

석사학위논문

학원 강사의 직무만족 결정요인과
조절요인에 관한 연구



제주대학교 경영대학원

경영학과 인사관리전공

고 경 남

2006년 6월

석사학위논문

학원 강사의 직무만족 결정요인과
조절요인에 관한 연구

지도교수 강 영 순



제주대학교경영대학원
경영학과 인사관리전공

고 경 남

2006년 6월

학원 강사의 직무만족 결정요인과 조절요인에 관한 연구

지도교수 강 영 순

고 경 남

이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함.



고경남의 경영학석사학위논문을 인준함

위원장 _____

위 원 _____

위 원 _____

제주대학교경영대학원

2006년 6월

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구의 필요성과 목적	1
제 2 절 설문지 구성 및 표본의 설정	2
1. 연구의 범위	2
2. 연구의 방법	3
제 2 장 이론적 배경	4
제 1 절 직무만족의 개념 및 이론	4
1. 직무만족의 개념	4
2. 직무만족의 제 이론	11
3. 직무만족 결정요인	17
4. 선행연구의 고찰	20
제 2 절 자기 존중감	21
1. 자기 존중감의 개념	21
2. 자기 존중감 연구동향	23
제 3 절 학원의 개념 및 특성	24
1. 학원의 정의 및 기원	24
2. 학원의 성격 및 기능	28
3. 학원의 특성 및 강사의 역할	30
제 3 장 연구설계	37
제 1 절 연구모형 및 가설	37
1. 연구모형	37
2. 연구가설	38
제 2 절 설문지 구성 및 표본의 선정	38
1. 설문지구성	38
2. 변수의 정의	39
3. 분석 방법	41
4. 표본의 특성	41

제 4 장 연구의 결과 및 해석	44
제 1 절 측정도구의 신뢰도 검증	44
1. 측정도구의 신뢰도 검증	44
2. 측정도구의 타당성 검증	45
3. 상관관계 분석	48
제 2 절 일반적 특성에 따른 차이분석	49
1. 근무학원 형태에 따른 차이분석	49
2. 연령별 따른 차이분석	51
제 3 절 가설검증	51
1. 임금수준이 직무만족에 미치는 영향	51
2. 사회적 인식이 직무만족에 대한 영향	52
3. 상사 및 동료 관계가 직무만족에 미치는 영향	53
4. 직무요인의 직무만족에 미치는 영향	54
5. 자기존중감과 조절효과	54
6. 강사경력 조절효과	57
제 5 장 결 론	60
제 1 절 요약 및 결론	60
제 2 절 제언 및 연구의 한계	61
참고문헌	63
ABSTRACT	69
설 문 지	67

표 목 차

<표 2-1> 직무만족요인에 관한 연구	8
<표 2-2> 위생 요인과 동기 요인	10
<표 2-3> 전국학원의 계열 및 과정별 종류	30
<표 2-4> 제주도 학원의 계열 및 과정별 종류	31
<표 2-5> 학원 강사의 자격 기준(제12조 제2항 관련)	32
<표 3-1> 설문지구성	39
<표 3-2> 응답자의 일반적 특성	43
<표 3-3> 응답의 연령 ,근무연수 ,강사경력 및 일평균강의준비시간과 강의시간	43
<표 4-1> 측정도구의 신뢰도 분석결과	45
<표 4-2> 직무만족 영향요인들의 요인분석	46
<표 4-3> 직무특성의 요인분석	47
<표 4-4> 조절변수의 요인분석	47
<표 4-5> 종속변수의 요인분석	48
<표 4-6> 변수간 상관관계 분석4	48
<표 4-7> 학원 형태별차이분석	49
<표 4-8> 연령별 차이분석	51
<표 4-9> 임금수준에 대한 직무만족에 영향	52
<표 4-10> 사회적 인식의 직무만족에 대한 영향	53
<표 4-11> 상사 및 동료관계가 직무만족에 미치는 영향	53
<표 4-12> 직무요인의 직무만족에 미치는 영향	54
<표 4-13> 자기 존중감의 조절효과	56
<표 4-14> 강사경력의 조절효과	58

그림 목 차

<그림 2-1> 직무요인에 관한 가정적인 모델	7
<그림 3-1> 연구모형	37



제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성과 목적

국내의 굴지의 대기업들은 현재 우수한 인력을 확보하기 위하여 총력을 경주하고 있다. 마치 전쟁을 방불케 한다. 우수한 사원 하나가 수만 명을 먹여 살린다는 생각으로 CEO등이 직접 나서서 우수 인재를 영입하기 위해 동분서주 하고 있는 것이다. 삼성전자의 경우 계열사 사장들의 제1의 업무가 인재확보라고 하는 것을 보면 얼마만큼 우수한 인재를 확보하는 것이 중요한 것인가 짐작 할 만할 것이다. 사설학원의 경우는 어떠한가? 학원의 일차적인 목적인 교육을 직접 수행하는 강사의 역할은 대단히 중요하다. 강사가 자신이 맡은 역할을 최대한 효율적으로 수행하기 위해서는 스스로 직무를 인식하고 있고 자신의 직무에 대한 동기가 잘 부여되어야 한다. 강사가 자신의 업무와 업무조건에 대해 불만과 갈등을 느끼게 되면 맡은 바 교육적 직무를 효과적으로 수행할 수 없다. 학원에서 강사의 직무관련 만족도는 학원의 특수성으로 보아 어느 사회 조직에서보다 훨씬 중요한 의미를 갖는다. 강사는 특히 감수성이 강한 청년기의 학생들에게 강한 영향력을 행사하며, 자칫 오도되기 쉬운 상태에 있는 학생들의 성격형성이나 가치관 형성에 막대한 영향을 끼친다.

특히 학원에서의 강사들이 안정되지 않으면 학원의 발전이 있을 수 없다는 것을 알면서도 현재 학원마다 가사의 이직과 충원이 끊임없이 반복되고 있는데, 그것은 학원 경영자가 확실한 이익이 보장되지 않는 투자를 망설이기 때문이며, 투자 환수를 위한 운영에 주력하고 있는 것도 그 원인이 될 수 있다.¹⁾

앞으로의 우리나라 입시학원은 온라인 수업은 물론 오프라인의 기능 등 개인별 특성을 살린 반을 개설하거나, 지금의 학습지보다 더욱 진화된 형태의 가정교사를 가정에 파견하는 학원사업, 각 과목별로 수 십 내지, 수 백 개의 강좌로 나누어 테마별 옵션 강좌를 개설하여 편의점에서 인스턴트식품을 사 먹듯이, 학생 개개인이 한 시간의 강의마다 각각 가격을 지불하고 수업을 듣는 교육 상품 등

1) 남정걸외 5인, 「한국학원 교육운영실태 분석을 통한 발전방향 탐색」, 동명사, 1997, P.3

을 계속해서 개발해 나가고 있다. 위의 설명처럼 경쟁력과 자본력을 겸비한 학원의 전체 20% 미만으로 대부분의 학원들의 경쟁력과 자본력이 열악한 것이 현실이다.

현재 우리나라 학부모들의 교육열을 볼 때 공교육에서 기대하는 질 높은 서비스에는 한계가 있으므로 향후 사교육비의 비율 증대와 그에 따른 사설학원의 중요성과 역할이 더 요구되는데 이러한 학원 현실 속에서 강사 개인의 능력과 학생반응도가 상호작용함을 고려할 때 현재 사설학원 내에서의 강사의 처우개선을 통한 역량 재고가 요구되는 것이다.

따라서 본 연구는 입시·보습·기타 학원 강사의 직무 만족도를 조사하여, 결과를 중심으로 효율적인 직무관리 전략과 학원 교육 여건 개선 방안을 제시함으로써 학원교육의 질적 향상에 필요한 자료를 제공하는 데에 그 목적이 있다. 이를 위한 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 학원 강사의 직무만족도는 전반적으로 어떤 경향을 보이는지 살펴보고자 한다.

둘째, 학원 강사의 개인적 특성에 따라 직무만족도는 어떠한 차이를 보이는지 알아보고자 한다.

셋째, 학원 강사의 직업 특성에 따라 직무 만족도는 어떠한 차이를 보이는지 파악해 보고자 한다.

제 2 절 연구의 범위 및 방법

1. 연구의 범위

첫째, 내용적 범위로는 기존이론에서 제시하는 변수들을 포함하여 현행 학원 강사들의 직무 만족과 관련한 제 요인을 설문조사를 통해 직무자체 요인과 외부 요인, 인구 통계적 요인으로 나누어 인식과 실태를 실증적으로 검증함으로써 최근 중요성이 대두되고 있는 학원 강사의 직무 만족에 대한 영향의 정도를 알아본다.

둘째, 시간적 범위로는 선행연구와 이론적 배경을 1990년대 이후의 자료를 바탕으로 다루고 학원 강사 설문조사 대상은 2006년 현재 제주도 관내 재직 중인 입시학원 · 보습학원 강사, 기타 학원 강사를 대상으로 하였다.

셋째, 공간적 범위에서는 제주도 소재 입시·보습·기타 학원들을 대상으로 설문지를 배포 회수하여 분석한다.

2. 연구의 방법

본 연구는 입시·보습 학원 강사의 직무만족도를 조사하기 위해 공간적 범위로 제주도 소재 입시·보습 학원 강사를 대상으로 하였으며, 시간적 범위로 선행연구와 이론적 배경을 문헌 연구를 바탕으로 다루고, 학원 강사 설문조사 대상은 2006년 현재 학원에 재직 중인 학원 강사를 대상으로 하였다.

실증 분석으로는 제주도 소재 입시·보습·기타 학원 강사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이러한 연구방법을 통하여 본 연구는 다음같이 제 5장으로 구성하였다.

제1장 서론에 이어 제2장에서는 이론적 배경 직무만족의 개념 직무만족제 이론 직무만족결정요인 선행연구의 고찰하였고, 3장은 연구 설계를 설명하였다. 제4장은 결과분석 및 해석. 제5장은 결론으로 구성되어있다.



제 2 장 이론적 배경

제 1 절 직무만족의 개념 및 이론

1. 직무만족의 개념

학원 강사가 수업 활동과 직무 환경에 만족을 느낄 때 자신이나 조직을 위해 보람을 갖고 공헌을 하게 된다. 따라서 직무만족은 교육활동에 많은 영향을 주는 요인이기 때문에 직무만족에 관한 연구는 꾸준히 계속되고 있다. 직무 만족도에 대한 개념의 정의는 교육학용어 사전에 의하면 ‘주어진 직업이 개인의 자아를 얼마만큼 충족시켜 주는가의 척도’라고 정의하고 있는데,²⁾ 직무만족의 개념은 보는 관점에 따라 다양하게 규정되고 있다. Smith³⁾는 “직무만족이란 각 개인의 자기 직무와 관련하여 경험하는 호·약감의 총화 또는 호·약감의 균형 상태에서 기인되는 하나의 태도이다”라고 하였으며, McCormick⁴⁾은 “직무만족이란 그 직무에서 얻어지거나 경험하는 욕구만족(Need satisfaction) 정도의 함수이다”라고 정의하였으며, “나의 직무에서 얻어지는 가치 있는 성취감 또는 나의 직무에서 얻어지는 자기실현 감정” 등으로 표현하였다.

Locke⁵⁾는 “만족이란 감정적 반응(emotion response)이기 때문에 그 개념 정의는 자기분석(introspection)의 과정에 의해서만 발견되어 질 수 있는 것”이며, 직무만족이란 “종업원 자신의 직무에 대한 평가에서 이루어지는 유쾌한 또는 긍정적인 상태”라고 정의하였다.

2) 서울대학교 사범대학 연구소 편, 「교육학용어사전」, 배영사, 1981, p.523.

3) H. C. Smith, *Psychology of industrial Behavior* (New York : McGrawHill, Book Co), 1955, pp.113-115 ; 김선래, “학원 강사의 직무만족에 관한 연구”, 숭실대학교 중소기업대학원, 석사 학위논문, 1998, p. 4에서 재인용.

4) E. J McCormick & J. Tifilim, *Industrial Psychology*, 6th ed(Prentice-hall, 1974), pp. 298-299.

5) E. A. Locke, "The Nature and Cause of job Satisfaction", Marvin D. Dnette, *Handbcok of Industrial and Organizational psychology* (Rand McMally College Publishing Company, 1979), p.1300 ; 김선래, 전제논문, p. 5에서 재인용.

신유근은 “직무만족이란 직무에 대한 태도로서 한 개인의 직무나 직무경험평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태”라고 정의하였으며,⁶⁾ 안근석은 직무만족을 “행동이나 활동이 아닌 태도, 신념, 욕구 등과 밀접한 관계를 맺고 있는 것으로서 종사원이 직무와 관련하여 경험하는 유쾌한 감정 상태”라고 하였다.⁷⁾ 또한 김창걸은 “직무만족이란 교사들이 직무를 수행해 가는 과정에서 내·외재적 욕구가 충족되어 직무에 대하여 관심, 열의, 호의 등과 같은 감성적 태도를 갖는 과정이”라고 정의하였다.⁸⁾

이상에서 살펴본 여러 학자들의 견해를 통해서 볼 때, 직무만족(job satisfaction)이란 개인이 특정조직에의 고용을 통해 자기의 직무와 관련하여 경험하는 호·악감의 총화 또는 자기의 직무로 통해 얻어지는 성취감, 기대감, 욕구 등이 충족되는 정도라고 할 수 있다.

1) 직무만족의 중요성

직무만족이 조직외부와 조직내부의 관점에서 왜 중요한 관심이 되는가를 살펴보고, 정신건강, 육체건강 측면도 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 조직 내부의 중요성으로서는 효율적 측면과 합리적인 측면, 대인관계의 측면에서 조직 내부의 중요성을 생각할 수 있다.

우선 조직의 효율적인 측면에서는 직무에 만족하는 사람이 불만족한 사람보다 목표달성에 혁신적이고 사려 깊게 행동할 것이라고 생각하며, 합리적인 면에서는 자신의 직무에 호의적인 감정을 가진 사람이 자기가 속한 조직에 대해 호감을 갖게 되고 조직 활동의 합법성과 목적이 고양된다. 원만한 인간관계는 조직 내부의 이직율과 결근율을 줄이게 되어 조직의 생산성 향상에 기여하게 된다.

둘째, 조직 외부의 중요성으로는 가치 판단의 측면과 정신건강의 측면, 육체적인 건강의 측면에서 살펴볼 수 있다, 우선, 가치 판단측면에서 직장이라는 조직에서 사람들은 대부분의 시간을 보내게 되며, 삶의 만족은 직장이라는 조직에서 사람들은 대부분의 시간을 보내게 되며, 삶의 만족은 직장이라는 조직을 떠나 생각할 수 없으며, 조직의 직무만족을 통해서 삶의 기쁨을 찾을 수 있을 것이다.

6) 신유근, 「조직행위론」, 다산출판사, 1985, p. 90.

7) 안근석, “직무 특성과 직무 만족과의 관련성”, 중앙대학교대학원, 박사학위논문, 1986, p. 4.

8) 김창걸, 「교육행정학」, 박문각, 1985, p. 51.

그래서 조직은 사회적 책임성이 강조되기도 한다.⁹⁾

다음으로 정신 건강의 측면을 살펴보면, 직장에서의 직무수행에 대한 불만족은 여가 생활이나 가정생활 및 삶 자체에서 또한 불만족하게 되어 정신 건강을 해친다. 따라서 조직 속의 직무 만족은 그 만큼 중요하며 직무 만족과 인생 만족의 관계는 전이 효과가 있음을 볼 수 있다. ¹⁰⁾

마지막으로 직무 만족이 육체 건강에 미치는 중요성을 보면, 자기 직무에 대한 불만족으로 일어나는 부작용적 변화는 생리적, 심리적 스트레스를 동반하여 여러 가지 정신 장애를 유발하고, 환경에 적절하게 대처하지 못함으로 인한 자긍심의 실추 등으로 정신 건강을 나쁘게 한다.

2) 직무 만족의 구성 요소

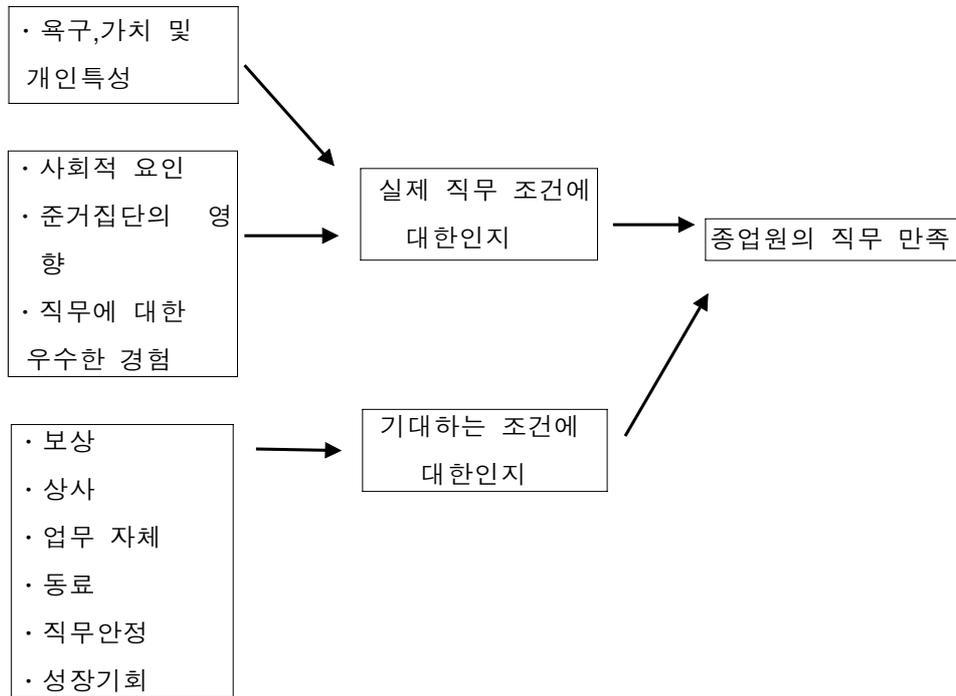
직무 만족은 하나의 실체 (an entity)가 아니다. 즉, 그것은 단일의 태도대상 (unitary attitude object)으로서 제시되는 일이 거의 없으며 많은 직무 구성 요인 (직무 차원 : job dimansion)에 대한 만족도로서 나타나는 것이 보통이며, 직무 만족은 단순한 속성이 아닌 매우 복합적인 속성으로 구성되어 있어, 직무 만족 요인을 규명하기란 그리 간단치만은 않아 지금까지 많은 연구가 시도되어 왔고 또한 시도되고 있다. 따라서 이 요인을 무엇으로 할 것인가가 직무 만족 측정에 중요한 문제가 된다.

직무 만족 요인에 대한 가정적인 모델을 제시하면 다음과 같다.

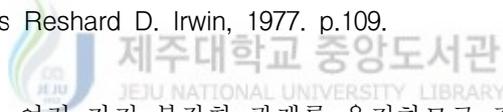
9) 이종국 “학원 강사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구” 고려대학원, 석사학위논문 2004. p9.

10) 상계논문

<그림 2-1> 직무 요인에 관한 가정적인 모델



자료: Kenneth Wexley and Yikl, :Oranizational Behavior and Personnel Psychology: , Homewood, Illinois Reshard D. Irwin, 1977. p.109.



결국 직무만족은 여러 가지 복잡한 관계를 유지하므로 직무 만족 요인이나 영역을 정하는 것은 대단히 어려운 일이다. 즉, 개념적으로 분명히 구별되는 것이라 할지라도 동일한 요인으로 묶여질 수가 있는 것이다. 따라서 동일한 척도를 사용하더라도 조직마다 또는 평가시기마다 그 요인이 다르게 나타날 수 있다. 다음의 <표 2-1>은 이러한 연구를 요약한 것이다.

<표 2-1> 직무만족요인에 관한 연구

연구차원	연구자
회사의 회사 정책에 관한 태도	Wherry, 1954; Ash, 1954; Dabas, 1958 Roach, 1958; Kahn, 1960; Harrison, 1961
승진 기회에 관한 태도, 직무 내용에 관한 태도	Harrison, 1961; Kendall, 1963 Baehr, 1954; Kendall, 1963
감독에 관한 태도	Baehr, 1954; Twery; 1958 Kahn, 1960; Harrison, 1961
화폐적 보상에 관한 태도	Wherry; 1954; Roach, 1958 Kahn, 1960; Smith, 1963
작업 조건에 관한 태도	Wherry, 1954; Dabas, 1958 Harrison, 1961
동료들에 관한 태도	Roach, 1958; Locke, 1963

자료: Milton L. Blum, Jamwe, C. Naylor, "Industrial Psychology Harper & Row, 1968, p.370.

지금까지 수많은 학자들이 직무 만족 요인들의 분석에 심혈을 기울여 측정방법에 있어 많은 발전을 이루었으나 유일 최선의 방법이 존재하는 것은 아니다. 일부 학자들의 연구에서 나타난 직무 만족 요인을 살펴보면 다음과 같다.

B.H. Gilmer(1971)는 직무 만족 요인으로, ① 안정(security), ② 승진 기회(opportunity of advancement), ③ 임금(wages), ④ 직무의 본질적 측면(intrinsic aspects of the job), ⑤ 감독(supervision), ⑥ 직무의 사회적 책임(social aspect of the job), ⑦ 의사소통(communication), ⑧ 작업 환경(working condition) ⑨ 복리 후생(benefits)으로 분류하고 있다.¹¹⁾

M. Scott(1964)는 텍사스 인스트루먼트의 연구결과에서 직무 만족의 요인으로 ① 성취감, ② 책임, ③ 성장, ④ 승진, ⑤ 작업 그 자체의 즐거움, ⑥ 인정도 등으로 보고 있으며, 직무 불만족 요인으로는 ① 작업 규칙, ② 조명, ③ 휴식 시간, ④ 직위, ⑤ 선임권, ⑥ 임금, ⑦ 부가급부 등을 들고 있다.¹²⁾

Ginsberg는 직무 요인으로는 ① 경제적 보수와 명예, ② 특별한 활동과 목적 달성에서 오는 기쁨의 본질적 만족, ③ 사회적 활동과 환경적인 부수적 만족 등

11) A. Gilmer, "Industrial and Organizational Psychology", New York : McGraw-Hill, 1971, p. 256.

12) M. Scott Myers, "Who are your motivated?", Harvard Business Review, Vol. 42, No. 1, 1964, pp. 73-88.

의 3가지로 구분하고 있다.

Wexley와 Yuki(1984)은 “직무 만족은 상황 특성(the characteristics of job situation)과 개인의 성격 두 차원에 의하여 결정 된다”고 주장하였다.¹³⁾ 즉, 직무에 있어서 당연히 받아야 할 수준에 대한 지각은 개인의 성격과 상황요인(situational variables)에 의하여 결정되는 데 반하여 실제로 얻은 수준에 대한 지각은 주로 실제 직무조건에 의하여 결정된다고 하였다. 이들은 개인이 성격 요소로서 욕구, 가치, 개성(personality trait)을 들고 있고, 상황 요인으로서 사회비교(social comparisons) 관련 집단과 과거 직무 경험 등을 들고 있다. 한편 이들은 직무 조건에 영향을 미치는 요소로서 5가지를 제시하고 있는 바, 그것은 보수, 감독, 동료 작업자, 직무 안전 및 승진 기회이다.

Vroom(1964)은 직무 만족 요인으로 감독, 작업 집단, 직무 내용, 임금, 승진의 기회, 작업 간을 들고 있다.¹⁴⁾

Herzberg는 다음 <표 2>와 같이 직무 만족 요인과 직무 불만족 요인을 전혀 별개의 차원으로 보고 직무 만족 요인을 동기요인(motivation), 직무 불만족요인을 위생요인(hygiene factor)이라고 하였다.¹⁵⁾



13) Wexley and Yuki, *Organizational Behavior and Psychology*, Richard D. Homewood 3 ; Irwin, Inc, 1984, pp. 56-57.

14) V. H. Vroom, *Work and Motivation*, New York, John Wiley & Sons, 1964, pp. 172-190.

15) F. Herzberg, B. Mausner, & B.B Synderman, *The motivation to work*, New York, John Wiley & Sons, 2nd ed, 1959, pp. 59-83.

<표 2-2> 위생 요인과 동기 요인

위생 요인(외적 요인)	동기 요인(내적 요인)
회사 정책 과 관리	성 취 감
감 독	안 정 감
작 업 조 건	도 전 감
개인 상호간의 관계	책 임 감
임 금, 보 수	성 장 과 발 전
승 진, 지 위	자 아 실 현

Wernimont는 직무 만족에 영향을 미치는 요소를 내재적 요소(intrinsic factor)와 외재적 요소(extrinsic factor)로 구분하여¹⁶⁾ 내재적 요소로서는 Herzberg의 분류와 같이 안정, 성취, 작업 그 자체, 발전, 책임의 5개 요소를, 외재적 요소로서는 임금, 회사정책, 기술적 적합성(technical competence), 대인관계, 작업 조건의 5개 요소를 들고 있다.

Alderfer는 직무 만족 7요소로서 임금, 부가급부(fringe benefit), 상사에 의한 존중(respect by peers), 성장의 5요소를 들고 있다.¹⁷⁾

Jurgenson은 다음과 같이 10개 요소를 제시하고 있는데,¹⁸⁾ 이는 발전(승진에 대한 기회), 부가급부(휴가, 질병 수당, 연금, 보험 등), 회사(그 회사에 근무하는 것에 대한 자부심), 동료(유쾌하고 마음에 맞는 동료), 시간(적절한 작업시간, 주간 작업과 야간작업등), 임금(연중 높은 수입), 안전(안전한 작업, 휴식이 없으며 직무를 계속 유지할 수 있는 확실성), 감독(사려 깊고 공정한 감독자), 작업 유형(흥미 있고 관심 있는 작업), 적업 조건(안락, 청결, 무 소음, 온방, 냉방, 냄새 등) 등이다. 이로서 그는 이 요소들은 남성, 여성에서 각각 그 순위가 달라지며 시간, 연령, 교육수준, 과거 직업 등에 의해서도 변한다고 지적하고 있다.

Locke는 다음과 같은 항목에 대해 좋은 경우와 나쁜 경우(good and bad events)를 구분하고 있다.¹⁹⁾ 즉, 직무활동(task activity), 작업의 양, 직무 수행상

16) Paul F. Wernimont, "Intrinsic and Factors in job Satisfaction" . *Journal of Applied Psychology*, 1966, Vol. 50, No. 1, pp.41-50.

17) Clayton P. Alderfer, Convergent Discriminant Validation of Satisfaction and Desire Measures by Interview and questionnaires, *Journal of Applied psychology*, 1978, Vol. 63, No.3, pp.267-176.

18) Clifford E. Jurgenson, "job Perfernce(What marks a jod good or bad?)", *Journal of Applied*, 1970.

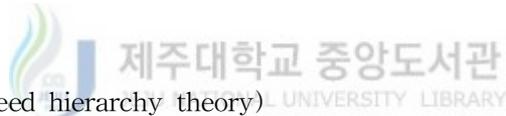
의 어려움, 직무수행 결과, 승진. 책임관 직무에 대한 인정(verbal recognition of work), 임금, 대인관계(interpersonal atmosphere), 육체적 작업 조건 등이 포함되어 있다.

한편, 직무 만족 요인으로 욕구, 가치, 개성 등 개인의 특성도 중요한 반면에 많은 학자들은 직무자체, 임금, 감독, 승진, 동료 등의 직무특성(job characteristics)을 직무 만족 요인으로 보는 JDI(job Descriptive Index)척도가 1969년에 Smith 등에 의하여 보고되어 직무 만족 척도로서 널리 사용되고 있다.

존 연구에서는 직무만족 요인을 원장, 급여, 보람, 업무량, 상사, 동료, 인식으로 구분하여 보기로 한다.

2. 직무만족의 제 이론

직무 만족이란 직업에 종사하는 사람들이 자기의 직책과 임무에 어느 정도 만족하고 있느냐 하는 것으로 어떤 지위 또는 직무에 종사하든지 직장에서 무엇인가를 얻고자 할 때 이것이 어느 정도 충족되느냐에 따라 만족도가 결정된다. 이러한 만족도는 인간의 기본적 동기를 떠나서는 생각할 수 없다. 따라서 이러한 직무 만족도에 이론적 배경을 뒷받침할 수 있는 동기 이론에 대하여 살펴보면 다음과 같다.



1) 욕구계층이론(need hierarchy theory)

Maslow는 인간의 욕구를 5단계로 나누어 '인간욕구 5단계 설'이라는 이론을 전개하였다. 이 이론은 하위단계에서 만족한 사람은 점차 상위단계의 욕구를 갈구하게 되고, 상위욕구는 하위욕구가 만족되어야만 가능하다는 것이다.

이러한 욕구계층은 이론의 경향으로 직무 만족은 개인의 직무로부터 욕구 충족에 필요한 보상을 얼마나 받느냐에 의해 결정된다고 보는 것이 욕구 계층 이론이다. 그러나 이 이론은 보상의 절대량만을 기준으로 직무 만족이 결정된다고 보기 때문에 만족에 대한 개인의 차이를 설명할 수 없고, 실제 인간행동에는 계층적 연결을 찾아볼 수 없기 때문에 비판의 여지가 있게 된다. 하지만 이 이론은

19) E. A. Locke, satisfiers and dissatisfiers among White Collar and Blue Collar employees", *Journal of Applied Psychology*, 1973, Vol. 58, pp.67-76.

인간행동의 결정변수인 욕구의 다양성을 잘 설명해 주고 있다고 볼 수 있다. 이 이론의 5단계 욕구는 다음과 같이 분류하고 있다.²⁰⁾

(1)생리적 욕구(physiological needs)

개인이 자신의 생리적 균형을 유지하는데 요구되는 기본적인 의·식·주와 관련된 욕구로서 개인의 욕구 구조에 있어서 가장 기초적인 위치를 점유하고 있다. 조직체에서 구성원의 생리적 욕구는 주로 이를 충족시킬 수 있는 경제적 보상에 대한 관심에서 나타나고 있다.

(2)안전욕구(safety needs)

육체적 안전과 심리적 안정에 대한 욕구로서, 신체적 보호와 안정된 직업 그리고 생계에 대한 보험 등 이에 관한 조직구성원의 관심이 안전에의 욕구의 예이다.

(3)애정욕구(love needs)

대인관계에서 나타나는 욕구로서 상호간의 교제, 친분, 소속감 등 서로 정을 주고받고 소속되기를 원하는 욕구를 말한다. 조직체에서 애정욕구는 다른 구성원에게 받아들여지고 집단에 소속되기를 원하는 행동에서 나타나고 있다.

(4)존경욕구(esteeem needs)

욕구구조의 비교적 상위위치를 점하고 있는 욕구로서 다른 사람으로부터 인정이나 존경을 받고 싶어 하는 심리적 상태를 말한다. 조직체에서 존경욕구는 개인의 신분이나 지위에 대한 관심에서 나타난다.

(5)자아실현욕구(self-actualization needs)

욕구구조의 가장상위위치를 점하고 있는 욕구로서 개인 자신이 개발할 수 있는 능력을 충분히 개발하고 발휘할 수 있는 능력을 최대한도로 발휘하고 싶어 하는 욕망을 말한다. 조직체에서 자아실현욕구는 자율성, 보람 있는 작부, 능력개발, 성취적 행동에 대한 관심으로 나타나고 있다.

2) 이요인 이론(Two-Factor Theory)

20) A. H. Maslow, "The Theory of Motivation", *Psychological Review*, 1943, pp.370-396.

herzberg의 이요인 이론은 연구과정을 통해 사람들에게 만족을 주는 임금, 승진 등과 같은 동기요인과 불만족을 주는 사회정책, 관리, 감독 등과 같은 위생요인(hygiene factor)이 별개의 군을 형성하고 있음을 알아내고 만족-불만족을 동인선상의 양극 점으로 파악하던 종래의 입장과는 달리 만족과 불만족은 전혀 다른 별개의 차원이고 각 차원에 작용하는 요인 역시 별개의 것이라는 가정을 세웠다.

이것이 허즈버그의 이요인 이론(Two-Factor Theory)이다. 위생요인의 특성은 이 요인의 충족이 단지 불만족의 감소를 가져올 뿐이지 만족에 작용하지 않으며 동기요인은 충족되지 않아도 불만은 없지만 충족되면 적극적인 영향을 줄 수 있고 일에 대한 적극적인 태도를 유발할 수 있다는 것이다. 그러나 현재에는 이 입장이 지지를 받고 있지 못하다.²¹⁾

3) 비교이론(comparison Theory)

이 이론은 직무 만족에 대한 이론 중 가장 널리 인정되고 있는 것으로서 직무 만족은 개인의 표준(individual's Theory)으로 이 이론은 직무 만족에 대한 이론 중 가장 널리 인정되고 있는 것으로서 직무 만족은 개인의 표준(individual's standard)과 그 표준이 어느 정도까지 부응하는가에 대한 개인의 지각(individual's perception)사이의 어떤 비교에서 경험된 결과의 과정이라고 가정하는 것으로 직무만족의 양은 개인의 표준과 그의 직무로부터 얻을 수 있다고 믿는 것 사이의 불일치의 크기의 함수이다.

Vroom²²⁾은 이것을 마이너스 이론(subtractive Theory)이라고 하였다.

4) 공정성 이론(Equity Theory)

공정성 이론은 페스팅거(L.Festinger)의 인지부조화 이론(cognitiver dissonance Theory)에서 원류를 찾을 수 있다. 그러나 이 이론을 모티베이션과 관련시켜 체계적으로 제시한 사람은 Adams이다.²³⁾

21) McCornick, E. J. & Ilgen, D., *Industrial Psychology*, 7th ed, Prentice-Hall, 1980, p.308.

22) V. H. Vroom, *Work and motivation*, New York: Wiley, 1964.

이 이론의 요점은 개인들이 자기 자신의 투입 대 산출의 비율을 동일한 작업 환경내의 다른 사람들의 투입 대 산출의 비율과 비교한다는 것이다. 그래서 이 두 비율 간에 어느 한 쪽이 크거나 작은 상황이 발생할 때는 불공정이 지각되고 그 비율들이 같은 때에는 공정성이 지각된다. 공정한 상태가 되면 불균형을 줄이기 위해 동기유발이 된다고 한다.

이 이론에 대한 문제점은 준거 인물(reference person)은 항상 분리되어 지는 것이 아니고, 과거의 경험 및 오랫동안 발전되어 온 신념과 의견 같은 내적으로 추출비교 기준을 사용하며, 검증을 위해 실험실 연구(laboratory study)에 너무 지나치게 의존하며 과소지급(underpayment)에 관한 지지를 하나, 과다지급(overpayment)에 관한 연구는 일어나지 않은 점이 지적되고 있다.

5) 기대이론(Expectancy Theory)

이는 직무 만족의 측정에 기대를 이용하는 것으로서 그 절차는 먼저 개인은 어떤 경과(예 : 임금 또는 좋은 작업조건 등)를 얼마나 중요하게 생각하느냐에 대한 일련의 판단을 하게 된다고 가정한다. 그 다음 자신이 맡고 있는 현 직무가 이러한 각각의 결과를 어느 정도 가져다 줄 수 있는가를 평가하게 된다. 마지막으로 임금 또는 보다는은 작업조건과 같은 결과에 대한 지각된 가치나 혹은 매력에 비중을 두며, 그리고 개인의 판단 준거에서 모든 결과를 고려함으로써 비로소 그 개인은 판단 준거에서 모든 결과를 고려함으로써 비로소 그 개인은 그가 그의 직무에서 나올 것 이라고 느끼는 만족의 평가에 도달하게 된다. 즉, 다시 말하면 이 이론은 그 직무가 어느 정도까지 가치 있는 경과(valued outcome)를 가져올 수 있느냐의 정도를 고려함으로써 만족의 정도를 계산하려는 것이다. 이 이론이 기대하는 명칭이 붙은 것은 직무는 어느 정도까지 만족을 생산해 내는 점에 강조를 두고 있기 때문이다.

그러나 이 기대 이론은 다음의 세 가지 이유로 동기부여에서는 매우 중요하지만 직무 만족에서는 한계가 있다. 직무 만족은 현재 및 과거 지향적인데 비해 기대 이론은 미래지향적인데 초점을 둔다. 그 기대에 의해서 각각의 결과에 비중을 두는 것은 매우 복잡한 인지적 과정(cognitive process)을 거친다. 유인가

23) J. S. Adams, "Wage Inequity, productivity and quality", Industrial Relations, 1963, pp.9-16.

(valence)가 개인에 의해 어떻게 형성되는지에 대한 의문이 남아 있다. 종합적으로 말하면 이 기대 이론은 그의 미래지향성, 복잡성, 유인가의 설명의 난해 등으로 직무 만족의 견해로서는 널리 인정받지 못하고 있다.

6) 사회적 영향 이론(Social Influence Theory)

Salancik와 페퍼 Pfeffer²⁴⁾는 직무 만족의 비교이론(comparison Theory)에 대하여 의문을 제기하면서 사회적 영향의 중요성을 제시하고 있다. 즉, 인간은 그들이 그들의 직무에 대하여 얼마나 만족하느냐 하는 것을 직무에 관련된 모든 정보에 의해서 결정하는 것이 아니라, 상이한 직무에 종사하는 다른 사람을 관찰함으로써, 그리고 다른 사람의 만족에 대하여 추정함으로써 결정된다는 것이다.

White & Mitchell의 연구²⁵⁾에서도 개인은 다른 사람들의 만족에 대한 그들의 자각에 의해 영향이 있음을 보여주고 있는데, 이러한 직무 만족의 사회적 영향 이론(social influence Theory)은 작업의 사회적 속성(nature)을 인식하고 있으며, 과거 오랫동안 무시되었던 사회적 속성을 고려한 직무 만족 결정의 한 방법을 제시하고 있다는 점에서 대단히 관심을 받으며 앞으로 이 이론에 대한 관심이 증대될 것으로 예상되고 있다.

이상에서 제기된 여섯 가지 이론 가운데 비교 이론이 다른 견해보다 직무 만족을 가장 적절히 설명하는 것으로 평가된다. 즉, 직무 만족은 비교 이론에 의한 측정으로 그 기준은 가치의 준거에 의하며, 여기에 공정성 이론이나 사회적 영향 이론 등을 고려함이 효과적인 것이다.

7) 직무만족의 제 요인

이와 같은 이론을 바탕으로 직무 만족에 영향을 주는 제요인 으로 직무 만족의 요인에 대해서 학자들 간에 공통적으로 제시되고 있는 요인 중 임금과 관련된 내용을 살펴보면 다음과 같다.²⁶⁾

24) G. R. Salancik & J. Pfeffer, "An Examination of Needs Satisfaction Models of job Satisfaction", *Administrative Science Quarterly*, 1977. pp.427-456.

25) White, S. E. & Mitchell, T. R. "Job Enrichment Versus Social Cues: A Comparison and Competitive Test", *Journal of Applied Psychology*, 1979, pp.1-9.

26) 김선래, "학원 강사의 직무 만족에 관한 연구", 송실대학교 중소기업대학원, 석사학위논문, 1996, p.16.

첫째 업무 내용으로 강사도 직원의 한 사람으로 직원이 사무활동에 전념할 수 있도록 환경개선을 요구하는 것은 당연한 권리 중의 하나이다.

조직의 직무 만족에 관해 Moggereger는“자존의 욕구나 자아실현의 욕구는 직무를 수행하는 과정에서 자기를 실현하고 싶다는 욕망으로 나타나므로 이 욕망이 충족될 수 있도록 직무가 주어지지 않으면 직무나 조직에 대한 만족은 일어나지 않는다”라고 제시하고 있으며, Herzberg는 직무에 대한 동기부여는 직무 그 자체 속에서 구해진다는 관점에서 동기부여와 위생이론을 제창하였다. 본 연구에서의 직무 만족 요소 중 업무 내용, 임금, 복리후생, 인간관계 등 주로 환경에 속하는 제 요인은 어느 정도 수준이 확보되지 않으면 강사들 또한 직무수행 및 조직생활에 불만을 표시하며, 또 이러한 요건들이 만족 수준에 도달하여도 직무수행을 만족스럽게 충족하지는 못할 것이며, 아울러 직무수행을 통한 인정 및 기타 사회적 측면의 욕구충족을 더하면 직무 수행에 따른 만족감을 느낄 수 있다,

업무내용과 관련하여 본 연구에서는 업무의 성격과 자신의 업무 수행 결정여부 및 자신의 성장에 도움이 되는 기회를 제공하는가, 업무의 양은 과다하지 않은가 등 업무내용의 수행 실태 및 만족여부 등을 설문 하였다.

둘째, 임금요인으로 임금은 업무에 따른 금전적 보상으로 조직 구성원들의 기초 욕구와 관련된 요인으로 의식주의 주요 욕구를 충족시키는 수단이 되며, 가치 있는 여가선용의 수단이 됨은 물론 노동의 대가와 인정의 원천이 되며 경영자의 관심 반영이므로 보수에 대한 중요성은 직무상황과 경제 환경의 변화 및 수입에 대한 개인적 욕구 수준이 될 수 있다. 따라서 생활보장 및 사기 양양을 위해 적정수준의 보수를 유지하여야만 효율성을 높이며 근무의욕을 고취시킬 수 있다. 고도 산업사회 및 윤택한 생활을 보호하는 측면에서도 강사들의 교육에 대한 유인가를 높이는 정책을 수립하고 안정된 생활보장을 하여야 할 것이다.

임금내용과 관련하여 본 연구에서는 ‘학원에서 임금수준을 결정하는 방법은 공정한가, 일한 만큼 정당한 보수를 받는가, 등 업종 타 학원에 비해 높은가’를 설문하였다.

셋째, 복리후생요인으로 이는 강사들이 직무에 전념할 수 있도록 환경개선을 요구하는 것으로 당연한 권리 중의 하나이다. 강사들의 현재 근무조건을 개선하는 것이 아니다, 어느 직업에서나 본연의 직무를 수행하고 능률을 극대화하기 위해서는 근무환경을 개선하는 일이 선행되어야 할 것이다. 특히 단시간 반복되는 업무의 특수성과 과중한 업무로 질이 저하되고 타 업종에 비해 상대적으로

현저하게 뒤지는 근무환경은 강사들로 하여금 전직 및 재직기간의 단기성으로 전문가 양성에 문제점으로 지적되고 있다.

넷째, 인간관계요인으로 인간의 사회생활 중 전부라고도 할 수 있는 대인관계는 조직사회에서 또한 매우 중요하다고 하겠다. 조직에서는 운영목표를 달성키 위해 복잡·다양해지는 역할 등으로 동료들 간 갈등현상과 상호작용을 원활히 운영치 못해 구성원들 간 불만과 정신적 불안을 초래하며 조직의 효과를 감소시키는 경우가 있다. 그러나 어느 정도의 갈등은 조직발전의 주요 자극이 되며 이를 잘 이용하면 오히려 조직 발전에 큰 공헌을 가져와 조직의 기능이 원만하게 돈다고 보는 관점도 있다.

Child는²⁷⁾ 전략과 조직행동이라는 연구에서 고도의 갈등은 경영자의 불분명한 권위를 보다 크게 인식하는 수준에 의해 잘 나타나며 동시에 변화를 위한 압력수단을 별로 인식하지 못하는 수준에 의해서도 잘 나타나게 된다고 주장하고 있다. 또한 직무수행에 따른 주변의 신임이라고 하겠다. 이는 직무에 대한 태도가 결정되기 전에 객관적 상황 요인으로 개인의 주관적이고 심리적인 반응과 해석을 말한다. 이러 한 직무태도를 결정짓는 것으로는 성장가능성, 대인관계, 임무수행 정도, 책임감, 학생관리, 개인생활 등을 들 수 있다.

3. 직무만족 결정요인

직무만족을 결정하는 요인에 대해서 학자들 간에 약간의 차이가 있다. 예를 들면 Herzberg는 직무만족의 결정요인을 다음과 같이 6가지로 분류하고 있다.²⁸⁾

① 일반적 만족과 사기, ② 기업정책과 태도, ③ 직무 고유의 만족, ④ 포부 만족에 대한 태도, ⑤ 직속감독자에 대한 태도, ⑥ 현 직무조건에 대한 태도

또한 Gilmer는 직무만족의 결정요인을 9가지로 분류하였다.²⁹⁾

① 안전(security), ② 승진(opportunity of advancement), ③ 임금(wage), ④ 직무의 본질적 측면(intrinsic aspects of the job), ⑤ 감독(supervision), ⑥ 직무의

27) Child, J., "Strategie of Control and Organizational Behavior", *Administrative Science Quarteil* 18, No. 1, 1973.

28) P. C. Smith, L.M. Kendal, C.L. Hulin, *The Measurement of Satisfaction in work and Retirement*, Chicago, : Rand McNully, pp.201-208.

29) B. H. Gilmer, *Industrial Psychology*, 2nd ed, Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha, 1966, pp.279-283.

사회적 측면(social aspects of the job), ⑦ 의사소통(communication), ⑧ 작업환경(working condition), ⑨ 복리후생(benefit)

그러나, Locke는 여러 연구자들의 연구결과를 정리하여 직무차원을 다음과 같이 9가지로 요약³⁰⁾하고 있다.

① 직무자체(work), ② 임금(pay), ③ 승진(promotion), ④ 인정(recognition), ⑤ 복리·후생(benefits), ⑥ 근무환경(working condition), ⑦ 감독(supervision), ⑧ 동료(co-workers), ⑨ 경영방침(company and management)

이와 같이 직무만족의 결정요인에 대해서 학자들 간에 약간의 차이가 있는데, 본 연구에서는 전술한 여러 가지 직무만족 결정요인 중에 공통적으로 제시되고 있는 요인 중 업무내용, 임금, 복리후생, 인간관계 측면에서 중점적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 업무내용으로 강사가 교육활동에 전념할 수 있도록 환경 개선을 요구하는 것은 강사로서 당연한 권리 중의 하나이다.

조직의 직무만족에 관해 Moggereger는 “자존의 욕구나 자아실현의 욕구는 직무를 수행하는 과정에서 자기를 실현하고 싶다는 욕망으로 나타나므로 이 욕망이 충족될 수 있도록 직무가 주어지지 않으면 직무나 조직에 대한 만족은 일어나지 않는다”라고 제시하고 있으며, Herzberg는 직무에 대한 동기부여는 직무 그 자체 속에서 구해진다는 관점에서 동기부여와 위생이론을 제창하였다. 따라서 학원 강사의 경우 직무만족 결정요소 중 업무내용, 임금, 복리후생, 인간관계, 교육훈련 등 주로 환경에 속하는 제 요인은 어느 정도 수준이 확보되지 않으면 강사들은 직무수행 및 조직생활에 불만을 표시하며, 또 이러 한 요건들이 만족수준에 도달하여도 직무수행을 만족스럽게 충족하지는 못할 것이며, 아울러 직무수행을 통한 인정 및 기타 사회적 측면의 욕구충족을 더하면 직무수행에 따른 만족감을 느낄 수 있다고 볼 수 있다.

둘째, 임금요인으로 임금은 업무에 따른 금전적 보상으로 조직구성원들의 기초 욕구와 관련된 요인으로 의식주의 주요 욕구를 충족시키는 수단이 되며, 가치 있는 여가선용의 수단이 됨은 물론 노동의 대가와 인정의 원천이 되며 경영자의 관심 반영이므로 보수에 대한 중요성은 직무상황과 경제 환경의 변화 및 수입에

30) Locke, E. A. "The Nature and Causes of Job Satisfaction", In Marvin Dunnette, D.ed. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally College Publishing Company, 1979, p.302 : 김선래, 『학원 강사의 직무만족 연구』, 숭실대 중소기업대학원, 석사 학위논문, 1996, p.17에서 재인용.

대한 개인적 욕구 수준이 될 수 있다. 따라서 생활보장 및 사기 양양을 위해 적정수준의 보수를 유지하여야만 이 효율성을 높이며 근무의욕을 고취시킬 수 있다. 고도 산업사회 및 윤택한 생활을 보호하는 측면에서도 강사들의 교육에 대한 유인가를 높이는 정책을 수립하고 안정된 생활보장을 하여야 할 것이다.

셋째, 복리후생으로 이는 강사들이 직무에 전념할 수 있도록 환경개선을 요구하는 것으로 당연한 권리 중의 하나이다. 어느 직업에서나 본연의 직무를 수행하고 능력을 극대화하기 위해서는 근무환경을 개선하는 일이 선행되어야 할 것이다. 특히 단시간 반복되는 업무의 특수성과 과중한 업무로 교육의 질이 저하되고 타 업종에 비해 상대적으로 현저하게 뒤지는 근무환경은 강사들로 하여금 전직 및 제직기간의 단기성으로 전문가 양성에 문제점으로 지적되고 있다.

넷째, 인간관계로서 인간의 사회생활 중 전부라고도 할 수 있는 대인관계는 조직사회에서 또한 매우 중요하다고 하겠다. 조직에서는 운영목표를 달성키 위해 복잡 다양해지는 역할 등으로 동료들 간 갈등현상과 상호작용을 원활히 운영치 못해 구성원들 간 불만과 정신적 불안을 초래하며 조직의 효과를 감소시키는 경우가 있다. 그러나 어느 정도의 갈등은 조직발전의 주요 자극이 되며 이를 잘 이용하면 오히려 조직 발전에 큰 공헌을 가져와 조직의 기능이 원만하게 된다고 보는 관점도 있다.

Child는³¹⁾ 전략과 조직행동이라는 연구에서 고도의 갈등은 경영자의 불분명한 권위를 보다 크게 인식하는 수준에 의해 잘 나타나며 동시에 변화를 위한 압력수단을 별로 인식하지 못하는 수준에 의해서도 잘 나타나게 된다고 주장하고 있다, 또한 직무수행에 따른 주변의 신임이라고 하겠다. 이는 직무에 대한 태도가 결정되기 전에 객관적 상황 요인으로 개인의 주관적이고 심리적인 반응과 해석을 말한다. 이러 한 직무태도를 결정짓는 것으로는 성장가능성, 대인관계, 임무수행 정도, 책임감, 학생관리, 개인생활 등을 들 수 있다.

4. 선행연구의 고찰

호오손의 실험 경과 물질적 면에만 치중했던 과거의 전통적인 종업원의 관리 방식에서 점차적으로 비물질적인 요소 즉, 종업원의 태도, 개인생활, 대인관계 등

31) Child, J, "Strategie of Control and Organizational Behavior", *Administrative Science Quarterly* VO1. 18, No. 1, 1973 : 김선래, 전개서, 재인용, p.20.

이 중요하다는 것을 인식하게 되었다. 이는 작업능률을 좌우하는 것이 근로조건이나 직업 환경과 같은 물질적 조건보다는 종업원이 자기의 직무, 동료, 상사 또는 조직전체에 대하여 같은 태도와 감정에 의해서 크게 좌우된다는 것이다. 따라서 종업원들의 직무에 대한 만족태도는 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 지군이 되고 있다고 하였다.

McCormick & Ilgen은 욕구를 충족시키려는 욕망은 인간 행동에 있어서 기본적인 동기부여를 하며, 모든 인간은 자신의 욕구충족을 위하여 다분히 목표 지향적이라고 하였다. 그리고 대부분의 조직 구성원들은 그들의 생활에서의 만족을 직무의 만족에서 추구하는 경향이 있고, 그들이 직무에 만족함으로써 직무에 대한 공헌도가 높아지고 있다고 하였다.³²⁾ 또한 모우데이 등은 그들의 연구에서 근속기간이 길수록 종업원은 보다 도전적인 직무를 수용할 가능성이 커지며 직무의 자율성과 재량권 및 외재적 수준도 높아진다고 하였다.³³⁾

이처럼 직무만족도에 대한 연구는 다양하게 이루어지고 있음을 알 수 있다. 그러나 학원교육이 날로 증가하고 있음에도 불구하고 학원 강사의 직무 환경과 직무만족도에 대한 연구는 미흡한 실정이나 지금까지의 학원 강사를 주제로 한 연구에 대해 살펴보면 다음과 같다.

구자원은 사설학원에 관한 조직의 지원정도와 근속년수가 조직구성원들의 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보았다. 그 결과, 조직의 지원과 직무만족 간에는 정의 상관관계가 있었으며, 학원 강사의 직무만족은 성별과 학력수준에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다.³⁴⁾

권용식은 “학원 강사의 직업만족도에 관한 연구”에서 학원 강사들은 학원에 대한 소속감, 동료와의 인간관계, 직업에 대한 자긍심, 교육자로서의 보람 등에 대해서는 비교적 만족하였다. 반면 기본급 제도의 부재, 새벽반과 야간반에 대한 배당비율 인상, 시간당 강의료 부족, 편의시설 및 후생복지 시설 미비, 여가생활의 결핍, 업무상 스트레스의 과다, 사회적 인정 결여 등이 개선되어야 할 문제점으로 나타났다. 현재의 보수에 대해 불만족한 강사일수록 교재 당 학원에 대해 느끼는 소속감이 큰 것으로 나타났다.³⁵⁾

32) E. J. McCormick & Daniel R. Ilgen, *Industrial Psychology*, 7th ed, Prentice-Hall, 1980, p.340.

33) R. T. Mowday et. al., *Employee-Organizational Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York : Academy Press, 1982, pp. 65-66.

34) 구자원, 전제논문.

김형춘은 보습학원 경영자와 강사와의 직무만족에 대한 차이를 규명하기 위하여 실증조사를 하였다. 그 결과, 경영환경요인에서 소속감과 강사라는 직업의 사회적 위치에 대한 견해에서 경영자보다는 학원 강사들이 느끼는 정도가 매우 낮았다. 또한 학원 강사들은 임금체계에 대해서 경영자보다 공정하지 않다고 생각하였으며, 직업의 안정에서도 불안정하게 생각하고 있었다. 업무상 직무만족에 대해서는 학원 강사들이 경영자보다 직무에 대해 만족을 하지 못하는 것으로 나타났다.³⁶⁾

이상에서 살펴본 바와 같이 학원 강사의 직무만족에 대한 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 학원 강사의 직무만족도를 살펴봄으로써 학원 교육의 질적 향상에 필요한 기초 자료를 제공하고자 한다.

제 2 절 자기 존중감

1. 자기 존중감의 개념

자아 존중감은 자아개념의 한 하위 차원이다. 즉, 자아에 대한 평가적 측면의 하나로 ‘개인이 자신을 가치 있어(worthwhile) 하고 존경을 받을 만하다고 믿는 정도’를 의미한다(Rosenberg 1965; Coopersmith 1967; Wylie 1979; Rosenberg, Schooler, Schoenbach, & Rosenberg 1995). 자아 존중감 개념은 연구를 거듭하면서 분화과정을 거쳐 왔다(Gecas 1982). 권력감(sense of power), 가치 지각(sense of worth), 능력감 및 가치감(sense of competence & self-worth), 그리고 능력감 및 도덕심(competence & morality) 등의 다양한 포괄적 의미를 지니는 개념으로 사용되어 왔다. 그런데 이들을 밑 깔고 있는 공통된 요소는 능력감 혹은 효율감(sense of competence or efficacy)과 미덕 혹은 도덕적 가치감(sense of virtue or moral worth)으로 보고 있다 (Gecas & Schwalbe 1986; Hughes & Demo 1989; Gecas 1982).

자기 존중감(self-esteem)은 자신을 능력 있고 성공적이며 가치 있다고 지각하는 정도를 의미한다(Coopersmith, 1967). Ashford(1988)의 연구에서 자기존중감은 조직의 변화이후에

35) 권용식, 전제논문.

36) 김형춘, “학원의 경영개선에 관한 실증적 연구 : 서울지역 보습학원의 강사와 경영자간 비교를 중심으로,” 한양대학교 행정대학원, 석사학위논문, 1999.

스트레스와 부정적으로 관련이 있고, 변화된 자기 권능감과 긍정적 관련이 있는 것으로 나타났다.

자아개념의 구성요소인 자기 존중감(self-esteem)에 대해 Pierce(1989) 등은 구성원이 조직 내의 다양한 직무역할에 참여하여 자신의 욕구를 얼마나 충족시킬 수 있다고 생각하는가에 대한 정도로 정의하였다. 이는 집단 내 타인으로부터 자신이 얼마나 가치 있고 능력 있는 구성원으로 인식되는지에 대한 정도이며, 자신을 강하고 긍정적으로 보는 사고이다. 이러한 존중감은 특정 과업차원, 조직 차원, 전반적 차원의 자기 존중감(self-esteem)으로 구분되고 있다. 경영학은 주로 기업을 연구대상으로 하고 있기 때문에 자기 존중감은 주로 조직 차원에 초점을 맞추고 있다.

Marsh(1993)는 자아개념에 대한 기존 연구를 토대로 자기 권능감과 자기 존중감간의 상호연계성을 인정하고 있지만 양자 간에는 분명한 개념적 차이가 있다(Gardner & Pierce; 1998). Pierce(1989) 등에 따르면 조직 중심의 자기 존중감은 조직 내에서 각 개인이 스스로 지각한 역량이나 가치를 의미하는 것이며, 자기 권능감은 스스로 지각한 역량이 성공적인 성과물로 나타날 수 있게 행동으로 보여줄 수 있다는 신념을 의미하는 것이기 때문에 자기 존중감과 자기 권능감을 지각하는 것에는 차이가 있다. 또한 Gardner & Pierce(1998)도 자기 존중감은 조직 내 타인에 의해 자신이 얼마나 가치 있는 인물로 받아들여지는가에 대한 개인적 판단이며, 자기 권능감은 성공적인 과업수행능력에 대한 개인의 신념이라 하였다. 따라서 자기 존중감이 현재의 자아가치에 대한 판단이라면, 자기 권능감은 미래의 자아가치에 대한 판단이라 할 수 있다.

2. 자아 존중감의 연구동향

자기존중감에 관련된 변수에 대한 선행연구를 살펴보면, 남경동(2003)은 병원 종사자의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향의 연구에서, 병원종사자의 자기 존중감이 직무만족을 증대시키는 중요한 매개역할을 한다는 것과 더불어 자기존중감이 높을 경우 기술다양성이 상승함에 따라 직무만족의 증대효과가 크게 나타난다는 점을 밝히고 있다.³⁷⁾

37) 남경동, “병원종사자의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향”, 석사학위논문, 카톨릭대학교, 의료경영대학원, 2003.

Spreitzer(1995, 1996)의 연구결과에서는 구체적으로 리더십과 창의성의 관점에서 변혁적/거래적 리더십은 임파워먼트에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자기 효능감(Self-Efficacy)과 같은 영향을 미친다고 하는 관계의 설정을 가능케 한다. 다시 말하자면 변혁적/거래적 리더십이 창의성에 미치는 영향관계 사이에서 자기 효능감(Self-Efficacy)이 일정한 매개적 작용을 한다는 가능성을 보이고 있다.³⁸⁾

자기 효능감이 높을수록 다음의 업무에 긍정적인 영향을 미치고, 직무에서 오는 스트레스를 덜 받아 직무만족감을 높이는 결과를 가지고 있다.³⁹⁾

자기 존중감은 다양한 성취 상황에서 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 전반적인 능력에 대한 동기적(motivational) 신념으로서, 상이한 과제와 상황을 초월하여 얼마나 효과적으로 수행할 수 있는지에 대해서 얼마나 확신하고 있는지에 대한 추정된 정도이다. ⁴⁰⁾

자기 존중감이 높은 사람들은 어떠한 과제 혹은 상황에서도 자신감 있게 행동하며, 자신이 관심을 갖고 노력하면 그 과제나 상황에서 훌륭한 성과를 낼 수 있다고 믿는다. 따라서 익숙하지 않은 낯설고 새로운 상황에서도 보다 적극적으로 적응/대응력을 발휘한다. 또한 실패 뒤에도 좌절감이 적으며 보다 긍정적으로 결과를 귀인하여 빨리 회복시키는 완충 역할을 한다.⁴¹⁾

선발시 높은 수행을 보일 사람을 선발해야 하는데, 그러한 수행의 예측치(predictor)로서 지원자가 가지는 자기 존중감 수준을 고려할 수 있다고 하였다. 그는 여타의 선발도구와 함께 자기 존중감을 평가할 수 있고, 이는 특히 직무면접에서 유용할 수도 있으며, 이러한 자기 존중감 정보의 주기적 평가를 통해 배치와 경력개발(career development)에도 활용이 가능하다고 하였다. 즉, 어떤 직책(position)이 공석일 경우, 그 직책과 관련한 스킬에 대한 높은 자기 존중감을 가지고 있는 사람들을 우선적으로 고려하는 것이 바람직하다고 제안하였다.⁴²⁾

역량(competency)이라는 개념이 McClelland(1973)에 의해서 소개되었다. 그는 해외공보관의 선발에 있어서 일반적 지능보다 “사회적 민감성(social sensitivity)” 역량이 더 우수한 수

38) G. M. Spreitzer, 『Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation』, *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No.5, 1995, pp. 1442~1465.

39) 강대연, “군사적 리더십에 대한 자아개념의 매개효과 검증에 관한연구”, 석사학위논문, 국민대학교 경영대학원, 2000, p. 12.

40) D. Eden, 『Pygmalion, goal setting, and expectancy: Compatible ways to raise productivity』, *Academy of Management Review*, Vol. 13, 1988, pp. 639~652.

41) G., Chen, M. S. Gully & D. Eden, 『Validation of a new general self-efficacy scale』, *Organizational Research Methods*, Vol. 4, No. 1, 2001, pp. 62-83.

42) M. Gist., 『Self-Efficacy: Implications for organizational behavior and human resources management』, *Academy of Management Review*, Vol. 12, 1987, pp.472-485.

행 예측치임을 실증적으로 증명하였다.⁴³⁾ 역량은 직무에서 효과적이고 우수한 수행을 하는 한 개인의 특성으로서, 그 직무에 포함되어 있는 구체적인 행동을 통해 표현된다고 하였다.⁴⁴⁾ 이러한 역량은 지각된 역량과 실제적 역량으로 구분될 수 있는데, 지각된 역량은 일반화된 자기 존중감과 유사한 개념으로 자신이 많은 직무내 행동을 수행할 수 있다는 확신의 정도로 측정되어질 수 있다.⁴⁵⁾ 즉 새롭고 애매한 상황에서의 수행을 해야 하는 사람을 선발하는 경우에는 직무와 관련된 실제적 역량보다는 지각된 역량을 측정할 수밖에 없고, 구체적 역량 규명이 이루어지기 전이나 혹은 구체적 역량 규명이 현실적으로 힘든 경우에 일반적 자기존중감은 유용한 측정치가 될 것이다. 하지만, 시간이 지나서 그러한 직무에서의 실제 수행을 평가해야 할 경우 실제적 역량의 발휘 정도를 평가할 수 있을 것이다.

제 3 절 학원의 개념

1. 학원의 정의 및 기원

1) 학원의 개념

우리나라의 사설학원은 사회교육의 체제로 그 자리를 굳혀 오면서 시대적으로 명칭도 달리해 왔다. 강습소→학관→사설 강습소→학원 등으로 불여져 왔다.⁴⁶⁾ 학원은 학원만의 특수한 성격과 기능과 구조를 지니므로 다른 정규 교육기관이나 일반 사회교육 기관과는 구분하여 취급하는데 학원의 설립 · 운영에 관한 법률 제2호⁴⁷⁾에서 학원의 정의는 다음과 같다. 즉, 개인이 다수의 사람들에게 지식, 기술, 예능 등의 사회교육을 실시하거나 학습장소를 제공하기 위해 설립된 시설로서 법적으로 학원이 되기 위해서는 교육기간은 최소30일 이상이 되어야 하며 학교는 제외된다.

43) D .C. McClelland, 『Testing for competency rather than for "Intelligence.』 *American Psychologist*, Vol. 28, 1973, pp. 1~14.

44) R .E. Boyatzis, *The competent manager: A model for effective performance*, (New York: Wiley, 1982.

45) M. Gist, op. cit. pp. 472~495.

46) 조성일, 「교육행정과 교육행정」, 재동문화사,1991, p.115.

47) 명지대학교 사회교육연구소, 「학원 정책운영 개선에 관한 연구, 우리나라 학원교육의 개선 방법」,1990, p.16.

또한 학원이란 재학생 및 재수생의 보통교과목 보완학습을 목적으로 하는 교습과정을 실시하는 학원으로 보충학습 학원이란 개념으로 정의된다. 학원은 고액과외의 근절과 중산층·서민층의 교육의 기회불균형 문제를 해결하고자 설립되었으며, 특히 학습결손으로 학업성취도가 낮은 학생들이나 학습 지진아들을 대상으로 재학습을 실시하거나 심화학습을 필요로 하는 학생들에게 수준 높은 학습을 지도하고 있다.⁴⁸⁾

2) 학원의 기원

(1) 1950년대 전후

따라서 일제에 의한 식민지 교육은 한국인에게 있어서는 비교육 또는 반교육일 수밖에 없었던 것이다. 1945년 일제로부터 해방이 된 후 미군정 3년, 1948년 대한민국 정부수립, 그리고 1950년 6·25동란이 일어난 후 얼마간 새롭게 세워진 학원은 별로 없는 듯 그 자료를 찾아보기 어렵다. 다만 해방 후 서울에는 정 확고등기술 학교와 예립고등기술 학교에서 운영하는 미용학원, 현대미용 학원, 고려미용 학원, 소정미용학원이 있었고 1946년 11월에는 경기도에서 처음 실시하는 미용사 자격시험이 있었다는 기록이 있는 것으로 보아 당시 여성들의 서양식 머리손질을 위한 학원이 있었던 것으로 보여 진다.

당시 양복, 양장이 붐을 일으키면서 관련학원이 많이 생겼는데 1948-49년 사이에 문을 연 서울 양재학원, 동서양재 학원, 양재여숙, 국제양재전문학원 등이 그것이다. 또 1946년 양선복장연구회는 1949년 까지 3회에 걸쳐 기술 강습회를 열어 수요가 급증하는 양복기술자를 양성한 기록이 있다.

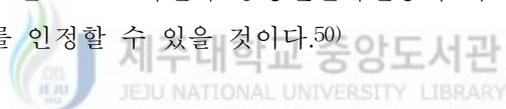
6·25 동란이 나면서 서울을 중심으로 생겼던 여러 학원들은 문을 닫게 됐거나 일부는 부산에 내려가 새로운 형태의 학원을 발전시키기도 하였다. 서울로부터 피난해 내려간 안현필, 박격흠 등과 같은 유명한 영어, 수학 교사들을 강사로 활용하는 이문계 학원으로 초량학원이 설립되기도 하였고 봉재기술자를 길러내는 서라벌 양재전문학원이 큰 인기를 끌기도 하였다. 1953년 휴전협정 이후 많은 기관과 인구가 다시 서울로 들어오면서부터 학원은 양재, 미용 및 타지 부문과 같이 특히 여성을 위한 기술계 학원들이 성시를 이루었다.⁴⁹⁾

48) 남헌기, 『학교교육만족도와 학원보충학습간의 상관관계』, 연세대 교육대학원, 석사학위논문, 1999, p.7.

(2) 1960년대, 경제개발 기간 중

1961년 5·16혁명 후 혁명정부는 난립된 학원을 정리한다는 뜻에서 아직 사회교육법도 없는 상태에서 ‘시설강습소에 관한 법률’을 제정하여 모든 학원과 단련 단체들을 완전히 재정비하였다. 이 새 법률에 의하여 모든 학원은 새로이 인가를 받도록 되어 있었는데 그 첫 인가 학원이 뉴 타자 학원이었고, 그리고 곧이어 삼영 학원이 인가되었다. 또한 일류고등학교 학생과 대학을 들어가려는 재수생을 위한 종합 반 학원이 많이 설립되고, 아울러 고등학교 및 대학입학 시험을 칠 수 있는 검정계 학원과 공무원 채용과 승진시험에 대비하는 고시학원이 생기기 시작하였다. 특히 1969년에는 중학교의 입학시험은 없어지고 서울의 학군별 추천제에 의한 선발방식이 시작되었던 것이 1971년에 전국적 무시험제로 확산된 대신, 대학입학 예비고사 제도가 채택되어 인문계 학원은 그 준비에 중요한 몫을 하게 되어 크게 증가되었다.

1962년부터 시작된 제1차 경제개발 5개년 계획이 성공적으로 수행되면서 급속한 산업화에 필요한 기술인력 수요를 충족시키기 위하여 기술계 학원이 많이 설립되면서 그 수요를 상당한 정도 충족시키게 되었다. 이미 양복과 양재, 자동차, R/TV, 미용, 요리와 가정, 편물, 기계 자수 분야의 학원들이 많이 있어 왔으며 1963년에 세운 목포간호보조 학원과 중앙전산학원등이 각각 새분야 에서의 최초 학원으로 그 기여를 인정할 수 있을 것이다.⁵⁰⁾



(3) 1870~80년대, 산업화 정보화 사회로

이러한 기술계 학원은 1970년대와 1980년대 산업화, 정보화 사회의 추세와 함께 더욱 세분화되어 설립, 발전 하였다. 1970년의 한양목공예학원, 1971년의 제일열관리학원, 중앙사진비디오학원 등이 설립되었다. 1972년의 서울관광 학원이 기술계 학원은 아니지만 국제화 추세와 함께 관광 및 통역분야 인력 양성을 위해 설립되기도 하였다. 1973년에는 국제각테일학원, 1979년의 수도건축 기술학원, 1985년의 서울제과 기술학원과 한국피아노조율학원, 1986년의 국제항공학원(설립은 그 이전으로 보이나 인가년도를 기준으로 함)등이 새로운 기술부문 학원으로 개설되기 시작하였다. 이들 기술계 학원들은 상급학교에 진학하지 못하는 불우청

49) 임인섭, 「학원경영이야기」, 북스북, p.137.

50) 상계서, p.138.

소년을 교육시키는 경우가 많았고 동시에 이들에 대한 무료 및 장학교육을 시키는 경우도 적지 않았다.

대학입시의 과열경쟁은 매년 수십만 명의 재수생을 내었고 비정상적인 값비싼 과외학습이란 사회문제로 세상을 떠들썩하게 만들다가 마침내 1980년 제5공화국에서의 ‘과외폐지’ 조치와 함께 1989년 그 조치가 완화되기까지 독서실의 확산, 외국어전문학원의 인문계 학원으로부터의 독립된 조직화, 속셈학원의 설립인가와 급진적 팽창, 소형 컴퓨터 학원의 폭증, 1990년 ‘독학에 의한 학위 취득 제도’ 실시에 따른 준비 학원의 출현 현상 등을 보여주었다.⁵¹⁾

(4) 현대적 의미의 학원

그 이후 학생들의 과외학습금지의 완화조치에 따라 300평 이상의 시설을 갖지 못하면 입시계 학원으로서의 인가를 받을 수 없던 소규모 입시계 학원들도 1995년 5월 서울시 교육위원회가 의결한 ‘학원설립, 운영에 관한 조례 개정안’에 따라 30평 이상의 시설만 가져도 중, 고등학교 학생들을 대상으로 국어, 영어, 수학 등 일반과목의 교습을 할 수 있도록 그 허용기준이 크게 완화되었다. 이러 한 학원들의 증가추세는 최근에 오면서 그 증가율이 더욱 높아진 것을 알 수 있다. 1960년 이전에 300개에 미달하던 학원의 수가 1970년에 거의 1,500개로, 1980년에 약 6,000개, 1990년에 약 33,000, 2000년에 약 50,000여개에 이르고 있다. 또한 수강생 수도 지난 40여 년 동안 2만 여명에서 5백만 여명으로 거의 250배로 늘어난 것을 알 수 있다.

2. 학원의 성격 및 기능

1) 학원의 성격 및 형태

우리나라의 수많은 입시 및 보습학원이 그 목적이나 성격, 경영 형태 등은 서로 다양하다.

우선 크기로 보면 원생수가 10인 이하의 소규모 학원에서 수천 명을 초과할 정도로 큰 규모의 학원까지 여러 가지가 있다. 입시·습학원의 종류는 지역별로 다

51) 상계서, p.139.

소 차이는 있지만, 본 연구자의 편의상 일반적인 목적별로 입시 종합학원, 보습학원으로 분류하여 전개해 나가겠다.

(1) 입시 종합학원

종로학원, 대성학원, 한샘학원, 정진학원, 글맥학원 등 수도권의 대형학원에서 지방의 시·도별 대형학원에 이르기까지 이름만 들어도 누구나 알 수 있는 대형조직의 재수생학원 및 입시학원이 있다. 이러한 재수생 학원의 경우 대부분 입학시험이 있고, 일정 레벨 이상의 점수를 얻지 못하면 입학자체를 불허하거나 퇴원을 시키기도 하는 사례가 일반적이거나 지방의 경우는 현실적으로 부족한 재수생을 채우느라 입학시험은 소수의 장학생 선별을 위한 시험 이외에는 큰 의미가 없다. 그러나 최근에는 학생 확보를 위한 학원 간의 경쟁 심화와 각 가구당 자녀 수 감소로 인하여 학원을 다닐 수 있는 연령층의 학생 수 감소로 이전만큼 엄격한 기준의 선별은 하지 않는다. 재수생 학원은 일반 고교처럼 학생의 질문은 별로 없고 강사의 일방적인 강의로 진행되어질 수 있다. 개중에는 토론을 하는 쌍방향성의 수업을 실시하고 있는 학원도 있지만 이것은 거의 예외라고 할 수 있다. 입시종합학원에서는 조금이라도 방심하면 수업을 뒤따라갈 수 없게 되기 때문에 학생들의 예습을 빠뜨릴 수 없다. 수업 후의 복습도 물론 중요하기 때문에 입시종합학원에서 각 수업 담당 강사가 학생들에게 상당한 양의 가정 학습이나 숙제를 내준다. 우리나라의 입시종합학원을 규모 면에서 보면, 재수생수 10명에서 1000명이상의 학생을 수강생으로 하고 있는 학원까지 다양하다고 볼 수 있다.

(2) 보습학원(초·중·고)

보습 학원이란 재학생의 보통교과목 보완교습을 목적으로 하는 교습 과정을 실시하는 학원으로, 재학생 보충학습 학원이란 개념⁵²⁾으로 정의된다. 보습학원은 고액과외의 근절과 중산층·서민층의 학습보완 기회박탈에서 오는 좌절감과 빈부격차 심화로 발생하는 교육의 기회불균형 문제를 해결 하고자 설립되었으며, 특히 학습 결손으로 학업성취도가 낮은 학생들이나 학습 지진아들을 대상으로 재학습을 실시하거나 심화학습을 필요로 하는 학생들에게 수준 높은 학습을 지도하고 있다.⁵³⁾

52) 한국학원총연합회, 「보습학원 현황」, 1995.

53) 남현기, “학교교육만족도와 학원보충학습간의 상관 연구”, 연세대 교육대학원 석사학위논문, 1999, p.7.

학교 숙제 이상으로 학원숙제도 많이 있고, 원생의 성적에 맞추어 성적별로 조정된 반 편성을 하므로 엄격한 면학분위기 조성과 원생의 선행학습이 우선되어야 수업을 따라갈 수 있도록 지도한다.

아파트 단지라든가 주택가 등 지역에 밀착해 있는 개인학원이 많고 다양한 이벤트(과자파티, 크리스마스 파티, 어린이날 행사, 체육 대회, 야외행사 등)를 자주 실시하여 원생과 강사 상호간의 밀착관리를 행하고 있다. 일반적으로 한 반에 10명에서 15명사이의 소수인원으로 수업을 진행한다.

2) 학원의 역할과 기능

사회교육은 보통 광의와 협의로 구분할 수 있는데 전자는 취학 전 유아교육까지 포함하여 학교 외의 모든 조직적인 교육활동을 사회교육이라고 보는 관점이며, 후자는 유아기를 제외한 청소년 및 성인의 학교 외의 조직적인 교육활동을 말한다. 그러나 최근에는 조기교육의 중요성이 강조되면서, 취학 전 아동이 독자적인 영역으로 크게 발전하고 있기 때문에, 일반적으로는 광의의 정의를 취하고 있다. 학원의 입장에서는 취학 전 아동은 물론 학교 학생까지도 포함하고 있기 때문에 사회교육의 개념을 좀 더 광범위 하고 명백하게 규정할 수밖에 없다.⁵⁴⁾ 사람은 누구나 삶을 영위해 가면서 어려운 문제에 부딪히게 된다. 이러한 문제해결을 위하여 가까운 이웃이나 친구와의 대화나 상담소뿐만 아니라, 새로운 지식의 충전을 위한 교육기회를 모색하며, 이러한 교육기회의 획득을 위해 시민들이 학원교육에의 적극적이고 자발적인 참여는 당연한 것이다. 이에 대비하여 학원은 다양한 프로그램이 식당의 메뉴처럼 준비되어 있어야 한다. 사회교육에서는 이를 Cafateria Curriculum 혹은 Buffet Syllabus라 칭하는데, 이와 같이 다양한 교육 요구에 부합한 Curriculum이나

Syllabus를 제공하는 것이 현대의 정보사회에서 학원이 부여받은 역할이라 할 수 있는데, 학원 본래의 역할과 기능을 세부적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 학원교육의 공헌역할로서 ①교육기회의 불균등 해소를 위한 사회 교육 형태 중 하나로서 학원교육은 사회발전에 많은 기여를 해오고 있다.⁵⁵⁾ ②여가선

54) 권이중, 「사회교육개론」, 교육과학사, 1992, p.55.

55) 문상주, 「국가발전과 사회교육」, 청조사, 1993, p.82.

용으로서 많은 교육의 관심과 더불어 여가증대에 대한 시간활용으로써 학원교육은 사회발전에 많은 기여를 하고 있다. ③학원은 학습과제를 자각하지 못하고 있는 시민들에게 촉진제 역할을 하고 있다. 학원교육이 사회변화에 민감하고 사회가 요구하는 기대에 예민하므로 설립 목적에 따라 학원이 제공하는 교과내용이나 정보도 넓고 다양하다. 소수정예제로 운영되는 학원은 학교교육에 비해 많은 수요자의 욕구를 충족시키기 위해 다양한 프로그램과 시청각교육 등 획일적인 교육이 아닌 개방적인 교육 프로그램을 실시한다.

둘째, 학원에 대한 기능으로서 ① 전인교육 및 학교교육의 구현을 위한 기능과 역할을 수행하고, ② 학교교육의 보충적 기능을 가지며, ③ 다양한 계층의 욕구를 충족시켜 주는 교량적 역할과 ④ 사회발전과 국가 발전에 기여하는 기능을 가진다.

3. 학원의 특성 및 강사의 역할

1) 학원의 종류와 강사의 자격

학원이 사회교육기관의 하나로서 사회교육의 일익을 담당하고 있음은 주지의 사실이다. 현재 한국학원총연합회는 총6개 계열 71개 과정으로 분류하고 있으며 <표 2-3>과 같이 분류하였다.⁵⁶⁾

<표 2-3> 전국학원의 계열 및 과정별 종류

분 야	과 정	계
기 술 계	기계, 간호, 미용, 배관, 영상, 전기, 전자, 통신, 컴퓨터 등	38
문 리 계	입시, 검정고시, 보습, 어학, 성인고시, 종교, 영어, 수학, 한문, 철학	9
경영실무 계	관광, 주산, 경리, 부기, 속셈, 속기, 속독, 캐디, 기타	9
예 능 계	무용, 서예, 도예, 음악, 미술, 모델, 바둑,	12

56) 한국학원총연합회, 「전국 과정별 학원 현황」, 1999.9.

	꽃꽂이, 성우, 웅변, 펜글씨, 기타	
독서실	독서실	1
종합	종합, 기타	2
총계	전국 59,466개	71

자료 : 한국학원총연합회 「학원의 과정별 종류」

<표 2-4> 제주도 학원의 계열 및 과정별 종류

분야	계열	교습과정	학원수		
			제주시	서귀포·남 제주군	북제주군
직업기술	산업기반기술	자동차	1		
		증장비운정		1	
		전기	1		
		토목	1		
		공예	1		
	산업응용기술	디자인	4		
		이· 미용품	11	2	
		식품료품	6	1	
	정보처리기술	사진 컴퓨터	1 5		
		정보처리		1	1
	간호보조기술	간호조무사	2		
	문화관광	영상· 음반	1		
	계			31	5
국제실무	외국어	어학	74	24	7
		번역	1		
	계		75	24	7
인문· 사회	인문사회	행정	3		
		회계	1		
		성인고시	5		
	계		9	0	0
경영실무	사무관리	속기	0		
		속독	6		
		속셈	3	1	

		주산	1		
	계		10	1	0
예능	예능	서예	12	2	1
		음악	148	49	22
		미술	71	13	7
		미용	8	2	
		웅변	17	11	2
	연극	1			
	계		259	77	32
입시 · 검정 · 보충학습	보통교과	전문교과제 외	216	65	35
		계	216	65	35
독서실(대)	독서실(중)	독서실(소)	45	10	
	계		45	10	0
종합(대)	종합(중)	종합(소)	42	1	
	계		42	1	0
총계	948		690	183	75

자료 : 한국학원총 연합회 제주지회 「학원의 과정별 종류」

<표2-5> 학원강사의 자격 기준⁵⁷⁾(제12조 제2항 관련)

구분	자격기준
일반학원	<ol style="list-style-type: none"> 초 · 중등교육법 제21조의 규정에 의한 교원의 자격을 소지한 자 전문대학졸업자 또는 이와 동등이상의 학력이 있는 자 국가기술자격법에 의한 교습과목과 동일한 종목의 기술사 · 기능장 · 기사 및 산업기사의 자격증을 소지한 자 국가기술자격법에 의하여 교습과목과 동일한 종목의 기능사의 자격증소지자로서 3년 이상의 실무경력이있는자 기타 다른 법령에 의하여 면허증또는 자격증등을 소지한 자로서 제3호 및 제4호의 규정에 상응하는 자격이 있다고 교육감이 인정하는자 고등학교졸업자 또는 이와 동등이상의 학력이 있는 자로서 교습하고자 하는 부문에 2년 이상 전임으로 교습한 경력이

57) 한국학원총연합회제주도지회, 「학원 설립 · 운영법령집」, p.21.

	<p>있는 자</p> <p>7. 국가 또는 지방자치단체 등 공공기관이 주관 또는 후원하는 전국 규모의 각종 기능경기대회에서 교습하고 하는 부문에 입상한 실적이 있는 자</p> <p>8. 중요무형문화재 보유자(시·도 무형문화재 보유자를 포함한다)등 전통공예 또는 예능의 기·예능 보유자로서 교육감이 인정하는 자</p> <p>9. 대학졸업이상의 학력이 있는 외국인으로서 출입국관리법 제 10조 및 동법시행령 제 12조의 규정에 의한 해당 체류자격이 있거나 동법 제20조 및 동법시행령 제 25조의 규정에 의하여 당해 교습활동에 관한 체류자격 외의 활동허가를 받은 자</p>
--	--

(시행일 : 2001.7.8) <개정 1999.5.10, 2001.6.29, 2004.6.5>

2) 강사의 역할

정우현⁵⁸⁾은 학원 강사의 역할을 다음 세 가지로 제시하고 있다. 첫째, 가르치는 역할, 둘째, 학생의 사회화를 도와주는 역할, 셋째, 교육의 수준과 능력의 기능을 차단하여 주는 역할로 크게 구분하고 있다.

김봉수⁵⁹⁾는 강사의 역할을 다음과 같이 제시하고 있다.

첫째 일반적 역할, 둘째, 지역사회 내에서의 역할, 셋째, 심리적 역할, 넷째, 학습자에 대한 역할로 나누고 있다.

Hoyle⁶⁰⁾은 강사의 역할을 기능, 권위, 속성 등과 같은 기준에 의해 구분할 수 있다고 보고 일반적으로 생각하는 강사란 채점을 하거나 채점을 매기거나 이를 위해서는 합금을 통제 할 수 있는 능력을 갖는 것이 가장 기본적인 역할이라고 강조하였다. 그러나 학교교사에 비해 학원 강사의 대우는 경제적, 사회적 지위가 매우 전문적임에도 불구하고 학원 강사는 학교교사에 비해 매우 안정을 찾지

58) 정우현, 「교사론」, 배영사, 1998, p.299.

59) 김봉수, 「교사와 초등교육」, 운철출판사, 1996, pp.94-122.

60) E. Hoyle, 안상원(역), 「교사의 역할」, 배영사, 1992, pp.49-53.

못하고 불안해하고 있는 실정이다.

이와 같은 학원 강사의 역할에 대하여 . Linton⁶¹⁾은 역할이란 어떤 지위에 있는 사람에게 구성원으로부터 강사의 구실 또는 본분을 뜻하며, 강사의 본분은 강사에게 맡겨진 교육적 행위인바 강사가 수행하여야 할 역할은 관점에 따라 다르게 분석된다고 하였는데 학원 강사의 일반적 역할을 보면 다음과 같다.

첫째, 학원 강사의 일반적 역할로서 강사의 역할⁶²⁾이란 강사의 수길 또는 본분을 뜻하며 강사의 본분은 강사에게 맡겨진 교육적 행위를 말하는데 박노열⁶³⁾은 사회교육 지도자의 역할은 학교교육 교사의 역할과는 달리 사회와 개인의 필요와 욕구를 파악하고 교육을 위한 조직과 대상인 청소년, 성인들을 학습하도록 격려하는 촉진자로서 또는 직접 가르치는 강사, 교수로서의 역할 학습자의 지도와 상담자로서의 역할이 다양하다고 하였다. 일반적 역할은 대체적으로 학생들을 지적인 면과 인간적인 면에서 보다 훌륭하게 성장할 수 있도록 지도하고 도와주는 역할과 학교와 지역 사회와의 우호적이며 협동적인 상호 작용의 연관자의 역할이다.

학원 강사의 일반적인 역할을 종합하면 학원에서 수강하는 학생들의 지적인 면, 인간적인 면의 성장을 도와주는 역할과 지역 연계자로서의 역할을 기대하고 있다고 본다.

이와 같이 일반적 역할에 대하여 학자에 따라 차이가 있는데 이를 종합하면 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

학원 강사에 대하여 학생과 학부모는 역시 사랑과 정으로 대하고 성격은 명랑하며 용모는 단정하소, 맞은바 임무를 다하며 창의력과 사고력을 겸비한 유감스러운 강사를 기대한다고 할 수 있다.

둘째, 학원 강사에 대한 학습지도면의 역할로서, 학원 강사는 우선 무엇보다도 학습 분위기를 파악해야 하며, 목표를 설정해야 하고, 수업화동을 계획하고, 개인 하나 하나에 수준을 알아보고, 프로그램을 실시해야 한다.

백명희⁶⁴⁾는 학습지도면에서 학원 상사 직이 전문직이므로 학습 담임강사는 교

61) R. Linton, "The Study of Man" in 「Modern Dictionary of Sociology」, New York: Thomas Y. Crowell Co., 1970, p.352.

62) 최선필, "사실학원 교사의 역할기대와 학생, 학부모의 역할기대에 관한 연구", 건국대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1983, p.125.

63) 박노열, 「사회교육계론」, 형설출판사, 1987, p.207.

64) 백명희, "한국교원의 권리 의무에 관한 연구", 이화여자대학교 대학원, 박사학위논문, 1977, p.28.

육이라는 일을 담당하기 위해서 심오한 이론과 이론의 적용방법을 터득하고 학생의 흥미, 이해력, 학습현장, 개인차, 발달상황, 지도정도 등에 대하여 많은 지식을 가져야 한다고 주장한다. 즉, 이미 마련된 지식만을 전달하는 소극적인 태도가 아닌 적극적인 태도로서 학생들이 당면한 문제를 해결할 수 있도록 학습을 도와주는 안내자의 역할을 해야 학생이 학습과제를 자각하게 될 것이고 문제의 답을 스스로 찾음으로서 자신감을 불어 넣어주고 학생이 자발적인 학습 분위기를 조성하여 지도, 조언하는 강사가 되어야 한다. 특히 학원교육은 학생들이 자기교육의 필요성으로 인하여 자발적으로 참여하는 자발적인 집단이기 때문에 학습지도에 있어서 더욱 학생 중심의 진보적인 교육과 인간 중심의 교육이 요청된다.

학원교육은 단기교육에서 장기교육으로 전환되어야 하며 계획, f안내, 촉진. 창의하는 역할수행을 통하여 학생의 잠재능력을 최대한 개발시키고 문제해결능력을 길러주어 미래사회에 대처할 수 있는 창의적 인간을 육성하여야 하는 것이다.

셋째, 학원 강사의 생활지도면에 있어서의 역할로서, 학원 강사는 생활지도에 못지않게 현대사회에서는 생활지도사로서의 역할이다.⁶⁵⁾ 학원 강사는 학생이 자율적으로 학원에 와서 학습내용을 수강하지만 학생들의 학원수업에서 항상 중요시되는 것은 사회성으로서 생활지도도 함께 해야 한다. 또한 학생이 올바르게 성장할 수 있도록 여러 가지 방향을 교육적으로 바람직하게 선택하고 구성하여 지도해야 하므로 학생에 대하여 누구보다도 많은 이해와 지식을 갖추고 있어야 한다고 볼 수 있다. 현대사회의 가장 큰 문제점으로 지적하고 있는 청소년의 비행을 막기 위해서도 학원 강사는 물론 가정에서의 생활지도, 학원에서의 생활지도, 사회에서의 생활지도로서 협력하고 관심을 가지고 올바른 인격체를 길러야 한다는 자세로 임해야 할 것이다.

넷째, 학원 강사의 인간 관계적인 면에서의 역할로서, 학원을 수강하는 학생들의 대인관계는 동료집단을 형성하게 해 줌으로서 학원 내에서 동료관계에 영향을 주고받으며 인간관계가 형성된다. 학원수강으로 학원 강사에 대한 인간관계가 형성되는데 학원 강사는 인간관계 영역에서 볼 때 강사와 학생 간에는 다정하게 해주기를 원하는 학부모가 학원을 방문했을 때 사랑과 정으로서 보살피주며 애정을 가지고 자연스럽게 자주 친해질 수 있는 기회를 가지며 필요에 따라 자주

65) 이종선. “학원강사의 만족도 결정요인에 관한 연구”, 연세대학교 대학원, 석사학위논문, 2000, p.11.

상담에 응해주는 강사를 원하고 있다.⁶⁶⁾ 학원의 교육은 자율적으로 여가시간을 이용하여 이루어지고 선택의 자유가 있기 때문에 학생이나 학부모가 학원을 방문했을 때 좋은 인상, 좋은 분위기와 자세로서 상담에 임해야만이 인간관계를 맺을 수 있다.

이상과 같이 전인교육을 위해서는 반드시 학원 강사와 학생과 학부모간에 바람직한 인간관계를 유지해야 하나 학원교육의 문제점으로 지적되고 있는 단기교육이라 할지라도 끊임없이 연구하고 상담하고 최선을 다하여 인간관계를 잘 조절하여 장기적인 인간관계가 되도록 애정과 정성과 마음을 다하여야 할 것이다.



66) 이종선. “학원상사의 만족도 결정요인에 관한 연구”, 연세대학교 대학원, 석사학위논문, 2000, p.12.

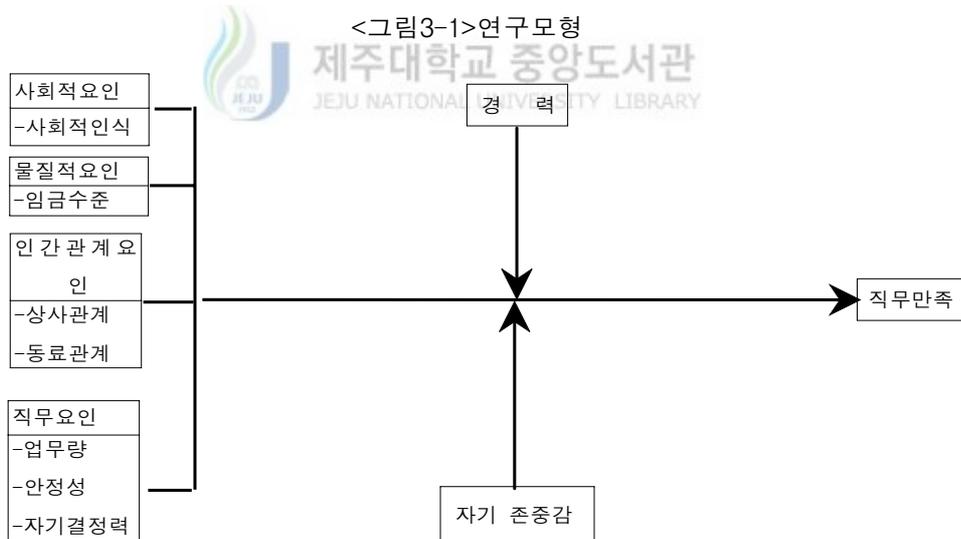
제 3 장 연구설계

제 1 절 연구모형 및 가설

1. 연구모형

본 연구는 앞서 살펴본 문헌 연구성과에 대한 이론적 고찰을 바탕으로 연구목적에 부합하는 연구모형을 도출하고자 한다.

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 고찰한 이론을 바탕으로 설계한 연구모형은 <그림 3-1>과 같다. 아래의 <그림 3-1>에서 보는 바와 같이 본 연구는 독립변수는 물질적, 사회적, 인간관계, 직무요인으로 나누고, 종속변수로는 직무만족을 선정하였으며, 상황조절 변수로는 경력과 자기 존중감을 조절요인으로 하였다. 이상의 변수를 바탕으로 본 모형에서 연구하고자 하는 것은 학원 강사의 직무 만족을 측정하고자 하는 데 연구목적이 있다.



2. 가설의 설정

가설 1 : 임금수준에 대한 긍정적 지각은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2 : 학원 강사에 대한 사회적 인식이 긍정적일수록 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3 : 상사 및 동료관계가 호의적일수록 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4 : 직무자율성, 직무안정성이 높고, 직무양이 적을수록 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5 : 학원 강사의 자기존중감은 직무만족 영향요인(임금수준, 사회적 인식, 인간관계, 직무요인)과 직무만족의 관계를 조절할 것이다.

가설 6 : 학원 강사의 강사경력은 직무만족 영향요인(임금수준, 사회적 인식, 인간관계, 직무요인)과 직무만족의 관계를 조절할 것이다.

제 2 절 설문지의 구성 및 표본의 선정

1. 설문지 구성



연구에서 가설을 검증하기 위한 방법으로 설문지법을 활용하였다. 본 연구모형에 투입된 모든 변수는 리커트 5점 척도를 사용하였으며, 설문내용은 크게 학원 강사의 개인특성 14문항과 직무만족과 결정요인에 관한 33개 문항으로 총 47문항으로 구성하였다.

개인특성에 관한 측정도구는 선행연구들에서 작성한 문항과 본연구자가 문헌 고찰을 통하여 타당성이 있다고 인정되는 문항을 선택하여 14문항으로 설문지를 작성하였고, 직무만족도와 결정요인의 요인별 나누면 물질적 요인(3문항), 인간관계요인(6문항), 사회적요인(2문항), 직무요인(7문항), 자기존감(10문항), 직무만족(3문항)으로 구성하였으며 리커트 5점 척도를 이용하여 측정하였다.

이상의 내용을 바탕으로 하여 제작된 설문지의 내용과 문항은 다음 <표3-1>와 같다.

<표 3-1> 설문지구성

측정변수	문항수 및 번호	출처
개인적특성	Ⅱ-1~4, Ⅱ-12~14	
직업적특성	Ⅱ-5~11	
물질적요인	I-1~3	Hackman, J.R. & Oldham, G.R.(1975)
인간관계요인	I-4~9	Hackman, J.R. & Oldham, G.R.(1975)
사회적요인	I-10~11	Koch, J.L. & Steers, R.M.(1978)
직무요인	I-12~18	Hackman, J.R. & Oldham, G.R.(1975)
자기 존중감	I-19~28	Rogenberg(1965)
직무만족	I-29~31	Seashore, S.E., Lawler, E.E., Mirvis, P., & Cammann, C.(1982)

2. 변수의 정의

직무만족은 조직구성원이 직무를 통하여 갖게되는 만족의 정도를 말하는 것으로 임금수준(요인 I), 직무요인(요인 II), 대인관계(요인 III), 사회적 인식(요인 IV)에 대한 만족으로 나누어 측정하였다.

1) 직무만족 영향요인

(1) 임금수준

임금수준 만족은 경제적인 보상, 다시 말하면 직접적인 임금에 관련해서 느끼는 인지된 만족도 로 정의하였으며 현재 학원에서 받고 있는 보수에 대해 교사들이 생각하고 있는 자기 임금에 대한 만족과 동업종 타 업종 비교, 타 업종에 대한 비교를 통한 만족 등으로 구성하였다. 또한 총 3개 문항으로 이루어져 있으며 Likert 5점 척도를 사용하여 평가하였다.

(2) 직무요인

직무요인은 현 근무하고 있는 학원에서의 업무량과 안정성 및 자기결정력에 대한 평가로 업무량 2문항, 안정성 2문항, 자기결정력 3문항 총 7개 문항으로 이루어져 있으며 현재 수행하고 있는 직무에 대한 만족의 정도를 의미한다. 또한 측정은 Likert 5점 척도를 이용하였다.

(3) 대인관계

대인관계는 조직내에서 상사와 동료에 대한 만족의 정도를 평가하는 척도로 상사와의 관계 3문항, 동료와의 관계 3문항으로 이루어져 있으며 Likert 5점 척도를 사용하여 평가하였다.

(4) 사회적 인식

사회적 인식은 학원 강사라는 직업이 사회적으로 인식되는 평가에 대해 얼마나 만족하고 있는지를 평가하는 요소로 총 2개의 문항으로 측정되었으며 Likert 5점 척도를 사용하여 평가하였다.

2) 자기 존중감

자기존중감은 개인이 행동할 때 자기 자신을 어떻게 평가하고 있는가를 말하는 것으로 외적관계와 내적가치, 내적 능력등에 의해 평가되는 요소이다. 본 연구에서는 전반적인 자기 존중감을 평가하였으며 총 10개 문항을 Likert 5점 척도로 평가하였다.

3) 직무만족

직무만족이란 개인의 직무에 대한 호의적인 태도를 말하는 것으로 자신의 직무생활에 관한 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 말한다. 직무만족 수준이 높은 사람은 자신의 직무에 관하여 긍정적인 태도를 가지며, 반대로 직무만족 수준이 낮은 사람은 직무에 관하여 부정적인 태도를 갖는다⁶⁷⁾. 따라서 직무만족

67) 김종재, 「조직행동」, 박영사, 1991, p.6.

은 직무를 수행하는데 있어서 근무의욕과 사기를 향상시키는 중요 요소로 직무에서 얻어지는 자기실현의 감정과 가치 있는 성취감으로 정의한다. 본 연구에서는 총 3개 문항을 Likert 5점 척도를 이용해 분석하였다.

3. 분석 방법

첫째, 응답자의 일반적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석(Frequency Analysis)와 기술통계를 실시하였다.

둘째, 측정도구의 타당성을 측정하기 위해 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다.

셋째, 임금수준과 대인요인, 사회적인식, 직무요인, 자기존중감과 이직의사 및 직무만족의 상호관계를 살펴보기 위하여 상관관계분석(Correlation Analysis)를 사용하였다.

넷째, 응답자의 학원경력과 학원의 형태에 따라 임금수준과 대인요인, 사회적인식, 직무요인, 자기 존중감, 이직의사, 직무만족에 차이가 있는지 분석하기 위해 일원변량분석(One way Anova)을 실시하였다.

다섯째, 연구가설을 검증하기 위하여 회귀분석(Regression Analysis)를 사용하였다.

여섯째, 본 연구의 실증분석은 모두 유의수준 $p < .05$, $p < .01$, $p < .001$ 에서 검증하였으며, 통계처리는 SPSSWIN 12.0 프로그램을 사용하여 분석 하였다.

4. 표본의 특성

1) 조사대상자의 일반적 특성

본 연구를 위해 설문에 참여한 응답자는 총 300명으로 그 중 대부분의 문항에 응답하지 않거나 한 가지 응답으로 일괄한 불성실한 응답자를 제외한 282명을 대상으로 분석을 실시하였다.

응답자의 일반적 특성을 살펴보면 여성이 81.6%로 남성이 18.4%인 것에 비해 높게 나타났고 혼인여부는 미혼인 응답자가 62.4%로 기혼인 응답자가 37.6%인 것에 비해 높은 비율을 보였다. 학력은 대학교 졸업자가 78.7%로 가장 높은 비율

을 보였으며 전문대 졸업자도 14.2%로 비교적 높은 비율을 나타냈다. 직책은 전 입강사가 80.1%로 높은 비율을 보였고 보직강사 11.3%, 시간강사 8.5% 순으로 나타났다.

학원의 종류는 보습학원이 60.3%로 입시학원이 28.7%인 것에 비해 높게 나타났다으며 외국어와 예체능 등 기타 학원의 비율은 11.0%를 차지했다.

추후 임금이 개선되어야 할 경우 어떤 형태로 개선되었으면 하는지에 대해서는 월급+실적수당이 가장 적합하다는 인식이 45.4%로 가장 높게 나타났고 급여 결정방법에 대해서는 능력에 따른 급여를 주는 것이 좋다는 응답이 36.5%로 가장 높은 비율을 보였으며 근무시간에 다른 급여 결정이 효율적이라는 응답도 22.3%로 비교적 높은 비율을 나타냈다.

응답자의 평균 연령은 29.80세로 나타났고 근무연수는 3.64년, 강사경력은 3.75년으로 나타났으며 하루 평균 강의 준비시간은 2.18시간, 평균 강의시간은 5.55시간으로 나타났다.



<표 3-2> 응답자의 일반적 특성

		빈도	퍼센트
성별	남성	52	18.4
	여성	230	81.6
혼인	미혼	176	62.4
	기혼	106	37.6
학력	전문대졸	40	14.2
	대재	8	2.8
	대졸	222	78.7
	대학원재학	9	3.2
	대학원졸업	3	1.1
직책	시간강사	24	8.5
	전임강사	226	80.1
	보직강사	32	11.3
학원종류	입시학원	81	28.7
	보습학원	170	60.3
	외국어/예체능학원	31	11.0
월소득	80만원 이하	80	28.4
	80-100만원	92	32.6
	100-150만원	76	27.0
	150-200만원	18	6.4
	200만원 이상	16	5.7
임금개선형태	일급제	1	.4
	월급제	76	27.0
	연봉제	51	18.1
	월급+실적수당	128	45.4
	기타	26	9.2
급여결정방법	연공	21	7.4
	능력	103	36.5
	원생수에 따른 실적	45	16.0
	근무시간	63	22.3
	기타	50	17.7
	합계		282

<표 3-3> 응답의 연령, 근무연수, 강사경력 및 일평균 강의준비시간과 강의시간

	최소값	최대값	평균	표준편차
연령	4.00	46.00	29.80	5.937
근무연수	.00	20.00	3.64	3.383
강사경력	.00	20.00	3.75	3.374
일평균강의준비시간	.00	8.00	2.18	1.342
일평균강의시간	1.00	11.00	5.55	1.441

제 4 장 연구의 결과 및 해석

제 1 절 측정도구의 신뢰도 검증

1. 측정도구의 신뢰도 검증

신뢰성이란 비교 가능한 독립된 측정방법에 의해 대상을 측정하는 경우 결과가 비슷하게 되는 것을 말하며, 동일한 개념에 대해 측정을 반복하였을 때 동일한 측정값을 얻을 가능성을 말한다. 신뢰성을 측정하는 방법은 동일한 상황에서 동일한 측정도구로 동일한 대상을 달리하여 2번 측정하여 그 결과를 비교하는 검증-재검증법(test-retest method), 최대한 2가지 형태의 측정도구를 동일한 표본에 차례로 적용하여 신뢰도를 측정하는 복수 양식법(multiple forms technique), 다수의 측정항목을 두 그룹으로 나누고 두 그룹의 항목별 측정치 사이의 상관관계를 조사하여 신뢰도를 측정하는 반분비교법(half-split method), 동일한 개념을 측정하기 위하여 여러 개의 항목을 이용하는 경우 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아내어 측정도구에서 제외시킴으로써 신뢰도를 높이기 위한 방법으로 크론바 알파계수를 이용하는 내적일관성 검증법(internal consistency test method) 등이 있다.

그러나 검증-재검증방법은 첫 번째 검사에 대한 피검사자의 기억이 두 번째 검사의 응답에 영향을 미쳐 상관관계가 높아질 가능성이 있고, 반분비교법은 분할할 수 있는 조합의 수가 많기 때문에 신뢰성계수가 조합에 따라 달라질 수 있는 한계를 지니고 있으며, 복수 양식법은 설문내용은 그대로 두되 설문형식을 바꾸거나 다시 배열하여 분석해야 하는 어려움이 있다. 또한 위의 3가지 방법은 모두 시간, 인력, 비용이 많이 소요되는 단점을 지니고 있다. 본 연구는 내적 일관성에 의한 신뢰도 검증방법을 채택하였다. 일반적으로 신뢰성은 동일한 개념을 측정하기 위해 여러 개의 항목을 이용하는 경우 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아냄으로써 내적 일관성을 확보하기 위한 방법은 알파계수를 이용하며, 0.6이상이면 비교적 신뢰도가 높은 것으로 보고 있다.

복합항목으로 구성된 변수군의 신뢰도 측정 결과 크론바하 알파(Cronbach's α)

가 모두 0.7이상으로 나타나 비교적 높은 신뢰도를 유지하고 있다. 따라서 각 변수들은 판별타당성을 유지하고 있음을 알 수 있다.

<표 4-1>측정도구의 신뢰도 분석결과

측정변수	측정문항수	신뢰도 계수	
자기 존중감	10	.897	
임금수준	3	.812	
직무요인	자율성	3	.792
	업무량	3	.664
	안정성		
인간관계	상사관계	3	.842
	동료관계	3	.751
사회적인식	2	.759	
직무만족	3	.737	

2. 측정도구의 타당도 검증

측정 도구의 타당성이란 하나의 측정도구가 측정하고자 하는 하나의 개념에 대한 값을 어느 정도 정확히 측정하였는가의 정보를 의미한다. 이는 조사자가 측정하고자 하는 개념이나 속성을 얼마나 정확히 반영할 수 있는가를 의미한다. 타당성의 종류에는 내용타당성, 준거관련 타당성, 구성개념타당성의 3가지로 나눌 수 있다. 이 가운데 사회과학에서 일반적으로 사용되는 것은 구성개념 타당성으로 측정도구가 실제로 측정하고자 하는 추상적인 개념들을 제대로 측정하였는가를 의미한다.

요인추출방식으로 널리 사용되는 것은 주요인분석과 공통요인분석이 있다. 주요인분석은 정보의 손실을 최소화하면서 보다 적은 수의 요인을 구하고자 할 때 이용되고 자료의 총 분산을 분석해 주는 반면, 공통요인분석은 변수들 간에 내재하는 차원을 찾아냄으로써 변수들 간의 구조를 파악할 때 이용된다.

본 연구는 요인분석방법으로 정보의 손실을 최대한 줄이면서 수많은 변수들을 가장 적은 수의 요인으로 줄이는데 목적이 있는 주성분분석(principle component)을 실시하였다. 주성분 분석은 측정도구가 측정하고자 하는 추상적인 개념이나 속성을 선택된 도구를 적절히 측정했는가를 알아보기 위한 개념타당성 중 판별타당성을 확보하기 위해 보편적으로 활용되는 기법이다. 또한 요인들 간의 상호독립성을 유지하는 회전방식으로 직각회전(varimax rotation)방법을 사용

하였으며, 고유치가 1.0이상인 것은 분석에 이용하였다. 어느 정도의 요인적재량을 보여야 유의한 변수로 채택할 수 있는가에 대해서는 절대적 기준은 없으나 일반적인 관례에 따라 0.40이상의 부하점수를 갖는 변수를 의미 있는 것으로 선정하였다. <표 4-2>는 독립변수로 직무만족영향요인들의 11개의 변수를 가지고 요인분석을 실시하였다. 직무만족영향요인 4개의 하위요인을 제시하고 있다. 요인적재치도 모두 0.596이상으로 비교적 높게 나타나고 있으며 총 분산도 74.42%로 나타나 개념타당성이 입증되었다.

<표 4-2> 직무만족영향요인들의 요인분석

문항	공통값	상사관계	임금수준	동료관계	사회적인식
I -4	.765	.852			
I -6	.776	.838			
I -5	.753	.825			
I -2	.761		.859		
I -3	.744		.838		
I -1	.719		.799		
I -8	.777			.873	
I -7	.653			.793	
I -9	.596			.749	
I -10	.838				.905
I -11	.805				.863
고유치		3.694	1.835	1.453	1.205
누적분산		74.419			

직무특성에 대한 요인분석 결과는 <표4-3>에 나타난 바와 같다. 직무특성은 2 요인으로 묶이고 있는데 직무자율성, 업무량 및 안정성을 구성하는 변수들의 집합이다. 누적분산도 59.66%로 비교적 높게 나타나고 있다.

<표 4-3> 직무특성의 요인분석

문항	공통값	직무자율성	업무량 및 안정성
I -17	.744	.860	
I -18	.744	.856	
I -16	.650	.753	
I -14	.616		.785
I -15	.597		.765
I -12	.421		.633
I -13	.403		.569
고유치		2.152	2.204
누적분산		59.659	

조절변수인 자기존중감에 대한 요인분석 결과는 <표4-4>에 나타난 바와 같다. 자기존중감은 제시된 바와 같이 10개 변수가 단일요인으로 묶이고 있다. 각각의 변수의 적재치도 0.65이상이고 총 분산도 52.8%로 나타나 11개 변수들은 직무만족에 구성하는 개념타당성을 충족시키고 있다.

<표 4-4> 조절변수의 요인분석

문항	공통값	적재치	고유치	분산
I -24	.712	.844	5.280	52.800
I -20	.707	.841		
I -25	.572	.757		
I -19	.545	.738		
I -22	.527	.726		
I -27	.451	.671		
I -26	.451	.671		
I -23	.445	.667		
I -28	.445	.652		

<표 4-5> 종속변수의 요인분석

문항	공통값	적재치	고유치	분산
I -31	.709	.842	1.969	65.626
I -33	.579	.825		
I -32	.680	.761		

3. 상관관계분석

본 연구에 투입된 변수들간의 상관관계분석 결과는 <표4-6>에 제시된 바와 같다.

<표 4-6> 변수간 상관관계 분석

	임금수준	상사관계	동료관계	사회인식	자율성	업무안정	자기존중	직무만족
임금수준	1							
상사관계	.394(**)	1						
동료관계	.146(*)	.343(**)	1					
사회인식	.208(**)	.206(**)	.164(**)	1				
자율성	.213(**)	.497(**)	.341(**)	.176(**)	1			
업무안정	.552(**)	.413(**)	.295(**)	.476(**)	.355(**)	1		
자기존중	.049	.230(**)	.297(**)	.172(**)	.408(**)	.135(**)	1	
직무만족	.410(**)	.553(**)	.401(**)	.245(**)	.552(**)	.451(**)	.347(**)	1
M	2.6407	3.3582	3.6548	2.8138	3.4775	2.7314	3.8266	3.4929
S.D	.76040	.74970	.68297	.69435	.69547	.65237	.58416	.64813

*p<0.05, **p<0.01, (양측검증)

상관관계분석결과에 따를 경우 물질적요인(임금수준), 사회적요인(사회적 인식), 인간관계요인(상사관계, 동료관계), 직무요인(업무안정, 자율성), 자기존중감은 유의적인 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타나고 있다. 반면, 임금수준과 자기존중 사이에는 유의적인 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 물질적요인인 임금수준은 0.41, 사회적요인인 사회적 인식은 0.245, 인간관계요인인 상사관계 0.553, 동료관계는0.401, 직무요인으로 업무안정 0.451, 자율성 0.552이므로 직무만족에

정(+의 관계가 확인되고 있다. 추가로 자기 존중은 0.347이므로 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 물질적요인(임금수준), 사회적요인(사회적 인식), 인간관계요인(상사관계, 동료관계), 직무요인(업무안정, 자율성)에 대한 만족과 자기존중감이 높을수록 직무에 대한 만족도 높아지는 것을 볼 수 있다.

제 2 절 일반적 특성에 따른 차이분석

1. 근무학원 형태에 따른 차이분석

<표 4-7> 학원 형태별 차이분석

		입시학원	보습학원	외국어 /예체능학원	F	p	Duncan
N		81	170	31			
임금수준	M	2.7613	2.5725	2.6989	1.803	0.167	
	SD	0.7962	0.7442	0.7320			
상사관계	M	3.3210	3.3431	3.5376	1.022	0.361	
	SD	0.7931	0.7229	0.7778			
동료관계	M	3.5761	3.6725	3.7634	0.987	0.374	
	SD	0.7941	0.6327	0.6336			
사회인식	M	2.6235	2.8471	3.1290	6.694*	0.001	c>b,a
	SD	0.6733	0.6816	0.6948			
자율성	M	3.3992	3.4784	3.6774	1.805*	0.166	c>b>a
	SD	0.7682	0.6576	0.6803			
업무안정	M	2.6883	2.6985	3.0242	3.580*	0.292	c>b,a
	SD	0.6609	0.6308	0.6933			
자기존중	M	3.8086	3.8094	3.9677	1.017	0.363	
	SD	0.5675	0.6079	0.4826			
직무만족	M	3.5144	3.4412	3.7204	2.523*	0.082	c>a>b
	SD	0.7052	0.6150	0.6388			

*p<0.05

응답자의 근무학원 형태에 따라 물질적요인(임금수준), 사회적요인(사회적 인식), 인간관계요인(상사관계, 동료관계), 직무요인(업무안정, 자율성), 자기 존중감, 직무만족을 분석한 결과 사회적 인식에 대해서는 외국어 및 예체능학원의 경우 3.12점인 것에 비해 입시학원과 보습학원은 각각 2.62점과 2.84점으로 나타나 외

국어 및 예체능학원의 교사들이 입시학원과 보습학원의 교사들에 비해 학원 강사에 대한 사회적 인식이 긍정적이라고 인식하고 있는 것으로 나타났으며($p < .05$) 직무요인과 자율성, 업무안정, 직무만족에 대해서도 외국어 및 예체능학원의 교사들이 보습학원과 입시학원의 교사들에 비해 긍정적인 인식을 가지고 있는 것을 볼 수 있다($p < .05$).

이에 대해 물질적요인인 임금수준과 인간관계요인인 상사관계와 동료관계는 학원의 형태에 따른 차이가 나타나지 않았으나 직무요인인 자율성과 업무안정은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 자율성인 경우에 입시학원은 3.39점, 보습학원은 3.47, 외국어 및 예체능학원은 3.67점으로 외국어 및 예체능학원, 보습학원, 입시학원의 순으로 자율적이라고 나타났다. 업무안정의 경우 외국어 및 예체능 계열 학원 강사의 경우 3.02점인 것에 비해 보습학원은 2.69점과 입시학원 교사의 경우 2.69점으로 상대적으로 낮은 점수를 보여 외국어 및 예체능 계열 학원의 교사들이 보습학원과 입시학원 교사들에 비해 학원 강사라는 직업이 안정적이라는 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다($p < .05$).

직무만족의 경우 입시학원교사는 3.51점과 보습학원 교사 3.44점으로 나타난 반면 외국어 및 예체능 학원의 교사들은 3.72점으로 높은 점수를 보여 입시 및 보습학원 교사들이 외국어 및 예체능학원의 교사들에 비해 직무만족이 높은 것을 볼 수 있다.



2. 연령별 따른 차이분석

<표 4-8> 연령별 차이분석

		30세미만	30-34세	35세이상	F	p	Duncan
N		152	64	62			
임금수준	M	2.6469	2.724	2.5269	1.077	0.342	
	SD	0.7431	0.8220	0.7430			
상사관계	M	3.4035	3.2064	3.3065	0.946	0.390	
	SD	0.74155	0.7310	0.7923			
동료관계	M	3.7368	3.4583	3.6559	3.785	0.024	
	SD	0.6323	0.6327	0.6336			
사회인식	M	2.7993	2.7578	2.9194	0.954	0.386	
	SD	0.7216	0.6900	0.6285			
자율성	M	3.5110	3.4219	3.4140	0.620	0.538	
	SD	0.6430	0.7611	0.7409			
업무안정	M	2.7533	2.6289	2.7782	1.036	0.356	
	SD	0.6414	0.6622	0.6670			
자기 존중	M	3.8921	3.7234	3.7581	2.403	0.092	
	SD	0.5549	0.6159	0.6059			
직무만족	M	3.5197	3.4115	3.4892	0.626	0.536	
	SD	0.5952	0.6970	0.7236			

응답자의 연령별 차이분석에 따라 물질적요인(임금수준), 사회적요인(사회적 인식), 인간관계요인(상사관계, 동료관계), 직무요인(업무안정, 자율성), 자기 존중감, 직무만족을 분석한 결과에 대해서는 유의미한 차이를 보이는 항목이 나타나지 않음으로써 응답자의 연령별 차이분석은 임금수준, 사회적 인식, 인간관계요인, 직무요인, 자기 존중감, 직무만족에 따른 차이가 없는 것을 볼 수 있다.

제 3 절 가설검증

1. 임금수준에 대한 직무만족에 미치는 영향

본 연구에서는 임금수준에 대한 긍정적 지각은 직무만족에 영향을 미치는 것

을 예상하고 이를 검증하고자 가설 1을 설정하였으며, 이를 검증하기 위해 회귀 분석을 실시하였다.

임금수준이 직무만족과의 관계는 <표4-9>에 나타난 바와 같다. 임금수준이 직무만족에 16.8%의 설명력과 $p < 0.001$ 수준에서 정(+)의 영향을 미치고 있다. 이는 임금수준이 높게 설정되면 직무만족에 영향을 미친다. 따라서 가설 1은 채택되었다.

<표 4-9>임금수준에 대한 직무만족에 영향

독립변수	비표준화계수		표준화계수	t-value	p-value
	B	표준오차	Beta		
상수항	2.571	0.128		20.136	0.000
임금수준	0.349	0.046	0.410	7.513	0.000
R Square	Adjusted R Square		F-value		Sig. F
0.168	0.165		56.449		0.000

*** $p < 0.001$

2. 사회적 인식의 직무만족에 대한 영향

<표4-10>은 학원 강사에 대한 사회적 인식에 대한 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과이다. 사회적 인식에 대한 직무만족은 $p < 0.001$ 의 수준에서 정(+)의 영향을 미치고 있다. 따라서 학원 강사에 대한 사회적 인식 긍정적일 수록 자신의 직무에 대한 만족도 더 많이 나타나고 있음을 알 수가 있어 가설 2는 채택되었다.

<표 4-10> 사회적 인식의 직무만족에 대한 영향

독립변수	비표준화계수		표준화계수	t-value	p-value
	B	표준오차	Beta		
상수항	2.848	0.157		18.174	0.000
사회인식	0.229	0.054	0.245	4.238	0.000
R Square	Adjusted R Square		F-value		Sig. F
0.06	0.57		17.956		0.000

***p<0.001

3. 상사 및 동료관계가 직무만족에 미치는 영향

상사 및 동료관계가 직무만족에 관계를 보면 <표4-11>에 제시된 바와 같다. 상사 및 동료관계는 35.7%의 설명력과 p<0.001 수준에서 상사 및 동료관계가 직무만족에 호의적인 영향을 미치고 있다. 상사 및 동료관계가 호의적일 수록 직무만족과의 관계가 높게 지각됨을 의미한다. 특히 독립변수인 상사 및 동료관계가 종속변수인 직무만족을 설명하는 정도가 35.7%인 점을 감안하면 직무만족의 선행변수로 상사관계와 동료관계가 중요성을 인식하게 한다. 따라서 가설 3은 채택되었다.

<표 4-11> 상사 및 동료관계가 직무만족에 미치는 영향

독립변수	비표준화계수		표준화계수	t-value	p-value
	B	표준오차	Beta		
상수항	1.296	0.191		6.794	0.000
상사관계	0.407	0.044	0.245	9.215	0.000
동료관계	0.227	0.049	0.239	4.675	0.000
R Square	Adjusted R Square		F-value		Sig. F
0.357	0.352		77.304		0.000

***p<0.001

4. 직무요인의 직무만족에 미치는 영향

직무요인과 학원 강사의 직무만족의 관계를 보면 <표 4-12>에 제시된 바와 같다. 직무요인은 35.4%의 설명력과 $p < 0.001$ 수준에서 학원 강사의 직무만족에 긍정적 영향을 미치고 있다. 이는 직무요인인 자율성과 직무안정이 높고 직무량의 적을수록 직무만족이 증대됨을 의미한다. 특히 독립변수인 직무요인인 직무자율성과 직무안정이 종속변수인 직무만족 설명하는 정도가 34.8%인 점을 감안하면 중요성을 인식하게 한다. 따라서 가설 4는 채택되었다.

<표 4-12> 직무요인의 직무만족에 미치는 영향

독립변수	비표준화계수		표준화계수	t-value	p-value
	B	표준오차	Beta		
상수항	1.325	0.178		7.431	0.000
자율성	0.386	0.048	0.415	8.053	0.000
업무안정	0.302	0.051	0.304	5.902	0.000
R Square	Adjusted R Square		F-value		Sig. F
0.354	0.349		76.332		0.000

*** $p < 0.001$

5. 자기 존중감의 조절효과



조절효과의 검증을 위해 3단계 위계적 회귀분석을 실시하였다. 즉 1단계에서는 독립변수(임금수준, 사회인식, 동료관계, 자율성, 업무안정)를 집어넣어 회귀분석을 실시하였고, 2단계에는 독립변수 및 조절변수(자기존중감)를 같이 추가하여 회귀분석을 실시하고, 3단계로는 독립변수, 조절변수, 그리고 독립변수와 조절변수의 값을 곱한 것을 집어넣어 회귀분석을 실시하였다. 일반적으로 조절효과의 유의성 여부는 2단계와 3단계의 설명력의 변화량, 즉 변화된 R^2 의 값이 유의한지를 살펴보면 유의하면 조절효과가 있는 것으로 보고, 그렇지 않으면 없는 것으로 본다.

1단계 : 종속변수=독립변수(A)

2단계 : 종속변수=독립변수(A)+조절변수(B)

3단계 : 종속변수=독립변수(A)+조절변수(B)×조절변수(B)

자기 존중감의 조절효과의 검증결과 <표 4-13>에 나타난 바와 같다. 우선 임금수준과 직무만족간의 자기 존중감 조절효과를 보면 2단계와 3단계의 변화량 $R^2(\Delta R^2)$ 이 유의하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 임금수준과 직무만족간의 관계에서 자기존중감은 영향을 미치지 않음을 알 수 있다.

사회인식과 직무만족의 자기 존중감 조절효과의 검증결과를 보면 변화량 $R^2(\Delta R^2=0.017, p<0.05)$ 이므로 유의미하다. 이는 자기존중감이 양자간의 관계를 조절할 수 있음을 의미한다. 즉 자기 존중감을 지각하고, 자신의 직무에 대해 사회적 인식이 느끼는 학원 강사들이 직무만족도 높게 나타남을 알 수 있다.

상사관계와 직무만족의 자기 존중감 조절효과에 있어서는 2단계와 3단계의 변화량 $R^2(\Delta R^2)$ 이 유의하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 상사관계가 직무만족간의 관계에서 자기존중감은 영향을 미치지 않음을 알 수 있다.

동료관계와 직무만족의 자기 존중감 조절효과의 결과에서 2단계와 3단계 변화량 $R^2(\Delta R^2=0.025, p<0.01)$ 이므로 유의미하므로, 이는 자기존중감이 양자간의 관계를 조절할 수 있음을 의미한다.

자율성과 직무만족간의 자기 존중감 조절효과를 보면 2단계와 3단계의 변화량 $R^2(\Delta R^2)$ 이 유의하지 않는 것으로 나타나며, 업무안정과 직무만족간의 자기 존중감의 조절효과도 2단계와 3단계의 변화량 $R^2(\Delta R^2)$ 이 유의하지 않는 것으로 나타난다. 그러므로 사회인식과 동료관계가 직무만족의 관계에 있어 자기존중감에 의해 조절되고 있다. 즉 가설 5에서 학원 강사의 자기존중감은 영향요인(임금수준, 사회적 인식, 인간관계, 직무요인)과 직무만족의 관계는 부분적으로 조절되고 있다.

<표4-13> 자기 존중감의 조절 효과

모형		비표준화 계수		표준화	t	유의확률	R ²	ΔR ²	F(p)	
		B	표준오차	계수 베타						
1단계	(상수)	2.571	0.128	0.410	20.136	0.000	0.168		56.449	
	임금수준	0.349	0.046		7.513	0.000			***	
2단계	(상수)	1.215	0.242	0.393	5.010	0.000	0.275	0.107	41.326	
	임금수준	0.335	0.242		7.709	0.000				***
	자기존중	0.364	0.043		0.328	6.429				0.000
3단계	(상수)	1.580	0.691	0.222	2.288	0.023	0.276	0.001	0.320	
	임금수준A	0.189	0.263		0.720	0.472				
	자기존중B	0.269	0.177		0.243	1.521				0.129
	A×B	0.038	0.067		0.198	0.565				0.572
1단계	(상수)	2.848	0.157	0.245	18.174	0.000	0.060		17.956	
	사회인식	0.229	0.154		4.238	.000			***	
2단계	(상수)	1.655	0.259	0.191	6.393	0.000	0.156	0.096	31.758	
	사회인식	0.179	0.052		3.429	0.001				***
	자기존중	0.349	0.062		0.315	5.635				0.000
3단계	(상수)	-0.519	0.940	1.036	-0.552	0.581	0.173	0.017	5.773	
	사회인식A	.967	0.332		2.911	0.004				
	자기존중B	0.921	0.246		0.830	3.746				0.000
	A×B	-0.026	.086		1.071	-2.403				0.017
1단계	(상수)	1.887	0.148	0.553	12.741	0.000	0.306		123.550	
	상사관계	0.478	0.043		11.115	0.00			***	
2단계	(상수)	1.055	0.227	0.500	4.650	0.000	0.357	0.051	22.195	
	상사관계	0.432	0.043		10.133	0.000				***
	자기존중	0.258	0.055		0.232	4.711				0.000
3단계	(상수)	1.432	.886	0.353	1.650	0.100	0.358	0.001	0.226	
	상사관계A	.305	0.271		1.125	0.262				
	자기존중B	0.153	0.227		0.138	0.675				0.500
	A×B	0.32	.068		.193	0.475				0.635
1단계	(상수)	2.102	0.193	0.401	10.884	0.000	0.161		53.617	
	동료관계	0.380	0.052		7.322	0.000			***	
2단계	(상수)	1.297	0.258	0.326	5.022	0.000	0.218	0.057	20.420	
	동료관계	0.310	.053		5.889	0.000				***
	자기존중	0.278	0.062		0.251	4.519				0.000
3단계	(상수)	-2.249	1.200	1.361	-1.873	0.062	0.243	0.025	9.136	
	동료관계A	1.291	0.329		3.927	0.000				
	자기존중B	1.211	0.314		1.091	3.850				0.000
	A×B	-0.256	0.085		-1.522	-3.023				0.003

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

모형		비표준화계수		표준화	t	유의확률	R ²	ΔR ²	F(p)
		B	표준오차	계수 베타					
1단계	(상수)	1.800	0.168		10.687	0.000	0.273		105.131 ***
	자율성	0.487	0.047	0.522	10.253	0.000			
2단계	(상수)	1.329	0.231		5.745	0.000	0.295	0.022	8.540 **
	자율성	0.426	0.051	0.457	8.291	0.000			
	자기존중	0.179	0.061	0.161	2.992	0.004			
3단계	(상수)	0.114	1.093		0.104	0.917	0.298	0.003	1.295
	자율성A	0.782	0.317	0.839	2.464	0.014			
	자기존중B	0.496	0.285	0.447	1.738	0.083			
	A×B	-0.092	0.081	-0.566	-1.138	0.256			
1단계	(상수)	2.269	0.149		15.249	0.000	0.203		71.505 ***
	업무안정	.448	0.053	0.451	7.456	0.000			
2단계	(상수)	1.137	0.243		4.680	0.000	0.287	0.084	32.710 ***
	업무안정	0.409	0.051	0.412	7.066	0.000			
	자기존중	0.324	0.057	0.292	5.719	0.000			
3단계	(상수)	-0.155	0.781		-0.174	0.862	0.293	0.006	2.271
	업무안정A	0.904	0.332	0.910	2.719	0.007			
	자기존중B	0.655	0.227	0.590	2.888	0.004			
	A×B	-0.126	0.074	-0.619	-1.507	-0.133			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

6. 강사경력 조절효과

<표 4-14>는 학원 강사의 강사경력 영향요인과 직무만족의 관계에 조절효과를 규명하기 위한 것으로 앞서와 마찬가지로 3단계 조절회귀분석을 실시하였다. 이는 독립변수와 조절변수를 투입하여 나타난 회귀식의 R²와 여기에 독립변수(임금수준, 사회적 인식, 인간관계, 직무요인)와 조절변수(강사경력)의 상호작용항이 추가됨으로써 증가한 R²(ΔR²)를 비교하여 통계적으로 유의하면 조절효과를 입증하는 방법이다.

학원 강사의 강사경력 조절효과의 검증결과 <표 4-14>에 나타난 바와 같다. 우선 임금수준과 동료관계가 직무만족간의 강사경력 조절효과를 보면 2단계와 3단계의 변화량R²(ΔR²)이 유의하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 임금수준과 동료관계가 직무만족간의 관계에서 강사경력은 조절효과는 없음을 의미한다.

사회인식과 직무만족간의 강사경력 조절효과의 검증결과를 보면 변화량 R²(ΔR²=0.025, p<0.01)이므로 유의미하다. 이는 강사경력이 양자간의 관계를 조절할 수 있음을 의미한다. 즉, 학원 강사의 강사경력과 사회인식은 상호작용효과가

있음을 말해주고 있다.

상사관계와 직무만족에 대한 강사경력의 조절효과는 그 설명력의 변화량 (ΔR^2)이 ($\Delta R^2=0.013, p<0.05$)유 의한 것으로 나타났다. 이는 상사관계가 직무만족간의 관계에서 강사경력에 조절효과가 영향을 미치고 있음을 나타낸다.

자율성과 직무만족에 대한 강사경력 조절효과에서 2단계와 3단계 변화량(ΔR^2)이($\Delta R^2=0.011, p<0.05$)이므로 유의미 한 것으로 나타났다. 이는 자율성과 직무만족에 대한 강사경력에 조절효과가 있다는 것을 의미한다.

업무안정과 직무만족간의 강사경력의 조절효과를 보면 2단계와 3단계의 변화량(ΔR^2)($\Delta R^2=0.012, p<0.05$)이므로 유의미하다. 이는 강사경력이 양자간의 관계를 조절할 수 있음을 의미한다. 즉, 학원 강사의 강사경력에 업무안정은 상호작용효과가 있음을 말해주고 있다. 즉 가설 6에서 학원 강사의 강사경력에 영향요인(임금수준, 사회적 인식, 인간관계, 직무요인)과 직무만족의 관계는 부분적으로 조절되고 있다.

<표4-14> 강사경력 조절효과

모형		비표준화계수		표준화	t	유의확률	R ²	ΔR^2	F(p)
		B	표준오차	계수					
1단계	(상수)	1.794	0.169		10.595	0.000	0.273		103.469
	자율성	0.486	0.048	0.523	10.172	0.000			
2단계	(상수)	1.774	0.175		10.124	0.000	0.274	0.001	0.197
	자율성	0.487	0.048	0.524	10.165	0.000			
	강사경력	0.004	0.010	0.023	0.443	0.658			
3단계	(상수)	2.091	0.235		8.897	0.000	0.284	0.011	4.029*
	자율성A	0.396	0.066	0.426	6.022	0.000			
	강사경력B	-0.066	0.036	-0.354	-1.819	0.070			
	A×B	0.020	0.010	0.397	2.007	0.046			
1단계	(상수)	2.261	0.149		15.188	0.00	0.206		71.249
	업무안정	0.448	0.053	0.454	8.441	0.0			
2단계	(상수)	2.231	0.157		14.224	0.00	.207	0.001	0.362
	업무안정	0.451	0.053	0.457	8.450	0.000			
	강사경력	0.006	0.010	0.033	0.601	0.548			
3단계	(상수)	2.515	0.208		12.086	0.0	0.219	0.012	4.246*
	업무안정A	0.348	0.073	0.352	4.764	0.000			
	강사경력B	-0.065	0.036	-0.353	-1.813	0.071			
	A×B	0.027	0.013	0.405	2.061	0.040			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

모형		비표준화 계수		표준화	t	유의 확률	R ²	ΔR ²	F(p)	
		B	표준오차	계수 베타						
1단계	(상수)	2.507	0.129	0.429	19.477	0.000	0.184		62.148 ***	
	임금수준	0.370	0.047		7.883	0.000				
2단계	(상수)	2.501	0.135	0.430	18.501	0.000	0.184	0.000	0.017	
	임금수준	0.370	0.047		7.868	0.000				
	강사경력	0.001	0.010		0.007	0.128				0.898
3단계	(상수)	2.739	0.183	0.323	14.986	0.000	0.195	0.011	3.689	
	임금수준A	0.279	0.067		4.168	0.000				
	강사경력B	-0.057	0.032		-0.305	-1.780				0.076
	A×B	0.023	0.012		0.342	1.921				0.056
1단계	(상수)	2.819	0.157	0.254	17.927	0.000	0.064		18.905 ***	
	사회인식	0.236	0.054		4.348	0.000				
2단계	(상수)	2.811	0.165	0.254	16.993	0.000	0.064	0.000	0.027	
	사회인식	0.236	0.054		4.340	0.000				
	강사경력	0.002	0.011		0.010	0.165				0.869
3단계	(상수)	2.430	0.214	0.403	11.341	.000	0.090	0.025	7.559 **	
	사회인식A	.375	.074		5.085	0.000				
	강사경력B	0.116	0.043		0.626	2.704				0.007
	A×B	-0.042	0.015		-0.642	-2.749				0.006
1단계	(상수)	1.834	0.149	0.564	12.297	.000	0.318		128.228 ***	
	상사관계	0.491	0.043		11.324	0.000				
2단계	(상수)	1.813	0.155	0.565	11.694	0.000	0.319	0.001	0.244	
	상사관계	0.492	0.044		11.317	0.000				
	강사경력	0.005	0.009		0.025	0.494				0.622
3단계	(상수)	2.131	0.208	0.457	10.223	0.000	0.331	0.013	5.112*	
	상사관계A	0.398	0.060		6.604	0.000				
	강사경력B	-0.070	0.034		-0.375	-2.042				0.042
	A×B	0.022	0.010		0.423	2.261				0.025
1단계	(상수)	2.216	0.194	0.394	10.933	0.000	0.155		50.417 ***	
	동료관계	0.372	0.052		7.10	0.000				
2단계	(상수)	2.120	0.200	0.394	10.611	0.000	0.155	0.000	0.014	
	동료관계	0.372	0.053		7.086	0.000				
	강사경력	0.001	0.010		0.007	0.120				0.905
3단계	(상수)	2.432	0.257	0.302	9.458	0.000	0.166	0.011	3.659	
	동료관계A	0.286	0.069		4.136	0.000				
	강사경력B	-0.074	.041		-0.400	-1.821				0.070
	A×B	0.021	0.011		0.426	1.913				0.057

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

제 5 장 결 론

제 1 절 요약 및 시사점

본 연구는 입시·보습·기타 학원 강사의 직무 만족도를 조사하여, 결과를 중심으로 효율적인 직무관리 전략과 학원 교육 여건 개선 방안을 제시함으로써 학원교육의 질적 향상에 필요한 자료를 제공하는 데에 그 목적이 있다.

본 연구는 제주시내 학원 강사들을 대상으로 학원 강사의 직무만족의 결정요인과 조절요인 실증분석을 통해 이루어 졌으며 그 결과는 다음과 같다.

응답자의 근무학원 형태에 따라 직무만족을 분석한 결과 사회적 인식과 자율성 직무만족에 대해서는 외국어 및 예체능학원의 경우가 높았으며, 물질적요인인 임금수준과 인간관계요인인 상사관계와 동료관계는 학원의 형태에 따른 차이가 나타나지 않았으나 직무요인인 자율성과 업무안정은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

응답자의 연령별차이분석에 따라 직무만족을 분석한 결과에 대해서는 유의미한 차이를 보이는 항목이 나타나지 않음으로써 응답자의 연령별차이분석은 임금수준, 사회적인식, 인간관계요인, 직무요인, 자기존중감, 직무만족에 따른 차이가 없는 것을 볼 수 있다. 첫째, 임금수준에 대한 긍정적 지각은 직무만족에 영향을 미치는 것을 알 수가 있었다. 임금수준이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고 있다. 둘째, 학원 강사에 대한 사회적 인식 긍정적일수록 자신의 직무에 대한 만족도 더 많이 나타나고 있음을 알 수가 있었다. 셋째, 상사 및 동료관계가 직무만족에 관계에서 상사 및 동료관계가 직무만족에 호의적인 영향을 미치고 있다. 상사 및 동료관계가 호의적일 수록 직무만족과의 관계가 높게 지각됨을 의미한다. 직무만족의 선행변수로 상사관계와 동료관계가 중요성을 인식하게 한다. 넷째, 직무요인과 학원 강사의 직무만족의 관계를 보면 학원 강사의 직무만족에 긍정적 영향을 미치고 있다. 이는 직무요인인 자율성과 직무안정이 높고 직무량의 적을수록 직무만족이 증대됨을 의미하고 있다. 특히 독립변수인 직무요인인 직무자율성과 직무안정이 종속변수인 직무만족 설명하는 정도가 34.8%인 점을 감안하면 중요성을 인식하게 한다. 다섯째, 학원 강사의 자기 존중감의 조절효과에 대한 분석결과에서 사회인식과 동료관계만이 직무만족의 관계에 있어 자기존

중감에 의해 조절되고 있다. 임금수준, 상사관계, 자율성, 업무안정은 상호작용효과가 없는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 즉 학원 강사의 자기존중감은 영향요인(임금수준, 사회적 인식, 인간관계, 직무요인)과 직무만족의 관계는 부분적으로 조절되고 있다. 여섯째, 학원 강사의 강사경력 조절효과의 검증결과는 임금수준과 동료관계만 제외하고 유의미하다. 즉 사회적인식, 상사관계, 자율성, 업무안정은 직무만족간의 관계에 있어서 강사경력은 조절효과가 영향을 미치고 있음을 나타낸다.

이상의 연구결과는 다음과 같은 몇 가지 시사점을 내포하고 있다.

첫째, 직무만족의 선행변수로 상사관계와 동료관계가 중요성을 인식하게 한다. 즉 학원경영자와 강사와의 관계 그리고 동료강사와의 관계가 원만할수록 학원에 대한 직무만족도 높아진다. 원칙 없이 운영하는 학원장은 나침반 없이 항해하는 선장과 같으므로 학원장이나 원감은 강사로부터 존경을 받을 수 있도록 일관성 있는 행동과 책임을 보이며 강사들에게 인간적인 결함이 없도록 예의를 지키고 강사들은 학원장이나 원감, 그리고 동료관계가 잘 유지할 수 있도록 최선을 다해야 한다.

둘째, 강사들이 강의 능력이나 관리능력을 최고로 높일 수 있도록 하는 교육 프로그램, 자기개발향상을 위해 투자할 수 있는 재교육을 통하여 훌륭한 강사의 자질을 얻는다면 자부심과 사회적 인식은 달라진다.

셋째, 직무요인인 직무자율성과 직무안정이 종속변수인 직무만족 설명하는 정도가 34.8%인 점을 감안하면 중요성을 인식하게 된다.

넷째, 조절효과분석에서 사회적인식과 동료관계는 자기존중감에 조절효과가 있으며, 사회적인식, 상사관계, 자율성, 업무안정은 직무만족간의 관계에 있어서 강사 경력은 조절효과가 영향을 미치고 있음을 나타낸다.

제 2 절 제언 및 연구의 한계

본 연구를 통해 우리는 직무만족에 영향을 미치는 요인인 물질적, 사회적, 개

인적 직무요인이 모두 유의미한 영향성을 가지는 것을 볼 수 있다. 앞선 선행연구들에서 알 수 있듯이 직무만족과 이직은 단순한 요인에 의해 영향을 받는다고 하기 보다는 다양한 요인들과 영향성을 가지고 있다는 것을 알 수 있다. 그 다양한 요소들 중 본 연구에서 중점적으로 분석한 대상은 자기 존중감이다. 기존의 연구들에서 물질적, 사회적, 개인적 직무요인이 이직의사와 직무만족에 영향을 미친다는 것은 이미 밝혀진바 기존의 연구에 보태어 본 연구에서 자기 존중감이 어떤 영향을 미치는지 알아보고자 한 것이다.

그 결과 자기 존중감은 물질적, 사회적, 개인적, 직무요인이 이직의사에 미치는 영향은 통계적으로 부분적으로 유의미한 영향을 보이므로 조절효과가 부분적으로 인정되었으나 직무만족에는 긍정적인 영향을 미침으로써 그 조절효과가 인정되었다. 즉, 자기 존중감이 높을수록 물질적, 사회적, 개인적, 직무요인이 직무만족에 미치는 긍정적 영향을 더 긍정적으로 할 수 있다는 것이다. 따라서 자기 존중감이 높은 교사들이 물질적, 사회적, 개인적, 직무요인에 대한 긍정적 인식을 가지게 될 때 직무에 대한 만족은 더욱 커 질 수 있다는 것이다.

그러나 본 연구는 다음과 같은 연구의 한계성을 가지고 있어 광범위하게 일반화 하는 것은 지양해야 한다.

본 연구는 제주도내 강사들을 대상으로 함으로써 지역적 특성이 통계에 개입되었을 우려가 있다. 즉, 전국적인 강사들이 대상이 되지 못함으로써 지역적 한계성을 가지고 있다. 또한 학원강사를 대상으로 시행된 세미나에 참여한 강사들을 대상으로 시행하였기 때문에 이 세미나에 참석하지 못한 강사들은 배제되었다,

따라서 본 연구는 자기 존중감이 물질적, 사회적, 개인적, 직무요인이 직무 만족에 미치는 영향에 긍정적 조절효과를 한다는 결과를 얻었으나 지역적 한계를 가지고 있음으로 앞으로의 연구에서는 전국적인 강사들을 대상으로하여 지역적 한계를 없앤 연구를 지속해 나갈 수 있을 것이다. 그리고 자기효능감의 명확한 개념적 정의 및 측정과 관련한 이슈에 대한 연구는 다소 부족한 현실이다.

또한 본 연구를 통한 결과를 적용하여 학원강사들의 자아 존중감을 높이는 교육과정을 접목시킴으로써 학원강사들이 직무에 더욱 만족할 수 있도록 하여 학원 강사들의 직무만족을 향상할 수 있도록 학원장과 관련 기관에서 배려해야 할 것으로 사료된다.

참 고 문 헌

1) 국내 문헌

1. 국내서적

- 권이중, 『사회교육개론』, 교육과학사, 1992.
- 김봉수, 『교사와 초등교육』, 운설 출판사, 1996.
- 김중재, 『조직 행동론』, 박영사, 1991.
- 김창걸, 『교육행정학』, 박문각, 1985.
- 남정걸 외5인, 『한국학원 교육운영실태 분석을 통한 발전방향 탐색』, 동명사, 1997.
- 명지대학교, 『학원 정책운영 개선에 관한 연구 : 우리나라 학원교육의 개선 방법』, 사회교육연구소, 1990.
- 문상주, 『국가발전과 사회교육』, 청조사, 1993.
- 박노열, 『사회교육개론』, 형설출판사, 1987.
- 서울대학교 사범대학 연구소 편, 『교육학용어사전』, 배영사, 1981.
- 신유근, 『조직행위론』, 다산출판사, 1985.
- 안상원(역), 『교사의 역할』, 배영사, 1992.
- 임인섭, 『학원경영이야기』, 북스북출판사, 2006.
- 정우현, 『교사론』, 배영사, 1998.
- 조성일, 『교육행정과 교육행정』, 재동문화사, 1991.
- 채서일, 『사회과학조사방법론』, 범문사, 1980.
- 한국학원총연합회 제주도지회 『학원설립·운영법령집』, 2005.
- 한국학원총연합회, 『보습학원 현황』, 1995.
- 한국학원총연합회, 『전국 과정별 학원 현황』, 1999.

2. 국내 논문

- 강대연, “군사적 리더십에 대한 자아개념의 매개효과 검증에 관한연구”, 석사학위논문, 국민대학교 경영대학원, 2000.
- 김선래, “학원 강사의 직무 만족에 관한 연구”, 송실대학교, 중소기업대학원, 석사학위논문, 1996.
- 김형춘, “학원의 경영개선에 관한 실증적 연구 : 서울지역 보습학원의 강사와 경영자

- 간 비교를 중심으로”, 한양대학교 행정대학원, 석사학위논문, 1999.
- 남경동, “병원종사자의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향”, 석사학위논문, 카톨릭대학교, 의료경영대학원, 2003.
- 남현기, “학교교육만족도와 학원보충학습간의 상관관계”, 연세대 교육대학원, 석사학위논문, 1999.
- 백명희, “한국교원의 권리: 의무에 관한 연구”, 이화여자대학교 대학원, 박사학위논문, 1977.
- 안근석, “직무 특성과 직무 만족과의 관련성”, 중앙대학교 대학원, 박사학위논문, 1986.
- 이종국 “학원 강사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구,” 고려대학원, 석사학위논문, 2004.
- 이종선, “학원강사의 만족도 결정요인에 관한 연구”, 연세대학교 대학원, 석사학위논문, 2000.
- 최선필, “사설학원 교사의 역할지견과 학생, 학부모의 역할기대에 관한 연구”, 건국대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1983.



2. 외국 문헌

1) BOOKS

- B .H. Gilmer, *Industrial Psychology*, 2nd ed, Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha, 1966,
- D. Eden, Pygmalion, goal setting, and expectancy: Compatible ways to raise productivity. *Academy of Management Review*,, 1988.
- E. J. McCormick & Daniel R. Ilgen, *Industrial Psychology*, 7th ed, Prentice-Hall, 1980.
- E. J, McCormick & J. Tifilim, *Industrial Psychology*, 6th ed, Prentice-hall, 1974
- H, C. Smith, *Psychology of industrial Behavior*, McGraw Hill, 1955.
- G., Chen, M. S. Gully & D. Eden, Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 2001.
- G.M. Spreitzer, Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation, *Academy of Management Journal*, 1995.
- M. Gist., Self-Efficacy: Implications for organizational behavior and human resources management. *Academy of Management Review*, Vol. 12, 1987.
- P. C. Smith, L.M. Kendal, C.L. Hulin, *The Measurement of Satisfaction in work and Retirement*, Chicago, 111: Rand McNully.
- R.E. .Boyatzis, *The competent manager: A model for effective performance*.(New York: Wiley), 1982.
- M. Gist, Ibid.,
- R. Lintin, "The Study of Man" in 「Mordern Dictionary of Sociology」, Thomas Y. Crowell Co., 1970.
- R. T. Mowday et. al., *Emploree-Organizational Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academy Press, 1982.
- V. H. Vroom, *Work and Motivation*”, John Wiley & Sons, 1964.
- Wexley and Yuki, *Organigational Behabor and Psychology*”, Richard D.Homewood, 3 ; Irwin, Inc, 1984.

2) ARICLES

- A. H Maslow, "The Theory of Motivation", *Psychological Review*, 1943,
- A. Gilmer, *Industrial and Organizational Psycholoy* , McGrow-Hill, 1971.
- A. H Maslow, "The Theory of Motivation", *Psychological Review*, 1943.

- B. H. Gilmer, *Industrial Psychology*, 2nd ed, Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha, 1966,
- Clayton P. Alderfer, "Convergent Discriminant Validation of Satisfaction and Desire Measures by Interview and questionnaires", *Journal of Applied Psychology*, 1978.
- D.C. McClelland, Testing for competency rather than for "Intelligence." *American Psychologist*, 1973.
- E. A. Locke, "The Nature and Cause of job Satisfaction", Marvin D. Dnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McMALLY College Publishing Company, 1979.
- E. A. Locke, "satisfiers and dissatisfiers Among White Collar and Blue Collar employees", *Journal of Applied Psychology*, 1973,
- J. S. Adams, "wage Inequity, productivity and quality", *Industrial Relations*, 1963.
- McCormick, E J. & Ilgen, D., *Industrial Psychology*, 7th ed, Prentice-Hall, 1980.
- V .H. Vroom, *Work and motivation*, New York: Wiley, 1964.
- Mobley, W. H., "Intermediate Linkages in the Relationships between Job Satisfaction and Employee Turnover". *Journal of Applied Psychology*, 23 (10), 1977.
- M. Scott Myers, "Who are your motivated?", *Harvard Business Review*, 1964.
- Mobley, W .H, "Intermediate Linkages in the Relationships between Job Satisfaction and Employee Turnover". *Journal of Applied Psychology*, 23 (10), 1977.
- M. Scott Myers, "Who are your motivated?", *Harvard Business Review*, Vol. 42, 1964.
- Paul F. Wernimont, "Intrinsic and Factors in job Satisfaction ", *Journal of Applied Psychology*, 1966.
- White, S. E. & Mitchell, T. R, "Job Enrichment Versus Social Cues: A Comparison and Competitive Test", *Journal of Applied Psychology*, 1979,

<ABSTRACT>

**A Study on the Factors of Job Satisfaction and Adjustment
Based on Instructors' Examples at Private Educational
Institutes**

Kyong-nam Ko

Major: Personnel Management
Dept. of Business Administration
Graduate School of Cheju National University

Supervised by Professor Young-soon Kang

This study tries to provide useful strategies for effective management and improvement of private educational institutes, through analyzing employees' job satisfaction.

The object of this analysis was the instructors employed at the private educational institutes in Jeju province. The critical factors of job satisfaction and adjustment was performed by using empirical analysis. The results can be summarized as follows;

According to the degree of job satisfaction, the institutes of foreign language or art and music shows higher social recognition and self-control than any other type of private educational institutes. On the other hand, it makes no meaningful difference concerning the level of wages and the relationship between employers and employees, or between colleagues. As for self-control and work stability, it makes meaningful differences.

The analysis by age makes no meaningful difference, which proves that employees' job satisfaction by age is not related with wage level, social cognition, human relationship, work factors, self-respect and job

satisfaction.

Firstly, the positive cognition of wage level has an effect on job satisfaction. This assumption was examined and proved by using rare analysis. The analysis shows that wage level has 18.6% effect and a positive influence on job satisfaction at the level of $p < 0.001$.

Secondly, this study shows that the more positive the social acknowledgement is, the more job satisfaction instructors have.

Thirdly, as for the effect of the relationship between the members of the staff on job satisfaction, the positive relationship has a positive effect on job satisfaction. This means that the more positive relationship can create more positive attitude toward job satisfaction.

Fourthly, according to Table 4-12, the relation between work factors and instructors' job satisfaction has a positive effect on job satisfaction. This means that when instructors have acquired higher self control and job stability, and less burden of work, they can acquire more job satisfaction. Especially, the self control and job stability as an independent variable has 34.8% effect on job satisfaction as a dependent variable.

Fifthly, the analysis of instructors' adjustment effects on self-respect shows that job satisfaction can be regulated by self-respect, based on social cognition and relationship between members. Wage level, relationship between employers and employees, self-control, and job stability makes no reciprocal effects on each other. This result shows instructors' self-respect caused by influential factors such as wage level, social cognition, human relationship and job factors can be partially regulated.

Lastly, the analysis of instructors' career and effect of adjustment make a meaningful difference except wage level and personnel relationship. That is to say, instructors' career has an adjustment effect on job satisfaction, related to social cognition, personnel relationship, self-control and job stability.

설 문 지

「학원강사의 직무만족 결정요인과 조절요인에 관한 연구」

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 와중에 귀중한 시간을 내시어 본 설문에 참여해 주신것을 진심으로 감사드립니다.

저는 제주대학교 대학원에서 인사조직을 전공하는 대학원생이며, 석사 논문을위해 「**학원강사의 직무만족 결정요인과 조절요인에 관한 연구**」 라는 논제를 가지고 연구하고 있습니다.

본 설문지는 무기명으로 작성되어 귀하가 작성하신 내용은 철저한 비밀이 보장 될 것이며, 순수한 연구 목적 외에는 다른 어떠한 용도로도 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

설문지에 대한 응답은 문장의 주의사항을 자세히 읽어보신 후 한 문항도 빠짐없이 솔직히 응답해 주시면 감사하겠습니다. 본 설문지에 기꺼이 참여해 주신 것에 대해 깊이 감사드리며 귀하의 가정에 행운이 함께 하시길 바랍니다.

2006년 2월

제주대학교 경영대학원석사과정
경영학과 인사관리 전공

지도교수 : 강영순 교수님
연구자 : 고경남

I. 다음에 제시되고 있는 설명을 읽으신 후, 귀하께서 학원생활을 하면서 느끼는 직무만족도에 해당하는 문항에 귀하의 생각이나 느낌이 가장 가까운 것에 √표를 해 주시기 바랍니다.

1. 귀하는 현재 학원에서 일한 만큼 보수(임금)를 받는다고 생각하십니까?

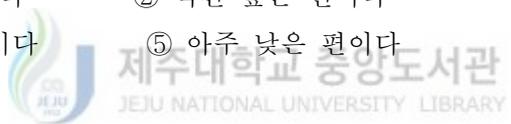
- ① 전혀 그렇지않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 아주 그렇다

2. 귀하의 보수(임금)수준의 동업종 타업체에 비해 어떻다고 생각하십니까?

- ① 매우 높은 편이다 ② 약간 높은 편이다 ③ 비슷하다
④ 약간 낮은 편이다 ⑤ 아주 낮은 편이다

3. 귀하의 보수(임금)수준은 타업종의 직장에 비해 어떻다고 생각하십니까?

- ① 매우 높은 편이다 ② 약간 높은 편이다 ③ 비슷하다
④ 약간 낮은 편이다 ⑤ 아주 낮은 편이다



4. 귀 학원의 원장의 교육 철학을 이해하시고 만족하십니까?

- ① 전혀 그렇지않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

5. 원장과의 관계가 불편한 경우가 얼마나 자주 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있는 편이다 ③ 보통이다
④ 별로 없는 편이다 ⑤ 전혀 없다

6. 원장과의 협조체제가 잘 이루어진다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

7. 동료강사와의 관계가 불편한 경우가 얼마나 자주 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있는 편이다 ③ 보통이다
④ 별로 없는 편이다 ⑤ 전혀 없다

8. 동료강사와 업무상 협조체제가 잘 이루어집니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

9. 귀하가 부득이 업무를 수행하지 못할 때 그 공백을 동료강사가 자발적으로 도와주는 협조 체제가 이루어집니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

10. 학원 강사라는 직업의 사회적 인식이 높다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

11. 학원 강사라는 직업에 대하여 주위사람들이 긍정적으로 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

18. 나는 내 일을 어떻게 하는가에 대해 독립성과 자유의 상당한 기회를 가지고 있다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

19. 나는 적어도 남들만큼은 가치 있는 사람이라고 느낀다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

20. 나에게서는 좋은 점이 많다고 느낀다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

21. 전반적으로 나는 실패자라는 느낌이 든다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

22. 나는 남들만큼은 일을 해낼 수 있다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

23. 나에게서는 자랑거리가 많지 않다는 느낌이 든다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

24. 나는 나 자신을 긍정적으로 생각한다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

25. 나는 대체로 나를 만족스럽게 생각한다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

26. 나는 자신을 소중하게 생각하는 면이 부족한 것 같다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

27. 나는 정말로 쓸모없는 사람이라고 느낄 때가 더러 있다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

28. 이따금 나에게에는 좋은 점이라곤 전혀 없다는 생각이 든다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편이다 ③ 보통이다
④ 그런 편이다 ⑤ 정말 그렇다

29. 전반적으로, 나는 나의 직무에 만족한다.

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 보통이다
④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

30. 일반적으로, 나는 나의 직무를 좋아하지 않는다.

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 보통이다
④ 그렇지 않는 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

31. 일반적으로, 나는 여기서 일하는 것이 좋다.

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 보통이다
④ 그렇지 않는 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다



II 다음은 개인특성에 관한 것입니다. 통계처리 이외의 목적으로는 사용되지 않습니다. 솔직한 응답 부탁드립니다.

1. 귀하의 성별은?

- ① 남성 ② 여성

2. 귀하의 연령은? (만 세)

3. 귀하의 결혼여부는?

- ① 미혼 ② 기혼

4. 귀하의 교육수준은 어느 정도입니까?

- ① 전문대졸 ② 대재 ③ 대졸 ④ 대학원 재학 ⑤ 대학원 졸업

5. 귀하의 지금까지 학원에서 근무 총 연수(타 학원 포함)는? (년 개월)

6. 귀하가 근무한 학원의 수는 현 학원 포함해서 모두 몇 곳입니까? (곳)

7. 귀하의 강사경력은 얼마나 됩니까? (년 개월)

8. 귀 학원에서 귀하의 직책은?

- ① 시간강사 ② 전임강사 ③ 보직강사(팀장, 실장, 부원장)

9. 귀하가 근무하는 학원의 종류는?

- ① 입시학원 ② 보습학원 ③ 외국어학원 ④ 기타(구체적)

10. 귀하의 하루 평균 강의준비 시간은? (시간)

11. 귀하의 하루 평균 강의 시간은? (시간)

12. 귀하의 월평균 소득은?

- ① 80만원 이하 ② 80 - 100만원 ③ 100 - 150만원
④ 150 - 200만원 ⑤ 200만원 이상

13. 만약 현재 적용되고 있는 보수 형태를 개선을 원하신다면 그 형태는?

- ① 일급제 ② 월급제 ③ 연봉제
④ 월급+실적수당 ⑤ 기타(구체적으로:)

14. 귀하가 바라는 급여결정 방법은?

- ① 연공 ② 능력 ③ 원생수에 따른 실적
④ 근무시간 ⑤ 기타

