

碩士學位論文
指導教授 金璟培

Herzberg의 動機·衛生要因에 대한
初等敎員의 認識에 관한 研究

A Study on the Elementary Teacher's Perception of
Herzberg's Motivator and Hygiene Factors.



1997年2月 日

漢城大學校 行政大學院

教育行政學科

教育行政專攻

朴 成 禮

碩士學位論文
指導教授 金璟培

Herzberg의 動機·衛生要因에 대한
初等敎員의 認識에 관한 研究

A Study on the Elementary Teacher's Perception of
Herzberg's Motivator and Hygiene Factors.

위 論文을 敎育學 碩士學位論文으로 提出함

1996年12月日

漢城大學校 行政大學院

敎育行政學科

敎育行政專攻

朴 成 禮

朴成禮의 教育學 碩士學位 論文을 認定함

1996年 12月 日

審査 委員長 印

審査 委員 印

審査 委員 印

- 目 次 -

1. 緒 論	1
1. 研究의 必要性 및 目的	1
2. 研究 內容	3
3. 研究의 制限點	4
II. 理論的 背景과 先行研究의 考察	5
1. 學校組織과 動機誘發	5
2. Maslow의 欲求段階理論	7
3. McGregor의 X·Y 理論	10
4. Argyris의 未成熟·成熟理論	11
5. Herzberg의 動機·衛生理論	12
6. 先行 研究의 考察	21
III. 研究의 方法	24
1. 研究의 對象	24
2. 測定 道具	25
3. 資料 處理	26
IV. 結果의 分析 및 論議	27

1. 직무에 대한 동기요인과 위생요인 인식 분석	27
2. 동기요인과 위생요인에 대한 지각반응수준 분석	50
V. 要約 과 結論	74
1. 要約	74
2. 結 論	78
參考 文獻	81
Abstract	83
附 錄	87

- 表 目 次 -

<표 1> McGregor의 XY 理論의 인간관계에 관한 가정	11
<표 2> 職務要素에 나타난 좋고 나쁜 일의 백분율	17
<표 3> 두 要因 理論의 圖表	18
<표 4> 네 이론간의 관계	19
<표 5> 설문지 응답자의 배경변인별 분포	24
<표 6> 동기·위생요인 반응조사를 위한 설문지 문항별 구성내용	25
<표 7> 봉급에 대한 인식	27
<표 8> 승진에 대한인식	29
<표 9> 성취감에 대한 인식	30
<표 10> 인정감에 대한인식	31
<표 11> 책임감에 대한 인식	33
<표 12> 개인생활에 대한 인식	34
<표 13> 근무환경에 대한 인식	36
<표 14> 장학지도에 대한 인식	37
<표 15> 업무자체에 대한 인식	38
<표 16> 교사의 지위에 대한 인식	40
<표 17> 성장 가능성에 대한 인식	41
<표 18> 교직의 안정성에 대한 인식	43
<표 19> 학교 방침과 행정에 대한 인식	44
<표 20> 학생과의 인간관계에 대한 인식	45

<표 21> 학부모 및 지역사회와의 인간관계에 대한 인식	47
<표 22> 동료와의 인간관계에 대한 인식	48
<표 23> 상관과의 인간관계에 대한 인식	50
<표 24> 봉급에 대한 반응수준	51
<표 25> 승진에 대한 반응수준	53
<표 26> 성취감에 대한 반응수준	54
<표 27> 인정감에 대한 반응수준	55
<표 28> 책임감에 대한 반응수준	56
<표 29> 개인생활에 대한 반응수준	57
<표 30> 근무환경에 대한 반응수준	59
<표 31> 장학지도에 대한 반응수준	60
<표 32> 업무자체에 대한 반응수준	61
<표 33> 교사의 지위에 대한 반응수준	63
<표 34> 성장 가능성에 대한 반응수준	64
<표 35> 교직의 안정성에 대한 반응수준	66
<표 36> 학교방침과 행정에 대한 반응수준	67
<표 37> 학생과 인간관계에 대한 반응수준	68
<표 38> 학부모 및 지역사회인사와의 인간관계에 대한 인식	69
<표 39> 동료와의 인간관계에 대한 반응수준	71
<표 40> 교장, 교감과의 인간관계에 대한 반응수준	72

- 그림목차 -

<그림 1> Maslow의 욕구 5단계	7
<그림 2> Maslow와 Herzberg 理論의 모형비교	9
<그림 3> 動機要因과 衛生要因	14
<그림 4> 학교조직에서 상용되는 Herzberg이론의 재편성 구도	20

1. 緒 論

1. 研究의 必要性 및 目的

교육은 교사와 학생간의 구체적인 인간관계에서 이루어지는 것이므로 교사는 敎育의 場에서 핵심적인 役割을 수행하고 있는 존재이다. 그러므로 교사는 교육의 質을 좌우하는 관건이다. 어느 수준의 어떤 영역의 교육도 敎師의 質 이상으로 성취될 수 없다. 그래서 훌륭한 교사를 가진다는 것은 곧 훌륭한 교육을 할 수 있다는 보장이 되며, 또한 교육의 성패가 교육을 담당하고 있는 교사에게 달려 있다고 할 정도로 교사의 위치는 매우 중요하다.

교사는 학교에서 학생을 직접 가르치며, 학급 담임으로서 학생의 학습지도, 생활·인성지도, 특별활동지도 등을 담당한다. 또 학교조직에서 교장, 교감과 함께 학교조직의 목표를 달성하기 위해 협의하고, 협의된 사항을 시행하는 일을 하게 된다. 따라서 학교조직의 목표가 달성되어 교육이 바르게 이루어지기 위해서는 교사의 태도와 역할이 매우 크다.

그런데 지식면에서나 교수 기술, 업무면에서 아무리 훌륭한 교사라 할지라도 그가 교육목표를 달성함에 있어서 成就感, 認定感, 勤務條件, 교사의 地位 등의 여러 요인으로 인하여 교직에 동기부여가 되지 못하고 만족감을 갖지 못한다면 그가 가지고 있는 잠재능력을 최대한 발휘하지 못할 것이다.

생존의 욕구, 대인관계 유지의 욕구, 성장의 욕구 등 욕구 충족이 이

루어질 때 인간은 일할 동기가 부여되고, 직무만족도 이루어질 수 있다. 또한 개인의 직무만족과 직무수행간의 관계를 밝힌 연구에 의하면, 직무에 만족을 느끼는 사람은 조직을 위해 열심히 일하며, 직무에 만족을 느끼지 못하는 사람은 직무에 대해 소극적이며 피동적이어서 조직의 목표달성에 도움이 되지 못한다는 것이다.

따라서 교사들이 학교직무에 능동적으로 참여하여 창조적이고 긍정적인 활동을 하도록 하기 위해서는 교사들이 직무에 만족을 느끼도록 해주어야 할 것이다. 교사들의 직무를 만족시키기 위한 방안을 마련하려면 먼저 교사들의 직무관련욕구를 정확하게 파악하는 일이 필요하다.

즉 학교조직에서 구성원인 교사들의 직무태도가 어떤 요인에 의해 결정되고, 또한 교사들의 욕구성향은 어떤 요인이 적극적으로 만족에 기여하는 動機化 要因인지, 또는 어떤 요인이 不滿足 要因인지를 고려하여 효율적인 교육이 행해지도록 하는 일이 요구된다.

그러므로 Herzberg의 이론은 교사들의 직무태도를 살펴보는데 새로운 의미를 준다. Herzberg는 인간이 직무와 관련하여 추구하는 욕구탐색에 노력을 기울였고, 오랜동안 그의 이론을 교육·경영 현장에 적용하여 오늘날 교육계에서도 여전히 Herzberg의 動機·衛生要因 理論에 따른 교사의 직무만족 요인과 불만족 요인이 무엇인가에 대한 관심은 매우 높은 실정이다.

본 연구논문에서는 오래전부터 연구되어온 Herzberg의 이론을 이용하여 또다시 교사의 직무만족과 불만족 요인을 밝혀 교사들에 교직에 대한 직무태도를 새롭게 조명해 보는 것도 의의있다고 판단되었다.

교육에 있어서 초등교사들이 맡고 있는 역할의 중대성에 비추어서도

초등학교 교사들의 올바른 動機化 方案을 위해 교사들의 배경요인에 따라 직무만족 요인(동기요인)과 직무불만족 요인(위생요인)에 어떠한 차이가 있는지, 또한 지각반응수준에는 차이가 있는지를 조사하고 이를 심층적으로 분석할 필요가 있다.

따라서 본 연구는 Herzberg의 動機·衛生要因 理論을 바탕으로 첫째로 초등학교 교사들의 배경요인에 따른 주요 동기요인과 위생요인을 찾아 보고, 둘째로 각 요인별 지각반응수준을 파악함으로써 초등학교 교사의 동기화에 필요한 다양한 방안을 모색하는데 도움을 얻고자 하는데 연구의 목적이 있다.

2. 研究 內容

위에서 제시한 연구의 목적에 따른 연구내용을 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

첫째, Herzberg의 동기위생요인 이론에 대한 문헌연구와 동기위생요인이론에 관련된 그 밖의 이론을 연구분석한다.

둘째, 선행연구들을 조사분석하고 실증적 연구를 위하여 질문지를 작성하여 조사연구를 한다.

셋째, 초등학교교사들을 연구대상으로 하여 그들의 배경요인 즉 성, 연령, 현직위, 교직 경력 등에 따라 인식하는 동기요인과 위생요인은 어떠한 차이가 있는지를 밝힌다.

넷째, 초등학교 교사의 배경요인 즉, 성, 연령, 현직, 교직 경력 등에 따라 인식하는 동기요인과 위생요인은 어떠한 차이가 있는지를 밝힌다.

3. 研究의 制限點

본 연구의 결과를 일반화하는데는 다음과 같은 제한점을 지닌다.

첫째, 표집대상을 서울, 경기도의 초등학교 교사로 한정하였으므로 본 연구결과에 대한 해석을 일반화하는데는 제한점을 지닌다.

둘째, 본 연구에 사용된 설문지는 여러 선행연구들의 설문을 참조하여 연구자가 작성하였다.

Ⅱ. 理論的 背景과 先行研究의 考察

1. 學校組織과 動機誘發

組織은 그 組織을 이루는 개체로서의 조직성원을 떠나서는 존재하지 않는다. 조직성원은 살아 있는 인간이며, 조직체 내에서의 사회적 행위를 통하여 조직체의 유대감과 生産性의 향상에 기여하게 된다. 따라서 조직성원이 그들의 조직행위, 즉 조직성원으로서의 사회적 행위에 대하여 얼마나 動機誘發(motivation)이 잘 되어 있느냐에 따라서 그들 행위의 성과는 크게 영향을 받기 마련이다.

동기유발이란 개념은 인간의 행위는 반드시 원인이 있으며, 특히 의도적 행위는 목표지향적임을 전제로 하고 있다. 목표를 성취하고자 하는 내재적 욕구를 동기(motives)라 하면 동기를 유발하는 외재적 요인을 誘因(incentives)이라 하고, 내재적 동기(intrinsic motives)와 외재적 유인(extrinsic incentives)의 상호작용에 의하여 인간행위의 동기가 유발된다.

조직성원의 동기유발은 각 성원의 인성과 환경의 상황에 따라서 가변적일 뿐만 아니라 조직의 유지와 발전, 즉 조직목표의 성취와 조직성원의 만족도와 사기, 조직풍토, 조직발전 등과 관련하여 중요한 기능을 가지며, 중대한 영향을 미치게 된다. 다음에 좀더 구체적으로 살펴 보기로 한다.¹⁾

1) 동기는 유인구조(incentive structure)를 비롯한 환경의 상황요인, 조직의 목표 등에 따라서 강도를 달리한다.

2) 인간의 동기는 충족되거나 좌절될 수 있다.

1) 김종철, 『교육행정학신강』, (서울 : 세영사, 1991), p.138.

3) 인간은 자기자신의 능력과 환경의 상황에 대하여 비현실적인 인식을 가질 수 있다.

4) 조직체내에서의 인간의 행위는 개인적 행위와 조직성원으로서 조직 목표 달성에 관련된 조직행위(organizational behavior)의 兩面이 있으며, 조직성원으로서 조직목표의 성취도를 효과성(effectiveness)이라고 부르고 개인으로서의 행위의 차원에서 개인적 욕구성향을 만족시키는 정도를 능률성(efficiency)이라고 부른다. 이 점에 관해서는 앞서도 논급한 바 있거니와 조직성원은 이 양면에서 어느 정도의 성공을 거두느냐에 따라서 한편으로는 조직의 목표달성에 공헌하고 동시에 다른 한편으로는 개인으로서의 만족감을 충족시킬 수 있다. 조직성원의 동기유발이 조직의 성과와 조직성원간의 士氣 · 人和 · 紐帶感 등에 다같이 영향을 미칠 수 있다 함은 이와 같은 兩面性이 있기 때문이다.

5) 組織成員의 동기유발은 또한 組織體의 風土, 組織發展 등에도 영향을 미칠 수 있다.

이렇게 본다면 조직성원의 동기유발은 조직의 성과나 발전에 지대한 관련성을 가졌으며, 따라서 적절한 동기유발은 조직건강, 조직의 생산성, 적응성 등에 대하여 중요한 기능과 역할을 수행한다고 하겠다.

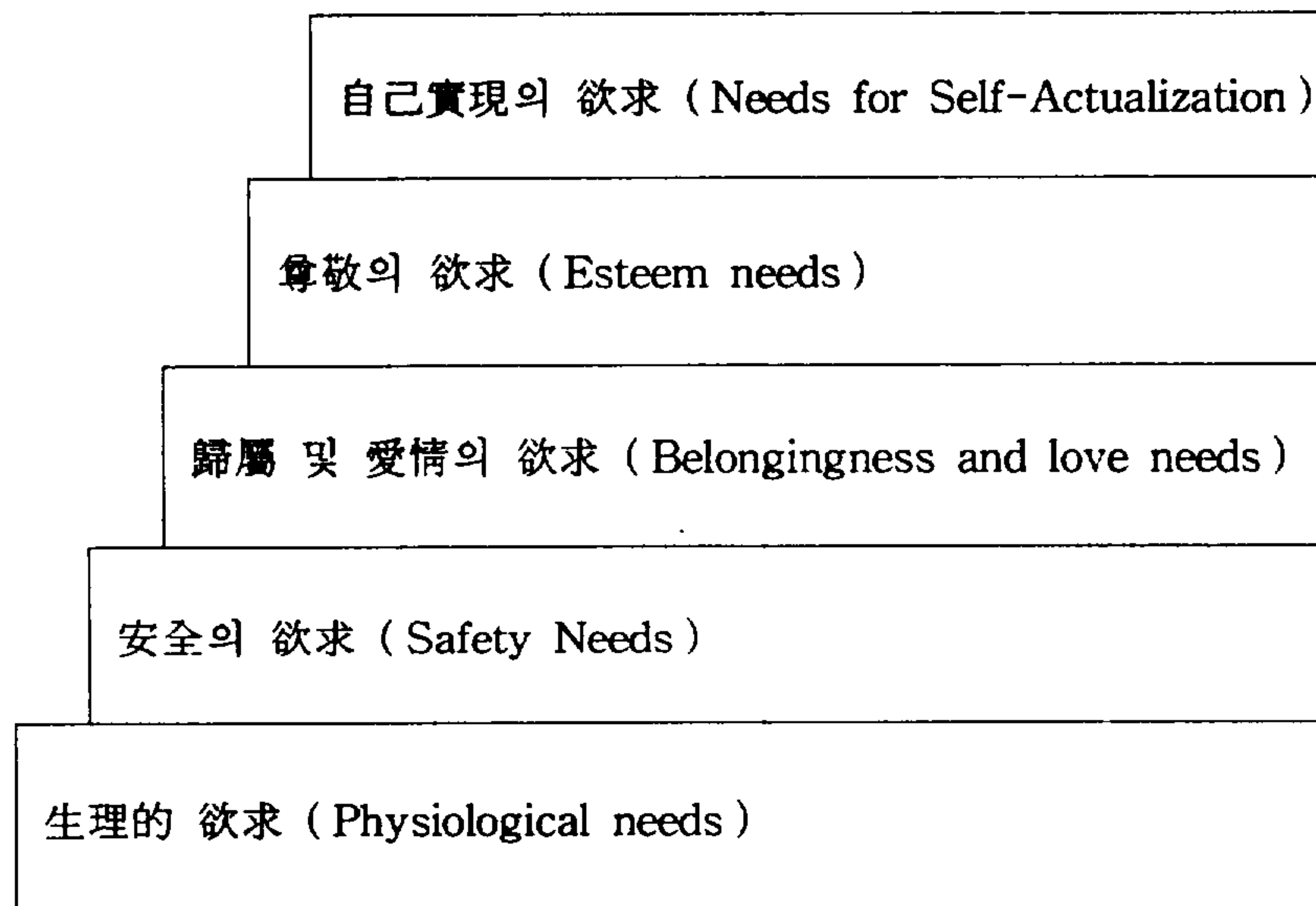
따라서 학교조직의 발전을 위하여 학교내 敎職員들이 어떠한 동기를 가지고 있는가를 分析하고, 그러한 動機를 충족시켜 줌으로써 학교조직의 목표달성을 이루게 하는 것이 필요하다.

이와같은 관점에서 인간의 욕구, 만족, 기대, 동기 부여의 전략이 학교의 직무를 수행하거나 교직원간 意思疏通에서 중심적 問題로 다루어져 왔다고 하겠다.

2. Maslow의 欲求段階理論

Maslow는 인간의 欲求를 5個의 階層(Needs Hierarchy)으로 나누어 다음과 같이 설명하고 있다.

인간은 기본적 욕구가 충족되지 않는 한 모든 활동이 거의 이 수준에서 시작되고 또 여기에서 끝난다는 것을 말해 주고 있으며, 기본적 욕구가 어느 程度까지 滿足되면 다시 다음 段階의 欲求가 나타나게 되어 段階는 점차 위로 올라간다.²⁾



<그림 1> Maslow의 욕구 5단계

Maslow의 理論을 단계별로 설명하면 다음과 같다. 生理的 欲求는 依·食·住 등 基本的인 欲求를 말하며 이것이 滿足되면 安全에 對한 欲求가 나타난다. 安全의 欲求는 身體的 危險이나 어떤 恐怖로부터 벗어나려는 欲求이

2) A.H.Maslow, 『Motivation and Personality』, (New York: Harper & Brothers, 1954), pp. 80-92.

다. 이 두 欲求는 基本的 欲求이며 自己保存의 欲求라고 말할 수 있다.

이 기본적 욕구가 어느 정도 만족되면 歸屬 및 愛情에 대한 욕구가 일어난다. 인간은 사회적 存在이므로 人間에게는 여러 集團에 歸屬하고 싶어 하는 欲求와 그 集團에서 善隣關係를 맺고 서로 認定하고자 하는 欲求가 생긴다. 人間이 사회에서 孤立된다면 아무리 生命의 安全이 保障된다고 해도 대부분 살아 가는 價値가 없다고 생각하게 된다.

사람들은 단순히 집단의 일원이라는 것만으로는 滿足할 수 없게 된다. 인간은 타인으로부터 존경받기를 원한다. 존경을 받으려는 自尊의 欲求가 滿足되면 威信 · 權力 · 支配 등의 욕구가 떠오르게 되며 自己는 有能한 人物이며 周圍에 대하여 影響力을 가지고 있다고 느끼게 된다.

그런데 社會의 一角에서는 建設的인 行動으로 尊敬의 欲求를 滿足시킬 수 없는 경우도 생긴다. 이럴 때에는 他人의 注意를 끌고 싶은 慾望을 充足시키기 위하여 때로는 반항적이고 分裂的인 行動이나 미숙한 行動으로 나타나는 수도 있다.

尊敬의 욕구가 어느 정도 성취되면 最後로 자기실현의 욕구가 나타난다. 이 욕구는 자기의 潛在能力을 극대화하려는 욕구이다.

이상의 여러 욕구는 低次元의 欲求가 충족되면 그 上位의 欲求가 나타나는 것이며, 이미 만족된 욕구를 위해서는 더 이상 努力하지 않는다.

이러한 욕구는 다음과 같은 가정에서 출발한다.

1) 모든 욕구는 단계적이다.

2) 욕구의 發路는 제1단계인 上位欲求에서 시작하여 하위욕구의 충족이 어느 정도 이루어지면 上位欲求를 충족시키고자 하는 동기가 일어난다.

3) 욕구의 충족은 상대적일 뿐만 아니라 완전한 욕구충족은 어렵기 때

문에 인간은 항상 무엇인가를 원하는 동물이다.

4) 욕구는 相互關係되어 同時的 · 複合的으로 작용하기도 한다.

5) 이미 充足된 欲求는 약해지며 動機誘發要因으로서의 意味를 상실한다.

Maslow의 欲求段階理論은 現代的인 동기부여이론의 기반이 되고 크게 공헌했음에도, 모든 사람이 다 이와같은 욕구의 段階 順序를 갖고 있는 것이 아니며, 욕구의 내용도 동일한 것 같지 않다는 비판을 받고 있다.³⁾

특히 Hampton의 연구에 의하면 Maslow의 다섯가지 욕구내용은 맞지만 생리적 욕구와 안전, 안정의 욕구는 누구에게나 언제나 존재하는 기본적인 욕구이고 계층의 단계는 큰 의미를 갖지 못한다고 하였다.⁴⁾

動機要因

自我實現 欲求 : 成취에 대한 認識

自尊의 欲求 : 일 자체, 責任感, 昇進, 責任의 增大

衛生要因

社會的 欲求 : 監督, 政府 및 管理

安全的 欲求 : 作業條件, 人間關係

生理的 欲求 : 賃金, 個人生活

<그림 2> Maslow와 Herzberg 理論의 모형비교⁵⁾

Maslow의 욕구와 Herzberg의 동기·위생 요인을 비교하여 <그림 2>와 같이 관계를 지을 수 있다.

3) 朴東緒, 『人事行政論』, (서울 : 法文社, 1978), P.269.

4) D.Hampton, 『Contemporary Management』, (New York : McGraw-Hill), 1977, p.52.

5) 최희선, “교원의 직무만족 요인에 관한 연구”, 인천교대 「논문집」 9호, 1974, p.309.

欲求段階理論은 이론을 검증하기 위한 實證的 研究가 包括的으로 이루어지지 못해 충분한 지지를 받지 못했지만⁶⁾, Herzberg 이론과 같은 점은 인간으로 하여금 고수준의 욕구에서만 동기가 된다는 점인데 구체적으로 Maslow의 생리적 욕구, 안정의 욕구, 사회적 욕구와 자존의 욕구 일부분 까지 해당되고, 만족욕구는 자존의 욕구 일부와 자아실현의 욕구에 관계된다.⁷⁾

3. McGregor의 X·Y 理論

McGregor는 이른바 X·Y 理論을 발표하여 組織體內에서의 人間觀과 指導性에 대하여 중대한 假說을 제시하였다. 그에 의하면 X 理論의 信奉者는 人間の 本性이 安逸을 좋아하고 責任을 회피하며 소극적임을免치 못하기 때문에 指示와 命令, 세밀한 監督, 經濟的 우대, 賞罰 등에 의하여 組織을 움직이고 지도하여야 한다고 본다. 그와 反面에 Y理論의 信奉者는 人間の 本性이 X理論이 主張한 것과 같이 安逸과 不信을 바탕으로 하기보다는 進取的·創意的이며 자율적으로 自己實現을 추구하고자 하며, 拘束과 指示를 배격하는 것으로 보았다. 따라서 그와 같은 本性을 충분히 발휘하게 하기 위하여 指揮者는 人間을 믿고 自律과 自由를 존중하며, 스스로 組織의 目標를 성취하도록 유도하여야 함을 강조한다.⁸⁾

XY 理論의 前提가 되는 人間性에 대하여 McGregor의 생각을 정리해 보면 <표 1>과 같다.

6) 韓德雄, 『組織行爲의 動機理論』, (서울: 法文社, 1985), p.220.

7) 朱三煥, 『教育行政研究』, (서울: 星苑社, 1985), p.531.

8) 金宗철, 『전계서』, pp. 142-143.

<표 1> McGregor의 X·Y 理論의 인간관계에 관한 가정⁹⁾

X 理論	Y 理論
1. 대부분의 사람은 근본적으로 일하기를 싫어한다.	1. 일은 條件만 좋으면 놀이와 마찬가지로 自然스러운 것이다.
2. 대부분의 사람들은 野望이 결여되어있으며, 責任을 회피하고 指示에 의하여 움직인다.	2. 組織의 目標成就에 있어서는 克己가 불가피하게 요청되는 경우가 흔히 있다.
3. 대부분의 사람들은 組織의 問題解決에 있어서 창의성을 발휘할 能力이 없다.	3. 組織體의 문제 해결에 있어서 創意力을 발휘할 수 있는 能力은 많은 人間 속에서 찾아볼 수 있다.
4. 人間의 動機誘發은 生理的 欲求와 安定에의 欲求 水準에서 일어난다.	4. 人間의 動機誘發은 基礎段階에서뿐만 아니라 社會的 尊敬과 自己實現의 欲求 등 단계에서 일어난다.
5. 대부분의 사람들은 組織의 目標成就를 위하여 엄중한 統制를 받아야 하며, 흔히 강제력을 動員할 수 밖에 없는 경우가 있다.	5. 人間은 적절히 動機가 誘發되면 自律的·創意的으로 일한다.

4. Argyris의 未成熟·成熟理論

Argyris에 의하면 인간이 成熟하는 過程에서 personality에 대한 7가지의 連續的인 變化을 볼 수 있다고 한다. 그러한 變化 가운데에서 모든 個人은 未成熟한 幼兒에서 成熟한 成人으로 움직여 가는 것이다.¹⁰⁾

그 變化는 다음과 같다. 1) 受動的인 活動에서 積極的인 活動으로,

9) P Hersey and K H. Blanchard, 『Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources』, Third Ed. (Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall, 1977), p.55.

10) C. Argyris, 『Personality and Organization』, (New York: Harper & Row, 1957), pp.49-50.

2) 依存的 狀況에서 獨立的 狀況으로, 3) 單純한 行動에서 復雜한 行動으로, 4) 弱한 關心에서 強고 強한 關心으로, 5) 短期的 展望에서 長기적 展望으로, 6) 從屬的 地位에서 優越的 地位로, 7) 自己意識의 缺乏에서 自己統制로 成長하여 가는 것이다.

그러나 個人의 成長과 組織의 發展間에는 不調和와 差찰이 생기는 것이 현실이다. 개인은 자기성장을 저해하는 공식조직에 대하여 攻撃的인 行動을 取하지 못하고 이탈·냉담 또는 무관심한 行動을 취하게 된다.

이러한 행동은 개인이 비공식집단을 형성하는 결과가 된다. 즉 Argyris는 비공식집단의 발생원인을 이러한 대응행동을 취하려는 개인의 욕구라고 보았다. 이 비공식집단은 그 구성원의 개인적 욕구에 의해서 집단의 규범이 만들어지고 公式組織에 대하여 비협조적인 行動을 하게 된다.

Argyris는 McGregor와 마찬가지로 종업원이 조직의 목표달성을 위해서 일함과 동시에 각자 개인으로서 또는 集團의 一員으로서 欲求를 充足시키면서 成長하며 成熟할 機會를 가질 수 있는 管理를 하여야 한다고 經營者에게 呼訴하였다. 결국 Argyris가 얻은 結論의 一部는 McGregor의 X 理論과 Y 理論에 부합되지만 그는 X 理論的 人間性을 未成熟한 幼兒的인 人間성이라 하고, Y 理論의 연속적인 발전을 건강한 성인의 길을 가는 인간의 성숙과정이라 보았다고 할 수 있다.

5. Herzberg의 動機·衛生理論

Herzberg는 McGregor의 X·Y 理論, Maslow의 欲求段階說, Argyris의 成熟·未成熟理論을 擴大 發展시켜 종업원들이 어떤 일을 할 때 滿足을

느끼고 어떤 일을 할 때 不滿足을 느끼는가를 廣範圍하게 調査하여 人間 動機를 分析하여 職務態度에 관한 人間行動의 假說을 세웠다.

Herzberg는 組織成員에게 직무 수행시 만족과 불만족감을 주는 요인을 밝히기 위하여 피츠버그 지역 내의 11개 기업체로부터 약 200명의 技士와 會計士를 면접하여 자료를 수집하였다. 조사 결과, 그는 조직 성원이 일반적으로 불만을 느낄 때는 대체로 그들이 일하는 환경과 연관되며, 반대로 그들의 직무에 관하여 만족을 느낄 때는 주로 일 그 자체(work itself)와 연관됨을 밝혔다.¹¹⁾ 또한 그의 조사결과 중에서 흥미있는 사실은 만족 요인과 불만족 요인이 일직선상에 있는 것이 아니라 두 요인이 서로 다른 범주에 속한다는 것이다.

Herzberg는 첫번째 범주의 욕구가 사람의 환경에 관한 것이고, 직무 불만족을 예방하는 기본적 기능을 담당하고 있기 때문에 그것을 가리켜 衛生要因(Hygiene Factors)이라 부르고, 또 두번째 욕구는 사람을 보다 우수한 업무 수행을 하도록 동기부여하는데 유효한 것이라고 생각되어 그것을 가리켜 動機賦與要因(Motivators)이라 불렀다.

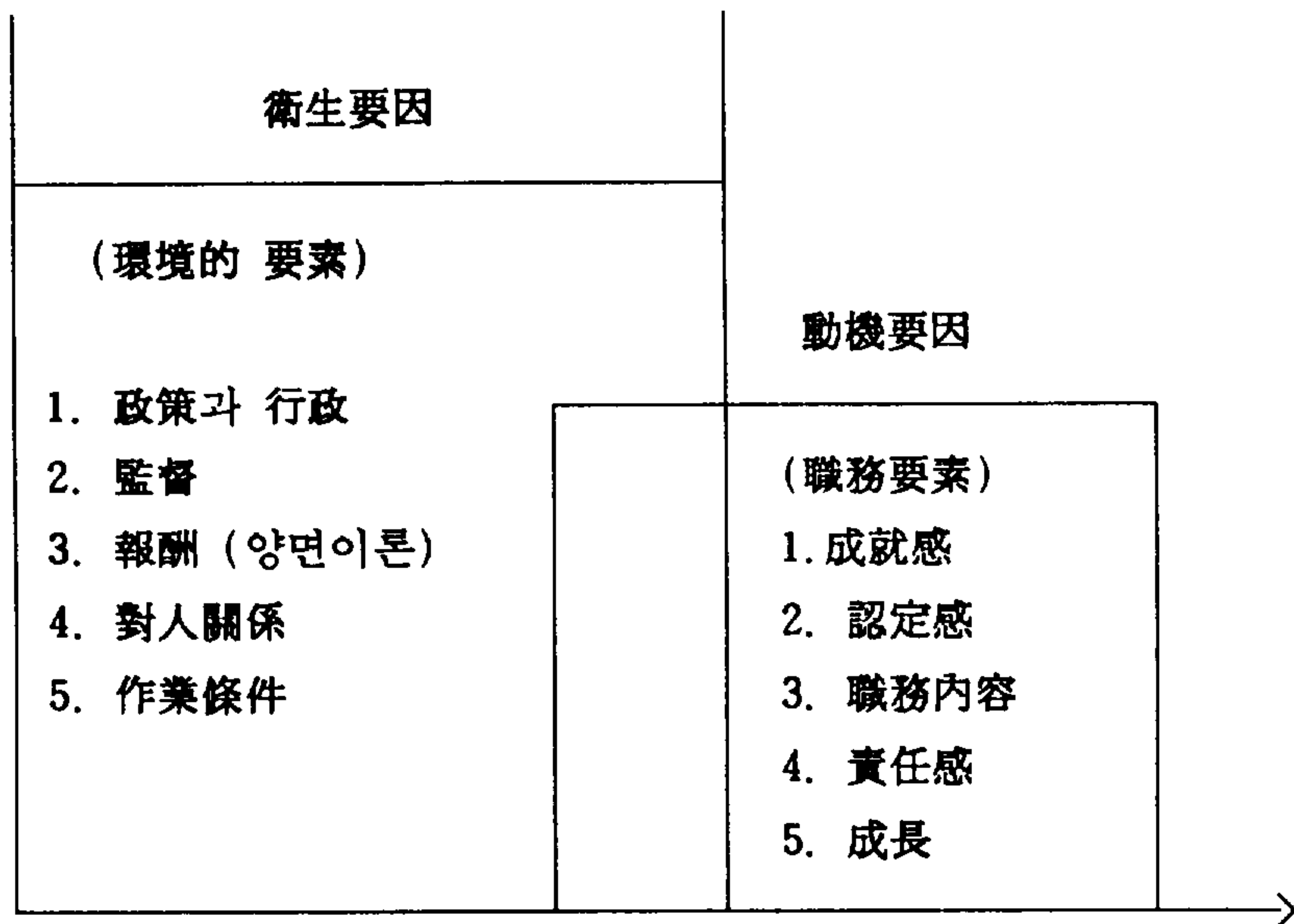
Herzberg에 의하면 동기요인은 업무자체에 관한 것으로서 1)업무의 성취, 2)성취에 대한 인정, 3)업무의 挑戰的 性格 4)責任의 增大 5)業務의 成長과 發展 등이 이에 해당된다고 보았다.

한편 위생요인은 환경요인으로서 1)정책과 행정, 2)감독, 3)근무조건, 4)인간관계, 5)금전 · 지위 · 신분보장 등 외적인 것을 지칭하였다. 그의 동기·위생이론의 초점은 동기요인과 위생요인 사이에는 非連續的 關係가 성립된다는 것이며, 위생요인이 제아무리 만족적이라 하더라도 그것만으

11) F. Herzberg, 『Work and the Nature of the Man』 (Cleveland: The World Publishing Company, 1966).

로써 동기요인은 충족되지 않는다는 것이다. 위생요인은 업무수행에 있어서 현상유지에 기여할 수 있으나 업무자체의 개선을 가져온다는 보장이 없다는 것이다.

오석홍은 이러한 Herzberg의 이론을 받아들여 동기요인과 위생요인을 다음 <그림 3>과 같이 제시하고 있다.



<그림 3> 動機要因과 衛生意因

<그림 3>에 제시된 동기요인과 위생요인의 하위요소에 개념은 다음과 같다.¹²⁾

성취감은 직무를 성공적으로 수행하거나 혹은 실패한 것을 말한다. 職務의 성공적 완성, 문제의 해결 등이 여기에 포함된다.

인정감은 教師가 他人에게 인정받는 행동이나 느낌을 말하며, 그 源

12) 오석홍, 『조직이론』 (서울: 박영사, 1990), pp.305-306.

泉은 상급자, 다른 관리자, 학부모, 동료교사 등이 될 수 있다. 인정감의 요인은 칭찬과 더불어 비난이 포함된다.

직무내용은 교사가 實際職務에 대하여 좋아하거나 싫어하는 느낌의 원천으로서 주어진 課題나 職務의 實際的 行動을 언급할 때 사용된다. 직무는 기계적이나 혹은 變化가 있는 創意的인 것일 수 있고, 創意的이거나 無意味할 수 있으며 지나치게 쉽거나 어려울 수 있다.

책임감은 자신에게 주어진 책임으로부터 만족의 느낌을 끌어내는 것이 이 범주에 포함된다. 또한 책임감의 상실로부터 일어나는 만족의 喪失이나 職務에 否定的인 態度도 여기에 포함된다.

成長은 地位의 상승이나 좌천, 하강의 실제적인 變化나 혹은 이러한 變化에 대한 느낌을 말한다.

정책과 행정은 적절 또는 부적절한 학교조직과 경영에 관계되는 것으로 주로 인사방침이 문제가 된다.

監督은 교장의 학교운영 能力이나 혹은 無能함, 업무지시에 있어서 성가신 잔소리 등이 이 범주에 포함된다. 일의 분담이나 처리에 있어서 공평함이나 불공평함도 이러한 요인이다.

보수는 위생요인에서 환경적 요소에 포함되어 불만족에 원인이 되는 것으로 나타났으나 보수는 반드시 불만족 원인이 되는 것으로는 볼 수 없다. 그러나 봉급수준이 높다고하여 반드시 만족한 반응이 나타나는 것은 아니며 그 수준이 낮다고하여 반드시 불만족 반응이 나타난다고 볼 수 없어 봉급이 주는 반응은 만족과 불만족의 양면성이 있다고 보겠다.

報酬는 自己가 받은 보수에 대한 만족감이나 불만족 그리고 봉급 인

상에 대한 기대의 달성도 포함된다.

대인관계는 인간 상호관계는 상급자, 하급자, 동료간의 세가지 범주로 정할 수 있으나 학교 조직에서는 학생들과 대면하는 관계가 크므로 직무수행중 학생과 일어나는 상호작용으로 사제간의 情, 의사소통 등이다.

작업조건은 통풍, 조명, 도구, 면적같은 물리적 작업환경, 작업량, 시설에 관한 문제가 포함된다.

Herzberg의 이론을 교육조직에 적용한 연구를 살펴보면 다음과 같다.

Sergiovanni는 교육조직에 Herzberg의 연구를 되풀이 하였다.¹³⁾ 면접 내용은 內容分析技法(content analysis techniques)을 사용하여 符號化하고 그리고 그 결과는 <표 2>에 포함되어 있다. Sergiovanni의 발견은, 만족 요인과 불만족 요인은 상호 배타적인 경향이 있다는 것을 주장하였다. 그러나 산업체 집단과 교사 집단 사이에 몇 가지 다른 점이 있다는 것을 발견했다. 교사들에게 있어서는 작업 자체와 승진이 동기 요인으로서 그렇게 중요하지 않았다. Sergiovanni는 설명하기를 몇가지 維持類型(maintenance-type)의 활동 즉 출석, 시간표 작성, 점심시간에 학생지도 업무, 감독 등을 포함한 교사의 과업은 불만족을 낳게 하였다.

13) Thomas Sergiovanni, 『Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers,』Journal of Educational Administration, vol.5 (1967), pp.66-82을 인용한 왕기창, 『교육조직론』, (서울: 집문당, 1987), pp.194-196.

<표 2> 職務要素에 나타난 좋고 나쁜 일의 백분율

	Herzberg 産 業 (%)		Sergiovanni 教 育 (%)	
	좋음	나쁨	좋음	나쁨
動機要因(M)				
1. 成就	41*	7	30*	9
2. 認定	23*	18	28*	2
3. 作業自體	26*	14	11	8
4. 責任	23*	6	7*	1
5. 昇進	20*	11	0	1
衛生要因(H)				
6. 俸給	15	17	2	3
7. 成長의 可能性	6	8	6	2
8. 종업원들의 상호 인간관계	6	3	7	20*
9. 地位	4	4	0	0
10. 지도자들의 상호 인간관계	4	15*	3	4
11. 동년배들의 상호 인간관계	3	8*	1	15*
12. 기술적 지도 감독	3	20*	1	10*
13. 회사(학교) 정책 및 행정	3	31*	2	13*
14. 작업 조건	1	11*	2	6
15. 개인 생활	1	6*	0	5*
16. 職業安全	1	1	0	1

* 0으로부터 5%에서 有意한 差.

왜냐하면 승진에 대한 백분비는 극히 낮았기 때문에 가르친다는 것이 확실하게 最終地位(terminal position)라고 생각했고, 이것은 계층적 승진의 기회가 없다는 것을 의미하기 때문이다.

衛生要因을 생각해 볼 때, 교사들은 산업체의 고용원과 다른데, 교사들은 지도자(교장, 주임, 교육감)들과의 인간관계보다는 구성원(학생)들과의 인간관계에 보다 더 많은 문제를 가지고 있다. 가르치는 과정과 학교조직 자체가 이러한 결과를 설명해 주고 있는 것 같다.

<표 3> 두 요인 이론의 圖表

不滿足(-)	0	(+) 滿 足
		動機要因 또는 滿足要因 成 就
		認 定
		作業 自體
		責 任
		昇 進
衛生要因 또는 不滿足要因 相互 人間關係 從業員들		
相互 人間關係- 指導者들		
相互 人間關係- 同輩		
技術的 指導 監督		
政策 및 運營 作業, 條件		
個人, 生活		
不滿足 (-)	0	(+) 滿 足

거의 대부분의 중등학교 교사들은 비교적 자유스러운 분위기 속에서 하루에 수백명의 학생들과 상호 접촉한다. 교사들은 그들의 지도자들과 비교적 상호 접촉이 없다. 그러므로 교사와 산업체 종업원들을 비교할 때 상당한 차이점이 있는 것은 당연하다.

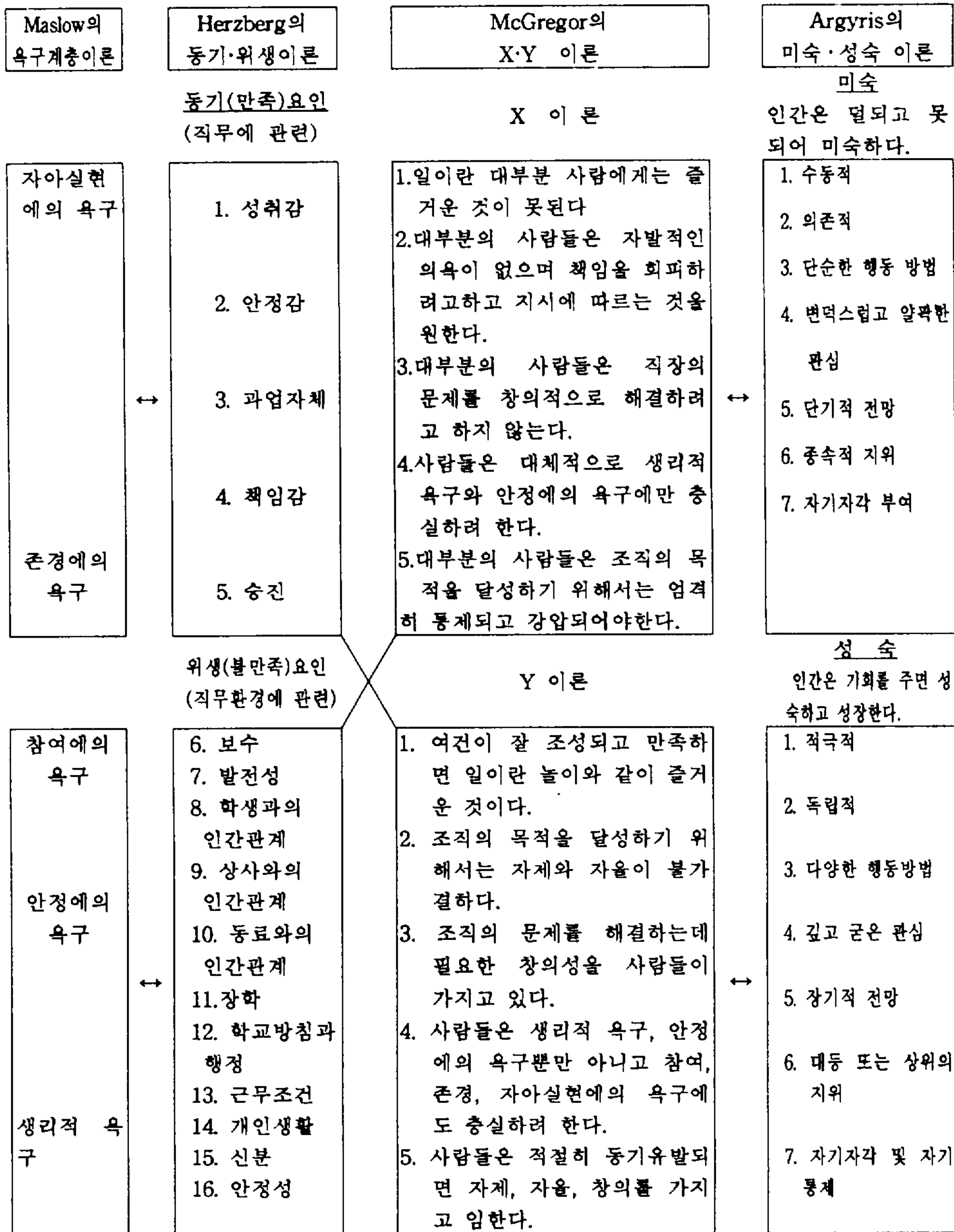
또한 최근에 Schmidt는 교육행정가들을 대상으로 Herzberg의 연구를 적용해 본 결과 Herzberg의 기본적 이론은 支持되고 있음을 발견했다.

요컨대, 동기부여·위생이론에서 일련의 동기요인들은 만족을 제공해주는 반면, 일련의 위생요인은 불만족을 낳게 한다는 것이다. 여기서 직무 만족과 불만족은 반대의 것이 아니다. 그들은 별개의 차원인 것이다.

이러한 관계는 <표 4>에서 제시하였다.

Maslow의 욕구단계이론, McGregor의 X·Y 이론, Argyris의 성숙·미성숙이론, Herzberg의 동기·위생 이론을 종합하여 제시하면 <표 4>와 같다.

<표 4> 네 이론간의 관계¹⁴⁾

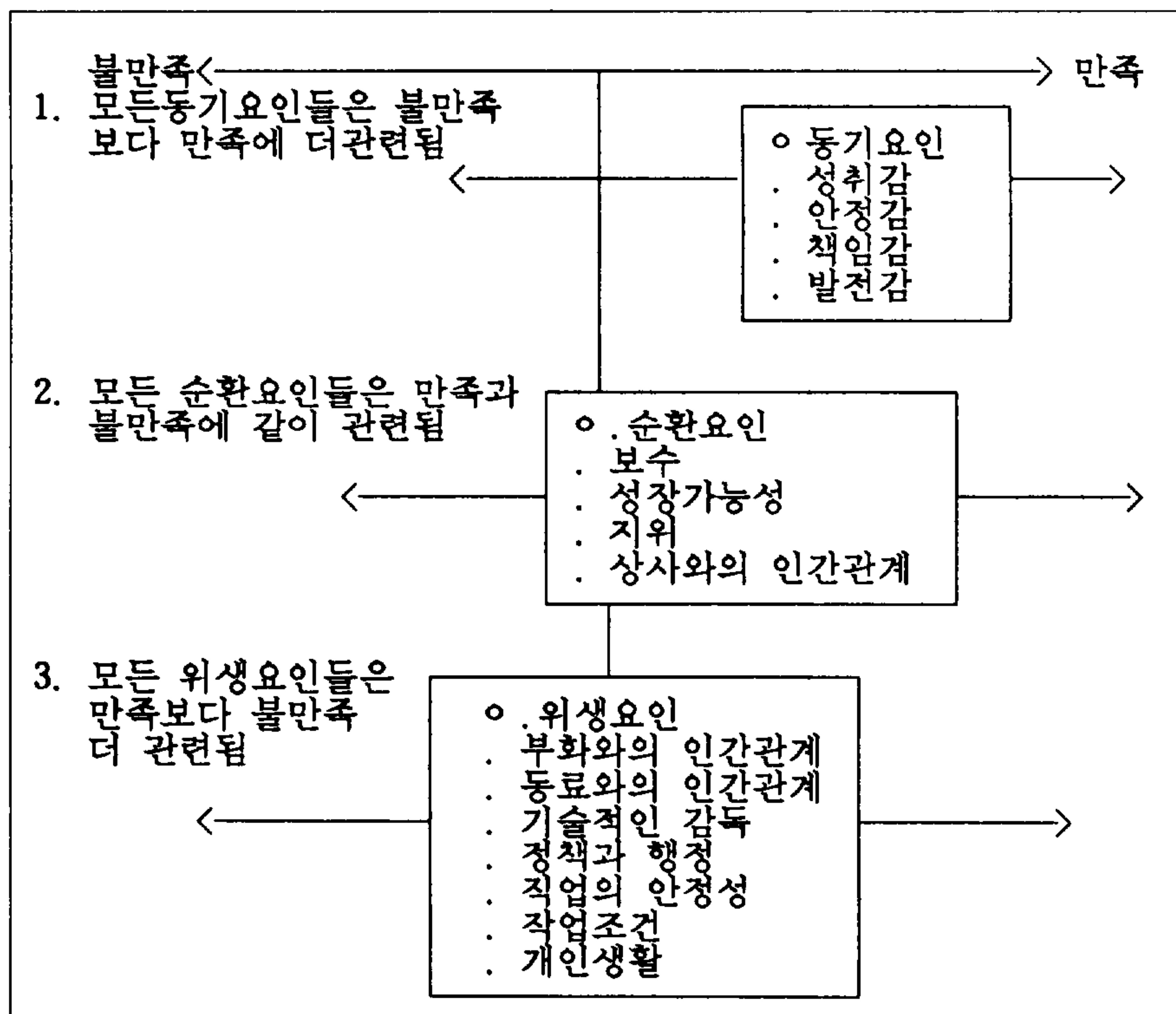


14) 주삼환, Herzberg의 동기·위생 이론에 관한 가설 검증,(서울대학교 교육대학원 석사 학위 청구논문, 1974), p.33.

<표 4>에 의하면 Maslow의 자아실현의 욕구, 존경에의 욕구는 Herzberg의 동기요인과 관계있으며, McGregor의 Y理論, Argyris의 成熟理論과 관계가 있다.

반면에 Maslow의 生理的 欲求, 安定에의 欲求, 參與에의 欲求는 Herzberg의 위생요인과 관계가 있으며 McGregor의 X理論, Argyris의 未熟理論과 관계가 있다.

Herzberg의 이론은 여러 가지 난점으로 인해 비판을 받아오다가 동기요인·위생요인, 순환요인으로 재편성 되었으며, 만족요인과 불만족 요인에서 언급되는 순환요인들을 포함하게 된다. 이를 도표화 하면 <그림 4>와 같다.



<그림 4> 학교조직에서 상용되는 Herzberg 이론의 재편성 구조

<그림 4>를 살펴보면 두 개의 요인 대신 세 개의 요인 즉, 동기요인, 위생요인과 순환요인으로 되어 있다. 순환요인은 만족요인과 불만족요인으로서 동등하게 이야기가 된 구성요소들을 포함한다. 집단으로서의 동기요인은 직무 불만족보다 직무 만족에 더 공헌하지만 적절한 동기요인의 결여는 불만족에 더 공헌할 것이다. 이와 유사하게 위생요인은 만족보다는 직무 불만족에 더 공헌한다. 그러나 많은 위생요인은 직무만족에 공헌할 수 있는 것이다.

만족과 불만족 그리고 동기요인과 위생요인으로 뚜렷하게 이원화시킨 Herzberg의 이론은 조직내에 인간관리체제가 지향하여야 할 바를 모색하는데 좋은 시사를 주는 것이라 할 수 있다. 그러나 Herzberg가 자기의 결론을 보편화 하려는데 대해서는 이론적 차원에서 비판이 가해지고 있으며 결론 도출에 관해서 방법론적으로도 비판이 가해지고 있다. 무엇보다도 극단적 이원화는 논란의 대상이 되지 않을 수 없을 것이다. 인간의 욕구는 상관되어 있으며 흔히 복합적을 나타내며 욕구충족의 요인도 복합적인 효과를 가지는 것이 보통이다.

6. 先行 研究의 考察

본 연구와 관련이 있는 선행연구 내용을 고찰한 결과는 다음과 같다.

임규정은¹⁵⁾ 충청북도에 근무하는 초등학교 교원을 대상으로 직무만족 저하요인을 파악하고 직무만족도 증진방안을 제시하였고, 반응일¹⁶⁾

15) 임규정, "국민학교 교원의 직무만족에 관한 연구", 단국대학교 교육대학원 석사학위 청구논문, 1990.

16) 반응일, "초등교사의 직무만족에 관한 연구", 한성대학교 행정대학원 석사학위 청구논문, 1992.

은 서울 강남지역의 초등학교 교사를 대상으로 성별, 직위별, 경력별, 근무학교별 직무만족도를 조사하였다. 또한 권재철은¹⁷⁾ 경상남도 울산시의 교사를 대상으로 성별, 학력별, 직급별, 교총가입여부별 등 직무만족 요인을 조사, 연구하여 전체적인 직무면에서 남교사가 여교사보다 만족도가 낮으므로 이의 개선책이 요구된다고 분석하였다. 그러나 이러한 연구들은 한결같이 교원의 직무만족 요인에 관해서만 조사하였고, 직무 불만족 요인에 관해서는 밝히지 않았다는 제한점을 갖는다.

직무만족 요인과 불만족 요인을 다룬 연구로는 Herzberg의 동기·위생이론을 중등교사에게 적용하여 동기이론을 우리나라 교사에게 일반화할 수 있는지의 가능성을 규명한 연구가 있다¹⁸⁾. 이 외에도 정준진은¹⁹⁾ 전라남도 내의 초, 중등 장학사를 대상으로 직무만족 요인과 불만족 요인을 조사, 연구하였는데 그 결과, 만족 요인으로는 교수 성취의 인정, 온정에 대한 욕구, 안정에 대한 욕구, 조직의 영향 등을 제시하였고, 불만족 요인으로는 신뢰성, 시정 지시, 개인 고려도, 평가의 공정성, 도움에 대한 욕구, 참견, 의사결정 참여도 등을 제시하였다.

한편 김동권은²⁰⁾ 교사의 직무만족, 불만족 요인에 관한 연구를 경상남도 초·중등교사를 대상으로 실시하였으나 서울 지역과 지방에 소재한 지역을 대상으로 직무만족 요인과 불만족 요인을 체계적으로 조사

17) 권재철, “초등교사의 직무만족요인에 대한 연구”, 부산대학교 행정대학원 석사학위 청구논문, 1994.

18) 민경록, “중등교원에 적용한 F. Herzberg의 동기위생이론의 결과분석”, 충북대학교 교육대학원 석사학위논문, 1982.

19) 정준진, “장학사의 직무만족과 불만족요인에 관한 연구”, 고려대학교 교육대학원 석사학위 청구논문, 1990.

20) 김동권, “교사의 직무만족-불만족 요인에 관한 연구”, 경남대학교 교육대학원 석사학위 청구논문, 1990.

한 연구는 그리 혼하지 않다.

이러한 선행 연구의 고찰을 토대로 본 연구에서는 서울과 지방에 소재한 초등학교 교사들을 대상으로 하여 그들의 배경변인에 따라 동기·위생요인을 어떻게 인식하는지, 각 직무만족, 불만족 요인에 대한 지각 반응수준은 배경변인에 따라 어떠한 차이를 보이는지를 연구함으로써 다양한 동기화방안을 제시하고자 한다.

Ⅲ. 研究의 方法

1. 研究의 對象

본 연구는 서울과 경기도 지역에 소재한 초등학교에서 현재 근무하는 교사 300명을 대상으로 조사를 실시하였다.

1996년 9월초부터 약 2주 동안 설문지를 각 학교에 직접 배부한 후 회수하였는데, 회수된 280매의 설문지 중(회수율 93.3 %) 분석이 곤란한 5부를 제외한 275부의 설문지를 분석 대상으로 하였다. 조사 대상자의 배경변인별 분포는 다음 <표 5>와 같다.

<표 5> 설문지 응답자의 배경변인별 분포

구 분	변 인	인원(명)	백분율(%)
성	남	59	33.0
	여	198	77.0
연 령	20대	35	13.0
	30대	124	45.0
	40대	77	28.0
	50대 이상	38	14.0
직 위	교 사	214	85.0
	주 입 교 사	39	15.0
교직경력	5년미만	28	11.0
	5-10년미만	44	16.0
	10-15년미만	73	27.0
	15-20년미만	44	16.0
	20-25년미만	31	12.0
	25년이상	48	18.0
최종 학교	고 졸	1	1.0
	사범학교	23	8.0
	초급대학	18	6.0
	2년제 대학	62	23.0
	4년제 대학	144	53.0
	대 학 원	24	9.0
학교 소재지	서 울	191	69.7
	도 시	61	22.4
	읍 면	22	7.9

2. 測定 道具

본 연구에서 사용한 측정도구는 선행 연구 분석을 기초로 하여 연구자가 제작한 것으로 직무에 대한 동기요인과 위생요인에 해당하는 항목을 선정한 후, 초등학교 교사들의 배경변인에 따른 인식의 차이를 각 항목별로 보고자 하였다. 또한 교사들이 실제 지각하는 직무만족 요인과 불만족 요인에 대한 반응을 조사하기 위한 문항도 작성하였다. 설문지의 내용을 제시하면 다음 <표 6>과 같다.

<표 6> 동기·위생요인 반응조사를 위한 설문지 문항별 구성내용

문항번호	직무요인	조사내용
1	봉급의 적정성	봉급
2	교장, 교감으로의 승진 가능성	승진
3	교직생활에서 직무상의 성취감	성취감
4	교장, 교감, 동료교사로서의 인정감	인정감
5	학생들의 학업 성취결과에 대한 책임감	책임감
6	교직과 관련된 개인생활의 행복감	개인생활
7	근무교의 교원 복지 후생시설에 대한 만족감	근무조건
8	장학활동이 학생지도에 도움을 주는 정도	장학지도
9	교재연구와 자료준비에 대한 만족감	업무자체
	학생들의 학습지도에 대한 만족감	
	학생들의 생활지도에 대한 만족감	
	업무량의 적정성	
10	교원으로서 받게 되는 경제적, 사회적 대우	교사지위
11	타직종과 비교한 교직에서의 성장가능성	성장가능성
	전문성 신장을 위한 연구, 연수기회	
12	교원의 신분보장	교직의 안정성
13	학교장의 학급배정의 공정성	학교 방침과 행정
	학교장의 근무평정에 대한 인식	
14	학생과의 원만한 인간관계	학생과의 인간관계
15	학부모 및 지역사회 인사와의 원만한 인간관계	학부모 및 지역인사와의 인간관계
16	동료교원과의 원만한 인간관계	동료와의 인간관계
17	교장, 교감과의 원만한 인간관계	상관과의 인간관계

3. 자료 처리

회수된 설문지 자료는 통계처리를 위해 SAS(Statistical Analysis System) Program을 사용하여 교사의 각 배경변인별로 백분율과 χ^2 검증, t-test를 실시하였다.

IV. 結果의 分析 및 論議

1. 직무에 대한 동기요인과 위생요인 인식 분석

1) 봉급

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 봉급을 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음 <표 7>과 같다.

<표 7> 봉급에 대한 인식 ()%

구 분	변 인	동기요인	위생요인	계	
성	남	39(68.4)	18(31.6)	57(100.0)	X ² = 0.422 df= 1 p= 0.516
	여	142(72.8)	53(27.2)	195(100.0)	
연 령	20대	25(73.5)	9(26.5)	34(100.0)	X ² = 0.362 df= 3 p= 0.948
	30대	89(72.9)	33(27.1)	122(100.0)	
	40대	54(70.1)	23(29.9)	77(100.0)	
	50대이상	27(75.0)	9(25.0)	36(100.0)	
직 위	교 사	155(73.8)	55(26.2)	210(100.0)	X ² = 0.845 df= 1 p= 0.358
	주임 교 사	26(66.7)	13(33.3)	39(100.0)	
교 직 경 력	5 년미만	21(77.8)	6(22.2)	27(100.0)	X ² = 1.749 df= 5 p= 0.883
	5 -10년미만	32(72.7)	12(27.3)	44(100.0)	
	10-15년미만	50(70.4)	21(29.6)	71(100.0)	
	15-20년미만	30(68.2)	14(31.8)	44(100.0)	
	20-25년미만	22(71.0)	9(29.0)	31(100.0)	
	25년이상	36(78.3)	10(21.7)	46(100.0)	
최 종 학 교	고 졸	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)	X ² = 9.775 df= 5 p= 0.134
	사범학교	14(63.6)	8(36.4)	22(100.0)	
	초급대학	11(61.1)	7(38.9)	18(100.0)	
	2년제 대학	50(83.3)	10(16.7)	60(100.0)	
	4년제 대학	104(72.7)	10(43.5)	23(100.0)	
	대 학 원	13(56.5)	10(43.5)	23(100.0)	
학 교 소재지	서 울	132(69.8)	57(30.2)	189(100.0)	X ² = 2.388 df= 2 p= 0.496
	도 시	45(76.3)	14(23.7)	59(100.0)	
	읍 면	17(81.0)	4(19.0)	21(100.0)	

<표 7>에서 보는 바와 같이 봉급에 대한 인식은 동기요인 72.2%, 위생요인 27.8%로 봉급을 동기요인으로 인식하는 초등교사가 훨씬 많음을 알 수 있다. 이러한 결과는 많은 교사들이 봉급을 심리적 만족과 근무의욕을 높일 수 있는 요인으로 생각하기 때문인 것으로 보인다.

또한 교사의 배경변인별로 살펴보면 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다는데, 이는 봉급에 대한 인식이 성, 연령, 현 직위, 교직경력, 최종출신학교, 학교 소재지 등의 변인에 크게 영향을 받고 있지 않음을 나타내 준다고 하겠다.

2) 승진

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 승진을 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음 <표 8>과 같다.

<표 8>에서 보는 바와 같이 승진에 대한 인식은 동기요인 47.2%, 위생요인 52.8%로 승진을 위생요인으로 생각하는 교사와 동기요인으로 생각하는 교사의 비율이 거의 비슷하게 나타났다. 이는 교직에서의 승진을 직무만족이나 근무의욕, 사기를 높일 수 있는 요인으로 인식하는 교사의 비율과 그렇지 않은 요인으로 인식하는 교사의 비율이 비슷하게 분포하고 있기 때문인 것으로 보인다.

교사의 배경변인별로 살펴보면, 유의한 차이가 없는 것으로 나타났는데, 이는 승진에 대한 인식이 성, 연령, 현직위, 교직경력, 최종출신학교, 학교 소재지 등의 변인에 크게 영향을 받고 있지 않음을 나타내 준다고 하겠다.

<표 8> 승진에 대한인식

() %

구 분	변 인	동기요인	위생요인	계	
성	남	31(54.4)	26(45.6)	57(100.0)	X ² = 1.299 df= 1 p= 0.254
	여	87(45.8)	103(54.2)	190(100.0)	
연 령	20대	16(48.5)	17(51.5)	33(100.0)	X ² = 0.230 df= 3 p= 0.973
	30대	56(47.5)	62(52.5)	118(100.0)	
	40대	35(45.5)	42(54.5)	77(100.0)	
	50대이상	18(50.5)	18(50.5)	36(100.0)	
직 위	평 교 사	101(49.0)	105(51.0)	206(100.0)	X ² = 1.175 df= 1 p= 0.278
	주 임 교 사	15(39.5)	23(60.5)	38(100.0)	
교 직 경 령	5 년미만	12(46.2)	14(53.8)	26(100.0)	X ² = 3.487 df= 5 p= 0.625
	5 -10년미만	22(50.0)	22(50.0)	44(100.0)	
	10-15년미만	32(46.4)	37(53.6)	69(100.0)	
	15-20년미만	19(45.2)	23(54.8)	42(100.0)	
	20-25년미만	12(38.7)	19(61.3)	31(100.0)	
	25년이상	27(58.7)	19(41.3)	46(100.0)	
최 종 학 교	고 졸	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)	X ² = 10.229 df= 5 p= 0.115
	사범학교	6(27.3)	16(72.7)	22(100.0)	
	초급대학	6(33.3)	12(66.7)	18(100.0)	
	2년제 대학	36(60.0)	24(40.0)	60(100.0)	
	4년제 대학	64(46.4)	74(53.6)	138(100.0)	
	대 학 원	11(45.9)	13(54.1)	24(100.0)	
학 교 소 재 지	서 울	82(43.3)	103(55.7)	185(100.0)	X ² = 6.818 df= 2 p= 0.078
	도 시	28(47.4)	31(52.6)	59(100.0)	
	읍 면	15(75.0)	5(25.0)	20(100.0)	

3) 성취감

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 성취감을 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음 <표 9>와 같다.

<표 9>에서 보는 바와 같이 성취감에 대한 인식은 동기요인 79.8%, 위생요인 20.2%로 성취감을 동기요인으로 인식하는 교사의 비율이 매우 많게

나타났다. 이로써 대다수의 교사들이 성취감을 직무만족 수준이나 교육성과, 사기 등에 크게 영향을 미치는 요인으로 생각하고 있음을 알 수 있다.

<표 9> 성취감에 대한 인식 () %

구 분	변 인	동기요인	위생요인	계	
성	남	42 (71.2)	17 (28.8)	59 (100.0)	X ² = 3.284 df= 1 p= 0.070
	여	160 (82.1)	25 (17.9)	195 (100.0)	
연 령	20대	29 (82.9)	6 (17.1)	35 (100.0)	X ² = 8.619 df= 3 p= 0.035*
	30대	101 (82.8)	21 (17.2)	122 (100.0)	
	40대	64 (83.1)	13 (16.9)	77 (100.0)	
	50대이상	23 (62.2)	14 (37.8)	37 (100.0)	
직 위	평 교 사	166 (78.7)	45 (21.3)	211 (100.0)	X ² = 0.060 df= 1 p= 0.807
	주 임 교 사	30 (76.9)	9 (23.1)	39 (100.0)	
교 직 경 력	5 년미만	25 (89.3)	3 (10.7)	28 (100.0)	X ² = 6.792 df= 5 p= 0.237
	5 -10년미만	34 (79.1)	9 (20.9)	43 (100.0)	
	10-15년미만	60 (83.3)	12 (16.7)	72 (100.0)	
	15-20년미만	37 (84.1)	7 (15.9)	44 (100.0)	
	20-25년미만	24 (77.4)	7 (22.6)	31 (100.0)	
	25년이상	32 (68.1)	15 (31.9)	47 (100.0)	
최 종 학 교	고 졸	1 (100.)	0 (0.0)	1 (100.0)	X ² = 9.184 df= 5 p= 0.164
	사범학교	16 (72.7)	6 (27.3)	22 (100.0)	
	초급대학	12 (66.7)	6 (33.3)	18 (100.0)	
	2년제 대학	52 (85.3)	9 (14.7)	61 (100.0)	
	4년제 대학	117 (81.8)	26 (18.2)	143 (100.0)	
	대 학 원	16 (66.7)	8 (33.3)	24 (100.0)	
학 교 소재지	서 울	146 (76.8)	44 (23.2)	160 (100.0)	X ² = 3.894 df= 2 p= 0.273
	도 시	50 (84.7)	9 (15.3)	59 (100.0)	
	읍 면	20 (90.9)	2 (9.1)	22 (100.0)	

* P<0.05

교사의 배경변인별로 살펴보면, 연령별로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데(P<0.05), 연령이 비교적 낮은 20, 30대 교사들이 성취감을 동기요인으로 인식하는 비율이 높게 나타난 반면에, 연령이 높은 50대 이상

의 교사들은 성취감을 동기요인으로 인식하는 비율이 낮게 나타났다..

4) 인정감

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 인정감을 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음<표 10>과와 같다.

<표 10> 인정감에 대한인식 () %

구 분	변 인	동기요인	위생요인	계	
성	남	42 (71.2)	17 (28.8)	59 (100.0)	X ² = 2.940 df= 1 p= 0.086
	여	159 (81.5)	36 (18.5)	195 (100.0)	
연 령	20대	29 (82.9)	6 (17.1)	35 (100.0)	X ² = 9.905 df= 3 p= 0.019*
	30대	100 (81.3)	23 (18.7)	123 (100.0)	
	40대	63 (82.9)	13 (17.1)	76 (100.0)	
	50대이상	22 (59.5)	15 (40.5)	37 (100.0)	
직 위	평 교 사	168 (79.3)	44 (20.7)	212 (100.0)	X ² = 0.497 df= 1 p= 0.481
	주 임 교 사	32 (84.2)	6 (15.8)	38 (100.0)	
교 직 력	5 년미만	25 (89.3)	3 (10.7)	28 (100.0)	X ² = 15.267 df= 5 p= 0.009**
	5 -10년미만	34 (77.3)	10 (22.7)	44 (100.0)	
	10-15년미만	59 (81.9)	13 (18.1)	72 (100.0)	
	15-20년미만	41 (93.2)	3 (6.8)	44 (100.0)	
	20-25년미만	20 (66.7)	10 (33.3)	30 (100.0)	
	25년이상	31 (66.0)	16 (34.0)	47 (100.0)	
최 종 학 교	고 졸	1 (100.)	0 (0.0)	1 (100.0)	X ² = 21.813 df= 5 p= 0.001**
	사범학교	13 (56.5)	10 (43.5)	23 (100.0)	
	초급대학	9 (50.0)	9 (50.0)	18 (100.0)	
	2년제 대학	54 (90.0)	6 (10.0)	60 (100.0)	
	4년제 대학	118 (81.9)	26 (18.1)	144 (100.0)	
	대 학 원	18 (75)	6 (25)	24 (100.0)	
학교 소재지	서 울	144 (76.2)	45 (23.8)	189 (100.0)	X ² = 3.348 df= 2 p= 0.341
	도 시	52 (86.7)	8 (13.3)	60 (100.0)	
	읍 면	18 (81.8)	4 (18.2)	22 (100.0)	

* P<0.05 ** P<0.01

<표 10>에서 보는 바와 같이 인정감에 대한 인식은 동기요인 79.0%, 위생요인 21.0%로 인정감을 동기요인으로 인식하는 초등교사가 훨씬 많음을 알 수 있다. 이러한 결과는 많은 교사들이 인정감을 직무만족과 근무의욕, 사기를 높일 수 있는 요인으로 생각하기 때문인 것으로 보인다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 교사의 연령별 $P < 0.05$ 수준, 교직경력별 $P < 0.01$ 수준, 최종 출신학교별 $P < 0.01$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 교사의 연령별로 살펴보면, 40대 이하의 교사들은 성취감을 동기요인으로 생각하는 비율이 높게 나타난 반면, 50대 이상의 교사들은 성취감을 동기요인으로 생각하는 비율이 상대적으로 낮게 나타났다. 교직경력별로는 15-20년 미만의 교사들이 성취감을 동기요인으로 인식하는 비율이 93.2%로 가장 높게 나타남으로써 이들 집단의 교사들이 직무만족에 있어서 성취감을 매우 중시하는 것으로 생각된다. 최종출신학교별로는 2년제 교대, 4년제 대학 출신의 교사들이 성취감을 동기요인으로 인식하는 비율이 상대적으로 매우 높게 나타났다.

5) 책임감

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 책임감을 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음 <표 11>과 같다.

<표 11>에서 보는 바와 같이 책임감에 대한 인식은 동기요인 80.4%, 위생요인 19.6%로 책임감을 동기요인으로 인식하는 초등교사의 비율이 매우 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 많은 교사들이 책임감을 직무 만족과

근무의욕을 높일 수 있는 요인으로 생각하기 때문인 것으로 보인다.

교사의 태경변인별로 살펴보면 성별 $P < 0.05$ 수준, 학교 소재지별 $P < 0.05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 남교사 보다는 여교사들이 책임감을 동기요인으로 인식하는 비율이 높게 나타남으로써 직무 만족과 근무의욕의 증진에 있어서 남교사들보다 여교사들이 책임감을 더 중시하는 것으로 평가되었다. 또한 학교 소재지별로 살펴보면 서울 소재의 교사들이 책임감을 동기요인으로 인식하는 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

<표 11> 책임감에 대한 인식 () %

구 분	변 인	동기요인	위생요인	계	
성	남	41 (69.5)	18 (30.5)	59 (100.0)	$X^2 = 4.586$ df= 1 p= 0.032*
	여	159 (82.4)	34 (17.6)	193 (100.0)	
연 령	20대	26 (76.5)	8 (23.5)	34 (100.0)	$X^2 = 2.298$ df= 3 p= 0.513
	30대	100 (81.3)	23 (18.7)	123 (100.0)	
	40대	63 (84.0)	12 (16.0)	75 (100.0)	
	50대이상	27 (73.0)	10 (27.0)	37 (100.0)	
현 직위	평 교 사	164 (78.5)	45 (21.5)	209 (100.0)	$X^2 = 1.549$ df= 1 p= 0.213
	주 임 교 사	34 (87.2)	5 (12.8)	39 (100.0)	
교 직 경 력	5 년미만	23 (85.2)	4 (14.8)	27 (100.0)	$X^2 = 9.339$ df= 5 p= 0.096
	5 -10년미만	31 (70.5)	13 (29.5)	44 (100.0)	
	10-15년미만	62 (87.3)	9 (12.7)	71 (100.0)	
	15-20년미만	38 (86.4)	6 (13.6)	44 (100.0)	
	20-25년미만	24 (80.0)	6 (20.0)	30 (100.0)	
	25년이상	33 (70.2)	14 (29.8)	47 (100.0)	
최 종 경 력 학 교	고 졸	1 (100.)	0 (0.0)	1 (100.0)	$X^2 = 2.371$ df= 5 p= 0.883
	사범학교	19 (86.4)	3 (13.6)	22 (100.0)	
	초급대학	13 (72.2)	5 (27.8)	18 (100.0)	
	2년제 대학	49 (83.1)	10 (16.9)	59 (100.0)	
	4년제 대학	114 (79.7)	29 (20.3)	143 (100.0)	
	대 학 원	18 (75)	6 (25)	24 (100.0)	
학 교 소 재 지	서 울	156 (83.0)	32 (17.0)	188 (100.0)	$X^2 = 8.274$ df= 2 p= 0.041*
	도 시	47 (79.7)	12 (20.3)	59 (100.0)	
	읍 면	13 (59.1)	9 (40.9)	22 (100.0)	

* $P < 0.05$

6) 개인생활

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 개인생활을 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음 <표 12>와 같다.

<표 12> 개인생활에 대한 인식 () %

구분	변인	동기요인	위생요인	계	
성	남	41 (70.7)	17 (29.3)	58 (100.0)	X ² = 2.413 df= 1 p= 0.120
	여	155 (80.3)	38 (19.7)	193 (100.0)	
연령	20대	28 (82.4)	6 (17.6)	34 (100.0)	X ² = 4.288 df= 3 p= 0.232
	30대	99 (81.2)	23 (18.8)	122 (100.0)	
	40대	54 (73.0)	20 (27.0)	74 (100.0)	
	50대이상	25 (67.6)	12 (32.4)	37 (100.0)	
현직위	평교사	165 (79.3)	43 (20.7)	208 (100.0)	X ² = 1.284 df= 1 p= 0.257
	주임교사	27 (71.1)	11 (28.9)	38 (100.0)	
교직경력	5년미만	24 (88.9)	3 (11.1)	27 (100.0)	X ² = 4.702 df= 5 p= 0.453
	5-10년미만	33 (75.0)	11 (25.0)	44 (100.0)	
	10-15년미만	55 (78.6)	15 (21.4)	70 (100.0)	
	15-20년미만	32 (74.4)	11 (25.6)	43 (100.0)	
	20-25년미만	24 (80.0)	6 (20.0)	30 (100.0)	
	25년이상	32 (68.1)	15 (31.9)	47 (100.0)	
최종경력학교	고졸	1 (100.)	0 (0.0)	1 (100.0)	X ² = 13.256 df= 5 p= 0.039*
	사범학교	19 (82.6)	4 (17.4)	23 (100.0)	
	초급대학	16 (88.9)	2 (11.1)	18 (100.0)	
	2년제 대학	45 (77.6)	13 (22.4)	58 (100.0)	
	4년제 대학	113 (79.6)	29 (20.4)	142 (100.0)	
	대학원	12 (50)	12 (50)	24 (100.0)	
학교소재지	서울	145 (78.0)	41 (22.0)	186 (100.0)	X ² = 5.139 df= 2 p= 0.162
	도시	48 (81.4)	11 (18.6)	59 (100.0)	
	읍면	13 (59.1)	9 (40.9)	22 (100.0)	

* P<0.05

<표 12>에서 보는 바와 같이 개인생활에 대한 인식은 동기요인 77.2%, 위생요인 22.8%로 개인생활을 동기요인으로 인식하는 초등교사가 훨씬 많음을

알 수 있다. 이러한 결과는 많은 교사들이 개인생활을 직무 만족과 근무의욕, 사기를 높일 수 있는 요인으로 생각하고 있기 때문인 것으로 보인다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 교사의 최종출신학교별로 $P < 0.05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 사범학교 졸업, 초급대학 출신자들이 개인생활을 동기요인으로 생각하는 비율이 상대적으로 높게 나타나 이들 집단의 교사들이 직무 만족, 근무의욕을 높일 수 있는 요인으로 개인생활을 중요하게 생각하는 것으로 평가되었다.

7) 근무환경

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 근무환경을 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음<표 13>과 같다.

<표 13>에서 보는 바와 같이 근무환경에 대한 인식은 동기요인 61.5%, 위생요인 38.5%로 근무환경을 동기요인으로 인식하는 초등교사의 비율이 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 조사대상자 중 과반수 이상의 교사들이 근무환경을 직무만족과 근무의욕을 높일 수 있는 요인으로 생각하고 있기 때문인 것으로 보인다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 교사의 성별에 따라 $P < 0.05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 남교사들보다는 여교사들이 근무환경을 동기요인으로 인식하는 비율이 높게 나타남으로써 직무 만족과 근무의욕의 증진요인으로 여교사들이 남교사들보다 근무환경을 더 중시하는 것으로 평가되었다.

<표 13> 근무환경에 대한 인식

() %

구분	변인	동기요인	위생요인	계	
성	남	29 (49.2)	30 (50.8)	59 (100.0)	X ² = 4.591 df= 1 p= 0.032*
	여	128 (64.7)	70 (35.3)	198 (100.0)	
연령	20대	25 (71.4)	10 (28.6)	35 (100.0)	X ² = 4.364 df= 3 p= 0.225
	30대	80 (64.5)	44 (35.5)	124 (100.0)	
	40대	45 (58.4)	32 (41.6)	77 (100.0)	
	50대이상	19 (50.0)	19 (50.0)	38 (100.0)	
직위	평교사	139 (65.0)	75 (35.0)	214 (100.0)	X ² = 2.641 df= 1 p= 0.104
	주임교사	20 (51.3)	19 (48.7)	39 (100.0)	
교직경력	5년미만	21 (75.0)	7 (25.0)	28 (100.0)	X ² = 3.661 df= 5 p= 0.599
	5-10년미만	27 (61.4)	17 (38.6)	44 (100.0)	
	10-15년미만	47 (64.4)	26 (35.6)	73 (100.0)	
	15-20년미만	26 (59.1)	18 (40.9)	44 (100.0)	
	20-25년미만	17 (54.8)	14 (45.2)	31 (100.0)	
	25년이상	27 (56.3)	21 (43.7)	48 (100.0)	
최종학교	고졸	1 (100.)	0 (0.0)	1 (100.0)	X ² = 12.274 df= 5 p= 0.056
	사범학교	15 (65.2)	8 (34.8)	23 (100.0)	
	초급대학	7 (38.9)	11 (61.1)	18 (100.0)	
	2년제 대학	41 (66.1)	21 (33.9)	62 (100.0)	
	4년제 대학	93 (64.6)	51 (35.4)	144 (100.0)	
	대학원	10 (41.7)	14 (58.3)	24 (100.0)	
학교소재지	서울	112 (58.6)	79 (41.4)	191 (100.0)	X ² = 3.547 df= 2 p= 0.315
	도시	43 (70.5)	18 (29.5)	61 (100.0)	
	읍면	13 (59.1)	9 (40.9)	22 (100.0)	

* P<0.05

8) 장학지도

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 장학지도를 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음 <표 14>와 같다.

<표 14>에서 보는 바와 같이 장학지도에 대한 인식은 동기요인 17.1%, 위생요인 82.9%로 장학지도를 위생요인으로 인식하는 초등교사

가 훨씬 많음을 알 수 있다. 이러한 결과는 많은 교사들이 장학지도를 직무 만족과 근무의욕을 높일 수 있는 직접적 요인으로 생각하고 있지 않기 때문인 것으로 보인다.

또한 교사의 배경변인별로 살펴보면 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 교사의 성, 연령, 현직위, 교직경력, 최종 출신학교, 학교 소재지 등의 변인에 관계없이 대다수의 교사들이 장학지도에 의해 직접적인 교육적 성과를 얻기 어려울 것으로 생각하기 때문인 것으로 평가된다.

<표 14 > 장학지도에 대한 인식 () %

구 분	변 인	동기요인	위생요인	계	
성	남	10 (17.5)	47 (82.5)	57 (100.0)	$X^2= 0.007$ df= 1 p= 0.931
	여	35 (18.0)	159 (82.0)	194 (100.0)	
연 령	20대	7 (20.6)	27 (79.4)	34 (100.0)	$X^2= 3.715$ df= 3 p= 0.294
	30대	15 (12.4)	106 (87.6)	121 (100.0)	
	40대	15 (19.7)	61 (80.3)	76 (100.0)	
	50대이상	9 (23.7)	29 (76.3)	38 (100.0)	
직 위	평 교 사	38 (18.3)	170 (81.7)	208 (100.0)	$X^2= 0.002$ df= 1 p= 0.962
	주 임 교 사	7 (18.0)	32 (82.0)	39 (100.0)	
교 직 경 령	5 년미만	5 (18.5)	22 (81.5)	27 (100.0)	$X^2= 2.775$ df= 5 p= 0.735
	5 -10년미만	6 (13.6)	38 (86.4)	44 (100.0)	
	10-15년미만	12 (17.4)	57 (82.6)	69 (100.0)	
	15-20년미만	7 (15.9)	37 (84.1)	44 (100.0)	
	20-25년미만	4 (13.3)	26 (86.7)	30 (100.0)	
	25년이상	12 (25.0)	36 (75.0)	48 (100.0)	
최 종 학 교	고 졸	1 (100.)	0 (0.0)	1 (100.0)	$X^2= 7.117$ df= 5 p= 0.310
	사범학교	5 (21.7)	18 (78.3)	23 (100.0)	
	초급대학	2 (11.1)	16 (88.9)	18 (100.0)	
	2년제 대학	12 (20.3)	47 (79.7)	59 (100.0)	
	4년제 대학	21 (14.9)	120 (85.1)	141 (100.0)	
	대 학 원	5 (20.8)	19 (79.2)	24 (100.0)	
학 교 소 재 지	서 울	27 (14.4)	160 (85.6)	187 (100.0)	$X^2= 4.270$ df= 2 p= 0.234
	도 시	14 (23.3)	46 (76.6)	60 (100.0)	
	읍 면	5 (23.8)	16 (76.2)	21 (100.0)	

* P<0.05

9) 업무자체

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 업무자체를 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음 <표 15>와 같다.

<표 15> 업무자체에 대한 인식 () %

구 분	변 인	동기요인	위생요인	계	
성	남	25 (43.9)	32 (56.1)	57 (100.0)	$X^2= 0.001$ df= 1 p= 0.981
	여	85 (44.0)	108 (56.0)	193 (100.0)	
연 령	20대	10 (28.6)	25 (71.4)	35 (100.0)	$X^2= 6.879$ df= 3 p= 0.076
	30대	52 (42.6)	70 (57.4)	122 (100.0)	
	40대	40 (54.1)	34 (45.9)	74 (100.0)	
	50대이상	14 (38.9)	22 (61.1)	36 (100.0)	
직 위	평 교 사	86 (41.6)	121 (58.4)	207 (100.0)	$X^2= 1.607$ df= 1 p= 0.205
	주 임 교 사	20 (52.6)	18 (47.4)	38 (100.0)	
교 직 경 력	5 년미만	7 (25.0)	21 (75.0)	28 (100.0)	$X^2= 12.482$ df= 5 p= 0.029*
	5 -10년미만	14 (31.8)	30 (68.2)	44 (100.0)	
	10-15년미만	32 (45.7)	38 (54.3)	70 (100.0)	
	15-20년미만	27 (61.4)	17 (38.6)	44 (100.0)	
	20-25년미만	14 (48.3)	15 (51.7)	29 (100.0)	
	25년이상	21 (45.7)	25 (54.3)	46 (100.0)	
최 종 학 교	고 졸	1 (100.)	0 (0.0)	1 (100.0)	$X^2= 12.427$ df= 5 p= 0.053
	사범학교	13 (59.1)	9 (40.9)	22 (100.0)	
	초급대학	8 (44.4)	10 (55.6)	18 (100.0)	
	2년제 대학	26 (44.1)	33 (55.9)	59 (100.0)	
	4년제 대학	53 (37.3)	89 (62.7)	142 (100.0)	
	대 학 원	16 (66.7)	8 (33.3)	24 (100.0)	
학 교 소재지	서 울	80 (43.2)	105 (56.8)	185 (100.0)	$X^2= 0.154$ df= 2 p= 0.985
	도 시	28 (45.9)	33 (54.1)	61 (100.0)	
	읍 면	9 (42.9)	12 (57.1)	21 (100.0)	

* P<0.05

<표 15>에서 보는 바와 같이 업무자체에 대한 인식은 동기요인 43.7%, 위생요인 56.3%로 업무자체를 위생요인으로 생각하는 교사와 동기요인으로 생각하는 교사의 비율이 거의 비슷하게 나타났다. 이는 업무자체를 직무만족이나 근무의욕, 사기를 높일 수 있는 요인으로 인식하는 교사의 비율과 그렇지 않은 요인으로 인식하는 교사의 비율이 비슷하게 분포하고 있기 때문인 것으로 보인다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 교직경력별로 $P < 0.05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 15-20년 미만, 20-25년 미만, 10-15년 미만, 25년 이상의 순으로 업무자체를 동기요인으로 생각하는 교사의 비율이 높게 나타났다. 이는 10년 이하의 교직경력을 지닌 교사들보다 10년 이상의 교직경력을 지닌 교사들이 업무자체를 직무만족과 근무의욕에 중요한 영향을 미치는 요인으로 생각하고 있기 때문인 것으로 평가된다.

10) 교사의 지위

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 교사의 지위를 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음 <표 16>과 같다.

<표 16>에서 보는 바와 같이 교사의 지위에 대한 인식은 동기요인 61.6%, 위생요인 38.4%로 교사의 지위를 동기요인으로 인식하는 초등교사의 비율이 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 조사대상자 중 과반수 이상의 교사들이 교사의 지위를 직무 만족과 근무의욕을 높일 수 있는 요인으로 생각하고 있기 때문인 것으로 보인다.

교사의 배경변인별로 살펴보면, 유의한 차이가 없는 것으로 나타났는

데, 이는 교사의 지위에 대한 인식이 성, 연령, 현직위, 교직경력, 최종 출신학교, 학교 소재지 등의 변인에 크게 영향을 받고 있지 않음을 나타내 준다고 하겠다.

<표 16> 교사의 지위에 대한 인식 () %

구 분	변 인	동기요인	위생요인	계	X ² / df
성	남	32 (55.2)	26 (44.8)	58 (100.0)	X ² = 0.885 df= 1 p= 0.347
	여	121 (62.1)	74 (37.9)	195 (100.0)	
연 령	20대	25 (71.4)	10 (28.6)	35 (100.0)	X ² = 5.820 df= 3 p= 0.121
	30대	79 (64.8)	43 (35.2)	122 (100.0)	
	40대	46 (60.5)	30 (39.5)	76 (100.0)	
	50대이상	17 (45.9)	20 (54.1)	37 (100.0)	
현 직위	평 교 사	134 (63.2)	78 (36.8)	212 (100.0)	X ² = 0.558 df= 1 p= 0.455
	주 임 교 사	21 (56.8)	16 (43.2)	37 (100.0)	
교 직 경 령	5 년미만	20 (71.4)	8 (28.6)	28 (100.0)	X ² = 8.167 df= 5 p= 0.147
	5 -10년미만	31 (70.5)	13 (29.5)	44 (100.0)	
	10-15년미만	48 (66.7)	24 (33.3)	72 (100.0)	
	15-20년미만	23 (53.5)	20 (46.5)	43 (100.0)	
	20-25년미만	14 (46.7)	16 (53.3)	30 (100.0)	
	25년이상	26 (55.3)	21 (44.7)	47 (100.0)	
최 종 경 령 학 교	고 졸	1 (100.)	0 (0.0)	1 (100.0)	X ² = 8.452 df= 5 p= 0.207
	사범학교	13 (56.5)	10 (43.5)	23 (100.0)	
	초급대학	8 (44.4)	10 (55.6)	18 (100.0)	
	2년제 대학	38 (63.3)	22 (36.7)	60 (100.0)	
	4년제 대학	91 (63.6)	52 (36.4)	143 (100.0)	
	대 학 원	14 (58.3)	10 (41.7)	24 (100.0)	
학 교 소 재 지	서 울	113 (59.8)	76 (40.2)	189 (100.0)	X ² = 3.432 df= 2 p= 0.330
	도 시	37 (61.7)	23 (38.3)	60 (100.0)	
	읍 면	16 (76.2)	5 (23.8)	21 (100.0)	

* P<0.05

11) 성장 가능성

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 성장가능성을 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음 <표 17>과 같다.

<표 17>에서 보는 바와 같이 성장가능성에 대한 인식은 동기요인 55.2%, 위생요인 44.8%로 성장가능성을 동기요인으로 생각하는 교사와 위생요인으로 생각하는 교사의 비율이 거의 비슷하게 나타났다.

<표17 > 성장 가능성에 대한 인식 () %

구 분	변 인	동기요인	위생요인	계	
성	남	28 (48.3)	30 (51.7)	58 (100.0)	X ² = 1.298 df= 1 p= 0.255
	여	109 (56.8)	83 (43.2)	192 (100.0)	
연 령	20대	22 (64.7)	12 (35.3)	34 (100.0)	X ² = 3.340 df= 3 p= 0.342
	30대	70 (57.9)	51 (42.1)	121 (100.0)	
	40대	38 (50.0)	38 (50.0)	76 (100.0)	
	50대이상	17 (47.2)	19 (52.8)	36 (100.0)	
직 위	평 교 사	119 (57.2)	89 (42.8)	208 (100.0)	X ² = 1.262 df= 1 p= 0.261
	주 임 교 사	18 (47.4)	20 (52.6)	38 (100.0)	
교 직 경 력	5 년미만	17 (63.0)	10 (37.0)	27 (100.0)	X ² = 7.071 df= 5 p= 0.215
	5 -10년미만	25 (58.1)	18 (41.9)	43 (100.0)	
	10-15년미만	44 (62.0)	27 (38.0)	71 (100.0)	
	15-20년미만	20 (46.5)	23 (53.5)	43 (100.0)	
	20-25년미만	12 (38.7)	19 (61.3)	31 (100.0)	
	25년이상	27 (58.7)	19 (41.3)	46 (100.0)	
최 종 학 교	고 졸	1 (100.)	0 (0.0)	1 (100.0)	X ² = 3.671 df= 5 p= 0.721
	사범학교	12 (54.6)	10 (45.4)	22 (100.0)	
	초급대학	9 (50.0)	9 (50.0)	18 (100.0)	
	2년제 대학	38 (63.3)	22 (36.7)	60 (100.0)	
	4년제 대학	74 (52.5)	67 (47.5)	141 (100.0)	
대 학 원	12 (50.0)	12 (50.0)	24 (100.0)		
학 교 소재지	서 울	93 (49.7)	94 (50.3)	187 (100.0)	X ² = 9.503 df= 2 p= 0.023*
	도 시	43 (71.7)	17 (28.3)	60 (100.0)	
	읍 면	11 (55.0)	9 (45.0)	20 (100.0)	

* P<0.05

이는 성장가능성을 직무만족이나 근무의욕, 사기를 높일 수 있는 요인으로 인식하는 교사의 비율과 그렇지 않은 요인으로 인식하는 교사의 비율이 비슷하게 분포하고 있기 때문인 것으로 보인다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 학교 소재지별로 $P < 0.05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 서울 소재의 교사들보다 지방 소재의 교사들이 성장가능성을 동기요인으로 인식하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 이는 서울 소재의 교사들보다 지방 소재의 교사들이 성장할 수 있는 기회를 직무만족의 요인으로 더 크게 생각하기 때문인 것으로 평가된다.

12) 교직의 안정성

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 교직의 안정성을 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음 <표 18>와 같다.

<표 18>에서 보는 바와 같이 교직의 안정성에 대한 인식은 동기요인 77.6%, 위생요인 22.4%로 교직의 안정성을 동기요인으로 인식하는 초등교사가 훨씬 많음을 알 수 있다. 이러한 결과는 많은 교사들이 교직의 안정성을 직무만족과 근무의욕, 사기를 높일 수 있는 요인으로 생각하고 있기 때문인 것으로 보인다.

교사의 배경변인에 따라 즉 성, 연령, 현직위, 교직경력, 최종출신학교, 학교 소재지별로 살펴보면, 유의한 차이가 없는 것으로 나타났는데, 이는 교직의 안정성에 대한 인식이 이들 변인에 크게 영향을 받고 있지 않음을 나타내 준다고 하겠다.

<표18> 교직의 안정성에 대한 인식

() %

구 분	변 인	동기요인	위생요인	계	
성	남	44 (74.6)	15 (25.4)	59 (100.0)	X ² = 0.644 df= 1 p= 0.422
	여	155 (79.5)	40 (20.5)	195 (100.0)	
연 령	20대	29 (82.9)	6 (17.1)	35 (100.0)	X ² = 6.742 df= 3 p= 0.081
	30대	103 (83.1)	21 (16.9)	124 (100.0)	
	40대	53 (69.7)	23 (30.3)	76 (100.0)	
	50대이상	25 (69.4)	11 (30.6)	36 (100.0)	
직 위	평 교 사	170 (80.2)	42 (19.8)	212 (100.0)	X ² = 2.955 df= 1 p= 0.056
	주 입 교 사	25 (67.6)	12 (32.4)	37 (100.0)	
교 직 경 력	5 년미만	22 (78.6)	6 (21.4)	28 (100.0)	X ² = 8.402 df= 5 p= 0.135
	5 -10년미만	38 (86.4)	6 (13.6)	44 (100.0)	
	10-15년미만	60 (83.3)	12 (16.7)	72 (100.0)	
	15-20년미만	29 (64.4)	16 (35.6)	45 (100.0)	
	20-25년미만	22 (73.3)	8 (26.7)	30 (100.0)	
	25년이상	34 (73.9)	12 (26.1)	46 (100.0)	
최 종 학 교	고 졸	1 (100.)	0 (0.0)	1 (100.0)	X ² = 5.383 df= 5 p= 0.496
	사범학교	15 (68.2)	7 (31.8)	22 (100.0)	
	초급대학	15 (83.3)	3 (16.7)	18 (100.0)	
	2년제 대학	49 (80.3)	12 (19.7)	61 (100.0)	
	4년제 대학	112 (77.8)	32 (22.2)	144 (100.0)	
	대 학 원	17 (70.8)	7 (29.2)	24 (100.0)	
학 교 소재지	서 울	143 (75.7)	46 (24.3)	189 (100.0)	X ² = 5.947 df= 2 p= 0.114
	도 시	52 (86.7)	8 (13.3)	60 (100.0)	
	읍 면	15 (68.2)	7 (31.8)	22 (100.0)	

13) 학교방침과 행정

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 학교방침과 행정을 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음 <표 19>과 같다.

<표 19>에서 보는 바와 같이 학교방침과 행정에 대한 인식은 동기요인 49.6%, 위생요인 50.4%로 학교 방침과 행정을 동기요인으로 생각하

는 교사와 위생요인으로 생각하는 교사의 비율이 거의 비슷하게 나타
났다. 이는 학교방침과 행정을 직무만족이나 근무의욕을 높일 수 있는
요인으로 인식하는 교사의 비율과 그렇지 않은 요인으로 인식하는 교
사의 비율이 비슷하게 분포하고 있기 때문인 것으로 보인다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 교사의 성, 연령, 현직위, 교직경력, 최
종 출신학교, 학교 소재지에 따라 유의한 차이가 없는 것으로 나타남으
로써, 학교 방침과 행정은 이들 변인에 크게 영향을 받고 있지 않음을
알 수 있다.

<표 19> 학교방침과 행정에 대한 인식 () %

구 분	변 인	동기요인	위생요인	계	
성	남	25 (43.9)	32 (56.1)	57 (100.0)	$X^2= 1.263$ df= 1 p= 0.261
	여	101 (52.3)	92 (47.7)	193 (100.0)	
연 령	20대	14 (41.2)	20 (58.8)	34 (100.0)	$X^2= 2.574$ df= 3 p= 0.462
	30대	62 (51.2)	59 (48.8)	121 (100.0)	
	40대	35 (46.1)	41 (53.9)	76 (100.0)	
	50대이상	21 (58.3)	15 (41.7)	36 (100.0)	
직 위	평 교 사	101 (48.6)	107 (51.4)	208 (100.0)	$X^2= 1.120$ df= 1 p= 0.290
	주 임 교 사	22 (57.9)	16 (42.1)	38 (100.0)	
교 직 경 령	5 년미만	12 (46.2)	14 (53.8)	26 (100.0)	$X^2= 5.395$ df= 5 p= 0.370
	5 -10년미만	19 (43.2)	25 (56.8)	44 (100.0)	
	10-15년미만	35 (50.0)	35 (50.0)	70 (100.0)	
	15-20년미만	26 (59.1)	18 (40.9)	44 (100.0)	
	20-25년미만	12 (38.7)	19 (61.3)	31 (100.0)	
	25년이상	27 (58.7)	19 (41.3)	46 (100.0)	
최종 학 교	고 졸	1 (100.)	0 (0.0)	1 (100.0)	$X^2= 3.369$ df= 5 p= 0.761
	사범학교	14 (63.6)	8 (36.4)	22 (100.0)	
	초급대학	8 (44.4)	10 (55.6)	18 (100.0)	
	2년제 대학	29 (49.2)	30 (50.8)	59 (100.0)	
	4년제 대학	69 (48.6)	73 (51.4)	142 (100.0)	
	대 학 원	12 (50.0)	12 (50.0)	24 (100.0)	
학 교 소재지	서 울	93 (49.7)	94 (50.3)	187 (100.0)	$X^2= 0.588$ df= 2 p= 0.899
	도 시	31 (52.5)	28 (47.5)	59 (100.0)	
	읍 면	9 (42.9)	12 (57.1)	21 (100.0)	

14) 학생과의 인간관계

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 학생과의 인간관계를 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음 <표 20>과 같다.

<표 20> 학생과의 인간관계에 대한 인식 () %

구분	변인	동기요인	위생요인	계	
성	남	41 (70.7)	17 (29.3)	58 (100.0)	X ² = 5.465 df= 1 p= 0.019*
	여	162 (84.4)	30 (15.6)	192 (100.0)	
연령	20대	31 (91.2)	3 (8.8)	34 (100.0)	X ² = 17.330 df= 3 p= 0.001***
	30대	105 (86.8)	16 (13.2)	121 (100.0)	
	40대	59 (78.7)	16 (21.3)	75 (100.0)	
	50대이상	21 (58.3)	15 (41.7)	36 (100.0)	
직위	평교사	176 (84.6)	32 (15.4)	208 (100.0)	X ² = 2.998 df= 1 p= 0.083
	주임교사	27 (73.0)	10 (27.0)	37 (100.0)	
교직경력	5년미만	26 (96.3)	1 (3.7)	27 (100.0)	X ² = 18.122 df= 5 p= 0.003**
	5-10년미만	39 (88.6)	5 (11.4)	44 (100.0)	
	10-15년미만	60 (84.5)	11 (15.5)	71 (100.0)	
	15-20년미만	31 (73.8)	11 (26.2)	42 (100.0)	
	20-25년미만	26 (86.7)	4 (13.3)	30 (100.0)	
	25년이상	29 (63.0)	17 (37.0)	46 (100.0)	
최종학교	고졸	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	X ² = 5.252 df= 5 p= 0.512
	사범학교	17 (81.0)	4 (19.0)	21 (100.0)	
	초급대학	15 (83.3)	3 (16.7)	18 (100.0)	
	2년제 대학	48 (81.4)	11 (18.6)	59 (100.0)	
	4년제 대학	117 (82.4)	25 (17.6)	142 (100.0)	
	대학원	17 (70.8)	7 (29.2)	24 (100.0)	
학교소재지	서울	149 (80.1)	37 (19.9)	186 (100.0)	X ² = 3.509 df= 2 p= 0.320
	도시	52 (88.1)	7 (11.9)	59 (100.0)	
	읍면	15 (71.4)	6 (28.6)	21 (100.0)	

* P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

<표 20>에서 보는 바와 같이 학생과의 인간관계에 대한 인식은 동기요인 81.3%, 위생요인 18.7%로 학생과의 인간관계를 동기요인으로 인

식하는 초등교사의 비율이 매우 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 많은 교사들이 학생과의 인간관계를 직무만족과 근무의욕을 높일 수 있는 요인으로 생각하기 때문인 것으로 보인다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 성별 $P < 0.05$ 수준, 연령별 $P < 0.001$ 수준, 교직경력별 $P < 0.01$ 수준에서 각각 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 남교사보다는 여교사들이 학생과의 인간관계를 동기요인으로 인식하는 비율이 높게 나타남으로써 직무 만족과 근무의욕의 증진에 있어서 남교사들보다 여교사들이 학생과의 인간관계를 더 중시하는 것으로 평가되었다.

또한 연령별로 살펴보면 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 연령이 낮을수록, 즉 젊은 교사들일수록 학생과의 인간관계를 직무 만족이나 근무의욕을 크게 높일 수 있는 요인으로 생각하고 있는 것으로 나타났다.

교직경력별로 살펴보면 5년 미만, 5-10년 미만, 20-25년 미만순으로, 대체로 교직경력이 낮은 교사들이 학생과의 인간관계를 동기요인으로 생각하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

15) 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계를 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음 <표 21>과 같다.

<표 21> 학부모 및 지역사회와의 인간관계에 대한 인식 () %

구분	변인	동기요인	위생요인	계	X ² / df
성	남	26 (44.8)	32 (55.2)	58 (100.0)	X ² = 0.149 df= 1 p= 0.699
	여	81 (42.0)	112 (58.0)	193 (100.0)	
연령	20대	10 (30.3)	23 (69.7)	33 (100.0)	X ² = 5.345 df= 3 p= 0.148
	30대	58 (47.2)	65 (52.8)	123 (100.0)	
	40대	37 (48.7)	39 (51.3)	76 (100.0)	
	50대이상	12 (33.3)	24 (66.7)	36 (100.0)	
직위	평교사	92 (44.2)	116 (55.8)	208 (100.0)	X ² = 0.058 df= 1 p= 0.808
	주임교사	16 (42.1)	22 (57.9)	38 (100.0)	
교직 경력	5년미만	8 (30.8)	18 (69.2)	26 (100.0)	X ² = 3.008 df= 5 p= 0.699
	5-10년미만	21 (47.7)	23 (52.3)	44 (100.0)	
	10-15년미만	33 (46.5)	38 (53.5)	71 (100.0)	
	15-20년미만	18 (40.0)	27 (60.0)	45 (100.0)	
	20-25년미만	15 (50.0)	15 (50.0)	30 (100.0)	
	25년이상	20 (43.5)	26 (56.5)	46 (100.0)	
최종 학교	고졸	1 (100.)	0 (0.0)	1 (100.0)	X ² = 4.422 df= 5 p= 0.620
	사범학교	10 (45.5)	12 (54.5)	22 (100.0)	
	초급대학	8 (44.4)	10 (55.6)	18 (100.0)	
	2년제 대학	27 (44.3)	34 (55.7)	61 (100.0)	
	4년제 대학	56 (39.7)	85 (60.3)	141 (100.0)	
	대학원	14 (53.3)	10 (41.7)	24 (100.0)	
학교 소재지	서울	75 (40.1)	112 (59.9)	187 (100.0)	X ² = 2.579 df= 2 p= 0.461
	도시	30 (50.0)	30 (50.0)	60 (100.0)	
	읍면	11 (52.4)	10 (47.6)	21 (100.0)	

<표 21>에서 보는 바와 같이 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계에 대한 인식은 동기요인 43.5%, 위생요인 56.5%로 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계를 동기요인으로 생각하는 교사와 위생요인으로 생각하는 교사의 비율이 거의 비슷하게 나타났다.

이는 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계를 직무만족이나 근무의욕, 사기를 높일 수 있는 요인으로 인식하는 교사의 비율과 그렇지 않은 요인으로 인식하는 교사의 비율이 비슷하게 분포하고 있기 때문인 것으로 보인다.

교사의 배경변인별로 살펴보면, 유의한 차이가 없는 것으로 나타났는

데, 이는 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계에 대한 인식이 교사의 성, 연령, 현직위, 교직경력, 최종출신학교, 학교 소재지 등의 변인에 의해 크게 영향을 받고 있지 않음을 나타내 준다고 하겠다.

16) 동료와의 인간관계

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 동료와의 인간관계를 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음 <표 22>와 같다.

<표 22> 동료와의 인간관계에 대한 인식 () %

구 분	변 인	동기요인	위생요인	계	
성	남	41 (70.7)	17 (29.3)	58 (100.0)	X ² = 1.286 df= 1 p= 0.593
	여	144 (74.2)	50 (25.8)	194 (100.0)	
연 령	20대	24 (72.7)	9 (27.3)	33 (100.0)	X ² = 2.360 df= 3 p= 0.501
	30대	94 (77.1)	28 (22.9)	122 (100.0)	
	40대	55 (71.4)	22 (28.6)	77 (100.0)	
	50대이상	24 (64.9)	13 (35.1)	37 (100.0)	
직위	평 교 사	157 (75.1)	52 (24.9)	209 (100.0)	X ² = 3.075 df= 1 p= 0.080
	주 임 교 사	24 (61.5)	15 (38.5)	39 (100.0)	
교 직 경 령	5 년미만	20 (76.9)	6 (23.1)	26 (100.0)	X ² = 4.267 df= 5 p= 0.512
	5 -10년미만	34 (77.3)	10 (22.7)	44 (100.0)	
	10-15년미만	53 (74.7)	18 (25.3)	71 (100.0)	
	15-20년미만	30 (68.2)	14 (31.8)	44 (100.0)	
	20-25년미만	26 (83.9)	5 (16.1)	31 (100.0)	
	25년이상	31 (66.0)	16 (34.0)	47 (100.0)	
최 종 학 교	고 졸	1 (100.)	0 (0.0)	1 (100.0)	X ² = 7.264 df= 5 p= 0.297
	사범학교	15 (71.4)	6 (28.6)	21 (100.0)	
	초급대학	15 (83.3)	3 (16.7)	18 (100.0)	
	2년제 대학	39 (65.0)	21 (35.0)	60 (100.0)	
	4년제 대학	110 (76.9)	33 (23.1)	143 (100.0)	
학 교 소 재 지	대 학 원	15 (62.5)	9 (37.5)	24 (100.0)	X ² = 9.193 df= 2 p= 0.027
	서 울	132 (70.2)	56 (29.8)	188 (100.0)	
	도 시 읍 면	52 (86.7) 13 (61.9)	8 (3.3) 8 (38.1)	60 (100.0) 21 (100.0)	

<표 22>에서 보는 바와 같이 동료와의 인간관계에 대한 인식은 동기 요인 73.3%, 위생요인 26.7%로 동료와의 인간관계를 동기요인으로 인식하는 초등교사가 훨씬 많음을 알 수 있다. 이러한 결과는 많은 교사들이 동료와의 인간관계를 직무만족과 근무의욕을 높일 수 있는 요인으로 생각하기 때문인 것으로 보인다.

또한 교사의 배경변인별로 살펴보면 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다는데, 이는 동료와의 인간관계에 대한 인식이 성, 연령, 현직위, 교직경력, 최종 출신학교, 학교 소재지 등의 변인에 의해 크게 영향을 받지 않음을 알 수 있다.

17) 상관과의 인간관계

초등교사들이 직무수행에 영향을 주는 요인들 중 상관과의 인간관계를 동기요인으로 인식하는지, 위생요인으로 인식하는지 조사한 결과를 교사의 배경변인별로 분석하여 제시하면 다음 <표 23>과 같다.

<표 23>에서 보는 바와 같이 상관과의 인간관계에 대한 인식은 동기 요인 65.9%, 위생요인 34.1%로 상관과의 인간관계를 동기요인으로 인식하는 초등교사의 비율이 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 조사대상자 중 과반수 이상의 교사들이 상관과의 인간관계를 직무만족과 근무의욕을 높일 수 있는 요인으로 생각하고 있기 때문인 것으로 보인다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 학교 소재지에 따라 $P < 0.05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데 중소도시, 서울, 읍면 순으로 상관과의 인간관계를 동기요인으로 인식하는 비율이 높게 나타남으로써, 읍면 지역의 교사들보다는 도시 지역의 교사들이 직무 만족과 근무의욕의 증진요

인으로 상관과의 인간관계를 더 중시하는 것으로 평가되었다.

<표 23> 상관과의 인간관계에 대한 인식 () %

구 분	변 인	동기요인	위생요인	계	
성	남	38 (65.5)	20 (34.5)	58 (100.0)	X ² = 0.019 df= 1 p= 0.890
	여	129 (66.5)	65 (33.5)	194 (100.0)	
연 령	20대	20 (58.8)	14 (41.2)	34 (100.0)	X ² = 1.070 df= 3 p= 0.784
	30대	83 (68.0)	39 (32.0)	122 (100.0)	
	40대	51 (66.2)	26 (33.8)	77 (100.0)	
	50대이상	23 (63.9)	13 (36.1)	36 (100.0)	
직 위	평 교 사	143 (68.1)	67 (31.9)	210 (100.0)	X ² = 0.078 df= 1 p= 0.780
	주 임 교 사	25 (65.8)	13 (34.2)	38 (100.0)	
교 직 경 력	5 년미만	18 (66.7)	9 (33.3)	27 (100.0)	X ² = 5.913 df= 5 p= 0.315
	5 -10년미만	26 (59.1)	18 (40.9)	44 (100.0)	
	10-15년미만	53 (74.7)	18 (25.4)	71 (100.0)	
	15-20년미만	25 (56.8)	19 (43.2)	44 (100.0)	
	20-25년미만	23 (74.2)	8 (25.8)	31 (100.0)	
	25년이상	30 (65.2)	16 (34.8)	46 (100.0)	
최종 학교	고 졸	1 (100.)	0 (0.0)	1 (100.0)	X ² = 3.855 df= 5 p= 0.696
	사범학교	15 (68.2)	7 (31.8)	22 (100.0)	
	초급대학	12 (66.7)	6 (33.3)	18 (100.0)	
	2년제 대학	41 (68.3)	19 (31.7)	60 (100.0)	
	4년제 대학	95 (66.4)	48 (33.6)	143 (100.0)	
	대 학 원	12 (50.0)	12 (50.0)	24 (100.0)	
학교 소재지	서 울	121 (64.4)	67 (35.6)	188 (100.0)	X ² = 10.011 df= 2 p= 0.018*
	도 시	47 (78.3)	13 (21.7)	60 (100.0)	
	읍 면	9 (42.9)	12 (57.1)	21 (100.0)	

*P<0.05

2. 동기요인과 위생요인에 대한 지각반응 수준 분석

초등학교 교사들을 대상으로 동기요인과 위생요인에 대한 지각반응 수준이 교사의 배경변인 즉 교사의 성, 연령, 현직위, 교직경력, 최종 출신학교, 학교 소재지에 따라 어떠한 차이가 있는지를 조사, 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 봉 급

초등학교 교사들의 봉급에 대한 지각반응수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석하여 제시하면 다음 <표 24>와 같다.

<표 24> 봉급에 대한 반응수준

구분	변 인	N			M	T	F	P	DUNCAN'S		
		SD							M	R	T
성	남	59	2.54	0.97	-4.1572		0.0001***	—			
	여	199	3.12	0.82							
연령	20대	35	3.20	0.87		1.55	0.2029	A			
	30대	125	2.90	0.87				A			
	40대	78	3.05	0.88				A			
	50대이상	39	3.15	0.90				A			
직 위	평 교사	216	3.07	0.86	2.53		0.0148*				
	주임교사	39	2.67	0.93							
교직 경력	5년미만	28	3.39	0.74	2.40	0.0377	A				
	5-10년미만	44	2.84	0.86			B				
	10-15년미만	73	2.84	0.85			B				
	15-20년미만	45	3.13	0.84			B A				
	20-25년미만	33	3.15	0.97			B A				
	25년이상	48	3.04	0.90			B A				
최종 학교	고졸	1	3.00		0.96	0.4531	A				
	사범학교	24	2.88	0.95			A				
	초급대학	18	3.28	0.83			A				
	2년제교육대학	64	3.02	0.92			A				
	4년제교육대학	144	3.06	0.88			A				
	대학원	24	2.84	0.90			A				
학교 소재지	서울	192	2.94	0.92	1.92	0.1262	A				
	도시	63	3.12	1.05			A				
	읍·면	22	3.05	0.84			A				

* P<0.05 *** P<0.001

<표 24>에서 보는 바와 같이, 노력한 만큼 보수를 받고 있다고 생각하는지의 질문에 대하여 평균 2.54에서 3.39의 분포를 보임으로써 대체로 초등학교 교사들의 봉급에 대한 지각반응수준은 보통정도인 것으로

나타났다. 성별로 살펴보면 남교사보다는 여교사가 봉급에 보다 만족하고 있는 것으로 보인다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 성별, 현직위, 교직경력에 따라 각각 $P < 0.001$, $P < 0.05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

현직위별로 살펴보면 주임교사보다는 평교사들이 봉급에 대하여 만족하고 있는 것으로 나타났고, 교직경력별로는 5년 미만, 20-25년 미만, 15-20년 미만, 25년 이상, 5-10년 미만, 10-15년 미만순으로 나타나, 5년 미만의 교사들의 봉급에 대한 만족도가 가장 높은 반면, 5-15년 경력의 교사들의 봉급에 대한 만족도는 가장 낮게 평가되었다.

2. 승진

초등학교 교사들의 승진 가능성에 대한 지각반응 수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석하여 제시하면 다음 <표 25>와 같다.

<표 25>에서 보는 바와 같이, 앞으로 교장, 교감으로 승진할 수 있을 것으로 생각하는지의 질문에 대하여 평균 1.00에서 3.23의 분포를 보임으로써 다소 부정적인 반응을 보였다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 성별 $P < 0.01$ 수준, 현직위별 $P < 0.05$ 수준, 최종 출신학교, 학교 소재지에 따라 각각 $P < 0.001$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별로 살펴보면 여교사보다는 남교사들이, 평교사보다는 주임교사가 승진 가능성을 긍정적으로 보고 있는 것으로 나타났다.

<표 25 > 승진에 대한 반응수준

구분	변인	N	M	SD	T	F	P	DUNCAN'S M R T
성	남	59	2.81	1.25	3.4263		0.0010**	—
	여	198	2.20	1.02				
연령	20대	34	2.47	1.08		1.33	0.2643	A
	30대	125	2.41	0.96				A
	40대	78	2.26	1.78				A
	50대이상	39	2.05	1.38				A
직위	평 교사	215	2.25	1.01	-2.0386		0.0474*	
	주임교사	39	2.74	1.45				
교직 경력	5년미만	27	2.59	1.08	0.68		0.6392	A
	5-10년미만	44	2.34	0.94				A
	10-15년미만	73	2.23	0.95				A
	15-20년미만	45	2.47	1.14				A
	20-25년미만	33	2.27	1.15				A
	25년이상	48	2.21	1.41				A
최종 학교	고졸	1	1.00		7.71	0.0001***		B
	사범학교	24	1.42	0.65				B
	초급대학	18	1.94	1.06				B A
	2년제교육대학	64	2.45	1.11				B A
	4년제교육대학	143	2.34	1.06				B A
	대학원	24	2.33	0.77				A
학교 소재지	서울	191	2.18	1.04	6.48	0.0003***		A
	도시	63	2.46	0.96				A
	읍·면	22	3.23	1.02				A

* P<0.05 ** P<0.01 *** P<0.001

최종 출신학교별로 살펴보면 2년제 교대, 4년제 대학, 대학원 순으로 승진 가능성을 높게 평가하였고, 반면에 고졸, 사범학교 출신자들은 승진 가능성을 매우 부정적으로 평가하였다.

학교 소재지별로 살펴보면 읍, 면, 도시, 서울 소재의 교사들순으로 높게 나타남으로써 지방 소재의 교사들보다는 서울 소재의 교사들이 승진 가능성을 더 부정적으로 보고 있는 것으로 나타났다.

3. 성취감

초등학교 교사들의 성취감에 대한 지각반응 수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석하여 제시하면 다음 <표 26>과 같다.

<표 26> 성취감에 대한 반응수준

구분	변인	N	M	SD	T	F	P	DUNCAN'S		
								M	R	T
성	남	58	3.29	0.77	0.0882		0.9299	—		
	여	198	3.28	0.80						
연령	20대	35	3.34	0.80		0.23	0.8767	A		
	30대	123	3.27	0.77						
	40대	78	3.35	0.83						
	50대이상	39	3.26	0.75						
직위	평 교사	214	3.31	0.77	0.6883		0.4946			
	주임교사	39	3.21	0.92						
교직 경력	5년미만	28	3.39	0.79		1.37	0.2378	A		
	5-10년미만	43	3.19	0.79						
	10-15년미만	72	3.19	0.74						
	15-20년미만	45	3.53	0.73						
	20-25년미만	33	3.24	0.87						
	25년이상	48	3.33	0.83						
최종 학교	고졸	1	3.00			0.36	0.9030	A		
	사범학교	24	3.25	0.85						
	초급대학	18	3.44	0.86						
	2년제교육대학	63	3.19	0.76						
	4년제교육대학	143	3.32	0.77						
	대학원	24	3.33	0.77						
학교 소재지	서울	191	3.27	0.81		1.57	0.1975	A		
	도시	62	3.14	0.08						
	읍·면	22	3.64	0.58						

<표 26>에서 보는 바와 같이, 교직생활에서 직무상의 성취감을 느끼는지의 질문에 대하여 평균 3.00에서 3.64의 분포를 보임으로써 대체로 초등학교 교사들의 성취감에 대한 지각반응수준은 보통 수준이거나 그 것보다 약간 높은 것으로 나타났다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 교사의 성, 연령, 현직위, 교직경력, 최종 출신학교, 학교 소재지에 따라 유의한 차이가 없게 나타남으로써 교사의 배경변인에 관계없이 성취감의 지각반응수준이 다소 긍정적으로 평가되었다.

4. 인정감

초등학교 교사들의 인정감에 대한 지각반응 수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석·제시하면 다음 <표 27>과 같다.

<표 27> 인정감에 대한 반응수준

구분	변인	N	M	SD	T	F	P	DUNCAN'S M R T
성	남	59	3.32	0.92	1.5451		0.1266	—
	여	199	3.13	0.61				
연령	20대	35	3.03	0.51		0.95	0.4160	A
	30대	125	3.21	0.64				A
	40대	78	3.22	0.64				A
	50대이상	39	3.08	1.06				A
직위	평 교사	216	3.15	0.67	-1.1266		0.2651	
	주임교사	39	3.28	0.69				
교직 경력	5년미만	28	3.14	0.59		0.32	0.8981	A
	5-10년미만	44	3.14	0.63				A
	10-15년미만	73	3.11	0.64				A
	15-20년미만	45	3.27	0.62				A
	20-25년미만	33	3.21	0.48				A
	25년이상	48	3.17	1.06				A
최종 학교	고졸	1	3.00			2.15	0.0483*	A
	사범학교	24	2.79	0.83				A
	초급대학	18	3.06	0.42				A
	2년제교육대학	64	3.25	0.69				A
	4년제교육대학	144	3.17	0.68				A
	대학원	24	3.24	0.88				A
학교 소재지	서울	192	3.17	0.71		0.26	0.8551	A
	도시	63	3.07	0.36				A
	읍·면	22	3.27	0.63				A

*P<0.05

<표 27>에서 보는 바와 같이, 교장, 교감, 동료교사로부터 인정받고

있다고 생각하고 있는지의 질문에 대하여 평균 2.79에서 3.32의 분포를 보임으로써 보통 정도의 반응수준을 보였다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 최종 출신학교에 따라 $P < 0.05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 2년제 교대, 대학원, 4년제 대학, 초급 대학, 고졸, 사범학교 졸업순으로 인정감에 대하여 긍정적인 반응을 보였다.

5. 책임감

초등학교 교사들의 책임감에 대한 지각반응 수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석·제시하면 다음 <표 28>과 같다.

<표 28> 책임감에 대한 반응수준

구분	변인	N	M	SD	T	F	P	DUNCANS M R T
성	남	58	4.03	0.70	- 1.2239		0.2242	—
	여	199	4.16	0.66				
연령	20대	35	4.20	0.72		0.37	0.7739	A
	30대	124	4.11	0.57				A
	40대	78	4.18	0.66				A
	50대이상	39	4.08	0.87				A
직위	평 교사	215	4.13	0.62	- 0.8332		0.4087	
	주임교사	39	4.23	0.71				
교직 경력	5년미만	28	4.11	0.79		0.07	0.9960	A
	5-10년미만	43	4.14	0.56				A
	10-15년미만	73	4.11	0.64				A
	15-20년미만	45	4.16	0.56				A
	20-25년미만	33	4.18	0.73				A
	25년이상	48	4.13	0.76				A
최종 학교	고졸	1	4.00			0.43	0.8577	A
	사범학교	24	4.04	0.75				A
	초급대학	18	4.00	0.84				A
	2년제교육대학	64	4.11	0.62				A
	4년제교육대학	143	4.19	0.62				A
	대학원	24	4.22	0.73				A
학교 소재지	서울	191	4.19	0.65		1.32	0.2676	A
	도시	63	4.00	0.37				A
	읍·면	22	4.09	0.61				A

<표 28>에서 보는 바와 같이, 학생들의 학업성취 결과에 대하여 책임감을 느끼는지의 질문에 대하여 평균 4.00 이상의 반응을 보임으로써 대체로 책임감을 느끼고 있다는 교사가 대부분인 것으로 나타났다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 교사의 성, 연령, 현직위, 교직경력, 최종출신학교, 학교 소재지에 따라 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

6. 개인생활

초등학교 교사들의 개인생활에 대한 지각반응 수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석·제시하면 다음 <표 29>와 같다.

<표 29> 개인생활에 대한 반응수준

구분	변인	N	M	SD	T	F	P	DUNCAN'S M R T
성	남	58	3.	0.82	-1.2760		0.2054	—
	여	198	3.	0.75				
연령	20대	35	3.	0.91		0.92	0.4322	A
	30대	124	3.	0.73				A
	40대	77	3.	0.77				A
	50대이상	38	3.	0.68				A
직위	평 교사	214	3.	0.76	0.0674		0.9465	
	주임교사	39	3.	0.73				
교직 경력	5년미만	28	3.	0.94		0.80	0.5481	A
	5-10년미만	43	3.	0.79				A
	10-15년미만	73	3.	0.71				A
	15-20년미만	45	3.	0.60				A
	20-25년미만	32	3.	0.86				A
	25년이상	48	3.	0.74				A
최종 학교	고졸	1	3.			0.28	0.9451	A
	사범학교	24	3.	0.88				A
	초급대학	18	3.	0.88				A
	2년제교육대학	63	3.	0.70				A
	4년제교육대학	143	3.	0.76				A
	대학원	24	3.	0.97				A
학교 소재지	서울	190	3.	0.76		2.55	0.0561	A
	도시	63	3.	0.74				B
	읍·면	22	3.	0.72				A

<표 29>에서 보는 바와 같이, 교직과 관련된 자신의 개인생활이 즐겁고 행복하다고 생각하는지의 질문에 대하여 평균 3.00에서 3.84의 분포를 보임으로써 대체로 초등학교 교사들의 개인생활에 대한 지각반응 수준은 보통 수준이거나 그것보다 약간 높은 것으로 나타났다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 교사의 성, 연령, 현직위, 교직경력, 최종 출신학교, 학교 소재지에 따라 유의한 차이가 없게 나타남으로써 교사의 배경변인에 관계없이 개인생활에 관한 성취감의 지각반응 수준이 다소 긍정적으로 평가되었다.

7. 근무환경

초등학교 교사들의 근무환경에 대한 지각반응 수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석, 제시하면 다음 <표 30>과 같다.

<표 30>에서 보는 바와 같이, 재직하고 있는 학교의 교원복지 후생 시설 등의 근무조건에 만족하는지의 질문에 대하여 평균 1.85에서 2.67의 분포를 보임으로써 다소 부정적인 반응을 보였다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 교사의 성, 연령, 현직위, 교직경력, 최종 출신학교, 학교 소재지에 따라 유의한 차이가 없게 나타남으로써 교사의 배경변인에 관계없이 근무조건에 대해서는 대체로 그렇지 않다는 반응을 보인 것으로 평가되었다.

<표 30> 근무환경에 대한 반응수준

구분	변인	N	M	SD	T	F	P	DUNCAN'S M R T
성	남	58	2.27	0.96	-0.5693		0.5705	—
	여	199	2.35	0.93				
연령	20대	35	2.17	1.04		1.08	0.3564	B
	30대	125	2.35	0.83				B A
	40대	78	2.35	1.03				B A
	50대이상	39	2.56	1.02				A
직 위	평 교사	216	2.35	0.90	0.5964		0.5538	
	주임교사	39	2.23	1.16				
교직 경력	5년미만	28	2.32	1.09		0.91	0.4750	A
	5-10년미만	44	2.18	0.90				A
	10-15년미만	73	2.40	0.79				A
	15-20년미만	45	2.53	0.92				A
	20-25년미만	33	2.18	1.04				A
	25년이상	48	2.42	1.07				A
최종 학교	고졸	1	2.00			1.28	0.2650	A
	사범학교	24	2.67	1.05				A
	초급대학	18	2.56	0.78				A
	2년제교육대학	64	2.17	0.95				A
	4년제교육대학	144	2.33	0.95				A
	대학원	24	2.48	0.75				A
학교 소재지	서울	192	2.41	0.98		1.43	0.2336	A
	도시	63	1.85	0.80				A
	읍·면	22	2.45	0.74				A

8. 장학지도

초등학교 교사들의 장학지도에 대한 지각반응 수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석·제시하면 다음 <표 31>과 같다.

<표 31>에서 보는 바와 같이, 장학사들의 장학활동은 학생지도에 도움을 준다고 생각하는지의 질문에 대하여 평균 1.67에서 2.86의 분포를 보임으로써 다소 부정적인 반응을 보였다.

<표 31> 장학지도에 대한 반응 수준

구분	변인	N	M	SD	T	F	P	DUNCAN'S M R T
성	남	59	2.10	0.90	1.1489		0.2536	—
	여	199	1.95	0.85				
연령	20대	35	2.06	0.80		1.18	0.3163	A
	30대	125	1.93	0.84				A
	40대	78	2.13	0.94				A
	50대이상	39	1.87	0.83				A
직위	평 교사	216	1.98	0.83	0.0156		0.9876	
	주임교사	39	1.97	0.93				
교직 경력	5년미만	28	2.11	0.74		1.35	0.2423	A
	5-10년미만	44	1.80	0.76				A
	10-15년미만	72	2.03	0.93				A
	15-20년미만	45	2.18	0.98				A
	20-25년미만	33	2.06	0.86				A
	25년이상	48	1.83	0.81				A
최종 학교	고졸	1	2.00			0.93	0.4752	A
	사범학교	24	1.67	0.87				A
	초급대학	18	2.22	0.94				A
	2년제교육대학	64	1.95	0.93				A
	4년제교육대학	144	2.01	0.81				A
	대학원	24	2.22	0.81				A
학교 소재지	서울	192	1.91	0.80	8.74	0.0001***		B
	도시	63	1.98	1.15			A	
	읍·면	22	2.86	0.94			B	A

***P<0.001

교사의 배경변인별로 살펴보면 학교 소재지에 따라 P<0.001 수준에서 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 읍, 면, 도시, 서울 소재의 교사들순으로 높게 나타남으로써 지방 소재의 교사들보다는 서울 소재의 교사들이 장학지도에 대하여 더 부정적인 반응을 보인 것으로 나타났다.

9. 업무자체

초등학교 교사들의 업무자체에 대한 지각반응 수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석·제시하면 다음 <표 32>와 같다.

<표 32> 업무자체에 대한 반응 수준

구분	변인	N	M	SD	T	F	P	DUNCAN'S M R T
성	남	59	3.03	0.60	-0.7317		0.4664	—
	여	199	3.09	0.49				
연령	20대	35	2.76	0.53		6.31	0.0004***	B
	30대	125	3.11	0.43				A
	40대	78	3.15	0.52				A
	50대이상	39	3.21	0.65				A
직위	평 교사	216	3.11	0.51	1.1085		0.2729	
	주임교사	39	3.01	0.55				
교직 경력	5년미만	28	2.96	0.48	2.24	0.0511		B A
	5-10년미만	44	2.90	0.52			B	
	10-15년미만	73	3.13	0.46			B A	
	15-20년미만	45	3.20	0.39			A	
	20-25년미만	33	3.16	0.54			A	
	25년이상	48	3.13	0.65			B A	
최종 학교	고졸	1	2.75		1.05	0.3937		A
	사범학교	24	3.29	0.67			A	
	초급대학	18	3.19	0.50			A	
	2년제교육대학	64	3.06	0.45			A	
	4년제교육대학	144	3.05	0.50			A	
	대학원	24	3.16	0.53			A	
학교 소재지	서울	192	3.11	0.53	0.37	0.7736		A
	도시	63	3.10	0.52			A	
	읍·면	22	2.99	0.47			A	

***P<0.001

<표 32>에서 보는 바와 같이, 교재 연구와 자료준비, 학습지도, 인성

지도 및 생활지도, 업무량 등 교직업무 자체에 만족하는지의 질문에 대하여 평균 2.75에서 3.29의 분포를 보임으로써 대체로 초등학교 교사들의 업무 자체에 대한 지각반응수준은 보통 정도인 것으로 나타났다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 교사의 연령에 따라 $P < 0.001$ 수준에서 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 50대 이상의 교사들의 만족도가 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 40대, 30대, 20대순으로 나타남으로써 연령이 낮을수록 업무 자체에 대하여 부정적인 반응을 보였다. 이는 연령이 낮을수록 교직경험 부족으로 교재연구, 학습지도 준비 등에 많은 시간이 소요되고 있기 때문인 것으로 보인다.

10. 교사의 지위

초등학교 교사들의 교사의 지위에 대한 지각반응 수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석·제시하면 다음 <표 33>과 같다.

<표 33>에서 보는 바와 같이, 교사의 사회적 지위 및 경제적 처우에 만족하는지의 질문에 대하여 평균 1.92에서 2.50의 분포를 보임으로써 다소 부정적인 반응을 보였다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 교사의 현직위에 따라 $P < 0.05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 평교사보다 주임교사들의 만족도가 더 낮은 것으로 평가되었다.

<표 33> 교사의 지위에 대한 반응수준

구분	변인	N	M	SD	T	F	P	DUNCAN'S M R T
성	남	59	2.08	0.93	-1.6987		0.0930	—
	여	198	2.31	0.81				
연령	20대	35	2.40	0.88		0.32	0.8122	A
	30대	124	2.30	0.81				A
	40대	78	2.24	0.90				A
	50대이상	39	2.36	1.01				A
직위	평 교사	215	2.35	0.82	2.5738		0.0132*	
	주임교사	39	1.92	0.98				
교직 경력	5년미만	28	2.57	0.92		0.78	0.5625	A
	5-10년미만	43	2.26	0.79				A
	10-15년미만	73	2.22	0.67				A
	15-20년미만	45	2.36	0.93				A
	20-25년미만	33	2.24	0.87				A
	25년이상	48	2.29	1.03				A
최종 학교	고졸	1	2.00			0.26	0.9540	A
	사범학교	24	2.33	1.01				A
	초급대학	18	2.50	0.79				A
	2년제교육대학	64	2.23	0.89				A
	4년제교육대학	143	2.29	0.84				A
	대학원	24	2.29	0.73				A
학교 소재지	서울	191	2.24	0.91		1.12	0.3428	A
	도시	63	2.48	0.77				A
	읍·면	22	2.36	0.49				A

*P<0.05

11. 성장 가능성

초등학교 교사들의 성장 가능성에 대한 지각반응 수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석, 제시하면 다음 <표 34>와 같다.

<표 34> 성장 가능성에 대한 반응 수준

구분	변인	N	M	SD	T	F	P	DUNCAN'S		
								M	R	T
성	남	59	2.31	0.77	-1.6058		0.1116	—		
	여	199	2.50	0.78						
연령	20대	35	2.44	0.76		0.65	0.5855	A		
	30대	125	2.43	0.75				A		
	40대	78	2.46	0.77				A		
	50대이상	39	2.63	0.95				A		
직위	평 교사	216	2.51	0.76	1.6283		0.1096			
	주임교사	39	2.28	0.81						
교직 경력	5년미만	28	2.55	0.77		1.36	0.2379	A		
	5-10년미만	44	2.20	0.75				A		
	10-15년미만	73	2.55	0.76				A		
	15-20년미만	45	2.43	0.61				A		
	20-25년미만	33	2.58	0.91				A		
	25년이상	48	2.49	0.90				A		
최종 학교	고졸	1	3.00			159	0.1503	A		
	사범학교	24	2.46	0.82				A		
	초급대학	18	2.97	0.98				A		
	2년제교육대학	64	2.45	0.69				A		
	4년제교육대학	144	2.39	0.78				A		
	대학원	24	2.42	0.55				A		
학교 소재지	서울	192	2.37	0.77		3.36	0.0194*	A		
	도시	63	2.83	0.40				A		
	읍·면	22	2.75	0.74				A		

*P<0.05

<표 34>에서 보는 바와 같이, 교직의 성장 가능성이 다른 직종보다 크다고 생각하는지, 전문성 신장을 위한 연구와 연수기회가 충분히 주어진다고 생각하는지의 질문에 대하여 평균 2.20에서 3.00의 분포를 보임으로써 다소 부정적인 반응을 보였다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 학교 소재지에 따라 P<0.05 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 도시, 읍면 지역의 교사들보다 서울 지역의 교사들의 성장 가능성에 대한 반응수준이 더 부정적인 것

으로 나타났다.

12. 교직의 안정성

초등학교 교사들의 교직의 안정성에 대한 지각반응 수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석하여 제시하면 다음 <표 35>와 같다.

<표 35>에서 보는 바와 같이, 교원들의 신분보장이 잘 되어 있다고 생각하는지의 질문에 대하여 평균 2.60에서 3.50의 분포를 보임으로써 대체로 초등학교 교사들의 교직의 안정성에 대한 지각 반응수준은 보통 정도인 것으로 나타났다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 교사의 연령별 $P < 0.05$ 수준, 교직경력별 $P < 0.01$ 수준, 현직위별 $P < 0.05$ 수준, 최종 출신학교별 $P < 0.05$ 수준에서 각각 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

교사의 연령별로 살펴보면 연령이 높을수록 교직의 안정성을 낮게 평가하였고, 교직 경력에 따라서도 5년 미만의 교사들이 교직의 안정성을 가장 높게 평가한 반면, 25년 이상의 교사들은 교직의 안정성을 가장 낮게 평가함으로써 대조를 보인다.

현직위별로 살펴보면, 평교사보다는 주임교사들이 낮게 평가하였고, 최종 출신학교별로 살펴보면 대학원졸, 4년제 대학졸업의 교사들이 교직의 안정성을 높게 평가한 반면, 2년제 교대, 사범학교 출신의 교사들은 교직의 안정성을 낮게 평가하였다.

<표 35> 교직의 안정성에 대한 반응 수준

구분	변인	N	M	SD	T	F	P	DUNCAN'S		
								M	R	T
성	남	59	2.92	1.13	-0.1489		0.8820	—		
	여	199	2.94	1.01						
연령	20대	35	3.31	1.16		2.89	0.0359*	A		
	30대	125	2.94	0.99				B	A	
	40대	78	2.96	0.99				B	A	
	50대이상	39	2.62	1.04				B		
직위	평 교사	216	3.01	1.01	2.1230		0.0387*			
	주임교사	39	2.62	1.09						
교직 경력	5년미만	28	3.50	1.00		3.32	0.0064**	A		
	5-10년미만	44	2.77	1.12				B		
	10-15년미만	73	2.97	0.97				B		
	15-20년미만	45	3.09	0.87				B	A	
	20-25년미만	33	2.85	1.03				B		
	25년이상	48	2.60	1.05				B		
최종 학교	고졸	1	3.00			2.35	0.0316*	A		
	사범학교	24	2.67	1.05				A		
	초급대학	18	2.89	0.96				A		
	2년제교육대학	64	2.61	0.97				A		
	4년제교육대학	144	3.10	1.05				A		
	대학원	24	3.12	1.28				A		
학교 소재지	서울	192	2.98	1.07		1.35	0.2581	A		
	도시	63	3.13	0.83				A		
	읍·면	22	3.18	0.91				A		

*P<0.05 **P<0.01

13. 학교방침과 행정

초등학교 교사들의 학교방침과 행정에 대한 지각반응 수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석·제시하면 다음 <표 36>과 같다.

<표 36> 학교방침과 행정에 대한 반응수준

구분	변인	N	M	SD	T	F	P	DUNCAN'S M R T
성	남	59	3.27	0.96	1.7409		0.0855	—
	여	198	3.03	0.78				
연령	20대	34	2.87	0.78		1.84	0.1396	B
	30대	125	3.02	0.73				B A
	40대	78	3.18	0.92				B A
	50대이상	39	3.24	0.94				A
직위	평 교사	215	3.03	0.80	-3.4067		0.0012**	
	주임교사	39	3.49	0.77				
교직 경력	5년미만	27	2.96	0.81	1.74	0.1267		B A
	5-10년미만	44	2.86	0.72				B
	10-15년미만	73	3.01	0.77				B A
	15-20년미만	45	3.28	0.77				A
	20-25년미만	33	3.26	0.92				B A
	25년이상	48	3.17	0.97				B A
최종 학교	고졸	1	4.00		0.67	0.6748		A
	사범학교	24	3.04	0.69				A
	초급대학	18	2.97	0.72				A
	2년제교육대학	64	3.19	0.82				A
	4년제교육대학	143	3.03	0.86				A
	대학원	24	3.02	0.96				A
학교 소재지	서울	191	3.04	0.88	2.16	0.0928		A
	도시	63	2.91	0.54				A
	읍·면	22	3.50	0.56				A

**P<0.01

<표 36>에서 보는 바와 같이, 학교장이 학년, 학급 배정을 공정하게 하고 있다고 생각하는지, 근무성적 평정이 공정하게 이루어지고 있다고 생각하는지의 질문에 대하여 평균 2.87에서 4.00의 분포를 보임으로써 대체로 초등학교 교사들의 학교방침과 행정에 대한 지각반응 수준은 보통보다 약간 높게 나타남으로써 긍정적인 것으로 평가되었다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 교사의 현직위에 따라 P<0.01 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 평교사보다는 주임 교사들이 학교방침과 행정에 대하여 보다 긍정적으로 지각하고 있는 것으로

평가되었다.

14. 학생과의 인간관계

초등학교 교사들의 학생과의 인간관계에 대한 지각반응 수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석, 제시하면 다음 <표 37>과 같다.

<표 37> 학생과 인간관계에 대한 반응 수준

구분	변인	N	M	SD	T	F	P	DUNCAN'S		
								M	R	T
성	남	59	3.90	0.64	0.6855		0.4947	—		
	여	199	3.83	0.62						
연령	20대	35	3.74	0.70		0.95	0.4190	A		
	30대	125	3.82	0.55				A		
	40대	78	3.94	0.63				A		
	50대이상	39	3.87	0.70				A		
직위	평 교사	216	3.84	0.61	-1.4490		0.1535			
	주임교사	39	4.00	0.65						
교직 경력	5년미만	28	3.96	0.69		1.70	0.1343	A		
	5-10년미만	44	3.61	0.62				B		
	10-15년미만	73	3.89	0.54				B A		
	15-20년미만	45	3.89	0.57				B A		
	20-25년미만	33	3.91	0.58				B A		
	25년이상	48	3.90	0.72				B A		
최종 학교	고졸	1	4.00			0.94	0.4638	A		
	사범학교	24	3.71	0.62				A		
	초급대학	18	4.06	0.64				A		
	2년제교육대학	64	3.84	0.54				A		
	4년제교육대학	144	3.84	0.63				A		
	대학원	24	4.14	0.66				A		
학교 소재지	서울	192	3.84	0.60		1.21	0.3063	A		
	도시	63	3.91	0.35				A		
	읍·면	22	4.09	0.61				A		

<표 37>에서 보는 바와 같이, 학생과의 인간관계가 원만하다고 생각하는지의 질문에 대하여 평균 3.61에서 4.09의 반응을 보임으로써 대체

로 긍정적인 반응수준을 보였다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 교사의 성, 연령, 현직위, 교직경력, 최종출신학교, 학교 소재지에 따라 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

15. 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계

초등학교 교사들의 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계에 대한 지각반응수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석, 제시하면 다음 <표 38>와 같다.

<표 38> 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계에 대한 인식

구분	변인	N	M	SD	T	F	P	DUNCAN'S M R T
성	남	59	3.41	0.72	-0.6032		0.5477	
	여	199	3.47	0.77				
연령	20대	35	3.14	0.73		4.16	0.0067**	B
	30대	125	3.41	0.75				B A
	40대	78	3.67	0.68				A
	50대이상	39	3.44	0.94				B A
직위	평 교사	216	3.45	0.76	-1.3915		0.1695	
	주임교사	39	3.62	0.67				
교직 경력	5년미만	28	3.21	0.74		2.96	0.0129*	B
	5-10년미만	44	3.18	0.72				B
	10-15년미만	72	3.49	0.77				B A
	15-20년미만	45	3.67	0.77				A
	20-25년미만	33	3.67	0.54				A
	25년이상	48	3.44	0.90				B A
최종 학교	고졸	1	4.00			2.55	0.0203*	A
	사범학교	24	3.21	0.98				B
	초급대학	18	3.33	0.91				B A
	2년제교육대학	64	3.61	0.75				B A
	4년제교육대학	144	3.38	0.71				B A
	대학원	24	4.05	0.64				B A
학교 소재지	서울	192	3.41	0.78		1.70	0.1670	A
	도시	63	3.24	0.39				A
	읍·면	22	3.77	0.61				A

*P<0.05 **P<0.01

<표 38>에서 보는 바와 같이, 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계가 원만하다고 생각하는지의 질문에 대하여 평균 3.14에서 4.05의 분포를 보임으로써 대체로 긍정적인 반응을 나타냈다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 교사의 연령별 $P < 0.01$ 수준, 교직경력별 $P < 0.05$ 수준, 최종 출신학교별 $P < 0.05$ 수준에서 각각 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

교사의 연령별로 살펴보면, 40대 이상의 교사들이 2,30대의 교사들보다 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계가 원만하다고 생각하는 것으로 나타났고, 교직경력별로 살펴보면 10년 미만의 교사들보다 10년 이상된 교사들이 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계가 원만하다고 생각하는 것으로 나타났다.

또한 최종 출신학교별로 살펴보면 대학원졸, 고졸, 2년제 교대, 4년제 대졸, 초급대학 졸업 순으로 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계가 원만하다고 평가한 것으로 나타났다.

16. 동료와의 인간관계

초등학교 교사들의 동료와의 인간관계에 대한 지각반응 수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석, 제시하면 다음 <표 39>과 같다.

<표 39>에서 보는 바와 같이, 동료와의 인간관계가 원만하다고 생각하는지의 질문에 대하여 평균 3.46에서 4.07의 분포를 보임으로써 긍정적인 반응수준을 보였다.

<표 39> 동료와의 인간관계에 대한 반응 수준

구분	변인	N	M	SD	T	F	P	DUNCAN'S		
								M	R	T
성	남	59	3.68	0.68	-0.5114		0.6103			
	여	199	3.73	0.63						
연령	20대	35	3.49	0.66		1.98	0.1176	B		
	30대	125	3.77	0.56				A		
	40대	78	3.74	0.63				B A		
	50대이상	39	3.64	0.87				B A		
직위	평 교사	216	3.72	0.65	0.0427		0.9660			
	주임교사	39	3.72	0.56						
교직 경력	5년미만	28	3.64	0.62		0.37	0.8686	A		
	5-10년미만	44	3.64	0.72				A		
	10-15년미만	73	3.78	0.58				A		
	15-20년미만	45	3.73	0.58				A		
	20-25년미만	33	3.73	0.57				A		
	25년이상	48	3.69	0.80				A		
최종 학교	고졸	1	4.00			1.29	0.2633	A		
	사범학교	24	3.46	0.93				A		
	초급대학	18	3.61	0.70				A		
	2년제교육대학	64	3.73	0.51				A		
	4년제교육대학	144	3.72	0.63				A		
	대학원	24	4.07	0.63				A		
학교 소재지	서울	192	3.69	0.66		0.39	0.7626	A		
	도시	63	3.62	0.68				A		
	읍·면	22	3.82	0.50				A		

교사의 배경변인별로 살펴보면 교사의 성, 연령, 현직위, 교직경력, 최종 출신학교, 학교 소재지에 따라 유의한 차이가 없게 나타남으로써 교사의 배경변인에 관계없이 동료와의 인간관계를 원만하게 생각하고 있는 것으로 평가되었다.

17. 교장, 교감과의 인간관계

초등학교 교사들의 교장, 교감과의 인간관계에 대한 지각반응 수준이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석, 제시하면 다음

<표 40>와 같다.

<표 40> 교장, 교감과의 인간관계에 대한 반응수준

구분	변인	N	M	SD	T	F	P	DUNCAN'S M R T
성	남	59	3.39	0.81	-0.6172		0.5387	—
	여	199	3.46	0.73				
연령	20대	35	3.26	0.61		1.12	0.3417	A
	30대	125	3.44	0.68				A
	40대	78	3.51	0.80				A
	50대이상	39	3.54	0.99				A
직위	평 교사	216	3.43	0.74	-2.2874		0.0259	.
	주임교사	39	3.69	0.66				
교직 경력	5년미만	28	3.39	0.57		1.16	0.3268	A
	5-10년미만	44	3.34	0.75				A
	10-15년미만	73	3.45	0.78				A
	15-20년미만	45	3.33	0.74				A
	20-25년미만	33	3.67	0.54				A
	25년이상	48	3.56	0.97				A
최종 학교	고졸	1	4.00			0.47	0.8327	A
	사범학교	24	3.29	1.08				A
	초급대학	18	3.50	0.62				A
	2년제교육대학	64	3.47	0.62				A
	4년제교육대학	144	3.44	0.78				A
	대학원	24	3.48	0.66				A
학교 소재지	서울	192	3.39	0.80		1.68	0.1712	A
	도시	63	3.52	0.69				A
	읍·면	22	3.73	0.55				A

*P<0.05

<표 40>에서 보는 바와 같이, 교장, 교감과의 인간관계가 원만하다고 생각하는지의 질문에 대하여 평균 3.26에서 4.00의 분포를 보임으로써 긍정적인 반응을 보였다.

교사의 배경변인별로 살펴보면 교사의 현직위에 따라 P<0.05 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 평교사보다는 주임교사가

교장, 교감과의 인간관계를 보다 원만하다고 생각하고 있는 것으로 평가되었다.

V. 要約과 結論

1. 要約

본 연구는 Herzberg의 動機·衛生要因 理論을 바탕으로 초등학교 교사들의 배경요인에 따른 동기요인과 위생요인을 찾아보고, 각 요인별 지각반응 수준을 파악함으로써 초등교사들의 동기화에 필요한 다양한 방안을 모색하는데 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 연구가 수행되었다.

연구의 목적에 따른 연구문제는 다음과 같이 설정되었다.

첫째, 초등교사들이 그들의 배경요인, 즉 성, 연령, 현직위, 교직경력, 최종 출신학교, 학교 소재지에 따라 인식하는 動機要因과 衛生要因은 어떠한 차이가 있는지를 밝힌다.

둘째, 초등교사들의 배경요인 즉 성, 연령, 현직위, 교직경력, 최종 출신학교, 학교 소재지에 따라 動機要因과 衛生要因에 대한 지각반응 수준은 어떠한 차이가 있는지를 밝힌다.

본 연구문제를 수행하기 위하여 서울과 경기도 지역의 초등학교에 근무하는 교사 300명을 대상으로 설문지 조사를 실시하였으며, 회수된 280매의 설문지중(회수율 93.3 %) 분석이 곤란한 5부를 제외한 275부의 설문지를 분석 대상으로 하였다. 측정도구는 선행연구 분석을 기초로 하여 연구자가 제작하여 사용하였고, 회수된 자료는 SAS(Statistical Analysis System) Program을 사용하여 교사의 각 배경변인별로 백분

올과 χ^2 검증, t-test를 실시하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 직무에 대한 동기요인과 위생요인에 대한 인식조사 결과

첫째, 초등교사들은 봉급, 성취감, 인정감, 책임감, 근무환경, 개인생활, 교사의 지위, 성장 가능성, 교직의 안정성, 학생과의 인간관계, 동료와의 인간관계, 상관과의 인간관계를 동기요인으로 인식하고 있다. 반면에 승진, 장학지도, 업무 자체, 학교방침과 행정, 학부모 및 지역사회와의 인간관계를 위생요인으로 인식하고 있다.

둘째, 성별에 따른 인식의 차이를 살펴보면, 책임감, 근무환경, 학생과의 인간관계에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 남교사보다는 여교사들이 이들 요인을 동기요인으로 인식하는 비율이 높게 나타났다.

셋째, 연령별로 살펴보면, 성취감, 인정감, 학생과의 인간관계에서 유의한 차이를 보였다. 연령이 낮을수록 대체로 이들 요인을 동기요인으로 인식하는 비율이 높게 나타났다.

넷째, 현직위별로 살펴보면, 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

다섯째, 교직경력별로 살펴보면, 인정감, 업무자체, 학생과의 인간관계에서 유의한 차이를 보였다.

인정감은 15-20년 미만, 5년 미만, 10-15년 미만순으로 나타나 경력이 낮을수록 동기요인으로 인식하는 비율이 높게 나타났다.

업무자체는 15-20년 미만, 20-25년 미만, 10-15년 미만, 25년 이상의 순으로 업무자체를 동기요인으로 생각하는 교사의 비율이 높게 나타났

다. 즉 10년 이하의 교직경력을 지닌 교사들보다 10년 이상의 교직경력을 지닌 교사들이 업무자체를 동기요인으로 생각하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

학생과의 인간관계는 5년 미만, 5-10년 미만, 20-25년 미만순으로, 대체로 교직경력이 낮은 교사들이 학생과의 인간관계를 동기요인으로 생각하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

여섯째, 최종 출신학교별로 살펴보면, 인정감, 개인생활에서 유의한 차이를 보였다. 2년제 교대, 4년제 대학 출신의 교사들이 인정감을 동기요인으로 인식하는 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

또한 사범학교 졸업, 초급대학 출신자들이 개인생활을 동기요인으로 생각하는 비율이 높게 나타나 이들 집단의 교사들이 직무 만족, 근무의욕을 높일 수 있는 요인으로 개인생활을 중요하게 생각하는 것으로 평가되었다.

일곱째, 학교 소재지별로 살펴보면, 책임감, 성장 가능성, 상관과의 인간관계에서 유의한 차이를 보였다.

책임감은 서울 소재의 교사들이 동기요인으로 인식하는 비율이 상대적으로 높게 나타났으며, 상관과의 인간관계는 중소도시, 서울, 읍면순으로 동기요인으로 인식하는 비율이 높게 나타났다.

반면에 성장 가능성은 서울 소재의 교사들보다 지방 소재의 교사들이 동기요인으로 인식하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

2. 동기요인과 위생요인에 대한 지각반응 수준 분석

첫째, 초등학교 교사들은 책임감, 학교방침과 행정, 학생과의 인간관

계, 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계, 동료와의 인간관계, 상관과의 인간관계에 대해서 긍정적인 반응을 보였다. 그러나 봉급, 성취감, 인정감, 개인생활, 업무자체, 교직의 안정성에 대해서는 보통 수준의 반응을 보였고, 승진, 근무환경, 장학지도, 교사의 지위, 성장 가능성에 대해서는 다소 부정적인 반응을 보였다.

둘째, 동기요인과 위생요인에 대한 지각반응 수준을 성별로 살펴보면 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

셋째, 연령별로 살펴보면, 업무자체, 교직의 안정성, 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계에서 유의한 차이를 보였다.

넷째, 현직위별로 살펴보면, 봉급, 교사의 지위, 교직의 안정성, 학교방침과 행정, 상관과의 인간관계에서 유의한 차이를 보였다.

봉급, 교사의 지위, 교직의 안정성에서는 주임 교사에 비해 평교사들의 만족도가 높게 나타났고, 학교방침과 행정, 상관과의 인간관계에서는 주임 교사들의 만족도가 높게 나타났다.

다섯째, 교직경력별로 살펴보면, 봉급, 교직의 안정성, 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계에서 유의한 차이를 보였다.

봉급에 대해서는 5년 미만, 20-25년 미만, 15-20년 미만, 25년 이상, 5-10년 미만, 10-15년 미만순으로 나타나, 5년 미만의 교사들의 봉급에 대한 만족도가 가장 높은 반면, 5-15년 경력의 교사들의 봉급에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 평가되었다.

교직의 안정성은 5년 미만의 교사들이 가장 높게 평가한 반면, 25년 이상의 교사들은 가장 낮게 평가함으로써 대조를 보인다.

학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계는 10년 미만의 교사들보다

10년 이상된 교사들이 보다 긍정적으로 생각하는 것으로 나타났다.

여섯째, 최종 출신학교별로 살펴보면, 승진, 인정감, 교직의 안정성, 학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계에서 유의한 차이를 보였다.

승진은 2년제 교대, 4년제 대학, 대학원 순으로 높게 평가하였고, 반면에 고졸, 사범학교 출신자들은 승진 가능성을 매우 부정적으로 평가하였다.

인정감은 2년제 교대, 대학원, 4년제 대학, 초급대학, 고졸, 사범학교 졸업 순으로 긍정적인 반응을 보였다.

교직의 안정성은 대학원졸, 4년제 대학 졸업의 교사들이 높게 평가한 반면, 2년제 교대, 사범학교 출신의 교사들은 교직의 안정성을 낮게 평가하였다.

학부모 및 지역사회 인사와의 인간관계는 대학원졸, 고졸, 2년제 교대, 4년제 대졸, 초급대학 졸업 순으로 긍정적으로 평가하였다.

일곱째, 학교 소재지별로 살펴보면, 승진, 장학지도, 성장 가능성에서 유의한 차이를 보였다. 이들 요인에 대하여 서울 지역의 교사들의 반응 수준이 더 부정적인 것으로 나타났다.

2. 結 論

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 초등학교 교사들은 봉급, 성취감, 인정감, 책임감, 개인생활, 근무환경, 교사의 지위, 성장 가능성, 교직의 안정성, 학생과의 인간관계, 동료와의 인간관계, 상관과의 인간관계를 동기요인으로 인식하고 있다.

그 중에서 책임감, 학생과의 인간관계, 동료와의 인간관계, 상관과의 인간관계에 대해서는 긍정적인 반응을 보였으나, 봉급, 성취감, 인정감, 개인생활, 교직의 안정성에 대해서는 보통 수준의 반응을 보였고, 근무환경, 교사의 지위, 성장 가능성에 대해서는 부정적인 반응을 보였다.

둘째, 초등학교 교사들은 승진, 장학지도, 업무자체, 학교방침과 행정, 학부모 및 지역사회와의 인간관계를 위생요인으로 인식하고 있다.

그 중에서 학교방침과 행정, 학부모 및 지역사회와의 인간관계에 대해서는 긍정적인 반응을 보였으나, 업무자체에 대해서는 보통 수준을 반응을 보였고, 승진, 장학지도에 대해서는 부정적인 반응을 보였다.

셋째, Herzberg에 이론에 의하면 성취감, 인정감, 직무내용, 책임감, 성장을 동기요인으로, 정책과 행정, 감독, 보수, 대인관계, 작업조건을 위생요인으로 들고 있다.

이를 본 연구의 결과와 비교해 보면 성취감, 인정감, 책임감, 성장 가능성을 동기요인으로, 정책과 행정, 감독을 위생요인으로 인식한 것은 Herzberg 이론과 일치한다. 그러나 Herzberg가 동기요인으로 구분한 직무내용은 본 연구결과에서는 위생요인으로, 위생요인으로 인식한 보수, 작업조건은 동기요인으로 인식됨으로써 차이를 보였다. 그런데 보수는 후기 Herzberg 이론에서 만족요인과 불만족요인에 동등하게 관련된 순환요인으로 인식되고 있으나, 본 연구에선 72.2%의 교사들이 동기요인으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

넷째, 교사들의 심리적 만족과 근무의욕을 높이기 위해서는 근무환경, 교사의 지위, 성장 가능성에 대한 만족도를 고양시키는 데 특히 노력을 기울여야 할 것이며 승진, 장학지도를 중심으로 교사들의 불만족

요인을 최대한 제거함으로써 교육성과를 높여야 할 것이다.

다섯째, 교원복지, 후생시설 등 근무조건 개선에 있어, 교사들의 입장에 충분히 고려되어야 하겠으며, 전문성 신장을 위한 연구와 연수기회를 충분히 제공함으로써 승진 가능성에 대하여 긍정적인 태도를 갖도록 하여야 할 것이다.

- 參考 文獻 -

- 권재철, “초등교사의 직무만족요인에 대한 연구”, 부산대학교 행정대학원 석사학위청구논문, 1994.
- 김동권, “교사의 직무만족-불만족 요인에 관한 연구”, 경남대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1990.
- 김종철, 『교육행정학신강』, 서울 : 세영사, 1991.
- 민경록, “중등교원에 적용한 F. Herzberg의 동기위생이론의 결과분석”, 충북대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1982.
- 朴東緒, 『人事行政論』, 서울 : 法文社, 1978.
- 반용일, “초등교사의 직무만족에 관한 연구”, 한성대학교 행정대학원 석사학위청구논문.
- 朱三煥, 『教育行政研究』 서울 : 星苑社, 1985.
- 오석홍, 『조직이론』 서울: 박영사, 1990.
- 왕기향, 『교육조직론』, 서울 : 집문당, 1987.
- 임규정, “국민학교 교원의 직무만족에 관한 연구”, 단국대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1990.
- 정준진, “장학사의 직무만족과 불만족요인에 관한 연구”, 고려대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1990.
- 최희선, “교원의 직무만족 요인에 관한 연구”, 인천교대 「논문집」 9호, 1974.
- 韓德雄, 『組織行動의 動機理論』 서울: 法文社, 1985.

<外國文獻>

Argyris. C., 『Personality and Organization』, New York: Harper & Row, 1957.

Hampton. D., 『Contemporary Management』, New York : McGraw-Hill,1977.

Herzberg. F., 『Work and the Nature of the Man Cleveland : The World Publishing Company』, 1966. F.Herzberg, The Motivation to work N. Y: John wiley & sons Inc. 1959.

_____ , 『Work and the Nature of the Man』, New York: World Publishing Co., 1966.

_____. et al, 『The Motivation to Work』, New York: John Wiley & Sons, 1959.

Maslow. A.H., 『Motivation and Personality』, Harper & Brothers, 1954.

McGregor. Douglas., 『The Human Side of Enterprise』, New York: McGraw-Hill, 1960, McGregor, Leadership and Motivation Boston: MIT Press,1966.

ABSTRACT

A Study on the Elementary Teacher's Perception of Herzberg's Motivator and Hygiene Factors.

Park Sung-rea

Major in Educational Administration

Dept. of Educational Administration

Graduate school of public

Administration Hansung University

This study is intended to provide basic material for assisting in probing for a diversity of schemes needed to motivate elementary teachers by identifying motivator factors and hygiene factors according to elementary teachers' background factors on the basis of Herzberg's motivator-hygiene theory and by grasping the level of perceptual response to each factor.

For this purpose, this study was conducted for the elementary teachers selected. The study results are summarized as follows:

1. Motivators factors include salary, achievement, recognition, responsibility, individual life, working environment, teacher's

growth possibility, the security of the teaching profession, human relations with schoolchildren, human relations with fellow teachers and human relations with superiors.

Elementary teachers showed a positive response to responsibility, human relations with schoolchildren, human relations with fellow teachers, and human relations with superiors of motivator factors, but showed a moderate response to salary, achievement, recognition, individual life(privacy), and the security of the teaching profession and showed a negative response to the working environment, teacher's status and growth possibility

2. Hygiene factors include advancement, supervision, the work itself, school policy and administration, and human relations with schoolchild's parents and the community. Elementary teachers showed a positive response too school policy and administration, and human relations with schoolchild's parents and the community of hygiene factors, but showed a moderate response to the work itself and a negative response to advancement and supervision.

3. When the result of this study were compared with Herzberg's motivator - hygiene theory, the study results were consistent with Herzberg's theory in that both of them

recognized achievement, recognition, responsibility and the possibility of growth as motivator factors and school policy and administration, and supervision as hygiene factors. But this study recognized the content of the job itself classified as the motivator factor by Herzberg as the hygiene factor and recognized salary and working conditions classified as hygiene factors by Herzberg as motivator factors. So, they showed some differences. Then it was shown that salary was recognized as the cyclic factor equally associated with satisfiers and dissatisfiers in Herzberg's later theory, but in this study, it was shown that 72.2 percent of the elementary teachers selected for this study recognized salary as a motivator factor.

Fourth, elementary teachers will have to devote every effort to enhancing their degree of satisfaction with working conditions, teacher's status, and the possibility of growth to heighten teachers' psychological satisfaction and working desire, and enhance educational performance by eliminate teachers' dissatisfying factor to a maximum.

Fifthly, teachers' situation will have to be taken into full consideration in improving working conditions such as teachers' well-being, welfare facilities, and so on, and elementary teachers will have to be motivated to take a positive attitude toward the

possibility of advancement by fully providing them with the study on the enhancement of specialty and an opportunity for in-service training.

<附錄>

설문지

선생님께

교육발전을 위해 헌신하시는 선생님의 노고에 경의를 표하며 바쁘신 중에 부탁의 말씀을 드립니다. 본 설문지는 초등교원의 배경요인에 따라 직무에 만족과 불만족을 가져오는 요인과 이런 요인에 대한 반응수준을 알아보려는 연구의 일환으로 마련된 것입니다. 평소 선생님께서 생각하신 점을 솔직하고 편안한 마음으로 기입해 주시면 고맙겠습니다. 설문지의 결과는 본 연구의 목적에만 사용할 것입니다.

감사합니다.

1996년 9월 일
한성대학교 행정대학원
교육행정전공
박성례 올림

◎ 다음 해당란 () 속에 V표 하여 주십시오.

- | | | |
|-----------|---------------------|---------------------------|
| 1. 성 별 | : 1) 남 () | 2) 여 () |
| 2. 연 령 | : 1) 20 대 () | 2) 30 대 () |
| | 3) 40 대 () | 4) 50 대 이상() |
| 3. 현직위 | : 1) 평 교 사() | 2) 주임교사 () |
| 4. 교직경력 | : 1) 5년 미만() | 2) 5년 이상-10년 미만 () |
| | 3) 10년 이상-15년 미만() | 4) 15년 이상-20년 미만() |
| | 5) 20년 이상-25년 미만() | 6) 25년 이상() |
| 5. 최종출신학교 | : 1) 고 졸 () | 2) 사범학교 () |
| | 3) 초급대학 () | 4) 2년제 교육대학() |
| | 5) 4년제 대학() | 6) 대 학 원 () |
| | 7) 기 타 () | |
| 6. 학교소재지 | : 1) 서울() | 2) 대도시(부산,대구,대전,광주,인천)() |
| | 3) 도시() | 4) 읍, 면 () |
| 7. 설 립 별 | : 1) 국,공립() | 2) 사 립 () |

1. 직무에 대한 동기요인과 위생요인 조사

◎ 아래 요인들중 동기요인이라고 생각되면 (1), 위생요인이라고 생각 되면 (2)란에 V표 하여 주십시오..

구 분	항 목	동기요인 (1)	위생요인 (2)
1	봉 급		
2	승 진		
3	성 취 감		
4	인 정 감		
5	책 임 감		
6	개 인 생 활		
7	근 무 조 건(환경)		
8	장 학 지 도		
9	업 무 자 체		
10	교 사 의 지 위		
11	성 장 가 능 성		
12	교 직 의 안 정 성		
13	학 교 방 침 과 행 정		
14	학 생 과 의 인 간 관 계		
15	학 부 모 및 지 역 사 회 인 사 와 의 인 간 관 계		
16	동 료 와 의 인 간 관 계		
17	상 관 과 의 인 간 관 계		

2. 동기요인-위생요인에 대한 반응조사

◎ 질문을 읽고 해당란에 V표 하여 주십시오.

구분	항 목	항상 그렇다 (5)	대체로 그렇다 (4)	보통 이다 (3)	대체로 그렇지 않다(2)	전혀 그렇지 않다(1)
1	나는 노력한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다.					
2	나는 앞으로 교장, 교감으로 승진할 수 있을 것으로 생각한다.					
3	나는 교직생활에서 직무상의 성취감을 느낀다.					
4	나는 교장,교감,동료교사로부터 인정받고 있다고 생각한다.					
5	나는 학생들의 학업성취 결과에 대해서 책임감을 느낀다.					
6	나는 교직과 관련된 나의 개인 생활이 즐겁고 행복하다고 생각한다.					
7	나는 우리학교의 교원복지 후생 시설 등의 근무조건에 만족한다.					
8	장학사들의 장학활동은 학생지도에 도움을 준다고 생각한다.					
9	나는 교재연구와 자료준비를 충분히 하고 있다고 생각한다.					
10	나는 학생들의 학습지도에 만족한다.					
11	나는 학생들의 인성지도 및 생활지도에 만족한다.					

구분	항 목	항상 그렇다 (5)	대체로 그렇다 (4)	보통 이다 (3)	대체로 그렇지 않다(2)	전혀 그렇지 않다(1)
12	나는 내가 맡고 있는 업무량이 알맞다고 생각한다.					
13	나는 교사의 사회적 지위 및 경제적 처우에 만족한다.					
14	나는 다른 직종보다 교직에서 성 장가능성이 크다고 생각한다.					
15	나는 전문성 신장을 위한 연구와 연수기회를 충분히 가지고 있다 고 생각한다.					
16	나는 교원들의 신분보장이 잘 되 어 있다고 생각한다.					
17	나는 학교장이 학년, 학급배정을 공정하게 하고 있다고 생각한다.					
18	나는 학교장이 근무성적평정을 공정하게 하고 있다고 생각한다.					
19	나는 학생과의 인간관계가 원만 하다고 생각한다.					
20	나는 학부모 및 지역인사와의 인간 관계가 원만하다고 생각한다.					
21	나는 동료교원과의 인간관계가 원만하다고 생각한다.					
22	나는 교장, 교감과의 인간관계가 원 만하다고 생각한다.					