

碩士學位論文
指導教授 金 璟 培

學校組織健康이 教師의 職務滿足에
미치는 影響에 관한 研究

A Study on the Effect of School Organization Health
on Teacher's Job Satisfaction

1992年

漢城大學校 行政大學院

教育行政學科
教育行政專攻

李 榮 洙

碩士學位論文
指導教授 金 璟 培

學校組織健康이 教師의 職務滿足에
미치는 影響에 관한 研究

A Study on the Effect of School Organization Health
on Teacher's Job Satisfaction

위 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함

1992年 12月 日

漢城大學校 行政大學院

教育行政學科
教育行政專攻

李 榮 洙

李榮洙의 教育學碩士學位 論文을 認准함

1992年 12月 日

審查委員長

曹 吳 煥



審查委員

李 溶 傑



審查委員

金 環 培



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 制限點	2
II. 理論的 背景	4
1. 組織健康	4
1) 組織健康의 概念	4
2) 組織健康의 要因	8
3. 職務滿足	13
1) 職務滿足의 概念	13
2) 職務滿足에 관한 諸理論	15
III. 研究의 內容	20
1. 研究의 問題	20
1) 研究의 問題	20
2) 假 說	20

2. 研究의 方法	-----	22
1) 研究의 對象	-----	22
2) 檢査의 道具	-----	22
3) 研究의 節次	-----	24
4) 資料의 處理	-----	25
IV. 結果 및 解釋	-----	26
1. 敎師의 背景變因에 따른 學校組織健康	-----	26
2. 敎師의 背景變因別에 따른 職務滿足度	-----	33
3. 敎師의 學校組織健康知覺과 職務滿足度の 相關關係	-----	41
V. 要約 및 結論	-----	44
1. 要 約	-----	44
2. 結 論	-----	45
參考文獻	-----	49
附 錄	-----	53
英文抄錄	-----	59

표 목 차

〈表- 1〉 표집대상 교사의 변인별 분포 상황	22
〈表- 2〉 組織健康의 변인별 문항구성	23
〈表- 3〉 職務滿足の 변인별 문항구성	24
〈表- 4〉 敎師의 性別에 따른 組織健康의 하위변인 差異 檢證	27
〈表- 5〉 敎師의 職位별에 따른 組織健康의 하위변인 差異 檢證	29
〈表- 6〉 敎師의 敎職經歷에 따른 組織健康의 하위변인 差異 檢證	30
〈表- 7〉 敎師의 근무교별에 따른 組織健康의 하위변인 差異 檢證	31
〈表- 8〉 敎師의 性別에 따른 직무만족도의 하위변인 差異 檢證	33
〈表- 9〉 敎師의 職位別 따른 직무만족도의 하위변인 差異 檢證	35
〈表-10〉 敎師의 敎職經歷에 따른 직무만족도의 하위변인 差異 檢證	37
〈表-11〉 敎師의 勤務敎別에 따른 직무만족도의 하위변인 差異 檢證	39
〈표-12〉 敎師들의 學校組織健康과 직무만족도 하위변인 기술 통계치	41
〈표-13〉 學校組織健康의 하위변인과 직무만족도 하위변인과의 상관관계	42

圖 目 次

〈圖- 1〉 연속선상의 가정	16
〈圖- 2〉 Maslow의 欲求階層	17
〈圖- 3〉 전통적 가설과 Herzberg의 가설 비교	19
〈圖- 4〉 研究의 節次	25

I. 緒 論

1. 研究의 必要性

현대사회는 組織社會이다. 人間은 조직 속에서 출생하여 組織에 의해 교육되며, 조직을 위하여 일하는 데에 거의 모든 一生을 바친다.¹⁾ 조직의 힘을 빌어서 사업을 성취하고 政治·經濟·文化 등을 건설해 왔으며, 문화유산을 후세에 남기고 있다. 이와 같이 인간은 누구나 어떤 형태로든지 조직생활을 하고 있으며, 조직의 영향을 받고 산다.

여기서 조직이란 어떤 공통의 목표를 달성하기 위하여 두사람 이상이 모여 相互作用하는 사회체제이며²⁾ 인간은 이러한 조직내의 구성원으로서 행동하며 自我를 實現하고, 조직은 개인을 통하여 그 目標를 달성한다.

학교도 교육이라는 특정한 目的을 이룩하기 위하여 意圖的으로 구성된 독특한 조직체로서 그 구성원은 學校行政家와 教師 그리고 학생들이다.³⁾

학교조직의 목적은 학생들의 교육효과를 높이는데 있으며 특히 核心構成員이고 전문가인 교사에 의해서 교육의 成敗가 좌우되는 면이 강하다. 이러한 학교조직이 그 기능과 역할을 효과적으로 달성하기 위해서, 학교조직건강과 그 조직구성원의 職務滿足과의 相關關係를 밝혀 볼 필요가 있다.

직무만족이란 교사가 역할을 수행하는 과정에서 自我實現의 기회를 풍부히 얻고 자기의 능력을 충분히 발휘할 수 있는 여건이 조성되어 職務에 대

1) 李亨行, 신교육행정론(서울:문음사, 1992), P.61.

2) 南廷杰, 교육조직행위론(서울:배영사, 1984), PP.44-45.

3) 朴容憲, 학교사회(서울:배영사, 1988), pp.266-274.

한 欲求가 充足되는 상태라고 말할 수 있다. 따라서 학교조직내에서 교사들의 직무만족도와 조직건강은 그들의 사기양양과 교수활동에 지대한 영향을 미친다. 그러므로 본 연구는 학교조직의 건강이 그들의 직무만족에 어느 정도 영향을 미치는가를 究明하고, 학교조직건강을 構成하는 하위변인들과 교사직무만족을 구성하고 있는 하위변인과의 관계를 밝혀서, 교육현장 활동과 役割 수행에 도움을 주어, 건전한 교육풍토 조성에 기여하고자 함에 있다.

2. 研究의 目的

이 研究의 목적은 學校組織健康과 교사의 職務滿足과의 관계를 分析하여 實態를 파악하는데 있으며, 구체적인 研究內容은 다음과 같다.

- 1) 학교조직건강 상태가 교사들의 배경변인(性別, 職位別, 敎職經歷別, 勤務校別)에 따라 어떻게 知覺되고 있는가를 밝힌다.
- 2) 교사들의 배경변인에 따른 직무만족도를 밝힌다.
- 3) 학교조직건강과 교사의 직무만족간에 어떤 상관 관계가 있는지를 밝힌다.

3. 研究의 制限點

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

- 1) 연구의 대상을 서울시 초등교사에 한정하였으므로 표집규모가 제한되어 본 연구를 통해 얻어진 결과를 전국적으로 一般化 시키기에는 다소의 어려움이 뒤따른다.
- 2) 표집대상수가 적어서 통계적인 誤差가 생겨날 可能性이 있고 그에 따라 자료해석의 一般化에 限界가 뒤따른다.
- 3) 測定道具의 문제수가 적어서 학교조직건강과 교사의 직무만족을 골고루 把握하기에 어려움이 있다.

Ⅱ. 理論的 背景

1. 組織健康

1) 組織健康의 概念

組織健康(organizational health)은 組織效果性和 더불어 사용되어 왔으나, 오늘날 이들은 개념상의 구별이 뚜렷하지 않다.

어떤 때는 이들을 類似概念으로, 또 다른 곳에서는 조직건강을 조직효과성의 하위변수로, 또는 반대로 조직효과성이 조직건강의 한 요인으로 사용되기도 했다. 이러한 것은 研究者들의 접근방법의 차이에서 기인된 것이다.⁴⁾

組織健康에 관한 접근방법은 類推的 接近, 效果性 接近, 그리고 體制 接近의 세 가지로 구분하여 說明하고 있다.⁵⁾

첫째, 類推的 接近(analogy approach)은 조직을 인간 유기체와 類似的한 것으로 보고, 조직의 특성을 인간의 특성에 비유하여 연구하는 접근방법이다. 따라서 인간의 건강개념에서 조직건강개념을 유추하기 때문에, 인간의 건강을 신체적 건강에 국한시키는가 아니면 정신건강까지 포함시키는가에 따라 조직건강의 개념도 달라진다. 또한 知的, 身體的, 情緒的 영역을 모두 조직건강의 개념에 포함시키는 경우도 있다.

4) 金昌杰, 教育行政學新論(서울: 박문각, 1992), P. 362.

5) 王基恒, “學校組織健康을 위한 研究”(博士學位論文, 中央大, 1983), P. 11

둘째, 效果性 接近(effectiveness approach)은 조직이 갖는 기능자체를 조직의 목적으로 보고, 이러한 기능의 성취도 즉 조직의 효과성을 조직건강으로 보는 입장이다.

셋째, 體制 接近(systems approach)은 목표성취보다는 조직이 수행하고 있는 실제적 기능을 중요시하고, 조직건강을 과정영역의 기능상태에 비추어서 概念化하는 입장이다.

이와같은 접근방법에 따라 그 概念도 다양하다. 유추적 접근법을 강조하는 Bennis는 조직건강을 “환경에 대한 適應性과 正體感, 現實檢證能力”⁶⁾으로 정의하였고, Conway는 인간의 健康概念인 “知的, 情緒的, 身體的 能力을 활용할 수 있는 조직의 能力을 조직건강 概念으로 정의하고 있다.”⁷⁾尹鐘健은 학교조직건강에 영향을 미치는 중요한 변인으로 ①組織風土, ②資源, ③組織員들의 能力, ④組織員들의 動機水準, ⑤指導力 등을 선정하였다. 그는 병든 조직을 건강하게 만들기 위한 努力인 組織開發(OD:Organizational Development)의 技法을 소개하고 있다. 그리고 다음과 같은 성공적인 조직개발의 조건을 提示하고 있다.⁸⁾

① 變化가 반드시 이루어져야 한다는 조직의 내부 또는 외부로부터의 壓力이 있을것.

② 조직개발 전략을 推進하는데 중추적인 인물이 그 필요성을 切感하고

6) Warren G. Bennis, “The Concept of Organizational Health,” changing organization(New York:McGraw-Hill Book Co,1966),P.51.

7) James A. Conway, Conflict and change startegies: “The Agency of choice”, in M.M. Milisteinced, schools, Conflict and change, (New York:Teachers College press, 1980), PP.279-283, 引用한 王基恒 전개논문 p.15.

8) 尹鐘健, “學校 組織健康의 診斷과 處方”, 새교육 대한교육연합회 (1981년 11월호), P.18.

있을것.

③ 조직개발 전략을 추진해 나갈 인물이 指導力을 가질 것.

④ 모든 조직원들의 共同問題로 받아들여지는 것일 것.

⑤ 새로운 것을 받아들이는 데는 약간의 모험을 감내할 준비 태세가 되어 있을 것.

⑥ 실제적이고 長期的인 眼目을 가지고 시작할 것.

⑦ 狀況을 直視하고 그것을 변화시키기 위해서 努力하겠다는 誠意를 보일 것.

⑧ 組織이 이러한 조직개발활동에 어떤 形態로든지 補償을 줄것.

⑨ 組織開發過程에서 피부로 느낄 수 있는 結果를 가져 올 것.

그가 말하는 건강한 사람은 獨立心, 자신의 행동에 대한 責任感, 창의적 업무에 대한 挑戰感, 昇進意慾, 자기의 다양한 능력을 발휘하고자하는 욕망과 능동성 등의 특성을 보여준다고 하였다. 이러한 그의 견해는 조직이 갖는 기능 자체를 조직의 목적으로 보면서 이러한 기능의 성취된 정도를 組織健康으로 보고 있다. 따라서 조직의 機能 성취정도가 組織健康의 程度를 나타낸다.

학교조직건강에 관한 體系的 연구를 한 Miles는 조직건강을 “조직체제의 기능을 효과적으로 發揮하고, 나아가 그 기능을 충분히 발휘할 수 있는 조직체로 成長, 發展할 수 있는 能力”이라 정의하고,⁹⁾ 건강한 학교란 구성원들에 의해 합리적으로 명확하게 목표가 수용되어 목표집중을 하게 된 학교,

9) M.B.Miles, "planned change and organizational Health".in F.D.carver and T.S.sergiovanni (Eds) Organizations and Human behavior:Focus on schools(New York:Mcgraw-Hill,1969), PP.380-382.

상하 그리고 횡적 의사소통이 자유로워 의사소통의 적절성을 유지하고 있는 학교, 조직의 모든 階層에 권력 배분이 평등화된 학교, 그리고 人的, 物的 諸般 資源을 잘 활용하는 학교라고 하였다. 이와 같이 건강한 학교는 학교 조직과 구성원들 사이에 상호간의 만족을 주는 힘이 작용하고(凝集性), 구성원들의 복지(士氣)와 自我革新的 特性(革新性)과 환경에 대한 능동적인 반응(自治性 및 適應性)을 나타내는 학교이다. 즉 건강한 학교는 문제해결 능력을 가지고 있으므로 이를 더 발전시킬 수 있는 학교이다.¹⁰⁾ 또한 王基恒은 조직건강을 조직의 최적기능상태로 보고 조직의 목적달성기능, 유지기능, 환경에의 적응기능을 窮極的 기능으로 보았으며¹¹⁾ 尹鍾健은 조직건강을 조직의 잠재능력으로 보고 조직의 環境 變化에 잘 對處하면서 유지발전을 계속해 나가고 조직목표를 효과적으로 달성할 수 있는 능력을 갖추었을때 건강한 조직이라고 하였다. 그리고 건강한 조직이라고 해서 반드시 성공적으로 조직을 운영해 나가고 발전을 계속해 나간다는 보장은 없다. 그러나 조직이 건강하면 어려운 사태에 직면했을때 그렇지 못한 조직보다 蘇生하고 再起할 가능성이 크며 유지할 可能性도 높을 것이다. “그것은 곧 조직의 潛在能力으로서의 健康이다”라고 定義하고 있다.¹²⁾

이상의 개념정의를 종합해 보면 학교조직건강이란 組織構成員들이 역할을 遂行하는 과정에서 環境變化에 적절히 대처해 가면서 교육의 효과를 극대화 할 수 있도록 스스로의 성장과 발달을 지속하며 그 생산기능과 유지기능을 수행하는 조직의 능력이라 할 수 있다.

10) Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Starratt, supervision: human perspectives(N.Y.: McGraw-Hill Inc., 1979), P.75.

11) 王基恒, 教育組織論 (서울: 집문당, 1986), P.278.

12) 尹鍾健, 教育行政과 學校行政 (서울: 교육연구사, 1986), P.309.

2) 組織健康의 要因

Miles는 학교조직의 健康요인으로서 과업에 관련된 세가지 要因(目標中心性, 意思疏通의 適切性, 適切한 권력배분)과 조직자체의 내적인 안정에 관련된 세가지 要因(資源活用の 適切性, 凝集性, 士氣) 그리고 성장과 변화에 관련된 네가지 變因(革新性, 自律性, 適應性, 問題解決의 適切性)을 합하여 열가지 요인을 제시하였다.¹³⁾ 열가지 요인을 자세히 살펴보면 다음과 같다.

① 目標中心性(Goal Focus)

학교의 목표가 뚜렷할 뿐만 아니라 교사들에게 妥當한 것으로 받아들여져야 한다.

② 意思疏通의 適切性(Communication Adequacy)

수직적 또는 수평적으로 障礙없이 의사 소통이 가능해야 한다. 또한 주위 환경과의 대화도 원만해야 한다.

③ 적절한 權力配分(Optimal Power Equalization)

健康한 조직에서는 영향력이 골고루 분배되어 있어서 서로 영향을 주고 받는다. 즉 一方的이고 下向的인 權限의 행사가 아니라 경우에 따라서는 평교사들도 교장이나 교감의 意思決定 과정에 영향을 줄 수도 있다. 이러한 組織內에서는 권력을 向한 집단간의 투쟁은 심하지 않으며, 조직내에서 사람들의 근본 입장은 강요보다는 협동에 의한다.

④ 資源活用の 適切性(Resource Utilization)

13) M.B.Miles, "Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground", in F.D.Carrer and T.J.Sergiovanni(Eds), Organization and Human Behavior: Focus and Schools(New York: McGraw-Hill, 1969), PP. 375-391.

組織의 경우 投入되는 資源중에서 가장 중요한 것이 人적資源이다. 이러한 人的資源을 效果的으로 活用해야 한다. 適材適所에 배치하는 일과 역할분배, 업무분장의 적절성과 아울러 敎職員 각자의 自我實現을 맞볼 수 있도록 해야 한다.

⑤ 凝集性(Cohesiveness)

組織은 사람과 마찬가지로 그 自身을 정확히 알아야 한다. 즉 조직의 能力, 長短點을 정확히 인식하고 있어야 하며, 교사들은 그 학교에서 일하고 싶어하는 이른바 主人意識을 가지고 있어야 한다.

⑥ 士氣 (Morale)

敎職員들은 滿足感과 幸福感을 만끽하고 있어야 한다. 士氣란 불편함이나 원치 않는 緊張, 不滿에 반대되는 감정으로서는 安寧이나 만족, 快樂의 느낌을 중심으로 하는 개인적인 감정들의 총체적인 단위이다.

⑦ 革新性(Innovativeness)

健康한 組織은 새로운 것을 指向하고 목표와 방법을 새롭게 해야 한다. 開放的인 체제로서 변화와 혁신에 肯定的으로 대처하고 낡은 것을 과감히 새로운 것으로 대체할 수 있는 용기와 신념이 필요하다.

⑧ 自律性(Autonomy)

健康한 組織은 외부의 요구에 수동적으로 反應하지 않고 능동적이고 자율적으로 所信있게 推進해 나간다.

⑨ 適應性(Adaption)

健康한 組織은 충분히 안정성이 있고, 적응 과정에서 생기는 障礙를 감내하고 긴장을 해소할 수 있어야 한다. 학교가 地域사회 的 변화주기보다

앞서서 변화해 나갈 수 있어야 한다. 건강한 조직은 환경과 현실적이고도 효과적인 접촉을 가지며, 環境의 要求와 조직자원의 調和가 안될 때에는 환경과 조직 모두를 어느 면에서 變貌시킨다.

⑩ 問題解決의 適切性(Problem Solving Adequacy)

健康한 組織은 현안문제 把握에 민감하고 그에 대한 合理的이고 科學的인 문제해결 방법을 模索한다. 즉 충분하고 客觀的인 자료와 정보를 바탕으로 문제를 分析하고 대안을 찾아내고 效果的으로 對處해 나간다. 여기에는 創意力, 思考力의 必要要件이 있다.

또한 Kimpston은 學校組織의 健康要因을 다음과 같이 5가지 要因으로 제시하고 있다.¹⁴⁾

- ① 意思決定: 問題解決을 위한 意思決定過程에 조직원들이 참여하는 범위
- ② 人間關係: 組織員들이 그들의 직분과 서로간에 關해서 느끼는 정도
- ③ 革新性: 組織員들이 새로운 방법, 새로운 계획등의 實踐에 대하여 느끼는 정도
- ④ 自律性: 組織員 個個人이 그들의 다양한 역할기능을 知覺하는 정도
- ⑤ 學校-地域社會關係: 組織員들이 지역사회 등 주위의 環境과 相互作用하는 정도

尹鍾健은 조직의 두가지 기능을 생산기능과 유지기능으로 볼 때, 이 두가지 기능을 잘 수행할 수 있는 능력을 갖추고 있는 組織을 건강한 조직이라고 하고, 다음과 같이 정의를 부여하고 있다.¹⁵⁾

14) R.D. Kimpston, et.al., Organizational Health: A requisite for Innovation, PP.543-547에서 引用, 朴容憲, 학교사회, (서울:배영사, 1981), PP 90-95.

15) 尹鍾健, “學校組織健康診斷方法의 探索”(서울大學校 教育大學院, 碩士

- ① 能率性: 교육목표를 효과적으로 달성하고 학습효과를 극대화시키기 위한 학교조직의 知的, 技術的인 能力
- ② 革新性: 새로운 지식, 정보, 아이디어 등을 받아들여 학교조직의 능력을 개선하려는 努力
- ③ 適應性: 지역사회, 기타 환경의 계속적인 變化에 잘 대처하고 타기관과 상호협조하는 能力
- ④ 凝集性: 敎職員 사이의 人間關係와 사기
- ⑤ 指導性: 학교조직을 效率的으로 관리하는 能力과 民主的으로 獎學하는 학교장의 能力

Lucas는 ①혁신성 ②자율성 ③적응성 ④문제해결의 적절성을,¹⁶⁾ 그리고 Hardage는 ①목표집중성 ②의사소통의 적절성 ③권위배분의 적절성 ④자원 활용의 적절성 ⑤응집성 ⑥사기를,¹⁷⁾ 王基恒은 이들 여러 학자들이 제시한 변인들을 분석하여 공통적인 변인을 중심으로 ①권력배분의 적절성 ②자원 활용의 적절성 ③응집성 ④신뢰성 ⑤적응성 ⑥의사소통의 적절성 ⑦혁신성 ⑧동조성 ⑨자율성 ⑩지도성, 11기획성, 12생산성, 13목표지향성을 조직건강측정 변수로 들고 있다.¹⁸⁾

한편 白賢基는 학교조직이 다음과 같은 特殊性을 가지고 있기 때문에 Miles의 10개 요인은 재정립되어야 한다고 주장한다.¹⁹⁾

學位論文, 1974).

16) Connine J.S. Lucas, Development of an Instrument to Measure Four Dimensions of Organizational Health: Innovation, Autonomy, Adaptation and Problem-solving Adequacy(University of Arkaneas, 1978), P. 83.

17) James G. Hardage, Development of an Instrument to Measure the Task Centered and Internal Components of Organizational Health (University of Arkaneas, 1978), P. 103.

18) 王基恒, 前揭書, PP. 35-38.

첫째, 학교조직은 能率을 強調한다. 학교조직의 목표는 학습효과를 극대화시키는데 있으므로 목표를 명료하게 설정하고 그에 따라 業務分掌, 資源配分, 意思決定 방법 등은 최대한의 효과를 올릴 수 있어야 한다.

둘째, 학교조직은 革新的이어야 한다. 학교는 사회변화에 민감해야 하며, 혁신 수용 태세가 갖추어야 한다. 따라서 교사들도 늘 새로운 것에 관심을 가지고 創造, 改革, 批判하는 새롭고 獨創的인 자세를 갖추어야 한다.

셋째, 학교는 지역사회 環境에 適應해야 한다. 지역사회에 잘 적응하기 위해서는 학교조직이 개방적이고 지역사회와의 의사소통이 잘 되어야 한다.

넷째, 학교에서 人間關係는 특히 중요하다. 학교는 인간과 학생과 교사사이의 관계를 통하여 교수활동이 수행되므로 특히 인간관계가 원활하여야 능률이 오른다.

다섯째, 학교는 自律的, 民主的 指導體制를 요청한다. 학교조직은 인간대 인간으로 맺어진 관계이므로 지도성이 강조되는 조직이다. 특히 교장의 지도성에 따라서 조직의 능률성, 혁신수용, 적응력, 응집력은 큰 영향을 받게 되고 학교 目標達成과 維持發展에 관계하게 된다.

이상의 건강요인들의 수준이 높은 조직일수록, 그 조직은 건강한 조직이고 그렇지 못한 조직은 이들 要因들 측면에서 개선을 요하는 조직이라고 볼 수 있다.

19) 白賢基, 敎育行政의 基礎(서울:培英社, 1981), PP.177-178.

3. 職務満足

1) 職務滿足의 概念

組織이 추구하는 목표를 달성하기 위해서는 인적 자원과 물적 자원을 적기에 최적 규모로 確保하고, 그들의 능력을 최대한 발휘하도록 동기를 유발시키고 사기를 진작시키는 일이 중요하다. 즉 조직의 效果性과 能率性의 제고를 위해 조직구성원의 직무에 대한 만족은 필수불가결한 것이다.

그러나 이러한 職務滿足에 대한 개념은 명확히 한마디로 정의한다는 것은 매우 어려운 일이며 많은 사람들이 여러 관점에서 이에 대한 정의를 내리고 있다. 우선 여러 학자들의 직무만족에 관한 정의를 살펴 보면 다음과 같다.

Tiffin과 McCormick은 직무만족을 직무에서 體驗된 또는 직무로부터 由來하는 욕구만족의 程度이며 이는 개인적인 것이므로 각개인의 가치체계에 따라 相異한 형태를 나타낸다.²⁰⁾라고 했고, Smith는 직무만족을 직무에 대한 조직구성원들의 효과적인 반응이라고 하며 그들의 직무만족이 자신의 가치와 욕구에 符合될때 더욱 만족을 느끼게 된다고 하였다.²¹⁾

Porter와 Lawler는 직무만족을 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인지되는 수준을 충족하거나 초과하는데 실패하면 할수록 주어진 상황에 대한 불만은 더 커진다고 한다.

20) J. Tiffin and e.j. McCormick, Industrial Psychology, 5th ed. (Englewood cliffs, N.J. : Prentice-Hall Inc., 1965), P.354.

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

22) Lyman W. Porter and Edward E. Laewer III, Managerial Attitudes and

Miskel은 직무만족을 교육장면에서 교사들이 그들의 작업역할을 평가할 때 나타나는 현재와 과거지향적인 感性的 狀態²³⁾ 라고 했으며 Bently와 Rempel은 주어진 상황에서 개인과 집단의 목표를 成就하기 위해 조직구성원들이 자기가 맡은 직무에 대하여 만족하는 정도²⁴⁾ 라고 했다.

한편 이원정은 직무만족을 직무환경이 성원에게 갖게하는 關心, 熱意, 好意 등과 같은 感性的 態度²⁵⁾ 라고 했고, 진유근은 직무만족을 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 情緒狀態²⁶⁾ 라고 했다.

이외에도 金海東은 직무를 수행하는 행위 자체를 즐기는 것을 직무만족으로 보며²⁷⁾ 특히 金昌杰은 교사의 직무만족에 대해 교사의 직무를 수행해 나가는 과정에서 內外的으로 욕구가 충족되어 직무에 대해 熱意, 關心, 善意의 감성적 태도를 갖는 만족의 정도²⁸⁾라고 정의하고 있으며, 이군현은 교육에서 직무만족이란 교육행정가나 교사가 자신의 現在 또는 過去의 직무 역할에 정의적 반응상태를 나타낸다고 정의하였다.²⁹⁾

이와같이 다양한 직무만족에 대한 여러 학자들의 정의를 綜合하여 볼 때

Performance (Home Wood: Irwin, 1968), P.31.

23) W.K.Hoy & C.G.Miskel, Educational Administration, 2nd ed., (New York: Random House, 1982), P.334.

24) Ralph R.Bently and Averno M.Rempel, Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire (Indiana: University Book store, 1970)

25) 이원정, “중학교 교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무 성과에 미치는 영향에 관한 연구,” 박사학위논문, 고려대학교 대학원, 1982, P.9.

26) 진유근, 組織行爲論(서울:다산출판사, 1985), P.197.

27) 金海東, “韓國公務員의 形成主義的 態度에 관한 研究”, 行政論文 Vol. VII No.2, 서울대 행정대학원, 1974, P.48.

28) 金昌杰, 教育行政(서울:박문각, 1985), P.23.

29) 이군현, 교육행정학(서울:과학과 예술, 1992), P.395.

職務満足이란 개인이 自己의 역할을 수행하는 과정에서 자기의 능력을 충분히發揮할 수 있는 條件이 조성되어 직무에 대한 욕구가 充足된 肯定的인 정서상태라고 할 수 있다.

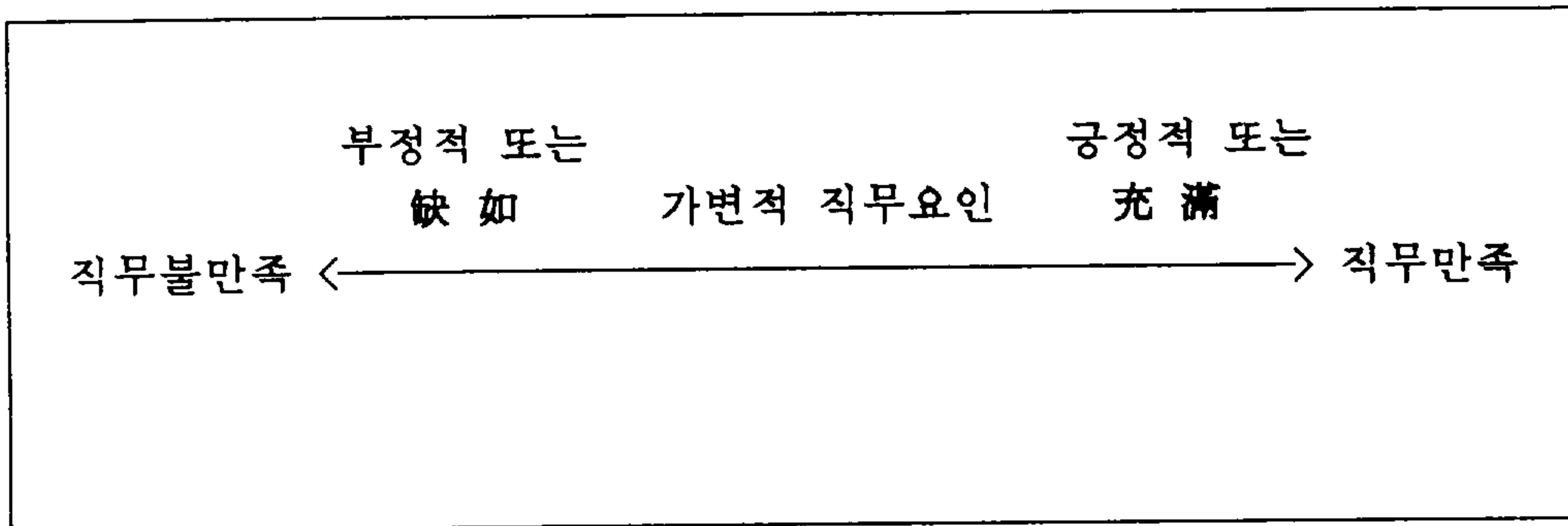
2) 職務満足에 관한 諸理論

직무만족에 관한 여러 理論들 가운데 실질적으로 직무만족을 결정짓는 요인들과 어떤 과정을 거쳐서 직무만족이 결정되는지를 뒷받침할 만한 이론들을 본 연구에서는 전통적인 이론, 욕구계층이론, Herzberg의 동기위생으로 구분해서 살펴보고자 한다.

(1) 傳統的 理論

전통주의, 직무만족 연구가들은 직무상황에서 만족으로 유인요인이 있다면 그것의 不在는 곧 직무불만족으로 연결된다는 假定이다. 즉 그 변인이 부정적이거나 缺如되어 있다면 직무불만족이, 긍정적이거나 充足되어 있다면 직무만족이 된다고 보았으며 이는 개념상으로 연결선상에 있다고 보았다.³⁰⁾

30) Thomas J. Sergiovanni, factors which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers, Organizations and Human Behavior: Focus on Schools (New York: McGraw-Hill Book co., 1969), PP. 249-260을 인용한 朱三煥, 教育行政研究 (서울: 星苑社, 1985), p 122에서 再引用.



<圖-1> 연속선상의 가정

예를 들면 봉급이 오르면 만족하고 봉급이 줄어들면 불만족하게 된다고 보고 보수와 年金, 직업안정성 등의 자극이 만족스러운 직무환경에 결정적인 영향을 미치는 要因으로 보았다.

(2) 欲求階層理論

Maslow는 동기를 이해하는데 유용한 욕구계층이론(need hierarchy theory)을 발전시켰는데 조직성원의 동기가 다양하고 또 그 강도가 상황에 따라서나 개인에 따라서 변화할 수 있음을 명백히 하였다.³¹⁾ 그 내용은 다음과 같다

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

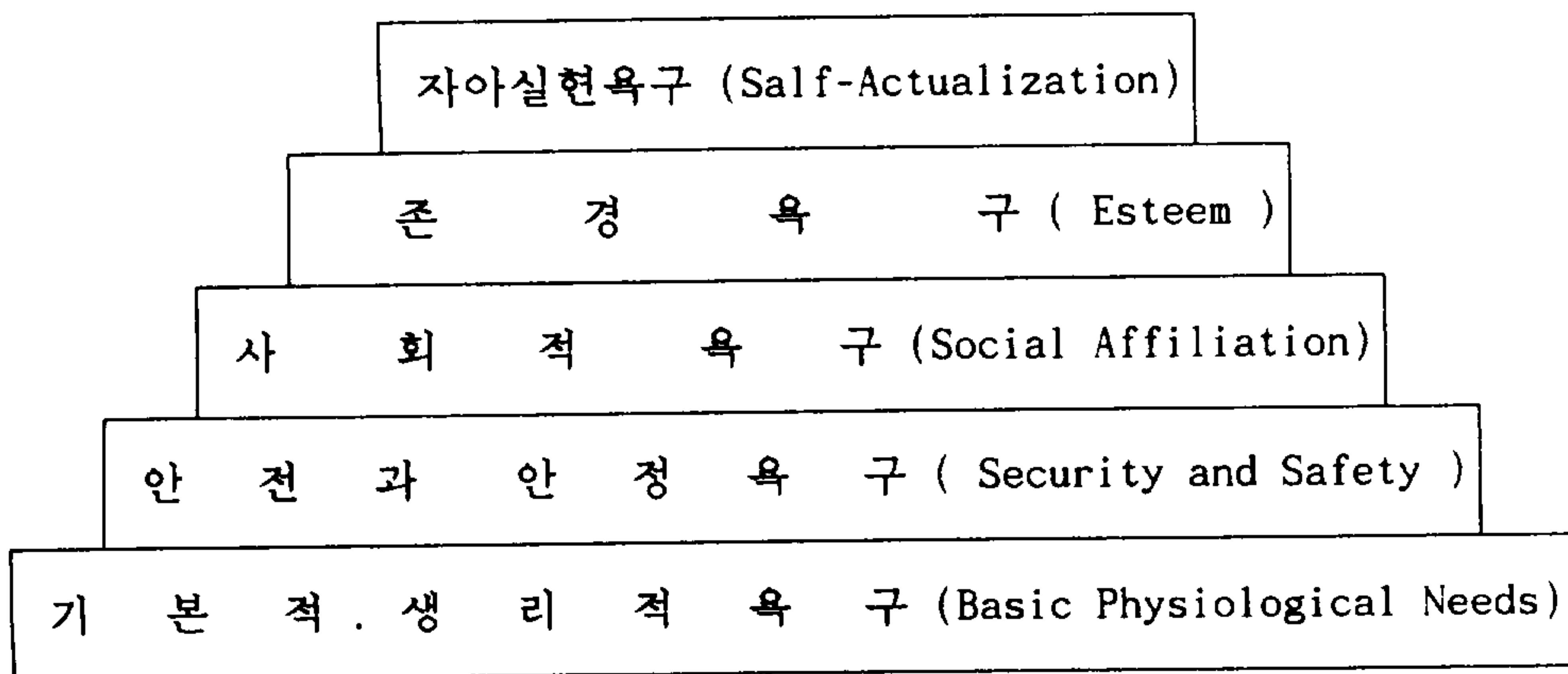
둘째, 充足된 欲求는 더 이상 행위의 동기요인이 되지 못하고 충족되지

31) Abram Maslow, motivation and personality (New York: Harper & Row Publishers, 1954). PP. 80-106.

못한 욕구만이 行動을 誘發시킨다.

셋째, 人間의 欲求는 일련의 욕구체계를 이룬다. 또한 Maslow는 人間의 욕구체계를 <圖-2>와 같이 5개의 段階로 나누고 있다.

Maslow는 人間의 욕구가 發達과 成就過程에 따라 저차원의 욕구에서 고차원적인 것으로 변하고 각 욕구가 위계적 순서를 이루고 있어서 하위계층의 욕구가 충족되기 전에는 상위계층의 欲求가 나타나지 않는다고 하였다. 그러나 人間의 욕구는 개인에 따라 다를 수 있고 文化에 따라 그 경향이 달라질 수 있어서 절대로 고정된 것은 아니라는 점에서 이 이론은 많은 批判을 받고 있다.



<圖-2> Maslow의 欲求階層

(3) 動機 - 衛生理論(Motivation - Hygiene Theory)

이 이론의 대표적인 학자는 Herzberg인데 그는 전통적인 입장에 동의하지 않고 人間에게 만족을 주는 要因과 불만을 주는 要因이 별도로 존재한다는 가설을 중심으로 동기-위생이론을 소개하였다.³⁰ Herzberg는 구성원에게 만

족을 주는 動機要因(成就感, 安定感, 作業自體, 責任感, 發展)등과 不滿足을 주는 衛生要因(社會政策과 行政, 監督, 賃金, 對人關係, 作業條件등)으로 구분하는데 이는 만족과 불만족의 尺度를 동일선상에서 파악하려는 종래의 입장과는 見解를 달리하고 있다. Herzberg는 그의 이론에 의하면 만족을 주는 요인과 불만족을 야기시키는데 寄與하는 요인은 서로 구분될 뿐만 아니라 양자가 개별적 차원에 있기 때문에 만족과 불만족은 반대 개념이 아니라는 것이다. 즉, 만족의 반대가 불만족이 아니라는 것으로 '불만족'의 반대개념은 만족(satisfaction)이 아니라 불만족이 없는 것(no dissatisfaction)이고, 마찬가지로 '만족'의 반대 개념은 불만족(dissatisfaction)이 아니라 만족이 없는 것(no satisfaction)이라는 것이다.³²⁾

이러한 Herzberg의 動機-衛生理論은 많은 실무자들에게 설득력있게 받아들여지고 있지만 한편 여러 학자들로 부터 심한 공격도 받고 있다.

첫째로 이 이론을 발전시키는데 사용한 方法論과 관련된 것으로서, 중심 사건 연구방법이나 면접조사방법이 아닌 다른 연구방법을 사용하였을 때의 結果가 달리 나타났다는 것이다. 그러므로 Herzberg가 적용한 연구방법은 보편적이고 과학적 연구방법이 될 수 없으며, 따라서 그의 이론 역시 보편타당성이 없다는 것이다.³³⁾

둘째로 이 이론의 動機와 成果의 意味를 檢證하는 데는 별로 관심을 기울이지 않았다는 사실이다. 즉, 이 이론의 焦點은 만족자체이지 개별 종업원

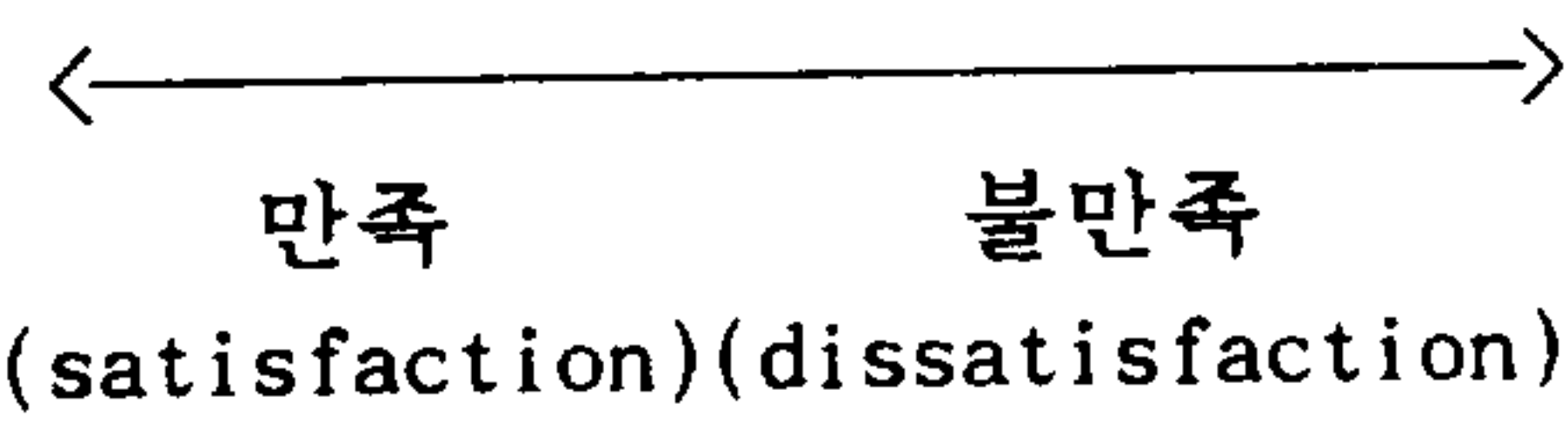
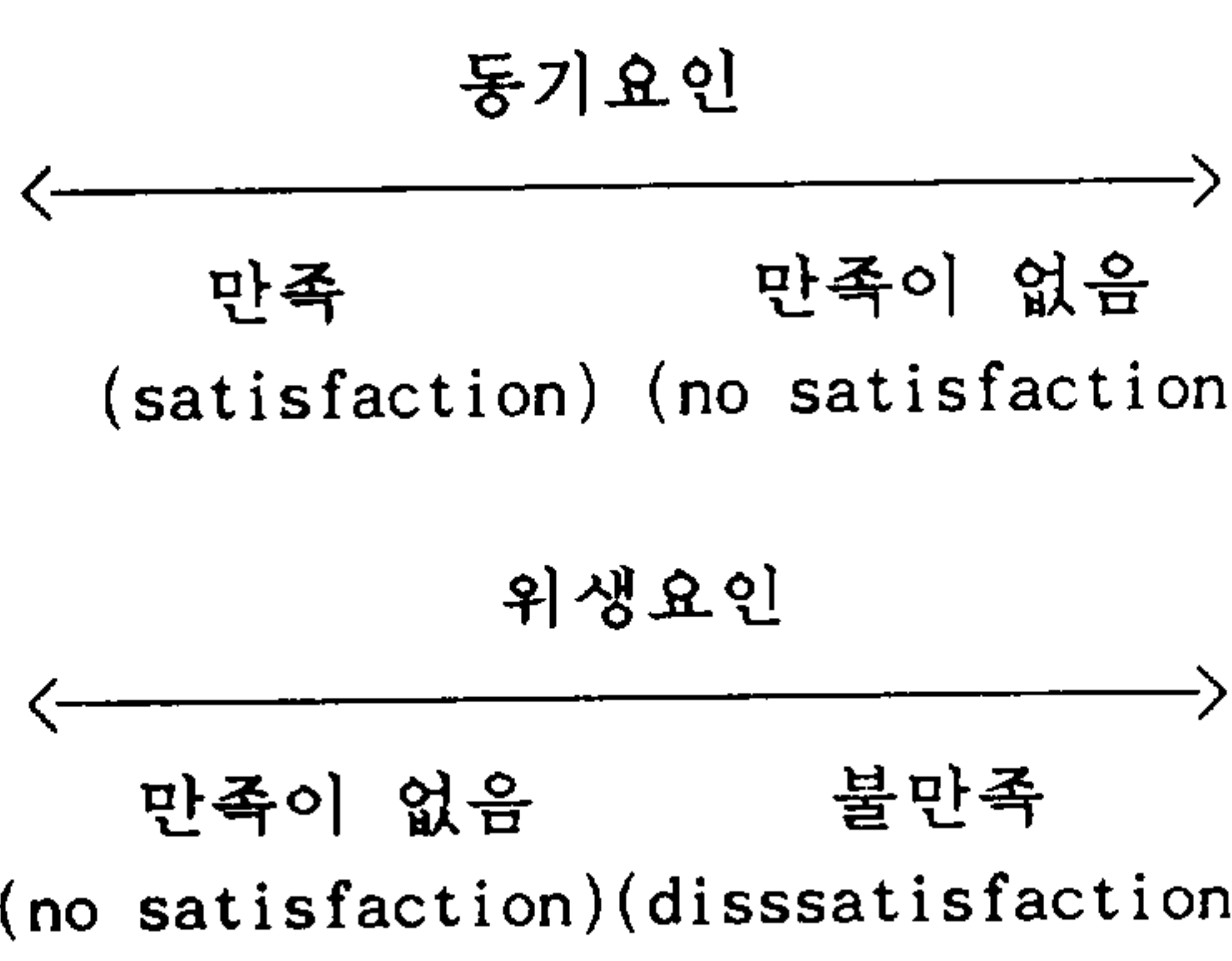
32) F.Griffth, Administrative Theory in Education: Text and Readings (Midland, Mich.: Pendell Publishing Co., 1979), P.375.

33) 李亨行, 新教育行政論(서울:문음사,1992),P. 107.

34) Thomas J Sergiobanni and Freed D.Carver, The New School Executive : A theory of administration (New York:Harper & Row, Publishers, 1980),PP. 111-113.

의 실제 동기는 아니라는 것이다.³⁵⁾

셋째로 動機-衛生理論은 個人差를 무시하고 있다는 것이다. 이 이론은 개별 종업원들의 직업환경에 대한 反應이 기본적으로 유사할 것이라는 것을 전제하고 있다. 이러한 批判에도 불구하고 Herzberg의 동기-위생이론이 동기연구에 새로운 장을 열게 해준 것은 틀림없는 사실이다. 그 이전까지는 대부분의 교육행정가들은 일반적으로 위생요인에만 關心을 집중하는 경향이 있었다. 위생요인만으로는 교직상의 불만은 줄일 수 있을지 모르나 교원들에게 적극적인 動機를 誘發하기는 어려운 것이다.³⁶⁾

전 통 적 가 설	Herzberg의 가 설
	

〈圖-3〉 전통적 가설과 Herzberg의 가설 비교

자료 : Robert Owens, *Organizational behavior in education* (Englewood, Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1981), P.121.

35) John P. Campbell, Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness (New York: McGraw-Hill Book Co., 1970), PP. 354-358.

36) 李亨行, 前掲書, p110.

Ⅲ. 研究의 內容

1. 研究의 問題

1) 研究의 問題

본 研究의 目的을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 設定하였다.

첫째, 교사들의 背景變因(성별, 직위별, 교직경력별, 근무교별)에 따라서 학교조직건강은 集團間에 어떠한 차이가 있는가?

둘째, 교사들의 背景變因에 따라서 그들의 직무만족도 知覺은 집단간에 어떠한 차이가 있는가?

셋째, 교사들이 知覺한 학교조직건강은 그들의 직무만족과 서로 어떠한 관계에 놓여 있는가?

2) 假說

<假說 I> 교사들의 ①성별 ②직위별 ③교직경력별 ④근무교별에 따라서 학교조직건강의 하위변인, 즉 ㉠能率性 ㉡革新性 ㉢適應性 ㉣凝集性 ㉤指導性 知覺정도는 통계적으로 유의한 差異가 있을 것이다.

<假說 II> 교사들의 ①성별 ②직위별 ③교직경력별 ④근무교별에 따라서 직무만족의 하위변인, 즉 ㉠人間關係 ㉡擔當職務 ㉢勤務環境 ㉣

補償體制 ㉔專門性伸張 ㉕行政體制 ㉖認定行爲 知覺程度는 통계적으로 有意한 差異가 있을 것이다.

〈假說Ⅲ〉 교사들이 知覺한 학교조직건강 하위변인들과 그들의 직무만족도 하위변인들과는 統計적으로 有意한 差異가 있을 것이다.

2. 研究의 方法

1) 研究의 對象

本 研究의 표집대상은 서울특별시에 소재하고 있는 公, 私立 國民학교에서 在職하고 있는 남녀교사 261名을 무작위 표집(random sample)선택하였다.

총 배부수 270매 중 회수된 질문지 265매 중에서 부실한 응답을 보인 4매를 제외한 나머지 261매를 본 연구의 대상으로 하였다. (회수율: 98.16% 유효율: 98.52%)

표집대상 교사의 배경변인별 상황을 살펴 보면 <表-1>과 같다.

<表-1> 표집대상 교사의 변인별 분포 상황

배경변인	성 별		직 위		교 직 경 력		근무 교별	
구 분	남	여	교사	주임교사	10년미만	10년이상	경합학교	비경합학교
인 원	69	192	205	56	46	215	117	144

2) 檢査의 道具

本 研究를 爲하여 사용한 檢査道具는 2부로 구성되어 있다. 하나는 學校 組織健康을 측정하기 爲한 질문지이며 다른 하나는 교사들의 직무만족도를 測定하기 위한 질문지이다.

(1) 學校組織健康 測定을 위한 質問紙

本 연구에서 사용한 질문지는 Kimpston이 작성하여 이용한 학교조직건강 진단도구(O.H.D.Q) 6개 변인을 다시 수정보완하여 작성한 尹鐘健의 학교조직건강진단검사를 다시 5개 변인 30문항으로 축소 조정하였다.

學校組織健康診斷檢査의 문항 구성 내용을 보면 위의<表-2>와 같다.

<表-2> 組織健康의 變因別 問項 構成

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

(2) 職務満足度測定을 위한 質問紙

교사의 직무만족도 측정을 위한 說問은 大韓敎育聯合會가 개발한 교사직무만족척도(Korean Teacher Opinionnaire)와 선행 연구물의 관계설문을 참고로 하여 21개 문항으로 작성하였으며, Likert식 4段階 尺度로 응답하게 하였다. 그리고 본 질문지는 敎師 80명을 대상으로 pre-test한 결과의 신뢰도는 Cronbach 係數가 0.81이었다. 또한 질문지의 구성은 7개의 敎職滿足要因別로 각 3문항씩 <表-3>와 같이 配列하였다.

〈表-3〉 職務滿足의 變因別 問項構成

職 務 滿 足 變 因	問 項 番 號		
1. 人 間 關 係	1.	2.	3
2. 擔 當 職 務	4.	5.	6
3. 勤 務 環 境	7.	8.	9
4. 補 償 體 制	10.	11.	12
5. 專 門 性 伸 張	13.	14.	15
6. 行 政 體 制	16.	17.	18
7. 認 定 行 爲	19.	20.	21.

3). 研究의 節次

本 研究를 수행하기 위하여 文獻研究를 실시하여 이에 관련된 참고도서 및 관련논문 등을 수집하고 여기에 맞는 연구 방향을 設定하여 문제제기를 하였다.

제기된 研究問題와 관련된 검사지를 수집하고 이에 맞는 對象을 정하여 檢査를 실시하여 통계 처리를 하였다. 이와 같은 통계 처리를 통하여 최종 적으로 研究의 結論을 내린 다음 論文작성을 실시하였다.

本 研究의 논문 절차를 좀 더 구체화시키면 다음 〈圖-4〉과 같다.

內 容	期 間
文 獻 研 究	1991. 9. 1 ~ '92. 2. 28
研究方向設定 및 研究問題	1992. 3. 1 ~ '92. 4. 30
假 說 設 定	1992. 5. 1 ~ '92. 5. 31
資 料 募 集 (質問紙作成 配付 回数)	1992. 6. 1 ~ '92. 7. 31
資 料 處 理	1992. 8. 1 ~ '92. 8. 31
論 文 作 成	1992. 9. 1 ~ '92. 11. 20

〈圖-4〉 研究의 節次

4) 資料의 處理

앞서 기술한 假說을 檢證하고자 본 연구에서의 통계방법은 집단간의 差異를 檢證하기 爲하여 t-test를 적용하였으며 學校組織健康을 構成하고 있는 하위변인과 敎師의 직무만족도를 구성하고 있는 하위변인과의 相關關係를 알아보기 爲하여 Pearson의 r(적률상관관계)를 적용하였다.

Ⅳ. 結果 및 解釋

本 研究는 크게 3영역으로 구분되는데, 첫째 교사의 배경변인에 따른 學校組織健康, 둘째 教師의 배경변인에 따른 직무만족도, 셋째 教師의 學校組織健康知覺과 직무만족도의 相關關係 등을 究明하고자 한다.

1. 教師의 背景變因에 따른 學校組織健康

1) 교사의 性別에 따라서 組織健康을 構成하고 있는 하위변인들의 집단 간 差異 檢證을 알아본 결과는 다음 <表-4>와 같다.

<表-4>에서 알 수 있듯이 能率性의 경우에 있어서 실제로 얻어진 t 의 값이 1.101로 나타나 이는 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t 의 값 1.960에 미치지 못하므로 통계적으로 有意한 차이가 없는 것으로 나타나 本 연구의 <가설 I-1a>은 부정되었다. 위의 결과를 좀 더 구체적으로 살펴 보면 남교사 ($M=2.578$)가 여교사($M=2.506$)에 비하여 能率性 평균치가 약간 높은 것으로 밝혀졌다.

革新性의 경우에 실제로 얻어진 t 의 값 0.423은 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t 의 값 1.960에 미치지 못하므로 有意한 차이가 있을 것이라는 본 연구의 <가설 I-1b>는 否定되었다.

適應性에 있어서 실제로 얻어진 t 의 값은 0.726으로 이는 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t 의 값 1.960에 미치지 못하므로 교사의 性別에 따른 적응성변

〈표-4〉 敎師의 性別에 따른 組織건강의 下位變因 差異 檢證

하위변인	구 분	N	M	S D	T	df	P
	성 별						
能 率 性	남	69	2.578	0.420	1.101	259	0.272
	여	192	2.506	0.474			
革 新 性	남	69	2.563	0.397	0.423	259	0.673
	여	192	2.539	0.399			
適 應 性	남	69	2.474	0.444	0.726	259	0.468
	여	192	2.428	0.460			
凝 集 性	남	69	2.645	0.482	3.303	259	0.001
	여	192	2.433	0.448			
指 導 性	남	69	2.701	0.476	2.777	259	0.006
	여	192	2.491	0.577			

인은 통계적으로 有意한 差異가 있을 것이라는 本 <가설 I-1c>는 否定되었다. 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 남자 교사(M=2.474)가 여자 교사(M=2.428)에 비하여 적응성 지각 정도가 약간 높은 것으로 밝혀졌다.

凝集性の 경우에 있어서 실제로 얻어진 t의 값이 3.303으로 나타나 이는 P=0.001 수준에서 요구되는 3.291보다 크게 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 따라서 本 연구의 <가설 I-1d>는 肯定되었다.

指導性에 있어서 실제로 얻어진 t의 값은 2.777로 이는 p=0.01 수준에서

요구되는 2.576보다 크게 나타나 교사의 性別에 따른 지도성변인은 통계적으로 有意한 차이가 있을 것이라는 본 <가설 I-1e>는 긍정된 셈이다.

위의 사실을 綜合해 볼 때 응집성변인과 지도성변인은 통계적으로 有意한 차이가 있는 것으로 밝혀진 反面, 능률성, 혁신성, 적응성변인은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다. 또한 남교사와 여교사의 조직건강 하위변인 모두 남교사의 평균치가 높게 나타난 것으로 미루어 보아 남자 교사들의 근무 자세가 여자 교사들 보다는 긍정적이며 건전한 사고를 가지고 있다고 할 수 있겠다.

2) 教師의 職位別에 따른 組織健康을 構成하고 있는 하위변인들의 집단간 差異 檢證을 알아본 결과는 <表-5>과 같다.

<표-5>에서 알 수 있듯이 능률성, 혁신성, 응집성, 지도성의 경우에 실제로 얻어진 t의 값이 -3.781, -2.337 -4.831, -3.208로 나타나 이는 $p=0.001$ 수준(능률성, 응집성, 지도성)에서 요구되는 t의 값 3.291과 $p=0.05$ 수준(혁신성)에서 요구되는 1.960보다 크게 나타나 통계적으로 有意한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 <가설 I-2a>, <가설 I-2b>, <가설 I-2d>, <가설 I-2e>는 肯定되었다. 그러나 적응성의 경우에는 실제로 얻어진 t의 값이 -1.380으로 나타나 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t의 값 1.960에 미치지 못하므로 교사들의 직위별에 따른 적응성변인의 지각 정도는 통계적으로 有意한 차이가 있을 것이라는 본 <가설 I-2c>는 否定된 셈이다.

위의 사실을 綜合해 보면 직위별에 따른 학교조직건강을 構成하고 있는 모든 하위변인 지각 平均點數에 있어서 주임교사들이 평교사들에 비하여 상

대적으로 높게 나타났다. 이러한 결과는 학교에서 주임이라는 중요한 직책을 맡고 있어서 일반교사들보다 학교조직건강에 보다 긍정적인 자세로 교직에 임하는 데에 있는 것으로 보여진다.

〈表-5〉 교사의 직위별에 따른 組織健康의 하위변인 差異 檢證

하위변인	구 분 성 별	N	M	S D	T	df	P
能 率 性	교 사	205	2.470	0.457	-3.781	259	0.000
	주임교사	56	2.726	0.416			
革 新 性	교 사	205	2.515	0.401	-2.337	259	0.020
	주임교사	56	2.655	0.372			
適 應 性	교 사	205	2.420	0.462	-1.380	259	0.169
	주임교사	56	2.515	0.428			
凝 集 性	교 사	205	2.419	0.446	-4.831	259	0.000
	주임교사	56	2.744	0.451			
指 導 性	교 사	205	2.491	0.549	-3.208	259	0.002
	주임교사	56	2.750	0.479			

3) 敎師의 敎職경력에 따른 組織健康을 構成하고 있는 하위변인들의 집단 差異 檢證을 알아본 結果는 다음 <表-6>과 같다.

<表-6> 敎師의 敎職經歷에 따른 組織健康의 下位變因 差異 檢證

하위변인	구 분 성 별	N	M	S D	T	df	P
能 率 性	10년 미만	46	2.187	0.367	-5.831	259	0.000
	10년 이상	215	2.598	0.446			
革 新 性	10년 미만	46	2.294	0.389	-4.919	259	0.000
	10년 이상	215	2.599	0.380			
適 應 性	10년 미만	46	2.326	0.460	-1.883	259	0.061
	10년 이상	215	2.465	0.452			
凝 集 性	10년 미만	46	2.313	0.420	-2.850	259	0.005
	10년 이상	215	2.526	0.467			
指 導 性	10년 미만	46	2.319	0.519	-3.175	259	0.002
	10년 이상	215	2.595	0.538			

<表-6>에서 나타내 보이듯이 능률성, 혁신성, 그리고 응집성, 지도성변인에 있어서 실제로 얻어진 t의 값이 -5.831, -4.919, 그리고 -2.850, -3.175로서 이는 $p=0.001$ 수준과 $p=0.01$ 수준에서 요구되는 t의 값 3.291과 2.576보다 크게 나타나 有意한 차이가 있을 것이라는 본 <가설 I-3a>, <가설 I-3b>, <가설 I-3d>, 그리고 <가설 I-3e>는 肯定되었다. 그러나 적응

성변인에 있어서 실제로 얻어진 t 의 값은 -1.883 으로 이는 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t 의 값 1.960 에 미치지 못하므로 통계적으로 有意한 차이가 없는 것으로 밝혀져 <가설 I-3c>는 부정된 셈이다. 좀더 구체적으로 살펴 볼 때 능률성변인, 혁신성변인, 적응성변인, 응집성변인, 그리고 지도성변인 등 모든 변인에 걸쳐서 10년 이상 교직생활을 한 敎師가 10년 미만의 교직경력이 짧은교사에 比하여 평균치가 상대적으로 높은 것으로 밝혀졌다.

위의 사실을 종합해 볼 때 능률성변인, 혁신성변인, 응집성변인 그리고 지도성변인 등은 통계적으로 유의한 差異가 있는 것으로 밝혀진 반면, 적응성변인은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

4) 교사의 근무교별에 따른 학교조직건강을 구성하고 있는 하위변인들의 집단간 差異 檢證을 알아본 결과는 <表-7>과 같다.

<表-7>에서 나타내 보이듯이 적응성과 지도성변인에 있어서 실제로 얻어진 t 의 값이 4.372 와 3.956 으로 이는 $p=0.001$ 수준에서 요구되는 t 의 값 3.291 보다 크게 나타나 유의한 차이가 있을 것이라는 本 <가설 I-4c>와 <가설 I-4e>는 肯定 되었다.

그러나 능률성, 혁신성, 그리고 응집성변인에 있어서 실제로 얻어진 t 의 값이 1.882 , -0.063 그리고 2.056 으로 이는 $p=0.01$ 수준과 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t 의 값 2.576 과 1.960 에 미치지 못하므로 本 <가설 I-4a>, <가설 I-4b> 그리고 <가설 I-4d>는 부정된 셈이다.

〈表-7〉 教師의 근무교별에 따른 組織健康의 下位變因 差異 檢證

하위변인	구 분 성 별	N	M	S D	T	df	P
能 率 性	경 합	117	2.583	0.442	1.822	259	0.070
	비 경 합	144	2.479	0.471			
革 新 性	경 합	117	2.544	0.403	-0.063	259	0.950
	비 경 합	144	2.547	0.396			
適 應 性	경 합	117	2.573	0.430	4.372	259	0.000
	비 경 합	144	2.333	0.449			
凝 集 性	경 합	117	2.554	0.417	2.506	259	0.041
	비 경 합	144	2.436	0.497			
指 導 性	경 합	117	2.690	0.504	3.956	259	0.000
	비 경 합	144	2.430	0.549			

위의 결과를 좀 더 구체적으로 살펴보면 혁신성변인을 제외한 나머지 능률성, 적응성, 응집성, 지도성변인에서 경합학교의 교사가 비경합학교의 교사보다 평균치가 상대적으로 높게 나타나 있음을 알 수 있다. 또한 적응성변인과 지도성변인 등은 통계적으로 有意한 차이가 있는 것으로 밝혀진 반면 능률성변인, 혁신성변인, 그리고 응집성변인 등은 통계적으로 有意한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

2. 敎師의 背景變因別에 따른 職務滿足度

1) 敎師의 性別에 따라서 직무만족도를 구성하고 있는 하위변인들의 집단 간 差異 檢證을 알아본 결과는 다음 <表-8>과 같다.

<表-8> 敎師의 性別에 따른 職務滿足度の 하위변인 집단 간 差異 檢證

하위변인	구 분 성 별	N	M	S D	T	df	P
人 間 關 係	남	69	2.870	0.462	0.861	259	0.390
	여	192	2.812	0.491			
擔 當 職 務	남	69	2.798	0.397	1.271	259	0.205
	여	192	2.732	0.354			
勤 務 環 境	남	69	2.481	0.511	3.625	259	0.000
	여	192	2.238	0.465			
補 償 體 制	남	69	2.256	0.527	-2.124	259	0.035
	여	192	2.429	0.599			
專 門 性 伸 張	남	69	2.618	0.448	3.855	259	0.000
	여	192	2.384	0.427			
行 政 體 制	남	69	2.604	0.462	1.690	259	0.092
	여	192	2.473	0.580			
認 政 行 爲	남	69	2.802	0.496	-2.402	259	0.017
	여	192	2.976	0.524			

위의 <表-8>에서 나타나 보이듯이 근무환경, 보상체제, 전문성신장 그리고 인정행위변인에 있어서 실제로 얻어진 t의 값이 3.625, -2.124, 3.855 그리고 -2.402로 이는 $p=0.001$ 수준과 0.05 수준에서 요구되는 t의 값 3.291과 1.960보다 크게 나타나 통계적으로 유의한 差異가 있는 것으로 밝혀졌다.

따라서 本 연구에서 설정한 <가설 II-1c>, <가설 II-1d>, <가설 II-1e>와 <가설 II-1g>는 肯定되었다. 그러나 인간관계, 담당직무, 행정체제변인 들은 실제로 얻어진 t의 값이 각각 0.861, 1.271, 1.690으로서 이는 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t의 값 1.960에 미치지 못하므로 통계적으로 有意한 差異가 없는 것으로 밝혀졌다. 따라서 本 연구에서 설정한 <가설 II-1a>, <가설 II-1b>, <가설 II-1f>등은 부정된 셈이다.

위의 사실을 綜合해 볼때 근무환경변인, 보상체제변인, 전문성신장변인, 그리고 인정행위변인 등은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀진 반면 인간관계변인, 담당직무변인, 그리고 행정체제변인 등은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다. 그러나 이들 직무만족도의 하위변인 중 보상체제, 인정행위변인을 제외하고는 모두 남자 교사의 지각정도가 여자 교사의 지각정도에 비하여 상대적으로 직무에 만족하는 것으로 밝혀졌다.

2) 敎師의 직위별에 따른 직무만족도를 구성하고 있는 하위변인들의 집단간 差異 檢證을 알아본 결과는 <表-9>과 같다.

<表-9> 敎師의 직위별에 따른 職務滿足度의 하위변인 差異 檢證

하위변인	구 분 직 위 별	N	M	S D	T	df	P
人 間 關 係	교 사	205	2.788	0.491	-2.503	259	0.012
	주 임 교 사	56	2.970	0.428			
擔 當 職 務	교 사	205	2.738	0.352	-0.990	259	0.323
	주 임 교 사	56	2.793	0.414			
勤 務 環 境	교 사	205	2.230	0.455	-4.744	259	0.000
	주 임 교 사	56	2.566	0.520			
補 償 體 制	교 사	205	2.354	0.577	-1.520	259	0.130
	주 임 교 사	56	2.488	0.606			
專 門 性 伸 張	교 사	205	2.405	0.406	-2.873	259	0.004
	주 임 교 사	56	2.595	0.539			
行 政 體 制	교 사	205	2.451	0.557	-3.210	259	0.001
	주 임 교 사	56	2.715	0.495			
認 政 行 爲	교 사	205	2.927	0.540	-0.162	259	0.872
	주 임 교 사	56	2.940	0.454			

<表-9>에서 알 수 있듯이 敎師의 직위 여부에 따른 직무만족도에서는 인

간관계, 근무환경, 그리고 전문성신장변인과 행정체제변인에 있어서 실제로 얻어진 t의 값이 -2.503, -4.744 그리고 -2.873, -3.210으로 이는 $p=0.01$ 수준과 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t의 값 2.576과 1.960보다 크게 나타나 통계적으로 有意한 差異가 있는 것으로 밝혀졌다.

따라서 本 연구에서 설정한 <가설 II-2a>, <가설 II-2c>와 <가설 II-2e> <가설 II-2f>는 肯定되었다 그러나 담당직무, 보상체제, 그리고 인정행위변인들은 실제로 얻어진 t의 값이 -0.990, -1.520, -0.162로서 이는 $p=0.001$ 수준과 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t의 값 3.291과 1.960에 미치지 못하므로 통계적으로 有意한 差異가 없는 것으로 밝혀졌다. 따라서 本 연구에서 설정한 <가설 II-2b>, <가설 II-2d>, <가설 II-2g>등은 부정된 셈이다.

위의 사실을 종합해 보면 인간관계, 근무환경, 전문성신장변인, 행정체제변인 등은 통계적으로 有意한 差異가 있는 것으로 밝혀진 반면 담당직무, 보상체제, 인정행위변인 등은 통계적으로 有意한 차이가 없다는 것과 이들 직무만족도 하위변인들 모두 주임교사가 일반교사에 비하여 상대적으로 직무에 만족하는 것으로 밝혀졌다.

3) 敎師의 敎職經歷에 따른 職務滿足度を 構成하고 있는 하위변인들의 집단 差異 檢證을 알아본 結果는 <表-10>과 같다.

<表10>에서 나타내 보이듯이 인간관계, 담당직무, 전문성신장, 행정체제변인에서 실제로 얻어진 t의 값이 -2.439, -2.767, -2.161, -4.134, 로서 이는 $p=0.001$ 수준과 0.05에서 요구되는 3.291과 1.960보다 크게 나타나 통계적으로 有意한 差異가 있는 것으로 밝혀졌다. 따라서 本 연구에서 설정한

<가설 Ⅱ-3a>, <가설 Ⅱ-3b>, <가설 Ⅱ-3e>, <가설 Ⅱ-3f>는 肯定된 셈이다. 그러나 근무환경과 보상체제변인, 인정행위변인들은 실제로 얻어진 t의

<表-10> 教師의 敎職經歷에 따른 職務滿足度の 하위변인 差異 檢證

하위변인	구 분 교 직 경 력	N	M	S D	T	df	P
人 間 關 係	10년 미만	46	2.671	0.465	-2.439	259	0.025
	10년 이상	215	2.860	0.481			
擔 當 職 務	10년 미만	46	2.616	0.323	-2.765	259	0.006
	10년 이상	215	2.778	0.369			
勤 務 環 境	10년 미만	46	2.224	0.399	-1.190	259	0.235
	10년 이상	215	2.319	0.505			
補 償 體 制	10년 미만	46	2.308	0.536	-0.959	259	0.338
	10년 이상	215	2.399	0.595			
專 門 性 伸 張	10년 미만	46	2.318	0.384	-2.161	259	0.032
	10년 이상	215	2.473	0.452			
行 政 體 制	10년 미만	46	2.210	0.537	-4.134	259	0.000
	10년 이상	215	2.571	0.537			
認 政 行 爲	10년 미만	46	2.885	0.571	-0.647	259	0.518
	10년 이상	215	2.939	0.512			

값이 -1.190과 0.959, -0.647로 나타나 이는 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t 의 값 1.960에 미치지 못하므로 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다. 따라서 본 연구에서 설정한 <가설 II-3c>와 <가설 II-3d>, <가설 II-3g>는 부정된 셈이다.

위의 사실을 종합해 볼 때 인간관계변인, 담당직무변인, 전문성신장변인, 행정체제변인 등은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀진 반면, 근무환경변인, 보상체제변인, 인정행위변인 등은 교사의 경력에 따른 직무만족도와는 有意한 差異가 없는 것으로 밝혀졌고, 직무만족도의 모든 하위변인에서 10년 이상의 교직경력 교사가 10년 미만의 교직경력 교사에 비해서 상대적으로 그들의 직무에 만족하고 있다는 사실을 알 수 있다.

4) 敎師의 勤務校別에 따른 職務滿足度を 構成하고 있는 하위변인들의 집단 差異 檢證을 알아본 結果는 다음 <表-11>과 같다.

<表-11> 敎師의 勤務校別에 따른 職務滿足度の 하위변인 差異 檢證

하위변인	구 분	N	M	S D	T	df	P
	근 무 교 별						
人 間 關 係	경 합	117	2.903	0.503	2.316	259	0.021
	비 경 합	144	2.765	0.459			
擔 當 職 務	경 합	117	2.735	0.360	-0.561	259	0.575
	비 경 합	144	2.761	0.372			
勤 務 環 境	경 합	117	2.419	0.432	3.562	259	0.000
	비 경 합	144	2.207	0.512			
補 償 體 制	경 합	117	2.403	0.573	0.492	259	0.623
	비 경 합	144	2.367	0.596			
專 門 性 伸 張	경 합	117	2.426	0.458	-0.667	259	0.505
	비 경 합	144	2.462	0.432			
行 政 體 制	경 합	117	2.607	0.489	2.634	259	0.009
	비 경 합	144	2.427	0.591			
認 政 行 爲	경 합	117	2.972	0.510	1.173	259	0.242
	비 경 합	144	2.896	0.531			

이상의 <表-11>에서 알 수 있듯이 인간관계변인, 근무환경변인과 행정체제

변인에 있어서 실제로 얻어진 t 의 값이 2.316과 3.562 2.634로 이는 $p=0.05$ 수준과 $p=0.001$ 수준에서 요구되는 t 의 값 1.960과 3.291보다 크게 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀 졌다. 따라서 본 <가설 II2-4a>와 <가설 II2-4c>, <가설 II2-4f>는 肯定되었다.

그러나 담당직무, 보상체제, 전문성신장, 그리고 인정행위변인 들은 실제로 얻어진 t 의 값이 각각 -0.561, 0.492, -0.667, 그리고 1.173으로 이는 $p=0.001$ 수준과 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t 의 값 3.291과 1.960에 미치지 못하므로 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀 졌다. 따라서 본 연구에서 설정한 <가설 II-4b>, <가설 II-4d>, <가설 II-4e>, <가설 II-4g> 등은 부정된 셈이다.

위의 사실을 종합해 볼 때 인간관계변인, 근무환경변인, 행정체제변인 등은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀진 반면 담당직무, 보상체제, 전문성 신장, 그리고 인정행위변인 등은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다. 또한 이들 직무만족도 하위변인중 담당직무변인과 전문성신장변인만을 제외한 하위변인 모두가 비경합 학교에 근무하는 교사보다 경합 학교에서 근무하는 교사가 상대적으로 직무에 만족하는 것으로 밝혀 졌다.

3. 敎師의 學校組織健康知覺과 職務滿足度の 相關關係

1) 敎師들의 學校組織健康 하위변인과 직무만족도 하위변인의 기술통계치는 <表-12>와 같다.

<表-12> 敎師들의 學校組織健康과 職務滿足度 下位變因 기술 통계치

변 인 / 구 분	N	M	S D
能 率 性	261	2.53	0.46
革 新 性	261	2.55	0.40
適 應 性	261	2.44	0.46
凝 集 性	261	2.49	0.47
指 導 性	261	2.55	0.54
人 間 關 係	261	2.83	0.48
擔 當 職 務	261	2.75	0.37
勤 務 環 境	261	2.30	0.49
補 償 體 制	261	2.38	0.59
專 門 性 伸 張	261	2.45	0.44
行 政 體 制	261	2.51	0.55
認 定 行 爲	261	2.93	0.52

2) 敎師가 知覺한 學校組織健康의 하위변인과 그들의 직무만족도 간에는 어떠한 相關關係가 놓여 있는가를 알아본 結果는 다음 <表-13>과 같다.

<表-13> 학교조직건강의 하위변인과 직무만족도 하위변인과의 상관관계

조직건강 하위변인 \ 직무만족 하위변인	인간 관계	담당 업무	근무 환경	보상 체제	전문성 신장	행정 체제	인정 행위
능 률 성	** 0.6249	** 0.2747	** 0.4949	** 0.5402	** 0.1918	** 0.7410	** 0.3106
혁 신 성	** 0.5577	** 0.3629	** 0.3729	** 0.4282	** 0.2130	** 0.6011	** 0.3636
적 응 성	** 0.5624	** 0.2822	** 0.4263	** 0.4246	** 0.2110	** 0.5390	** 0.3017
응 집 성	** 0.6849	** 0.3351	** 0.5162	** 0.4762	** 0.2842	** 0.6757	** 0.3456
지 도 성	** 0.2826	** 0.2055	** 0.5001	** 0.4404	* 0.1571	** 0.7280	** 0.2557

* : 0.01

** : 0.001

위의 <表-13>에서 나타나 있듯이 학교조직건강과 직무만족도 하위변인과의 상관관계에서 대체로 높은 상관계수를 나타내 보이는 변인은 능률성과 인간관계($r=0.6249$), 혁신성과 인간관계($r=0.5577$), 적응성과 인간관계($r=0.5624$), 응집성과 인간관계($r=0.6849$), 능률성과 행정체제($r=0.7410$), 혁

신성과 행정체제($r=0.6011$), 응집성과 행정체제($r=0.6757$) 그리고 지도성과 행정체제($r=0.7280$) 등으로 밝혀졌다. 또한 이밖에 다른 변인들도 상당수 통계적으로 有意한 差異가 있는 것으로 나타났다. 그러나 능률성과 전문성신장($r=0.1918$), 지도성과 전문성신장($r=0.1571$)등은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

이상에서 밝혀진 결과를 종합해 볼때 상당수는 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있으며 일부 몇몇 변인들은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀져 본 <가설 Ⅲ>은 거의 대부분 肯定되었다.

本 研究를 통하여 얻어진 결과에서 특이할 만한 것은 직무만족도의 하위 변인인 인간관계변인과 행정체제변인은 조직건강의 모든 하위변인들과 대부분 높은 상관관계를 나타내고 있으며, 직무만족도의 하위변인인 전문성신장 변인은 조직건강의 모든 하위변인들과 대부분 낮은 상관관계를 나타내고 있다는 점이다.

V. 要約 및 結論

1. 要 約

本 研究의 주된 목적은 국민학교 교사들이 지각한 학교조직건강과 그들의 직무만족도는 서로 어떤 상관관계가 있는가를 밝히는데 있다.

本 研究의 假說을 檢證하기 위하여 사용한 道具는 2부로 구성되어 있다. 하나는 학교조직건강 측정을 위한 질문지로서 Kimpston이 作成하여 이용한 學校組織健康診斷道具(O.H.D.Q.) 6개 변인을 修正 補完하여 제작한 尹鐘健의 學校組織健康 診斷檢査를 다시 5개 변인 30문항을 축소 조정한 것이다. 또 다른 하나는 敎師의 職務滿足度 측정을 위한 질문지로서 대한교육연합회가 개발한 敎師職務滿足度 척도와 선행 研究들의 관련 설문을 參考하여 7개 변인 21개 문항으로 구성된 질문지를 사용하였다.

이와 같이 작성된 질문지를 서울특별시 國民學校에 在職하고 있는 남녀교사 270명에게 배부하였고 회수된 261枚를 처리하였다. 統計 方法으로는, 집단간의 차이를 알아보기 위한 t-검증과, 조직건강의 하위변인과 직무만족도와의 상관관계를 알아보기 위한 Pearson의 r(적률상관관계)를 利用하였다.

page 20-21에 있는 가설의 결과는 다음과 같다.

<가설 1-1d>, <가설 1-1e>, <가설 1-2a>, <가설 1-2b>, <가설 1-2d>, <가설 1-2e>, <가설 1-3a>, <가설 1-3b>, <가설 1-3d>, <가설 1-3d>, <가설 1-4c>, <가설 1-4e>, <가설 2-1c>, <가설 2-1d>, <가설 2-1e>, <가설 2-1g>, <가설 2-2a>, <가설 2-2c>, <가설 2-2e>, <가설 2-2f>.

<가설 2-3a>, <가설 2-3b>, <가설 2-3e>, <가설 2-3f>, <가설 2-4a>, <가설 2-4c>, <가설 2-4f>는 긍정되었으며 나머지 부분은 부정되었다. <가설 3>은 부분적으로 긍정되었다.

2. 結 論

1) 本 研究의 <가설 I>인 敎師들의 배경변인에 따른 學校組織健康의 하위변인 知覺程度는 통계적으로 有意한 差異가 있을 것이다에서

(1). 敎師들의 性別에 따른 學校組織健康 하위변인 지각정도에서 응집성변인과 지도성변인은 각각 0.001, 0.01 수준에서 有意수준이 檢證되었으며, 男敎師가 女敎師에 비하여 知覺程度가 상대적으로 높은 것으로 밝혀졌다. 그리고 능률성, 혁신성, 적응성변인은 統計的으로 有意한 差異가 없는 것으로 檢證되었으나 男敎師가 女敎師에 비하여 學校組織健康 知覺程度가 높은 것으로 밝혀졌다.

(2). 敎師의 職位別에 따른 學校組織健康 하위변인 지각정도에서 능률성변인과 응집성변인은 0.001 수준에서 혁신성변인, 지도성변인은 각각 0.05, 0.01 수준에서 有意水準이 檢證되었으며, 학교에서 중요업무를 담당하고 있는 주임교사들이 일반교사에 비하여 學校組織健康 지각정도가 높은 것으로 나타났다. 적응성변인에 있어서도 유의한 차이는 發見되지 않았으나 주임교사들이 주임교사라는 직책을 맡고 있고 책임완수 관계로 학교조직건강에서 더 높은 점수를 보여 상대적으로 긍정적인 知覺을 하고 있음을 알 수 있다.

(3). 敎師들의 敎職經歷에 따른 學校組織健康 하위변인 지각정도에서 능률성변인, 혁신성변인은 0.001수준에서, 응집성변인, 지도성변인은 0.01수준에서 有意水準이 檢證되었으며, 10년 이상의 교직경력을 가진 敎師들이 10년 미만의 敎職經歷을 가진 敎師에 비하여 學校組織健康 지각정도가 높은 것으로 판명되었다. 적응성변인에 있어서도 有意한 差異가 발견되지 않았지만 10년 이상의 교직경력을 가진 교사들이 學校組織健康에 높은 반응을 보여 상대적으로 肯定的인 지각을 하고 있는 것으로 밝혀졌다.

(4). 敎師의 勤務校別에 따른 學校組織健康 하위변인 知覺程度에서 적응성변인, 지도성변인 모두 0.001수준에서 有意水準이 檢證되었으며 경합학교에 근무하고 있는 교사가 상대적으로 높은 점수를 얻었다. 그러나 나머지 능률성, 혁신성, 응집성변인들은 통계적으로 有意한 差異가 발견되지 않았으나 비경합학교에 근무하는 교사보다 경합학교에 근무하는 교사들이 지각정도가 높은 것으로 나타났음을 알 수 있다.

2) 본 研究의 <假說 2>인 敎師들의 배경변인에 따른 職務滿足度 下位變因 知覺程度는 統計적으로 有意한 差異가 있을 것이다에서

(1). 敎師들의 性別에 따른 職務滿足度 하위변인 지각정도에서 근무환경변인, 전문성신장변인은 0.001수준에서 보상체제변인과 인정행위변인은 0.05수준에서 有意水準이 檢證되었으며, 인정행위를 제외한 나머지 변인에서 남교사가 여교사에 비하여 지각정도가 상대적으로 높은 것으로 밝혀졌다. 그러나 나머지 변인은 통계적으로 有意한 差異가 없는 것으로 檢證되었

으나 남자 교사가 여자 교사에 비하여 직무만족도 지각정도가 높은 것으로 밝혀졌다.

(2). 教師의 직위별에 따른 職務満足度 하위변인 지각정도에서 근무환경변인, 행정체제변인은 0.001 수준에서 인간관계변인과 전문성신장변인은 각각 0.05, 0.01수준에서 有意水準이 檢證되었으며, 주임교사들의 직무만족도 지각정도가 상대적으로 높은 것으로 밝혀졌다. 그리고 담당업무, 보상체제, 인정행위변인 등은 통계적으로 有意한 差異가 없는 것으로 밝혀졌으나 역시 主任教師들이 一般教師들 보다 더 직무에 만족하고 있는 것으로 나타났다.

(3). 教師의 敎職經歷에 따른 職務満足度 하위변인 지각정도에서 인간관계변인, 전문성신장변인은 0.05수준, 담당직무변인과 행정체제변인은 각각 0.01, 0.05수준에서 有意水準이 檢證되었으며, 10년 이상의 교직경력 교사가 10년미만의 교직경력 교사에 비하여 相對的으로 그들의 직무에 만족하고 있는 것으로 밝혀졌다. 그러나 다른 변인들은 통계적으로 有意한 차이가 없는 것으로 밝혀졌으며 이들 변인들 역시 10년 이상의 교직경력 교사들의 직무만족도가 높은 것으로 판명되었다.

(4). 教師의 勤務校別에 따른 職務満足度 하위변인 지각정도에서 인간관계변인과 근무환경변인, 행정체제변인은 각각 0.05와 0.001, 0.01수준에서 有意水準에서 檢證되었으며, 경합학교에 재직하고 있는 教師들이 비경합학교에 재직하는 교사에 비하여 직무만족도 지각정도가 높은 것으로 밝혀졌다. 이 밖에 나머지 변인들은 통계적으로 有意한 차이가 없는 것으로 밝혀졌으며, 담당직무변인과 전문성신장변인은 비경합학교에 근무하는 교사가

보상체제변인과 인정행위변인은 경합학교에 근무하는 교사의 직무만족도 지각정도가 높은 것으로 나타났다.

3) 本 研究의 <假說 3>인 교사들이 知覺한 學校組織健康 하위변인들과 그들의 직무만족도 하위변인들과는 통계적으로 有意한 差異가 있을 것이라는 대부분 肯定되었다. 그러나 직무만족도의 하위변인인 전문성신장은 조직건강의 모든 하위변인들과 아주 낮은 상관관계로 나타난 것으로 보아 현직 教師들의 전문성신장 노력이 學校組織健康에 영향을 미치고 있다는 사실을 類推해 볼 수 있다.

이상과 같은 결론을 바탕으로 다음과 같은 시사점을 얻었다.

첫째, 本 研究는 學校組織健康과 職務滿足度の 실상과 이들간의 관계를 알아 보는데 머물렀을 뿐, 學校의 組織健康이 教師의 職務滿足度에 具體的으로 어떤 經路를 통해서 영향을 미치는가에 대해서는 살펴보지 못했으므로 후속연구가 있어야 할 것이다.

둘째, 學校組織을 健康하게 하기 위한 연구가 계속되어야 하겠다. 이를 위해서는 행정가들의 부단한 努力과, 사기를 振作시키기 위한 방안이 마련되어야 할 것이다.

셋째, 教師들의 職務滿足度を 높일 수 있는 誘引체제가 마련되어야 한다. 이는 教育環境 및 報酬와 승급제도의 側面에서 改善되어야 하겠다.

넷째, 本 研究에서는 연구대상을 서울특별시에 근무하는 국민학교 教師에 국한하였기 때문에 연구결과를 一般化하기에는 한계가 있으며 이를 전국적으로 연구 확대할 필요성이 있다.

參 考 文 獻

1. 한국문헌

- 1) 金境東, “從業員의 職務滿足 測定을 위한 2個의 尺度”, 行動科學 2권 2호(서울:한국행동과학연구소, 1969), 9.
- 2) 金鐘哲, 「教育行政의 理論과 實際」, 서울:교육과학사, 1988.
- 3) 金海東, “韓國公務員의 形成主義的 態度에 關한 研究”, 行政論文 Vol.XII, No.2, 서울대 행정대학원, 1974.
- 4) 金世基, “學校 組織健康과 教師의 職務滿足과의 關係”, 忠南大學校 教育大學院 碩士學位論文, 1984.
- 5) 金昌杰, 「教育行政學新論」, 서울:蜚雪출판사, 1992.
- 6) 南廷杰, 「교육조직행위론」, 서울:배영사, 1984.
- 7) 朴廷憲外 1人, 「現代統計學」, 서울:茶山出版社, 1991.
- 8) 朴璉鎬, 「教師와 人間關係論」, 서울:法文社, 1988.
- 9) 朴容憲, 「학교사회」, 서울:배영사, 1988.
- 10) 白賢基, 「教育行政의 基礎」, 서울:培英社, 1981.
- 11) 申仲植, “조직 발전의 학교 경영에의 적용” 새교육, 통권206호, 1976.
- 12) 王基恒, “學校組織健康을 위한 연구”, 중앙대학교 박사학위논문 1983.
- 13) 王基恒, 「教育組織論」, 서울:집문당, 1986
- 14) 尹鐘健, “學校組織健康의 診斷과 處方”, 새교육 대한교육연합회 1981년 11월호.

- 15) 尹鐘健, 「教育行政과 學校行政」, 서울:교육연구사, 1986.
- 16) 尹鐘健, “學校組織健康診斷 方法의 探索”, 서울大學校 教育大學院 碩士學位論文, 1974.
- 17) 이군현, 「교육행정학」, 서울:과학과 예술, 1992.
- 18) 이원정, “중학교 교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 고려대학교 대학원 박사학위 논문, 1982.
- 19) 李 炯, “學校組織健康과 教師의 職務滿足度와의 關係에 관한 研究”, 全南大學校 教育大學院 碩士學位 論文, 1991.
- 20) 吳讚善, “教師가 知覺한 學校組織健康이 그들의 職務滿足에 미치는 影響”, 漢城大學校 行政大學院 碩士學位 論文, 1992.
- 21) 全雲夏, “學校組織風土와 職務滿足간의 關係 研究”, 檀國大學校 教育大學院 碩士學位論文, 1990.
- 22) 진유근, 「組織行爲論」, 서울:다산출판사, 1985.
- 23) 하인호, 「교육정책과 행정」, 서울:문우사, 1982.

2. 外國文獻

- 1) Barnard, Chester I., The Functions of the Executive, Cambridge, Mass: Harvard Univ. Press, 1980.
- 2) Bennis, Warren G., “The Concept of Organizational Health, changing organization”, New York: McGraw-Hill Book Co, 1966.

- 3) Bently, R.B. & Rempel, M.R., Manual for the Purdue Teachew Opin-
ionnaire, Indiana: University Book store, 1970.
- 4) Conway, James A., "Conflict and Chang Strategies: The Agency of
choice", in M.M. Milsten(ed), Schools, Conflict and Chan-
ge New York: Teachers College Press, 1980.
- 5) Etzion, Amitai, Organizations., Englewood Cliffs, N.J: Prentice-
Hall, Inc., 1964.
- 6) Griffth, F., Adminstrative, Theory in Education , Text and Rea-
dings, Midland, Mich: Pendell Publishing Co., 1979.
- 7) Hardage, James G., "Development of an Instrument to Measure the
Task Centered and Internal Components of Organizational H-
ealth", University of Arkaneas, 1978.
- 8) Hoy, W.K. & Miskel C.G., Educational Administration, 2nd ed.,
New York: Random House, 1982.
- 9) Owens, Robert G., Organizational behavior in education, 3rd ed.
Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc, 1987.
- 10) Porter, Lyman W. and Laewer Edward E. III, Manmaberial Attitudes
and Performance", Home Wood: Irwin, 1968.
- 11) Kimpston, R.D., et.al., Organizational, Health: Arequisite for I-
nnovation, 1981.
- 12) Lucas, Connine J.S., Development of anInstrument to Measure Fo-
ur Dimensions of Organizational Health :Innovation, Auton-

omy, Adaptation and Problem-solving Adequacy(University of
Arkaneas, 1978.

- 13) Maslow, Abram., motivation and personality, New York: Harper &
Row Publishers, 1954.
- 14) Miles, M.B., Planned change and organizational Health. in F.D
Carve and T.S. sergiovanni(Eds) Organizations and Human
Behavior: Focus on schools, New York: Mcgraw-Hill, 1969.
- 15) Sergiovanni, Thomas J. and Carver Fred D., The new school execut-
ive, New York: Haper & Row, 1986.
- 16) Smith, P.C. The Development of methed of Measuring Satisfaction
: The Corne Studies in Edwin Afloshman(ed.), Personnel a-
nd Industrial, Homewood: Dorsey Press, 1967.
- 17) Tiffin, J. and McCormick, E.J., Industrial Psychology, 5th ed.
Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall Inc., 1965.
- 18) Weber, Max, The Theory of Social Economic Organization, trans.by
A.M. Henderson and Talcott Parsonse", New York: The Free
Press, 1947.

교육현장에서 수고 하시는 선생님께 경의를 표합니다.

본 질문지는 '학교 조직의 교육풍토와 교사의 직무만족과의 상관관계 연구'를 위한 것입니다. 평소 교육현장에서 느끼신 선생님의 솔직한 답은 연구를 더욱 신뢰롭게하고 소중한 자료가 될 것이오니 본 연구를 위하는 마음에서 적극 협조하여 주시면 고맙겠습니다.

이 질문지의 응답 내용은 학문적인 연구를 위한 자료로만 처리될뿐 다른 용도로는 사용되지 않습니다.

1992. 9월

한성대학 행정대학원 교육행정 전공

이 영 수 올림

* 다음의 각 항목에서 선생님께서 해당되는 곳에 V표 하여 주십시오.

【 배경원인 】

번	내 용	1	2
1	성 별	남 ()	여 ()
2	직 위	교 사 ()	주 임 교 사 ()
3	교 직 경 력	10년 미 만 ()	10년 이 상 ()
4	근 무 교 별	경 합 학 교 ()	비 경 합 학 교 ()

1 학교 조직에 관한 질문지

이 질문지는 선생님이 근무하고계시는 학교의 조직상태를 알아보려는 것입니다.

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

해당란에 "O"표를 해 주시기 바랍니다.

우리학교는(의)

문항내용	항상	대체로	별로	전혀
1. 전교사들이 참여하여 운영계획서를 짠다.	3	2	1	0
2. 교사들은 비교적 활동력이 강한 편이다.	3	2	1	0
3. 교사들은 육성회 임원들과 낮이 익어 있다.	3	2	1	0
4. 직원들 사이에 파벌의식이 전혀없다.	3	2	1	0
5. 교장은 직원들을 절대적으로 신임한다.	3	2	1	0
6. 운영계획서대로 착실히 운영해 나간다.	3	2	1	0
7. 교사들의 평균연령은 비교적 젊은 편이다.	3	2	1	0
8. 학교 행사때는 지역사회 유지및 주민들이 적극 호응하고 참여한다.	3	2	1	0
9. 직원친목회 운영이 학교 자량의 하나이다.	3	2	1	0

문 항 내 용	항 상	대 체 로	별 로	전 혀
10. 교장은 행정수완도 있고 통솔력도 있다.	3	2	1	0
11. 개인의 능력과 적성에 따라 사무분장이 잘 되어 있다.	3	2	1	0
12. 학급운영이 담임에 따라 각양 각색이다.	3	2	1	0
13. 교장은 지역사회 사정에 밝은 분이다.	3	2	1	0
14. 교사들은 상하가 함께 어울리는 기회가 많다.	3	2	1	0
15. 교장은 직원들과의 대화를 즐기는 편이다.	3	2	1	0
16. 자체연수활동을 많이 한다.	3	2	1	0
17. 새로운 교육이론이나 자료에 관심이 많다.	3	2	1	0
18. 관내 타기관과 교류 및 협조가 잘 되고 있다.	3	2	1	0
19. 불평불만을 마음대로 토로할 수 있다.	3	2	1	0
20. 교장은 공정한 인사관리를 한다.	3	2	1	0
21. 우리학교 내규는 그 기준이 명료하고 합리적으로 되어 있다.	3	2	1	0
22. 직원용 도서관이 많고 정기간행물도 많이 구독한다.	3	2	1	0
23. 비교적 입지조건이 좋은 편이다.	3	2	1	0
24. 각 부서 간에 협조가 잘 되는 편이다.	3	2	1	0

문 항 내 용	항 상	대 체 로	별 로	전 혀
25. 교장은 자신에 대한 비판을 달게 받아들인다.	3	2	1	0
26. 중요 결정은 민주적 과정을 거쳐 이루어진다.	3	2	1	0
27. 교사들은 성취의욕이 매우 높은 편이다.	3	2	1	0
28. 신입교사 환영회를 열고 공식적으로 오리엔테이션을 해 준다.	3	2	1	0
29. 교사들은 교내에서 일어나는 일들을 자세히 알고 있다.	3	2	1	0
30. 교장은 직원들의 의견을 매우 존중한다.	3	2	1	0

2 교사 직무 만족도 질문지

이 질문지는 선생님께서 근무하시는 현재의 형편에서 어느 정도의 직무에 만족을 느끼고 계신지를 알아보기 위한 문항입니다.

문항 내용	항상	대체로	별로	전혀
1. 우리학교 교장은 교직원과 긴밀한 인간관계를 유지하려고 노력한다.	3	2	1	0
2. 우리학교는 교사간의 협동이 잘 이루어지기 때문에 나에게는 교직이 즐거운 직업이다.	3	2	1	0
3. 나는 동료 교사들 간에 대인관계가 원만 하다고 생각한다.	3	2	1	0
4. 나는 가르치는 일을 종화하며 학생들과의 생활에 보람을 느낀다.	3	2	1	0
5. 나는 교재연구나 지도안 작성 등에 별로 부담을 느끼지 않는다.	3	2	1	0
6. 가르치는 일로 부터 오는 긴장과 과로는 나에게 교직을 탐탁치 않는 것으로 생각한다.	3	2	1	0
7. 우리학교의 주변환경은 비교육적 요소가 많아서 교사들을 괴롭히는 경우가 많다.	3	2	1	0
8. 복지후생시설이나 교육조건은 비교적 만족스럽다.	3	2	1	0
9. 학교의 교육시설은 다른 학교에 비해 비교적 좋은 편이다.	3	2	1	0
10. 현재의 표창 대상자 선정방법이 공정하게 이루어 진다.	3	2	1	0

문 항 내 용	항 상	대 체 로	별 로	전 혀
11. 내가 맡고있는 양과 책임(학력, 경력, 지위 등을 포함해서)에 그와 상응되는 보수를 받는다고 생각한다.	3	2	1	0
12. 현재의 승진 및 승급제도는 경력과 능력에 의해 공정하게 이루어진다고 생각한다.	3	2	1	0
13. 나는 각종 강습이나 연수의 기회가 돌아왔을때 가급적 피하려고 한다.	3	2	1	0
14. 나는 상위자격이나 학위를 갖추기 위해 현재 열심히 노력하고 있다.	3	2	1	0
15. 나는 새교육과정 연수에 자진하여 참여하고 있으며, 스스로 열심히 공부하고 있다.	3	2	1	0
16. 우리학교에서는 자체계획에 의하여 우호적이고 발전적인 장학지도를 실시하고 있다.	3	2	1	0
17. 우리학교의 근무평정, 학년배정, 업무분담 등의 인사행정은 객관성이 있고 합리적이다.	3	2	1	0
18. 우리학교에서는 교사들의 수업을 돕기위하여 적절한 행정지원을 하고 있다.	3	2	1	0
19. 나는 가르치는 일이 나의 적성에 맞고 교직에 보람과 긍지를 갖고 있다.	3	2	1	0
20. 교사라는 직업은 화려하지 않지만 사회적으로 인정을 받는 직업이다.	3	2	1	0
21. 나에겐 창의력을 발휘할 수 있는 기회가 주어지고 있으며, 내가 하고 있는 일에 흥미를 느낀다.	3	2	1	0

ABSTRACT

A Study on the Effect of School Organization Health on Teacher's Job Satisfaction

Lee, Young-soo
Major in Educational Administration
Graduate School of Public
Administration
Hansung University

The chief purpose of this study is to clarify the relationship between the school organization health and the teacher's job satisfaction, grasp its actual condition and elucidate what correlation there is between them. Accordingly, this study provided for the theoretical basis by making a prior study of its relevant literature, and then established the problems as to how the extent of perception of the teachers on the school organization health and job satisfaction varies, depending upon their background variables.

For the purpose of obtaining the solutions to these problems of study, the following hypotheses were established.

<Hypothesis I> There would be a significant difference in the perceptive extent of the teachers on the lower variable of the school organization health according to their background variables.

<Hypothesis II> There would be a statistically significant difference

in the perceptive degree of the teachers on the lower variable of their job satisfaction according to their background variables.

<Hypothesis III> There would be a statistically significant difference between the lower variables of the school organization health perceived by the teachers and the lower variables of their job satisfaction.

As for the statistical method used to test the above hypotheses, the T-test was conducted to inquire into the inter-group difference, and pearson's product-moment correlation was applied to look into the correlation between the lower variable of the school organization health and the lower variable of the teacher's job satisfaction.

As a result, Hypothesis I and Hypothesis II turned out to be positive except a small portion of them, and Hypothesis proved to be partially positive.