



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

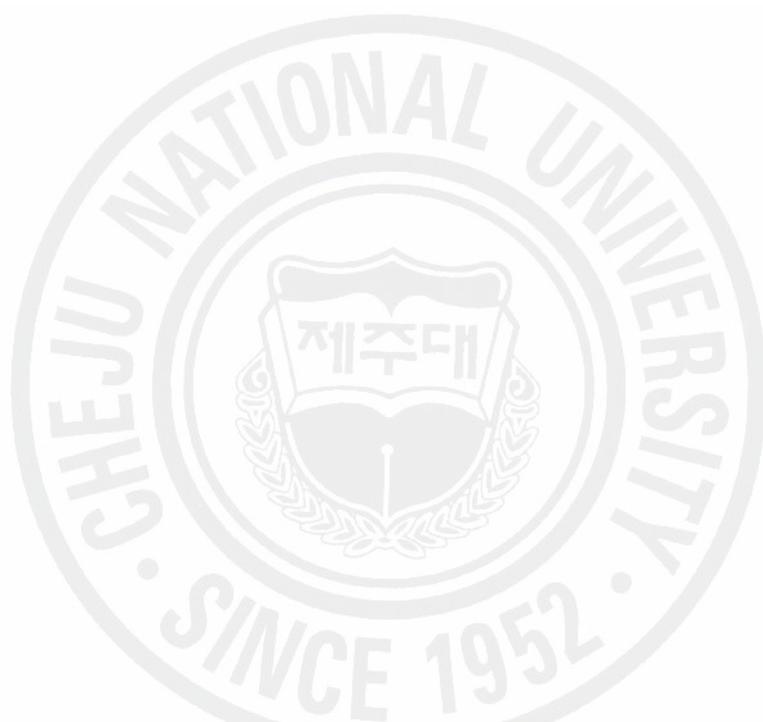
저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

고등학교 교사의 담임직무 인식이  
직무만족에 미치는 영향



제주대학교 교육대학원

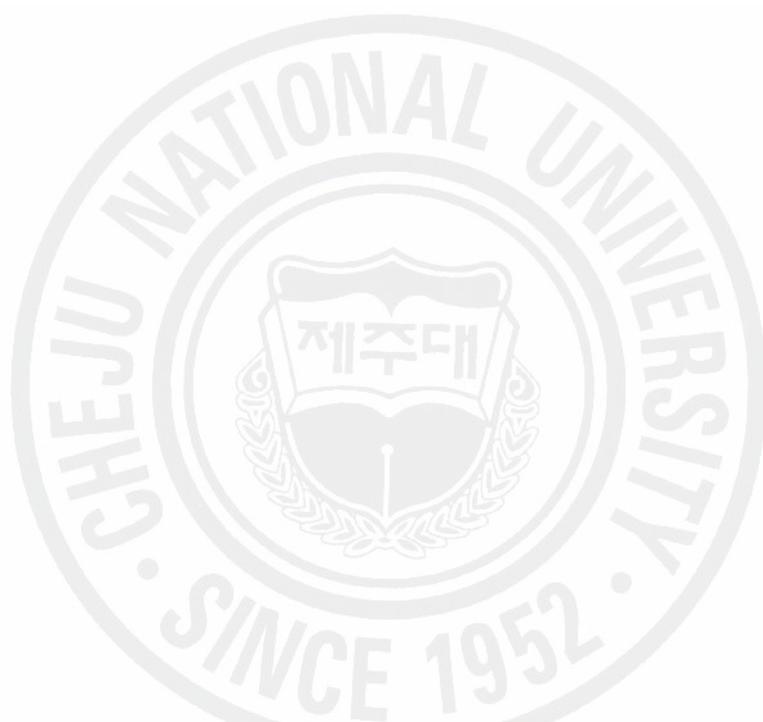
교육 행정 전공

박 형 우

2007년 8월

석사학위논문

고등학교 교사의 담임직무 인식이  
직무만족에 미치는 영향



제주대학교 교육대학원

교육 행정 전공

박 형 우

2007년 8월

# 고등학교 교사의 담임직무 인식이 직무만족에 미치는 영향

지도교수 박정환

박형우

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함.

2007년 8월

박형우의 교육학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장 박종필 인

위 원 박정환 인

위 원 김성봉 인

제주대학교 교육대학원

2007년 8월

## <국문초록>

### 고등학교 교사의 담임직무 인식이 직무만족에 미치는 영향

박 형 우

제주대학교 교육대학원 교육행정전공

지도교수 박 정 환

학교는 자기 주도적 학습 능력신장과 개인의 행복 및 삶의 질을 제고하는 미래 지향적 교육이라는 새로운 학력관으로 점차 변화해 가고 있다. 이러한 흐름 속에서 교사 개인 또한 승진이나 건강을 위한 여가시간 등 삶의 질적 향상 욕구와 기대로 인해 학교 잡무에 대한 갈등이 항시 내재하고 있다. 특히 학급경영을 책임지는 담임교사는 그 역할이 매우 중요함에도 불구하고 과중한 업무부담으로 점차 담임직무 기피현상이 나타나고 있다. 이에 본 연구는 담임직무에 대한 교사들의 인식과 내재된 갈등요인을 체계적으로 밝히고자 하였다. 이를 위한 연구문제로 교사의 담임직무 인식에 따른 직무만족 수준은 어떠한지? 교사의 개인특성에 따른 직무만족 수준은 어떠한지? 교사의 개인특성별 담임직무 인식이 직무만족에 미치는 영향은 어떠한지?로 정하였다. 연구대상은 제주시내 12개 고등학교 교사 350명에게 질문지를 배부하였고, 회수된 325부의 자료를 F검증과 Scheffe 검사, t-test,  $\chi^2$ 검증으로 분석하였다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 교사의 담임직무 인식에 따른 직무만족 수준에서 10년 미만 교육경력 교사, 담임직무 선호 교사, 적극적인 인성 및 생활지도를 하는 교사의 직무만족도가 가장 높게 나타났다. 또한 성직·전문직 교직관을 가진 교사가 노동직 교직관을 가진 교사보다 직무만족을 더 경험하고 있다. 즉, 직무에 대한 긍정적인 인식은 직무의 만족과 동기를 주고 있다. 그러나 높은 존경도를 특징으로 하는 교직에 대한 교사나 사회의 인식은 과거와 비교하면 많이 변화되어 노동직 교직관이 성직 교직관이라는 견해보다 우위를 점하고 있다. 교육노동자란 말의 등장도 교직이 고도의 전문지식을 필요로 한다는 점 이외에는 다른 직업과 큰 차이가 없다는 인식을 반영하고 있는 것이다. 따라서 교직에 대한 높은 존경도와 신뢰의 회복 및 교사의 긍정적 담임직무 인식전환을 위한 방안이 마련되어야 할 것으로 나타났다.

둘째, 교사의 개인특성에 따른 직무만족 수준은 대다수 직무변인에서 사립학교 교사, 전문계 교사 및 담임을 선호하는 교사의 만족도가 높게 나타났다. 단, 성취감에 따른 직무만족도는 도시소재 교사, 일반계 교사가 높고, 사회적 인정, 보수, 발전성에 따른 직무만족도는 여교사의 만족도가 높다. 창의성에 따른 직무만족도는 남교사가 높고 다양성, 보수, 보상에서는 부장교사가 높았다. 관리자와의 인간관계에 대한 직무만족도는 농촌소재 학교 및 비담임 교사의 만족도가 높게 나타났다. 즉, 담임직무를 수행하는데 근무환경이나 직무여건이 직무만족 수준을 결정하므로 공립, 도시소재, 일반계 학교의 근무환경 개선 및 남교사, 평교사의 직무여건 개선이 필요한 것으로 나타났다.

셋째, 교사의 개인특성별 담임직무 인식이 직무만족에 미치는 영향에 대한 실태는 개인특성별로 대부분의 교사가 안식년제 도입 및 야간 시간외 수당의 현실화를 담임직무 동기유발 방안으로 제시하고, 특히 농촌소재 학교 교사는 담임에게 가산점을 부여하는 방안을 제시하고 있다. 담임선호 경향은 일반계, 남학교, 10년 미만의 교육경력 교사, 평교사, 현직 담임교사에서 많이 나타났고, 사립, 일반계, 남학교, 남교사, 평교사, 10년 미만 교육경력교사, 도시소재 학교 교사가 방과 후 늦게까지 학교에서 근무하는 것으로 나타났다. 담임직무 부담은 공립, 전문계, 여학교, 여교사, 담임교사, 농촌소재 교사에서 많이 있는 것으로 나타났다. 담임직무 부담이유는 대부분 개인 여가시간 활용의 제한, 일탈된 학생의 생활지도 및 상담 때문으로 나타났다. 담임직무의 가장 큰 보람은 적극적인 인성 및 생활지도로 학생의 변화된 모습을 보았을 때이며, 담임직무 동기는 학교장의 일방적 통보나 어쩔 수 없이 떠맡는 관행에 의해 경력, 나이순으로 10년 미만의 초임교사가 우선 담임에 배정되는 것으로 나타났다. 한편 교육경력이 많은 교사는 학생 및 학부모들의 호응도가 낮아 담임직무를 맡지 않는 것으로 나타났다. 이상에서 교사의 심리적 갈등을 해소하고 담임직무의 생산성 향상과 동기를 유발하기 위해서는 담임보직 문화의 개선과 담임직무에 대한 경제적 배려 외에 높은 존경도나 신뢰의 회복을 위한 사회적 합의가 필요하다. 또한 근무환경의 개선, 부담임 체제의 적극적 활용, 담임직무 선호 풍토 조성 및 공립·일반계 고등학교에 대한 과감한 투자, 경력이 많은 교사의 담임직무 수행과 우대방안으로 교단의 변화를 주는 일련의 정책적 합의가 요구된다. 그럼으로써 적극적인 담임직무의 수행 및 바람직한 교육현장의 활로를 찾고 중등교육의 질적 변화를 기대할 수 있다.

# 목 차

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| I. 서론                             | 1  |
| 1. 연구의 필요성 및 목적                   | 1  |
| 2. 연구의 문제                         | 2  |
| 3. 용어의 정의                         | 3  |
| II. 이론적 배경                        | 4  |
| 1. 담임교사의 역할과 직무                   | 4  |
| 2. 직무만족의 개념과 동기이론                 | 6  |
| 3. 선행연구의 고찰                       | 18 |
| III. 연구 방법                        | 21 |
| 1. 연구대상                           | 21 |
| 2. 연구도구                           | 22 |
| 3. 자료처리                           | 23 |
| 4. 연구모형                           | 24 |
| IV. 연구의 결과 및 해석                   | 25 |
| 1. 교사의 담임직무 인식에 따른 직무만족           | 25 |
| 2. 교사의 개인특성에 따른 직무만족              | 49 |
| 3. 교사의 개인특성별 담임직무 인식과 직무만족        | 66 |
| V. 요약 및 결론                        | 86 |
| 1. 요약                             | 86 |
| 2. 결론                             | 88 |
| 3. 제언                             | 89 |
| <input type="checkbox"/> 참고문헌     | 91 |
| <input type="checkbox"/> Abstract | 95 |
| <input type="checkbox"/> 부록       | 98 |

## 표 목 차

|  |    |
|--|----|
| <표 II-1> 동기부여의 내용이론(Content theory) .....      | 7  |
| <표 II-2> 동기부여의 과정이론(Process Theory) .....      | 7  |
| <표 II-3> Maslow의 욕구 5단계와 경력발달 단계 .....         | 8  |
| <표 II-4> 교육조직에서 기대이론의 연구결과 .....               | 13 |
| <표 III-1> 회수 질문지 빈도 분석 .....                   | 21 |
| <표 III-2> 교사의 담임직무 인식에 관한 하위 변인별 문항구성 .....    | 22 |
| <표 III-3> 교사의 직무만족에 관한 하위 변인별 문항 구성 .....      | 23 |
| <표 IV-1> 교사의 교직원 유형별 직무만족 분석(1) .....          | 26 |
| <표 IV-2> 교사의 교직원 유형별 직무만족 분석(2) .....          | 29 |
| <표 IV-3> 교사의 담임직무 선호 유무에 따른 직무만족 분석(1) .....   | 32 |
| <표 IV-4> 교사의 담임직무 선호 유무에 따른 직무만족 분석(2) .....   | 33 |
| <표 IV-5> 담임직무 부담정도에 따른 직무만족 분석(1) .....        | 34 |
| <표 IV-6> 담임직무 부담정도에 따른 직무만족 분석(2) .....        | 35 |
| <표 IV-7> 담임직무 부담정도에 따른 직무만족 분석(3) .....        | 38 |
| <표 IV-8> 담임교사의 출·퇴근 시간별 직무만족 분석(1) .....       | 41 |
| <표 IV-9> 담임교사의 출·퇴근 시간별 직무만족 분석(2) .....       | 42 |
| <표 IV-10> 담임교사의 보람 유형별 직무만족 분석(1) .....        | 43 |
| <표 IV-11> 담임교사의 보람 유형별 직무만족 분석(2) .....        | 44 |
| <표 IV-12> 담임직무의 부담이유에 따른 직무만족 분석 .....         | 45 |
| <표 IV-13> 담임직무 동기 유형별 직무만족 분석 .....            | 46 |
| <표 IV-14> 담임직무의 동기유발 제시방안 유형별 직무만족 분석(1) ..... | 48 |
| <표 IV-15> 담임직무의 동기유발 제시방안 유형별 직무만족 분석(2) ..... | 49 |
| <표 IV-16> 학교 설립유형별 교사의 직무만족 분석 .....           | 50 |
| <표 IV-17> 학교 계열별 교사의 직무만족 분석(1) .....          | 51 |
| <표 IV-18> 학교 계열별 교사의 직무만족 분석(2) .....          | 52 |
| <표 IV-19> 교사의 성별 직무만족 분석(1) .....              | 52 |

|   |    |
|---|----|
| <표 IV-20> 교사의 성별 직무만족 분석(2) .....             | 53 |
| <표 IV-21> 교사의 직위별 직무만족 분석 .....               | 54 |
| <표 IV-22> 교사의 직무별 직무만족 분석(1) .....            | 55 |
| <표 IV-23> 교사의 직무별 직무만족 분석(2) .....            | 56 |
| <표 IV-24> 교사의 학교소재지별 직무만족 분석 .....            | 56 |
| <표 IV-25> 교사의 교육경력별 직무만족 분석(1) .....          | 57 |
| <표 IV-26> 교사의 교육경력별 직무만족 분석(2) .....          | 61 |
| <표 IV-27> 학교 학생 구성 유형별 직무만족 분석 .....          | 64 |
| <표 IV-28> 학교 설립별 고등학교 교사의 교직원 분석 .....        | 66 |
| <표 IV-29> 학교 계열별 고등학교 교사의 교직원 분석 .....        | 67 |
| <표 IV-30> 교사의 성별 고등학교 교사의 교직원 분석 .....        | 67 |
| <표 IV-31> 교사의 직무별 고등학교 교사의 교직원 분석 .....       | 68 |
| <표 IV-32> 교사의 교육경력별 고등학교 교사의 교직원 분석 .....     | 68 |
| <표 IV-33> 교사의 근무학교 소재지별 고등학교 교사의 교직원 분석 ..... | 69 |
| <표 IV-34> 학교 계열별 교사의 담임직무 선호 유무의 분석 .....     | 69 |
| <표 IV-35> 학교의 학생구성별 교사의 담임직무 선호 유무의 분석 .....  | 70 |
| <표 IV-36> 교사 직위에 따른 담임직무 선호 유무의 분석 .....      | 70 |
| <표 IV-37> 교사 직무에 따른 담임직무 선호 유무의 분석 .....      | 71 |
| <표 IV-38> 교사의 교육경력별 담임직무 선호 유무의 분석 .....      | 71 |
| <표 IV-39> 학교의 설립별 교사의 출·퇴근시간 분석 .....         | 72 |
| <표 IV-40> 학교의 계열별 교사의 출·퇴근시간 분석 .....         | 72 |
| <표 IV-41> 학교 학생구성별 교사의 출·퇴근시간 분석 .....        | 73 |
| <표 IV-42> 교사의 성별 출·퇴근시간 분석 .....              | 73 |
| <표 IV-43> 교사의 직위별 출·퇴근시간 분석 .....             | 74 |
| <표 IV-44> 교사의 직무별 출·퇴근시간 분석 .....             | 74 |
| <표 IV-45> 교사의 교육경력별 출·퇴근시간의 분석 .....          | 75 |
| <표 IV-46> 교사의 근무학교 소재지별 출·퇴근시간의 분석 .....      | 75 |
| <표 IV-47> 학교설립별 교사의 담임직무 부담정도의 분석 .....       | 76 |
| <표 IV-48> 학교 계열별 교사의 담임직무 부담정도의 분석 .....      | 76 |

|  |    |
|--|----|
| <표 IV-49> 학교 학생구성별 교사의 담임직무 부담정도의 분석 .....   | 77 |
| <표 IV-50> 교사의 성별 담임직무 부담정도의 분석 .....         | 77 |
| <표 IV-51> 교사 직위별 담임직무 부담정도의 분석 .....         | 78 |
| <표 IV-52> 교사의 직무별 담임직무 부담정도의 분석 .....        | 78 |
| <표 IV-53> 교육경력별 고등학교 교사의 담임직무 부담의 분석 .....   | 79 |
| <표 IV-54> 교사의 근무학교 소재지별 담임직무 부담정도의 분석 .....  | 79 |
| <표 IV-55> 학교의 계열별 교사의 담임직무 부담이유 분석 .....     | 80 |
| <표 IV-56> 학교 학생구성별 교사의 담임직무 부담이유 분석 .....    | 81 |
| <표 IV-57> 교사의 성별 담임직무 부담이유 분석 .....          | 81 |
| <표 IV-58> 교사의 근무학교 소재지별 담임직무 부담이유 분석 .....   | 82 |
| <표 IV-59> 학교 설립별 교사의 담임직무 동기 분석 .....        | 82 |
| <표 IV-60> 학교 계열별 교사의 담임직무 동기 분석 .....        | 83 |
| <표 IV-61> 학교 학생구성별 교사의 담임직무 동기 분석 .....      | 84 |
| <표 IV-62> 학교설립별 담임직무 동기유발 제시 방안 분석 .....     | 84 |
| <표 IV-63> 근무학교 소재지별 담임직무 동기유발 제시 방안 분석 ..... | 85 |

## 그림 목 차

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| [그림 Ⅱ-1] Alderfer의 ERG이론 .....     | 10 |
| [그림 Ⅱ-2] Vroom의 기대이론 .....         | 12 |
| [그림 Ⅱ-3] Porter-Lawler의 기대이론 ..... | 16 |
| [그림 Ⅱ-4] 목표설정이론의 체계 .....          | 17 |
| [그림 Ⅲ-1] 연구모형 .....                | 24 |



# I. 서 론

“자식같은 아이들과 고3처럼 살아요” 고3 전문 제주○○여고 강○○ 선생님 26년 교사 생활 가운데 고3 담임만 19년, 6시 30분 출근·밤 11시 퇴근…교감 꿈 진작 접어, “일부 젊은 선생님들이 부담이 적은 중학교나 실업계 고교에 집중하는 경향이 안타깝다”고 했다. 강교사는 고3 담임만 주로 하느라 연구 활동과 낙도근무 등 교감 승진에 필요한 요건을 갖추지 못해 교감 꿈은 진작 접었다고 한다(한겨레신문, 2007년. 2월 2일자).

## 1. 연구의 필요성 및 목적

학교교육을 담당하는 교사와 관련하여 교육의 질이 교사의 질을 능가할 수 없다고 자주 회자되는 것은 교육의 성패나 교육의 질이 교사의 자질과 사명의식을 넘어설 수 없다(이완섭, 1999)는 말로 해석할 수 있다. 즉, 교사에 부과된 역할 수행이 제대로 되지 않거나 의욕이 결여된 상태에서의 교육활동은 학교교육의 성과와 질의 정도와 관련하여 매우 심각한 문제를 야기할 수도 있는 것이다. 이러한 교사의 역할을 수행하는 가장 기본적이고 핵심적인 단위는 학급(정우현, 1988)으로 학급의 경영을 책임지고 있는 담임교사는 교실에서 학생들을 매일 접하면서 교육활동을 전개한다. 그런 점에서 담임의 역할은 별도의 중요한 의미를 갖는다(고효실, 2006).

담임교사의 역할은 대개 학급경영, 학습지도, 생활지도, 특별활동지도, 가정과의 유대 및 진학상담이 주를 이루며 다양한 업무수행과 근무여건이 어렵기 때문에 최근 학교 현장에서는 교사들 간의 담임 기피 현상이 증가하고 있다. 이와 같은 현상은 학교 조직 내에서 담임교사가 학급 일 이외에 다양한 업무를 수행해야 하기 때문에 시간적으로 뿐만 아니라 경제적으로 많은 처우를 받고 있지 못하기 때문에 나타나는 것으로 해석된다(강희정, 2002). 이는 제주특별자치도의 경우에도 마찬가지이다. 위의 인용문에서도 알 수 있듯이 근간의 제주시내의 일반계 고등학교를 중심으로 한 학급 담임교사들의 업무

부담은 계속 증가추세에 있다. 일반계 고등학교 담임의 업무는 학급학생의 상급학교 진학을 위한 체제로 일원화 되어 있고 전문계 고등학교까지도 예외 없이 거의 모두 대학 진학을 준비하고 있다. 새벽부터 오후 늦은 시간까지 진학상담, 교수활동, 생활지도, 야간학습지도 등이 담임직무의 부담으로 작용하는 것은 필연적이다. 그래서 현재의 열악한 근무여건을 피해 시내의 일반계 고등학교의 근무보다는 시 외곽지의 근무나 중학교 혹은 전문계 고등학교로의 전출을 선호하는 등의 일련의 현상은 이와 무관하지 않다. 더구나 2008년 이후 예정된 주 5일 근무제 전면 시행을 앞두고, 학교조직의 변화와 함께 교사 개인의 삶의 질을 높이고자 하는 욕구는 담임직무 인식 구조를 점차 변화시키고 있다. 즉, 교사 역시 자기연찬이나 여가 활용을 위한 자기만의 시간 할애에 대한 욕구로 갈등을 느끼는 시점에 와 있는 것이다.

일반조직에서 조직구성원의 직무만족이 그 조직의 생산성 향상에 큰 영향을 미치는 것처럼 학교조직에서도 교사의 직무만족은 교육목표 달성에 큰 영향을 미친다(한승희, 1993). 그러나 한편으로 조직 내의 직무에 대한 불만과 만족은 서로 별개의 것으로 Herzberg는 동기·위생이론에서 불만족의 반대개념은 만족이 아니라 불만족이 없는 것이고, 만족의 반대개념은 불만족이 아니라 만족이 없는 것이라고 하였다. 그러므로 학교조직에서의 교사의 근무여건 개선이나 수당인상 등 단기적인 위생요인의 해결로는 교직상의 불만을 줄일 수 있을지는 모르나 교육을 위한 교사의 능동적이면서 적극적인 동기를 부여하기는 어려운 것이다. 즉, 불만요인의 제거는 불만을 방지하는 데 기여할 뿐이지만, 만족요인의 개선은 직무수행의 동기를 유발하기 때문이다.

따라서 본 연구는 담임직무에 대한 교사들의 인식 속에서 갈등요인들을 추출하여 그 문제점을 파악하고자 한다. 그럼으로써 담임교사의 직무만족 향상방안을 마련하여 동기를 유발하고, 보다 적극적이며 능동적인 담임직무의 수행을 위한 바람직한 교육현장의 활로를 찾는 시사점과 자료를 제공하려는데 본 연구의 목적이 있다.

## 2. 연구의 문제

연구 목적을 달성하기 위해 다음과 같이 연구의 문제를 설정하였다.

첫째, 교사의 담임직무 인식에 따른 직무만족 수준은 어떠한가?

둘째, 교사의 개인특성에 따른 직무만족 수준은 어떠한가?

셋째, 교사의 개인특성별 담임직무 인식이 직무만족에 미치는 영향은 어떠한가?

### 3. 용어의 정의

#### 가. 담임직무 인식

교사가 파악하고 있는 담임직무와 관련한 인식의 정도나 수준을 나타내는 것으로 본 연구에서는 담임직무 인식의 변인으로 교사가 가지는 교직원 유형, 담임직무 선호 유무, 출·퇴근 시간, 담임직무 부담정도, 담임직무 부담이유, 담임직무 중 가장 보람된 일, 담임직무를 맡게 된 동기, 담임직무 동기유발의 도움 방안 등이 있다.

#### 나. 본질적 직무만족(Intrinsic satisfaction) 변인

직무만족을 측정하기 위한 변인으로 교사의 직무만족에 관한 인간 내적인 상황을 고려하여 분류한 직무만족 변인이다. 본질적 직무만족의 하위변인은 활동성, 책임감, 다양성, 사회적 인정, 도덕적 가치, 안정성, 사회봉사, 교사의 권위, 능력발휘, 독립성, 창의성, 성취감 등이 있다.

#### 다. 비본질적 직무만족(extrinsic satisfaction) 변인

직무만족을 측정하기 위한 변인으로 교사의 직무 환경 등의 인간 외적상황을 고려하여 분류한 직무만족 변인이다. 비본질적 직무만족 하위변인은 감독자와의 인간관계, 감독자의 능력, 행정방법, 보수, 발전성, 근무여건, 동료관계, 보상 등이 있다.

## II. 이론적 배경

### 1. 담임교사의 역할과 직무

#### 가. 담임교사의 역할

역할이란 어떤 사회적 단위에서 그 집단 구성원에게 기대되는 일련의 행동 양식으로(황규대 외, 2003) 사회의 어떤 지위에 있는 사람에게 사회 구성원으로부터 공통적으로 기대되는 행동 유형을 말한다(정우현, 1983). 교사에 대한 역할 기대는 학급담임, 교과담임, 상담교사 등으로 담당업무에 따라 다르게 나타난다. 역할담당자의 자기 역할에 대한 인식을 역할과지라고 한다면 조직에서 어떤 사람이 스스로의 위치에서 ‘내 역할은 이렇게 하는 것이다.’ 라고 생각하는 것이 역할과지이다. 이윤식(2007)은 교사의 역할과지와 외부의 역할기대 사이에 차이가 커지는 경우에는 역할갈등이 조성된다고 하였다. 이러한 역할과지 즉 담임으로서의 직무인식의 결과는 담임교사의 직무만족에 영향을 주게 마련이다.

고등학교 교사의 역할에 대하여 오승모(2000)는 『고등학교 교사의 역할기대와 실제 역할 수행간의 인식차이에 관한 연구』에서 고등학교 교사의 역할을 학급경영, 학습지도, 생활지도, 특별활동 지도, 행정업무, 학부형과의 관계로 영역을 나누어 교사의 역할을 설명하고 있다. 여기에는 담임교사의 역할이 거의 모두라고 할 정도로 교사의 역할과 많이 중첩되어 있다. 실례로 고희실(2006)은 『담임교사 역할에 대한 중학생의 기대와 지각에 관한 연구』에서 학급 담임교사의 역할을 학급경영, 생활지도, 학습지도, 특별활동 지도, 가정과의 유대의 다섯 가지 영역으로 나누어 설명하고 있다. 또한 경기도 교육정보연구원(1999)에서 발간된 『새 학교문화 창조를 위한 학급담임교사 직무의 실제』에서는 담임교사의 역할을 담임교사의 임무와 사무, 공적장부의 관리, 하루의 일과업무 등으로 나누어 설명하고 있다.

담임교사가 맡고 있는 업무는 매우 다양하다. 학급운영을 위해 매일의 조회, 종례지도, 가정환경 파악과 가정과의 연계 지도가 있다. 그리고 학교 행정을 위한 업무 외에도 교육평가 및 집계, 전산 입력 등이 있다. 또한 학급관리를 위해 환경미화 및

청소지도, 교실 비품 관리 및 지도 등이 있다. 특히 상담을 통한 인성 및 진로지도는 학생과 학부모 모두가 관심을 갖고 있어 담임교사의 끊임없는 노력과 연구를 필요로 한다. 위의 거의 모든 사항은 담임교사에 의해 성적, 생활기록부 등 학급이나 학교의 공식 기록으로 남겨지며 교육행정정보시스템(NEIS)에 의해 관리되고 있다. 과거 몇 년 전과 비교하여 교육행정정보시스템(NEIS)에 의해 학교의 업무는 체계적이고 통합적으로 관리되어 담임업무의 부담 역시 많이 줄어들었다고 생각 할 수도 있다. 그러나 모든 자료를 전산 입력해야 하는 담임교사의 업무는 오히려 하나 더 추가되었다고 보는 것이 옳다. 이렇듯 담임교사는 다양화된 많은 양의 업무를 수행해야 한다.

이상에서 담임교사의 역할은 개인의 교직관, 학교환경, 교육과정, 행정절차 등에 의해 달라질 수는 있지만 학급학생을 위한다는 원칙에는 변함이 없다. 그리고 최근의 경향을 반영하여 이윤식(2007)은 네트워크를 이용한 학급업무처리와 홈페이지 등 사이버 공간에서의 학생과 학부모와의 기대에 부응하는 담임교사의 역할도 추가로 필요하다고 보고 있다.

#### 나. 담임교사의 직무

담임교사의 업무가 주로 사무적인 것으로 결과를 즉시 확인할 수 있으며 역할 수행을 위한 부수적인 것이라면 담임교사의 직무는 지향해야 할 목적성과 방향성을 가진 책무라 할 수 있다. 따라서 직무수행의 과정은 연속적이며 지속적이고 결과를 확인하기 까지는 긴 시간을 요한다.

담임직무는 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 학생, 학부모 등 교육수요자의 요구와 기대에 부응해야 한다. 둘째, 학생의 적성과 개성을 존중하고 학급구성원 상호간의 협동 생활을 지도하여 전인적 성장을 도모해야 한다. 셋째, 학생의 기초학습능력과 특기를 신장시켜 성취목표를 달성하도록 해야 한다. 다섯째, 학급의 학습 환경 조성 과 아울러 능동적인 학급운영을 통해 학생들이 민주시민으로 성장 할 수 있는 자질을 함양시켜 주어야 한다.

이상에서 학급담임교사는 학급경영 목표를 설정하여 학생의 실태를 파악하고, 교실 환경을 경영목표에 맞게 조성하며, 학부모와 연계한 학생의 진로 및 인격형성에 기여 할 수 있는 효율적인 학급을 만들어야 할 책무가 있다.

## 2. 직무만족의 개념과 동기이론

### 가. 직무만족의 개념

직무만족에 대하여서는 학자마다 다양한 표현으로 정의를 내리고 있다. Porter와 Lawler(1968)같은 학자들의 경우는 직무만족을 "실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도"라고 정의하고, 실제의 보상이 정당하다고 인지되는 수준에 미달하면 할수록 주어진 상황에 대한 불만족은 더 커진다고 한다. 또한 Locke(1976)는 "개인이 자신의 직무와 직무경험을 통하여 즐거움을 얻은 유쾌한 감정 상태를 직무만족이라고 한다."고 정의하였다. Alderfer(1972)는 직무만족을 "한 개인이 직무에 대하여 가지는 일련의 태도이며 직무 또는 직무수행 결과로 충족되어지는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태"라고 정의하였다. Locke(1976)는 "자신의 직무 또는 직무경험을 평가한 결과에서 나오는 즐겁고 긍정적인 정서적 상태"라고 하였으며 국내의 경우 교사의 직무만족을 김은숙(1996)은 직무만족도란 교사들이 직무를 수행해 가는 과정에서 주어진 직무가 개인의 자아를 충족시켜 주는 정도 혹은 척도라고 말했다.

즉, 자아실현의 기회가 풍부하여 창조성을 충분히 발휘할 수 있는 경우는 직무만족도가 높다고 말한다. 이러한 측면에서 직무만족이란 개인이 직무에 대해 호의적으로 느끼는 감정적 상태, 긍정적 정신상태의 평가이며 개인적 반응으로 보고 있다. 김선종(1991)은 "개개의 교사가 교직에 대하여 가지는 일종의 태도로서, 이는 교원이 책임을 지고 담당하는 직무와 그 직무를 수행하는데 필요한 여건을 평가함으로써 얻어지는 유쾌한 정서적 상태다."라고 정의하고 있다.

이상에서 보았듯이 직무만족이란 개인이 직무에 대해 호의적으로 느끼는 감정으로 창조성을 충분히 발휘하면서 성취감이나 자아실현을 통해 얻어지는 유쾌한 정서적 상태이다.

### 나. 직무만족에 관한 동기이론

직무만족을 느끼는 조직 구성원은 행복감을 느끼며 효율적이며 창조적으로 조직에 헌신하고자 한다(이완섭, 1999). 그러므로 교사 개인의 욕구충족에 의한 직무만족은 조직의 생산성의 향상과 조직의 발전에 기여한다. 동기요인의 결여가 극도의 불만족을 초래하지는 않는다. 다만 조직 구성원이 조직을 위해 열심히 일하게 하는 동기를

자극하지 않을 뿐이다(남정걸, 1983). 따라서 직무만족에 영향을 주는 동기부여의 이론들을 살펴보고 본 연구에 도움이 될 수 있는 시사점을 찾는 것은 의미가 있다.

일반적으로 직무만족 향상을 위한 동기이론은 크게 두 가지로 내용이론과 과정이론으로 분류할 수 있다. 내용이론은 동기를 유발하는 요인의 내용을 설명하며 과정이론은 동기유발의 과정을 설명하고 있다. 다음의 <표 II-1>과 <표 II-2>는 동기부여의 내용이론과 과정이론을 도표로 정리한 것이다.

<표 II-1> 동기부여의 내용이론

| 학 자              | 이 론        |
|------------------|------------|
| Maslow           | 욕구단계 이론    |
| Alderfer         | ERG Theory |
| McClelland       | 성취동기 이론    |
| Herzberg         | 동기·위생 이론   |
| McGregor         | X·Y이론      |
| Schein           | 인간모형       |
| Hackman & Oldham | 직무특성 이론    |
| Likert           | 관리체계 이론    |

<표 II-2> 동기부여의 과정이론

| 학 자             | 이 론                 |
|-----------------|---------------------|
| Vroom           | 기대 이론               |
| Adams           | 공정성 이론              |
| Porter & Lawler | Porter-Lawler Model |
| Locke           | 목표설정 이론             |

내용이론에는 Maslow의 욕구단계이론, Alderfer의 ERG이론, McClelland의 성취동기이론, McGregor의 X·Y이론, Schein의 인간모형, Herzberg의 동기·위생이론, Hackman & Oldham의 직무특성이론, Likert의 관리체계이론 등이 있다.

과정이론으로는 Adams의 공정성이론, Vroom의 기대이론, Locke의 목표설정이론, Porter와 Lawler의 기대이론 등이 있다.

## 1) 내용이론

### (1) Maslow의 욕구단계이론

Maslow는 개인의 행동은 자신의 욕구를 충족하는 과정에서 형성된다고 전제하고,

개인의 공통된 욕구 및 단계적 구조를 이론화하여 개인 욕구와 동기형성의 관계를 개념화 한 이론이다. 아래 <표 II-3>은 Maslow의 욕구 5단계와 경력발달 단계이다.

<표 II-3> Maslow의 욕구 5단계와 경력발달 단계

| 차 원  | 5단계 욕구    | 설 명   |
|--|-----------|---|
| 최고 차원<br>↑<br>만족의 비율은 감소<br>↑<br>■<br>↓<br>만족의 비율은 증가<br>↓<br>가장 기본적인 차원 | 자아실현 욕구   | 자신의 잠재적 역량을 최고로 발휘하여 자신의 일에서 최고가 되고 싶은 욕구로 조직에서는 자율성, 보람있는 직무, 능력 개발, 성취적 행동에 대한 관심으로 나타남.                          |
|  | 존경 욕구     | 명성, 명예 그리고 타인으로부터 인정받고 싶은 욕구로 조직에서는 개인의 신분이나 지위에 대한 관심으로 나타남.   |
|  | 소속(애정) 욕구 | 어디엔가 소속하여 타인들과 사귀고 사랑하고 사랑받고 싶은 욕구로 조직에서는 다른 구성원에게 받아들여지고 집단에 소속되기를 바라는 행동으로 나타남.                                   |
|  | 안전 욕구     | 외부로부터 자신을 보호, 보장받고 싶은 욕구로 신체적, 심리적 위협, 사회적 지위에 대한 위협에서 벗어나고 싶은 욕구이다. 조직에서는 주로 신체적 안전과 안정된 직업, 생계에 대한 보장 등의 욕구로 나타남. |
|  | 생리적 욕구    | 음식, 공기, 물, 섹스, 주거 등과 같이 생존에 필수적인 욕구로 조직의 생리적 욕구는 주로 경제적 보상에 대한 관심에서 나타남.  |

자료 : 김형관 외(역)(2003). 교육행정. 서울: 원미사. p.186. 재구성

Maslow의 욕구 5단계와 경력발달 단계는 인간의 내부의 욕구의 계층구조에는 다섯 가지 차원인 생리적 욕구, 안전욕구, 소속감 및 애정의 욕구, 존경의 욕구, 자아실현의 욕구의 단계가 존재한다는 논리를 세우고 있다. 욕구단계의 작동원리를 개략적으로 설명하면 다음과 같다. ① 개인마다 다섯 가지 욕구가 저차원에서 고차원으로 순서대로 나타나며, 한 단계를 건너뛰어 그 위의 욕구가 나타나는 경우는 없다. ② 욕구의 출현과 소멸은 결핍과 충족의 원리에 의해 이뤄진다. 즉, 순서에 의해 어떤 특정욕구가 결핍되어 있고, 그 욕구가 개인의 의식을 지배한다. ③ 개인의 행동에 동기를 부여하는 것은 결핍이다. ④ 자아실현 욕구는 다른 욕구와는 달리 충족 될수록 욕구의 크기가 커진다.

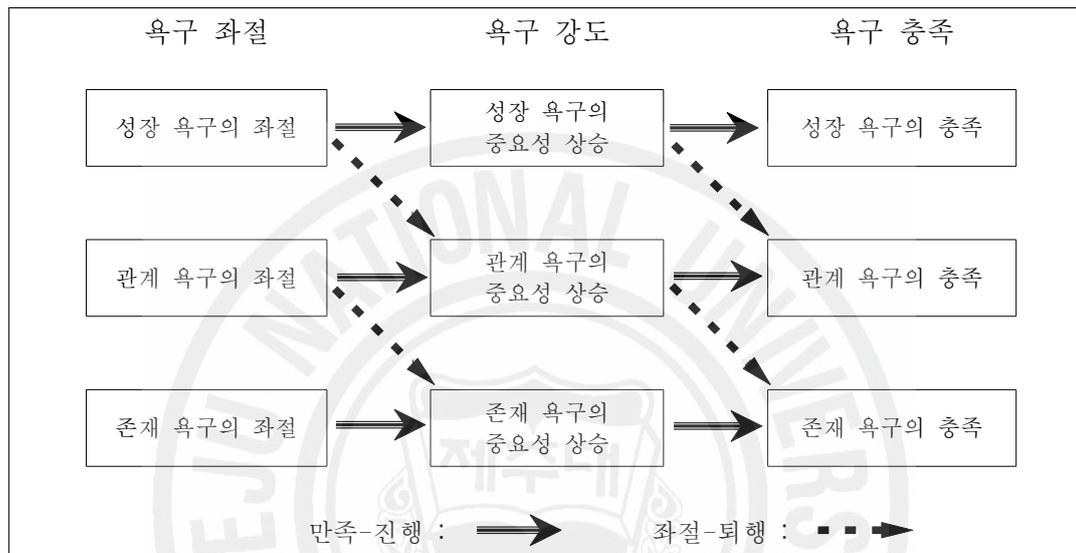
그러나 Maslow의 이론은 다음 몇 가지 측면에서 비판을 받고 있다. 첫째, 실제 연구결과 Maslow가 주장하는 욕구계층 자체가 존재하지 않는다는 주장이 있다. 생리적

욕구 수준 이상에 있어서는 Maslow의 분류를 입증해 줄 만한 근거가 없다. 둘째로 한 욕구의 충족이 다음 단계의 욕구와 행위의 동기로 작용하게끔 항상 해주지는 않는다. 셋째로 한 개인의 욕구는 고정적, 정태적이 아니라 유동적, 동태적인 맥락 속에서 보아야 한다는 것이다. 그러나 이러한 한계를 가진 Maslow의 이론이라 해도 개인의 기본 욕구를 정리하고 욕구간의 차원적 개념을 제공하여 개인의 행동에 대한 동기를 이해하고 문제 해결 방향을 제시해 주는 사고의 틀을 제공하여 개인의 동기부여 행동 연구에 많은 도움을 주었다.

## (2) Alderfer의 ERG이론(ERG Theory)

Alderfer는 Maslow의 5단계 욕구는 실제 조직 생활에 적용하기가 애매모호하다는 점을 비판하며, 조직체 내의 개인의 욕구 동기를 보다 현실적으로 설명하려 하였다. 즉, Alderfer는 개인의 욕구동기를 존재(Existence), 관계(Relation), 성장(Growth)의 세 가지 욕구(ERG)로 구분하여 이론을 정립하였다. 존재욕구는 Maslow의 생리적 욕구나 안전욕구와 같이 인간이 자신의 존재를 확보하는데 필요한 욕구이다. 예를 들어 급여, 육체적 작업에 대한 욕구, 물질적 욕구 등 경제적 보상과 안전한 작업환경 등을 의미한다. 관계욕구는 개인이 주변 사람들과 의미 있는 인간관계를 형성하고 싶은 욕구이다. Maslow의 애정욕구와 존경욕구와 같이 개인 간의 사교와 소속감 그리고 자존심 등을 포함하고 있다. 성장욕구는 Maslow의 존경 욕구와 자아실현 욕구로 개인 능력 개발과 창의성 그리고 성취감 등을 포함한다. Maslow의 이론과 차별화 되는 점은 다음과 같다. ① 욕구의 분류체계가 다섯 가지가 아니라 세 가지로 되어 있어 개념자체가 훨씬 포괄적이다. ② Alderfer의 ERG이론에서는 개인이 세 가지 욕구를 동시에 다 경험할 수 있으며 욕구들과의 계층구조가 Maslow의 욕구계층이론보다 약하다. ③ 욕구출현 방향이 Maslow의 욕구계층이론은 상향 일변도였지만, Alderfer의 ERG이론에서는 상향 및 하향으로 쌍방향이다. 즉, 만족과 진행의 저차원적 욕구에서 고차원적 욕구만을 고집한 Maslow이론에 비해 고차원 욕구가 충족되지 않으면 다시 하위의 저차원적 욕구가 나타나는 좌절과 퇴행을 통해 하위 욕구가 중요한 동기로 작용함을 동시에 설명해 주고 있다. 이는 Maslow의 이론을 많이 보완한 것으로서 현대적 이론이라 할 수 있다. Alderfer의 ERG이론의 작동원리는 다음과 같다. 존재욕구가 충족되지 않으면 존재욕구의 강도는 더 커진다. 배고플 때, 음식냄새는 더욱 더 배를 고프게 만드는 경우가 좋은 예다. 관계욕구가 충족되지 않으면 존재욕구가 동기

를 유발케 한다. 일의 특성상 원만한 대인관계가 차단될 때, 종업원들은 더 높은 보수나 혜택을 요구하는 것이 좋은 예다. 존재욕구가 만족되었을 때, 관계욕구가 지배하게 된다는 것이다. 급여 등 혜택을 많이 받는 사람들이 서로 어울리기를 좋아하는 현상이 여기에 해당된다. 관계욕구나 성장욕구가 충족됨으로써 성장을 위한 욕구가 증가한다. [그림 II-1]은 Alderfer의 ERG이론을 도표화한 것이다.



[그림 II-1] Alderfer의 ERG이론

자료 : 이학중(1991). 조직행동론. 서울: 세경사. p.116

그러나 Alderfer의 ERG이론도 Maslow의 이론처럼 모든 인간이 그들의 주장대로 단계화된 욕구를 가지고 있다고 기대하기 어렵다. 또한 모든 사람들이 단계화된 욕망을 순서에 입각, 동기화 한다고 기대하기 어려운 한계가 있다. 따라서 현실에 이 이론을 적용하기에는 무리가 있다.

### (3) F. Herzberg의 이요인 이론(Dual Factor Theory)

Herzberg의 이요인 이론은 Pittsburgh 지역의 여러 산업체에서 선정한 약 200명의 기술사와 회계사를 대상으로 실시된 욕구충족에 관한 최초의 연구와 이러한 욕구충족이 동기부여에 미치는 효과에 대한 후속적 연구들을 기초로 성립되었다. Maslow의 연구가 이론적으로 탁월한 반면 Herzberg의 연구는 실증적으로 탁월하다. 이는 동기

의 이분법을 재확인한 결과로 심리학적 분류인 내재적 욕구와 외재적 욕구를 조직행위론 측면에서 다시 개칭한 것으로 내재적 욕구는 성취감, 책임감 등 고차적 욕구인 동기요인이며 외재적 욕구는 감독, 작업조건 등 저차적 욕구인 위생요인의 두 가지로 이요인 이론을 설명하고자 하였다. 즉, Herzberg는 개인의 동기를 자극하는 요인을 위생요인과 동기요인의 두 가지로 분류했다.

위생요인이란 개인의 욕구를 충족시키는데 있어서 주로 개인의 불만을 방지해 주는 효과를 가져 오는 것을 말한다. 따라서 이들을 ‘불만족요인’이라고도 하며, 예로서 기업의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 동료와의 관계, 부하와의 관계, 지위, 안전, 책임, 개인생활 등 주로 ‘직무의 환경’과 관련된 요인을 들 수 있다. Herzberg에 의하면, 조직체에서 이들 요인이 갖추어지지 않으면 조직 구성원은 극도로 불만을 느끼며 조직체를 떠나거나 성과에 좋지 않은 영향을 주지만, 그 반면에 이들 요인이 잘 갖추어 진다해도 이들 요인은 조직 구성원이 열심히 일하게 하는 동기를 자극하지는 않는다는 것이다. 위생요인은 주로 개인의 생리적 욕구, 안전욕구 그리고 애정욕구 등인데 개인의 직무환경과 관련된 직무 외재적 성격을 가지고 있는 것이 특징이다.

동기요인이란 직무에 대한 만족을 결정짓는데 영향을 미치는 요인으로 직무내용과 관련되어 직무에 대한 만족을 결정짓는다는 의미에서 ‘만족요인’이라고도 한다. 예로서 성취감, 인정, 책임감, 자아실현 욕구, 성장과 발전, 직무 그 자체를 들 수 있다.

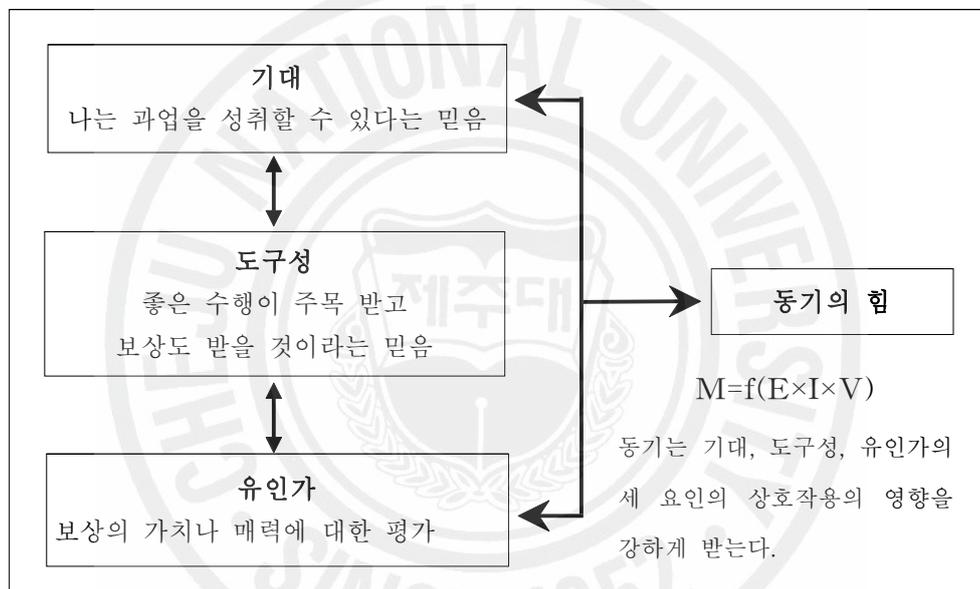
동기요인은 직무 내재적 성격을 가지고 있으며 만족의 반대는 불만이 아니라 만족이 없는 것이며, 불만의 반대는 만족이 아니라 불만이 없는 것이다. 전통적인 경영관에서의 직무만족의 반대는 직무 불만족이다. 그래서 불만족의 원인을 제거하면 직무에 대한 동기가 유발되고 직무만족이 확산되리라 믿었다. 그러나 남정걸(1983)은 만족의 반대는 만족이 없는 상태이며, 불만족 요인의 제거란 만족의 상태로 돌리는 것이 아니라 단지 종업원의 불만을 감소시키거나 달래어 진정시킬 뿐으로 불만족을 감소시켜 종업원의 동기유발이나 직무만족을 기대할 수는 없다고 하였다. 한편, 동기요인에서도 동기요인의 기여가 극도의 불만족을 초래하지는 않는다. 다만 조직 구성원이 열심히 일하게 하는 동기를 자극하지 않을 뿐이다.

## 2) 과정이론

### (1) Vroom의 기대이론

무엇이 사람들을 일하도록 동기화 시켜주는가에 대해서 가장 타당하고 신뢰할 수

있는 설명을 해주는 것 중의 하나가 기대이론이다. 기대이론은 두 가지의 기본적 전제에서 출발하고 있다. 첫째, 개인들은 자신의 행동 형성과정에서 여러 가지의 가능한 행동대안 또는 행동전략을 평가하여 자기 자신이 가장 중요시하는 결과를 가져오리라고 믿어지는 행동대안 또는 전략을 선택하게 된다. 그리고 개인들의 가치와 태도는 역할기대와 학교문화와 같은 환경적 요소들과 상호 작용하여 행동에 영향을 준다. 기대이론은 기대, 도구성, 유인가의 세 가지 개념과 함께 이러한 가정들을 토대로 하여 구축되어 있다(김형관 외, 2003). [그림 II-2]에서 보는 것처럼 기대이론은 동기의 강도는 기대, 도구성, 그리고 유인가의 상호작용 함수이다.



[그림 II-2] Vroom의 기대이론

자료 : 김형관 외(역)(2003). 교육행정. 서울: 원미사. p.211

기대(expectancy)란 열심히 일하면 수행이 개선될 것이라고 개인이 믿고 있는 정도이다. 기대에 관한 질문은 내가 열심히 일하면 성공할 수 있을까? 라는 표현으로 나타낼 수 있다. 예컨대, 만일 교사들이 더 많이 노력함으로써 학생들의 성취를 개선할 확률이 높다고 생각한다면 그 교사들은 높은 기대 수준을 가지고 있는 것이다.

도구성(instrumentality)은 좋은 수행은 주목을 받고 또 보상을 받을 것이라는 인지된 확률이다. 도구성은 개인들이 수행과 보상 간에 강력한 관련이 있다고 인지할 때

높다. 도구성에 관한 질문은, 내가 만약 성공한다면, 나는 무엇을 보상으로 받을 것인가? 라는 표현으로 나타낼 수 있다. 예컨대, 만일 교사들이 자기 학급학생들의 높은 성취가 자신의 교수능력을 공식적으로 인정받는 결과를 가져올 것이라고 생각한다면, 그 도구성은 높은 것이다.

유인가(valnce)는 보상에 대하여 가지는 매력 혹은 인지된 가치이다. 유인가의 개념은 가치의 개념과 유사하다. 즉, 사람들이 자신들의 복지나 권리를 위해 유익하거나 중요하다고 생각하고 믿는 것을 말한다. 유인가는 특정보상에 대한 개인 욕망의 강도이다. 유인가에 관한 질문은, 나는 내 노력의 결과로 받게 될 보상에 대해서 어떻게 느끼고 있는가? 라는 표현으로 나타낼 수 있다. 예컨대, 능력감, 자율, 인정, 성취, 창의성 등은 교육자들에게는 가치 있는 작업결과이며 높은 수준의 만족감을 준다. 다음 <표 II-4>는 교육조직에서 기대이론을 검토한 연구들을 요약 정리하였다.

<표 II-4> 교육조직에서 기대이론의 연구결과

| 학 자  | 년 도  | 연 구 결 과   |
|--|------|---|
| H. Scott Herrick                           | 1973 | 기대 동기적 힘과 집권화, 그리고 계층화와는 강력한 부정적 관계가 있다. 따라서 고도로 집권화되고 계층화된 학교는 기대 동기의 힘이 낮은 교사들로 채워져 있다. |
| Richard T. Mowday                          | 1978 | 기대동기가 높은 학교장은 기대동기가 낮은 학교장보다 더욱 적극적으로 학교의 의사결정에 영향력을 미치려고 한다.                             |
| Linda L. Graham                            | 1980 | 기대이론은 만족, 각종 활동에의 참여 및 대학생들의 성취를 예측하였다.   |
| Cecil Miskel, JoAnn DeFrain,<br>Kay Wilcox | 1980 | 중등학교 교사들을 대상으로 한 연구에서 동기의 힘은 두 집단 모두에서 직무만족 및 직무수행 인지와 의미있게 관계되어 있었다.                     |
| Miskel, David McDonald, Susan<br>Bloom     | 1983 | 교사들의 기대동기가 교사들의 직무만족, 학교에 대한 학생들의 태도, 학교 효과성의 인지와 일관된 상관관계가 있다.                           |
| Robert Kottkamp,<br>John A. Mulhern        | 1987 | 기대는 학교풍토의 개방성 그리고 인본적인 학생통제 이데올로기와 긍정적인 관계에 있다.   |

자료 : 김형관 외(역)(2003). 교육행정. 서울: 원미사. p.212. 재정리

이들 요인간의 상호작용은 동기의 힘을 결정하며 세 요소 중 어느 한 가지라도

0(zero)상태와 가깝다면, 동기는 강하지 않을 것이라는 것을 시사한다. 예를 들어 교사들을 새로운 교과과정에 헌신하도록 동기화시키기 위해서, 당신은 노력을 조금만 더 해 주면 새로운 프로그램을 시행할 수 있다는 것을 먼저 교사들에게 확신시켜 주어야 한다(기대). 그리고 교사들이 새로운 프로그램의 결과가 주목받고 인정받을 것이라는 점을 믿도록 해야만 하며(도구성), 마지막으로 그 보상은, 학생들이 고등학교 수학능력시험에서 더 좋은 성적을 낼 것이라는 것과 같이, 가치 있는 것이라는 것을 믿게 해야만 한다(유인가). 요약하면, 기대이론은 기업조직에서는 물론 교육조직에서도 연구결과가 일반적으로 긍정적이며 작업행동의 원인을 설명해 주는 타당한 모형이라는 낙관론적 근거들을 가진다.

## (2) Adams의 공정성이론(Equity Theory)

인지 부조화의 분배 정의 개념에 기초하여 Adams가 1963년에 발표한 이론으로 개인과 개인 또는 개인과 조직 간의 교환관계에 초점을 두며 한 개인이 다른 사람들에 비해 얼마나 공정하게 대우를 받느냐 하는 느낌을 중시하는 이론이다(김창걸, 1994).

동기부여에서 공정성이론의 핵심은 사람들의 행위가 타인들과의 관계에서 공정성을 유지하는 쪽으로 동기화 된다는 것이다. 공정성이론의 요소로 투입과 성과를 들 수 있다. 사람은 조직에 기여하는 모든 것인 투입에 대해 조직에 기여하는 모든 것인 성과(산출)의 비율을 타인의 투입 대비 산출 비율과 비교한다. 그리하여 비교하는 사람과의 공정성을 저울질하고 만일 불공정하다고 느끼면 불공평의식을 갖게 된다. 이 결과 불공평감 해소를 위한 쪽으로 행동하게 되며 불공평감이 해소되지 않으면 동기를 감소시켜 직무에 노력을 하지 않게 된다. 공정성을 느낀 사람은 만족감을 경험하고, 과대보상 불공정성은 죄책감을 경험한다. 또한 과소보상 불공정성은 분노와 불만족을 경험한다. 이러한 불공정성의 결과로, ① 불공정성에 대한 지각이 개인 내에서 긴장을 초래하고 ② 긴장의 크기는 지각된 불공정성의 규모에 비례하며 ③ 개인 내에서 초래된 긴장은 감소하도록 동기화할 것이며 ④ 불공정성을 감소시키려는 동기는 지각된 불공정성의 규모에 비례하게 된다. 교육현장에서 교사간의 불공정성을 감소시키고자하는 노력들은 여러 가지 형태로 나타날 수가 있고 이는 시사하는 바가 크다. 불공정을 감소시키는 방법을 예시하면 다음과 같다.

① 투입의 변경을 통해 사람들은 불공정한 상황이 유리 또는 불리에 따라 직무노력을 감소시키거나 혹은 직무노력을 증가시키는 등의 자신의 투입을 늘리거나 줄인다.

예) 담임직무에 대한 불공평감은 담임직무의 노력을 감소시키며 담임기피현상으로 나타날 수 있다.

② 직무상 보상의 증감을 통한 결과의 변경으로 불공정을 감소시킬 수 있다.

예) 노동 강도의 증가 없이 임금인상, 작업환경의 개선을 촉구하는 노동조합.

③ 비교대상의 보상에 대한 투입을 증가 또는 감소시킴으로써 각각 공정성을 회복하거나 압력을 가할 수 있다.

④ 비교대상의 결과를 변경하여 과소보상의 경우 직접 또는 간접적으로 비교대상의 결과에 대한 가치를 줄이고, 과대보상의 경우 비교대상이 결과를 증대하도록 지원하여 불공정을 감소시킬 수 있다.

⑤ 투입과 결과에 대한 인지적 왜곡에 의해 자신 또는 비교대상의 투입이나 결과에 대한 인식을 변경하여 불공정을 감소시킬 수 있다.

예) 담임의 직무는 학교 조직에 있어서 핵심적인 업무라고 인식을 변경하여 자신의 직무중요성 강조

예) 실제로 나는 내 직무를 수행하는데 노력을 별로 하지 않았다.

⑥ 비교대상을 변경을 통하여 비교대상이 적절하지 않다고 생각하여 보다 유리한 비교를 할 수 있는 사람 선택

예) 일반계 고등학교 담임직무에서 야간 자율학습 등의 근무를 함으로써 시간적 여가에 대한 불공정감을 비 담임교사나 전문계, 중학교교사 등과 비교하지 않고 다른 직업의 근로자와 비교.

예) 교직에서 연장자와 초임자의 경우 동일한 직무 역할을 수행하지만 연봉의 차이는 크다. 그러나 초임자의 경우 연장자가 더 많은 경력을 가지고 있으므로 그 차이를 인정 어느 정도 합리화시켜 비교의 대상을 변경한다.

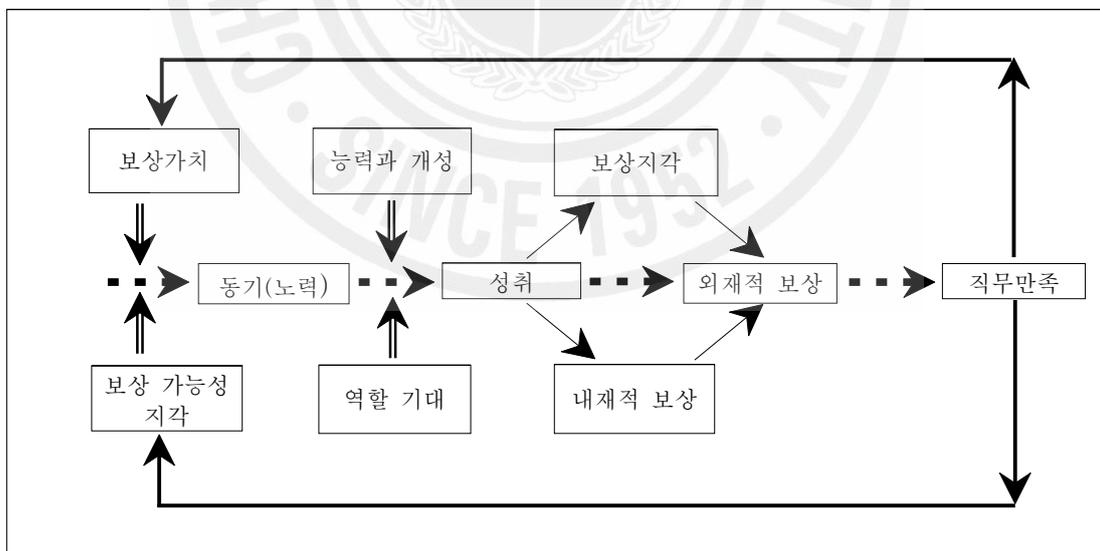
⑦ 현장을 떠남으로써 불공정성을 느낀 사람은 다른 직무로 전환하거나 회사를 그만둠으로써 상황을 벗어남.

예) 일반계 고등학교 담임직무에서 벗어나 중학교 혹은 전문계 고등학교로의 전출을 하거나 명퇴 또는 이직을 고려함.

### (3) Porter와 Lawler의 기대이론

Porter와 Lawler는 Vroom의 기대이론에 공정성이론 등을 연결, 자신들의 총괄적인 동기모형을 제시하였다. Porter와 Lawler의 기대이론은 기대이론, 공정성이론, 내재적 보상, 그리고 성취와 만족의 관계 등을 총괄하고 있을 뿐 아니라 능력과 역할 지각의 문제까지를 모델에 포함시켜 동기를 설명하고자 하였다. 이 모델에 의하면 개인의 동기는 노력과 성취, 그리고 보상과 만족의 복합적인 함수로, 이 복합관계에서 성취와

보상에 대한 기대감과 보상에 대한 공정성 개념 그리고 개인의 특성 등도 중요 요소로 작용한다는 것이 강조되고 있다. Porter와 Lawler의 기대이론의 또 하나의 공헌은 논란이 많은 성취와 만족도의 관계를 새로 정립하였다는 점이다. Porter-Lawler Model의 탁월함은 연구의 결과가 지지를 받으며 Vroom의 모형보다 적용이 실제적이다. 또한 성취와 만족사이에 보상이 보다 중요한 역할을 함으로써 보상이 성취도에 따라 변화하는 보수체제에서는 보상과 성취가 높은 상관관계를 갖는다고 하였다. 즉, Herzberg의 이요인 이론, Vroom의 기대이론, 공정성이론 등에서 가정해온 “만족도가 성취를 결정한다.” 다시 말해 만족할수록 성취가 더 높아진다는 가설을 성취에 따른 보상 및 만족이라는 인과관계를 가지고 설명함으로써 만족의 여하에 따른 성취라는 가설에 이의를 제기하였다. 오늘날에는 Porter와 Lawler의 기대이론의 가설이 정설로 받아들여지고 있다. 즉, 성과가 높을 때 그것이 제대로 보상되면 사람들은 만족을 느끼게 된다는 결론이다. 그러나 Porter와 Lawler의 기대이론은 이를 설명하기 위해 매우 많고 복잡한 변수를 사용하고 있고 현실에서의 동기, 성취도, 만족도의 관계규명을 하는데 한계점을 가지고 있다는 비판을 받고 있다. 다음 [그림 II-3]은 Porter와 Lawler의 기대이론을 도표화 한 것이다.



[그림 II-3] Porter와 Lawler의 기대이론

자료: 박수연·박정애 2000, 교육조직론 서울: 교육과학사, p.225

#### (4) Locke의 목표설정이론

Locke와 Latham은 인간행동은 가장 쾌락적인 쪽으로 동기화된다는 기대이론의 가정을 ‘인지적 쾌락주의’라고 비판하였다. 그래서 인간행동의 동기화를 위해서는 목표설정이 되어야 하며 그 목표는 구체적이고 도전적이며, 달성 가능한 것일수록 좋으며 쉽기보다는 약간 어려운 것일수록 더욱 효과적이라고 하였다. 또한 목표달성이 가장 효과적이기 위해서는 인간행동을 일으키는 일차적 동기인 목표를 성취하려는 의도가 무엇보다 중요하다고 하였다. 목표설정은 주의력과 노력을 집중시켜주며, 지속성 및 과업전략의 개발, 과업수행 방법의 개선을 촉진, 개인이나 조직이 동기화됨으로써 목표달성이 보다 효과적일 수 있다. 또한 피드백에 의해 현재의 행동과 위치를 파악하고 기대하고픈 상태의 행동과 위치를 인식하게 하여 더욱 개인을 동기화 시켜 준다.

아래의 [그림 II-4]는 목표설정이론의 체계를 도표화하여 나타낸 것이다.



[그림 II-4] 목표설정이론의 체계

자료: 김형관 외(역)2003. 교육행정. 서울: 원미사. p.200.

### 3. 선행연구의 고찰

본 연구를 위한 선행연구를 고찰하면서 교사에 관한 직무만족도나 중등 교사의 직무만족도 혹은 전문계 고등학교 교사의 직무만족도, 담임과 비담임의 업무 비교 문헌은 있었다. 그러나 담임업무의 중요성에도 불구하고 고등학교의 담임교사에 국한시킨 직무만족에 관한 연구논문이나 저술은 거의 전무한 상태였다. 본 연구와 관련하여 선행연구를 요약해 보면 다음과 같다.

박병희(1987)는 “교사의 직무만족도에 관한 일 연구”에서 직무만족 요인은 교사들과의 관계, 자아 존중감, 자기개발, 교직자체 등으로 나타났다. 특히 가르치는 일에 대한 만족감이 매우 높게 나타났다. 성별로는 여교사가 남교사보다, 연령별로는 20~30세 교사, 경력별로는 6~10년, 주임교사보다는 교사가 더욱 직무에 만족하는 것으로 나타났다. 따라서 교사의 직무만족도를 높이기 위해서는 교권확립, 교사의 권위신장, 교사를 존중해 주는 제반 근무환경 조성 및 사회적 풍토가 마련되어야 함으로 귀결되었다.

배진수(1991)는 “고등학교 교사의 직무만족에 관한 비교연구”에서 1982년과 1991년 두 시기에 대한 고등학교 교사의 직무만족도를 비교하였다. 즉, 근무환경, 담당직무, 수업지도와 생활지도, 사회적 인정, 복지 및 후생요인에서는 직무만족도에 큰 차이가 있고 보상체제, 지위인정은 차이가 없는 것으로 나타났다. 그리고 행정 체제, 전문성 신장, 상위자격 취득요인에서 만족도가 감소하는 결과를 나타냈다.

오세창(1996)은 “학교장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도에 관한 연구”에서 교사의 직무만족에 영향을 주는 요인은 근무환경, 전문성 신장, 행정체제, 보상 등인 것으로 나타났다. 그리고 여교사, 30세 이하의 교사가, 평교사, 경력이 적은 교사들의 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 교사들이 자신의 소질, 적성, 능력, 개성을 계발시킬 수 있는 적절한 근무환경 속에서 근무할 때, 직무만족이 가장 높다고 결론을 내리고 있다.

이신원(1997)은 “교사의 교직원과 직무만족도의 관계 연구”에서 직무만족도가 가장 높은 것은 직무자체이고, 가장 낮은 것은 보상체제로 나타났다. 그리고 여교사, 20대의 교사, 사립학교의 교사가 더 높은 만족도가 나타났다. 결론으로서 교사들이 교사

들의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 사회적, 경제적 지위 향상을 위한 획기적인 변화가 있어야하고, 공립학교의 근무환경 개선을 위한 학교행정이 및 교육당국의 지속적이고 과감한 지원과 투자가 있어야 한다고 보았다.

김희수(1988)는 “학급담임교사의 직무스트레스에 관한 연구”에서 직무스트레스가 학급담임교사 및 학교조직 유효성에 부정적 영향을 끼친다고 하였다. 그래서 직무스트레스 관리 방안으로 잡무의 대폭적인 경감, 사무직원의 소규모학교 우선 배치, 새로운 승진체제 및 인사체계의 확립, 보수와 임금의 공정성 유지, 교사 우위의 보수체제, 학교관리자의 관료적 태도의 바람직한 변화 등을 들었다.

이완섭(1999)은 “고등학교 교사의 직무만족에 관한 연구”에서 학교행정 및 경영, 교직원간의 인간관계, 교원 근무부담 및 환경, 교원인사 및 신분보장, 교원보수 및 복지후생의 영역별 직무만족도를 성별, 직위별, 교육경력별, 학교소재지별로 비교·분석하였다. 결론으로서 교사들이 사회적 존경 풍토 조성, 직무동기 유발방안으로 교원의 보수와 보상에 대한 현실화, 과다한 업무량의 해소, 공정한 교사평가가 교사의 직무만족과 상관관계가 강하게 있다고 보았다.

강희정(2000)은 “담임 및 비담임 교사의 직무만족 요인에 관한 연구”에서 담임교사와의 직무만족 비교를 하기 위해 전반적인 행정 업무, 동료교사와의 관계, 학생 및 학부모와의 관계, 전반적인 만족 정도, 전반적인 불만족의 정도로 분류하였다. 결론으로서 담임교사와 비담임 교사들의 직무만족에 미치는 여러 요인들은 교육정책의 문제점에서 비롯된 것이라고 보고 담임교사와 비담임 교사들에게 다양한 차원의 복지혜택과 권리를 행사할 수 있는 학교풍토의 조성이 무엇보다 시급한 과제라고 보았다.

백성욱(2000)은 “중등교사의 교직원과 직무만족도에 대한 연구”에서 중등학교 교사들의 교직관이 점차 변화되어 가고 있음을 지적하며 보상체제, 담당직무, 근무환경, 전문성 신장 등은 직무만족도를 감소시키는 주된 영역으로 보았다. 성직관을 지닌 교사들의 직무만족도가 가장 높고 교직관은 직무만족도와 밀접한 관계가 있다고 했다. 이 논문에서는 특이하게 남자가 여자보다 경력이 많은 교사가 초임자보다 직무만족도가 높게 나타났다. 그리고 전문성 신장은 전문계교사가, 인정·지위/행정체제/인간관계는 도시소재 학교 교사가 높은 만족도를 나타냈다. 또한 교사의 사기진작을 위한 보상체제의 구체적 진술을 하였다.

박경화(2001)는 “학교 조직문화에 따른 중등교사의 직무만족에 관한 연구”에서 직

무만족에 대해 성별, 교육경력별, 직위, 학교 규모별로 집단 간의 차이를 분석한 결과 전반적인 경향은 여교사, 25년 이상의 경력 교사가 다른 집단에 비하여 직무만족도가 높은 반면 보상체제에 있어서는 타 직종과 비교하여 상대적으로 열악하다고 인지하고 있으며, 인간관계는 학교 규모가 24학급 이하가 가장 높은 만족도를 나타냈다.

김남순(2002)은 “교사의 역할구조와 일과시간 활용에 대한 연구”에서 양질의 교육을 위한 양질의 교사의 필요성을 강조하였다. 그래서 교사들의 학교생활에서의 시간 활용이 유능한 교사로 변화에 필요한 것이 되어야 함을 역설하였다. 연구결과는 교사들의 긴 학교체류시간, 잡무처리의 불합리성, 교수 학습에 대한 부담, 전문성 개발 투입 시간의 부족을 지적하고 학교의 자율성 극대화과 주 5일제 수업의 적극적인 도입이 필요하다고 결론을 내렸다.



### III. 연구 방법

#### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 제주시내 18학급 이상의 16개 고등학교 중 12개 학교의 담임교사를 대상으로 하였다. 즉, 제주시의 도시지역 인문계 고등학교 6개교(남3, 여3), 전문계 고등학교 3개교(남녀공학2, 여1)와 제주시외 농촌지역 고등학교 3개교(전문계 여1, 남녀공학1, 인문계 남녀공학1) 총 350명의 교사를 대상으로 하였다. 또한 대상학교에 질문지를 직접 방문하여 배부한 후 325부를 회수하고, 불성실하게 응답한 11부를 제외한 314부 만을 분석대상으로 하였다.

다음의 <표 III-1>는 회수 질문지의 빈도분석 결과이다.

<표 III-1> 회수 질문지 빈도 분석

| 집 단 변 인 | 구 분             | 빈 도 | 백분위(%) |
|---------|-----------------|-----|--------|
| 공사립별    | 사 립             | 189 | 59.8   |
|         | 공 립             | 127 | 40.2   |
| 학교별     | 일반계             | 223 | 70.6   |
|         | 전문계             | 93  | 29.4   |
| 학교소재지별  | 도 시             | 255 | 80.7   |
|         | 농 촌             | 61  | 19.3   |
| 남녀공학별   | 남자학교            | 122 | 38.6   |
|         | 여자학교            | 86  | 27.2   |
|         | 남녀공학            | 108 | 34.2   |
| 남녀별     | 남 자             | 215 | 68.0   |
|         | 여 자             | 101 | 32.0   |
| 직위별     | 평교사             | 251 | 79.4   |
|         | 부장교사            | 65  | 20.6   |
| 직무별     | 담 임             | 219 | 69.3   |
|         | 비담임             | 97  | 30.7   |
| 근무경력별   | 10년 미만          | 90  | 28.5   |
|         | 10년 이상 ~ 20년 미만 | 122 | 38.6   |
|         | 20년 이상          | 104 | 32.9   |

## 2. 연구도구

### 가. 도구제작

담임교사의 직무인식에 관한 연구문제를 해결하기 위해 선행연구를 고찰하고, 담임 교사들의 의견을 청취하여 지도교수의 자문을 받아 이를 연구의 목적과 취지에 맞게 질문지 문항을 구안하였다. 담임교사의 직무인식 질문지의 하위 변인별 구성 문항은 아래의 <표 III-2>에 제시되어 있다.

<표 III-2> 교사의 담임직무 인식에 관한 하위 변인별 문항구성

| 구분  | 문항 | 하위변인          | 문항수 | 신뢰도<br>Cronbach $\alpha$ |
|---|----|---------------|-----|--------------------------|
| 담<br>임<br>교<br>사<br>의<br>직<br>무<br>인<br>식 | 1  | · 교사의 교직원     | 8   | . 781                    |
|   | 2  | · 담임직무 선호 유무  |     |                          |
|   | 3  | · 출퇴근 시간      |     |                          |
|   | 4  | · 담임직무의 부담 여부 |     |                          |
|   | 5  | · 담임직무 부담 이유  |     |                          |
|   | 6  | · 담임직무의 보람 요인 |     |                          |
|   | 7  | · 담임직무의 동기 요인 |     |                          |
|   | 8  | · 직무만족 향상 방안  |     |                          |

또한 직무만족에 관한 연구 문제를 해결하기 위한 측정도구로 윤재열(1992)과 정은영(1999) 등이 연구도구로 이미 사용한 바가 있는 압축형 미네소타 직무만족 질문지 M.S.Q(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 참고하였다. M.S.Q의 측정변인으로는 본질적 직무만족의 12개 하위 변인과 비본질적 직무만족변인의 8개 하위 변인으로 구성되어 있으며 문항의 형태는 Likert식 5점 평정척도로 직무만족에 대해 위의 하위변인별로 총 20문항을 질문 내용으로 하였다.

여기에서 본질적 직무만족 변인은 교사의 직무만족에 관한 인간 내적인 상황을 고려하여 분류한 12개의 직무만족 변인이다. 그리고 비본질적 직무만족 변인은 교사의 직무 환경 등의 인간 외적인 상황을 고려하여 분류한 8개의 직무만족 변인이다.

질문지의 본질적 직무만족과 비본질적 직무만족의 하위 변인별 구성 문항은 다음의 <표 III-3>에 제시되어 있다.

<표 III-3> 교사의 직무만족에 관한 하위 요인별 문항 구성

| 구분                              | 측정변인         | 문항 | 하위변인         | 문항수 | 신뢰도<br>Cronbach $\alpha$ |
|---------------------------------|--------------|----|--------------|-----|--------------------------|
| 교<br>사<br>의<br>직<br>무<br>만<br>족 | 본질적<br>직무만족  | 1  | · 활동성        | 12  | . 875                    |
|                                 |              | 2  | · 책임감        |     |                          |
|                                 |              | 3  | · 다양성        |     |                          |
|                                 |              | 4  | · 사회적 인정     |     |                          |
|                                 |              | 5  | · 도덕적 가치     |     |                          |
|                                 |              | 6  | · 안정성        |     |                          |
|                                 |              | 7  | · 사회봉사       |     |                          |
|                                 |              | 8  | · 교사의 권위     |     |                          |
|                                 |              | 9  | · 능력 발휘      |     |                          |
|                                 |              | 10 | · 독립성        |     |                          |
|                                 |              | 11 | · 창의성        |     |                          |
|                                 |              | 12 | · 성취감        |     |                          |
|                                 | 비본질적<br>직무만족 | 13 | · 감독자와의 인간관계 | 8   | . 780                    |
|                                 |              | 14 | · 감독자의 능력    |     |                          |
|                                 |              | 15 | · 행정방법       |     |                          |
|                                 |              | 16 | · 보수         |     |                          |
|                                 |              | 17 | · 발전성        |     |                          |
|                                 |              | 18 | · 근무여건       |     |                          |
|                                 |              | 19 | · 동료관계       |     |                          |
|                                 |              | 20 | · 보상         |     |                          |

### 3. 자료처리

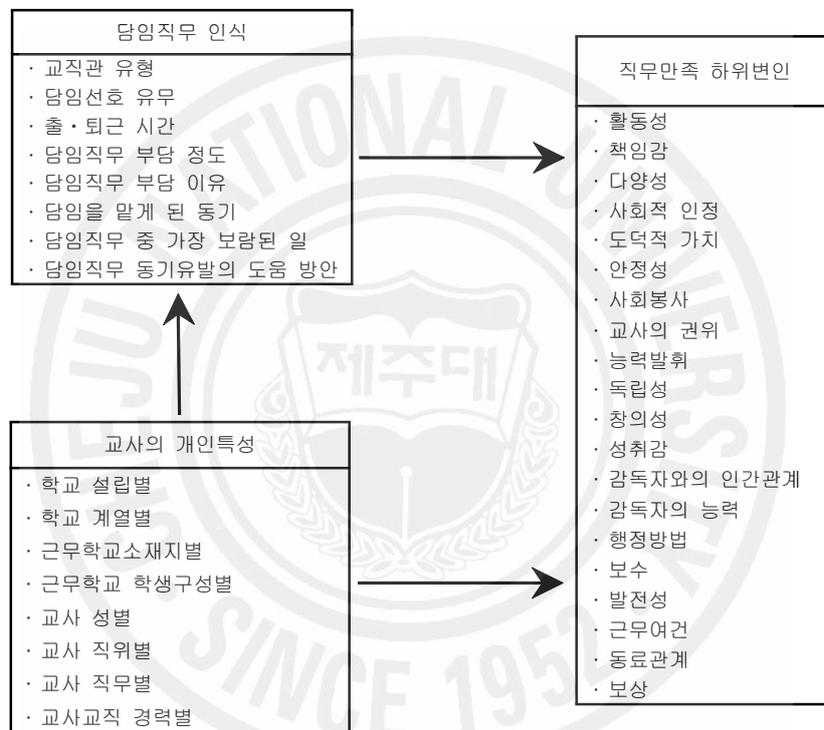
본 연구의 자료처리는 다음과 같이 하였다.

첫째, 질문지의 통계처리를 위하여 SPSS/WIN 12.0 프로그램을 사용하였다.

둘째, 응답자인 교사의 개인특성으로 재직학교에 대한 공립 및 사립의 설립별, 일반계 및 전문계의 계열별, 남·녀공학별, 학교소재지별, 성별, 직위별, 직무별, 교육경력별 등 집단변인에 따른 반응차를 비교·분석하기 위해 직무만족 수준을 5단계 척도의 평균치를 산출하였다. 직무인식과 관련한 직무만족 수준의 분석을 위해 일원변량 분석에 의한 F검증과 사후검사, 개인특성과 관련한 직무만족 수준의 분석을 위하여 독립표본 t-test 그리고 개인특성별 담임직무 인식과 관련한 직무만족의 분석을 위해 교차분할 분석에 의한  $\chi^2$ 검증을 하였다.

#### 4. 연구모형

본 연구는 교사의 개인특성과 담임직무 인식에 따른 직무만족, 개인특성별 담임직무 인식이 직무만족에 미치는 영향을 알아보고자 [그림 III-1]과 같이 연구모형을 설정하였다.



[그림 III-1] 연구모형

## IV. 연구의 결과 및 해석

제주시 소재 인문계 고등학교에 재직하는 교사들의 직무만족 정도를 본질적 직무만족의 하위변인으로 12개(활동성, 책임감, 다양성, 사회적 인정, 도덕적 가치, 안정성, 사회봉사, 교사의 권위, 능력 발휘, 독립성, 창의성, 성취감), 비본질적 직무만족의 하위변인 8개(감독자와의 인간관계, 감독자의 능력, 행정방법, 보수, 발전성, 근무여건, 동료관계, 보상)의 총 20개의 교사의 직무만족 변인에 대하여 담임교사의 직무인식을 독립변인으로 하여 각 영역의 해당 문항에 대한 반응을 비교, 분석해 본 결과는 다음과 같다.

### 1. 교사의 담임직무 인식에 따른 직무만족

#### 가. 교사의 교직원 유형에 따른 직무만족

측정변인인 본질적 직무만족의 12개의 하위변인에 대하여 교사의 교직원 유형별 직무만족 수준을 기초 통계치와 변량분석 및 사후검증을 통해 살펴본 결과는 <표 IV-1>에 제시되어 있다.

##### 1) 활동성

기초 통계치의 분석결과 성직(B) 교직원과 전문직 교직원(A)을 가지고 있는 교사의 학교에서의 활동성이 가장 크게 나타났다. 반면 노동직(C) 교직관을 가지고 있는 교사의 활동성은 가장 낮게 나타났다. 변량분석 결과 활동성에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 성직(B)과 노동직(C) 그리고 전문직(A)과 노동직(C)의 집단 간에  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 결과적으로 직무만족 변인 모두에서 전문직 교직원과 성직 교직관을 가진 교사의 직무만족 수준이 높게 나타났다. 이는 높은 존경도를 특징으로 하는 전문직 교직원과 교직을 봉사로 여기는 성직 교직관을 가진 교사의 학교에서의 직무수행을 위한 활동이 노동직 교직관을 가진 교사보다 적극적인 것에 기인한 결과로 해석된다.

<표 IV-1> 교사의 교직원 유형별 직무만족 분석(1)

| 측정<br>변인                        | 하위<br>변인 | 구분     | n    | M    | SD     | F      | p          | scheffe    |
|---------------------------------|----------|--------|------|------|--------|--------|------------|------------|
| 본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 활동성      | 전문직(A) | 249  | 3.54 | .823   | 12.770 | .000       | B>C<br>A>C |
|                                 |          | 성직 (B) | 27   | 3.81 | .557   |        |            |            |
|                                 |          | 노동직(C) | 38   | 2.89 | .894   |        |            |            |
|                                 |          | 전체     | 314  | 3.48 | .843   |        |            |            |
|                                 | 책임감      | 전문직(A) | 249  | 3.56 | .786   | 8.567  | .000       | A>C<br>B>C |
|                                 |          | 성직 (B) | 27   | 3.52 | .849   |        |            |            |
|                                 |          | 노동직(C) | 38   | 2.97 | .944   |        |            |            |
|                                 |          | 전체     | 314  | 3.48 | .832   |        |            |            |
|                                 | 다양성      | 전문직(A) | 249  | 3.61 | .721   | 6.718  | .001       | B>C<br>A>C |
|                                 |          | 성직 (B) | 27   | 3.89 | .641   |        |            |            |
|                                 |          | 노동직(C) | 38   | 3.26 | .601   |        |            |            |
|                                 |          | 전체     | 314  | 3.60 | .714   |        |            |            |
|                                 | 사회적 인정   | 전문직(A) | 248  | 3.69 | .842   | 4.650  | .010       | A>C        |
|                                 |          | 성직 (B) | 27   | 3.70 | 1.031  |        |            |            |
|                                 |          | 노동직(C) | 38   | 3.24 | .852   |        |            |            |
|                                 |          | 전체     | 313  | 3.64 | .871   |        |            |            |
| 사회봉사                            | 전문직(A)   | 249    | 3.71 | .755 | 13.757 | .000   | B>C<br>A>C |            |
|                                 | 성직 (B)   | 27     | 3.93 | .730 |        |        |            |            |
|                                 | 노동직(C)   | 38     | 3.05 | .928 |        |        |            |            |
|                                 | 전체       | 314    | 3.65 | .806 |        |        |            |            |
| 교사의 권위                          | 전문직(A)   | 249    | 4.04 | .779 | 7.023  | .001   | B>C<br>A>C |            |
|                                 | 성직 (B)   | 27     | 4.30 | .724 |        |        |            |            |
|                                 | 노동직(C)   | 38     | 3.61 | .887 |        |        |            |            |
|                                 | 전체       | 314    | 4.01 | .803 |        |        |            |            |
| 능력발휘                            | 전문직(A)   | 247    | 3.86 | .911 | 6.044  | .003   | B>C<br>A>C |            |
|                                 | 성직 (B)   | 27     | 3.93 | .917 |        |        |            |            |
|                                 | 노동직(C)   | 38     | 3.32 | .962 |        |        |            |            |
|                                 | 전체       | 312    | 3.80 | .932 |        |        |            |            |
| 독립성                             | 전문직(A)   | 249    | 3.76 | .761 | 8.405  | .000   | B>C<br>A>C |            |
|                                 | 성직 (B)   | 27     | 4.00 | .784 |        |        |            |            |
|                                 | 노동직(C)   | 38     | 3.26 | .950 |        |        |            |            |
|                                 | 전체       | 314    | 3.72 | .806 |        |        |            |            |
| 창의성                             | 전문직(A)   | 249    | 3.43 | .845 | 8.951  | .000   | B>C<br>A>C |            |
|                                 | 성직 (B)   | 27     | 3.59 | .797 |        |        |            |            |
|                                 | 노동직(C)   | 38     | 2.84 | .886 |        |        |            |            |
|                                 | 전체       | 314    | 3.37 | .867 |        |        |            |            |
| 성취감                             | 전문직(A)   | 249    | 3.69 | .811 | 12.123 | .000   | B>C<br>A>C |            |
|                                 | 성직 (B)   | 27     | 3.78 | .801 |        |        |            |            |
|                                 | 노동직(C)   | 38     | 3.00 | .930 |        |        |            |            |
|                                 | 전체       | 314    | 3.61 | .854 |        |        |            |            |

## 2) 책임감

기초 통계치의 분석결과 전문직(C)을 교직원으로 가지고 있는 교사의 책임감이 가장 크고 자신이 맡은 학년과 직무에 대해 직무만족도 또한 높게 나타났다. 반면 노동직(C) 교직관을 가지고 있는 교사들이 가장 책임감이 낮게 나타났다. 변량분석 결과 책임감에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과

성직(B)과 노동직(C)은  $p < .05$ , 전문직(A)과 노동직(C)의 집단 간에는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 교직원에 대한 견해가 전문직이 주를 이루는 가운데 성직이나 전문직을 교직원으로 가지고 있는 교사가 책임감이 높아서 업무에 대한 봉사자세와 성취욕구가 작용한 결과로 해석된다.

### 3) 다양성

기초 통계치의 분석결과 성직(B)을 교직원으로 갖고 있는 교사의 다양성이 가장 크게 나타났다. 변량분석 결과 다양성에 관한 평가결과는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 성직(B)과 노동직(C)은  $p < .01$ , 전문직(A)과 노동직(C)의 집단 간에는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 성직(B)과 전문직(A)을 교직관을 가지고 있는 교사가 맡은 학년과 직무에 대해 가르치는 일과 무관한 일이어도 긍정적으로 이를 해결하며 직무만족도를 높이는 것으로 해석된다.

### 4) 사회적 인정

기초 통계치의 분석결과 전문직(A)을 교직원으로 갖고 있는 교사가 사회가 교직에 대해 가지는 인식에 긍정적이어서 직무만족도 또한 높게 나타났다. 변량분석 결과 사회적 인정에 관한 평가결과는  $p < .010$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 전문직(A)과 노동직(C)의 집단 간에 각각  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 성직(B)과 전문직(A)을 교직관을 가지고 있는 교사가 사회에서 교직을 바라보는 시각을 긍정적으로 이해하고 있는 것으로 해석된다.

### 5) 사회봉사

기초 통계치의 분석결과 성직(B)을 교직원으로 가진 교사가 사회봉사 변인에서 가장 큰 직무만족을 나타냈다. 변량분석 결과 사회봉사는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 성직(B)과 노동직(C), 그리고 전문직(A)과 노동직(C)의 집단 간에 각각  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 성직(B)과 전문직(A)을 교직원으로 가진 교사가 교직을 다른 사람을 위하는 봉사직으로 인식하는 경향이 많아서 직무만족도 또한 높게 나타난 것으로 해석된다.

### 6) 교사의 권위

기초 통계치의 분석결과 성직(B)을 교직원으로 가진 교사가 교사의 권위변인에 대한 직무만족이 가장 크게 나타났다. 변량분석 결과 교사의 권위에 관한 평가결과는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 성직(B)과 노동직(C)은

$p < .01$  그리고 전문직(A)과 노동직(C)의 집단 간에도  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 성직(B)과 전문직(A)을 교직원으로 가진 교사가 교직에 대한 자긍심과 긍지를 가지고 있어서 자신이 맡은 직무에 대해 직무만족을 경험하는 것으로 해석된다. 반면 노동직(C) 교직관을 가진 교사들은 교사의 권위에 대해 갖는 자긍심의 정도가 낮아 직무만족 수준 또한 낮게 나타난 것으로 해석된다.

#### 7) 능력 발휘

기초 통계치의 분석결과 성직(B)을 교직원으로 갖고 있는 교사의 능력발휘가 가장 크게 나타났다. 변량분석 결과 책임감에 관한 평가결과는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 성직(B)과 노동직(C)은  $p < .05$ , 그리고 전문직(A)과 노동직(C)의 집단 간에는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 성직(B)과 전문직(A)을 교직원으로 가진 교사가 교직을 자신이 맡은 직무에 대해 자신의 능력을 최대한 발휘시킬 수 있는 보람있는 직업으로 인식하고 있어서 직무만족 수준이 높은 것으로 해석된다.

#### 8) 독립성

기초 통계치의 분석결과 성직(B)을 교직원으로 갖고 있는 교사의 독립성이 가장 크게 나타났다. 변량분석 결과 독립성에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 성직(B)과 노동직(C)은  $p < .01$  그리고 전문직(A)과 노동직(C)의 집단 간에도  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 성직(B)과 전문직(A)을 교직원으로 갖고 있는 교사의 교실 수업이나 교수행위가 스스로의 판단으로 자유스럽게 진행되고 있어서 자신이 맡은 학년과 직무에 대해 직무만족을 경험하는 것으로 해석된다.

#### 9) 창의성

기초 통계치의 분석결과 성직(B)을 교직원으로 갖고 있는 교사의 창의성이 가장 크게 나타났다. 변량분석 결과 창의성에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 성직(B)과 노동직(C)은  $p < .05$  그리고 전문직(A)과 노동직(C)의 집단 간에는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 성직(B)과 전문직(A)을 교직원으로 갖고 있는 교사가 학교를 자신의 창의력을 발휘할 수 있는 곳으로 여기며, 직무만족 수준이 높은 것으로 해석된다.

#### 10) 성취감

기초 통계치의 분석결과 성직(B)을 교직원으로 갖고 있는 교사의 성취감이 가장 크게 나타났다. 변량분석 결과 성취감에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 성직(B)과 노동직(C)은  $p < .01$  그리고 전문직(A)과 노동직(C)의 집단 간에는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 성직(B)과 전문직(A)을 교직원으로 갖고 있는 교사가 자신이 맡은 학년과 직무에 대해 높은 성취감을 가지고 있는 것으로 해석된다.

### 11) 도덕적 가치와 안정성

기초 통계치의 분석결과 도덕적 가치와 안정성에서 교직원별 직무만족 수준의 유의한 차이는 나타나지 않았다. 변량분석 결과 위와 관련한 평가결과 역시 통계적으로 유의한 차이를 보이지 못하고 있다. 사후검증 결과 역시 위와 관련한 평가결과는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 못하고 있다. 즉, 교사로서 가지는 자긍심이나 양심의 도덕적 가치면이나 직업에 대한 안정성 등에서 교직원에 따른 직무만족의 차이는 없는 것으로 해석된다.

다음은 측정변인인 비본질적 직무만족의 8개의 하위변인에 대한 교사의 교직원 유형별 직무만족 수준을 분석한 결과로 아래의 <표 IV-2>에 제시되어 있다.

<표 IV-2> 교사의 교직원 유형별 직무만족 분석(2)

| 측정변인                                 | 하위변인          | 구분    | n    | M    | SD    | F     | p    | scheffe |
|--------------------------------------|---------------|-------|------|------|-------|-------|------|---------|
| 비<br>본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 관리자와의<br>인간관계 | 전문직   | 249  | 2.99 | 1.012 | 5.708 | .004 | A>C     |
|                                      |               | 성직    | 27   | 2.96 | 1.018 |       |      |         |
|                                      |               | 노동직   | 38   | 2.39 | 1.054 |       |      |         |
|                                      |               | Total | 314  | 2.92 | 1.033 |       |      |         |
|                                      | 관리자의 능력       | 전문직   | 249  | 3.16 | .868  | 6.478 | .002 | A>C     |
|                                      |               | 성직    | 27   | 3.04 | .854  |       |      |         |
|                                      |               | 노동직   | 37   | 2.59 | 1.040 |       |      |         |
|                                      |               | Total | 313  | 3.08 | .904  |       |      |         |
|                                      | 행정방법          | 전문직   | 249  | 2.43 | .830  | 5.696 | .004 | A>C     |
|                                      |               | 성직    | 27   | 2.44 | .892  |       |      |         |
|                                      |               | 노동직   | 38   | 1.95 | .769  |       |      |         |
|                                      |               | Total | 314  | 2.37 | .841  |       |      |         |
| 근무여건                                 | 전문직           | 249   | 3.22 | .873 | 7.986 | .000  | A>C  |         |
|                                      | 성직            | 27    | 2.93 | .958 |       |       |      |         |
|                                      | 노동직           | 38    | 2.63 | .942 |       |       |      |         |
|                                      | Total         | 314   | 3.12 | .908 |       |       |      |         |
| 동료관계                                 | 전문직           | 249   | 3.72 | .673 | 4.279 | .015  | A>C  |         |
|                                      | 성직            | 27    | 3.67 | .620 |       |       |      |         |
|                                      | 노동직           | 38    | 3.37 | .819 |       |       |      |         |
|                                      | Total         | 314   | 3.67 | .695 |       |       |      |         |

## 12) 관리자와의 인간관계

기초 통계치의 분석결과 전문직을 교직원으로 가지고 있는 교사 집단(A)과 성직을 교직원으로 가지고 있는 교사 집단(B)이 교직관이 노동적인 교사집단(C)보다 만족도가 높게 나타났다. 특히, A집단의 긍정적 반응이 가장 뚜렷하다. 변량분석 결과 관리자와의 인간관계에 관한 평가결과는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 전문직을 교직원으로 가지고 있는 교사 집단(A)과 교직관이 노동적인 교사 집단(C) 간에  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 전문직이나 성직을 교직원으로 가지고 있는 교사가 관리자와의 인간관계가 좋고 학교장이 교사들을 대하는 방식이나 태도에 대하여 만족감을 표시하고 있는 것으로 해석된다.

## 13) 관리자의 능력

기초 통계치의 분석결과 전문직을 교직원으로 가지고 있는 교사 집단(A)과 성직을 교직원으로 가지고 있는 교사 집단(B)이 교직관이 노동적인 교사집단(C)보다 만족도가 높게 나타났다. 특히, A집단의 긍정적 반응이 가장 뚜렷하다. 변량분석 결과 관리자의 능력에 관한 평가결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 전문직을 교직원으로 가지고 있는 교사 집단(A)과 교직관이 노동적인 교사집단(C)이  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 전문직이나 성직을 교직원으로 가지고 있는 교사가 학교장이 학교업무를 수행하는 능력이 우수하다고 여기며 이에 대하여 만족감을 표현한 것으로 해석된다.

## 14) 행정방법

기초 통계치의 분석결과 전문직이나 성직을 교직원으로 가지고 있는 교사 집단(A, B)이 교직관이 노동적인 교사집단(C)보다 만족도가 높게 나타났다. 특히, C집단의 반응이 가장 부정적으로 나타났다. 변량분석 결과 행정방법에 관한 평가결과는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 전문직을 교직원으로 가지고 있는 교사 집단(A)과 교직관이 노동적인 교사집단(C)간  $p < .01$  수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 전문직이나 성직을 교직원으로 가지고 있는 교사가 공문이나 교육정책들이 실질적이며 목적에 부합되는 것으로 느끼며 직무만족을 경험하는 것으로 해석된다.

## 15) 근무여건

기초통계치의 분석결과 전문직을 교직원으로 가지고 있는 교사 집단(A)이 교직관이 성직이나 노동적인 교사집단(B, C)보다 평균이 높게 나타났다. 변량분석 결과 근

무여건의 교직원에 따른 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후 검증 결과 전문직 교직관을 가진 교사 집단(A)과 교직관이 노동적인 교사집단(C)간  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 전문직을 교직관으로 가지고 있는 교사가 근무여건이나 근무환경에 대하여 더 만족감을 가지는 것으로 해석된다.

#### 16) 동료관계

기초 통계치의 분석결과 전문직을 교직관으로 가지고 있는 교사 집단(A)이 교직관이 성직이나 노동적인 교사집단(B, C)보다 평균이 높게 나타났다. 특히, A집단의 반응이 가장 긍정적으로 나타났다. 변량분석 결과 동료관계의 교직관에 따른 평가결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 전문직을 교직관으로 가지고 있는 교사 집단(A)과 교직관이 노동적인 교사집단(C)간  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 전문직을 교직관으로 가지고 있는 교사가 동료와의 인간관계가 좋고 직무만족에 영향을 주는 것으로 해석된다.

#### 17) 비본질적 직무만족의 8개 영역 중 보수와 보상 및 발전성

보수와 보상 및 발전성은 기초 통계치의 분석결과 교직관이 성직인 교사집단(B)이 교직관이 전문직이나 노동적인 교사집단(A, C)보다 평균이 다소 높게 나타났지만 유의한 차이는 아니다. 변량분석 결과 위와 관련한 평가결과 역시 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 사후검증 결과 역시 위와 관련한 평가결과는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 즉, 교사들의 보수와 보상 및 발전성에 관한 직무만족 수준은 교직관의 유형과 상관관계가 없는 것으로 해석된다.

#### 나. 교사의 담임직무 선호 유무에 따른 직무만족

<표 IV-3>에 나타나 있듯이 측정변인인 본질적 직무만족의 12개의 하위변인에서 응답자의 담임선호 유무에 따른 활동성과 책임감의 평가 결과는 각각  $p < .001$  수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 담임직무를 희망하는 교사가 비담임을 희망하는 교사보다 능동적이어서 학교에 출근한 후 보다 활동적으로 생활을 하며 책임감을 가지고 맡은 일을 처리하며 학년과 사무에 대해 만족감을 갖는 것으로 해석된다. 담임선호 유무에 따른 다양성과 사회봉사 및 성취감의 평가 결과는 각각  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 담임직무를 희망하는 교사가 비담임을 희망하는 교사보다 업무의 다양성을 인정하고 가르치는 일과 무관한 일도 긍정적으로 해결하여 만족감

을 갖는 것으로 해석된다. 또한 교직을 다른 사람을 위해 일하는 봉사직으로 생각하며 직무에 대해 성취감을 많이 느끼는 것으로 해석된다. 응답자의 담임선호 유무에 따른 능력발휘 변인에서는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 담임직무를 희망하는 교사가 비담임을 희망하는 교사보다 교직을 자신의 능력을 발휘할 수 있는 보람 있는 직업으로 인식하며 만족감을 갖는 것으로 해석된다. 한편 나머지 6개의 하위 변인에 대해 응답자의 담임선호 유무에 따른 평가 결과는 통계적으로 유의한 차이가 없어서 담임선호 유무에 따른 만족도와 상관이 없는 것으로 해석된다. 담임직무 선호 유무에 따른 담임교사의 본질적 직무만족 수준을 살펴본 결과는 다음의 <표 IV-3>에 제시되어 있다.

<표 IV-3> 교사의 담임직무 선호 유무에 따른 직무만족 분석(1)

| 측정 변인            | 하위 변인 | 구 분   | n    | M    | SD    | t     | p    |
|------------------|-------|-------|------|------|-------|-------|------|
| 본<br>질<br>적      | 활동성   | 담임직무  | 187  | 3.64 | .758  | 4.122 | .000 |
|                  |       | 비담임직무 | 127  | 3.25 | .908  |       |      |
|                  | 책임감   | 담임직무  | 187  | 3.68 | .736  | 5.254 | .000 |
|                  |       | 비담임직무 | 127  | 3.20 | .882  |       |      |
| 다양성              | 담임직무  | 187   | 3.68 | .698 | 2.539 | .012  |      |
|                  | 비담임직무 | 127   | 3.47 | .722 |       |       |      |
| 직<br>무<br>만<br>족 | 사회봉사  | 담임직무  | 187  | 3.73 | .793  | 2.080 | .038 |
|                  |       | 비담임직무 | 127  | 3.54 | .815  |       |      |
|                  | 능력발휘  | 담임직무  | 187  | 3.93 | .855  | 3.111 | .002 |
|                  |       | 비담임직무 | 125  | 3.60 | 1.008 |       |      |
|                  | 성취감   | 담임직무  | 187  | 3.71 | .824  | 2.451 | .015 |
|                  |       | 비담임직무 | 127  | 3.47 | .880  |       |      |

담임직무 선호 유무에 따른 담임교사의 비본질적 직무만족 수준을 살펴본 결과는 다음의 <표 IV-4>에 제시되어 있다. 비본질적 직무만족의 8개 하위영역 중에서 응답자의 담임직무 선호 유무에 따른 관리자의 능력, 학교의 행정방법 및 발전성에 대한 만족도의 평가 결과는 각각  $p < .05$  수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 담임직무 희망 교사가 비담임을 희망 교사보다 학교장의 학교업무 수행능력을 인정하며 학교생활에 만족하는 것으로 해석된다. 또한 공문이나 교육정책들이 실질적이며 목적에 부합되어 행정방법과 승진기회에 대해서도 만족 하는 것으로 해석된다. 담임선호 유무에 따른 보수에 대한 만족도의 평가 결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 담임직무를 희망하는 교사가 비담임을 희망하는 교사보다 교직원업무에 대한 보수에 대해 긍

정적인 것으로 해석된다. 또한 담임선호 유무에 따른 동료관계 및 보상에 대한 만족도의 평가 결과는 각각  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 담임직무를 희망하는 교사가 동료교사와의 인간관계가 좋고 직무에 대해 보상이 적절하다고 인식하여 만족도가 높게 나타난 것으로 해석된다. 담임선호 유무에 따른 관리자와의 인간관계, 근무여건의 만족도는 통계적으로 유의한 차이가 나지 않아서 서로 상관관계가 적은 것으로 해석된다.

<표 IV-4> 교사의 담임직무 선호 유무에 따른 직무만족 분석(2)

| 측정 변인 | 하위 변인      | 구분    | n   | M    | SD    | t     | p    |
|-------|------------|-------|-----|------|-------|-------|------|
| 비     | 관리자와의 인간관계 | 담임직무  | 187 | 2.95 | .991  | .721  | .471 |
|       |            | 비담임직무 | 127 | 2.87 | 1.094 |       |      |
| 본     | 관리자의 능력    | 담임직무  | 186 | 3.17 | .844  | 2.066 | .040 |
|       |            | 비담임직무 | 127 | 2.95 | .975  |       |      |
| 질     | 행정방법       | 담임직무  | 187 | 2.45 | .869  | 2.106 | .036 |
|       |            | 비담임직무 | 127 | 2.25 | .786  |       |      |
| 적     | 보수         | 담임직무  | 187 | 3.10 | .749  | 3.567 | .000 |
|       |            | 비담임직무 | 127 | 2.78 | .806  |       |      |
| 적     | 발전성        | 담임직무  | 187 | 2.57 | .823  | 2.275 | .024 |
|       |            | 비담임직무 | 126 | 2.36 | .764  |       |      |
| 무     | 근무여건       | 담임직무  | 187 | 3.20 | .922  | 1.878 | .061 |
|       |            | 비담임직무 | 127 | 3.01 | .877  |       |      |
| 만     | 동료관계       | 담임직무  | 187 | 3.78 | .656  | 3.422 | .001 |
|       |            | 비담임직무 | 127 | 3.51 | .722  |       |      |
| 족     | 보상         | 담임직무  | 187 | 2.97 | .839  | 2.852 | .005 |
|       |            | 비담임직무 | 127 | 2.71 | .757  |       |      |

#### 다. 담임직무 부담정도에 따른 직무만족

담임직무 인식 변인 중에서 담임직무의 부담정도에 따른 교사의 본질적 직무만족 수준을 살펴본 결과는 <표 IV-5>에 제시되어 있다.

##### 1) 활동성

기초 통계치의 분석결과 담임교사의 직무가 좋다는 교사집단(E)이 어떤 형태로든 부담이 된다는 다른 세 A, B, C 교사 집단보다 평균이 높게 나타났다. 변량분석 결과 담임직무에 대한 부담의 정도에 따른 교사집단의 활동성에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과  $E > A$ ,  $E > B$ ,  $E > C$ 는 각각 집단 간  $p < .001$ ,  $p < .01$ ,  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 결론적으로 활동성의 경우는 담임교사의 직무가 좋다고 응답한 교사의 경우 다른 집단군에 비해 매우 학교생활에

의 만족도가 높고 활동적인 것으로 해석된다.

<표 IV-5> 담임직무 부담정도에 따른 직무만족 분석(1)

| 측정<br>변인                        | 하위<br>변인        | 구<br>분          | n    | M     | SD    | F      | p                 | scheffe           |
|---------------------------------|-----------------|-----------------|------|-------|-------|--------|-------------------|-------------------|
| 본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 활동성             | 절대적으로 부담이 된다(A) | 85   | 3.09  | .895  | 12.163 | .000              | E>A<br>E>B<br>E>C |
|                                 |                 | 조금은 부담이 된다(B)   | 153  | 3.52  | .744  |        |                   |                   |
|                                 |                 | 그저 그렇다(C)       | 26   | 3.50  | .762  |        |                   |                   |
|                                 |                 | 부담이 되지 않는다(D)   | 18   | 3.67  | .907  |        |                   |                   |
|                                 |                 | 담임교사의 직무가 좋다(E) | 28   | 4.25  | .585  |        |                   |                   |
|                                 |                 | 전 체             | 310  | 3.48  | .843  |        |                   |                   |
|                                 | 책임감             | 절대적으로 부담이 된다(A) | 85   | 3.13  | .910  | 8.570  | .000              | E>A<br>E>C<br>B>A |
|                                 |                 | 조금은 부담이 된다(B)   | 153  | 3.58  | .740  |        |                   |                   |
|                                 |                 | 그저 그렇다(C)       | 26   | 3.35  | .797  |        |                   |                   |
|                                 |                 | 부담이 되지 않는다(D)   | 18   | 3.67  | .970  |        |                   |                   |
|                                 |                 | 담임교사의 직무가 좋다(E) | 28   | 4.04  | .576  |        |                   |                   |
|                                 |                 | 전 체             | 310  | 3.48  | .835  |        |                   |                   |
|                                 | 다양성             | 절대적으로 부담이 된다(A) | 85   | 3.38  | .723  | 3.611  | .007              | E>A               |
|                                 |                 | 조금은 부담이 된다(B)   | 153  | 3.64  | .722  |        |                   |                   |
|                                 |                 | 그저 그렇다(C)       | 26   | 3.65  | .629  |        |                   |                   |
|                                 |                 | 부담이 되지 않는다(D)   | 18   | 3.78  | .647  |        |                   |                   |
|                                 |                 | 담임교사의 직무가 좋다(E) | 28   | 3.86  | .525  |        |                   |                   |
|                                 |                 | 전 체             | 310  | 3.60  | .707  |        |                   |                   |
|                                 | 사회봉사            | 절대적으로 부담이 된다(A) | 85   | 3.51  | .868  | 3.618  | .007              | E>A               |
|                                 |                 | 조금은 부담이 된다(B)   | 153  | 3.67  | .751  |        |                   |                   |
| 그저 그렇다(C)                       |                 | 26              | 3.54 | .761  |       |        |                   |                   |
| 부담이 되지 않는다(D)                   |                 | 18              | 3.67 | .907  |       |        |                   |                   |
| 담임교사의 직무가 좋다(E)                 |                 | 28              | 4.14 | .651  |       |        |                   |                   |
| 전 체                             |                 | 310             | 3.66 | .800  |       |        |                   |                   |
| 교사의 권위                          | 절대적으로 부담이 된다(A) | 85              | 3.78 | .836  | 5.991 | .000   | E>A<br>E>C<br>E>B |                   |
|                                 | 조금은 부담이 된다(B)   | 153             | 4.04 | .794  |       |        |                   |                   |
|                                 | 그저 그렇다(C)       | 26              | 3.85 | .732  |       |        |                   |                   |
|                                 | 부담이 되지 않는다(D)   | 18              | 4.28 | .575  |       |        |                   |                   |
|                                 | 담임교사의 직무가 좋다(E) | 28              | 4.54 | .637  |       |        |                   |                   |
|                                 | 전 체             | 310             | 4.01 | .802  |       |        |                   |                   |
| 능력 발휘                           | 절대적으로 부담이 된다(A) | 85              | 3.55 | .994  | 5.723 | .000   | E>C<br>E>A        |                   |
|                                 | 조금은 부담이 된다(B)   | 151             | 3.87 | .892  |       |        |                   |                   |
|                                 | 그저 그렇다(C)       | 26              | 3.46 | .859  |       |        |                   |                   |
|                                 | 부담이 되지 않는다(D)   | 18              | 3.89 | 1.023 |       |        |                   |                   |
|                                 | 담임교사의 직무가 좋다(E) | 28              | 4.39 | .629  |       |        |                   |                   |
|                                 | 전 체             | 308             | 3.80 | .935  |       |        |                   |                   |
| 독립성                             | 절대적으로 부담이 된다(A) | 85              | 3.60 | .834  | 5.750 | .000   | E>A<br>E>B        |                   |
|                                 | 조금은 부담이 된다(B)   | 153             | 3.64 | .783  |       |        |                   |                   |
|                                 | 그저 그렇다(C)       | 26              | 3.69 | .618  |       |        |                   |                   |
|                                 | 부담이 되지 않는다(D)   | 18              | 4.11 | .832  |       |        |                   |                   |
|                                 | 담임교사의 직무가 좋다(E) | 28              | 4.29 | .659  |       |        |                   |                   |
|                                 | 전 체             | 310             | 3.72 | .802  |       |        |                   |                   |

계속하여 담임직무 인식 변인 중에서 담임직무의 부담정도에 따른 교사의 본질적 직무만족 수준을 살펴본 결과는 <표 IV-6>에 제시되어 있다.

<표 IV-6> 담임직무 부담정도에 따른 직무만족 분석(2)

| 측정<br>변인         | 하위<br>변인 | 구<br>분          | n   | M    | SD    | F     | p    | scheffe           |
|------------------|----------|-----------------|-----|------|-------|-------|------|-------------------|
| 본<br>질<br>적      | 창의성      | 절대적으로 부담이 된다(A) | 85  | 3.20 | .897  | 6.097 | .000 | E>A<br>E>C<br>E>B |
|                  |          | 조금은 부담이 된다(B)   | 153 | 3.32 | .832  |       |      |                   |
|                  |          | 그저 그렇다(C)       | 26  | 3.31 | .838  |       |      |                   |
|                  |          | 부담이 되지 않는다(D)   | 18  | 3.56 | .784  |       |      |                   |
|                  |          | 담임교사의 직무가 좋다(E) | 28  | 4.07 | .766  |       |      |                   |
|                  |          | 전 체             | 310 | 3.37 | .870  |       |      |                   |
| 직<br>무<br>만<br>족 | 성취감      | 절대적으로 부담이 된다(A) | 85  | 3.45 | .906  | 2.645 | .034 | E>A               |
|                  |          | 조금은 부담이 된다(B)   | 153 | 3.63 | .794  |       |      |                   |
|                  |          | 그저 그렇다(C)       | 26  | 3.54 | .948  |       |      |                   |
|                  |          | 부담이 되지 않는다(D)   | 18  | 3.67 | 1.029 |       |      |                   |
|                  |          | 담임교사의 직무가 좋다(E) | 28  | 4.04 | .693  |       |      |                   |
|                  |          | 전 체             | 310 | 3.61 | .855  |       |      |                   |

## 2) 책임감

기초 통계치의 분석결과 담임교사의 직무가 좋다는 교사집단(E)이 어떤 형태로든 부담이 된다는 다른 세 A, B, C 교사 집단보다 평균값이 높게 나타나서 전반적으로 책임감이 크고 자신이 맡은 학년과 사무에 대해 만족하는 것으로 나타났다. 변량분석 결과 담임직무에 대한 부담의 정도에 따른 교사집단의 책임감에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과  $E > A$ ,  $B > A$ ,  $E > C$ 는 각각 집단 간  $p < .001$ ,  $p < .01$ ,  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 결론적으로 책임감의 경우도 담임직무를 선호하는 교사집단의 경우 다른 집단군에 비해 학교생활에의 만족도가 매우 높고 활동적임을 보여주고 있다. 특히, 담임 직무가 절대적으로 부담이 된다는 집단(A)과 조금은 부담이 된다는 집단(B)간에도 자신이 맡은 학년과 사무에 대한 만족도의 유의미한 차이가 나타났다. 이는 담임의 직무를 스스로가 원해서 한 경우는 담임의 직무의 부담도 그만큼 경감된다고 할 수 있으며 그 결과 자신이 맡은 학년과 사무에 대하여 책임감이 높게 나타나는 것으로 해석된다.

## 3) 다양성

기초 통계치의 분석결과 담임교사의 직무가 좋다는 교사집단(E)이 어떤 형태로든 부담이 된다는 다른 세 A, B, C, D 교사 집단보다 평균값이 높게 나타났다. 변량분석 결과 담임직무에 대한 부담의 정도에 따른 교사집단의 다양성에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이가 나타났다. 사후검증 결과  $E > A$  는 집단 간  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 결론적으로 다양성의 경우도 담임교사의 직무가 좋다고 응답한 교사집단(A)의 경우 다른 집단군에 비해 학교생활에의 만족도가 높고

활동적일 뿐만 아니라 주어진 일에 대해 긍정적으로 해결하려는 의지가 많은 것으로 나타났다. 즉, 담임의 직무를 스스로가 원해서 한 경우는 담임의 직무의 부담도 그만큼 감소된다고 볼 수 있으며 그 결과 자신이 맡은 학년과 사무에 대하여 책임감 및 다양한 사무 업무에 대해 긍정적으로 반응하기 때문에 직무만족도가 높아지는 것으로 해석된다.

#### 4) 사회봉사

분석결과 담임교사의 직무가 좋다는 교사집단(E)이 어떤 형태로든 부담이 된다는 다른 세 A, B, C, D 교사 집단보다 평균값이 높게 나타났다. 변량분석 결과 교직이 사회봉사직이라는 인식에 대해 담임직무 부담의 정도에 따른 교사집단의 평가결과는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과  $E > A$ 는 집단 간  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 교사집단(E)가 교직이 사회 봉사직이라는 인식이 커서 자신이 가르치는 일과 무관한 사무에 대해서도 긍정적으로 이를 해결하며 헌신적으로 학교생활에 임함으로써 학교생활의 직무만족도가 높은 것으로 해석된다.

#### 5) 교사의 권위

분석결과 담임교사의 직무가 좋다는 교사집단(E)이 어떤 형태로든 부담이 된다는 다른 세 A, B, C 교사 집단보다 평균값이 높게 나타났다. 변량분석 결과 담임직무에 대한 부담의 정도에 따른 교사집단의 교사의 권위에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과  $E > A$ ,  $E > B$ ,  $E > C$ 는 각각 집단 간  $p < .01$ ,  $p < .05$ ,  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 교사집단(E)는 항상 자신의 직업에 긍지를 가지고 교사로서의 권위와 교직에 대한 존중감을 지키고자 하는 욕구가 있으며 결과적으로 학교생활에서 직무만족도를 높이는 이유가 되는 것으로 해석된다.

#### 6) 능력발휘

분석결과 담임교사의 직무가 좋다는 교사집단(E)이 어떤 형태로든 부담이 된다는 다른 세 A, B, C 교사 집단보다 평균값이 높게 나타나서 전반적으로 능력발휘에 대해 긍정적 반응을 보이고 있다. 담임직무에 대한 부담의 정도에 따른 교사집단의 능력발휘에 관한 변량분석 결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과  $E > C$ ,  $E > A$ 는 각 집단 간  $p < .01$ ,  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 교직이 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 보람된 직업으로 인식하여 교직에 대한 존중감을 가지게 되고 결과적으로 학교생활에의 직무만족도를 높이게 하는 요인

으로 작용하는 것으로 해석된다.

### 7) 독립성

분석결과 담임교사의 직무가 좋다는 교사집단(E)이 어떤 형태로든 부담이 된다는 다른 세 A, B, C 교사 집단보다 평균값이 높게 나타났다. 변량분석 결과 담임직무에 대한 부담의 정도에 따른 교사집단의 독립성에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과  $E > A$ ,  $E > B$ 는 각각 집단 간  $p < .01$ ,  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 결론적으로 교실에서 자신의 의지에 따라 자유롭게 교육을 하며 교사로서의 교육에 대한 열의와 적극성을 가지게 되어 직무만족도를 높이는 이유가 되는 것으로 해석된다.

### 8) 창의성

분석결과 담임교사의 직무가 좋다는 교사집단(E)이 어떤 형태로든 부담이 된다는 다른 세 A, B, C 교사 집단보다 평균값이 높게 나타났다. 변량분석 결과 담임직무에 대한 부담의 정도에 따른 교사집단의 창의성에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과  $E > A$ ,  $E > B$ ,  $E > C$ 는 각각 집단 간  $p < .001$ ,  $p < .01$ ,  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 결론적으로 창의성의 경우는 담임교사의 직무가 좋다고 응답한 교사집단(E)가 학교생활에 만족하고 학교가 자신의 창의적인 활동을 발휘시킬 수 있는 곳으로 인식하여 학교생활이 적극적이어서 직무만족도가 높은 것으로 해석된다.

### 9) 성취감

분석결과 담임교사의 직무가 좋다는 교사집단(E)이 어떤 형태로든 부담이 된다는 다른 세 A, B, C 교사 집단보다 평균값이 높게 나타났다. 변량분석 결과 담임직무에 대한 부담의 정도에 따른 교사집단의 창의성에 관한 평가결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과  $E > A$ 는 집단 간  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 결론적으로 성취감의 경우는 담임교사의 직무가 좋다고 응답한 교사의 경우 다른 집단군에 비해 학교생활에 만족하고 가르치는 일에 대한 성취감이 높고 학교생활이 능동적이어서 직무만족도가 높은 것으로 해석된다.

담임직무 인식 변인 중에서 담임직무의 부담정도에 따른 교사의 비본질적 직무만족 수준을 살펴본 결과는 <표 IV-7>에 제시되어 있다.

<표 IV-7> 담임직무 부담정도에 따른 직무만족 분석(3)

| 측정<br>변인                             | 하위<br>변인        | 구<br>분          | n    | M     | SD    | F     | p    | scheffe    |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|------|-------|-------|-------|------|------------|
| 비<br>본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 관리자와의 인간관계      | 절대적으로 부담이 된다(A) | 85   | 2.78  | 1.117 | 4.438 | .002 | E>A<br>E>B |
|                                      |                 | 조금은 부담이 된다(B)   | 153  | 2.81  | 1.031 |       |      |            |
|                                      |                 | 그저 그렇다(C)       | 26   | 3.23  | .710  |       |      |            |
|                                      |                 | 부담이 되지 않는다(D)   | 18   | 2.83  | .924  |       |      |            |
|                                      |                 | 담임교사의 직무가 좋다(E) | 28   | 3.57  | .790  |       |      |            |
|                                      |                 | <b>전 체</b>      | 310  | 2.91  | 1.031 |       |      |            |
|                                      | 관리자의 능력         | 절대적으로 부담이 된다(A) | 85   | 3.01  | .852  | 3.330 | .011 | E>A<br>E>B |
|                                      |                 | 조금은 부담이 된다(B)   | 153  | 2.99  | .949  |       |      |            |
|                                      |                 | 그저 그렇다(C)       | 26   | 3.12  | .766  |       |      |            |
|                                      |                 | 부담이 되지 않는다(D)   | 17   | 3.06  | .748  |       |      |            |
|                                      |                 | 담임교사의 직무가 좋다(E) | 28   | 3.64  | .780  |       |      |            |
|                                      |                 | <b>전 체</b>      | 309  | 3.07  | .898  |       |      |            |
|                                      | 행정방법            | 절대적으로 부담이 된다(A) | 85   | 2.13  | .799  | 4.242 | .002 | E>A        |
|                                      |                 | 조금은 부담이 된다(B)   | 153  | 2.44  | .810  |       |      |            |
|                                      |                 | 그저 그렇다(C)       | 26   | 2.54  | .761  |       |      |            |
|                                      |                 | 부담이 되지 않는다(D)   | 18   | 2.11  | .963  |       |      |            |
|                                      |                 | 담임교사의 직무가 좋다(E) | 28   | 2.75  | .967  |       |      |            |
|                                      |                 | <b>전 체</b>      | 310  | 2.37  | .844  |       |      |            |
|                                      | 보수              | 절대적으로 부담이 된다(A) | 85   | 2.67  | .822  | 5.259 | .000 | E>A<br>B>A |
|                                      |                 | 조금은 부담이 된다(B)   | 153  | 3.05  | .710  |       |      |            |
| 그저 그렇다(C)                            |                 | 26              | 3.04 | .720  |       |       |      |            |
| 부담이 되지 않는다(D)                        |                 | 18              | 3.11 | .963  |       |       |      |            |
| 담임교사의 직무가 좋다(E)                      |                 | 28              | 3.32 | .819  |       |       |      |            |
| <b>전 체</b>                           |                 | 310             | 2.97 | .790  |       |       |      |            |
| 근무여건                                 | 절대적으로 부담이 된다(A) | 85              | 2.82 | .928  | 5.217 | .000  | E>A  |            |
|                                      | 조금은 부담이 된다(B)   | 153             | 3.12 | .853  |       |       |      |            |
|                                      | 그저 그렇다(C)       | 26              | 3.38 | .637  |       |       |      |            |
|                                      | 부담이 되지 않는다(D)   | 18              | 3.39 | 1.243 |       |       |      |            |
|                                      | 담임교사의 직무가 좋다(E) | 28              | 3.57 | .836  |       |       |      |            |
|                                      | <b>전 체</b>      | 310             | 3.12 | .908  |       |       |      |            |

#### 10) 본질적 직무만족의 하위변인인 사회적 인정, 도덕적 가치, 안정성

사회적 인정, 도덕적 가치, 안정성의 경우에는 기초 통계치의 분석결과나 변량분석, 사후검증에 의한 평가결과가 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 즉, 사회에서 교사에 대한 좋은 평가나 인식여부, 양심적 행위의 습관, 교사직에 대한 안정성 등을 담임직무의 부담여부와 연관시킬 만한 관련성이 적은 것으로 해석된다.

#### 11) 관리자와의 인간관계

분석결과 담임교사의 직무가 좋다는 교사집단(E)이 어떤 형태로든 부담이 된다는 다른 세 A, B, C 교사 집단보다 평균값이 높게 나타났다. 변량분석 결과 담임직무에 대한 부담의 정도에 따른 교사집단의 관리자와의 인간관계에 관한 평가결과는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 E>A, E>B는 집단 간 각각  $p < .05$

수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 즉, E 교사집단이 관리자와의 인간관계에 대해 긍정적 반응을 보이고 있으며 학교장이 교사들을 대하는 방식이나 태도에 대해 만족하므로 학교생활에의 직무만족도가 가장 높게 나타난 것으로 해석된다.

## 12) 관리자의 능력

분석결과 담임교사의 직무가 좋다는 교사집단(E)이 어떤 형태로든 부담이 된다는 다른 세 A, B, C 교사 집단보다 평균값이 높게 나타났다. 변량분석 결과 담임직무에 대한 부담의 정도에 따른 교사집단의 관리자의 능력에 관한 평가결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과  $E > A$ ,  $E > B$ 는 집단 간 각각  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 결론적으로 관리자의 능력의 경우는 담임교사의 직무가 좋다고 응답한 교사의 경우 다른 집단군에 비해 상대적으로 직무만족도가 높은 것으로 해석된다. 즉, 관리자의 능력에 대해 긍정적이며 학교장이 학교업무를 수행하는 능력이 우수하다고 느껴서 학교생활에의 직무만족도 또한 가장 높게 나타난 것으로 해석된다.

## 13) 행정방법

기초 통계치의 분석결과 담임교사의 직무가 좋다는 교사집단(E)이 어떤 형태로든 부담이 된다는 다른 세 A, B, C 교사 집단보다 평균값이 높게 나타났다. 변량분석 결과 담임직무에 대한 부담의 정도에 따른 교사집단의 행정방법에 관한 평가결과는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과  $E > A$ 는 집단 간 각각  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 결론적으로 행정방법의 경우는 담임교사의 직무가 좋다고 응답한 교사집단의 경우 다른 집단군에 비해 공문이나 교육정책들이 실질적이며 목적에 잘 부합된다고 느껴서 상대적으로 직무만족도가 높은 것으로 해석된다.

## 14) 보수

기초 통계치의 분석결과 담임교사의 직무가 좋다는 교사집단(E)이 어떤 형태로든 부담이 된다는 다른 세 A, B, C 교사 집단보다 평균값이 높게 나타나서 전반적으로 보수에 대해 긍정적 반응을 보이고 있으며 직무만족도 또한 가장 높게 나타났다. 변량분석 결과 담임직무에 대한 부담의 정도에 따른 교사집단의 보수에 관한 평가결과는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과  $E > A$ ,  $B > A$ 는 집단 간 각각  $p < .01$ ,  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 다른 경우의 사례보다 특이한 것은  $B > A$  로 담임직무에 대해 모두 부담을 느끼는 집단이기는 하지만 어느 정도의

부담은 오히려 보수의 경우 만족도를 높이는 요인이 될 수도 있음을 보여주고 있다.

결론적으로 보수의 경우는 담임교사의 직무가 좋다고 응답한 교사집단의 경우 다른 집단군에 비해 교직업무에 대한 보수가 충분하다고 느끼며 상대적으로 직무만족도가 높은 것으로 해석된다.

### 15) 근무여건

기초 통계치의 분석결과 담임교사의 직무가 좋다는 교사집단(E)이 어떤 형태로든 부담이 된다는 다른 세 A, B, C 교사 집단보다 평균값이 높게 나타났다. 변량분석 결과 담임직무에 대한 부담 정도에 따른 교사집단의 근무여건에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과  $E > A$ 는 집단 간  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 결론적으로 근무여건의 경우는 담임교사의 직무가 좋다고 응답한 교사집단의 경우 다른 집단군에 비해 근무환경에 대하여 더 만족하며 상대적으로 직무만족도가 높은 것으로 해석된다. 비본질적 직무만족의 8개의 하위변인 중 위의 5가지 경우를 제외한 발전성, 동료관계, 보상의 경우는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않아 상관관계가 적은 것으로 해석된다.

### 라. 담임교사의 출·퇴근 시간에 따른 직무만족

여기서는 독립성의 경우를 제외하고 모든 변인에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았다. 즉, 거의 모든 직무만족 변인에서 담임교사의 출·퇴근 시간과 직무만족도와는 상관관계가 적은 것으로 해석된다.

담임직무 인식 변인 중에서 담임교사의 출·퇴근 시간에 따른 본질적 직무만족 수준을 살펴본 결과는 <표 IV-8>에 제시되어 있다.

#### 1) 독립성

기초 통계치의 분석결과 담임교사의 출퇴근시간 오전 7시와 오후 11시 이후인 집단(D)과 오전 7시와 오후 12시 이후인 집단(E)과의 평균 폭이 가장 크다. 변량분석 결과 담임교사의 출퇴근시간에 따른 교사집단의 독립성에 관한 평가결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과  $D > E$ 는 집단 간 각각  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 일반계 고등학교와 전문계 고등학교 교사들 간의 출·퇴근 시간의 차이를 말해 주는 것으로서 일반계 고등학교 교사가 학교에 일찍 출근하고 늦게 퇴근하는 현실을 반영한 통계 자료이다. 그러나 두 집단의 크기는 각

표본의 크기가 극히 미미한 상태에서의 통계이므로 큰 의미를 부여 할 수는 없지만 D집단의 경우 오후 늦은 시간까지 자율학습 등 학생의 학습지도에 있어 독립적으로 장시간 학생들에게 시간을 할애하고 있는 것으로 해석된다.

<표 IV-8> 담임교사의 출·퇴근 시간별 직무만족 분석(1)

| 측정<br>변인                                  | 하위<br>변인            | 구<br>분              | n    | M    | SD    | F     | p    | scheffe |
|---|---------------------|---------------------|------|------|-------|-------|------|---------|
| 관<br>리<br>자<br>와<br>의<br>직<br>무<br>만<br>족 | 활<br>동<br>성         | 오전 8시와 오후 5시 이후(A)  | 110  | 3.56 | .830  | .810  | .519 | N.S     |
|   |                     | 오전 7시와 오후 9시 이후(B)  | 142  | 3.43 | .862  |       |      |         |
|   |                     | 오전 7시와 오후 10시 이후(C) | 27   | 3.56 | .934  |       |      |         |
|   |                     | 오전 7시와 오후 11시 이후(D) | 21   | 3.52 | .750  |       |      |         |
|   |                     | 오전 7시와 오후 12시 이후(E) | 14   | 3.21 | .699  |       |      |         |
|   |                     | 전 체                 | 314  | 3.48 | .843  |       |      |         |
|   | 책<br>임<br>감         | 오전 8시와 오후 5시 이후(A)  | 110  | 3.45 | .830  | 1.580 | .180 | N.S     |
|   |                     | 오전 7시와 오후 9시 이후(B)  | 142  | 3.47 | .831  |       |      |         |
|   |                     | 오전 7시와 오후 10시 이후(C) | 27   | 3.67 | .832  |       |      |         |
|   |                     | 오전 7시와 오후 11시 이후(D) | 21   | 3.76 | .768  |       |      |         |
|   |                     | 오전 7시와 오후 12시 이후(E) | 14   | 3.14 | .864  |       |      |         |
|   |                     | 전 체                 | 314  | 3.48 | .832  |       |      |         |
| 독<br>립<br>성                               | 오전 8시와 오후 5시 이후(A)  | 110                 | 3.74 | .750 | 3.325 | .011  | D>E  |         |
|   | 오전 7시와 오후 9시 이후(B)  | 142                 | 3.69 | .818 |       |       |      |         |
|   | 오전 7시와 오후 10시 이후(C) | 27                  | 3.70 | .912 |       |       |      |         |
|   | 오전 7시와 오후 11시 이후(D) | 21                  | 4.19 | .680 |       |       |      |         |
|   | 오전 7시와 오후 12시 이후(E) | 14                  | 3.21 | .802 |       |       |      |         |
|   | 전 체                 | 314                 | 3.72 | .806 |       |       |      |         |

## 2) 관리자와의 인간관계

기초 통계치의 분석결과 담임교사의 출·퇴근시간이 오전 8시와 오후 5시 이후인 집단(A)과 오전 7시와 오후 12시 이후인 집단(E)과의 평균 폭이 가장 크게 나타나고 있다. 변량분석 결과 담임교사의 출퇴근시간에 따른 교사집단의 관리자와의 인간관계에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 A>E는 집단 간 각각  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 관리자와의 인간관계의 경우는 출·퇴근 시간에 따른 교사집단을 기초 통계치와 변량분석 및 사후검증을 통해 분석해 본 결과 학교장이 교사들을 대하는 방식이나 태도에 대해 응답자들이 만족스럽게 반응하는 정도는 전문계에 근무하는 교사집단이 인문계에 근무하는 교사집단보다 만족의 정도가 크며 담임교사보다는 비담임 교사들이 또한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 전문계에 근무하거나 비담임으로 재직하는 교사들의 출·퇴근 시간이 인문계 고등학교의 담임교사의 출·퇴근 시간에 비해 보다 여유롭고 자유롭

다는 반증이 되며 정신적이나 심리적으로 인문계 고등학교 담임교사들 보다 안정되어 있어 관리자와의 인간관계 또한 만족스럽게 반응하고 있는 것으로 해석된다.

담임직무 인식 변인 중에서 담임교사의 출·퇴근 시간에 따른 비본질적 직무만족 수준을 살펴본 결과는 <표 IV-9>에 제시되어 있다.

<표 IV-9> 담임교사의 출·퇴근 시간별 직무만족 분석(2)

| 측정 변인            | 하위 변인         | 구 분                 | n   | M    | SD    | F     | p    | scheffe |
|------------------|---------------|---------------------|-----|------|-------|-------|------|---------|
| 비본질적<br>직무<br>만족 | 관리자와의<br>인간관계 | 오전 8시와 오후 5시 이후(A)  | 110 | 3.20 | .937  | 5.689 | .000 | A>E     |
|                  |               | 오전 7시와 오후 9시 이후(B)  | 142 | 2.84 | .987  |       |      |         |
|                  |               | 오전 7시와 오후 10시 이후(C) | 27  | 2.85 | 1.231 |       |      |         |
|                  |               | 오전 7시와 오후 11시 이후(D) | 21  | 2.67 | 1.155 |       |      |         |
|                  |               | 오전 7시와 오후 12시 이후(E) | 14  | 2.00 | .961  |       |      |         |
|                  |               | 전 체                 | 314 | 2.92 | 1.033 |       |      |         |

#### 마. 담임교사의 보람유형에 따른 직무만족

담임직무 인식 변인 중에서 담임교사의 보람유형에 따른 본질적 직무만족 수준을 살펴본 결과는 <표 IV-10>에 제시되어 있다.

<표 IV-10> 담임교사의 보람 유형별 직무만족 분석(1)

| 측정 변인                             | 하위 변인                                     | 구 분                                       | n                                  | M     | SD    | F     | p     | Scheffe |     |
|-----------------------------------|---|---|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|---------|-----|
| 본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족   | 다<br>양<br>성                               | 적절한 진학지도로 학급학생이 대부분 원하는 대학에 진학(A)         | 107                                | 3.63  | 0.68  | 3.080 | .017  | A>E     |     |
|                                   |   | 적극적 인성, 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때(B)        | 163                                | 3.63  | 0.728 |       |       |         |     |
|                                   |   | 졸업 후 자신을 기억하거나 찾아와 은혜에 보답할 때(C)           | 17                                 | 3.59  | 0.712 |       |       |         |     |
|                                   |   | 사회적 인재를 배출한다는 사명감과 확신이 설 때(D)             | 3                                  | 4     | 1     |       |       |         |     |
|                                   |   | 자식을 키운다는 심정으로 무사히 담임직무를 완수했을 때(E)         | 15                                 | 3     | 0.535 |       |       |         |     |
|                                   | 전 체                                       | 305                                       | 3.6                                | 0.715 |       |       |       |         |     |
|                                   | 사<br>회<br>봉<br>위<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 사<br>회<br>봉<br>위<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 적절한 진학지도로 학급학생이 대부분 원하는 대학에 진학(A)  | 107   | 3.68  | 0.722 | 3.274 | .012    | A>E |
|                                   |   |   | 적극적 인성, 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때(B) | 163   | 3.72  | 0.803 |       |         |     |
|                                   |   |   | 졸업 후 자신을 기억하거나 찾아와 은혜에 보답할 때(C)    | 17    | 3.47  | 0.717 |       |         |     |
|                                   |   |   | 사회적 인재를 배출한다는 사명감과 확신이 설 때(D)      | 3     | 4     | 1     |       |         |     |
| 자식을 키운다는 심정으로 무사히 담임직무를 완수했을 때(E) |   |   | 15                                 | 3     | 1.134 |       |       |         |     |
| 전 체                               | 305                                       | 3.66                                      | 0.803                              |       |       |       |       |         |     |
| 다<br>양<br>성<br>취<br>급             | 다<br>양<br>성<br>취<br>급                     | 적절한 진학지도로 학급학생이 대부분 원하는 대학에 진학(A)         | 107                                | 3.64  | 0.78  | 4.166 | .003  | A>E     |     |
|                                   |   | 적극적 인성, 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때(B)        | 163                                | 3.69  | 0.827 |       |       |         |     |
|                                   |   | 졸업 후 자신을 기억하거나 찾아와 은혜에 보답할 때(C)           | 17                                 | 3.29  | 0.849 |       |       |         |     |
|                                   |   | 사회적 인재를 배출한다는 사명감과 확신이 설 때(D)             | 3                                  | 4     | 1     |       |       |         |     |
|                                   |   | 자식을 키운다는 심정으로 무사히 담임직무를 완수했을 때(E)         | 15                                 | 2.87  | 1.246 |       |       |         |     |
| 전 체                               | 305                                       | 3.62                                      | 0.855                              |       |       |       |       |         |     |

#### 1) 다양성

기초 통계치의 분석결과 적절한 진학지도로 학급학생이 대부분 원하는 대학에 진

학할 때(A)와 적극적 인성 및 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때(B)를 보람으로 인식하는 집단이 자식을 키운다는 심정으로 무사히 담임직무를 완수했을 때(E)를 보람으로 인식하는 집단보다 평균값이 높게 나타났다. 변량분석 결과 다양성에 관한 평가결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 A와 B집단이 E집단에 비해 각각  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 A와 B 집단이 전반적으로 가르치는 일 이외에도 주어진 일을 긍정적으로 해결하며 학교생활에 만족하는 것으로 해석된다.

## 2) 사회봉사

기초 통계치의 분석결과 적절한 진학지도로 학급학생이 대부분 원하는 대학에 진학할 때(A)와 적극적 인성 및 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때(B)를 보람으로 인식하는 집단이 자식을 키운다는 심정으로 무사히 담임직무를 완수했을 때(E)를 보람으로 인식하는 집단 보다 더 교직의 사회봉사성을 인식하고 직무에 만족하는 것으로 나타났다. 사회봉사에 관한 평가결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 A와 B집단이 E집단에 비해 각각  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 A와 B집단이 전반적으로 교직에 대해 봉사적 성격을 인지하고 학교생활에 임함으로써 타 집단보다 직무에 대해 만족하는 것으로 해석된다.

## 3) 성취감

기초 통계치의 분석결과 적절한 진학지도로 학급학생이 대부분 원하는 대학에 진학할 때(A)와 적극적 인성 및 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때(B)를 보람으로 인식하는 집단이 자식을 키운다는 심정으로 무사히 담임직무를 완수했을 때(E)를 보람으로 인식하는 집단 보다 더 가르치는 데에 대해 성취감을 가지고 직무 및 학교생활에 만족하는 것으로 나타났다. 변량분석 결과 성취감에 관한 평가결과는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 A와 B집단이 E집단에 비해 각각  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 성취감은 대부분 인문계의 경우 진학지도의 결과와 상관관계가 있으며 전문계의 경우 학생의 인성이나 생활지도의 성공적 경험에 의한 직무만족을 표현한 것으로 해석된다.

## 4) 발전성

기초 통계치의 분석결과 적극적 인성 및 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때(B)를 보람으로 인식하는 집단이 적절한 진학지도로 학급학생이 대부분 원하는 대

학에 진학할 때(A)를 보람으로 인식하는 집단 보다 더 교직의 승진기회에 대하여 긍정적으로 생각하며 자신의 발전에 대해 기대감을 가지고 직무 및 학교생활에 만족하는 것으로 나타났다. 변량분석 결과 발전성에 관한 평가결과는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 B집단이 A집단에 비해  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 발전성의 경우는 대부분 승진과 관련된 사항으로 성취감을 많이 느끼는 집단에서 직무만족을 동시에 경험하고 있는 것으로 해석된다.

담임직무 인식 변인 중에서 담임교사의 보람유형에 따른 비본질적 직무만족 수준을 살펴본 결과는 <표 IV-11>에 제시되어 있다.

<표 IV-11> 담임교사의 보람 유형별 직무만족 분석(2)

| 측정 하위 변인 | 구분                                 | n   | M    | SD    | F     | p    | Scheffe |
|----------|------------------------------------|-----|------|-------|-------|------|---------|
| 비본질적     | 적절한 진학지도로 학급학생이 대부분 원하는 대학에 진학(A)  | 106 | 2.24 | 0.799 | 4.429 | .002 | B>A     |
|          | 적극적 인성, 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때(B) | 163 | 2.63 | 0.769 |       |      |         |
|          | 졸업 후 자신을 기억하거나 찾아와 은혜에 보답할 때(C)    | 17  | 2.59 | 1.004 |       |      |         |
|          | 사회적 인재를 배출한다는 사명감과 확신이 설 때(D)      | 3   | 3    | 1     |       |      |         |
|          | 자식을 키운다는 심정으로 무사히 담임직무를 완수했을 때(E)  | 15  | 2.4  | 0.737 |       |      |         |
|          | 전체                                 | 304 | 2.48 | 0.812 |       |      |         |
| 직무만족     | 적절한 진학지도로 학급학생이 대부분 원하는 대학에 진학(A)  | 107 | 3.6  | 0.657 | 4.821 | .001 | B>E     |
|          | 적극적 인성, 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때(B) | 163 | 3.8  | 0.668 |       |      |         |
|          | 졸업 후 자신을 기억하거나 찾아와 은혜에 보답할 때(C)    | 17  | 3.53 | 0.8   |       |      |         |
|          | 사회적 인재를 배출한다는 사명감과 확신이 설 때(D)      | 3   | 3.67 | 0.577 |       |      |         |
|          | 자식을 키운다는 심정으로 무사히 담임직무를 완수했을 때(E)  | 15  | 3.07 | 0.884 |       |      |         |
|          | 전체                                 | 305 | 3.68 | 0.7   |       |      |         |

##### 5) 동료관계

기초 통계치의 분석결과 적극적 인성 및 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때(B)를 보람으로 인식하는 집단이 다른 집단 보다 동료교사와의 인간관계가 원만하며 돈독하여 직무 및 학교생활에 만족하는 것으로 나타났다. 변량분석 결과 동료관계에 관한 평가결과는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 B집단이 E집단에 비해  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 그러나, 담임교사의 보람유형에 따른 직무만족 분석결과 다양성, 사회봉사, 성취감, 발전성, 동료와의 관계 이외의 하위변인들에 대해서는 유의미한 차이가 없어서 이 이외의 직무변인과 직무만족과의 상관관계는 적은 것으로 해석된다.

##### 바. 담임직무 부담이유에 따른 직무만족

담임직무 인식 변인 중에서 담임직무 부담이유에 따른 본질적 직무만족 수준을 살펴본 결과는 <표 IV-12>에 제시되어 있다.

<표 IV-12> 담임직무의 부담이유에 따른 직무만족 분석

| 측정 변인      | 하위 변인      | 구 분                           | n   | M    | SD    | F     | p    | Scheffe |
|------------|------------|-------------------------------|-----|------|-------|-------|------|---------|
| 본질적 직무 만족  | 창의성        | 상담, 야간자율학습 지도 등 개인 여가생활 제한(A) | 215 | 3.29 | 0.843 | 3.540 | .030 | C>A     |
|            |            | 일탈된 학생의 생활지도나 학생, 학부모와의 상담(B) | 38  | 3.18 | 0.896 |       |      |         |
|            |            | 개인적인 건강, 가족과의 유대관계 등의 사유로(C)  | 12  | 3.92 | 0.793 |       |      |         |
|            |            | 전 체                           | 265 | 3.3  | 0.857 | C>B   |      |         |
| 비본질적 직무 만족 | 관리자와의 인간관계 | 상담, 야간자율학습 지도 등 개인 여가생활 제한(A) | 215 | 2.81 | 1.047 | .539  | .584 | N.S     |
|            |            | 일탈된 학생의 생활지도나 학생, 학부모와의 상담(B) | 38  | 3    | 0.986 |       |      |         |
|            |            | 개인적인 건강, 가족과의 유대관계 등의 사유로(C)  | 12  | 2.92 | 1.24  |       |      |         |
|            |            | 전 체                           | 265 | 2.85 | 1.046 |       |      |         |
|            | 관리자의 능력    | 상담, 야간자율학습 지도 등 개인 여가생활 제한(A) | 215 | 3.01 | 0.937 | 1.085 | .339 | N.S     |
|            |            | 일탈된 학생의 생활지도나 학생, 학부모와의 상담(B) | 38  | 3.11 | 0.689 |       |      |         |
|            |            | 개인적인 건강, 가족과의 유대관계 등의 사유로(C)  | 12  | 2.67 | 0.778 |       |      |         |
| 전 체        | 265        | 3.01                          | 0.9 |      |       |       |      |         |

### 1) 창의성

기초 통계치의 분석결과 개인적인 건강, 가족과의 유대관계 등의 사유로 담임직무가 부담이 된다는 집단(C)이 상담, 야간자율학습 지도 등 개인 여가생활 제한(A)이나 일탈된 학생의 생활지도나 학생, 학부모와의 상담(B)등의 사유로 담임직무가 부담이 된다는 집단보다 더 평균치 값이 크게 나타났다. 변량분석 결과 창의성에 관한 평가결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 C집단이 A집단에 비해  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 이것은 C집단이 학교를 교사의 창의성이 발휘될 수 있는 곳으로 인식하고 직무 및 학교생활에 만족하는 것으로 해석된다. 그러나 이 경우 C집단의 표본수가 아주 작고 응답자의 대다수가 A집단인으로서 의미 있는 해석을 내리기는 무리가 있다. 아울러 담임직무의 부담 이유에 따른 직무만족 분석결과에서 창의성 이외의 하위변인들에 대해서는 유의미한 차이가 없어서 상관관계가 적은 것으로 해석된다.

### 사. 담임직무 동기 유형에 따른 직무만족

담임직무 인식 변인 중에서 담임직무 동기 유형에 따른 본질적 직무만족 수준을 살펴본 결과는 <표 IV-13>에 제시되어 있다.

<표 IV-13> 담임직무 동기 유형별 직무만족 분석

| 측정 하위 변인                          | 구 분                               | n                                 | M     | SD    | F     | p     | Scheffe |     |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|---------|-----|
| 본질적                               | 활동성                               | 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보로(A)        | 206   | 3.37  | 0.821 | 7.018 | .000    | D>A |
|                                   |                                   | 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로(B)           | 11    | 3.27  | 0.905 |       |         |     |
|                                   |                                   | 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서(C)           | 51    | 3.45  | 0.856 |       |         |     |
|                                   |                                   | 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선 희망하여(D) | 29    | 4.1   | 0.618 |       |         |     |
|                                   | 전 체                               | 297                               | 3.45  | 0.838 |       |       |         |     |
|                                   | 책임감                               | 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보로(A)        | 206   | 3.37  | 0.82  | 9.052 | .000    | D>A |
|                                   |                                   | 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로(B)           | 11    | 3.18  | 0.751 |       |         |     |
|                                   |                                   | 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서(C)           | 51    | 3.55  | 0.856 |       |         |     |
|                                   |                                   | 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선 희망하여(D) | 29    | 4.17  | 0.602 |       |         |     |
|                                   | 전 체                               | 297                               | 3.47  | 0.838 |       |       |         |     |
|                                   | 교사권위                              | 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보로(A)        | 206   | 3.91  | 0.828 | 6.308 | .000    | D>A |
|                                   |                                   | 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로(B)           | 11    | 3.73  | 0.905 |       |         |     |
| 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서(C)           |                                   | 51                                | 4.18  | 0.713 |       |       |         |     |
| 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선 희망하여(D) |                                   | 29                                | 4.52  | 0.509 |       |       |         |     |
| 전 체                               | 297                               | 4.01                              | 0.807 |       |       |       |         |     |
| 직무만족                              | 능력 발휘                             | 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보로(A)        | 204   | 3.69  | 0.972 | 6.283 | .000    | D>A |
|                                   |                                   | 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로(B)           | 11    | 3.27  | 0.905 |       |         |     |
|                                   |                                   | 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서(C)           | 51    | 3.98  | 0.735 |       |         |     |
|                                   |                                   | 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선 희망하여(D) | 29    | 4.34  | 0.814 |       |         |     |
| 전 체                               | 295                               | 3.79                              | 0.943 |       |       |       |         |     |
| 창의성                               | 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보로(A)        | 206                               | 3.35  | 0.859 | 3.088 | .028  | D>B     |     |
|                                   | 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로(B)           | 11                                | 2.73  | 1.104 |       |       |         |     |
|                                   | 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서(C)           | 51                                | 3.35  | 0.796 |       |       |         |     |
|                                   | 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선 희망하여(D) | 29                                | 3.66  | 0.936 |       |       |         |     |
| 전 체                               | 297                               | 3.36                              | 0.875 |       |       |       |         |     |
| 성취감                               | 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보로(A)        | 206                               | 3.57  | 0.845 | 4.427 | .005  | D>B     |     |
|                                   | 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로(B)           | 11                                | 3     | 0.775 |       |       |         |     |
|                                   | 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서(C)           | 51                                | 3.61  | 0.874 |       |       |         |     |
|                                   | 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선 희망하여(D) | 29                                | 4.03  | 0.865 |       |       |         |     |
| 전 체                               | 297                               | 3.6                               | 0.864 |       |       |       |         |     |
| 비본질적                              | 근무여건                              | 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보로(A)        | 206   | 3.04  | 0.891 | 3.077 | .028    | D>A |
|                                   |                                   | 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로(B)           | 11    | 2.82  | 1.25  |       |         |     |
|                                   |                                   | 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서(C)           | 51    | 3.12  | 0.84  |       |         |     |
|                                   |                                   | 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선 희망하여(D) | 29    | 3.55  | 0.91  |       |         |     |
| 전 체                               | 297                               | 3.1                               | 0.908 |       |       |       |         |     |
| 직무만족                              | 동료관계                              | 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보로(A)        | 206   | 3.6   | 0.675 | 5.311 | .001    | D>A |
|                                   |                                   | 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로(B)           | 11    | 3.27  | 0.905 |       |         |     |
|                                   |                                   | 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서(C)           | 51    | 3.75  | 0.688 |       |         |     |
|                                   |                                   | 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선 희망하여(D) | 29    | 4.07  | 0.704 |       |         |     |
| 전 체                               | 297                               | 3.66                              | 0.704 |       |       |       |         |     |

1) 활동성

기초 통계치의 분석결과 담임직무 동기로 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 희망한 교사(D)가 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보로(A) 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로(B) 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서(C)라는 교사보다 학교생활이 활동적이며 적극적인 것으로 나타났다. 변량분석 결과 담임직무 동기예 대한 교사의 활동성에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과  $D > A$ ,  $D > B$ ,  $D > C$  는 각각  $p < .001$ ,  $p < .05$ ,  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. D교사집단은 직무만족의 하위변인 대부분에서 나머지 집단에 비해 평

균치 값이 매우 높게 나서 D집단의 긍정적인 인식이 직무만족에 미치는 영향이 큰 것으로 해석된다.

## 2) 책임감

기초 통계치의 분석결과 담임직무 동기로 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선적으로 희망하였다는 교사집단(D)이 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보로(A) 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로(B) 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서(C)라는 교사집단보다 평균적으로 책임감이 크고 자신이 맡은 학년과 사무에 대해 만족하고 학교생활에의 직무만족도 또한 높게 나타났다. 변량분석 결과 담임직무 동기에 따른 책임감에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과  $D > A$ ,  $D > B$ ,  $D > C$ 는 각각 집단 간  $p < .001$ ,  $p < .05$ ,  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 결론적으로 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선적으로 희망하였다는 교사(D)가 다른 집단군의 교사보다 책임감 있게 학교생활을 하며 직무만족을 경험하는 것으로 해석된다.

## 3) 교사의 권위 및 능력 발휘

기초 통계치의 분석결과 담임직무 동기로 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 희망한 교사(D)가 교사의 권위와 능력 발휘 변인에 있어서 만족도가 높게 나타났다. 변량분석 결과 담임직무 동기에 따른 교사의 권위 및 능력 발휘에 관한 평가결과는 모두  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 교사의 권위와 능력 발휘에 있어서  $D > A$ ,  $D > B$  역시 각각 집단 간  $p < .01$ ,  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 결론적으로 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선적으로 희망하였다는 교사(D)가 활동적일 뿐만 아니라 교사의 권위를 스스로 지키고자 하며 교직에 대한 존중감 및 능력 발휘에 대한 만족도가 높은 것으로 해석된다.

## 4) 창의성 및 성취감

기초 통계치의 분석결과 담임직무 동기로 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선적으로 희망하였다는 교사(D)가 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로(B)라는 교사보다 평균적으로 창의성과 성취감에 있어서 만족도가 높게 나타났다. 변량분석 결과 담임직무 동기에 따른 창의성 및 성취감에 관한 평가결과는 각각  $p < .05$ 와  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 교사의 권위와 능력 발휘에 있어서  $D > B$  역시 각각 집단 간  $p < .05$ ,  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다.

이는 학교가 자신의 창의성을 최대한 발휘할 곳으로 여기며 가르치는데 열과 성을 다함으로써 학교생활에의 직무만족도가 높은 것으로 해석된다.

### 5) 근무여건 및 동료와의 인간관계

기초 통계치의 분석결과 담임직무 동기로 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임 희망한 교사(D)가 주변 인맥의 부탁으로 담임을 맡은 교사(B)보다 근무여건이나 동료와의 인간관계에 있어서 직무만족이 높게 나타났다. 담임직무 동기에 따른 근무여건과 동료와의 인간관계에 관한 평가결과는 모두  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 근무여건에 있어서는  $D > A$ 는 집단 간  $p < .05$  동료관계와의 인간관계에 있어서는  $D > A$ ,  $D > B$  각각 집단 간  $p < .01$ ,  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 결론적으로 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 희망한 교사(D)의 경우 학교의 근무여건이나 근무환경에 대해 긍정적인 인식을 하고 있으며 또한 동료와의 인간관계도 원만하여 학교생활에서 직무만족도를 높이는 이유가 되고 있는 것으로 해석된다.

#### 아. 담임직무 동기유발 제시 방안 유형에 따른 직무만족

담임직무 인식 변인 중에서 담임직무의 동기유발 제시 방안 유형에 따른 직무만족 수준을 살펴본 결과는 <표 IV-14>와 <표 IV-15>에 제시되어 있다.

<표 IV-14> 담임직무의 동기유발 제시방안 유형별 직무만족 분석(1)

| 측정<br>변인         | 하위<br>변인    | 구<br>분                             | n   | M    | SD    | F     | p    | Scheffe |
|------------------|-------------|------------------------------------|-----|------|-------|-------|------|---------|
| 본<br>질<br>적      | 활<br>동<br>성 | 담임수당의 파격적인 인상을 통한 보상(A)            | 101 | 3.44 | 0.877 | 1.954 | .086 | N.S     |
|                  |             | 안식년제의 도입(B)                        | 104 | 3.35 | 0.89  |       |      |         |
|                  |             | 명분뿐인 부담임을 실제 활용 담임업무를 공동분담하는 방안(C) | 41  | 3.49 | 0.746 |       |      |         |
|                  |             | 학교예산의 적정 확보로 담임교사의 야간 시간의 수당현실화(D) | 34  | 3.76 | 0.654 |       |      |         |
|                  |             | 음지적 관습, 담임보직 문화를 공개적인 장소로 양지화시킴(E) | 8   | 3.75 | 1.035 |       |      |         |
|                  |             | 일정기간 담임 재직 시 가산점을 주는 방안(F)         | 9   | 3.89 | 0.601 |       |      |         |
|                  |             | 전 체                                | 297 | 3.47 | 0.846 |       |      |         |
| 직<br>무<br>만<br>족 | 책<br>임<br>감 | 담임수당의 파격적인 인상을 통한 보상(A)            | 101 | 3.43 | 0.92  | 2.436 | .135 | N.S     |
|                  |             | 안식년제의 도입(B)                        | 104 | 3.41 | 0.82  |       |      |         |
|                  |             | 명분뿐인 부담임을 실제 활용 담임업무를 공동분담하는 방안(C) | 41  | 3.34 | 0.762 |       |      |         |
|                  |             | 학교예산의 적정 확보로 담임교사의 야간 시간의 수당현실화(D) | 34  | 3.85 | 0.702 |       |      |         |
|                  |             | 음지적 관습, 담임보직 문화를 공개적인 장소로 양지화시킴(E) | 8   | 3.75 | 0.707 |       |      |         |
|                  |             | 일정기간 담임 재직 시 가산점을 주는 방안(F)         | 9   | 3.89 | 0.601 |       |      |         |
|                  |             | 전 체                                | 297 | 3.48 | 0.839 |       |      |         |

<표 IV-15> 담임직무의 동기유발 제시방안 유형별 직무만족 분석(2)

| 측정<br>변인         | 하위<br>변인                                  | 구<br>분                              | n   | M    | SD    | F     | p    | Scheffe |
|------------------|---|-------------------------------------|-----|------|-------|-------|------|---------|
| 비<br>본<br>질<br>적 | 관<br>리<br>자<br>와<br>의<br>인<br>간<br>관<br>계 | 담임수당의 파격적인 인상을 통한 보상(A)             | 101 | 2.85 | 1.09  | .353  | .880 | N.S     |
|                  |   | 안식년제의 도입(B)                         | 104 | 2.83 | 1.047 |       |      |         |
|                  |   | 명분뿐인 부담임을 실제 활용 담임업무를 공동 분담하는 방안(C) | 41  | 3.02 | 0.908 |       |      |         |
|                  |   | 학교예산의 적정 확보로 담임교사의 야간 시간외 수당현실화(D)  | 34  | 3    | 0.921 |       |      |         |
|                  |   | 음지적 관습, 담임보직 문화를 공개적인 장소로 양지화시킴(E)  | 8   | 3    | 1.069 |       |      |         |
|                  |   | 일정기간 담임 재직 시 가산점을 주는 방안(F)          | 9   | 3    | 1.414 |       |      |         |
|                  |   | 전 체                                 | 297 | 2.89 | 1.037 |       |      |         |
| 직<br>무<br>만<br>족 | 관<br>리<br>자<br>의<br>능<br>력                | 담임수당의 파격적인 인상을 통한 보상(A)             | 101 | 3.01 | 0.9   | 1.305 | .262 | N.S     |
|                  |   | 안식년제의 도입(B)                         | 104 | 3    | 0.965 |       |      |         |
|                  |   | 명분뿐인 부담임을 실제 활용 담임업무를 공동 분담하는 방안(C) | 41  | 3.05 | 0.805 |       |      |         |
|                  |   | 학교예산의 적정 확보로 담임교사의 야간 시간외 수당현실화(D)  | 33  | 3.21 | 0.781 |       |      |         |
|                  |   | 음지적 관습, 담임보직 문화를 공개적인 장소로 양지화시킴(E)  | 8   | 3.63 | 0.744 |       |      |         |
|                  |   | 일정기간 담임 재직 시 가산점을 주는 방안(F)          | 9   | 3.44 | 1.014 |       |      |         |
|                  |   | 전 체                                 | 296 | 3.06 | 0.902 |       |      |         |

담임직무의 동기유발 제시 방안 유형에 따른 본질적 직무만족 변인과 비본질적 직무만족 변인의 20개 전 하위영역에서 유의한 차이가 나타나지 않아서 직무만족 변인과의 상관관계가 적은 것으로 해석된다.

## 2. 교사의 개인특성에 따른 직무만족

교사의 개인특성 변인 중에서 학교 설립유형별 직무만족 수준을 살펴본 결과는 <표 IV-16>에 제시되어 있다.

### 가. 학교 설립유형별 교사의 직무만족

측정변인인 본질적 직무만족의 12개의 하위변인에서 유일하게 성취감에 대한 평가 결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 가르치는 일에 대한 성취감을 느끼는 정도는 사립에 근무하는 교사가 공립에 근무하는 교사보다 더 큰 것으로 해석된다. 그러나 나머지 하위변인들에 대해서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한 측정변인인 비본질적 직무만족의 8개의 하위변인 중 공립과 사립에 근무하는 고등학교 교사의 근무여건은  $p < .001$ , 동료관계는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 사립에 근무하는 교사가 공립에 근무하는 교사보다 근무환경에 보다 더 만족하며 동료와의 인간관계 역시 좋은 것으로 해석된다. 그러나 나머지 하위변인들에 대해서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타나서 학교 설립 유형별 교사의 직무만족은 위 이외의 변인들과 상관관계는 없는 것으로 해석된다.

<표 IV-16> 학교 설립유형별 교사의 직무만족 분석

| 측정변인                            | 하위변인   | 구분  | n    | M     | SD     | t           | p    |
|---------------------------------|--------|-----|------|-------|--------|-------------|------|
| 본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 활동성    | 사립  | 188  | 3.52  | .856   | .818        | .414 |
|                                 |        | 공립  | 126  | 3.44  | .825   |             |      |
|                                 | 책임감    | 사립  | 188  | 3.55  | .816   | 1.806       | .072 |
|                                 |        | 공립  | 126  | 3.38  | .847   |             |      |
|                                 | 다양성    | 사립  | 188  | 3.60  | .743   | .006        | .995 |
|                                 |        | 공립  | 126  | 3.60  | .671   |             |      |
|                                 | 사회적 인정 | 사립  | 187  | 3.67  | .919   | .941        | .347 |
|                                 |        | 공립  | 126  | 3.58  | .794   |             |      |
|                                 | 도덕적 가치 | 사립  | 188  | 3.63  | .774   | -1.169      | .866 |
|                                 |        | 공립  | 126  | 3.64  | .795   |             |      |
|                                 | 안정성    | 사립  | 188  | 3.78  | .776   | -1.197      | .844 |
|                                 |        | 공립  | 126  | 3.79  | .719   |             |      |
|                                 | 사회봉사   | 사립  | 188  | 3.66  | .814   | .408        | .684 |
|                                 |        | 공립  | 126  | 3.63  | .797   |             |      |
|                                 | 교사의 권위 | 사립  | 188  | 4.08  | .794   | 1.813       | .071 |
|                                 |        | 공립  | 126  | 3.91  | .810   |             |      |
|                                 | 능력발휘   | 사립  | 187  | 3.84  | .923   | 1.086       | .278 |
|                                 |        | 공립  | 125  | 3.73  | .945   |             |      |
| 독립성                             | 사립     | 188 | 3.73 | .783  | .383   | .702        |      |
|                                 | 공립     | 126 | 3.70 | .842  |        |             |      |
| 창의성                             | 사립     | 188 | 3.40 | .811  | .656   | .512        |      |
|                                 | 공립     | 126 | 3.33 | .947  |        |             |      |
| 성취감                             | 사립     | 188 | 3.70 | .863  | 2.231  | <b>.026</b> |      |
|                                 | 공립     | 126 | 3.48 | .827  |        |             |      |
| 관리자와의 인간관계                      | 사립     | 188 | 2.96 | 1.018 | .843   | .400        |      |
|                                 | 공립     | 126 | 2.86 | 1.056 |        |             |      |
| 관리자의 능력                         | 사립     | 187 | 3.09 | .937  | .263   | .793        |      |
|                                 | 공립     | 126 | 3.06 | .856  |        |             |      |
| 행정방법                            | 사립     | 188 | 2.36 | .845  | -2.280 | .779        |      |
|                                 | 공립     | 126 | 2.39 | .839  |        |             |      |
| 보수                              | 사립     | 188 | 2.93 | .847  | -1.026 | .305        |      |
|                                 | 공립     | 126 | 3.02 | .687  |        |             |      |
| 발전성                             | 사립     | 188 | 2.46 | .816  | -1.673 | .502        |      |
|                                 | 공립     | 125 | 2.52 | .789  |        |             |      |
| 근무여건                            | 사립     | 188 | 3.30 | .871  | 4.389  | <b>.000</b> |      |
|                                 | 공립     | 126 | 2.86 | .901  |        |             |      |
| 동료관계                            | 사립     | 188 | 3.74 | .663  | 2.110  | <b>.036</b> |      |
|                                 | 공립     | 126 | 3.57 | .731  |        |             |      |
| 보상                              | 사립     | 188 | 2.94 | .825  | 1.862  | .063        |      |
|                                 | 공립     | 126 | 2.76 | .794  |        |             |      |

#### 나. 학교 계열별 교사의 직무만족

교사의 개인특성 변인 중에서 학교 계열별 직무만족 수준을 살펴본 결과는 다음의 <표 IV-17>과 <표 IV-18>에 제시되어 있다. 측정변인인 본질적 직무만족의 12개의 하위변인에서 일반계 고등학교와 전문계 고등학교의 안정성에 대한 평가결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 교직에 대하여 안정된 직

업이라고 느끼는 정도에 대하여 전문계 고등학교에 근무하는 교사가 일반계 고등학교에 근무하는 교사보다 더 크게 만족도를 느끼는 것으로 해석된다. 그리고 성취감에 대한 평가결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 일반계 고등학교에 근무하는 교사가 전문계 고등학교에 근무하는 교사보다 성취감이 높은 것으로 해석된다. 그러나 이외의 하위변인에 대해서는 유의한 차이가 없어서 학교의 계열별 교사의 본질적 직무만족은 상관관계가 없는 것으로 해석된다. 또한 측정변인인 비본질적 직무만족의 8개의 하위변인 중 관리자와의 인간관계에 대한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이가 나타났다. 그리고 관리자의 능력에 대한 평가 결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 학교장이 교사들을 대하는 방식과 태도 및 학교장의 업무수행 능력에 대해 전문계 교사가 일반계 고등학교 교사 보다 더 만족하고 있는 것으로 해석된다. 그러나 나머지 6개의 하위변인들에 대해서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타나서 계열별 교사의 비본질적 직무만족은 관리자와의 인간관계나 능력 외에는 상관관계가 없는 것으로 해석된다.

<표 IV-17> 학교 계열별 교사의 직무만족 분석(1)

| 측정<br>변인                        | 하위<br>변인 | 구 분 | n   | M    | SD    | t      | p           |
|---------------------------------|----------|-----|-----|------|-------|--------|-------------|
| 본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 활동성      | 일반  | 221 | 3.51 | .796  | .882   | .378        |
|                                 |          | 전문  | 93  | 3.42 | .948  |        |             |
|                                 | 책임감      | 일반  | 221 | 3.52 | .812  | 1.342  | .180        |
|                                 |          | 전문  | 93  | 3.39 | .873  |        |             |
|                                 | 다양성      | 일반  | 221 | 3.61 | .715  | .585   | .559        |
|                                 |          | 전문  | 93  | 3.56 | .714  |        |             |
|                                 | 사회적 인정   | 일반  | 220 | 3.66 | .894  | .870   | .385        |
|                                 |          | 전문  | 93  | 3.57 | .813  |        |             |
|                                 | 도덕적 가치   | 일반  | 221 | 3.62 | .762  | -.326  | .745        |
|                                 |          | 전문  | 93  | 3.66 | .827  |        |             |
|                                 | 안정성      | 일반  | 221 | 3.73 | .768  | -2.003 | <b>.046</b> |
|                                 |          | 전문  | 93  | 3.91 | .702  |        |             |
|                                 | 사회봉사     | 일반  | 221 | 3.65 | .746  | -.089  | .929        |
|                                 |          | 전문  | 93  | 3.66 | .938  |        |             |
|                                 | 교사의 권위   | 일반  | 221 | 4.07 | .769  | 1.883  | .061        |
|                                 |          | 전문  | 93  | 3.88 | .870  |        |             |
|                                 | 능력 발휘    | 일반  | 220 | 3.86 | .896  | 1.929  | .055        |
|                                 |          | 전문  | 92  | 3.64 | 1.001 |        |             |
|                                 | 독립성      | 일반  | 221 | 3.72 | .805  | -.010  | .992        |
|                                 |          | 전문  | 93  | 3.72 | .812  |        |             |
|                                 | 창의성      | 일반  | 221 | 3.39 | .816  | .520   | .603        |
|                                 |          | 전문  | 93  | 3.33 | .982  |        |             |
|                                 | 성취감      | 일반  | 221 | 3.68 | .815  | 2.060  | <b>.040</b> |
|                                 |          | 전문  | 93  | 3.46 | .927  |        |             |

<표 IV-18> 학교 계열별 교사의 직무만족 분석(2)

| 측정<br>변인                             | 하위변인       | 구 분 | n   | M    | SD    | t      | p           |
|--------------------------------------|------------|-----|-----|------|-------|--------|-------------|
| 비<br>본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 관리자와의 인간관계 | 일반  | 221 | 2.78 | 1.052 | -3.623 | <b>.000</b> |
|                                      |            | 전문  | 93  | 3.24 | .914  |        |             |
|                                      | 관리자의 능력    | 일반  | 220 | 3.00 | .934  | -2.563 | <b>.011</b> |
|                                      |            | 전문  | 93  | 3.28 | .799  |        |             |
|                                      | 행정방법       | 일반  | 221 | 2.34 | .835  | -1.080 | .281        |
|                                      |            | 전문  | 93  | 2.45 | .854  |        |             |
|                                      | 보수         | 일반  | 221 | 2.95 | .793  | -.622  | .534        |
|                                      |            | 전문  | 93  | 3.01 | .773  |        |             |
|                                      | 발전성        | 일반  | 220 | 2.50 | .773  | .593   | .553        |
|                                      |            | 전문  | 93  | 2.44 | .878  |        |             |
|                                      | 근무여건       | 일반  | 221 | 3.12 | .912  | -.197  | .844        |
|                                      |            | 전문  | 93  | 3.14 | .904  |        |             |
|                                      | 동료관계       | 일반  | 221 | 3.69 | .679  | .621   | .535        |
|                                      |            | 전문  | 93  | 3.63 | .734  |        |             |
|                                      | 보상         | 일반  | 221 | 2.90 | .809  | 1.146  | .253        |
|                                      |            | 전문  | 93  | 2.78 | .832  |        |             |

다. 교사의 성별에 따른 직무만족

교사 성별에 따른 본질적 직무만족 수준을 살펴본 결과는 <표 IV-19>과 같다.

<표 IV-19> 교사의 성별 직무만족 분석(1)

| 측정<br>변인                        | 하위<br>변인 | 구 분 | n    | M    | SD    | t           | p           |
|---------------------------------|----------|-----|------|------|-------|-------------|-------------|
| 본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 활동성      | 남   | 215  | 3.52 | .802  | .998        | .319        |
|                                 |          | 여   | 99   | 3.41 | .926  |             |             |
|                                 | 책임감      | 남   | 215  | 3.53 | .813  | 1.452       | .147        |
|                                 |          | 여   | 99   | 3.38 | .866  |             |             |
|                                 | 다양성      | 남   | 215  | 3.62 | .686  | .843        | .400        |
|                                 |          | 여   | 99   | 3.55 | .773  |             |             |
|                                 | 사회적 인정   | 남   | 215  | 3.57 | .888  | -2.068      | <b>.039</b> |
|                                 |          | 여   | 98   | 3.79 | .815  |             |             |
|                                 | 도덕적 가치   | 남   | 215  | 3.60 | .748  | -1.286      | .199        |
|                                 |          | 여   | 99   | 3.72 | .846  |             |             |
|                                 | 안정성      | 남   | 215  | 3.77 | .725  | -.554       | .580        |
|                                 |          | 여   | 99   | 3.82 | .813  |             |             |
|                                 | 사회봉사     | 남   | 215  | 3.69 | .773  | 1.406       | .161        |
|                                 |          | 여   | 99   | 3.56 | .872  |             |             |
|                                 | 교사의 권위   | 남   | 215  | 4.05 | .775  | 1.250       | .212        |
|                                 |          | 여   | 99   | 3.93 | .860  |             |             |
|                                 | 능력발휘     | 남   | 215  | 3.80 | .935  | -.077       | .939        |
|                                 |          | 여   | 97   | 3.80 | .931  |             |             |
| 독립성                             | 남        | 215 | 3.73 | .814 | .490  | .625        |             |
|                                 | 여        | 99  | 3.69 | .791 |       |             |             |
| 창의성                             | 남        | 215 | 3.46 | .818 | 2.527 | <b>.012</b> |             |
|                                 | 여        | 99  | 3.19 | .944 |       |             |             |
| 성취감                             | 남        | 215 | 3.67 | .820 | 1.546 | .123        |             |
|                                 | 여        | 99  | 3.51 | .919 |       |             |             |

측정변인인 비본질적 직무만족의 8개의 하위변인 중 발전성에 대한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 여교사가 남교사보다 교직의 승진기회에 대하여 더 만족도가 높은 것으로 해석된다. 이는 여교사의 경우 자신의 발전을 위한 승진의 기회에 대해 남교사보다 긍정적으로 생각하고 있으며 자신의 발전을 위한 승진과 같은 기회가 주어지면 적극적으로 기회를 활용하고자 하는 의욕을 가지고 있음을 의미한다. 그러나 나머지 7개의 하위변인들에 대해서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타나서 성별 교사의 비본질적 직무만족 수준은 서로 상관관계가 없는 것으로 해석된다.

교사의 개인특성 변인 중에서 교사의 성별에 따른 비본질적 직무만족 수준을 살펴본 결과는 다음의 <표 IV-20>에 제시되어 있다.

<표 IV-20> 교사의 성별 직무만족 분석(2)

| 측정변인                                 | 하위변인       | 구분 | n   | M    | SD    | t      | p    |
|--------------------------------------|------------|----|-----|------|-------|--------|------|
| 비<br>본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 관리자와의 인간관계 | 남  | 215 | 2.95 | 1.024 | .800   | .425 |
|                                      |            | 여  | 99  | 2.85 | 1.053 |        |      |
|                                      | 관리자의 능력    | 남  | 214 | 3.08 | .918  | -.012  | .990 |
|                                      |            | 여  | 99  | 3.08 | .877  |        |      |
|                                      | 행정방법       | 남  | 215 | 2.38 | .817  | .272   | .786 |
|                                      |            | 여  | 99  | 2.35 | .896  |        |      |
|                                      | 보수         | 남  | 215 | 2.91 | .835  | -1.884 | .060 |
|                                      |            | 여  | 99  | 3.09 | .656  |        |      |
|                                      | 발전성        | 남  | 215 | 2.37 | .810  | -3.663 | .000 |
|                                      |            | 여  | 98  | 2.72 | .743  |        |      |
|                                      | 근무여건       | 남  | 215 | 3.16 | .874  | 1.110  | .268 |
|                                      |            | 여  | 99  | 3.04 | .979  |        |      |
|                                      | 동료관계       | 남  | 215 | 3.67 | .662  | -.257  | .797 |
|                                      |            | 여  | 99  | 3.69 | .765  |        |      |
|                                      | 보상         | 남  | 215 | 2.86 | .839  | -.333  | .739 |
|                                      |            | 여  | 99  | 2.89 | .768  |        |      |

#### 라. 교사의 직위별 직무만족

교사의 개인특성 변인 중에서 교사의 직위별 직무만족 수준을 살펴본 결과는 <표 IV-21>에 제시되어 있다. 본질적 직무만족 측정변인들 중 유일하게 다양성에 있어서 교사의 직위별 직무만족은  $p < .05$  수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 부장교사는 자신의 가르치는 일과 무관한 일도 술선수범하여 긍정적으로 해결하는

것으로 나타났다. 이는 부장교사로서 평교사에 대해 모범을 보이고 관리자와 평교사 간의 교량적 역할수행을 하여야 하는 조직의 특성에 기인하는 것으로 해석된다. 그러나 나머지 19개의 하위변인들에서 유의한 차이가 나타나지 않아서 교사의 직위별 직무만족 수준에 있어서는 상관관계가 없는 것으로 해석된다.

<표 IV-21> 교사의 직위별 직무만족 분석

| 측정<br>변인                             | 하위<br>변인   | 구 분  | n    | M    | SD    | t      | p           |
|--------------------------------------|------------|------|------|------|-------|--------|-------------|
| 본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족      | 활동성        | 평교사  | 249  | 3.45 | .870  | -1.412 | .159        |
|                                      |            | 부장교사 | 65   | 3.62 | .722  |        |             |
|                                      | 책임감        | 평교사  | 249  | 3.45 | .842  | -1.263 | .207        |
|                                      |            | 부장교사 | 65   | 3.60 | .787  |        |             |
|                                      | 다양성        | 평교사  | 249  | 3.55 | .718  | -2.415 | <b>.016</b> |
|                                      |            | 부장교사 | 65   | 3.78 | .673  |        |             |
|                                      | 사회적 인정     | 평교사  | 248  | 3.63 | .881  | -.268  | .789        |
|                                      |            | 부장교사 | 65   | 3.66 | .834  |        |             |
|                                      | 도덕적 가치     | 평교사  | 249  | 3.59 | .794  | -1.936 | .054        |
|                                      |            | 부장교사 | 65   | 3.80 | .712  |        |             |
|                                      | 안정성        | 평교사  | 249  | 3.74 | .755  | -1.872 | .062        |
|                                      |            | 부장교사 | 65   | 3.94 | .726  |        |             |
|                                      | 사회봉사       | 평교사  | 249  | 3.63 | .813  | -.824  | .411        |
|                                      |            | 부장교사 | 65   | 3.72 | .781  |        |             |
|                                      | 교사의 권위     | 평교사  | 249  | 3.97 | .813  | -1.946 | .053        |
|                                      |            | 부장교사 | 65   | 4.18 | .748  |        |             |
|                                      | 능력 발휘      | 평교사  | 247  | 3.81 | .933  | .429   | .668        |
|                                      |            | 부장교사 | 65   | 3.75 | .936  |        |             |
| 독립성                                  | 평교사        | 249  | 3.70 | .799 | -.901 | .368   |             |
|                                      | 부장교사       | 65   | 3.80 | .833 |       |        |             |
| 창의성                                  | 평교사        | 249  | 3.35 | .863 | -.928 | .354   |             |
|                                      | 부장교사       | 65   | 3.46 | .885 |       |        |             |
| 성취감                                  | 평교사        | 249  | 3.61 | .841 | -.171 | .865   |             |
|                                      | 부장교사       | 65   | 3.63 | .911 |       |        |             |
| 비<br>본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 관리자와의 인간관계 | 평교사  | 249  | 2.86 | 1.074 | -1.948 | .052        |
|                                      |            | 부장교사 | 65   | 3.14 | .827  |        |             |
|                                      | 관리자의 능력    | 평교사  | 249  | 3.04 | .945  | -1.536 | .126        |
|                                      |            | 부장교사 | 64   | 3.23 | .707  |        |             |
|                                      | 행정방법       | 평교사  | 249  | 2.37 | .857  | -.129  | .897        |
|                                      |            | 부장교사 | 65   | 2.38 | .784  |        |             |
|                                      | 보수         | 평교사  | 249  | 3.00 | .785  | 1.228  | .220        |
|                                      |            | 부장교사 | 65   | 2.86 | .788  |        |             |
|                                      | 발전성        | 평교사  | 248  | 2.52 | .809  | 1.799  | .073        |
|                                      |            | 부장교사 | 65   | 2.32 | .773  |        |             |
|                                      | 근무여건       | 평교사  | 249  | 3.12 | .945  | -.295  | .768        |
|                                      |            | 부장교사 | 65   | 3.15 | .755  |        |             |
|                                      | 동료관계       | 평교사  | 249  | 3.68 | .696  | .336   | .737        |
|                                      |            | 부장교사 | 65   | 3.65 | .694  |        |             |
|                                      | 보상         | 평교사  | 249  | 2.91 | .798  | 1.938  | .053        |
|                                      |            | 부장교사 | 65   | 2.69 | .865  |        |             |

마. 교사의 직무별 직무만족

교사의 개인특성 변인 중에서 교사의 직무별 직무만족 수준을 살펴본 결과는 다음의 <표 IV-22>와 <표 IV-23>에 제시되어 있다. 본질적 직무만족의 12개의 하위변인에 대해서 담임과 비담임 직무에 따른 만족도를 평가한 결과 유의한 차이는 나타나지 않았다. 단, 담임과 비담임의 직무에 따른 비본질적 직무만족 변인인 관리자와의 인간관계에 대한 만족도의 평가 결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 학교장이 교사를 관리하는 태도나 방식에 대하여 비담임이 담임보다 더 만족하는 것으로 해석된다. 그러나 이외의 직무만족의 하위변인에 대하여서는 유의한 차이가 없어서 교사의 직무별 구분인 담임과 비담임에 따른 직무만족 수준의 차이는 없는 것으로 해석된다.

<표 IV-22> 교사의 직무별 직무만족 분석(1)

| 측정 변인                           | 하위 변인  | 구 분 | n   | M    | SD   | t      | p    |
|---------------------------------|--------|-----|-----|------|------|--------|------|
| 본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 활동성    | 담임  | 217 | 3.44 | .859 | -1.312 | .190 |
|                                 |        | 비담임 | 97  | 3.58 | .801 |        |      |
|                                 | 책임감    | 담임  | 217 | 3.46 | .855 | -.888  | .375 |
|                                 |        | 비담임 | 97  | 3.55 | .778 |        |      |
|                                 | 다양성    | 담임  | 217 | 3.56 | .744 | -1.238 | .217 |
|                                 |        | 비담임 | 97  | 3.67 | .641 |        |      |
|                                 | 사회적 인정 | 담임  | 216 | 3.63 | .891 | -.327  | .744 |
|                                 |        | 비담임 | 97  | 3.66 | .828 |        |      |
|                                 | 도덕적 가치 | 담임  | 217 | 3.63 | .772 | -.238  | .812 |
|                                 |        | 비담임 | 97  | 3.65 | .804 |        |      |
|                                 | 안정성    | 담임  | 217 | 3.76 | .755 | -.650  | .516 |
|                                 |        | 비담임 | 97  | 3.82 | .750 |        |      |
|                                 | 사회봉사   | 담임  | 217 | 3.63 | .824 | -.754  | .451 |
|                                 |        | 비담임 | 97  | 3.70 | .766 |        |      |
|                                 | 교사의 권위 | 담임  | 217 | 3.98 | .850 | -1.029 | .304 |
|                                 |        | 비담임 | 97  | 4.08 | .687 |        |      |
|                                 | 능력발휘   | 담임  | 216 | 3.83 | .930 | 1.002  | .317 |
|                                 |        | 비담임 | 96  | 3.72 | .937 |        |      |
|                                 | 독립성    | 담임  | 217 | 3.67 | .828 | -1.700 | .090 |
|                                 |        | 비담임 | 97  | 3.84 | .746 |        |      |
|                                 | 창의성    | 담임  | 217 | 3.31 | .884 | -1.817 | .070 |
|                                 |        | 비담임 | 97  | 3.51 | .818 |        |      |
|                                 | 성취감    | 담임  | 217 | 3.62 | .879 | .231   | .817 |
|                                 |        | 비담임 | 97  | 3.60 | .799 |        |      |

<표 IV-23> 교사의 직무별 직무만족 분석(2)

| 측정<br>변인                             | 하위<br>변인   | 구분  | n    | M    | SD    | t      | p           |
|--------------------------------------|------------|-----|------|------|-------|--------|-------------|
| 비<br>본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 관리자와의 인간관계 | 담임  | 217  | 2.84 | 1.070 | -2.024 | <b>.044</b> |
|                                      |            | 비담임 | 97   | 3.09 | .925  |        |             |
|                                      | 관리자의 능력    | 담임  | 216  | 3.03 | .917  | -1.388 | .166        |
|                                      |            | 비담임 | 97   | 3.19 | .870  |        |             |
|                                      | 행정방법       | 담임  | 217  | 2.40 | .850  | .892   | .373        |
|                                      |            | 비담임 | 97   | 2.31 | .821  |        |             |
|                                      | 보수         | 담임  | 217  | 3.01 | .796  | 1.542  | .124        |
|                                      |            | 비담임 | 97   | 2.87 | .759  |        |             |
|                                      | 발전성        | 담임  | 217  | 2.51 | .806  | .961   | .337        |
|                                      |            | 비담임 | 96   | 2.42 | .804  |        |             |
|                                      | 근무여건       | 담임  | 217  | 3.11 | .959  | -.531  | .596        |
|                                      |            | 비담임 | 97   | 3.16 | .786  |        |             |
| 동료관계                                 | 담임         | 217 | 3.70 | .694 | .910  | .363   |             |
|                                      | 비담임        | 97  | 3.62 | .699 |       |        |             |
| 보상                                   | 담임         | 217 | 2.91 | .794 | 1.353 | .177   |             |
|                                      | 비담임        | 97  | 2.77 | .860 |       |        |             |

바. 교사의 학교소재지별 직무만족

교사의 개인특성 변인 중에서 교사의 학교소재지별 직무만족 수준을 살펴본 결과는 <표 IV-24>에 제시되어 있다. 측정변인인 학교소재지에 따른 교사의 직무만족도는 평가한 결과 본질적 직무만족 12개 변인 중에서 유일하게 성취감이  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타내서, 도시소재 학교에 근무하는 교사가 농촌소재 학교에 근무하는 교사보다 직무만족을 더 느끼는 것으로 나타났다. 이는 시내 인문계 고등학교의 대학진학 상황과 관련하여 교사가 가지는 성취감 때문인 것으로 해석된다.

<표 IV-24> 교사의 학교소재지별 직무만족 분석

| 측정<br>변인         | 하위<br>변인   | 구분 | n   | M    | SD    | t      | p           |
|------------------|------------|----|-----|------|-------|--------|-------------|
| 본질적<br>직무<br>만족  | 활동성        | 도시 | 253 | 3.48 | .829  | -.080  | .937        |
|                  |            | 농촌 | 61  | 3.49 | .906  |        |             |
|                  | 책임감        | 도시 | 253 | 3.51 | .824  | .948   | .344        |
|                  |            | 농촌 | 61  | 3.39 | .862  |        |             |
|                  | 성취감        | 도시 | 253 | 3.67 | .821  | 2.439  | <b>.015</b> |
|                  |            | 농촌 | 61  | 3.38 | .952  |        |             |
| 비본질적<br>직무<br>만족 | 관리자와의 인간관계 | 도시 | 253 | 2.86 | 1.058 | -1.949 | .052        |
|                  |            | 농촌 | 61  | 3.15 | .891  |        |             |
|                  | 행정방법       | 도시 | 253 | 2.34 | .848  | -1.234 | .218        |
|                  |            | 농촌 | 61  | 2.49 | .809  |        |             |
|                  | 보수         | 도시 | 253 | 2.94 | .795  | -1.078 | .282        |
|                  |            | 농촌 | 61  | 3.07 | .750  |        |             |

사. 교사의 교육경력별 직무만족

측정변인인 본질적 직무만족의 12개와 비본질적 직무만족의 8개의 하위변인을 교육경력이 10년 미만교사집단(A)과 10년~20년의 교사집단(B) 및 20년 이상의 교사집단(C)의 경우의 셋으로 분류하여 기초 통계치와 변량분석 및 사후검증을 통해 분석한 결과는 <표 IV-25>에 제시되어 있다.

<표 IV-25> 교사의 교육경력별 직무만족 분석(1)

| 측정<br>변인                             | 하위<br>변인   | 구<br>분     | n    | M    | SD    | F     | p          | scheffe    |
|--------------------------------------|------------|------------|------|------|-------|-------|------------|------------|
| 본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족      | 활동성        | 10년 미만(A)  | 90   | 3.61 | .730  | 4.716 | .010       | A>B<br>C>B |
|                                      |            | 10년~20년(B) | 122  | 3.30 | .935  |       |            |            |
|                                      |            | 20년 이상(C)  | 102  | 3.59 | .788  |       |            |            |
|                                      |            | 전 체        | 314  | 3.48 | .843  |       |            |            |
|                                      | 책임감        | 10년 미만(A)  | 90   | 3.67 | .779  | 8.714 | .000       | A>B<br>C>B |
|                                      |            | 10년~20년(B) | 122  | 3.25 | .865  |       |            |            |
|                                      |            | 20년 이상(C)  | 102  | 3.61 | .773  |       |            |            |
|                                      |            | 전 체        | 314  | 3.48 | .832  |       |            |            |
|                                      | 안정성        | 10년 미만(A)  | 90   | 3.84 | .792  | 4.907 | .008       | C>B        |
|                                      |            | 10년~20년(B) | 122  | 3.62 | .764  |       |            |            |
|                                      |            | 20년 이상(C)  | 102  | 3.92 | .670  |       |            |            |
|                                      |            | 전 체        | 314  | 3.78 | .753  |       |            |            |
| 사회<br>봉사                             | 10년 미만(A)  | 90         | 3.74 | .773 | 8.326 | .000  | C>B<br>A>B |            |
|                                      | 10년~20년(B) | 122        | 3.43 | .852 |       |       |            |            |
|                                      | 20년 이상(C)  | 102        | 3.83 | .719 |       |       |            |            |
|                                      | 전 체        | 314        | 3.65 | .806 |       |       |            |            |
| 교사의 권위                               | 10년 미만(A)  | 90         | 4.11 | .726 | 4.975 | .007  | C>B<br>A>B |            |
|                                      | 10년~20년(B) | 122        | 3.84 | .885 |       |       |            |            |
|                                      | 20년 이상(C)  | 102        | 4.14 | .732 |       |       |            |            |
|                                      | 전 체        | 314        | 4.01 | .803 |       |       |            |            |
| 비<br>본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 능력<br>발휘   | 10년 미만(A)  | 90   | 4.10 | .794  | 8.043 | .000       | A>B<br>A>C |
|                                      |            | 10년~20년(B) | 120  | 3.59 | 1.000 |       |            |            |
|                                      |            | 20년 이상(C)  | 102  | 3.77 | .900  |       |            |            |
|                                      |            | 전 체        | 312  | 3.80 | .932  |       |            |            |
|                                      | 독립성        | 10년 미만(A)  | 90   | 3.60 | .884  | 7.017 | .001       | C>A<br>C>B |
|                                      |            | 10년~20년(B) | 122  | 3.61 | .777  |       |            |            |
|                                      |            | 20년 이상(C)  | 102  | 3.96 | .716  |       |            |            |
|                                      |            | 전 체        | 314  | 3.72 | .806  |       |            |            |
|                                      | 창의성        | 10년 미만(A)  | 90   | 3.30 | .917  | 6.462 | .002       | C>B<br>C>A |
|                                      |            | 10년~20년(B) | 122  | 3.22 | .808  |       |            |            |
|                                      |            | 20년 이상(C)  | 102  | 3.62 | .845  |       |            |            |
|                                      |            | 전 체        | 314  | 3.37 | .867  |       |            |            |
| 성취감                                  | 10년 미만(A)  | 90         | 3.79 | .786 | 7.088 | .001  | A>B<br>C>B |            |
|                                      | 10년~20년(B) | 122        | 3.39 | .923 |       |       |            |            |
|                                      | 20년 이상(C)  | 102        | 3.73 | .773 |       |       |            |            |
|                                      | 전 체        | 314        | 3.61 | .854 |       |       |            |            |

### 1) 활동성

활동성에 있어서 기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만교사집단(A)이 의외로 10년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 변량분석결과 활동성에 관한 평가결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년~20년 교사집단(B), 그리고 10년 미만교사집단(A)과 10년~20년의 교사집단(B)이 각각  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 보였다. 특히, A와 C집단의 긍정적 반응이 가장 뚜렷하다. 이는 초임자의 경우는 교직에 대한 자긍심과 의욕이 넘쳐 활동성이 가장 크게 나타난 것으로 해석된다. 그리고 경력자 교사는 부장교사이거나 비담임 교사로서 맡은 업무에 대한 책임이 다르지만 교직에 대한 풍부한 경험과 경제적이거나 정신적으로 생활에 여유가 있으며 육아나 기타 가정적으로도 안정이 되어 있어서 직무만족을 많이 경험하고 있는 것으로 해석된다.

### 2) 책임감

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만교사집단(A)이 10년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 변량분석결과 책임감에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년~20년 교사집단(B), 그리고 10년 미만 교사집단(A)과 10년~20년의 교사집단(B)이  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 특히, 활동성의 경우와 마찬가지로 A와 C집단의 긍정적 반응이 가장 뚜렷하다. 이는 학교업무에 대해 초임자의 경우는 배우는 자세로 임하고 있고, 경력자 교사의 경우는 부장교사로서 학교업무의 전반을 파악해야 하므로 학교생활에서 적극성과 책임감이 높은 것으로 해석된다.

### 3) 안정성

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만 교사집단(A)이 10년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 특히 C집단의 만족도가 크다. 변량분석결과 안정성에 관한 평가결과는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년~20년 교사집단(B)이  $p < .05$  수준에서 유의한 차이가 있다. 이는 보수와 보상에 있어서 20년 이상 경력자교사와 10년 미만 초임교사들이 중간경력자 교사보다 교직을 안정된 직업으로 인식하며 학교생활을 하고 맡은 직무에 만족하는 것으로 해석된다. 즉, 이는 교직의 특성상 초봉이 안정적이며 정년 보장이 잘되어 있어 경제적인 안정성에 대한 만족감을 나타낸 것으로 해석된다.

#### 4) 사회봉사

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만 교사집단(A)이 의외로 10년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 특히, A와 C집단의 긍정적인 반응이 가장 뚜렷하다. 변량분석결과 사회봉사에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과는 20년 이상의 교사집단(C)과 10년~20년의 교사집단(B)이  $p < .01$ , 그리고 10년 미만의 교사집단(A)과 10년~20년의 교사집단(B)이  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 20년 이상 경력자교사와 10년 미만 초임교사들이 교직을 타인을 위한 봉사직으로 생각하고 학교생활에 적극적이며 자신의 직무에 대해서도 충분히 만족하는 결과로 해석된다.

#### 5) 교사의 권위

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만교사집단(A)이 10년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 변량분석결과 교사의 권위에 관한 평가결과는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년~20년의 교사집단(B), 그리고 10년 미만의 교사집단(A)과 10년~20년의 교사집단(B)이 각각  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 20년 이상 경력자교사와 10년 미만 초임교사들이 자신의 직업에 대하여 보수나 보상의 안정성과 관련하여 자긍심을 가지고 스스로의 권위를 지키려하는 결과로 해석된다.

#### 6) 능력 발휘

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만 교사집단(A)이 10년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 특히, A집단의 반응이 가장 뚜렷하다. 변량분석 결과 능력발휘에 관한 평가 결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 10년 미만 교사집단(A)과 10년~20년의 교사집단(B)이  $p < .001$ , 10년 미만 교사집단(A)과 20년 이상의 교사집단(C)이  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 능력발휘에 있어 20년 이상 경력자교사와 10년 미만 초임교사들이 교직을 자신의 능력을 발휘할 수 있는 보람있는 직업으로 여기며 학교생활을 하기 때문에 자신의 능력발휘에 대해 직무만족을 경험하고 있는 것으로 해석된다.

#### 7) 독립성

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)이 10년 미만 교사집단(A)과 10년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 특히, C집단의 반응과의 격차가

가장 크게 나타났다. 변량분석결과 독립성에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만 교사집단(A), 20년 이상의 교사집단(C)과 10년~20년의 교사집단(B)이 각각  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 독립성에 있어 20년 이상의 경력자교사들이 교실에서 자신의 판단에 의한 독립적이고 자유스러운 풍토 속에서 교육하며 교직에 대해 만족하는 것으로 해석된다.

#### 8) 창의성

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만교사집단(A)이 10년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 변량분석 결과 창의성에 관한 평가결과는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만 교사집단(A), 20년 이상의 교사집단(C)과 10년~20년의 교사집단(B)이 각각  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 20년 이상 경력자교사와 10년 미만 초임교사들이 교사의 창의성이 학교현장에서 발휘될 수 있도록 스스로 노력하며 직무에 만족하는 결과로 해석된다.

#### 9) 성취감

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만 교사집단(A)이 의외로 10년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 변량분석 결과 성취감에 관한 평가결과는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년~20년 교사집단(B)이  $p < .05$ , 그리고 10년 미만교사집단(A)과 10년~20년의 교사집단(B)이  $p < .01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 특히, A와 C 집단의 긍정적 반응의 격차가 크게 나타났다. 이는 20년 이상 경력자교사와 10년 미만 초임교사들이 더 많은 성취감을 느끼며 가르치는 일에 있어서 직무만족을 하고 있는 결과로 해석된다. 전반적으로 초임자의 경우는 교직에 대한 자긍심과 의욕이 넘치고, 경력자 교사는 부장교사로서 책임감과 풍부한 경험에 의해 대부분의 본질적 직무만족 변인에서 직무만족을 경험하고 있는 것으로 해석된다.

#### 10) 다양성, 사회적 인정, 그리고 도덕적 가치

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만교사집단(A)이 10년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 그러나 변량분석 결과 위와 관련한 평가결과는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 못하고 있다. 사후검증 결과 역시 위와

관련한 평가결과는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 못하고 있다. 이는 교직에 대한 사회적 인식을 교사가 어떻게 받아들이고 있는지를 대변해 주고 있다. 교사 스스로의 자긍심은 높지만 사회적으로 존경의 대상이거나 양심인으로 인정을 받지 못하고 있다는 부정적 인식을 가지고 있다. 이는 결과적으로 자신이 맡은 직무 이외의 일에 솔선수범하지 못하고 소극적으로 학교생활을 하는 결과로 해석된다.

다음의 <표 IV-26>은 교사의 교육경력별 비본질적 직무만족 분석 결과이다.

<표 IV-26> 교사의 교육경력별 비본질적 직무만족 분석(2)

| 측정<br>변인                             | 하위<br>변인   | 구<br>분     | n    | M    | SD     | F     | p          | scheffe |
|--------------------------------------|------------|------------|------|------|--------|-------|------------|---------|
| 비<br>본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 관리자와의 인간관계 | 10년 미만(A)  | 90   | 2.93 | 1.068  | 3.138 | .045       | C>B     |
|                                      |            | 10년~20년(B) | 122  | 2.75 | 1.047  |       |            |         |
|                                      |            | 20년 이상(C)  | 102  | 3.10 | .960   |       |            |         |
|                                      |            | 전 체        | 314  | 2.92 | 1.033  |       |            |         |
|                                      | 관리자의 능력    | 10년 미만(A)  | 90   | 3.13 | .914   | 4.324 | .014       | C>B     |
|                                      |            | 10년~20년(B) | 121  | 2.90 | .926   |       |            |         |
|                                      |            | 20년 이상(C)  | 102  | 3.25 | .838   |       |            |         |
|                                      |            | 전 체        | 313  | 3.08 | .904   |       |            |         |
|                                      | 행정방법       | 10년 미만(A)  | 90   | 2.57 | .862   | 5.008 | .007       | A>B     |
|                                      |            | 10년~20년(B) | 122  | 2.20 | .823   |       |            |         |
|                                      |            | 20년 이상(C)  | 102  | 2.40 | .812   |       |            |         |
|                                      |            | 전 체        | 314  | 2.37 | .841   |       |            |         |
| 보수                                   | 10년 미만(A)  | 90         | 3.14 | .787 | 3.395  | .035  | A>B        |         |
|                                      | 10년~20년(B) | 122        | 2.87 | .771 |        |       |            |         |
|                                      | 20년 이상(C)  | 102        | 2.93 | .787 |        |       |            |         |
|                                      | 전 체        | 314        | 2.97 | .787 |        |       |            |         |
| 발전성                                  | 10년 미만(A)  | 90         | 2.86 | .743 | 16.397 | .000  | A>C<br>A>B |         |
|                                      | 10년~20년(B) | 121        | 2.41 | .760 |        |       |            |         |
|                                      | 20년 이상(C)  | 102        | 2.24 | .798 |        |       |            |         |
|                                      | 전 체        | 313        | 2.48 | .805 |        |       |            |         |
| 근무여건                                 | 10년 미만(A)  | 90         | 3.33 | .887 | 3.937  | .020  | A>B        |         |
|                                      | 10년~20년(B) | 122        | 2.98 | .918 |        |       |            |         |
|                                      | 20년 이상(C)  | 102        | 3.11 | .889 |        |       |            |         |
|                                      | 전 체        | 314        | 3.12 | .908 |        |       |            |         |
| 동료관계                                 | 10년 미만(A)  | 90         | 3.80 | .622 | 4.367  | .013  | A>B        |         |
|                                      | 10년~20년(B) | 122        | 3.53 | .752 |        |       |            |         |
|                                      | 20년 이상(C)  | 102        | 3.73 | .662 |        |       |            |         |
|                                      | 전 체        | 314        | 3.67 | .695 |        |       |            |         |
| 보상                                   | 10년 미만(A)  | 90         | 3.18 | .787 | 9.738  | .000  | A>B<br>A>C |         |
|                                      | 10년~20년(B) | 122        | 2.73 | .739 |        |       |            |         |
|                                      | 20년 이상(C)  | 102        | 2.75 | .861 |        |       |            |         |
|                                      | 전 체        | 314        | 2.87 | .816 |        |       |            |         |

### 11) 관리자와의 인간관계

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만 교사집단(A)이 10

년~20년의 교사집단(B)보다 관리자와의 인간관계인 학교장이 교사들을 대하는 방식이나 태도에 대하여 만족감을 더 표시하고 있으며 특히, C집단의 반응의 격차가 가장 크게 나타났다. 변량분석 결과 관리자와의 인간관계에 관한 평가결과는  $p<.05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 10년~20년의 교사집단(B)과 20년 이상의 교사집단(C)이  $p<.05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 20년 이상 경력자 교사와 10년 미만 초임교사들이 담임직무나 부장교사로서 실제 관리자와의 접촉이 많아 학교장과의 인간관계를 더 원만히 하고 있는 결과로 해석된다.

## 12) 관리자의 능력.

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만 교사집단(A)이 10년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 특히, C집단의 반응이 가장 긍정적으로 나타났다. 변량분석 결과 관리자의 능력에 관한 평가결과는  $p<.05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 10년~20년의 교사집단(B)과 20년 이상의 교사집단(C)이  $p<.05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 20년 이상 경력자교사가 부장교사로서 관리자가 되기 위한 준비과정에 있거나 업무적으로 관리자와의 접촉이 많아 학교장의 학교업무를 수행하는 능력을 긍정적으로 평가한 결과로 해석된다.

## 13) 행정방법

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만 교사집단(A)이 10년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 특히, A집단의 반응의 격차가 가장 크게 나타났다. 변량분석 결과 행정방법에 관한 평가결과는  $p<.001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 10년 미만 교사집단(A)과 10년~20년의 교사집단(B)이  $p<.01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 조직하부에서 공문 등 실제 업무를 처리하는 초임교사들의 의욕이 넘치는 행동 및 인식의 결과로 해석된다. 즉, 초임교사들은 교육정책들은 실질적이며 목적에 부합된다고 느끼며 경력자 교사들보다 직무에 대한 만족감을 더 나타낸 결과로 해석된다.

## 14) 보수

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만 교사집단(A)이 10년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 특히, A집단의 반응의 격차가 가장 크게 나타났다. 변량분석 결과 교직원업무에 대한 보수에 관한 평가결과는  $p<.05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 10년 미만 교사집단(A)과 10년~20년

의 교사집단(B)이  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 10년 미만의 초임 교사가 타 직종에 비해 교직이 가지는 상대적인 보수의 적정성에 대한 인식을 긍정적으로 반영한 결과로 해석된다.

#### 15) 발전성

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만 교사집단(A)이 10년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 특히, A집단의 반응의 격차가 가장 크게 나타났다. 변량분석 결과 발전성에 관한 평가결과는  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 10년 미만 교사집단(A)과 10년~20년의 교사집단(B) 및 10년 미만 교사집단(A)과 20년 이상의 교사집단(C)이  $p < .001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 개인의 발전을 도모할 수 있는 교직의 승진기회에 대하여 10년 미만의 초임 교사가 기대감이 더 크기 때문인 것으로 해석된다.

#### 16) 근무여건

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만 교사집단(A)이 10년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 특히, A집단의 반응의 격차가 가장 크게 나타났다. 변량분석 결과 근무여건에 관한 평가결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 10년 미만 교사집단(A)과 10년~20년의 교사집단(B) 및 10년 미만 교사집단(A)과 20년 이상의 교사집단(C)이  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 젊은 초임교사들의 인식을 대변하는 통계 자료로써 학교의 근무환경에 대하여 만족해하며 의욕적으로 학교생활을 하는 결과로 해석된다.

#### 17) 동료관계

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만 교사집단(A)이 10년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 특히, A집단의 반응의 격차가 가장 크게 나타났다. 변량분석결과 동료관계에 관한 평가결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 10년 미만 교사집단(A)과 10년~20년의 교사집단(B)이  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 의욕이 넘치며 활동적인 10년 미만 교사집단(A)이 10년~20년의 중견교사 집단보다 상대적으로 동료와의 인간관계가 좋아서 만족감을 더 나타낸 결과로 해석된다.

#### 18) 보상

기초 통계치의 분석결과 20년 이상의 교사집단(C)과 10년 미만 교사집단(A)이 10

년~20년의 교사집단(B)보다 평균이 높게 나타났다. 특히, A집단의 반응의 격차가 가장 크게 나타났다. 변량분석 결과 보상에 관한 평가결과는  $p<.001$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 10년 미만 교사집단(A)과 10년~20년의 교사집단(B) 및 10년 미만 교사집단(A)과 20년 이상의 교사집단(C)이 각각  $p<.001$ 과  $p<.01$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 보수나 발전성의 경우와 마찬가지로 10년 미만의 초임 교사집단이 교직을 교사의 업적에 대해 보상을 적절하게 받는 곳이라고 느끼며 이에 대한 만족감을 더 표시한 것으로 해석된다. 이는 승진기회에 대한 기대감과 타 직종에 비해 교직이 가지는 상대적인 보수의 적정성에 대한 긍정적 인식이 보상 측면의 의사를 적극 반영한 결과로 해석된다.

#### 아. 학교 학생 구성 유형에 따른 직무만족

측정변인인 본질적 직무만족의 12개의 하위변인과 비본질적 직무만족의 8개 하위변인에 대한 학교 학생 구성 유형별 만족도는 본질적 직무만족에서 활동성 변인 또한 비본질적 직무만족에서 보수와 보상 변인에서 유의한 차이를 나타냈다. 기초 통계치와 변량분석 및 사후검증을 통해 분석해 본 결과는 <표 IV-27>에 제시되어 있다.

<표 IV-27> 학교 학생 구성 유형별 직무만족 분석

| 측정 변인      | 하위 변인 | 구 분     | n   | M    | SD   | F     | p    | scheffe |
|------------|-------|---------|-----|------|------|-------|------|---------|
| 본질적 직무 만족  | 활동성   | 남자학교(A) | 120 | 3.47 | .755 | 3.200 | .042 | C>B     |
|            |       | 여자학교(B) | 86  | 3.33 | .832 |       |      |         |
|            |       | 남녀공학(C) | 108 | 3.63 | .923 |       |      |         |
|            |       | 전 체     | 314 | 3.48 | .843 |       |      |         |
| 비본질적 직무 만족 | 보수    | 남자학교(A) | 120 | 2.94 | .770 | 6.192 | .002 | C>B     |
|            |       | 여자학교(B) | 86  | 2.77 | .746 |       |      |         |
|            |       | 남녀공학(C) | 108 | 3.16 | .799 |       |      |         |
|            |       | 전 체     | 314 | 2.97 | .787 |       |      |         |
|            | 보상    | 남자학교(A) | 120 | 2.86 | .863 | 4.062 | .018 | C>B     |
|            |       | 여자학교(B) | 86  | 2.69 | .707 |       |      |         |
|            |       | 남녀공학(C) | 108 | 3.02 | .820 |       |      |         |
|            |       | 전 체     | 314 | 2.87 | .816 |       |      |         |

#### 1) 활동성

기초 통계치의 분석결과 남녀공학에 근무하는 교사 집단(C)이 여자학교(B)와 남자 학교(A)에 근무하는 교사보다 평균적으로 활동성이 크게 나타나서 학교생활에의 직

무만족도 또한 높게 나타났다. 변량분석 결과 학교 학생구성별에 따른 교사집단의 활동성에 관한 평가결과는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 남녀공학에 근무하는 교사 집단(C)과 여자학교(B) 집단 간에  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 표본집단이 남녀공학의 경우 사립 고등학교 이거나 농촌소재 전문계 고등학교여서 직무만족 수준이 전반적으로 공립이나 시내 일반계 고등학교보다 높은데 기인한 결과로 해석된다.

## 2) 12개의 하위변인 중 활동성 이외의 11개의 하위변인의 경우

기초 통계치의 분석결과 남학교(A)에 근무하는 교사집단, 여학교(B) 및 남녀공학에 근무하는 교사 집단(C)간의 유의한 차이는 나타나지 않았다. 변량분석 결과 위와 관련한 평가결과 역시 각 집단 간에 유의한 차이를 보이지 못하고 있다. 사후검증 결과 역시 위와 관련한 평가결과 역시 통계적으로 유의한 차이를 보이지 못하고 있다.

결국 학교학생 구성별 직무만족 수준은 본질적 직무만족에 큰 영향을 주지 못하는 것으로 해석된다. 이는 학생의 구성원 보다는 학교소재지와 학교의 설립별, 계열별 직무만족 수준과 상관관계가 있는 것으로 해석된다.

## 3) 보수와 보상

기초 통계치의 분석결과 남녀공학에 근무하는 교사 집단(C)이 여학교(B)와 남학교(A)에 근무하는 교사보다 평균이 높게 나타났다. 평균적으로 보수와 보상에 대해 C 집단이 긍정적인 반응을 보이며 직무만족을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 변량분석 결과 남녀공학에 따른 교사집단의 보수과 보상에 관한 평가결과는 보수의 경우  $p < .01$ , 보상의 경우  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 보수와 보상에 관한 평가는 남녀공학에 근무하는 교사 집단(C)과 여학교에 근무하는 교사집단(B) 간에  $p < .05$  수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 그러나 위의 보수와 보상 이외의 6개의 하위변인에 대한 남녀공학에 따른 만족도는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않아서 비본질적 직무만족에 영향을 주지 못하는 것으로 해석된다.

## 3. 교사의 개인특성별 담임직무 인식과 직무만족

다음은 담임교사의 직무인식과 개인특성에서 둘 이상의 유목변인을 교차시켜 각각

의 값에 해당하는 사례를 분할하여 그 빈도를 조사함으로써 자료를 분석하고  $\chi^2$  검증을 한 결과이다.

#### 가. 교사의 교직원 유형에 따른 개인특성과의 직무만족

다음의 <표 IV-28>에 나타난 것처럼 학교 설립별 교사의 교직관은  $p < .01$  수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 사립에 근무하는 교사의 경우 교직에 대해 전문직이라는 견해가 많고 공립의 경우는 상대적으로 노동직이라는 견해가 사립에 비해 많게 나타났다. 그러나 대다수의 교사는 교직관을 전문직으로 인식하고 있고, 성직이나 노동직이라는 인식은 매우 적다. 한편, 전문직이 경제력 이외에 사회적인 인정, 높은 존경도를 특징으로 한다는 점에서 사립학교에 근무하는 교사가 공립에 근무하는 교사보다 직무만족이 높은 것으로 해석된다.

<표 IV-28> 학교 설립별 고등학교 교사의 교직관 분석

|               | 교직관 | 학교 설립별 구분      |                | 전체             |
|---------------|-----|----------------|----------------|----------------|
|               |     | 사립             | 공립             |                |
|               | 전문직 | 310<br>(82.4)  | 188<br>(74.6)  | 498<br>(79.3)  |
|               | 성직  | 34<br>(9.0)    | 20<br>(7.9)    | 54<br>(8.6)    |
|               | 노동직 | 32<br>(8.5)    | 44<br>(17.5)   | 76<br>(12.1)   |
|               | 전 체 | 376<br>(100.0) | 252<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
| $\chi^2$ (df) |     | 11.371(2)**    |                |                |

\*\*  $p < .01$

학교의 계열별 교사의 교직관은  $p < .05$  수준에서 유의한 차이가 나타났다. 즉, 일반계 교사의 경우 교직을 전문직으로 많이 인식하며 전문계 고등학교 교사는 노동직이라는 비율이 높게 나타났다. 그러나 대다수 교사들의 교직관이 전문직인 것을 감안하면 계열별 직무만족 수준은 차이가 없는 것으로 해석된다. 다만 일반계 교사의 노동직 인식이 전문계 교사보다 높게 나타나서 학교에서의 업무나 책임직무 부담이 있는 것으로 해석된다. 학교 계열별 고등학교 교사의 교직관을 분석한 결과는 다음 <표 IV-29>와 같다.

<표 IV-29> 학교 계열별 고등학교 교사의 교직원 분석

|  | 교직원 | 학교 계열별 구분      |                | 전체             |
|--|-----|----------------|----------------|----------------|
|  |     | 일반계            | 전문계            |                |
|  | 전문직 | 362<br>(81.9)  | 136<br>(73.1)  | 498<br>(79.3)  |
|  | 성직  | 36<br>(8.1)    | 18<br>(9.7)    | 54<br>(8.6)    |
|  | 노동직 | 44<br>(10.0)   | 32<br>(17.2)   | 76<br>(12.1)   |
|  | 전 체 | 442<br>(100.0) | 186<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
|  |     | $\chi^2(df)$   |                | 7.316(2)*      |

\* p<.05

다음의 <표 IV-30>에 나타난 것처럼 교사의 성별 교직관에 대한 소신이나 의견에 유의한 차가 있는가를 검증한 결과 p<.01 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 남교사의 경우 교직을 전문직으로 많이 인식하고 있고, 여교사의 경우는 상대적으로 노동직이라는 견해가 남교사에 비해 높게 나타났다. 이는 여교사의 경우 남교사보다 학교에서의 업무나 담임직무에 대해 부담이 있는 것으로 해석된다.

<표 IV-30> 교사의 성별 고등학교 교사의 교직원 분석

|  | 교직원 | 교사 성별 구분       |                | 전체             |
|--|-----|----------------|----------------|----------------|
|  |     | 남              | 여              |                |
|  | 전문직 | 348<br>(80.9)  | 150<br>(75.8)  | 498<br>(79.3)  |
|  | 성직  | 42<br>(9.8)    | 12<br>(6.1)    | 54<br>(8.6)    |
|  | 노동직 | 40<br>(9.3)    | 36<br>(18.2)   | 76<br>(12.1)   |
|  | 전 체 | 430<br>(100.0) | 198<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
|  |     | $\chi^2(df)$   |                | 11.457(2)**    |

\*\* p<.01

다음의 <표 IV-31>에 나타난 것처럼 교사 직무별 교직관에 대한 소신이나 의견에 유의한 차가 있는가를 검증한 결과 p<.05 수준에서 유의한 차이가 나타났다. 전체적으로 담임교사의 경우는 교직에 대해 전문직이라는 견해가 비담임 교사보다 높게 나타났다. 또한 비록 수치의 차이가 크지는 않지만 담임교사의 경우는 비담임교사보다 노동직이나 전문직이라는 비율이 많게 나타나서 담임교사의 직무부담이 있는 것으로 해석된다. 한편, 비담임교사는 학교에서 자기시간을 활용이 가능하며 담임업무의 부

담이 없어서 직무부담이 적은 것으로 해석된다.

<표 IV-31> 교사의 직무별 고등학교 교사의 교직원 분석

|              |     | 교사 직무별 구분      |                | 전체             |
|--------------|-----|----------------|----------------|----------------|
|              |     | 담임교사           | 비담임교사          |                |
| 교직원          | 전문직 | 352<br>(81.1)  | 146<br>(75.3)  | 498<br>(79.3)  |
|              | 성직  | 28<br>(6.5)    | 26<br>(13.4)   | 54<br>(8.6)    |
|              | 노동직 | 54<br>(12.4)   | 22<br>(11.3)   | 76<br>(12.1)   |
| 전 체          |     | 434<br>(100.0) | 194<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
| $\chi^2(df)$ |     | 8.245(2)*      |                |                |

\* p<.05

다음의 <표 IV-32>에 나타난 것처럼 교육경력별 교사의 교직관은 p<.05 수준에서 유의한 차이가 있다. 전체적으로는 전문직이라는 견해가 주를 이루었으나, 특히 20년 이상의 경력자교사들이 가지는 전문직 견해는 다른 20년 이하의 교육경력의 집단들보다 높게 나타났다. 즉, 경력이 적을 경우 교직에 대해 노동직이라는 견해가 상대적 우위를 점하고 있으나 노동직관의 견해는 성직관의 견해가 감소하고 노동직 교직관이 상대적 증가하는 것으로 해석된다.

<표 IV-32> 교사의 교육경력별 고등학교 교사의 교직원 분석

|              |     | 교사 교육경력별 구분    |                  |                | 전체             |
|--------------|-----|----------------|------------------|----------------|----------------|
|              |     | 10년 미만         | 10년 이상<br>20년 미만 | 20년 이상         |                |
| 교직원          | 전문직 | 144<br>(80.0)  | 182<br>(74.6)    | 172<br>(84.3)  | 498<br>(79.3)  |
|              | 성직  | 12<br>(6.7)    | 22<br>(9.0)      | 20<br>(9.8)    | 54<br>(8.6)    |
|              | 노동직 | 24<br>(13.3)   | 40<br>(16.4)     | 12<br>(5.9)    | 76<br>(12.1)   |
| 전 체          |     | 180<br>(100.0) | 244<br>(100.0)   | 204<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
| $\chi^2(df)$ |     | 12.975(4)*     |                  |                |                |

\* p<.05

다음의 <표 IV-33>에 나타난 것처럼 근무학교 소재지별로 교직관은 p<.001 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 농촌소재 학교에 재직하는 교사는 노동직 견해가 상대적 우위를 점하고 있다. 도시소재 학교에 재직하는 교사는 전문직 견해가 주를 이루

었다. 농촌소재 학교에 근무하는 교사의 노동직관 견해가 많이 나타난 것은 농촌소재 학교는 표본집단의 특성상 여교사, 전문계 고등학교의 성향 때문인 것으로 해석된다.

<표 IV-33> 교사의 근무학교 소재지별 고등학교 교사의 교직원 분석

|              |     | 교사의 근무학교 소재지별 구분 |                | 전체             |
|--------------|-----|------------------|----------------|----------------|
|              |     | 도시 소재            | 농촌 소재          |                |
| 교직원          | 전문직 | 414<br>(81.8)    | 84<br>(68.9)   | 498<br>(79.3)  |
|              | 성직  | 46<br>(9.1)      | 8<br>(6.6)     | 54<br>(8.6)    |
|              | 노동직 | 46<br>(9.1)      | 30<br>(24.6)   | 76<br>(12.1)   |
| 전 체          |     | 506<br>(100.0)   | 122<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
| $\chi^2(df)$ |     | 22.330(2) ***    |                |                |

\*\*\* p<.001

#### 나. 교사의 담임직무 선호 유무에 따른 개인특성과의 직무만족

다음의 <표 IV-34>에 나타난 것처럼 학교의 계열별 교사의 담임직무 선호는 p<.001 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 일반계 교사는 담임직무를 선호하며 전문계 교사는 담임 직무를 선호하지 않는 것으로 나타났다. 즉, 인문계 교사는 대학진학 등 성취감이 커서 담임직무를 선호하며, 전문계 교사는 학생의 인성 및 생활지도와 관련한 상담활동 등의 부담으로 담임직무를 선호하지 않는 것으로 해석된다.

<표 IV-34> 학교 계열별 교사의 담임직무 선호 유무의 분석

|              |               | 학교 계열별 구분      |                | 전체             |
|--------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
|              |               | 일반계            | 전문계            |                |
| 직무선택         | 담임 직무를 선호     | 284<br>(64.3)  | 90<br>(48.4)   | 374<br>(59.6)  |
|              | 담임 이외의 직무를 선호 | 158<br>(35.7)  | 96<br>(51.6)   | 254<br>(40.4)  |
| 전 체          |               | 442<br>(100.0) | 186<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
| $\chi^2(df)$ |               | 13.682(1) ***  |                |                |

\*\*\* p<.01

다음의 <표 IV-35>에 나타난 것처럼 학교 학생구성별 교사의 담임직무 선호는 p<.001 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 남자나 남녀공학의 고등학교에 근무하는 교사집단은 담임직무를 선호하며 여자고등학교에 근무하는 교사집단은 담임이외의

직무를 선호하는 것으로 나타났다. 이는 공립의 경우 교사들의 성취감과 관련하여 여 학교 보다 남학교를 선호하는 일반적 경향을 나타내는 것으로 해석된다.

<표 IV-35> 학교의 학생구성별 교사의 담임직무 선호 유무의 분석

|      |               | 학교 학생구성별 구분    |                |                | 전체             |
|------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|      |               | 남자             | 여자             | 남녀공학           |                |
| 직무선택 | 담임 직무를 선호     | 160<br>(66.7)  | 82<br>(47.7)   | 132<br>(61.1)  | 374<br>(59.6)  |
|      | 담임 이외의 직무를 선호 | 80<br>(33.3)   | 90<br>(52.3)   | 84<br>(38.9)   | 254<br>(40.4)  |
| 전 체  |               | 240<br>(100.0) | 172<br>(100.0) | 216<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
|      |               | $\chi^2(df)$   |                |                | 15.335(2) ***  |

\*\*\* p<.001

다음의 <표 IV-36>에 나타난 것처럼 직위에 따른 교사의 담임직무 선호는 p<.01 수준에서 유의한 차이가 있다. 이는 평교사의 경우 경력상 담임을 피할 수 없고 담임 직무를 선호하는 경우 담임 이외의 업무가 오히려 업무량이 많을 수 있는 조직의 특성상 평교사는 담임업무를 선호하는 것으로 해석된다.

<표 IV-36> 교사 직위에 따른 담임직무 선호 유무의 분석

|      |               | 교사 직위별 구분      |                | 전체             |
|------|---------------|----------------|----------------|----------------|
|      |               | 평교사            | 부장교사           |                |
| 직무선택 | 담임 직무를 선호     | 310<br>(62.2)  | 64<br>(49.2)   | 374<br>(59.6)  |
|      | 담임 이외의 직무를 선호 | 188<br>(37.8)  | 66<br>(50.8)   | 254<br>(40.4)  |
| 전 체  |               | 498<br>(100.0) | 130<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
|      |               | $\chi^2(df)$   |                | 7.253(1) **    |

\*\* p<.01

다음의 <표 IV-37>에 나타난 것처럼 현재 담임교사인 경우와 비담임교사인 경우 담임직무의 선호에 대한 유의한 차가 있는가를 검증한 결과 p<.001 수준에서 유의한 차이가 나타났다. 즉, 현재 담임교사인 경우 상당수가 다시 담임을 선호하고 있으나 비담임의 경우는 많은 수가 다시 담임이외의 직무를 선호하는 것으로 나타났다. 따라서 일정수의 담임직무를 원하는 교사를 제외하고는 담임직무에 대한 부담 때문에 대부분 담임직무를 기피하고 있는 것으로 해석된다.

<표 IV-37> 교사 직무에 따른 담임직무 선호 유무의 분석

|              | 교사 직무별 구분     |                | 전체             |                |
|--------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
|              | 담임교사          | 비 담임교사         |                |                |
| 직무선택         | 담임 직무를 선호     | 302<br>(69.6)  | 72<br>(37.1)   | 374<br>(59.6)  |
|              | 담임 이외의 직무를 선호 | 132<br>(30.4)  | 122<br>(62.9)  | 254<br>(40.4)  |
| 전 체          |               | 434<br>(100.0) | 194<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
| $\chi^2(df)$ |               | 58.689(1)***   |                |                |

\*\*\* p<.001

다음의 <표 IV-38>에 나타난 것처럼 교육경력별로 고등학교 교사의 담임직무와 비담임직무의 선호에 대한 유의한 차가 있는지를 검증한 결과 p<.001 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 경력이 짧을수록 담임직무를 선호하며 10년 이상 20년 미만의 경력교사 집단과 20년 이상의 경력교사 집단도 담임의 직무를 선호하는 것으로 나타났다. 여기서 경력자 교사의 담임직무 선호도가 높게 나타나고 있다. 이는 현재의 교직 연령별 구조가 초임자 교사의 원활한 수급이 이뤄지지 않고 적체되어 있어서 경력자 교사의 수가 여전히 다수를 이루는 상황에서 많은 수의 경력자 교사가 담임직무를 맡아야 하기 때문인 것으로 해석된다.

<표 IV-38> 교사의 교육경력별 담임직무 선호 유무의 분석

|              | 교사의 교육경력별 구분  |                |                | 전체             |                |
|--------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|              | 10년 미만        | 10년 이상 20년 미만  | 20년 이상         |                |                |
| 직무선택         | 담임 직무를 선호     | 136<br>(75.6)  | 126<br>(51.6)  | 112<br>(54.9)  | 374<br>(59.6)  |
|              | 담임 이외의 직무를 선호 | 44<br>(24.4)   | 118<br>(48.4)  | 92<br>(45.1)   | 254<br>(40.4)  |
| 전 체          |               | 180<br>(100.0) | 244<br>(100.0) | 204<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
| $\chi^2(df)$ |               | 27.313(2)***   |                |                |                |

\*\*\* p<.001

#### 다. 교사의 출·퇴근시간에 따른 개인특성과의 직무만족

다음의 <표 IV-39>에 제시된 것처럼 학교의 설립별 출·퇴근시간에 대하여 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 p<.001 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 출·근 시간으로 사립은 오전 7시와 오후 9시가 63.4%, 공립은 54.8%가 오전 9시와 오후 5시로 사립교사가 학교에 오래 남아 학생을 지도하는 것으로 해석된다.

<표 IV-39> 학교의 설립별 교사의 출·퇴근시간 분석

|              | 학교 설립별 구분      |                | 전체             |               |
|--------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
|              | 사립             | 공립             |                |               |
| 출·퇴근시간       | 오전 9시 오후 5시    | 82<br>(21.8)   | 138<br>(54.8)  | 220<br>(35.0) |
|              | 오전 7시 오후 9시    | 238<br>(63.3)  | 46<br>(18.3)   | 284<br>(45.2) |
|              | 오전 7시 오후 10시   | 36<br>(9.6)    | 18<br>(7.1)    | 54<br>(8.6)   |
|              | 오전 7시 오후 11시   | 12<br>(3.2)    | 30<br>(11.9)   | 42<br>(6.7)   |
|              | 오전 7시 오후 12시   | 8<br>(2.1)     | 20<br>(7.9)    | 28<br>(4.5)   |
| 전 체          | 376<br>(100.0) | 252<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |               |
| $\chi^2(df)$ |                | 144.046(4) *** |                |               |

\*\*\* p<.001

다음의 <표 IV-40>에 제시된 것처럼 학교 계열별 교사의 출·퇴근시간은 p<.001 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 전문계 교사의 81.7%가 오전 9시와 오후 5시가 출·퇴근 시간이고, 일반계 교사는 56.6%가 오전 7시와 오후 9시 이후이다. 특히 10시 이후에도 일반계 교사는 28% 이상이 학교에 남아 학생을 지도하고 있는 것으로 나타나서 일반계 담임교사의 직무 부담이 있는 것으로 해석된다.

<표 IV-40> 학교의 계열별 교사의 출·퇴근시간 분석

|              | 학교 계열별 구분      |                | 전체             |               |
|--------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
|              | 일반계            | 전문계            |                |               |
| 출·퇴근시간       | 오전 9시 오후 5시    | 68<br>(15.4)   | 152<br>(81.7)  | 220<br>(35.0) |
|              | 오전 7시 오후 9시    | 250<br>(56.6)  | 34<br>(18.3)   | 284<br>(45.2) |
|              | 오전 7시 오후 10시   | 54<br>(12.2)   | 0<br>(.0)      | 54<br>(8.6)   |
|              | 오전 7시 오후 11시   | 42<br>(9.5)    | 0<br>(.0)      | 42<br>(6.7)   |
|              | 오전 7시 오후 12시   | 28<br>(6.3)    | 0<br>(.0)      | 28<br>(4.5)   |
| 전 체          | 442<br>(100.0) | 186<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |               |
| $\chi^2(df)$ |                | 259.044(4) *** |                |               |

\*\*\* p<.001

다음의 <표 IV-41>에 나타난 것처럼 학교 학생구성별 교사의 출·퇴근시간은 p<.001 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 남학교에 근무하는 교사의 64.2%가 오전 7시와 오후 9시에 출·퇴근하는 반면 여학교나 남녀공학 고등학교의 경우는 약 50%

가 오전 9시와 오후 5시가 출·퇴근시간으로 출·퇴근 시간에서 남학교에 근무하는 교사의 담임직무 부담이 있는 것으로 해석된다.

<표 IV-41> 학교 학생구성별 교사의 출·퇴근시간 분석

|              | 학교 학생구성별 구분    |                |                | 전체             |                |
|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|              | 남자             | 여자             | 남녀공학           |                |                |
|              | 28<br>(11.7)   | 76<br>(44.2)   | 116<br>(53.7)  | 220<br>(35.0)  |                |
|              | 154<br>(64.2)  | 46<br>(26.7)   | 84<br>(38.9)   | 284<br>(45.2)  |                |
| 출·퇴근시간       | 오전 9시 오후 5시    | 24<br>(10.0)   | 26<br>(15.1)   | 4<br>(1.9)     | 54<br>(8.6)    |
|              | 오전 7시 오후 9시    | 26<br>(10.8)   | 6<br>(3.5)     | 10<br>(4.6)    | 42<br>(6.7)    |
|              | 오전 7시 오후 10시   | 8<br>(3.3)     | 18<br>(10.5)   | 2<br>(.9)      | 28<br>(4.5)    |
|              | 오전 7시 오후 11시   | 240<br>(100.0) | 172<br>(100.0) | 216<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
|              | 오전 7시 오후 12시   |                |                |                |                |
| 전 체          | 240<br>(100.0) | 172<br>(100.0) | 216<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |                |
| $\chi^2(df)$ |                |                | 148.254(8) *** |                |                |

\*\*\* p<.001

다음의 <표 IV-42>에 제시된 것처럼 교사의 성별에 따른 출·퇴근시간은 p<.001 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 출·퇴근 시간으로 오전 7시와 오후 9시인 경우 남교사와 여교사의 비가 50.2%와 34.3%로 남교사가 여교사보다 학교에 오래 남아 있어서 남교사가 여교사보다 담임직무에 대한 부담을 더 가지고 있는 것으로 해석된다.

<표 IV-42> 교사의 성별 출·퇴근시간 분석

|              | 교사의 성별 구분      |                | 전체             |                |
|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|              | 남              | 여              |                |                |
|              | 124<br>(28.8)  | 96<br>(48.5)   | 220<br>(35.0)  |                |
|              | 216<br>(50.2)  | 68<br>(34.3)   | 284<br>(45.2)  |                |
| 출·퇴근시간       | 오전 9시 오후 5시    | 32<br>(7.4)    | 22<br>(11.1)   | 54<br>(8.6)    |
|              | 오전 7시 오후 9시    | 34<br>(7.9)    | 8<br>(4.0)     | 42<br>(6.7)    |
|              | 오전 7시 오후 10시   | 24<br>(5.6)    | 4<br>(2.0)     | 28<br>(4.5)    |
|              | 오전 7시 오후 11시   | 430<br>(100.0) | 198<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
|              | 오전 7시 오후 12시   |                |                |                |
| 전 체          | 430<br>(100.0) | 198<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |                |
| $\chi^2(df)$ |                |                | 31.518(4) ***  |                |

\*\*\* p<.001

다음의 <표 IV-43>에 제시된 것처럼 학교의 직위별 교사의 출·퇴근시간은 p<.001 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 평교사는 출·퇴근 시간이 오전 7시와 오후 9시인 경우가 49%를 차지하고, 부장교사는 약 52.3%가 오전 9시와 오후 5시로 평

교사와 학년 부장교사는 오후 늦게까지 학교에 남아 업무를 보는 것으로 해석된다.

<표 IV-43> 교사의 직위별 출·퇴근시간 분석

|              | 교사직위별 구분     |                | 전체             |                |
|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|
|              | 평교사          | 부장교사           |                |                |
| 출·퇴근시간       | 오전 9시 오후 5시  | 152<br>(30.5)  | 68<br>(52.3)   | 220<br>(35.0)  |
|              | 오전 7시 오후 9시  | 244<br>(49.0)  | 40<br>(30.8)   | 284<br>(45.2)  |
|              | 오전 7시 오후 10시 | 44<br>(8.8)    | 10<br>(7.7)    | 54<br>(8.6)    |
|              | 오전 7시 오후 11시 | 30<br>(6.0)    | 12<br>(9.2)    | 42<br>(6.7)    |
|              | 오전 7시 오후 12시 | 28<br>(5.6)    | 0<br>(.0)      | 28<br>(4.5)    |
|              | 전 체          | 498<br>(100.0) | 130<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
| $\chi^2(df)$ |              | 30.591(4) ***  |                |                |

\*\*\* p<.001

다음의 <표 IV-44>에 제시된 것처럼 직무별 교사의 출·퇴근시간은 p<.001 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 담임교사는 출·퇴근 시간으로 오전 7시와 오후 9시인 경우가 52.1%를 차지하고, 비담임교사는 61.9%가 오전 9시와 오후 5시가 출·퇴근시간으로 담임교사가 업무 수행을 위해 학교에 오래 남는 것으로 해석된다.

<표 IV-44> 교사의 직무별 출·퇴근시간 분석

|              | 교사직무별 구분     |                | 전체             |                |
|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|
|              | 담임교사         | 비담임교사          |                |                |
| 출·퇴근시간       | 오전 9시 오후 5시  | 100<br>(23.0)  | 120<br>(61.9)  | 220<br>(35.0)  |
|              | 오전 7시 오후 9시  | 226<br>(52.1)  | 58<br>(29.9)   | 284<br>(45.2)  |
|              | 오전 7시 오후 10시 | 42<br>(9.7)    | 12<br>(6.2)    | 54<br>(8.6)    |
|              | 오전 7시 오후 11시 | 38<br>(8.8)    | 4<br>(2.1)     | 42<br>(6.7)    |
|              | 오전 7시 오후 12시 | 28<br>(6.5)    | 0<br>(.0)      | 28<br>(4.5)    |
|              | 전 체          | 434<br>(100.0) | 194<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
| $\chi^2(df)$ |              | 95.637(4) ***  |                |                |

\*\*\* p<.001

다음의 <표 IV-45>에 제시된 것처럼 교사의 교육경력별 출·퇴근시간은 p<.001 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 출·퇴근 시간이 10년 미만과 10년 이상 20년 미만의 교사는 오전 7시와 오후 9시가 각각 52.2%, 48.4%이고, 20년 이상 경력교사는

약 41.2%가 오전 9시와 오후 5시로 교육경력이 짧을수록 학교에 오래 남아 업무를 보는 것으로 해석된다.

<표 IV-45> 교사의 교육경력별 출·퇴근시간의 분석

|        |              | 교사의 교육경력별 구분   |                  |                | 전체             |
|--------|--------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|        |              | 10년 미만         | 10년 이상<br>20년 미만 | 20년 이상         |                |
| 출·퇴근시간 | 오전 9시 오후 5시  | 48<br>(26.7)   | 88<br>(36.1)     | 84<br>(41.2)   | 220<br>(35.0)  |
|        | 오전 7시 오후 9시  | 94<br>(52.2)   | 118<br>(48.4)    | 72<br>(35.3)   | 284<br>(45.2)  |
|        | 오전 7시 오후 10시 | 18<br>(10.0)   | 18<br>(7.4)      | 18<br>(8.8)    | 54<br>(8.6)    |
|        | 오전 7시 오후 11시 | 8<br>(4.4)     | 8<br>(3.3)       | 26<br>(12.7)   | 42<br>(6.7)    |
|        | 오전 7시 오후 12시 | 12<br>(6.7)    | 12<br>(4.9)      | 4<br>(2.0)     | 28<br>(4.5)    |
|        | 전 체          | 180<br>(100.0) | 244<br>(100.0)   | 204<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
|        |              | $\chi^2(df)$   |                  |                | 35.368(8)***   |

\*\*\* p<.001

또한 <표 IV-46>에 제시된 것처럼 교사의 근무학교 소재지별 출·퇴근시간은 p<.001 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 농촌소재 학교 교사의 출·퇴근 시간은 오전 9시와 오후 5시인 경우가 98.4%를 차지하고, 도시소재 학교 교사는 약 55.7%가 오전 7시와 오후 9시가 출·퇴근시간이다. 즉, 시내 인문계 교사가 학교에 오래 남아 업무를 보기 때문에 교사개인을 위한 시간활용에 있어 부담이 되는 것으로 해석된다.

<표 IV-46> 교사의 근무학교 소재지별 출·퇴근시간의 분석

|        |              | 교사의 근무학교 소재지별 구분 |                | 전체             |
|--------|--------------|------------------|----------------|----------------|
|        |              | 도시 소재            | 농촌 소재          |                |
| 출·퇴근시간 | 오전 9시 오후 5시  | 100<br>(19.8)    | 120<br>(98.4)  | 220<br>(35.0)  |
|        | 오전 7시 오후 9시  | 282<br>(55.7)    | 2<br>(1.6)     | 284<br>(45.2)  |
|        | 오전 7시 오후 10시 | 54<br>(10.7)     | 0<br>(.0)      | 54<br>(8.6)    |
|        | 오전 7시 오후 11시 | 42<br>(8.3)      | 0<br>(.0)      | 42<br>(6.7)    |
|        | 오전 7시 오후 12시 | 28<br>(5.5)      | 0<br>(.0)      | 28<br>(4.5)    |
|        | 전 체          | 506<br>(100.0)   | 122<br>(100.0) | 628<br>(100.0) |
|        |              | $\chi^2(df)$     |                | 266.841(4)***  |

\*\*\* p<.001

라. 교사의 담임직무 부담 정도에 따른 개인특성과의 직무만족

다음 <표 IV-47>에 나타난 것처럼 학교 설립별 담임직무 부담은  $p < .001$  수준에서 유의한 차이가 나타났다. 담임직무 부담이 된다는 견해는 사립은 72% 공립은 83.9%로 학교설립별 변인과 상관없이 담임직무를 부담스러워 하는 것으로 해석된다.

<표 IV-47> 학교설립별 교사의 담임직무 부담정도의 분석

|              | 학교 설립별 구분      |                | 전체             |               |
|--------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
|              | 사립             | 공립             |                |               |
| 담임직무<br>부담   | 절대적으로 부담이 된다   | 80<br>(21.5)   | 90<br>(36.3)   | 170<br>(27.4) |
|              | 조금은 부담이 된다     | 188<br>(50.5)  | 118<br>(47.6)  | 306<br>(49.4) |
|              | 그저 그렇다         | 40<br>(10.8)   | 12<br>(4.8)    | 52<br>(8.4)   |
|              | 부담이 되지 않는다     | 28<br>(7.5)    | 8<br>(3.2)     | 36<br>(5.8)   |
|              | 담임교사의 직무가 좋다   | 36<br>(9.7)    | 20<br>(8.1)    | 56<br>(9.0)   |
| 전 체          | 372<br>(100.0) | 248<br>(100.0) | 620<br>(100.0) |               |
| $\chi^2(df)$ |                | 23.501(4) ***  |                |               |

\*\*\*  $p < .001$

다음의 <표 IV-48>에 나타난 것처럼 계열별 담임직무 부담은  $p < .001$  수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 담임직무가 부담이 된다는 견해가 일반계는 73.6%, 전문계는 84.4%로 학교계열 변인과의 상관없이 담임직무의 부담이 있는 것으로 해석된다.

<표 IV-48> 학교 계열별 교사의 담임직무 부담정도의 분석

|              | 학교 계열별 구분      |                | 전체             |               |
|--------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
|              | 일반계            | 전문계            |                |               |
| 담임직무<br>부담   | 절대적으로 부담이 된다   | 92<br>(20.9)   | 78<br>(43.3)   | 170<br>(27.4) |
|              | 조금은 부담이 된다     | 232<br>(52.7)  | 74<br>(41.1)   | 306<br>(49.4) |
|              | 그저 그렇다         | 44<br>(10.0)   | 8<br>(4.4)     | 52<br>(8.4)   |
|              | 부담이 되지 않는다     | 28<br>(6.4)    | 8<br>(4.4)     | 36<br>(5.8)   |
|              | 담임교사의 직무가 좋다   | 44<br>(10.0)   | 12<br>(6.7)    | 56<br>(9.0)   |
| 전 체          | 440<br>(100.0) | 180<br>(100.0) | 620<br>(100.0) |               |
| $\chi^2(df)$ |                | 34.002(4) ***  |                |               |

\*\*\*  $p < .001$

다음의 <표 IV-49>에 나타난 것처럼 근무학교의 학생구성별 교사의 담임직무 부담은  $p < .001$  수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 담임직무 부담 견해로 여학교는 88.4%, 남학교는 66.4%, 남녀공학은 79%로 모두 부담을 가지고 있지만 여학교에 근

무하는 교사가 담임직무 부담이 더 있는 것으로 해석된다.

<표 IV-49> 학교 학생구성별 교사의 담임직무 부담정도의 분석

|              | 학교 학생구성별 구분    |                |                | 전체             |               |
|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
|              | 남자             | 여자             | 남녀공학           |                |               |
| 담임직무<br>부담   | 절대적으로 부담이 된다   | 48<br>(20.2)   | 56<br>(32.6)   | 66<br>(31.4)   | 170<br>(27.4) |
|              | 조금은 부담이 된다     | 110<br>(46.2)  | 96<br>(55.8)   | 100<br>(47.6)  | 306<br>(49.4) |
|              | 그저 그렇다         | 32<br>(13.4)   | 8<br>(4.7)     | 12<br>(5.7)    | 52<br>(8.4)   |
|              | 부담이 되지 않는다     | 20<br>(8.4)    | 2<br>(1.2)     | 14<br>(6.7)    | 36<br>(5.8)   |
|              | 담임교사의 직무가 좋다   | 28<br>(11.8)   | 10<br>(5.8)    | 18<br>(8.6)    | 56<br>(9.0)   |
| 전 체          | 238<br>(100.0) | 172<br>(100.0) | 210<br>(100.0) | 620<br>(100.0) |               |
| $\chi^2(df)$ |                | 34.828(8)***   |                |                |               |

\*\*\* p<.001

다음의 <표 IV-50>에 제시된 것처럼 교사의 성별 교사의 담임직무 부담은 p<.01 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 담임직무 부담에 대해 남교사는 73.3%, 여교사의는 84.5%로 여교사가 남교사보다 담임직무에 대한 부담이 더 많은 것으로 해석된다.

<표 IV-50> 교사의 성별 담임직무 부담정도의 분석

|              | 교사의 성별 구분      |                | 전체             |               |
|--------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
|              | 남              | 여              |                |               |
| 담임직무 부담      | 절대적으로 부담이 된다   | 106<br>(24.9)  | 64<br>(33.0)   | 170<br>(27.4) |
|              | 조금은 부담이 된다     | 206<br>(48.4)  | 100<br>(51.5)  | 306<br>(49.4) |
|              | 그저 그렇다         | 40<br>(9.4)    | 12<br>(6.2)    | 52<br>(8.4)   |
|              | 부담이 되지 않는다     | 30<br>(7.0)    | 6<br>(3.1)     | 36<br>(5.8)   |
|              | 담임교사의 직무가 좋다   | 44<br>(10.3)   | 12<br>(6.2)    | 56<br>(9.0)   |
| 전 체          | 426<br>(100.0) | 194<br>(100.0) | 620<br>(100.0) |               |
| $\chi^2(df)$ |                | 11.216(4)**    |                |               |

\*\*\* p<.01

다음 <표 IV-51>에 나타난 것처럼 교사의 직위별 교사의 담임직무 부담은 p<.001 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 담임직무 부담 견해가 평균교사는 79.3%, 부장교사는 66.6%로 부장교사의 경우 담임직무 부담이 적으며 대부분 평균교사가 담임직무를 수행

하기 때문에 평교사의 부담이 부장교사보다 많이 나타난 것으로 해석된다.

<표 IV-51> 교사 직위별 담임직무 부담정도의 분석

|              | 교사직위별 구분       |                | 전체             |               |
|--------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
|              | 평교사            | 부장교사           |                |               |
| 담임직무<br>부담   | 절대적으로 부담이 된다   | 128<br>(25.9)  | 42<br>(33.3)   | 170<br>(27.4) |
|              | 조금은 부담이 된다     | 264<br>(53.4)  | 42<br>(33.3)   | 306<br>(49.4) |
|              | 그저 그렇다         | 34<br>(6.9)    | 18<br>(14.3)   | 52<br>(8.4)   |
|              | 부담이 되지 않는다     | 24<br>(4.9)    | 12<br>(9.5)    | 36<br>(5.8)   |
|              | 담임교사의 직무가 좋다   | 44<br>(8.9)    | 12<br>(9.5)    | 56<br>(9.0)   |
| 전 체          | 494<br>(100.0) | 126<br>(100.0) | 620<br>(100.0) |               |
| $\chi^2(df)$ |                | 20.608(4)***   |                |               |

\*\*\* p<.001

다음 <표 IV-52>에서 나타난 것처럼 교사의 직무별 교사의 담임직무 부담은 p<.01 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 담임직무 부담에 대해 부담이 된다는 견해가 담임교사는 77.8%이고 비담임교사는 74.5%로 담임교사의 경우가 비 담임교사에 비해 담임직무의 부담을 더 많이 느끼는 것으로 나타났다. 이는 현재 담임, 비담임과 무관하게 담임직무 자체에 대해 모두 이를 부담스러워 하는 것으로 해석된다.

<표 IV-52> 교사의 직무별 담임직무 부담정도의 분석

|              | 교사직무별 구분       |                | 전체             |               |
|--------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
|              | 담임교사           | 비담임교사          |                |               |
| 담임직무<br>부담   | 절대적으로 부담이 된다   | 104<br>(24.1)  | 66<br>(35.1)   | 170<br>(27.4) |
|              | 조금은 부담이 된다     | 232<br>(53.7)  | 74<br>(39.4)   | 306<br>(49.4) |
|              | 그저 그렇다         | 32<br>(7.4)    | 20<br>(10.6)   | 52<br>(8.4)   |
|              | 부담이 되지 않는다     | 24<br>(5.6)    | 12<br>(6.4)    | 36<br>(5.8)   |
|              | 담임교사의 직무가 좋다   | 40<br>(9.3)    | 16<br>(8.5)    | 56<br>(9.0)   |
| 전 체          | 432<br>(100.0) | 188<br>(100.0) | 620<br>(100.0) |               |
| $\chi^2(df)$ |                | 13.140(4)**    |                |               |

\*\* p<.01

다음 <표 IV-53>에 나타난 것처럼 교육경력별 교사의 담임직무 부담은 p<.001 수

준에서 유의한 차이가 있다. 부담의 정도는 10년 미만의 교육경력 교사가 82%, 10년 이상 20년 미만의 교육경력 교사는 78.7%, 20년 이상의 교육경력 교사는 69.7%이다. 즉, 교직 경력이 짧은 경우 대부분 담임직무를 맡고 있는 결과로 해석된다.

<표 IV-53> 교육경력별 고등학교 교사의 담임직무 부담의 분석

|              |              | 교사의 교육경력별 구분   |                  |                | 전체             |
|--------------|--------------|----------------|------------------|----------------|----------------|
|              |              | 10년 미만         | 10년 이상<br>20년 미만 | 20년 이상         |                |
| 담임직무<br>부담   | 절대적으로 부담이 된다 | 26<br>(14.6)   | 84<br>(34.4)     | 60<br>(30.3)   | 170<br>(27.4)  |
|              | 조금은 부담이 된다   | 120<br>(67.4)  | 108<br>(44.3)    | 78<br>(39.4)   | 306<br>(49.4)  |
|              | 그저 그렇다       | 6<br>(3.4)     | 24<br>(9.8)      | 22<br>(11.1)   | 52<br>(8.4)    |
|              | 부담이 되지 않는다   | 8<br>(4.5)     | 14<br>(5.7)      | 14<br>(7.1)    | 36<br>(5.8)    |
|              | 담임교사의 직무가 좋다 | 18<br>(10.1)   | 14<br>(5.7)      | 24<br>(12.1)   | 56<br>(9.0)    |
| 전 체          |              | 178<br>(100.0) | 244<br>(100.0)   | 198<br>(100.0) | 620<br>(100.0) |
| $\chi^2(df)$ |              | 46.685(8)***   |                  |                |                |

\*\*\* p<.001

다음 <표 IV-54>에 나타난 것처럼 학교 소재지별 교사의 담임직무 부담은 p<.05 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 부담의 정도는 도시소재 학교 교사는 75.3%, 농촌소재 학교 교사는 83.1%로 농촌소재 학교 교사가 담임직무에 대한 부담을 더 많이 느끼는 것으로 나타났다. 이는 농촌소재 전문계 학교는 학생이나 학부모와의 상담 등 생활지도와 관련하여 담임직무 부담이 있는 것으로 해석된다.

<표 IV-54> 교사의 근무학교 소재지별 담임직무 부담정도의 분석

|              |              | 교사의 근무학교 소재지별 구분 |                | 전체             |
|--------------|--------------|------------------|----------------|----------------|
|              |              | 도시 소재            | 농촌 소재          |                |
| 담임직무<br>부담   | 절대적으로 부담이 된다 | 124<br>(24.7)    | 46<br>(39.0)   | 170<br>(27.4)  |
|              | 조금은 부담이 된다   | 254<br>(50.6)    | 52<br>(44.1)   | 306<br>(49.4)  |
|              | 그저 그렇다       | 44<br>(8.8)      | 8<br>(6.8)     | 52<br>(8.4)    |
|              | 부담이 되지 않는다   | 32<br>(6.4)      | 4<br>(3.4)     | 36<br>(5.8)    |
|              | 담임교사의 직무가 좋다 | 48<br>(9.6)      | 8<br>(6.8)     | 56<br>(9.0)    |
| 전 체          |              | 502<br>(100.0)   | 118<br>(100.0) | 620<br>(100.0) |
| $\chi^2(df)$ |              | 10.666(4)*       |                |                |

\* p<.05

마. 교사의 담임직무 부담 이유에 따른 개인특성과의 직무만족

다음의 <표 IV-55>에 나타난 것처럼 계열별로 담임직무가 부담스러운 이유에 대한 검증 결과  $p < .001$  수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 일반계 교사의 경우는 45.2%가 담임직무가 부담스러운 이유로 시간적으로 개인 여가생활의 제한을 들었으나 전문계 교사의 경우는 44.1%가 일탈된 학생의 생활지도, 학생, 학부모의 상담을 그 이유로 들었다. 즉, 인문계 교사는 야간 자율학습 등 시간적 제한이 담임부담을 느끼고 있으나 상대적으로 전문계 교사의 경우는 출·퇴근 등 시간적 부담이 적은 대신 학생지도와 학생 및 학부모와의 상담이 부담으로 작용하는 것으로 해석된다.

<표 IV-55> 학교의 계열별 교사의 담임직무 부담이유 분석

|                | 학교 계열별                        |                | 전체             |                |
|----------------|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|
|                | 일반계                           | 전문계            |                |                |
| 담임직무가 부담스러운 이유 | 시간적으로 개인 여가 생활의 제한            | 168<br>(45.2)  | 56<br>(34.8)   | 224<br>(42.0)  |
|                | 일탈된 학생의 생활지도, 학생, 학부모 상담      | 85<br>(22.8)   | 71<br>(44.1)   | 156<br>(29.3)  |
|                | 자신이나 가족의 건강                   | 54<br>(14.5)   | 8<br>(5.0)     | 62<br>(11.6)   |
|                | 노부모 봉양이나 육아 등 가사일 부담          | 31<br>(8.3)    | 7<br>(4.3)     | 38<br>(7.1)    |
|                | 각종 연수기회의 포기로 자기연찬이나 승진 기회의 부재 | 28<br>(7.5)    | 3<br>(1.9)     | 31<br>(5.8)    |
|                | 기타                            | 6<br>(1.6)     | 16<br>(9.9)    | 22<br>(4.1)    |
|                | 전 체                           | 372<br>(100.0) | 161<br>(100.0) | 533<br>(100.0) |
| $\chi^2$ (df)  |                               | 56.589(5) ***  |                |                |

\*\*\*  $p < .001$

다음의 <표 IV-56>에 나타난 것처럼 학교 학생구성별로 담임직무가 부담스러운 이유에 대한 검증 결과  $p < .01$  수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 남학교와 여학교에 근무하는 교사의 경우는 평균적으로 45%가 담임직무가 부담스러운 이유로서 시간적으로 개인 여가생활의 제한을 들었으나 남녀공학 고등학교에 근무하는 교사의 경우는 37.6%가 일탈된 학생의 생활지도, 학생, 학부모의 상담을 그 이유로 들었다. 이는 남자고등학교의 25.3%와 여자고등학교의 24.7%에 비하면 그 비율이 높은 결과로 남녀공학 고등학교에 근무하는 교사의 경우 일탈된 학생의 생활지도, 학생, 학부모의 상담이 담임부담을 느끼는 원인이 되는 것으로 해석된다.

<표 IV-56> 학교 학생구성별 교사의 담임직무 부담이유 분석

|                   | 학교 학생구성별                          |                |                | 전체             |                 |
|-------------------|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
|                   | 남자                                | 여자             | 남녀<br>공학       |                |                 |
| 담임직무가<br>부담스러운 이유 | 시간적으로 개인 여가 생활의 제한                | 91<br>(47.9)   | 68<br>(42.0)   | 65<br>(35.9)   | 224<br>(42.0)   |
|                   | 일탈된 학생의 생활지도, 학생, 학부모 상담          | 48<br>(25.3)   | 40<br>(24.7)   | 68<br>(37.6)   | 156<br>(29.3)   |
|                   | 자신이나 가족의 건강                       | 28<br>(14.7)   | 22<br>(13.6)   | 12<br>(6.6)    | 62<br>(11.6)    |
|                   | 노부모 봉양이나 육아 등 가사일 부담              | 10<br>(5.3)    | 16<br>(9.9)    | 12<br>(6.6)    | 38<br>(7.1)     |
|                   | 각종 연수기회의 포기로 자기연찬이나 승진 기회<br>의 부재 | 10<br>(5.3)    | 11<br>(6.8)    | 10<br>(5.5)    | 31<br>(5.8)     |
|                   | 기타                                | 3<br>(1.6)     | 5<br>(3.1)     | 14<br>(7.7)    | 22<br>(4.1)     |
|                   | 전 체                               | 190<br>(100.0) | 162<br>(100.0) | 181<br>(100.0) | 533<br>(100.00) |
| $\chi^2$ (df)     |                                   | 27.844(10)**   |                |                |                 |

\*\* p<.01

다음의 <표 IV-57>에 나타난 것처럼 교사의 성별로 담임직무가 부담스러운 이유에 대한 검증 결과 p<.001 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 남교사 경우는 45.15(여교사는 35.6%)가 담임직무가 부담스러운 이유로 시간적으로 개인 여가생활의 제한을 들었으나 여교사의 경우는 32.8%(남교사는 27.6%)가 일탈된 학생의 생활지도, 학생, 학부모의 상담을 그 이유로 들었다. 즉, 남교사는 개인시간 활용과 건강, 여교사는 학생 또는 학부모와의 상담 등이 담임직무 부담의 원인인 것으로 해석된다.

<표 IV-57> 교사의 성별 담임직무 부담이유 분석

|                   | 교사의 성별                            |                | 전체             |                |
|-------------------|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|
|                   | 남                                 | 여              |                |                |
| 담임직무가<br>부담스러운 이유 | 시간적으로 개인 여가 생활의 제한                | 162<br>(45.1)  | 62<br>(35.6)   | 224<br>(42.0)  |
|                   | 일탈된 학생의 생활지도, 학생,<br>학부모 상담       | 99<br>(27.6)   | 57<br>(32.8)   | 156<br>(29.3)  |
|                   | 자신이나 가족의 건강                       | 47<br>(13.1)   | 15<br>(8.6)    | 62<br>(11.6)   |
|                   | 노부모 봉양이나 육아 등 가사일<br>부담           | 15<br>(4.2)    | 23<br>(13.2)   | 38<br>(7.1)    |
|                   | 각종 연수기회의 포기로 자기연찬<br>이나 승진 기회의 부재 | 24<br>(6.7)    | 7<br>(4.0)     | 31<br>(5.8)    |
|                   | 기타                                | 12<br>(3.3)    | 10<br>(5.7)    | 22<br>(4.1)    |
|                   | 전 체                               | 359<br>(100.0) | 174<br>(100.0) | 533<br>(100.0) |
| $\chi^2$ (df)     |                                   | 22.107(5)***   |                |                |

\*\*\* p<.001

다음의 <표 IV-58>에 나타난 것처럼 학교 소재지별 담임직무 부담 이유에 대하여 유의한 차가 있는가를 검증한 결과  $p < .001$  수준에서 유의한 차이가 나타났다. 즉, 담임직무 부담 이유로 도시소재 학교는 개인 여가생활의 제한이며 농촌소재 학교는 일탈된 학생의 생활지도 및, 학생, 학부모의 상담인 것으로 해석된다.

<표 IV-58> 교사의 근무학교 소재지별 담임직무 부담이유 분석

|                               | 근무학교 소재지별      |                | 전체             |
|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|
|                               | 도시 소재          | 농촌 소재          |                |
| 시간적으로 개인 여가 생활의 제한            | 193<br>(45.4)  | 31<br>(28.7)   | 224<br>(42.0)  |
| 일탈된 학생의 생활지도, 학생, 학부모 상담      | 104<br>(24.5)  | 52<br>(48.1)   | 156<br>(29.3)  |
| 자신이나 가족의 건강                   | 56<br>(13.2)   | 6<br>(5.6)     | 62<br>(11.6)   |
| 노부모 봉양이나 육아 등 가사일 부담          | 35<br>(8.2)    | 3<br>(2.8)     | 38<br>(7.1)    |
| 각종 연수기회의 포기로 자기연찬이나 승진 기회의 부재 | 28<br>(6.6)    | 3<br>(2.8)     | 31<br>(5.8)    |
| 기타                            | 9<br>(2.1)     | 13<br>(12.0)   | 22<br>(4.1)    |
| 전 체                           | 425<br>(100.0) | 108<br>(100.0) | 533<br>(100.0) |
| $\chi^2(df)$                  | 52.791(5)***   |                |                |

\*\*\*  $p < .001$

#### 바. 교사의 담임직무 동기에 따른 개인특성과의 직무만족

학교 설립별 담임직무 동기에 대한 분석 결과는 다음 <표 IV-59>과 같다.

<표 IV-59> 학교 설립별 교사의 담임직무 동기 분석

|                                   | 학교 설립별         |                | 전체             |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|
|                                   | 사립             | 공립             |                |
| 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보로           | 126<br>(36.2)  | 93<br>(38.4)   | 219<br>(37.1)  |
| 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로              | 28<br>(8.0)    | 8<br>(3.3)     | 36<br>(6.1)    |
| 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서              | 108<br>(31.0)  | 94<br>(38.8)   | 202<br>(34.2)  |
| 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선적으로 희망하여 | 56<br>(16.1)   | 38<br>(15.7)   | 94<br>(15.9)   |
| 수당 등 각종 경제적 이유로                   | 6<br>(1.7)     | 0<br>(.0)      | 6<br>(1.0)     |
| 기타                                | 24<br>(6.9)    | 9<br>(3.7)     | 33<br>(5.6)    |
| 전 체                               | 348<br>(100.0) | 242<br>(100.0) | 590<br>(100.0) |
| $\chi^2(df)$                      | 14.751(5)*     |                |                |

\*  $p < .05$

학교의 설립별 담임직무를 맡게 된 동기에 대하여 유의한 차가 있는가를 검증한 결과  $p < .05$  수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 사립 고등학교의 경우 담임직무를 맡게 된 동기로 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁인 경우의 비율이 많고 공립의 경우는 사립에 비해 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보나 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서 담임을 맡게 되었다는 응답이 많았다. 그러나 전체적으로 보아 학교 설립별 구분과 상관없이 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보나 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서 담임을 맡게 된 것으로 해석된다. 그러나 이러한 경향은 공립의 경우가 더 강한 것으로 해석된다.

다음의 <표 IV-60>에 나타난 것처럼 학교 계열별로 담임직무를 맡은 동기는  $p < .01$  수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 전문계의 경우 담임직무를 맡게 된 동기로 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서 담임을 맡게 되었다는 응답이 인문계 교사보다 더 많았다. 즉, 일반계·전문계 모두 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보나 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서 담임을 맡게 된 것으로 해석된다.

<표 IV-60> 학교 계열별 교사의 담임직무 동기 분석

|              | 학교 계열별                            |                | 전체             |                |
|--------------|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|
|              | 일반계                               | 전문계            |                |                |
| 담임을 맡게 된 동기  | 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보로           | 153<br>(36.5)  | 66<br>(38.6)   | 219<br>(37.1)  |
|              | 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로              | 34<br>(8.1)    | 2<br>(1.2)     | 36<br>(6.1)    |
|              | 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서              | 131<br>(31.3)  | 71<br>(41.5)   | 202<br>(34.2)  |
|              | 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선적으로 희망하여 | 70<br>(16.7)   | 24<br>(14.0)   | 94<br>(15.9)   |
|              | 수당 등 각종 경제적 이유로                   | 6<br>(1.4)     | 0<br>(.0)      | 6<br>(1.0)     |
|              | 기타                                | 25<br>(6.0)    | 8<br>(4.7)     | 33<br>(5.6)    |
|              | 전체                                | 419<br>(100.0) | 171<br>(100.0) | 590<br>(100.0) |
| $\chi^2(df)$ |                                   | 16.825(5)      | **             |                |

\*\*  $p < .05$

다음의 <표 IV-61>에 나타난 것처럼 학교의 학생구성별로 교사가 담임직무를 맡게 된 동기는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 인사자문위의 일방적 통보나 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서 담임을 맡게 되었다는 응답이 주를 이뤘다. 이는 학교 계열에 관계없이 담임직무를 기피하는 현실을 반영한 것으로 해석된다.

<표 IV-61> 학교 학생구성별 교사의 담임직무 동기 분석

|             | 학교 학생구성별                          |               |                | 전체             |                |
|-------------|-----------------------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
|             | 남자                                | 여자            | 남녀공학           |                |                |
| 담임을 맡게 된 동기 | 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보로           | 81<br>(37.3)  | 68<br>(39.5)   | 70<br>(34.8)   | 219<br>(37.1)  |
|             | 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로              | 11<br>(5.1)   | 17<br>(9.9)    | 8<br>(4.0)     | 36<br>(6.1)    |
|             | 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서              | 71<br>(32.7)  | 62<br>(36.0)   | 69<br>(34.3)   | 202<br>(34.2)  |
|             | 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선적으로 희망하여 | 37<br>(17.1)  | 17<br>(9.9)    | 40<br>(19.9)   | 94<br>(15.9)   |
|             | 수당 등 각종 경제적 이유로                   | 4<br>(1.8)    | 2<br>(1.2)     | 0<br>(.0)      | 6<br>(1.0)     |
|             | 기타                                | 13<br>(6.0)   | 6<br>(3.5)     | 14<br>(7.0)    | 33<br>(5.6)    |
| 전 체         |                                   | 217<br>100.00 | 172<br>(100.0) | 201<br>(100.0) | 590<br>(100.0) |
|             |                                   | $\chi^2(df)$  |                | 18.507(10) *   |                |

\* p<.05

#### 사. 담임직무 동기유발 방안 제시 유형별 개인특성과의 직무만족

다음의 <표 IV-62>에 나타난 것처럼 학교 설립별 담임교사의 직무만족은 p<.001 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 담임교사의 직무만족을 위한 방안으로 사립 교사는 안식년제의 도입이나 개인적 여가 시간활용을 원하고 공립 교사는 일정기간 담임 재직 시 가산점 혜택 등 승진과 관련된 욕구가 있는 것으로 해석된다.

<표 IV-62> 학교설립별 담임직무 동기유발 제시 방안 분석

|                   | 학교 설립별                           |                | 전체              |                |
|-------------------|----------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
|                   | 사립                               | 공립             |                 |                |
| 담임교사의 직무만족을 위한 방안 | 담임수당의 파격적인 인상을 통한 보상             | 60<br>(16.9)   | 48<br>(19.8)    | 108<br>(18.1)  |
|                   | 안식년제의 도입                         | 95<br>(26.8)   | 44<br>(18.2)    | 139<br>(23.3)  |
|                   | 명분뿐인 부담임을 실제로 활용 담임업무를 공동분담하는 방안 | 43<br>(12.1)   | 43<br>(17.8)    | 86<br>(14.4)   |
|                   | 학교예산의 적정 확보로 담임교사의 야간 시간외 수당현실화  | 77<br>(21.7)   | 24<br>(9.9)     | 101<br>(16.9)  |
|                   | 음지적 관습이나 담임보직 문화를 공개적인 장소로 양지화시킵 | 16<br>(4.5)    | 17<br>(7.0)     | 33<br>(5.5)    |
|                   | 일정기간 담임 재직시 가산점을 주는 방안           | 49<br>(13.8)   | 56<br>(23.1)    | 105<br>(17.6)  |
|                   | 기타                               | 15<br>(4.2)    | 10<br>(4.1)     | 25<br>(4.2)    |
| 전 체               |                                  | 355<br>(100.0) | 242<br>(100.00) | 597<br>(100.0) |
|                   |                                  | $\chi^2(df)$   |                 | 29.005(6) ***  |

\*\*\* p<.001

다음의 <표 IV-63>에 나타난 것처럼 학교 소재지별 담임교사의 직무 만족 방안은  $p < .05$  수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 도시소재 교사는 담임직무 만족을 위한 방안으로 안식년제의 도입과 야간 시간의 수당현실화, 농촌소재 교사는 일정기간 담임 재직 시 승진 가산점을 주는 방안과 부담임제의 명료화 등 보상적 측면의 개선을 제시하고 있는 것으로 해석된다.

<표 IV-63> 근무학교 소재지별 담임직무 동기유발 제시 방안 분석

|                                     | 교사의 근무학교 소재지별  |                | 전체             |
|-------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
|                                     | 도시 소재          | 농촌 소재          |                |
| 담임수당의 파격적인 인상을 통한 보상                | 82<br>(17.0)   | 26<br>(22.8)   | 108<br>(18.1)  |
| 안식년제의 도입                            | 122<br>(25.3)  | 17<br>(14.9)   | 139<br>(23.3)  |
| 명분뿐인 부담임을 실제로 활용 담임업무를<br>공동분담하는 방안 | 65<br>(13.5)   | 21<br>(18.4)   | 86<br>(14.4)   |
| 학교예산의 적정 확보로 담임교사의 야간<br>시간의 수당현실화  | 90<br>(18.6)   | 11<br>(9.6)    | 101<br>(16.9)  |
| 음지적 관습이나 담임보직 문화를 공개적인<br>장소로 양자화시킴 | 26<br>(5.4)    | 7<br>(6.1)     | 33<br>(5.5)    |
| 일정기간 담임 재직 시 가산점을 주는 방안             | 81<br>(16.8)   | 24<br>(21.1)   | 105<br>(17.6)  |
| 기타                                  |                | 8<br>(7.0)     | 25<br>(4.2)    |
| 전 체                                 | 483<br>(100.0) | 114<br>(100.0) | 597<br>(100.0) |
| $\chi^2(df)$                        |                | 15.703(6)      | *              |

\*  $p < .05$

## V. 요약 및 결론

### 1. 요약

본 연구는 학급경영을 책임지고 있는 담임교사의 과중한 업무부담이 담임기피 현상으로 표출되고 이에 담임교사의 직무인식과 갈등 요인을 살펴 담임직무 동기유발 방안과 시사점을 제시하고자 하였다. 연구를 위해 제주도 소재 18학급 이상의 12개 고등학교 교사를 연구대상으로 하였다. 연구문제로 교사의 담임직무 인식에 따른 직무만족 수준, 교사의 개인특성에 따른 직무만족 수준 그리고 교사의 개인특성별 담임직무 인식이 직무만족에 미치는 영향은 어떠한지의 세 가지로 정하였다. 연구도구로 M.S.Q(Minnesota Satisfaction Questionnaire) 직무만족 측정질문지를 사용하여 회수한 질문지는 F검증, t-test,  $\chi^2$ 검증으로 분석하였다. 연구의 결과를 토대로 이를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 교사의 담임직무 인식에 따른 직무만족 수준의 실태로 교사의 교직원별 직무만족 수준은 전문직·성직 교직관을 갖고 있는 교사가 노동직 교직관을 가진 교사에게 비해 활동성, 책임감, 다양성, 사회적 안정, 사회봉사, 교직에 대한 자부심, 능력 발휘, 독립성, 창의성, 성취감 등에서 만족도가 더 높다. 담임직무를 선호하는 교사는 담임을 선호하지 않는 교사보다 활동성, 책임감, 다양성, 사회봉사, 능력 발휘, 성취감, 관리자의 능력에 대한 평가, 행정방법에 대한 인식, 보수, 발전성, 근무여건이나 동료관계, 보상적 측면에서 더 만족도가 높다. 직무부담 정도별 직무만족은 활동성, 책임감, 다양성, 사회봉사, 교사의 권위 등 20개의 직무만족 측정변인 거의 모두에서 담임선호 교사가 담임직무 부담을 가지는 교사보다 만족도가 높은 것으로 나타났다. 보람유형별 직무만족 수준은 적절한 진학지도에 의한 학급학생의 원하는 대학에 진학한 경우와 적극적 인성지도 및 생활지도로 학급학생이 변화된 모습을 보였을 때를 보람으로 생각하는 교사집단이 다양성, 사회봉사, 발전성, 동료관계, 성취감에 있어서 직무만족이 더 크다. 담임직무 동기 유형별 직무만족 수준은 제자 교육을 위한 사명감으로 담임을 희망한 교사집단이 활동성, 책임감, 교사의 권위, 능력 발휘, 창의성, 성취감, 근무여건, 동료관계에서 다른 집단보다 만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

둘째, 교사의 개인특성에 따른 직무만족 수준의 실태로 사립교사가 공립교사보다 교육에 대한 성취감, 근무환경, 동료와의 관계에 대해 만족도가 높다. 또한 전문계 교사가 인문계 교사보다 교직의 안정성, 학교장과의 인간관계, 관리자의 행정능력에 대해 만족도가 높다. 반면, 성취감에 있어서는 일반계 교사가 전문계 교사보다 만족도가 높고, 사회적 인정, 보수, 발전성은 여교사가 남교사보다 더 만족도가 높다. 한편 창의성은 남교사가 여교사보다 만족도가 더 높고, 부장교사가 평교사 보다 다양성, 보수, 보상에 대해 더 만족도가 높다. 또한 관리자와의 인간관계는 비담임교사가 담임교사보다 더 만족도가 높다. 성취감의 경우는 도시소재 교사가, 관리자와의 인간관계에 있어서는 농촌소재 교사가 더 만족도가 높다. 교육경력 10년 미만 교사집단은 활동성, 책임감, 교사의 권위, 능력 발휘, 성취감, 보수, 발전성, 근무여건, 동료관계, 보상에 있어서 상대적 만족감이 높은 것으로 나타났다. 한편 20년 이상의 교사집단은 책임감, 안정성, 사회봉사, 교사의 권위 변인에 있어서 만족도가 높다.

셋째, 교사의 개인특성별 담임직무 인식과 직무만족 실태로 교사의 교직원 은 전문직 견해가 대다수로 성직관 견해는 매우 적고, 또한 전문직 견해는 사립, 일반계, 남교사, 도시소재 교사가 공립, 전문계, 여교사, 농촌소재 교사보다 더 많고, 담임선호 정도는 일반계, 남학교, 평교사, 현직담임교사, 10년 미만 교육경력 교사가 전문계, 여자학교, 부장교사, 비담임교사, 10년 이상의 교육경력교사 보다 더 크다. 출·퇴근 시간별 직무인식에서는 사립, 일반계, 남학교, 남교사, 평교사, 현직담임교사, 10년 미만 교육경력 교사, 도시소재 학교 교사가 공립, 전문계, 여학교, 여교사, 부장교사, 현직 비담임교사, 10년 이상 교육경력 교사, 농촌소재학교 교사보다 학교에 더 오래 남아 있는 것으로 나타났다. 담임직무 부담정도별 직무만족 수준은 공립, 전문계, 여학교, 여교사, 부장교사, 비담임교사, 중간경력자, 농촌소재학교 교사의 직무부담이 크다. 담임직무 부담이유는 일반계, 남학교, 남교사, 도시소재 학교교사는 개인 여가시간 활용의 제한 때문이나 전문계, 농촌소재학교 교사는 일탈된 학생의 생활지도 및 학생, 학부모와의 상담 때문으로 나타났다. 담임직무를 맡게 된 동기는 학교장의 일방적 통보나 경력상 피할 수 없는 경우가 많았다. 담임직무의 보람은 적극적인 인성 및 생활지도로 학급학생의 변화된 모습이였다. 직무만족 유발 방안은 안식년제 도입, 시간외 수당의 현실화를 많이 제시하고 농촌소재학교 교사는 담임에게 승진 가산점 혜택을 주는 방안을 제시하고 있다.

## 2. 결론

본 연구는 담임교사의 개인특성별 직무인식과 직무만족에 관한 자료를 분석하고 현직교사의 담임직무 인식의 정도와 갈등의 요인을 살피고 담임직무 만족을 위한 동기유발 방안을 제시하고자 하였다. 연구를 통하여 얻은 결론은 다음과 같다.

첫째, 교사의 담임직무 인식에 따른 직무만족 수준에서 10년 미만 교육경력 교사, 담임직무 선호 교사, 적극적 인성 및 생활지도를 하는 교사의 직무만족도가 높게 나타났다. 교직원에 있어서는 정직·전문직 교직관을 가진 교사가 노동직 교직관을 가진 교사보다 모든 직무만족 변인에서 직무만족을 더 경험하고 있다. 즉, 직무에 대한 긍정적인 인식은 직무의 만족과 동기를 주고 있다. 그러나 높은 존경도를 특징으로 하는 교직에 대한 교사나 사회의 인식은 과거와 비교하면 많이 변화되어 노동직 교육관이 정직 교육관보다 인식에서 우위를 점하고 있다. 교육노동자란 말의 등장도 고도의 지식을 필요로 한다는 점 이외에는 보통의 직업과 큰 차이가 없다는 인식을 반영하고 있는 것이다. 따라서 교직에 대한 높은 존경도와 신뢰의 회복 및 교사의 긍정적 담임직무 인식전환을 위한 방안이 마련되어야 할 것이다.

둘째, 교사의 개인특성에 따른 직무만족 수준은 대다수의 직무변인에서 사립, 전문계 교사가 공립, 일반계 교사에 비해 직무만족 수준이 높은 것으로 나타났다. 다만, 성취감은 도시소재, 일반계 교사가 농촌소재, 전문계 교사보다 만족도가 높고 사회적 인정, 보수, 발전성은 여교사가 또한 창의성은 남교사가, 다양성, 보수, 보상은 부장교사가, 관리자와의 인간관계는 농촌소재 학교교사, 비담임교사의 직무만족 수준이 높게 나타났다. 즉, 담임직무를 수행하는데 근무환경이나 직무여건이 직무만족의 수준을 결정하므로 공립, 도시소재, 일반계 학교의 근무환경 개선 및 남교사, 평교사의 직무여건 개선이 필요하다.

셋째, 교사의 개인특성별 담임직무 인식이 직무만족에 미치는 영향에 관한 실태로 교직원에 대한 인식에 있어서 전문직·노동직 교육관 성향이 많이 나타났다. 전문직 교직관의 특성이 장기간 학습한 체계적인 지식으로 공공에 대한 봉사과 사회적 신뢰를 바탕으로 하는 높은 존경도인 것을 감안하면 교사의 단순한 교육노동자로서의 전략을 막고 전문직으로서의 자긍심을 높이기 위한 현실적 방안 모색이 필요하다. 그리고

교사의 학교체류 시간과 담임직무 부담은 담임 선호 경향과 밀접한 관계가 있다. 즉, 담임직무 부담이유가 대부분 개인 여가시간 활용의 제한과 일탈된 학생의 생활지도 및 상담이기 때문이다. 담임직무 동기는 인사자문위원회의 일방적 통보나 경력상 담임직무를 피할 수 없어서라는 응답이 주를 이루었다. 반면에 담임직무 중 보람으로 대다수가 적극적인 인성 및 생활지도에 의한 학생의 변화로 여기고 있다. 따라서 안식년제 도입, 야간 시간외 수당의 현실화, 담임에게 가산점 혜택을 주는 방안이 긍정적으로 검토되어야 한다.

넷째, 담임교사는 개인 여가시간 활용에 대한 욕구와 맡은 학교업무와의 갈등이 많은 것으로 나타났다. 특히 시내 일반계 고등학교의 담임교사의 경우 새벽 출근과 야간 자율학습 지도로 가정이나 사회 등 학교 외적 시간활용이 어려운 것으로 나타났다. 또한 담임의 업무는 점차 NEIS로 집약되고 컴퓨터 관련 주변 환경과 교단의 현대화는 가속화되어가고 있다. 이에 익숙하지 않은 경력자 교사들의 담임직무 의지와 경력이 짧은 교사의 담임직무 부담의 폭은 서로 반비례한다. 즉, 경력과 나이순으로 10년 미만의 경력교사가 관례적으로 우선 담임에 배정되고, 교육경력이 많은 교사는 학생, 학부모들의 호응도가 낮다. 따라서 경력자 교사에 의한 부담임 제도를 적극 지원하고 이를 활용해야 한다. 이는 담임직무 부담을 경감하는 대안으로서의 의미일 뿐만 아니라 경력자 교사의 우대풍토와 관련한 교직 전반 및 사회적 합의를 도출해 가는 과정에서 주목할 만한 시사점이 있는 것이다.

### 3. 제언

이상의 결론을 통하여 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 교사의 높은 존경도와 사회적 신뢰의 회복을 위한 방안에 대한 후속연구가 이뤄져야 한다. 왜냐하면 현재 교직원에 대한 교사들의 인식은 성적이란 인식은 매우 약화되어 있고 대다수가 전문직으로 나타났다. 전문직은 장기간 학습한 체계적인 지식으로 공공에 대한 봉사를 지향하고 사회적 신뢰를 바탕으로 하는 높은 존경도를

특징으로 한다. 따라서 교사의 단순한 교육노동자로의 전락을 막고 전문직으로서의 자긍심을 높이기 위한 현실적 방안이 모색되어야 한다.

둘째, 경력자 교사의 우대 풍토가 교사의 담임직무 만족수준 향상에 어떠한 도움을 주는지 심도 있는 후속연구가 필요하다. 그 이유로 의학의 발전과 삶의 질적 향상으로 노동연령의 증가가 현 사회의 추세이고, 이는 노령인구의 사회적 역할과 안정적 구도 형성과도 밀접한 관련이 있기 때문이다.

셋째, 담임교사의 부재 시에 담임을 대리하는 부담임 제도는 담임업무의 과중함을 실제 분담하는 체제로 정착되지 못하였기 때문에 부담임 체제를 적극적으로 활용할 수 있는 방안에 대한 후속 연구가 필요하다.

넷째, 향후 담임보직 문화 및 담임직무 만족을 위한 보다 활발한 정책적 연구가 이루어져야 할 것이다. 그리고 연구의 범주를 넓혀 현재 진행되고 있는 담임기피 현상과 관련하여 실태를 분석하고 교육적 차원의 해결 방안에 대한 후속연구가 필요하다.

이러한 후속 연구를 바탕으로 담임직무에 대한 직무만족 수준의 향상을 도모하고, 담임보직 문화의 개선을 통하여 바람직한 중등교육현장의 활로를 찾을 수 있기를 기대한다.

## 참 고 문 헌

- 강강찬(1998). **중학교 교사 집단의 비공식조직과 직무만족도와의 관계연구**. 석사학위 논문. 경희대학교.
- 강성호(1998). **기업내 비공식조직이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구**. 대구대학교 사회과학연구소 사회과학연구 5(2).
- 강희정(2002). **담임 및 비담임 교사의 직무만족 요인에 관한 연구**. 석사학위 논문. 숙명여자대학교.
- 경기도교육정보연구원. **학급담임교사 직무의 실제**. 경기: 경기도교육정보연구원.
- 고효실(2006). **담임교사 역할에 대한 중학생의 기대와 지각에 관한 연구**. 석사학위 논문. 제주대학교.
- 김남순(2002). **교사의 역할구조와 일과시간 활용에 대한 연구**. 조선대학교 교육문제 연구 제17집.
- 김대원, 박철민(2000). **교육체제 구성원들의 조직몰입 영향요인**. 한국행정논집 12(2).
- 김명수(2001). **보수 및 근무여건에서의 교직발전 종합방안 실행과제**. 한국교원교육연구 학술지 2호. 한국교원교육학회.
- 김선중(1991). **교원의 근무여건 향상방안 연구**. 한국교원교육연구회.
- 김신동(2003). **인사제도의 분배공정성과 절차공정성이 조직시민행동에 미치는 효과**. 석사학위 논문. 상지대학교.
- 김영동(2002). **교사의 직무만족에 관한 연구**. 석사학위논문. 동양대학교.
- 김용주, 배용균(1994). **중등학교 교사가 참여하는 비공식조직의 유형, 동기 및 기능 분석**. 경상대학교 중등교육연구소 중등교육연구 학술지 6권.
- 김은숙(1996). **학교조직에 대한 교사의 헌신도와 직무만족도와의 관계연구**. 석사학위 논문. 한양대학교.
- 김창걸(1994). **교육 행정학 신문**. 서울: 형설출판사.
- 김형관 외(역)(2003). **교육행정**. 서울: 원미사.
- 김희수(1988). **학급담임교사의 직무스트레스에 관한 연구**. 석사학위 논문. 충남대학교.
- 남정걸(1983). **교육조직에서의 행정가의 행위에 관한 이론적 분석**. 석사학위 논문.

- 서울대학교.
- 박경화(2001). **학교 조직문화에 따른 중등교사의 직무만족에 관한 연구**. 석사학위 논문. 숭실대학교.
- 박병희(1987). **교사의 조직만족도에 관한 일연구**. 석사학위 논문. 연세대학교.
- 박수연, 박정애(2000). **교육조직론**. 서울: 교육과학사.
- 배진수(1991). **고등학교 교사의 직무만족도에 관한 비교연구**. 석사학위 논문. 경남대학교.
- 백성욱(2000). **중등교사의 교직원과 직무만족도에 대한 연구**. 석사학위 논문. 목포대학교.
- 오병웅(1998). **고등학교 조직풍토와 교사직무만족도의 연관성에 관한 연구**. 석사학위 논문. 성균관대학교.
- 오세창(1996). **학교장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도에 관한 연구**. 석사학위 논문. 한성대학교.
- 오승모(2000). **고등학교 교사의 역할기대와 실제 역할 수행간의 인식차이에 관한 연구**. 석사학위 논문. 고려대학교.
- 이상수, 이상갑(2001). **조직행동론의 이해**. 서울: 양지사.
- 이신원(1997). **초등교사의 교직원과 직무만족도의 관계 연구**. 석사학위 논문. 경희대학교.
- 이완섭(1999). **고등학교 교사의 직무만족에 관한 연구**. 석사학위 논문. 단국대학교.
- 이윤식 외(2007). **교직과 교사**. 서울: 학지사.
- 이학중(1991). **조직행동론**. 서울: 세경사.
- 정범구(1993). **인사관리시스템에 대한 공정성 인식의 결정요인과 결과요인에 관한 연구**. 박사학위 논문. 서울대학교.
- 정우현(1988). **교사론**. 서울: 배영사.
- 정은영(1999). **초등교사의 직무만족에 영향을 미치는 교직의 전문성 요인**. 석사학위 논문. 서강대학교.
- 추 헌(1997). **경영조직론**. 서울: 박영사.
- 한공우(1998). **중학교 교사 집단의 비공식조직과 직무만족도와의 관계 연구**. 석사학위 논문. 경희대학교.

- 한승희(1993). *문학교육 방법론의 일고찰: 교사의 위치와 역할을 중심으로*. 석사학위 논문. 인하대학교.
- 황규대 외(2003). *조직행동의 이해*. 서울: 박영사.
- Hoyle, E.(1969). *The role of the teacher*. New York: Humanities Press.
- Pullias, E. V. & Young, J. D.(1973). *A teacher is many things*. Seoul: Pan Korea Book.
- Smith, P. C. , Kandall, L. M. & Hulin, C. L.(1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand-McNally.
- Quinn, R. P. & Shepard, L. J.(1974). *The 1972-783 quality of employment surveys*. Ann Arbor: Survey Research Center. The University of Michigan.
- Schein, E. H.(1985). *Organizational Culture and Ledership*. San Francisco. California: Jossey-Bassl.
- Vroom, V. H.(1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Maslow, A. H.(1972). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Alderfer, C. P.(1972). *Existence, Relatedness, Growth.: Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press.
- McClelland, D. C.(1985). *Human Motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Herzberg, F.(1982). *The Managerial Choice: To Be Efficient and to Be Human*(rev. ed). Salt Lake City, UT: Olympus.
- McGregor, Douglas.(1960). *The Human Side of Enterprise*. New York.: McGraw Hill.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R.(1980). *Work Redesign*. Reding, MA: Addison-Wesley.
- Latham, G. P. & Locke, E. A.(1991). Self Regulation Through Goal Setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50, 212-47.
- Likert, Rensis.(1967). *The Human Organization*. New York.: McGraw Hill.
- Adams, J. S.(1963). "Toward an Understanding of Inequity." *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1963, 67, pp. 422-436.
- Porter, L.W, & Lawler, E.(1968). *Managerial Attitudes and Performance*.

Homewood, IL: Dorsey.

Locke, Edwin A.(1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.



<Abstract>

**A Study on the Effects of Job Understandings of High School Class  
Teachers on the Job Satisfaction**

**Park, Hyeong Woo**

**Educational Administration Major**

**Graduate School of Education, Jeju National University**

**Jeju, Korea**

**Supervised by Professor Park, Jung Hwan**

The purpose of the study is to analyze teachers' perceptions and conflicts on homeroom teachers' duties, and their relationships with job satisfactions. For the purpose of the study, the researcher chose three research questions as follows.

First, what's the relationship between perceptions on homeroom teachers' duties and teachers' job satisfaction? Second, is there any differences on teachers' job satisfaction in accordance with teachers' personal variables? Third, what's the effects of perceptions on homeroom teachers' duties on teachers' job satisfaction?

As a tool of the study, the researcher used the Minnesota Satisfaction Questionnaire, and randomly selected and distributes questionnaires to 350 teachers in Jeju city. Among them, 325 copies of the questionnaires were returned and the data were analyzed by the F test and Scheffe test, t-test and  $\chi^2$ -test.

The results of the study suggest that teachers who had worked for less than 10 years, preferred to be a homeroom teacher, and assiduously participated in guidance, have felt the highest job satisfactions. And teachers who regarded

teaching as a professional or holy job had experienced much more job satisfactions than teachers who regarded teaching as a labor job. But as time passed, high respect to teaching job had lessened and many teachers thought that the teaching job was a labor job, not professional or holy job. The word 'educational worker' reflects a thought that there are no difference between teaching and other job, except that teaching required professional knowledge which layperson could not have. Thus, it should be taken some measures to recover respect and trust on teaching job, and change teachers' perceptions on homeroom teachers' duties.

Second, teachers' job satisfaction was highest at private high schools, and the next was technical high school teachers and teachers who want to be a homeroom teacher. Job satisfaction based on accomplishments was high for teachers who worked at urban or academic high schools, and job satisfaction based on social recognitions, remunerations and possibilities of future growth was high for female teachers. Namely, working environments and working conditions have significant influence on the job satisfaction, so it is needed to improve working conditions of teachers.

Third, most teachers selected introducing a sabbatical year system and increasing overtime allowance for night classes as one of motivators. Also teachers at rural areas preferred to give additional scores for promotion to administrative position.

Finally, to solve teachers' psychological conflicts and increase productivities of homeroom teachers' duties, it needs to be changed in cultural patterns of being assigned to a homeroom teacher, and reach social consensuses on restoring the people's trust or high respects on the teaching profession as well as financial supports for homeroom teachers' duties. Also, it is needed to reach political consensuses on ways to improve working conditions, expand the assistant homeroom teacher system, create a climate in which homeroom teacher's duties are preferred, and increase investment to a public and an academic high schools.

As a consequence we can expect at a qualitative improvement of a secondary education and can trace a desirable way out of the education field, an active performance of a class teacher's duty.





## 2. 교사의 직무만족도

각 문항 별로 선생님의 견해와 가장 일치하는 것 한 개만 골라 ○표 해 주세요.

| 측정<br>변인                             | 하 위 변 인              | 질 문 내 용                                 | 매우<br>불일치 | 불일치 | 보통 | 일치 | 매우<br>일치 |
|--------------------------------------|----------------------|---|-----------|-----|----|----|----------|
| 본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족      | 1. 활동성               | 나는 출근부터 퇴근 때까지의 학교생활에 만족한다              |           |     |    |    |          |
|                                      | 2. 책임감               | 내가 맡은 학년과 사무에 대해 만족한다                   |           |     |    |    |          |
|                                      | 3. 다양성               | 나는 때때로 가르치는 일과 무관한 일도 긍정적으로 해결한다        |           |     |    |    |          |
|                                      | 4. 사회적 인정            | 사회에서 교직을 다른 직업과는 다르게 인식( 좋게 ) 한다고 생각한다. |           |     |    |    |          |
|                                      | 5. 도덕적 가치            | 교직자는 양심에 어긋나는 일을 하지 않는다                 |           |     |    |    |          |
|                                      | 6. 안정성               | 교직은 안정된 직업이다                            |           |     |    |    |          |
|                                      | 7. 사회봉사              | 교직은 다른 사람을 위해 일하는 봉사적이다                 |           |     |    |    |          |
|                                      | 8. 교사권위              | 어느 곳에서나 다른 사람에게 나의 직업을 떳떳이 말한다          |           |     |    |    |          |
|                                      | 9. 능력 발휘             | 교직은 나의 능력을 발휘할 수 있는 보람있는 직업이다           |           |     |    |    |          |
|                                      | 10. 독립성              | 교실에서 나의 판단에 따라 자유스럽게 교육한다               |           |     |    |    |          |
|                                      | 11. 창의성              | 학교는 교사의 창의성이 발휘될 수 있는 곳이다               |           |     |    |    |          |
|                                      | 12. 성취감              | 가르치는 일에 대한 성취감을 자주 느낀다                  |           |     |    |    |          |
| 비<br>본<br>질<br>적<br>직<br>무<br>만<br>족 | 13. 관리자<br>와<br>인간관계 | 학교장이 교사들을 대하는 방식이나 태도에 대해 만족한다          |           |     |    |    |          |
|                                      | 14. 감독자의<br>능력       | 학교장이 학교업무를 수행하는 능력이 우수하다                |           |     |    |    |          |
|                                      | 15. 행정방법             | 공문이나 교육 정책들은 실질적이고 목적에 부합된다             |           |     |    |    |          |
|                                      | 16. 보수               | 교직업무에 대한 보수가 충분하다                       |           |     |    |    |          |
|                                      | 17. 발전성              | 교직의 승진 기회에 대하여 만족한다                     |           |     |    |    |          |
|                                      | 18. 근무여건             | 우리 학교의 근무환경에 대하여 만족한다                   |           |     |    |    |          |
|                                      | 19. 동료관계             | 동료교사와의 인간관계가 좋은 편이다                     |           |     |    |    |          |
|                                      | 20. 보상               | 교직은 업적에 대한 보상을 적절하게 받는 곳이다              |           |     |    |    |          |

### 3. 담임직무 인식

다음의 문항 중 선생님의 견해와 가장 일치하는 것을 골라 V표를 해 주세요.

1. 선생님의 **교직원**은 다음 중 어느 쪽이 가장 강하다고 생각합니까?

- ① 전문직( )      ② 성직( )      ③ 노동직( )

2. 학교 사무분장 시 **담임직무**와 **담임 이외 직무** 중 하나를 선택을 한다면?

- ① 담임교사의 직무 ( )      ② 담임 이외의 직무 ( )

3. 담임교사의 출·퇴근 시 평균적인 학교 **도착시간**과 학교 **퇴근시간**은?

- ① 오전 8시와 오후 4시(오전 9시와 오후 5시) ( )  
② 오전 7시와 오후 9시 ( )  
③ 오전 7시와 오후 10시 ( )  
④ 오전 7시와 오후 11시 ( )  
⑤ 오전 7시와 오후 11시 이후 ( )

4. 담임직무가 **부담**이 됩니까?

- ① 절대적으로 부담이 된다 ( )  
② 조금은 부담이 된다 ( )  
③ 그저 그렇다 ( )  
④ 부담이 되지 않는다 ( )  
⑤ 담임교사의 직무가 좋다 ( )

5. 담임직무가 부담이 된다면 그 **이유 중에서** 가장 비중이 높은 **두 가지**를 선택하여 번호를 ( )에 적어주십시오 ( )

- ① 보충수업, 상담, 야간 자율학습 지도 등 시간적으로 개인 여가생활의 제한  
② 일탈된 학생의 생활지도나 학생, 학부모와의 상담  
③ 자신이나 가족의 건강  
④ 노부모 봉양이나 육아 등 가사일 부담  
⑤ 각종 연수 기회의 포기로 인한 자기 연찬 및 승진 기회의 부재  
⑥ 기타 (\_\_\_\_\_)

6. 담임직무를 맡게 된 동기 중에서 가장 비중이 높은 두 가지를 선택하여 번호를 ( )에 적어주십시오 ( )

- ① 교장, 교감이나 인사자문위원회의 일방적 통보로
- ② 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로
- ③ 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서
- ④ 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선적으로 희망하여
- ⑤ 수당 등 각종 경제적 이유로
- ⑥ 기타 (\_\_\_\_\_)

7. 담임직무를 맡을 때 보람된 일 중에서 가장 비중이 높은 두 가지를 선택하여 가장 적절한 것 두 가지를 선택하여 번호를 ( )에 적어주십시오 ( )

- ① 적절한 진학지도에 의해 학급학생이 대부분 원하는 대학에 진학했을 때
- ② 적극적 인성지도 및 생활지도 등으로 학급학생이 변화된 모습을 볼 때
- ③ 졸업 후 자신을 기억하거나 찾아와 은혜에 보답을 할 때
- ④ 사회적 인재를 배출한다는 사명감과 확신이 설 때
- ⑤ 자식을 키우는 심정으로 무사히 담임으로써 직무를 완수했을 때
- ⑥ 관리자, 동료, 학부모로부터 중요한 사람으로 인식되거나 인정을 받을 때
- ⑥ 기타(\_\_\_\_\_)

8. 담임직무 만족을 위해 도움이 될 방안은 무엇이라고 생각하십니까? 아래에서 가장 적절한 것 두 가지를 선택하여 번호를 ( )에 적어주십시오( )

- ① 담임수당의 파격적인 인상을 통한 보상
- ② 안식년제의 도입
- ③ 명분뿐인 부담임을 실제로 활용 담임업무를 공동 분담하는 방안
- ④ 학교예산의 적정한 확보로 담임교사의 야간자율학습 시간외 수당 현실화
- ⑤ 음지적 관습이나 담임보직 문화를 공개적인 장소로 양지화시키는 방안
- ⑥ 일정기간 담임 재직 시 가산점을 주는 방안
- ⑦ 기타 다른 사항이 있으면 적어주세요. (\_\_\_\_\_)
- (\_\_\_\_\_)

지금까지 설문에 응해 주셔서 대단히 고맙습니다.