

碩 士 學 位 論 文
指 導 教 授 李 鍾 受

牧會者の 職務満足度에 關한 研究
A Study on the Job Satisfaction of the Minister

1995年 8월 일

漢城大學校 行政大學院

行 政 學 科

一 般 行 政 專 攻

宋 國 讚

碩 士 學 位 論 文
指 導 教 授 李 鍾 受

牧會者の 職務満足度에 關한 研究
A Study on the Job Satisfaction of the Minister

위 論文을 行政學 碩士學位 論文으로 提出함

1995年 8월 일

漢城大學校 行政大學院

行 政 學 科

一 般 行 政 專 攻

宋 國 讚

宋國讚의 行政學 碩士學位 論文을 認准함

1995年 8月 日

審査 委員長

鄭 成澤 

審査 委員

李 昌遠 

審査 委員

李 鍾受 

감사의 글

지난 학업의 시간들을 돌아보면서 오늘의 작은 결실을 맺을 수 있도록 여기까지 지켜 주신 우리 하나님께 먼저 감사를 드립니다.

이 논문의 연구 시작부터 이끌어 주시고 완성에 이르기까지 세심하게 지도해 주신 이종수 교수님, 날카로운 비평으로 논문의 문제점과 개선 방향을 제시해 주시고 가르쳐 주신 정성택 교수님과 이창원 교수님께 깊은 감사를 드립니다.

주의 종의 사명을 다하라고 늘 사랑과 기도와 염려로 보살펴 주신 어머니께 말할 수 없는 감사와 고마움의 마음을 드립니다.

기도와 격려로 용기를 북돋워 주신 한우리 선교 교회 정원석 목사님과 교우들에게도 감사 드립니다.

또한 바쁜 회사 업무 중에도 학업을 계속할 수 있도록 배려해 주신 삼오소방공사 손정수 사장님과 이성오 부장님 그리고 그외 임직원 여러분께 감사드리며 이 논문의 제작에 힘써주신 모든 분들께 감사 드립니다.

끝으로 오늘이 있기까지 여러 어려움이 많았지만 잘 참고 내조해 준 아내와 이레, 이슬이에게도 고마움을 포함합니다.

1995. 6.

송 국 찬

- 目 次 -

I. 서	론		1
1.	연구의 목적		1
2.	연구의 한계		2
II.	목회자의 직무 및 직무만족도에 대한 이론적 고찰		4
1.	목회자의 정의		4
2.	목회자의 역할		7
3.	직무 만족의 개념과 중요성		10
4.	직무만족과 동기부여 이론		13
5.	직무만족의 결정요인		24
III.	연구 설계		27
1.	조사대상 및 기간		27
2.	조사도구		27
3.	조사자료 및 분석 방법		28
4.	가설의 설정		28
IV.	직무만족도에 대한 실증적 분석 및 해석		30
1.	요인별 직무만족도		30

2. 목회자 개인별 직무만족도	44
3. 분석결과의 해석	53
4. 가설의 검증	56
 V. 결론 및 제언	 58
참고문헌	60
영문초록	63
< 부록 >	66

- 表目次 -

<표 1> 직무만족도 결정요인	26
<표 2> 사례비의 만족에 대한 반응 분포	30
<표 3> 복지 후생의 만족에 대한 반응 분포	31
<표 4> 보상체계의 직무만족 계수	31
<표 5> 목회 자료지원 및 시설의 만족에 대한 반응 분포	32
<표 6> 교회 분위기(심방)의 만족에 대한 반응 분포	32
<표 7> 교회 분위기(설교)의 만족에 대한 반응 분포	33
<표 8> 목회 업무를 대행할 부목회자의 만족에 대한 반응 분포	33
<표 9> 교회 각 기관의 원활한 활동에 대한 반응 분포	34
<표10> 교인 집회출석률의 만족에 대한 반응 분포	34
<표11> 목회환경 및 목회자 담당업무의 직무만족 계수	35
<표12> 제직과의 관계의 만족에 대한 반응 분포	36
<표13> 동료 목회자와의 관계에 있어서 만족에 대한 반응 분포	36
<표14> 교인과의 관계의 만족에 대한 반응 분포	37
<표15> 목회자 대인관계의 직무만족 계수	37
<표16> 목회자 집단의 소속감에 대한 반응 분포	38
<표17> 가족이나 친지로부터의 인정감에 대한 반응 분포	38
<표18> 교인이 아닌 일반인으로부터의 인정감에 대한 반응 분포	39
<표19> 지역사회로부터의 인정감에 대한 반응 분포	39
<표20> 목회자의 사회적 인정감에 대한 직무만족 계수	40

<표21> 성장과 발전기회의 만족에 대한 반응 분포	41
<표22> 목회 생활 직무자체의 만족에 대한 반응 분포	41
<표23> 목회자가 교인들에게 끼치는 영향에 대한 반응 분포	42
<표24> 직무자체에 대한 직무만족 계수	42
<표25> 전체 요인별 직무만족 계수	43
<표26> 목회자의 성별 분포 현황	45
<표27> 성별 직무만족 계수 비교	45
<표28> 목회자의 경력별 분포 현황	46
<표29> 경력별 직무만족 계수 비교	46
<표30> 목회자의 연령별 분포 현황	47
<표31> 연령별 직무만족 계수	47
<표32> 목회자의 학력별 분포 현황	48
<표33> 학력별 직무만족 계수	48
<표34> 목회자의 직위별 분포 현황	49
<표35> 직위별 직무만족 계수 비교	50
<표36> 목회자의 교회 교인수별 분포 현황	51
<표37> 교인수별 직무만족 계수 비교	51
<표38> 목회자의 부양 가족수별 분포 현황	52
<표39> 부양 가족수별 직무만족 계수 비교	52

- 圖目次 -

<圖 1> Herzberg의 가설	16
<圖 2> 동작화 과정	19
<圖 3> Maslow의 인간욕구계층이론	20
<圖 4> 욕구의 달성수준	21
<圖 5> 허츠버그의 동기 - 위생이론	22
<圖 6> Maslow이론과 Herzberg이론의 비교	24

I. 序 論

1. 研究의 目的

현대는 조직의 시대라 한다. 현대인은 태어나면서부터 조직의 구성원이 되며 잠시도 조직으로부터 벗어나서는 살아갈 수가 없다. 조직이 어떻게 효율적으로 운영되어 그 조직목표를 달성할 수 있느냐 하는 문제는 그 조직의 생존과 유지 발전에 직결되는 문제이므로 이러한 조직생활에 있어서 중요하게 관심을 두고 있는 것이 바로 직무만족도이다.

조직에 만족과 보람을 느끼며 조직발전에 공헌하는 구성원이 있는가 하면 직무에 무관심하고 성과도 미숙한 구성원이 있으며 불만을 느끼고 조직에 적응하는데 어려움을 겪거나 심할 경우 전직을 결심하는 구성원도 있다. 조직 구성원이 자신의 직무환경에 대한 만족 여부에 따라 조직의 성패뿐 아니라 구성원 자신에게도 관계되기 때문에 많은 학자들이 조직 구성원의 직무태도에 관심을 갖게 되었고 인간의 동기, 욕구, 가치체계 등이 직무만족과 어떠한 관계를 갖는가에 대한 연구를 하게 되었다.

이와 같은 경향은 교회 조직에서도 마찬가지로 현상을 보이고 있다. 교회는 인류역사상 가장 장구한 역사를 가지고 있는 기관이며 가장 거대한 조직체이다. 이 교회의 전반적인 조직을 이끌어 나가는 목회자 역시도 교회의 조직 속에서 수다한 회중의 요구와 기대의 와중에서 설교자로서, 상담자로서, 종교교육자로서, 교인의 지도자로서 또 사회의 지도자로서의 사명을 수행해 나가는 직무에서 다른 사람들보다 더 많은 만족 요인과 불만족 요인을 경험하게 된다.

이러한 목회자의 심리적 요인은 비록 목회자 개개인에 따라 내용이 다르다 할지라도 그것은 목회자 개인의 문제로 국한되지 않고 그와 관련된 교회 모든 분야에 큰 영향을 미치게 되므로 하나님이 맡기신 사명을 효과적이고 의욕적으로 감당하기 위해서는 목회자의 직무만족도에 대한 연구가 필요하다고 생각한다.

본 연구는 인천 광역시와 경기도 지역 목회자들의 직무에 대한 태도를 조사하고 이를 바탕으로 목회자의 직무만족 상태를 분석하여 직무만족 또는 불만족에 영향을 미치는 주요 요인들을 살펴보고자 하는데 주된 목적이 있다.

2. 연구의 한계

1) 본 연구는 인천 광역시와 경기도 지역 98개 교회 114명의 목회자를 대상으로 하였기 때문에 본 연구의 조사 결과가 한국교회 전체 목회자의 직무만족 실태라고 일반화하는데 신중을 기할 필요가 있다.

2) 목회자는 성직으로 평가에 대한 우려를 가지고 있으며 소속집단의 규범에 따라서는 자신의 입장과 반대되더라도 집단의 규범을 따라 반응할 수도 있어 조사 대상자들의 응답의 성실도에 문제점이 있을수 있을 것이다.

3) 설문조사는 반복조사를 거쳐야 그 연구결과에 대한 확신을 할 수 있는데 단 한번의 조사를 통해 나온 결과로는 개연성을 가질 수 밖에 없다는 한계점을 가지고 있다.

4) 교회 목회자의 직무만족도를 연구함에 있어 다양한 개인적 인성과 형편, 가족환경, 경제적 여건, 사회문화적 요인 등을 완전히 고려하지 못하고 연구자가 중요하다고 생각되는 요인만을 부분적으로 선정하여 분석

하였다.

5) 본 조사에 사용된 질문지는 관련 선행연구물과 참고문헌에 바탕을 두고 작성된 것이기 때문에 타당도, 신뢰도를 검증하지 않고 조사를 실시하였다.

II. 목회자의 직무 및 직무만족도에 대한 이론적 고찰

1. 목회자의 정의

1) 목회자의 정의

목회자란 목회를 하나님께서 주신 사명으로 믿고 그 일에 전념하는 사람이다. 그러므로 목회자가 누구이고 어떤 역할을 하는지 알기 위해서는 먼저 목회자의 정의를 알아야 한다. 먼저 “목사”의 어원을 살펴보면 “목사”란 말은 “먹이다” 혹은 “보호하다”는 뜻의 어원에서 비롯된 헬라어 “포이멘”(ποιμήν)이란 단어에서 번역된 것인데 그것은 근본적으로 “목축자” 혹은 “목자”를 의미한다. 그리고 이 “목사”라는 용어는 헬라어 “포이멘”과 같은 뜻을 가진 라틴어 “Pastores”에서 생겨났다.¹⁾ “목사”라는 명칭은 그 어떤 칭호와도 달리 성경에 근거를 둔 기독교의 독특한 성직자의 명칭으로²⁾ 종교개혁이 일어난 다음부터 쓰여졌다.

에드워드 투루나이젠(Eduard Thurneysen)은 목회를 정의할 때 그것은 “영혼을 돌보이는 일”이라고 하였고 교회 안에서 이루어지는 구체적인 사건으로 하나님의 말씀을 성도들에게 전달하는데 그 본질이 있다³⁾고 하였으며 위치만니(Watchman Nee)는 “목회자란 하나님의 말씀으로 하나님을 섬기는 자이다”⁴⁾라고 하였고 와이즈(wise)는 “목회란 위기에 빠져

1) 이주영 『현대목회학』, (서울 : 성광문화사, 1987), p. 27.

2) 이종일, “목회자의 정신건강에 관한 연구”(서울신학대학 대학원 석사학위논문, 1987), p. 18.

3) Eduard Thurneysen, Die Lehre Vonder Seelsorge, 박근원역 「목회학원론」, (서울: 한국신학연구소, 1975), p. 25.

있는 사람들에게 대한 봉사 이상의 것으로, 성장의 관점에서 사람들을 돕는 사역을 내포한다”⁵⁾라고 하였다.

목회자는 하나님과 교회에 의하여 부름을 받고 안수를 받아 교회를 대표하여 말씀을 선포하고 하나님의 계시에 완전한 응답을 하도록 기독교 공동체를 인도하고 양육하기 위하여 구별 된 자이다.

2) 목회자의 성서적 이해

(1) 구약에서의 목회자

구약성서에서는 목자의 모습을 두 가지로 볼 수 있는데 하나는 양을 돌보는 자들이고 하나는 백성을 돌보는 자들이다. 목자란 말은 유목생활을 주업으로 하고 있는 유대인들에게는 매우 친근하게⁶⁾ 느껴지는 말이었으며 목자들은 주로 양들을 돌보고 다른 맹수의 위협에서 양떼를 지키는 일이었다.⁷⁾

특별히 구약성서에서는 하나님을 이스라엘 백성의 목자로 표현할 때가 많았고⁸⁾ 때로는 백성의 지도자를 목자로 불렀으며⁹⁾ 하나님의 백성을 다스리던 모든 왕을 목자로 생각하였고 미래에 나타날 왕인 메시아는 특별한 목자로 알려졌다.¹⁰⁾ 이렇듯 양을 돌보는 자나, 하나님의 백성을 돌보는 자를 목자라고 하였다. 그들이 담당한 기능을 몇 가지로 구분하면 다

4) Watchman Nee, The Ministry of God's Word, 권혁봉역, 『말씀의 사역자』(서울: 생명의 말씀사, 1982), p.15.

5) C.A.Wise, The Meaning of Pastoral care, 이기춘역, 「목회학 개론」(서울: 대한기독교출판사, 1984), pp. 99~104.

6) 이성호, 『새성서 대사전』(서울: 성지사, 1987), p.892.

7) 구약성서, 아모스(3:12), 에스겔(34:8).

8) 구약성서, 시편(23:1), 이사야(40:11).

9) 구약성서, 예레미아(23:4, 25:34), 에스겔(34:2, 5, 8).

10) Anold B, Rhodes. The commentary of the psalm, 김정준역 『시편』(서울: 대한기독교서회, 1963), p.92.

음과 같다.¹¹⁾

① 왕으로서의 개념

구약성서의 왕으로서의 개념은 우리가 일반적으로 생각하는 왕의 개념과 다르다. 유대인들에게 있어서 왕의 개념은 본래 하나님과 백성의 중매자요, 하나님의 대리자라는 관계에서 나타났으며 백성 위에 군림하거나 압제하는 존재가 아니며 자유와 해방을 주시며 연약함을 도우시는 분이다.

또한 하나님의 종이요, 하나님의 구원을 백성에게 전달하고 하나님을 대신하여 모범적으로 백성을 섬김으로써 인도하는 자이다. 이것이 오늘날 목회자의 목회적 치유와 돌봄에 대한 책임이다.¹²⁾

② 제사장으로서의 개념

“제사장”이란 말의 의미는 “하나님 앞에 서는자” 또는 “하나님의 종”이란 뜻이다.

제사장은 백성을 위하여 백성을 대신하여 하나님께 제사를 드리고 섬기는 자이다.¹³⁾

구체적인 직분은 백성들에게 율법을 전하고 그들을 재판하며¹⁴⁾ 사죄를 원하는 자가 있으면 용서받도록 하나님께 제사드리고 백성을 축복하는 일을 했다.

제사장은 제사를 집행하는 신분으로서 오늘날 예배를 주관하는 목회자와 가장 유사한 직분이다¹⁵⁾

11) 문희석, “구약성서의 목회자상”, 『복된말씀』, 1976. 5월호., p. 23.

12) Williams, Collin, The Church 이계준 역, 『교회』 (대한기독교서회, 1973), p. 102.

13) 김성준, 『목사학』 (서울: 한국 기독교 교육개발원, 1979), p. 103.

14) 『그리스도교 대사전』 “제사장” (서울: 기독교서회, 1979), P. 28.

15) 나채운, “바람직한 교역자상” 『장신논단』, 창간호(1985), P. 153.

③ 예언자로서의 개념

예언자는 하나님의 뜻을 전달하거나 해석하되 자신의 생각이 아닌 외부에서 오는 계시를 말하는 사람이다. 예언자는 왕이나 제사장과는 달리 상속되지 않았으며 개별적으로 하나님께 소명을 받았으며 예언자라는 고정된 직업은 없었다.¹⁶⁾

예언자들은 당시 왕이나 제사장들이 하나님의 뜻에 어긋날 때는 자신의 신분에 박해나 생명의 위협을 느끼는 꾀박 가운데서도 하나님의 말씀을 받은대로 선포하였으며 그들이 듣고 회개하여 하나님의 심판을 막고 하나님의 뜻대로 살도록 설득하는 자이다.

이것은 오늘날 목회자의 설교 및 가르침에 대한 책임이다.

(2) 신약에서의 목회자

구약에서는 목회자의 개념을 왕, 제사장, 예언자의 개념속에서 찾을 수 있는데, 전통적으로 신학자들은 예수님의 3직을 왕, 제사장, 예언자로 설명해 왔다.¹⁷⁾

신약성서에서는 예수님이 참되고 선한 목자이다. 목자장이신 예수님의 역할로써는 ①복음 선포자(설교자)로서 ②섬기는 자로서 ③교사로서 역할을 하셨다.

2. 목회자의 역할

한국 목회자들이 목회활동에 있어서 중점을 두는 우선순위를 보면, 설교가 66.4%, 심방이 17.6%, 교육이 11.2%로 설교 다음으로 심방과 교육

16) 문희석, 『복된말씀』, 전계서, P.9.

17) 오성춘, “하나님의 종으로서의 교역자의 사명의 재이해” 『장신논단』 제2집, (1986), P.256.

을 두고 있다.¹⁸⁾

1) 설교자로서의 역할

목회자의 역할중에 하나님의 말씀을 선포하는 설교자로서의 역할은 매우 중요하며 큰 비중을 차지한다. 목회 생활에서 설교가 가장 어려운 일이라고 할 수 있는데 기독교의 복음을 오늘을 사는 사람들의 상황과 요구와 문제에 결부시켜 구원의 능력이 나타나게 하는 일이란 쉬운 것이 아니기 때문이다.

설교의 목적은 하나님의 말씀이 남녀 모든 삶 속에서 구체화 되도록 하는 것이다.¹⁹⁾

즉 사람들이 사는 모습과 처한 형편, 지니고 있는 문제를 파악해 이들에게 하나님의 말씀을 통해 위로를 주고 기쁨과 소망을 주어 하나님의 자녀로서 이 땅에서 의로운 삶을 살 수 있도록 하는 것이다.

그러므로 목회자는 언제나 교인들에게 관심을 가지면서 설교를 성실하게 준비해야 한다. 많은 책을 읽고 우리가 처한 변화하는 상황을 올바르게 이해하며 늘 교인들과 가까이하여 그들의 삶의 애환을 느끼도록 힘쓰며 기도와 말씀 묵상을 통하여 힘찬 생명의 말씀을 전할 수 있는 영역을 준비하여야 한다.²⁰⁾

2) 심방자(상담자)로서의 역할

심방이나 상담은 목회자와 성도와의 직접적인 인격적 접촉과 대면을

18) 김용호, “심방과 목회”, 『목회와 신학』(서울:두란노 서원, 1990. 5월호), p. 114.

19) R. Howe, Partners in Preaching, 정장복역, 『설교의 파트너』(서울:양서각, 1982), p. 50.

20) 최희범 “변화하는 세계속에서의 목회자 ” 『기독교 사상』, (서울: 대한기독교 출판사), pp. 40-42.

뜻한다. 상담은 성도가 목회자를 찾아오는 예가 많고 심방은 목회자가 성도를 찾아 나서지만 심방에서 상담이 자연스럽게 이루어진다.

설교나 교육에서는 목회자가 성도를 집단적으로 상대하기 때문에 성도의 자세한 형편을 살피기가 어렵고 성도로서도 아쉬운 점이 많다. 이런 점을 보완해 주는 것이 상담이고 심방이니 목회에서 상담과 심방은 중요하다. 상담과 심방에서는 목회자가 성도 개개인과 직접 만나 성도의 물질적, 심령적 사정을 자세히 살피고 들을 수 있으며, 성도들의 아픔과 외로움을 달래줄 수 있고 위로와 축복도 내려줄 수 있다.

목회자는 세상에서 찢긴 성도들의 상처를 싸매어 주고 용기와 소망을 북돋아주어야 한다. 예기치 못한 상황에서 인간의 심령을 돌보는 목자로서 목회자는 갈급한 심령에 그리스도의 진정한 사랑을 전달하는 사명을 감당해야 한다.²¹⁾

3)교사로서의 역할

예수님은 교사로서 가르치는 목회를 소홀히 하지 않으셨다. “모든 성과 촌에 두루 다니사 저희 회당에서 가르치셨고²²⁾” 산에 올라가 가르치셨다.²³⁾

또한 목회사역을 맡긴 제자들에게 말씀하시기를 “너희는 가서 모든 족속으로 제자를 삼아 아버지와 아들과 성령의 이름으로 세례를 주고 내가 너희에게 분부한 모든 것을 가르쳐 지키게 하라”²⁴⁾고 말씀하셨다.

21) 최희범, “변화하는 세계 속에서의 목회자” 『기독교사상』(서울:대한기독교출판사), p. 43.

22) 신약성서, 마태복음 4:23.

23) 신약성서, 마태복음 5:2, 9:35.

24) 신약성서, 마태복음 28:19~20.

목회자는 예수님께서 맡기신 중요한 사명가운데 하나인 가르치는 일을 소홀히 해서는 안된다. 기독교 복음이 무엇인지 차분하게 가르치고 오늘날 교회가 처한 현실이 어떤 것인지를 이해시키고 교회가 담당한 역사적 소명이 무엇인지를 깨닫게 하고 교인들이 하나님의 자녀로서 교회생활과 사회생활을 어떻게 올바르게 영위해야 할 것인가를 알려주는 교육이 중요하다. 이 교육을 통해서 교인들의 신앙을 생활에 뿌리 내리도록 인도해 줄 뿐만 아니라 교회에서 일할 일꾼들로 육성하여야 한다.

어린이들과 청소년 교육에 더욱 힘써야 하며 이들의 교육의 성패에 따라 교회의 발전과 민족의 앞날이 크게 좌우된다고 본다.²⁵⁾

3. 職務 滿足의 概念과 重要性

1) 직무 만족의 개념

직무 만족에 대해서는 여러가지 학설이 있는데 그중 대표적인 것을 살펴보면 Lock는 “개인의 직무와 직무 경험을 통하여 기쁨을 얻는 정적, 감정상태”²⁶⁾라고 하였으며 Tiffin과 McCormick는 “직무만족이란 직무에서 체험된 또는 직무로부터 유래되는 욕구충족의 정도로써 이는 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태로 나타난다고”²⁷⁾ 하였고 Bently와 Rempel은 “직무만족이란 주어진 직무상태에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위하여 개인이 표현하는 직업적 관심과 열의”라고 하였으며

25) 최희범, “전계논문”, p. 43.

26) E. A. Lock, The Nature and Causes of job Satisfaction, in M. D. Dunnette ed, Handbook of Industrial and Organizational, Psychology(Chicago:Rand McNally, 1976), p.1300.

27) J. Tiffin and E. J. McCormick, Industrial Psychology:Englewood Cliffs:prentice-Hall Inc, 1965, p.354.

Osborn은 “직무만족이란 과업, 작업여건등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적 또는 부정적인 느낌의 정도”²⁸⁾라고 하였다. 유기종 교수는 “직무 만족이란 개인의 태도, 가치, 신념, 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 종업원이 업무와 관련시켜 갖게 되는 감정적 상태라고”²⁹⁾ 하였으며 와누스(Wanous)는 “직무만족이란 업무의 각 특정 부분에서의 만족에 가중치를 부여하였을 때 이 가중치와 업무의 각 특정 부분과의 곱의 총합”이라고 규정하였다.³⁰⁾ 와누스(Wanous)의 직무만족 산출 방법을 공식으로 표시하면 $JS(\text{직무만족}) = \sum (\text{Importance} \times JFS(\text{특정부분에서의 만족}))$ 이다.

직무 만족에 대한 개념이 학자에 따라 다소차이는 있으나 대체로 직무 만족이란 개인이 담당하고 있는 업무에 대한 심리적 만족의 정도로 이해되며 환경과 개인 특성과의 상호작용의 결과로 생기는 것이다. 이와같은 상호작용에 있어서 개인특성의 측면은 개인이 가진 능력과 욕구를 포함하는 Personality체계이고 환경측면과 특성은 그와 같은 능력을 요구하는 요건과 욕구를 보강해 주는 요건으로 구성되는 조직 체계이다. 이렇게 상응하는 제요인들이 적절히 충족되어 개인의 특성과 조직요건과의 일치도가 높을수록 개인의 직무수행 만족도는 높아지는 것이다.³¹⁾

2) 직무 만족의 중요성

현대에 들어와서 조직 구성원의 직무만족 정도는 조직의 원활한 경영

28) J. R. Schermerhorn, Managing Organization Behavior, New York: John Wiley and Sons, 1982, p.40.

29) 유기종, 『조직행동론』(무역경영사 1983), p.173.

30) J.P. Wanous and E.E. Lawler III, "Measurement and meaning of job Satisfaction", Journal of applied Psychology, Vol 56, No.2, 1972, p.96.

31) 김경동, “종업원의 직무만족도 측정을 위한 두 개의 척도” 『행동과학』 제2권 제1호(한국 행동과학연구소, 1969), p. 6.

을 평가하는 중요한 기준이 되어오고 있다. 먼저 직무만족의 중요성을 가치척도, 심리적 측면, 신체 건강적 측면에서 살펴보면 다음과 같다.³²⁾ 과 같이 요약할 수 있다.

(1)가치척도의 입장에서 볼때 중요하다.

인간들은 깨어있는 시간의 대부분을 직장에서 영위한다. 따라서 최소한의 인도주의적인 입장에서 보더라도 우리 생활이 좀 더 즐겁고 충족된 것이기를 모두가 바랄 것이다. 이러한 점에서 조직 구성원의 직무만족은 조직이 사회에 대하여 지는 사회적 책임의 한 범주로서 강조되고 있다.

(2)정신적 심리적 측면에서 중요하다.

인간들은 자기 생활의 한 부분이 불만족스러우면 그것이 전이 효과를 가져와 그와는 상관이 없는 다른 부분의 생활까지도 만족스럽지 않은 경향이 있다.

따라서 직장생활의 만족은 매사를 밝게 보고 적극적으로 행동을 하게 하여 준다.

(3)신체 건강적 측면에서 중요하다.

직무에 대한 불만족은 스트레스를 쌓이게 하고 그것이 신체에 영향을 주어 여러 가지 질병을 일으키게 만든다. 또한 직무만족의 중요성을 조직의 입장에서 살펴보면 다음과 같다.³³⁾

(4)자기의 직업생활에 긍정적인 감정을 가진 사람은 외부 사회에 대하여 자기가 속해 있는 조직을 호의적으로 이야기하게 된다. 이렇게 되면 신입사원의 충원이 원활하게 되고 일반 대중이 그 조직에 대해 호의를 갖게 되며, 조직 활동의 합법성과 목적이 고양된다

32) 신유근, 『조직행위론』, (서울:다산출판사, 1984), pp.342-343.

33) 허철부, 『최신조직행동론』, (서울:형설출판사, 1990), pp.336-337.

(5)자기자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 외부에서 뿐만 아니라 조직 내부에서도 원만한 인간관계를 유지해 나간다.

(6)직무만족이 높게 되면 이직률과 결근률이 크게 감소된다. 따라서 생산성 증가 효과를 가져오며 조직의 목표에 기여하게 된다.

(7)관리자들 가운데는 직무만족이 작업자의 성과에 직접 영향을 준다는 가정을 지니고 있는 사람들이 많다. 그들은 행복한 작업자가 그렇지 못한 작업자 보다는 효율적이며 혁신적이라고 생각하고 있다.

4. 직무만족과 동기부여 이론

직무만족은 조직효과를 나타내는 요소중의 하나이다.

직무만족에 대한 관심은 인간을 하나의 기계 내지는 생산의 도구로 보고, 경영의 효과 증대에 주 관심을 두었던 과학적 관리방법에서 벗어나 호손실험(Hawthorne Experiments)연구 이후 크게 되었다. 이것은 구성원들의 직무만족을 증대시킴으로서 직무수행을 효과적으로 할 수 있다는 데에서 출발하였다.

직무만족을 설명하는 이론은 주로 조직내에서 동기이론이 주류를 이루고 있는데, 이 동기이론 중 먼저 마슬로우(Maslow)의 저서“인간동기화의 이론”(A Theory of Human Motivation)에서 말하고 있는 욕구계층 모형의 2가지 기본가설³⁴⁾을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 사람이란 무엇인가를 원하는 동물이며, 욕구는 인간행동 저변에

34) A.M.Maslow, “A Theory of Human Motivation”, Psychological Review, Vol. 50(1943), pp.370-396을 인용한 박종관 “국민학교 교사의 직무만족도와 학생의 학업성취도와의 관계에 관한 연구”(충남대학교 교육대학원 석사학위논문, 1988), p.12에서 재인용.

갈려있는 중요한 힘이라는 것이며,

둘째, 욕구는 모든 사람에게 보편적이며, 그러한 욕구들은 하위수준의 욕구에서 상위수준의 욕구 순으로 계층적으로 배열되어 있다는 것이다. 그러므로 하나의 주어진 욕구의 충족이 이루어지면 그것은 가라앉고 다음의 더 높은 수준의 욕구가 생기게 된다.

비록 마슬로우 이론이 동기유발과 직무만족 연구에 광범위하게 이용되어 왔지만, 실증적인 연구결과에 의하면 사람마다 욕구수준의 계층이 동일하지 않다는 결론을 얻음으로서 실제로 많은 지지는 얻지 못하고 있다.

미스켈(C.G.Miskel)은 마슬로우의 이론이 지지를 받지 못하는 주 이유는 개념의 불명확성과 방법의 부정확성에 크게 기인한다.³⁵⁾고 주장하고 있다.

좀 더 구체적으로 말하면 다음과 같다.

첫째, 개념들이 모호하고 일반적이다.

둘째, 상위수준의 욕구들은 불명확하거나 일관성 없이 정의된 특히 복잡한 변인들이었다.

셋째, 자아실현은 하나의 욕구가 아니라 산출 일련지 모른다.

넷째, 그 이론을 검증하는 연구가 미약했었다.

또, 데이비스(K.Davis)는 모든 욕구들은 개개인의 내부에서 동시에 작용하는 경향이 있어 5가지 수준의 계층은 인위적이라고 느꼈기 때문에 그 이론을 비평했다.³⁶⁾

호이(W.K.Hoy)와 미스켈(C.G.Miskel)은 마슬로우에 의해 수집된 자료

35) C.G.Miskel, "Motivation in Educational Organization," Educational Administration Quarterly(1982), pp.65-88.

36) K.Davis, Human Behavior at Work, 5th ed. (N.Y: McGraw-Hill, 1977)을 인용한 박종관, "전제 논문," p.14에서 재인용.

의 일반화 가능성에 관련된 문제들을 지적했고,³⁷⁾ 미스켈(C.G.Miskel)과 와바(M.A.Wahba)와 브리드웰(L.G.Bridwell)은 만약에 마슬로우의 이론이 더 활용되려면 욕구계층 검토는 물론 부가적(附加的)인 연구가 필요하다고 말했다.³⁸⁾

많은 호응을 받고 있는 동기이론과 관련된 두번째 직무만족은 허츠버그(F.Herzberg), 마우스너(B.Mausner), 스나이더맨(B.B.Snyderman)에 의해 개발된 이요인설이다.³⁹⁾

마슬로우(A.H.Maslow)의 이론에서 사용된 임상자료와는 달리 이요인설은 개인의 작업동기를 묘사하고 설명하기 위해서 작업상황에서 구체적으로 수집된 자료를 사용했다.

그결과 동기요인인 성취감, 인정감, 작업자체, 책임감, 승진 요인 등은 직무 그 자체를 실제로 행하는 것 즉 직무의 내적인 측면과 관계되는 것으로 직무만족을 만들어 내고, 이 가운데 작업자체, 책임감, 승진 등의 요인이 더욱 중요하며 직무 수행에 지속적인 영향을 미친다.

또 환경과 관련된 위생요인으로 보수, 성장가능성, 상사 및 부하와의 대인관계, 지위, 조직의 정책 및 행정, 감독, 작업여건, 사생활, 직업의 안정성 요인 등은 직무불만족을 만들어 낸다는 것이다.

허츠버그 등은 그 기본 개념들이 반대의 개념이 아니라 오히려 작업경

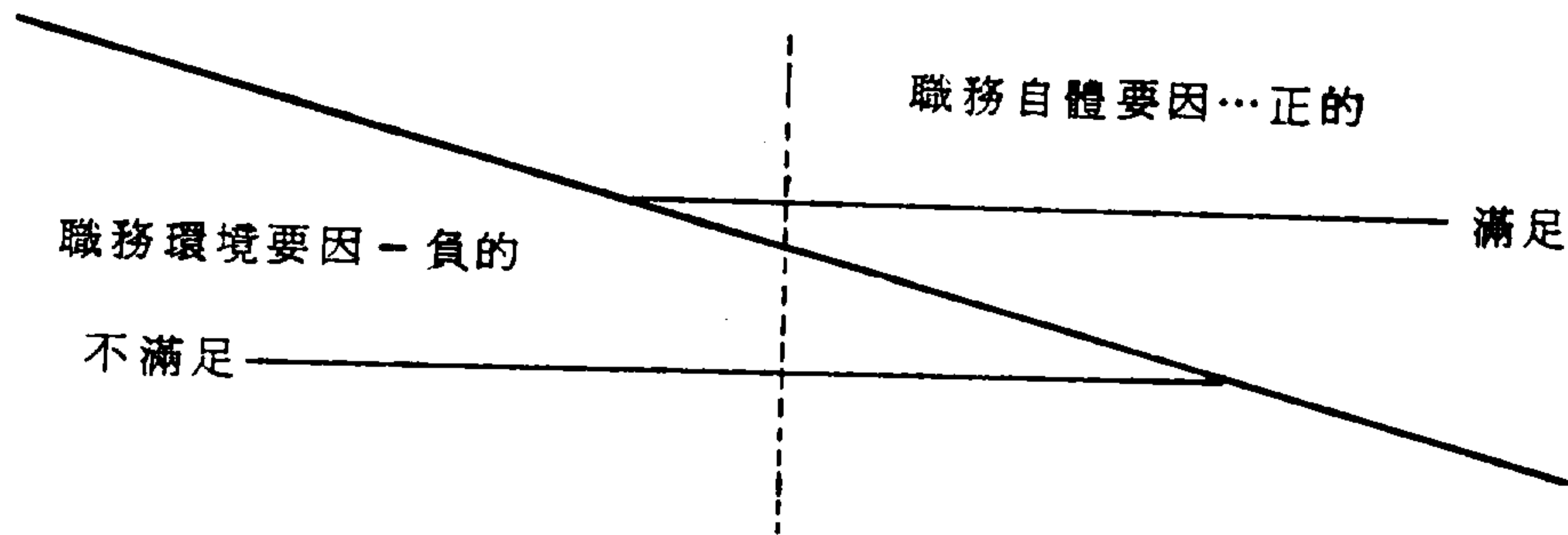
37) W.K.Hoy and C.G.Miskel, Educational Administration: Theory, Research and Practice(N.Y: Random House, 1978), p.102.

38) D.G.Binnie, "The Relationship of Expectancy Work Motivation," Selected Situational Variables and Locus of Control to Teacher Job Satisfaction, (University Microfilms International, Ann Arbor, Michigan, U.S.A., 1984), p.10.

39) F.Herzberg, B. Mausner & B.B.Snyderman, The Motivation to Work, 2nd ed. (N.Y.: John Wiley & Sons, Inc., 1959)을 인용한 박종관"전계논문", p.15에서 재인용.

향의 독립적인 차원이라는 입장을 취하고 있다. 즉 직무만족에 기인하는 요인들과 직무불만족에 기인하는 요인들은 상호 배타적이라는 것이다.

이와같은 관계를 <도 1>과 같은 그림으로 요약 설명할 수 있다.



<도 1> Herberg의 가설

출처: 주삼환, “Herzberg의 동기위생요인의 검증”, 「교육행정연구」,
(서울:성원사, 1985), p.540.

이군현은 허츠버그의 주장을 교육기관에 적용해 보았는데 만족과 불만족은 서로 별개의 이차원 요소이기 때문에 위생요인을 개선하는 방법의 의해서는 교직원의 동기부여가 불가능하다고 하였다. 또 대부분 교사의 경우 자신에게 동기유발을 가장 잘 가져오는 요소로서 인정감, 책임감, 성취감의 3요소를 들고 이러한 요소들을 어떻게 강화할 수 있는지 연구되어야 한다고 말하고 있다.⁴⁰⁾

그러나 허츠버그의 이요인 이론은 1970년대에 와서 특히 방법론적 측

40) 이군현, “동기·위생이론,” 「교육행정학 연구」, 1권1호, (서울:한국교육개발원 교육행정학 연구회, 1983), pp. 54-55.

면과 이론적 측면에서 많은 비평이 일기 시작했다.

중요한 방법론적 비평 세 가지는 다음과 같다.

첫째, 허츠버그와 똑같은 주요 사건 기술법이 사용되지 않는 한 결과는 그 이론적 방법을 확실히 하고 있는 허츠버그의 연구 결과를 지지하지 않는 경향이 있다.

둘째, 응답자들은 만족의 원인 등 그들 자신의 탓으로 돌리고 불만족의 원인을 작업환경의 탓으로 돌리는 경향이 있다.

세째, 그 이론이 기초로 하고 있는 자료는 응답자들이 부호편견(coding biases)에 의해 영향을 받는다는 것이다.

또한 세 가지 의미있는 이론적 배경은 다음과 같다.

첫째, 허츠버그가 만족을 동기와 같다고 본 것은 만족은 산출이며, 동기는 산출에 대한 욕구라는 점에서 잘못되었다.

둘째, 그루네버그(M.M.Gruneberg)는 몇 가지 요인들은 만족과 불만족을 모두 일으킬 수 있는 원인이 된다는 것을 알았다.⁴¹⁾

세째, 그 모형은 그 이론을 간명(簡明)하게 진술하지 못하고 있다.

이러한 약점에도 불구하고 호이와 미스겔은 그 이론이 버려지기 보다는 오히려 수정되어야 한다고 제안하고 있다.⁴²⁾

즉 그들은 허츠버그의 이론은 그가 인간의 욕구를 2차적으로 분류한 것은 인간의 정신적, 육체적 욕구를 너무 단순하게 분류했다고 비평하고, 동기요인·위생요인·순환요인으로 재구성 하였다. 여기서 순환요인은 만족요인과 불만족 요인에서 동시에 언급되는 요인들을 포함하게 된다고 한다.

허츠버그의 동기위생 이론은 동기연구에 새로운 장을 열어 준 것은 틀

41) M.M.Gruneberg, Understanding Job Satisfaction, (N.Y.: wiley, 1979)을 인용한 박종관 “전제논문” p.17에서 재인용.

42) Hoy & Miskel, 상계서, p.102.

림없는 사실이나 그가 만족과 불만족은 어느 한 방향으로만 나타난다고 본 것 즉 동기요인과 위생요인이 질적으로 다르다고 하는 주장은 많은 연구결과에서 지지를 받지 못하고 있다.

그러나 주삼환은 그의 논문에서 허츠버그 이론이 대체적으로 지지받는 경향이기 때문에 일반화할 수 있고, 적용 가능하다는 결론을 내리고 있다.⁴³⁾

동기이론 중 기대 이론과 공정성 이론을 알아보고 앞에서 살펴본 Maslow의 욕구계층이론과 Herzberg의 동기-위생이론은 본 연구와 밀접하게 연관되는 이론이므로 좀 더 자세히 살펴 보기로 한다.

1)기대 이론

Vroom에 의해서 산업조직에 적용되기 이전에 이미 동기부여 이론으로서의 기반을 구축한 이론이다.⁴⁴⁾ 이 이론은 인간의 근무의욕이 어떠한 과정을 거쳐 작동되느냐에 초점을 두고 분석하고 있으며 인간의 행동이 어떠한 과정을 거쳐 시동이 걸어 지느냐 하는 것은 <도 2>로 설명하면여기의 동기는 목표추구의 방향으로 인간을 움직이게 하는 의욕, 추진력이라고 할 수 있으며 이를 의식할 때도 있으나 무의식적으로 작용할 때도 있으며 또한 이러한 동기는 인간의 내부 또는 외부의 충동에 의하여 조성되는 것으로 보고 있다.⁴⁵⁾

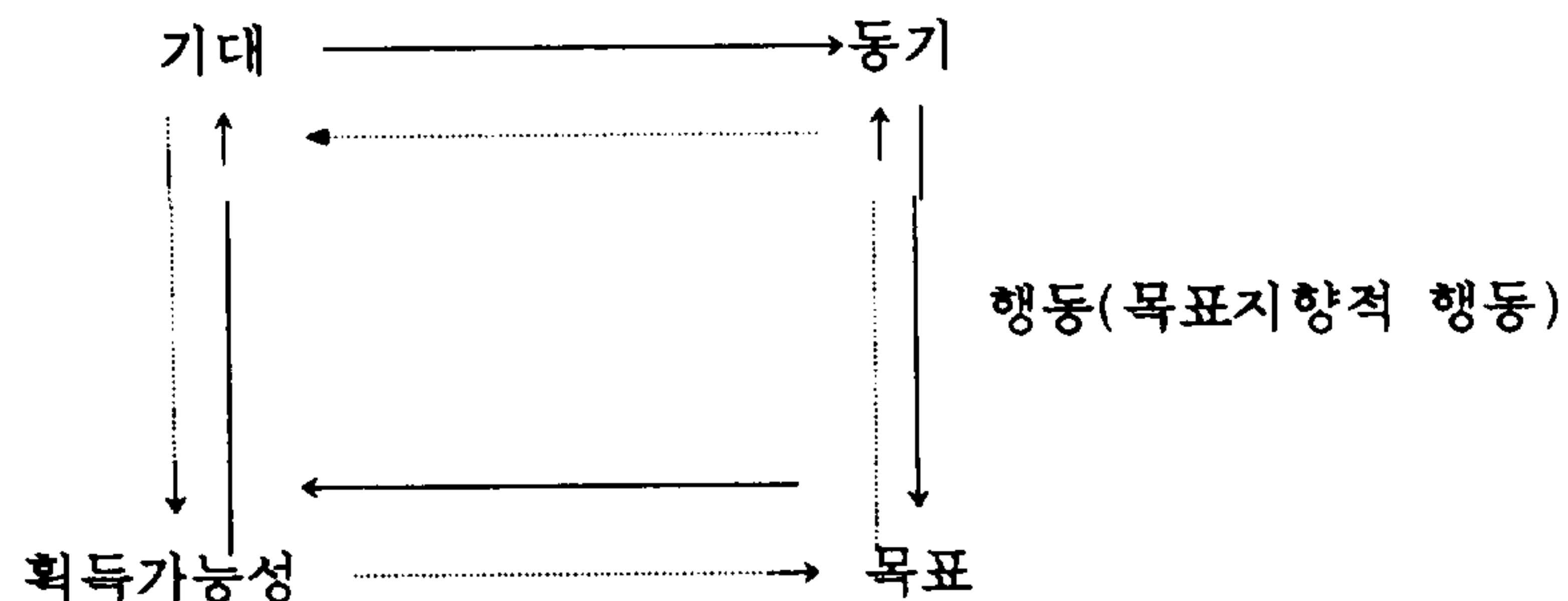
일반적으로 인간은 누구나 일을 하는 경우 노동의 댓가로서의 보상을 쟁취하고자 하며 이것이 얻어질 수 있다고 생각하게 될 때에 그 목표인

43) 주삼환, "Herzberg의 동기·위생이론의 검증", 「교육행정연구」, (서울: 성원사, 1985), p. 568.

44) 오석홍, 『조직이론』(서울: 박영사), p. 232.

45) Harold Koontz and Cyril O'Donnell, Management(N.Y:McGraw-Hill, 1976), pp. 561-562; Fremont E. Kast and James E. Rosenzweig, Organization and Management (N.Y:McGraw-Hill, 1974), p. 254.

보상은 구현될 수 있다는 의미의 기대가 되며 이와 같은 기대를 갖게 되면 열심히 일하고자 하는 동기부여가 된다고 하는 것이다. 그러므로 이러한 과정에서 중요한 것은 공평한 평가와 이에 상응한 보상이 꼭 이루어져야 한다는 것이다. 그러므로 이러한 과정론에는 형평성과 재 강화성을 내포하고 있다.⁴⁶⁾



<圖 2> 동작화 과정

출처 : 박동서 「인사행정론」 (서울:법문사, 1990), p.324.

2) 공정성 이론

동기이론중에서 기대이론 외에 과정을 중시하는 또 하나의 이론으로서 공정성 이론이 있다. 이 이론은 아담스(J.S Adams)등에 의하여 전개된 이론으로, 자기자신의 투입된 산출의 비율이 타인의 비율과 비교하여 공평을 유지하고 있지 못하면 공정성을 유지하는 방향으로 동기가 작용된다는 이론이다.⁴⁷⁾

여기서 공정성이란 자신의 투입/산출비율과 타인의 투입/산출비율과의

46) A. D. Szilagy and M. J. Wallace, Organizational Behavior and Performance, Santa Monica California : Good Year Publishing Inc. 1980, p.120.

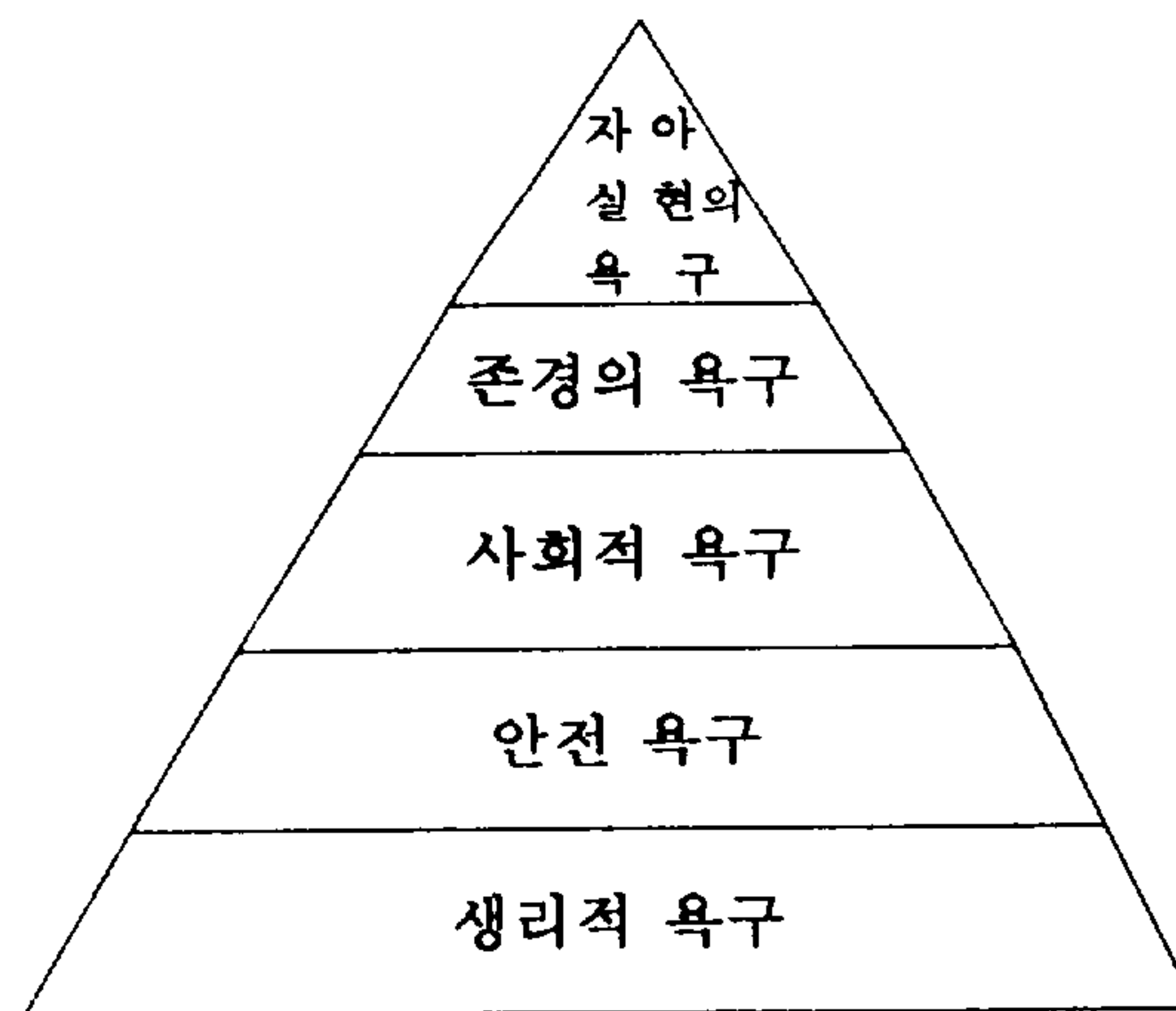
47) A.D, Szilagy and M.J.Wallace, 『ibid』, 1980, p.120.

상대적인 관계와 관련된 개념을 말하는데 즉 개인이 지각하는 자기자신의 산출/투입비율이 다른 사람의 산출/투입 비율과 대등하면 개인은 공정성이 존재한다고 느끼게 되며, 양 비율간에 균형 관계가 없다고 생각되면 불공정성을 느끼게 된다는 것이다. 따라서 각 개인은 불공정성을 느끼게 되면 심리적 불균형과 긴장 및 불안감이 뒤따르게 되어 이것을 해소시키는 과정에서 개인의 동기와 행동이 형성되어진다는 것이다.⁴⁸⁾

3) 욕구계층이론

미슬로우(Maslow)에 의하면 인간의 행동은 욕구에 의하여 동기가 유발되어지는 것이며 이러한 욕구에 일련의 계층 내지 계층제로 배열할 수 있다고 한다.

즉 인간의 최하의 단계인 생리적 욕구로부터 안전욕구, 소속과 사랑의 욕구, 존경의 욕구 및 최상의 단계인 자아실현의 욕구에 이르기까지 중요성의 계층제를 이루고 있다.

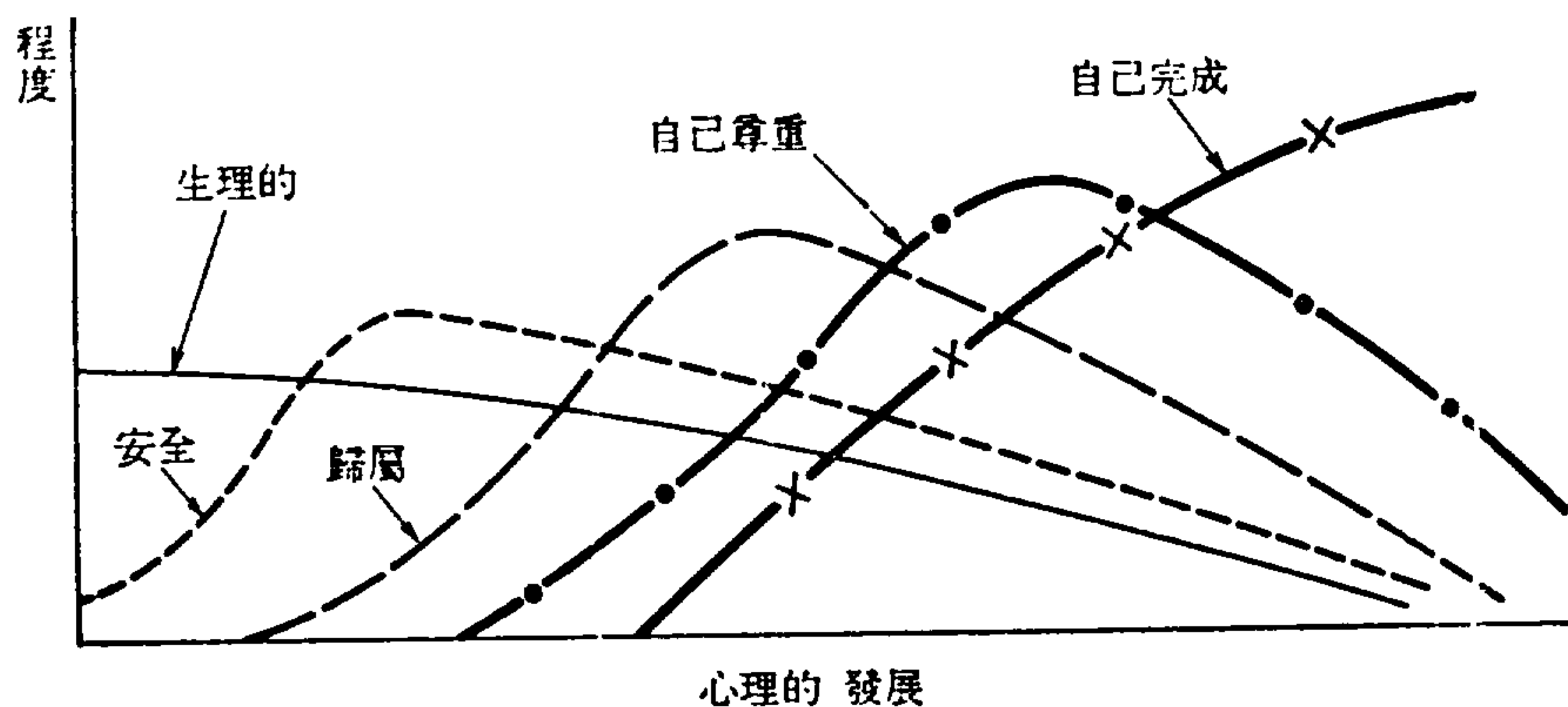


<圖 3> Maslow의 인간욕구 계층이론

자료 : 한영춘, 「현대조직론」 (서울: 법문사, 1984), p.154.

48) 유영옥, 『행정학』 (서울 : 세경사, 1987), p.122.

또한 개인의 행동은 자신의 욕구를 충족시키는 과정에서 형성된다고 전제하고 하위계층의 욕구가 어느 정도 충족되면 다음 단계의 욕구가 동기부여의 욕구로 등장하게 된다. 이때 이미 충족된 욕구는 인간의 동기를 유발시키는 효력을 잃게 된다는 것이다. 이것은 여러 욕구계층이 상호 의존적이고 중첩적이라는 것을 의미한다.



<圖 4> 욕구의 달성수준

자료 : 박동서, 「인사행정론」 (서울:법문사), p.326.

즉 <도 4>과 같이 인간의 욕구는 일정 단계에서 다음 단계로 옮겨가기 전에 반드시 극대나 최적의 수준에 도달하는 것이 아니고 다만 충분한 만족 수준 정도면 대체로 수락되는 것이며, 각 단계의 욕구는 서로 독립된 것이 아니고, 하위 단계로부터 점차로 중복되면서 결국 각 단계의 정점이 이루어지고 최후의 수준인 자기 실현의 단계에 도달하게 된다는 것이다.⁴⁹⁾

이 자아실현의 욕구는 인간욕구의 최고수준에 자리잡고 있는 욕망이다.

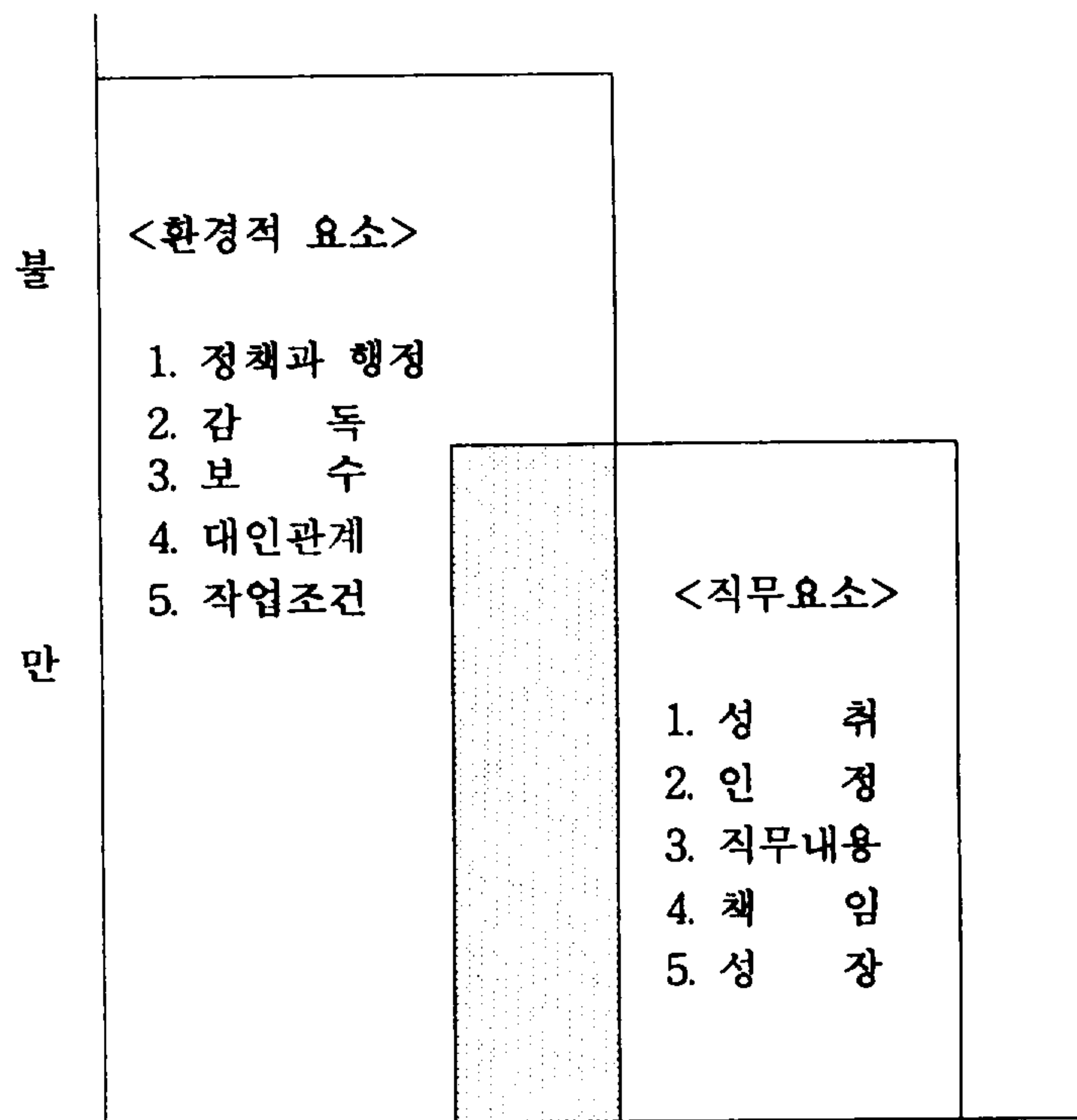
따라서 자아실현을 성취한 사람은 자기 충족적이며 자기의 모든 잠재력을 깨달은 사람이라고 할수 있다

49) 오석홍, 「조직이론」, (서울 : 박영사, 1983), p. 232.

그러므로 목회자의 직무만족도를 높이려면 자아실현의 욕구를 충족할 수 있는 기회를 마련하도록 하여야 할 것이다.

4) 동기 - 위생이론

마슬로우의 이론과 함께 비교적 많이 알려져 있는 동기이론으로서 허츠버그(Herzberg)의 동기-위생이론이 있는데, 그에 의하면 개인이 동기를 자극하는 요인에는 다음과 같은 두 가지 종류의 요인이 있다고 한다.⁵⁰⁾



<圖 5> 허츠버그의 동기 - 위생이론

자료 : 오석홍, 「조직이론」 (서울:박영사, 1983), p.232.

50) Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, Management of Organizational Behavior, (Englewood Cliffs, N. J: Prentice-Hall, 1977), pp.76-77을 인용한 유영옥, 『행정학』(서울:세경사, 1987), p.117에서 재인용.

(1) 동기요인

동기요인이란 성취감, 인정감, 책임감, 성장발전 및 보람있는 직무내용 등과 같이 개인으로 하여금 보다 열심히 일하게 하며 성과를 높여주는 요인을 말한다. 후술하게 되는 위생요인이 직무 외재적 성격을 가지고 있는데 반하여 동기요인은 직무 내재적 성격을 지니고 있으며 위생 요인이 동기 행동을 유발시키지 못하는 데에 비해 동기요인은 개인의 불만족을 초래하지는 않는다.

(2) 위생요인

위생요인이란 보수, 작업조건, 대인관계, 관리 등과 같이 주로 개인의 불만족을 방지해 주는 효과를 가져오는 요인을 말한다. 따라서 이 요인을 흔히 불만족요인이라고도 부른다. 허츠버그에 의하면 조직 내에서 이 요인이 갖추어지지 않으면 조직 구성원들은 극히 불만을 느끼게 되어 작업 성과가 떨어지게 되고 심지어는 조직을 떠나게도 되지만, 반면에 이 요인이 갖추어진다고 하더라도 조직 구성원들로 하여금 보다 열심히 일하도록 동기를 자극하지는 않는다는 것이다.

즉 만족을 주는데 기여하는 요인과 불만족을 야기시키는데 기여하는 요인은 서로 구별될 뿐만 아니라 양자가 별개의 차원에 있기 때문에 만족과 불만족은 반대 개념이 아니다. 다시 말하면 만족의 반대가 불만족은 아니라는 것이다. 따라서 '불만족'의 반대개념은 만족이 아니라 불만족이 없는 것이고, 마찬가지로 '만족'의 반대개념은 불만족이 아니라 만족이 없는 것이라는 것이다. 이 차이는 단순한 어의적인 차이가 아니고 실제적인 차이이다. 그러므로 목회자의 직무를 만족시키도록 하려면 동기요인을 강화하는 한편 위생요인을 배려하여 불만을 제거하도록 하여야 할것이다.

여기서 전술한 마슬로우(Maslow)의 욕구계층이론과 허츠버그(Herzberg)의 동기-위생이론을 비교하면 <도 6>과 같다.

Maslow		Herzberg	능력의 비율로서의 성과	
심 리 사회면	자기 완성	불만요인=위생	동기부여	능 력
	존 경		성 취	115
	소속·인정		인 정	
물 리 생리면	안전·안정성	기관정책 기관관리·감독 대인관계·봉급 근무여건	일체감	100
	생 리 적		책임감	75
			진 급	
				잠재적 능력
				통상적 산출

<圖 6> Maslow이론과 Herzberg이론의 비교

자료 : 박동서, 「인사행정론」 (서울: 법문사, 1990), p.328.

5. 직무만족의 결정요인

직무만족의 요인은 조직 구성원 개개인이 추구하는 욕구가 무엇이나에 따라 직무환경 자체에 따라 다양한 결과가 나올수 있을 것이다. 직무만족 결정요인에 관한 여러학자들의 견해를 살펴보면

Maslow는 인간의 욕구를 ①생리적 욕구 ②안전의 욕구 ③사회적 욕구 ④존경의 욕구 ⑤자기실현의 욕구의 5가지로 분류하였다.

Herzberg는 동기요인으로서 ①성취 ②인정 ③직무자체 ④책임감 ⑤승진의 5가지를, 위생요인으로서 ①대인관계 ②회사의 정책 및 관리 ③작업여건 ④봉급 ⑤직무안정성 등의 5가지로 제시하였다.

R.A.Gorton은 직무만족 결정의 중요한 요인으로서의 ①보수 ②담당업

무 ③신분의 안정 ④근무조건 ⑤사회적 지위 ⑥승진의 기회 ⑦동료 집단
의 인간 관계 등 7가지를 들었다.

Wexley와 Yukl은 직무만족 요인으로 ①직무내용 ②안전 ③작업여건
④봉급 ⑤감독 ⑥동료 ⑦승진기회 등 7가지를 들었다.

Jurgenson은 ①안전 ②승진 ③일의 종류 ④조직 ⑤동료 ⑥봉급 ⑦상관
⑧근무시간 ⑨근무여건 ⑩특혜 등 10가지를 제시하였다.

Foippo는 직무만족요인을 ①봉급 ②신분의 안정 ③마음에 맞는 동료
④직무성취에 대한 인정 ⑤의미있는 직무 ⑥발전의 기회 ⑦편안하고 안
전하며 매력적인 작업환경 ⑧유능하고 공정한 지도자 ⑨온당한 명령과
지시 ⑩조직의 사회적 지위 등 10가지를 들었다.

Seberhagen은 ①직무 성취도 ②동료 ③직무자체 ④인정 ⑤책임 ⑥안전
⑦인간관계 ⑧감독 ⑨작업환경 ⑩정책 ⑪발전 등 11가지를 V.H.Vroom은
직무만족결정의 중요한 요인을 ①감독 ②직무내용 ③임금 ④승진의 기회
⑤작업시간 등 5가지로 보았다.

오석홍 교수는 ①만족할만한 업무 ②적절한 승진의 기회 ③적당한 보
수 ④인격존중과 의사 전달 ⑤안전성을 직무만족의 요소로 보았다.

직무만족에 관한 기존 연구논문에서 선정된 요인들을 살펴보면, 조명숙
의 연구에서는 ①보상체계 ②근무환경 ③담당업무 ④대인관계 ⑤행정관
리 ⑥사회적 인정감 ⑦성장과 발전 등의 7가지를 선정하였으며⁵¹⁾ 최락성
의 연구에서는 ①금전적 요인 ②안정감 ③근무환경 ④인간관계 ⑤소속감
⑥승진 ⑦인정감 ⑧성취감 ⑨장래성 등의 9가지 요인으로 선정하였다.⁵²⁾

51) 조명숙, “국민학교 교사의 직무만족도 분석”, (이화여자대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1988), p. 29.

52) 최락성, “종업원의 직무만족 및 직무불만족 요인에 관한 실증적 분석”(경남대학교 경영대학원 석사학위 논문, 1985), p. 29.

본 논문에서는 이상과 같은 직무만족 견해들 중 마슬로우(Maslow)의 욕구계층설, 허츠버그(Herzberg)의 이 요인설을 기초로 5개의 요인 18개 항목으로 설정하였다.

<표 1> 직무만족도 결정요인

Maslow	Herzberg	선정된 요인	직무만족도 결정요인
「생리적 욕구」 봉 급 안전한 환경	위생요인 봉 급	보상체계에 대한 만족도	① 사례비 ②노후 복지
「안전의 욕구」 작업여건	위생요인 직무안전성 작업 여건	교회 분위기 및 목회 담당 업무 에 대한 만족도	③ 목회자료지원 및 시설 ④교회의 분위기(심방의 반응) ⑤교회의 분위기(설교의 반응) ⑥목회업무를 대행할 부목회 자의 유무 ⑦각기관의 원활한 진행 ⑧교인의 집회 출석율
「사회적 욕구」 집단 소속감	위생 요인 대인 관계 회사의정책 및 관리	대인관계에 대한 만 족 도	⑨재직과의 관계 ⑩동료 목회자와의 관계 ⑪교인들과의 관계
「존경의 욕구」 직무 내용 책 임 감	동기 요인 승 진 인 정	사 회 적 인 정감에 대한 만 족 도	⑫목회자 집단에 대한 소속감 ⑬가족이나 친구로부터의 인정 ⑭교인이 아닌 일반인으로 부터 의 인정 ⑮ 지역사회로 부터의 인정
「자아실현의 욕구」 성취감	동기 요인 성취, 직무 자체 책임 감	성장과 발전의 기회 및 직무 자체에 대한 만 족 도	⑯ 능력개발의 기회 ⑰목회생활직무자체 ⑱목회자가 교인들에게 끼치는 영향

Ⅲ. 研究設計

1. 調査對象 및 期間

본 조사 연구는 기독교 공동체 내에 소속되어서 제반 직책을 담당하고 있는 목회자를 대상으로 하였으며 조사 지역은 인천 광역시와 경기도 지역으로 제한하였다.

본 조사는 2차에 걸쳐 실시하였는데 1차 조사는 95년 3월 15일부터 30일까지 보름에 걸쳐 인천 광역시와 경기도지역 280개 교회를 조사자 임의로 선정하여 총340부의 질문지를 배포하였는데 이중 24.7%인 84부를 회수할 수 있었으며 잘못 기술하거나 무응답 자료 10부를 제외한 74부를 분석에 이용하고 회수율이 좋지 않아 2차로 조사자가 선정한 45개 교회를 직접 방문하여 40부를 추가로 회수하여 총114부를 분석자료로 이용하였다.

2. 調査道具

본 연구에 사용한 설문지 내용은 II장의 목회자의 역할과 직무만족 요인을 참조하여, 5개분야의 목회자 직무만족 결정요인을 나타내는 18개 문항으로 구성하였다. 또한 목회자 개인 별로는 성별, 목회 경력별, 연령별, 학력별, 직위별, 교인수별, 부양 가족수별로 7개 항목을 독립변수로 설정하였다.

설문지 각 문항에 대한 응답방식은 정도를 4단계로 나타낸 4개의 선택지 가운데 1개를 선호하게 하는 선다형으로 하였다.

3. 調査資料 및 分析 方法

실증적 분석을 위한 방법은 요인별 빈도분석(Frequencies)과 교차상관 분석(Cross Tabs)을 병행하였으며 직무만족 여부를 분석하기 위해 직무만족 계수를 측정하였다.

직무만족 계수는 평균분산(Means)의 통계적 기법을 사용하여 응답 빈도수(f)에 1~4점의 가중치(매우 만족하다 4점, 만족한 편이다 3점, 별로 만족하지 않는다 2점, 전혀 만족하지 않는다 1점)를 곱한 것의 합을 총 응답 빈도수로 나누어 직무만족 계수를 산출하였다.

이와 같은 방법으로 산출된 직무만족 계수의 평가 기준은 중간치(2.50)보다 높으면 직무만족 상태에 있고, 그보다 낮으면 직무 불만족 상태로 보았다.

4. 假說의 設定

II장에서 살펴 본 Maslow의 욕구계층이론과 Herzberg의 동기-위생 이론 그리고 목회자 직무의 특수성 등을 감안해 다음과 같은 가설을 세운다.

- 1) 목회자의 직무만족도를 결정하는 주된 요인은 목회생활 직무자체 및 동료 목회자와의 관계일 것이다.
- 2) 목회자의 직무불만족 요인은 사례비와 노후 복지일 것이다.
- 3) 목회자의 직위별로 볼 때 담임전도사, 교육전도사는 담임목사와 부목사에 비해 직무만족도가 낮을 것이다.
- 4) 교인수 50명 이내의 소규모 교회의 목회자는 보상체계 및 사회적

인정감 등에서 교인수 200명 이상의 대규모 교회의 목회자들에 비해 직무만족도가 낮을 것이다.

IV. 職務満足度에 대한 實證的 分析 및 解析

1. 요인별 직무만족도

1)보상체계에 대한 만족도

목회자의 직무만족 결정요인으로서 보상체계는 사례비와 복지후생을 생각할 수 있다.

(1)사례비

목회자는 목회를 천직이라는 소명의식을 가지고 하나님께로 받은 은혜를 감사하는 마음으로 봉사할 때 생활에 염려없이 목회에 전념할 수 있도록 교회가 쓸 것을 공급하게 되는데 이것이 사례비이다.

<표 2> 사례비의 만족에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
목회자의 사례비나 자녀의 교육비 등 목회자 생활에 대한 지원대책이 만족스럽다고 생각하십니까	1. 매우 만족하다	16	14.0
	2. 만족한 편이다	35	31.7
	3. 별로 만족하지 않는다	61	53.5
	4. 전혀 만족하지 않는다	2	1.8
	계	114	100

<표 2> 사례비에 관한 질문에 별로 “만족하지 않는다”라고 응답한 목회자가 61명(53.5%), “전혀 만족하지 않는다”가 2명(1.7%)으로 전체응답 목회자의 55.2%가 사례비에 불만족을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

(2)복지 후생

목회자의 복지후생은 교회 차원에서 노후대책에 중점을 두고 질문하였다.

<표 3> 복지 후생의 만족에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
목회자의 노후대책이(연금 대책이나 특별적립금 등) 만족스럽다고 생각하십니까	1. 매우 만족하다	13	11.4
	2. 만족한 편이다	32	28.0
	3. 별로 만족하지 않는다	57	50.0
	4. 전혀 만족하지 않는다	12	10.5
	계	114	100

<표 3> 복지 후생에 관한 질문에 “별로 만족하지 않는다”라고 응답한 목회자가 57명(50%), “전혀 만족하지 않는다”라고 응답한 목회자가 12(10.5%)명으로 전체 응답자의 60.5%가 이에 대해 불만족을 표시하고 있다.

이상의 조사결과에 따른 직무만족 계수는 <표 4>와 같다.

<표 4> 보상체계의 직무만족 계수

구분	득점(점)	응답자(명)	직무만족 계수
사례비	293	114	2.57
노후복지	274	114	2.40
평균 계수	567	228	2.49

<표 4>에 의하면 사례비에 관한 직무만족 계수가 2.57 복지후생에 관한 직무만족도 계수가 2.40으로 나타나 보상체계에 관한 평균 직무만족도 계수는 2.49로 중간치(2.50)이하로 나타나 목회자의 직무만족도에 있어서 보상체제는 직무만족 저해 요인으로 작용되며 교회의 어려운 경제적 여건을 반영해 주고 있는 것으로 생각된다.

2)교회 분위기 및 목회 담당업무에 대한 만족도

(1)목회 자료지원 및 시설

목회 자료지원 및 시설은 목회자 직무만족도에 영향을 주는데 특히 강

대상 마이크나 찬양인도악기 등은 효과적으로 예배를 인도하는데 중요한 요소가 된다.

<표 5> 목회 자료지원 및 시설의 만족에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
목회에 필요한 자료나 도서 교회시설(강단마이크, 찬양악기 등)은 목회사역을 효과적으로 할 수 있는 제반여건으로 충분하다고 생각하십니까	1. 매우 그렇다	17	14.9
	2. 그런 편이다	43	37.7
	3. 별로 그렇지 않다	41	36.0
	4. 전혀 그렇지 않다	13	11.4
	계	114	100

<표 5>에서 목회자들이 느끼는 교회시설 및 자료지원의 만족여부에 대해서는 “별로 그렇지 않다”라고 응답한 목회자가 41명(36%) “전혀 그렇지 않다” 13명(11.4%)으로 전체 응답 목회자의 47.4%가 불만족을 표시했다.

(2)교회의 분위기(심방)

심방은 목회사역에 있어서 중요한 요소 중 하나인데 목회자가 교인의 집을 방문할 때 교인이 목회자의 방문에 대해 감사하고 마음의 문을 열고 상담하고 성의있게 대접하면 목회자는 높은 만족을 느낄 것이다.

<표 6> 교회 분위기(심방)의 만족에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
목회자가 심방할 때 교인들은 성의있게 목회자를 받든다고 생각하십니까	1. 매우 그렇다	78	68.4
	2. 그런 편이다	33	29.0
	3. 별로 그렇지 않다	3	2.6
	4. 전혀 그렇지 않다	0	0
	계	114	100

<표 6>에 의하면 “매우 그렇다”라고 응답한 목회자가 78명(68.4%), 그

런 편이다“라고 응답한 목회자가 33명(29%)으로 나타나 전체 응답목회자의 97.4%가 만족을 느끼고 있는 것으로 조사되었다.

(3)교회의 분위기(설교)

설교는 심방과 마찬가지로 목회사역에 있어서 없어서는 안될 가장 중요한 요소이며 또한 가장 어려운 일이라고 할 수 있다. 목회자가 기도하며 정성껏 준비한 설교에 회중의 반응이 좋으면 목회자는 만족을 느낄 것이다.

<표 7> 교회 분위기(설교)의 만족에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
목회자가 설교할 때 교인들의 반응은 주의 산만없이 목회자를 주목하며 경청하여 목회자가 더 힘있게 설교할 수 있는 분위기라고 생각하십니까	1. 매우 그렇다	69	60.5
	2. 그런 편이다	40	35.1
	3. 별로 그렇지 않다	4	3.5
	4. 전혀 그렇지 않다	1	0.9
	계	114	100

<표 7>에 의하면 “매우 그렇다”에 69명(60.5%), “그런 편이다”에 40명(35.1%)으로 전체 응답 목회자의 95.6%가 만족한 것으로 응답하였다.

(4)목회 업무를 대행할 부목회자의 유무

목회 활동을 하다보면 때로는 타교회 집회인도 초청이나 목회세미나 참석 혹은 개인적인 사정으로 인해 교회를 잠시 비울 때가 있는데 이때 예배인도 및 교회 행정을 대행할 부목회자 없다면 큰 부담을 느끼게 되며 목회자의 불만족요인으로 작용하게 될 것이다.

<표 8> 목회 업무를 대행할 부목회자의 만족에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
목회자가 타교회 집회인도 초청이나 목회세미나 혹은 개인적인 사정으로 교회를 비울때 목회업무를 대행할 부목회자가 있어 안심하고 다녀오십니까	1. 매우 그렇다	24	21.0
	2. 그런 편이다	29	25.4
	3. 별로 그렇지 않다	34	29.9
	4. 전혀 그렇지 않다	27	23.7
	계	114	100

<표 8>에서와 같이 목회자의 업무부담에 관한 조사에서 “별로 그렇지 않다”라고 응답한 목회자가 34명(29.9%), 전혀 그렇지 않다.”라고 응답한 목회자가 27명(23.7%)로 나타나 전체 목회자의 53.6%가 불만족한 것으로 나타났다.

(5)교회의 각 기관(남·여 선교회, 청년회, 주일학교 등)의 원활한 활동

목회자는 설교준비, 심방, 교회, 행정, 업무 등으로 바쁜 경우가 많은데 목회자가 꼭 참석하지 않아도 교회의 각 기관이 원활한 활동을 이룰 수 있다면 목회자는 더 많은 시간을 더 중요한 목회사역에 활용할 수 있을 것이며 업무의 부담은 줄어들게 되며 목회자의 만족 요인으로 작용하게 될 것이다.

<표 9> 교회 각 기관의 원활한 진행에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
목회자가 때로는 바빠서 교회의 각기관에 꼭 참석하지 않아도 교회 각 기관의 원활한 활동이 이루어 진다고 생각하십니까	1. 매우 그렇다	35	30.7
	2. 그런 편이다	49	43.0
	3. 별로 그렇지 않다	22	19.3
	4. 전혀 그렇지 않다	8	7.0
	계	114	100

<표 9>에 의하면 “매우 그렇다”가 35명(30.7%), “그런 편이다”가 49명(43%)으로 전체 응답자의 73.7%가 교회 각 기관의 활동에 만족한 것으로 조사됐다.

(6)교인의 집회 출석률

목회자가 설교할 때 많은 교인이 집회에 참석한다면 목회자의 의욕은 높아질 것이다.

<표10> 교인 집회출석률의 만족에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
교인들이 매집회(새벽, 주일 낮, 주일밤, 수요일, 성경공부 등)에 잘 참석한다고 생각하십니까?	1. 매우 그렇다	11	9.6
	2. 그런 편이다	23	20.1
	3. 별로 그렇지 않다	58	50.8
	4. 전혀 그렇지 않다	22	19.3
	계	114	100

<표10>에 의하면 “별로 그렇지 않다”가 58명(50.8%), “전혀 그렇지 않다”가 22명(19.3%)으로 전체 응답 목회자의 70.1%가 불만족한 것으로 나타났다.

이상의 조사 결과에 따라 산출된 교회 분위기 및 목회담당 업무에 있어서 목회자들의 직무만족 계수는 표11과 같다.

<표11>목회환경 및 목회자 담당업무의 직무만족 계수

구 분	득점(점)	응답자	직무만족 계수
목회자료 지원 및 시설	292	114	2.56
교회의 분위기(심방의 반응)	417	114	3.66
교회의 분위기(설교의 반응)	405	114	3.55
목회업무를 대행할 부목회자의 유무	278	114	2.44
교회 각 기관의 원활한 활동	339	114	2.97
교인의 집회 출석률	251	114	2.20
평균 계수	1982	684	2.90

<표11>를 보면 목회자료 지원 및 시설에 관한 직무만족도 계수가 2.56, 교회의 분위기에서 심방의 반응에 대한 직무만족도 계수가 3.66, 설교의 반응에 대한 직무만족도 계수가 3.55, 목회업무를 대행할 부목회자의 유무에 대한 직무만족도 계수가 2.44, 교회 각 기관의 원활한 활동에 대한 직무만족도 계수가 2.97, 교인의 집회 출석률에 대한 직무만족도 계수가 2.20으로 목회환경 및 목회자 담당업무에 대한 평균직무만족도 계수는 2.90으로 산출되었다. 중간치 (2.50)보다는 높은 직무만족도 계수를 보이고 있는데 교인의 집회 출석률(2.20)과 목회 업무를 대행할 부목회자의 유무(2.44)는 낮은 직무만족도 계수를 나타내고 있다.

(3)대인 관계에 대한 만족도

교회 조직 내에서의 대인 관계는 목회자에게 있어 중요한 직무 만족 요인으로서 諸職(집사, 권사, 장로)과의 관계, 동료 목회자와의 관계, 교인과의 관계에 대해 조사를 실시하였다.

(1)諸職(집사, 권사, 장로)과의 관계

<표 12> 제직과의 관계의 만족에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
목회자가 혹 어려움을 당할 때 제직들이 목회자를 위해 기도하고 힘이 되고자 노력한다고 생각하십니까	1. 매우 그렇다	53	46.5
	2. 그런 편이다	38	33.4
	3. 별로 그렇지 않다	20	17.5
	4. 전혀 그렇지 않다	3	2.6
	계	114	100

<표 12>에 의하면 “매우 그렇다”라고 응답한 목회자가 53명(46.5%)이며 “그런 편이다”라고 응답한 목회자가 38명(33.4%)으로 나타나 전체 응답 목회자의 79.9%가 만족을 표시했으나 불만족을 응답한 목회자도 20.1%나 됐다.

(2)동료 목회자와의 관계

<표13> 동료 목회자와의 관계에 있어서 만족에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
동료 목회자(담임목사, 부목사, 전도사 등)들과의 우호적이고 협조적인 대인관계가 만족스럽다고 생각하십니까	1. 매우 그렇다	66	57.9
	2. 그런 편이다	47	36.0
	3. 별로 그렇지 않다	7	6.1
	4. 전혀 그렇지 않다	0	0
	계	114	100

<표13>에 의하면“매우 그렇다”라고 응답한 목회자가 66명(57.9%), “그런 편이다”라고 응답한 목회자가 41명(36%)으로 나타나 전체 응답 목회자의

93.9%가 동료 목회자의 대인관계에서 매우 만족한 것으로 나타났다.

(3)교인과의 관계

<표14> 교인과의 관계의 만족에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
중요한 교회 일에서 목회자가 결정을 내리게 될 때 교인들이 잘 따라주는 편입니까	1. 매우 그렇다	47	41.2
	2. 그런 편이다	61	53.5
	3. 별로 그렇지 않다	4	3.5
	4. 전혀 그렇지 않다	2	1.8
	계	114	100

<표14>에서 “매우 그렇다”라고 답한 목회자가 47명(41.2%)이며 “그런 편이다”라고 답한 응답자가 61명(53.5%)으로 전체응답자의 94.7%가 교인과의 관계에서 만족한 것으로 조사됐다.

이상의 조사 결과에 따른 목회자의 대인관계에 대한 직무만족도 계수는 다음 표15와 같다.

<표15> 목회자 대인관계의 직무만족 계수

구 분	득점(점)	응답자	직무만족 계수
제직과의 관계	369	114	3.24
동료 목회자와의 관계	401	114	3.52
교인과의 관계	385	114	3.38
평균 계수	1155	342	3.38

대인관계에 관한 평균 직무만족 계수가 3.38로 나타나 중간치(2.50)보다는 높은 만족도를 나타내고 있으나 제직과의 관계에 관한 직무만족 계수는(3.24)로 다른 사람과의 관계에 비해 상대적으로 낮은 직무만족 계수를 보이고 있다.

4) 사회적 인정감에 대한 만족도

목회자가 목사직을 통해 얻게 되는 교회 내적 소속감과 외부로부터의 인정감을 들 수 있는데 교회 내적 소속감으로 목회자 집단의 소속감을 조사하였고 외부로부터의 인정감은 가족이나 친지로부터의 인정, 교인이 아닌 일반인으로부터의 인정, 지역사회로부터의 인정 등을 조사하였다.

(1) 목회자 집단에 대한 소속감

<표16> 목회자 집단의 소속감에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
목회자 집단에 대해 강한 소속감을 느끼고 계십니까	1. 매우 그렇다	76	66.7
	2. 그런 편이다	28	24.6
	3. 별로 그렇지 않다	7	6.1
	4. 전혀 그렇지 않다	3	2.6
	계	114	100

<표16>을 보면 “매우 그렇다”라고 답한 목회자가 76명(66.7%)이며 “그런 편이다”라고 답한 목회자가 28명(24.6%)으로 전체 응답자의 91.3%가 목회자 집단에 대해 강한 소속감을 느끼고 있는 것으로 조사되었으며 별로 소속감을 느끼지 않는다고 응답한 목회자는 8.7%로 나타났다.

(2) 가족이나 친지로부터의 인정

<표17> 가족이나 친지로부터의 인정감에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
목회사역이 가족이나 친지로부터 인정을 받고 있다고 생각하십니까	1. 매우 그렇다	33	28.9
	2. 그런 편이다	48	42.1
	3. 별로 그렇지 않다	31	27.2
	4. 전혀 그렇지 않다	2	1.8
	계	114	100

<표17>에서 보면 “매우 그렇다”가 33명 (28.9%)이며 “그런 편이다”가 48명(42.1%)으로 전체 응답 목회자의 71%가 가족이나 친지로부터 인정

을 받고 있다고 답했으며 부정적인 반응을 보인 목회자는 29%이다. 가족이나 친지로부터 인정을 받지 못하는 이유로는 경제적인 어려움을 생각할 수 있다.

(3) 교인이 아닌 일반인으로부터의 인정

<표18> 교인이 아닌 일반인으로부터의 인정감에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
교인이 아닌 일반인도 목회자에 대해 존경심을 가지고 있으며 친근감을 가지고 접근하려고 한다고 생각하십니까	1. 매우 그렇다	45	39.5
	2. 그런 편이다	55	48.2
	3. 별로 그렇지 않다	10	8.8
	4. 전혀 그렇지 않다	4	3.5
	계	114	100

<표18>에 의하면 “매우 그렇다”가 45명(39.5%)이며 “그런 편이다” 55명(48.2%)으로 전체 응답자의 87.7%가 교인이 아닌 일반인으로부터도 인정을 받는다고 답했으며 일반인으로부터 인정받지 못한다고 답한 응답자는 12.3%였다.

(4) 지역사회로부터의 인정

<표19> 지역사회로부터의 인정감에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
지역사회의 중요한 행사나 지역 유지들의 모임에 초청되는 예가 자주 있습니까	1. 매우 그렇다	36	31.6
	2. 그런 편이다	47	41.2
	3. 별로 그렇지 않다	25	21.9
	4. 전혀 그렇지 않다	6	5.3
	계	114	100

<표19>에 의하면 “매우 그렇다”가 36명(31.6%)이고 “그런 편이다”가 47명(41.2%)으로 전체 응답 목회자의 72.8%가 지역사회에서 인정을 받고 있다고 답했으며 지역사회에서 인정받고 있지 않다고 답한 목회자는

27.2%로 나타났다.

이상의 조사 결과에 따른 목회자의 사회적 인정감에 대한 직무만족 계수는 다음 <표20>와 같다.

<표20> 목회자의 사회적 인정감에 대한 직무만족 계수

구 분	득점(점)	응답자	직무만족 계수
목회자 집단에 대한 소속감	405	114	3.56
가족이나 친지로부터의 인정	340	114	2.98
교인이 아닌 일반인으로부터의 인정	369	114	3.24
지역 사회로부터의 인정	341	114	2.99
평균 계수	1455	456	3.19

<표20>을 보면 목회자의 집단에 대한 소속감의 직무만족 계수가 3.56, 가족이나 친지로부터의 인정감에 대한 직무만족 계수가 2.98, 일반인으로부터의 인정감에 대한 직무만족 계수가 3.24, 지역 사회로부터의 인정감에 대한 직무만족 계수가 2.99로서 목회자의 사회적 인정감에 대한 평균 직무만족 계수는 3.19로 나타났는데, 이는 중간치(2.50)를 상회하고 있어 목회자들의 사회적 인정감에 대한 직무만족은 높은 것으로 볼 수 있으나 가족이나 친지로부터의 인정감과 지역 사회로부터의 인정감에 대한 직무만족 계수는 상대적으로 조금 낮은 것으로 조사되었다.

5) 성장과 발전의 기회 및 직무 자체에 대한 만족도

교인들의 지식 수준과 학력 수준이 높아가고 있는 오늘날 교인들을 교육시키고 양육시켜야 의무가 있는 목회자 역시 이에 상응한 성장과 발전의 기회를 가질 필요가 있으며 성지순례, 연수, 연구활동, 세미나 참석, 신학대학원 진학 등의 방법이 있을 수 있으며 이러한 성장과 발전 기회를 교회가 줄 수 있다면 목회자들의 직무만족 요인으로 작용하게 될 것

이다.

(1) 성장과 발전의 기회

<표21> 성장과 발전기회의 만족에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
보다 폭넓은 목회사역을 위해 교회에서 성장과 발전의 기회(성지순례, 연수, 연구활동, 세미나 참석, 신학대학원 진학등)를 제공하는데 대해 만족하십니까	1. 매우 그렇다	35	30.7
	2. 그런 편이다	45	39.5
	3. 별로 그렇지 않다	26	22.8
	4. 전혀 그렇지 않다	8	7.0
	계	114	100

<표21>을 보면 “매우 만족하다”라고 답한 목회자가 35명(30.7%), “만족한 편이다.” 45명(39.5%), “별로 만족하지 않는다”26명(22.8%), 전혀 만족하지 않는다. 8명(7%)으로 조사되었다. 교회의 성장과 발전의 기회 제공에 만족을 표시한 목회자는 “매우 만족하다”와 만족한 편이다“를 합해 70.2%이며 불만족을 표시한 목회자는 ”별로 만족하지 않는다“와 ”전혀 만족하지 않는다“를 합해 29.8%로 따라서 만족한 입장을 취하고 있는 것으로 분석되었다.

(2) 목회생활 직무자체

<표22> 목회 생활 직무자체의 만족에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
목회사역이 때로는 힘들어도 주님의 부름을 받아 목회자가 되었다는 사명감으로 목회사역을 감당할 때 깊은 만족을 느끼십니까	1. 매우 그렇다	81	71.0
	2. 그런 편이다	32	28.1
	3. 별로 그렇지 않다	1	0.9
	4. 전혀 그렇지 않다	0	0
	계	114	100

<표22>에 의하면 “매우 만족하다”라고 응답한 목회자가 81명(71%)이

며 “만족한 편이다”라고 응답한 목회자가 32명(28.1%)으로 전체 응답목회자의 99.1%가 만족한 것으로 조사되 타 직업 종사자에서 보기 드문 거의 모든 목회자가 목회활동 직무자체에 매우 만족한 것으로 조사되었다.

이는 목회활동에 대해 특별한 사명감을 가지고 있음을 보여주고 있다.

(3)목회자가 교인들에게 끼치는 영향

목회자의 목회활동이 교인들의 신앙성숙으로 이어진다면 목회자에게 있어서 대단한 직무만족 요인으로 작용할 것이다.

<표23> 목회자가 교인들에게 끼치는 영향에 대한 반응 분포

질문내용	응답구분	응답자(명)	비율(%)
목회자가 정성껏 준비한 설교에 깊은 감동(은혜)을 느끼고 말씀대로 실천하려고 노력하는 모습을 발견할 때 깊은 만족을 느끼십니까	1. 매우 그렇다	75	65.8
	2. 그런 편이다	36	31.6
	3. 별로 그렇지 않다	3	2.6
	4. 전혀 그렇지 않다	0	0
	계	114	100

<표23>에 의하면 “매우 만족하다”라는 응답이 75명(65.8%), “만족한 편이다”라는 응답이 36명(31.6%)으로 전체 응답 목회자의 97.4%가 목회자의 영향으로 인한 교인들의 신앙성숙 모습에 만족한 것으로 조사됐다.

이상의 조사 결과에 따른 성장과 발전의 기회 및 직무자체에 대한 직무만족 계수는 다음 <표24>와 같다.

<표24> 직무자체에 대한 직무만족 계수

구 분	득점(점)	응답자	직무만족 계수
성장과 발전의 기회	335	114	2.94
목회생활직무자체	422	114	3.70
목회자가 교인들에게 끼치는 영향	414	114	3.63
계	1171	342	3.42

<표24>에 의하면 성장과 발전의 기회에 대한 직무만족 계수가 2.94,

목회생활 직무자체에 대한 직무만족 계수는 3.70, 목회자가 교인들에게 끼치는 영향에 대한 직무만족 계수는 3.63으로 분석되었다.

성장과 발전의 기회 및 직무 자체에 대한 평균만족 계수는 3.42로 나타나 중간치(2.50)에 상회하고 있어 대체적으로 만족을 느끼고 있으며 목회생활 직무자체에 대한 직무만족 계수는 3.70으로 매우 만족을, 성장과 발전의 기회에 대한 직무만족 계수는 2.94로 다른 직무만족 계수와 비교하면 상대적으로 낮았다.

지금까지 살펴본 평균직무만족 계수를 종합정리하면 <표25>와 같다.

<표25> 전체 요인별 직무만족 계수

선정된 요인	직무 만족 결정 요인	직무만족 계수
1.보상체계에 대한 만족도	①사례비	2.57
	②노후복지	2.40
	평 균 계 수	2.49
2.교회분위기 및 목회담당업무에 대한 만족도	①목회 자료지원 및 시설	2.56
	②교회의 분위기 (심방)	3.66
	③교회의 분위기 (설교)	3.55
	④목회 업무를 대행할 부목회자의 유·무	2.44
	⑤교회 각 기관의 원활한 활동	2.90
	⑥교인의 집회 출석률	2.20
	평 균 계 수	2.90
3.대인관계에 대한 만족도	①제직(집사, 권사, 장로)과의 관계	3.24
	②동료 목회자와의 관계	3.52
	③교인들과의 관계	3.38
	평 균 계 수	3.38
4.사회적 인정감에 대한 만족도	①목회자 집단에 소속감	3.56
	②가족이나 친지로부터의 인정	2.98
	③교인이 아닌 일반인으로부터의 인정	3.24
	④지역 사회로부터의 인정	2.99
	평 균 계 수	3.19
5.성장과 발전의 기회 및 직무 자체에 대한 만족도	①능력개발의 기회	2.94
	②목회생활 직무자체	3.70
	③목회자가 교인들에게 끼치는 영향	3.63
	평 균 계 수	3.42
	종 합 평 균 계 수	3.08

<표25>에서와 같이 종합평균 직무만족 계수는 3.08로 높은 수준이라고 할 수 있으며, 18개 직무만족 결정요인 중에서 직무만족 계수가 가장 높은 것은 목회생활 직무 자체 3.70이었으며 그 다음으로는 교회의 분위기(심방) 3.66, 목회자가 교인들에게 끼치는 영향 3.63, 목회자 집단에 대한 소속감 3.56, 교회의 분위기(설교) 3.55, 동료 목회자와의 관계 3.52, 교인들과의 관계 3.38, 교인이 아닌 일반인으로부터의 인정 3.24, 제직(집사, 권사, 장로)과의 관계 3.24, 지역사회로부터의 인정 2.99, 가족과 친지로부터의 인정 2.98, 능력개발의 기회 2.94, 교회 각 기관의 원활한 활동 2.90, 사례비 2.57, 목회 자료 지원 및 시설 2.56의 순으로 산출됐다.

직무만족 계수가 가장 낮은 것은 교인의 집회 출석률 2.20이었으며 그 다음으로는 노후복지 2.40, 목회업무를 대행할 부목회자의 유무 2.44의 순으로 산출되었다.

이상을 종합해 볼때 18개 직무만족 결정 요인중 15개가 중간치(2.50)를 넘어 대체적으로 만족을 나타냈으며 중간치(2.50)에 미달되는 직무만족 결정요인은 3개 요인으로 교인수가 적고 교회 재정이 어려우며 부목회자 없이 단독 목회를 하고 있는 교회 목회자들의 고충으로 진단된다.

2. 목회자 개인별 직무만족도

앞장에서 살펴본 전체 응답목회자의 18개 직무만족 결정요인별 실태를 토대로 하여 목회자들의 목회자 개인별 직무만족도 경향을 성별, 연령별, 목회경력별, 직위별, 근무 교회 교인수별, 부양 가족수별로 비교 분석하였다.

1)목회자의 성별에 따른 직무만족도 비교

<표26> 목회자의 성별 분포 현황

성 별	응답자(명)	비율(%)
1. 남 자	85	74.6
2. 여 자	29	25.4
계	114	100

<표26>에 의하면 응답 목회자 114명중 남자가 85명(74.6%)여자가 29명(25.4%)이며 여 목회자는 주로 금요구역 예배를 인도하고 심방을 담당하는 심방 전도사가 많았다. 성별 분포 현황에 따라 산출된 직무만족 계수는 <표27>과 같다.

<표27>성별 직무만족 계수 비교

성 별	남자	여자	평균만족 계수
직무만족 결정요인			
1. 보상체계에 대한 만족도	2.38	2.60	2.49
2. 교회분위기 및 목회담당업무에 대한 만족도	2.91	2.89	2.90
3. 대인관계에 대한 만족도	3.49	3.27	3.38
4.사회적 인정감에 대한 만족도	3.26	3.12	3.19
5.능력개발의 기회 및 직무자체에 대한 만족도	3.45	3.39	3.42
종합평균 만족 계수	3.10	3.05	3.08

<표27>에 의하면 성별 구분에 따른 목회자의 종합평균 직무만족도 계수는 남 목회자 3.10, 여 목회자 3.05로 남 목회자 약간 높은 것으로 조사되었으며 직무만족 결정 요인중 보상체계에 대한 만족도에서는 남 목회자 2.38에 비해 여 목회자가 상대적으로 높았으며 그 이유로는 남 목회자는 가족의 부양 의무를 가지고 있는데 비해 여 목회자는 그렇지 않은 경우가 대부분인 것으로 생각된다.

2)목회자의 경력별에 따른 직무만족도 비교

<표28> 목회자의 경력별 분포 현황

목회 경력별	응답자(명)	비율(%)
5년 이하	63	55.3
6 - 10년	39	31.6
10년 이상	15	13.1
	114	100

<표28>에 의하면 목회경력 5년이하가 63명(55.3%), 목회경력 6-10년이 39명(31.6%), 목회경력 10년 이상이 15명(13.1%)으로 이러한 목회경력별 분포에 따라 산출된 직무만족 계수는 <표29>와 같다.

<표29> 경력별 직무만족 계수 비교

경 력 별 직무만족 결정요인	경 력 별			평균만족 계수
	5년이하	6-10년	10년이상	
1.보상체계에 대한 만족도	2.44	2.53	2.50	2.49
2.교회분위기 및 목회담당업무에 대한 만족도	2.85	2.94	2.91	2.90
3.대인관계에 대한 만족도	3.37	3.38	3.39	3.38
4.사회적 인정감에 대한 만족도	3.11	3.25	3.22	3.19
5.능력개발의 기회 및 직무자체에 대한 만족도	3.41	3.46	3.39	3.42
종합평균만족 계수	3.04	3.11	3.08	3.08

<표29>에 의하면 목회 경력별 전체 평균만족 계수는 목회경력6-10년 이 3.11로 가장 높았고 그 다음으로 목회 경력 10년이상 3.08이었으며 목회경력 5년이하는 3.04로 가장 낮았다. 직무만족 계수가 가장 높은 경우는 6-10년의 목회 경력을 가진 목회자가 응답한 능력 개발의 기회 및 직무자체에 대한 만족도로 3.46의 계수를 보이고 있으며, 직무만족 결정요인이 가장 낮은 경우는 5년이하의 목회 경력을 가진 목회자가 응답한 보상체계에 대한 만족도로 2.44의 계수를 보이고 있다.

3)목회자의 연령별에 다른 직무만족도 비교

<표30> 목회자의 연령별 분포 현황

연 령 별	응답자(명)	비율(%)
20대	34	29.8
30대	62	54.4
40대	18	15.8
	114	100

<표30>에 의하면 응답 목회자 114명중 20대가 34명(29.8%), 30대가 62명(54.4%), 40대가 18명(15.8)이며 연령 분포 현황에 따라 산출된 직무만족계수는 표31과 같다.

<표31> 연령별 직무만족 계수

연 령 별	20대	30대	40대이상	평균만족 계수
직무만족 결정요인				
1.보상체계에 대한 만족도	2.50	2.45	2.52	2.49
2.교회분위기 및 목회담당업무에 대한 만족도	2.88	2.90	2.92	2.90
3.대인관계에 대한 만족도	3.31	3.41	3.42	3.38
4.사회적 인정감에 대한 만족도	3.09	3.23	3.25	3.19
5.능력개발의 기회 및 직무자체에 대한 만족도	3.39	3.44	3.43	3.42
종합평균만족 계수	3.03	3.09	3.11	3.08

<표31>에 의하면 목회자 연령별 전체 평균만족 계수는 40대 이상이 3.11로 가장 높았고 그 다음으로 30대 3.09였으며 20대는 3.03으로 가장 낮았다.

한편 연령 구분에 따른 각 요인의 직무 만족도를 비교 분석하면 보상 체계에 있어서는 40대가 2.52로 20대와 30대에 비해 높았으며 교회 분위기 및 목회 담당 업무에 대해서는 역시 40대가 2.92로 20대와 30대에 비

해 높았다.

대인관계와 사회적 인정감에 대해서는 40대가 각각 3.42와 3.25로 20대와 30대에 비해 높았으며 능력 개발의 기회 및 직무자체 에서는 30대가 3.44로 40대 3.43과 20대 3.39에 비해 높았다.

4)목회자의 학력별에 다른 직무만족도 비교

<표32> 목회자의 학력별 분포 현황

학 력 별	응답자(명)	비율(%)
고등학교 졸업후 신학교 졸업	65	57
일반대학 졸업후 신학교 졸업	35	30.7
신학대학원 졸업	14	12.3
계	114	100

<표32>에 의하면 응답 목회자 114명 중 고등학교 졸업후 신학교 졸업은 65명(57%)로 가장 많았고 일반대학 졸업후 신학교 졸업은 35명(30.7)이었으며 신학대학원 졸업은 14명(12.3%)으로 나타났다.

학력별 분포 현황에 따라 산출된 직무만족 계수는 표33과 같다.

<표33> 학력별 직무만족 계수

학 력 별 직무만족 결정요인	고등학교 졸업후 신학교졸	일반대학 졸업후 신학교졸	신 학 대학원졸	평균만족 계 수
1.보상체계에 대한 만족도	2.47	2.50	2.51	2.49
2.교회 분위기 및 목회 담당 업무에 대한 만족도	2.90	2.89	2.91	2.90
3.대인관계에 대한 만족도	3.26	3.43	3.45	3.38
4.사회적 인정감에 대한 만족도	3.18	3.18	3.21	3.19
5.능력개발의 기회 및 직무자체에 대한 만족도	3.45	3.40	3.41	3.42
종합평균만족 계수	3.05	3.08	3.10	3.08

<표33>에 의하면 직무만족도 결정 요인 중에서 가장 높은 직무만족

계수는 신학대학원 졸업 목회자가 응답한 “대인관계”로서 3.45이며 가장 낮은 직무만족 계수는 고등학교 졸업 후 신학교 졸업 목회자가 응답한 “보상체계”로서 2.47 이었다.

각 직무만족 결정 요인에서 가장 높은 직무만족 계수를 살펴보면 보상 체계에서는 신학대학원 졸업 목회자(2.51)였으며 교회분위기 및 목회담당 업무에서도 신학대학원 졸업 목회자(2.91)였고 대인관계 및 사회적 인정감에서도 역시 신학대학원 졸업 목회자가 각각 3.45, 3.21로 다른 학력회자에 비해 높았으며 능력 개발의 기회 및 직무 자체에 대해서는 고등학교 졸업 후 신학교 졸업 목회자가 3.45로 높았다.

종합적으로 살펴보면 고등학교 졸업 후 신학교 졸업 목회자의 직무만족계수는 3.05, 일반대학 졸업 후 신학교 졸업 목회자는 3.08, 신학대학원 졸업 목회자는 3.10으로 신학대학원을 졸업한 목회자들이 직무만족도가 비교적 높은 것으로 나타났다.

5)목회자의 직위별에 따른 직무 만족도 비교

<표34>목회자의 직위별 분포현황

직 위 별	응답자(명)	비율(%)
1. 담임목사	25	21.9
2. 담임전도사	14	12.3
3. 부목사	24	21.1
4. 교육전도사	51	44.7
계	114	100

<표 34>에 의하면 응답 목회자 114명중 담임목사가 25명(21.9%), 담임전도사가 14명(12.3%), 부목사가 24명(21.1%)이며 교육 전도사가 51명(44.7%)으로 가장 많았으며 직위별 분포 현황에 따라 산출된 직무만족계수는 <표 35>와 같다.

<표 35> 직위별 직무만족 계수 비교

학 력 별 직무만족 결정요인	담임목사	담임 전도사	부목사	교육 전도사	평균만족 계 수
1.보상체계에 대한 만족도	2.60	2.37	2.59	2.40	2.49
2.교회 분위기 및 목회 담당 업무에 대한 만족도	2.94	2.89	2.91	2.86	2.90
3.대인관계에 대한 만족도	3.45	3.35	3.42	3.30	3.38
4.사회적 인정감에 대한 만족도	3.23	3.18	3.22	3.13	3.19
5.능력개발의 기회 및 직무자체 에 대한 만족도	3.41	3.43	3.43	3.41	3.42
종합평균만족 계수	3.13	3.04	3.11	3.02	3.08

<표 35>에 의하면 목회자의 직위별, 직무만족도가 가장 높은 직무만족 결정요인은 담임목사가 응답한 “대인관계”로서 3.45의 직무만족 계수를 보이고 있고, 가장 낮은 직무만족 결정요인은 담임전도사가 응답한 보상 체계로서 2.37의 직무만족 계수를 보이고 있다.

직무만족 결정요인별로 살펴보면 교회 분위기 및 목회 담당 업무에 대해서는 담임목사가 2.94로 가장 높았고 교육전도사가 2.86으로 낮았으며 사회적 인정감에 대해서는 담임목사가 3.23으로 가장 높았고 교육전도사가 3.13으로 가장 낮았다.

능력개발의 기회 및 직무자체에 대해서는 담임전도사와 부목사가 3.43으로 높았고 담임목사와 교육전도사가 3.41로 낮았다.

이를 종합하여 살펴보면 목회자의 직위별 종합평균 직무만족 계수는 담임목사가 3.13, 담임전도사가 3.04, 부목사가 3.11, 교육전도사가 3.02로서 담임목사와 부목사가 높았고 담임전도사와 교육전도사가 낮았다.

6)목회자의 교회 교인수별에 따른 직무만족도 비교

<표36> 목회자의 교회 교인수별 분포 현황

교회 교인수별	응답자(명)	비율(%)
1. 50명 이하	48	42.1
2. 50 - 100명	37	32.5
3. 100 - 200명	20	17.5
4. 200명 이상	9	7.9

응답 목회자의 교회 교인수별 분포를 보면 50명이하가 48명(42.1%), 50-100명이 37명(32.5%), 100-200명이 20명(17.5%), 200명 이상이 9명(7.9%)이며 교회 교인수별 분포 현황에 따라 산출된 직무만족 계수는 <표37>과 같다.

<표37>교인수별 직무만족 계수 비교

교회 교인수별 직무만족 결정요인	교인수별				평균 만족 계수
	50명 이하	50 - 100명	100 - 200명	200명 이상	
1.보상체계에 대한 만족도	2.31	2.48	2.54	2.63	2.49
2.교회분위기 및 목회담당업무에 대한 만족도	2.91	2.90	2.90	2.89	2.90
3.대인관계에 대한 만족도	3.41	3.37	3.39	3.35	3.38
4.사회적 인정감에 대한 만족도	3.14	3.17	3.20	3.27	3.19
5.능력개발의 기회 및 직무자체에 대한 만족도	3.33	3.42	3.48	3.45	3.42
종합평균만족 계수	3.02	3.07	3.10	3.12	3.08

<표37>에 의하면 교인수별 종합평균 만족 계수는 교인수 200명 이상 교회의 목회자가 3.12로 가장 높았고 그 다음으로 교인수 100-200명인 교회의 목회자가 3.10이었고 그 다음으로 교인수 50-100명인 교회의 목회자가 3.07이었으며 교인수 50명이하인 교회의 목회자는 3.02로 가장 낮았다.

직무만족 계수가 가장 높은 경우는 교인수 100-200명인 교회의 목회자가 응답한 능력개발의 기회 및 직무자체에 대한 만족도로 3.48를 보이고 있으며 직무만족 계수가 가장 낮은 경우는 교인수 50명이하인 교회의 목회자가 응답한 보상체계에 대한 만족도로 2.31의 계수를 보이고 있다.

7)목회자의 부양 가족수별에 따른 직무만족도 비교

<표38> 목회자의 부양 가족수별 분포 현황

부양 가족수	응답자(명)	비율(%)
없 다	36	31.6
1 명	27	23.7
2 명	33	28.9
3 명	18	15.8
계	114	100

<표38>에 의하면 응답 목회자 114명중 부양 가족이 없는 목회자가 36명(31.6%), 부양 가족 1명인 목회자가 27명(23.7%), 부양 가족 2명인 목회자가 33명(28.9%), 부양 가족 3명 이상인 목회자가 18명(15.8%)이며 부양 가족별 분포 현황에 따라 산출된 직무만족 계수는 <표39>와 같다.

<표39> 부양 가족수별 직무만족 계수 비교

직무만족 결정요인	부양가족수별				평균 만족 계수
	없다	1명	2명	3명	
1.보상체계에 대한 만족도	2.60	2.49	2.39	2.48	2.49
2.교회분위기 및 목회담당업무에 대한 만족도	2.85	2.91	2.91	2.93	2.90
3.대인관계에 대한 만족도	3.27	3.40	3.41	3.44	3.38
4.사회적 인정감에 대한 만족도	3.13	3.21	3.22	3.21	3.19
5.능력개발의 기회 및 직무자체에 대한 만족도	3.40	3.42	3.43	3.43	3.42
종합평균만족 계수	3.05	3.09	3.07	3.10	3.08

<표39>에 의하면 부양 가족수별 종합평균 만족 계수는 부양 가족수

3명인 목회자가 3.10으로 가장 높았고 그 다음으로 부양 가족수 1명인 목회자가 3.09, 그 다음으로 부양 가족수 2명인 목회자가 3.07이었으며 부양 가족수가 없는 목회자가 3.05로 가장 낮았다.

직무만족 계수가 가장 높은 경우는 부양 가족수 3명인 교회의 목회자가 응답한 대인관계에 대한 만족도로 3.44를 보이고 있으며 직무만족 계수가 가장 낮은 경우는 부양 가족수 2명인 교회의 목회자가 응답한 보상체계에 대한 만족도로 2.39의 계수를 보이고 있다.

3. 分析結果의 解析

본 연구는 인천 광역시와 경기도 지역 목회자들의 직무에 대한 태도를 조사하고 이를 바탕으로 목회자의 직무만족 상태를 분석하여 직무만족 또는 불만족에 영향을 미치는 주요 요인들을 살펴보고자하는데 주된 목적이 있으며 나아가 바람직한 목회 여건을 조성하기 위한 자료로 제시하고자 한다.

본 연구의 내용을 요약하면 목회자의 정의, 목회자의 역할, 직무만족의 개념과 중요성, 직무만족과 동기부여, 직무만족의 결정요인 등을 참고문헌을 통해 이론적으로 고찰하였으며 실증적 분석을 위해 직무만족에 영향을 미치는 요인을 5개 분야로 분류하고 18개 문항으로 설문지를 작성하였다. 설문지를 작성하는데 마슬로우(Maslow)의 욕구계층이론과 허츠버그의 동기-위생요인을 기초로 하고 선행연구자료를 참고로 하였다.

조사는 1차로 인천 광역시와 경기도 지역 280개 교회를 조사자가 임의로 선정하여 총 340부의 설문지를 배포해 74부(24.7%)를 회수했으며 2차로 조사자가 선정한 45개 교회를 직접 방문하여 40부를 추가로 회수하여 총 114부를 조사분석 대상자료로 이용하였다.

본 조사는 시간척도에 의한 설문지 응답방법으로서 매우 만족하다 4점, 만족한 편이다 3점, 별로 만족하지 않는다 2점, 전혀 만족하지 않는다 1점으로 점수화하여 평균치를 분석하였으며 요인별 빈도분석(Frequencies)과 교차상관분석(Cross Tabs)을 병행해 각 요인별 평균(Means)을 산출하였고 또한 전체 목회자의 직무만족상태를 성별, 경력별, 연령별, 학력별, 직위별, 교인수별, 부양 가족수별에 따라 직무만족도는 어떤 차이가 있는지를 비교·분석하였다. 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 전체요인별 직무만족도 실태

(1) 「보상체계」에 관한 평균직무만족 계수는 2.49로 중간치(2.50)에 약간 못 미치고 있어 목회자의 직무만족 저하 요인으로 작용하고 있으며 복지후생에 대한 직무만족도 계수는 2.40으로 평균만족 계수 2.49보다 더 낮게 나타났다.

(2) 교회 분위기 및 목회 담당 업무에 대한 평균 직무만족 계수는 2.90으로 중간치(2.50)을 상회하고 있어 높은 것으로 나타났으나 교회 분위기에서 교인의 집회 출석률의 직무만족 계수는 2.20으로 18개 직무만족 결정요인중 가장 낮게 나타났으며 목회 업무를 대행할 부목회자의 유무에서도 직무만족 계수가 2.44로 중간치(2.50)에 못 미치는 것으로 나타났다.

(3) 대인관계에 대한 평균만족 계수는 3.38로 5개 선정된 요인중 가장 높은 평균직무만족 계수를 보이고 있으며 제직과의 관계에서는 평균만족 계수 3.38보다 낮은 3.24로 나타났다.

(4) 사회적 인정감에 대한 평균직무만족 계수는 3.19로 중간치(2.50)를 상회하고 있어 만족 요인으로 나타났으나 가족이나 친지로부터의 인정에서는 평균직무만족 계수 3.19보다 다소 낮은 2.98로 나타났다.

(5) 성장과 발전의 기회 및 직무자체에 대한 평균직무만족 계수는 3.42

로 나타나 중간치(2.50)를 상회하고 있으며 능력개발의 기회에 대한 직무만족 계수는 2.94로 평균직무만족 계수 3.42보다 낮았으며 목회 생활 직무자체에 대한 직무만족 계수는 3.70으로 18개 직무만족 결정요인 중 가장 높았다.

이상의 5개 선정요인과 18개 직무만족 결정요인별 직무만족도 결과에 따른 전체 목회자의 직무만족도 계수는 3.39로 나타났는데 이는 중간치(2.50)보다 상회하고 있어 비교적 높은 상태라 할 수 있다.

2) 목회자 개인별 직무만족도 비교 분석

(1) 성별 구분에 따른 인천 광역시와 경기도지역 목회자의 종합평균만족 계수가 남 목회자가 여 목회자에 비해 약간 높았으나 보상체계에서는 여 목회자가 남 목회자에 비해 상대적으로 만족한 것으로 나타났다.

(2) 경력별 구분에서는 목회 경력 6-10년 목회자의 종합평균만족 계수가 높았고 그 다음이 목회 경력 10년 이상 목회자이며 그 다음이 목회 경력 5년이하 목회자로 나타났다.

(3) 연령별 구분에서는 40대 이상 목회자의 종합평균만족 계수가 높았고 그 다음이 30대 목회자이며 그 다음이 20대 목회자로 나타났다.

(4) 학력별 구분에서는 신학대학원 졸업 목회자의 종합평균만족 계수가 높았고 그 다음이 일반대학 졸업 후 신학교 졸업 목회자이며 그 다음이 고등학교 졸업 후 신학교 졸업 목회자로 나타났다.

(5) 직위별 구분에서는 담임목회자의 종합평균만족 계수가 높았고 그 다음이 부목사이며 그 다음이 담임전도사이고 그 다음이 교육전도사로 나타났다.

(6) 교인수별 구분에서는 교인수 200명 이상 목회자의 종합평균만족 계수가 높았고 그 다음이 교인수 100-200명 교회 목회자이며 그 다음이 교

인수 50-100명이었으며 그 다음이 교인수 50명 이하인 목회자인 것으로 나타났다.

(7) 부양 가족수별 구분에서는 부양 가족수 3명인 목회자와 종합평균 만족계수가 높았고 그 다음이 부양 가족수 1명 목회자이며 그 다음이 부양 가족수 2명인 목회자이며 그 다음이 부양 가족이 없는 목회자로 나타났다.

4. 가설의 검증

1) <가설 1>은 목회자의 직무만족의 주된 요인을 목회생활 직무자체 및 동료 목회자의 관계로 설정하였는데 조사결과 목회생활 직무자체에 대한 직무만족 계수는 3.70으로 18개 직무만족 결정요인 중 가장 높았고 동료 목회자와의 관계에 대한 직무만족 계수도 3.52로 높은 것으로 분석되어 가설과 일치하고 있다. 그외에 가설에 포함되어 있지 않는 직무만족 요인으로는 교회의 분위기(심방), 목회자가 교인들에게 끼치는 영향, 목회자 집단에 대한 소속감, 교회의 분위기(설교), 교인들과의 관계, 교인이 아닌 일반인으로부터의 인정, 제직(諸職)과의 관계 등이 있었다.

2) <가설 2>는 목회자의 직무불만족요인을 사례비와 노후복지일 것으로 설정하였는데 조사결과 사례비에 대한 직무만족 계수는 2.57로 중간치(2.50)을 조금 넘고 있는데 그쳤고, 노후복지에 대한 직무만족 계수는 2.40으로 중간치(2.50)에 못미치고 있어 목회자의 직무 만족 저해요인으로 분석되어 앞의 가설과 일치하고 있음을 알 수 있다.

3) <가설 3>은 목회자의 직위별로 볼 때 담임전도사와 교육전도사는 담임목사와 부목사에 비해 직무만족도가 낮을 것이라로 설정하였는데 목

회자의 직위별 직무만족 계수를 살펴보면 담임목사 3.13, 부목사 3.11, 담임전도사 3.04, 교육전도사 3.02로 나타나 담임전도사와 교육전도사가 담임목사와 부목사에 비해 직무만족도가 낮은 것으로 분석되어 앞의 가설과 일치하고 있음을 알 수 있다.

4) <가설 4>는 교인수 50명 이내 교회의 목회자는 보상체계 및 사회적 인정감 등에서 살펴볼 때 교인수 200명 이상 교회의 목회자들에 비해 직무만족도가 낮을 것임으로 설정하였는데 먼저 보상체계에 대한 직무만족 계수를 살펴보면 교인수 50명 이하 교회 목회자가 2.31, 교인수 50-100명 이하 교회 목회자가 2.48, 교인수 100-200명 이하 교회 목회자가 2.54, 교인수 200명 이상 교회 목회자가 2.63으로 분석되었다. 사회적 인정감에 대한 직무만족 계수는 교인수 50명 이하 교회 목회자가 3.14, 교인수 50-100명 이하 교회 목회자가 3.17, 교인수 100-200명 이하 교회 목회자가 3.20, 교인수 200명 이상 교회 목회자가 3.27로 분석되었다. 분석결과는 <가설 4>와 일치하고 있음을 알 수 있다.

V. 結論 및 提言

이상의 조사 분석에서 살펴본 바와 같이 현재 인천 광역시와 경기도 지역 목회자의 직무만족도 수준은 전체적으로 비교적 높은 상태로 나타났다.

특히 18개 직무만족 결정요인 중 목회생활 직무자체에 대한 직무만족 계수가 3.70으로 가장 높았는데 이는 목회직을 하나님께로부터 부르심을 받은 천직으로 알고 사명감과 소명의식을 가지고 목회 사역에 임할 때 만족감과 보람을 느끼는 것으로 생각된다.

그러나 18개 직무만족 결정요인중 중간치(2.50)에 못 미치는 직무만족 저해 요인도 있었는데 교인의 집회 출석률과 목회 업무를 대행할 부목회자의 유·무, 그리고 노후복지 대책인 것으로 조사됐다.

한편 목회자 개인별로 전체 직무만족도를 비교하여 볼 때 성별로는 남 목회자가, 경력별로는 6-10년 사이의 목회자가, 연령별로는 남 목회자가, 학력별로는 신학대학원 졸업 목회자가, 직위별로는 담임 목회자가, 교인 수별 구분에서는 교인수 200명 이상 목회자가, 부양 가족수별 구분에서는 부양 가족이 3명인 목회자가 만족도가 높은 것으로 조사됐다.

본 연구의 조사 분석 결과가 도출된 사실을 중심으로 한국교회 목회자들에게 제안하고자 하는 방향은 다음과 같다.

① 목회자의 직무만족 저해 요인 중 첫번째 경우는 교인의 낮은 집회 출석률이었는데 주일 낮 예배외에는 주일 저녁 예배와 수요 예배, 금요철야 예배, 금요 구역 예배 등에 낮은 출석률을 보이고 있는 것으로 생각되며 제고방안으로 교회 차원의 부흥회나 사경회, 평신도 세미나, 등을 통해 모이기에 힘쓰라고 말씀하신 주님의 뜻대로 살 수 있는 성도가 되도록 교육하는 방안을 생각할 수 있으며 특히 각 교회마다 매년 여름에 3

박 4일정도 수련회를 가게 되는데 이 모임은 교인들의 호응도가 높아 많은 교인이 가족동반으로 참석하는 경우가 많으므로 이 기회를 통해 새벽기도, 가정예배 등의 중요성을 교육하는 것이 좋을 것이다. 이러한 단체 생활을 통해 교회의 소속감과 교인들간의 친교, 목회자와 교인들간의 깊이 있는 대화의 시간 등 전 교인 단합의 계기를 마련하는 것이 필요하다.

② 목회자의 직무만족 저해 요인 중 두번째 경우는 목회 업무를 대행할 부목회자가 없는 경우를 들고 있는데 주로 교인수 50인 이하 개척교회 목회자들의 어려움으로 생각된다.

제고 방안으로 목회자의 계획에 따라 인근 교회 목회자에게 미리 교회예배 인도를 부탁하는 방안이 있을 수 있으며 총회 차원에서 예배 인도와 제반업무를 대행할 목회자를 파견하는 방안을 들 수 있으며 장기적으로는 교회 차원에서 젊고 유능한 교회 청년 중 소명이 있고 독실한 성도를 목회자로 키우는 방안을 생각할 수 있다.

③ 목회자의 직무만족 저해 요인 중 세번째 경우는 보상체계를 들고 있는데 그러한 이유로는 교회의 재정 상태가 약한, 교인수 50인 이하의 개척교회 목회자의 현실적 어려움이라 생각되며 교단 총회 차원의 미자립 교회(재정 상태가 어려운 교회) 목회자 사례비 지원 대책을 강구하는 것이 필요하다고 생각된다.

또한 비교적 재정 상태가 풍부한 큰 교회에서 선교비와 미자립 교회 지원비 명목으로 일정 금액을 예비비로 지출하여 어려움을 당하는 교회에 지원하는 방안을 강구할 수 있을 것이며 이같은 방안은 한국 교회에 속한 모든 목회자가 연구하여야 할 과제라 생각한다.

參考文獻

< 國內文獻 >

- 김성준, 『목사학』(서울 : 한국기독교 교육개발원, 1979)
- 박동서, 『인사행정론』(서울 : 법문사, 1990)
- 신유근, 『조직론』(서울 : 다산출판사, 1982)
- 『조직행위론』(서울 : 다산출판사, 1984)
- 오석홍, 『조직이론』(서울 : 박영사, 1983)
- 유기종, 『조직행위론』(무역 경영사, 1983)
- 유영옥, 『행정학』(서울 : 세경사, 1987)
- 이성호, 『새성서 대사전』(서울 : 성지사, 1987)
- 이주영, 『현대목회학』(서울 : 성광문화사, 1987)
- 허철부, 『최신 조직 행정론』(서울 : 형설출판사, 1990)
-
- 김경동, “종업원의 직무 만족도 측정을 위한 두 개의 척도”『행동과학』, 제2권 제1호(서울 : 한국 행동과학연구소, 1969)
- 김용호, “심방과 목회”『목회와 신학』(서울 : 두란노서원, 90년 5월호)
- 나채윤, “바람직한 교역사상”『장신논단』 창간호(1985)
- 문희석, “구약성서의 목회자상”『복된 말씀』, 1976년 5월호
- 박용준, “그리스도 교회 교역자 사기 제고에 관한 소고”『교수 논문집』 제1권, (서울 : 대한 기독교 신학대학, 1990)
- 박종관, “국민학교 교사의 직무만족도와 학생의 학업 성취도와의 관

- 계에 관한 연구”(충남대학교 교육대학원 석사학위 논문 1988)
- 오성춘, “하나님의 종으로서의 교역자의 사명의 재이해” 『장신논단』 제2집, 1986)
- 이중일, “목회자의 정신건강에 관한 연구”(서울신학대학 대학원 석사학위논문, 1987)
- 조명숙, “국민학교 교사의 직무 만족도 분석”(이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 1988)
- 주삼환, “Herzberg의 동기·위생이론의 검증”, 『교육 행정연구』 (서울 : 성원사, 1985)
- 최락성, “종업원의 직무만족 및 직무불만족 요인에 관한 실증적 분석”(경남대학교 경영대학원 석사학위논문, 1985)
- 최희범, “변화하는 세계속에서의 목회자” 『기독교 사상』(서울 : 대한기독교출판사)

Anold B. Rhodes, The commentary of the psalm 김정준역 『시편』(서울 : 대한기독교서회, 1963)

C.A. Wise, The Meaning of Pastoral Care, 이기춘 역 『목회학개론』 (서울 : 대한기독교 출판사, 1984)

Eduard Thurneysen, Die Lehre Vonder Seelsorge, 박근원 역 『목회학원론』 (서울 : 한국신학연구소, 1975)

R.Howe, Partners in Preaching, 정장복 역, 『설교의 파트너』(서울 : 양서각, 1982)

Williams Collin, The Church, 이계준역, 『교회』(대한기독교서회, 1973)

Watchman Nee, The Ministry of God's Word, 권혁봉 역, 『말씀의 사

역자』(서울:생명의 말씀사, 1982)

< 外國文獻 >

C.G.Miskel, "Motivation in Educational Organization," Educational Administration Quarterly 1982.

D.G.Binnie, "The Relationship of Expectance Work Motivation," Selected Situational Variables and Locus of Control to Teacher Job Satisfaction(Universitv and Microfilms International, Ann Arbor, Michigan, U.S.A., 1984)

E.A.Lock, The Nature and Causes of Job Satisfaction, in M.D.Dunnette ed., Handbook of Industrial and Organizational Psychology (Chicago : Rand McNally, 1976).

Harold Koontz and Cyril O'Donnell, Management(N.Y.:McGraw-Hill, 1976):
Fremont E.Kast and James E. Rosenzweig, Organization and Management (N.Y.:McGraw-Hill, 1974)

J.P.Wanous and E.E. Lawler III, "Measurement and meaning of job satisfaction," Journal of Applied Psychology, Vol 56, No.2, 1972.

J.R. Schnerborn, Managing Organization Behavior, New York:John Wiley and Sons, 1982.

J.Tiffin and E.J. McCormick, Industrial Psychology : Englewood Cliffs: Prentice-Hall Inc, 1965.

W.K. Hoy and C.G.Miskel, Educational Administration: Theory, Research and Practice(N.Y.:Random House, 1978)

ABSTRACT

A Study on the Job Satisfaction of the Minister

Song, Guk-Chan
Major in Public Administration
Graduate School of
Public Administration
Hansung University

As we have seen in the previous verification and analysis, the present job satisfaction of ministers who work in Incheon City and Kyonggi Province was comparatively high as a whole. Especially, among 18 primary factors of job satisfaction, the coefficient about ministry life itself was the most high(3.70). This reflects that ministers feel satisfaction when they consider their job as heaven-sent mission according to God's calling and when they minister with the thought of mission and calling.

But among 18 primary factors, there were preventing factors whose coefficient were lower than half degree(2.50). Those were the low attendance rate of believer, the absence of vice-ministers, and the insufficiency of old age's welfare preparation.

Comparing personally, in the case of man minister according to sex, 6-10 years' ministered minister according to carrier, charge minister according to position, the ministers of the big church which have more than 200 attendant believers, and the ministers who have three dependent family members, the job satisfaction was high.

In the basis of the effects of this verification and analysis, I would like to suggest the guide as follows ;

① The first case of the preventing factors was the low attendance rate of believers. It seems that the attendance rate of sunday evening service, wednesday service, friday night service, and friday district meeting, except for sunday morning service, is low. Church supported revival service, biblical class, or layman's seminar are good solutions to that problem. Especially, each church has summer training course, and this course frequently accompanies family members.

So through this opportunity, we can teach the importance of early morning prayer, family worship. And through this collective life, we need to prepare the moment of the unity of the whole church members, so each member can have the feeling of belonging to church, can have intimate sharing each other, and can have conversations with ministers.

② The second case of preventing factors is the absence of vice-minister. Usually this problem is applied to the ministers of small churches with less than 50 believers. The solutions to this problem are as follows : first, we can ask neighbor minister for church service beforehand. Second, the General Assembly can dispatch ministers who is to take charge of the service leading and other works. And finally, in the views of long term, each church can train young believers who have the calling and sincere faith.

③ The third case of preventing factors is the rewards problem.

Actually the ministers of small churches with less than 50 attendant believers have sevial troubles. To solve this problem, the General Assembly can consider the plan of supporting dependent churches. And comparatively big churches could pay some amounts of preparing money to support the mission and troubled churches.

This project is the subject which all the ministers of our country must study.

< 附 錄 >

說 問 紙

안녕하십니까.

하나님 나라의 확장을 위해 수고하시는 목회자님께 주님 안에서 문안드립니다.

본 설문지는 목회자의 직무만족도에 관한 실증적 연구를 위해 작성되었습니다.

하나님이 기름부어 세우시고 맡기신 사명을 감당하시는데 직무만족도에 관한 연구 자체가 송구스럽습니다만 연구를 통해 후배들이 앞으로 목회 사역을 감당하는데 도움이 될 수 있도록 바쁘시더라도 평소에 느끼신 바를 빠짐없이 답해 주시면 감사하겠습니다.

본 설문지는 연구의 목적 이외에 다른 용도로 사용하지 않을 것으로 약속드립니다.

1995년 3월

한성대학교 행정대학원

행정학과 일반행정 전공

송 국 찬

說問紙 I

* 응답요령 : 해당번호에 ○표를 해주십시오.

- 성 별 : 남 () 여 ()
- 목회경력 : 5년 이하 () 6년-10년 ()
10년 이상 ()
- 연 령 별 : 20대 () 30대 () 40대 이상 ()
- 학 령 별 : 고등학교 졸업 후 신학교 졸업 ()
일반대학 졸업 후 신학교 졸업 ()
신학대학원 졸업 ()
- 직 위 별 : 담임목사 () 부목사 ()
담임전도사 () 교육전도사 ()
- 교인수별 : 50명 이하 () 50-100명 ()
100-200명 () 200명 이상 ()
- 부양 가족수별 : 없다 () 1명 ()
2명 () 3명 ()

說問紙 II

※ 다음 사항을 잘 읽으시고 해당번호에 V표를 해주시기 바랍니다.

1. 목회자의 사례비나 교육비 등 목회자 생활에 대한 지원대책이 만족스럽다고 생각하십니까?

- ① 매우 만족하다. ② 만족한 편이다.
③ 별로 만족하지 않는다. ④ 전혀 만족하지 않는다.

2. 목회자의 노후대책(연금이나 특별적립금 등)이 만족스럽다고 생각하십니까?

- ① 매우 만족하다. ② 만족한 편이다.
③ 별로 만족하지 않는다. ④ 전혀 만족하지 않는다.

3. 목회에 필요한 자료나 도서, 교회시설(강단 마이크, 찬양악기 등)은 목회사역을 효과적으로 할 수 있는 제반여건으로 충분하다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다. ② 그런 편이다.
③ 별로 그렇지 않다. ④ 전혀 그렇지 않다.

4. 목회자가 심방할 때 교인들은 성의있게 준비하고 목회자를 받든다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다. ② 그런 편이다.
③ 별로 그렇지 않다. ④ 전혀 그렇지 않다.

5. 목회자가 설교할 때 교인들의 반응은 주의산만 없이 목회자를 주목하며 경청하여 목회자가 더 힘있게 설교할 수 있는 분위기라고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다. ② 그런 편이다.
③ 별로 그렇지 않다. ④ 전혀 그렇지 않다.

6. 목회자가 타교회 집회 인도 초청이나 목회 세미나 혹은 개인적인 사정으로 교회를 비울 때 목회 업무를 대행할 부목회자가 있어 안심하고 다녀오십니까?

- ① 매우 그렇다. ② 그런 편이다.
③ 별로 그렇지 않다. ④ 전혀 그렇지 않다.

7. 목회자가 때로는 바빠서 교회의 각 기관에 꼭 참석하지 않아도 교회의 각기관의 원활한 활동이 이루어 진다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다. ② 그런 편이다.
③ 별로 그렇지 않다. ④ 전혀 그렇지 않다.

8. 교인들이 매 집회(새벽, 주일 낮, 주일 밤, 수요일, 성경공부 등)에 잘 참석한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다. ② 그런 편이다.
③ 별로 그렇지 않다. ④ 전혀 그렇지 않다.

9. 목회자가 혹 어려움을 당할 때 제직들이 목회자를 위해 기도하고 힘이 되고자 노력한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다. ② 그런 편이다.
③ 별로 그렇지 않다. ④ 전혀 그렇지 않다.

10. 동료 목회자(담임목사, 부목사, 전도사 등)들과의 우호적이고 협조적인 대인관계가 만족스럽다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다. ② 그런 편이다.
- ③ 별로 그렇지 않다. ④ 전혀 그렇지 않다.

11. 중요한 교회일에서 목회자가 결정을 내리게 될 때 교인들이 잘 따라주는 편입니까?

- ① 매우 그렇다. ② 그런 편이다.
- ③ 별로 그렇지 않다. ④ 전혀 그렇지 않다.

12. 목회자 집단에 대해 강한 소속감을 느끼고 계십니까?

- ① 매우 그렇다. ② 그런 편이다.
- ③ 별로 그렇지 않다. ④ 전혀 그렇지 않다.

13. 목회 사역이 가족이나 친지로부터 인정을 받고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다. ② 그런 편이다.
- ③ 별로 그렇지 않다. ④ 전혀 그렇지 않다.

14. 교인이 아닌 일반인도 목회자에 대해 존경심을 가지고 있으며 친근감을 가지고 접근하려고 한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다. ② 그런 편이다.
- ③ 별로 그렇지 않다. ④ 전혀 그렇지 않다.

15. 지역사회의 중요한 행사나 지역유지들의 모임에 초청되는 예가 자주 있습니까?

- ① 매우 그렇다. ② 그런 편이다.
- ③ 별로 그렇지 않다. ④ 전혀 그렇지 않다.

16. 보다 폭넓은 목회 사역을 위해 교회에서 성장과 발전의 기회를 제공하는데 대해 매우 만족하십니까?

- ① 매우 만족한다. ② 만족한 편이다.
- ③ 별로 만족하지 않는다. ④ 전혀 만족하지 않는다.

17. 목회 사역이 때로는 힘들어도 주님의 부름을 받아 목회자가 되었다는 사명감으로 목회 사역을 감당할 때 깊은 만족을 느끼십니까?

- ① 매우 만족한다. ② 만족한 편이다.
- ③ 별로 만족하지 않는다. ④ 전혀 만족하지 않는다.

18. 목회자가 정성껏 준비한 설교에 깊은 감동(온혜)를 느끼고 말씀대로 실천하려고 노력하는 모습을 발견할 때 깊은 만족을 느끼십니까?

- ① 매우 만족한다. ② 만족한 편이다.
- ③ 별로 만족하지 않는다. ④ 전혀 만족하지 않는다.

... 수고하셨습니다 ...