

碩士學位論文  
指導教授 金 璟 培

教師가 知覺한 學校組織健康이 그들의  
職務 滿足에 미치는 影響

Effects of the School Organizational Health on the Job Satisfaction

1992年

漢城大學校 行政大學院

教育行政學科

教育行政專攻

吳 讚 善

碩士學位論文  
指導教授 金 璟 培

教師가 知覺한 學校組織健康이 그들의  
職務 滿足에 미치는 影響

Effects of the School Organizational Health on the Job Satisfaction

위 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함

1992年 6月 日

漢城大學校 行政大學院

教育行政學科

教育行政專攻

吳 讚 善

吳讚善의 教育學碩士學位 論文을 認准함

1992年 6月 日

審查委員長 曹 吳 煥 

審查委員 鄭 成 澤 

審查委員 金 環 培 

# 目 次

I. 序 論 .....	1
1. 問題의 提起 .....	1
2. 研究의 目的 .....	2
3. 研究의 制限點 .....	2
II. 理論的 背景 .....	4
1. 組織健康 .....	4
A. 組織健康의 概念 .....	4
B. 學校組織健康에 關한 諸理論 .....	6
2. 職務滿足 .....	11
A. 職務滿足의 概念 .....	11
B. 職務滿足에 關한 諸理論 .....	13
3. 學校組織健康과 職務滿足과의 相關關係 .....	17
4. 先行研究의 考察 .....	18
A. 學校組織風土에 關한 先行研究 .....	18
B. 職務滿足에 關한 先行研究 .....	21
III. 研究의 問題 및 方法 .....	23
1. 研究의 問題 및 假說 .....	23
A. 研究의 問題 .....	23
B. 假 說 .....	23

2. 研究의 方法 .....	25
A. 研究의 對象 .....	25
B. 檢査의 道具 .....	25
C. 研究의 節次 .....	27
D. 資料의 處理 .....	28
IV. 結果 및 解釋 .....	29
1. 教師의 學校組織健康知覺과 職務滿足度의 相關關係 .....	29
2. 教師의 背景變因에 따른 學校組織 健康 .....	31
3. 教師의 背景變因別에 따른 職務滿足度 .....	39
V. 要約 및 結論 .....	46
1. 要    約 .....	46
2. 結    論 .....	47
3. 提    言 .....	50
參考文獻(Bibliography) .....	51
英文抄錄(Abstract) .....	58
附錄(Appendix) .....	61

# 表 目 次

〈表-1〉 標集 對象 教師의 變因別 分布 狀況 .....	25
〈表-2〉 組織健康의 變因別 問項構成 .....	26
〈表-3〉 職務滿足度의 要因別 問項 構成 .....	27
〈表-4〉 教師들의 學校組織健康과 職務滿足度 下位變因의 技術 統計置 .....	29
〈表-5〉 組織健康의 下位變因과 職務滿足度間의 相關關係 .....	30
〈表-6〉 教師의 性別에 따른 組織健康의 下位變因 集團間 差 檢證 .....	32
〈表-7〉 教師의 未, 既婚에 따른 組織健康의 下位變因 集團間 差 檢證 .....	34
〈表-8〉 教師의 出身學校에 따른 組織健康의 下位變因集團間 差 檢證 ..	36
〈表-9〉 教師의 學校級別에 따른 組織 健康의 下位變因集團間 差 檢證 .....	37
〈表-10〉 教師의 性別에 따른 職務滿足의 下位變因 集團間 差 檢證 .....	39
〈表-11〉 教師의 未·既婚에 따른 職務滿足의 下位變因 集團間 差 檢證 .....	41
〈表-12〉 教師의 出身學校에 따른 職務滿足의 下位變因 集團間差 檢證 ..	42
〈表-13〉 教師의 學校級別에 따른 職務滿足의 下位變因集團間 差 檢證 ..	44

# 圖 目 次

<圖-1> 連續性上的假定 .....	13
<圖-2> Maslow의 欲求階梯 5段階 .....	14
<圖-3> 職務滿足—不滿足에 對한 傳統的 概念과 Herzberg의 概念 比較 .....	16
<圖-4> 研究의 節次 .....	28

# I. 序 論

## 1. 問題의 提起

教育의 成敗는 教師에 의하여 左右된다고 하여도 지나친 表現은 아닐 것이다. 그러므로 學校組織內에서의 教師의 職務滿足도와 組織健康은 教師들의 사기양양과 教授活動에 직접적으로 지대한 영향을 미치게 될 것이다. 특히 學校組織內의 핵심적 위치를 차지하고 있으면서 教育目的達成에 관계가 되는 教師에 관한 수많은 研究들이 教師의 職務遂行을 極大化하기 위한 心理的·物理的 環境과의 關係를 밝히는 데 초점을 맞추어 왔다. 學校組織의 대부분은 教師와 學生과의 相互作用에 의해서 이루어 지므로 教師의 滿足感 程度가 學校教育目的 達成에 절대적인 영향을 미친다고 보기 때문에 組織의 效果性을 진단하는 유일한 지표로서 職務滿足이 強調되어 왔다. 그러나 이러한 教師의 職務滿足과 관련된 수많은 研究들도 서로 相反된 結果를 가지고 있다는 事實을 알 수 있다. 거의 모든 研究들은 研究의 範疇과 對象이 한정될 수 밖에 없으며 研究 對象者들 즉 教師들이 소속되어 있는 組織의 樣態가 다르기 때문에 이런 相反된 結果는 당연하다고 하겠다. 이와같은 서로 相反된 先行研究 結果들을 勘案하면서 본 研究는 文獻的 考察의 結果를 基礎로 하여 學校組織의 健康이 教師의 職務滿足에 어떠한 影響을 미치는가를 分析하고자 한다.

따라서 본 研究는 教師가 勤務하고 있는 學校組織의 健康이 그들의 職務滿足에 어느 정도 影響을 미치는가를 究明하는데 주된 目的이 있으며 學校

組織健康을 構成하고 있는 하위 변인들과 教師職務滿足을 構成하고 있는 하위 변인과의 關係를 밝혀야 할 學問的 關心과 必要性에 의해 시도되었다.

## 2. 研究의 目的

本 研究의 目的은 中等學校에 在職하고 있는 教師들이 知覺한 學校組織健康과 職務滿足이 서로 어떤 關係에 놓여 있는가를 밝혀내는데 있다. 따라서 본 研究의 目的을 보다 具體的으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 教師들이 知覺한 學校組織 健康은 그들의 職務滿足과 서로 어떤 關係가 있는가를 究明하는데 있다.

둘째, 教師들의 性別, 結婚與否, 出身校別, 學校級別에 따라서 學校組織 健康 知覺이 어떠한 차이점이 있는지를 究明한다.

셋째, 教師들의 性別, 結婚여부, 出身校別, 學校級別에 따라서 그들의 職務滿足度 知覺은 어떠한 차이가 있는가를 究明하고자 한다.

## 3. 研究의 制限點

中學校 高等學校의 組織風土와 教師의 職務滿足과의 關係를 밝혀려고 하는 본 研究는 다음과 같은 制限點을 갖는다.

1) 研究의 對象을 標集하는데 있어서 京畿道 地域에만 局限하였으므로 본 研究를 통해서 얻어진 結果를 全國的으로 一般化시키기에는 다소의 어려움이 뒤따른다.

2) 標集對象수가 적어서 統計的인 오차가 생겨날 可能性이 있고 그에 따라 資料解釋의 一般化에 限界가 뒤따른다.

3) 測定道具의 問題수가 적어서 學校組織健康의 特性和 教師職務滿足을 골고루 파악하기에 어려움이 있다.

## II. 理論的 背景

### 1. 組織健康

#### A. 組織健康의 概念

學校組織健康을 概念化하기 위해 우선 여러 學者들의 組織健康에 對한 概念을 살펴보기로 한다. 組織健康에 對한 概念規定은 學者들에 따라서 그 見解가 分分하다. Argyris는 組織健康을 組織의 維持와 目標의 成就와 外的環境에 적용할 수 있는 能力으로 보았으며<sup>1)</sup> Miles는 組織의 社會心理的인 構成要素들의 상호작용에 依한 目的 成就機能과 構成員의 管理機能 및 組織의 成長과 變化기능의 狀態를 組織健康으로 規定하고 있다.<sup>2)</sup>

또한 Bennis는 組織健康을 環境에 能動的으로 適應하고 自身의 存在와 業務에 대하여 停滯感을 가지며 精確하게 現實을 知覺하는 能力으로 정의하고 있으며,<sup>3)</sup> Fordyce등은 精體감과 사명감 그리고 적용력을 가질때 健康하다고

- 1) Chris Argyris, "Integrating the Individual and the Organization", New York: John Wiley & Sons, Inc., 1964, p.123. 引用한 王基恒, 學校 組織健康 診斷을 위한 分析研究, 중앙대학교 대학원 박사학위 논문, 1983, p.16.
- 2) Miles M.B., Planned change and organizational Health, Figure and Ground, in F.D. Carver and T.J.Sergiovanni(eds.), Organization and Human Behavior Focus on Schools, New York: McGraw-Hill, 1969, pp. 375-391.
- 3) Warren G.Bennis, "The concept of organizational Health", Organization (New York: McGraw-Hill book co., 1966), p.51. 引用한 王基恒, 前揭論文, p.15.

보았다.<sup>4)</sup> 그리고 Cornillot는 組織健康을 組織의 忍耐, 補償適應의 能力으로 보고 있으며<sup>5)</sup> Clark는 組織健康을 人間 相互間의 能力, 役割의 명료성 目的의 認知, 그리고 課業成就를 위한 組織의 能力으로 보면서 특히 課業의 成就와 組織의 維持를 強調하였다.<sup>6)</sup> 한편 Conway는 目的을 達成하기 위하여 知的, 情緒的, 身體的 諸資源을 活用할 수 있는 組織의 能力을 組織健康으로 概念짓고 있다.<sup>7)</sup>

王基恒은 組織健康을 組織의 最適機能狀態로 보고 組織의 目的達成機能, 維持機能, 環境에의 適應機能을 窮極的 機能으로 보았으며,<sup>8)</sup> 尹鍾健은 組織健康을 組織의 潛在能力으로 보고 組織의 環境변화에 잘 대처하면서 維持發展을 계속해 나가고 組織目標를 效果的으로 達成할 수 있는 能力을 갖추었을 때 健康한 組織이라고 하였다. 그리고 健康한 組織이라고 해서 반드시 성공적으로 組織을 운영해 나가고 發展을 계속해 나간다는 保障은 없다.

- 
- 4) Jack K. Fordyce and et al. Managing with people (Reading Mass, Addison, Wesley Publishing Co., 1971), pp.8-9. 引用한 王基恒, 上揭論文, p.15.
  - 5) P.Cornillot, "Health Higher Education and the Community: Towards a Regional Health University," Report of an International Conference at OECD, University of Paris III, 1977, pp.92-94. 引用한 王基恒, 上揭論文, pp.15-16.
  - 6) Teriy Ann Clark, "Organizational Health and the Small Task Group", University of Pennsylvania, 1977, p.151.
  - 7) James A. Conway, "Conflict and Change Strategies: The Agency of choice," in M.M. Milstein(ed.), Schools, Conflict and change, New York: Teachers College Press, 1980), pp.279-283. 引用한 王基恒, 上揭論文, p.15.
  - 8) 王基恒, 「教育組織論」(서울: 집문당, 1986), p.278.

그러나 組織이 健康하면 어려운 事態에 직면했을때 그렇지 못한 組織보다 蘇生하고 再起할 可能性은 크며 維持할 可能性은 높을 것이다. “그것은 곧 組織의 潛在能力으로서의 健康이다” 라고 定義하고 있다.<sup>9)</sup> 이밖에 Mort는 組織健康을 高度의 適應性으로, Griffith는 開放性으로, Roddin은 융통성으로 規定짓고 있다. 一般的으로 組織健康의 概念은 人間에 있어서의 健康과 같은 概念을 規定하고 있다. 즉 健康한 사람이 人體組織의 各 器官이 충분히 발휘되고 어떠한 環境의 변화에도 잘 適應함으로써 맡은바 責任을 효율적으로 遂行해 나가는 能力을 갖추는 것이다. 따라서 본 研究에 있어서의 學校組織健康이란 地域社會의 諸環境 變化에 適應하면서 同時에 全敎職員들의 創意와 意思疏通을 바탕으로 學校經營 目標가 構案되고 이 目標를 遂行함에 있어 能率的인 資源活用과 組織員의 일체감과 使命感에 의하여 學校組織의 維持生産機能을 발휘할 수 있는 能力의 總體로 規定한다.

#### B. 學校組織健康에 關한 諸理論

組織健康의 概念을 學校組織에 최초로 導入한 사람은 Miles이다. 그는 學校組織特性의 대부분이 學校組織의 效果性を 저해하는 要因들로 보고 이러한 저해요인들을 改善하면 健康한 組織이 되며 그에따라 學校組織의 效果性を 높일 수 있다고 하였다. Miles는 學校組織의 健康에 영향을 미치는 다음과 같은 10가지 要因들을 소개하고 있다.<sup>10)</sup>

9) 尹鍾健, 「教育行政과 學校經營」(서울: 교육연구사, 1986), p. 309.

10) Miles, M.B., “Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground,” Change Process in the Public schools, center for the Advanced study of Educational Administration, The University of Oregon, Eugene, Ore., 1965, pp.11-34.

① 自己中心性 : 達成可能하고 적절한 組織目標가 職員들에게 理解되고 받아들이는 정도

② 意思疏通의 適切性 : 垂直的, 水平的 意思疏通과 環境과의 意思疏通 및 그것을 妨害하거나 助長하는 要素들의 量

③ 資源活用 : 個人的 自己實現感과 職務滿足感을 느낄 수 있도록 人力 資源을 效果的으로 活用할 정도

④ 凝集性 : 組織員들의 組織을 좋아하고 協同的인 方法에 영향을 미치게 하기 위하여 組織에 남아 있기를 원하는 정도

⑤ 權力配分의 適切性 : 組織內部的 影響力이 고르게 分布되어 있는 정도

⑥ 士氣 : 幸福과 滿足을 느끼는 정도

⑦ 革新性 : 成長과 發展과 改善을 위한 새로운 過程과 目的을 創案하는 傾向性

⑧ 自律性 : 受動的으로 外部 環境의 刺戟에 反應하기 보다 能動的으로 調和속에 獨立的으로 行動하는 傾向性

⑨ 適應性 : 주위 環境보다 더 빨리 變化하고 改善하고 적응할 수 있는 정도

⑩ 問題解決의 適切性 : 最少의 勞力으로 永久的인 問題解決을 하며 問題自體를 監視하는 能力

또한 Kimpston은 學校組織의 健康要因을 다음과 같이 5가지 要因으로 제시하고 있다.<sup>11)</sup>

11) R.D. Kimpston, et.al., Organizational Health: A requisite for Innovation, pp.543-547에서 引用, 朴容憲, 「學校社會」, (서울:배영사, 1981), pp.90-95.

① 意思決定 : 問題解決을 위한 意思決定過程에 組織員들이 參與하는 범위

② 人間關係 : 組織員들이 그들의 職分과 서로간에 關해서 느끼는 정도

③ 革新性 : 組織員들이 새로운 方法 새로운 計劃등의 實踐에 對하여 느끼는 程度

④ 自律性 : 組織員 個個人이 그들의 多様な 役割機能을 知覺하는 程度

⑤ 學校—地域社會關係 : 組織員들이 地域社會등 주위의 環境과 相互作用하는 程度

한편 Owens는 學校組織의 健康診斷을 위하여 다음과 같은 資料가 必要하다고 보았다.<sup>12)</sup>

① 意思決定의 方向

② 士氣

③ 教師와 校長사이의 人間關係

④ 學校와 地域社會와의 關係

⑤ 意思疏通의 適切性 및 明瞭化

⑥ 組織風土

⑦ 職務滿足도와 그 理由

⑧ 學校의 目標와 그것의 知覺度

王基恒은 學校組織의 健康要因을 다음과 같이 13가지로 分類하고 있다.<sup>13)</sup>

① 權力配分の 適切性

12) 朴容憲, 「前掲書」, p.96.

13) 王基恒, “學校組織 健康診斷을 위한 理論的 模型”, 金鍾喆 回甲記念 論文集, 1983, p.175.

- ② 資源活用の 適切性
- ③ 凝集性
- ④ 信賴性
- ⑤ 適應性
- ⑥ 意思疏通의 適切性
- ⑦ 革新性
- ⑧ 自律性
- ⑨ 同助性
- ⑩ 指導性
- 11 企劃性
- 12 生産性
- 13 目的指向性

한편 尹鍾健은 여러 學者들이 제시한 學校組織健康의 要因을 다음과 같이 規定하고 있다.<sup>14)</sup>

① 能率性 : 學校目標를 效果的으로 達成하고 學習效果를 極大化시키기 위한 學校組織의 知的機能을 말한다. 能率的인 學校 組織은 ㉠ 目標가 明瞭하고 ㉡ 意思決定形態가 民主的이며 ㉢ 人力配分이 合理的으로 되어있고 ㉣ 計劃性있게 運營되는 組織이어야 한다.

② 革新性 : 새로운 知識 情報, 아이디어 등을 받아들여 學校組織의 能力을 改善하려는 努力을 말한다. 學校組織이 革新的으로 되려면 ㉠ 組織이 開放體制를 갖추고 ㉡ 敎師들의 創意性과 融通性을 존중하며 ㉢ 敎師들이 革新家的인 氣質을 갖추어야 한다.

14) 尹鍾健, 「前掲書」, pp.17-21.

③ 適應性 : 地域社會, 기타 環境의 계속적인 變化에 잘 對應하고 他機關과 相互協同하고 있는 能力을 말한다. 學校는 地域社會로부터 學生을 供給받고 있으며 社會環境의 變化에 適應할 수 있는 能力을 기르는 것이 重要한 機能의 하나이다. 그러므로 學校組織은 地域社會와의 紐帶를 強化하고 相互協助하여 安定과 調和를 維持해야 한다.

④ 凝集性 : 組織構成員 個個人的 欲求와 組織의 欲求와 어떻게 調和시킬 것인가의 문제이다. 組織의 目標達成에만 關心을 두고 組織構成員의 欲求를 무시하게 되면 個人은 不滿이 쌓이게 되고 葛藤이 생기며 士氣는 저하되고 근무의욕도 저하되어 그만큼 生産性이 弱化된다. 學校組織의 凝集性은 ㉠ 教師들의 職務滿足度를 통해서 ㉡ 上下左右의 意思疏通의 程度·教師相互間의 信賴度, 談話등을 통한 人間關係 程度로서 測定할 수 있다.

⑤ 指導性 : 學校組織을 效果的으로 管理하는 能力과 民主的으로 獎學하는 學校長의 能力을 말한다. 指導者로서 校長의 職分은 管理와 獎學의 두가지이다. 管理는 주로 指示·監督·統制의 形態로 이루어 진다. 이러한 機能을 成功的으로 遂行하려면 ㉠ 行政手腕이 있어야 하며 ㉡ 指導力이 있어야 한다. 學校長의 管理能力은 學校組織의 能率성과 革新성에 影響력이 크며 校長의 指導力 즉 獎學能力은 學校組織의 適應성과 凝集성에 큰 影響력을 行事한다.

## 2. 職務滿足

### A. 職務滿足의 概念

職務滿足에 關해서는 學者들의 見解에 따라 그 解釋이 分分하다. 職務滿足이란 組織構成員의 心理的·生理的·環境的 상황의 綜合狀態라고 定義하였고<sup>15)</sup> Tiffin과 McCormick은 職務滿足을 職務에서 體驗된 또는 職務로부터 由來하는 欲求滿足의 程度이며 이는 個人的인 것이므로 各個人의 價値體系에 따라 相異한 形態를 나타낸다.<sup>16)</sup> Smith는 職務滿足을 職務에 對한 組織構成員들의 效果的인 反應이라고 하며 그들의 職務經驗이 自身の 價値와 欲求에 符合될때 더욱 滿足하게 느끼게 된다고 하였다.<sup>17)</sup>

Porter와 Lawler는 職務滿足을 實際로 얻은 補償이 正當하다고 認知되는 水準을 充足하거나 超過하는데 失敗하면 할수록 주어진 狀況에 對한 不滿은 더 커진다고 한다.<sup>18)</sup>

또한 Bertly와 Rempel은 個人이 주어진 職務狀況에서 個人과 集團의 目標

---

15) 박규진, "學校行政家の 行政類型과 職務滿足度와의 關係", 「教育行政學 研究, 제1권 1호」, 1983, p.165 재인용.

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

17) P.C. Smith, The Development of method of Measuring Satisfaction: The Corne Studies in Edwin Afloshman(ed.), Personnel and Industrial, Homewood: Dorsey Press, 1967, pp.343-350.

18) Lyman W.Porter and Edward E.Laewer III, Managerial Attitudes and Performance(Home Wood: Irwin, 1968), p.31.

를 成就하려 할때 맞게되는 職業的 關心 또는 熱意로 보았으며,<sup>19)</sup> J.P. Campbell등은 一般的으로 職務滿足이란 個人的 職務와 職務狀況에 對한 程度와 느낌이 積極的이거나 積極的樣相을 뜻한다<sup>20)</sup>고 하였다. Miskel등은 個人이 現在 담당하고 있는 職務에 對해서 가지고 있는 感性的 方向으로 보았다.<sup>21)</sup>

이외에도 金海東은 職務를 遂行하는 행위 自體를 즐기는 것을 職務滿足으로 보며<sup>22)</sup> 특히 金昌杰은 教師의 職務滿足에 對해 教師의 職務를 遂行해 나가는 過程에서 內外的으로 欲求가 充足되어 職務에 對해 熱意, 關心, 善意의 感性的 程度를 갖는 滿足의 程度<sup>23)</sup>라고 定義하고 있다.

이와같이 다양한 職務滿足에 對한 定義를 教師의 職務滿足과 關聯시켜 볼때 教師는 그들의 敎職經驗을 통해서 갖게되는 情緒的인 滿足의 程度라고 본다.

- 
- 19) Ralph R. Bently and Averno M. Rempel, Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire (Indiana: University Book store, 1970)
- 20) J.P. Campbell et al., Managerial Behavior, performance and Effectiveness(New York: McGraw-Hill, 1970), p.387.
- 21) Cecil G. Miskel, Robert Fevurly and John Stewart, Bureaucratic Structure, Organization Process and Three Dimension of School Effectiveness(New York: ERIC Document, 1977), pp.4-5.
- 22) 金海東, “韓國公務員의 形成主義的 態度에 관한 研究”, 行政論文 Vol. XII, No.2, 서울대 행정대학원, 1974, p.48.
- 23) 金昌杰, 「教育行政學」(서울: 박문각, 1985), p.23.



인 영향을 미치는 要因으로 보았다.

#### B) 欲求段階理論

이 理論의 代表的인 學者는 Maslow인데 그는 人間的 欲求와 그것이 人間的 行動에 미치는 영향에 關한 人間動機化 理論을 提案하였는데 그 內容은 다음과 같다.

첫째, 人間은 欲求하는 存在로서 항상 무엇인가를 원하며 더욱 더 많이 원한다.

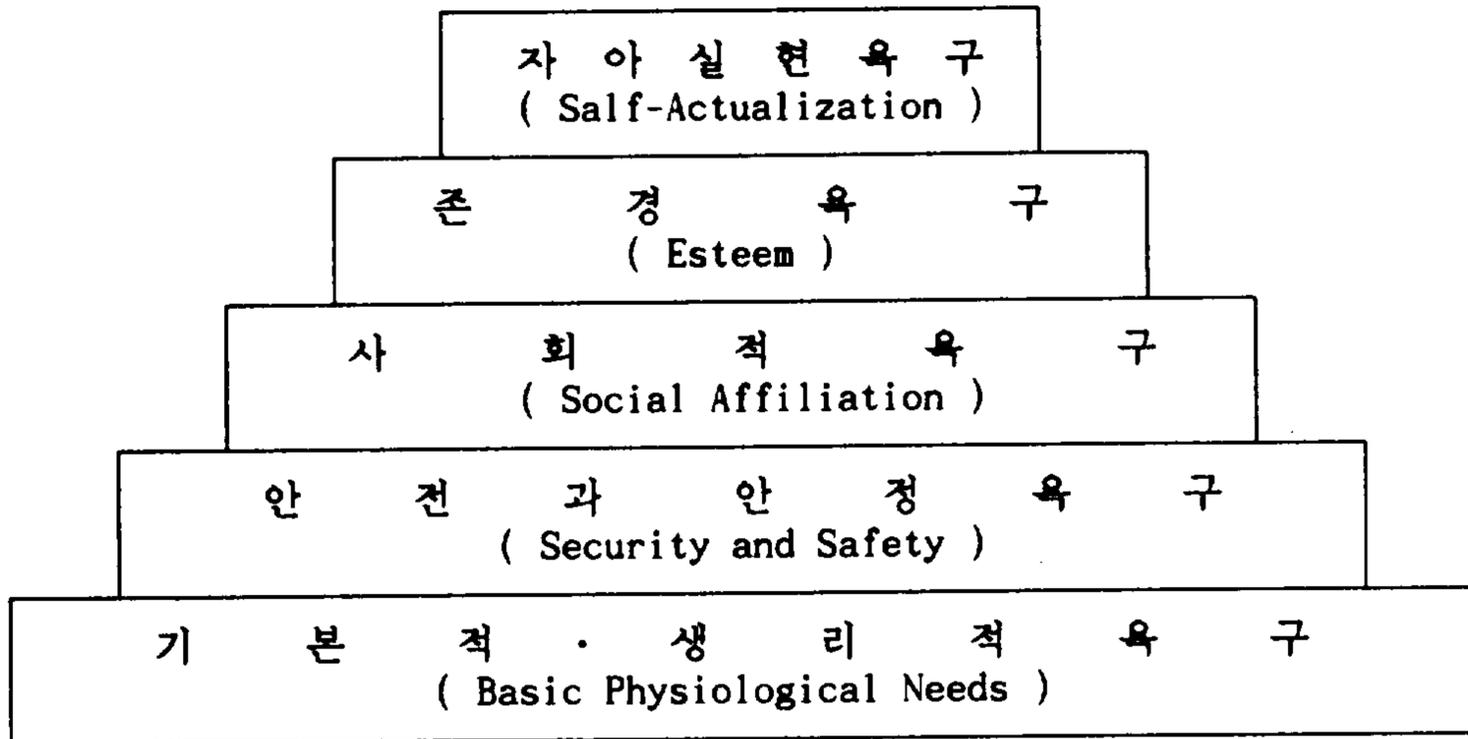
둘째, 充足된 欲求는 더이상 行爲의 動機要因이 되지 못하고 充足되지 못한 欲求만이 行動을 誘發시킨다.

셋째, 人間的 欲求는 일련의 欲求體系를 이룬다. 또한 Maslow는 人間的 欲求體系를 아래와 같이 5개의 段階로 나누고 있다.<sup>25)</sup>

Maslow는 人間的 欲求가 發達과 成就過程에 따라 低次元의 欲求에서 高次元의 것으로 變하고 各 欲求가 位階的 順序를 이루고 있어서 下位 階層의 欲求가 充足되기 전에는 上位階層의 欲求가 나타나지 않는다고 하였다. 그러나 人間的 欲求는 個人에 따라 다를 수 있고 文化에 따라 그 경향이 달라질 수 있어서 絶대로 고정된 것은 아니라는 점에서 이 理論은 많은 批判을 받고 있다.

---

25) A.H. Maslow, Motivation and Personality (New York: Harper & Row, 1954), pp. 80-106.



〈圖-2〉 Maslow의 欲求階梯 5段階

C) 動機－衛生理論(Motivation－Hygiene Theory)

이 理論의 代表的인 學者는 Herzberg인데 그는 傳統的인 立場에 동의하지 않고 人間에게 滿足을 주는 要因과 不滿足을 주는 要因이 別도로 存在한다는 假說을 중심으로 動機－衛生理論을 소개하였다.<sup>26)</sup> Herzberg는 構成員에게 滿足을 주는 動機要因(成就感, 安定感, 作業自體, 責任感, 發展)등과 不滿足을 주는 衛生理要因(會社政策과 行政, 監督, 賃金, 對人關係, 作業條件등)으로 區分하는데 이는 滿足과 不滿足을 尺度의 同一線上에서 把握하려는 終來의 入場과는 見解를 달리하고 있다. Herzberg는 그의 理論에 依하면 滿足을 주는 要因과 不滿足을 야기시키는 데 기여하는 要因은 서로 區分될 뿐 만 아니라 兩者가 別個의 次元에 있기 때문에 滿足과 不滿足은 反對概念이 아니라는 것이다. 즉, 滿足의 反對가 不滿足이 아니라는 것으로 不滿足의

26) F.Griffith, Adminstrative, Theory in Education: Text and Readings (Midland, Mich.: Pendell Publishing Co., 1979), p.375.



勤務環境과 調和를 갖게되면 勤務에 滿足하고 그 事態를 오래도록 維持하려고 할 것이며, 만일 調和를 찾지 못할 경우 이러한 關係를 形成하려고 勞力하겠지만 이것이 不可能하다고 生覺될 경우 構成員은 勤務環境을 떠나게 된다고 假定하는 理論이다.<sup>29)</sup>

이러한 勤務適應理論에 同調하는 研究者도 있으나 이 理論은 Maslow나 Herzberg의 理論에 비해 生소한 느낌을 주고 또한 후속적인 研究가 적어서 理論으로의 妥當性은 아직 不足하다고 볼 수 있다.

이와같이 職務滿足을 說明하는 여러 理論을 綜合해 볼 때, 여러 要因들이 適切하게 充足되어 個人의 特性和 組織要件과의 一致度가 높을수록 높은 職務滿足에 到達할 수 있고 人間의 動機 및 欲求의 分析을 통해 勞力을 하도록 動機化하여 組織目標와 個人目標를 適切히 一致시키는 것이 가장 중요하다는 것을 알 수 있다.

### 3. 學校組織 健康과 職務滿足과의 相關關係

人間의 有機體와 마찬가지로 組織에 있어서도 어떤 變因의 不均衡 狀態는 組織全體 機能의 不均衡 狀態를 가져오며 組織이 健康하지 못하면 결국 그 조직의 目標達成과 存續·維持에 對한 適應機能이 약화된 것으로 組織構成員들이 不滿足을 느끼거나 不適應을 야기하게 된다.

이처럼 組織 構成員들이 知覺하는 組織健康과 職務滿足과는 密接한 相關이 있으며 不可分의 關係로 볼 수 있다. 學校의 組織健康과 教師의 職務滿

---

29) 대한교육연합회, “교원의 직무만족도에 관한 분석적연구”, 「정책연구 제 26집」 (서울: 대한교육연합회, 1982), 9.11.

足과의 關係를 밝힌 Deever와 Sockly의 研究에서 教師에게 滿足을 주는 要因으로 自發的인 計劃의 樹立과 集行을 들었으며, Lau와 Lawler의 研究 역시 職務에 높은 成就意慾을 가진 教師는 業務의 多樣性 및 裁量處理權등이 缺如된 狀態로 職務가 構成될때 비우호적으로 反應하고 있으며, 이러한 要因이 移職 結定的 要因으로 作用하고 있음을 指摘하고 있다.<sup>30)</sup>

한편, Miles의 研究에서는 健康한 學校는 教師와 學校가 相互滿足하는 方向으로 指向하게 된다고 보았으므로 教師가 學校職務를 擔當하는 동안 不和와 나쁜 狀態의 징후로부터 不滿足의 表現을 우리가 認識할 때에만 不評이 생겨난다고 보았다.<sup>31)</sup>

이상의 研究結果를 통해서 教師가 職務를 直接設計하고 集行할 수 있도록 하며 職務에 關聯된 모든 일을 教師가 自律적으로 관여하도록 하는 분위기 造成이 一般的으로 教師들이 期待하는 勤務環境임을 示唆받을 수 있다 하겠다.

#### 4. 先行研究의 考察

##### A) 學校組織風土에 관한 先行研究

조직풍토에 대한 연구는 1930년대 Lewin에 의해 처음 시작되었다고 할 수 있는데 그는 「Atmosphere」란 용어를 사용하면서 풍토를 인간과 환경의 상호 작용으로 파악하였다.<sup>32)</sup> 또 McGregor는 管理風土(managerial climate)란 용

30) 大韓教育聯合會, 「前掲書」, pp.12-13.

31) M. B. Miles, *op.cit.*, pp.371-391.

32) Kurt Lewin, Resolving Social Conflict (New York: Harpers, 1948)를 引用한 朴容憲의 「前掲書」, pp.268-271.

어를 사용하면서 풍토를 상급자의 지도성 유형이나 인격유형보다 더 중요하다고 하였다.

Litwin과 Stringer는 지도성의 스타일에 따라 조직의 풍토가 다르게 나타남을 연구하였고,<sup>33)</sup> Bishop은 학교의 공식적 구조특성이 學校組織風土에 영향을 주고 있다고 보고 있다. 즉, 관료지향적인 교육구의 교사들은 더 廢鎖的이고 壓迫된 것으로 組織을 知覺하며 不安을 더 느끼는데 비하여 專門指向的인 教育區는 더 信賴的이고 開放的이며 教師들에게 不安을 적게 주는 것으로 보고 있다.

Hoy와 Miskel은 開放的이고 健康한 組織風土가 學生의 學業成就에 반드시 좋은 結果를 가져오는 것은 아니라고 言及하고 있다. 즉 開放性이 나쁜 프로그램을 좋게 만드는 것은 아니라고 했다.<sup>34)</sup>

Hartley와 Hoy는 學校組織風土가 開放的 일수록 學校에 대한 學生의 疎外感이 減少한다는 것을 研究하였고, Anderson은 學校가 開放的일수록 學校長은 더 自信感이 있고, 쾌활하고 사교적이며 臨機應變的이라고 말하고 있다.

O.C.D.Q에 대하여 논란이 있었는데 Andrews는 組織風土는 8개의 變因으로 充分하며 6개의 風土類型으로 分類할 必要가 없다고 主張하였고, Brown은 學校組織風土의 類型은 6개가 아니라 8개로 分類하는 것이 낫다고 主張하였다.

Carver와 Sergiovanni에 의하면 O.C.D.Q는 大規模의 中等學校 組織風土를

---

33) George H.Litwin and Robert A.Stringer, Motivation and Organizational Climate(Boston: Division of Research Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), p.7.

34) Wayne K.Hoy and Cecil G.Miskel, Educational Administration (New York: Random House, Inc., 1982), p.144.

적절하게 묘사하는데 충분한 효력이 없다고 말했다.<sup>35)</sup> 그러나 그렇지는 않은 것 같다. 中等學校間에 選定된 不連續風土에 대한 模範 프로파일 方法은 특별히 유용하지 못함에도 불구하고 開放性指標는 開放과 廢鎖의 關係를 檢討하는 한 方法을 提供해 준다고 최근의 研究에서 指摘하고 있다. 더욱이 O.C.D.Q의 모든 下位變因은 國民學校와 같이 中等學校의 組織風土에 중요한 構成要素를 測定한다.

結果적으로 O.C.D.Q는 教師 對 教師, 教師 對 校長의 關係에서 學校風土의 一般的 圖表를 만드는데 유용한 道具이며 이것은 社會的 基準이나 行動의 受容性에 관한 것으로 생각할 수 있다. 8개의 下位變因은 學校風土에 대한 妥當性과 信賴性에 관한 測定으로 構成되어 있다. 이러한 下位變因은 學校의 프로파일 形成하고 이것을 研究, 評價, 現職教育 또는 自體分析에 使用할 수 있다. 이에 부가해서 開放性指標는 開放-廢鎖의 概念에 따라 學校를 比較하는 한 方法을 提供해 준다.

以上の 研究들로 부터 살펴보면 學校組織風土에 대한 研究는 組織風土의 研究로 부터 派生되어 왔으며 비교적 最近에 주목된 研究課題라 할 수 있다. 또 우리나라에서도 이에 대한 研究가 활발히 進行되어 왔으며 다른 變因들과 關聯지어 研究되고 있음을 알 수 있다. 즉 學校의 組織風土는 그 組織構成員인 教師에게 여러가지로 影響을 미치고 있으며 그것은 다시 여러 側面에서 教育活動에 介入하고 있다. 따라서 教育이 이루어지고 있는 場所인 學校의 組織風土 如何는 教育의 成敗를 쥐고있는 열쇠가 되고 있음은 분명하다.

---

35) F. D. Carver and T. J. Sergiovanni, "Notes on the O.C.D.Q", The Journal of Educational Administration, 4, No.6 (Spring 1961), p.81.

## B) 職務滿足에 관한 先行研究

직무만족에 관해 Gorton은 “개인이 敎師로서 役割을 遂行하는 過程에서 自身の 個人的 專門的 欲求를 充足시키는 程度”라고 보았으며<sup>36)</sup> Steers와 Porter는 “개인이 직무와 직무경험을 통하여 느끼는 情緒狀態”라고 정의했다.<sup>37)</sup>

Porter와 Lawler는 직무만족을 “실제로 받은 補償이 받을 것이라고 기대한 수준의 보상과 일치하느냐 초과하느냐”로 보고 기대수준 보다 보상이 적을수록 불만족은 커진다고 보았다.<sup>38)</sup>

Dittrich와 Carrel에 의하면 “직무만족은 生産性, 缺勤, 轉職과 관계가 있으며 조직의 외부 보다는 내부에서 생기는 공정성의 비교에 의해 크게 影響을 받는다”고 하였다. 즉, 不公正性은 構成員으로 하여금 缺勤하게 만들고 缺勤은 마침내 轉職에 이르게 된다는 것이다.

우리나라에서의 研究로는 다음의 몇 가지를 들 수가 있다.

職務滿足을 敎育學用語辭典에서 찾아보면 “주어진 職務가 얼마만큼 個人의 自我를 充足시켜 주는가의 尺度이며 主要要素는 職務에 대한 個人의 關心度이다. 一般的으로 볼 때 각 個人에게 興味가 있고 自我實現의 기회가 豊富하며 創造性을 충분히 發揮할 수 있는 職業의 滿足도가 높다고 할 수

36) Richard A. Gorton, Administrator-Staff Relations, School Administration (W.M.C. Brown Company Publishers, 1976), p. 31.

37) Richard M. Steers and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior (N.Y.: McGraw Hill Book Co., 1975), p. 130.

38) Vicholas Imparato, “Relationship Between Porters Need Satisfaction Questionnaire and the Job Descriptive Index”, Journal of Applied Psychology, Vol. 56, No. 5, 1972, 397-405.

있다”로 되어있다.<sup>39)</sup>

이완정은 職務滿足을 “職務環境이 成員에게 갖게하는 關心·熱意 호의 등과 같은 感情的”라고 定義했다.<sup>40)</sup>

金璟東은 職務滿足이란 “個人的 職務에 대한 適應을 말하며, 組織環境과 個人特性과의 相互作用의 結果로 생기고 諸要因들이 적절히 충족되어 개인의 特性和 組織要件과의 一致도가 높을수록 개인의 職務滿足도는 높아진다”고 보았다.<sup>41)</sup>

以上에서 살펴본 여러학자들의 見解를 綜合해 볼때 職務滿足이란 「教師가 役割을 遂行하는 過程에서 自我實現의 機會가 豊富하고 자기의 能力을 充分히 發揮할 수 있는 與件이 造成되어 職務에 대한 欲求가 充足된 狀態」라고 定義할 수 있다.

---

39) 서울대학교 教育問題研究所, 「教育學用語辭典」(서울:博英社, 1981), p. 1.

40) 이완정, “中學校 校長의 指導性和 教師의 職務滿足도가 教師의 職務成果에 미치는 影響에 관한 研究”, 博士學位論文 高麗大學校 大學院, 1982, p. 30.

41) 金璟東, “從業員의 職務滿足 測定을 위한 2個의 尺度”, 行動科學 2권 2호(서울: 한국행동과학연구소, 1969), 9.

## Ⅱ. 研究의 問題 및 方法

### 1. 研究의 問題 및 假說

#### A. 研究問題

앞서 진술한 본 研究의 目的을 達成하기 위하여 본 研究는 다음과 같은 研究問題를 設定하였다.

첫째, 敎師들이 知覺한 學校組織健康은 그들의 職務滿足과 서로 어떠한 關係에 놓여 있는가?

둘째, 敎師들의 背景變因(性別, 結婚與否, 出身校別, 學校級別)에 따라서 學校組織健康은 集團間에 어떠한 差異가 있는가?

셋째, 敎師들의 背景變因에 따라서 그들의 職務滿足度 知覺은 集團間에 어떠한 差異가 있는가?

#### B. 假說

앞서 理論的 背景에서의 여러 理論을 土臺로 하여 본 研究에서는 다음과 같은 假說을 設定하였다.

<假說 I> 敎師들이 知覺한 學校組織 健康 下位變因들과 그들의 職務滿足度 下位變因들과는 統計적으로 有意한 差異가 있을 것이다.

<假說 II> 敎師들의 ①性別 ②結婚與否 ③出身校別 ④學校級別에 따라서 學校組織健康의 下位變因, 즉 ㉠能率性 ㉡革新性 ㉢適應性 ㉣

凝集性 ㉔指導性 知覺程度는 統計的으로 有意한 差異가 있을 것이다.

<假說 Ⅲ> 教師들의 ①性別 ②結婚與否 ③出身校別 ④學校級別에 따라서 職務滿足의 下位變因, 즉 ㉑人間關係 ㉒擔當職務 ㉓勤務環境 ㉔補償體制 ㉕專門性 伸張 ㉖行政體制 ㉗認定行爲 知覺 程度는 統計的으로 有意한 差異가 있을 것이다.

## 2. 研究의 方法

### A. 研究의 對象

本 研究의 標集對象은 京畿道에 所在하고 있는 公私立 中高等學校에 在職하고 있는 男女教師 219名을 무작위 標集(random sample) 選定하였다.

標集對象 教師의 背景變因別 狀況을 살펴보면 <表-1>과 같다.

<表-1> 標集對象 教師의 變因別 分布 狀況

배경변인	성 별		결혼관계		출신교별		학교급별	
	남	여	미혼	기혼	사 범	비사범	중학교	고등학교
인 원	106	113	50	169	143	76	133	86

총 배부수 232매 중에서 회수된 질문지는 221매중 부실한 응답을 보인 2매를 제외한 나머지 219매를 본 연구의 대상으로 하였다(회수율-95.26%, 유효율-99.54%).

### B. 檢査의 道具

本 研究를 爲하여 使用한 檢査道具는 2부로 構成되어 있다. 하나는 學校 組織 健康을 測定하기 爲한 質問紙이며 다른 하나는 教師들의 職務滿足度를 測定하기 爲한 質問紙이다.

A) 學校組織健康 測定을 위한 質問紙

本 研究에서 使用한 質問紙는 Kimpston이 作成하여 이용한 學校組織健康 診斷道具(O.H.D.Q.) 6개 變因을 다시 修正補完하여 作成한 尹鍾健의 學校組織健康 診斷檢査를 다시 5개 變인 30문항을 축소 調整하였다.

學校組織健康 診斷檢査의 문항 구성 내용을 보면 다음 <表-2>와 같다.

<表-2> 組織健康의 變因別 問項構成

組 織 健 康 變 因	問 項 番 號
1. 能 率 性	1, 6, 11, 16, 21, 26
2. 革 新 性	2, 7, 12, 17, 22, 27
3. 適 應 性	3, 8, 13, 18, 23, 28
4. 凝 集 性	4, 9, 14, 19, 24, 29
5. 指 導 性	5, 10, 15, 20, 25, 30

B) 職務滿足度測定을 爲한 質問紙

教師의 職務滿足度 測定을 爲한 設問은 大韓教育聯合會가 開發한 教師職務滿足尺度(Korean Teacher Opinionnaire)와 先行 研究物의 關係設問을 參考로 하여 21個 問項으로 作成하였으며, Likert式 4段階 尺度로 應答하게 하였다. 그리고 本 質問紙는 教師 80名을 對象으로 pre-test한 結果의 信賴度는 Cronbach  $\alpha$ 係數가 0.81이었다. 또한 質問紙의 構成은 7個의 教職滿足要因別로 各 3問項式 <表-3>와 같이 配列하였다.

<表-3>

職務滿足의 要因別 問項構成

組織滿足要因	問 項 番 號
1. 人間 關係	1, 2, 3
2. 擔當 職務	4, 5, 6
3. 勤務 環境	7, 8, 9
4. 補償 體制	10, 11, 12
5. 專門性 伸張	13, 14, 15
6. 行政 體制	16, 17, 18
7. 認定 行爲	19, 20, 21

C. 研究의 節次

本 研究를 遂行하기 위하여 文獻研究를 실시하여 이에 관련된 參考圖書 및 關聯論文 등을 수집하고 여기에 맞는 研究方向을 設定하여 問題提起를 하였다.

제기된 研究問題와 관련된 檢査紙를 수집하고 이에 맞는 對象을 정하여 檢査를 실시하여 통계처리를 하였다. 이와 같은 통계처리를 통하여 최종적으로 研究의 結論을 내린 다음 論文作成을 실시하였다.

本 研究의 論文節次를 좀 더 구체화시키면 다음 <圖-4>과 같다.

內 容	期 間
文 獻 研 究	1991. 9. 1~'91.12.30
研究方向設定 및 研究問題	1992. 1. 5~'92. 1.20
假 說 設 定	1992. 1.21~'92. 1.28
資 料 蒐 集 (質問紙作成 配付 回數)	1992. 2. 1~'92. 2.28
資 料 處 理	1992. 3. 1~'92. 3.30
論 文 作 成	1992. 4. 1~'92. 5.20

〈圖-4〉 研究의 節次

#### D. 資料의 處理

앞서 記述한 假說을 檢證하고자 본 研究에서의 統計方法은 集團間의 差異를 檢證하기 爲하여 t-test를 適用하였으며 學校組織 健康을 構成하고 있는 下位變因과 教師의 職務滿足度를 構成하고 있는 下位變因과의 相關關係를 알아보기 爲하여 Pearson의 積률 상관關係를 적용하였다.

## IV. 結果 및 解釋

本 研究는 크게 3영역으로 區分되는데 첫째 教師의 學校組織健康知覺과 職務滿足度の 相關關係, 둘째, 教師의 배경변인에 따른 學校組織健康, 셋째, 教師의 배경변인에 따른 職務滿足度등을 究明하고자 한다.

### 1. 教師의 學校組織健康知覺과 職務滿足度の 相關關係

1) 먼저 教師들의 學校組織健康 下位變因과 職務滿足度 下位變因의 기술 통계치는 <表-4>와 같다.

<表-4> 教師들의 學校組織健康과 職務滿足度 下位變因의 기술 통계치

구 분 변 인	N	M	S D
組 織 健 康	201	44.14	11.856
能 率 性	216	9.89	2.788
革 新 性	215	8.64	2.729
適 應 性	212	7.83	2.653
彙 集 性	216	8.74	2.705
指 導 性	212	8.99	3.490
職 務 滿 足	213	30.41	6.802
人 間 關 係	218	5.09	1.515
擔 當 職 務	217	3.89	1.188
勤 務 環 境	218	3.94	1.487
補 償 體 制	218	3.65	1.698
專 門 性 伸 張	219	4.63	1.660
行 政 體 制	215	4.36	1.645
認 定 行 爲	218	4.83	1.698

2) 教師가 知覺한 學校組織健康의 下位變因과 그들의 職務滿足度間에는 어떠한 相關關係에 놓여 있는가를 알아본 結果는 다음 <表-5>와 같다.

<表-5> 組織健康의 下位變因과 職務滿足度間的 相關關係

조직건강 하위변인	직무만족 하위변인	인간 관계	담당 직무	근무 환경	보상 체제	전문성 신장	행정 체제	인정 행위
능률성		0.583	-0.009	0.334	0.474	0.309	0.667	0.504
		0.0001	0.8966	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
혁신성		0.483	0.190	0.343	0.376	0.389	0.548	0.441
		0.0001	0.0054	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
적응성		0.357	0.115	0.365	0.337	0.199	0.431	0.278
		0.0001	0.0965	0.0001	0.0001	0.0037	0.0001	0.0001
응집성		0.602	0.007	0.296	0.508	0.260	0.628	0.473
		0.0001	0.9003	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
지도성		0.684	0.044	0.339	0.443	0.245	0.604	0.391
		0.0001	0.5295	0.0001	0.0001	0.0003	0.0001	0.0001

위 <表-5>에서 나타나 있듯이 學校組織健康과 職務滿足度 下位變因과의 相關關係에서 대체로 높은 相關계수를 나타내 보이는 變因은 能率성과 人間關係( $\gamma=0.583$ ,  $P<0.001$ ), 凝集성과 人間關係( $\gamma=0.602$ ,  $P<0.001$ ), 凝集성과 補償體制( $\gamma=0.508$ ,  $P<0.001$ ), 能率성과 行政體制( $\gamma=0.667$ ,  $P<0.001$ ), 凝集성과 行政體制( $\gamma=0.628$ ,  $P<0.001$ ), 指導성과 行政體制( $\gamma=0.604$ ,  $P<0.001$ ), 指導성과 人間關係( $\gamma=0.684$ ,  $P<0.001$ ), 그리고 能率성과 認定行

位( $\gamma=0.504$ ,  $P<0.001$ ) 등으로 밝혀졌다. 따라서 이밖에 다른 變因들도 상당수 統計적으로 有意的인 差異가 있는 것으로 나타났다. 그러나 能率性和 擔當職務( $\gamma=-0.009$ ,  $P>0.05$ ), 適應性和 擔當職務( $\gamma=0.115$ ,  $P<0.05$ ), 凝集性和 擔當職務( $\gamma=0.007$ ,  $P>0.05$ ), 指導性和 擔當職務( $\gamma=0.044$ ,  $P>0.05$ ) 등으로 밝혀져 統計적으로 有意的인 差異가 없는 것으로 밝혀졌다. 이상에서 밝혀진 結果를 綜合해 볼때 상당수는 統計적으로 有意的인 差異를 보이고 있으나 一部 몇몇 變因들은 統計적으로 有意的인 差異가 없는 것으로 밝혀져 본 <假說 I>은 部分的으로 肯定되었다.

本 研究를 통하여 얻어진 結果에서 특이할만한 것은 職務滿足度의 下位變因인 擔當職務는 組織健康의 모든 下位變因들과 아주 낮은 相關關係로 나타난 것으로 미루어 보아 現場 教師들의 지나친 雜務가 學校組織健康을 해치고 있다는 事實을 類推해 볼 수 있다.

## 2. 教師의 背景變因에 따른 學校組織健康

1) 教師의 性別에 따라서 組織健康을 構成하고 있는 下位變因들의 集團間 差異檢證을 알아본 結果는 다음 <表-6>과 같다.

<表-6> 教師의 性別에 따른 組織健康의 下位變因 集團間 差 檢證

하위변인	구분	N	M	S D	t	df	Pr>t
	성별						
能率性	남	102	10.44	3.27	3.00	212	0.0030
	여	112	9.32	2.11			
革新性	남	101	9.41	3.15	4.11	211	0.0001
	여	112	7.92	2.07			
適應性	남	100	8.09	2.98	1.44	208	0.1519
	여	110	7.56	2.30			
凝集性	남	103	9.13	2.97	2.20	212	0.0291
	여	111	8.32	2.36			
指導性	남	101	9.22	3.77	1.11	208	0.2701
	여	109	8.69	3.16			

이상의 <表-6>에서 나타나 보이듯이 能率性 變인에 있어서 얻어진 t의 값이 3.00으로 이는 P=0.01 水準에서 要求되는 t의 값 0.576보다 크게 나타나 本研究의 <假說 II-1a>인 教師性別에 따른 能率性變因은 統計적으로 有意한 差異가 있을 것이라는 것은 肯定된 셈이다. 위 사실을 좀 더 구체적으로 살펴보면 男子教師의 能率性 知覺의 평균차가 10.44, 女子教師의 能率性 평균치 9.32에 비하여 相對적으로 높은 편이다.

革新性 變인에 있어서 실제로 얻어진 t의 값은 4.11로 이는 P=0.001水準에서 要求되는 t의 값 3.291보다 크게 나타나 教師의 性別에 따른 革新性 變因은 統計적으로 有意한 差異가 있을 것이라는 본 <假說 II-1b>는 肯定되

었다. 위의 事實을 좀더 구체적으로 살펴보면 男子教師( $\bar{X}=9.41$ )가 女子教師( $\bar{X}=7.92$ )에 비하여 革新性 知覺 程度가 높은 것으로 밝혀졌다.

適應性 變因에 있어서 實際로 얻어진 t의 값은 1.44로 이는  $P=0.05$ 水準에서 要求되는 t의 값 1.960에 미치지 못하므로 教師의 性別에 따른 適應性 變因은 統計적으로 有意한 差異가 있을 것이라는 本 <假說 II-1c>는 否定되었다.

凝集性 變因에 있어서 實際로 얻어진 t의 값은 2.20으로 이는  $P=0.05$ 水準에서 要求되는 t의 값 1.960보다 약간 크게 나타나 教師의 性別에 따른 適應性 變因은 統計적으로 有意한 差異가 있을 것이라는 本 <假說 II-1d>는 肯定되었다. 이를 좀더 구체적으로 살펴보면 男子教師( $\bar{X}=9.13$ )가 女子教師( $\bar{X}=8.32$ )보다 凝集性 知覺程度가 높은 것으로 밝혀졌다.

指導性 變因에 있어서 實際로 얻어진 t의 값은 1.11로 이는  $P=0.05$ 水準에서 要求되는 t의 값에 미치지 못하므로 教師 性別에 따른 指導性 變因은 統計적으로 有意한 差異가 있을 것이라는 本 <假說 II-1e>는 否定되었다.

위의 事實을 綜合해 볼때 能率性 變因, 革新性變因 그리고 凝集性 變因은 統計적으로 有意한 差異가 있는 것으로 밝혀진 反面 適應性 變因과 指導性 變因은 統計적으로 有意한 差異가 없는 것으로 밝혀졌다. 그러나 이들 組織健康 下位變因 모두 男子教師의 知覺程度가 女子教師의 知覺程度에 비하여 相對적으로 높은 것으로 미루어 보아 男子教師들의 敎職에 臨하는 자세가 더욱 적극적이며 組織 構成員으로서 健全한 思考와 態度를 가지고 있다고 볼 수 있다.

2) 教師의 結婚여부에 따른 組織健康을 構成하고 있는 下位 變因들의 集團間 差異 檢證을 알아본 結果는 다른 <表-7>과 같다.

<表-7> 教師의 未·既婚에 따른 組織健康의 下位變因 集團間 差 檢證

하위변인	구분	N	M	S D	t	df	Pr>t
	미혼						
能率性	미혼	46	9.50	2.19	-1.13	212	0.2598
	기혼	168	10.02	2.93			
革新性	미혼	46	7.85	2.17	-2.32	211	0.0211
	기혼	167	8.89	2.83			
適應性	미혼	46	7.85	2.19	0.01	208	0.9886
	기혼	164	7.84	2.78			
凝集性	미혼	47	8.77	2.59	0.05	212	0.9585
	기혼	167	8.74	2.76			
指導性	미혼	45	8.84	3.41	-0.35	208	0.7298
	기혼	165	9.05	3.53			

위의 <表-7>에서 나타내 보이듯이 能率性에 있어서 實際로 얻어진 t의 값이 -1.13으로 이는 P=0.05水準에서 要求되는 t의 값 1.960에 미치지 못하므로 教師들의 結婚여부에 따라서 能率性 變因의 知覺程度는 統計적으로 有意한 差異가 있을 것이라는 本 <假說 II-2a>는 否定된 셈이다.

革新性 變因에 있어서 實際로 얻어진 t의 값이 -2.32로 이는 P=0.05水準에서 要求되는 t의 값 1.960보다 크게 나타나 教師들의 結婚여부에 따라서

革新性 變因의 知覺程度는 統計的으로 有意한 差異가 있을 것이라는 本 <假說 II-2b>는 肯定되었다. 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 既婚教師 ( $\bar{X}=8.89$ )가 未婚教師( $\bar{X}=7.85$ )보다 相對的으로 革新性 知覺 點數가 높은 것으로 밝혀졌다. 一般的으로 生覺하기에는 敎職經歷 많은 敎師들이 報酬指向的이라고 보는데 반하여 本 研究는 通常的인 觀念과는 正반대의 結果를 가져왔다고 볼 수 있다.

適應性, 凝集性 그리고 指導性 變因에 있어서 실제로 얻어진 t의 값은 각각 0.01, 0.05 그리고 -0.35로 나타나는 이들은  $P=0.05$ 水準에서 要求되는 t의 값 1.960에 훨씬 미치지 못하므로 統計的으로 有意한 差異가 없는 것으로 밝혀져 이들 <假說 II-2c>, <假說 II-2d> 그리고 <假說 II-2e>는 모두 否定된 셈이다. 그런데 適應力 變因과 凝集力 變因의 平均點數는 微細하나 마 未婚이 既婚보다 높은데 반하여 指導性變因의 知覺點數는 그 반대의 結果를 보여주고 있다.

3) 敎師의 出身學校에 따른 組織健康을 構成하고 있는 下位 變因들의 集團間 差異 檢證을 알아본 結果는 다음 <表-8>과 같다.

<表-8> 教師의 出身學校에 따른 組織健康의 下位變因 集團間 差 檢證

하위변인	구분	N	M	S D	t	df	Pr>t
	출신교별						
能率性	사범계	139	9.68	2.41	-1.46	213	0.1464
	비사범계	76	10.26	3.38			
革新性	사범계	140	8.19	2.39	-3.49	212	0.0006
	비사범계	74	9.53	3.11			
適應性	사범계	137	7.47	2.43	-2.60	209	0.0101
	비사범계	74	8.45	2.93			
凝集性	사범계	140	8.66	2.32	-0.49	213	0.6267
	비사범계	75	8.85	3.33			
指導性	사범계	138	8.80	3.24	-0.92	209	0.3582
	비사범계	73	9.26	3.90			

위의 <表-8>에서 알 수 있듯이 革新性 變因과 適應性變因에 있어서 실제로 얻어진 t의 값은 -3.49와 -2.60으로 이들은 각각 P=0.001水準과 P=0.01水準에서 要求되는 t의 값 3.291과 2.576보다 크게 나타나 본 <假說 II-3b>와 <假說 II-3c>는 肯定된 셈이다.

그러나 能率性 變因, 凝集性 變因 그리고 指導性 變因에 있어서 실제로 얻어진 t의 값은 각각 -1.46, -0.49 그리고 -0.92로 나타나 이는 P=0.05水準에서 要求되는 t의 값 1.960에 미치지 못하므로 統計적으로 有意한 差異가 없는 것으로 밝혀졌다. 따라서 本研究의 <假說 II-3a>, <假說 II-3d> 그리고 <假說 II-3e>는 모두 否定된 셈이다.

위의 事實을 綜合해 보면 學校組織健康을 構成하고 있는 모든 下位變因 知覺 平均點數에 있어서 非師範係 出身教師가 師範係 出身教師에 비하여 相對적으로 높게 나타났다. 이러한 結果는 非師範係出身들은 師範係出身에 비하여 就業 選擇의 문이 時代적으로 有利함에도 불구하고 敎職을 選擇함으로써 學校組織健康에 보다 肯定的인 觀點을 갖고 있는데에서 起因된 것으로 보여진다.

4) 敎師의 學校級別에 따른 組織健康을 構成하고 있는 下位 變因들의 集團間 差異 檢證을 알아본 結果는 다른 <表-9>와 같다.

<表-9> 敎師의 學校級別에 따른 組織健康의 下位變因 集團間 差 檢證

하위변인	구분	N	M	S D	t	df	Pr>t
	학교급별						
能率性	중 학교	130	10.13	2.71	1.57	214	0.1172
	고등학교	86	9.52	2.88			
革新性	중 학교	131	8.30	2.70	-2.33	213	0.0206
	고등학교	84	9.18	2.77			
適應性	중 학교	128	7.75	2.28	-0.51	210	0.6102
	고등학교	84	7.94	3.15			
彙集性	중 학교	131	9.01	2.49	1.81	214	0.0718
	고등학교	85	8.33	2.98			
指導性	중 학교	129	9.60	3.30	3.25	210	0.0013
	고등학교	83	8.04	3.58			

위의 <表-9>에서 알 수 있듯이 能率性 變因에 있어서 실제로 얻어진 t의 값이 1.57로 이는  $P=0.05$ 水準에서 요구되는 t의 값 1.960에 미치지 못하므로 本研究의 <假說 II-4a>인 教師들의 학교급별에 따른 能率性 變因은 統計적으로 有意한 差異가 없는 것으로 밝혀져 否定된 셈이다.

革新性變因에 있어서 실제로 얻어진 t의 값이 -2.33으로 이는  $P=0.05$ 水準에서 要求되는 t의 값 1.96보다 크게 나타나 教師들의 학교급별에 따른 革新性 變因의 知覺程度는 統計적으로 有意한 差異가 있을 것이라는 본 <假說 II-4b>는 肯定된 셈이다.

適應性變因에 있어서 실제로 얻어진 t의 값이 -0.51로 이는  $P=0.05$ 水準에서 要求되는 t의 값 1.96에 훨씬 미치지 못하므로 教師들의 學校級別에 따른 適應性變因의 知覺程度는 統計적으로 有意한 差異가 있을 것이라는 본 <假說 II-4c>는 否定되었다.

適應性變因에 있어서 실제로 얻어진 t의 값이 1.81로 이는  $P=0.05$ 水準에서 要求되는 t의 값 1.96에 미치지 못하므로 教師들의 學校級別에 따른 凝集性 變因의 知覺程度는 統計적으로 有意한 差異가 있을 것이라는 본 <假說 II-4d>는 否定되었다.

指導性變因에 있어서 실제로 얻어진 t의 값이 3.25로 이는  $P=0.01$ 水準에서 要求되는 t의 값보다 크게 나타나 教師들의 學校級別에 따른 指導性變因의 知覺程度는 統計적으로 有意한 差異가 있을 것이라는 본 <假說 II-4c>는 肯定된 셈이다.

이러한 結果를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 革新性變因과 適應性變因은 高等學校教師가 中學校教師에 比하여 知覺程度가 높은 것으로 나타난 반면, 能率性變因, 凝集性變因 그리고 指導性變因은 中學校 教師의 知覺程度가 高等學校 教師의 그것에 非하여 相對적으로 높은 것으로 밝혀졌다.

### 3. 教師의 背景變因別에 따른 職務滿足度

1) 教師의 性別에 따라서 職務滿足度を 構成하고 있는 下位變因들의 集團間 差異 檢證을 알아본 結果는 다음 <表-10>과 같다.

<表-10> 教師의 性別에 따른 職務滿足度の 下位變因 集團間 差 檢證

하위변인	구분	N	M	S D	t	df	Pr>t
	성별						
人間關係	남	103	5.13	1.58	0.48	214	0.6293
	여	113	5.03	1.45			
擔當職務	남	103	4.14	1.27	2.91	213	0.0040
	여	112	3.67	1.08			
勤務環境	남	104	4.08	1.59	1.55	214	0.1236
	여	112	3.77	1.35			
補償體制	남	104	3.86	1.73	1.91	214	0.0576
	여	112	3.41	1.63			
專門性伸張	남	104	4.78	1.78	1.26	215	0.2089
	여	113	4.50	1.52			
行政體制	남	102	4.60	1.78	2.24	211	0.0261
	여	111	4.10	1.46			
認定行爲	남	103	5.09	1.73	2.32	214	0.0216
	여	113	4.56	1.63			

위의 <表-10>에서 나타내 보이듯이 擔當業務, 行政體制 그리고 認定行爲 變因에 있어서 실제로 얻어진 t의 값이 각각 2.91, 2.24 그리고 2.32로 이는 P=0.01水準과 0.05水準에서 要求되는 t의 값 2.576과 1.960보다 크게 나타나 統計적으로 有意한 差異가 있는 것으로 밝혀졌다.

따라서 本 研究에서 설정한 <假說 Ⅲ-1b>, <假說 Ⅲ-1f> 그리고 <假說 Ⅲ-1g>는 肯定되었다. 그러나 人間關係, 勤務環境 補償體制 그리고 專門性伸張 變인들은 실제로 얻어진 t의 값이 각각 0.48, 1.55, 1.91, 1.26으로 이는 P=0.05水準에서 要求되는 t의 값 1.96에 미치지 못하므로 統計적으로 有意한 差異가 없는 것으로 밝혀졌다. 따라서 本 研究에서 설정한 <假說 Ⅲ-1a>, <假說 Ⅲ-1c>, <假說 Ⅲ-1d> 그리고 <假說 Ⅲ-1e>등은 否定된 셈이다.

위의 사실을 綜合해 볼때 擔當 職務變因, 行政體制變因 그리고 認定行爲 變인 등은 統計적으로 有意한 差異가 있는 것으로 밝혀진 반면 人間關係變因, 勤務環境變因, 補償體制變因, 그리고 專門性 伸張變因 등은 統計적으로 有意한 差異가 없는 것으로 밝혀졌다.

그러나 이들 職務滿足度 下位變因 모두 男子教師의 知覺程度가 女子教師의 知覺程度에 비하여 相對적으로 職務에 滿足하는 것으로 밝혀졌다.

2) 教師의 結婚與否에 따른 職務滿足度を 構成하고 있는 下位變因들의 集團間 差異 檢證을 알아본 結果는 다음 <表-11>과 같다.

<表-11> 教師의 未·既婚에 따른 職務滿足度의 下位變因 集團間 差 檢證

하위변인	구분	N	M	S D	t	df	Pr>t
	미혼						
人間關係	미혼	47	5.00	1.44	-0.49	214	0.6213
	기혼	169	5.12	1.54			
擔當職務	미혼	48	3.69	1.07	-1.33	213	0.1854
	기혼	167	3.95	1.22			
勤務環境	미혼	48	4.04	1.41	0.56	214	0.5764
	기혼	168	3.90	1.52			
補償體制	미혼	48	3.52	1.43	-0.57	214	0.5726
	기혼	168	3.68	1.78			
專門性伸張	미혼	48	4.73	1.54	0.46	215	0.6461
	기혼	169	4.60	1.71			
行政體制	미혼	46	4.07	1.34	-1.36	211	0.1756
	기혼	167	4.44	1.72			
認定行爲	미혼	47	4.62	1.51	-0.98	214	0.3262
	기혼	167	4.89	1.75			

이상의 <表-11>에서 알 수 있듯이 教師의 結婚與否에 따른 職務滿足度의 모든 下位變因들의 실제로 얻어진 t의 값은 P=0.05水準에서 要求되는 1.96에 미치지 못하는 것으로 나타나 統計적으로 有意한 差異가 없는 것으로 밝혀졌다.

따라서 本 研究의 <假說 Ⅲ-2a>, <假說 Ⅲ-2b>, <假說 Ⅲ-2c>, <假說 Ⅲ

-2d), <假說 Ⅲ-2e>, <假說 Ⅲ-2f> 그리고 <假說 Ⅲ-2g>등 모두 否定되었  
다.

3) 教師의 出身學校別에 따른 職務滿足度를 構成하고 있는 下位變因들의  
集團間 差異 檢證을 알아본 結果는 다음 <表-12>과 같다.

<表-12> 教師의 出身學校에 따른 職務滿足度の 下位變因 集團間 差 檢證

하위변인	구분	N	M	S D	t	df	Pr>t
	출신교별						
人間關係	사범계	141	5.06	1.49	-0.41	215	0.6846
	비사범계	76	5.14	1.57			
擔當職務	사범계	140	3.73	1.12	-2.90	214	0.0041
	비사범계	76	4.21	1.25			
勤務環境	사범계	142	3.79	1.45	-2.07	215	0.0393
	비사범계	75	4.23	1.54			
補償體制	사범계	141	3.58	1.63	-0.86	215	0.3917
	비사범계	76	3.79	1.84			
專門性伸張	사범계	142	4.48	1.70	-2.00	216	0.0468
	비사범계	76	4.95	1.54			
行政體制	사범계	139	4.27	1.59	-0.93	212	0.3520
	비사범계	75	4.49	1.75			
認定行爲	사범계	141	4.70	1.57	-1.63	215	0.1052
	비사범계	76	5.09	1.88			

위의 <表-12>에서 나타내 보이듯이 擔當職務, 勤務環境 그리고 專門性伸張變因에서 실제로 얻어진 t의 값이 각각 -2.90, -2.07, -2.00으로 이는 P=0.05水準에서 要求되는 t의 값 1.96보다 크게 나타나 統計적으로 有意한 差異가 있는 것으로 밝혀졌다. 따라서 本 研究에서 설정한 <假說 Ⅲ-3b>, <假說 Ⅲ-3c> 그리고 <假說 Ⅲ-3e>는 肯定된 셈이다.

그러나 人間關係, 補償體制, 行政體制 그리고 認定行爲 變因들은 실제로 얻어진 t의 값이 각각 -0.41, -0.86, -0.93 그리고 -1.63으로 나타나 이는 P=0.05水準에서 要求되는 t의 값 1.96에 미치지 못하므로 統計적으로 有意한 差異가 없는 것으로 밝혀졌다.

따라서 本 研究에서 설정한 <假說 Ⅲ-3a>, <假說 Ⅲ-3d>, <假說 Ⅲ-3f> 그리고 <假說 Ⅲ-3g>는 否定된 셈이다.

위의 事實을 綜合해 볼 때 統計적으로 有意한 差異가 있던 없던 職務滿足度의 모든 下位變因에서 非師範係 出身 教師가 師範係 出身 教師에 比해서 相對적으로 그들의 職務에 滿足하고 있다는 事實을 알 수 있다. 이러한 結果는 師範係 出身 教師나 非師範係 出身 教師들의 報酬面이나 人格的인 待遇面에서 差異가 없으므로 해서 師範係 出身 教師들의 相對的 不滿에서 기인된 結果로 보여진다.

4) 教師의 學校級別에 따른 職務滿足度を 構成하고 있는 下位變因들의 集團間 差異 檢證을 알아본 結果는 다음 <表-13>과 같다.

<表-13> 教師의 學校級別에 따른 職務滿足度의 下位變因 集團間 差 檢證

하위변인	구분	N	M	S D	t	df	Pr>t
	학교급별						
人間關係	중 학교	132	5.28	1.50	2.30	216	0.0225
	고등학교	86	4.80	1.50			
擔當職務	중 학교	131	3.82	1.13	-0.99	215	0.3216
	고등학교	86	4.00	1.27			
勤務環境	중 학교	132	3.71	1.43	-2.85	216	0.0048
	고등학교	86	4.29	1.52			
補償體制	중 학교	133	3.80	1.68	1.51	216	0.1334
	고등학교	85	3.44	1.71			
專門性伸張	중 학교	133	4.63	1.77	-0.03	217	0.9725
	고등학교	86	4.64	1.48			
行政體制	중 학교	129	4.40	1.62	0.41	213	0.6857
	고등학교	86	4.30	1.69			
認定行爲	중 학교	132	4.83	1.71	0.00	216	0.9994
	고등학교	86	4.83	1.69			

이상의 <表-13>에서 알 수 있듯이 人間關係變因과 勤務環境變因에 있어서 實際로 얻어진 t의 값이 2.30과 -2.85로 이는 P=0.05水準과 P=0.01水準에서 要求되는 t의 값 1.960과 2.576보다 크게 나타나 統計적으로 有意한 差異가 있는 것으로 밝혀졌다. 따라서 본 <假說 Ⅲ-4a>와 <假說 Ⅲ-4c>는 肯定되었다.

그러나 나머지 職務滿足度 下位變因인 擔當職務, 補償體制, 專門性伸張, 行政體制 그리고 認定行爲變因 등은 統計적으로 有意한 差異가 없는 것으로 밝혀졌다.

따라서 本 研究에서 설정한 <假說 Ⅲ-4b>, <假說 Ⅲ-4d>, <假說 Ⅲ-4c>, <假說 Ⅲ-4f> 그리고 <假說 Ⅲ-4g>는 否定된 셈이다.

이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 人間關係變因, 補償體制變因, 行政體制變因 등은 中學校에 在職하고 있는 教師들이 高等學校教師에 比하여 滿足度 程度가 높은 것으로 나타난 반면 擔當職務, 勤務環境 그리고 專門性伸張은 오히려 高等學校에 在職하고 있는 教師의 職務滿足度 知覺程度가 더 높은 것으로 밝혀져 悞 大조를 보여주고 있다.

## V. 要約 및 結論

### 1. 要約

이상의 本 研究를 간단히 整理·要約한 후 本 研究에서 얻어진 結果를 가지고 結論를 내리는 것으로 本 論文을 끝맺기로 하겠다.

本 研究의 주된 목적은 中等學校에 在職하고 있는 教師들이 知覺한 學校 組織健康과 그들의 職務滿足度는 서로 어떤 關係에 놓여 있는가를 밝히는데 있다.

따라서 本 研究에 關聯된 文獻을 先行하여 理論的 기초를 마련한 다음 教師들이 背景變因에 따라 그들의 學校組織健康과 職務滿足度 知覺程度는 어떻게 다른가 하는 問題를 設定하였다.

先行研究를 바탕으로 假說을 檢證하기 위하여 本 研究에서 使用한 道具는 2부로 構成되어 있다. 하나는 學校組織健康 測定을 위한 質問紙로서 Kimpston이 作成하여 利用한 學校組織健康診斷道具(O.H.D.Q.) 6개 變인을 다시 修正 補完하여 製作한 尹鍾健의 學校組織健康 診斷檢査를 다시 5개變인 30문항을 축소 조정한 것이다. 또 다른 하나는 教師의 職務滿足度 측정을 위한 質問紙로서 大韓教育聯合會가 개발한 教師職務 滿足度 尺度와 先行研究들의 關聯設問을 參考하여 7개變인 21개문항으로 構成된 質問紙를 使用하였다.

이와같이 作成된 質問紙는 경기도에 소재해 있는 中等學校에 在職하고 있는 男女教師 232명을 對象으로 質問紙를 배부, 회수한 후 219명을 研究對象으로 하였다.

p. 23에 있는 假說을 檢證하기 위해 使用한 統計方法은 t-檢證과 Pearson의 積률상관관계를 適用하였다.

그 結果, <假說 I>은 부분적으로 肯定되었으며, <假說 II-1a>, <假說 II-1b>, <假說 II-1d>, <假說 II-2b>, <假說 II-3b>, <假說 II-3c>, <假說 II-4b>, <假說 II-4e>, <假說 III-1b>, <假說 III-1f>, <假說 III-1g>, <假說 III-3b>, <假說 III-3c>, <假說 III-3e>, <假說 III-4a> 그리고 <假說 III-4c>는 肯定되었다.

그러나 <假說 II-1c>, <假說 II-1e>, <假說 II-2a>, <假說 II-2c>, <假說 II-2d>, <假說 II-2e>, <假說 II-3a>, <假說 II-3d>, <假說 II-3e>, <假說 II-4a>, <假說 II-4c>, <假說 II-4d>, <假說 III-1a>, <假說 III-1c>, <假說 III-1d>, <假說 III-1e>, <假說 III-3a>, <假說 III-3d>, <假說 III-3f>, <假說 III-3g>, <假說 III-4b>, <假說 III-4d>, <假說 III-4e>, <假說 III-4f> 그리고 <假說 III-4g>는 否定되었다.

## 2. 結 論

本 研究는 다음과 같은 結論을 얻었다.

1) 本 研究의 <假說 I>인 教師들이 知覺한 學校組織健康 下位變因들과 그들의 職務滿足度 下位變因들과는 統計적으로 有意한 差異가 있을 것이라는 부분적으로 肯定되었다. 특히 職務滿足度の 下位變因인 擔當職務는 組織健康의 모든 下位變因들과 아주 낮은 相關關係로 나타난 것으로 미루어 보아 일선교사들의 지나친 雜務가 學校組織健康을 해치고 있다는 사실을 類

推해 볼 수 있다.

2) 本 研究의 <假說 II>인 教師들의 背景變因에 따른 學校組織健康의 下位變因 知覺程度는 統計적으로 有意한 差異가 있을 것이다에서

a. 教師들의 性別에 따른 學校組織健康 下位變因 知覺程度에서 能率性變因과 革新性變因 그리고 凝集性變因은 각각 0.01, 0.001 그리고 0.05 有意水準이 檢證되었으며, 男教師가 女教師에 비하여 知覺程度가 상대적으로 높은 것으로 밝혀졌다. 그러나 凝集性變因과 指導性變因은 統計적으로 有意한 차이가 없는 것으로 檢證되었으나 男教師가 女教師에 비하여 學校組織健康 知覺程度가 높은 것으로 밝혀졌다.

b. 教師들의 結婚與否에 따른 學校組織健康 下位變因 知覺程度에서 革新性變因만이 0.05水準에서 有意水準이 檢證되었으며, 既婚教師가 未婚教師에 비하여 學校組織健康 知覺程度가 높은 것으로 究明되었다. 그러나 나머지 變因들은 有意한 差는 發見되지 않았으나 能率性和 指導性變因은 既婚教師가 適應性和 凝集性은 未婚教師의 學校組織健康에 다소 높은 點數를 보여 相對적으로 肯定的으로 知覺하고 있음을 알 수 있다.

c. 教師들의 結婚與否에 따른 學校組織健康 下位變因 知覺程度에서 革新性變因과 適應性變因은 각각 0.001水準과 0.001水準에서 有意水準이 檢證되었으며, 非師範係 出身教師가 師範係 出身教師에 비하여 學校組織健康 知覺程度가 높은 것으로 판명되었다. 그러나 나머지 變因들은 有意한 差異가 發見되지 않았지만 非師範係 出身教師의 學校組織健康에 다소 높은 反應을 보여 相對적으로 肯定的으로 知覺하고 있는 것으로 밝혀졌다.

d. 教師의 學校級別에 따른 學校組織健康 下位變因 知覺程度에서 指導

性 變因만이 0.01水準에서 有意水準이 檢證되었으며, 中學校에 在職하고 있는 教師가 相對적으로 높은 點數를 얻었다. 그러나 나머지 變因들은 統計적으로 有意한 차이가 發見되지 않았으나 能率性變因과 凝集性變因은 中學校教師가 革新性和 適應性變因은 高等學校教師의 知覺程度가 높은 것으로 나타났음을 알 수 있다.

3) 本 研究의 <假說 Ⅲ>인 教師들의 背景變因에 따른 職務滿足度 下位變因 知覺程度는 統計적으로 有意한 差異가 있을 것이다에서

a. 教師들의 性別에 따른 職務滿足度 下位變因 知覺程度에서 擔當業務變因, 行政體制變因 그리고 認定行爲變因은 각각 0.001, 0.05 그리고 0.05 有意水準이 檢證되었으며, 男教師가 女教師에 비하여 知覺程度가 相對적으로 높은 것으로 밝혀졌다. 그러나 나머지 變因은 統計적으로 有意한 差異가 없는 것으로 檢證되었으나 男子教師가 女子教師에 비하여 職務滿足度 知覺程度가 높은 것으로 判明되었다.

b. 教師의 結婚與否에 따른 職務滿足度 下位變因 知覺程度에서 모든 下位變因들이 統計적으로 有意한 差異가 없는 것으로 檢證되었으며, 人間關係變因, 擔當職務變因, 報償體制變因, 行政體制變因 그리고 認定行爲變因 등은 既婚教師의 職務滿足度 知覺程度가 높은 것으로 밝혀졌다. 그러나 勤務環境變因과 專門性伸張變因은 未婚教師가 오히려 그들의 職務에 더 滿足하고 있는 것으로 判明되었다.

c. 教師의 出身學校別에 따른 職務滿足度 下位變因 知覺程度에서 擔當業務變因, 勤務環境變因 그리고 專門性伸張變因은 각각 0.01, 0.05 그리고

0.05 有意水準이 檢證되었으며, 非師範係 出身教師가 師範係 出身教師에 比하여 相對적으로 그들의 職務에 滿足하고 있는 것으로 밝혀졌다. 그러나 다른 變因들은 統計적으로 有意한 差異가 없는 것으로 밝혀졌으나 이들 變因들 역시 非師範係 出身教師의 職務滿足度 知覺程度가 높은 것으로 究明되었다.

d. 教師의 學校級別에 따른 職務滿足度 下位變因 知覺程度에서 人間關係變因과 勤務環境變因은 각각 0.05와 0.01 有意水準이 檢證되었으며, 人間關係變因은 中學校에 勤務하는 教師가 高等學校에 勤務하는 教師에 比하여 職務滿足度 知覺程度가 높은 것으로 밝혀진데 반하여 勤務環境은 오히려 그 반대의 結果를 가져왔다. 이밖에 나머지 變因들은 統計적으로 有意한 差異가 없는 것으로 밝혀졌으며, 擔當職務變因과 專門性 伸張變因은 高等學校教師가 補償體制變因, 行政體制變因 그리고 認定行爲變因은 中學校教師의 職務滿足度 知覺程度는 높은 것으로 나타났다.

### 3. 提 言

이 研究의 結論에 基礎해 후속연구 및 相關기관에 다음과 같은 提言을 하고자 한다.

첫째 本 研究에서는 學校組織健康과 職務滿足 형성요인을 教師의 행동특성에 국한하여 考察하였다. 따라서 좀 더 발전적인 研究에서는 學生들의 組織健康과 地域社會 組織健康도 研究할 필요가 있다.

둘째 本 研究에서는 研究對象을 경기도에 근무하는 中等학교 교사에 국한하였기 때문에 研究結果를 一般化하기에는 한계가 있으며 이를 전국적으

로 研究 확대할 필요성이 있다.

세째 학교행정가들은 敎師의 職務滿足 水準을 높임으로써 敎育의 效果性과 敎師들의 사기를 북돋울 것이다.

네째 敎育部는 敎師들의 봉급을 파격적으로 높여 적정화시킴으로써 전문성 신장 기회를 확대시킴으로써 女敎師보다 職務滿足度가 높은 男敎師들이 職業으로서의 선호도가 높아질 것이다.

끝으로 敎育部는 학교급별의 차이에서 야기되는 職務滿足度 차를 해결할 수 있는 方案을 수립하여야 할 것이다.

# 參 考 文 獻

## 1. 韓國文獻

- 1) 金海東, “韓國公務員의 形成主義的 態度에 關한 研究”, 行政論文 Vol. XII, No. 2, 서울대 행정대학원, 1974.
- 2) 金昌杰, 「教育行政學」, 서울: 박문각, 1985.
- 3) 文榮吉, “學校組織風土와 教師의 職務滿足에 關한 研究”, 慶星大學校 教育大學院 碩士學位論文, 1990.
- 4) 朴容憲, 「學校社會」, 서울: 培英社, 1981.
- 5) 박규진, “學校行政家の 行政類型과 職務滿足度와의 關係”, 教育行政學 研究, 제1권 1호, 1983.
- 6) 朴九洙, “教師의 價値觀傾向에 關한 研究”, 釜山大學校 教育大學院 碩士學位論文, 1985.
- 7) 申榮浩, “學校組織風土와 職務滿足에 關한 教師의 知覺研究”, 延世大學校 教育大學院 碩士學位論文, 1987.
- 8) 王基恒, 「教育組織論」, 서울: 集文堂, 1986.
- 9) ———, “學校組織健康診斷을 위한 理論的 模型”, 金鍾喆 回甲紀念論文 集, 1983.
- 10) 尹泰寅, “學校組織風土와 教師의 役割葛藤 및 欲求性向 間의 關係”, 光州: 全南大學校 教育大學院 碩士學位論文, 1986.
- 11) 尹鍾健, 「教育行政과 學校經營」, 서울: 教育研究社, 1986.
- 12) 李亨行, 「新教育行政論」, 서울: 文音社, 1967.

- 13) 李仁根, “學校長의 行政類型과 學校組織風土와의 關係에 대한 研究”, 서울: 延世大學校 教育大學院 碩士學位論文, 1970.
- 14) 李秀遠·張相浩·金尚鎬, “生産的인 組織風土 形成을 위한 研究(1)”, 서울: 行動科學研究所, 1974.
- 15) 李鍾洙外 1人, “組織風土와 組織員의 葛藤에 關한 研究”, 서울: 韓國行動科學研究所, 1974.
- 16) 李鍾浩, “校長의 指導性類型과 教師組織의 凝集性과의 關係에 關한 研究”, 仁荷大學校 教育大學院 碩士學位論文, 1985.
- 17) 李秉河, “學校組織風土에 따른 教師의 職務滿足과 獻身度에 關한 研究”, 檀國大學校 教育大學院 碩士學位論文, 1986.
- 18) 李鍾豪, “學校長의 指導性 類型과 教師集團의 凝集性과의 相關關係에 關한 研究”, 慶熙大學校 教育大學院 碩士學位論文, 1987.
- 19) 全雲夏, “學校組織風土와 職務滿足間의 關係 研究”, 檀國大學校 教育大學院 碩士學位論文, 1990.
- 20) 鄭光福, 「行政學入門」, 서울: 韓國生産性本部, 1973.
- 21) 鄭玉同, “學校組織風土와 教師의 精神衛生과의 關係”, 高麗大學校 教育大學院 碩士學位論文, 1976.

## 2. 外國文獻

- 1) Argyris, C., Integating the Individual and the Organization, New York: John Wiley & Sons, 1964.
- 2) Barnes, R.M., Motive and Time Study: Design and Measurement of Work (6th ed.), John Willy and Sons, Inc., 1968.

- 3) Bennis, Warren, G., "The Concept or Organizational Health, Organization", New York: McGraw-Holl, 1969.
- 4) Bently, R.R. & Rempel, A.M., Manual for the Purdue Teacher Opinionaire, Indian: University Bookstore, 1970.
- 5) Cartwright, Dorwin and Zander, Alvin(eds.), Group Dynamics: Research and Theory, 2nd ed., Evanston, III: Row, Peternon & Company, 1962.
- 6) Clark, Jeriy Ann, "Organizational Health and the small Task Group", University of Pennsylvania, 1977.
- 7) Cornillot, P., "Helath Higher Education and the Community: Towards a Regional Health University", Report of an International Conference at OECD, University of Paris III, 1977.
- 8) Conway, James A., "Conflict and Change Strategies: The Agency of Choice", in M.M. Milstein(ed.), Schools, Conflict and Change, New York: Teachers College Press, 1980.
- 9) Fordyce, Jack K. and et al., Managing with People, Reading Mass, Addioson, Wesley Publishing Co., 1971.
- 10) Gelembiewski, Robert T., The Small Group, an Analysis of Research Concept and Operation, Chicago: The University of Chicago Press, 1962.
- 11) Griffith, F., Administrative Theory in Education: Text and Readings, Midland, Mich.: Pendell Publishing Co., 1979.

- 12) Halpin, A.W., Theory and Research in Administration, New York: Macmillan Inc., 1966.
- 13) Halpin, A.W. and D.B. Croft, The Organizational Climate of Schools, Chicago: University of Chicago, 1963.
- 14) Herzberg, F. et al., Job Attitudes, Pittsburgh: Psychological Service of Pittsburgh, 1957.
- 15) Herzberg, F., Work and the Nature of Man, Cleveland, Ohio: The World Publishing Co., 1966.
- 16) Kalleberg, A., "Work Values & Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction", American Sociological Review, Vol.42(Feb., 1977).
- 17) Kimpston, R.D., et al., Organizational Health: A requisite Innovation, 1981.
- 18) Maslow, A.H., Motivation and Personality, New York: Harper & Row, 1954.
- 19) Midland, Mich.: Pendell Publishing Co., 1979.
- 20) Miles, A.H., Planned Change and Organizational Health, Figure and Ground, in F.D. Carver and T.J. Sergiovanni(eds.), Organization and Human Behavior FOCUS on Schools, New York: McGraw-Hill, 1969.
- 21) Miskel, C.G. and Gerhardt E., "Perceived Bureaucracy, Teacher Conflict, Central Life Interests, Voluntarism, and Job Satisfaction", The Journal of Educational Administration, Vol.12, (May, 1974).

- 22) Miskel, C.G., Fevurly Robert and Stewart John , Bureaucratic Structure, Organization Process and Three Dimansion of School Effectiveness, New York: ERIC Document, 1977.
- 23) Owens, R.G., Organizational Behavior in Education, 2nd ed., Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1981.
- 24) Porter, Lyman W. and Edward Edward E.Laewer III, Managerial Attitudes and Performance, Home Wood: Irwin, 1968.
- 25) Saleznick A. et al., The Motivation, Productivity, and Satisfaction of Works, Boston: Harvard University, 1958.
- 26) Sergiovanni, Thomas. J., Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers, Organizations and Human Behavior: Focus on Schools, New York: McGraw-Hill Book Co., 1969.
- 27) Silver, P.F., Educational Administration: Theoretical Perspectives on Practice and Research, New York: Harper & Row, Publishers, 1983.
- 28) Smith, P.C., The Development of Method of Measuring Satisfaction: The Corne Studies in Edwin Afloshman(ed.), Personnel and Industrial, Homewood: Dorsey Press, 1967.
- 29) Steers, R.M. and Porter, L.W., Motivation and Work Behavior, New York: McGraw-Hill, 1975.

- 30) Steinhoff, C.R. and Owens, R.G., "Problems Related to Techniques for Assessing Organizational Development and Determining Intervention", 1981.
- 31) Tagiuri R. and G.H. Litwin (ed.), Organizational Climate: Exploration of a Concept, Boston: Harvard University Press, 1963.
- 32) Tiffin, J. and E.J. McCormick, Industrial Psychology, 5th ed., Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall Inc., 1965.
- 33) Vroom, V.H., Work and Motivation, New York: Wiley, 1964.

# **ABSTRACT**

## **Effects of the School Organizational Health on the Job Satisfaction of teachers**

**Oh Chan Sun**

**Major in Educational Administration**

**Graduate School of Administration**

**Han Sung University**

### **1. The Purpose of this Study**

- 1) To investigate what the correlation between the organizational health and the job satisfaction teachers percieve
- 2) To investigate what the school organizational health teachers percieve in secondary school
- 3) To investifate what the job satisfaction teachers percieve in secondary school

### **2. The Contents of this Study**

- 1) The correlation between the organization climate and organizational health
- 2) The organizational health of school
  - a. The perception of the job satisfaction of teachers in secondary

school

b. An analysis about the job satisfaction of each job satisfaction of teachers in secondary school

### 3. The Method of this Study

1) Pearson's product-moment correlation coefficient were applied to verify the <Hypothesis I > of this study.

2) T-test were applied to verify the <Hypothesis II > and <Hypothesis III > of this study.

### 4. The Conclusion of this Study

1) <Hypothesis I > was partially accepted.

2) <Hypothesis II -1a >, <Hypothesis II -1b >, <Hypothesis II -1d >, <Hypothesis II -2b >, <Hypothesis II -3b >, <Hypothesis II -3c >, <Hypothesis II -4b >, <Hypothesis II -4e >, <Hypothesis III -1b >, <Hypothesis III -1f >, <Hypothesis III -1g >, <Hypothesis III -3b >, <Hypothesis III -3c >, <Hypothesis III -3e >, <Hypothesis III -4a >, and <Hypothesis III -4c > were accepted.

3) <Hypothesis II -1c >, <Hypothesis II -1e >, <Hypothesis II -2a >, <Hypothesis II -2c >, <Hypothesis II -2d >, <Hypothesis II -3e >, <Hypothesis II -3a >, <Hypothesis II -3d >, <Hypothesis II -3e >, <Hypothesis II -4a >, <Hypothesis II -4c >, <Hypothesis II -4d > ,

< Hypothesis III -1a > ,      < Hypothesis III -1c > ,      < Hypothesis III -1d > ,  
< Hypothesis III -1e > ,      < Hypothesis III -3a > ,      < Hypothesis III -3d > ,  
< Hypothesis III -3f > ,      < Hypothesis III -3g > ,      < Hypothesis III -4b > ,  
< Hypothesis III -4d > ,      < Hypothesis III -4e > ,      < Hypothesis III -4f > ,      and  
< Hypothesis III -4g > were rejected.

선생님께

안녕하십니까? 敎師가 知覺한 學校組織 健康이 그들의 職務滿足에 미치는 影響에 대한 문제를 조사 연구할 목적으로 작성된 것입니다. 평소 교육 현장에서 느끼신 선생님의 솔직한 답은 소중한 자료가 될 것이오니 본 연구를 위하는 마음에서 적극 협조하여 주시기 바랍니다. 본 질문지는 학습적인 연구자료 이외에는 절대로 사용되지 않습니다.

1992년 2월 1일

한성대학교 행정대학원  
교육행정전공 오 찬 선 올림

I. 배경변인

※ 해당 ( )안에 ○표 해주세요.

번	내 용	1	2
1	성 별	남 ( )	여 ( )
2	결 혼 관 계	미 혼 ( )	기 혼 ( )
3	출 신 교 별	사범계 ( )	비사범계 ( )
4	학 교 급 별	중학교 ( )	고등학교 ( )

# 學校組織健康測定質問紙

(질문지 1)

본 질문지는 선생님이 재직하고 계시는 학교의 조직 건강을 알아보려는 것입니다.

1) 항상 일치하면 ..... 3  
 2) 대체로 일치하면 ..... 2  
 3) 별로 일치하지 않으면..... 1  
 4) 전혀 일치하지 않으면..... 0

예) “○”표를 해주시기 바랍니다.

문항내용	항상	대체로	별로	전혀
1. 우리학교는 전 교사들이 참여하여 운영계획서를 짜고, 중요 결정은 민주적 과정을 거친다.	3	2	1	0
2. 우리학교는 독창적으로 개발하여 활용하고 있는것이 많다.	3	2	1	0
3. 우리학교 행사때는 지역사회 유지 및 주민들이 적극 호응하고 참여한다.	3	2	1	0
4. 우리학교는 직원들 사이에 파벌의식이 전혀 없다.	3	2	1	0
5. 우리학교 교장은 직원들을 절대 신임하고 있으며, 지시 감독보다는 지원보조활동에 힘쓴다.	3	2	1	0
6. 우리학교는 운영계획서대로 착실히 운영해 나간다.	3	2	1	0

문항내용	항상	대체로	별로	전혀
7. 우리학교 교사들의 평균연령은 비교적 젊은 편이며, 활동력이 강한 편이다.	3	2	1	0
8. 우리학교는 향토봉사활동을 많이한다.	3	2	1	0
9. 우리학교 직원친목회 운영이 학교자랑의 하나이며, 상하가 함께 어울리는 기회가 많다.	3	2	1	0
10. 우리학교 교장은 행정수완도 있고 통솔력도 있다.	3	2	1	0
11. 우리학교는 개인의 능력과 적성에 따라 사무분장이 잘 되어 있다.	3	2	1	0
12. 우리학교는 새로운 이론이나 자료에 관심이 많다.	3	2	1	0
13. 우리학교는 관내 타기관과 교류 및 협조가 잘 되고 있다.	3	2	1	0
14. 우리학교는 불평불만을 마음대로 토론할 수 있다.	3	2	1	0
15. 우리학교 교장은 직원들과의 대화를 즐기는 편이며, 교사들의 자율성을 최대한 보장해 준다.	3	2	1	0
16. 우리학교 교육목표는 합리적으로 잘 설정되었고, 자체 연수활동도 많이한다.	3	2	1	0
17. 우리학교는 직원용 도서가 많고 정기간행물도 많이 구독한다.	3	2	1	0
18. 우리학교는 동창회의 협조를 많이 받고 있다.	3	2	1	0
19. 우리학교는 각 부서 간에 협조가 잘 되는 편이다.	3	2	1	0

문항내용	항상	대체로	별로	전혀
20. 우리학교 교장은 교사들의 개인문제 해결에도 적극적으로 도와주며 지역사회 인사들과도 자주 접촉한다.	3	2	1	0
21. 우리학교는 개인별 지분이 명료하고, 월권이나 책임전가가 없으며 직원의 결근으로 직무수행에 지장을 받는 일은 거의 없다.	3	2	1	0
22. 우리학교 운영계획서는 해마다 새롭게 개선된다.	3	2	1	0
23. 우리학교는 전출학생 보다 전입학생이 더 많다.	3	2	1	0
24. 우리학교는 근무조건이 비교적 만족스러운 편이며, 교사들은 학교일에 적극 협조하는 편이다.	3	2	1	0
25. 우리학교 교장은 공정한 인사관리를 한다.	3	2	1	0
26. 우리학교 내규는 그 기준이 명료하고 합리적으로 되어 있다.	3	2	1	0
27. 우리학교 교사들은 성취의욕이 매우 높은 편이다.	3	2	1	0
28. 우리학교는 신입 및 전입교사 환영회를 열고 공식적으로 오리엔테이션을 해준다.	3	2	1	0
29. 우리학교 교사들은 교내에서 일어나는 일들을 자세히 알고 있으며, 또 서로의 가정형편을 잘 알고 있는 편이다.	3	2	1	0
30. 우리학교 교장은 자신에 대한 외부의 비판을 달게 받아 들인다.	3	2	1	0

# 中等教師 職務滿足 測定 質問紙

(질문지 2)

본 질문지는 선생님께서 현재 근무하시고 계시는 학교의 조직에서나 또는 근무하시는 현재의 형편에서 어느 정도의 직무에 만족을 느끼고 계신지를 알아보기 위한 문항입니다.

1) 매우 그렇다 ..... 3  
 2) 대체로 그렇다 ..... 2  
 3) 별로 그렇지 않다..... 1  
 4) 전혀 그렇지 않다..... 0

예) "○"표를 해주시기 바랍니다.

문 항 내 용	매 우	대 체 로	별 로	전 혀
1. 우리학교 교장은 교직원과 긴밀한 인간관계를 유지하고자 노력한다	3	2	1	0
2. 우리학교는 교사간의 협동이 잘 이루어지기 때문에 나에게는 교직이 즐거운 직업이다.	3	2	1	0
3. 동료교사들은 나의 직무를 바르게 이해하고 있다.	3	2	1	0
4. 나는 교재연구나 지도안 작성 등에 별로 부담을 느끼지 않는다.	3	2	1	0
5. 가르치는 일로 부터 오는 긴장과 과로는 나에게 교직을 탐탁치 않는 것으로 생각한다.	3	2	1	0
6. 나는 생활지도, 문제아지도, 주변활동 등은 즐거운 마음으로 수행한다.	3	2	1	0

문항내용	매우	대체로	별로	전혀
7. 우리학교의 교육시설은 다른 학교에 비해 비교적 좋은 편이다.	3	2	1	0
8. 우리학교의 복지후생시설이나 작업조건은 비교적 만족스럽다.	3	2	1	0
9. 우리학교의 주변환경은 비교육적인 요소가 많아서 교사들을 괴롭히는 경우가 많다.	3	2	1	0
10. 나는 내가 맡고있는 업무의 양과 책임(학력과 경력 등을 포함해서)에 비해 그와 상응되는 보수를 받는다고 생각한다.	3	2	1	0
11. 교직은 내가 바라는 특혜(계속교육의 기회와 은급등 교직만이 누리는 혜택)를 제공해 주고 있다.	3	2	1	0
12. 우리학교 교사들은 교사의 복지문제에 대하여 학교 당국과 자유롭게 상의한다.	3	2	1	0
13. 나는 각종 강습이나 연수의 기회가 돌아왔을때 귀찮아 하고 가급적 피하려고 한다.	3	2	1	0
14. 나는 상위자격이나 학위를 갖추기 위해 현재 열심히 노력하고 있다.	3	2	1	0
15. 나는 새교육과정 연수에 자진하여 참여하고 있으며, 스스로 열심히 공부하고 있다.	3	2	1	0

문항내용	매우	대체로	별로	전혀
16. 우리학교의 근무평정, 학년배정, 업무분담 등의 인사행정은 객관성이 있고 합리적이다.	3	2	1	0
17. 우리학교에서는 교사들의 수업을 돕기위하여 적절한 행정지원을 하고 있다.	3	2	1	0
18. 우리학교에서는 자체계획에 의하여 우호적이고 발전적인 장학지도를 실시하고 있다.	3	2	1	0
19. 교사라는 직업은 화려하지 않지만 사회적으로 인정을 받는 직업이다.	3	2	1	0
20. 나에겐 창의력을 발휘할 수 있는 기회가 주어지고 있으며, 내가 하고 있는 일에 흥미를 느낀다.	3	2	1	0
21. 나는 내가 하고 있는 일에 대한 결과를 상사로 부터 인정을 받고 있다.	3	2	1	0

※ 대단히 감사합니다.