

碩士學位論文  
指導教授 金璟培

職業專門學校 教師의 教職觀과 職務  
滿足度에 관한 研究

A Study on Special Vocational School Teacher's View of  
Teaching Profession and Degree of Job Satisfaction

1998年2月

漢城大學校 行政大學院

教育行政學科

教育行政專攻

丁 禹 鎮

碩士學位論文  
指導教授 金璟培

職業專門學校 教師의 教職觀과 職務  
滿足度에 관한 研究

A Study on Special Vocational School Teacher's View of  
Teaching Profession and Degree of Job Satisfaction

위 論文을 教育學 碩士學位論文으로 提出함

1998年 2月

漢城大學校 行政大學院

教育行政學科

教育行政專攻

丁 禹 鎮

丁禹鎭의 教育學 碩士學位 論文을 認定함

1998年 2 月 日

審査 委員長 印

審査 委員 印

審査 委員 印

# 目次

I. 緒論 .....	1
1. 研究의 必要性 .....	1
2. 研究의 目的 .....	2
3. 研究의 內容 .....	3
4. 研究의 制限點 .....	3
II. 理論的 背景 .....	4
1. 敎職觀과 職務滿足 .....	4
2. 職務 滿足度에 觀한 諸理論 .....	22
3. 先行研究의 考察 .....	32
III. 研究의 方法 .....	35
1. 研究의 對象 .....	35
2. 測定道具 .....	36
3. 資料處理 .....	37
IV. 資料의 分析 및 論議 .....	38
1. 敎師의 敎職觀 認識 .....	38
2. 敎師의 職務滿足 .....	49
3. 敎職觀 認識과 職務滿足間의 相關 .....	53

V. 要約 結論 및 提言 .....	56
1. 要約 .....	56
2. 結論 .....	58
3. 提言 .....	59
參考文獻 .....	61
<附錄> .....	66
ABSTRACT .....	71

## 圖 · 表目次

〈표 1〉 McGregor X · Y이론의인간관계에 관한 가정 .....	29
〈표 2〉 네가지 이론의 관계 .....	31
〈표 3〉 조사 대상자의 배경 변인별 분포 .....	35
〈표 4〉 교직원 하위변인과 문항번호 .....	36
〈표 5〉 직무만족도 하위변인과 문항번호 .....	37
〈표 6〉 통계방법 .....	37
〈표 7〉 교사의 배경변인에 따른 전체적 인식의 차이 .....	39
〈표 8〉 교사의 배경변인에 따른 중요성 인식의 차이 .....	40
〈표 9〉 교사의 배경변인에 따른 소명감 인식의 차이 .....	41
〈표 10〉 교사의 배경변인에 따른 헌신성 인식의 차이 .....	42
〈표 11〉 교사의 배경변인에 따른 일체감 인식의 차이 .....	43
〈표 12〉 교사의 배경변인에 따른 동료적 협동심 인식의 차이 .....	45
〈표 13〉 교사의 배경변인에 따른 개인자율 인식의 차이 .....	46
〈표 14〉 교사의 배경변인에 따른 집단자율 인식의 차이 .....	47
〈표 15〉 교직원 인식의 하위변인들 간의 상호관계 .....	48
〈표 16〉 교사의 배경변인에 따른 직무만족 전체 인식의 차이 .....	49
〈표 17〉 교사의 배경변인에 따른 본질적 직무만족 인식의 차이 .....	50
〈표 18〉 교사의 배경변인에 따른 비본질적 직무만족 인식의 차이 .....	52
〈표 19〉 직무만족 하위변인들 간의 상호관련 .....	53
〈표 20〉 교직관과 직무만족의 상관관계 .....	54
〈圖 - 1〉 Maslow의 慾求 5段階 模型 .....	24

# I. 緒 論

## 1. 研究의 必要性

우리나라의 職業敎育은 1967년 職業訓練法이 制定·公布된 이래 오늘에 이르기까지 양적 및 질적으로 많은 發展을 해왔으나 政府의 新 經濟 5個年 計劃과 연계하여 새로운 人力政策을 수립하면서 21世紀에 國家技術力의 초석이 될 새 人적자원 즉 新 技能, 多技能 技術을 所有한 人力 養成이 어느 때보다 강조되고 있다.

1993년에 타결된 UR協定으로 우리사회는 國境 없는 競爭時代, 情報化 時代로 접어들었고 그 결과 우리 産業社會는 無限競爭의 時代를 맞이하게 되었다. 國際化 時代를 接하게 된 職業專門學校 敎사들은 외부사회로부터 압력을 받고 있어 스스로의 發展을 위하여 努力하지 않으면 안되는 상황에 처해 있다.

技術革新은 급격한 社會의 變化를 가져오므로 職業敎育은 종전의 技能과 反復的 實習에 의한 단순숙련으로는 한계가 있으므로 高度의 인지적 영역의 확대가 요청되어진다. 職業專門學校 敎사의 자질 또한 실무능력을 바탕으로 새로운 知識을 理解하고 응용할 수 있어야 하며 現場에서 發生되는 갖가지 문제를 해결할 수 있는 능력을 학생들에게 가르칠수 있도록 敎사는 새로운 기술에 대하여 敎育받을 것을 社會로부터 要求받고 있다.

그럼에도 불구하고 他職種의 從事者보다 턱없이 낮은 보수, 昇進期會가 적은 職級體系 그리고 社會적으로 경시되는 職業敎育에 대한 認識

과 열악한 職業教育施設등은 사회·경제적 地位의 下向調整 結果를 招來 하여 이는 職業專門學校 교사들의 士氣를 저하시키는 요인이 되고있다.

Edward Denison은<sup>1)</sup> “國家間 生産性, 成長率 및 競爭力 차이의 中대부분에 對한 책임은 教育의 상대적 수준에 있으므로 職業教育에 對한 重要性은 아무리 強調해도 부족하지 않다”. 라고 하고 있다. 職業教育의 成敗는 職業訓練 교사와 학습자와의 相互關係에서 이루어지나 職業專門學校 교사가 專門職으로서 성실한 教育觀을 가지고 職務滿足을 갖는다면 學習者들이 갖는 職業教育의 성과는 커다란 효과를 거둘 것이다.

이에 본 연구는 職業專門學校 교사들이 갖고 있는 敎職觀을 調査하여 그에 따른 職業教育에 對한 교사들의 職務滿足度를 살펴보고 職業教育을 質的으로 향상시키는 데에 연구의 필요성이 있다.

## 2. 研究의 目的

- ① 교사의 背景變因(性, 年齡, 敎職經歷, 學歷, 職位, 業務)에 따른 職業專門學校 교사의 敎職觀을 알아본다.
- ② 교사의 背景變因(性, 年齡, 敎職經歷, 學歷, 職位, 業務)에 따른 직업전문학교 교사의 職務滿足度를 알아본다.
- ③ 職業專門學校 교사의 敎職觀과 職務滿足度와의 相關關係를 알아본다.

---

1) 오영훈, “기능대학 및 직업훈련원 교원자격체계 연구” 한국기술교육대학교 연구보고서 96-5, 1997), p. 1.



### 3. 研究의 內容

- ① 先行研究 論文과 文獻 研究를 통해 관련된 理論들을 研究 分析한다.
- ② 職業專門學校 교사들이 갖고 있는 敎職觀을 밝혀 본다.
- ③ 職業專門學校 교사들의 職務滿足度에 대하여 밝혀 본다.

### 4. 研究의 制限點

本 研究는 다음과 같은 制限點을 갖는다.

- ① 標集對象을 서울특별시에서 운영하는 公共職業專門學校만을 對象으로 限定하였기에 전국적으로 一般化하는데는 制限이 따른다.
- ② 本 研究에 사용된 설문지는 여러 先行研究들의 설문내용들을 參照하여 研究者가 작성하였다.

## II. 理論的 背景

### 1. 敎職觀과 職務滿足

#### 1) 敎職觀

##### (1) 敎職觀의 概念

敎職觀에 따라서 敎사가 學生을 보는 視覺과 근무태도가 달라질 수 있다. 人格形成期에 있는 學生들에게 至大한 影響力을 行事할 수 있는 位置에 處해 있는 敎사의 意味와 그 役割에 對해서 먼저 살펴보기로 한다.

##### 가. 敎師의 意義

敎育에 대한 觀念은 한 國家나 시대의 基本이념 틀 속에서 규정되어 一定한 秩序와 定型化가 이루어지고 이에 따른 意도적인 人間形成 作業이 순조롭게 進行되는 것처럼 보이지만, 사실은 학자 나름의 主觀的 사유가 亂舞한다. 一時的이고 感情的인 이해관계의 表現이나 심지어는 反體制的인 敎育論조차 學論되기도 한다.

Rousseau(1712-1778)는 喪失한 自律性 회복의 길을 敎育에서 追求하려고 學生의 自由와 獨立을 강조하며<sup>2)</sup> "敎育은 人間の 自然적 발달을 위한 모든 造成活動이다."<sup>3)</sup>라고 하였다. 즉, "敎育이 自然적 법칙에 따라 개체의 발달을 技術的·知性的으로 조성하려는 人類 고유의 事業이라면

---

2) 김정배. "학부모·학생·敎사의 敎職觀에 관한 연구" (경상대학교 敎育대학원 석사학위논문 1990), p. 1에서 재인용

3) 한동일, 「서양敎育사」 (서울 : 정익사, 1975), P. 306.

미성숙한 자연인을 獨立的인 생활인으로 성숙할 수 있도록 成熟者가 미성숙자를 育成하는 모든 작용이다.”<sup>4)</sup>라고 定義한다.

Dewey(1859-1962)는 “教育이란 生活(education is life)이며, 성장(education is growth)이고, 社會過程(education is a social process)이며, 축적된 經驗의 再構成(Education is a continuous reconstruction of accumulated experience)”<sup>5)</sup>이라고 정의하였다. 또한 教育이란 생물이 살아 있는 동안 연속되는 自然的 경험이며 사람의 생활과정 속에서 自然的으로 成立되는 것이므로 教育은 곧 생활이고 모든 사람이 學習者인 동시에 教育者이며 모든 장소가 그대로 教育의 장이 될 수 있다. 이와 같이 教育은 일생을 통해서 부모나 형제는 물론이요, 주위에 있는 모든 사람들까지도 教育的 關係를 가지고 있다. 그러므로 “教育은 끝없는 經驗改造의 과정이며 경험을 사회적·실용적으로 넓히고 깊게 하는 것이다”<sup>6)</sup> 라고 하였으며 또한 “教育은 생활의 사회적 연속을 위한 手段이다”<sup>7)</sup>라고 정의하여 活動의 실제나 生活主義 教育觀에 입각한 미래의 생활준비보다는 오히려 현 시점의 生活適應에 그 中核을 두었다.

Pestalozzi(1746-1827)는 社會改革의 이유와 그 表現을 위해 根本적으로 조화적·통일적 인간성을 開發하여 자조의 정신과 實踐力을 키워서 자유를 얻을 수 있는 人間教育에 역점을 두었다.<sup>8)</sup>

결국 教育이란 의도적으로 人間行爲의 변화를 모색하는 活動이며, 특

4) 유동진 외 1인, 「교육원리 신강」(서울: 형설출판사, 1975), pp. 25-16.

5) A. E. Meyer, 「The Development of Education in the 20th Century」, (New York: Prentice Hall, 1949).

6) J. Dewey, 「Philosophy of Education」(Ames, Iowa: Hifflefied, Adams and co., 1956), pp. 35-45.

7) J. Dewey, 「Democracy and Education」(New York: McMillan, 1916), p.3.

8) 「전개서」, p. 1.

정 職業人이 아니더라도 가르칠 수 있는 能力을 지녀 이를 담당하는 사람이라면 教育者라 指稱할 수 있다.

교사라는 말은 가끔 敎員이라는 用語와 混用되고 있다. 서정화는 “敎員은 인간성장과 발달 또는 개인의 自我實現을 돕고 바람직한 社會의 成員으로서 적응할 수 있는 인간의 형성을 안내하는 高貴한 임무를 수행하는 사람들이다. 이러한 敎員이 몸담아 일하는 職種이 바로 敎職이다.”<sup>9)</sup> 라고 언급하고 있다.

이상에서 살펴 본 바와 같이 교사란 專門職으로서 資格證을 소지하고 大學을 제외한 학교기관에서 가르치는 行爲를 하는 자를 의미한다.

#### 나. 敎師의 役割

교사는 학생들에게 規範의 尺度이자 文化의 傳受者이며 人格形成에 지대한 영향을 끼치는 존재여서 흔히 “敎育의 질은 교사의 질을 능가할 수 없다”라는 말이 통용된다. 이는 교사가 일선에서 敎育의 기능을 최종적으로 행사하는 막중한 임무를 지녔으며 그 役割이 重要함을 일컫는다.

役割(Role)이란, 社會의 어떤 地位에 있는 사람에게 社會 構成員으로부터 共通的으로 기대되는 行動類型을 말한다. 그러므로 役割의 概念에는 ① 身分的 地位 ② 地位에 관련된 行動의 類型 ③ 期待되는 職業的 行動의 세가지 要素를 包含하게 된다.<sup>10)</sup> 이와 같은 관념으로 社會에서 한 個人을 理解하고 교사에 대해서도 동일한 視覺으로 이해와 기대를 갖게 된다.

9) 서정화 외 2인, 「교사와 교직사회」(서울 : 배영사, 1984), p. 40.

10) 정우현, 「교사론」(서울 : 배영사, 1992), pp. 24-25.

교사의 役割에는 觀點에 따라,  
첫째, 공식적이고 任務遂行에 중점을 두는 專門職으로서의 役割  
둘째, 役割遂行者의 몸가짐·사상·참여도 등에 중점을 두는 聖職者로  
서의 역할.

셋째, 組職體의 一員으로서 개인적 입장에 중점을 두는 勞動者 또는  
職業人으로서의 役割이 있다.

그러나 이들 役割에 대한 의미에는 社會組職 속에서 신분적 지위와 관  
련되어 있으므로 교사의 역할을 專門職 입장으로만 보는 見解가 有力하  
다.

#### 가) 學級에서의 교사의 役割

학급은 교사가 教育役割을 遂行하는 가장 基本的이고 直接的인 場이  
어서 학생들의 教育효과를 가장 극대화할 수 있는 곳이다. 學級에서의 교  
사의 役割은 개인적인 教育觀에 따라 달리 나타나지만 Prichard는 그 特  
性を 네 가지로 구분하고 아래와 같이 설명하고 있다.<sup>11)</sup>

- ① 學級에서 形式化된 知識 傳達만을 強要하는 교사
- ② 學級에서 교사의 役割은 사회화를 仲裁시키는데 있다고 보는 교사
- ③ 學級에서 교사의 役割은 학생들이 創意的이고 革新的인 행동을 터  
득케하여 주는데 있다고 보는 교사
- ④ 學級에서 교사의 役割은 학생을 바르게 評價하는 것이라고 보는  
교사

이상 學級에서 교사가 나타내는 類型을 살펴 보았는데 教育現場에서

---

11) 정우현 역, 「교육사회학」(Prichard, A Sociology of Education 서울 : 고려  
대학교 출판부, 1975), pp. 146-151.

이들의 役割이 明確히 區分되어 일어나지는 않는다. 傳統的으로 내려오는 우리나라의 教育期待 現象을 통해서 볼 때, ①의 權威者型和 ②의 社會化型을 理想으로 여긴다. 그리고 一線에서는 ①의 權威者型和 ④의 評價型이 同時に 일어나는 수가 많고, ②의 社會化型이 極端化되면 ③의 創造性型이 되므로 둘 사이에는 關係性이 있다고 본다.

결국 一線 교사가 어느 型의 役割을 自己의 役割로 받아들여야 하느냐 하는 것은 그의 個人的인 觀에 따를 것이되, 다만 學校組職이 位階性을 가지고 있고 또 社會의 壓力을 意識하지 않으면 안된다는 點에서 새로운 社會的 分析을 하고 여기에 맞추어 어느 程度의 役割變形이 必要하다.

#### 나) 學校社會에서의 교사의 役割

교사가 學校에서 遂行하는 主된 役割은 가르치는 일인데 각 나라마다 特性이 약간 달리 나타난다. 우리 나라에서는 教育理念의 伸張面에서 이와 같은 自由가 保障되었다고 보지만 實際에 있어서는 教科書의 劃一的 採擇, 外部에서 바라는 教育方法에의 壓力으로 인해 교사는 上堂한 規制를 받고 있다.

不文律이 發達한 英國에서는 教育分野도 역시 內容에 대한 詳細한 規定이 없는 편이어서 교사의 自律性이 比較的 많이 附與되고 美國의 境遇도 各 地域社會에 맞는 敎課內容을 導入함으로써 교사의 役割이 대체로 多樣하게 展開된다. 그러나 學校內에서의 교사의 役割은 全 世界的으로 共通性을 띠어 方法的인 役割과 規範的 役割로 나누어 特徵지을 수 있다. 社會化 시키는 일, 方法的인 役割을 가르치는 일, 評價하는 일이며 規範的인 役割은 학생을 引渡하고 統制하며 배울 수 있는 環境을 만들어

주는 일이다. 이 두 가지 役割은 때때로 獨立的으로 作用하기도 하고 때로는 關聯的으로 作用하기도 한다.<sup>12)</sup>

교사의 方法的인 役割에 對해서는 專門職 養成過程에서 중점적으로 다루어지므로 누구나 理解할 수 있으나, 規範的인 役割에 있어서는 교사像 定立을 위한 수 많은 理論들이 提示됐어도 오히려 役割遂行에 混沌을 일으켰을뿐 專門職으로서의 교사가 遂行할 올바른 姿勢는 세우지 못했다.

Pullias는 그의 著書 “교사의 多面性”에서 교사의 規範的 役割에 대해 다음과 같이 14가지를 提示하고 있다.<sup>13)</sup> ① 교사는 案内者이다 ② 교사는 가르치는 者이다. ③ 교사는 革新者이다. ④ 교사는 한 標本이다. ⑤ 교사는 한 探索者이다. ⑥ 교사는 相談者이다. ⑦ 교사는 創造者이다. ⑧ 교사는 權威者이다. ⑨ 교사는 비전(vision)을 提示해 주는 者이다. ⑩ 교사는 課業을 되풀이해 주는 者이다. ⑪ 교사는 깨우쳐 주는 者이다. ⑫ 교사는 說話者이며 또 俳優이다. ⑬ 교사는 학생들로 하여금 現實을 直面케 해주는 者이다. ⑭ 교사는 評價者이다.

專門職的 교사의 役割遂行時 다음과 같은 두가지 狀況을 考慮하여 規範과 方法의 조화를 이루어내야 한다.

첫째, 교사의 指導的 類型은 일반화된 것이 없다. 따라서 有能한 교사가 되려면 자기 나름의 行動類型이 정립되어야 하겠고, 이 行動類型은 최대의 融通性을 가져야한다. Waller는 有能한 교사를 “自己自身을 마치 고무줄을 늘였다 줄였다 할 수있는 사람”<sup>14)</sup>으로 比喩하고 있다.

12) 남억우 외 3인, 「교사론」(서울 : 교육출판사, 1988), p. 98.

13) E. V. Pullias and J. D. Young, 「A Teacher is Many Things」(Seoul : Pan Korea Book, 1973), p. 122.

14) W. Waller, 「The Sociology of Teaching」(New York : John Willey and Sons, Inc. 1967), p. 296.

둘째, 學校에서의 敎사의 指導者的 行위는 集團의 性格과 그가 맡는 일 自體와의 關係속에서 반영된다. 敎사는 敎사로서의 權威를 維持 하면서 어떻게 人格적으로 학생집단의 문제에 介入하느냐, 그리고 그러한 相互作用 속에서 兩者間的 社會的 거리감을 좁히느냐 하는데 有意해야 한다.

敎사의 가르치는 類型은 어떤 特定된 原則이 있는 것이 아니라 狀況에 따라 여러가지로 變할 수 있으며 이런 變形된 狀況을 가장 適切하게 活用할 수 있는 者만이 有能한 敎사로 浮刻되는 것이다. 敎사의 役割類型은 理論에 의해서라기 보다는 實際狀況에서 얻을 수 있을 것이고, 그러기에 敎사는 자기에게 주어진 經驗을 늘 有利하게 分析 調整하여야 한다.

## (2) 敎職의 意味

옛날의 敎사는 敎育이 現代와 같이 專門化·制度化되지 못했기 때문에 人格적으로 感化를 주는 사람, 즉 師父라는 뜻인 “스승”의 概念에서 任務를 遂行했으며 이에 따라 敎職은 聖職의 意味가 强하게 나타났다.

그러나 社會가 發達하면서 敎育의 具體化·制度化가 이루어지고 敎사도 法官이나 醫師와 같이 專門的인 職業의 대열에 서게 되었다.

敎사職은 人間의 生業을 維持하기 위해 바치는 連續的인 勞動에다가 天職으로서 人間에게 주어진 召命意識을 加味시킨 뜻으로 解釋되어야 할 것이다.<sup>15)</sup>

장진호는 敎職의 特殊性을 다음과 같이 力說했다.<sup>16)</sup> ① 敎職은 人間을

15) 정우현, 「전계서」, pp.39-40.

16) 장진호, 「敎育과 社會」(서울 : 실학사, 1976), p. 237.



대상으로 한다. ② 교직은 대체로 社會生活에 익숙하지 못한 未成熟者를 對象으로 한다. ③ 교직은 여러 專門職과 比較해 볼 때 가장 知的이고 精神的인 직업이다. ④ 교직은 여러 專門職 중에서도 가장 奉事的인 使命을 必要로 하는 직업이다. ⑤ 교직은 民族과 國家의 운명과 밀접한 관계를 가진 직업이다. ⑥ 교직은 人類社會을 進歩시키는 데 重要的 貢獻을 한다.

이상에서 살펴본 바와 같이 敎職이란 한은숙이 定義한 것처럼<sup>17)</sup> “未熟한 인간을 대상으로하여 奉事的인 使命感을 바탕으로 國家的인 責任感을 갖고 人類社會을 進歩시키는데 寄與하는 직업”으로써 교육일선에서 학생을 직접 가르치는 일을 맡고 있는 사람, 그리고 가르치는 사람들을 뒤에서 도와주고 調整하는 일을 맡고 있는 사람, 敎育內容이나 敎育방법 등을 연구하는 敎育研究家·敎育行政家 등 인간을 대상으로 가르치는 일에 從事하는 것이라고 할 수 있다.

### (3) 敎職觀의 類型

敎職觀이란 敎職이라는 職業의 本質을 어떻게 보느냐 하는 문제이며 敎職이라는 職業과 敎사라는 職務의 基本性格을 어떻게 파악하느냐 하는 것과 관련되는 개념이다.<sup>18)</sup>

김종철은 敎職觀에 關聯하여 교직에 관한 知覺을 의미하거나, 거기에는 認知的 側面 뿐만 아니라 교직에 대한 態度나 價値觀도 隨伴하는 概念이라 할 수 있다. 교사들 자신은 물론 학생·학부모·사회인사 등이

17) 한은숙, 「교사교육에 있어서 바람직한 교직원 형성을 위한 예비적 연구」, 학생생활연구 5집(청주: 청주대학교 학생생활연구소, 1982), p. 53.

18) 김종철 외, 「현대사회와 교원」(서울시교육위원회편, 서울:농원문화사, 1982), p. 26.

교직을 어떻게 知覺하고 그것에 대하여 어떠한 態度와 價値觀을 갖느냐의 問題는 매우 중요한 問題이며 교사가 社會的 地位의 向上이나 敎權의 確立과 伸張을 위해서도 중대한 的의를 가진다<sup>19)</sup> 라고 밝히고 있다.

또한 敎職觀에 內在되어 있는것에 대하여 박영환은 다음과 같이 說明한다.<sup>20)</sup>

첫째, 敎職觀의 의미에는 목적적 觀點을 排除할 수 없다.

둘째, 敎育을 보는 견해로서 敎職觀은 敎育의 哲學的 技能을 수행한다는 말이다. 敎職觀이 결여되어 있다던가 敎職觀이 확고하지 못하다고 할 때에 全體的·統合的·思索的 그리고 비판적 견해가 부족하고 철저하지 못하다는 뜻으로 解釋된다.

셋째, 敎職觀은 인생관에 연결되는 적어도 일시적 方便이 아닌 高次元的 理想性을 包含한다.

김종철은 오늘날의 敎職觀을 세 가지 유형으로 구분하였으며 이는 널리 받아들여지고 있다.<sup>21)</sup>

첫째, 聖職的 敎職觀을 들 수 있다.

敎職이 주로 인간의 人格形成을 돕고 단순한 知識과 技術보다는 참다운 人間을 육성하는 高度의 정신적 奉事活動으로 世俗的인 돈· 명예· 권력 따위와는 거리가 먼 職業<sup>22)</sup>이므로 일반적인 職業과 區分하여 聖職의 類型으로 분류한다. 이상에서 살펴본 것처럼 敎職은 召命意識을 지닌 사람들이 감당할 수 있으며 世俗的인 職種과는 다른 姿勢로 敎職에 종사할

19) 김종철 외 「전계서」, pp. 12-13.

20) 박영환, 「교원과 교직원」, 문교행정(서울 : 문교부, 1987), p. 7.

21) 김종철 외, 「전계서」(1982), pp. 40-42.

22) 김종철 외, 「전계서」, p. 30.

것을 強調하는 敎職觀이다.

둘째, 專門職的 敎職觀을 들 수 있다.

이 觀念은 敎직을 知性的, 精神的 활동을 위주로 愛他的 奉事性, 高度의 自律性を 필요로 하는 직업으로 규정하고 敎원의 資質向上과 社會經濟的 地位向上 등을 위해 敎職團體 구성으로 積極的인 노력을 기울여야 한다고 主張하는 敎職觀이다. 이 견해는 오늘날 가장 광범위하게 받아들여지고 있다.

셋째, 勞動職的 敎職觀을 들 수 있다.

敎사도 하나의 勞動職이며 본질적으로 다른 職業과 차이가 없다는 것으로 그것이 비록 精神的인 勞動일지라도 精神的 노동과 物質的 노동을 구분함은 도리어 부당하다는 전제하에서 出發한다. 따라서 敎員도 勞動者로서의 權利와 義務를 이행함으로써 敎員의 지위향상을 도모할 수 있다고 보고 實質的인 주장을 행동으로 옮겨야 한다는 敎職觀이다.

以上으로 보아 敎職에서의 勞動者性이 요구하는 권리로는 ① 人間다운 生活觀 ② 市民的 基本觀 ③ 勞動할 權利 ④ 勞動者 集團을 통한 諸 權利를 들 수 있으며 또한 要求되는 責任으로는 人間다운 도리, 市民的 의무, 勞動해야 할 의무, 勞動을 遵守할 의무를 들 수 있다.<sup>23)</sup>

#### (4) 敎職의 專門性

敎사가 외형적으로는 專門職으로서의 位置를 굳히고 있으나 그 內面에는 아직도 전문성 유지에 問題點을 내포하고 있다고 한다. 그렇다면 現代社會가 要求하는 敎사의 專門職的 핵심은 무엇이며 社會的인 地位를

---

23) 한은숙, 「전게서」, p. 55.

認定·確保 받을 수 있는 방안은 무엇인지 알아본다.

### 가. 專門職의 概念

專門職에 대한 최초의 정의는 1915년에 試圖된 Abraham Flexner의 것이라고 본다. 그는 專門職을 6개의 基準에 따라 區分하였는데<sup>24)</sup> ① 專門職의 활동은 根本적으로 지적이고 個人的인 책임을 수반한다 ② 專門職은 단순히 일상적인 아닌 지식에 근본을 두고 학습되어진다 ③ 專門職은 학구적이고 理論中心이기 보다는 실질적이다 ④ 專門職은 專門的 教育에 의해서 그 技術이 敎習되었다 ⑤ 專門職은 내적으로 組職化되었다 ⑥ 專門職은 사회의 선을 위한 利他主義에 基盤을 둔다고 정의 하였다.

또한 G. Millerson은 專門職이란 이를 社會적으로 높은 지위에 들으므로 他職業과 구분케 되는 것으로써 이 높은 지위란 위신과 보수에 의하여 나타난다고 보고 이와 같이 높은 지위를 얻는 專門職이 되기 위해서는 ① 選擇的인 補充 ② 繼續되는 訓練 ③ 能力의 基準에 의해서 附與되는 資格 ④ 여러 職業의 統率力 정도가 변인으로 관련된다고 하였다.<sup>25)</sup>

특히 專門職의 지식에 근거하고 있기 때문에 교육을 통한 能力認定이 크게 부각되어 이에따라 學歷基準의 上向調整이 끊임없이 이루어진다고 본다.

D. A. Mackay는 專門職을 정의하는 典型的인 접근은 專門職에 해당되는 특성들을 열거하고, 職業이 專門主義에 해당 되는지를 檢討하기 위한 기준으로 이들 특성을 사용하는 것이라고 하였다. 그는 專門職의 특성으로 ① 長期間의 專門的 教育 ② 職業에 들어가 요건에 대한 法的 統

24) Abraham Flexner, 「Is Social Work A Proceeding of the National Conference of Charities and Correction and Correlation」 (Chicago : Nileman Printing Co, 1965), pp. 576-590.

25) 정우현, 「전계서」, p.48.

制 ③ 強力한 理論綱領을 가진 強力한 組職體 가입 ④ 獻身的 奉事精神을 들고 있다.<sup>26)</sup>

원래 專門職란 그 職分을 수행함에 있어 고도의 學識과 인격을 필요로 하며 일반적으로 권위있는 기관에 의하여 그 자격이 인정되므로 일반인은 사전교육 없이 종사하기가 어려운 職을 말하며 그 特定 職業에 종사하는 사람들이 의도적 행위를 나타냄으로써 結果的으로 專門的이라는 認定을 社會에서 받게 되고 일단 社會에서 認定을 받게 되면 그 후부터는 그 지위를 社會 속에서 確保하게 된다. 그러므로 職業이 專門職化하는 정도를 理解하려 할 때는 이를 靜的(static)인 狀態에서 解釋하기 보다는 力動的(dynamic)인 狀況으로 이해하여야 한다.<sup>27)</sup>

또한 專門職이라고 하면 통속적 概念으로 고등교육 수준이 어느 정도 長期的이고, 專門的인 準備와 特殊한 이론강령에 의해 통제되는 職業을 뜻하며 職業의 내용과 그 직무를 수행함에 있어 어느 정도의 理論的 양식과 훈련을 갖고 있으며 그리고, 또한 連續的인 이론 신장을 요하는 직업이라고 정의하고 있다.<sup>28)</sup>

지금까지 논의된 專門職에 대한 표현의 차이는 있으나 專門職이란 “職務遂行에 고도의 知識能力과 장기간의 專門的인 準備 教育에 의해 統制되고 자율성을 가진 봉사 指向的인 직업”이라 볼 수 있다.

#### 나. 敎職의 專門職的 特性

專門職의 特性에 비추어 볼 때 敎職이 專門職이 되기 위한 요인들을

26) 주삼환, 「교육행정연구」 (서울 : 성원사, 1985), p. 286.

27) 정우현, 「현대교사들」 (서울 : 배영사, 1986), p. 46.

28) 백현기, 「교육행정의 기초」 (서울 : 배영사, 1969), p. 36.

살펴보면 一般的으로 교사는 教育過程에서 惹起되는 근본적 문제를 파악할 수 있는 能力이 있어야 하며, 敎職이 성공적으로 專門化를 유지하는데 다음과 같은 요인이 필요하다.<sup>29)</sup>

① 교사는 머리로 일해야 하고, 또한 自己가 일감을 찾아서 하는 作業이다

② 교사가 새로운 敎育의 革新思想을 몸소 익히고 학생의 未來에 도움이 된다면 이를 실천하는 자가 되어야 한다

③ 교사는 미래 사회에 대처할 수 있는 사람을 만든다는데에 焦點을 두고 모든 敎育과정을 이끌어 나가야 한다

④ 교사는 人間을 대상으로 하는 專門職이다

⑤ 교사는 專門的인 知的能力이 있어야 한다.

김윤태는 學級을 運營하는 교사의 能力과 資質이 專門化되어야 한다고 말하고, 敎育의 專門的 기능이 잘 發揮되는 영역으로 수업계획, 수업, 評價, 生活指導, 그리고 연구를 들고, 이러한 일들은 학생들의 敎育的 成長과 관계되며, 또 그 遂行過程에서 敎授技術, 關聯 知識, 言論 知識이 바탕이 되어야 한다고 하고 있다.<sup>30)</sup>

M. Lieberman은 專門職의 조건을 여덟가지로 규정하고 있는데,<sup>31)</sup>

① 專門職은 유일하고 獨特한 종류의 社會的 奉事技能을 가지고 있다.

② 專門職은 그 職能의 수행에 있어서 고도의 지적 技術을 요한다.

③ 專門職은 일정기간 상당히 장기간의 준비敎育을 요한다.

29) 정우현, 「전개서」, pp. 74-82.

30) 김윤태, 「학교의 자율성」, 80년대 서울 敎育의 과제(서울 : 서울시 敎育위원회, 1980), p. 251.

31) Myron Lieberman, op. cit. pp. 13-15.

- ④ 專門職은 個人的으로나 집단적으로나 광범한 自律權을 行事한다
- ⑤ 專門職은 自律의 범위내에서 행사한 행동과 判斷에 대하여 從事者의 광범한 개인적 責任을 묻는다
- ⑥ 專門職은 自治組職을 가지고 있다.
- ⑦ 專門職에 있어서 經濟的 보수는 社會的 봉사보다 우선되지 않는다.
- ⑧ 專門職은 그 自體의 職能을 수행하는데 준수할 職業倫理를 가지고 있다.

專門職과 單純職을 구분하는 판단기준은 수없이 많았지만 다음과 같은 8가지 基準에 의해 판별되어지는 것이 그 一般的 경향이다.<sup>32)</sup>

專門職은 ① 唯一無二하며 한정되어 있을 뿐 아니라 본질적인 社會奉事를 수행하고 ② 그 직무수행에 있어서 獨特한 應用原理를 높은 知的 技術으로 活用하며 ③ 이런 비전의 知的本質을 익혀야 하기때문에 장기간의 特殊한 教育期間이 요구되고 ④ 개개인의 職務遂行에 있어서 自律性과 意思決定의 권위를 즐기며 ⑤ 構成員들의 행위와 결정에 임무 이상의 個人的 책임을 요구하고 ⑥ 財政的 報酬보다는 奉事に 力點을 두며 ⑦ 外部 干涉을 받지 않고, 自律統治와 自體紀綱을 확립하는 綜合的 조직을 가질 뿐 아니라 ⑧ 構成員들의 行爲 水準을 명시한 倫理綱領을 가지고 있다는 것이다."<sup>33)</sup>

교사가 勇當 耕業(직업을 존중하고), 學業(직업을 좋아하고), 勤業(직업에 부지런하고)하여야 한다. 耕業할 줄 알면 비로소 職業에 대한 自負心

32) 윤형원, 「국가적 교원 교육제도 수립의 전략」, 교원교육체계 수립을 위한 종합전략의 모색(한국교원교육연구회, 1983), p. 75.

33) 윤형원, 「한국적 교사상 정립 전략」, 한국적 교사상 정립을 위한 교원정책의 좌표(한국교원교육연구회, 1987), pp. 98-99.

을 갖게되고, 樂業할 줄 알면 비로서 敎學하는데 趣味를 발견하고 敎育을 終身의 사업으로 삼을 수 있으며 勤業할 줄 알면 비로서 날마다 前進할 수 있고, 現代와 並進할 수 있다.<sup>34)</sup>

위의 引用文은 敎원의 專門性を 가장 간단한 말로 표현한 것이라 할 수 있다. 敎사직은 ① 동시에 많은 依賴人과 상대하고 ② 依賴人이 학생이며 ③ 規定에 의해서 의뢰인이 해당되며 ④ 의뢰인인 자신이 專門家를 바꿀 수 없는 등의 특성을 지닌다. 따라서 오늘날 學校에서 專門化 傾向이 점점 두드러지게 나타나고 있음을 볼 때 敎職을 專門職이라고 主張함에는 異論이 없을 것이다.

여기에는 두가지 전제조건이 있다. 그 하나는 敎員의 自律性이 학생의 自由와 福祉增進에 障礙가 되어서는 안되며 다른 하나는 國家 및 社會라고 하는 큰 테두리안에서 敎원의 自律性이 確保되고 向上되어야 한다는 것이다. 다음으로, 敎원의 自律性에서 생각할 문제이며 敎權과 自律性의 關係이다. 학교도 하나의 組織社會이기 때문에 그속에는 位階秩序가 있다. 敎權의 문제는 位階性에서 많이 발생한다. 학생의 身體的, 知的, 社會的, 情緒的 側面의 차가 큰 초등학교일수록 敎權은 強하며, 敎사 학생間의 位階性의 차가 크면 클수록 敎權은 確立되고 敎사는 學父母 및 地域社會人의 尊敬의 대상이 된다. 이상과 같은 점에서 우리는 敎사로서 肯志와 使命感을 가지고 밝고 깨끗하게 師道를 실천하므로써 敎職觀을 확고히 하고, 專門職에 부여된 自律性을 최대로 누려야 한다.

## 2) 職務滿足

---

34) 정우현, 「현대敎사들」, pp. 69-70.



### (1) 職務 滿足의 概念

職務란 직책에 따라 繼續的으로 遂行하게 되는 業務이므로 어떠한 單一 實體라기보다 課業, 責任, 補償等 複雜한 相互關係를 가진다.<sup>35)</sup>

그러므로 직무만족은 다른 만족과 마찬가지로 일종의 感情的·情緒的 反應이다. 이는 좋아하거나 싫어하는 느낌을 표현하는 感情으로 간단히 말해서 직무에 대한 즐거움의 정도라고 할 수 있을 것이다.

職務滿足에 관한 정의는 다양한데 Smith는<sup>36)</sup> “個人이 自身の 職務와 關聯하여 經驗하는 모든 好意感의 總和 또는 이런 好意感의 均衡상태에서 基因되는 하나의 態度”라고 정의한다. 또한 Gorton은<sup>37)</sup> “職務滿足이란 個人이 교사로서 역할을 遂行하는 과정에서 自身이 個人的·專門的 慾求를 充足시키는 過程”라고 보았으며, Steers와 Porter는 “個人的 職務와 職務經驗을 通하여, 個人이 職務를 通하여 느끼는 情緒 狀態”라고 定義했다. Locke는<sup>38)</sup> “職務滿足이란 個人이 職務를 通해서 얻게 되는 經驗을 評價함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 좋은 情緒 狀態”라고 했으며, Tiffin은<sup>39)</sup> “職務에서 體驗된 또는 職務에서 由來되는 慾求 充足의 程度이며, 이는 個人的인 것이므로 각 個人的 價値 體系에 따

35) 박형규. 「교사의 직무만족에 관한 연구」(전주교대 논문집 제6집, 1987). p.7.

36) Heary C Smith, 「Psychology of Industrial Behavior」, 1995을 인용한 백승익, “초등교사의 자율성에 관한 연구”, p 16, 재인용.

37) Richard A. Gorton, 「Adminstrator Staff relations School Administraton」 1976을 인용한 이일행, “초등교사의 교직원과 직무만족도와의 관계 연구”, p. 14, 재인용.

38) Richard M Steers and Lyman W. Porter, 「Motivation and Work Behavior」, 1975을 인용한 이일행, “초등교사의 교직원과 직무만족도와의 관계연구”, p, 14, 재인용.

39) J. Tiffin and E. J. McCormick, 「Industrial Psychology」, 1965을 인용한 백승익, “초등교사의 자율성에 관한 연구”, p, 16, 재인용.

라 서로 다른 形態를 나타낸다”고 하였다. 國內 學者로서 임규신은<sup>40)</sup> 직무만족이란 “職務에 대한 組職 構成員들이 效果的인 反應이며, 그들의 職務經驗(job experience)이 自身の 價値와 慾求에 附合될 때 더욱 滿足을 느끼게 된다”고 하였다.

이상과 같은 여러 견해들을 종합해 보면 職務 滿足은 組職 構成員들이 그들의 직무와 직무 환경에 대하여 느끼는 滿足의 程度를 뜻하며, 이것은 그들의 士氣와 勤務 의욕을 가늠하는 尺度가 된다고 볼 수 있다.

## (2) 職務滿足의 重要性

組職構成員의 職務滿足 정도는 組職의 效率的인 運營을 評價하는 重要的 基準이 될 수 있다. 이러한 점에서 직무만족의 重要性을 다음과 같이 提示할 수 있다.<sup>41)</sup>

첫째, 직무만족은 價値判斷的 측면에서 상당히 중요하다.

둘째, 직무만족은 精神的, 心理的 측면에서 대단히 중요하다.

셋째, 직무만족은 身體的인 건강에도 영향을 미친다.

넷째, 관리자들 가운데는 직무만족이 作業者의 성과에 直接 影響을 준다.

다섯째, 自身の 職務를 좋아하는 사람은 조직 외부에서 뿐만 아니라 組職內部에서도 좋은 인간관계를 유지해 나간다.

여섯째, 조직의 입장에서 볼 때 職務滿足이 높게 되면 離職率과 缺勤率이 감소되고, 이에 따른 생산성 증가의 효과를 얻을 수가 있다.

---

40) 임규신, 「교육행정가의 행정유형과 교사의 직무만족과의 관계」, 교육행정학 연구, 제1권 1호(서울: 교육행정학연구회, 1983), pp. 165-166.

41) 신유근, 「조직행위론」, (서울: 다산출판사, 1984), pp 342-343.

### 3)職務満足度 決定要因

이미 설명한 職務満足度の 제반이론을 통하여 볼 때, 學校組職에 있어서 교사의 직무만족도란 學校 組職內的 구성원인 교사들이 사회적, 경제적, 심리적으로 만족하여 자발적이고 積極的으로 教育活動에 참여하여 학교 교육목표 달성에 기여하려는 마음가짐과 태도를 말한다고 볼 수 있다. 이와같이 自發的이고 意慾的인 教育活動을 통해 교사 개인적으로 滿足하고, 학교 교육에는 能率을 향상시키고, 이것이 社會的, 國家的으로 價値가 있을 때 교사의 직무만족도는 增進된다고 말할 수 있을 것이다. 反面에 교사의 직무만족도가 낮아있는 狀態에서 교직에 종사할 경우 개인적인 측면에서나 교육의 目標達成側面에서 매우 非效率的이고 비생산적인 결과를 가져오리라는 것은 쉽게 예상할 수 있다.<sup>42)</sup> 직무만족도를 측정하는데 있어서 組職 研究者들은 각기 다른 決定要因들을 認定하고 있다. 決定要因들이 다양한 이유는 바로 職務環境 그 자체의 다양性에서 찾아볼 수 있는데, 교사들의 직무만족에 미치는 요인도 個人이나 교사집단의 기본적인 욕구와 環境的·心理的 狀況에 따라 다양하고 複雜하게 형성된다. 교사의 직무만족도 決定要因에 관한 제 견해를 살펴보면 安定性, 報酬, 昇進 期會, 社會的 地位를 들고 있으며, 행정의 效能性은 組職의 과업을 擔當하고 수행하는 개인의 욕구가 충족되는 정도에 따라 결정된다고 하였으며,<sup>43)</sup> R. A. Gorton은 직무만족도 결정의 중요한

42) 박청자, “교사사기에 관한 연구”,(이화여자대학교 교육대학원, 석사학위 논문 1993), p, 22.

43) D. E. Griffiths, 「Human Relation in School Administration」(New York :Appleton Century-Crofts), 1956, p. 9.를 인용한 김 걸, “중등학교 교사의 사기에 관한 분석적 연구, 고려대학교 대학원, 석사학위 청구논문,(1974), p. 16

要因으로 報酬, 擔當業務, 身分의 安定, 勤務條件, 社會的 地位, 昇進의 期會, 同僚集團의 人間關係을 들고 있다.<sup>44)</sup>

또한 Bently와 Remple은 교사들의 직무만족도를 측정하기 위한 도구를 연구 개발하였는데, PTO(Purdue Teacher Opinionaire)라 불리는 이 도구는 그 하위요인으로 봉급, 승진기회, 안정 등 직무조건에 관련되는 것, 동료와의 관계, 上司와의 關係等 人間關係에 관련되는 것, 그리고 安定感, 成長發展 등 心理的 요인에 관련되는 것 등의 열가지 요인들을 들고 있다.<sup>45)</sup>

그리고 정 광원은 교사의 직무만족을 心理的 要因과 環境的 要因을 考慮하여 Homans와 Herzberg의 이론을 중심으로 10개항의 요인을 설정하면서 ① 職務自體의 性質 ② 管理 ③ 作業條件 ④ 賃金 ⑤ 昇進의 期會 ⑥ 安定性 ⑦ 同僚關係 ⑧ 職務의 社會的 樣相 ⑨ 意思疏通 ⑩ 年金 등으로 분류하였고, 김종철은 교사의 직무만족도를 결정하는 요인을 ① 身分保障 ② 報酬와 厚生 ③ 昇進의 期會 ④ 人間關係로 集約시키고, 이들은 교사직무만족에 직접·간접으로 영향을 미친다고 하였다.<sup>46)</sup>

## 2. 職務 滿足度에 觀한 諸理論

하나의 組職을 構成하고 조직 속에서 직무를 수행해가는 구성원들의

---

에서 재인용

44) Richard A. Gorton, 「School Administration」 Challenge and Opportunity for Leadership (Dubuque, Iowa : Wm.C. Brown Company), 1976, pp. 165-166.

45) 대한교육연합회, 「교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구」, “정책연구” 제36집, (대한교육연합회, 1982), p. 15.

46) 김종철, 「교육행정의 이론과 실제」, (서울 : 교육과학사, 1982), p. 340.

職務를 滿足시키며 이를 보다 향상시키는 요인들에는 어떤 것들이 있는가 하는 理論體系는 조직의 목표를 달성하기 위한 기초가 된다.

다음은 근무만족도와 관련된 여러학자들의 선행연구를 중심으로 살펴봄으로써 이론적 배경에 따른 연구의 妥當性을 立證하고자 한다.

### (1) Maslow의 慾求段階理論

Maslow는 인간의 욕구에는 段階(階層)이 있다고 제창한 심리학자이다. 그에 의하면 慾求는 동시에 나타나서 相互競爭하는 것이 아니라 계층에 따른 질서를 가지고 있는 것이다. 따라서 한 계층의 욕구가 만족되면 그 욕구에 대해서 더 이상 동기를 부여받지 못하고 다른 욕구로 轉換된다는 것이다. 즉 인간의 慾求는 다섯 단계로 이루어지며 下位慾求로부터 상위욕구로 발달한다고 보고 있다.<sup>47)</sup>

다섯가지 욕구의 단계(hierachy of needs)는 ① 生理的 慾求(physiological needs) ② 安全 慾求(safety needs) ③ 社會的 慾求(social needs) 또는 愛情的 慾求(belongingness and love needs) ④ 尊敬 慾求(esteem needs) ⑤ 自己實現 慾求(self actualization needs)다.

이와 같은 5단계 慾求는 순차적으로 일정 단계에서 다음 단계로 옮겨가기 전에 반드시 極大化(maximum)나 最適(optimum) 水準에 도달하는 것은 아니고 다만 充分的 滿足水準程度면 대체로 受諾될 수 있는 것이다.<sup>48)</sup>

그런데 이 여러 가지 慾求段階는 相互依存的이며 중복된다는 점이다. 그

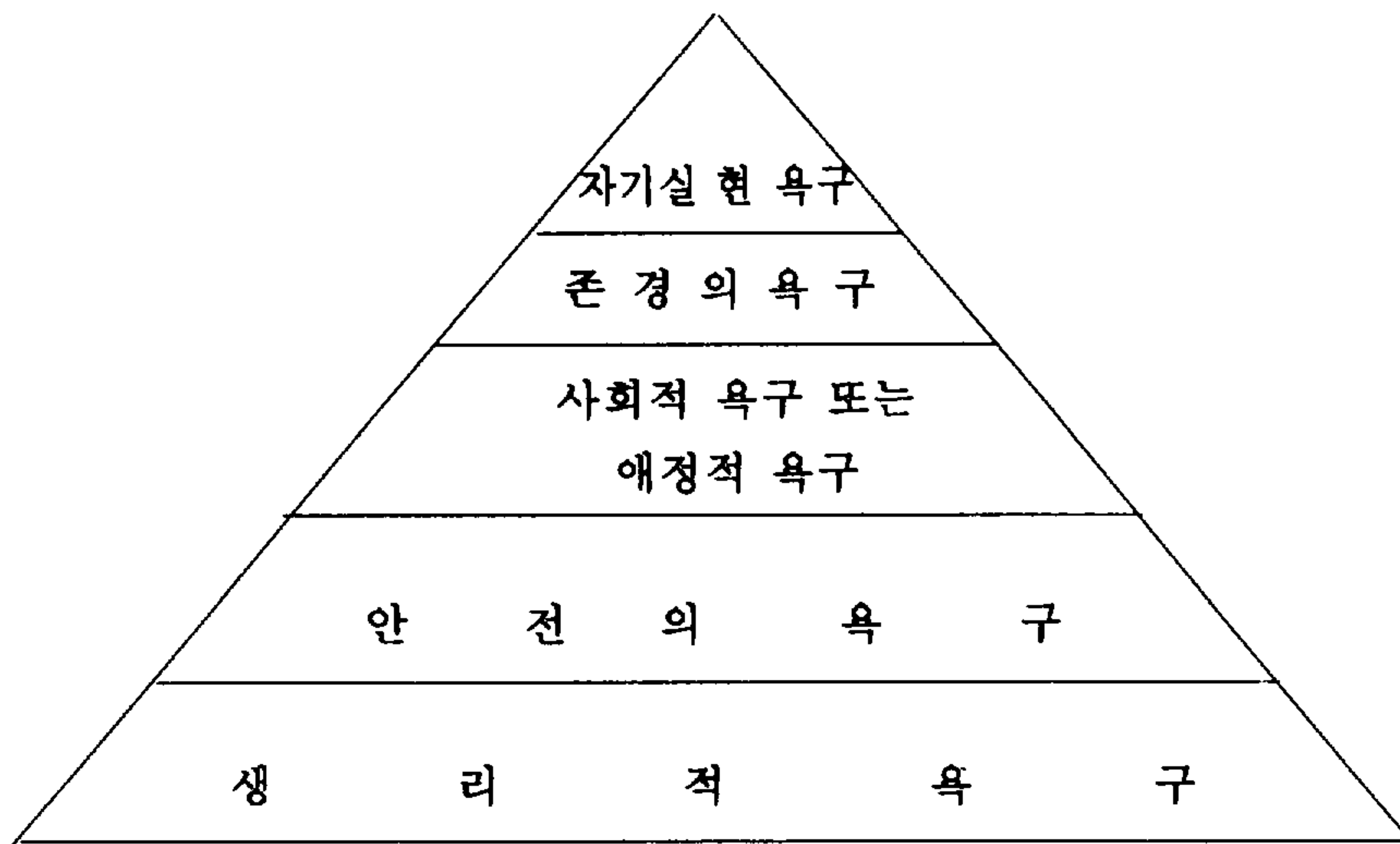
---

47) Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, 「management of Oganizational Behavior」, (Erglewood Cliffs, N, J : Prentice-Hall, 1972), p. 5: 유석영, 「전계서」, p.396.

48) A. Maslow, 「A Theory of Motivation」, (Cincinnati:South Westery Publishig Co., 1960), pp. 122.

리고 각 단계의 욕구는 서로 독립된 것이 아니고 下位段階으로부터 점차로 중복되면서 결국 각 단계의 정점이 이루어지고 最後의 水準인 自己實現의 단계에 도달하게 된다는 것이다. 또한 一定 慾求段階의 정점을 지난 후에야 비로소 次上位의 慾求가 支配的인 役割을 수행하기 시작한다. 自我發展이 진행되면 될 수록 慾望의 수와 多樣性은 증가한다.

< 圖 - 1 > Maslow의 慾求 5段階 模型



이는 특히 모든 욕구인 동시에 活性化되는 尊敬 慾求의 정점일 경우 현저하다.<sup>49)</sup> 그리고 慾求滿足은 慾求段階의 上層으로 올라갈수록 만족의 비율이 점점 낮아지는 것이 보통으로 되어 있다.

## (2) Herzberg의 動機 - 衛生理論

1920~1930년대에 구성된 태도 연구에 의해 중시되었던 人間慾求는 安全慾求과 참여의 욕구였는데 그 이후의 McGregor, Argyris와 같은 학자

49) 유석영, 「전계서」, p. 397.

들은 보다 積極的인 尊敬의 慾求와 自己 實現의 慾求가 중요함을 주장하였다. 이러한 그들의 견해는 오늘날 Herzberg를 비롯한 대부분의 학자들에 의해서 인정되고 있다. 그러나 Herzberg는 이 단계에서 한 걸음 나아가 自己實現의 慾求를 積極的으로 만족시킬 수 있는 要因을 滿足要因으로 표현하고 이 만족요인의 내용을 實題 調査를 통해 실증함으로써 그의 이론을 전개하였다.<sup>50)</sup>

Herzberg의 理論은 만족을 얻으려는 욕구와 불만족 또는 고통을 피하려는 욕구를 별개의 평행선 위에 놓아 이원화시킨 慾求充足 요인이 理論을 전개하였다. 그는 미국의 피츠버그 지방에 있는 11개 기업체에 근무하는 약 200명의 技士와 計理士를 標集하여 면접을 통하여 무엇이 만족 또는 즐겁게 하고, 불만족 또는 즐겁지 않게 하는가를 알아보았다.

Herzberg는 이 研究의 結果 人間은 두가지의 다른 慾求를 가지고 있으며, 이 慾求는 서로 독립되어 있고 人間行爲에 各各 다른 방법으로 영향을 미친다고 결론을 내리고 있다. 즉 사람들은 자기가 하고 있는 일에 不滿을 느끼면 자기가 하고 있는 환경에 대해서 관심을 갖게 되며, 이와 대조적으로 직무에 만족하고 있을 때에는 職務 그 自體에 關聯되어 있다는 것이다. Herzberg는 前者가 환경에 관한 것으로서 이것을 위생요인이라 부르고, 후자는 사람을 보다 우수한 業務遂行을 하도록 동기를 부여하는데 유효한 것이라고 하여 이것을 動機要因이라고 불렀다.<sup>51)</sup>

衛生要因(hygiene factors)을 不滿足要因(dissatisfiers)이라고도 하는데  
① 組職의 政策과 管理 ② 監督 ③ 保守 ④ 對人關係 ⑤ 勤務條件 等으

50) 최희선, 「학교경영의 효율화」(서울 : 배영사, 1980), pp. 102-103.

51) 이찬교, 이상필, 「교육행정」(서울 : 한국방송통신대학 출판부, 1987), p. 113.

로서 McGregor의 X理論과 關聯性이 많으며, 人間の 動物的·本能的 側面이나 所謂 아담本性(adam nature) 또는 慾求階層上의 下位慾求(生理的 慾求, 安全慾求)와 關係가 있다.<sup>52)</sup> 動機附與 要因(motivation)은 滿足要因(satisfiers)이라고도 하는데 ① 職務上의 成就 ② 職務成就에 對한 認定 ③ 보람있는 일 ④ 責任 ⑤ 成長·發展 等이며, 大體로 소위 아브라함本性(abraham nature)과 McGregor의 Y理論과 關聯되는 것으로 人間の 精神的 側面이나 自己實現慾求·尊敬慾求 등 上位慾求 또는 아브라함本性(abraham nature)과 關聯되며 長期的 효과를 가진다.<sup>53)</sup> 이러한 요인들은 業務滿足에 積極的인 영향을 주고 전체의 生産能力을 향상시키는데 기여한다고 설명한다.

衛生要因과 動機要因의 關係를 살펴보면 다음과 같다. 즉, 衛生要因이 滿足되면 職務에 對한 불만은 제거될 수 있으나 보다 나은 業務遂行을 하도록 成就意慾을 올려주지 못한다. 한편 동기 요인을 만족시켜 주면 構成員이 성숙하게 성장하여 業務能率을 향상시킬 수 있다고 한다.

결국 Herzberg는 Maslow의 動機에 對한 階層的 개념을 발전시켜 直接 作業動機에 응용한 것이다. 衛生要因은 Maslow의 下位慾求와 거의 같은 동질성을 가지는 것으로서 불만을 제거할 뿐 만족을 유도하지 않는다. 다시 말해 만족을 가져다 준다거나 동기를 강화시켜 주지는 않는다.

動機要因은 Maslow의 上位慾求와 거의 동등한 개념이다. 이 요인은 構成員들의 만족감을 일으키는 요인인 것이다.

---

52) 유석영, 전 「전계서」, p. 99.

53) Frederick Herzberg, Bernard Mauser and Bardara Block Synderman, The Motivation to Work) (New York : John Wiley & Sons, 1959), pp. 143-146.



이상과 같은 Herzberg의 理論은 바람직한 學校經營의 방향을 제시하고 있음을 알 수 있다.

Herzberg의 이론에 기초를 둔 T. J. Sergiovanni의 연구는 成就感·認定感·責任感은 교사의 職務滿足에 두드러지게 나타나고, 對人關係·監督技術·學校政策과 관리·공평과 불공평 등을 교사의 職務不滿足에 두드러지게 나타나는 요인이며, 그 나머지 요인들은 만족·불만족 둘 다에 나타난다고 지적하였다.<sup>54)</sup>

Herzberg의 이론을 實際에 적용할 때에는 知的인 주의가 요망된다. 이 이론에 의하면 대부분의 사람들은 滿足要因에 의해서 動機化되지만 不滿足 要因에 의해서는 動機化되지 않는다고 하는 것은 잘못된 생각이다. 正常的인 환경에서는 滿足要因에 의해서 動機化되는 것이 자연스럽지만 不滿足 要因에서도 어떤 사람들은 動機化가 가능하다. 그러나 專門職에 從事하는 사람들에게는 과업의 측면에서 만족을 그들의 尊敬慾求·能力成就·自律性과 自我實現에서 찾는 것이 더욱 자연스럽다.

學校 教育에서 교사의 重要性은 거론할 여지조차 없이 명백하다. 그러나 교사의 봉급의 증가, 새로운 教授資料의 紹介, 교사의 자격과 專門的 訓練의 強化, 雜務의 減少 등과 같은 것만으로는 學校의 效率性を 增加시킬 수 없다는 증거가 늘어나고 있다. 이 모두가 學校의 效率化에 寄與하고는 있지만 일을 하는 데 있어서는 교사의 동기 같은 社會心理學的 要因이 더욱 중요하다.<sup>55)</sup>

---

54) T. J. Sergiovanni & Staratt, Robert. J., 「Emerging Patterns of Supervision Human perspective」, (N, Y : McGraw - Hall. Co., 1971), p. 144.

그러므로 교사가 學校行政의 현장에서 業務를 수행하면서 어느 程度의 滿足을 하고 있는가 하는 것을 연구한다는 것은 的의있는 일이라 생각한다.

### (3) MaGregor의 X·Y 理論

Douglas McGregor는 X·Y 이론을 발표하여 組職體內에서의 人間觀과 指導性에 대하여 中대한 가설을 제시하였다. X·Y理論의 前提가 되는 人間性에 대하여 McGregor의 생각을 정리해보면 아래의 <표 1> 과 같다. 그에 의하면 X理論의 信奉者는 人間の 本性이 安逸을 좋아하고 責任을 회피하며 消極的임을 면치 못하기 때문에 지시와 命令, 細密한 監督, 經濟的 優待, 賞罰등에 의하여 조직을 움직이고 지도하여야 한다. 고 본다. 이와 반면에 Y理論의 信奉者는 인간의 본성이 X理論이 主張한 것과 같이 安일과 불신을 바탕으로 하기보다는 進取的·創意的이며 自律的으로 자기 실현을 추구하고자 하며, 구속과 지시를 배격하는 것으로 보았다. 따라서 그와 같은 본성을 充分히 발휘하게 하기 위하여 지휘자는 人間을 믿고 자율을 존중하며, 스스로 組職의 目標를 成就하도록 誘導하여야 함을 강조한다.<sup>55)</sup>

---

55) T.J.Sergiovanni & D.L. Elliott, 「Educational & Organizational Leadership in Elementary Schools」, (Engleod Clitls,N.T., 1975), p. 138.

56) 김종철, 「교육행정학 신강」, (서울 : 세영사, 1991), p. 138.

〈표 1〉 McGregor X·Y이론의인간관계에 관한 가정57)

X 理 論	Y 理 論
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 대부분의 사람은 근본적으로 일하기를 싫어한다.</li> <li>2. 대부분의 사람들은 야망이 결여되어 있으며, 책임을 회피하고 지시에 의하여 움직인다.</li> <li>3. 대부분의 사람들은 조직의 문제 해결에 있어서 창의성을 발휘할 능력이 없다.</li> <li>4. 인간의 동기유발은 생리적 욕구와 안정에의 욕구 수준에서 일어난다.</li> <li>5. 대부분의 사람들은 조직의 목표 성취를 위하여 엄중한 통제를 받아야 하며, 흔히 강제력을 동원할 수 밖에 없는 경우가 있다.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 일은 조건만 좋으면 놀이와 마찬가지로 자연스러운 것이다.</li> <li>2. 조직의 목표 성취에 있어서는 극기가 불가피하게 요청되는 경우가 흔히 있다.</li> <li>3. 조직체의 문제해결에 있어서 창의력을 발휘할 수 있는 능력은 많은 인간속에서 찾아볼 수 있다.</li> <li>4. 인간의 동기 유발은 기초단계에서 뿐만아니라 사회적 존경과 자기 실현욕구등의 단계에서 일어난다.</li> <li>5. 인간은 적절히 동기가 유발되면 자율적·창의적으로 일한다.</li> </ol>

#### (4) Argyris의 未成熟 - 成熟理論

Chris Argyris의 未成熟 - 成熟理論(immaturity - maturity theory)은 라디오 組立作業實驗에서 얻어진 이론이다. Argyris는 한 개인이 자라가면서 成熟人으로 발전하려면 다음의 일곱가지 側面的 性格變化를 거쳐야

57) P Hersey and K H., 「Blanchard, management of Organizational Behavior :Utilizing Human Resources」, Third Ed.(Englewood Cliffs, N.J:Prentice - Hall, 1977), p. 55.

한다고 주장하였다.<sup>58)</sup> ① 受動的 活動에서 積極的 活動으로 ② 依存的 狀況에서 獨立的 狀況으로 ③ 單純한 行動에서 複雜한 行動으로 ④ 弱한 關心에서 強고 強한 관심으로 ⑤ 短期的 展望에서 長期的 展望으로 ⑥ 從屬的 地위에서 優越的 地위로 ⑦ 自己意識의 缺乏에서 自己統制로 成長하여 가는 것이다.

Argyris의 結論은 構成員을 未成熟에 묶어두지 않고 성숙으로의 길을 터주며, 책임을 많이 부여하여 信義와 尊敬을 바탕으로 하게 하고 단조 로운 작업의 分業을 지양하여 각자가 成熟한 인간임을 인정할 때에 組職 의 효과도 올라간다는 것으로서 人間의 퍼스널리티·성격이 未成熟狀態 로부터 成熟狀態로 변하며 組職의 構成員을 成熟人으로 管理하여야 한다 고 주장하였다.<sup>59)</sup>

이상에서 알아본 4개의 이론 즉, 매슬로우(A. H. Maslow)의 慾求位階 理論, 허즈버그(F. Herzberg)의 動機-衛生理論, 맥그리거(D. McGregor) 의 X, Y理論, 아지리스(C. Argyris)의 未成熟 - 成熟理論間의 관계를 정 리해 보면 <표-2 > 와 같다.

---

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

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

〈표 2〉 네가지 이론의 관계<sup>60)</sup>

Maslow 慾求位階理論	Herzberg 動機-衛生理論	McGregor X, Y理論	Argyris 未成熟-成熟理論
자아실현 욕구  존경에의 욕구	성취감 안정감 과업 자체 책임감 승진	자아실현적 존재 본질적으로 선함 자발적인 협력에 의해 동기화됨	수동적 의존적 단순한 행동방법 번덕스럽고 얄팍 한 관심 단기적 전망 종속적 지위 자기자각 부여
사회적 욕구  안전의 욕구  생리적 욕구	보수성 발전성 학생과의 인간관계 상사와의 인간관계 동료와의 인간관계 장학 학교방침과 행정 근무조건 개인생활 신분 안정성	동물적 존재  본질적으로 악함  인간은 강제로 동기화시켜야 함	적극적 독립적 다양한 행동방법 깊고 굳은 관심 장기적 전망  대등 또는 상위 의 지위  자기자각 및 자 기 통제

60. 박성례, "Herzberg 의 동기·위생요인에 대한 초등교원의 인식에 관한 연구"  
 (한성대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1996), p. 19.

### 3. 先行研究의 考察

교사의 교직관과 직무만족도에 관련된 선행연구를 고찰한 결과는 다음과 같다.

윤광섭은 “學校組織風土와 교사의 敎職專門性 認識과의 研究”<sup>61)</sup>에서 교사들의 교직 전문성은, 開放風土와 자율풍토에서는 정적상관을 보였으나 기타 풍토에서는 부적상관을 나타냈는데, 이것은 개방풍토일수록 敎職專門性を 높게 認識하고 自律風土일수록 敎職 專門性を 낮게 認識하고 있다고 하였다.

소봉암은 “학교교직에 있어서 전문직 성향교사와 자아실현간의 관계 연구”<sup>62)</sup>에서 교사의 勤務態度를 調査分析하여 교사집단의 직무 성향을 규명한 결과에서 교사의 직무성향은 전문직 성향 교사가 非專門職 性向 교사보다 높은 自我實現 수준을 보여준다고 밝혔다.

현금자는 “직무만족 및 一般的 職務態度에 영향을 미치는 職務要因”에서<sup>63)</sup> 滿足要因으로는 成就, 職務自體, 責任感이고, 불만족 요인으로는 俸給, 상사와의 대인관계, 學校政策 및 行政, 職務條件, 個人生活등으로 나타났다. 그리고 초·중등교사의 만족요인은 成就, 職務自體, 責任感등으로 나타났고, 불만족 요인에서는 초등은 職務條件, 學校의 政策, 上司와의 對人關係, 監督技術, 職務條件, 개인생활이었다. 여기서 滿足要因과 不

---

61) 윤광섭, “교사조직풍토와 교사의 교직 전문성 인식과 관계연구” (충남대학교 대학원 교육대학원 석사학위논문, 1990), p. 70.

62) 소봉암 “학교조직에 있어서 전문직 성향 교사와 자아실현과의 관계” (서울대학교 교육대학원 석사학위논문, 1976), p. 58.

63) 현금자 “직무만족 및 일반적 직무태도에 영향을 미치는 직무요인” (이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 1975), pp. 43-45.

만족 요인은 특성을 달리하고 있으며 滿足要因은 衛生要因보다 動機要因에 관계가 되고 불만족 요인은 衛生要因에 더 관계된다는 Herzberg의 理論을 一般的으로 지지하였다.

송영재는 “敎員의 士氣와 現職敎育에 대한 態度와의 關係”<sup>64)</sup>에서 교원의 人的要因과 士氣決定 요인을 독립변인으로하고 敎員의 現職 敎育態度를 從屬變因으로하여 人的要因 및 士氣 決定要因과의 관계를 분석하였는데, 교원의 현직 교육태도에 가장 크게 영향을 미치는 敎員의 士氣 決定要因은 昇進에 대한 期待度이고, 그 다음이 직무만족도, 교직에 대한 期待度, 人間關係 滿足度, 그리고 學校行政家의 리더쉽 순이라 하면서 報酬 滿足度와 교원의 사회적 지위 지각도는 크게 영향을 미치지 못한다고 결론을 내리고 있다.

이철희는 “교사의 專門職 與件과 資質向上에 關한 研究”<sup>65)</sup>에서 直前敎育의 人格資質向上을 강조하였고 교사들은 교직이 社會發展에 기여하는 중요한 역할을 담당하고 있는것에 대해서 만족도가 낮으며, 또한 낮은 經濟的 대우는 사기를 저하시키고 있는데 누구나 대학을 졸업하면 교사가 될 수 있다는 一般的인 認識때문인 것 같다고 하였다.

김웅철은 “학교장의 리더쉽 유형에 따른 교사의 職務滿足 特性”<sup>66)</sup>에서 職務滿足에 대한 요인을 교장의 리더쉽과 관계 있는 요인, 福祉制度 및 급여의 요인, 교직에 대한 自負心 要因, 同僚間의 관계, 業務分擔, 교장의

---

64) 송영재, “교원의 사기와 현직교육에 대한 태도와의 관계” (동국대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1980)

65) 이철희 “교사의 전문직 여건과 자질향상에 관한 연구”(경희대학교 교육대학원 석사학위논문, 1982), p. 57.

66) 김웅철 “학교교장의 리더쉽 유형에 따른 교사의 직무만족 특성”(동국대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1978)

受容性 및 公正性, 그리고 알 수 없는 요인으로 구분하여 분석하였는데 滿足하는 요인은 교장의 리더쉽, 동료간의 關係要因이었고, 不滿足 要因은 業務量, 俸給, 복지제도등이라고 밝히고 있다.

최종하는 “국민학교 남녀교사의 직무만족도 차이 연구”<sup>67)</sup>에서는 人間 關係面에서의 職務滿足도는 남녀 교사간의 차이가 없었다. 그리고 物質 的 報償側面에서는 여교사가 남교사보다 높았다. 이는 여교사의 수입이 다른 직종의 報償에 비하여 높기 때문이라고 할 수 있다. 勤務條件面에 서는 여교사가 남교사보다 높았다. 이는 교사라는 安定性이 여교사에게 有利하게 작용하고 있다라고 하였다.

박권오는 “學校行政家の 指導性 類型이 교사의 職務滿足에 미치는 影響에 관한 研究”<sup>68)</sup>에서 학교장의 指導性이 課業과 인화 양면을 強調하 지 않는 非效率的型에서는 가장 낮으며 교사의 직무만족은 학교장의 지 도성 유형에 따라 상이하게 나타난다고 하였다.

이상에서 고찰한 선행연구들을 종합하여 본다면 교사의 교직전문성 인 식정도는 대체적으로 높게 인식되는 편이나 교직에 대한 만족도는 높지 않은것으로 나타나고 있다. 직무만족에서 환경적 요인의 解消정도는 교 사의 직무만족도와 상관성이 높고 職業的 요인의 충족은 교사의 직무만족 에 중대한 영향을 미치게 되어 教育目標 달성에도 큰 영향을 주게 된다 는 점이다.

---

67) 최종하 “국민학교 남녀교사들의 직무만족도 차이 연구” (한양대학교 교육대 학원, 석사학위논문, 1982). p. 2.

68) 박권오 “학교행정가의 지도성 유형이 교사의 직무만족에 미치는 영향에 관 한 연구”(고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 1983). p. 46.



### Ⅲ. 研究의 方法

#### 1. 研究의 對象

본 연구는 서울 특별시(地方自治團體)가 운영하는 5개 公共職業專門學校에 근무하는 전교사 129명을 대상으로 교직원과 직무만족도에 관한 설문문을 實施하였다. 1997年 9月 초부터 약 2주동안 質問紙를 각 학교에 직접 방문하여 배포한 후 회수하였는데 回收된 125부의 設問紙 中(회수율 96.9%) 分析이 困難한 3부를 제외한 122부를 分析對象으로 하였다. 調査對象者의 背景 變因別 분포는 <표 3> 과 같다.

<표 3> 조사 대상자의 배경 변인별 분포

구 분	변 인	인원(명)	백분율(%)
성 별	남	83	68.0
	여	39	32.0
연 령	20 ~ 29세	8	6.6
	30 ~ 39세	71	58.7
	40 ~ 49세	40	33.1
	50세 이상	2	1.6
교육경력	1 ~ 5년	40	33.1
	6 ~ 10년	44	36.4
	11 ~ 15년	23	19.0
	16 ~ 20년	10	7.6
	21년 이상	4	3.1
학 력	고 졸	11	9.0
	직업훈련기관	23	18.9
	전문대 졸	16	13.1
	대 졸	47	38.5
	대학원 졸	25	20.5
직 위	주임 교사	46	37.7
	교 사	76	62.3
업 무	공과교사	96	78.7
	생활지도교사	26	21.3

## 2. 測定道具

본 연구에서 활용된 測定道具는 質問紙 作成方法으로 先行研究分析을 土臺로 하여 연구자가 수정 제작하였다. 質問紙 構成은 크게 敎職觀 20 문항, 職務滿足度 20개 문항으로 분류하였으며 背景 變因을 6개 문항으로 하였다.

### 1) 敎師의 敎職觀 測定道具

본 연구에서는 敎師의 敎職觀에 關한 質問事項을 選定함에 있어 R. H. Hall이 개발한 測定道具를 박동준이 우리 實情에 맞게 25개 문항으로 만든 敎師의 專門織的 態度測定 質問紙를 使用하면서 職業專門學校 實情에 맞추고자 20개 문항으로 再構成하여 質問紙를 만들었으며 그 내용은 <표 4> 와 같다.

<표 4> 敎직원 하위변인과 문항번호

하위변인	중요성	소명감	헌신성	단체감	협동심	개인자율	집단지율
문항번호	1.7.20	8.9.12.19	2.10.13	3.4	5.14.16	6.11.15.17	● 18
문항수	3	4	3	2	3	4	1

## 2) 教師의 職務滿足度 測定道具

본 연구에서 사용한 교사의 직무만족도 측정도구는 壓軸形 미네소타 職務滿足度質問紙 M·S·Q(Minnesota Satisfaction Questionnaire)로서 20개의 문항으로 構成되었으며 本質的 職務滿足도와 非本質的 職務滿足度 두개의 下位變因으로 構成되어 있고 각 下位 變因別 要因은 20個로 構成되어 있는데 본 연구에서는 윤재열이 사용한 바 있는 質問紙를 修正 補完하여 연구자가 재구성하였으며 그 내용은 다음과 같다.

〈표 5〉 직무만족도 하위변인과 문항번호

하 위 변 인	문 항 수	신뢰도	문 항 번 호
본 질 적 직무만족	12	0.835	1.2.3.4.7.8.9.10.11.15.16.20
비본질적 직무만족	8	0.885	5.6.12.13.14.17.18.19
전 체 직 무 만 족	20	0.672	

## 3. 資料處理

本 研究에서는 回收된 質問紙의 統計處理를 爲해 다음과 같은 方法으 로 연구를 수행 하였다.

〈표 6〉 통계방법

통 계 방 법	평균, 표준편차 t-test, ANOVA(일원변량분석) Pearson의 적률상관계수	
---------	--	--

## IV. 資料의 分析 및 論議

職業專門學校 교사들의 敎職觀 認識과 職務滿足의 전반적 認識 程度와 個人背景要因에 따른 차이점 분석과 두 변인 사이의 관계를 檢證하고자 하였다.

檢證에 대한 결과는 교사의 敎職觀 認識의 個人的 背景에 따른 差異 分析과 敎職觀 認識의 下位變因들 相互關係 그리고 全般的 傾向을 提示하고 직무만족의 전반적인 경향을 분석하여 교사의 敎職觀 認識과 직무만족도와의 관계를 분석하여 결과를 제시하고자 한다.

### 1. 教師의 敎職觀 認識

직업전문학교 교사들이 갖고 있는 교직원 인식에 교사들의 개인적 배경에 따른 하위변인들 사이의 관계를 분석하여 제시하고자 한다.

직업전문학교 교사들의 교직원 인식 전체를 분석하면 <표 7> 과 같다.

성별로는 여자교사 집단보다는 남자교사 집단이, 연령별로는 50세 이상의 집단과 40~49세 집단이, 교육경력별로는 11~15년 집단과 21년 이상의 집단이, 학력별로는 고졸 집단과 직업훈련기관 집단이, 직위별으로는 교사 집단보다 주임교사 집단이, 공과 교사 집단이 생활지도 교사 집단보다 다소 높은 경향이 있으나 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 교사의 배경변인에 따른 전체적 인식의 차이

변 인	구 분	N	M	SD	t	F	df	P
성 별	남	83	3.55	0.34	0.46		70.7	0.6460
	여	39	3.52	0.36				
연 령	20 - 29세	8	3.40	0.23		0.68	3	0.5650
	30 - 39세	71	3.53	0.32				
	40 - 49세	40	3.57	0.41				
	50세 이상	2	3.70	0.14				
교 경 육 력	1 - 5년	40	3.50	0.25		1.95	4	0.1076
	6 - 10년	44	3.53	0.40				
	11 - 15년	23	3.69	0.37				
	16 - 20년	10	3.38	0.32				
	21년 이상	4	3.65	0.11				
학 력	고 졸	11	3.64	0.40		0.37	4	0.8279
	직업훈련기관	23	3.57	0.36				
	전문대졸	16	3.52	0.43				
	대 졸	47	3.52	0.31				
	대학원졸	25	3.52	0.32				
직 위	주임교사	46	3.56	0.37	0.48		86.6	0.6303
	교 사	76	3.53	0.33				
업 무	공과교사	96	3.57	0.34	2.00		43.4	0.0517
	생활지도교사	26	3.43	0.31				

### 1) 教師의 個人的 背景에 따른 敎職觀 認識의 差異

각 하위영역별로 교사의 교직관 인식이 교사의 배경 변인에 따라 어떠한 차이가 있는지 살펴보기 위해 標準偏差를 구하고 일원변량을 실시하였다. 분석결과를 重要性, 召命感, 獻身性, 一體感, 協同心, 個人的 自律, 集團的 自律, 7가지의 變因으로 나누어 제시하였다.

#### (1) 教師의 背景變因에 따른 重要性 認識의 差異

직업전문학교 교사들의 개인적 배경에 따라 교직의 중요성을 어느 정

도 중시 하는가를 분석한 자료를 제시하면 <표 8> 과 같다.

<표 8> 교사의 배경변인에 따른 중요성 인식의 차이

변 인	구 분	N	M	SD	t	F	df	P
성 별	남	83	4.09	0.60	- 0.36		80.6	0.7176
	여	39	4.13	0.55				
연 령	20 - 29세	8	3.96	0.65		- 0.36	80.6	0.7176
	30 - 39세	71	4.15	0.53				
	40 - 49세	40	4.05	0.67				
	50세 이상	2	4.17	0.24				
교 육 력	1 - 5년	40	4.12	0.50		0.71	4	0.5898
	6 - 10년	44	4.11	0.62				
	11 - 15년	23	4.20	0.63				
	16 - 20년	10	3.83	0.72				
	21년 이상	4	4.08	0.17				
학 력	고 졸	11	4.18	0.52		0.11	4	0.9791
	직업훈련기관	23	4.09	0.60				
	전문대졸	16	4.15	0.57				
	대 졸	47	4.07	0.53				
	대학원졸	25	4.11	0.71				
직 위	주임교사	46	4.04	0.65	- 0.81		80.7	0.4205
	교 사	76	4.14	0.53				
업 무	공과교사	96	4.16	0.57	*		39.1	0.0377
	생활지도교사	26	3.88	0.58				

\* P <.05, \*\* P <.01

성별로는 남자교사 집단보다는 여자교사 집단이, 연령별로는 50세 이상의 집단과 30대의 집단이, 교육경력별로는 11~15년 집단과 1~5년 집단이, 학력별로는 고졸 집단과 전문대졸 집단이, 직위별로는 주임교사 집단보다 교사 집단이 다소 높은 경향이 있으나 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 업무별에서는 P <.05 수준에서 유의한 차이가 있음을 알 수 있다. 즉 공과 교사 집단이 생활지도 교사 집단보

다 교직에 대한 중요성을 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

(2) 教師의 背景變因에 따른 召命感 認識의 差異

직업전문학교 교사들의 개인적 배경에 따라 교직원 인식에 교직의 소명감을 어느 정도 중시하는가를 분석한 자료를 제시하면 <표 9>와 같다. 성별에 따라서는 여자교사 집단보다는 남자교사 집단이 높게 나타나고, 연령별로는 50세 이상의 집단이 50세 이하의 집단보다 다소 높게 나타나고 있다. 교육경력별로는 6~10년 집단과 1~5년 집단이, 학력별로는 고졸자 집단과 직업훈련기관 집단이 높은 것으로 나타나고 있으며,

<표 9> 교사의 배경변인에 따른 소명감 인식의 차이

변 인	구 분	N	M	SD	t	F	df	P
성 별	남	83	3.74	0.51	0.64		90.5	0.5263
	여	39	3.69	0.41				
연 령	20 - 29세	8	3.72	0.43		0.20	3	0.8994
	30 - 39세	71	3.74	0.49				
	40 - 49세	40	3.71	0.49				
	50세 이상	2	3.50	0.35				
교 경 육 력	1 - 5년	40	3.73	0.48		0.17	4	0.9532
	6 - 10년	44	3.76	0.53				
	11 - 15년	23	3.71	0.44				
	16 - 20년	10	3.65	0.49				
	21년 이상	4	3.63	0.32				
학 력	고 졸	11	3.91	3.56		1.47	4	0.2161
	직업훈련기관	23	3.83	0.43				
	전문대졸	16	3.64	0.70				
	대 졸	47	3.74	0.43				
	대학원졸	25	3.57	0.47				
직 위	주임교사	46	3.66	0.51	- 1.05		87.1	0.2955
	교 사	76	3.76	0.46				
업 무	공과교사	96	3.77	0.50	2.23*		52.1	0.0299
	생활지도교사	26	3.57	0.37				

\* P <.05, \*\* P <.01

직위별로는 주임교사 집단보다 교사 집단이 다소 높은 경향이 있으나 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

그러나 업무별에서는  $P < .05$  수준에서 유의한 차이가 있음을 알 수 있다. 즉 공과교사 집단이 생활지도교사 집단보다 교직에 대한 소명감을 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

### (3) 教師의 背景變因에 따른 獻身性 認識의 差異

직업전문학교 교사들의 개인적 배경에 따라 교직의 헌신성을 어느 정도 중시하는가를 분석한 자료를 제시하면 <표 10> 과 같다.

성별에 따라서는 여자교사 집단보다 남자교사 집단이 높고, 연령별로는

<표 10> 교사의 배경변인에 따른 헌신성 인식의 차이

변 인	구 분	N	M	SD	t	F	df	P
성 별	남	83	3.72	0.53	- 1.65		73.9	0.1028
	여	39	3.89	0.53				
연 령	20 - 29세	8	3.58	0.39		0.64	3	0.5901
	30 - 39세	71	3.76	0.49				
	40 - 49세	40	3.85	0.63				
	50세 이상	2	3.83	0.24				
교 경 육 력	1 - 5년	40	3.77	0.45		0.46	4	0.7657
	6 - 10년	44	3.76	0.56				
	11 - 15년	23	3.90	0.62				
	16 - 20년	10	3.67	0.61				
	21년 이상	4	3.67	0.27				
학 력	고 졸	11	3.85	0.48		0.98	4	0.4201
	직업훈련기관	23	3.58	0.55				
	전문대졸	16	3.83	0.74				
	대 졸	47	3.79	0.44				
	대학원졸	25	3.84	0.55				
직 위	주임교사	46	3.80	0.60	0.48		81.0	0.6345
	교 사	76	3.75	0.49				
업 무	공과교사	96	3.79	0.53	0.72		38.3	0.4788
	생활지도교사	26	3.71	0.55				



40~49세 집단과 50세 이상의 집단이, 교육경력별로는 11~15년 집단과 1~5년 집단이, 학력별로는 대학원졸 집단과 전문대졸 집단이, 직위별로는 교사 집단보다 주임교사 집단이, 업무별로는 생활지도교사 집단보다 공과교사 집단이 높게 나타나고 있으나 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다.

#### (4) 教師의 背景變因에 따른 一體感 認識의 差異

직업전문학교 교사들의 개인적 배경에 따라 교직의 일체감을 어느정도 중시하는가를 분석한 자료를 제시하면 <표 11> 과 같다.

<표 11> 교사의 배경변인에 따른 일체감 인식의 차이

변 인	구 분	N	M	SD	t	F	df	P
성 별	남	83	3.73	0.76	*		61.9	0.0200
	여	39	3.32	0.95				
연 령	20 - 29세	8	3.38	0.74		0.50	3	0.6854
	30 - 39세	71	3.67	0.87				
	40 - 49세	40	3.55	0.85				
	50세 이상	2	3.25	0.35				
교 육 력	1 - 5년	40	3.59	0.86		*	4	0.0114
	6 - 10년	44	3.57	0.89				
	11 - 15년	23	4.02	0.73				
	16 - 20년	10	2.90	0.46				
	21년 이상	4	3.50	0.41				
학 력	고 졸	11	3.50	0.71		0.31	4	0.8708
	직업훈련기관	23	3.72	0.88				
	전문대졸	16	3.53	0.83				
	대 졸	47	3.54	0.86				
	대학원졸	25	3.70	0.90				
직 위	주임교사	46	3.64	0.81	0.40		100.8	0.6892
	교 사	76	3.58	0.87				
업 무	공과교사	96	3.65	0.85	1.12		41.0	0.2705
	생활지도교사	26	3.44	0.82				

\* P <.05 , \*\* P <.01

성별에서 여자교사 집단이 남자교사 집단보다 높게 나타났는데 이는

P <.05의 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령별로는 30~39세 집단과 40~49세 집단이 높은 경향을 보이나 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 교육경력별로는 16~20년, 21년 이상, 6~10년, 1~5년, 11~15년 집단순으로 나타났는데 이는 P <.05 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 학력별로는 직업훈련기관 집단과 대학원졸 집단이, 직위별로는 교사 집단보다는 주임교사 집단이, 업무별에서는 공과교사 집단이 생활지도교사 집단보다 다소 높은 경향이 있으나 이는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

#### (5) 教師의 背景變因에 따른 同僚的 協同心 認識의 差異

직업전문학교 교사들의 개인적 배경에 따라 교직의 동료적 협동심을 어느 정도 중시하는가를 분석한 자료를 제시하면 <표 12> 와 같다.

성별에 따라서는 여자교사 집단이 남자교사 집단보다 높게 나타나고, 연령별로는 40~49세 집단과 50세 이상의 집단순으로 나타났으며 교육경력별로는 21년 이상의 집단과 11~15년 집단이, 학력별로는 직업훈련기관 집단과 고졸집단이, 직위별로는 주임교사 집단이 교사 집단보다 높은 경향을 보이나 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

그러나 업무별에서는 P <.05 수준에서 유의한 차이가 있음을 알 수 있다. 즉 공과교사 집단이 생활지도교사 집단보다 교직에 대한 협동심을 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 12〉 교사의 배경변인에 따른 동료적 협동심 인식의 차이

변 인	구 분	N	M	SD	t	F	df	P
성 별	남	83	3.13	0.59	-1.59		72.6	0.1168
	여	39	3.31	0.61				
연 령	20 - 29세	8	3.08	0.39		2.12	3	0.1014
	30 - 39세	71	3.09	0.60				
	40 - 49세	40	3.38	0.61				
	50세 이상	2	3.33	0				
교 육 력	1 - 5년	40	3.13	0.56		2.07	4	0.0898
	6 - 10년	44	3.08	0.63				
	11 - 15년	23	3.47	0.63				
	16 - 20년	10	3.13	0.48				
	21년 이상	4	3.50	0.19				
학 력	고 졸	11	3.26	0.85		0.41	4	0.8027
	직업훈련기관	23	3.30	0.49				
	전문대졸	16	3.17	0.61				
	대 졸	47	3.11	0.59				
	대학원졸	25	3.20	0.61				
직 위	주임교사	46	3.22	0.64	0.54		88.1	0.59
	교 사	76	3.16	0.58				
업 무	공과교사	96	3.24	0.61	*2.29		46.7	0.0267
	생활지도교사	26	2.97	0.51				

\* P <.05

(6) 教師의 背景變因에 따른 個人自律 認識의 差異

직업전문학교 교사들의 개인적 배경에 따라 교직원 인식에 있어 개인 자율을 어느 정도 중시하는가를 분석한 자료를 제시하면 〈표 13〉 과 같다.

성별에 따라서는 여자교사 집단보다는 남자교사 집단이 높게 나타나고, 연령별로는 50세 이상 집단과 40~49세 집단이, 교육경력별로는 21년 이상 집단과 11~15년 집단이, 학력별로는 고졸 집단과 직업훈련기관 집단이 다소 높은 경향이 있으나 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 13〉 교사의 배경변인에 따른 개인자율 인식의 차이

변 인	구 분	N	M	SD	t	F	df	P
성 별	남	83	3.01	0.50	1.54		64.9	0.1275
	여	39	2.84	0.58				
연 령	20 - 29세	8	2.75	0.44		1.90	3	0.1336
	30 - 39세	71	2.91	0.53				
	40 - 49세	40	3.03	0.54				
	50세 이상	2	3.63	0.18				
교 육 력	1 - 5년	40	2.80	0.52		1.86	4	0.1216
	6 - 10년	44	2.98	0.62				
	11 - 15년	23	3.08	0.37				
	16 - 20년	10	2.98	0.38				
	21년 이상	4	3.38	0.32				
학 력	고 졸	11	3.14	0.63		0.48	4	0.7525
	직업훈련기관	23	3.00	0.55				
	전문대졸	16	2.94	0.64				
	대 졸	47	2.91	0.49				
	대학원졸	25	2.92	0.47				
직 위	주임교사	46	3.10	0.50	*		98.5	0.0129
	교 사	76	2.86	0.53	2.53			
업 무	공과교사	96	2.95	0.56	-0.39		65.6	0.6924
	생활지도교사	26	2.98	0.35				

\* P <.05

그러나 직위별로는 주임교사 집단이 교사 집단보다, 업무별로는 생활지도교사 집단이 공과교사 집단보다 교직에 대한 개인자율을 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이는 P <.05 수준에서 유의한 차이가 있음을 알 수 있다.

(7) 教師의 背景變因에 따른 集團自律 認識의 差異

직업전문학교 교사들의 개인적 배경에 따라 집단자율을 어느 정도 중시하는가를 분석한 자료를 제시하면 〈표 14〉 과 같다.

성별에 따라서는 여자교사 집단보다는 남자교사 집단이 높게 나타나

고, 연령별로는 50세 이상의 집단과 30~39세 집단이, 교육 경력별로는 21년 이상의 집단과 11~15년 집단이, 학력별로는 고졸집단과 직업훈련기관 집단이 다소 높게 나타났으며, 직위별로는 주임교사 집단보다 교사 집단이, 업무별로는 공과교사 집단보다 생활지도교사 집단이 다소 높은 경향이 있으나 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타나고 있다.

〈표 14〉 교사의 배경변인에 따른 집단자율 인식의 차이

변 인	구 분	N	M	SD	t	F	df	P
성 별	남	83	3.69	0.95	0.42		82.8	0.6774
	여	39	3.62	0.85				
연 령	20 - 29세	8	3.38	0.92		1.89	3	0.1354
	30 - 39세	71	3.70	0.96				
	40 - 49세	40	3.58	0.81				
	50세 이상	2	5.00	0				
교 육 령	1 - 5년	40	3.63	0.93		1.15	4	0.3387
	6 - 10년	44	3.61	1.06				
	11 - 15년	23	3.87	0.63				
	16 - 20년	10	3.30	0.68				
	21년 이상	4	4.25	0.96				
학 령	고 졸	11	3.73	0.91		0.13	4	0.9704
	직업훈련기관	23	3.74	0.92				
	전문대졸	16	3.56	1.03				
	대 졸	47	3.68	0.94				
	대학원졸	25	3.60	0.87				
직 위	주임교사	46	3.63	0.88	- 0.32		100.2	0.7504
	교 사	76	3.68	0.94				
업 무	공과교사	96	3.65	0.96	-0.49		51.5	0.6249
	생활지도교사	26	3.73	0.72				

## 2) 敎職觀 認識 下位變因間의 相互關聯性

교직원 인식과 직무만족도간에 어떠한 상관성이 있는지를 살펴 보기위해 먼저 교직원인식의 하위변인들 간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 15>와 같다.

<표 15> 교직원 인식의 하위변인들 간의 상호관계

변인명	중요성	소명감	헌신성	일체감	협동심	개인자율	집단자율	전체
중요성	*** 1.00							
소명감	* 0.19	*** 1.00						
헌신성	*** 0.55	0.16	*** 1.00					
일체감	*** 0.30	* 0.20	0.27	*** 1.00				
협동심	* 0.22	0.09	*** 0.37	*** 0.30	*** 1.00			
개인자율	** 0.10	- 0.06	* 0.20	*** 0.30	*** 0.43	*** 1.00		
집단자율	** 0.29	- 0.04	*** 0.30	0.17	** 0.26	*** 0.36	*** 1.00	
전체	*** 0.63	*** 0.41	*** 0.68	*** 0.63	*** 0.66	*** 0.59	*** 0.49	*** 1.00

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

교직원 인식의 하위변인들 간의 상호관계를 살펴본 결과 대체로 -0.04 ~ 0.68의 분포를 보임으로서 대체로 낮은 상관관계를 보이고 있다. 교직원 인식 전체와 헌신성이 가장 높은 상관을 나타냈고, 그 다음로는 협동심이 높은 상관을 보였다. 각 하위변인별로는 헌신성 중요성이 0.55로 가장 높은 정적 상관을 보인 반면에, 집단자율과 소명감은 - 0.04로 부적 상관을 보인 것으로 나타났다.

## 2. 教師의 職務滿足

직업전문학교 교사들이 갖고 있는 교사의 직무만족에 있어 교사들의 개인적 배경에 따른 하위변인들 사이의 관계를 분석하여 차이점을 제시하고자 한다.

〈표 16〉 교사의 배경변인에 따른 직무만족 전체 인식의 차이

변 인	구 분	N	M	SD	t	F	df	P
성 별	남	83	3.23	0.51	- 1.92		73.0	0.0588
	여	39	3.42	0.52				
연 령	20 - 29세	8	3.07	0.48		1.71	3	0.1678
	30 - 39세	71	3.24	0.47				
	40 - 49세	40	3.42	0.59				
	50세 이상	2	3.43	0.18				
교 육 력	1 - 5년	40	3.23	0.48		2.11	4	0.0837
	6 - 10년	44	3.18	0.48				
	11 - 15년	23	3.50	0.62				
	16 - 20년	10	3.51	0.55				
	21년 이상	4	3.36	0.15				
학 력	고 졸	11	3.50	0.57		0.77	4	0.5483
	직업훈련기관	23	3.25	0.59				
	전문대졸	16	3.13	0.53				
	대 졸	47	3.34	0.45				
	대학원졸	25	3.27	0.54				
직 위	주임교사	46	3.26	0.48	- 0.65		103.1	0.5156
	교 사	76	3.32	0.54				
업 무	공과교사	96	3.25	0.53	- 1.88		45.1	0.0667
	생활지도교사	26	3.45	0.45				

성별에 따라서는 여자교사 집단보다 남자교사 집단이, 연령별로는 50세 이상의 집단과 40~49세 집단이, 교육경력별로는 21년 이상의 집단과 11~15년 집단이, 학력별로는 고졸 집단과 대졸 집단이, 직위별로는 주임교사 집단보다 교사 집단이, 업무별로는 공과교사 집단보다 생활지도 교사집단이 다소 높은 경향이 있으나 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

### 1) 本質的 職務滿足

직업전문학교 교사들의 개인적 배경에 따라 본질적 직무만족 인식의 차이를 분석한 결과를 제시하면 <표 17> 과 같다.

<표 17> 교사의 배경변인에 따른 본질적 직무만족 인식의 차이

변 인	구 분	N	M	SD	t	F	df	P
성 별	남	83	3.51	0.48	* - 2.01		76.4	0.0480
	여	39	3.70	0.46				
연 령	20 - 29세	8	3.24	0.38		2.06	3	0.1089
	30 - 39세	71	3.55	0.45				
	40 - 49세	40	3.68	0.54				
	50세 이상	2	3.67	0.47				
교 경 육 력	1 - 5년	40	3.50	0.45		1.73	4	0.1478
	6 - 10년	44	3.50	0.44				
	11 - 15년	23	3.78	0.58				
	16 - 20년	10	3.63	0.53				
	21년 이상	4	3.71	0.28				
학 력	고 졸	11	3.77	0.57		1.37	4	0.2495
	직업훈련기관	23	3.51	0.47				
	전문대졸	16	3.44	0.47				
	대 졸	47	3.65	0.42				
	대학원졸	25	3.48	0.54				
직 위	주임교사	46	3.55	0.47	- 0.33		98.0	0.7410
	교 사	76	3.58	0.49				
업 무	공과교사	96	3.55	0.49	-1.20		45.2	0.2378
	생활지도교사	26	3.66	0.42				

\* P <.05



성별에 따라서는  $P < .05$  수준에서 유의한 차이가 있음을 알수 있다. 즉 여자교사 집단이 남자교사 집단보다 직무만족에 대한 본질적 직무만족을 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 연령별로는 40~49세 집단과 50세 이상의 집단이, 교육경력별로는 11~15년 집단과 50세이상의 집단이, 학력별로는 고졸집단과 대졸집단이, 직위별로는 주임교사 집단보다 교사집단이, 업무별로는 공과교사 집단보다 생활지도교사 집단이 다소 높은 경향이 있으나 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

## 2) 教師의 背景變因에 따른 非本質的 職務滿足의 差異

직업전문학교 교사들의 개인적 배경에 따라 비본질적 직무만족 인식의 차이를 분석한 결과를 제시하면 <표 18> 과 같다.

성별에 따라서는 여자교사 집단이 남자교사 집단보다 높게 나타나고, 연령별에서는 50세 이상집단과 40~49세집단이, 교육경력별에서는 16~20년 집단과 11~15년 집단이, 학력별로는 고졸 집단과 대학원졸 집단이, 직위별로는 교사집단이 주임교사 집단보다 높게 나타나고, 업무별로는 공과교사 집단보다는 생활지도교사 집단이 다소 높은 경향을 보이고 있으나 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 18> 교사의 배경변인에 따른 비본질적 직무만족 인식의 차이

변 인	구 분	N	M	SD	t	F	df	P
성 별	남	83	2.81	0.69	- 1.53		74.6	0.1309
	여	39	3.02	0.69				
연 령	20 - 29세	8	2.81	0.65		1.35	3	0.2631
	30 - 39세	71	2.78	0.68				
	40 - 49세	40	3.04	0.76				
	50세 이상	2	3.06	0.27				
교 경 육 력	1 - 5년	40	2.84	0.65		2.43	4	0.0513
	6 - 10년	44	2.69	0.69				
	11 - 15년	23	3.07	0.76				
	16 - 20년	10	3.33	0.64				
	21년 이상	4	2.84	0.36				
학 력	고 졸	11	3.09	0.72		1.37	4	0.2495
	직업훈련기관	23	2.85	0.83				
	전문대졸	16	2.65	0.76				
	대 졸	47	2.87	0.64				
	대학원졸	25	2.96	0.63				
직 위	주임교사	46	2.81	0.65	- 0.84		104.1	0.4055
	교 사	76	2.92	0.73				
업 무	공과교사	96	2.81	0.72	- 2.40		48.9	0.2120
	생활지도교사	26	3.13	0.57				

### 3) 職務滿足 認識 下位變因間의 相互關聯性

직업전문학교 교사들의 교직원 인식하위변인들과 직무만족 하위변인들  
 간에 어떠한 상관성이 있는지를 살펴 보기위해 먼저 직무만족 하위변인들

간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 19> 와 같다

<표 19> 직무만족 하위변인들 간의 상호관련

변 인	본질적직무만족	비본질적직무만족	직무만족전체
본질적 직무만족	1.00 ***		
비본질적직무만족	0.66 ***	1.00 ***	
직 무 만족전체	0.91 ***	0.17 ***	0.36 ***

\*\*\* P <.001

직무만족 하위변인들 간의 상호관계를 살펴본 결과 0.17~0.91의 분포를 보임으로서 대체로 높은 상관관계를 보이고 있다. 본질적 직무만족은 비본질적 직무만족과 0.66의 정적 상관으로 P <.001 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 것은 본질적인 직무만족이 높은 경우 비본질적 직무만족 또한 높아진다는 것을 시사하는 것이다.

### 3. 敎職觀 認識과 職務滿足間의 相關

직업전문학교 교사들의 교직원 인식 하위변인들과 직무만족 하위변인들 간에 어떠한 상관이 있는지를 살펴 보기위해 상관분석을 하였다 그 결과는 <표 20> 과 같다.

교직원 인식과 직무만족의 상관관계를 살펴본 결과 대체로 - 0.25 ~ 0.49의 분포를 보임으로서 전반적으로 낮은 상관관계를 보이고 있다. 교

직관 인식 전체와 본질적 직무만족이 가장 높은 상관을 나타냈다.

〈표 20〉 교직원과 직무만족의 상관관계

변인명	본질적 직무만족	비본질적 직무만족	직무만족 전체
중요성	*** 0.46	0.15	*** 0.33
소명감	-0.03	** -0.25	-0.15
현신성	*** 0.45	* 0.23	*** 0.38
일체감	** 0.24	-0.01	0.13
협동심	*** 0.31	0.15	** 0.26
개인자율	** 0.25	* 0.18	** 0.24
집단자율	*** 0.45	*** 0.43	*** 0.48
전체	*** 0.49	0.17	*** 0.37

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

각 하위변인별로는 교직의 重要性과 본질적 직무만족이 0.46으로 정적 상관을 보인 반면에 召命感과 비본질적 직무만족은 - 0.25로 부적상관을 보인 것으로 나타났다.

教職觀 인식과 직무만족의 상관에서는 하위변인들 상호간이 유의한 차이가 나타났으며 방향은 대체로 정적으로 나타났으나 소명감과 직무만족, 소명감과 비본질적 직무만족, 召命感과 직무만족 전체가 그리고 일체감과 비본질적 직무만족간에는 부적상관을 나타내고 있다. 이러한 결과

는 전반적으로 교직관이 높을수록 직무만족 역시 높아진다는 것을 보여주는 것이다.

## V. 要約 結論 및 提言

### 1. 要約

本 研究는 職業專門學校 교사들의 교직원 인식과 직무만족에 관한 연구로 교사들 스스로 專門人으로서 학생들을 指導하는데 필요한 知識을 얻고 指導方法과 技術, 학생들에 대한 管理能力에 대하여 創意的인 노력과 誠實한 教직원과 직무만족을 갖는다면 職業教育의 발전을 기대할 수 있을 것이다. 바로 이점에 본 연구의 必要性이 있어 研究目的을 설정하고 이를 수행하기 위하여 說問을 실시하였으며 본 연구의 調查資料를 分析한 結果를 要約하면 다음과 같다.

① 職業專門學校 교사들의 教職觀 認識에 關한 全般的인 傾向을 살펴보면 性別로는 남자교사 집단이, 연령별로는 50세 이상의 집단이, 教育 경력별로는 11~15년 집단이, 學力별로는 高졸집단이, 職位별로는 主임 교사집단이, 업무별로는 公과교사 집단이 다소 높은 傾向을 보이고는 있으나 통계적으로 是 유의한 差이가 없는것으로 나타났다.

교사들의 개인적 배경에 따른 하위변인별로 살펴보면 重要性 및 소 명감 인식의 差이에서는 公과교사 집단이 생활지도교사 집단보다 높게 인식하고 있으며  $P < .05$  수준에서 유의한 差이가 있음을 알 수 있다.

헌신성 인식의 差이에서는 통계적으로 유의한 差이가 없는것으로 나타났 다. 一體感 인식의 差이에서는 性別로는 남자교사 집단이, 教育경력 별로는 11~15년 집단이 유의한 差이를 보였으며 동료적 協동심에서는

공과교사 집단이, 個人自律 認識面에서는 주임교사 집단이 높게 인식하고 있으며  $P < .05$  수준에서 유의한 차이가 있음을 알 수 있다. 그러나 집단자율에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는것으로 나타났다.

下位變因들 상호관계에서는  $-0.04 \sim 0.68$ 의 분포를 보임으로서 대체로 낮은 상관관계를 보이고 있다. 교직원 認識全體와 獻身性이 가장 높은 상관을 나타냈고 그 다음으로는 協同心이 높은 상관을 보였다. 각 하위변인별로는 헌신성·중요성이 0.55로 높은 정적상관을 보인 반면에 집단 자율과 소명감은  $-0.04$ 로 부적상관을 보인것으로 나타났다.

② 職業專門學校 教師들의 직무만족도 인식에 관한 전반적인 경향을 살펴보면 性別으로는 남자교사 집단이, 年齡別로는 50세 이상의 집단이, 教育經歷別로는 21년 이상의 집단이, 學歷別로는 고졸 집단과 대졸 집단이, 직위別로는 교사 집단이, 業務別로는 생활지도교사 집단이 다소 높은 경향을 보이고는 있으나 통계적으로는 유의한 차이가 없는것으로 나타났다.

本質的 職務滿足 認識의 차이에서는 女子教師 集團이  $P < .05$  水準에서 有意한 차이가 있음을 알 수 있다. 그러나 非本質的 職務滿足에서는 統計的으로 有意한 差異가 없는것으로 나타났다.

職務滿足 下位變因들 間的 相互關係를 살펴본 결과  $0.17 \sim 0.91$ 의 分布를 보임으로서 대체로 높은 상관관계를 보이고 있다. 本質的 職務滿足은 非本質的 職務滿足과 0.66의 정적상관으로  $P < .001$  水準에서 有意한 차이가 있는것으로 나타났다.

③ 職業專門學校 教師들의 敎職觀 認識 下位變因들과 職務滿足 下位

變因들 間에 어떠한 상관이 있는지 相關分析을 하였다.

그 結果 대체로 - 0.25 ~ 0.49의 分布를 보임으로서 전반적으로 낮은 相關關係를 보이고 있다. 敎職觀 認識 전체와 本質的 職務滿足이 가장 높은 상관을 나타냈다.

各 下位變因別로는 敎職의 重要性和 本質的 職務滿足이 0.46으로 정적 相關을 보인 反面에 召命感和 非本質的 職務滿足은 - 0.25로 부적상관을 보인것으로 나타났다.

敎職觀 認識과 職務滿足의 상관에서는 下位變因들 상호간에 有意한 差異가 나타났으며 方向은 대체로 정적으로 나타났으나 召命感和 職務滿足, 召命感和 非本質的 職務滿足, 召命感和 職務滿足 全體가 그리고 一體感和 非本質的 職務滿足間에는 부적상관을 나타내고 있다.

## 2. 結 論

本 研究에서 나타난 結果에 對한 結論은 다음과 같다.

첫째, 職業專門學校 敎사들이 인식하는 敎職관의 정도가 敎育部 산하의 敎사들보다 다소 떨어질 것으로 豫測하였으나 결과는 平易한 수준을 보이고 있다는 점은 肯定的으로 評價할 수 있는 部分이다.

둘째, 敎職觀 認識에 있어 女子敎師 集團보다 男子敎師 集團이 높게 나타나고 있다.

셋째, 敎職觀 認識에 있어 工科敎師 集團이 全般的으로 높은 反面 生活指導敎師 集團은 自律性(個人 및 集團)에서 높게 나타나고 있다.

넷째, 敎育經歷에서는 11~15年 集團이 全般的으로 높게 나타나고 있



다.

다섯째, 學歷別에서는 專門大卒業 集團이 敎職觀 認識이 높은 편이며 全般的으로 고르게 나타나고 있다.

여섯째, 自律性 認識에서는 平均以下の 多少 낮은 것으로 드러나고 있다. 이는 職業敎育에 對한 專門性이 微弱한 運營主體의 行政爲主政策과 指導에 起因한것이 아닌지 의문스럽다는 점이다.

일곱째, 職務滿足度는 平均 水準에 이르고 있으나 非本質的 職務滿足度는 多少 낮은 傾向을 보이고 있다는 점이다.

이러한 內容과 함께 專門性 認識이 職務滿足과는 어떠한 相關關係를 갖는지에 대한 結果는 專門性 認識程度는 職務滿足 程度와 全般的으로 正적인 相關關係를 가지고 있는것으로 나타났다. 이러한 結果로 專門性 認識의 높고 낮음이 職務滿足도와 密接한 關係를 갖고 있다는 結論에 到達했다.

따라서 本 研究는 職業專門學校 敎師들의 敎職觀 認識이 職務滿足度를 높일수 있다는 點을 確認하였으며 性別, 敎育經歷別, 學歷別, 職位別, 業務別로는 統計的으로 有意한 差異가 없음을 밝혔다고 볼 수 있다.

本 研究의 結果를 一般化하는데에는 多少 制限이 있어 完璧한 結論 導出이라 볼수는 없으나 敎職觀 認識과 職務滿足間에는 一脈相通하고 있다는 點을 先行研究들을 통해 脈을 같이하고 있음을 確實히 밝힐수 있을것이다.

### 3. 提 言

本 研究의 結果를 바탕으로 다음과 같은 提言을 하고자 한다.

첫째 職業專門學校 敎師들의 敎職觀 認識은 職務滿足과 密接한 關係에 있는 만큼 學校當局이나 政策當局에서는 이러한 점을 考慮한 政策과 指導力이 필요할 것이다.

둘째 서울시가 관장하고 있는 公共職業專門學校의 發展을 爲해서는 自律性의 提高와 더불어 行政爲主의 技能보다는 獎學技能의 指導를 펼 수 있는 專門性 確保에 主力해야 할 것이다.

## 參 考 文 獻

- 김운태, 「학교의 자율성」, 80년대 서울 교육의 과제 (서울: 서울시교육위원회, 1980).
- 김응철, “학교교장의 리더쉽 유형에 따른 교사의 직무만족 특성” (동국대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1978).
- 김정배, “학부모·학생·교사의 교직원에 관한 연구” (경상대학교 교육대학원 석사학위논문 1990).
- 김종철, 「교육행정의 이론과 실제」, (서울 : 교육과학사, 1982).
- , 「교육행정학 신강」, (서울 : 세영사, 1991).
- 김종철 외, 「현대사회와 교원」, (서울시 교육위원회 편, 서울 : 농원문화사 1982).
- 남억우 외, 「교사론」 (서울 : 교육출판사, 1988).
- 대한교육연합회, 「교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구」, 정책연구 제36집, (대한교육연합회, 1982).
- 박권오, “학교행정가의 지도성 유형이 교사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구” (고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 1983).
- 박성례, “Herzberg 의 동기·위생요인에 대한 초등교원의 인식에 관한 연구”(한성대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1996).
- 박영환, 「교원과 교직원」, 문교행정 (서울 : 문교부, 1987).
- 박청자, “교사사기에 관한 연구”, (이화여자대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1993).
- 박형규, 「교사의 직무만족에 관한 연구」, (전주교대 논문집 제6집, 1987)

- 백현기, 「교육행정의 기초」, (서울 : 배영사, 1969).
- 서정화 외, 「교사와 교직사회」 (서울 : 배영사, 1984).
- 소봉암, “학교조직에 있어서 전문적 성향 교사와 자아실현과의 관계”  
(서울대학교 교육대학원 석사학위논문. 1976).
- 송영재, “교원의 사기와 현직교육에 대한 태도와의 관계” (동국대학교  
행정대학원 석사학위 논문, 1980).
- 신유근, 「조직행위론」, (서울 : 다산출판사, 1984).
- 오영훈, “기능대학 및 직업훈련원 교원자격체계 연구” (한국기술교육대  
학교 연구보고서 96-5, 1997)
- 유동진 외, 「교육원리 신강」 (서울 : 형설출판사, 1975 ).
- 윤광섭, “교사조직풍토와 교사의 교직 전문성 인식과 관계연구”(충남대  
학교 대학원 교육대학원 석사학위논문, 1990).
- 윤형원, 「국가적 교원 교육제도 수립의 전략」, 교원교육체계 수립을  
위한 종합전략의 모색 (한국교원교육연구회, 1983).
- 이찬교 · 이상필, 「교육행정」, (서울 : 한국방송통신대학 출판부, 1987).
- 이철희, “교사의 전문직 여건과 자질향상에 관한 연구” (경희대학교 교  
육대학원 석사학위논문, 1982).
- 임규신, 「교육행정가의 행정유형과 교사의 직무만족과의 관계」, 교육  
행정학 연구, 제1권 1호(서울: 교육행정학 연구회, 1983).
- 장진호, 「교육과 사회」, (서울 : 실학사, 1976).
- 정우현, 「교사론」, (서울 : 배영사, 1992).
- , 「현대교사들」, (서울 : 배영사, 1986).
- 정우현 역, 「교육사회학」 (Prichard, A Sociology of Edcation 서울 :

- 고려대학교 출판부, 1975).
- 주삼환, 「교육행정연구」, (서울 : 성원사, 1985).
- 최종하, “국민학교 남녀교사들의 직무만족도 차이 연구” (한양대학교  
교육대학원 석사학위논문, 1982).
- 최희선, 「학교경영의 효율화」, (서울 : 배영사, 1980).
- 한동일, 「서양교육사」, (서울 : 정익사, 1975)
- 한은숙, 「교사교육에 있어서 바람직한 교직원 형성을 위한 예비적  
연구」, 학생생활연구 5집 (청주 : 청주대학교 학생생활연구  
소, 1982).
- 현금자, “직무만족 및 일반적 직무태도에 영향을 미치는 직무요인”(이  
화여자대학교 대학원 석사학위논문, 1975).
- Heary C Smith, 「Psychology of Industrial Behavior」, 1995. 를 인용  
한 백승익, “초등교사의 장울성에 관한 연구”, p 16, 재인용.
- A. E. Meyer, 「The Development of Education in the 20th  
Century」, (New York : Prentice-Hall, 1949 ).
- Abraham Flexner, 「Is Social Work A Proceeding of the National  
Conference of Charities and Correction and Correlation」,  
(Chicago:Nileman Printing Co, 1965).
- A. Maslow, 「A Theory of Motivation」,(Cincinnati:South Westery  
Publishig Co., 1960).
- C. Argyris, 「Personality and Organization」, (New York:Harper &  
Row,1957).

- D. E. Griffiths, 「Human Relation in School Administration」 ,(New York : Appleton Century - Crofts), 1956.
- E. V. Pullias and J. D. Young, 「A Teacher is Many Things (Seoul : Pan Korea Book, 1973).
- Frederick Herzberg, 「Bernard Mauser and Bardara Block Synderman」 , (The Motivation to Work) (New York : John Wiley & Sons, 1959).
- Heary C Smith, 「Psychology of Industrial Behavior」 , 1995.
- J. Dewey, 「Democracy and Education」 (New York : McMillan, 1916).
- , 「Philosophy of Education」 (Ames, Iowa : Hifflefied, Adams and co., 1956).
- J. Tiffin and E.J. McCormick, 「Industrial Psychology」 , 1965.
- Paul Hersey and Kenneth H .Blanchard, 「Management of Oganizational Behavior」 , (Englewood Cliffs, N, J :Prentice -Hall 1972).
- , 「management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources」 , Third. Ed (Englewood Cliffs, N. J : Prentice Hall, 1977).
- Richard A. Gorton, 「School Administration : Challenge and Opportunity for Leadership」 , (Dubuque, Iowa : Wm.C. Brown Company), 1976.
- Richard M Steers and Lyman W. Porter, 「Motivation and Work Behavior」 , 1975.

T. J. Sergiovanni & Staratt, Robert J., 「Emerging Patterns of Supervision Human perspective」, (N, Y : McGraw Hill Co.,1971).

W. Waller, 「The Sociology of Teaching」 (New York : John Wiley and Sons, Inc. 1967).

<附錄>

## 설문지

### 직업전문학교 교사의 교직관과 직무만족도에 관한 설문지

본 설문지는 직업전문학교에 종사하시는 선생님의 교직관이 직무만족도에 어느정도의 영향을 미치는가를 알아보려는 연구의 일환으로 작성되었습니다.

본 연구를 도와주시는 마음으로 솔직하고 빠짐없는 응답을 부탁드립니다. 본 조사자료는 연구의 목적에만 사용할것을 약속드립니다.

감사합니다.

1997년 9월 일

한성대학교 행정대학원 교육행정학과

정 우 진 올림

#### 1. 인적사항

해당되는 곳에 v표를 해 주십시오.

1. 성	별		
(1) 남	( )	(2) 여	( )
2. 연	령		
(1) 20~29세	( )	(2) 30~39세	( )
(3) 40~49세	( )	(4) 50세이상	( )
3. 교	육 경 력		
(1) 1~5년	( )	(2) 6~10년	( )
(3) 11~20년	( )	(4) 21년이상	( )
4. 학	력		
(1) 고등학교	( )	(2) 직업훈련기관	( )
(3) 전문대	( )	(4) 일반대	( )
(5) 대학원	( )		
5. 직	위		
(1) 주임교사	( )	(2) 교 사	( )
6. 업	무 별		
(1) 공과교사	( )	(2) 생활지도교사	( )



## 2. 설문지 내용

### 설문지 응답요령

각 질문 문항별로 선생님의 견해와 일치하는 정도에 따라 해당되는곳에 표를 해 주십시오	매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통	대체로 그렇지 않 다	전 혀 그렇지 않 다
	5	4	3	2	1
· '매우 그렇다' 라고 생각하시면	√				
· '대체로 그렇다' 라고 생각하시면		√			
· '보통' 이라고 생각하시면			√		
· '대체로 그렇지 않다' 라고 생각하시면				√	
· '전혀 그렇지 않다' 라고 생각하시면					√

### 1. 교직원 인식

문항	질 문 내 용	매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통	대체로 그렇지 않 다	전 혀 그렇지 않 다
		5	4	3	2	1
1	내가 교직에 들어온 것은 수입이나 취직의 용이성보다는 교직 자체가 좋아서였다.					
2	나는 나의 가정이나 사사로운 일보다도 교직발전에 이바지하기 위해 노력하고 있다.					
3	나는 교사들이 모이는 여러가지 모임에 스스로 참여하는 편이다.					
4	나는 교원단체 결성에 관하여 관심을 가지고 있다.					
5	교내에서 실시하는 연구수업이 부담스럽기는 하나 좋은 일이다.					
6	학교에서 교육계획이나 학교운영을 위해 직원회의가 열렸을때 나는 적극적으로 발언에 참여한다.					
7	나는 직업전문학교 교사가 다른 어떤 직업보다도 사회를 위해 꼭 필요하다고 생각한다.					
8	나는 가정경제가 여유가 있거나 적당한 다른 직업이 있다면 언제든지 교직을 떠나고 싶다.					

문 항	질 문 내 용	매 우 그 렇 다	대 체 로 그 렇 다	보 통	대 체 로 그 렇 지 않 다	전 혀 그 렇 지 않 다
		5	4	3	2	1
9	나는 직업전문학교 교사로 봉직하고 있는것에 대해 주변사람들에게 위축감이나 열등감을 갖지 않는다.					
10	나는 교재 준비나 교육문제의 해결을 위하여 서점이나 도서관등을 자주 찾는다.					
11	나는 학생들을 교육하는데 있어 실적위주의 비교육적인 경우를 관계당국이 요구할시에 나는 적극적으로 반론을 제기한다.					
12	교직 수행상 어떤 교사가 교수활동을 잘하는 교사인가를 전제로 평가하는것은 일반인들의 여론이라 생각한다.					
13	나는 학생들과 같이 시간을 보내는 것이 즐겁다고 생각한다.					
14	나는 교직원 관계 전문잡지나 간행물을 정기적으로 구독한다.					
15	교재를 선택하거나 교육내용을 결정하는데 있어 관계당국의 요청이 있을시 나의 뜻을 관철하기 위해 노력한다.					
16	나는 동료교사들과 같이 교육문제에 대하여 토론하는 것을 좋아한다.					
17	나는 교육활동에 관해 많은 재량이 주어졌을때 이것을 처리하기 어려워서 싫다.					
18	나는 학생지도나 학습지도상에 어려움이 발생했을때 관련 교사나 담당과장과 의논한다.					
19	상급학교 진학시 승진이나 자격갱신등의 신분상의 이유보다 나 스스로의 성장을 위해 꼭 필요하다고 생각한다.					
20	나는 수업시간 이전에 수업준비를 위한 시간을 배정하고 있다.					

## 설문지 응답요령

각 질문 문항별로 본인의 견해와 일치하는 정도에 따라 표시되는곳에 v 표를 해 주십시오.	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
	5	4	3	2	1
· '매우 만족' 한다고 생각하시면	v				
· '만족' 한다고 생각하시면		v			
· '보통' 이라고 생각하시면			v		
· '불만족' 이라고 생각하시면				v	
· '매우 불만족' 이라고 생각하시면					v

## 2. 직무만족도에

문항	질문 내용	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
		5	4	3	2	1
1	내가 맡고 있는 직무를 어떻게 생각하십니까?					
2	교육행위와 무관한 일을 해야 할 때 어떻게 생각하십니까?					
3	출근하여 퇴근할때까지의 학교생활에 대해 어떻게 생각하십니까?					
4	사회에서 교직을 다른 직업과는 다르게 인식(긍정적)하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?					
5	학교장이 교사들을 대하는 방식이나 태도에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
6	학교장이 학교업무를 수행하는 능력에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
7	교직이 나의 양심에 어긋나는 일을 하지 않을 수 있다는 점에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
8	교직은 안정된 직업이라는 점에 대해 어떻게 생각하십니까?					

문항	질문내용	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
		5	4	3	2	1
9	교직이 다른 사람들을 위하여 봉사하는 직업이라는 점에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
10	자기의 직업을 다른 사람들에게 떳떳히 말 할 수 있는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
11	교직이 나의 능력을 발휘 할 만큼 보람이 있는 직업이라는 견해에 대해 어떻게 생각하십니까?					
12	서울시나 산업인력관리공단에서 내려오는 정책및 지시사항들이 실질적이고 합목적적인 내용인가에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
13	내가 하는 일에 대하여 받는 보수에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
14	교직원 인사문제는 공정하고 합리적으로 이루어진다고 생각하십니까?					
15	학생들의 교과직무수행에 있어서 자율성이 보편화 되어 있다고 생각하십니까?					
16	학교는 교사자신의 창의적인 방법을 많이 발휘될 수 있는 곳이라는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
17	우리 학교의 근무환경(전반적)에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
18	함께 근무하는 동료교사와의 인간관계에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
19	훌륭한 업적을 세웠을때 내가 받은 보상이 적절하다고 생각하십니까?					
20	가르치는 일에서 얻은 성취감에 대하여 어떻게 생각하십니까?					

## ABSTRACT

### A Study on Special Vocational School Teacher's View of Teaching Profession and Degree of Job Satisfaction

Jeoung, Woo-Jin

Major in Educational Administration

Dept. of Educational Administration

Graduate Schools of Public Administration

Han Sung University

This study was concerned with an investigation on special vocational school teachers' perceived view of teaching profession and job satisfaction. It teachers specialists have a knowledge needed to guide students, make an original effort at instructional method and techniques and the ability to manage students, and hold a sincere view of teaching profession and job satisfaction, vocational education can be expected to develop. Owing to a need to study this very point, the purpose of study was set and the study was conducted.

In the questionnaire research, percentage and  $\chi^2$ -test were conducted by teacher's background factor using the SAS(Statistical Analysis System) program.

As result of conducting this study, the following conclusion could be drawn:

Firstly, it was predicted that the degree of the view of teaching profession perceived by special vocational school would drop more or less than school teachers under the jurisdiction of the Ministry of Education, but the point that its result showed its moderate level is the part evaluated to be positive.

Secondly, it was shown that the group of male teachers perceived the view of teaching profession to be higher than the group of female teacher.

Thirdly, it was shown that the group of teachers in the department of engineering perceived the view of teaching profession to be overall high while the group of guidance teachers had a high level of autonomy(individual and group).

Forthly, the group of teachers with the teaching career of 11 to 15 years was shown to have the high view of teaching profession.

Fifthly, it was shown that the group of graduates from junior college had the high perceived view of teaching profession in terms of academic background, and the view of teaching profession was shown to be evenly distributed among teachers.

Sixthly, it was shown that teachers' level of the perception autonomy was more or less low than the average level.

It is questionable if this was attributed to the administration-centered policy and instruction of the operational entity lacking in specialty relation to vocational education.

Seventhly, teachers were shown to have an average degree of job satisfaction but they showed a tendency to be the more or less low degree of nonessential job satisfaction.

An analysis was made as to what correlation the teacher's understanding of specialty had with job satisfaction.

As a result, it was found that the teacher's perception of specialty had the positive correlation with the degree of job satisfaction overall.

This result is to a conclusion that the teacher's level of perception specialty had a close relationship to the degree of job satisfaction.

Accordingly, this study confirmed that special vocational schoolteachers' perception of the view of teaching profession could enhance the degree of job satisfaction. And it may be seen that there was not a statistically significant difference by sex, by teaching career, by academic background, by position and by service.

Because there were more or less limitations in generalizing the findings of this study, a perfect conclusion could not be drawn.

It could be certainly made clear that previous studies were consistent with the result of this study that there was a thread of connection between perception the perceived view of teaching

profession and job satisfaction.

Based upon the findings of this study, an attempt was made to make the following suggestions:

Firstly, since special vocational schoolteachers' perception of the view of teaching profession has a close relationship to job satisfaction, the school authorities or the policy authorities will need policy and leadership in consideration of this point.

Secondly, the public special vocational school will have to concentrate its efforts on securing the specialty enabling the guidance of supervisory functions rather than the administration-centered function together with the elevation of autonomy with a view to developing under the jurisdiction of the Seoul city.