

碩士學位論文

初等教師의 敎職觀이 職務動機에
미치는 影響에 關한 研究

指導教授 李 淳 珩



濟州大學校 敎育大學院

敎育行政 專攻

高 憲 喆

1999年 8月 日

初等教師의 敎職觀이 職務動機에 미치는 影響에 關한 研究

指導教授 李 淳 珩

이 論文을 教育學碩士學位論文으로 提出함.

1999年 6月 日

濟州大學校 敎育大學院 敎育行政 專攻



高憲喆의 教育學 碩士學位論文을 認准함.

1999年 7月 日

審査委員長 _____ 印

審査委員 _____ 印

審査委員 _____ 印

< 抄錄 >

初等教師의 敎職觀이 職務動機에 미치는 影響에 關한 研究

高 憲 喆

濟州大學校 教育大學院 教育行政 專攻

指導教授 李淳珩

본 연구는 교원들이 인식하고 있는 교직관에 따라 직무동기가 다를 것이라는 가정 하에 성공적인 교사 교육은 바람직한 교직관 형성에 기초를 두어야 한다는 연수의 방향 제시에 목적을 두고, 초등교원의 교직관과 직무동기는 개인별 배경요인에 따라 어떻게 지각하고 있으며 교직관은 직무동기에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 규명하고자 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

1. 초등교원의 교직관은 개인적 배경 요인에 따라 어떻게 지각하고 있는가?
2. 초등교사의 직무동기는 개인적 배경 요인에 따라 어떤 차이가 있는가?
3. 초등교사의 교직관이 직무동기에 미치는 영향은 어떠한가?

위 연구문제의 해결을 위해 제주도내에 근무하는 교사 360명을 대상으로 표집하여 최종적으로 274명의 사례를 사회조사 방법에 의하여 분석하였다.

이상의 방법으로 얻어진 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 성직관에 대한 인식은 직급별, 성별로 같은 수준에서 인식하고 있으며, 경력별로는 교직경력이 높을수록 교직을 더 성직으로 인식하고 있다.

둘째, 노동직관에 대한 인식은 직급별, 성별, 경력별로 같은 수준에서 인식하고 있다.

셋째, 전문직관에 대한 인식은 교사가 보직교사보다 교직을 더 전문직으로 보고 있다. 경력별로는 경력이 낮은 교원이 교직을 가장 전문직으로 보고 있고, 그 다음이 고경력자이며, 중간 경력자가 가장 낮게 지각하고 있다.

넷째, 초등교원들은 직급별로 보직교사가, 성별로는 남교사의 직무동기가 더 적극적이다.

다섯째, 성직관, 노동직관, 전문직관에 관계없이 남교사가 여교사보다 긍정적인 직무동기를 가지고 있다.

여섯째, 전문직관을 가진 교원들은 보직교사가 교사보다 직무동기가 더 적극적이다.

전문직관을 가진 보직교사들은 경륜과 연찬의 기회가 많음으로 해서 학습지도와 업무처리 능력이 탁월하며 승진을 염두에 두고 열심히 노력하고 있기 때문이라고 생각된다.

일급제, 교직관에 따라 직무동기에 미치는 영향은 차이가 있는 것으로 나타났다. 성직관을 가진 교원들이 가장 긍정적인 직무동기를 가지고 있으며 그 다음으로 전문직관, 노동직관을 가진 교원들의 순서이다.

따라서 교원들로 하여금 교직을 성직 내지는 전문직으로 인식할수 있도록 하는 교원 연수 프로그램이 개발되어야 하겠으며, 학부모는 물론 사회의 분위기도 교직을 전문직으로 인정하고 교원들을 존경하며 협조하는 교육풍토 조성 방안에 대한 논의가 있어야 하겠다.



目 次

I. 緒 論

1. 研究의 必要性 및 目的 1
2. 研究 問題 2
3. 研究의 制限點 5

II. 理論的 背景

1. 敎職觀 6
2. 職務動機 12
3. 敎職觀과 職務動機와의 關係 18

III. 研究의 方法

1. 調査 對象 및 標集 20
2. 測定 道具 및 處理 20

IV. 結果 및 解釋

1. 敎職觀에 대한 認識 24
2. 敎員의 職務動機 認識 29
3. 敎職觀이 職務動機에 미치는 影響 30

V. 要約 및 結論

1. 要約 37
2. 結論 38

參考文獻 42

Abstract 44

< 附 錄 > 46

表 目 次

<표 III- 1> 질문지 배부 및 회수 상황	20
<표 III- 2> 교직원 측정 질문지 문항	21
<표 III- 3> 직무동기 측정 요인	22
<표 IV- 1> 성직관에 대한 직급별 차이	24
<표 IV- 2> 성직관에 대한 성별 차이	24
<표 IV- 3> 성직관에 대한 경력별 차이	25
<표 IV- 4> 노동직직관에 대한 직급별 차이	26
<표 IV- 5> 노동직직관에 대한 성별 차이	26
<표 IV- 6> 노동직직관에 대한 경력별 차이	26
<표 IV- 7> 전문직관에 대한 직급별 차이	27
<표 IV- 8> 전문직관에 대한 성별 차이	28
<표 IV- 9> 전문직관에 대한 경력별 차이	28
<표 IV-10> 직무동기에 대한 직급별 인식의 차이	29
<표 IV-11> 직무동기에 대한 성별 인식의 차이	29
<표 IV-12> 직무동기에 대한 경력별 인식의 차이	30
<표 IV-13> 성직관과 직무동기의 직급별 비교	31
<표 IV-14> 성직관과 직무동기의 성별 비교	31
<표 IV-15> 성직관과 직무동기의 경력별 비교	32
<표 IV-16> 노동직관과 직무동기의 직급별 비교	32
<표 IV-17> 노동직관과 직무동기의 성별 비교	33
<표 IV-18> 노동직관과 직무동기의 경력별 비교	33
<표 IV-19> 전문직관과 직무동기의 직급별 비교	34
<표 IV-20> 전문직관과 직무동기의 성별 비교	34
<표 IV-21> 전문직관과 직무동기의 경력별 비교	35
<표 IV-22> 교직원과 직무동기와의 관계	35

I. 緒 論

1. 研究의 必要性 및 目的

교육은 인격을 도야하고 바람직한 인간을 형성하는 작용을 한다. 또한 자아 실현과 행복, 계층이동의 원천이며 국가와 사회를 발전시키는 원동력이다. 그러기에 세계 모든 나라들은 교육의 질적 향상을 위해 노력하고 있다. 교육의 질적 향상에 직접적인 영향을 미치는 요인은 바로 교사이다. 교사들의 바람직한 교육활동이 없이는 양질의 교육은 결코 이루어질 수 없는 것이다.

학생을 교육하고 지도하는 일을 담당하는 교직은 특히 그 대상이 인간이기 때문에 한층 더 중요한 가치와 의미를 지닌다. 또 교육 현장의 모든 활동은 교사 자신의 개성, 전문적 소양, 시설, 기타 교육여건에 의해 좌우될 수 있지만 그 중에서도 교사가 소지하고 있는 교직원관에 의해서도 크게 달라질 수 있다. 교육을 성공적으로 이끌려면 무엇보다도 교사들이 투철한 교직원관을 확립하여 교육활동에 전념하여야만 하며 이러할 때에 비로소 교직에 대한 직무동기도 적극적으로 변화될 것이다. 만약 교사의 교직원관이 투철하지 못하여 직무동기가 적극적이지 못한다면 교육의 성과는 기대하기 어려울 것이다.

교육개혁과 IMF 시대를 맞이하여 연수실적의 학점화, 학부모의 교육에의 참여 유도과 관심 재고, 시·도 교육청평가 및 학교평가, 교원 정년 62세 단축, 교원노조법의 통과 등으로 인하여 교육사회에 대변혁이 일어나고 있다. 이같은 상황에서 교원들에게 절실히 요구되는 것은 교직에 대한 올바른 자기 철학과 적극적인 직무동기를 가지고 성실히 노력하는 것이다.

교직원이란 교직의 본질을 어떤 시각으로 보느냐 하는 문제이며, 교직이라는 직업과 교사로서 수행해야 할 직무의 기본 성격을 어떻게 파악하느냐와

관련이 된다. 그러므로 교직원은 한 마디로 교직에 대한 의식을 의미한다. 또한 교사 자신은 물론 학생이나 학부모, 사회인들이 교직을 어떻게 지각하고 그것에 대해 어떠한 태도와 가치관을 갖느냐의 문제는 매우 중요하며, 교원의 사회적 지위 향상이나 교권의 향상을 위해서도 중대한 의의를 지닌다. 왜냐하면 이러한 교직원과 교사의 직무동기에 따라 교육의 질이 달라지기 때문이다.

더구나 초등학교 어린이들은 감수성이 예민하여 교사의 행동, 가치관, 신념 등을 하나의 모델로 삼아 닮아가는 경향이 있다. 따라서 교원들의 직무동기가 적극적이지 못할 때 교육이 제대로 이루어지기를 기대하기란 어려운 일이다. 따라서 본 연구는 오늘날 초등학교원들은 어떠한 교직관을 가지고 교직에 임하고 있으며 이들의 직무동기가 어떠한지와 교직관이 직무동기유발에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하여 성공적인 교사교육은 바람직한 교직원 형성에 기초를 두어야 한다는 연수의 방향을 제시하는데 목적이 있다.



2. 研究 問題

교육 현장의 모든 활동은 교사 자신의 개성, 전문적 소양, 시설, 기타 교육 여건에 의해 좌우될 수 있지만 그 중에서도 교사가 소지하고 있는 교직관에 의해서도 크게 달라질 수 있다. 교직관을 어떻게 보느냐 하는 것은 학자에 따라 주장이 다르지만 일반적으로 성직관, 노동직관, 전문직관으로 보는 것이 지배적이다. 그런데 지금까지의 연구 내용들을 살펴보면 교원들의 대부분은 교직을 성직 내지는 전문직으로 보고 있으며 최근에는 전문직으로 보는 경향이 많아지고 있다. 그런데 금년 1월 6일 ‘교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률’이 국회 본회의에서 의결되어 7월 1일부터 시행되게 됨에 따라 정부의 교원정책과 일반인이 교직을 보는 견해가 달라질 수 있고 교원들의 노조활동이 활성화 될 전망이다. 따라서 교원들의 교직관에 대한 변화가 예상되며 이들의 직무 동기는 교육의 목표달성에 큰 영향을 미치게 된다.

조직구성원들의 조직에 대한 동기유발은 목표달성의 성과와 직결되기 때문에 직무동기가 높을수록 직무수행의 효율성이 높아지게 된다. 교직관이 직무동기에 어떤 영향을 주는지에 대한 직접적인 연구 결과는 찾아 볼수 없었지만 직무만족에 영향을 미치고 있는 것으로 보아 직무동기에 상당한 영향을 줄 것으로 보아진다. 따라서 교원들의 교직관이 직무동기에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서 연구하는 것은 의의있는 일이라 생각된다.

이에 연구자는 초등교원들의 교직관과 직무동기의 실태를 파악하고 교직관이 직무동기에 미치는 영향을 규명하기 위한 연구문제를 설정하기 위하여 본 연구와 직접 간접으로 관련이 있는 선행 논문들을 분석하였다.

황찬원은 '초등학교 교사의 교직관 연구'에서 교직관에 대해서 알아보기 위하여 교직의식, 교직의 여건, 교직의 전문성에 대하여 조사하였는데 초등 교사들의 교직에 대한 의식은 매우 확고하고 긍정적이지만 이를 계속적으로 뒷받침하고 강화시켜줄 교직여건이 조성되지 못하고 있다¹⁾고 밝히고 있다. 그리고 교사들이 존경을 받기 위해서는 훌륭한 인격과 품행, 교육에 열의를 가지고 있어야 하며 교직의 전문성을 확립하기 위하여서는 교원들 자신 뿐만아니라 제도적 지원을 포함한 다양한 노력들이 필요하다고 주장하고 있다.

또한 사립 초등학교의 경우에는 교사들의 교직관은 정립되어 있으며 교직을 택한 것에 긍지를 느끼고 있으나 장래성에 관해서는 부정적인 반응을 표시한 것으로 밝혔고²⁾, 초등교사들의 직무만족은 모두 여교사가 남교사보다 높고, 연령별에 있어서는 남녀 모두 50대가 가장 높고 30대가 가장 낮은 것으로 밝혔다³⁾.

그리고 중등교사의 대부분이 경제적 사회적 대우에 만족하지 못하고 있으

1) 황찬원(1989), 초등학교 교사의 교직관에 관한 연구, 석사학위 논문, 홍익대학교 교육대학원, pp.69-70.

2) 정문섭(1981), 사립초등학교 교사의 교직관 및 직무만족도에 관한 연구, 석사학위 논문, 연세대학교 교육대학원, p.82.

3) 박세천(1987), 교사의 교직관과 직무만족과의 관계연구, 석사학위 논문, 한국외국어대학교 교육대학원, pp. 23-24.

며, 잡무의 과중을 가장 어려움으로 들고 있고 투철한 사명감과 교직원을 가진 교사가 적다고 밝혔다⁴⁾.

장형용은 교직생애 주기에 따른 욕구 성향과 직무만족과의 관계 연구에서 교사들의 교직 생애 주기를 독립 변인으로 하고 그들의 욕구성향과 직무만족을 종속 변인으로하여 교직생애에 따라 욕구성향이 어떻게 나타나며, 교사의 직무만족과 어떠한 관계가 있는지를 밝혔는데⁵⁾ 본 연구에서는 직무동기의 하위 영역을 정하고 설문지를 작성하는데 참고하였다.

이상에서 분석된 선행 연구들은 각기 다른 관점에서 교사의 교직원과 직무만족 또는 직무동기와의 관계를 논하고 있어 일반적으로 널리 받아들여지고 있는 교사의 포괄적인 교직원 유형이 직무동기에 미치는 영향을 규명한 논문은 찾아볼 수 없었다.

이에 본 연구에서는 초등교사의 교직관을 포괄적으로 정하였으며, 초등교사가 지각한 교직원 및 개인적 배경 요인에 따라 직무동기가 유의한 차이를 보일 것으로 기대하고 교직관이 직무동기에 미치는 영향을 분석하고자하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- (1) 초등교원의 교직관은 개인적 배경 요인에 따라 어떻게 지각하고 있는가?
- (2) 초등교사의 직무동기는 개인적 배경 요인에 따라 어떤 차이가 있는가?
- (3) 초등교사의 교직관이 직무동기에 미치는 영향은 어떠한가?

이상과 같은 연구문제를 정하여 초등교사의 교직관과 직무동기를 조사 분석하고 교직관이 직무동기에 미치는 영향을 검증하고자 다음과 같은 영가설을

4) 차준세(1980), 중등교사의 교직관에 관한 연구, 석사학위 논문, 인하대학교 교육대학원, pp.50-51

5) 장형용(1997), 교직생애 주기에 따른 욕구성향과 직무만족과의 관계 연구, 석사학위 논문, 한국교원대학교 대학원

설정하였다.

가설 1-(1) 초등학교 교사의 교직관은 직급에 따라 차이가 없다.

1-(2) 초등학교 교사의 교직관은 성별에 따라 차이가 없다.

1-(3) 초등학교 교사의 교직관은 경력에 따라 차이가 없다.

가설 2-(1) 초등학교 교사의 직무동기는 직급에 따라 차이가 없다.

2-(2) 초등학교 교사의 직무동기는 성별에 따라 차이가 없다.

2-(3) 초등학교 교사의 직무동기는 경력에 따라 차이가 없다.

가설 3-(1) 초등학교 교사의 교직관이 직무동기에 미치는 영향은 직급에 따라 차이가 없다.

3-(2) 초등학교 교사의 교직관이 직무동기에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 없다.

3-(3) 초등학교 교사의 교직관이 직무동기에 미치는 영향은 직급에 따라 차이가 없다.

3-(4) 초등교사의 교직관은 직무동기에 영향을 미치지 않는다.

3. 研究의 制限點

본 연구의 대상을 제주도내의 일부 학교 교사들로 한정했기 때문에 연구 결과를 모든 교사들의 일반적인 경향이라고 포괄적으로 해석하는 데는 제한이 따른다.

Ⅱ. 理論的 背景

1. 教職觀

학생을 교육하고 지도하는 일을 담당하는 직업을 우리는 교직(teaching profession)이라고 한다. 이러한 교직이 특별히 타 직업과 구분되는 점으로 오천석은 ①교직은 인간을 대상으로 하는 직업이며, ②인간의 정신활동을 대상으로 하고, ③미성숙자를 대상으로 하며, ④국가·민족 발전을 위한 공적 사업이며, ⑤물질적 이익보다는 봉사직의 성격 등을 제시하고 있으며⁶⁾, 황종건은 교직과 일반직과의 차이점으로 ①전문적 훈련이 필요하며, ②인류사의 영속적 발전을 위하여 일하며, ③성장하고 있는 인간의 생명을 다루는 신성한 사명감을 갖고 있는 등 세 가지를 지적하고 있다⁷⁾.

그런가 하면 정우현은 ①문제성이 있는 자를 바로 잡아주는 과정이 아니고, 정상인 학생의 자연스러운 발달과정을 다루며, ②교사가 수행하는 역할은 사회인 전체의 이해와 직결되어 있다는 점, ③교사는 학생의 현재 문제와 아울러 장래 문제까지도 책임져야 하며, ④사회인의 다양한 요청을 감수해야 하는 점 등을 제시하고 있다⁸⁾.

교직이 전문성을 가져야 된다는 뜻은 두 가지 특성으로 요약될 수 있다. 그 하나는 교직이 고도의 지성을 필요로 하는 정신적 활동이며, 장기간에 걸친 교육과 훈련을 받지 않고서는 그 직업에 종사할 수 없다는 점이다. 다른 하나는 교직이 다른 전문직, 이를테면 의사직, 변호사직, 목사직 등과 마찬가지로 고도의 자율성과 사회적 책임을 져야한다는 것이다.

6) 오천석(1992), 「교직과 교사」, 서울: 현대교육총서 출판사, p.304~307.

7) 안규 외(1995), 「교육기초」, 서울: 학문사, pp.238~240.

8) 정우현(1991), 「현대교사론」, 서울: 배영사, p.200

Lieberman은 교직을 전문직으로 관련지으면서, 전문직의 조건을 다음과 같이 내세우고 있다. ①전문직은 유일하고 독특한 종류의 사회적 봉사 기능을 갖고 있다. ②전문직은 그 기능의 수행에 있어서 고도의 지적 기술을 요한다. ③전문직은 일정 기간의 상당히 긴 기간의 준비교육을 요한다. ④전문직은 개인적으로나 집단적으로나 광범한 자율권을 행사한다. ⑤전문직은 자율권의 범위 안에서 행사한 행동과 판단에 대하여 종사자의 광범한 책임을 묻는다. ⑥전문직은 자치조직을 갖는다. ⑦전문직은 그 자체의 기능을 수행하는데 직업 윤리를 갖는다⁹⁾.

미국의 NEA 교육정책위원회가 내린 전문직의 정의를 보면 ①전문직은 전문 지식의 모체에 기초를 두고 있다. ②전문직은 자격증을 요한다. ③전문직은 가입 요원들의 복지와 전문적 성장을 위해 봉사한다. ④전문직은 윤리강령이 있다. ⑤전문직은 집단 윤리강령이 있다.¹⁰⁾

김중서는 전문직의 여러 특성을 종합하고 그 공통성을 찾아 전문직으로서의 교직의 특성을 5 가지로 강조했는데 ①교직에는 고도의 지적 능력이 필요하며, ②교원이 되기 위해서는 장기간의 준비교육이 필요하고, 교원이 된 후에도 지속적인 자기 성장을 위해 노력해야 한다. ③교원은 봉사 지향적이어야 하며, 사회적 책임이 강조된다. ④교원들은 자기들이 지켜야 할 윤리강령을 가지고 있다. ⑤교원은 자율성을 가지고 단체교섭 활동을 위한 자체적인 단체를 조직한다.¹¹⁾등으로 요약하고 있다.

이상의 여러 사항의 분석에서 보는 바와 같이, 교직은 전문직으로 취급되고 있다. 그리고, 그 특성에 있어서도 약간의 견해 차가 있을 뿐 어느 정도 접근된 견해를 보이고 있다.

모든 직업이 생계수단인 동시에 자아인식, 자아실현의 인생업이라는 점에서

9) Myron Lieberman(1956), *Education as a Profession*, N.J.:Prentice-Hall, Inc, p.13-14.

10) 대한교육연합회(1971), 「교원의 지위에 관한 권고」, 대한교육연합회, p.11

11) 김중서 외(1992), 「현대사회와 교원」, 서울: 농원출판사, p.71.

는 그 가치가 동일하다. 그러나 교직은 인간을 대상으로 인간의 행동을 변화 시켜준다는 점에서 타 직업과 구별이 된다고 할 수 있다. 즉, 교직은 그것만이 가지는 특수성이 있으며 그 특수성에 비추어 전문직으로 취급되므로 누구나 할 수 있는 직업이 아니고 고도의 훈련과 기술이 필요하다. 교직의 특수성을 요약하면 다음과 같다.¹²⁾

1) 교직은 주로 단계적인 미성숙자를 대상으로 그들의 행동을 바람직한 방향으로 변화 시켜 주는 직업이다.

2) 교직은 사회봉사직으로서 국가와 민족에 지대한 영향을 주는 직업이다.

3) 교직은 사회발전에 중대한 역할을 하는 직업이다

한 나라의 국민생활과 문화수준을 향상시키는 결정적인 역할을 하는 것이 다름아닌 바로 교육의 힘이요, 교육자의 헌신적인 노력이다. 그래서 교사는 충실한 사회인으로서의 깊은 교양을 쌓고, 우수한 직업인으로서의 전문적 지식과 교직적 식견을 넓힘으로써 바람직한 직업인으로서의 자질향상과 사회적 지위를 높여 그 직분을 성실히 수행하여야 하는 것이다. 이와같이 교직은 타 직과는 달리 사회적 발전을 도모하는 전문직이며 물질적인 면보다는 봉사적인 면을 중시하는 직업인 것이다.¹³⁾

교직이 이러한 특성을 가지고 있기에 오천석은 교직을 하나의 천직이라 하였으며¹⁴⁾, 교직은 공공에 의한 사회봉사의 신념에 의하여 마련된 직업이며 결코 물질적 보수를 제한받는 직업이 될 수 없으며 경제적 여건을 위한 노동으로 간과될 수도 없다. 만일 교직원 자신이 교직을 범속한 직업이나 물질적인 생활 수단으로 생각한다면 이는 노동이나 고역으로 전락되고 천직이 될 수 없는 것이라 하였다.

교사가 자신의 직업에서 역할을 다하기 위해서는 전문지식과 기술은 물론 인격을 갖추고 학생을 깊은 관심과 사랑으로 가르쳐야 하지만 보다 중요한

12) 김창걸(1987) 「교육학신서 하」, 서울: 박문각, p.347.

13) 안규(1992), 「한국교육론」, 서울: 형성출판사, p.313.

14) 오천석(1992), 전게서. p.307.

것은 자신의 교직 생활을 어떻게 생각하고 느끼느냐 하는 것이다. 자신이 하는 일에 대한 직업의식이 확고하지 못하고 부정적인 사고로 뒤범벅이 되어 열등의식과 자학적인 심리의 정체위기 속에서 교직을 오직 생계유지의 수단으로 생각한다면 자신뿐만 아니라 교육의 앞날을 위해서도 불행한 일이다.

우리가 바라는 이상적이며 가치있는 교육을 실천하고 교육의 효과를 극대화하려면 교사가 지니고 있는 지식, 경험, 기술의 양과 질 및 생활지도 방법의 우열 등이 교육의 질을 결정할 수 있는 중요한 요소가 되지만 그러한 조건들과 더불어 이론적으로 교사에게 요구되는 자질로는 교직에 대한 신념, 학생에 대한 이해를 강조하게 된다.

교직에 대한 신념이 없는 교사인 경우에는 본인의 발전이나 성공은 물론 사회발전에도 큰 장애를 가져오게 되므로, 교육적 신념은 직업에 대한 이해와 확신에서 출발되어야 한다.

교직이라는 직업의 본질을 어떻게 보고 직무의 기본 성격을 어떻게 파악하느냐 하는 교육 전반에 대하여 가지는 의식 및 태도를 교직원이라 한다. 거기에는 인지적 측면만이 아니라 교육에 대한 태도와 가치관도 포함된다. 교직은 다른 어떤 전문직보다도 고도의 윤리 의식을 필요로 하기 때문에 교사들 자신은 물론 학생, 학부모, 사회인사 등이 교직을 어떻게 지각하고 그것에 대하여 어떤 태도와 가치관을 갖느냐 하는 문제는 매우 중요하며 교원의 사회적 지위의 향상이나 교권의 확립과 신장을 위해서도 중대한 의의를 가진다고 할 수 있다.

성공적인 교사교육은 바람직한 교직원 형성에 기초를 두어야 한다. 그러기 위해서는 현시대와 사회가 요구하는 바람직한 교직관의 모형을 규정하는 것이 필요한데 현대사회연구소에서는 2000년대를 준비하며 요구되는 교사의 바람직한 인간상을 다음과 같이 설명하고 있다.¹⁵⁾

15) 현대 사회 연구소(1982), 「2000년대를 향한 한국인상」, 서울: 현대 사회 연구소, pp.361-366.

첫째, 교직자로서의 긍지와 윤리의식을 가져야 한다.

둘째, 넓은 교양의 토대위에 고도의 전문적 소양을 갖추어야 한다.

셋째, 스스로 자신들의 사회계도적 역할과 임무에 대한 사명감을 각성하고 역할을 수행해야 한다.

넷째, 투철하고 올바른 역사의식을 가져야 한다.

사회가 다르고 시대가 변화함에 따라 교육관 및 교직에 대한 인식에 변화가 생기고 그에 따라 교사상도 변천하기 마련이다.

전통적 교사의 주된 임무는 종족과 인류가 축적한 문화적 유산을 다음 세대에 전달하는 것이었다. 그러나 현대 사회가 바라는 교사는 전통적 교사와 다르다. 오늘날과 같은 현대 사회에서 요청되는 교사는 지식이나 기술만을 가르치는 것이 아니라 학생들로 하여금 성장발달케 하는 사람으로 교사는 이해와 사랑과 봉사에 철저하고 인간을 존중하는 태도를 지니며 넓고 신성한 교육관을 갖고 학행일치하는 자세로 학생들에게 희망을 주는 사람이어야 한다.¹⁶⁾

교직관은 교직이라는 직업의 본질을 어떻게 보느냐 하는 문제에서 교직이라는 직업 내지 교원이라는 직무의 기초 성격을 어떻게 파악하느냐 하는 것과 관련되어 있는 개념으로 볼 수 있으며, 여기에는 교직에 대한 지각, 태도, 가치관, 신념 등을 함께 수반한다고 할 수 있다.¹⁷⁾ 교직은 인간 특히 미성숙자의 인격 형성을 위한 고도의 지적 정신적 직업으로 인간 윤리성 측면, 전문성, 사회성, 사명감과 소명의식이 요구되는 직업이라 할 수 있고, 교직관은 시대에 따라 어떤 집단의 구성원이 교직을 보는 태도와 기대, 긍정적 가치관이라 말할 수 있다.

박영환은 교직관에는 다음과 같은 것들이 내재되어 있다고 밝히고 있다¹⁸⁾.

16) 김태길(1973), 바람직한 한국의 교사, 「한국교육의 이념과 탐색」, 서울:서울시교육위원회, p.301.

17) 유봉호(1984), 교직의 사적 고찰, 정원석외 3인, 「스승의 길」, 서울특별시교육위원회, p.35.

18) 박영환(1989. 12), 교원과 교직관, 「교육행정」, 교육부, pp12-13.

첫째, 교육을 보는 견해로서 교직관은 교육의 철학적 기능을 수행한다는 말이다. 교직관이 결여되었다든가, 교직관이 확고하지 못하다고 할 때에는 교직에 대한 전체적, 통합적, 사색적, 비판적 견해가 부족하고 철저하지 못하다는 뜻으로 해석된다.

둘째, 교직관의 의미 안에는 목적적 관점을 배제할 수 없다. 즉 저 사람은 교직관 내지 교육관이 없다라고 할 때 그 말은 바로 교육의 철학적 관점 중에서 특히 목적적 견해가 결여되었음을 의미하는 것이다.

셋째, 교직관은 인생관에 연결되는 적어도 일시적 방편이 아닌 고차원적 이상성을 포함한다. 교육은 너무도 일반적인 관심거리이고 또 지나치게 우리와 가까운 곳에서 일어나고 있는 일이기 때문에 농부나 상인, 노동자도 교육 내지 교직에 대한 의견을 얼마쯤 가지게 된다. 그러므로 교직관을 이러한 비전문적이고 무책임한 교육에 대한 평가에서 탈피해야 하는 것을 뜻한다.

김종철은 “교직관은 교직에 대한 지각을 의미하나 거기에는 인지적 측면뿐만 아니라, 교직에 대한 태도와 가치관도 함께 수반하는 개념”¹⁹⁾이라 하였다. 또한 강영삼은 “교직관이란 교원 자신을 비롯하여 학생, 학부모, 그리고 교육 행정가들이 교직을 어떻게 지각하고 또 교직에 대하여 어떠한 태도와 가치관을 갖느냐 하는 철학적 요소를 포함한다.”²⁰⁾고 주장하고 있다. 박양호는 “교직이란 직업의 본질에 대하여 어떻게 보느냐, 생각하느냐 하는 문제다. 그러므로 교직관은 교직에 대한 지각, 태도, 가치관 등을 함께 수반하는 개념이라고 할 수 있다”²¹⁾고 주장하고 있다.

이상을 종합하여 보면, 교직관의 개념 속에는 교직의 본질을 어떤 시각으로 보느냐, 또한 교사로서 수행해야 할 교직의 기본 성격을 어떻게 파악하느냐, 그리고 교직을 어떠한 태도로서 수행할 것인가, 어느 정도로 값어치를 매길

19) 김종철(1988), 「현대 사회와 교원」, 서울특별시교육위원회, p.26.

20) 강영삼(1983), 교직의 전문성, 「교직과 사도」, 서울특별시교육위원회, p.145.

21) 박양호(1989), 초등교사의 교직관에 관한 연구, 석사학위 논문, 전남대학교 교육대학원, p.8.

것인가 등의 철학적 요소가 바로 교직원이란 용어로 집약되어 있는 것이라 할 수 있다. 교사들의 교직에 대한 지각, 태도, 가치관, 의식구조, 신념 등을 통털어 한 마디로 교직원이라 요약할 수 있다. 따라서 교직은 다른 일반 직종에 비해 인간을 대상으로 하는 독특한 특성을 가지는데, 그런 특성을 잘 이해하고 실천할 수 있는 바람직한 교직원 정립이 교직을 직접 담당하고 있는 교사를 비롯하여 교육과 관련되는 모든 집단 구성원에게 교육발전을 위해 절실히 필요하다고 할 수 있다.

교직원이란 교직이라는 직업의 본질을 어떻게 보느냐 하는 문제이며, 교직이라는 직업 내지 교사라는 직무의 기본 성격을 어떻게 파악하느냐 하는 것과 관련되어 있는 것이다. 교원 자신은 물론 학생, 학부모, 사회 인사들이 교직을 어떻게 지각하고 그것에 대하여 어떠한 태도와 가치관을 갖느냐의 문제는 매우 중요한 문제이며, 교원의 사회적 지위의 향상이나, 교권의 확립과 신장을 위해서도 중대한 의의를 가진다고 할 수 있다. 교원들 자신을 비롯하여 그 주위에서 관심을 갖고 있는 각계 각층의 인사들이 교직에 대하여 건설한 관념을 가지고, 올바른 교직관을 정립한다는 것은 교육의 발전을 위해서 매우 중요한 조건이 된다.

교직관은 그 기준을 어디에 두느냐에 따라 여러 가지 구분이 있을 수 있으며, 사람마다 다르게 설명하기도 하는데 본 연구에서는 교직관을 크게 성직관, 노동직관, 전문직관의 3가지로 구분하였다.

2. 職務動機

경영에 있어서 인간관계의 중요성이 인식된 이래 경영자들은 종업원의 동기를 적극적으로 유발시키기 위해 많은 노력을 해오고 있다. 왜냐하면 종업원들의 직무에 대한 동기유발은 목표 달성의 성과와 직결되리란 믿음이 있었기 때문이다

직무나 조직에 대한 요인들 중에서도 특히 중요한 것 중의 하나가 직무에 대한 동기유발이다. 그것은 직무나 직무를 대행하는 과정에서 얻을 수 있는 욕구 만족 수준에 따라서 개인별 직무 동기가 결정되며 또한 직무동기가 높을수록 직무수행의 효율성이 높아질 것이기 때문이다.

공식 조직에서의 개인의 행동은 조직과 개인의 관점에서 평가되어질 수 있는데, 개인적 차원에서 종업원의 직무동기 유발 정도는 조직을 평가하는 중요한 기준이 되며 가치판단적인 면과 정신건강적인 양 측면에서 구성원들에게 많은 영향을 미치게 된다.

조직의 입장에서 직무동기가 왜 중요한지를 생각해 보면 자신의 조직생활에 적극적인 동기를 가진 사람들은 조직의 내·외부에서도 조직에 대한 긍정적인 반응을 하게 되므로 직무동기가 적극적이라는 것은 이직률과 결근, 지각 등의 일들이 감소되고, 경우에 따라서는 생산성 증가의 효과도 얻을 수 있기 때문이다.



조직에서 조직 구성원들의 직무동기는 경영자는 물론 행정가들에게 중요한 관심사가 아닐 수 없다. 조직 구성원들의 동기유발의 원인과 자신의 행동의 효과성을 예언할 수 있는 행정가는 조직의 목표를 효과적으로 성취할 수 있는 가능성이 높기 때문이다.

동기란 행동과는 달리 직접 관찰할 수는 없으나 행동에 중요한 영향을 미치는 인간의 복합적인 내적상태이다²²⁾. 그러므로 인간의 행동을 통해 동기를 추리할 수밖에 없는 것이다. 동기는 인간의 욕구와 밀접한 관련이 있다.

그러나 동기와 욕구와의 관계는 그렇게 분명히 밝히기 힘들다는 것이 학자들의 견해이다. 개인의 욕구에 대한 반응이 행동인데, 욕구가 개인을 행동하도록 동기를 부여하는 것이다. 다시 말해서 인간의 욕구와 행동간의 매개변인이 동기라고 할 수 있다. 행동이란 개인의 욕구를 충족시키기 위한 수단이며 그 욕구가 개인에게 동기를 유발하는 것이므로 조직에서 동기를 이해하려면 조

22) 남정걸(1998), 「교육행정 및 교육경영」, 서울: 교육과학사, p.174.

직 성원의 행동을 일으키게 하는 욕구를 이해하지 않으면 안된다.

일반적으로 욕구는 크게 두 가지 형태로 분류하는 것이 보통이다. 즉 신체적 욕구로서 기본적·생리적·생물적·제1차적·보편적 욕구와 정신적 욕구인 심리적·사회적·제2차적·내면적 욕구이다.²³⁾

현대의 동기유발에 대한 이론은 그 초점에 있어서 내용이론과 인지과정 이론 두 가지로 대변되고 있다. 내용이론이란 단순히 인간이 어떤 행동을 유발하도록 만드는 것이 무엇인가를 밝히려는 이론을 말한다. 이에 속하는 대표적인 이론은 욕구 계층 이론과 동기 위생 이론이 있다.

인지 과정 이론이란 행동의 형성과정 즉 행동이 어떻게 시작되고, 유지되며 멈추는 지에 대하여 설명하려는 이론을 말한다.

인지 과정 이론은 간단히 과정 이론이라고도 하는데 인간의 목표로 달성하기 위해 노력하는 행동 과정에서 관계되는 요인이 무엇이며 그들이 어떻게 상호관계 되는가를 밝히려는 것이다.

이에 속하는 대표적인 이론은 Vroom과 Lawler-Porter의 기대 이론 및 Adams의 공정성 이론이 있다.

교사의 직무에 대한 동기를 조사하려고 할 때 직업인으로서 교사가 하는 일 혹은 활동영역에 대해 어떠한 의식을 갖고 있는가를 파악하는 것이 합리적인 절차이다. 그러나 직무는 이를 보는 관점에 따라서 이를 구성하는 하위 요인들이 달라질 수 있기 때문에 사람마다 그 주장이 다르다. 이들의 주장을 살펴보면 다음과 같다.

예컨대 고영호는 직무환경을 구성하는 하위요인들을 직무자체, 보상, 성원과의 인간관계, 행정지원체제, 시설환경 및 지역사회의 영향 등²⁴⁾으로 설정하고 있다.

Vroom은 인간의 동기 부여를 유인가(valence)와 기대(expectancy)의 상호

23) 남정걸(1998), 상계서, P.148.

24) 고영호(1985), 교직환경과 교사의 신임도와와의 관계, 석사학위논문, 제주대학교교육대학원, p.18.

작용 결과로 보는 한편, 어떤 목표를 달성함으로써 그가 획득할 수 있는 실질적 내지는 지각된 보상의 결과가 동기부여라고 주장하고 있다.²⁵⁾

Vroom은 인간들이 어떤 특정한 결과를 선호하는 것을 수단(instrumentality)이라 하고, 어떤 특정한 욕구가 어떠한 특수한 일차적 결과를 낳을 수 있는가 하는 확률을 기대(expectancy)라 정의하고, 1단계 결과의 유인가에 대한 산물, 그 행위에 이어 어떠한 결과가 달성될 것이라고 하는 기대 강도의 대수적 회계에 상당하는 것이 동기부여라고 보고 있다. Vroom에 의하면 인간은 어떠한 목표 달성을 위해 특수한 목표를 가지고 있는 경우, 그는 달성 가능한 것에 더 큰 비중을 두게 되고, 보다 성공적이라고 기대되는 것에 보다 관심을 쏟게 되는 것이 인간의 최빈적 성격이며 인간의 동기를 선택으로 이끄는 과정으로 보고 있다. 그리고 동기유발 요인으로 ①감독, ②작업집단, ③직무내용, ④임금, ⑤승진의 기회, ⑥작업시간등 6 가지를 들고 있다.

Herzberg는 불만을 야기시키는 요인은 일하는 환경과 관련이 있고, 만족을 야기시키는 요인은 작업자체와 관련이 있다는 것을 밝혔다. 그 결과 만족 요인과 불만족 요인이 서로 다른 차원으로 존재한다는 사실을 확인하였다. 그는 불만족 요인을 위생요인으로 보고²⁶⁾ 조직의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 금전, 지위, 신분, 안정들로 업무가 수행되고 있는 작업환경 및 작업조건과 관계된 것들이라 하고, 단지 작업 제약 요인에 의한 작업 수행상의 손실을 예방할 수 있을 따름이고, 금전은 직무만족 상황에 별로 공헌을 하지 못한다고 하였다. 그리고 만족 요인을 동기 요인으로 보고 보람있고 지식과 능력을 활용할 기회가 있는 일을 할 때에 경험하게 되는 것, 즉 성취욕구, 이념욕구, 직무자체, 책임감 등이라고 하였다. Herzberg는 위생요인들은 인간이 마치 동물적 욕구를 추구하려고 하는 데서 생긴 것이나 마찬가지로 하였으며 사람들은 동물적 욕구 이상의 것을 찾는다고 하였다. 즉 인간이란 행복을

25) V.H. Vroom(1964), *Work and Motivation*, New York: John Wiley and Sons, pp.128~129.

26) 노종희(1995), 「교육행정학 이론과 연구」, 서울:문음사, p.126.

추구하는 존재이며, 그것은 심리적으로 성장하는 것을 통해서 얻어진다고 한다.²⁷⁾

Herzberg에 의하면 직무에 대한 만족과 불만족은 일연속선의 양극에 존재하는 것이 아니라 만족의 반대에는 만족이 없는 상태이며, 불만족의 요인을 제거한다고 해서 만족 상태로 돌아가는 것이 아니라 종업원을 달래고 진정시키며 불만을 감소시킬 뿐이라는 것이다.

그의 동기·위생이론은 구성원의 만족감 향상과 높은 동기 부여를 위해서 개개인이 직무 자체에 자기 능력을 이용하고, 자기 통제를 기할 수 있도록 책임과 기회를 더 많이 부여하는 것을 직무 충실이라 하고 이는 구성원에게 할 일을 더 부여하는 것이 아니라 그의 재능과 기술을 더 이용하는데 역점을 둔다. 직무 충실은 직무 교체와 직무 확대 개념과 구별된다.²⁸⁾

그는 동기요인으로 ①성취, ②인정, ③책임, ④승진, ⑤성장 가능성, ⑥작업 자체 등을 들고 있으며, 위생요인으로 ①개인생활, ②근무조건, ③정책과 관리, ④인간관계, ⑤감독, ⑥봉급, ⑦지위, ⑧직무안정 등을 들고 있다²⁹⁾.

Locke는 많은 학자들에 의해서 연구되었던 대표적인 영향요인들을 다음과 같이 제시하면서 그의 사상, 행위자, 분류체계와 비교하고 있다³⁰⁾.

- ① 작업(work): 본질적 흥미, 다양성, 학습기회, 난이도, 양, 성공에 대한 기회, 작업속도와 방법에 대한 통제 등을 포함.
- ② 임금(pay): 임금액, 공정성, 임금지급 방법 등 포함.
- ③ 승진(promotion): 승진기회, 공정성, 기초적인 체제 등 포함.
- ④ 인정(reconition): 성취에 대한 칭찬, 수행한 일에 대한 신망, 비판 등 포함.
- ⑤ 부가급부(benifits): 연금, 의료혜택, 연가, 유급휴가 등 포함,
- ⑥ 작업조건(working condition): 작업 시간, 휴식시간, 시설, 습도, 통풍, 온도,

27) 조석준(1991), 「조직론」, 서울:법문사, p.245.

28) 남정걸 (1998), 전계서, pp.140~143.

29) 노종희(1995), 전계서, p. 128.

30) 노종희(1995), 상계서, p.136.

배치 등 포함.

⑦ 감독(supervision): 감독 유형과 영향력을 포함.

⑧ 동료(coworkers): 유능하며 도움을 줄 수 있으며 우호적인가?

⑨ 회사와 관리(company and management): 임금과 부가급부 정책, 종업원에 대한 관심 등

이와 같이 분류하고 ①~⑥까지를 사상, ⑦~⑨까지를 행위자에 해당된다고 지적하였다.

직무동기에 대한 조사는 다양한 하위요인들을 선정하고 구성원들로 하여금 이에 반응하도록 하고 있다. Hall과 그의 동료들³¹⁾은 직무자체(job itself), 지도성(leadership), 보수(rewards), 동료(co-workers) 및 발전기회(opportunities for devlopment) 등 다섯개 요인을 중심으로 교사들의 직무동기를 측정하고 있다. 그 결과 중등교원들은 직무자체에 가장 적극적인 반응을 보인 반면 보수나 발전 기회에 대해 가장 소극적으로 반응하였으며 다른 요인들에 대해서는 중립적인 태도를 취했다.

이와같이 직무동기의 측정 요인은 매우 많으며 그 성질도 다양하여 연구자에 따라 각기 다른 측정 요인을 설정하고 있다. 이들이 규정하는 측정요인의 다양성은 바로 직무 자체가 단순하지 않고 과업 여건 책무와 이들간의 상호작용, 유인체제, 및 보상으로 이루어졌기 때문이다. 따라서 직무동기 요인이나 영역을 정하는 것은 대단히 어려운 일로 직무의 특성과 연구자의 목적에 따라 다양하게 인정되고 있다. 이와 같이 ‘직무동기 관련 이론’에서 Herzberg를 비롯한 3명의 학자들이 분류한 요인 이외에 직무동기 유발에 관련된 주요 요인들을 정리해 보면 다음과 같다.

직무동기 요인으로 Purdue Teacher Opinionaire(PTO)에 의한 분류를 보면, 교장과의 관계, 교수만족, 교사간의 관계, 교사봉급, 교수부담, 교육과정 문제,

31) David Hall, et.al(1973), *Job Satisfactoon of Teachers and their Productivity*, Journal of School Management, 27, pp. 25~28.

교사신분, 지역사회 후원, 학교시설 및 봉사체제, 지역사회의 압력 등으로 분류하였다.³²⁾ 또 직무동기 요인을 Minesota Satisfaction Questionnaire(MSQ)에서는 재능 활용, 교사의 헌신도, 발전성, 직업적 성장, 일의 종결, 보상, 협동, 동료관계, 동료관계: 성과 독창성, 독립성, 주체성, 조직통제, 인정감, 책임감, 안전, 사회봉사, 구조, 감독: 인간관계, 감독 :기술, 다양성, 업무적응도, 업무도전감, 업무기여도, 일반적 요인 등으로 분류하고 있으며,³³⁾ Korean Teacher Opinionaire(KTO)에서는 인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상체제, 전문성 신장, 행정체제, 인정지위 등으로 분류하고 있고,³⁴⁾ Kenneth Wexley and Yuki은 보상, 상사, 업무자체, 동료, 직무안정, 성장 기회 등을 제시하였다.³⁵⁾

이상의 주장을 종합하여 보면 직무동기를 측정하는 공통적인 요인으로 업무자체, 인간관계, 근무환경, 보상, 전문성 신장, 행정 등을 지적하고 있음을 알 수 있다. 이에 본 연구에서는 직무동기 측정요인으로 이들 6가지를 정하고 각각 5개의 하위요인을 정하여 측정하기로 하였다.

3. 敎職觀과 職務動機와의 關係

교육의 발전 없이 사회의 발전을 기대할 수 없는 것이기 때문에 교육이 선도적 역할을 담당할 수 있기 위해서는 사회에 앞서 발전해야 하는 것은 당연한 이치이다. 따라서 교육 공동체가 교직을 어떻게 지각하고 그것에 대하여 어떠한 태도와 가치관을 갖느냐의 문제는 교육의 발전을 위해서 매우 중요하

32) Bently, R. R. & Rempel, A. M.(1970), *Manual for the Purdue Teacher Opinionaire*, West Lafayette Indiana University. Book Store, p. 2~5.

33) Dawis, R. V. & Weitzel(1971), W. *The Measurement of Employee Attitudes*, Unpublished Monograph, Industrial Relation Center, University of minesota.

34) 대한교육연합회(1982), 교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구, 서울: 대한교육연합회 정책연구 제36집, p.16.

35) Kenneth Wexley and Gary Yuki(1977), *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, Homewood, Illinois, Richard D. Irwin, p.109.

다고 보겠다. 교원들이 어떠한 교직관을 가지고 교육에 임하느냐에 따라 교육의 질은 매우 달라질 것이며, 그 결과는 직무동기에 큰 영향을 미친다고 볼수 있기 때문이다.

인간은 태어나서 죽을 때까지 조직이라는 상황 속에서 성장하고 발전하며 습관을 익히고 책임을 수행하는 것이다. 인간이 어떤 행동을 하게된 이면에는 반드시 그와 같은 행동을 유발시킨 원인이 있다. 이러한 현상을 동기라 한다. 또한 동기는 인간 행위에 있어서 기본적인 심리 과정이다. 동기행위의 미시적 접근에서 동기가 가장 중요한 과정이라는 것은 부인할 수 없는 사실이다. 동기는 다른 매개과정 및 환경과 연관되어 행위와 상호작용을 한다.

직장의 업무능률은 조직 구성원들의 직무에 대한 동기나 태도에 깊은 관계가 있다고 보겠다. 예컨대, 조직구성원이 어떤 동기를 갖고 업무에 임하였느냐에 따라 업무능률에 영향을 끼칠 것이며, 높은 성취율을 확보할 수 있는가의 여부는 높은 동기를 가지고 있는가에 의하여 결정될 수 있다.

조직은 구성원의 직무동기유발을 통한 효과 증대에 조직력을 극대화시켜려 하는 것이며, 구성원은 충족되지 않은 욕구가 행동을 통하여 실현되도록 기대하게 되므로 학교라는 조직과 구성원인 교사의 욕구가 모두 실현되어지기 위해서는 우선적으로 교사의 교직관이 바르게 정립되고 적극적인 직무동기가 유발되도록 유도되어야 할 것이다.

따라서 본 연구에서는 성직관, 노동직관, 전문직관 등이 직무동기에 미치는 영향을 규명해 보려는 것이다.

Ⅲ. 研究의 方法

1. 調査 對象 및 標集

조사는 제주도내 초등학교 교원을 대상으로 하고 표집은 지역과 학교의 규모, 직급, 성별, 경력 등을 고려하였다. 지역적으로는 제주시, 서귀포시, 남제주군, 북제주군 관내 학교를 고려하였다.

교사들에게 배포된 질문지 및 회수 상황은 <표 Ⅲ-1>과 같다

<표 Ⅲ-1> 질문지 배부 및 회수 상황

지 역	배 부	회 수	유 효	비 율
제 주 시	110	104	93	84.5%
서귀포시	90	88	68	75.5%
남제주군	70	62	41	58.5%
북제주군	90	85	72	80.0%
계	360	339	274	76.1%

2. 測定道具 및 處理

(1) 교직원 측정 척도

교직관을 성직관, 노동직관, 전문직관으로 구분하고 각각 5개의 하위요인을 정하여 <표 Ⅲ-2>와 같이 15개 문항으로 구성하고 Likert형 5점척으로 제작하였다.

<표 III-2>

교직원 측정 질문지 문항

교 직 관	하 위 요 인	문 항 번 호	문 항 수
	존경받는 직업	1	
	교사의 임무와 역할의 신성함.	2	
성 직 관	교사의 인격	3	5
	사랑의 교육	4	
	봉사하는 직업	5	
	교직의 안정성	6	
	생계유지 수단	7	
노 동 직 관	교직의 보편성	8	5
	당연한 보수	9	
	초과 근무 수단	10	
	교원의 자율성	11	
	연구하는 교사	12	
전 문 직 관	전문적인 교육	13	5
	교직의 전문성	14	
	학습지도 기술	15	

(2) 직무동기 측정 척도

본 연구에서는 직무동기를 측정하기 위하여 직무동기에 대한 이론적 고찰을 통하여 직무동기 요인 인자를 업무자체, 인간관계, 근무환경, 보상, 전문성신장, 행정의 6개요인으로 나누고, 각각 5개의 하위요인을 정하여 <표 III-3>과 같이 30개 문항으로 구성하고 Likert형 5점척으로 제작하였다.

<표 III-3>

직무동기 측정 요인

직무동기 측정 요인	직무동기 측정 하위 요인	문항 번호	문항 수
업무자체	· 가르치는 일의 즐거움	1	5
	· 수업준비의 부담	2	
	· 학생 지도의 성과	3	
	· 교육의 가치로움	4	
	· 교육발전에 기여	5	
인간관계	· 교장과의 인간관계	6	5
	· 동료교사	7	
	· 학생	8	
	· 사무직원	9	
	· 학부모	10	
근무환경	· 교무실 환경	11	5
	· 잡 무	12	
	· 학교 시설	13	
	· 지역사회	14	
	· 근무 조건	15	
보상	· 봉급	16	5
	· 전직에 대한 생각	17	
	· 승진에 대한 기대	18	
	· 사회적 인정	19	
	· 자아실현	20	
전문성 신장	· 연수·연구	21	5
	· 상위 자격 취득	22	
	· 교수에 대한 전문성	23	
	· 장학과 전문성	24	
	· 학교장의 장학	25	
행정	· 의사소통	26	5
	· 교내장학	27	
	· 교내 인사관리	28	
	· 교내 사무분장	29	
	· 교단 지원	30	

(3) 자료처리

본 연구를 수행하는데 자료의 처리는 다음과 같이 하였다.

- 1) 수집된 자료는 직급별, 성별, 경력별에 따라 분류하였다.
- 2) 통계처리는 PC의 하위 프로그램을 이용하여 전산처리 하였고, 사회조사 방법에 의하여 연구하였다.
- 3) 통계적 방법으로는 F검정, T검정 등을 사용하였다.



IV. 結果 및 解釋

1. 敎職觀에 대한 認識

교직원은 교사의 개인적 배경요인에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위하여 직급별, 성별, 경력별로 알아본 결과는 다음과 같다.

(1) 성직관에 대한 인식

교직을 성직으로 보는 교사들은 직급별, 성별, 경력별로 인식에 어떤 차이가 있는지를 알아본 결과는 다음과 같다.

<표 IV-1>

성직관에 대한 직급별 차이

직 급	<i>n</i>	<i>S</i>	\bar{X}	<i>t</i>	유 의 도
교 사	75	6.325	16.254	1.029	N.S.
보직교사	28	5.549	18.762		

성직관에 대한 직급별 인식도를 알아본 결과 <표 IV-1>에서 보는 바와 같이 영가설을 기각하지 못한 것으로 나타났다. 교직을 성직으로 보는 교원들은 보직교사($\bar{X} = 18.762$)가 교사($\bar{X} = 16.254$)보다 높은 편이나 통계적으로 유의한 차이가 없다. 즉 양 집단간에 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-2>

성직관에 대한 성별 차이

성 별	<i>n</i>	<i>S</i>	\bar{X}	<i>t</i>	유 의 도
남	37	5.983	17.721	0.216	N.S.
여	66	7.246	17.214		

성직관에 대한 성별 인식도를 알아본 결과 <표 IV-2>에서 보는 바와 같이 영가설을 기각하지 못한 것으로 나타났다. 교직을 성직으로 보는 교원들은 남 교사($\bar{X} = 17.724$)가 여교사($\bar{X} = 17.214$)보다 높은 편이나 통계적으로 유의한 차이가 없다. 즉 양 집단간에 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-3> 성직관에 대한 경력별 차이

경 력	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
10년 미만	18	14.629	6.635
10년-20년	32	18.278	5.910
21년 이상	53	21.343	6.824

<i>SV</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
<i>SSB</i>	876.041	2	438	16.339	<i>P</i> <.01
<i>SSW</i>	2680.759	100	26.80759		
<i>SST</i>	3556.800	102			

성직관에 대한 경력별 인식도를 알아본 결과 99% 신뢰도 수준에서 유의한 차이가 있으므로 영가설을 기각했다. 따라서 21년이상 경력자($\bar{X} = 21.343$)가 가장 교직을 성직으로 보고 있으며, 그 다음으로 10년 - 20년인 경력자($\bar{X} = 18.278$)가 교직을 성직으로 보고 있고, 10년 미만인 교원($\bar{X} = 14.629$)이 가장 낮게 지각하고 있다. 즉 교직 경력이 높을수록 교직을 성직으로 인식하고 있다고 말할 수 있다.

(2) 노동직관에 대한 인식

교직을 노동직으로 보는 교사들은 직급별, 성별, 경력별로 인식에 어떤 차이가 있는지를 알아본 결과는 다음과 같다.

<표 IV-4> 노동직관에 대한 직급별 차이

직 급	<i>n</i>	<i>S</i>	\bar{X}	<i>t</i>	유 의 도
교 사	22	6.724	17.651	0.942	N.S.
보직교사	3	6.139	16.243		

노동직관에 대한 직급별 인식도를 알아본 결과 <표 IV-4>에서 보는 바와 같이 영가설을 기각하지 못한 것으로 나타났다. 교직을 노동직으로 보는 교원들은 교사($\bar{X} = 17.651$)가 보직교사(=16.243)보다 높은 편이나 통계적으로 유의한 차이가 없다. 즉 양 집단간에 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-5> 노동직관에 대한 성별 차이

성 별	<i>n</i>	<i>S</i>	\bar{X}	<i>t</i>	유 의 도
남	10	5.727	17.249	0.863	N.S.
여	15	6.428	17.025		

노동직관에 대한 성별 인식도를 알아본 결과 <표 IV-5>에서 보는 바와 같이 영가설을 기각하지 못한 것으로 나타났다. 교직을 노동직으로 보는 교원들은 남교사($\bar{X} = 17.249$)가 여교사($\bar{X} = 17.025$)보다 높은 편이나 통계적으로 유의한 차이가 없다. 즉 양 집단간에 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-6> 노동직관에 대한 경력별 차이

경 력	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
10년 미만	8	17.229	6.784
10년-20년	5	17.814	5.065
21년 이상	12	16.968	5.248

<i>SV</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
<i>SSB</i>	475.6361	2	237.818	3.3659	N.S.
<i>SSW</i>	1625.0537	100	70.6545		
<i>SST</i>	2100.6898	102			

노동직관에 대한 경력별 인식도를 알아본 결과 <표 IV-6>과 같이 영가설을 기각하지 못했다. 교직을 노동직으로 보는 교원들은 10-20년 경력자(\bar{X} = 17.814)가 가장 높고, 그 다음으로 10년 미만인 교원(\bar{X} = 17.229), 21년이상인 교원(\bar{X} = 16.968)이 가장 낮은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이가 없다. 따라서 세 집단간에 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

(3) 전문직관에 대한 인식

교직을 전문직으로 보는 교사들은 직급별, 성별, 경력별로 인식에 어떤 차이가 있는지를 알아본 결과는 다음과 같다.

<표 IV-7> 전문직관에 대한 직급별 차이

직 급	<i>n</i>	<i>S</i>	\bar{X}	<i>t</i>	유 의 도
교 사	117	8.294	21.273	4.296	<i>P</i> <.01
보직교사	29	6.625	19.245		

전문직관에 대한 직급별 인식도를 알아본 결과 99% 신뢰도 수준에서 유의한 차이가 있으므로 영가설을 기각했다. 따라서 교사(\bar{X} = 21.273)가 보직교사(\bar{X} = 19.245)보다 교직을 더 전문직으로 보고 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-8>

전문직관에 대한 성별 차이

성 별	<i>n</i>	<i>S</i>	\bar{X}	<i>t</i>	유 의 도
남	45	6.529	18.280	1.273	N.S.
여	101	5.013	19.876		

<표 IV-8>은 영가설을 기각하지 못하는 것으로 나타났다. 교직을 전문직으로 보는 교원들을 성별로 비교해 본 결과 여교원($\bar{X}=19.876$)이 남교원($\bar{X}=18.280$)보다 높은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이가 없다. 즉 양 집단간에 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-9>

전문직관에 대한 경력별 차이

경 력	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
10년 미만	58	21.064	6.792
10년-20년	29	17.278	5.324
21년 이상	59	19.347	5.964

<i>SV</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
<i>SSB</i>	543.258	2	271.629	20.486	<i>P</i> <.01
<i>SSW</i>	896.044	100	13.2509		
<i>SST</i>	1439.302	102			

전문직관에 대한 경력별 인식도를 알아본 결과 99% 신뢰도 수준에서 유의한 차이가 있으므로 영가설을 기각했다. 따라서 10년 미만인 교원($\bar{X}=21.064$)이 가장 교직을 전문직으로 보고 있으며, 그다음으로 21년이상 경력자($\bar{X}=19.347$), 10년-20년 교원($\bar{X}=17.278$)이 가장 낮게 지각하고 있다.

이는 초임 교원들은 교직은 전문직이라는 교육이론을 공부한지가 오래지 않았기 때문이고, 10년-20년 경력자들은 교직생활을 하는 동안 교육 현장이 교직을 전문직으로 보기에 너무나 장애가 많음을 느껴 회의적인 생각을 하

고 있음을 말해 주며, 21년 이상 교원들은 교직에 대한 회의와 갈등의 시기가 지나고 그 동안의 경륜을 통해서 교직은 아무나 할 수 없는 전문직임을 자위하고 있기 때문이라고 볼 수 있다.

2. 敎員의 職務動機 認識

교원들의 직무동기는 개인별 배경요인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 알아보기 위하여 직급별, 성별, 경력별로 인식의 정도를 알아본 결과는 다음과 같다.

<표 IV-10> 직무동기에 대한 직급별 인식의 차이

집 단	n	S	\bar{X}	t	유의도
교 사	214	10.9851	97.8364	-2.977	$p<.01$
보직교사	60	9.1196	102.4500		

교원의 직무동기를 직급별로 알아 본 결과 99% 신뢰도 수준에서 유의한 차이가 있다. 그러므로 영가설을 기각하고 대립 가설을 받아들인다. 따라서 보직교사($\bar{X}=102.4500$)가 교사($\bar{X}=97.8364$)보다 높은 수준이다. 그러므로 직급별 집단 분석에서 보직교사가 교사보다 더 적극적인 직무동기를 가지고 있다고 볼 수 있다.

<표 IV-11> 직무동기에 대한 성별 인식의 차이

집 단	n	S	\bar{X}	t	유의도
남	92	10.7421	97.7785	5.3242	$p<.01$
여	182	12.2014	93.4295		

교원의 직무동기를 성별로 알아본 결과 99% 신뢰도 수준에서 유의한 차이가 있다. 그러므로 영가설을 기각하고 대립 가설을 받아들인다. 따라서 남교사 평균($\bar{X}=97.7785$)이 여교사 집단의 평균($\bar{X}=93.4295$)보다 높은 수준이다. 그러므로 성별 집단 분석에서 남교사가 여교사보다 더 적극적인 직무동기를 가지고 있다고 볼 수 있다.

<표 IV-12> 직무동기에 대한 경력별 인식의 차이

집 단	<i>n</i>	\bar{X}	S
10년 미만	84	97.0238	10.4731
10년-20년	66	98.3636	10.5066
21년 이상	124	100.3387	10.9536

<i>SV</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
<i>SSB</i>	570.563	2	285.281	2.491	N.S.
<i>SSW</i>	31036.999	271	114.528		
<i>SST</i>	31607.562	273			

교원의 직무동기를 경력별로 알아본 결과는 유의한 차이가 없어 영가설을 기각하지 못하고 받아들인다. 따라서 교원의 직무동기는 경력별로 같은 수준에 있음을 알 수 있다.

3. 敎職觀이 職務動機에 미치는 影響

교직원인 직무동기에 미치는 영향은 개인별 배경 요인에 따라 어떤 차이가 있는지를 알아본 결과는 다음과 같다.

(1) 성직관이 직무동기에 미치는 영향

성직관 교사들의 직무동기에 미치는 영향이 직급별, 성별, 경력별로 어떤

차이가 있는지를 알아 본 결과는 다음과 같다.

<표 IV-13> 성직관과 직무동기의 직급별 비교

집 단	<i>n</i>	<i>S</i>	\bar{X}	<i>t</i>	유의도
교 사	75	11.0112	100.2533	-.883	N.S.
보직교사	28	8.4803	102.2857		

<표 IV-13>은 영가설을 기각하지 못한 것으로 나타났다.

성직관이 직무동기에 미치는 영향은 교사와 보직교사간에 통계적으로 유의한 차이가 없다. 즉 양 집단의 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다. 이것은 성직관이 직무동기에 미치는 영향은 직급에 따라 차이가 없음을 말해주는 것이다.



<표 IV-14> 성직관과 직무동기의 성별 비교

집 단	<i>n</i>	<i>S</i>	\bar{X}	<i>t</i>	유의도
남	37	11.2389	104.7297	2.980	<i>p</i> <.01
여	66	9.2502	98.6061		

성직관이 교사들의 직무동기에 어떠한 영향은 미치는지를 성별로 알아 본 결과 99% 신뢰도 수준에서 유의한 차이가 있다. 그러므로 영가설을 기각하고 대립 가설을 받아들인다. 따라서 남교사 평균(\bar{X} =104.7297)이 여교사 집단의 평균(\bar{X} =99.6061)보다 높은 수준이다. 그러므로 성별 집단 분석에서 성직관을 가진 교사들의 직무동기는 남교사가 여교사보다 더 적극적이라고 말할 수 있다.

<표 IV-15>

성직관과 직무동기의 경력별 비교

집 단	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
10년 미만	18	99.5556	12.0060
10년-20년	32	100.5313	7.6916
21년 이상	53	101.3962	11.32126

<i>SV</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
<i>SSB</i>	49.024	2	24.512	.224	N.S
<i>SSW</i>	10949.092	100	109.491		
<i>SST</i>	10998.117	102			

성직관을 가진 교원들의 직무동기는 경력별로 유의한 차이가 없어 영가설을 기각하지 못하고 받아들인다. 따라서 성직관을 가진 교사들의 직무동기는 경력별로 같은 수준에 있음을 알 수 있다.



(2) 노동직관이 직무동기에 미치는 영향

노동직관이 교사들의 직무동기에 어떠한 영향을 미치는지를 직급별, 성별, 경력별로 알아 본 결과는 다음과 같다.

<표 IV-16>

노동직관과 직무동기의 직급별 비교

집 단	<i>n</i>	<i>S</i>	\bar{X}	<i>t</i>	유의도
교 사	22	11.6404	95.5455	.523	N.S.
보직교사	3	15.8219	91.6667		

교직관의 하위 요인인 노동직관이 직무동기에 어떠한 영향을 미치는지를 직급별로 밝히기 위하여 t검정을 한 결과 영가설을 기각하지 못하여 양 평균 점수간에 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉 노동직관을 가진 교원들의 직무동기는 직급별로 같은 수준에 있다고 볼 수 있다.

<표 IV-17> 노동직관과 직무동기의 성별 비교

집 단	<i>n</i>	<i>S</i>	\bar{X}	<i>t</i>	유의도
남	10	11.3157	101.4000	2.373	<i>p</i> <.05
여	15	105821	90.8667		

노동직관이 직무동기에 어떠한 영향을 미치는지를 성별로 알아 본 결과 95% 신뢰도 수준에서 유의한 차이가 있다. 그러므로 영가설을 기각하고 대립가설을 받아들인다. 따라서 남교사 평균(\bar{X} =101.4000)이 여교사 집단의 평균(\bar{X} =90.8667)보다 높은 수준이다. 그러므로 성별 집단 분석에서 노동직관을 가진 교원들의 직무동기는 남교사가 여교사보다 더 적극적이라고 말할 수 있다.

<표 IV-18> 노동직관과 직무동기의 경력별 비교

경 력	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
10년 미만	8	96.1250	10.3017
10년-20년	5	92.0000	12.5100
21년 이상	12	95.6667	13.3371

<i>SV</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
<i>SSB</i>	60.298	2	30.149	.199	N.S.
<i>SSW</i>	3325.542	22	151.161		
<i>SST</i>	3385.840	24			

노동직관을 가진 교원들의 직무동기는 경력별로 유의한 차이가 없어 영가설을 기각하지 못하고 받아들인다. 따라서 노동직관을 가진 교원들의 직무동기는 경력별로 같은 수준에 있음을 알 수 있다.

(3) 전문직관이 직무동기에 미치는 영향

전문직관이 교원들의 직무동기에 어떠한 영향을 미치는지를 직급별, 성별, 경력별로 알아본 결과는 다음과 같다.

<표 IV-19> 전문직관과 직무동기의 직급별 비교

집 단	n	S	\bar{X}	t	유의도
교 사	117	10.6616	96.7119	-3.282	$p<.01$
보직교사	29	8.5936	103.7241		

<표 IV-19>은 영가설을 기각한 것으로 나타났다.

전문직관을 가진 교사들의 직무동기는 교사와 보직교사간에 통계적으로 99% 신뢰도 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉 보직교사($\bar{X}=103.7241$)가 교사보다 더 적극적인 직무동기를 가지고 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-20> 전문직관과 직무동기의 성별 비교

집 단	n	S	\bar{X}	t	유의도
남	45	9.8346	101.6889	2.777	$p<.01$
여	101	10.6326	96.5149		

전문직관이 교사들의 직무동기에 미치는 영향이 성별로 어떤 차이가 있는지를 알아본 결과 95% 신뢰도 수준에서 유의한 차이가 있다. 그러므로 영가설을 기각하고 대립 가설을 받아들인다. 따라서 남교사 집단의 평균($\bar{X}=101.6889$)이 여교사 집단의 평균($\bar{X}=96.5149$)보다 높은 수준이다. 그러므로 성별 집단 분석에서 전문직관을 가진 남교사가 여교사보다 더 적극적인 직무동기를 가지고 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-21> 전문직관과 직무동기의 경력별 비교

집 단	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
10년 미만	58	96.3621	10.0555
10년-20년	29	97.0690	12.4124
21년 이상	59	100.3390	10.0131

SV	SS	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
SSB	501.768	2	250.884	2.257	N.S.
SSW	15892.479	143	111.136		
SST	16394.247	145			

전문직관과 직무동기의 관계는 경력별로 유의한 차이가 없어 영가설을 기각하지 못하고 받아들인다. 따라서 전문직관을 가진 교원들의 직무동기는 경력별로 같은 수준에 있음을 알 수 있다.



(4) 전체 점수별 분석

<표 IV-22> 교직원과 직무동기와의 관계

구 분	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
성 직	103	100.8058	10.3838
노 동 직	25	95.0800	11.8776
전 문 직	146	98.1096	10.6331

SV	SS	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
SSB	829.359	2	414.679	3.651	<i>p</i> < .05
SSW	30778.203	271	113.573		
SST	31607.562	273			

<표 IV-22>는 영가설을 기각하고 대립가설을 받아들인다. 즉 95% 신뢰도

수준에서 유의한 차이가 있다. 따라서 교직원중 직무동기에 가장 큰 영향을 미치는 집단은 성직관이고, 다음으로 적극적인 직무동기를 갖는 집단은 전문직관을 가진 사람이며, 노동직관을 가진 사람들은 직무동기가 가장 낮은 것으로 나타났다. 이것으로 보아 교직관은 직무동기에 상당한 영향을 미치고 있다고 볼 수 있다.



V. 要約 및 結論

1. 要約

본 연구는 초등교원의 교직관과 직무동기는 개인별 배경요인에 따라 어떻게 지각하고 있으며 교직관은 직무동기에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 규명하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- (1) 초등교원의 교직관은 개인적 배경요인에 따라 어떻게 지각하고 있는가?
- (2) 초등교원의 직무동기는 개인별 배경요인에 따라 어떤 차이가 있는가?
- (3) 초등교원들의 교직관은 직무동기에 어떠한 영향을 미치고 있는가?

이상의 연구문제를 해결하기 위하여 제주도내에 소재한 초등학교 교원 274명을 대상으로 사회조사 방법에 의하여 연구한 결과는 다음과 같다.

첫째, 성직관에 대한 직급별, 성별 인식은 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다으며, 경력별 인식 수준은 교직경력이 높을수록 교직을 더 성직으로 지각하고 있다. ($F=16.339, p < .01$)

둘째, 노동직관에 대한 직급별, 성별, 경력별 인식 수준은 모두 유의한 차가 없는 것으로 나타났으며,

셋째, 전문직관에 대한 성별 인식 수준은 유의한 차가 없는 것으로 나타났으나, 직급별 ($t=4.296, p < .01$), 경력별 ($F=20.486, p < .01$)로는 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 즉 직급별로는 교사가 보직교사보다 높고, 경력별로는 10년 미만인 교원이 가장 교직을 전문직으로 보고 있으며, 그 다음으로 21년 이상인 경력자, 10-20년 교원이 가장 낮게 지각하고 있다.

넷째, 교원의 직무동기에 대한 인식은 직급별로는 보직교사가 교사보다 높

고($t=2.977, p<.01$) 성별로는 남교사가 여교사보다 높다($t=5.3242, p<.01$). 그러나 경력별로는 유의한 차가 없다.

다섯째, 교직관이 직무동기에 미치는 영향은 성직관을 가진 교원들의 직무동기는 직급별, 경력별로 유의한 차가 없으며, 성별로는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=2.980, p<.01$). 즉 남교사가 여교사보다 직무동기가 적극적이라고 말할 수 있다.

여섯째, 노동직관을 가진 교원들은 직급별, 경력별로는 유의한 차가 없으며, 성별로는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=2.373, p<.05$). 즉 노동직관을 가진 교원들은 남교사가 여교사보다 직무동기가 높은 편이다.

일곱째, 전문직관을 가진 교원들은 직급별($t=3.282, p<.01$), 성별($t=2.777, p<.05$)로는 유의한 차가 있다. 즉 직급별로는 보직교사가 교사보다 직무동기가 적극적이고 성별로는 남교사가 여교사보다 적극적이다. 그리고 경력별로는 유의한 차가 없다.

여덟째, 교직관이 직무동기에 미치는 영향은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=3.651, P<.05$). 즉 직무에 가장 긍정적인 태도를 갖는 집단은 성직관을 가진 교원들이고 다음으로 전문직관을 가진 교원들이며 노동직관을 가진 사람들의 직무동기가 가장 낮은 편이다.

2. 結 論

이상의 연구 결과를 토대로 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 성직관에 대한 인식은 직급별, 성별로 같은 수준에서 인식하고 있으며, 경력별로는 교직경력이 높을수록 교직을 더 성직으로 인식하고 있다.

이는 경력이 쌓여질수록 참다운 교육은 사랑이 전제되어야 함을 깨닫게 되고, 교육자는 사명감과 봉사정신이 투철할 때 미성숙자인 아동을 바람직한 방향으로 성장시킬 수 있다는 신념을 가지고 있기 때문이라고 생각된다.

둘째, 노동직관에 대한 인식은 직급별, 성별, 경력별로 같은 수준에서 인식하고 있다.

이는 대부분의 교원들은 교직을 전문직 내지는 성직으로 보고 있으며 노동직으로 보는 교원은 많지 않기 때문이다. 교직을 노동직으로 보는 교원들도 교직을 성직이나 전문직이 아니라고 주장하는 것이 아니라 주변 여건이 교직을 성직이나 전문직으로 인식하기에는 너무 부적절하여 노동직으로 인식할 수밖에 없도록 대우하고 있음을 대변하는 것이라 할 수 있다. 따라서 교원노조를 통해서라도 자신들의 주장을 관철시켜 보겠다는 의미가 담겨있다고 볼 수 있다.

셋째, 전문직관에 대한 인식은 교사가 보직교사보다 교직을 더 전문직으로 보고 있다.

경력별로는 경력이 낮은 교원이 교직을 가장 전문직으로 보고 있고, 그 다음이 고경력자이며, 중간 경력자가 가장 낮게 지각하고 있다.

초임교원들은 교직은 전문직이라는 교육이론을 공부한지가 오래지 않아서 내가 선택한 직업은 전문직이라는 긍지를 가지고 있기 때문이고, 중간 경력자들은 교직생활을 하는 동안 교직을 전문직으로 보기에 너무나 장애가 많음을 느껴 교직에 회의를 품고 있음을 말해 주며, 고경력 교원들은 교직에 대한 회의와 갈등의 시기가 지나고 그 동안 경륜을 통해서 주변 상황에 관계치 않고 교직은 아무나 할 수 없는 전문직임을 자위하면서 소임을 다하겠다는 의지의 표현으로 생각된다.

넷째, 초등교원들은 직급별로 보직교사가, 성별로는 남교사의 직무동기가 더 적극적이다.

보직교사들은 경륜이 있고 승진을 염두에 두어 교직을 성직 내지는 전문직으로 여기며 교직의 중심세력을 이루는 집단이며, 남교사들은 여교사보다는 교직을 더 평생직업으로 여기며 자아를 실현해야 할 직업이라는 생각을 가지고 직무에 충실하고 있기 때문이라고 생각된다. 여교사의 수가 많아지면서 승

진을 염두에 두고 교직에 전념하는 여교원들의 수가 점점 많아지고 있어 여교사들의 직무동기는 시간이 지날수록 더 적극적으로 변하리라고 생각된다.

다섯째, 성직관, 노동직관, 전문직관에 관계없이 남교사가 여교사보다 긍정적인 직무동기를 가지고 있다.

조직구성원의 동기유발요인은 여러 가지가 있으나 그중에서도 승진이 차지하는 비중은 크다고 할 수 있다. 제주도내 초등학교의 경우 현직 교장은 모두 남자이고 여교감이 1명 있다. 여교사의 수가 많아진 이후 여교사들 중에서도 승진에 대한 의욕을 가지고 노력하는 자들이 많아지고 있으나, 지금까지는 승진은 남자들의 몫이라는 생각이 지배적이었다. 따라서 승진에 대한 낮은 욕구성향이 소극적 직무동기 형성에 영향을 준 것이라 생각된다. 반면에 남교사들은 대부분이 승진을 염두에 두고 때가 되면 자신도 승진할 수 있으리라는 희망을 가지고 열심히 노력하는 동안 적극적인 직무동기가 형성된 것으로 여겨진다.

여섯째, 전문직관을 가진 교원들은 보직교사가 교사보다 직무동기가 더 적극적이다.

전문직관을 가진 보직교사들은 경륜과 연찬의 기회가 많음으로 해서 학습지도와 업무처리 능력이 탁월하며 승진을 염두에 두고 열심히 노력하고 있기 때문이라고 생각된다.

일곱째, 교직관에 따라 직무동기에 미치는 영향은 차이가 있는 것으로 나타났다. 성직관을 가진 교원들이 가장 긍정적인 직무동기를 가지고 있으며 그 다음으로 전문직관, 노동직관을 가진 교원들의 순서이다. 이것으로 보아 교원들이 인식하고 있는 교직관은 직무동기에 많은 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

이는 각종 연찬회를 통해서 교직관을 투철히 가지게 할 필요가 있음을 말해 준다. 그리고 초등교육은 심오한 지식을 가르치는 것이 아니라 인격형성을 바탕으로 하고 있기 때문에 성직관과 전문직관을 가진 경륜있는 교원들이 교

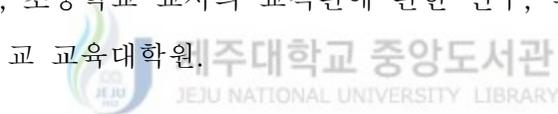
직에 남아 올바른 아동교육을 담당할 수 있도록 사회적인 분위가 전환되어야 할 것으로 본다. 특히 초등학교 어린이들은 미성숙자이기 때문에 그들이 성장하는 환경은 교육적이면서도 다양해야 한다. 사랑과 기술, 정열이 조화를 이루는 인적환경이 필요하다. 그러기 위해서는 올바른 가치관과 교직원관을 가진 교사들이 경륜과 성별로 조화를 이루는 교직사회가 되도록 힘을 모아야 하겠다. 따라서 교원들로 하여금 교직을 성직 내지는 전문직으로 인식할 수 있도록 하는 교원연수 프로그램이 개발되어야 하겠으며, 학부모는 물론 사회의 분위기도 교직을 전문직으로 인정하고 교원들을 존경하며 협조하는 교육풍토 조성 방안에 대한 논의가 있어야 할 것이다



參 考 文 獻

- 강영삼(1983), 교직의 전문성, 「교직과 사도」, 서울특별시교육위원회.
- 고영호(1985), 교직환경과 교사의 신임도와의 관계, 석사학위논문, 제주대학교
교육대학원.
- 김정오 외(1982), 「심리학개론」, 서울대학교 출판부.
- 김중서 외(1992), 「현대사회와 교원」, 서울: 농원출판사.
- 김종철(1988), 「현대 사회와 교원」, 서울특별시교육위원회.
- 김창걸(1987) 「교육학신서 하」, 서울: 박문각,
- 김태길(1973), 바람직한 한국의 교사, 「한국교육의 이념과 탐색」, 서울:서울시
교육위원회.
- 남정걸(1998), 「교육행정 및 교육경영」, 서울: 교육과학사.
- 노종희(1995), 「교육행정학 이론과 연구」, 서울: 문음사.
- 대한교육연합회(1971), 「교원의 지위에 관한 권고」, 대한교육연합회.
- _____ (1982), 교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구, 서울: 대한교
육연합회 정책연구 제36집.
- 박세천(1987), 교사의 교직원과 직무만족과의 관계연구, 석사학위 논문, 한국
외국어대학교 교육대학원.
- 박영환(1989. 12), 교원과 교직원, 「교육행정」, 교육부.
- 박양호(1989), 초등교사의 교직관에 관한 연구, 석사학위논문 전남대학교 교육
대학원.
- 안규(1992), 「한국교육론」, 서울: 형성출판사.
- 안규 외(1995), 「교육기초」, 서울: 학문사.
- 오천석(1992), 「교직과 교사」, 서울: 현대교육총서 출판사.
- 유봉호(1984), 교직의 사적 고찰, 정원석외 3인, 「스승의 길」, 서울특별시교육
위원회.

- 이군현(1992), 「교육행정학」, 대전: 과학과 예술.
- 장형용(1997), 교직생에 주기에 따른 욕구성향과 직무만족과의 관계 연구, 석사학위 논문, 한국교원대학교 대학원
- 정문섭(1981), 사립초등학교 교사의 교직원 및 직무만족도에 관한 연구, 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원,
- 정우현(1991), 「현대교사론」, 서울: 배영사.
- 조석준(1991), 「조직론」, 서울: 법문사.
- 차준세(1980), 중등교사의 교직관에 관한 연구, 석사학위 논문, 인하대학교 교육대학원.
- 한덕웅(1983), 「조직행동의 동기이론」, 서울: 법문사.
- 현대사회연구소(1982), 「2000년대를 향한 한국인 상」, 서울: 현대사회연구소.
- 황찬원(1989), 초등학교 교사의 교직관에 관한 연구, 석사학위 논문, 홍익대학교 교육대학원.



- Bently, R. R. & Rempel, A. M.(1970),. *Manual for the Purdue Teacher Opinionaire*, West Lafayette Indiana University. Book Store.
- Hall David, et.al(1973), *Job Satisfactoon of Teachers and Their Productivity*, Journal of School Management, 27.
- Dawis, R. V. & Weitzel, W.(1971) *The Measurement of Employee Attitudes*, Unpublished Monograph, Industrial Relation Center, University of Minesota.
- Kenneth Wexley and Gary Yukl(1977), *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, Homewood, Illinois, Richard D. Irwin.
- Myron Lieberman(1956), *Education as a Profession*, N.J.:Prentice-Hall,Inc.
- Vroom, V. H.(1964), *Work and Motivation*, New York: John Wiley and Sons, Inc.

<Abstract>

The study investigates the views which elementary school teachers have about teaching profession and it's influence on their job motivation.

Go, Heun-Chul

Educational Administration Major
Graduate School of Education, Cheju National University
Cheju, Korea

Supervised by Professor Lee, Soon-Hyoung

This study is based on the assumption that teachers' view of the teaching profession might have different influences on their job motivation. It aims at directing the teachers training in order to establish a more desirable view of the teaching profession and to determine how their unique backgrounds influence their views of the teaching profession in elementary school as well as their job motivation. In order to prove that their view of the teaching profession influence their job motivation, the follwing issues will be investigated.

1. How the view of the teaching profession of elementary school teachers is recognized according to their unique backgrounds.
2. How the specific backgrounds elementary school teachers is influence their job motivation.
3. How the views of elementary school teachers in terms of the teaching profession influence their job motivation.

In order to prove the abovementioned hypotheses, 360 teachers employed in Cheju Island, were used in this study. In the fihal analysis 274 cases were tested through the social survey method.

Firstly, according to the sacred vocational approach, it is being recognized as having the same value according to their positions and gender. In terms of their career, more experienced teachers regard the teaching profession as being more sacred.

Secondly, the working vocational approach regards it as having the same value according to their positions, gender and career.

Thirdly, according to the professional vocational approach, ordinary teachers regard it as being more professional than assigned teachers. In terms of their career less experienced teachers regard it as being the highest profession. More experienced teachers have less regard for the teaching profession whilst average experienced teachers regard it as being the lowest profession.

Fourthly, in the case of elementary school teachers, according to their positions assigned teachers possess more job motivation.

In terms of gender male teachers are more positively inclined to the teaching profession

Fifthly, having no relation to the above mentioned views (sacred, working, and professional vocational views) male teachers possess more job motivation than female teachers.

Sixthly, according to the professional vocational approach, assigned teachers have more job motivation than ordinary ones, because assigned teachers possess the view of the teaching profession having high professional value. They are well experienced and have more opportunities to gain more experience. Therefore they are good at teaching and performing administrative duties and their chances are more favorable in terms of being promoted.

Lastly, It was found that the different views held by elementary school teacher about the teaching profession, definitely influence their job motivation. The teachers possessing the view of the teaching profession having sacred value have a higher degree of job motivation than the teachers possessing the view of the teaching profession having a professional value. The ones supporting the working vocational approach have the lowest degree of job motivation.

In conclusion, teacher training grounds should be developed in such a way that teachers regard their teaching profession as being sacred and professional. There should be more open discussions to change the social atmosphere in order for parents to regard the teaching profession as a professional vacation.

The community should respect teachers and cooperate with them in order to establish a more favorable educational environment.

설 문 지

안녕하십니까?

새 학년도를 맞이하여 새로운 학교 문화창조와 아동 교육에 진력하시는 선생님의 노고에 경의를 표합니다.

매우 바쁜 시기에 죄송스럽게 생각합니다만 본 연구를 도와주시는 뜻에서 평소에 느끼시는 내용을 중심으로 솔직하게 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

이 질문지의 응답 내용은 연구 목적 이외에는 절대로 사용하지 않을 것이오니 끝까지 성심껏 응답하여 주시기 바라며, 선생님의 앞날에 무궁한 발전과 영광이 있기를 기원합니다. 감사합니다.

1999. 4.

제주대학교 교육대학원
연구자 고 헌 철 올림.

※다음 내용의 해당란에 V표를 하여 주십시오.

1. 직급: 교사() 보직교사()
2. 성별: 남() 여()
3. 교직 경력: 10년 미만() 10년 이상 - 20년 미만()
 20년 이상()

<설문 가>

※ 다음 내용을 읽고 선생님의 생각과 가장 일치하는 곳에 V표를 하여 주십시오.

설 문 내 용	매 우 그렇다	대 체로 그렇다	그 저 그렇다	대 체로 그렇지 않다	전 혀 그렇지 않다
1. 교직은 존경받는 직업이다.					
2. 교사의 임무와 역할은 신성시 되어야 한다.					
3. 교사는 훌륭한 인격이 갖추어져 있어야 한다.					
4. 교육은 사랑이 있어야 실현될 수 있다.					
5. 교사는 방과후에도 학생지도를 위해서 봉사해야 한다.					
6. 교직은 비교적 안정된 직업이다.					
7. 교직도 하나의 순수한 생계유지 수단이다.					
8. 교직은 대학을 나온 사람이면 누구나 할 수 있는 직업이다.					
9. 학생을 가르치고 보수를 받는 것은 당연하고 떳떳한 일이다.					
10. 근무시간을 초과해서 근무했으면 당연히 시간외 수당을 받아야 한다.					
11. 교사에게는 많은 자율성이 주어져야 한다.					
12. 나는 어떻게 가르치는 것이 효율적인가를 늘 연구한다.					
13. 교직은 교사로서의 전문적인 교육을 받은 사람만이 할 수 있는 직업이다.					
14. 교사는 지식뿐만 아니라 가르치는 면에서 높은 수준에 달해야 한다.					
15. 학습지도 기술이 뛰어난 교사가 훌륭한 교사이다.					

<설문 나>

※ 다음 내용을 읽고 선생님의 생각과 가장 일치하는 곳에 V표를 하여 주십시오.

설 문 내 용	매 우 그렇다	대 체로 그렇다	그 저 그렇다	대 체로 그렇지 않다	전 혀 그렇지 않다
1. 나는 가르치는 일이 즐겁다.					
2. 나는 교재연구에 별로 부담을 느끼지 않는다.					
3. 내가 가르치는 일에 공을 들인 만큼 학생들은 성과를 보여 보람을 느낀다.					
4. 나는 교육이 가치있는 일이라고 생각하고 있다					
5. 내가 하는 일은 학교교육의 발전에 기여하고 있다.					
6. 우리 교장의 나에 대한 이해도는 높다.					
7. 우리 학교는 동료 교사간에 서로 협력하여 업무를 추진한다.					
8. 우리 학교 학생들은 선생님을 존경한다.					
9. 우리 학교에서는 일반직과 교사가 서로 협조적이다.					
10. 우리 학교 학부모들은 학교실정을 잘 이해한다.					
11.우리 학교의 교무실 환경은 대체로 좋은 편이다.					
12.나는 잡무에 부담을 느낀다.					
13.우리 학교의 시설은 교육활동에 적합하다.					
14.우리 학교가 속해 있는 이 지역사회의 제반 요소는 교육에 좋은 환경을 제공하고 있다.					
15.우리 학교는 출퇴근 문제에 대하여 까다롭게 규제하지 않는다.					

설 문 내 용	매 우 그렇다	대 체로 그렇다	그 저 그렇다	대 체로 그렇지 않다	전 혀 그렇지 않다
16.교사의 보수는 우리 지역사회의 타 직종에 비하여 괜찮은 수준이다.					
17.나는 다른 직장에서 더 많은 보수를 준다면 전직할 수도 있다.					
18.나도 때가 되면 승진할 수 있다.					
19.교직은 다른 직종에 비해 사회적 인정을 받고 있다고 생각한다.					
20.교직은 자신의 능력을 충분히 발휘해 볼 수 있는 직업이다.					
21.나는 나름대로 연구활동에 노력한다.					
22.나는 상위 자격을 얻기 위하여 열심히 노력한다.					
23.교사는 지식보다는 가르치는 기술이 더 중요하다고 생각한다.					
24.장학 활동은 전문성 신장에 도움을 주고 있다.					
25.우리 학교의 교장(또는 교감)은 나의 학급 관리에 도움을 준다.					
26.우리 학교에서는 교사들의 의견이 교장에게 까지 잘 전달되고 있다.					
27.우리 학교의 교장(또는 교감)은 나의 학급을 참관할 때 내가 편안하게 느끼도록 하려고 힘쓴다.					
28.우리 학교의 인사관리는 공정하다.					
29.우리 학교의 사무분장은 공정하다.					
30.우리 학교는 교단 지원이 잘 되는 편이다.					

대단히 수고하셨습니다. 감사합니다.