

碩 士 學 位 論 文

指導教授 金 璟 培

中學校 教師의 教職觀과 職務滿足度와의  
相關關係에 대한 研究

A Study on the Correlation between the Middle School Teacher's View  
of Teaching Profession and Degree of Job Satisfaction

1998 年 2 月

漢城大學校 行政大學院

教 育 行 政 學 科

教 育 行 政 專 攻

李

順

碩 士 學 位 論 文  
指 導 教 授 金 璟 培

中學校 教師의 敎職觀과 職務滿足度와의  
相關關係에 대한 研究

A Study on the Correlation between the Middle School Teacher's View  
of Teaching Profession and Degree of Job Satisfaction

위 論文을 敎育學 碩士學位論文으로 提出함

1998年 2月

漢城大學校 行政大學院

敎 育 行 政 學 科

敎 育 行 政 專 攻

李

順

李 順의 敎育學 碩士學位 論文을 認定함

1998年 2月 日

審査 委員長

印

審査 委員

印

審査 委員

印

# 目 次

I. 緒 論 .....	1
1. 研究의 必要性 .....	1
2. 研究의 目的 .....	2
3. 研究의 內容 .....	3
4. 研究의 制限點 .....	3
II. 理論的 背景 .....	4
1. 敎職과 職務滿足의 意義 .....	4
2. 敎職觀 .....	7
3. 職務滿足度 理論 .....	17
4. 先行 研究의 考察 .....	32
III. 研究 方法 .....	36
1. 研究 對象 및 表集 .....	36
2. 測定道具 .....	37
3. 資料處理 方法 .....	39
IV. 資料分析의 結果, 解釋 및 論議 .....	40
1. 敎職觀 .....	40

2. 職務 満足度 .....	56
3. 敎職觀斗 職務 満足度の 關係 .....	72
V. 要約, 結論 및 提言 .....	78
1. 要 約 .....	78
2. 結 論 .....	79
3. 提 言 .....	80
參 考 文 獻 .....	81
<附 錄> .....	86
Abstract .....	89

## 表目次

<표- 1> 연구대상의 배경 및 변인별 분포 .....	36
<표- 2> 측정도구의 구성 및 내용 .....	37
<표- 3> 평가분야별 검사문항의 신뢰도 .....	38
<표- 4> 교직관의 전체적인 상황 .....	40
<표- 5> 교직 사명감에 대한 교직관 개관 .....	41
<표- 6> 교직에 대한 보람과 긍지 .....	42
<표- 7> 교직을 평생적 봉사로 보는 교직관 .....	42
<표- 8> 국가관과 교육관 .....	43
<표- 9> 교육활동에 대한 교직관 .....	43
<표-10> 교사로서의 책임성 .....	44
<표-11> 교직태도에 대한 교직관 .....	45
<표-12> 근무자세 및 수업시간 .....	45
<표-13> 건설적 직언 .....	46
<표-14> 사제동행 .....	46
<표-15> 업무처리 및 학생지도에 대한 교직관 .....	47
<표-16> 솔선수범의 자세 .....	48
<표-17> 전문성에 대한 교직관 .....	48
<표-18> 자율적 연수에 대한 교직관 .....	49
<표-19> 교육관련 전문도서 및 교양도서 구독 .....	50
<표-20> 교육에 관한 자신감 .....	50

<표-21> 현장교육, 연구활동에서 성취감 .....	51
<표-22> 교과지도의 전문적 지식 .....	51
<표-23> 교사자질에 대한 교직원 .....	52
<표-24> 건강한 교사가 되기 위해 체력단련에 대한 교직원 .....	53
<표-25> 학생들과 대화의 시간에 대한 교직원 .....	53
<표-26> 상사나 동료교사와 협조적에 대한 교직원 .....	54
<표-27> 학생에 대한 사랑과 이해 .....	55
<표-28> 근검절약에 대한 교직원 .....	55
<표-29> 직무만족도의 각 문항에 대한 전체적인 개관 .....	56
<표-30> 인간관계에 대한 직무만족도 .....	57
<표-31> 교장, 교감의 인간관계에 대한 직무만족도 .....	58
<표-32> 동료교사간의 이해에 대한 직무만족도 .....	58
<표-33> 학생과 교사간의 친밀성에 대한 직무만족도 .....	59
<표-34> 학부형들이 교사의 교육문제 관심에 대한 직무만족도 .....	60
<표-35> 사무직원이 교사의 업무지원 .....	60
<표-36> 담당직무에 대한 직무만족도 .....	61
<표-37> 학교의 교육과정 운영 .....	62
<표-38> 학습지도에서 오는 긴장과 과로 .....	62
<표-39> 생활지도에 대한 직무만족도 .....	63
<표-40> 교재연구, 지도안 작성 .....	63
<표-41> 학교의 업무처리 .....	64
<표-42> 전문성 신장에 대한 직무만족도 .....	65
<표-43> 자체연수회나 토론회 .....	65



<표-44> 학교의 발전적인 장학제도 .....	66
<표-45> 교사들의 상위자격이나 학위 .....	67
<표-46> 교사들의 전문직 가능성 .....	67
<표-47> 교사의 인사관리에 대한 직무만족도 .....	68
<표-48> 근무조건에 대한 직무만족도 개관 .....	69
<표-49> 교직의 인정과 보상 .....	69
<표-50> 교육에 상응되는 봉급, 수당 .....	70
<표-51> 결혼, 애경사 등에 주어지는 휴가에 대한 직무만족도 .....	70
<표-52> 학교의 제반시설에 대한 직무만족도 .....	71
<표-53> 지역사회에 일에 자발적 참여 .....	72
<표 54> 교직원에 의한 직무만족 예측 .....	72
<표 55> 교직원에 의한 인간관계 만족도 예측 .....	73
<표-56> 교직원에 의한 담당직무 만족도 예측 .....	74
<표-57> 교직원에 의한 전문성 신장 만족도 예측 .....	74
<표-58> 교직원에 의한 근무조건 만족도 예측 .....	75
<표-59> 교직원과 교직원간의 상관관계 분석결과 .....	76
<표-60> 직무만족도와 직무만족도간의 상관관계 분석결과 .....	76
<표-61> 교직원과 직무만족도간의 상관관계 분석 결과 .....	77



# I. 緒 論

## 1. 研究의 必要性

현대사회는 과학기술의 발전으로 사회는 발전을 예측하기 어려운 격변의 시대를 맞고 있다. 이러한 변화추세는 교육에 대한 변화 또한 마찬가지다. 또한 국제화, 개방화, 세계화도 세계적인 추세이므로 국제경쟁에서도 태도되지 않기 위해서는 교육으로 해결되어야 하는 여러 문제들이 있다.

흔히 교육을 ‘國家 百年至大計’ 라고 한다. 이는 교육이란 한 나라의 정치, 문화, 사회, 그리고 경제의 흥망성쇠를 좌우하는 열쇠임을 나타내 주는 말이다.

교육의 성패는 교육자와 학습자와의 상호관계에서 이루어지나 이를 주도적으로 이끄는 것은 교사의 역할에 달려 있다. 교육정책이 이상적으로 수립되더라도 교사가 앞장서지 않는 한 성공할 수 없으며 우리 나라와 같이 교육여건이 불리한 상황에서 교육의 질적 개선도 교사의 역할에 의존하고 있으므로 교사의 능동적 역할이 더욱 기대된다.

급격한 산업화로 사회구조와 가치관은 변화했고 각종 대중매체가 교사 본연의 영역으로 여겨지던 지식, 정보제공의 역할을 공유함으로써 교사에게 부여됐던 사회적 평가는 상대적으로 낮아졌다. 그리고 동등한 학력을 지닌 타 직종의 종사자에 비해 턱없이 낮은 보수, 승진기회가 적은 직급체계 그리고 노후된 교육시설 등은 사회 경제적 지위의 하향 조정 결과를 가져와 교사들의 사기를 저하시키는 요인이 되고 있다.

특히 교육은 그 직무수행에 있어서 교사 개개인의 신념과 의욕에서 끊임없이 우러나는 창의적 활동과 봉사적 정신을 바탕으로 하고 있다. 그

러나 우리 교사들이 근무하고 있는 교직의 여건으로 볼 때 문제점이 한 두 가지가 아니다. 만약에 교사들의 사회·경제적 지위가 보장받지 못함으로써 사기가 떨어지고 직무상의 부담이 과중하게 된다면 그로 인한 교직의 흥미와 의욕 상실이 클 것이며 또한, 교육계가 외부로부터 받는 압력이 계속된다면 교사는 교직에 대한 만족감을 갖지 못해 모든 직무에서 부정적인 태도를 가지게 되어 목표를 달성하기 어려운 사태가 발생한 것이다.

그러므로 본 연구자는 교직에 대한 관이 왜곡되어 있거나 직무만족도가 낮은 상태 즉, 가르칠 의욕이 저하된 사기 침체하에서 교육활동을 하게 될 때 이러한 부정적 요소는 바로 학생에게 파급되어 교육의 성과를 거두기는 커녕, 엄청난 역기능을 유발한다는 점에서 여기에 연구의 필요성을 둔다.

## 2. 研究의 目的

본 연구는 중학교 교사들의 교직관과 직무만족과의 관계를 조사·분석하여 교원정책을 확립하는데 그 목적이 있으며 목적달성에 필요한 연구의 문제는 다음과 같다.

첫째, 중학교 교사의 배경변인(성별, 연령, 교육경력, 직위, 보직, 출신학교)에 따라 어떠한 차이가 있는가?

둘째, 중학교 교사의 배경변인(성별, 연령, 교육경력, 직위, 보직, 출신학교)에 따라 직무만족도에는 어떠한 차이가 있는가?

셋째, 교직관과 직무만족도와의 상관관계는 어떠한 차이가 있는가?

### 3. 研究의 內容

첫째, 문헌연구 및 선행연구를 조사 분석한다.

둘째, 교직원에 대하여 ① 사명감 ② 교직태도 ③ 전문성 ④ 교사자질로 각각 설문지를 작성하여 실시하며 분석한다.

셋째, 직무만족에 대하여 ① 인간관계 ② 담당직무 ③ 전문성 신장 ④ 근무조건을 각각 설문지를 작성하여 실시하며 분석한다.

### 4. 研究의 制限點

첫째, 본 연구에서는 질문지법을 채택하였으며 관찰법, 면접법은 사용하지 않았다.

둘째, 이 연구의 자료수집에 필요한 표집 대상은 서울시내에 소재하고 있는 중학교 교사로 한정하였기 때문에 이 연구의 결과를 전국적으로 일반화하기에는 무리가 뒤따른다.

## II. 理論的 背景

### 1. 敎職과 職務滿足의 意義

#### 1) 敎職의 意義

모든 직업은 인간이 살아가고 생활을 영위하기 위해 필수 불가결의 것이며 동시에 자아인식, 자아실현을 이루는데 있어 매우 중요한 수단이 되고 있다. 따라서 교직에 몸담고 있는 직업을 더욱 향상시키고 발전해 나가는데 연구와 노력이 뒤따라야 한다.

교직의 특성은 첫째로 「교직은 인간을 대상으로 하는 직업이다.」<sup>1)</sup> 교직은 인간을 다루는 면에서 다른 직업과 우선 그 중요성에서 차이가 있다. 그리고 인간을 다루되 주로 인간의 정신생활을 대상으로 하는 직업이다. 둘째로 「교직은 미성숙자를 대상으로 하는 직업이다.」<sup>2)</sup> 아직 성숙하지 못한 청소년을 상대로 그 어린이가 성장하여 성인이 될 때의 인간상을 이상으로 삼고 일하는 직업이다.

셋째로 「교사는 봉사직이라는 것이다.」<sup>3)</sup> 교직은 대개 타직과는 달리 경제적인 이윤추구를 주목적으로 하는 기업이 아니라 인간의 행동을 바람직하게 변화시켜 인간의 행복을 증진시키기 위한 헌신적인 노력을 앞세우는 봉사직으로서 사명을 더욱 필요로 하는 전문직이다.

넷째로 교직은 「사회진보에 중대한 역할을 맡고 있는 직업이다.」<sup>4)</sup> 교

---

1) 남영우 외, 『교사론』 (서울 : 교육출판사, 1989), pp.38-39.

2) 남영우 외 3인, 『교사론』 (서울 : 교육출판사, 1985), p.40.

3) 『상계서』, p.41.

4) 『상계서』, p.41.



직은 국가사회 발전에 직접적으로 또는 간접적으로 기여하는 이른바 공직사업에 종사하는 公僕의 성격을 지니고 있는 전문직이다.

정범모는 「교사의 역할에 대한 중요성을 교사와 교직은 교육을 대상으로 한 사람과 일과의 상호관계에 놓여 있으므로 좋은 교사와 동의어로 쓰여지게 되는 것으로써 교직이 교육에서 차지하는 비중은 중요하므로 교실이 없어도 교육이 있을 수 있으나 교사 없는 교육은 생각할 수 없다.」<sup>5)</sup>고 하였다.

오천석은 ① 교직은 인간을 상대로 하며 ② 인간의 정신 활동을 상대로 하며 ③ 미성숙자를 상대로 하며 ④ 국가와 민족 발전을 위한 공적 사업이며 ⑤ 물질적 이익보다 봉사적의 성격 등을 지니고 있다.<sup>6)</sup> 고 밝히고 있으며 황종건은 ① 전문적인 훈련이 필요하며 ② 인류사의 영속적인 발전을 위하여 일하며 ③ 성장하고 있는 인간의 생명을 다루는 신성한 사명을 갖고 있다.<sup>7)</sup> 고 말하고 있다.

## 2) 직무만족의 의의

직무만족은 개인적으로 개인의 직무와 직무 상황에 대한 태도와 느낌의 적극적 혹은 소극적 樣相을 뜻하며, 의무를 수행해 나가는 과정, 또는 직무의 수행결과에서 느끼는 감정이다. 다시 말해서 개인이 직무 또는 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 정서상태를 말한다.<sup>8)</sup>

---

5) 정범모, 「교직의 전문성」 교직과 교사, 현대교육총서 제 13권 (서울 : 현대교육총서출판사, 1962), p.10.

6) 오천석, 「교직과 교사」 (서울 : 현대교육총서 출판사, 1962), pp.304-307.

7) 황종건, 「교직과 사도」 (서울 : 현대교육총서 출판사, 1962), p.148.

8) 이정, “중등학교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무 성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 1982, p.30.

이처럼 직무만족의 개념 정의를 여기서는 대표적이고, 공통적인 내용을 몇가지 소개하고자 한다.

Bently 와 Rempel은 개인이 주어진 직무 상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하려 할 때 갖게되는 직업적 관심 또는 열의로 보았으며,<sup>9)</sup> Miskel과 그 연구팀은 개인이 현재 담당하고 있는 직무에 대해서 가지고 있는 감성적 방향이라고 말하고 있다.<sup>10)</sup> 이처럼 근무 만족도는 주어진 직무가 얼마만큼 개인의 자아를 충족시켜 주는가의 척도이며 주요 요소는 직업에 대한 개인의 관심도이다. 일반적으로 볼 때 각 개인에게 흥미가 있고 자아 표현의 기회가 풍부하여 창조성을 충분히 발휘할 수 있는 직업이 만족도가 높다고 할 수 있다.<sup>11)</sup>

이우창은 조직 구성원들이 조직속에서 근무를 수행할 때 자신의 근무에 대해 느끼는 일련의 감정상태를 의미하므로 교사의 직무만족 개념은 교사가 학교의 교육목표를 달성하기 위한 직무상황에서 느끼는 긍정적인 감정상태라고 정의 하였다.<sup>12)</sup>

이상에서 살펴본 바와 같이 직무만족이란 조직 환경의 상호작용의 결과로 생긴 개인의 직무에 대한 적응을 말하며 이는 개인의 욕구 충족과 관련 있어 개인의 욕구가 당면하고 있는 자신의 직무와 관련 있어 욕구 충족의 정도는 직무 만족도에 영향을 미친다고 할 수 있다.

---

9) Relph R. Bently & Averno M. Rampel, 「Manual for the purdue Teacher Openionaire」, (Indiana : Ankiversity Book Store, 1970), p.226.

10) Coil G. Miskel etc., 「Bureaucratice Structure, Organization Process and Three Demension of School Effectiveness」 (Paper presented at the anual meeting AERA at New York, ERIC Documents, 1977), pp.4-5.

11) 서울대학교 교육연구소, 「교육학 용어사전」 (서울 : 배영사, 1994), p.523.

12) 이우창, “교사의 가치관과 직무만족과의 관계”, 서강대학교 교육대학원 석사 학위 논문, 1995, p.20.



## 2. 敎職觀

흔히 敎育의 질은 敎사 손에 달려 있다고 말한다. 敎사는 인간의 성장과 발달, 또는 개인의 자아 현실을 도와 바람직한 사회인이 될 수 있도록 임무를 수행하는 사람들이다. 이러한 敎사들이 몸담아 일하는 직종이 바로 敎직이다. 다시 말하면 敎育현장에서 학생들을 가르치는 임무를 수행하는 직종(teaching profession)이 바로 敎직이다.<sup>13)</sup> 敎직은 敎사들이 종사하는 하나의 직업으로 이 직업이 어떤 직업이나 하는 것은 이 직업을 어떠한 관점과 입장에서 보느냐에 따라 그 성격이 달라질 수 있다. 어떤 집단이 敎직을 어떻게 지각하고 기대하고 인식하느냐 하는 것을 敎직관이라고 한다. 이 敎직관은 敎원자신을 비롯하여 학부모, 그리고 敎育 행정가들이 敎직을 어떻게 지각하고 敎직에 대하여 어떠한 태도와 가치관을 갖느냐에 따라 달라질 수 있다. 따라서 敎育과 관련되는 모든 집단 구성원들이 敎직에 대하여 건설하고 올바른 敎직관을 갖는다는 것이 敎育발전을 위하여 매우 중요한 것이다.<sup>14)</sup> 김종철은 敎직관이란 敎직이라는 본질을 어떻게 보느냐 하는 문제이며 敎직이라는 직업 내지 敎원이라는 직무의 기본성격을 어떻게 파악하느냐 하는 것과 관련되어 있는 것이라고 하였다.<sup>15)</sup> 정우현은 敎직관에 대하여 다음과 같이 말하고 있다. 초기의 敎사에 대한 사회적 개념은 꽤 달랐다. 왜냐하면 敎育이 현대와 같이 전문화되고 제도화되지 못하였기 때문이다. 옛날의 敎사는 오히려 스승의 개념에서 임무를 수행하여 왔다. 그러기에 성직의 뜻이 강하게 나타났다. 그

13) 서정화 외 2인, 『敎사와 敎직사회』 (서울 : 배영사, 1989), p.40.

14) 강영삼, 『敎직 전문성』 敎직과 사도 (서울 : 서울특별시 敎育위원회, 1983), p.59.

15) 김종철 외 6인, 『현대사회와 敎원』 서울특별시 敎育위원회, (서울 : 농원문화사, 1982), p.26.

려나 사회가 발전하여 교육이 보다 구체화되었고 제도화 되었다. 따라서 교육의 일을 맡아 수행하는 교사의 역할도 점차 안정되기 시작하였고 하나의 전문직으로 대두되게 되었다. 그래서 이제는 교사도 오래 전부터 전문화된 법관이나 의사, 변호사와 같은 확고한 전문직 서열에 서게 되었다.<sup>16)</sup> 결국 교직원이란 그 시대에 따라 사람들이 어떠한 태도와 가치관을 갖고 교직이라는 직업을 보는 견해라고 말할 수 있다.

이와 같이 교사로서 교직원 확립을 위해 전문적 직업인이라는 입장이 강화되어야 하겠으며 교사는 교직의 중요성을 인식하고 교직에 충성을 다한다는 태도와 발전하는 사회에서 발을 맞추고 미래의 도전에 대처하기 위해 폭넓은 지식과 다변화된 사회의 변천을 알아 국가의 당면 문제를 해결하는 근본적인 원동력이 교육이라는 것을 인식하고 교직에 대해 뚜렷하고 변함없는 교직관을 확립함이 중요하다고 본다.

본 연구에서는 중등교사가 가져야 할 바람직한 교직관을 다음과 같이 4개 영역으로 규정하고자 한다.

첫째, 정신적 봉사활동으로서 세속적인 것과는 다른 교직을 천직으로 알고 사명감을 가지고 자부심과 보람을 갖는 교직원 (교직 사명감).

둘째, 만인의 사표로서 자중자애하는 엄격한 행동 규범을 준수하는 태도를 갖는 교직원 (교직태도).

셋째, 지적, 정신적 기초위에 이루어지며 꾸준히 훈련과 자격을 갖추고 능력있는 교수활동을 가진 교직원 (전문성).

넷째, 가치관 생활양식 등을 전달하고 적용하는 능력을 기르며 교직자로서의 근검절약 하는 교직원 (교사자질).

---

16) 정우현, 『현대교사론』 (교육현장전서 Vol, 서울 : 배영사, 1978), pp.35-36.

## 1) 교직 사명감

교직이란 사명의식을 가진 사람들만이 담당할 수 있다고 본다. 교직이 주로 인간의 인격형성을 돕는 일을 담당하며 단순한 지식과 기술보다도 참다운 사람을 만들어야 한다는 생각이 예로부터 지배적이었다. 그것이 고도의 정신적 봉사생활로서 세속적인 것, 이를테면 돈, 권력, 명예 따위와는 거리가 먼 직업이 되어야 한다는 생각은 많은 교직자들 자신은 물론 사회 각계 인사들이 바라는 바였다. 교사는 그 활동이 주로 미래 지향적이기 때문에 현실 사회보다도 다가오는 이상사회를 그리며 그 실현을 위하여 학생들의 힘과 마음을 기르고 닦아야 된다는 생각이 지배적이었다.

교사 스스로 참다운 인간성을 갖추고 있을 때 참다운 인간교육은 가능하다. 이것이 바로 요구되는 교사의 사명이자 의무에 속하는 것이다. 교사의 인간성이란 인간을 참으로 사랑할 줄 아는 인간이며, 인간을 사랑하되 참으로 정열을 쏟아 사랑할 줄 아는 인간교육자여야만 한다. 내가 가르치는 제자를 친자식처럼 아끼고 사랑하려 한다면 교육적인 열정과 성의와 최선의 노력은 저절로 나오게 된다. 부모가 내면적인 과거의 생을 낳아 준 분이라면, 교사는 미래의 생을 열어주는 존재이므로 교사가 학생을 지도하는 것은 크게 사명감이나 의무에 입각한 것이라기 보다는 그들을 진심으로 사랑하기 때문에 가능한 것이다.

오천석은 그의 유명한 저서 「스승」에서 “교사가 고연한 통찰력을 높이 들고 그가 맡은 성장을 도움으로써 그의 잠재한 가능성을 개발하여 풍요한 생명을 영위케하고 이를 통하여 나라와 겨레와 인류의 발전을 돕는 길이라는 신념을 가진다면 분명 그의 일은 노동의 일을 뛰어 넘어 희열의 원천이 될 것이다.<sup>17)</sup>”라고 역설하였다. 이 경우 그의 일과는 부담이 아니라 보람있는 성

---

17) 오천석, 「스승」(서울: 배영사, 1973), p.33.



직이 될 것이라며 비전과 헌신을 속성으로 하는 소명감에 움직이지 않는 교육은 산 교육이라고 할 수 없게 되며, 따라서 소명감이 있으면 교사는 산 스승이 될 수 있고, 학생들의 성장을 돕는 참된 교육자가 될 수 있는 교직이 성직임을 주장하였다. 이것은 교사에게 기본적으로 요구되는 것은 전문적 자질에 앞서 정서적 자세인 교육으로 부르심을 받았다는 소명의식의 중요성을 말한 것이라고 볼 수 있다.

이처럼 교직자는 그 활동이 주로 미래 지향적이기 때문에 현실사회 보다는 다가오는 이상사회를, 그리고 그 현실을 위하여 학생들의 힘과 마음을 기르고 닦아야 된다는 생각이 지배적이었다. 이러한 견지에서 교직을 하나의 성스러운 정신적 활동으로 보는 관점은 오랜 전통을 이루어 왔으며 오늘날에 있어서도 상당히 광범한 호평을 받고 있는 터이다. 아무튼 교직을 보는 눈이 그러하기 때문에 교사상으로서도 성직자다운 자질과 자세를 기대하며 높은 행동수준을 요구하고 있는 경향이 역력하다.

교직은 강한 정신 지향성과 이상 지향성 직업이므로 교직자는 사랑과 봉사로 정신적 활동에 전념해야하며 세속적인 것과는 거리가 멀어야 한다고 생각한다.

## 2) 교직태도

교직태도란 교원들이 학교, 교육, 교원, 직무, 근무조건, 아동, 학생에 대한 사랑, 아동, 학생에 대한 공평한 태도, 교육에 대한 정열, 교육적 신념, 탐구적 태도, 품위 있는 용어, 동료 직원과의 협동, 직장에서의 충실 등 교직 전반에 대하여 가지고 있는 의식 및 태도를 의미한다.

김정규·권낙원은 교사의 태도에 관한 연구로 자신에 대한 태도, 아동에 대한 태도, 동료 및 학부모에 대한 태도, 교과에 대한 태도로 나누었고<sup>18)</sup>

Combs는 훌륭한 교사의 태도는 타인과 일체감을 갖고 자신이 적합하다고 생각할 뿐만아니라, 신뢰할만한 가치가 있으며 자신을 타인이 필요로 하는 존재로 보아야 한다고 하였다.<sup>19)</sup>

오철진은 교직태도 구성요소를 다음과 같이 들고 있다.

\* 인지적 요소

- (1) 자신: 직업에 대하여 자기가 능력이 있다고 믿고 생각하는 것
- (2) 긍지: 타인에 대하여 자기의 직업을 자랑스럽다고 생각하고 믿는 것.
- (3) 가치: 자기의 직업에 대하여 자신이 중요하고 의의 있다고 이해하고 생각하는 것.

\* 정의적 요소

- (4) 인정: 자기의 직업에 대하여 타인 또는 사회적으로 중요하다는 인상을 받는 것.
- (5) 흥미: 자기의 직업에 대하여 호기심 및 관심을 가지는 것.
- (6) 안정: 자기의 직업에 대하여 심리적으로 안정감을 갖는 것.

\* 행동적 요소

- (7) 성취: 자기 직업 또는 그와 비슷한 일을 달성하려는 것.
- (8) 협동: 자기의 직업에 관련되는 과업수행 과정에 스스로 협력하는 것.
- (9) 참여: 자기의 직업에 관계된 과업수행 과정에 자신이 가담하는 것을

들었다.<sup>20)</sup>

---

18) 김정규·권낙원, 『교사와 교육』 (서울 : 형성출판사, 1992), p.47.

19) A. W. Combs, 『The Professional Education of Teachers』 (Boston : Allyn and Unwin, 1956), pp. 83-84.

20) 오철진, “성취동기와 교직태도와의 관계”, 서울대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1993, p. 284.

### 3) 전문성

근대에 이르러 산업이 고도화되면서 직업이 분화되고 이에 따라 교원이 담당하는 교과에 대한 전문적 지식과 교육 그리고 기술을 연구하게 되어 “오늘날 교육의 전문성이 강조되고 교원의 전문직화가 촉진되고 있으며, 1947년이래 대한교육연합회와 그 산하에 교육회가 전국적으로 조직됨으로써 현재까지 전 교직원의 과반수 이상이 전문 교직원이라고 제창하고 있다.”<sup>21)</sup> 또한 교직이 전문성을 요구하는 것은 교직이 갖는 특수성 때문이기도 하다. 교직에 종사하는 교사는 먼저 교육한다는 것, 즉 가르치는 일에 대해서 타직이 추종하지 못하는 전문성을 지녀야 하겠고 특히 자기가 맡은 과목 및 업무 영역에 대한 전문적 자질과 소양이 풍부해야 한다. 또한 교직은 그 대상이 사회생활에 아직 익숙하지 못한 성장 발달 과정에 있는 미성숙자라는 점과 다른 어떤 전문직보다 봉사적 사명이 강조되고 직업 활동이 민족과 국가의 운명과 밀접한 관계를 가지며 인류사회의 발전에 공헌한다는 점이다. 따라서, 사회의 다른 어떤 직업보다 사회의 변화 발전의 원동력이 되고 있는 교직이 전문성을 요구받게 되는 것은 너무나도 당연한 일이다.

김종서는 전문직의 여러 특성을 종합하고 그 공통성을 찾아 전문직으로서의 교직의 특성을 5가지로 강조했는데 ① 교직에는 고도의 지적능력이 필요하며 ② 교원이 되기 위해서는 장기간의 준비교육이 필요하며, 교원이 된 후에도 계속적인 자기 성장을 위해 노력해야 한다. ③ 교원은 봉사 지향적이어야 하며 사회적 책임이 강조된다. ④ 교원들은 자기들이 지켜야 할 논리 영역을 가지고 있다. ⑤ 교원은 자율성을 가지고 단체교섭 활동을 위한 자율적인 단체를 조직한다.<sup>22)</sup> 등으로 요약하고 있다.

---

21) 대한교육연합회, 『사도헌장 및 사도강령』 (서울: 동아서적주식회사, 1982), pp.7-8.



Stinnett와 Huggett는 전문직의 특성을 ① 전문직 등 전문적인 지식을 필요로 하고 ② 자격증을 요구하며 ③ 장기간에 걸친 준비교육을 받아야 하며 ④ 계속적인 현직 연수를 통하여 자기성장을 해야하며 ⑤ 영속적인 근무와 경력을 필요로 하고 ⑥ 전문직은 자체 기준을 설정해야 하며 ⑦ 개인적 이익보다는 봉사기능을 내세우며 ⑧ 강력하고 긴밀하게 짜여진 전문적 집단과 조직들을 갖는다.<sup>23)</sup>고 보았다. 정범모는 전문직의 척도로서 다음과 같은 특성을 들고 있다. ① 전문직일수록 이론적 배경이 필요하고 이론적 훈련을 필요로 한다. ② 이론 습득을 위한 직전, 직후의 장기적이고 계속적인 전문 교육이 필요하다. ③ 초직자에게 엄격한 표준을 요한다. ④ 표준 이상의 능력신장을 주로 계속적인 이론 규명에 의한다. ⑤ 강력하고 자율적인 전문직 단체가 수반되어야 한다.<sup>24)</sup>

강영삼은 전문성의 특성을 ① 전문성은 전문직 종사자들이 일반 사람들보다 더 높은 수준의 지식체를 갖는다. ② 전문성은 전문직에 종사하는 사람의 자격을 통제한다. ③ 전문성은 전문직의 수행에 있어 자율권을 갖는다. ④ 전문성은 전문직 종사자가 연구나 이론으로 인간문제 해결을 위해 실제에 응용할 수 있다. ⑤ 전문성은 전문직 종사자들이 윤리강행을 갖고 이행한다. ⑥ 전문성은 인간의 생과사를 다룬다. ⑦ 전문성은 사회적 지위와 경제적 지위가 높다고 말하고 있다.<sup>25)</sup> “오늘날 교육의 전문성이 강조되고 교원의 전문화

22) 김종서 외, 『현대사회와 교육』 (서울 : 세영사, 1980), p.71.

23) 서정화, 『교육 인사행정』 (서울 : 세영사, 1989), p.97 (T.M.Stinnett and A.J.Huggett, Professional Problem of Teachers (New York : Collier - Macmillan Co., 1963), pp.57-68을 재인용.

24) 정범모, 『교직의 전문성 · 교직과 교사』, 현대 교육총서 13권 (서울 : 현대 교육총서 출판사, 1963), pp.241-242.

25) 강영삼, 『교직의 전문성 · 교직과 사도』 (서울특별시 교육위원회, 1983), pp.134-135.

가 촉진되고 있으며, 1947년이래, 대한교육연합회와 그 산하에 교육회가 전국적으로 조직됨으로써 현재까지 전 교직원의 과반수 이상이 전문직관이라고 생각하고 있다.”<sup>26)</sup> 전문직 입장에서는 첫째로 교원은 그 전문성을 확보하기 위하여 장기간에 걸친 교육과 훈련을 받을 뿐만 아니라, 지식과 기술의 폭발적 증대와 사회 변화에 대비하여 계속 연구하여야 한다. 둘째로 교원에게는 엄격한 자격기준이 적용되어야 하며 부적격자는 도태되어야 한다. 셋째로 교원은 고도의 자율성과 더불어 사회의 책임성을 지녀야하며 이를 위하여 교원의 이론 정립과 교권의 확립이 전제되어야 한다. 넷째로 교원은 전문직 단체를 통하여 자질의 향상, 지위 향상 및 교육정책에 참여를 보장받아야 한다.

교직이 전문직이기 때문에 교직에 종사하는 교사는 먼저 교육한다는 것, 즉 가르치는 일에 대해서 타직이 추종하지 못하는 전문성을 지녀야 하겠고, 특히 자기가 맡은 과목 및 업무영역에 대한 전문적 자질과 소양이 풍부해야 한다. 또한 교직은 그 대상이 사회생활에 아직 익숙하지 못한 성장발달 과정에 있는 미성숙자라는 점과 다른 어떤 전문직보다 봉사적 사명이 강조되고 직업활동이 민족과 국가의 운명과 밀접한 관계를 가진다. 그리고 교원의 질적 향상을 유도하고 교직의 전문성 확립을 위해서는 교원은 교사관이나 자아개념을 올바르게 지각하고 있어야 하며, 전문성 신장에 대한 교원들의 무관심이나 부정적 신장에 대한 교원들의 참여의식 부족, 자격기준의 다원화로 교원들의 질적 격차, 과중한 업무 부담 및 타 전문직에 비해 부적절한 경제적 대우 등 교직의 전문성을 저해하는 요인을 제거하는 노력이 필요할 것이다. 그래야만 교권은 확립되고 교원은 존중과 신뢰를 받는 전문직으로 교직풍토가 조성될 것이다.

---

26) 대한교육연합회, 『전게서』, pp.7-8.

#### 4) 교사자질

교원의 자질은 비교적 영속성 있는 교원이 갖추어야 할 개인적인 특성 및 교직적 태도를 의미하며, 이것은 지적, 정서적, 사회적 및 신체적인 주로 내적인 요인을 뜻한다.<sup>27)</sup> 교사는 무엇보다도 가르치는 교과에 대해 넓고 깊은 지식을 가지며 실력이 있어야 하고, 교사는 학생을 사랑하고 학생 개개인을 바르게 이해하여 잘 알고 있어야 한다. 항상 교사는 자기의 품성과 자질, 능력을 발전시키고 향상시키도록 매사 솔선 수범해야 한다. 또한 교사는 보람과 긍지를 가지고 맡은 바 책임을 완수하며, 교육개혁을 추진하는데 협조하며 실천하는 촉진자 구실을 해야 한다.

교사의 이상적인 자질에 대하여 여러 사람이 다양하게 말하고 있다. 성공적인 교사의 자질이 무엇인가에 대하여 오랜 기간 학자들의 연구가 있어 왔다. Barr는 바람직한 교사의 자질로 ① 흥미를 자극하는 능력, ② 풍부한 보충 설명, ③ 학생의 이야기를 주의 깊게 듣기, ④ 교과 목적의 효과적인 조직, ⑤ 잘 정리된 숙제, ⑥ 효과적인 교육방법을 사용할 줄 알기, ⑦ 예시물의 활용, ⑧ 학생평가에 있어서 효과적인 방법, ⑨ 개인차에 대한 탐색, ⑩ 교과목에 대한 지식 등이다.<sup>28)</sup>

김태길의 바람직한 교사의 자질로는 ① 민족과 시대의 요청에 적합한 올바른 교육관을 갖는다. ② 교직자로서의 투철한 사명감을 가지고 임무에 임한다. ③ 남의 모범이 될 만한 인격과 품성을 갖추기 위하여 꾸준히 노력한다. ④ 학생을 대할 때 항상 성실하고 인자한 태도를 가지도록 노력한다. ⑤ 옳다고 믿는 바를 따라 말하고, 자기가 말한 바를 솔선하여 실

---

27) 김종서, 「교원의 전문성」 (현대 사회와 교원 서울특별시 교육위원회, 1982), P.62.

28) 이원필, 「교사의 전문성」 (서울 : 배영사, 1981), P.62.



천한다. ⑥ 꾸준한 연구를 통하여 자기가 가르치는 학과에 대하여 자신을 가질 수 있도록 실력을 배양한다.<sup>29)</sup> 정범모는 교사의 필요한 자질을 다음과 같이 요약하고 있다. 신체적 건강, 정신적 건강, 정의적 안정성, 지능과 사회적 지식, 도덕적 성격, 일반적 교양, 전문학과 교양, 제반 교육적 소양, 인성의 통합성 그리고 교육적 사명감으로 나타내었다.<sup>30)</sup> 미국 사범 교육위원회는 이상적 교사의 자질로써 인간의 존중, 지역사회의 열의, 합리적 행동, 협동심, 학구적인 것, 지식 전달의 기술, 아동과의 친밀한 관계, 아동에 대한 이해, 사회적 행위와 사회의 이해, 선량한 시민성, 평가 기술과 교육가치에의 신념 등의 측면을 들고 있다.<sup>31)</sup>

김종철은 기대되는 교사상으로 다음과 같이 제시하고 있다. ① 자기가 가르치는 교과에 대하여 넓고 깊은 지식을 가지며 실력이 있어야 하고 동시에 자기가 가르치는 교과를 좋아하여야 한다. ② 학생을 사랑하고 학생 개개인을 바르게 이해하고 잘 알고 있어야 한다. ③ 교원은 스스로 자기의 품성과 자질, 능력 등을 꾸준히 발전시키고 향상시키는데 앞장설 것이 기대되며 만사에 솔선 수범하여야 한다. ④ 교직 혁신에 대하여 수동적 태도를 버리고 능동적으로 참여해야 한다.<sup>32)</sup>

대한 교육연합회에서 지난 1982년 5월15일 스승의 날에 선포한 “사도강령”에 보면 스승은 스승다와야 하며 제자의 거울이 되고 국민의 사표가 되어야 한다고 하였다. 그러므로 ① 우리는 확고한 교육관과 긍지를 가지고 교직에 종사한다. ② 우리는 언행이 건전하고 생활이 청렴하여 제자와 사회의

29) 김태길, 「바람직한 한국의 교사」, 한글 교육이념의 탐구 (서울 : 서울특별시교육위원회, 1973). pp.292-301.

30) 정범모, 「교육과 교육학」 (서울 : 배영사, 1968), p.88.

31) G. W. Frasier, An introduction to the study of education, Rev. ed. (New York : Harper & Brothers 1956), p. 21.

32) 김종철, 「현대사회와 교원」 (서울특별시 교육위원회, 1982), pp.36-39.

모범이 된다. ③ 우리는 단란한 가정을 이룩하고 국법을 준수하여 사회의 모범이 된다. ④ 우리는 학부모의 경제적, 사회적 지위를 이용하지 아니하며 이에 좌우되지 아니한다. ⑤ 우리는 자기 향상을 위하여 전문적인 지식과 전문화된 기술을 계속 연마하는데 주력한다 라고 하였다.<sup>33)</sup> 이상에서의 내용을 종합하면 교사가 지녀야 할 자질은 교과 지식은 물론 일반교양에도 넓고 깊은 지식을 지녀야 하며, 교직에 대한 확고한 신념과 봉사정신을 필요로 한다. 또 교사는 인간애의 소유자로서 학생에 대한 이해와 흥미를 갖고 희망을 주어야 한다. 한편 교사의 품성은 민주적이어야 하며 마음으로부터 학생을 자식처럼 아끼고 사랑하는 진실된 심성을 간직해야 한다.

### 3. 職務満足度 理論

직무 만족도란 직업에 종사하는 사람들이 자기 직책과 임무에 어느 정도 만족하느냐 하는 것으로, 어떤 지위 또는 직무에 종사하든 간에 직장에서 무엇인가를 얻고자 할 때 이것이 어느 정도 충족되느냐에 따라 만족도가 결정되는 것이다. 이러한 만족도는 인간의 기본적 욕구와 동기를 떠나서는 생각할 수 없다. 즉 직무에 대한 만족도의 정도와 요인은 주로 인간의 욕구와 동기 이론에 기초하고 있는 것이다. 일반적으로 개인에게 흥미가 있고 자아실현의 기회가 풍부하여 창조성을 충분히 발휘할 수 있는 직업은 만족도가 높다고 할 수 있을 것이다.<sup>34)</sup>

Bernard Berelson 과 Gory A. Steiner는 동기는 인간에게 목표와 정력을 주고 활성화하게 하고 목표를 향해 행동을 지시하고 진로를 가지게

33) 대한 교육연합회 『사도헌장 및 사도강령』, 1982. p.5.

34) 남연희, “중등교사의 교직관 과 직무만족도에 관한 상관연구”, 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1993, p.15.

하는 정신적 상태<sup>35)</sup> 라고 말하고 있으며 Harold Koontz는 동기란 인간을 소망스러운 방법으로 행동하도록 유도하는 것<sup>36)</sup>이라고 정의하고 있다.

Victor H. Vroom은 동기를 자기 마음대로 선택할 수 있는 행위 가운데 그가 어떤 것을 선택하도록 지배한 심리과정이다.<sup>37)</sup>라고 정의하고 있다. 이렇게 볼 때 동기란 인간의 목표와 행동을 결정짓는 심리적 욕구가 통합되는 과정의 총체라 할 수 있다. 그러므로 이러한 일반적 동기와 직접적인 관련을 갖고 있으며 인간이 추구하는 목표, 욕구, 충동(drives)의 상태가 어떠 하느냐에 따라 만족과 불만족의 정도가 결정된다고 할 수 있다. 본 연구에서는 직무만족도의 기본개념을 다음과 같이 4개 영역으로 규정하고 있다.

첫째, 교사가 학교체제에서 교장, 교감 등 직장의 상사, 동료교사, 학생, 서무직원 그리고 학부형들과 상호 수용적, 인간적인 유대 속에서 신뢰에 대한 직무 만족감. (인간 관계)

둘째, 교사의 수업지도, 수업지도 활동, 생활지도 활동 기타 부수적인 업무 활동에서 오는 직무 만족감. (담당 직무)

셋째, 전문성 신장을 위해 학교 행정가와의 지도성 유형에 따른 직무 만족감. (학교 행정가의 지도성)

넷째, 자아실현 욕구를 충족시킬 수 있는 근무조건들에 대한 직무만족감. (Herzberg 이론)

---

35) Bernard Birtelson and Gory A. Steiner, 'Human Behavior', (New York : Harcourt, Brace and World, 1964), p.20.

36) Harold Koontz and Cyrol O' Donnell , 'Principles of Management : An Analysis of Managerial Functions', (New York : McGraw-Hill, 1972), p.525.

37) Victor H. Vroom , 'Work and Motivation', (New York : John Wiley, 1964), p.6.



## 1) 인간 관계

인간 관계는 직무 만족과 과업 달성에 아주 많은 영향을 미친다. 인간은 사회적 동물이라 하거니와 사회 집단을 형성하고 사회 과정의 역동 속에서 사회적 관계를 맺고 사회적 행위를 하면서 사회형성 내지 문화를 창조하고 전수하며 살아간다.<sup>38)</sup> 많은 학자들은 현대사회가 급작스럽게 물질화, 산업화, 기계화되어 사람들이 인간적으로 소외되고 연대감을 상실하여가고 있으며, 공허한 삶을 살아가고 있다고 한다. 원만하고 사랑과 신뢰에 찬 인간 관계를 맺고 있는 교사는 개인적으로도 즐거움과 사랑을 느끼며 힘차게 살아갈 것이다. 인간 관계는 한 개인이 느끼는 행복의 정도에 많은 영향을 미치기도 하지만 일에 있어서의 즐거움과 성취에도 많은 영향을 미친다.<sup>39)</sup>

이기현은 직장에 있어서 자기의 동료와 계속해서 좋은 관계를 맺어 나가고 싶어하는 인간의 욕망이야말로 분명히 가장 강력한 인간의 한 특징이라고 했다.<sup>40)</sup> Griffits는 인간관계에 관한 연구를 종합하는 견지에서 원만한 인간관계, 적정한 동기유발, 객관적인 상황파악, 신속·정확 한 의사소통, 민주적 권력 구조, 합리적 권위, 고도로 양성된 사기, 역동적이며 효과적인 집단과정, 민주적이며 합리적인 의사결정의 기능, 민주적 지도성 등을 요건으로 한다고 하였다.<sup>41)</sup> Kimball Wiles교수는 새로운 장학행정

38) 김종철 외 6인, 『교사론』 (서울 : 교육과학사, 1984), pp.189-190.

39) 한국교육개발원, 『나의 뜻 나의 길』, 1986, p.121.

40) 이기현, “중학교교사의 교직원과 직무만족과의 관계”, 동국대학교 교육대학원 석사학위논문, 1990, p.20.

41) 조병일, “초등학교 교사의 교직의식과 직무만족도와의 관계연구”, 동국대학교 교육대학원 석사학위논문 p.19 (Daniel E. Griffiths, Human Relations in School Administration. (New York : Appleton Century-Crofts, Inc, 1956) 을재인용.

의 이념에 관련하여 인간 관계를 강조하고 원만한 인간 관계의 수립을 위하여는 자기개선을 통한 자아의 확립, 타인의 가치에 대한 신임, 타인의 욕망과 감성의 존중이 필수 조건임을 주장하였으며 구체적인 실천사항을 제시하였다.<sup>42)</sup>

우리 나라에서도 이 방면의 연구가 시도된 바 있으며 중앙교육연구소는 영역별, 학교 규모별로 표집한 98개교(국민학교 51교, 중학교 47개교)를 대상으로 학교장, 교사, 학생, 학부모 상호간의 인간 관계를 분석하여 바람직한 인간관계의 저해요인을 밝히고 인간 관계 개선을 위한 제안을 하고있다.<sup>43)</sup> 이 연구를 통해서 밝혀진 바람직한 인간관계 형성의 주 요인은 학교와 교사와의 관계에 있어서 교사들의 개인적 의견과 제안의 수리, 교직원 각자의 고충에 대한 이해, 개개인의 능력과 가치의 인정, 자기업무수행에 있어서의 성실성, 교사 상호간에 있어서 상호 협동정신, 너그러운 태도와 신뢰감, 친우를 갖는 것, 친목회의 효율적 운영, 화제의 건전, 명랑성, 교사와 학생간의 관계에 있어서의 공정한 대우, 학생에 대한 사랑과 동정, 교사의 너그러운 태도, 학생의 특성에 대한 이해, 교직에 대한 긍지를 갖고 학생을 지도할 것, 교사와 학부모의 관계에 있어서 자녀교육에 대한 학부모의 올바른 이해, 학생의 문제해결을 위한 협의, 지역사회 활동에 대한 학교의 적극적 참여, 학교 홍보활동의 활발한 전개, 가정방문을 자주할 것 등의 순서로 되어있다.

요컨대 인간 관계가 교육직원의 근무조건으로 그 중요성을 인정받게 된 것은 조직체를 구성하는 성원 개개인의 독자성을 인정하고 인정감, 성취감, 소속감, 안정감 등의 심리적 욕구를 충족시키는 것이 그 조직체의

---

42) 조병일, 『전계서』, p.19.

43) 조병일, 『전계서』, p.19.

단결을 튼튼히 하고 직무 만족감 및 생산성을 높이는데 있어서 필수 불가결한 요인임을 인식하게 되었다. 그런데 인간 행위의 기초는 개인의 내부적인 욕구 내지 동기라고 할 수 있다. 따라서 조직을 관리하는데 있어서 그 구성원들의 동기 유발을 어떻게 해 나갈 것인가의 문제는 매우 중요하다. 학교 조직내 구성원의 동기 유발에 대한 이론은 다양하고 동기 유발의 정도와 과업 달성의 정도는 다양하다.

Hawthorne은 생산능률은 종업원의 사회 심리적 태도 즉 감정의 이론에 의해 크게 의존되며, 종업원의 감정은 근무의욕에 중요한 영향을 미친다고 그의 실험에서 나타내고 있다. 그런데 이 감정은 환경의 변화와 개인의 경력, 직장의 상황 등과 관련이 있다. 또 종업원은 하나의 조직에서 기술적 과정에 의한 상호 관계 뿐만 아니라 종업원 상호간에 인간적인 결합이 있다<sup>44)</sup>고 보았다. 이런 과정을 이용하여 직무만족도를 높이고, 생산능률을 향상시킬 수 있다고 보고 있다.

Argyis는 성숙, 미성숙 이론에서 인간을 사회, 심리적 유기체로 보고 인간은 근본적으로 성장 발달 지향성을 가지고 있기 때문에 조직 속에서 일의 구성이 이러한 발달 요구에 부합되도록 조직될 때 보다 동기로 유발되고 직무만족도 느끼며 과업수행도 향상된다<sup>45)</sup>고 보았다.

McGregor는 이른바 X·Y이론을 발표하여 조직체내에서의 인간관과 지도성에 대하여 중대한 가설을 제시하였다. 그에 의하면 X이론의 신봉자는 인간의 본성이 안일을 좋아하고 책임을 회피하며 소극적임을 면치 못하기 때문에 지시와 명령, 세밀한 감독, 경제적 우대, 상벌 등에 의하여

---

44) 서정화, 「전계서」, p.374.

45) C. Argyis, 「Personality and Organization」 (New York : Harper and Row, 1957), pp.49-50.



조직을 움직이고 지도하여야 한다고 본다. 그와반면에 Y이론의 신봉자는 인간의 본성이 X이론이 주장한 것과 같이 안일과 불신을 바탕으로 하기 보다는 진취적, 창의적이며 자율적으로 자기실현을 추구하고자 하며, 구속과 지시를 배격하는 것으로 보았다. 따라서 그와 같은 본성을 충분히 발휘하게 하기 위하여 지휘자는 인간을 믿고, 자율과 자유를 존중하며, 스스로 조직의 목표를 성취하도록 유도하여야 함을 강조한다.<sup>46)</sup>

이처럼 교사의 동기 유발은 직무만족도를 높이며 보다 효과적인 과업 달성을 목적으로 하고 있기 때문에 관심의 대상이 된다.<sup>47)</sup>

## 2) 담당직무

교사의 역할이나 직무는 여러 가지 측면에서 분류할 수 있으나 정범모는 교사의 직무를 교수활동, 교육과정 운영계획 수립, 추진, 학습결과의 평가, 집단 활동지도, 사례연구, 사무, 학교행정 참여, 사회와의 연락 등을 들고 있다.<sup>48)</sup> 강한국은 교사의 역할을 구체적으로 교과를 가르치는 일과 학급경영 및 생활지도로 나누고, 이에 따른 세부적인 직무를 제시하고 있다.<sup>49)</sup>

### (1) 교사의 교수, 학습지도

일선 현장에서 이루어지는 교수, 학습의 형태는 매우 다양하다. 그것은 교과의 특성 및 단원의 성격에 따라 그 학습목표에 도달하는 과정이 각각 다르기 때문이다. 그러기 때문에 어느 교사의 수업 형태가 옳다 그르

---

46) 김종철, 『교육행정학 신강』 (서울 : 세영사, 1991), pp.142-143.

47) Victor H, Vroom, 『Work and Motivation』 (New York : wiley, 1964), p.241.

48) 정범모, 『교직과 교사』 (서울 : 현대교육 총서 출판사, 1987, p.12를 인용한 조병일 전게서), p.15

49) 강한국, 『교사와 교사교육』 (서울 : 배영사, 1988), p.12.

다 말하기 힘들 것이며, 수업에는 왕도가 없다고 말할 수 있다. 그러나 교사들이나 교육행정의 장학에서 교실수업이 교과 본질에 맞는 수업, 아동들이 적은 노력으로 쉽게 교사의 도움을 받아 학습목표에 도달할 있는 형태의 수업 개선을 지향하고 있는 것이다.

교수 기능을 예술적 안목으로서의 교수 기능과 과학적 태도로서의 교수기능, 도덕적 능력으로서의 교수 기능으로 볼 때, 교사는 이러한 기능을 가지고 수업을 전개해야 하며 그렇게 함으로써 학습자의 학습 경험을 참되고 풍부하게 하는 역할을 할 수 있다. 수업의 형태는 시대에 따라 여러 가지로 나타났으며 교과중심, 아동중심, 학교중심, 인간중심, 교육과정 등 이러한 교육과정을 교육현장에 투입하면서 수업의 효과를 기대 해오고 있으며 만 교육 행정직에서도 연수를 통하여 교사들이 먼저 투철한 교직관을 가지고 학생들을 가르치려는 자세가 있을때 좋은 수업이 이루어지리라고 생각된다.<sup>50)</sup>

## (2) 생활지도

교육본연의 기능은 인간의 인격형성을 돕는 것이다. 그러나 현대 학교 교육은 인격완성을 소홀히 한 채 지식과 기술의 전수에 급급하였고, 그 결과 교육의 부실 및 부재 현상을 초래하였다.<sup>51)</sup>

오늘날 신생국 여러 나라에서는 전례 없는 급속한 사회변화가 일어나고 있으며 이같은 현상은 심각한 사회 심리적, 그리고 논리적 문제를 유발시키고 있다. 따라서 사회, 윤리적 문제를 몇 가지 지적해 보면 다음과 같다.<sup>52)</sup>

---

50) 박돈선, “교사의 교직관과 직무만족에 관한연구”, 서울 : 홍익대학교 교육대학원 석사학위논문, 1992, pp.17-18.

51) 조병일, 『전계서』, p.16.

52) 한완상, 『청소년 문화와 교육풍토』, 생활지도 (서울시 교육위원회, 1975), p.48.

첫째, 사회 성원들의 방향감각의 둔화 내지 상실이다. 신·구 가치관의 혼재로 인해 어느 방향으로 생활해 나가야 할지 알지 못하는 인간, 특히 젊은이들은 명쾌하게 규정된 미래관을 갖고 있지 못하게 된다. 이러한 분위기 속에서는 현재를 소비시키고 싶은 욕망이 움트게 된다. 생산을 위한 소비가 아니라 낭비의 요구가 난무한다.

둘째, 명쾌한 도덕적 판단을 내리기 어려운 상황이 전개된다. 자기의 느낌, 생각, 행동을 어떠한 기준에 의해 도덕적 판단을 내려야 할지 잘 모르게 된다.

셋째, 정당한 절차를 통해 성취되기 어려운 욕구가 난무하게 된다. 신·구 가치관이 혼재되어 있는 경우, 대개 신가치관이 산업화의 과정 속에서 사회성원들의 욕구를 자극하여 상승시킨다. 이같은 상승된 욕구는 사회적 자원과 자연 자원이 상대적으로 부족한 우리 나라의 상황에서는 자연히 과열경쟁을 유발시킨다. 과열경쟁은 또다른 심각한 폐단을 가져다 주는데, 그것은 바로 편의주의다. 편의주의적 심성은 곧 각종의 사회의 부조리, 부정부패를 낳는 소지가 된다. 그리고 각종의 청소년 비행과 일탈행위의 사회·심리적 소지가 된다.

그러므로 생활지도의 목표는 청소년들로 하여금 그가 가지고 있는 잠재력을 충분하게 발휘하면서 주어진 사태와 앞날에 적응을 잘 할 수 있도록 도와주는데 있을 것이다. 이같은 생활지도의 목표를 달성하기 위해서는 무엇보다 청소년들이 처해 있는 환경과 생활을 알아야 한다.<sup>53)</sup> 즉 교사의 역할 중에서 학습지도자로서의 역할에 못지 않게 중요한 것이 생활지도자로서의 역할이다. 교사는 학습자의 학습활동을 지도할 뿐만 아니

---

53) 전찬화, “대중 매체의 영향과 생활지도”, 생활지도 (서울시 교육위원회, 1975), p.42.



라 학습자들의 자발적인 활동을 전도하여 이들로 하여금 스스로 자기들의 문제를 해결할 수 있게 지도와 원조를 해야한다. 교사는 학습자들의 여러 가지 문제에 관하여 적절한 지도와 조언을 통하여 원만한 해결에 이르도록 도와주어야 하며 학습자 스스로 민주화되고 자율적으로 올바르게 가치를 판단할 수 있도록 이끌어 주는 생활지도를 가져야 한다. 교사들이 이러한 생활지도를 바르게 수행할 때 교육의 본질에 가까운 인격형성 교육에 도움이 될 것이다.

### (3) 학교사무

학교의 사무관리란 교육행정의 일부인 동시에 모든 분야의 교육행정 활동에 수반되는 보조 작업이며 교육활동 자체에 대하여는 이중적 종속 관계에 서있는 봉사활동이다.<sup>54)</sup>

또 신중식은 사무관리란 사무가 효율적으로 수행되도록 사무업무 자체와 이에 부수되는 제반 보조 활동을 계획, 조직, 통제하는 행정 활동으로 보았다. 사무관리는 목적 달성을 위한 수단이며 정확한 정보와 자료를 생산하고 처리하여 과학적인 의사결정을 할 수 있게 도와주는 것이 그 역할이다. 과거에는 사무직원이 사무실에서 행하는 작업을 사업의 본질로 보고 서사, 독해, 대화, 계산, 조사, 확인, 분류 정리 등 현상적 측면에서만 파악했으나 지금은 보다 기능적 측면에서 사무의 기능에는 사무가 모든 행정활동에 수반하여 이를 행정화와 유리되지 않고 원활히 진행되도록 하는 연결기능과 조직의 목적 활동에 필요한 정보를 수집하여 필요한 사람에게 신속하게 전달하여 주는 정보처리 기능이 있다고 본다. 현대의 사무관리는 사무의 작업적 측면에서 사무의 작업이 능률적으로 생산된

---

54) 김종철, 『교육행정의 이론과 실제』 (서울 : 교육과학사, 1988), p.439.

정보를 조직활동에 활용할 수 있도록 유기적 처리를 가하는 사무의 정보 처리 기능의 양면적 입장에서 이해되어야 한다.<sup>55)</sup>

김종철은 표준화, 간소화, 전문화 등 과학적 사무관리 방법을 통하여 능률의 향상과 경비의 절약을 기할 수 있다고 주장하고, 표준화는 통일된 기준을 제시하여 계획, 조직, 지휘, 조정 및 통제의 간편성과 경제성 및 대량생산을 가능케하며 간소화는 불필요, 비합리 및 비능률을 제거하고 사무의 공권적 이양과 보고서의 간소화 등에 의하여 촉진되며 기계 또는 기술의 소임과 작업능력에 따라 기능과 부서를 나누어 능률과 향상의 기술의 발전에 기여하려는데 주안점을 두고 있는 것이다.<sup>56)</sup>

### 3) 학교 행정가의 지도성 유형

학교 행정가의 지도성에 대한 유효성의 평가는 구체적인 직무수행의 결과에 따라 결정된다고 하겠으나 그 직무가 매우 광범위하고 다양하며, 교육의 전체 영역에 걸쳐 있어 학교를 효율적으로 관리하는 능력과 민주적으로 장학하는 행정가의 능력으로 볼 수 있다.

실제에 있어서는 장학활동도 과업의 수행과 관련된 것이며, 관리 역시 인적, 물적 자원의 효율적 이용이라는 측면에서 볼 때는 과업수행과 연결된다. 결국 교육 행정가의 궁극적 활동은 과업수행과 관련된 것이며 효율적 지도성은 높은 과업수행을 촉진시키는 행정가의 활동을 의미해 왔다. 교육행정가만을 대상으로 한 연구에서는 교육행정가와 일반조직에서의 행정가의 과업을 구분하여 교육행정가는 기관의 장으로서의 “행정가의 역할”과 “지도자로서의 역할”이라는 측면에서 고찰하고 있다. 즉 행정

---

55) 신중식 외, 『신간 현대교육 행정학』 (서울 : 교육출판사, 1982), p.412.

56) 김종철, 『전게서』, p.442.

가로서의 역할은 조직의 목적을 달성하기 위하여 이미 존재해 있는 모든 자원을 활용하는 것이며, 지도자로서의 역할은 새로운 이념과 문제해결의 방안을 창조하고 선도하는 것을 의미한다.<sup>57)</sup>

최근 연구에 의하면 좋은 학교의 분위기를 조성하는 책임은 행정가에 있다고들 한다. 행정가와 교사들은 학교 사회에서 공적인 업무수행이나 사적인 유대가 만족스럽지 못할 때 사기가 저하될 것은 물론 과업을 효율적으로 수행하지 못하는 결과를 초래할 수도 있다. 행정가의 지도성이란 “추구되는 목표를 달성하기 위해 많은 개인과 집단을 조정하고 동기를 유발하는 기술을 뜻한다고 규정하는 것이 여러 개념 중 가장 적절한 것 같다.”<sup>58)</sup>고 하였다. 또한 오늘날의 지도성은 지도자의 천성이나 덕성에 의한다기보다는 지도자의 기능과 행동에 좌우될 것이다. 즉 일본의 고부도미는 지도성에 대해 행동주의적인 견해를 취함으로 지도성이란 ① 사람을 볼 줄 알고, ② 사람을 육성하며, ③ 사람을 움직이게 하는 3가지로 이루어지는 행동력이라고 생각한다.<sup>59)</sup> 고 하였다. 이 말은 결국 지도성의 3가지 기능에 포함되며 내용이 상통하고 일치되며 조화롭게 구현하는 것을 알 수 있다.

지도성 유형은 학자에 따라 다양하게 표현하고 있는데 그 중에서도 몇 가지를 살펴보면 다음과 같다.

Halpin, A. W.은 행정유형을 인화중심 행정유형(consideration leadership style)과 과업중심 행정유형(initiating strycture leadership style)으로 분류하고, 전자는 행정가와 구성원의 상호관계에서 우정, 상호신임, 존

---

57) Roald F. Campbell , 『Introduction to Educational Administration』 (Boston : Allyn and Bacon, 1966), pp.170-171.

58) 박동서, 『한국 행정론』 (서울 : 법문사, 1972), p.371.

59) 이서중, 『리더쉽』 (서울 : 집문당, 1974), p.4.



경, 온정 등을 바탕으로 한 집단유지, 후자는 행정가의 과업수행 을 바탕으로 조직체의 목표달성과 연관시키고 지도자 행동기술 질문지(leader behavior description question aire: L B D Q)를 제작하였다.<sup>60)</sup> 그리고 행정가의 행정유형을 4상한, 즉 1상한: 인화와 과업이 모두 높은 효율적인 행정유형, 2상한: 인화는 낮고 과업이 높은 과업중심 행정유형, 3상한: 인화와 과업이 모두 낮은 비효율적인 행정유형, 4상한: 인화는 높고 과업이 낮은 인화중심 행정유형으로 분류하였다.<sup>61)</sup> 그리고 Moser, R. P.<sup>62)</sup>는 교육감과 교장의 직무수행상의 관계를 연구함으로써 3가지 유형으로 분류하고 있다. ① 기계중심적 유형: 조직목표 달성, 법규 및 규정 그리고 개인의 특성을 강조하는 행동특성. ② 인간중심적 유형: 사람과 개성, 최소한의 규칙과 규정, 그리고 직원과의 개인적 상호관계를 강조하는 특성. ③ 양자의 절충형: 필요시에는 과업과 대인관계, 양자의 균형을 취하여 현명하게 이용하는 행동 특성이다. Kimball Wiles<sup>63)</sup>는 다음의 3가지 방식이 있다고 설명하고 있다.

첫째, 집단 위에서 ( working on a group)

전제적 지도형으로 집단을 강제적으로 명령이나 권위로써 다스리는 비민주적 방식이다.

60) Halpin, A. W., 『Organization & Human Behavior』 (Focuson School, 1969), pp.287-315.

61) Halpin, A. W., 『Theory and Reserch in Administration』 (New York : Ma. Millian, 1969), P.29.

62) 장정순, "학교장의 행정유형, 교사의 사기, 학생의 학업성취에 관한 연구", 숙명여자대학교 대학원, 석사학위논문, 1977, pp.22-23.

63) Kimball Wiles., 『Supernision for Betteer School』 (New York : Prentice Hall Inc. 1961), pp.29-48.



둘째, 집단을 위해서 (working for a group)

은정적 지도형으로 이 경우에는 창의성과 자립성을 살리지 못하며 성원들의 활동 밖에서 행해지는 방식이므로 바람직한 지도성으로 볼 수 없다.

셋째, 집단 속에서 (working within a group)

집단의 목적을 달성하기 위해 지도자와 성원이 함께 힘쓰는 동행적 지도형으로 민주적 방식이다.

위에서 논의한 바와 같이 많은 학자들이 지도성 유형을 분류하고 있으나 학교 행정가의 효율적 지도성 방안은 어느 하나의 지도성 유형을 적용함으로써 결정되는 것이 아니라, 학교 행정가의 우선적 과업인 교사집단의 전문성신장과 융화촉진, 그리고 학생인사, 즉 학생교육목표의 명료화, 환경과 상호작용 즉 학부모 집단의 기대충족 및 사회에 적응문제 등을 최대한 효율적으로 해결할 수 있는 것이어야 한다.

#### 4) Herzberg의 동기·위생 이론

Frederick Herzberg는 McGregor의 X·Y이론, Maslow의 욕구단계설, Argyris의 성숙, 미성숙이론을 확대 발전시켜 종업원들이 어떤 일을 할 때 만족을 느끼고 어떤 일을 할 때 불만족을 느끼는가를 광범위하게 조사하여 인간동기를 분석하여 직무태도에 관한 인간행동의 가설을 세웠다.

Herzberg는 조직성원에게 직무 수행시 만족과 불만족감을 주는 요인을 밝히기 위하여 피츠버그 지역 내의 11개 기업체로부터 약 200명의 기사와 회계사를 면접하여 자료를 수집하였다. 조사결과, 그는 조직 성원이 일반적으로 불만을 느낄 때는 대체로 그들이 일하는 환경과 연관되며, 반

대로 그들의 직무에 관하여 만족을 느낄 때는 주로 일 그 자체(work itself)와 연관됨을 밝혔다.<sup>64)</sup>

그의 조사결과 중에서 흥미있는 사실은 만족 요인과 불만족 요인이 일 직선상에 있는 것이 아니라 두 요인이 서로 다른 범주에 속한다는 것으로 첫번째 범주의 욕구가 사람의 환경에 관한 것이고, 직무 불만족을 예방하는 기본적 기능을 담당하고 있기 때문에 그것을 가리켜 위생요인(Hygiene Factors)이라 부르고, 또 두번째 욕구는 사람을 보다 우수한 업무 수행을 하도록 동기부여하는데 유효한 것이라고 생각되어 그것을 가리켜 동기부여요인(Motivators)이라 불렀다.<sup>65)</sup>

만족 요인은 동기 요인이라고도 하는데 이 요인에는

① 성취감 (Achievement): 직무를 끝내고 문제를 해결하여 자신의 노력의 결과를 확인해 봄으로써 느끼는 개인적 만족이다.

② 인정 (Recognition): 인간 관계에서 인정을 받는다는 일반적 개념과는 달리 잘 수행한 직무 혹은 개인적 완성에 대하여 인정을 받는다는 것이다.

③ 작업 자체 (Work itself): 실질적인 내용을 말하며 직무가 흥미 있는 것인가, 단조로운 것인가, 다양한 것인가, 일상적인 것인가, 창조적인 것인가, 무의미한 것인가, 지극히 쉬운 것인가, 지극히 어려운 것인가, 의욕적인 것인가, 그 반대인가 등에 관한 것이다.

④ 책임 (Responsibility): 직무에 관련된 책임과 권한을 포함한다. 책임은 종업원이 자기의 직무에서 지는 의무와 그것을 수행하는데 필요한 통

---

64) 박성례, "Herzberg의 동기·위생요인에 대한 초등학교원의 인식에 관한 연구", 한성대학교 행정대학원 석사학위논문, 1996, pp.12-13.

65) 『상세서』, pp.12-14.

제 가능한 권한을 말하는데, 이 경우 부여된 권한은 할당된 직무에 일치하여야 한다. 따라서 책임의 증대는 권한의 증대가 수반된다.

⑤ 발전 (Advancement): 지위에 있어서의 상향적인 변화를 의미한다. 이 가운데 작업 자체, 책임, 발전 등의 요인이 더욱 중요하며 직무 수행에 지속적인 영향을 미친다.

불만족 요인은 위생 요인이라고 할 수 있는데 이것은

① 사회의 정책과 행정(Company Policy and Administration): 상하간의 상호 관계들과는 달리 사회의 전반적인 면에 관련된 경험을 의미한다.

② 감독( Supervision): 대인 관계와는 대조적으로 감독 능력이나 기술 능력에 관계된다. 자신의 직무에 대한 지식을 가지고 있는가 하는 것 등이 이에 속한다.

③ 봉급(俸給)(Salary): 금전적 보상을 포함하는 모든 대가이다. 상금과 봉급, 그리고 기타의 제 급여 등이 이에 속한다.

④ 대인 관계: 상사, 부하, 동료간의 관계이다.

⑤ 작업 조건(Working Condition): 직무의 물적 환경에 대한 사항이다. 작업량, 시설, 광도, 도구, 작업장의 넓이, 환기 및 작업장의 일반적 외관 등이 이에 속한다 등이 있다.<sup>66)</sup>

보수는 위생요인에서 환경적 요소에 포함되어 불만족에 원인이 되는 것으로 나타났으나 보수는 반드시 불만족 원인이 되는 것으로는 볼 수 없다. 그러나 봉급수준이 높다고 하여 반드시 만족한 반응이 나타나는 것은 아니며 그 수준이 낮다고 하여 반드시 불만족 반응이 나타난다고 볼 수 없어 봉급이 주는 반응은 만족과 불만족의 양면성이 있다고 보겠다.<sup>67)</sup>

---

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

67) 박성혜, 『전개서』, p.15



Herzberg의 이론·동기-위생 이론은 동기 연구에 새로운 장을 열어 준 것은 틀림없는 사실이다. 이전까지 대부분 행정가들은 일반적으로 위생 요인에만 관심을 집중하는 경향이 있었으며, 결근률, 이직률이 늘어났다던가 사기 문제에 직면했을 때의 전형적이 해결방법은 봉급을 올려 주거나 부가를 더 마련해 주거나 아니면 근무 조건을 개선해 주는 정도였다. 그러나 위생 요인만으로는 교직에서의 불만을 줄일 수 있을 지 모르나 교사에게 적극적인 동기는 부여하기 어려운 것이다. 즉 불만요인의 제거는 불만을 방지하는데 기여하고 만족 요인의 개선은 직무 수행의 동기를 유발한다.

#### 4. 先行 研究의 考察

교사들의 교직관과 직무만족도에 관한 연구는 많았으나 교직관과 직무만족도에 관한 상관 관계를 연구한 선행 연구는 별로 없었으며 중학교보다 초등학교 교사들을 대상으로 하는 연구가 많았다.

정문섭은 “사립초등국민학교 교사의 교직관 및 직무만족도에 관한 연구”<sup>68)</sup>에서 사립학교 교사들은 전체적으로 교직관이 정립되어 있으나 장래성에 대해서는 부정적인 반응을 나타냈다고 밝혔으며 위팔만은 “교사의 교직관에 관한 연구”<sup>69)</sup>에서 교사의 대부분이 교직을 전문직으로 보고 있으며 경력이 많을수록 전문직의 긍지를 더 느끼고 있다고 밝히고 있다.

조호현은 “중등학교 교사의 교직관 연구”<sup>70)</sup>에서 중등교사의 응답자 중

68) 정문섭, “사립국민학교 교사의 교직관 및 직무만족도에 관한 연구”, 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1981, p.82.

69) 위팔만, “교사의 교직관에 관한 연구”, 단국대학교 교육대학원 석사학위논문, 1987, p.45

70) 조호현, “중등학교 교사의 교직관 연구”, 단국대학교 교육대학원 석사학위논문, 1985, pp.23-46.



61.4%가 교직에 만족하고 있는 것으로 나타났고 남교사(51.3%)와 여교사(77.9%)사이에 큰 차를 보이고 있으며 교직경력이 짧은 층만이 만족도가 더 높게 나타났다. 만족하는 이유로는 보람을 느끼므로가 87.1% 사회적 지위와 보수 등은 지극히 낮은 비율로 나타났다. 전문성에 대해 79.2%가 교직이 전문직이라는데 긍정적인 반응을 나타냈으며 교사의 자질에 대한 자의식은 남교사의 경우 더 높고 50세이상에서는 충분하다는 응답률이 50% 높게 나타났다. 원동진은 “중등교원의 교직에 대한 의식과 태도에 관한 조사연구”<sup>71)</sup>에서 교직의 사명감에 있어서 투철하거나 충실한 교사가 전체의 67.9%이고 이에 대한 부정적 견해가 31.9%이며 교직생활의 만족이유는 직업의 안정성과 적성이고 불만족 이유는 보수, 승진, 업무량 등으로 밝혔다.

신술영은 “중등교사의 교직관에 관한 연구”<sup>72)</sup>에서 중등교사들은 안정성과 장래성에 회의적 내지 부정적 태도를 가지고 있으며 학교운영이 학교장 독단적인 것이 많고 교장 교감과의 인간관계가 부정적임을 밝혔다. 김명기는 “초등학교 교사와의 교직관과 자아개발 태도와의 상관연구”<sup>73)</sup>에서 초등학교 교사들의 교직관은 여교사가 남교사보다 교직태도에 있어 긍정적이다. 또한 연령이 많을수록 성직관념이 높게 나타난 것은 교직경력이 많아질수록 어린이에 대한 사랑과 교육활동에 대한 헌신 등 소명의식이 증대되기 때문이거나 과거의 지배적이던 성직으로서의 교직개념이

71) 원동진, “중등교원의 교직에 대한 인식과 태도에 관한 조사연구”, 인하대학교 교육대학원 석사학위논문, 1984, pp.62-63.

72) 신술영, “중등교사의 교직관에 관한 연구”, 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1987, p.40.

73) 김명기, “국민학교 교사의 교직관과 자아개발 태도와의 상관연구”, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문, 1987, p.31,

바뀌고 있음을 뜻한다고 밝혔다.

이창섭은 “교원의 직무만족도에 관한 연구”<sup>74)</sup>에서 교원들은 보수제도에 불만을 가지고 있으며 또한 자신들의 사기를 높일 수 있는 사회적 신분 보장제도가 개선 되어야 한다고 믿고 있음을 밝혔다. 윤도중은 “중등교사의 교직관과 직무만족관계에 관한 연구”<sup>75)</sup>에서 중등교사는 교직관이 성직관(63.9%)이나 노동직관(44.9%)에 비하여 전문직관이 가장 많고 교직관은 직무수행에 영향을 끼치며 노동직관을 가진 교사가 직무만족도에 가장 낮은 반응을 보였고 20대에서 50대로 갈수록 성직적 교육관의 비율은 커지며 20대로 내려갈수록 전문직적 교직관의 비율이 커지는 것으로 나타났다.

5년미만의 교직경력을 가진 중등교사들의 직무만족도가 다른 계층에 비해 떨어지는 것은 대학에서 직업에 대한 신념을 제대로 심어 주지 못했기 때문이라 했다. 안인만은 “교직출신 배경과 교사의 직무만족에 관한 연구”<sup>76)</sup>에서 사범대 출신 교사들이 일반대학의 교직과정 출신 교사들보다 직무만족이 높고 비교적 인간관계면에서는 교사들이 만족하고 있으나 보수, 승진, 사회적 안정면에서는 불만족하고 있다고 밝혔다.

김경동은 조직환경과 개인특성과의 상호작용의 결과로 직무에 대한 적응이 생기고, 제요인들이 적절히 충족되어 개인의 특성과 조직 요인과의 일치도가 높을수록 개인의 만족도는 높아진다고 밝혔다.<sup>77)</sup> 남현희는 “중

---

74) 이창섭, “교원의 직무만족도에 관한 연구”, 동국대학교 행정대학원 석사학위논문, 1980, p.81.

75) 윤도중, “중등교사의 교직관과 직무만족관계에 관한 연구”, 건국대학교 교육대학원 석사학위논문, 1987, pp.35-37.

76) 안인남, “교직출신 배경과 교사의 직무만족에 관한 연구”, 한양대학교 경영대학원 석사학위논문, 1985, p.67.

77) 김경동, 『전계서』, pp.44-45.

등교사의 교직관과 직무만족도에 관한 상관연구”<sup>78)</sup>에서 사명감이나 교사  
자질영역의 교직관이 높은 교사일수록 직무만족도가 높게 나타났다.

---

78) 남현희, 『전계서』, p.31.

### Ⅲ. 研究 方法

#### 1. 研究 對象 및 表集

서울 시내에 있는 공립 중학교 교사를 연구대상으로 하였다. 공립중학교의 경우 4년마다 순환근무를 하고 있으므로 지역간의 격차에 따른 변인이 없을 것으로 보아 평균수준의 공립학교 10개교에 현재근무 하고있는 남녀교사 400명을 연구자가 임의로 추출하여 1997년 9월6일부터 9월 19일까지 설문지를 각 학교에 직접 배부한 후 회수 하였다.

질문지 총 배부수 400매중 회수된 388매(회수율 97%) 중에서 한 두 항목이 무응답으로 나타난 3명의 자료는 분석에서 제외한 385매를 본 연구의 대상으로 하였다. 또한 각 응답자의 개인별 자료를 모집하여 통계적 처리과정에서 제반 차이점을 분석할 수 있도록 구성되었다.

연구대상의 배경 및 변인별 분포 및 변인별 분포상황은 <표1>과 같다.

<표 -1> 연구대상의 배경 및 변인별 분포

배경변인	구 분	사 례 수	비 율 (%)	합 계
성 별	남	100	25.9	385
	여	285	74.1	
연 령	20 대	42	10.9	385
	30 대	188	48.9	
	40대이상	155	40.2	
교육경력	10년미만	124	32.2	385
	20년미만	174	45.2	
	30년이상	87	22.6	
직 위	주임교사	84	21.8	385
	교 사	301	78.2	
행정보직	담 임	232	61.7	376
	비 담 임	144	38.3	
출신학교	사범계	262	68.1	385
	비 사범계	123	31.9	



## 2. 測定道具

중등학교 교사들의 교직관과 직무만족도를 알아보고 그 관련성을 분석하기 위하여 본 연구에서 사용한 측정도구중 교직관은 선행연구 남현희의 질문도구를 참조, 본 연구에 맞도록 재구성하였으며<sup>79)</sup> 직무만족도는 연구자가 선행연구를 참고로 본 연구자가 직접 제작한 것으로 구성된 질문지이다.

<표-2> 측정도구의 구성 및 내용

영역	하위 영역	내용	문항수
교직관	교직 사명감	1. 보람과 긍지      2. 평생적 봉사 3. 국가관과 교육관   4. 교육활동 5. 책임성	5
	교직태도	6. 근무자세 및 수업시간   7. 건설적 직언 8. 사제행동      9. 업무처리 및 학생지도 10. 솔선수범	5
	전문성	11. 자율적 연수   12. 전문. 교양독서 구독 13. 자신감      14. 성취감 15. 교과지도의 전문적 지식	5
	교사 자질	16. 건강한 교사   17. 대화 18. 협조적      19. 사랑과 이해 20. 근검절약	5
직무만족도	인간관계	1. 교장, 교감의 인간관계   2. 동료교사간의 이해 3. 학생과 친밀도      4. 학부형 관계 5. 사무직원	5
	담당직무	6. 교육과정운영   7. 학습지도 8. 생활지도      9. 수업지원 10. 업무처리	5
	전문성 신장	11. 연구. 연수활동   12. 장학지도 13. 상위자격학위      14. 전문직 가능성 15. 인사관리	5
	근무조건	16. 인정과 보상   17. 봉급. 수당 18. 교사복지      19. 교육시설 20. 지역사회협조	5

79) 남현희, 『전개서』, pp.92-93.

이 질문지는 교사들의 사명감, 교직태도, 전문성, 교사자질의 4개 영역에서 각각 5문항씩 20개 문항으로 구성되었으며, 직무만족도 분석을 위한 설문내용은 인간관계, 담당직무, 전문성 신장, 근무여건의 4개 영역에서 각각 5문항씩 20개 문항으로 구성되었다.

따라서 교직원 검사와 직무만족도 검사로 된 본 연구의 조사도구를 총 8개영역, 40개문항으로 구성하였으며, 각 문항은 5단계 평정척도로 작성되어 응답자의 생각이 긍정적일수록 높은 점수에 표기하도록 되어 있다. 본 측정도구의 구체적인 문항 내용과 영역의 해당 문항 내용은 <표-2>와 같다.

본 연구에서 평가분야별 신뢰도는 다음과 같다.

교직관의 척도의 신뢰도 계수는 Cronbach  $\alpha$  .885으로, 그리고 직무만족도의 척도의 신뢰도 계수는 Cronbach  $\alpha$  .808로 비교적 높은 것으로 나타났다.

<표-3> 평가분야별 검사문항의 신뢰도

평가분야		문항수	문항번호	Cronbach $\alpha$
교 직 관	사명감	5	1, 2, 3, 4, 5	.851
	교직태도	5	6, 7, 8, 9, 10	.768
	전문성	5	11, 12, 13, 14, 15	.787
	교사자질	5	16, 17, 18, 19, 20	.616
직 무 만 족 도	인간관계	5	1, 2, 3, 4, 5,	.602
	담당직무	5	6, 7, 8, 9, 10	.445
	전문성신장	5	11, 12, 13, 14, 15	.755
	근무조건	5	16, 17, 18, 19, 20	.407

또한 본 연구에서 사용된 검사도구의 영역별 신뢰도 계수가 Cronbach  $\alpha$ .407 - .851의 범위에 속하는 것으로 영역별 문항수가 5문항이었던 점을 감안하면 비교적 만족할 만한 수준의 내적 일관성을 나타낸다고 볼 수 있다.

### 3. 資料處理 方法

1) 본 연구의 모든 자료는 SAS(Statistical Analysis System Program)를 이용하여 처리하였다.

2) 각 영역별 점수는 그 영역에 해당하는 문항의 반응 점수들의 평균치(M)와 표준편차(SD)를 구한 다음 t와 F를 검증했다.

3) 성별, 연령별, 교육경력별, 직위별, 보직별, 출신학교의 집단간의 차이를 검증하기 위해 t-test, 일원분산분석(one-way)방법을  $p < .05$ 의 수준에서 실시하였다.

4) 교직원과 직무만족도에 관한 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관계수를 측정하였고, 교직원을 독립변수로 직무만족도를 종속변수로 중다회기분석을 실시 하였다.

## IV. 資料分析의 結果, 解釋 및 論議

중학교 교사들의 교직관과 직무만족도를 분석하기 위하여 설문조사한 결과를 전반적인 교직관과 직무만족도에 관계있는 변인을 전체적으로 어떠한 차이가 있는지 분석하였다. 또한 교직관과 직무만족도의 관계를 고찰하기 위해 교직관에 따른 직무만족의 각 하위요인별 수준을 비교하였으며 교직관과 직무만족도의 상관관계를 비교 하였다. 이하에서는 그러한 결과를 구체적으로 살펴보고자 한다.

### 1. 敎職觀

#### 1) 교직관에 대한 전체적 개관

중학교 교사들의 교직관에 대한 성향을 전체적으로 살펴보면 <표-4>에 나타난 바와 같다.

<표-4> 교직관의 전체적인 상황

변인	구 분	M	SD	비고	변인	구 분	M	SD	비고
성별	남	3.59	0.44	$t=1.97^{***}$ $p=0.0001$	직위	주임교사	3.72	0.41	$t=5.29^{**}$ $p=0.001$
	여	3.49	0.43			교 사	3.45	0.43	
연령	20대	3.45	0.46	$F=15.44^{***}$ $p=0.0001$	보직	담 임	3.47	0.42	$t=-2.02^*$ $p=0.0446$
	30대	3.41	0.40			비담임	3.57	0.44	
	40대이상	3.66	0.44						
교육 경력	10년미만	3.41	0.42	$F=5.29^{***}$ $p=0.0001$	출신 학교	사 범 계	3.50	0.43	$t=-0.44$ $p=0.6580$
	20년미만	3.48	0.42			비사범계	3.53	0.45	
	20년이상	3.72	0.42						

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$



교직원 4개영역 전체문항을 각 변인별로 어떤 차이가 있는지 살펴보면 여교사보다 남교사가 관심이 더 많으며 30대보다 20대가, 20대보다는 40대 이상이 더 관심을 나타냈고, 교육경력에서는 경력이 많을수록 많은 관심을 나타냈고 이는 통계적으로도 ( $p<.001$ 수준) 매우 유의한 차를 나타내고 있으며 평교사보다는 주임교사가 긍정적인 반응을 나타냈으며, 담임교사보다 비담임교사가 사명감에 긍정적인 반응을 나타내었다. 출신학교별에서는 유의한 차를 나타내지 못했다.

## 2) 교직 사명감

<표-5> 교직 사명감에 대한 교직원 개관

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.88	0.62	$t=1.46$ $p=0.1466$	직위	주임교사	4.02	0.62	$t=3.58^{***}$ $p=0.0005$
	여	3.78	0.62			교사	3.74	0.62	
연령	20대	3.71	0.65	$F=7.20^{***}$ $p=0.0009$	보직	담임	3.79	0.64	$t=-0.60$ $p=0.5496$
	30대	3.70	0.60			비담임	3.83	0.59	
	40대이상	3.95	0.63						
교육경력	10년미만	3.70	0.62	$F=8.85^{**}$ $p=0.002$	출신학교	사범계	3.83	0.62	$t=1.20$ $p=0.2321$
	20년미만	3.76	0.62			비사범계	3.75	0.64	
	20년이상	4.04	0.59						

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$

교직원 하위영역 중 사명감에 대해서 각 변인별로 어떤 차이가 있는지 살펴보면 연령별에서는 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이 사명감이 매우 높게 나타났으며, 교사보다 주임교사가 사명감이 높은 것으로 나타났는데 이는 통계적으로도 ( $p<.001$ 수준) 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 교육경력이 많을수록 교직원에 대한 사명감이 긍정적으로 나타났다. 성별, 보직별, 출신학교별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

다음은 사명감의 각 문항에 대한 변인별 상황분석을 살펴보고자 한다.

<표-6> 교직에 대한 보람과 긍지

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.87	0.81	t=0.26 p=0.7986	직위	주임교사	4.00	0.82	t=1.86
	여	3.85	0.85			교사	3.81	0.84	p=0.650
연령	20대	4.01	0.87	F=4.56** p=0.0110	보직	담임	3.85	0.87	t=0.01
	30대	3.79	0.84			비담임	3.85	0.78	f=0.9933
	40대이상	3.74	0.80						
교육경력	10년미만	3.77	0.87	F=3.54* p=0.0299	출신학교	사범계	3.92	0.84	t=2.23*
	20년미만	3.81	0.83			비사범계	3.72	0.82	p=0.027
	20년이상	4.06	0.78						

\*\*\* p < .001 \*\* p<.01 \* p<.05

사명감의 1번 문항에서 살펴보면 연령이 낮을수록, 경력이 많을수록 비사범계보다 사범계가, 교직에 대한 보람과 긍지에 대해서는 유의한 차를 나타냈으나 성별, 직위별, 보직별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-7> 교직을 평생적 봉사로 보는 교직원

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.97	0.83	t=2.70** p=0.0076	직 위	주임교사	4.06	0.83	t=3.53*** p=0.0006
	여	3.70	0.95			교 사	3.69	0.94	
연령	20대	3.52	1.02	F=4.78** p=0.0089	보 직	담 임	3.76	0.93	t=-0.05 f=0.9573
	30대	3.69	0.94			비 담 임	3.76	0.94	
	40대이상	3.94	0.87						
교육 경력	10년미만	3.65	1.00	F=7.05** p=0.0010	출 신 학 교	사 범 계	3.82	0.93	t=1.60* p=0.112
	20년미만	3.69	0.94			비사범계	3.66	0.92	
	20년이상	4.09	0.74						

\*\*\* p< .001 \*\*p< .01 \*p< .05

사명감의 2번 문항에서 살펴보면 교사보다 주임교사가 교직을 평생직으로 봉사할 것에 대해 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 여교사보다 남교사가, 연령이 높을수록, 교육경력이 많을수록, 비사범계보다 사범계가 교사로

서 교직을 평생적 봉사에 대해 긍정적이며 유의한 차를 나타냈다. 보직별에서는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-8> 국가관과 교육관

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.76	0.78	$t=2.15^*$ $p=0.0330$	직위	주임교사	3.93	0.76	$t=4.27^{***}$ $p=0.0001$
	여	3.56	0.78			교사	3.53	0.77	
연령	20대	3.38	0.80	$F=8.97^{***}$ $p=0.0002$	보직	담임	3.59	0.79	$t=-0.62$ $f=0.5352$
	30대	3.51	0.74			비담임	3.65	0.76	
	40대이상	3.81	0.80						
교육경력	10년미만	3.44	0.75	$F=9.48^{***}$ $p=0.0001$	출신학교	사범계	3.61	0.78	$t=-0.32$ $p=0.7522$
	20년미만	3.59	0.78			비사범계	3.63	0.79	
	20년이상	3.91	0.77						

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$

사명감의 3번 문항에서 살펴보면 연령이 많을수록, 교육경력이 높을수록, 교사보다 주임교사가 투철한 국가관과 확고한 교육관에 대해 매우 높게 나타났으며 이는 통계적으로도 ( $p<.001$ 수준) 매우 유의한 차를 나타냈다. 여교사보다 남교사가 국가관과 교육관에 대해 긍정적이며 보직별, 출신학교별의 두 집단간에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-9> 교육활동에 대한 교직원

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.80	0.67	$t=0.47$ $p=0.6416$	직위	주임교사	3.93	0.67	$t=2.38^*$ $p=0.0186$
	여	3.76	0.71			교사	3.73	0.70	
연령	20대	3.85	0.76	$F=2.62$ $p=0.0743$	보직	담임	3.75	0.71	$t=-0.86$ $p=0.3912$
	30대	3.69	0.70			비담임	3.81	0.66	
	40대이상	3.85	0.67						
교육경력	10년미만	3.71	0.70	$F=2.97$ $p=0.0524$	출신학교	사범계	3.79	0.67	$t=0.77$ $p=0.4451$
	20년미만	3.74	0.70			비사범계	3.73	0.75	
	20년이상	3.93	0.68						

\*\*\* $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$



사명감의 4번 문항에서 살펴보면 직위별만 빼고, 전체 집단간에 유의한 차를 나타내지 못했다. 교사보다는 주임교사가 교육활동에 관심을 나타내고 있다.

<표-10> 교사로서의 책임성

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	4.01	0.69	t=-0.05 p=0.9598	직위	주임교사	4.18	0.66	t=2.57* p=0.0112
	여	4.01	0.69			교사	3.97	0.69	
연령	20대	4.02	0.64	F=5.21** p=0.0059	보직	담임	3.98	0.69	t=-1.12 p=0.2642
	30대	3.90	0.68			비담임	4.06	0.66	
	40대이상	4.14	0.69						
교육경력	10년미만	3.93	0.65	F=5.87** p=0.0031	출신학교	사범계	4.02	0.69	t=0.25 p=0.8000
	20년미만	3.97	0.71			비사범계	4.00	0.69	
	20년이상	4.23	0.64						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

사명감의 5번 문항인 교사로서의 책임성에 대해 살펴보면 연령별에서는 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이 교사로서의 책임성에 관심을 나타냈고, 교육경력이 높을수록 책임성에 관심을 갖었고 교사보다는 주임교사가, 교사로서의 책임성이 긍정적으로 나타남으로써 집단간에 유의한 차를 나타냈다. 성별, 보직별, 출신학교별에는 두 집단간의 유의한 차를 나타내지 못했다.

### 3) 교직태도

교직관의 4개영역중 하나인 교직태도에 대한 변인별로 분석한 결과는 <표-11>에 나타난 것과 같다. 연령이 많을수록, 교육경력 높을수록, 교사보다 주임교사의 교직태도가 높은 것으로 나타났는데 이는 통계적으로 (P<.001 수준)도 매우 유의한 차를 나타냈으며 성별, 출신학교별, 보직별은 유사한 차를 나타내지 못했다.



<표-11> 교직태도에 대한 교직원

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.70	0.55	t=1.93 p=0.0546	직위	주임교사	3.90	0.54	t=5.77*** p=0.0001
	여	3.57	0.56			교사	3.52	0.54	
연령	20대	3.44	0.61	F=20.74*** p=0.0001	보직	담임	3.59	0.52	t=-0.66 p=0.5121
	30대	3.47	0.49			비담임	3.63	0.61	
	40대이상	3.82	0.56						
교육경력	10년미만	3.39	0.51	F=23.87*** p=0.0001	출신학교	사범계	3.57	0.54	t=-1.93 p=0.0552
	20년미만	3.61	0.54			비사범계	3.69	0.59	
	20년이상	3.91	0.53						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

다음은 교직태도의 각 문항에 대한 변인별 상황분석을 구체적으로 살펴보고자 한다.

<표-12> 근무자세 및 수업시간

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	4.05	0.73	t=1.33 p=10.65	직위	주임교사	4.21	0.75	t=3.47*** p=0.0007
	여	3.94	0.75			교사	3.90	0.73	
연령	20대	3.83	0.83	F=19.75*** p=0.0001	보직	담임	3.96	0.69	t=-0.01 p=0.9888
	30대	3.82	0.68			비담임	3.96	0.81	
	40대이상	4.17	0.76						
교육경력	10년미만	3.71	0.71	F=19.75*** p=0.0007	출신학교	사범계	3.93	0.75	t=-1.51 p=0.1336
	20년미만	3.97	0.72			비사범계	4.05	0.73	
	20년이상	4.33	0.69						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

교직태도의 6번 문항의 근무자세 및 수업시간에 대하여 살펴보면 연령별에서는 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이 근무자세 및 수업시간을 철저히 지키며, 교육경력이 높을수록, 교사보다는 주임교사가 근무자세 및 수업시간을 철저히 한다에 매우 긍정적으로 나타났다. 이는 통계적으로도

( $P<.001$  수준) 매우 유의차를 나타냈다. 성별, 출신학교별, 보직별에서는 두 집단간 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-13> 건설적 직언

변 인	구분	M	SD	비고	변 인	구분	M	SD	비고
성 별	남	3.54	0.87	$t=3.49^{***}$ $p=0.0006$	직 위	주임교사	3.66	0.83	$t=4.81^{***}$ $p=0.0001$
	여	3.19	0.80			교 사	3.17	0.81	
연 령	20대	3.10	0.88	$F=8.71^{***}$ $p=0.0002$	보 직	담 임	3.22	0.81	$t=-1.86$ $p=0.0636$
	30대	3.14	0.79			비담임	3.38	0.87	
	40대이상	3.49	0.84						
교 육 경 력	10년미만	3.04	0.76	$F=16.69^{***}$ $p=0.0001$	출 신 학 교	사범계	3.23	0.83	$t=-1.51$ $p=0.1316$
	20년미만	3.24	0.84			비사범계	3.37	0.84	
	20년이상	3.79	0.79						

\*\*\*  $p<.001$  \*\* $p<.01$  \* $p<.05$

교직태도의 7번 문항의 건설적 직언에 대하여 살펴보면 여교사보다 남교사가, 연령이 많을수록, 교육경력이 높을수록, 교사보다 주임교사가 불리하고 부당한 일에 건설적인 직언을 하는 것으로 나타났는데 이는 통계적으로도 ( $p<.001$ 수준)매우 유의한 차를 나타냈으며 보직별, 출신학교별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-14> 사제동행

변 인	구분	M	SD	비고	변 인	구분	M	SD	비고
성 별	남	3.48	0.80	$t=-1.01$ $p=0.3157$	직 위	주임교사	3.74	0.85	$t=2.29^*$ $p=0.0239$
	여	3.58	0.87			교사	3.50	0.84	
연 령	20대	3.52	1.04	$F=6.67^{**}$ $p=0.0014$	보 직	담임	3.59	0.83	$t=1.22$ $p=0.2223$
	30대	3.40	0.76			비담임	3.48	0.88	
	40대이상	3.74	0.86						
교 육 경 력	10년미만	3.43	0.83	$F=4.34^{**}$ $p=0.0137$	출 신 학 교	사범계	3.52	0.85	$t=-1.20$ $p=0.2323$
	20년미만	3.53	0.82			비사범계	3.63	0.84	
	20년이상	3.77	0.91						

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$

교직태도의 8번 문항의 사제동행에 대하여 살펴보면 연령별에서 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이 사제동행에 긍정적이며 또한 교육경력이 많을수록, 연령이 높을수록, 교사보다 주임교사가 사제동행에서 긍정적으로 나타냈다. 성별, 보직별, 출신학교별에서는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-15> 업무처리 및 학생지도에 대한 교직원

변 인	구분	M	SD	비고	변 인	구분	M	SD	비고
성 별	남	3.86	0.73	t=1.88 p=0.0613	직 위	주임교사	4.11	0.62	t=5.87*** p=0.0001
	여	3.70	0.72			교 사	3.64	0.71	
연 령	20대	3.57	0.77	F=18.97** p=0.001	보 직	담 임	3.70	0.71	t=-1.07 p=0.2850
	30대	3.56	0.70			비담임	3.78	0.73	
	40대이상	4.01	0.65						
교 육 경 력	10년미만	3.52	0.75	F=14.84*** p=0.0001	출 신 학 교	사 범 계	3.71	0.71	t=-1.28 p=0.2016
	20년미만	3.75	0.68			비사범계	3.81	0.75	
	20년이상	4.01	0.65						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

교직태도 9번 문항에 대하여 살펴보면 교육경력이 높을수록, 교사보다 주임교사가 업무 처리는 물론 학생 지도를 하는데 있어서 매우 높은 것으로 나타났는데 이는 통계적으로도 (p<0.001 수준) 매우 유의한 차가 있는 것으로 나타났으며 연령별에서는 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이 관심을 나타냈다. 성별, 보직별, 출신학교별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-16> 솔선수범의 자세

변 인	구분	M	SD	비고	변 인	구분	M	SD	비고
성 별	남	3.55	0.74	t=0.96 p=0.3365	직 위	주임교사	3.79	0.71	t=4.36*** p=0.0001
	여	3.47	0.68			교 사	3.41	0.68	
연 령	20대	3.21	0.61	F=11.04*** p=0.0001	보 직	담 임	3.46	0.69	t=-0.84 p=0.4016
	30대	3.40	0.68			비 담 임	3.52	0.72	
	40대이상	3.68	0.71						
교 육 력	10년미만	3.28	0.70	F=9.26*** p=0.0001	출 신 학 교	사 범 계	3.45	0.67	t=-1.39 p=0.1670
	20년미만	3.54	0.67			비사범계	3.57	0.76	
	20년이상	3.68	0.71						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

교직태도 하위영역 중 10번에서 문항에 대하여 살펴보면 연령이 많을수록, 교직경력이 높을수록, 교사보다 주임교사가 솔선수범의 자세가 매우 긍정적으로 나타났는데 이는 통계적으로도 (p<.001 수준) 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 성별, 보직별, 출신학교별에서는 유의한 차를 나타내지 못했다.

#### 4) 전문성

<표-17> 전문성에 대한 교직원

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.29	0.59	t=0.88 p=0.3599	직위	주임교사	3.37	0.55	t=2.44* p=0.0160
	여	3.23	0.57			교사	3.21	0.58	
연령	20대	3.43	0.60	F=5.20** p=0.0059	보직	담임	3.16	0.58	t=-3.97*** p=0.0001
	30대	3.16	0.55			비담임	3.39	0.55	
	40대이상	3.30	0.58						
교육경력	10년미만	3.27	0.57	F=2.12 p=0.1215	출신학교	사범계	3.25	0.57	t=0.33 p=0.7420
	20년미만	3.18	0.58			비사범계	3.23	0.58	
	20년이상	3.33	0.57						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05



교직관의 4개 영역중 하나인 전문성에 대하여 변인별로 어떤 차이가 있는지 살펴보면 담임보다 비담임이 전문성에 매우 긍정적이며 이는 통계적으로( $p<.001$  수준) 매우 유의한 차를 나타냈다. 연령별에서는 30대보다 20대가, 20대보다는 40대 이상이 전문성에 긍정적이고, 교사보다는 주임교사가 전문성을 긍정적으로 나타냄으로써 집단간의 유의한 차를 나타냈으며, 성별, 교육경력별, 출신학교별에서는 유의한 차를 나타내지 못했다.

다음은 전문성의 각 문항에 대한 변인별 상황분석을 구체적으로 살펴보고자 한다.

<표-18> 자율적 연수에 대한 교직원

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.18	0.85	$t=-0.38$ $p=0.7060$	직위	주임교사	3.37	0.788	$t=2.06^{**}$ $p=0.0041$
	여	3.22	0.88			교사	3.16	0.89	
연령	20대	3.33	1.00	$F=3.08^{*}$ $p=0.0469$	보직	담임	3.11	0.88	$t=-2.90^{*}$ $p=0.0411$
	30대	3.10	0.84			비담임	3.38	0.84	
	40대 이상	3.31	0.86						
교육 경력	10년미만	3.20	0.91	$F=1.84$ $p=0.1610$	출신 학교	사범계	3.21	0.85	$t=0.0041$ $p=0.9460$
	20년미만	3.14	0.88			비사범계	3.20	0.92	
	20년 이상	3.36	0.78						

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$

전문성의 11문항의 자율적 연수에 대하여 살펴보면 연령에서는 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이 자율적 연수에 관심이 있으며, 교사보다 주임교사가, 담임보다 비담임이 전문 지식이나 기술 획득을 위해 자율적인 연수에 유의한 차를 나타냈다. 성별, 교육경력별, 출신학교별에서는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-19> 교육관련 전문도서 및 교양도서 구독

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.13	0.79	t=-0.39 p=0.6988	직위	주임교사	3.18	0.78	t=0.29
	여	3.17	0.84			교사	3.15	0.84	p=0.7744
연령	20대	3.38	0.85	F=1.79 p=0.1682	보직	담임	3.08	0.84	t=-2.61**
	30대	3.14	0.82			비담임	3.30	0.78	p=0.0095
	40대이상	3.12	0.82						
교육경력	10년미만	3.28	0.85	F=2.33 p=0.0988	출신학교	사범계	3.16	0.82	t=0.17
	20년미만	3.08	0.80			비사범계	3.15	0.84	p=0.8674
	20년이상	3.14	0.81						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

전문성의 12번 문항에서는 담임보다 비담임이 전문도서 및 교양도서 구독에 긍정적으로 나타났다. 성별, 연령별, 교육 경력별, 직위별, 출신학교별에서는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-20> 교육에 관한 자신감

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.49	0.77	t=2.67** p=0.0083	직위	주임교사	3.54	0.72	t=3.22** p=0.0016
	여	3.25	0.73			교사	3.25	0.75	
연령	20대	3.29	0.77	F=2.73 p=0.0666	보직	담임	3.24	0.75	t=-2.47* p=0.0140
	30대	3.23	0.72			비담임	3.43	0.75	
	40대 이상	3.42	0.77						
교육 경력	10년미만	3.23	0.74	F=3.67* p=0.0263	출신 학교	사범계	3.34	0.72	t=0.81 p=0.4184
	20년미만	3.29	0.74			비사범계	3.27	0.80	
	20년이상	3.50	0.75						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

전문성의 13번 문항에서는 여교사보다 남교사가, 교육경력이 높을수록, 교사보다 주임교사가, 담임보다 비담임이 교육에 관한 자신감이 높게 나타남으로써 집단간의 유의한 차를 나타냈다. 교사들이 교육에 관한 자신감은 연령별, 출신학교별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-21> 현장교육, 연구활동에서 성취감

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.23	0.84	t=0.35 p=0.7277	직위	주임교사	3.30	0.80	t=1.19 p=0.1248
	여	3.20	0.79			교사	3.18	0.80	
연령	20대	3.70	0.68	F=11.40*** p=0.0001	보직	담임	3.12	0.79	t=-3.01** p=0.0028
	30대	3.06	0.76			비담임	3.37	0.78	
	40대이상	3.25	0.82						
교육경력	10년미만	3.30	0.82	F=1.90 p=0.1507	출신학교	사범계	3.20	0.79	t=-0.24 p=0.8134
	20년미만	3.12	0.78			비사범계	3.22	0.83	
	20년이상	3.24	0.81						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

전문성 14번 문항에서 살펴보면 연령별에서 30대보다 40대 이상이, 40대 이상보다 20대가, 담임보다 비담임이 현장교육, 연구 활동에 관심이 많은 것으로 나타남으로 매우 유의한 차를 나타냈으며 담임보다 비담임도 관심을 나타냈으며 유의한 차를 나타냈다. 성별, 교육경력별, 직위별, 출신학교별에서는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-22> 교과지도의 전문적 지식

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.41	0.71	t=1.27 p=0.2043	직위	주임교사	3.49	0.67	t=2.40* p=0.0178
	여	3.31	0.66			교사	3.29	0.67	
연령	20대	3.46	0.75	F=2.97 p=0.0527	보직	담임	3.24	0.69	t=-3.55*** p=0.0004
	30대	3.25	0.67			비담임	3.49	0.64	
	40대이상	3.40	0.66						
교육경력	10년미만	3.33	0.67	F=2.40* p=0.0178	출신학교	사범계	3.34	0.66	t=0.47 p=0.6353
	20년미만	3.29	0.69			비사범계	3.31	0.70	
	20년이상	3.43	0.66						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

전문성 15번 문항에서는 살펴보면 담임보다 비담임이 가르치는 교과



지도의 전문적 지식에 대해 높게 나타났으며 통계적으로도 ( $p<.001$ 수준) 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고 교육 경력 20년미만 보다 10년 미만, 10년 미만보다 20년 이상이, 교사보다 주임교사가 교과지도의 전문적 지식에 관심을 보였으며 유의한 차이를 나타냈다. 교과지도의 전문적 지식에 있어서는 성별, 연령별, 출신학교별에는 상관 없는 것으로 볼 수있다.

## 5) 교사자질

<표-23> 교사자질에 대한 교직원

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.48	0.49	$t=2.03^*$ $p=0.0436$	직위	주임교사	3.59	0.44	$t=4.59^{***}$ $p=0.0001$
	여	3.36	0.48			교사	3.34	0.48	
연령	20대	3.24	0.46	$F=15.67^{***}$ $p=0.0001$	보직	담임	3.37	0.48	$t=-1.09$ $p=0.2754$
	30대	3.29	0.48			비담임	3.42	0.49	
	40대이상	3.56	0.46						
교육경력	10년미만	3.28	0.50	$F=11.62^{***}$ $p=0.0001$	출신학교	사범계	3.37	0.49	$t=-1.33$ $p=0.1852$
	20년미만	3.38	0.46			비사범계	3.44	0.48	
	20년이상	3.59	0.46						

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$

교직관의 하위영역 중 마지막 교사자질에 대하여 각 변인별로 어떤 차이가 있는지 살펴보면 연령이 많을수록, 교육경력이 높을수록, 교사보다 주임교사가 교사자질이 높은 것으로 나타났는데 이는 통계적으로도 ( $p<.001$  수준) 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 성별에서는 여교사보다 남교사가 긍정적으로 나타났다. 보직별, 출신학교별에서는 유의한 차이를 나타내지 못했다.



<표-24> 건강한 교사가 되기 위해 체력단련에 대한 교직원

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.53	0.86	t=5.33*** p=0.0001	직위	주임교사	3.48	0.81	t=4.23*** p=0.0001
	여	3.00	0.85			교사	3.04	0.88	
연령	20대	3.07	0.88	F=7.36*** p=0.0007	보직	담임	3.08	0.88	t=-1.54 p=0.1252
	30대	2.98	0.84			비담임	3.22	0.89	
	40대이상	3.34	0.90						
교육경력	10년미만	3.01	0.86	F=3.80* p=0.0233	출신학교	사범계	3.11	0.90	t=-1.02 p=0.3110
	20년미만	3.13	0.90			비사범계	3.20	0.85	
	20년이상	3.35	0.85						

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$

교사자질 16번 문항에서는 여교사보다 남교사가, 교사보다 주임교사가, 30대보다 20대, 20대보다 40대 이상이 건강한 교사가 되기 위해 체력 단련에 힘쓰는 것으로 나타났으며 수치상으로 높게 나타났으며 통계적으로도 ( $p<.001$  수준) 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고 교육경력이 높을수록 관심이 많으며 유의한 차가 나타났다. 보직별과 출신학교별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-25> 학생들과 대화의 시간에 대한 교직원

변 인	구분	M	SD	비고	변 인	구분	M	SD	비고
성 별	남	3.34	0.72	t=-0.01 p=0.9960	직 위	주임교사	3.49	0.74	t=2.09* p=0.0385
	여	3.34	0.76			교 사	3.30	0.74	
연 령	20대	3.38	0.83	F=3.86* p=0.0108	보 직	담 임	3.38	0.72	t=1.01 p=0.3115
	30대	3.24	0.73			비담임	3.29	0.78	
	40대이상	3.46	0.72						
교 육 력	10년미만	3.33	0.78	F=4.58* p=0.0108	출 신 학 교	사·범 계	3.34	0.71	t=-0.29 p=0.7731
	20년미만	3.25	0.71			비사범계	3.36	0.81	
	20년이상	3.55	0.73						

\*\*\*  $P<.001$  \*\*  $P<.01$  \*  $<.05$

교사자질 17번 문항에서는 성별, 보직별, 출신학교별에는 두 집단간의 유의한 차를 나타내지 못했다. 연령별에서 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이 학생들과 대화시간을 갖는다는 긍정적이며, 교육경력별에서는 20년 미만보다는 10년 미만, 10년 미만보다 20년 이상이 관심을 나타냈고, 교사보다 주임교사가 학생들과의 대화 시간을 갖는다는에서 관심을 나타냈다.

<표-26> 상사나 동료교사와 협조적에 대한 교직원

변 인	구분	M	SD	비고	변 인	구분	M	SD	비고
성 별	남	3.71	0.67	t=-0.31 p=0.7589	직 위	주임교사	3.87	0.51	t=2.72** p=0.0073
	여	3.73	0.60			교 사	3.69	0.64	
연 령	20대	3.69	0.60	F=7.52*** p=0.0006	보 직	담 임	3.70	0.64	t=-1.12 p=0.2621
	30대	3.62	0.65			비담임	3.77	0.59	
	40대이상	3.88	0.56						
교 육 경 력	10년미만	3.56	0.64	F=7.76*** p=0.0005	출 신 학 교	사 범 계	3.70	0.62	t=-1.17 p=0.2437
	20년미만	3.78	0.63			비사범계	3.78	0.61	
	20년이상	3.86	0.51						

\*\*\* P<.001 \*\* P<.01 \* P<.05

교사자질 18번 문항에서 연령별에서는 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이 상사나 동료교사와 매우 협조적이며, 교육경력이 높을수록 상사나 동료교사와 협조적인 면에 긍정적이며 매우 유의한 차를 나타냈다. 교사보다 주임교사도 긍정적인 반응으로 나타났다. 성별, 보직별, 출신학교별에는 두 집단간의 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-27> 학생에 대한 사랑과 이해

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.17	0.81	t=-0.08 p=0.9386	직위	주임교사	3.31	0.86	t=1.63 p=0.1062
	여	3.18	0.79			교사	3.14	0.77	
연령	20대	2.78	0.85	F=8.55*** p=0.0002	보직	담임	3.11	0.78	t=-1.94 p=0.0528
	30대	3.14	0.77			비담임	3.27	0.80	
	40대이상	3.33	0.77						
교육 경력	10년미만	3.04	0.85	F=5.51** p=0.0044	출신 학교	사범계	3.16	0.77	t=-0.43 p=0.6651
	20년미만	3.16	0.70			비사범계	3.20	0.83	
	20년이상	3.40	0.84						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

교사자질 19번 문항에 대해서 살펴보면 연령이 많을수록 학생에 대한 사랑과 이해가 높게 나타났는데 이는 통계적으로도 (p<.001 수준) 매우 유의한 차가 있고 경력이 높을수록 긍정적으로 나타났다. 성별, 직위별, 보직별, 출신학교별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-28> 근점절약에 대한 교직원

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.63	0.84	t=0.71 p=0.4785	직위	주임교사	3.82	0.79	t=3.14** p=0.0020
	여	3.56	0.81			교사	3.51	0.81	
연령	20대	3.24	0.88	F=9.42*** p=0.0001	보직	담임	3.58	0.84	t=0.18 p=0.8601
	30대	3.49	0.78			비담임	3.56	0.78	
	40대이상	3.77	0.80						
교육 경력	10년미만	3.43	0.81	F=5.55** p=0.0042	출신 학교	사범계	3.54	0.82	t=-1.30 p=0.1938
	20년미만	3.57	0.82			비사범계	3.66	0.82	
	20년이상	3.80	0.79						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

교사자질 20번 문항에 대하여 살펴보면 연령이 많을수록 높게 나타났는데 이는 통계적으로도 ( $p<.001$ 수준) 매우 유의한 차가 있는것으로 보아 근검절약 정신이 강하다고 해석할 수 있으며 교육경력이 많을수록, 교사보다 주임교사가 근검절약 정신이 높다고 인식되며 성별, 보직별, 출신학교별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

## 2. 職務 満足度

### 1) 직무만족도에 대한 전체적 개관

중학교 교사들의 직무만족도 유형을 전체적으로 살펴보면 <표-29>에 나타나 있다.

<표-29> 직무만족도의 각 문항에 대한 전체적인 개관

변 인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성 별	남	3.00	0.42	$t=2.93^{**}$ $p=0.0039$	직 위	주임교사	3.10	0.41	$t=5.14^{***}$ $p=0.0001$
	여	2.87	0.38			교 사	2.85	0.37	
연 령	20대	2.87	0.32	$F=19.06^{***}$ $p=0.0001$	보 직	담 임	2.84	0.38	$t=-3.83^{***}$ $p=0.0002$
	30대	2.80	0.38			비담임	3.00	0.39	
	40대이상	3.05	0.38						
교 육 경 력	10년미만	2.84	0.38	$F=17.10^{***}$ $p=0.0001$	출 신 학 교	사 범 계	2.88	0.38	$t=-1.85$ $p=0.0661$
	20년미만	2.84	0.36			비사범계	2.96	0.41	
	20년이상	3.11	0.40						

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$

대체로 전 영역에 관심을 갖는 것으로 나타났다. 연령별에서는 30대보다 20대가, 20대보다는 40대 이상이 직무만족에 매우 긍정적이며, 교육경력이 높



을수록, 교사보다 주임교사가, 담임보다 비담임이 직무에 매우 만족하고 있는 것으로 나타났는데 이는 통계적으로도 ( $p<.001$  수준) 매우 유의한 것으로 나타났다. 여교사보다 남교사가 긍정적인 반응을 나타냈다. 직위별, 보직별, 출신학교별에서는 두 집단간 유의한 차를 나타내지 못했다.

## 2) 인간관계

<표-30> 인간관계에 대한 직무만족도

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.33	0.52	$t=2.71^{**}$ $p=0.0074$	직위	주임교사	3.42	0.51	$t=4.40^{***}$ $p=0.0001$
	여	3.16	0.51			교사	3.15	0.50	
연령	20대	3.26	0.50	$F=11.79^{***}$ $p=0.0001$	보직	담임	3.14	0.50	$t=-3.37^{**}$ $p=0.0012$
	30대	3.08	0.50			비담임	3.31	0.49	
	40대이상	3.34	0.50						
교육경	10년미만	3.10	0.50	$F=12.17^{***}$ $p=0.0001$	출신학교	사범계	3.20	0.49	$t=-0.19$ $p=0.8514$
	20년미만	3.17	0.51			비사범계	3.21	0.57	
	20년이상	3.43	0.48						

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$

직무만족도 하위영역중 인간관계에 대해서 각변인별로 어떤 차이가 있는지 살펴보면 연령별로 보면 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이 인간관계 직무만족에 매우 긍정적이며, 교육경력이 높을수록, 교사보다 주임교사가 인간관계에 대한 만족도가 매우 높은 것으로 나타났는데 이는 통계적으로도 ( $p<.001$  수준) 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 여교사보다 남교사가, 비담임보다 담임이 긍정적인 반응을 보여주고 있다. 출신학교별에서는 두 집단간에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

다음은 인간관계의 각 문항에 대한 변인별 상황분석을 살펴 보고자 한다.

<표-31> 교장, 교감의 인간관계에 대한 직무만족도

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.65	0.74	$t=2.12^*$ $p=0.0350$	직위	주임교사	3.81	0.72	$t=4.22^{***}$ $p=0.0001$
	여	3.46	0.77			교사	3.43	0.76	
연령	20대	3.67	0.65	$F=7.19^{***}$ $p=0.0009$	보직	담임	3.46	0.77	$t=-1.77$ $p=0.0780$
	30대	3.36	0.79			비담임	3.60	0.73	
	40대이상	3.65	0.74						
교육경력	10년미만	3.41	0.78	$F=8.55^{***}$ $p=0.0001$	출신학교	사범계	3.51	0.76	$t=-0.13$ $p=0.8984$
	20년미만	3.44	0.76			비사범계	3.52	0.77	
	20년이상	3.80	0.70						

\*\*\*  $p<.001$  \*\* $p<.01$  \* $p<.05$

인간관계 1번 문항에서 살펴보면 연령별에서 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이 상사의 인간관계에 대하여 매우 높게 인식 되었고, 교육경력 높을수록, 교사보다 주임교사가 교장, 교감 인격관계에 대해 높게 인식되었다. 이는 통계적으로도( $p<.001$ 수준) 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고 여교사보다 남교사, 담임보다 비담임이 유의한 차이가 있으며 긍정적인 반응을 보여주고 있다. 출신학교별, 보직별은 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-32> 동료교사간의 이해에 대한 직무만족도

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.50	0.78	$t=1.11$ $p=0.2705$	직위	주임교사	3.58	0.75	$t=2.1^*$ $p=0.0380$
	여	3.40	0.71			교사	3.38	0.72	
연령	20대	3.62	0.80	$F=4.54^*$ $p=0.0112$	보직	담임	3.40	0.72	$t=-1.10$ $p=0.2703$
	30대	3.32	0.71			비담임	3.48	0.75	
	40대이상	3.51	0.73						
교육경력	10년미만	3.37	0.73	$F=3.57^*$ $p=0.0380$	출신학교	사범계	3.43	0.73	$t=-1.16$ $p=0.8735$
	20년미만	3.38	0.72			비사범계	3.41	0.73	
	20년이상	3.61	0.74						

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$

인간관계의 2번 문항에 대하여 살펴보면 연령별에서 30대보다 40대이상 이, 40대 이상보다 20대가 동료 교사간에 만족스러운 반응을 나타냈으며, 교육경력이 높을수록, 교사보다 주임교사가 동료교사간에도 만족스런 반응을 나타내고 있다. 출신학교별, 성별, 보직별에는 별 상관없는 것으로 나타났다.

<표-33> 학생과 교사간의 친밀성에 대한 직무만족도

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.06	0.78	t=0.17 p=0.8653	직위	주임교사	3.22	0.79	t=2.23* p=0.0276
	여	3.05	0.76			교사	3.00	0.75	
연령	20대	3.15	0.79	F=6.02** p=0.0027	보직	담임	2.96	0.79	t=-3.19** p=0.0016
	30대	2.91	0.78			비담임	3.21	0.67	
	40대이상	3.19	0.71						
교육 경력	10년미만	3.03	0.76	F=4.54* p=0.0113	출신 학교	사범계	3.06	0.75	t=0.29 p=0.7727
	20년미만	2.96	0.80			비사범계	3.03	0.78	
	20년이상	3.26	0.66						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

인간관계의 3번 문항에 대하여 살펴보면 연령별에서 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이 학생과 교사간에 친밀성에 만족스런 반응이며, 교육경력에서 20년 미만보다 10년미만, 10년 미만보다 20년 이상이 만족스런 반응이고, 교사보다 주임교사가, 담임보다 비담임이 학생과 교사간의 친밀성에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 성별과 출신학교별, 두 집단간에는 유의한 차를 보이고 있지 않다.



<표-34> 학부형들이 교사의 교육문제 관심에 대한 직무만족도

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.24	0.88	t=2.64** p=0.0090	직위	주임교사	3.21	0.87	t=3.35** p=0.0010
	여	2.97	0.90			교사	2.96	0.90	
연령	20대	2.83	0.88	F=3.62* p=0.0276	보직	담임	2.96	0.87	t=-1.98* p=0.0483
	30대	2.97	0.89			비담임	3.15	0.94	
	40대 이상	3.18	0.92						
교육 경력	10년미만	2.88	0.93	F=5.04** p=0.0069	출신 학교	사범계	3.03	0.92	t=-0.15 p=0.8827
	20년미만	2.97	0.90			비사범계	3.05	0.87	
	20년 이상	3.18	0.82						

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$

인간관계의 4번 문항에 대하여 살펴보면 여교사보다 남교사가, 연령이 많을수록, 교육경력이 높을수록, 교사보다 주임교사가 담임보다 비담임이 학부형들이 교사의 교육문제에 대한 관심도를 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났으나 출신학교별에는 집단간의 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-35> 사무직원이 교사의 업무지원

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.15	0.83	t=2.13* p=0.0340	직위	주임교사	3.14	1.00	t=1.61 p=0.1104
	여	2.94	0.93			교사	2.95	0.88	
연령	20대	3.02	1.02	F=5.27** p=0.0055	보직	담임	2.91	0.88	t=-1.92 p=0.0558
	30대	2.84	0.84			비담임	3.10	0.95	
	40대 이상	3.16	0.94						
교육 경력	10년미만	2.82	0.90	F=4.21* p=0.0155	출신 학교	사범계	2.98	0.89	t=-0.46 p=0.0558
	20년미만	3.02	0.86			비사범계	3.02	0.97	
	20년이상	3.18	0.98						

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$

인간관계의 5번 문항에 대하여 살펴보면 남교사보다 여교사가, 교육경력



이 높을수록 연령별에서 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이 사무직원이 교사의 업무지원에 대해 만족스런 반응을 보였으며 집단간에 유의한 차를 나타낸 것을 볼 수 있었다. 직위별, 보직별, 출신학교별의 두 집단간에는 유의한 차를 보이고 있지 않다.

### 3) 담당 직무

<표-36> 담당직무에 대한 직무만족도

변 인	구분	M	SD	비고	변 인	구분	M	SD	비고
성 별	남	3.20	0.48	t=2.92** p=0.0040	직 위	주임교사	3.29	0.48	t=4.81*** p=0.0001
	여	3.04	0.45			교 사	3.02	0.44	
연 령	20대	2.96	0.39	F=14.70*** p=0.0001	보 직	담 임	3.03	0.43	t=-2.45* p=0.0150
	30대	2.98	0.46			비담임	3.15	0.49	
	40대이상	3.23	0.44						
교 육 경 력	10년미만	3.01	0.45	F=15.03*** p=0.0001	출 신 학 교	사 범 계	3.04	0.44	t=-2.05* p=0.0415
	20년미만	3.01	0.43			비사범계	3.15	0.50	
	20년이상	3.31	0.47						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

직무만족도 하위영역 중 담당직무에 대하여 각 변인별로 어떤 차이가 있는지 살펴보면 전체집단간에 모두 유의한 차를 나타내고 있다. 연령이 많을수록, 교육경력이 높을수록, 교사보다 주임교사가 담당직무에 높게 인식이 되었으며 이는 통계적으로도 (p<.001 수준)으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 성별, 보직별, 출신학교별에도 유의한 차를 발견할 수 있다.

다음은 담당직무의 각 문항에 대한 변인별 상황분석을 살펴 보고자 한다.

<표-37> 학교의 교육과정 운영

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.74	0.84	t=1.67 p=0.0967	직위	주임교사	3.96	0.75	t=4.93*** p=0.0001
	여	3.60	0.71			교사	3.52	0.72	
연령	20대	3.45	0.77	F=9.44*** p=0.0001	보직	담임	3.60	0.70	t=-0.56 p=0.5775
	30대	3.49	0.70			비담임	3.65	0.82	
	40대이상	3.82	0.76						
교육경력	10년미만	3.45	0.69	F=13.56*** p=0.0001	출신학교	사범계	3.57	0.75	t=-2.06* p=0.0401
	20년미만	3.59	0.75			비사범계	3.74	0.74	
	20년이상	3.95	0.73						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

담당직무의 6번 문항에 대하여 살펴보면 연령이 많을수록, 교육경력이 높을수록, 교사보다 주임교사가 학교 교육과정 정상적 운영에 만족도가 높게 인식되고 있는 것으로 나타났으며 이는 통계적으로도 (p<.001 수준) 매우 유의한 차를 나타냈다. 사범계보다 비사범계가 만족도를 나타냈고 성별, 보직별은 유의한 차를 나타내지 못했다

<표-38> 학습지도에서 오는 긴장과 과로

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	2.76	0.83	t=-0.36 p=0.7190	직위	주임교사	2.82	0.95	t=0.39 p=0.6980
	여	2.80	0.92			교사	2.78	0.88	
연령	20대	2.71	0.77	F=1.27 p=0.2831	보직	담임	2.76	0.88	t=-0.58 p=0.5657
	30대	2.86	0.89			비담임	2.82	0.92	
	40대이상	2.72	0.93						
교육경력	10년미만	2.87	0.83	F=1.22 p=0.2969	출신학교	사범계	2.74	0.90	t=-1.39 p=0.1666
	20년미만	2.71	0.92			비사범계	2.88	0.88	
	20년이상	2.82	0.93						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

담당직무의 7번 문항에 대하여 살펴보면 학습지도에서 오는 긴장과 과

로에 대해서는 전체영역의집단 간에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-39> 생활지도에 대한 직무만족도

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	2.99	0.87	t=2.67** p=0.0083	직위	주임교사	2.94	0.84	t=1.82 p=0.0717
	여	2.73	0.79			교 사	2.75	0.81	
연령	20대	2.79	0.93	F=2.77 p=0.0638	보직	담 임	2.74	0.76	t=-1.31 p=0.1930
	30대	2.70	0.79			비담임	2.86	0.91	
	40대이상	2.91	0.83						
교육 경력	10년미만	2.75	0.90	F=1.84 p=0.1605	출신 학교	사 범 계	2.77	0.81	t=-0.69 p=0.4898
	20년미만	2.75	0.76			비사범계	2.84	0.85	
	20년이상	2.94	0.81						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

담당직무의 8번 문항에 대하여 살펴보면 대체로 집단간의 유의한 차를 발견할 수 없으나 단지 여교사보다 남교사가 생활지도에 만족스런 반응을 보인 것으로 나타났다.

<표-40> 교재연구, 지도안 작성

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.14	0.82	t=-0.05 p=0.9637	직위	주임교사	3.33	0.78	t=2.48** p=0.0144
	여	3.14	0.84			교 사	3.09	0.84	
연령	20대	3.10	0.73	F=13.72*** p=0.0001	보직	담 임	3.08	0.84	t=-1.78 p=0.0762
	30대	2.94	0.88			비담임	3.24	0.81	
	40대이상	3.40	0.74						
교육 경력	10년미만	3.14	0.84	F=6.33** p=0.0020	출신 학교	사 범 계	3.13	0.84	t=-0.44 p=0.6586
	20년미만	3.02	0.85			비사범계	3.17	0.84	
	20년이상	3.40	0.74						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

담당직무 9번 문항에 대하여 살펴보면 연령별에 있어 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이, 교재연구, 지도안작성에 매우 만족스럽게 인식되었고

이는 통계적으로도 ( $p < .001$  수준) 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 교육경력에 있어서는 20년미만보다 10년미만이, 10년 미만보다 20년 이상이, 교사보다 주임교사가 만족스런 반응을 보였다. 성별, 보직별, 출신 학교별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-41> 학교의 업무처리

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.35	0.78	$t=4.51^{***}$ $p=0.0001$	직위	주임교사	3.30	0.79	$t=4.72^{**}$ $p=0.0061$
	여	2.93	0.82			교사	2.94	0.82	
연령	20대	2.74	0.89	$F=13.05^{***}$ $p=0.0001$	보직	담임	2.94	0.84	$t=-2.76^{**}$ $p=0.0061$
	30대	2.90	0.78			비담임	3.18	0.79	
	40대 이상	3.29	0.81						
교육 경력	10년미만	2.88	0.81	$F=13.12^{***}$ $p=0.0001$	출신 학교	사범계	3.00	0.80	$t=-1.50$ $p=0.1359$
	20년미만	2.97	0.78			비사범계	3.14	0.90	
	20년 이상	3.43	0.81						

\*\*\*  $p < .001$  \*\*  $p < .01$  \*  $p < .05$

담당직무 10번에 대하여 살펴보면 여교사보다 남교사, 연령이 많을수록, 경력이 높을수록 학교 업무처리에 대한 관심도를 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났으며 이는 통계적으로도 ( $p < .001$  수준) 매우 유의한 차이가 있는 것을 발견할 수 있다. 교사보다 주임교사가, 담임보다 비담임이 만족스런 반응을 보인 것으로 보아 유의한 차가 있다는 것을 발견할 수 있다. 출신학교별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

#### 4) 전문성 신장

다음은 전문성 신장의 각 문항에 대한 변인별 상황분석을 구체적으로 살펴보고자 한다.



<표-42> 전문성 신장에 대한 직무만족도

변 인	구분	M	SD	비고	변 인	구분	M	SD	비고
성 별	남	2.81	0.59	$t=3.28^{**}$ $p=0.0013$	직 위	주임교사	2.91	0.57	$t=4.80^{***}$ $p=0.0001$
	여	2.59	0.58			교 사	2.57	0.57	
연 령	20대	2.64	0.52	$F=13.22^{***}$ $p=0.0001$	보 직	담 임	2.57	0.59	$t=-3.13^{**}$ $p=0.0019$
	30대	2.51	0.60			비담임	2.76	0.57	
	40대이상	2.82	0.55						
교 육 경 력	10년미만	2.61	0.57	$F=7.60^{***}$ $p=0.0006$	출 신 학 교	사 범 계	2.61	0.60	$t=-1.88$ $p=0.0612$
	20년미만	2.57	0.59			비사범계	2.73	0.56	
	20년이상	2.86	0.58						

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$

직무만족도 하위영역 중 전문성 신장에 대하여 각 변인별로 어떤 차이가 있는지 살펴보면 연령별에 있어 30대보다 20대가, 20대보다는 40대 이상이, 교육경력에서도 20년 미만보다 10년 미만이, 10년 미만보다 20년 이상이, 교사보다는 주임교사가 전문성 신장이 높은 것으로 나타났는데 이는 통계적으로도 ( $p<.001$  수준) 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 여교사보다 남교사가, 담임보다 비담임이, 유의한 차이가 있으며 직무만족을 나타내고 있다. 출신학교별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

다음은 전문성 신장의 각 문항에 대한 변인별 상황분석을 살펴 보고자 한다.

<표-43> 자체연수회나 토론회

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성 별	남	2.96	0.83	$t=3.35^{**}$ $p=0.0010$	직 위	주임교사	3.20	0.82	$t=6.13^{***}$ $p=0.0001$
	여	2.64	0.83			교 사	2.59	0.80	
연 령	20대	2.31	0.81	$F=24.77^{***}$ $p=0.0001$	보 직	담 임	2.66	0.84	$t=-1.70$ $p=0.0905$
	30대	2.53	0.81			비담임	2.81	0.84	
	40대이상	3.06	0.78						
교 육 경 력	10년미만	2.41	0.80	$F=18.57^{***}$ $p=0.0001$	출 신 학 교	사 범 계	2.62	0.83	$t=-1.70^{***}$ $p=0.0007$
	20년미만	2.76	0.82			비사범계	2.93	0.84	
	20년이상	3.09	0.79						

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$

전문성 신장의 11번 문항에 대하여 살펴보면 연령이 많을수록, 교육경력이 높을수록, 교사보다 주임교사가, 사범계보다 비사범계가 자체 연수회나 토론회에 대한 관심도를 더 높게 인식하는 것으로 이는 통계적으로도 (p.001 수준) 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 여교사보다 남교사가 유의한 차가 있으며 만족하고 있는 것으로 나타났다. 보직별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-44> 학교의 발전적인 장학제도

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	2.93	0.86	t=3.27** p=0.0013	직위	주임교사	3.04	0.74	t=4.72*** p=0.0001
	여	2.61	0.75			교사	2.60	0.78	
연령	20대	2.62	0.62	F=12.78*** p=0.0001	보직	담임	2.64	0.81	t=-1.56 p=0.1205
	30대	2.52	0.80			비담임	2.77	0.76	
	40대이상	2.94	0.76						
교육 경력	10년미만	2.53	0.74	F=13.17*** p=0.0001	출신 학교	사범계	2.63	0.80	t=-2.57* p=0.0107
	20년미만	2.53	0.78			비사범계	2.84	0.75	
	20년이상	2.94	0.77						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

전문성 신장의 12번 문항에 대하여 살펴보면 연령별에서 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이, 교육경력이 높을수록, 교사보다 주임교사가 학교의 발전적인 장학제도에 대해 매우 긍정적인 태도를 나타냈으며 통계적으로도 (p<.001 수준) 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 여교사보다 남교사가, 사범계보다 비사범계가 긍정적으로 나타났다. 보직별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-45> 교사들의 상위자격이나 학위

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	2.81	0.92	t=1.23 p=0.2218	직위	주임교사	2.80	0.93	t=0.97 p=0.3327
	여	2.68	0.85			교사	2.69	0.86	
연령	20대	2.98	0.90	F=2.50 p=0.0838	보직	담임	2.62	0.87	t=-2.67** p=0.0080
	30대	2.65	0.83			비담임	2.87	0.87	
	40대 이상	2.72	0.90						
교육 경력	10년미만	2.89	0.87	F=4.17* p=0.0162	출신 학교	사범계	2.73	0.88	t=2.67 p=0.5640
	20년미만	2.60	0.84			비사범계	2.67	0.86	
	20년이상	2.67	0.91						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \*p<.05

전문성 신장의 13번 문항에 대하여 살펴보면 교육경력에서 20년 미만보다 20년 이상이, 20년 이상보다 10년 미만이 교사들의 상위자격이나 학위에 대하여 만족스런 반응을 나타냈으며, 담임보다는 비담임도 만족스런 반응을 한 것으로 나타났다. 성별, 연령별, 직위별, 출신학교별에서는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-46> 교사들의 전문직 가능성

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	2.45	0.88	t=1.31 p=0.1912	직위	주임교사	2.46	0.97	t=1.24 p=0.2178
	여	2.32	0.85			교사	2.32	0.82	
연령	20대	2.55	0.80	F=2.66 p=0.0711	보직	담임	2.25	0.83	t=-2.88** p=0.0044
	30대	2.26	0.80			비담임	2.52	0.88	
	40대 이상	2.41	0.92						
교육 경력	10년미만	2.53	0.84	F=6.52 p=0.0711	출신 학교	사범계	2.36	0.86	t=0.41 p=0.6791
	20년미만	2.19	0.77			비사범계	2.33	0.85	
	20년이상	2.43	0.98						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

전문성 신장의 14번 문항에 대하여 살펴보면 대체적으로 집단간에 유의



한 차를 발견할 수 없다. 담임보다는 비담임이 전문직 가능성에 만족스런 반응을 나타냈다.

<표-47> 교사의 인사관리에 대한 직무만족도

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	2.93	0.89	t=2.24* p=0.0264	직위	주임교사	3.07	0.76	t=4.17*** p=0.001
	여	2.71	0.75			교사	2.68	0.78	
연령	20대	2.76	0.62	F=13.03*** p=0.0001	보직	담임	2.69	0.84	t=-2.14* p=0.0331
	30대	2.57	0.86			비담임	2.86	0.70	
	40대이상	3.00	0.69						
교육 경력	10년미만	2.70	0.77	F=7.91*** p=0.0004	출신 학교	사범계	2.72	0.81	t=-1.84 p=0.0671
	20년미만	2.57	0.82			비사범계	2.87	0.75	
	20년이상	3.00	0.73						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

전문성 신장의 15번 문항에 대하여 살펴보면 대체로 집단간에 유의한 차를 발견할 수 있다. 연령별에서 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상 이, 교육경력별에서 20년 미만보다 10년 미만이, 10년 미만보다 20년 이상 이, 교사보다 주임교사가 교사의 인사관리에 대해 만족도가 높게 나타났는데 이는 통계적으로도 (p<.001 수준) 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 여교사보다 남교사가, 담임보다 비담임이 교사의 인사관리에 만족스런 반응을 나타냈다. 출신학교별에서는 유의한 차를 나타내지 못했다.



## 5) 근무조건

<표-48> 근무조건에 대한 직무만족도 개관

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	2.70	0.49	t=0.32 p=0.7491	직위	주임교사	2.79	0.50	t=2.08* p=0.0393
	여	2.68	0.46			교사	2.66	0.45	
연령	20대	2.63	0.44	F=6.77** p=0.0013	보직	담임	2.63	0.47	t=-2.91** p=0.0039
	30대	2.61	0.44			비담임	2.77	0.45	
	40대이상	2.79	0.48						
교육 경력	10년미만	2.64	0.47	F=7.46*** p=0.0007	출신 학교	사범계	2.66	0.47	t=-1.78 p=0.0770
	20년미만	2.63	0.43			비사범계	2.75	0.46	
	20년이상	2.85	0.49						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

직무만족도의 하위영역 중 근무조건에 대하여 각 변인별로 어떤 차이가 있는지 살펴보면 교육경력에서 20년 미만보다 10년 미만이, 10년 미만보다 20년 이상이, 근무조건에 대해 매우 만족도가 높게 나타났으며 연령별에서는 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이, 교사보다는 주임교사가, 담임보다 비담임이 유의한 차를 나타냈다. 성별, 출신학교별에서는 유의한 차를 나타내지 못했다.

다음은 근무조건의 각 문항에 대한 변인별 상황분석을 살펴보고자 한다.

<표-49> 교직의 인정과 보상

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	2.61	0.99	t=-1.08 p=0.2816	직위	주임교사	2.73	0.96	t=0.28 p=0.7809
	여	2.73	0.92			교사	2.69	0.93	
연령	20대	2.76	0.88	F=3.27* p=0.0391	보직	담임	2.63	0.98	t=-1.90 p=0.0586
	30대	2.58	0.94			비담임	2.82	0.87	
	40대이상	2.83	0.94						
교육 경력	10년미만	2.74	0.95	F=3.32* p=0.0371	출신 학교	사범계	2.61	0.91	t=-2.74** p=0.0067
	20년미만	2.58	0.90			비사범계	2.89	0.97	
	20년이상	2.89	0.97						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

근무조건 16번 문항에 대하여 살펴보면 연령별에서 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이, 교육경력은 20년 미만보다 10년 미만이, 10년 미만보다 20년 이상이, 사범계보다 비사범계가 만족스런 반응을 한 것으로 유의한 차를 발견할 수 있다. 성별, 직위별, 보직별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-50> 교육에 상응되는 봉급, 수당

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	2.51	0.87	t=-0.69 p=0.4889	직위	주임교사	2.62	0.93	t=0.66 p=0.5107
	여	2.58	0.84			교사	2.55	0.82	
연령	20대	2.43	0.80	F=6.58** p=0.0016	보직	담임	2.49	0.87	t=-2.07* p=0.0389
	30대	2.44	0.80			비담임	2.67	0.79	
	40대이상	2.75	0.87						
교육 경력	10년미만	2.47	0.83	F=3.65* p=0.0270	출신 학교	사범계	2.54	0.84	t=-0.58 p=0.5644
	20년미만	2.52	0.84			비사범계	2.60	0.87	
	20년이상	2.77	0.85						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

근무조건 17번 문항에 대하여 살펴보면 연령이 많을수록, 교육경력이 높을수록, 담임보다 비담임이 교육에 상응되는 봉급, 수당에 대하여 유의한 차를 발견할 수 있으나 성별, 직위별, 출신학교별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-51> 결혼, 애정사 등에 주어지는 휴가에 대한 직무만족도

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	3.11	0.82	t=-1.14 p=0.1560	직위	주임교사	3.04	0.67	t=-2.26* p=0.0250
	여	3.22	0.78			교사	3.23	0.82	
연령	20대	3.24	0.99	F=7.28*** p=0.0008	보직	담임	3.24	0.80	t=1.20 p=0.2304
	30대	3.33	0.79			비담임	3.14	0.77	
	40대이상	3.01	0.70						
교육 경력	10년미만	3.34	0.88	F=4.68** p=0.0098	출신 학교	사범계	3.25	0.80	t=2.14* p=0.0333
	20년미만	3.33	0.75			비사범계	3.07	0.76	
	20년이상	3.01	0.72						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

근무조건 18번 문항에 대하여 살펴보면 연령별에서는 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이 낮은 점수로 나타났으며, 교육경력이 높을수록, 교사보다 주임교사가, 사범계보다 비사범계가 애경사 등의 휴가가 짧은 것에 대해 불만족 반응을 하고 있는 것으로 나타났다. 성별, 보직별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-52> 학교의 제반시설에 대한 직무만족도

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	2.70	0.92	t=1.65 p=0.1002	직위	주임교사	2.85	0.95	t=3.39*** p=0.009
	여	2.52	0.94			교사	2.49	0.91	
연령	20대	2.31	0.81	F=5.50** p=0.0044	보직	담임	2.48	0.95	t=-2.22* p=0.0269
	30대	2.48	0.90			비담임	2.70	0.91	
	40대이상	2.75	0.98						
교육 경력	10년미만	2.35	0.84	F=10.91*** p=0.0001	출신 학교	사범계	2.53	0.98	t=-1.38 p=0.1672
	20년미만	2.48	0.94			비사범계	2.66	0.81	
	20년이상	2.75	0.94						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

근무조건 19번 문항에 대하여 살펴보면 교육경력이 높을수록, 교사보다 주임교사가 학교의 제반시설에 만족도가 더 높게 나타났으며 이는 통계적으로도 (p<.001 수준)으로 매우 유의한 차가 나타났으며 연령이 많을수록, 담임보다 비담임도 학교제반 시설에 대한 관심도를 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 성별, 출신학교별에는 유의한 차이를 발견할 수 없다.

근무조건 20번 문항에 대하여 살펴보면 대체로 집단간의 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 30대보다 20대가, 20대보다 40대 이상이, 교사보다 주임교사가 지역사회에 일에 자발적 참여가 높은 것으로 나타났으며 이는 통계수준으로도 (p<.001 수준) 매우 유의한 차가 있는 것으로 나타났으며 여교사보다 남교사가, 교육경력 높을수록, 담임보다 비담임이



긍정적인 반응을 나타내고 있으며 출신학교별에는 유의한 차를 나타내지 못했다.

<표-53> 지역사회의 일에 자발적 참여

변인	구분	M	SD	비고	변인	구분	M	SD	비고
성별	남	2.57	0.83	t=2.27* p=0.0249	직위	주임교사	2.70	0.81	t=3.73*** p=0.0003
	여	2.36	0.69			교사	2.34	0.70	
연령	20대	2.43	0.74	F=10.54*** p=0.0001	보직	담임	2.31	0.73	t=-3.06** p=0.0024
	30대	2.25	0.69			비담임	2.55	0.73	
	40대이상	2.61	0.76						
교육 경력	10년미만	2.34	0.74	F=6.47** p=0.0017	출신 학교	사범계	2.37	0.72	t=-1.63 p=0.1038
	20년미만	2.35	0.68			비사범계	2.51	0.78	
	20년이상	2.66	0.79						

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

### 3. 敎職觀과 職務滿足度の 關係

#### 1) 전체적인 경향

교직원을 독립변수로 하고 직무만족도를 종속변수로 중다회기분석한 결과는 <표-54>와 같다.

<표-54> 교직원에 의한 직무만족 예측

교 직 관	직 무 만 족 도			
	R2	R	F	P
교사자질	0.2583	0.2583	133.07***	0.0001
전문성	0.2882	0.0298	15.96***	0.0001
사명감	0.3050	0.0169	9.21**	0.0026

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05



교직원 하위영역 중에서 교사자질이 ( $F=133.07$ ,  $p<0.0001$ ) 직무만족도에 가장 영향 큰 것으로 나타났으며 다음으로 전문성이 2.98%로 나타났으며 사명감이 1.69%의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교사자질과 전문성에 대한 교직관이 높은 교사일수록 직무만족도가 높다는 사실을 나타내 주고 있다.

다음은 교직원과 직무만족도의 4개 영역과의 관계를 살펴보고자 한다

## 2) 교직원과 인간관계에 대한 직무만족도의 관계

<표-55>교직관에 의한 인간관계 만족도 예측

교 직 관	인 간 관 계			
	R2	R	F	P
교사자질	0.2024	0.2024	96.92***	0.0001
사 명 감	0.2251	0.0227	11.16***	0.0009

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$

교직관에 의한 인간관계에 대한 만족도 예측 결과는 다음과 같다. 먼저 인간관계에 대한 만족도는 교직원 영역중 교사자질이 ( $F=96.92$ ,  $p<0.0001$ ) 20.24%로 직무만족도에 가장 영향이 큰 것으로 나타났다. 다음으로 사명감이 2.27%의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교사의 자질과 사명감에 대한 교직관이 높은 교사일수록 인간관계에 대한 직무만족도가 높다는 사실을 나타내고 있다.

### 3) 교직원과 담당직무에 대한 직무만족도의 관계

<표-56> 교직원에 의한 담당직무 만족도 예측

교 직 관	담 당 직 무			
	R	R	F	P
교사자질	0.1357	0.1357	59.97***	0.0001
사 명 감	0.1608	0.0251	11.40 ***	0.0008
전 문 성	0.1719	0.0111	5.09*	0.0246
교직태도	0.1772	0.0053	2.45	0.1180

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

교직원에 의한 담당직무의 만족도 예측 결과는 먼저 담당직무에 대한 만족도는 교직관의 4개영역중 교사자질 (F=59.97, p=0.0001)은 13.57%로 직무만족도에 영향이 가장 큰 것으로 나타났고 다음으로 사명감 2.51%, 전문성 1.11%, 교직태도 0.53%의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교사자질과 사명감이 높은 교사일수록 담당직무에 대한 직무만족도가 높다는 사실을 나타내고 있다.

### 4) 교직원과 전문성 신장에 대한 직무만족도와의 관계

<표-57> 교직원에 의한 전문성 신장 만족도 예측

교 직 관	전 문 성 신 장			
	R2	R	F	P
전문성	0.1713	0.1713	78.99***	0.0001
교사자질	0.2277	0.0563	27.78***	0.0001
교직태도	0.2419	0.0081	4.07*	0.0444
사명감	0.2338	0.0061	3.03	0.0825

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

교직원에 의한 전문성 신장 예측 결과는 먼저 전문성 신장에 있어 만족도는 교직관의 4개 영역 중 전문성이 ( $F=78.99$ ,  $p<0.0001$ ) 17.13%로 직무만족도에 가장 영향이 큰 것으로 나타났고 다음으로 교사자질 5.63%, 교직태도 0.81%, 사명감 0.61%의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이는 전문성과 교사자질에 대한 교직관이 높은 교사일수록 전문성 신장에 대한 직무만족도가 높다는 사실을 나타내고 있다.

#### 5) 교직원과 근무조건에 대한 직무만족도와의 관계

<표-58> 교직원에 의한 근무조건 만족도 예측

교 직 관	근 무 조 건			
	R2	R	F	P
교사자질	0.1210	0.1210	52.57***	0.0001
사 명 감	0.1260	0.0051	2.21	0.1382

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$

교직원에 의한 근무조건 만족도 예측 결과는 먼저 근무조건에 대한 만족도는 교사자질이 ( $F=52.57$ ,  $p<.0001$ ) 12.10%로 직무만족도에 가장 영향이 큰 것으로 나타났고 다음으로 사명감 0.51%의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교사자질과 사명감에 대해 교직관이 높은 교사일수록 근무조건에 직무만족도가 높은 것으로 나타내 주고 있다.

## 6) 교직원과 교직원에 대한 상관관계

<표-59> 교직원과 교직원간의 상관관계 분석 결과

	사명감	교직태도	전문성	교사자질	교직원
사명감	1.00***	0.55***	0.42***	0.43***	0.79***
교직태도	0.55***	1.00***	0.47***	0.49***	0.81***
전문성	0.42***	0.47***	1.00***	0.47***	0.76***
교사자질	0.43***	0.49***	0.47***	1.00***	0.74***
교직원	0.79***	0.81***	0.76***	0.74***	1.00***

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

교직원과 교직원의 상관관계를 분석한 결과가 먼저 교직원 전체와 교직원 전체는 매우 유의미한 ( $r=1.00$ ,  $p<.001$ ) 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 대체로 0.42에서 1.00으로 나타났으며 교직원 전체와 교직태도는 높은 정적상관이 나타났고 이로써 교사들간에 교직원은 우호적이며 관계를 갖고 있다고 볼 수 있다. 사명감과 전문성은 다소 낮게 나타났다.

## 7) 직무만족도와 직무만족도에 대한 상관관계

<표-60> 직무만족도와 직무만족도간의 상관관계 분석 결과

	인간관계	담당직무	전문성신장	근무조건	직무만족도
인간관계	+1.00***	0.46***	0.47***	0.51***	0.79***
담당직무	0.46***	1.00***	0.52***	0.26***	0.71***
전문성신장	0.47***	0.52***	1.00***	0.48***	0.83***
근무조건	0.51***	0.26***	0.48***	1.00***	0.72***
직무만족도	0.79***	0.71***	0.83***	0.72***	1.00***

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05



직무만족도와 직무만족도의 상관관계를 조사한 결과는 직무만족도와 직무만족도 전체는 매우 유의미한 ( $r=1.00$ ,  $p<.001$ ) 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 대체로 0.26에서 1.00으로 나타났으며 직무만족도와 인간관계는 높은 정적 상관으로 나타났고 이로써 교사들간에 직무만족도와 인간관계는 우호적인 관계를 갖고 있다고 볼 수 있다. 근무조건과 담당직무는 상관 관계가 낮게 나타났다.

#### 8) 교직원과 직무만족도에 대한 상관관계

<표-61> 교직원과 직무만족도간의 상관관계 분석 결과

	사명감	교직태도	전문성	교사자질	교직원
인간관계	0.34***	0.25***	0.30***	0.46***	0.43***
담당직무	0.32***	0.32***	0.30***	0.38***	0.42***
전문성신장	0.30***	0.21***	0.43***	0.40***	0.43***
근무조건	0.21***	0.12**	0.17***	0.34***	0.27***
직무만족도	0.38***	0.29***	0.40***	0.52***	0.50***

\*\*\*  $p<.001$  \*\*  $p<.01$  \* $p<.0$

교직원과 직무만족도의 상관관계를 조사한 결과 교직원 전체와 직무만족도 전체는 유의미한 정적상관( $r=0.50$ ,  $p<0.001$ )이 있는 것으로 나타났다. 그중 대체로 0.12에서 0.45로 나타났는데 인간관계와 교사자질과는 높은 정적상관으로 나타났고 직무만족도와 교사자질도 높은 정적상관으로 나타났다. 그러나 교직태도와 근무조건은 거의 상관이 없는 것으로 나타났다.

## V. 要約, 結論 및 提言

본 연구는 교사의 교직관과 직무만족도의 관계를 밝히는데 그 목적이 있다. 먼저 교사의 특성에 따른 교직관과 직무만족도의 차이를 분석하였다. 그리고 각 교직관 영역과 직무만족도의 요인들간의 관계를 살펴 보았다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 서울에 있는 공립학교 교사 385명을 대상으로 설문조사를 실시 하였다.

수집된 자료의 분석을 통하여 얻은 결과는 다음과 같다.

### 1. 要 約

첫째, 중학교 교사들의 교직관은 높은 긍정적인 반응으로 나타났으며, 사명감, 교직태도, 전문성, 교사자질의 4개 영역중에서 사명감이 높은 반응을 보였으며, 전문성 영역이 낮은 반응을 보였고, 교직관은 연령별, 교육 경력별, 직위별, 성별에서 각각 유의한 차를 나타냈다.

둘째, 중학교 교사들의 직무만족도는 대체로 긍정적인 반응으로 나타났으며 인간관계, 담당직무, 전문성 신장, 근무조건 4개 영역중에서 인간관계가 만족스런 반응을 보였고, 전문성 신장이 불만족 반응을 보였으며, 직무만족도는 연령별, 교육경력별, 성별, 직위별, 보직별에서 각각 유의한 차를 나타냈다.

셋째, 중학교 교사들의 교직관과 직무만족도와의 관계는 교사자질, 전문성, 사명감에 대한 교직관이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났으며, 교직관과 인간관계에서는 교사자질과 사명감에 대한 교직관이 높은 교사일

수록 만족도가 높은 것으로 나타났으며, 교직원과 담당직무의 관계에서는 교직관이 높은 교사일수록 교사자질, 사명감, 전문성, 교직태도의 만족도가 높은 것으로 나타났으며, 교직원과 전문성 신장에서는 전문성과 교사자질에 대한 교직관이 높은 교사일수록 만족도가 높은 것으로 나타났고, 교직원과 근무만족의 관계에서는 교사자질과 사명감에 대한 교직관이 높은 교사일수록 만족도가 높은 것으로 나타났다.

넷째, 중학교 교사들의 교직원과 직무만족도와의 상관관계는 매우 유의미한 정적상관으로 나타났다. 먼저 교직원에서는 교직태도가 높게 나타나 우호적이고 근무조건과 담당직무에서는 낮게 나타났고 직무만족도에서는 인간관계가 높게 나타나 우호적이고 근무조건과 담당직무에서는 낮게 나타났으며, 교직원과 직무만족도에서는 인간관계와 교사자질이 높은 정적상관으로 나타났으며, 교직태도와 근무조건은 거의 상관없는 것으로 나타났다.

## 2. 結 論

본 연구의 결과에 비추어 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 중학교 교사의 교직원과 직무만족도의 관계는 교직관이 긍정적일수록 직무만족도가 높게 나타났으며, 교사의 교직관이 높게 나타나는 것은 과거에 비해 사회적 공헌도가 높게 인식되고 있으며, 안정된 직업이므로 교직에 대해 보람과 긍지를 가지고 있기 때문으로 보인다.

반면에 직무만족도는 교직관에 비해 다소 낮은 반응을 보이고 있는데 이는 교사의 처우개선, 사회적 지위향상, 교사의 업무부담, 인사정체에서 나타난 것으로 보여진다.

둘째, 여교사보다는 남교사가 교직원과 직무만족도에서 높은 반응을 나

타냈으며 이는 근무환경이 나아지고 있기 때문이며, 연령별에서는 30대와 교육경력에서는 10년 이상에서 20년 미만이 교직관이 낮으며, 직무만족도에서도 낮게 나타났는데 이는 현실적, 가정적, 사회적으로 심리상태의 불안정에서 기인한 것으로 불만족스러운 학교생활을 한다고 볼 수 있다.

셋째, 교사보다는 주임교사가 교직관이 높으며 직무만족도도 높게 나타났으며 이는 나이가 들수록 사회적, 가정적으로 안정이 되고 여유 있는 생활을 할 수 있기 때문이다. 또한 담임보다는 비담임이 교직관과 직무만족도에서 높게 나타났는데 이는 담임들의 업무의 문제점을 엿볼 수 있다.

넷째, 사범계와 비사범계는 대부분 영역에서 유의한 차를 발견할 수 없으며, 나타난 영역에서는 사범계보다 비사범계가 교직관이 높고 직무만족도가 높은 것을 발견할 수 있으며 이는 사범대학 교육에 문제성을 엿볼 수 있다.

### 3. 提 言

첫째, 중학교 교사는 올바른 교직관을 갖기 위하여 교사의 사회적, 경제적 지위를 확립하는 국가 교육정책이 지속적으로 지원이 요망된다.

둘째, 사범계와 비사범계 출신교사의 교직관과 직무만족도에서 유의한 차를 나타내지 못한 것은 심각한 일이며 이는 사범대학의 교육과정에 특수성의 강조와 교직에 투철한 교직관을 심어주는 교육도 필요하다. 그러나 국가 수준에서 사범대학에 대한 획기적인 교육정책이 마련되어 우수한 인력을 유인하여야 할 것이다.



## 參 考 文 獻

- 강 영 삼, 『교직전문성』, 서울 : 서울특별시 교육위원회, 1983.
- 강 한 국, 『교사와 교사교육』, 서울 : 배영사, 1988.
- 김 경 동, “종업원의 직장만족도의 측정을 위한 2개의 척도”, 행동과학  
5월호 한국 행동과학 연구소, 1969.
- 김 명 기, “국민학교 교사의 교직관과 자아 개발태도와의 상관연구”, 연  
세대 교육대학원 석사학위논문, 1987.
- 김정규 외, 『교사와 교육』, 서울 : 형설출판사, 1984.
- 김종서 외, 『현대 사회와 교육』, 서울 : 세영사, 1980.
- 김 종 서, 『교원의 전문성』, 서울 : 서울특별시 교육위원회, 1982.
- 김 종 철, 『교육행정학 신강』, 서울 : 세영사, 1991.
- , 『교육행정의 이론과 실체』, 서울 : 교육과학사, 1988.
- 김종철 외, 『교사론』, 서울 : 교육과학사, 1984.
- , 『현대사회와 교원』, 서울 : 서울특별시교육위원회, 1982.
- 김 태 길, 『바람직한 한국의 교사』, 서울 : 서울특별시 교육위원회, 1982.
- 남억우 외 3인, 『교사론』 서울 : 교육출판사, 1985.
- 남 연 회, “중등 교사의 교직관과 직무만족도에 관한 상관 연구”, 연세  
대학 교 교육대학원, 석사학위논문, 1993.
- 남영우 외, 『교사론』, 서울 : 교육출판사, 1989.
- 박 돈 선, “교사의 교직관과 직무만족에 관한 연구”, 동국대학교 교육대  
학원 석사학위논문, 1992.
- 박 동 서, 『한국 행정론』, 서울 : 법문사, 1972.

- 박 성 례, “Herzberg의 동기·위생요인에 대한 초등교원의 인식에 관한 연구”, 한성대학교 행정대학원 석사학위논문, 1996.
- 서 정 화, 『교육인사 행정』, 서울 : 세영사, 1989.
- 서 정 화 외 2인, 『교사와 교직사회』, 서울 : 배영사, 1992.
- 신 술 영, “중등교사의 교직관에 관한 연구”, 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1982.
- 신중식 외, 『신간 현대 교육 행정학』 서울 : 교육 출판사, 1982.
- 안 인 남, “교직 출신 배경과 교사의 직무 만족에 관한 연구, 한양대학교 경영대학원 석사학위논문, 1992.
- 오 석 홍, 『조직이론』, 서울 : 박영사, 1990.
- 오 천 석, 『교직과 교사』, 서울 : 현대교육총서 출판사, 1962.
- , 『스승』, 서울 : 배형사, 1973.
- 오 철 진, “성위 동기와 교직 태도와의 관계”, 서울대학교 교육대학원 석사학위논문, 1993.
- 원 용 진, “중등교원의 교직에 대한 인식과 태도에 관한 연구”, 인하대학교 교육대학원 석사학위논문, 1984.
- 위 팔 만, “교사의 교직과에 관한 연구”, 단국대학교 교육대학원 석사학위논문, 1987.
- 윤 도 중, “중등 교사의 교직관과 직무 만족 관계에 관한 연구”, 건국대학교 교육대학원 석사학위논문, 1987.
- 이 기 현, “중학교교사의 교직관과 직무만족과의 관계”, 동국대학교 교육대학원 석사학위논문, 1990.
- 이 서 중, 『리이더쉽』, 서울 : 집문당, 1974.

- 이 우 창, “교사의 가치관과 직무만족과의 관계”, 서강대학교 교육대학원 석사학위논문, 1995.
- 이 원 필, 『교사의 전문성』, 서울 : 배형사, 1981.
- 이 정, “중등 학교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무 성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1982.
- 이 창 섭, “교원의 직무만족도에 관한 연구”, 동국대학교 행정대학원 석사학위논문, 1980.
- 장 정 순, “학교장의 행정유형, 교사의 사기, 학생의 학업 성취에 관한 연구”, 숙명대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1977.
- 전 찬 화, 『대중매체의 영향과 생활지도』 서울 : 서울시 교육 위원회, 1975.
- 정 문 섭, “사립 국민학교 교사의 교직원 및 직무 만족도에 관한 연구”, 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1981.
- 정 우 현, 『현대 교사론』, 서울 : 배영사, 1980.
- 정 범 모, 『교직과 교사』, 서울 : 현대교육총서 출판사, 1990.
- , 『교육과 교육학』, 서울 : 배영사, 1968.
- , 『교직의 전문성』, 『교직과 교사』, 서울 : 현대교육총서 출판사, 1962.
- 조 병 일, “국민학교 교사의 교직의식과 직무만족도와의 관계연구”, 동국대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1990.
- 조 호 현, “중등 학교 교사의 교직과 연구”, 단국대학교 교육대학원 석사학위논문, 1985.
- 한 완 상, 『청소년 문화와 교육 풍토』, 서울 : 서울시 교육위원회, 1975.

- 황 종 건, 『교직과 사도』, 서울 : 현대교육총서 출판사, 1962.
- 대한교육현합회, 『사도헌장 및 사도강령』, 서울 : 동아서적주식회사, 1982.
- 서울대학교 교육연구소, 『교육학용어사전』, 서울 : 배영사, 1994.
- 한국교육개발원, 『나의 뜻 나의 길』, 1986.

## 〈外國文獻〉

- Argyis, C. , 『Personality and Organization』 New York : Haper and Brothers , 1957.
- Bently, Relph R. & Rampel Averno M., 『Manual for the prudue Teacher Openion aire』 Indiana : Ankiversity Book Store, 1970.
- Brtelwon, Bernard and Sterner Gory A., 『Human Behavior』 New York : Harcourt, Brace and world, 1964.
- Campbell, Roald F., 『Introcuction to Educational Administration』 Boston: Allyn and Bacon, 1966.
- Coms, A. W., 『The Professional Education of Teacher, Boston Allyn and Boston』, 1956
- Frgasier, W., 『An introduction to the story』, 1985.
- Halpin, A. W., 『Organizatio & Human Behavior』 Focjusun School, 1969.
- 『Theory and Reserch in Administration』 New York Maillian, 1969.



Koontz, Harold and Dnnell, Cyrol O'., 'Principle of Magent : An Analysis of Managerial Functions,' New York : McGraw Hill, 1972.

Miskel, Coil G. etc., 'Bureaucratice Structure, Organigation Process and Three Demension of school effectiveness,' (paper presented at the anual meeting AERA at the New York, ERIC Documents, 1977.

Vroom, Victor H., 'Work and Motivation,' New York : John Wiley, 1964.

Willes, Kimball, 'Supernision for Better Schools,' New York : Prentice-Hall Inc, 1961.

# 설 문 지

## 중학교 교사의 교직관과 직무만족도와의 상관관계에 대한 연구

안녕하십니까?

교직 일선에서 수고하시는 선생님께 감사를 드리며 여러가지로 바쁘실 줄 알면서도 번거로움을 끼치게 되어 대단히 죄송합니다.

이 설문지는 교직 전반에 걸쳐서 선생님의 평소 생각과 태도에 대한 견해 및 직무 만족도를 알아보기 위하여 작성된 것입니다.

선생님께서 응답하여 주신 내용은 이 연구의 귀중한 자료가 될 뿐만 아니라 교육행정 및 학교경영 개선에 크게 도움이 될 것입니다.

이 질문지의 자료는 본 연구를 위한 목적에만 활용될 것이오니 선생님께서 평소에 생각하신대로 빠짐없이 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

1997년 9월

한성대학교 행정대학원 교육행정학과

교육행정전공 이 순 율림

※ 해당되는 곳에 V표를 하여 주십시오.

### < 기 초 조 사 >

1. 성별 : ① 남 (    ), ② 여 (    )
2. 연령 : ① 20대(    ), ② 30대(    ), ③ 40대이상(    )
3. 교육경력 : ① 10년 미만(    ) ② 20년 미만(    ) ③ 20년이상(    )
4. 직위 : ① 주임교사(    ) ② 교사(    )
5. 보직 : ①담임(    ) ② 비담임(    )
6. 출신학교별 : ① 사범계(    ) ② 비사범계(    )

## < 교 직 관 >

※ 해당 번호에 V 표를 하십시오.

문	항	매우 그렇다. (5)	대체로 그렇다. (4)	보통 이다. (3)	별로 그렇지 않다. (2)	전혀 그렇 지 않다. (1)
1.	나는 교사를 천직으로 알고 보람과 긍지를 가지고 있다.					
2.	나는 교직을 평생적으로 봉사하겠다.					
3.	나는 투철한 국가관과 확고한 교육관을 가지고 교직에 종사하고 있다.					
4.	나는 언제나 교육활동에 열성을 기울인다.					
5.	나는 교직의 중요성을 깊이 인식하고 교사로서의 책임성을 가지고 있다.					
6.	나는 근무자세가 철저하여 결근, 지각, 조퇴는 물론 수업 시간을 철저히 한다.					
7.	나는 불합리하고 부당한 일에 건설적인 직언을 한다.					
8.	나는 청소시나 제반행사시 사제동행을 한다.					
9.	나는 맡겨진 업무처리는 물론 학생지도를 철저히 한다.					
10.	나는 학생들 앞뿐만 아니라 일상생활에도 솔선수범의 자세로 생활한다.					
11.	나는 전문지식이나 기술획득을 위해 자율적으로 각종 연수에 적극 참가한다.					
12.	나는 교육관계 전문도서 및 교양도서를 구독하고 있다.					
13.	나는 교육에 관한한 자신감을 가지고 있다.					
14.	나는 현장교육, 연구활동(수업, 특별활동, 교재연구 등)을 하면서 성취감과 보람을 느낀다.					
15.	나는 내가 가르치는 교과지도에 대한 교도의 전문적 지식과 기술을 갖추고 있다.					
16.	나는 건강한 교사가 되기 위해 체력단련에 힘쓰고 있다.					
17.	나는 개인상담이나 집단상담을 통해 학생들과 대화의 시간을 갖는다.					
18.	나는 상급지도자나 동료교사와 우호적이고 협조적이다.					
19.	나는 체벌대신 사랑과 이해로만 지도한다.					
20.	나는 봉급수준에 맞게 근검, 절약을 생활화하고 있다.					

## <직무 만족도>

문	함	매우 그렇다. (5)	대체 그렇다. (4)	보통 이다. (3)	별로 그 렇지않다 (2)	전혀그 렇지않 다.(1)
1.	교장, 교감은 교직원과 원만한 인간관계를 가지려고 노력 한 다.					
2.	우리학교 교사들은 상호간에 화목하고 협동한다.					
3.	우리학교 학생들은 대체로 교사들을 존경하고 친밀성을 갖 고 있다.					
4.	우리 학교학부형들은 학교나 교사의 교육문제에 관심이 깊다.					
5.	우리 학교에서는 사무직원이 교사의 업무를 지원해주고 있다..					
6.	우리 학교에서는 교육과정을 정상적으로 운영하고 있다.					
7.	가르치는 일로부터 오는 긴장과 파로는 나에게 교직을 탐탁치 않은 것으로 생각해 한다.					
8.	나는 가정방문이나 교외생활 지도, 자율학습 주변활동, 심 지어는 교통질서 지도 등도 나는 즐거운 마음으로 수행한다.					
9.	나는 교재연구, 지도안 작성 등에 별로 부담을 느끼지 않는 다.					
10.	우리 학교의 업무처리는 합리적으로 잘 운영되고 있다.					
11.	우리학교는 자체 연수회나 토론회를 자주 개최하며 형식적 이 아니고 실속있는 연수이다.					
12.	우리 학교에서는 우수하고 발전적인 장학제도가 이루어 지 고 있다.					
13.	나는 상위자격이나 학위를 갖추기 위해 현재 열심히 노력 하고 있다.					
14.	나는 전문직으로 승진 가능성을 믿고, 전문지식이나 기술 을습득하고 있다.					
15.	나는 현재의 담당 업무나 근무평정의 인사관리에 만족하고 있다.					
16.	교직은 나에게 일한 만큼의 인정과 보상을 해주며 사회적 으로 존중되는 직업이다.					
17.	내가 하는 일은 내가 받은 교육에 상응되는 정도의 봉급을 받고 있다고 생각한다.					
18.	결혼, 애정사, 산후관리 등에 주어지는 휴가가 너무 많다.					
19.	우리 학교의 제반시설은 다른 학교보다 좋다.					
20.	나는 지역사회에 일에 자발적으로 참여하고 있다.					



## ABSTRACT

### A Study on the Correlation between the Middle School Teacher's View of Teaching Profession and Degree of Job Satisfaction

Lee, Soon

Major in Educational Administration

Dept. of Educational Administration

Graduate Schools of Public Administration

Han Sung University

This study was intended to investigate the relationship between the teacher's view of teaching profession and degree of job satisfaction. First of all, an analysis was made about the difference in both the teacher's view of teaching profession and degree of job satisfaction according to the teacher's characteristics. And an attempt was made to inquire into the relationship between the domains of the view of teaching profession and the degree of job satisfaction.

To attain this goal, a questionnaire research was conducted for 385 teachers in public middle schools in Seoul.

In view of the results of this study, the following conclusion could be drawn:

Firstly, it was shown that in the relationship between the middle schoolteacher's view of teaching profession and degree of job

satisfaction the more positive the view of teaching profession was, the higher the degree of job satisfaction was. The fact that the teacher's view of teaching profession was shown to be high is thought to be attributed to his worth and pride on teaching profession as its degree of social contribution is now perceived to be higher than in the past and teaching profession is stable.

On the other hand, middle schoolteachers showed a more or less low response to job satisfaction in comparison with the view of teaching profession. This is thought to have resulted from improved treatment of the teacher, elevation of his social status, burden of his workload and tie-up of personnel.

Secondly, male teachers showed a higher response to both the view of teaching profession and the degree of job satisfaction than female teachers, which was attributed to improved working environment. Teachers in the 30s of age and with the educational background ranging from over 10 years to less than 20 years had the low view of teaching profession and the low degree of job satisfaction.

This was ascribed to the realistic, domestic and social instability of their mental state, which indicates that middle schoolteachers were leading an unsatisfactory teaching life.

Thirdly, it was shown that chairpersons had the higher view of teaching profession and degree of job satisfaction than ordinary

teachers, which indicates that chairpersons were socially and domestically stable and leading a comfortable life with older age. Teachers not in charge of a class were shown to be higher in both the view of teaching profession and the degree of job satisfaction than counterparts in charge of a class, which indicates that the teacher in charge of a class has a problem of workload.

Fourthly, it was shown that there was not significant difference in most realms between teachers from the college of education and the college of non-education. And it could be found that teachers from the college of non-education were higher, in both the view of teaching profession and the degree of job satisfaction than counterparts from the college of education in terms of the remaining realms, which indicates the problem of education in the college of education.

Based on the above conclusion, several suggestions could be made as follows:

Firstly, the middle schoolteacher is required to continue to receive support at a level of national educational policy to establish the social and economic status of the teacher so that he may hold a correct view of teaching profession.

Secondly, it is a serious thing that there was not a significant difference in both the view of teaching profession and the degree of job satisfaction between teachers from the college of education and

from the college of non-education. This implies that it is necessary to emphasize the specificity of curricula in the college of education and educate students to instill a thorough view of teaching profession into students.

But an innovative educational policy will have to be provided for the college of education at a national level and superior manpower be included into it.