碩 士 學 位 論 文
指導敎授 金 璟 培

初等敎師의 自律性에 대한 認識과 職務滿足度에 관한 硏究

A Study on the Perception of Autonomy and the Degree of Job Satisfaction in the Primary School Teacher.

1995年2月 日

漢城大學校 行政大學院
敎育行政學科
敎育行政專攻
白 承 益

碩 士 學 位 論 文
指導敎授 金 璟 培

初等敎師의 自律性에 대한 認識과 職務滿足度에 관한 硏究

A Study on the Perception of Autonomy and the Degree of Job Satisfaction in the Primary School Teacher.

위 論文을 敎育學 碩士學位論文으로 提出함

1 9 9 4 年 11 月 日

漢城大學校 行政大學院

敎 育 行 政 學 科

敎 育 行 政 專 攻

白 承 益

白承益의 敎育學 碩士學位 論文을 認准함

1994年 12 月 日

審査 委員長 曺 奎 燦

審 査 委 員 李 容 傑

審 査 委 員 金 喆 培

目　次

Ⅰ. 緖　　論 1

1.硏究의 必要性 1

2. 硏究의 目的 2

3.　硏究의 內容 3

4. 硏究의 制限點 3

Ⅱ. 理論的 背景 4

1. 敎職의 一般的 特性 4

1) 敎職의 意義 4

2) 敎職의 特性 5

3) 敎職의 專門性 7

2. 敎職의 自律性 12

1) 自律性의 意味 12

2)　自律性의 특성 13

3. 職務 滿足에 關한 考察 16

1) 職務 滿足의 槪念 16

2) 職務滿足의 重要性 18

3) 職務 滿足 要因 19

4) 初等敎師의 職務 滿足 25

4. 先行硏究의 分析 27

Ⅲ. 硏究의 方 法 30

1.硏究의 對象및 標集 30

2. 道 具 30

Ⅳ 結果 및 解釋 33

1. 敎師의 自律性 認識의 差異 檢證 33

2. 敎師의 職務滿足度의 差異 檢證 37

3. 敎師의 自律性과 職務滿足度의 相關關係 54

Ⅴ. 要 約 및 結 論 56

1. 要 約 56

2. 結 論 57

參考文獻 60

<附 錄> 63

ABSTRACT 68

表目次

<표 1> 위생요인과 동기요인 24

<표 2 > 교사의 직무만족 측정요인 및 정의 27

<표 3 > 자율성의 하위변인 31

<표 4 > 영역별 직무만족의 측정에 관한 문항 32

<표 5 > 성별에 따른 자율성의 차이 검증 33

<표 6 > 교사의 연령별에 따른 자율성의 차이 검증 34

<표6-1 > 교사의 연령별에 따른 자율성의 평균과 표준편차 34

<표 7 > 설립별에 따른 자율성의 차이 검증 35

<표8-1 > 교사의 경력별에 따른 자율성의 평균과 표준편차 36

<표 9 > 교사의 성별에 따른 인간관계의 차이 검증 37

<표 10 > 교사의 연령별에 따른 인간관계 차이 검증 38

<표 11 > 설립별에 따른 인간관계의 차이 검증 39

<표 12 > 교사의 경력별에 따른 인간관계의 차이 검증 40

<표12-1> 교사의 경력별에 따른 인간관계의 평균과 표준편차 40

<표 13 > 교사의 성별에 따른 근무조건의 차이 검증 41

<표 14 > 교사의 연령별에 따른 근무조건 차이 검증 42

<표14-1> 교사의 연령별에 따른 근무조건의 평균과 표준편차 42

<표 15 > 설립별에 따른 근무조건의 차이 검증 43

<표 16 > 교사의 경력별에 따른 근무조건의 차이 검증 44

<표16-1> 교사의 경력별에 따른 근무조건의 평균과 표준편차 44

<표 17> 교사의 성별에 따른 직무조건의 차이 검증 45

<표 18> 교사의 연령별에 따른 직무조건 차이 검증 45
<표18-1> 교사의 연령별에 따른 직무조건의 평균과 표준편차 46
<표 19> 설립별에 따른 직무조건의 차이 검증 46
<표 20> 교사의 경력별에 따른 직무조건의 차이 검증 47
<표20-1> 교사의 경력별에 따른 직무조건의 평균과 표준편차 47
<표 21> 교사의 성별에 따른 보상체제의 차이 검증 48
<표 22> 교사의 연령별에 따른 보상체제의 차이 검증 48
<표 22-1> 교사의 연령별에 따른 보상체제의 평균과 표준편차 48
<표 23> 설립별에 따른 보상체제의 차이 검증 49
<표 24> 교사의 경력별에 따른 보상체제의 차이 검증 49
<표 24-1> 교사의 경력별에 따른 보상체제의 평균과 표준편차 50
<표 25> 교사의 성별에 따른 행정체제의 차이 검증 51
<표 26> 교사의 연령별에 따른 행정체제 차이 검증 52
<표26-1> 교사의 연령별에 따른 행정체제의 평균과 표준편차 52
<표 27> 설립별에 따른 행정체제의 차이 검증 53
<표 28> 교사의 경력별에 따른 행정체제의 차이 검증 53
<표28-1> 교사의 경력별에 따른 행정체제의 평균과 표준편차 54
<표 29> 교사의 자율성과 직무만족의 상관관계 54

圖目次

<그림 1> Maslow의 욕구 계층 20

<그림 2> Maslow 이론과 Herzberg 이론의 비교 24

Ⅰ. 緖　　論

1.硏究의 必要性

오늘날 과학기술의 급속한 발전으로 지식의 양은 폭발적으로 증가하고 있으며 교육도 양적 질적으로 발전하고 있다. 우리 사회도 과학기술의 발달로 고도의 산업 사회로 들어서고 있으며 사회구조의 변화 또한 복잡한 선진 산업 사회의 구조와 같은 양상을 띠고 있어, 이에 대처해야 할 교육의 역할이 절실하게 요청되고 있다.

이러한 현실 속에서 교육의 중추적인 역할을 담당하는 것이 학교교육이므로 그 역할이 점점 중요하게 인식되고 있다. 그러나 급속한 사회 변화 속에서 학교는 계속 팽창하는 많은 지식을 학생에게 더 이상 모두 가르칠 수 없게 되었고 이에 따라 학교는 지식과 기술을 효과있게 습득하고 올바르게 사용할 수 있는 능력을 갖도록 하는데 중점을 두게 되었다. 그리고 급변하는 미래를 슬기롭게 대처해 나갈 수 있는 학생을 육성하기 위해서는 다양한 교육 방법이 개발되고 제공되어서 학생의 개성과 창의성을 최대한 신장시키는 것이 시급한 현실로 대두되고 있다. 이러한 현실적 교육 문제를 해결하기 위해서는 민주적이고 개방적인 교육체제 내에서 학생은 물론 교사와 교육 행정가 등 모든 교육계 종사자에게 자율성이 보장되는 환경이 제공되어져야 한다는 것이 중요한 연구 과제로 대두되었다.

흔히 '교육의 질은 교사의 질을 능가하지 못한다.' 는 말이나 '교사는 교육의 성패, 즉 인간의 미래를 결정하는 중추적인 요소이다.' 1)

---

1)이병진: 『교직론』, 김병성 외, 교육학 총론(서울: 양서운, 1992), p. 447.

는 말 등은 바로 교육에서 교사의 역할이 중요하다는 것을 뒷받침하고 있다. 그러나 아무리 교육의 성패가 교사에게 달려있다 해도 교육을 담당하고 있는 교사들의 바람직한 교육활동이 없이는 양질의 교육이 이루어질 수 없는 것이다.

또한 교사들은 학교 조직의 목적을 달성하기 위한 중요한 기능을 담당하고 있어, 자율성이 보장되어 교직에 대한 직무 만족을 느낄 수 있어야만 소기의 교육성과를 실현 할 수 있을 것이다.

여기서 직무 만족이란 교사가 역할을 수행하는 과정에서 자아실현의 기회를 풍부히 얻고 자기의 능력을 충분히 발휘할 수 있는 여건이 조성되어 직무에 대한 욕구가 충족되는 상태라고 말할 수 있으며, 이러한 여건 속에서 교사들이 확고한 교육적 신념을 가지고 자율적으로 직무활동을 해 나아갈 때 우리는 소기의 교육성과를 기대할 수 있을 것이다.

따라서 학교조직 내에서 교사들의 자율성과 직무만족은 그들의 사기앙양과 직무활동에 많은 영향을 미친다.

그러므로 본 연구는 학교 조직에 있어서 교사들이 갖는 자율성의 인식 정도가 그들의 직무 만족에 어느 정도 영향을 미치는가를 구명하고, 교사의 자율성에 대한 인식도와 직무만족에 대한 하위변인과의 관계를 밝혀 교육현장 활동과 직무수행에 도움주어 건전한 풍토 조성에 기여하는데 매우 필요하다는 인식에서 추진되었다.

2. 硏究의 目的

교육 현장에서 교사가 자율성에 대해 어느 정도 인식하고 있는가에

대한 인식도를 알아보고, 교직에 대한 직무 만족의 정도를 밝혀 건전한 교육활동과 올바른 교육 풍토 조성에 기여하고자 하는데 본 연구의 목적이 있으며 구체적인 연구의 내용은 다음과 같다.

3. 硏究의 內容

1) 학교 집단에 있어서 교사의 배경 변인(성별,연령별,근무지별,교직 경력별)에 따라 자율성에 대한 인식의 정도를 알아본다.

2) 교사의 배경 변인(성별,연령별,근무지별,교직 경력별)에 따라 교직에 대한 직무 만족의 인식의 정도를 알아본다.

3) 교사의 자율성 인식도와 직무만족과의 상관관계를 알아본다.

4. 硏究의 制限点

본 논문은 질문지를 통한 조사 방법으로 그 조사 대상을 서울 시내 근무하는 일부 초등교사에 한하므로서 나타난 결과를 교육계 전체에 일반화하여 해석하는데는 한계가 있다.

Ⅱ. 理論的 背景

1. 敎職의 一般的 特性

1) 敎職의 意義

사람들은 생활을 영위하기 위하여 수많은 직업에 종사하고 있으며, 산업이 발달하고 사회가 분화될수록 직업의 종류는 다양하게 된다.[2]직업이란 생계를 위한 수단인 동시에 생명 유지의 원천이라 생각한다면 사람은 누구나 자기의 직업을 소홀히 할 수는 없는 것이다. 어느 직업에 종사하든 직업인으로서 그 직업에 대한 가치관과 일에 임하는 정신적 자세가 중요한 것이다. 사람을 가르치는 일을 주업으로 하는 교직에서는 단순히 생활 수단이라는 직업의 관념을 떠나 남다른 정신 자세와 신념을 갖고 자기의 맡은 일에 충실할 때 교직의 신성함을 이해하게 되며 교육의 성과를 기대할 수 있을 것이다.

원래 교직은 학교 교육제도의 출현과 함께 생긴 것으로 학교 제도는 교육 기능을 전문적으로 담당하는 사회의 하위 체제이다. 따라서 오늘날과 같은 학교 교육제도는 산업화의 과정을 통하여 사회의 구조가 복잡하게 분화된 결과로서 생긴 것으로, 19세기 후반에 이르러 비로소 정비된 것이다.

교직의 대상은 인간으로, 인간의 성장이 그 목표인 것이다. 교육은 미성숙하고 불완전한 인간을 만족스러운, 성숙한 상태로 변화시키려고 하는 노력이다. 그것은 지식과 사고력의 증가일 수도 있으며 정신적 가치를 귀중하게 여기는 태도와 가치관의 변화일 수도 있다.

---

2) 이형행, 『교육학 개론』(서울: 양서원, 1989), pp. 351-352.

그러므로 교직은 인간이 언제나 하나의 궁극적인 가치와 목적으로서 고찰되어야 하며 어떤 목적을 달성하기 위한 수단으로 취급되어서는 안되는 것이며, 또한 목적이 달성되는 그 과정이 비민주적이거나 비인간적이 되어서는 안 될 것이다. 그래서 교직에서는 통속적인 평범한 직업 관념을 버리고 직업에 대한 자세와 신념을 갖고 직무에 충실할 때 교육의 높은 성과를 기대할 수 있다.[3]고 하였다.

2) 教職의 特性

교직이 다른 일반적인 직업에 비하여 특이한 점을 찾는다면 다음과 같은 것을 지적할 수 있다.

첫째, 교직은 사람을 대상으로 하는 직업이다.[4] 기사는 기계를 상대로 일을 하며, 목공은 나무를 다루고, 농부는 자연 환경과 곡식을 상대로 하지만, 교사는 어디까지나 사람을 대상으로 하는 직업이다. 사람을 대상으로 하는 직업이 교사만은 아니다. 법률가, 예술가, 의사 또는 서비스업에 종사하는 사람도 그 대상은 사람들이라고 할 수 있다.

그러나 그런 사람들이 대상으로 하는 사람의 경우는 인간 자체의 성장이나 교육을 주 대상으로 하기보다는 인간의 신체나 정신적 기능의 어느 일부분만을 다루는 것이다.

교육에서 교사가 대상으로 하는 인간이란 사람의 어느 부분적 기능만을 말하는 것이 아니고 전인적 요소로서 지적, 정신적, 신체적, 사회적, 정서적 분야를 대상으로 한다.

따라서 교사는 단순히 지식 내용만을 전달하고 가르치는 직업인이 아니라 인간의 전인적인 요소인 지적,정신적,신체적,사회적,정서적 분야

---

3) 남억우(외), 『교사론』(서울:교육 출판사, 1989), pp. 38-39.

4) 김봉수, 『교사와 초등교육』(서울형설출판사, 1986), pp. 13-14.

의 변화 발전을 가져오도록 하여 조화로운 전인적 인격 형성을 할 수 있도록 조장하여 주는 조장자이다.

둘째, 교직은 주로 사람의 정신생활을 대상으로 하는 직업이다.

의료직도 사람을 상대로 하지만 주로 신체적 치료면이 주종을 이루고 있다. 교직에서 교사는 피교육자의 신체적 건강과 발달에도 관심을 갖지만 그의 주된 목적은 정신적 과정과 생활 면이다.

셋째, 교직은 미성숙자를 대상으로 하는 직업이다. 사회생활에 아직 익숙하지 못하거나 성장, 발달 과정에 있는 미성숙자를 대상으로 하는 것이 특징이다. 교육의 주된 대상은 미성숙자를 상대로 기성세대가 성장하는 세대에게 누적되어 온 문화유산이나 가치관 또는 생활양식이나 정보를 계획적으로 전달하고 가르쳐서 적응 능력을 길러 주고, 나아가 미래에 대한 지향성을 가지도록 지도해 주고 선도하는 일은 교직 이외의 다른 전문직에서는 찾아볼 수 없는 것이다. 교사는 주어진 현재의 미성숙자인 아동이나 학생으로 하여금 바람직하고 이상적인 인간으로 성장 발달해 나가도록 교육하는 일이 주요 업무로서 훌륭한 인간상을 길러 내는 것을 이상으로 삼는 직업인이다.[5)]

넷째, 교직은 봉사직이다. 교사도 직업의 한 종류임에는 틀림없다. 따라서 교직도 다른 직업이 갖는 의.식.주 해결의 한 수단임에는 틀림없다. 그러나 교직은 전문직(profession)으로서 봉사직을 뜻하며 다른 여러 가지 전문직에 비하여 봉사직의 사명을 더욱 필요로 하는 전문직이다.

그러므로 교육자의 사명은 어디까지나 봉사에 있는 것이지 결코 영리나 물질적 보수를 얻는 자체에 목적을 둔 직업은 아니다.

교사도 인간이며 경제적인 생활을 무시할 수는 없지만 그렇다고 물

---

5) 김봉수, 『전게서』, pp. 14 - 15.

질적 보수나 경제적인 족건이 교육의 궁극적인 목적이 된다면 교육으 순수한 목적은 이룩될 수 없을 것이다.그렇다고 교직이 개인의 조건이나 물욕을 채우기 위한 노동이 될 수는 없는 것이다. 그러므로 흔히 교직을 가리켜 성직이라고 말하며 성직은 곧 인류와 사회에 대한 봉사직이며 희생을 감수해 나가는 직업이기도 하다.

다섯째, 교직은 국가와 민족에 대하여 지대한 영향을 주는 공적 사업이다.교직은 개인적으로 볼 때에는 피교육자와 친근한 사적인 관계이며, 사회적 입장에서 보면 국가나 만족의 장래에 대하여 지대한 영향을 미치는 공적 사업인 것이다.[6]

그래서 교직은 민족과 국가의 운명과 밀접한 관계를 가지는 전문직이라는 것이다.한편 교직은 사회 진보에 있어 중대한 역할을 맡아야 하는 직업이다.

교사는 인류가 이룩해 놓은 문화유산을 다음 세대에 전달해야 할 임무를 가지고 있는 동시에 문화 창달의 주역으로 활동해야 하며 발전된 사회 건설에 주동적 역할을 해야 할 사명을 가진다..

그러므로 교직은 현상 유지에 급급하는 보수적,소극적 자세가 아니라 미래를 위한 사회 개척과 사회 진보를 위하여 선도적 입장에서 힘써야 할 성격의 직종이다.

3) 敎職의 專門性

(1) 專門職의 特性

한 직업을 전문직(profession), 혹은 범속직(occupation)으로 구분하기는 어렵다. 왜냐하면 이는 어떠한 절대적 기준이 있는 것이 아니라 상

---

6)김봉수, 『전게서』, p. 16.

대적인 평가의 결과로서 결정되기 때문이다. 즉 모든 직업은 전문직, 범속직의 연속선상에서 어떤 위치에 있느냐에 따라 직업의 지위가 결정되는 것이다.

강봉규는 전문직과 범속직의 특성을 전문직은 고도의 이론적 배경이 필요하고 계속적인 연구에 의해 능력이 신장되며, 승급은 실력본위를 취하고 국가나 공인단체에서 자격을 수여하는 반면, 범속직은 직무수행에 있어서 이론적 훈련이 필요없으며 경험 숙달에 의해 능력이 신장되며 자격기준이 애매하고 승급은 연공제를 취하고 있다고 하였다.[7]

한편 정원식은 전문직의 특성은 ①고도의 지적 능력과 장기간의 교육 ②봉사 지향성 ③자율성과 책임 ④직업 윤리 의식 ⑤사회적 책임이라고 하였고,[8] 차경수는 전문직의 특성을 ①고도의 기술과 지적 노력 ② 장기간의 학교교육 ③ 지식과 경험을 바탕으로한 봉사나 충고 ④전통적으로 내려오는 집단적 위신 ⑤상업주의에 대한 저항이라고 하였다.[9]

한편 E. Hoyle은 ①본질적인 사회 봉사의 수행 ②조직적인 지식의 체계를 근거로 한 행위 ③장기간의 학문적이며 실제적인 훈련 ④높은 자율성 ⑤윤리 규정 ⑥부단한 교육을 통한 계속적인 성장이라고 하였다.[10]

이상에서 살펴본 봐와 같이 전문직이란 범속직에 비해 직무 수행에 있어 고도의 지식, 높은 자질 교육 및 훈련이 필요하며 사회적으로 봉사성과 윤리성이 강조되고 내적으로는 고도의 자율성과 책무성이 요구되는 직업이다.

---

7) 강봉규, 교육학개론 (서울: 종각출판사. 1985), p. 203.

8) 정원식, 『교육학 개론』, (서울:교육 과학사, 1984), p. 361.

9) 차경수, 『현대인을 위한 교육』 (서울:지학사, 1985), pp. 139 - 140.

10) E. Hoyle, The role of teacher, 안성원(역), 『교사의 역할』 (서울:배영사, 1981), p. 100.

(2) 敎職의 專門性

교직은 교원들이 종사하는 하나의 직업이다. 이 직업이 어떤 직업이냐 하는 것은 이직업을 어떠한 관점과 입장에서 보느냐에 따라 그 성격이 달라질 수가 있다. 어떤 집단이 교직을 어떻게 지각하고 기개하고 인식하느냐에 따라 그 본직을 달리하는 것을 교직관이라고 한다.이 교직관은 교원 자신과 학생과 학부모와 학교정가들이 교직을 어떻게 지각하고 그것에 대해 어떠한 태도와 가치관을 갖느냐에 따라 달라질 수가 있다. 그래서 교육에 관련되는 모든 집단의 구성원들이 교직에 대해 건실하고 바른 교직관을 갖는다는 것이 교육발전을 위해 매우 중요하다고 하겠다.

오늘날 우리 사회에서 볼 수 있는 교직관으로는 성직관, 노동직관. 전문직관 들이 있다. 성직관의 입장에서 보면 교직은 범속적 직업과 다르다. 범속직은 물직적 이득이나 권력에 관심을 크게 갖는 데 비해 성직은 소명의식을 가지고 성스러운 정신적 보상에 더 큰 관심을 가져야 한다고 믿는다. 따라서 이러한 입장에서 교직을 볼 때 교사는 물질적 처우 개선이나 좋은 자리로의 승진과 같은 세속적인 것에 속박받지 말고 오로지 끝없는 사랑과 봉사, 헌신적 희생으로서 사명감을 갖고 인간의 영혼과 정신을 다루어야 한다고 본다. 이러한 관점에서 보면 오늘날의 많은 교사들은 지나치게 세속적이고 때로는 타락되어 있다고 생각할 수도 있을 것이다.

다음으로 교직은 다른 범속직과 다를 바가 없다는 입장에서 노동관으로 보기도 한다. 이 관점에서 보면 교직은 정신적 노동을 제공하고 그 대가로 상당한 보수를 요구할 수가 있고, 또 근무 조건도 개선되어야 한다고 믿는다. 이 입장에서는 교원의 권리가 보장되어야 하고 여의

치 못할 때는 노동조합도 결성되어야 하고 이를 통해 단체 행동권까지도 행사될 수 있어야 한다고 생각하고 있다. 이러한 생각은 우리나라에서 보다는 미국이나 일본에서 교원조합을 통해 나타남을 볼 수 있다.

끝으로 교직은 성직도 노동직도 아니라는 입장이면서 이 두 관심을 통합한 관점이 전문직이라고 말할수 있다.교직을 전문직으로 보는 입장에서는 교직이 지적 봉사정신에 입각하여 사명감, 자율성,윤리성을 유지하면서 교원의 권리를 신장하고 경제적 및 사회적 지위를 향상시키기 위하여 필요에 따라 교직 단체를 구성하는 것이 인정되 있다.

이처럼 우리 사회에서 이 세가지 유형의 교직관이 실제로 개개인의 관점과 기대에 따라 다르게 강조되기도 하지만 일반적으로 교직을 전문직으로 규정하려는 견해는 광범위하게 받아들여지고 있다. 대표적으로 대한 교육 연합회는 교직이 전문직으로서 그 전문성을 지녀야 한다고 믿고 있다.이러한 관점은 교직이 고도의 지성을 필요로 하는 정신적 활동이며 장기간에 걸친 교육과 훈련을 받지 않고서는 그 교직에 종사할 수 없다는 점과 교직이 의사직과 변호사직 같은 전문직과 마찬가지로 고도의 자율성과 사회적 책임성을 아울러 지녀야 한다고 믿는 데 근거하고 있다.[11]

또 ILO와 UNESCO가 공동작성하여 유네스코 특별 회에서 채택된 바 있는 교원의 지위에 관한 권고는 그 기본 원칙의 하나로 전문성에 관하여 선언하고 있다.[12] 이 권고에 따르면 교육은 전문직으로 간주되어야 하며, 그것은 엄격하고도 계속적인 연구를 통하여 습득 유지되는

---

11) 서울특별시교육위원회 『교직과 사도』,(서울: 서울특별시교육위원회,1983), pp.145 - 146.

12) 대한교육연합회, 『교원의 지위에 관한 권고』,(서울: 대한교육연합회.1971), p.11.

전문지식과 전문화된 기술을 필요로 하는 공공적 업무의 하나라고 보고 있다.

박용헌은 ①가르치는 과목에 대한 전문지식과 ②학생을 이해하고 학습 효과를 높일 수 있는 지식과 기술 ③ 이를 평가하는 전문직적 평가 지식과 기술이 필요하므로 교직은 전문직이라 하였으며,[13] 정범모는 교직자는 인간 관계자이며 인간사회 개조자이기 때문에 교사의 자질은 다른 어느 직업에서보다도 특수한 전문직 훈련을 필요로 한다고 하였다.[14] 또한 정우현은 교사는 교육한다는 것 즉, 가르치는 일에 대해서 타직에 추종하지 못하는 전문성을 길러야 하고 학생의 수준에 맞는 지도 능력을 소유하고 맡은 과목에 대한 자질이 뛰어나야 한다고[15] 하면서 교직의 전문직화를 주장하고 있다. 그러나 현실적으로 우리 일선 교육 현장에서 교직이 얼마나 전문직화 하고 있는 가를 고찰하여 볼 때 정범모는 교직이 어느 정도의 전문직 특성을 구비하고는 있지만 현실적으로는 범속직에 가깝다고 주장하면서 교사 양성, 자격 규정, 봉급 정책 등에 있어서 교직의 전문직화가 시급하다고 하였다.[16]

이상을 통하여 교직은 전문직의 형식적 특성을 구비하고 있음에도 불구하고 교사의 의식구조, 자율성, 전문지식 및 지도 기술 등에서 미흡한 점이 많으며 보다 높은 수준의 교직 전문화를 위한 부단한 노력이 필요하다는 것을 알 수 있다.

---

13) 박용헌, 『학교 사회』 (서울 : 배영사, 1985), p. 19.
14) 정범모, 『교직과 교사』 (서울: 현대교육총서 출판사, 1986), p. 25.
15) 정우현, 『현대교사론』, (서울: 배영사1987), pp. 30-31.
16) 정범모, 『상게서』, pp. 23-24.

2. 教職의 自律性

1) 自律性의 意味

자율이란 자기 규율이요 자기 통제를 의미한다. 자율은 자신의 행위를 지배하는 규범이나 규제를 자유의지로 선택, 결정하고 그것을 실천하며 스스로 통제한다는 개념이다. 즉 외부로부터의 부당한 간섭을 받지 않고 합목적적으로 재량권을 행사하되 이에 따르는 책임을 지는 것이다. 그러므로 자율에는 스스로 다스릴 수 있는 능력과 책임 의식이 전제된다.[17]

김종철은 자율은 세 가지 밀접히 관련되어 있는 뜻을 내포하고 있다고 한다.첫째로, 자율은 자기 결정을 의미한다. 개인과 집단을 막론하고 스스로의 뜻에 따라서 결정한다는 것이다.둘째로, 자율은 자기 책임을 의미한다. 이는 자기 스스로 결정하여 스스로 행한 일의 결과에 대하여 스스로 책임지는 것을 의미한다. 셋째로, 자율은 자기 규율 내지 자기 통제를 의미한다. 이는 스스로 결정한다고 할 때 아무렇게나 되는대로 결정하는 것이 아니고 어떠한 목적과 가치를 실현하기 위해서 결정하는 것이고 그와 같은 결정을 실현할 수 있는 수단과 방법을 구체적인 상황 속에서 생각하면서 결정하는 것이 되어야 한다는 것이다.[18]

그런데 자율성은 전문직일수록 더욱 요구된다. 일반적인 직업에 있어서는 의사 결정권이 감독자나 상부 기관의 운영자에게 있고 직업에 종사하고 있는 사람들은 극히 제약된 한도에서 의사를 결정할 수 있는 권한이 부여되고 있다. 그러나 전문직에서 일하는 사람들은 직무 수행

---

17) 정찬영, 『교육행정의 자율화 방안』, 교육 개발, 제 9 권, 제 4 호, (1987). pp. 31-32.

18) 김종철, 『교육행정의 이론과 실제』, (서울: 교학사, 1970), p. 30.

에 대한 의사 반영이 보다 크게 허용된다. 그것은 전문직이 고도의 특유한 지식이나 기능을 필요로 하고 매우 다양한 문제를 다양한 입장에서 해석하여야 되는 것으로 여겨지기 때문이다.

2) 自律性의 특성

교직의 자율성에 대해서 논할 때는 교사의 자율성을 중심이 된다.

이에 대해서 정우현은 의사의 경우는 환자를 치료하기 위하여 자기의 전문성이 허락하는 한, 자유로이 진단할 수 있고 처방을 내릴 수 있으며 또 치료할 수 있는 것과 마찬가지로 교사도 자신의 교육철학에 의하여 학생을 이해하고 학생을 가르치며 학생을 평가할 수 있는 자율성이 요구된다.[19]

이종재는 교직을 전문직 특성에 비추어 전문직이라고 규정한다면, 그것을 수행하는 교사는 그 직업활동에 있어서 권위를 인정받아야 할 것이다.그권위는 교사가 교과에 대한 지식과 탐구와 판단의 능력을 소유하였기 때문에 인정되는 것으로 그것의 핵심은 자율성이라고 할 수 있다고 하였다.[20]

교원의 교육활동 과정에서 자율성을 가져야 한다는 것은 교육의 내용과방법을 판단, 선택할 권리를 뜻한다고 하겠다.이러한 판단과 선택은 고도의 창의성을 전제로 하기 때문에 교원도 학문의 자유를 누려야하며 교원의 전문적 판단과 선택은 어떠한 제재나 간섭을 받을 수 없다.

교원의 자율성은 헌법이나 교육법 등에 명문으로 규정되 있기는 하다. 즉, 헌법 제 29조 4항에 의하면 교육의 자주성, 전문성 및 정치적 중립성은 법률이 정하는 바에 따라 보장된다. 또한 교육법 제 14조 1항에 국가

---

19) 정우현, 『전게서』, PP. 107-108.

20) 서울특별시교육위원회, 『교직과 사도』, (서울: 서울특별시교육위원회, 1983), P. 105.

와 지방자치단체는 교육의 자주성을 확보하여야 한다고 규정되어 있다. 이러한 법적인 규정은 교육의 과정상에서 교육자의 활동이 자유로와야하고 창의적으로 교육활동을 수행할 것을 강조한 것으로 볼 수 있다

그러나, 실제적으로 교사의 자율성은 여러가지 측면에서 많은 제약을 받고 있다고 하겠다. 우선, 헌법과 교육법의 하위 법규나 시행령, 규정 등을 검토해보면 교사는 창의성을 발휘하여 교육내용에 대한 판단과 선택을 할 위치에 놓여 있지 않음을 알 수 있다. 또한 학부모의 간섭 사례가 빈번하게 제기된다 든지 획일적인 지시 및 통제가 가해지고 있는 교육행정의 운영이라든지 사립학교에서의 재단의 작용 등을 통해서도 교육의 자율성이 침해되고 있음을 알 수 있다.

그런데, 교육이라는 전문적 활동의 수행을 위해서 요구되는 자율성은 법적, 제도적인 보장에 의해서만 확보되는 것은 아니다. 즉, 전문직상의 권리인 자율성은 전문직상의 의무를 제대로 수행할 때에 확보되는 것이라고 할 수 있다. 교사는 이러한 이유에서 고도의 자율성을 행사할 수 있는 엄격한 표준을 유지해야 할 의무, 계속 연수해야 할 의무, 스스로 행동을 규율할 기준을 만들 의무를 지게 된다. 따라서 자율성의 신장을 위해서 교사들 스스로가 전문적인 직무수행에 있어서 최고의 가능한 수준에 이르도록 노력해야 할 것이다. 이러한 교사들 스스로의 노력은 자율성이 발휘될 수 있는 제도적인 여건의 마련에 못지 않은 매우 중요한 것이라고 하겠다.

그다음은 교육경영이란 측면에서 자율성을 살펴보자 교육경영을 학자에 따라 달리하나 한홍우는 교육 조직의 조건을 정비하여 인간 개발을 위한 교육과정의 효율성을 극대화하고, 교육의 생산성을 제고하기 위한 교육의 기획 행정 및 평가의 과정이라고 정의하고있다.[21] 교육경영의

기본단위이며 구체적 활동이 이루어지고 있는 곳은 바로 학교이며 학급이다.

그러므로 교육경영의 자율성은 학교경영과 학급경영의 자율성에서 비롯된다고 할 수 있다.

남정걸은 학급경영의 자율화는 교사의 신념과 철학에 입각하여 창의적으로 학급을 운영하여 다른 학급과 구별되는 독자성을 발휘하는데 그 근본이 있다고 하였다.[22]

이것으로 볼 때 교사의 자율성은 개인의 전문적인 소양을 갖추는 것으로 끝나는 것이 아니라 학교경영에 적극 참여하여 교사 자신의 전문성 확보에 도움이 될 수있도록하고, 학급경영에 있어서 교장의 지시 명령이나 기존의 법규나 규정에 따라 소극적.기계적으로 학급을 운영할 것이 아니라 교사의 주체적인 사고와 창의에 의해서 부단히 발전하는 학급이 이룩되도록 노력할 때 학교경영을 통한 교사의 자율성은 구체적인 의미를 갖는게 되는 것이다.

그러므로 교직은 어느 직업보다 자율성을 행사할 수 있는 여지가 많아야 하고 또 자율성을 발휘할 수 있도록 제도화되어야 한다.

이에 앞서 교사의 자율성 신장을 위한 전제로서 교사들의 경제적 생활안정, 부당한 지시, 간섭의 배제, 승진발전의 기회를 보장하고, 나아가서 교사들의 전문직으로서의 종합인이 되도록 자아실현에 노력을 경주할 수 있는 분위기 조성에 배려가 있어야할 것으로본다.

---

21) 한홍우, 『현대교육학개론』,(서울: 동문사,1986), P.257.

22) 남정걸, 『교육행정과 학교경영』,(서울:세영사,1986), PP.201-202.

3. 職務 滿足에 關한 考察

1) 職務 滿足의 槪念

직무란 직책에 따라 계속적으로 수행하게 되는 업무이므로 어떠한 단일 실체라기 보다 과업, 책임, 보상 등 복잡한 상호관계를 가진다.[23]

직무를 수행하는 과정에서 조직 구성원이 직무 환경에 대해 만족할 때 그 구성원이 조직에 보람을 느끼고 공헌하게 되며 그 성과 역시 높아지게 된다. 반면에 조직 구성원이 직무 환경에 대해 불만족을 느낄 때 근무 의욕을 잃게 되고 직무 성과가 낮아지게 된다. 이러한 불만족 상태가 심해질 경우 구성원은 조직 활동에 부정적이고 결과적으로 조직력을 떨어뜨리는 결과를 초래한다.

그러므로 직무 만족은 다른 만족과 마찬가지로 일종의 감정적 정서적 반응이다. 이는 좋아하거나 싫어하는 느낌을 표현하는 감정으로 간단히 말해서 직무에 대한 즐거움의 정도라고 할 수 있을 것이다.

직무 만족에 관한 정의는 다양한데 Smith는 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 호의감의 총화 또는 이런 호의감의 균형 상태에서 기인되는 하나의 태도라고 정의한다.[24] 또한 Gorton은 직무 만족이란 개인이 교사로서 역할을 수행하는 과정에서 자신이 개인적 전문적 욕구를 충족시키는 과정[25]이라고 보았으며,Steers와 Porter는 "개인

---

23) 박형규, '교사의 직무만족에 관한 연구' ,(전주교대논문집 제6집,1987),p.7.

24) Heary C.Smith,Psychology of Industrial Behavior, 1955을 인용한 이일행, "초등교사의 교직관과 직무만족도와의 관계연구",p.13, 재인용.

25) Richard A.Gorton,Adminstrator-Staff relations, School Administratin 1976을 인용한 이일행,"초등교사의 교직관과 직무만족도와의 관계연구",p.14, 재인용.

의 직무와 직무경험을 통하여 느끼는 정서 상태"라고 정의했다.[26]

Locke는 직무 만족이란 개인이 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 좋은 정서 상태라고 했으며,[27] Tiffin과 McCormick은 직무에서 체험된 또는 직무에서 유래하는 욕구충족의 정도이며,이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치 체계에 따라 서로 다른 형태를 나타낸다고 하였다.[28]

국내 학자로서 임규신은 직무 만족이란 직무에 대한 조직 구성원들의 효과적인 반응이며, 그들의 직무 경험(job experience)이 자신의 가치와 욕구에 부합될 때 더욱 만족을 느끼게 된다고 하였고,[29]한덕웅은 직무를 수행해 나가는 과정, 혹은 직무의 수행 결과에서 느끼는 감정 상태라고 하였다.[30] 김경동은 직무 만족을 개인의 직무에 따른 적응으로 보았으며 조직환경과 개인특성과의 상호 작용 결과로 생긴 여러요인들이 적절하게 충족되어서 개인의 특성과 조직 여건과 일치도가 높을 수록 개인이 직무만족은 높아진다.[31]라고 하였다.

이상과 같은 여러 견해들을 종합해 보면 다음과 같다.

직무 만족은 조직 구성원들이 그들의 직무와 직무 환경에 대하여 느

---

26) Richard M.Steers and Lyman W.Porter, Motivation and Work Behavior, 1975을 인용한 이일행, "초등교사의 교직관과 직무만족도와의 관계연구", p.14, 재인용.

27) Edwin A.Locke, The Nature and Causes of Job Satisfaction,, 1976, 을 인용한 이일행, "초등교사의 교직관과 직무만족도와의 관계연구", p.14, 재인용.

28) J.Tiffin and E.J. McCormick, Industrial Psychology, 1965를 인용한 이일행, "초등교사의 교직관과 직무만족도와의 관계연구", p.14, 재인용.

29) 임규신 , 『교육행정가의 행정유형과 교사의 직무만족과의 관계』, 교육행정학 연구, 제 1호(서울 : 교육행정학연구회), pp.165-166.

30) 한덕웅, 『 조직 행동의 동기 이론』 (서울:법문사, 1983), p.76.

31) 김경동, "종업원의 직무만족도 측정을 위한 두개의 척도" , 『행동과학』 , 제 2권 제 1호, (한국행동과학연구소, 1987), p.6.

끼는 만족의 정도를 뜻하며. 이것은 그들의 사기와 근무 의욕을 가늠하는 척도가 된다고 볼 수 있다.

2) 職務滿足의 重要性

조직구성원의 직무만족 정도는 조직의 효율적인 운영을 평가하는 중요한 기준이 될 수 있다. 이러한 점에서 직무만족의 중요성을 다음과 같이 제시할 수 있다.[32]

첫째, 직무만족은 가치판단적 측면에서 상당히 중요하다. 인간들은 깨어있는 시간의 대부분을 직장에서 생활한다. 최소한 우리 생활의 이 부분이 좀더 즐겁고 충족된 것이기를 모두 바랄 것이다. 이러한 점에서 조직구성원의 직무만족은 조직이 사회에 대한 책임의 범주로 강조되고 있다.

둘째, 직무만족은 정신적, 심리적 측면에서 대단히 중요하다. 인간들은 자기 생활의 한 부분이 불만족스럽게 그의 전이효과로 그와는 상관이 없는 다른 부분의 생활까지도 만족스럽지 않게 되는 경향이 있다. 그러므로 직장생활의 만족은 매사를 밝게 보고, 적극적으로 행동을 하게 하여준다.

셋째, 직무만족은 신체적인 건강에도 영향을 미친다.

넷째, 관리자들 가운데는 직무만족이 작업자의 성과에 직접 영향을 준다는 가정을 가지고 있는 사람들이 많다. 관리자들은 행복한 작업자가 그렇지 못한 사람들 보다는 효율적이고 혁신적이라고 생각하고 있다.

다섯째, 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 외부에서 뿐만 아니라 조직 내부에서도 좋은 인간관계를 유지해 나간다.

---

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

여섯째, 조직의 입장에서 볼 때 직무만족이 높게 되면 이직율과 결근율이 감소되고, 이에 따른 생산성 증가의 효과를 얻을 수가 있다.

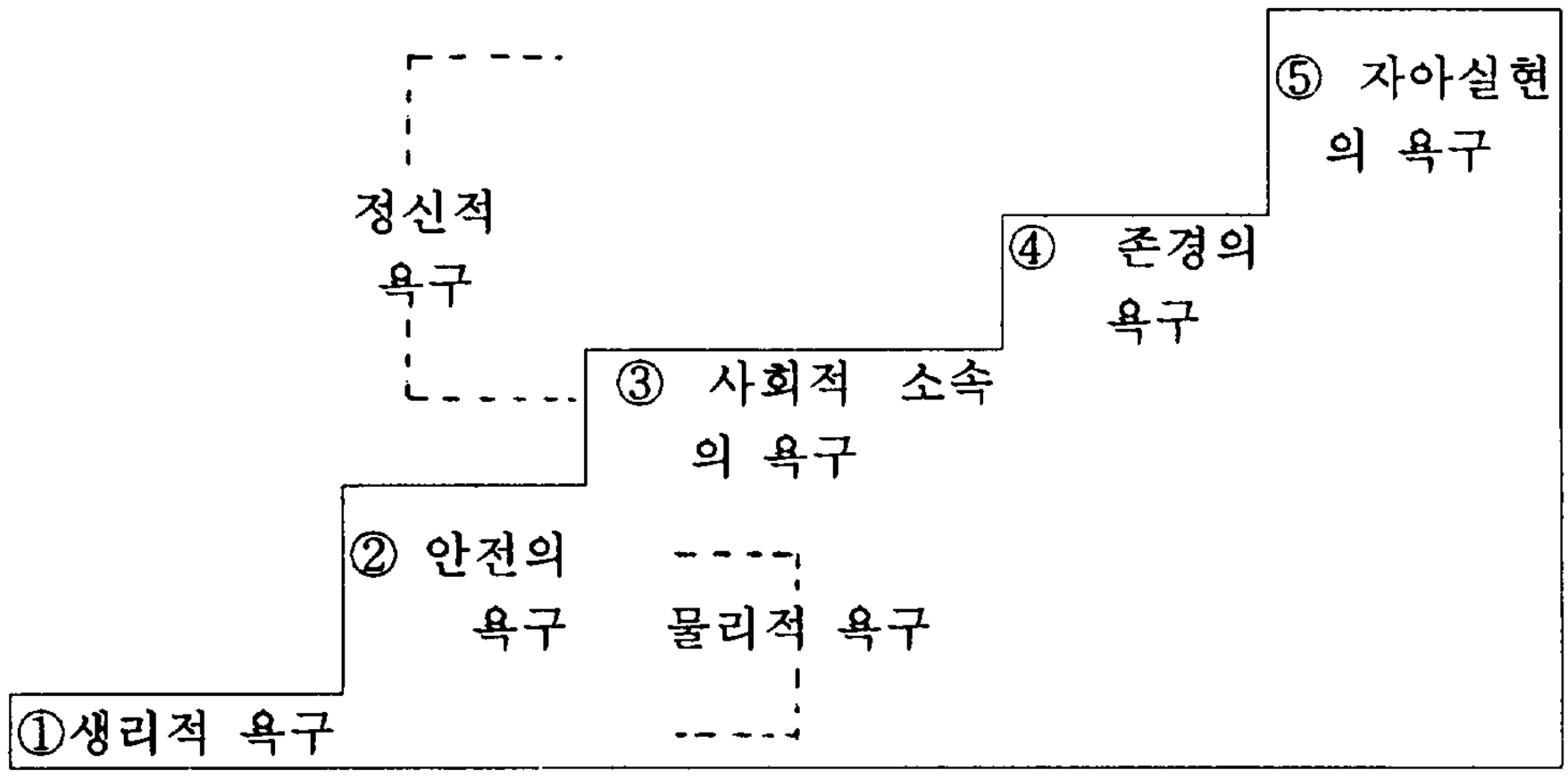
3) 職務 滿足 要因

직무 만족의 요인을 규명하기 위해서 많은 연구가 시도되어 왔고, 지금도 많은 연구가 되고 있다. 그러나, 직무 그 자체가 단일 태도 대상으로서 제시되는 일은 거의 없으며 많은 직무 구성 요인에 대한 만족도로서 나타나게 된다.

따라서 직무 만족 향상을 위한 동기부여에 관한 이론으로는 여러 이론들이 있지만 여기서는 (1) 욕구 계층 이론 (2) X·Y 이론 (3) 동기-위생 이론 등을 중심으로 살펴보고자 한다.

(1) 慾求 階層 理論

Maslow의 욕구 계층 이론은 인간의 동기를 이해하고 설명하는데 있어서 가장 폭 넓게 사용되고 있는 이론들 중의 하나로 욕구가 충족되면 새로운 욕구의 충족을 위해 끊임없이 노력하는 존재이며, 이미 충족된 욕구는 인간의 동기를 유발하는 요인이 아니며 충족되지 못한 욕구만이 행동의 동기가 된다는 것이다. Maslow는 인간의 기본적인 욕구를 ①생리적 욕구(the physiological needs)②안전의 욕구(the safety needs)③사회적 소속의 욕구(the social needs)④존경의 욕구(the esteem needs) ⑤ 자아실현의 욕구(the self-actualization needs)등의 5가지 계층으로 <그림1>과 같이 분류하였다.



<그림 1> Maslow의 욕구 계층 33)

Maslow에 의하면 인간의 욕구는 한 계층의 정점을 지난 후에야 비로소 다음 계층의 욕구가 지배적 역할을 수행하기 시작하나, 각 계층의 욕구는 서로 독립된 것이 아니고 하위 단계로 부터 점차로 중복되면서 상승하여 최후의 수준인 자아실현의 욕구에 도달하게 된다는 것이다.

이와 같은 Maslow의 이론은 인간의 기본적인 욕구를 이해하는데 커다란 공헌을 했다고 평가되고 있다.34)

위 이론를 바탕으로 학교조직에서 학교행정가들이 교사에게 기본적으로 내재되어 있는 욕구체계를 이해하므로서 보다 더 바람직한 경영방식을 도출해 낼 수 있고, 교사들의 개개인의 가치실현을 이룩할 수 있는 직무환경을 조성할 수 있는 바탕이 될 수 있는 것이다.

---

33) 정태범, 『교육행정학』, (서울: 정민사, 1994), p. 63.

34) 정태범, 『전게서』, pp. 62-63.

2) .McGregor 의 X,Y 理論

McGregor는 인간성에 대한 가정으로 X,Y 이론을 제시하였다. 이는 조직 관리자가 어떤 인간관을 가지고 있느냐에 따라 조직관리에 대한 그의 행동이 달라진다는 것을 나타낸 것이다.

X 이론에는 1) 인간은 본래 게을러서 일하기 싫어하며 2) 목적 달성에 있어서는 강제나 통제로 다스려야 하고 3) 업무처리에서는 무책임하다는 등의 가정을 가지고 있다. 따라서 이 이론에서는 인간은 기본적으로 게으르며, 믿을 수 없고,외부의 힘을 가하지 않으면 열심히 일하지 않는다고 한다.

따라서 인간은 보수, 특별급여, 벌에 대한 공포 등에 의해서 동기부여가 된다는 것이다.[35]

Y 이론에서는 1) 인간은 본래 일을 싫어하지 않으며 2) 부과된 목표에 대하여 자기 통제적(self-control)이며 3)업무에 책임지기를 좋아하며 4)최상의 보상은 자기만족과 자기 실현에 있다는 등의 가정을 가지고 있다. 따라서 인간은 원래 부지런하며, 신뢰할 수 있고, 동기가 부여된다면 열심히 일을 한다는 것이다. 경영주는 외부로부터의 통제를 서서히 약화시키고 성취감, 책임감, 안정감, 진취성 등을 위한 기회를 제공하므로써 동기유발을 할 수 있다는 것이다.

McGregor는 X 이론의 인간관에 관한 가설은 일반적으로 부정확하며 이 가설에서 유도되는 관리 방식은 사람들을 조직 목표로 향해 동기부여를 할 수 없다고 주장한다. Maslow의 욕구계층설에 근거하여 생

---

35) 이형행, 『신교육행정론』,(서울:문음사,1986),pp.110-111.

리적 욕구와 안전의 욕구 즉 물리적 욕구는 X 이론으로, 그리고 자존의 욕구와 자아실현의 욕구 즉 정신적 욕구는 Y 이론으로 대응시킨 McGregor 명령과 통제에 의한 관리는 생리적 욕구와 안전의 욕구가 어느 정도 만족되고 고차적인 욕구의 충족을 원하는 사람들에게 는 좋지못한 방법이라는 전제하에 Y이론이라 부르는 인간 행동에 관련된 이론을 전개한 것이다.[36]

위 이론을 바탕으로 학교조직에 있어서 학교장의 교사관이 X 이론에 기초하였을 때 지시,감독, 획일성에 빠지는 관료주의 행태를 보이게 될 것이나, Y 이론을 바탕으로 학교조직을 운영한다면 자발적이고,창의적인 교사의 교육활동이 이루어질 수 있을 것이다.

(3) Herzberg의 動機.衛生 要因

Herzberg는 업무 수행에서 만족과 불만족 요인을 규명하여 동기 위생 이론(motivation-hygiene theory)을 제시하였다.그는 11개 산업체에서 선발한 203명의 기술자와 회계사를 대상으로 업무 수행에 있어서 어떤 것이 그들을 만족하게 하며, 어떤 것이 그들을 불만족하게 하는가를 조사하였다. 그 결과 인간에게는 두 종류의 욕구가 있어 이것이 서로 다른 방법으로 인간의 행동에 영향을 미친다는 사실을 알았다.

그리하여 그는 직무수행에서 불만족을 주는 요인을 위생 요인(hygiene factor)이라 하였으며 만족을 주는 요인을 동기 요인(motivator)불렀다. 위생 요인은 직무의 환경과 관련되는 요인이고, 동기 요인은 직무의 성취와 관련되는 요인이다. 위생 요인은 정책 및 관리, 감독, 작업 조건, 대인관계,지위, 안정 등을 포함하고 동기 요인은 성취, 인정감, 작업의 보람,

---

36) 이형행, 『전게서』, pp.112-113.

책임감, 성장 등을 포함한다.

Herzberg는 위생 요인이 충족되면 종업원은 80%까지의 능력을 발휘하나 충족되지 못하면 60% 밖에 발휘하지 못하며, 일의 동기 요인이 주어지면 100% 이상의 능력을 발휘할 수 있다고 하여 동기 요인을 중요시하였다.[37]

Sergiovanni는 Herzberg의 주장에서 몇 가지 중요한 점을 다음과 같이 말하였다.

첫째로, 그의 이론에 있어서 만족의 반대 개념은 불만족이 아니고 만족이 없는 것(no satisfaction)이며, 불만족의 반대 개념은 만족이 아니고 불만족이 없는 것(no dissatisfaction)이라는 것이다.

둘째로, 동기 요인과 위생 요인과의 관계를 각각 가옥과 그 대지에 비유하리 만큼 전자의 충족을 위해서는 후자의 충족이 전제되어야 한다.

셋째로, 고차원의 욕구는 동기 요인으로, 저차원의 욕구는 위생 요인으로 충족이 가능하리라는 상상이다.[38]

위생요인과 동기요인을 요약하면 <표 1> 같다.

---

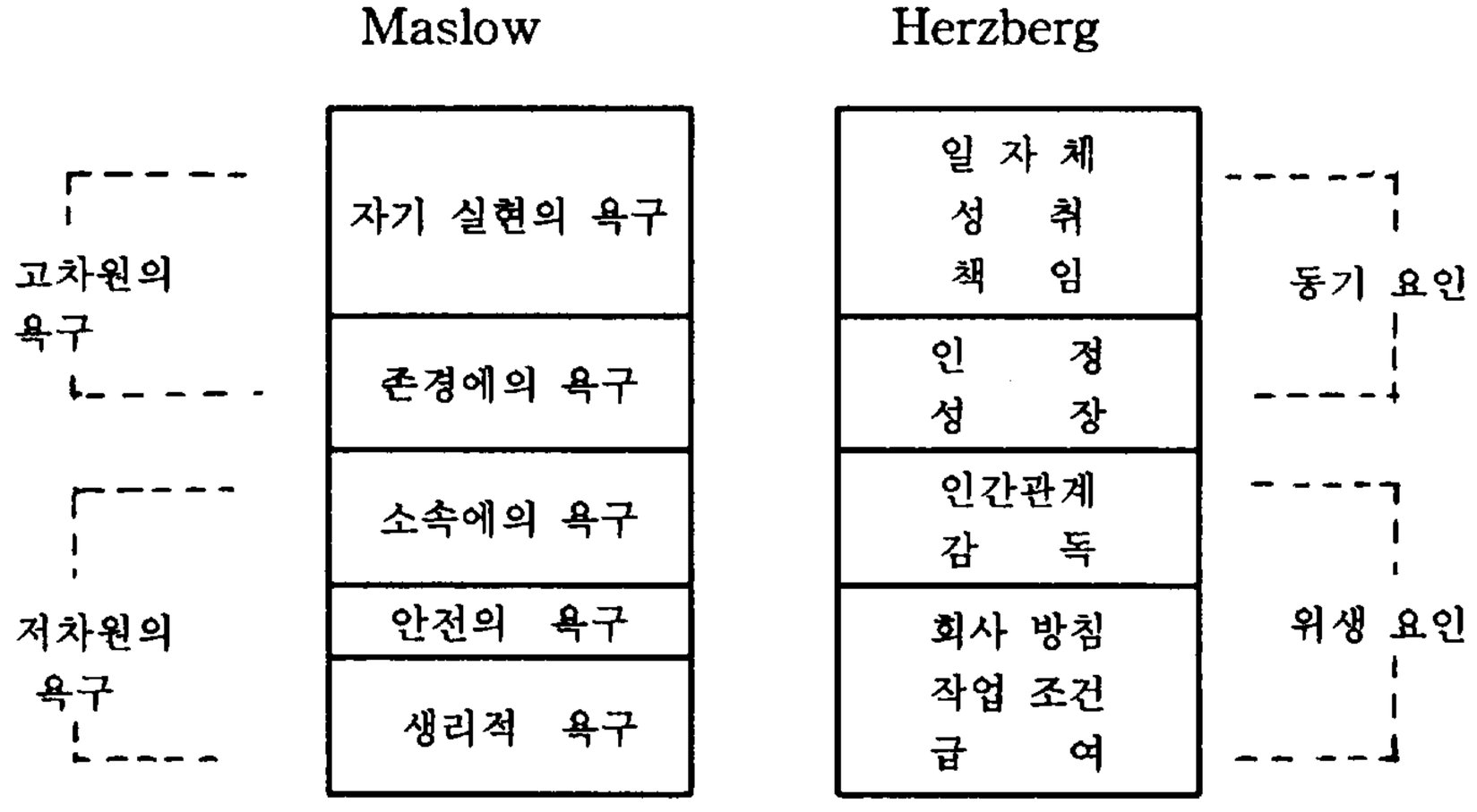
37) F.Herzberg, Work and Nature of man. Cleveland. Work Publishing Co. 1966, p.11.

38) Thomas Sergiovanni, Factors which affect Sstisfaction and Dissatisfacti-on of Teachers, 1967, Gene L.Schmidt, Job satisfaction among Scondary School Adminstrations 1976을 인용한 정태범, 『교육행정학』(서울:정민사, 1994), p.65에서 재인용

<표1> 위생요인과 동기요인

위 생 요 인	동 기 요 인
환 경	직 무 그 자 체
정책 및 관리 감 독 작 업 조 건 대 인 관 계 돈,지위,안정	성 취 성취에 대한 인정 도전적이고 보람있는 일 책임의 중대 성장 및 발전

전술한 Maslow의 욕구 계층 이론과의 차이점으로 Maslow는 상대적으로 만족되지 않은 욕구가 동기부여 요인이 될 수 있다고 한 반면에,Herzberg는 하위 욕구들이 충족되지 않더라도 상위 욕구들이 동기부여 요인으로 작용할 수 있다고 한 점을 꼽을 수 있다.[39]



<그림2> Maslow 이론과 Herzberg 이론의 비교

자료:G.Disseler,Organization and Management, McGraw-Hill,1976,p.214.

---

39) 정태범, 『전게서』, p.69.

Hedzberg의 이론은 학교 상황에서도 적용될 수 있다는 연구 결과들이 많이 나오고 있다.[40] Sergiovanni는 1960년대 후반에 Herzberg와 같은 방법으로 교사를 응답자로 하여 연구한 결과, 이 이론이 긍정되는 결과를 얻었으며, 우리 나라에서의 연구도 같은 결과가 나왔다.[41]

그러나 다른 조직에서는 적극적인 동기 요인이라고 나타난 승진은 교사들에게 동기 요인이 되지 못한다[42]는 사실이 밝혀졌다.

4) 初等敎師의 職務 滿足

직무 만족의 측정 요인은 매우 많으며 그 성질도 다양하여 연구자에 따라 각기 다른 측정 요인을 설정하고 있다.측정 요인에서 발견되는 이와 같은 다양성은 바로 직무 자체가 원래 단순하지 않고, 과업, 역할, 책무와 이들간의 상호작용,유인 체제 및 보상으로 이루어져 있기 때문이다. 따라서 직무만족 요인이나 영역을 정하는 것은 대단히 어려운 일로 직무의 특성과 연구자의 목적에 따라 다양하게 인정되고 있다.

이와 같이 상기의 '직무 만족의 관련 이론'에서 학자들이 분류한 직무 만족 요인에 관련된 주요 요인들을 정리해 보면 다음과 같다.

교사의 직무 만족 요인으로 Purdue Teacher Opinionaire(PTO)에 의한 분류를 보면,교장과의 관계,교수 만족,교사간의 관계,교사 봉급,교수 부담,교육과정 문제,교사 신분, 지역사회의 후원,학교 시설 및 봉사 체제. 지역사회의 압력 등으로 분류하였다.[43] Korean Teacher Opinionai

---

40) Robert G.Owens, Organizational Behavior in Education, 2nd ed(Englewood Cliffs N.J:Prentice-hall,1981),p.124.

41) 최희선, 『학교 경영의 효율화』,교육 신서 85(서울:배영사,1980),pp.136 - 138.

42) T.J Sergiovanni & E.D Carver,opcit, p.107.

43) Bently, R.R. & Rempel,A.M., Manual for the Purdue Teacher Opinionaire, West Lafayette(Indiana: Univ. Book Store,1970),pp.2-5.

-re(KTO)에서는 인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상체제, 전문성신장, 행정체제, 인정지위 등으로 분류하고 있고, Knneth Wexley and Gary Yukl은 보상, 상사, 업무자체, 직무안정, 성장기회 등을 제시 하였다.[44]

국내학자로서 김종철은 신분보장, 보수와 후생, 승진의 기회, 인간관계로 명시하고 이는 교사의 직무만족에 직간접적으로 영향을 미친다.[45] 하였다.

또한 박세천은 직무만족 요인으로 향상기회, 상사관계,자아실현,대인계를 들고 있다.[46] 전성연은 인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상체제·전문성신장, 행정체제, 인정지위 등의 7 개 요인을 제시하였다.[47]

이상의 직무만족의 요인 분류를 근거로 하여 본 연구자는 교사의 직무만족 측정요인으로 인간관계,근무조건,직무조건,보상체제,행정체제 등의 5개요인을 설정하였다. 이들에 대한 정의는 <표2>와 같다.

---

44) Kenneth Wexley and Gary Yukl, Organizational Behavior and Personnel Psychology. Homewood. Illinois, Richard D. Irwin 1977, p.109.

45) 김종철, 『전게서』 (서울:교육과학사, 1982), p. 340.

46) 박세천, "교사의 교직관과 직무만족과의 관계연구", 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문, (1987), pp. 23-24.

47) 전성연, 『교사은 직무에 만족하고 있는가?』, 문교행정 제53호, (서울:문교부, 1986), p. 36.

<표2> 교사의 직무만족 측정요인 및 정의

측정요인	정 의
인간관계	교사가 학교 체제에서 교장, 교감,동료교사의 상호수용적인 인간적 유대 속에서 신뢰와 만족을 느끼는 정도
근무조건	학교가 속해 있는 지역사회의 환경, 학교내의 교육 및 복지시설,그리고 제반 근무조건 등에 교사가 만족하는 정도.
직무조건	교사가 담당하는 제직무 이를테면 수업지도,지원활동,생활지도활동,기타 부수적인 업무등을 원만히 수행하는 데에서 성취감과 만족감을 느끼는 정도
보상체제	일하는 것에 대한 반대 급부로서의 보상체제에 대해서 교사가 만족하는 정도이다.
행정체제	학교 목표 달성에 필요한 조건과 활동을 규정하는 행정관리 체제와 상급기관으로 부터의 장학지도 체제를 교사가 수용하는 정도

4. 先行硏究의 分析

본 연구와 직접 간접으로 관련된 선행 연구를 조사한 결과는 다음과 같다..

홍상호의 "국민학교 교원의 교직 의식에 관한 연구"에 의하면 교직에서 자율성이 시급히 요청되는 영역으로 교사들은 '학교경영 및 운영방식'과 '교과 및 학습지도 활동'을 들고 있으며, 30대~50대 교사가 학교경영 및 운영방식에 자율성이 더 시급하다고 보고 있다.[48]

곽영화는 "초등교사의 자율성 지각도와 그 저해요인에 관한 연구"에서 자율성 지각도는 대체로 낮은 수준이며 자율성 발휘를 위한 교직

---

48) 홍상호, "국민학교 교원의 교직의식에 관한 연구", (외국어대학교 교육 대학원 석사학위논문, 1989), p. 45.

요건도 좋지 못하고 설립별로 비교해 볼 때 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 자율성 지각도가 높은 것으로 나타났다고 밝히고 있다.[49]

조광남은 "국민학교 교사의 교직과 자율성 인식에 관한 연구"에서 전문적 자질과 자기 역할에 대하여 소명의식과 윤리성이 강하게 요청되는 직업으로 인식하고 있다고 진술하고 있다.[50]

또한 교사의 직무만족에 대한 선행연구중 현금자의 연구에서는 만족요인으로는 성취, 직무자체, 책임감이고, 불만족요인으로는 봉급, 상사와의 대인관계, 학교정책 및 행정, 직무조건, 개인생활 등으로 나타났다. 그리고 초·중등교사의 만족요인은 성취, 직무자체, 책임감으로 나타났고, 불만족 요인에서는 초등은 직무조건, 학교의 정책, 상사와의 대인관계, 감독기술,직무조건, 개인 생활이었다. 여기서 만족요인과 불만족요인은 특성을 달리하고 있으며, 만족요인은 위생요인보다 동기요인에 관계가되고 불만족 요인은 위생요인에 더 관계된다는 Herzberg의 2요인 이론을 일반적으로 지지하였다.[51]

그리고 이두종의 "중등학교 교사의 직무불만족에 관한 연구" 논문에서는 교원의 직무만족요인과 불만족 요인은 개별의 것으로 특성을 달리하고, 불만족 차이에서 의의 있는 차를 보였다. 그리고 교원의 만족도가 높은 요인은 학생과의 관계이며, 다음은 동료교사와의 관계,불만요인은 복지후생, 봉급, 승진,승급의 순으로 나타났다. 특히 어려운 여건에서 학생지도에 만족을 나타낸 것은 교사의 사명감으로 보았으며,공

---

49) 곽영화, "초등교사의 자율성 지각도와 그 저해요인에 관한 연구"(경희대학교 교육대학원 석사학위논문, 1990), p. 51.

50) 조광남, "국민학교 교사의 교직관과 자율성 인식에 관한 연구"(연세대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1990). p. 48.

51) 현금자, "직무만족 및 일반적 직무태도에 영향을 미치는 직무요인", (이화여자 대학교 대학원 석사학위논문, 1975), pp. 43-45.

사립의 비교는 공립학교의 만족도가 높게 나타났고,남교사는 여교사보다 불만이 큰 것으로 나타났으며,여교사는 온화하고 안정감이 있어 교직에 매력을 느끼고 있다고 하였으며, 특히 교직의 경향이 두드러지게 나타나는 것은 정책적인 해결 방안이 모색되어야 한다고 했다.[52]

최종하의 "국민학교 남여교사의 직무만족도 차이 연구" 논문에서는 인간관계면에서의 직무만족도는 남녀 교사간의 차이가 없었다. 그리고 물질적 보상 측면에서는 여교사가 남교사보다 높았다.이는 여교사의 수입이 다른 직종의 보상에 비해 높기 때문이라고 할 수 있다.근무조건면에서는 여교사가 남교사보다 높았다,이는 교사라는 안정성이 여교사에게 유리하게 작용하고 있다.

학교행정 및 감독에 있어서의 직무만족도는 남녀간에 만족도가 비슷하였다. 이는 남교사와 동등한 권한을 갖고자 하는데서 비롯된 것 같다.

마지막으로 심리적 보상면에서는 여교사가 남교사보다 직무만족도가 높았다. 여성에게 있어서의 교직은 대우받을 수 있는 전문직의 하나임에 틀림이 없다라고 하였다.[53]

위와 같이 교사의 자율성과 직무만족에 관련된 선행연구를 조사하여 보았지만,교사의 자율성과 직무만족과의 상관관계를 밝힌 선행연구 내용은 찾아 볼 수 없었다.

---

52) 이두종, 『중등학교 교사의 직무 불만족에 관한 연구』,(이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 1975), pp. 43-45.

53) 최종하, 『국민학교 남여교사들의 직무만족도 차이 연구』,(한양대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1982), p. 2.

Ⅲ. 硏 究 의　方 法

1.硏究의 對象및 標集

본 연구는 서울특별시 국민학교에 근무하는 교사중 북부교육청 관내 근무하는 교사를 대상으로 유층무선표집을 하였다.공립학교 96 개교중에서 20개교, 사립학교 8개교 중에서 4개교의 총24개교 330 명의 교사를 대상으로 질문지를 배부하여 324 명(회수율 98.38%)의 자료를 회수하여 이중 가용 질문지 299 부만 본연구자료로 분석하였다.

2. 道　具

본 연구에서 사용할 측정도구는 자율성 인식과 직무만족에 관한 2가지 종류의 질문지로 구성하였다.

1) 初等敎師의 自律性 認識을 測定하기 위한 道具

초등교사의 자율성 지각을 측정하기 위한 질문지는 김태희[54]가 작성한 질문지를 수정 보완하여 사용하였다.

본 질문지는 교수—학습지도, 생활지도, 학급경영, 학교경영참여도, 업무수행의 5개영역을 포괄적으로 20 개 문항으로 구성되어 있으며, 배경변인(성별, 연령별,근무지별,교직경력별)에 따른 자율성인식도를 측정하였다.작성된 질문지의 하위변인과 문항의 내용은 다음<표3 >과 같다.

---

54) 김태희,“ 초등교사의 교직 전문성과 자율성 지각에 관한 연구”,(인천대학교 교육대학원 석사학위논문,1991), pp.49-50.

<표3>자율성의 하위변인

자율성 인식 영역	문항수	문항번호
교수-학습지도	4	1,2,3,4,
생활지도	3	5,6,7,
학급경영	3	8,9,10,13
학급 경영 참여도	5	11,12,14,15
업무수행	5	16,17,18,19,20
계	20	

2) 초등교사의 직무만족도를 측정하기 위한 도구

초등교사의 직무 만족에 대한 만족도를 알아보기 위하여 앞에서의 이론적 배경에서 살펴본 바와 같이 교사이 직무만족 요인, 즉 인간관계, 근무조건,직무조건,보상체제,행정체제 등 본 연구에 포함될 사항을 위에 제시한 5가지 요인을 중심으로 정진상[55]이 작성한 질문지를 수정 보완 사용하였다.

작성된 질문지의 하위변인과 문항의 내용은 다음 표4>와 같다.

---

55) 정진상,"초등학교 교사의 직무만족도에 관한 연구" (한성대학교 행정대학원 석사학위논문,1993), pp.61-64.

<표4> 영역별 직무만족의 측정에 관한 문항

직무만족도 측정요인	문항수	문항번호
인 간 관 계	5	1~5
근 무 조 건	〃	6~10
직 무 조 건	〃	11~15
보 상 체 제	〃	16~20
행 정 체 제	〃	21~25
계	25	

(3)資料處理 方法

본 연구에서 사용된 초등교사의 ㅍ자율성 인식과 직무만족도를 측정하기 위한 질문지는 각 20,25개 문항이며, 각 문항은 Likert의 5 단계 평정척도에 의해「매우 그렇다」,「그저그렇다」,「보통」,「아니다」,「전혀아니다」의 반응에 따라 5,4,3,2,1 로 배정하여 측정을 하였다.

(1) 연구문제 중 자율성을 측정하기위해서 배경변인중 성별, 설립별에 관련되는 것은 t 검증을 연령별,경력별에 관련되는 항목은 F 검증으로 처리했다.

(2) 연구문제 중 직무만족도를 측정하기 위해서 배경변인중 성별, 설립별에 관련되는 것은 t 검증을 연령별,경력별에 관련되는 항목은 F 검증으로 처리했다.

(3) 연구문제 자율성과 직무만족도의 관계를 Pearson의 적률 상관관계로 산출하였다.

(4) 통계치의 유의수준은 $p<0.05, p<0.01, p<0.001$에서 판정하였다.

Ⅳ 結果 및 解釋

1. 敎師의 自律性 認識의 差異 檢證

1) 敎師의 性別에 따른 自律性

교사의 성별에 따라서 자율성 인식에 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표5>과 같다.

<표5> 성별에 따른 자율성의 차이 검증

성별	N	M	S D	t	d f	p
남	92	3.812	0.488	2.379	298	0.0180
여	208	3.676	0.441			

이상의 <표5>에서 알수 있듯이 실제로 얻어진 t의 값은 2.379로 이는 p=0.05 수준에서 요구되는 t의 값 1.960 보다 약간 큰 것으로 밝혀져 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 남자교사(M=3.812)가 여교사(M=3.676)비하여 자율성이 다소 높은 것으로 나타났다.

2) 敎師의 年齡에 따른 自律性

교사의 연령별에 따라서 자율성 인식에 대해 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표6>과 같다.

<표6 > 교사의 연령별에 따른 자율성의 차이 검증

변량원	d f	자승합	평균자승	F	p
집단간	3	6.052	2.017		
집단내	296	57.064	0.193	10.47	0.0001
전 체	299	63.116			

이상의 <표6>에서 알수 있듯이 실제로 얻어진 F의 값은 10.47로 이는 p=0.001 수준에서 요구되는 F의 값 5.42 보다 훨씬 큰것으로 나타나 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 <표6-1>와 같다.

<표6-1 >교사의 연령별에 따른 자율성의 평균과 표준편차

연령	N	M	S D
20 대	35	3.420	0.349
30 대	132	3.672	0.427
40 대	84	3.790	0.471
50 대	49	3.931	0.444

20대 교사(M=3.420)가 자율성에 대한 인식도가 가장 낮았으며, 50대 교사(M=3.931)가 자율성에 대한 인식도가 가장 높았다. 또한 통계의 평균값이 연령이 높을 수록 높아지는 것을 볼때 교사의 자율성 인식도는 연령이 높아질 수록 그정도가 높아지는 것을 알 수 있었다.

3) 教師의 設立別에 따른 自律性

교사의 설립별에 따라서 자율성 인식에 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표7>과 같다.

<표7> 설립별에 따른 자율성의 차이 검증

성별	N	M	S D	t	d f	p
공립	244	3.715	0.472	-0.4180	296	0.6763
사립	54	3.744	0.403			

이상의 <표7>에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 t의 값은 0.148로 p의 값이 0.05 수준에서 요구되는 t의 값1.960보다 작은 값으로 나타났다. 그러므로, 통계적으로 유의한 차가 없는것으로 볼때 설립별에 따른 자율성인식의 차이는 의미가 없다고 할 수 있다. 그러나 사립교사(M=3.744)가 공립교사(M=3.744)에 비하여 다소 자율성에 대한 인식 정도가 높다는 수치를 보였다. 이것은 교사의 신분의 차이에서 나타나는 결과이라 여겨진다.

4) 教師의 經歷別에 따른 自律性

교사의 경력에 따라서 자율성 인식에 대해서 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표8>과 같다.

<표8> 교사의 경력별에 따른 자율성의 차이 검증

변량원	d f	자승합	평균자승	F	p
집단간	3	6.223	2.074		
집단내	296	56.894	0.192	10.79	0.0001
전 체	299	63.116			

이상의 <표8>에서 알수 있듯이 실제로 얻어진 F의 값은 10.47로 이는 p=0.001 수준에서 요구되는 F의 값 5.42 보다 훨씬 큰것으로 나타나 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 <표8-1>와 같다.

<표8-1>교사의 경력별에 따른 자율성의 평균과 표준편차

경력년수	N	M	S D
0~5	29	3.378	0.369
5~10	44	3.661	0.437
10~20	129	3.690	0.454
20~	98	3.881	0.437

여기서 5년 미만인 교사(M=3.378)와 10년 미만인 교사(M=3.661) 사이의 인식의 차가 현격하였으며, 10년 이상 20년 미만인 교사(M=3.690)와 20년이상인 교사(M=3.881)의 인식의 차가 컸다. 그리고,통계의 평균

값이 경력이 높을 수록 높아지는 것을 볼때 교사의 자율성인식은 경력이 높아질 수록 그정도가 높아지는 것을 알 수 있었다.

2. 教師의 職務滿足度의 差異 檢證

1) 人間關係에 따른 職務滿足度

(1)교사의 성별에 따라서 인간관계에서 만족도에 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과가 <표9>와 같다.

<표9>교사의 성별에 따른 인간관계의 차이 검증

성별	N	M	S D	t	d f	p
남	92	3.660	0.575	1.612	296	0.1079
여	206	3.553	0.511			

이상의 <표9>에서 알수있듯이 실제로 얻어진 t의 값은 1.612로 이는 p=0.05 수준에서 요구되는 t의 값 1.960 보다 작은 것으로 밝혀져 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

그러나, 남자교사(M=3.660)가 여교사(M=3.553)비하여 인간관계에 있어서 만족도가 상대적으로 높은 것으로 나타났는데 이러한 결과는 현직에서 남교사가 여교사보다 상호간 친목활동에 많은 노력을 하고 서로간의 유대감을 긴밀히 유지하고 있기때문이라 생각된다.

그러나 통계를 통하여 해석하여 볼 때 여교사의 활동 증진으로 인간관계에 대한 만족도가 별의미 없는 것을 알 수 있다.

(2) 교사의 연령별에 따라서 인간관계에 만족도에 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표10>과 같다.

<표10 > 교사의 연령별에 따른 인간관계 차이 검증

변량원	d f	자승합	평균자승	F	p
집단간	3	4.211	1.404		
집단내	294	80.135	0.273	5.15	0.0017
전 체	297	84.346			

이상의 <표10>에서 알수 있듯이 실제로 얻어진 F 의 값은 5.15로 이는 p =0.01 수준에서 요구되는 F 의 값 3.48 보다 큰것으로 나타나 통계적으로 어느 정도 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.
이를 좀더 구체적으로 살펴보면 <표10-1>과 같다.

<표10-1>교사의 연령별에 따른 인간관계의 평균과 표준편차

연 령	N	M	S D
20 대	35	3.331	0.394
30 대	132	3.672	0.506
40 대	84	3.790	0.572
50 대	49	3.931	0.554

20대 교사(M=3.331)가 인간관계에 대한 만족도가 가장 낮았으며,50대

교사(M=3.931)가 인간관계에 대한 만족도가 가장 높았다. 또한 통계의 평균값이 연령이 높을 수록 높아지는 것을 볼때 교사의 인간관계에 대한 만족도는 연령이 높아질 수록 그정도가 높아지는 것을 알 수 있었다.

(3) 교사의 설립별에 따라서 인간관계에 대한 만족도에 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표11>과 같다.

<표11> 설립별에 따른 인간관계의 차이 검증

성별	N	M	S D	t	d f	p
공립	243	3.635	0.537	3.149	294	0.0018
사립	53	3.385	0.641			

이상의 <표11>에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 t 의 값은 3.149로 p의 값이 0.01 수준에서 요구되는 t의 값 2.576보다 다소 큰 값으로 나타났다. 그러므로, 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 볼 수 있다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 공립교원(M=3.635)이 사립교원(M=3.3.385)에 비해 직장내에서 인간관계를 통한 만족도가 높은 것으로 나타났다.

(4) 교사의 경력별에 따라서 인간관계에 대한 만족도에 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표12>과 같다.

<표12> 교사의 경력별에 따른 인간관계의 차이 검증

변량원	d f	자승합	평균자승	F	p
집단간	3	4.196	1.398		
집단내	294	80.150	0.273	5.13	0.0018
전 체	297	84.346			

이상의 <표12>에서 알수 있듯이 실제로 얻어진 F의 값은 5.13 으로 이는 p=0.01 수준에서 요구되는 F의 값 3.48 보다 큰것으로 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 <표12-1 >와 같다.

<표12-1 >교사의 경력별에 따른 인간관계의 평균과 표준편차

경력년수	N	M	S D
0~5	29	3.372	0.388
5~10	44	3.582	0.468
10~20	129	3.521	0.551
20~	96	3.742	0.540

5년 미만인 교사(M=3.372)와 10년 미만인 교사 사이의 인식의 차가 현격하였으며,5년 이상 20년 미만인 교사와 20년이상인 교사의 인식의 차가 컸다. 그러나,통계의 평균값이 경력이 높을 수록 자율성에 대한 인식이 높아지는 것과는 달리 5년이상 10년미만 교사(M=3.582)에 비해 10년 이상 20년 미만의 교사(M=3.521)는 오히려 인간관계를 통한 직무 만족도가 오히려 낮은것으로 나타나 퍽 대조적인 것을 보여주었다.

2) 勤務條件에 따른 職務滿足度

(1)교사의 성별에따라서 근무조건대하여 만족도에 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과가 <표13>와 같다.

<표13>교사의 성별에 따른 근무조건의 차이 검증

성별	N	M	S D	t	d f	p
남	91	3.481	0.678	1.235	294	0.2177
여	205	3.378	0.662			

이상의 <표13>에서 알수있듯이 실제로 얻어진 t의 값은 1.235로 이는 p=0.05 수준에서 요구되는 t의 값 1.960 보다 작은 것으로 밝혀져 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

그러나, 남교사(M=3.481)가 여교사(M=3.378)비하여 직무조건에 있어서 만족도가 상대적으로 높은 것으로 나타났는데 이러한 결과는 현직에서 남교사가 여교사보다 다소 직장에 대한 집중도가 높은 것에 기인된다. 그러나 통계를 통하여 해석하여 볼 때 특별한 의미를 부여할 만한 항목은 못되는 것이다.

(2) 교사의 연령별에 따라서 근무조건에 대하여 만족도에 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표14>과 같다.

<표14> 교사의 연령별에 따른 근무조건 차이 검증

변량원	d f	자승합	평균자승	F	p
집단간	3	0.833	0.278		
집단내	292	130.581	0.447	0.62	0.6021
전 체	295	131.414			

이상의 <표14>에서 알수 있듯이 실제로 얻어진 F의 값은 0.62로 이는 p=0.01 수준에서 요구되는 F의 값 3.48 보다 작은 것으로 나타나 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

그러나 다음 <표14-1>에서 M 의 값을 통하여 이를 좀더 구체적으로 분석해 볼 필요가 있다.

<표14-1>교사의 연령별에 따른 근무조건의 평균과 표준편차

연령	N	M	S D
20 대	35	3.429	0.586
30 대	130	3.351	0.680
40 대	82	3.466	0.679
50 대	49	3.457	0.676

여기서 M의 값을 통해 알수있는 것은 연령에 따른 M 값의 차이가 근소하며, 오히려 50대교사(M=3.457)의 만족도가 40대 교사(M=3.466)

보다 근무조건에 대한 만족도가 낮았고, 30대 교사(M=3.351)가 20대 교사(M=3.428)보다 근무조건에 대한 만족도가 낮게 나타나 매우 대조적인 결과가 나타났다.

(3) 교사의 설립별에 따라서 근무조건대하여 만족도에 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표15>과 같다.

<표15> 설립별에 따른 근무조건의 차이 검증

성 별	N	M	S D	t	d f	p
공 립	240	3.464	0.681	2.595	292	0.0099
사 립	54	3.207	0.533			

이상의 <표15>에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 t의 값은 2.595로 p의 값이 0.05 수준에서 요구되는 t의 값 1.960보다 다소 큰값으로 나타났다. 그러므로, 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 볼수 있다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 이통계에서는 오히려 공립교사(M=3.464)가 사립 교사(M=3.207)비해 직장내에서 근무조건을 통한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이것은 사학의 환경이 과거에 비해 상대적으로 다소 열악한 환경으로 변한 결과라고 생각된다.

(4) 교사의 경력별에 따라서 근무조건에 대한 만족도에 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표16>과 같다.

<표16> 교사의 경력별에 따른 근무조건의 차이 검증

변량원	d f	자승합	평균자승	F	p
집단간	3	2.424	0.808		
집단내	292	128.990	0.442	1.83	0.142
전 체	295	131.414			

이상의 <표16>에서 알수 있듯이 실제로 얻어진 F의 값은 1.83 으로 이는 p=0.01 수준에서 요구되는 F의 값 3.78 보다 작은것으로 나타나 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

그러나 이를 좀더 구체적으로 살펴보면 <표16-1>와 같다.

<표16-1>교사의 경력별에 따른 근무조건의 평균과 표준편차

경력년수	N	M	S D
0~5	29	3.462	0.573
5~10	43	3.330	0.643
10~20	126	3.333	0.697
20~	98	3.527	0.660

여기서 M 의 평균값을 비교하여 볼때 경력 0~5년인 교사(M=3.462)가 5~10년인 교사(M=3.330)보다 만족도가 높은 것으로 나타나 퍽 대조적인 것을 보여주었다.그러나 대체로 경력이 높을 수록 근무조건에

대한 만족도가 높은 것으로 나타났다.

4) 職務條件에 따른 職務滿足度

(1) 교사의 성별에 따라 직무조건에 대하여 교사의 직무만족도에 차이가 있는지를 분석한 결과가 <표17>와 같다.

<표17>교사의 성별에 따른 직무조건의 차이 검증

성별	N	M	S D	t	d f	p
남	91	3.765	0.569	0.588	294	0.557
여	205	3.721	0.594			

이상의 <표17>에서 알수있듯이 실제로 얻어진 t의 값은 0.588로 이는 p=0.05 수준에서 요구되는 t의 값 1.960 보다 작은 것으로 밝혀져 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

(2) 교사의 연령별에 따라 직무조건 대하여 만족도에 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표18>과 같다.

<표18> 교사의 연령별에 따른 직무조건 차이 검증

변량원	d f	자승합	평균자승	F	p
집단간	3	8.679	2.893		
집단내	292	92.406	0.316	9.14	0.0001
전 체	295	101.087			

이상의 <표18>에서 알수 있듯이 실제로 얻어진 F의 값은 9.14로 이는 p=0.01 수준에서 요구되는 F의 값 3.48 보다 매우 큰 값으로 나타나 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는것으로 나타났다..

그러면 다음 <표18-1>를 통하여 이를 좀더 구체적으로 분석해 볼 필요가 있다.

<표18-1 >교사의 연령별에 따른 직무조건의 평균과 표준편차

연 령	N	M	S D
20 대	35	3.366	0.583
30 대	130	3.682	0.527
40 대	82	3.834	0.573
50 대	49	3.971	0.619

여기서 20대(M=3.366)가 근무조건을 통한 만족도가 가장 낮았으며,30대(M=3.682),40대(M=3.834),50대(M=3.971)순과같이 연령이 많아질수록 직무조건을 통한 만족도가 높아졌다.

(3) 교사가 설립별에 따라 직무조건 대한 만족도에 어떤한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표19>과 같다.

<표19> 설립별에 따른 직무조건의 차이 검증

성 별	N	M	S D	t	d f	p
공립	240	3.759	0.603	1.214	292	0.2256
사립	54	3.652	0.492			

이상의 <표19>에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 t의 값은 1.214로 p의 값이 0.05 수준에서 요구되는 t의 값 1.960보다 작은값으로 나타났다. 그러므로, 공립과 사립에 따라 직무조건을 통한 만족도의 차이가 없으나, M의 값으로 볼 때 공립교사(M=3.759)가 사립교사(M=3.652)보다다소 직무조건을 통한 직무만족도가 다소 높은것으로 나타났다.

(4) 교사의 경력별에 따라서 직무조건을 통하여 어떤 만족도의 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표20>과 같다.

<표20 > 교사의 경력별에 따른 직무조건의 차이 검증

변량원	d f	자승합	평균자승	F	p
집단간	3	9.202	3.067		
집단내	292	91.885	0.315	9.75	0.0001
전 체	295	101.087			

이상의 <표20>에서 알수 있듯이 실제로 얻어진 F의 값은 9.75로 이는 p=0.01 수준에서 요구되는 F의 값 3.84 보다 매우 큰것으로 밝혀져 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 <표20-1>과 같다.

<표20-1>교사의 경력별에 따른 직무조건의 평균과 표준편차

경력년수	N	M	S D
0~5	29	3.303	0.573
5~10	43	3.666	0.643
10~20	126	3.710	0.697
20~	98	3.924	0.660

여기서 0~5년인 교사(M=3.303)가 가장 낮았고 경력이 많을 수록 직무조건을 통한 직무만족도가 높아지는 현상을 보였다.

5) 補償體制에 따른 職務滿足度

(1) 교사의 성별에 따라서 보상체제에 대하여 만족도에 대한 차이가 있는지를 분석한 결과가 <표21>와 같다.

<표21>교사의 성별에 따른 보상체제의 차이 검증

성 별	N	M	S D	t	d f	p
남	91	2.904	0.6011	0.7288	291	0.4667
여	202	2.850	0.5714			

이상의 <표21>에서 알수있듯이 실제로 얻어진 t의 값은 0.7288로 이는 p=0.05 수준에서 요구되는 t의 값 1.960 보다 작은 것으로 밝혀져 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

그러나 남교사(M=2.904)가 여교사(M=2.850)보다 보상체제를 통한 만족도가 다소 높은 것으로 나타났다.

(2) 교사가 연령별에 따라서 보상체제 대하여 만족도에 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표22>과 같다.

< 표22 > 교사의 연령별에 따른 보상체제의 차이 검증

변량원	d f	자승합	평균자승	F	p
집단간	3	3.189	1.0660	3.24	0.0226
집단내	289	95.129	0.329		
전 체	292	98.327			

이상의 <표22>에서 알수 있듯이 실제로 얻어진 F의 값은 3.24로 이는 p=0.05 수준에서 요구되는 F의 값 2.60 보다 다소 큰 것으로 밝혀져 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

그러므로 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음 <표22-1>와 같다.

<표22-1>교사의 연령별에 따른 보상체제의 평균과 표준편차

연 령	N	M	S D
20 대	35	2.689	0.537
30 대	128	2.809	0.614
40 대	81	2.940	0.555
50 대	49	3.026	0.516

여기서 20대 교사(M=2.689)가 가장 낮았고,30대,40대,50대 순으로 연령이 높을 수록 보상체제를 통한 직무만족도가 높았다.

(3) 교사가가 설립별에 따라 보상체제에 대하여 만족도 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표23>과 같다.

<표23> 설립별에 따른 보상체제의 차이 검증

성 별	N	M	S D	t	d f	p
공립	238	2.877	0.600	0.355	289	0.7229
사립	53	2.845	0.486			

이상의 <표23>에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 t의 값은 0.355로

p의 값이 0.05 수준에서 요구되는 t의 값 1.960보다 작은 값으로 나타났다. 그러므로, 공립교사와 사립교사 간의 보상체제에 대한 만족도차는 거의 없는 것으로 나타났다.

(4) 교사가 경력별에 따라 보상체제 대하여 만족도에 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표24>과 같다.

<표24> 교사의 경력별에 따른 보상체제의 차이 검증

변량원	d f	자승합	평균자승	F	p
집단간	3	4.021	1.340		
집단내	289	94.306	0.326	4.11	0.0071
전 체	292	98.327			

이상의 <표 24>에서 알수 있듯이 실제로 얻어진 F의 값은 4.11로 이는 p=0.01 수준에서 요구되는 F의 값 3.78 보다 큰것으로 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 <표24-1>와 같다.

<표24-1 >교사의 경력별에 따른 보상체제의 평균과 표준편차

경력년수	N	M	S D
0~5	29	2.672	0.557
5~10	44	2.814	0.665
10~20	125	2.810	0.572
20~	95	3.026	0.520

여기서 5 년미만인 교사(M=2.672가 보상체제에 대한 만족도가 가장 낮았으며 20년이상인 교사(M=3.026)가 보상체제에 대한 만족도가 가장 높았다.그러나 5~10년 교사(M=2.814)가 10~20년 교사(M=2.810)보다 오히려 높은 것으로 나타나 퍽 대조를 보여주고있다.

6) 行政體制에 따른 職務滿足度

(1)교사가 성별에 따라서 행정체제에 대해 만족도에 차이가 있는지를 분석한 결과가 <표25>와 같다.

<표25>교사의 성별에 따른 행정체제의 차이 검증

성별	N	M	S D	t	d f	p
남	91	3.180	0.657	1.920	291	0.0559
여	202	3.029	0.607			

이상의 <표25>에서 알수있듯이 실제로 얻어진 t의 값은 1.920으로 이는 p=0.05 수준에서 요구되는 t의 값 1.960 보다 작은 것으로 밝혀져 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

그러나, 남교사(M=3.180)가 여교사(M=3.029)비하여 행정체제를 통한 직무 만족도가 상대적으로 높은 것으로 나타났는데 이러한 결과는 현직에서 남교사가 여교사보다 다소 학교 운영에 대한 참여도가 높기 때문이라 생각된다.

(2) 교사가 연령별에 따라서 행정체제에 대해서 만족도에 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표26>과 같다.

<표26 > 교사의 연령별에 따른 행정체제 차이 검증

변량원	d f	자승합	평균자승	F	p
집단간	3	3.198	1.0660	3.24	0.0226
집단내	289	95.129	0.329		
전 체	292	98.327			

이상의 <표26>에서 알수 있듯이 실제로 얻어진 F의 값은 3.24로 이는 p=0.05 수준에서 요구되는 F의 값 2.60 보다 큰것으로 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

다음 <표26-1>에서 구체적으로 살펴보자.

<표26-1>교사의 연령별에 따른 행정체제의 평균과 표준편차

연 령	N	M	S D
20 대	35	2.689	0.537
30 대	128	2.809	0.614
40 대	81	2.940	0.555
50 대	49	3.026	0.516

여기서 20대 교사(M=2.689)가 행정체제를 통한 만족도가 가장 낮게 나타났으며, 30대,40대,50대 순으로 연령이 높아질 수록 만족도가 높아졌다.

(3) 교사가 설립별에 따라 행정체제에 대한 만족도가 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표27>과 같다.

<표27> 설립별에 따른 행정체제의 차이 검증

성 별	N	M	S D	t	d f	p
공립	238	3.084	0.637	0.246	289	0.806
사립	53	3.060	0.579			

이상의 <표27>에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 t의 값은 0.246 으로 p의 값 0.05 수준에서 요구되는 t의 값 1.960보다 작은 것으로 나타나므로 공립,사립 교사간의 행정체제에 대한 만족도 차이는 커다란 의미가 없는 것으로 나타났다.

그러나 공립교사(M=3.084)가 사립교사(M=3.060)보다 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

(4) 교사의 경력별에 따라서 행정체제에 대하여 교사들의 직무만족도의 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표28>과 같다.

<표28 > 교사의 경력별에 따른 행정체제의 차이 검증

변량원	d f	자승합	평균자승	F	p
집단간	3	12.742	4.247		
집단내	289	101.432	0.351	12.10	0.0001
전 체	292	114.174			

이상의 <표28>에서 알수 있듯이 실제로 얻어진 F의 값은 12.10 으로

이는 p=0.01 수준에서 요구되는 F의 값 3.78 보다 훨씬 큰것으로 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 <표28-1>와 같다.

<표28-1> 교사의 경력별에 따른 행정체제의 평균과 표준편차

경력년수	N	M	S D
0~5	29	2.724	0.559
5~10	44	2.914	0.624
10~20	125	3.004	0.572
20~	95	3.354	0.614

여기서 0~5년인 교사(M=2.724)가 가장 낮았고 경력이 높을수록 행정체제에 대한 만족도가 높아짐을 알 수있다.

3. 教師의 自律性과 職務滿足度의 相關關係

교사의 자율성의 변인과 직무만족의 하위변인인 인간관계,근무조건,직무조건, 보상체제, 행정체제과의 상관관계를 나타낸 것이 다음 <표29>과 같다.

<표29>교사의 자율성과 직무만족의 상관관계

변인	자율성	인간관계	근무조건	직무조건	보상체제	행정체제
자율성						
인간관계	0.546					
근무조건	0.394	0.602				
직무조건	0.641	0.629	0.537			
보상체제	0.366	0.375	0.426	0.416		
행정체제	0.492	0.538	0.438	0.502	0.552	

앞의 <표29>에서 r의 값이 0.4 이하는 대체로 낮은 정적상관관계이고,0.4~0.6은 중위 정적 상관관계, 0.6 이상은 대체로 높은 정적 상관계로서, 자율성의 인식도와 가장 관계가 높은 직무만족도의 하위변인은 직무조건(M=0.641)이 높은 상관관계를 나타냈고, 그다음은 인간관계(M=0.546),행정체제(M=0.492)에서 중위의 정적 상관관계를 나타냈으며,근무조건(r=0.349), 보상체제(r=0.366)는 하위 정적 상관관계로 나타났다.

그러므로 자율성에 대한 인식이 높은 교사일 수록 학교행정에 관련된사항이나 인간관계에서는 만족도가 높으나 제도적인 문제인 근무조건이나 보상체제에 대해서는 만족도가 매우 낮은것으로 나타났다.

Ⅴ. 要約 및 結論

1. 要　約

본연구는 교육활동의 영역에서 가장 중요한　교사들의 자율성의 인식과 직무만족도의 관계를 과제로 선택하여 다음과 같은 세가지의 연구문제를 선정하였다.

첫째 : 초등교사의 성별,연령별,설립별,경력별에 따라서 자율성 인식도는 어떠한 차이가 있는가?

둘째 : 초등교사의 성별,연령별,설립별,경력별에 따라서 직무만족요인간에는 어떠한 차이가 있는가?

세째 : 초등교사의 자율성과 직무만족요인과는 어떠한 상관관계가 있는가?

조사의 대상으로 서울특별시 북부교육청 관내 국민학교 24 개교의 330명의 교사를　선정하였다.

연구에서 사용한 도구는 2 종류의 질문지로 자율성을 측정하기 위한

자료처리는 Likert의 5 단계 가치평정척도에 의해 배점하여 점수를 산출하였으며, 연구문제 첫번째와 둘째번 것을 해결하기 위해서 성별, 설립별에 관련되는 것은 t 검증을 하였고, 연령별, 경력별에 관련되는 것은 F 검증을 하였다. 그리고 연구문제 세번째 것을 해결하기 위해서는 Pearson 의 적률상관계수를 산출하였다.

그리고, 통계치의 유의수준은 $p<0.05$, $p < 0.01$, $p< 0.001$에서 판정하였다.

본연구 결과를 요약해보면

첫째: 성별에 따른 자율성의 인식도는 남교사가 높은 것으로 나타났으며 직무만족요인에 남교사와 여교사 간에 별유의한 차가 없는 것으로 나타났다.

둘째: 연령별에 따른 분석에서 자율성의 인식도와 직무만족 요인 중 인간관계, 보상체제,행정체제를 통한 만족도의 정도가 연령이 높은 것에 비례하여 정적인 관계를 나타났으나,근무조건에 관해서는 연령이 높아질수록 負的인 관계로 나타나 퍽 대조를 보였다.

셋째 설립별에 따른 조사분석에서는 공립교사가 인간관계,근무조건에서는 유의한 차이가 있었으나, 자율성의 인식도, 직무조건, 보상체제,행정체제를 통한 만족도는 유의한 차가 없었다. 그러나 상대적으로 공립교사가 전체적으로 사립교사 보다 자율성 인식도와 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

넷째 경력별에 따른 조사분석에서 자율성에 인식도가 경력이 높을수록 높은 것으로 나타났고,이에따라 직무만족도도 경력이 높을 수록 높게 나타났으나 직무만족의 요인 중 인간관계에서는 30대가 40대간의 평균값 보다 높아 대조적인 것을 보여주었다.

다섯째 : 자율성의 인식도와 직무만족요인의 상관관계에서 가장 높게 나타난 것은 직무조건이었고, 그다음은 근무조건, 행정체제이며 근무조건과 보상체제가 가장 관계가 낮은 것으로 나타났다.

2. 結 論

본 연구를 통하여 내릴 수 있는 결론은 다음과 같다.

1) 초등교사의 자율성과 직무만족 요인을 성별로 분석한 결과 직무만

족도가 여교사가 남교사 보다 낮은 것으로 나타났다. 이것은 여교사는 교직을 통속적 평범한 직업관념을 가지고 교육을 수행하는 경향이 있다고 생각된다. 특히 초등은 여교사가 수적인 우위를 차지하고 있는 현실에서 자율성에 대한 인식도가 낮다고 하는 것은 바람직하지 못한 현상일 것이다.

2) 초등교사의 자율성과 직무만족 요인을 연령별로 분석한 결과 자율성의 인식도는 연령이 높을 수록 높게 나타났고, 직무만족의 요인을 통한 만족도도 연령이 높을 수록 높게 나타났다.그러나 근무조건을 통한 만족도에서는 오히려 역현상을 보여 50대 교사의 만족도가 30,40대의 교사보다 낮게 나타났다.

3) 초등교사의 자율성과 직무만족 요인을 설립별로 분석한 결과 유의한 차는 없었으나 공립교사들이 사립교사보다 상대적으로 자율성의 인식도가 높았으며, 직무만족의 요인을 통한 만족도도 높은 것으로 나타난것으로 볼때 과거에 비해 퍽 대조적인 결과라고 할 수 있다.

이것은 과거에 비해 공립은 제도적인 변신에 많은 노력을 하여왔고, 시설투자 면에서도 커다란 변화가 있었던 결과이라 생각할때, 자율성인식과 직무만족도의 변화는 제도적인 뒷받침과 시설적인 지원이 뒷받침되어야 한다는 것을 시사해 주고있다.

4) 초등교사의 자율성과 직무만족 요인을 경력별로 분석한 결과 젊은 교사일 수록 자율성에 대한 인식도가 낮았으며 ,직무만족요인을 통한 만족도도 낮은 것으로 나타났다. 그러나 근무조건에 있어 10~20년 경력교사가 5 ~ 10 년 경력교사의 만족도보다 낮은 것으로 나타난 것을 볼때 교사의 자율성 인식에 따른 근무환경이 제대로 갖추어져 있지 않

다는 입증이 되는 결과라고 할 수 있다.

5) 자율성과 직무만족의 상관관계에서 나타난 바와같이 자율성과 가장 상관관계가 높은 것은 직무조건이었다.

이러한 결과를 종합적으로 검토하여 보면 교사의 자율성인식이 높을수록 교사의 본연의 직무인 부단한 자기연수와 아동지도 등에 충실하다는 것을 알 수 있다. 그러므로 더욱 교사의 자율성을 높일 수 있는 제도적인 뒷받침이 있어야 할 것이다.

參 考 文 獻

강봉규, 『교육학 개론』 (서울: 종각출판사,1985).

김경동, "종업원의 직무만족도 측정을 위한두개의척도" , 『행동과학』 ,제2권 제 1호, (한국행동과학연구소,1987)

김봉수, 『교사와 초등교육』 (서울:형설출판사,1986).

김종서, 『교육의 자율성』 ,80년대의 서울 교육의 과제(서울 특별시 시교육 위원회, 1980).

김종철, 『교육행정의 이론과 실제』 ,(서울: 교학사,1970).

남억우외, 『교사론』 (서울:교육 출판사, 1989).

남정걸, 『교육행정과 학교경영』 ,(서울:세영사,1986), PP.201-202.

대한교육연합회, 『교원의 지위에 관한 권고』 ,(서울: 대한교육연합회. 1971).

박용헌, 『학교 사회』 (서울 : 배영사, 1985).

박형규, '교사의 직무만족에 관한 연구' (전주교대논문집 제6집, 1987).

서울특별시교육위원회 『교직과 사도』 ,(서울: 서울특별시교육위원회,1983).

신유근, 『조직행위론』 ,(서울:다산출판사,1984)

이병진: 『교직론』 ,김병성 외,교육학 총론(서울:양서운,1992).

이형행, 『교육학 개론』 (서울:양서원,1989),

_____, 『신교육행정론』 ,(서울:문음사,1986).

임규신, 『교육 행정가의 행정 유형과 교사의 직무 만족과의 관계』 ,교육행정학 연구.제1권 제1호(서울:교육 행정학 연구회,1983).

전성연, 『교사은 직무에 만족하고 있는가?』,문교행정 제53호, (서울: 문교부,1986).

정범모, 『교직과 교사』 (서울:현대교육총서 출판사, 1986).

정우현, 『현대 교사론』 (서울 : 배영사, 1987).

정원식, 『교육학 개론』 (서울:교육 과학사,1984).

정태범, 『교육행정학』,(서울:정민사,1994)

정찬영, 『교육행정의 자율화 방안』,교육 개발,제 9 권, 제 4 호, (1987)

차경수, 『현대인을 위한 교육』 (서울:지학사,1985).

최희선, 『 학교 경영의 효율화』, 교육 신서 85(서울:배영사,1980).

한덕웅, 『 조직 행동의 동기 이론』 (서울:법문사, 1983).

한홍우, 『현대교육학개론』,(서울: 동문사,1986), P.257.

곽영화,"초등교사의 자율성 지각도와 그 저해요인에 관한 연구" (경희대학교 교육대학원, 석사학위논문,1990).

김태회, "초등교사의 교직 전문성과 자율성 지각에 관한 연구", (인천대학교.교육대학원, 석사학위논문,1991).

박세천, "교사의 교직관과 직무만족과의 관계연구",한국외국어대학교 교육대학원, 석사학위논문,1987).

이두종,"중등학교 교사의 직무 불만족에 관한 연구",(이화여자대학교 대학원, 석사학위논문, 1975).

정진상, "초등학교 교사의 직무만족도에 관한 연구",(한성대학교 행정대학원,석사학위논문,1993).

최종하, "국민학교 남여교사들의 직무만족도 차이 연구",(한양대학교 교육대학원,석사학위논문,1982).

홍상호,"국민학교 교원의 교직의식에 관한 연구",(외국어대학교 교육대학원, 석사학위논문,1989).

현금자, "직무만족 및 일반적 직무태도에 영향을 미치는 직무요인 ",(이화여자대학교 대학원 석사학위논문,1975).

Abraham H. Maslow, A Theory of Human Motivation (Cincinnati:South Westery Publishing Co.,1961).

Bently, R.R. & Rempel,A.M., Manual for the Purdue Teacher Opinionaire, West Lafayette(Indiana:Univ.Book Store,1970).

E.Hoyle,The role of teacher, 안성원(역), 『교사의 역할』 (서울:배영사, 1981).

F.Herzberg, Work and Nature of man. Cleveland. Work Publishing Co. 1966.

Kenneth Wexley and Gary Yukl,Organizational Behavior and Personnnel Psychology. Homewood.Illinois,Richard D.Irw in 1977, p109.

Robert G.Owens,Organizational Behavior in Education, 2nd ed(Engle wood Cliffs N.J:Prentice-hall,1981).

Thomas Sergiovanni,Factors which affect Sstisfaction and Dissatisfa ction of Teachers," Journal of education administration 5 (1 967).

Gene L.Schmidt, Job satisfaction among Scondary SchoolAdminstrations, Education Administration Quaterly 12(1976).

T.J Sangiovanni & F·D Carver,The New School Executive A Theory of Administration(HARPER & Row Publisher , 1979).

<부록>

설 문 조 사

안녕하십니까?

본 설문 조사는 초등교사의 자율성에 대한 인식과 직무만족에 대한 내용입니다. 선생님의 솔직한 의견을 얻고자 하오니 기제요령에 따라 답해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

본 설문지는 연구의 목적 이외에는 일체 사용되지 않을 것을 약속드리오니, 협조하여 주시길 부탁드립니다.

1994. 9. .

한성대학교 행정대학원 교육행정학과
교육행정전공 백승익 올림

Ⅰ. 통계처리를 위한 선생님의 인적사항

※ 해당되는 곳에 ∨ 표 해주십시오.

1.성 별:_____① 남 _____ ② 여

2.연령별:_____① 20세이상~30세 _____ ② 30세이상~40세

_____③ 40세이상 ~ 50세 _____ ④ 50세이상 ~65세

3. 설립별: _____①공 립 ____ ②사 립

4.교직경력별: _____① 0 ~5년 _____② 5 년이상 ~10 년

_____③10년 이상~20년 ____④ 20년 이상

Ⅱ.자율성의지각

번호	측 정 내 용	매우그렇다 5	그저그렇다 4	보통 3	아니다 2	전혀아니다 1
1	학습지도시 교과의 내용에 맞는 학습이론을 적용하여 수업한다.					
2	학습지도시에 필요한 자료는 대체로 준비하여 활용한다.					
3	평가문항작성시 내 의도대로 학습목표 도달을 고려한 신뢰성있는 문항을 작성한다.					
4	지필평가 후 고사지 처리, 점수의 기록, 통계, 적용 등의 문제는 담임 재량으로 처리한다.					
5	생활지도의 내용과 방법은 모두 담임의 재량으로 처리한다.					
6	지진아나 문제 학생에 대하여 의도적이고 계획적인 지도를 하고 있다.					
7	학습지도와 함께 생활지도가 중요한 문제라고 생각하고 건전히 지도하려고 힘쓴다.					
8	학급 환경구성은 학급의 특성을 살려서 담임의사대로 이루어진다.					
9	학급은 학생의 특성과 학력을 고려하여 경영한다.					
10	교장과 교감은 교사들에게 학급 경영의 자율성을 최대한 부여하고 있다.					
11	우리 학교에선 업무 분담을 할 때 교사의 의사를 최대한 반영하여 결정한다.					
12	직원회의는 민주적이고 자율적으로 운영되고 있다.					
13	학급활동은 일률적인 지식보다 자율적인 개방에 중점을 두고있다.					
14	학교행사(체육대회, 전직원 연수등)시 능동적으로 참여한다.					
15	교내에서 교육문제에 대한 안건 처리시 나의 의견을 강력히 내세운다.					

번호	측 정 내 용	매우 그렇다 5	그저 그렇다 4	보통 3	아니다 2	전혀 아니다 1
16	일과수업이 끝난 방과 후의 사간은 자유롭게 활용하고 있다.					
17	하루 생활중 교사의 전문성 신장이나 교재연구를 위한 별도의 시간이 확보되어 있다.					
18	학교에서 당직을 할 때에 학교 건물이나 시설보호에 철저를 기한다.					
19	자신의 담당업무는 완전히 나의 소신대로 계획하고 추진한다.					
20	나는 교직 수행과정에서 맡은 업무에 대해서 잘 알고 스스로 처리한다.					

Ⅲ.직무만족도

항목	번호	측 정 내 용	매우 만족 5	대체로 만족 4	보통 3	대체로불 만족 2	매우 불 만족 1
1. 인간관계	1	교사들은 상호간에 화목하고 협동적이다.					
	2	교사들은 학생들로 부터 존경을 받는다.					
	3	교사들은 교장,교감과의 유대관계를 맺고있다.					
	4	교사들은 사무직원과 격의 없이 지낸다.					
	5	교사들은 학부모와의 관계가 원만하다.					

항목	번호	측 정 내 용	매우만족 5	대체로만족 4	보통 3	대체로불만족 2	매우불만족 1
2. 근무조건	6	학교시설은 타학교에 비해 좋은 편이다.					
	7	학교의 근무조건이 비교적 좋은 편이다.					
	8	학교 주변여건이 교육에 도움이 된다.					
	9	학교의 직장 분위기는 좋은 편이다.					
	10	학교의 교사 후생복지시설은 좋은 편이다.					
3. 직무조건	11	교사로서의 직무의욕과 책임감이 강하다.					
	12	교사들은 학급지도에 열심이며 연구활동에 활발하다.					
	13	적성에 맞는 업무를 담당하고 있다.					
	14	우리학교 교사들은 솔선수범하고 책임감이 강하다.					
	15	교직원의 일반연수와 직무연수는 꼭 필요하다.					

항목	번호	측 정 내 용	매우 만족 5	대체로 만족 4	보통 3	대체로 불만족 2	매우 불만족 1
4. 보상체제	16	교사의 근무평정을 공정히 한다.					
	17	상급자격 취득과 승진은 나 자신의 노력 부족이라고 생각한다					
	18	승진은 가르치는 능력과 경력이 반영되어 이루어진다					
	19	자신이 받은 봉급과 수당은 적당한 수준이라고 생각한다.					
	20	일직비,출장비 등은 만족하지 못하나 보탬이 된다.					
5. 행정체제	21	교장,교감은 학교업무를 교사와 협의하여 처리한다.					
	22	교사의 의견이 학교경영에 반영된다.					
	23	장학지도나 시범수업은 부담스러우나 필요하다.					
	24	담당업무가 명확하다.					
	25	학교 재정관리는 공정하다.					

ABSTRACT

A Study on the Perception of Autonomy and the Degree of Job Satisfaction in the Primary School Teacher

Baek, Seung-ik
Major in Educational Aministration
Graduate School of Public Administration
Dept. of Educational Aministration
Han-Sung University

The following three issues of study were selected by adopting as the task the relationship between the teacher's perception of autonomy and degree of job satistaction that is most important in the domain of educational activity: Firstly, what difference is there in the teacher's perceptional degree of autonomy in accordance with sex, age, the establishment of the school, and teaching career.

Secondly, what difference is there between job satisfaction factors in accordance with sex, age, the establishment of the school, and teaching career?

Thirdly, what correlation is there is between the autonomy and job satisfaction factors of the primary school teacher.

The tool used in this study was two kinds of questionuaires, and in data processing scores were calculated by alloting points to questions on Likert's five-stage value rating scale. To resolve the first and second issues of study the t-test was made of those mathers related to sex and the establishment of the school.

And the F-test ws made of those matters relevant to age and teaching career. To resolve the third issue of study. Person's product - moment coefficient was calculated.

And the level of significance of statistical values was judged at level of $p<0.05$, $P<0.01$, and $p<0.001$.

The following conclusion could be arrived at in this study:

1) As a result of analyzing the autonomy and job satisfaction factors of the primary school teacher, it was relvealed that the female teacher had a lower degree of job satisfaction than the male teacher. This indicates that the female teacher tends to perform her teaching profession with a vulgar and common occupational view.

Especially, it would be the undersirable phenomenon that the female teacher has a low degree of perception on autonomy in the reality that the number of female teacher is larger than that of male teachers in the primary school.

2) As a result of analyzing the autonomy and job satisfaction factors of the primary school techer, it was revealed that the older the teacher was the higher his/her perceptional degree of autonomy was, and that the older the teacher was the higher the degree of satisfaction through job stisfaction factors was.

But the adverse phenomenon took place rather in the degree of satisfation with the working condition. That is, it was shown that the teacher in the fifties had a lower degree of satifaction with the working condition than those in the thirties and forties.

3) As a consequence of analyzing the autonomy and job satisfaction factors of the primary school teacher by the establishment of the school it was revealed that there was not a significant difference. The teacher in the public school had a higher perceptional degree of autonomy than the teacher in the private school.

and showed a high degree of satisfaction with job satisfaction factors. Compared with the case in the past, it can be said to be a very opposite result.

This indicates that the public school had made many efforts to be institutionally trasformed and there have been big changes in the respect of investment in plant and equipment.

The changes in the perception of autonomy and the degree of job satisfaction in the primary school teacher suggest that institutional support should be given to the teacher and support be given to facilities.

4) As a consequence of analyzing the automony and job satisfaction factors of the primary school teacher in terms of teaching career, it was revealed the younger the teacher was the lower perception degree of autonomy the teacher had and the lower degree of satisfaction through job satisfaction degree the teacher had. But, seeing that the teacher with the teaching career of 10~20 years had a low degree of satisfaction than the teacher with the career of 5~10 years in terms of the working condition, this can prove that the working condition matching the perception of the teacher on autonomy is not

satisfactorily provided.

5) As shown in the correlation between autonomy and job satisfaction, the job condition had the highest correlation with autonomy.

When these findings are comprehensively examined, it can be seen that the teacher is faithful to constant self-training and children instruction, his/her inherent job as the perception of the teacher autonomy is higher.

Therefore, institutional support should be given to the further enhancement of the teacher's autonomy.