

碩 士 學 位 論 文

教師의 職務動機와 役割遂行과의 關係

指導教授 李 杭 柱



濟州大學校教育大學院

教育行政專攻

夫 泰 鳳

1999. 8. 25.

教師의 職務動機와 役割遂行과의 關係

指導教授 李 杢 杢

이 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함

1999년 6월 일

濟州大學校 教育大學院 教育行政專攻



夫泰鳳의 教育學 碩士學位 論文을 認准함

1999年 月 日

審査委員長_____印

審査委員_____印

審査委員_____印

教師의 職務動機와 役割遂行과의 關係

夫 泰 鳳

濟州大學校 教育大學院 教育行政 專攻

指導教授 李 杺 柱

본 연구는 교사의 직무동기와 역할수행과의 관계를 밝히는데 그 목적이 있으며 사회조사 방법론에 의하여 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

(1) 직무동기는 교사들의 특성별에 따라 어떠한 차이가 있는가?

(2) 역할수행은 교사들의 특성별에 따라 어떠한 차이가 있는가?

(3) 직무동기와 교사들의 역할수행과는 특성별에 따라 어떠한 상관관계가 있는가?

이러한 연구문제를 해결하고자 본 연구는 문헌연구와 실증연구를 병행하였다. 표집대상은 제주도내 초등학교 교사 325명으로 하였으며, 연구자료는 SPSS/PC 프로그램을 이용하여 분석하였다.

분석항목에서 직무동기의 하위요인을 성취감, 인정감, 성장가능성의 3개요인과 역할수행의 하위변인은 학급경영, 학습지도, 생활지도, 특별활동, 인간관계, 학부형과의 관계 6개 요인이다.

이상의 연구에서 얻어진 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 직무동기 수준에 대한 분석에서는 남교사의 직무동기 평균이 여교사보다 높게 나타났으며, 직급별, 경력별간에는 같은 수준이었다.

둘째, 역할수행 성별, 직급별 분석에서는 두 집단의 평균치는 같은 수준이며, 경력별간에는 99%의 유의한 차이가 있었다. 경력이 21~30년 사이 교사들

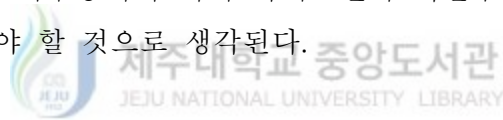
집단이 역할수행 평균이 가장 높고, 10년 이하 경력 집단이 가장 낮게 나타났다.

셋째, 직무동기 하위요인과 역할수행 하위요인간에 상관관계는 성별, 직급별, 경력별간에는 99%의 신뢰도로 유의한 상관이 있었다.

직무동기 하위요인인 성취감, 인정감, 성장가능성 중 역할수행과의 상관관계는 성장가능성이 .407으로 가장 높고, 인정감은 .402, 성취감은 .372 순으로 나타났다.

양변인간이 상관계수(r)는 .476으로 중위수준이다. 직무동기의 변량이 역할수행의 변량을 설명하는 정도는 약($r^2 = .227$) 23% 정도로 설명력은 낮은 수준에 있다고 말할 수 있다.

본 연구는 교사의 직무동기와 역할수행간에는 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 앞으로 직무동기의 여러 하위요인과 역할수행 하위요인간에는 계속 연구가 수행되어야 할 것으로 생각된다.



目 次

I. 序 論.....	1
1. 研究의 必要性 및 目的.....	1
2. 研究의 問題 및 假設.....	3
가. 研究의 問題.....	3
나. 假設.....	4
다. 研究의 制限點.....	5
II. 理論的 背景.....	6
1. 職務動機.....	6
2. 教師의 役割遂行.....	11
3. 職務動機와 役割遂行과의 關係.....	18
III. 研究의 方法.....	20
1. 標集.....	20
2. 測定道具.....	20
3. 資料의 處理.....	23
IV. 研究結果 및 解釋.....	24
1. 職務動機 分析.....	24
2. 役割遂行 分析.....	26
3. 職務動機와 役割遂行과의 相關關係.....	28
V. 要約 및 結論.....	33
1. 要約.....	34
2. 結論.....	36
<參考文獻>.....	37
<Abstract>.....	40
< 附錄 >.....	42

票 目 次

<Ⅲ- 1> 표집 사례수.....	20
<Ⅲ- 2> 직무동기에 대한 하위요인의 문항구성.....	21
<Ⅲ- 3> 교사의 역할수행 하위요인에 대한 척도의 신뢰도.....	21
<Ⅲ- 4> 역할수행에 대한 하위요인의 문항구성.....	22
<Ⅳ- 1> 직무동기에 대한 성별간 차이	24
<Ⅳ- 2> 직무동기에 직급별 차이	25
<Ⅳ- 3> 직무동기에 대한 경력별 차이	25
<Ⅳ- 4> 역할 수행에 대한 성별간 차이	26
<Ⅳ- 5> 역할 수행에 대한 직급별간 차이	27
<Ⅳ- 6> 역할 수행에 대한 경력별간 차이	27
<Ⅳ- 7> 남자 교사의 직무동기와 역할 수행간의 상관관계.....	28
<Ⅳ- 8> 여자 교사의 직무동기와 역할 수행간의 상관관계.....	29
<Ⅳ- 9> 교사의 직무동기와 역할 수행간의 상관관계.....	29
<Ⅳ-10> 보직교사의 직무동기와 역할 수행간의 상관관계	30
<Ⅳ-11> 경력에 따른 직무동기와 역할 수행간의 상관관계.....	31
<Ⅳ-12> 특성별 전체에 따른 직무동기와 역할수행간의 상관관계.....	32
<Ⅳ-13> 전체분포에서 직무동기와 역할수행과의 상관관계.....	33

I. 序 論

1. 研究의 必要性 및 目的

현대사회는 조직사회이며, 현대인은 조직인이다. 조직의 구성원인 각 개인은 조직에 참여하여 직무를 수행하는 것이 동기에 의한 것이며 맡은 직무를 피동적으로 수행하는데 그치지 않고 자발적이며 능동적으로 수행하기까지는 동기는 필수적이라 할 수 있다.

학교조직은 조직적이고 장기적인 교육을 실현하려는 목적을 가진다는 점에서 여타의 사회조직과 구별된다. 그러나 다른 조직체와 마찬가지로 학교조직 역시 인적요소가 가장 중요한 요소라는데 이론적 여지가 없다.¹⁾ 특히 학교조직에서 주된 활동은 학생을 가르치는 교육활동이라 할 수 있으며, 그 역할의 담당자가 바로 교사이다.

교사들은 항상 내적·외적 동기를 가지며, 조직이 자신의 욕구를 충족시켜 줄 것이라는 기대에서 일한다. 그러므로 조직의 관리자 입장은 조직성원의 직무수행 동기를 파악하는 일이나 그러한 동기를 부여하는 일이 조직의 목표달성과 개인의 욕구, 희망 및 가치의 실현과 관련하여 매우 중요한 변인으로 볼 수 있다. 따라서 조직구성원이 조직속에서 열심히 일하도록 조장하는 행위는 조직의 행정가가 가장 관심을 갖는 부분으로, 이를 위해 이들에게 어떠한 직무동기 하위요인을 부여하느냐 하는 것이 주요 연구과제이기도 하다.

Sergiovanni와 Herzberg의 연구 결과를 서로 비교한 것을 보면 성취감, 인정감, 책임감 등은 주로 교사들의 직무만족의 원인이 되는 요소들이었다²⁾.

교사의 행위는 학교조직의 목표와 교사 개인의 욕구간의 상호작용으로 형성된다고 볼 수 있으므로, 그들 자신에게 직무동기를 가장 잘 가져오는 요소로서 안정감, 책임감, 성취감 삼 요소를 들고 있고, 행정가의 경우는 안정감,

1) 김종철(1991), 「교육행정의 이론과 실제」, 서울 : 교육과학사, p.292.

2) 이근현(1992), 「교육행정학」, 서울 : 과학과 예술, p. 363.

성취감, 승진을 들고 있다. 따라서 어떤 직무동기가 교사의 역할수행을 증진 또는 저하시키는 요인인가를 아는 것은 매우 의미있는 관심사항이라고 하지 않을 수 없다.

교사의 직무동기와 직무수행과의 관하여 Sergiovanni는 교사의 직무 만족도는 불만족의 원인이 감소되었을때, 직무와 관련된 만족의 원인이 극대화 되었을 때 증가된다고 결론지었다³⁾.

직무만족은 본질적 요소 즉 성취감, 인정감, 책임감, 승진, 작업자체와 관련되어 있고, 불만족은 비본질적 요소 보수, 감독, 작업조건 등과 관련되어 있다는 것이다. 동기를 유발시키는 것은 본질적 요소이며 바로 이 본질적 요소가 있음으로써 자기 자신이 있다는 것이다. 비본질적 요소는 조직의 속성과 관련되는 것이기 때문에 교육행정가들이 비본질적 요인들을 개선해 준다고 해서 직원의 근본적인 만족을 유도해 낼 수는 없다는 것이다.⁴⁾

그래서 성취감, 인정감, 성장가능성에 대한 직무동기를 부여할 때 교사의 역할수행이 증진되지 않겠는가 하고 하위요인으로 설정하는 것도 이러한 맥락 때문이다.

교사의 직무동기와 역할수행과의 관계를 다룬 연구는 그 빈도가 높지 못한 것이 사실이지만 그러나 임상적인 자료로 볼 때 그 두 변인간에는 깊은 상관이 있을 것으로 예측된다.

따라서 본 연구의 목적은 교사들을 대상으로 한 직무동기와 역할수행에 대한 특성별에 따라 어떠한 차이가 있는가를 밝히고, 직무동기와 역할수행간 하위요인간에는 어떠한 상관관계가 있는가를 분석함으로써 학교조직의 효율성을 극대화할 수 있는 직무동기 하위요인을 밝혀내어 학교 조직설계에 보다 중요한 자료를 제공하는데 있다.

3) T. J. Sergiovanni.(1967), *Factors which affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers*, Journal of Educational Administration, 5.1(May), pp. 66 ~ 82.

4) 이근현(1992), 상계서, p. 367.

2. 研究의 問題 및 假設

가. 研究의 問題

본 연구는 초등학교 교사들에게 직무동기와 역할수행간에 어떠한 관계가 있는지를 알아보기 위한 것으로 본 연구 추진을 위한 연구문제 설정을 위해 최근의 국내에서 발표된 연구를 중심으로 고찰하여 다음과 같은 시사점을 얻었다.

먼저 직무동기에 관한 것으로 첫째, 직무동기수준과 직무만족도간에는 매우 밀접한 관련이 있다.

둘째, 직무동기는 조직관리자들이 부여할 때 조직목표를 효율적으로 높일 수 있다.

셋째, 교육경력 10년 이하의 교사들은 자신의 업무를 성공적으로 수행하여도 그에 대한 보상이나 가치항목이 주어질 가능성이 낮은 것으로 지각하여 직무동기 수준이나 역할수행 노력에 있어서도 부정적인 영향을 미치고 있다.

넷째, 직무활동에서 남교사가 여교사에 비해 노력을 많이 하는 것은 승진이나 지역사회, 학부모와의 연계성, 동료교사와의 인간관계 등과도 상관이 있다.

역할수행에 관해서는 첫째, 교사는 학급경영을 위해 학생, 학부모, 동료교사, 교감, 교장 등의 의견을 다양하게 수렴하고 학생의 인격과 개성을 존중하여야 한다.

둘째, 교사의 역할 중에서 학습지도, 생활지도, 특별활동지도 역할에 대한 반응율이 가장 높게 나타났다.

셋째, 교사의 학습지도 역할을 충분히 하기 위해서는 매 시간의 수업목표를 명확하게 하고 필요한 교구와 자료를 활용하여 학생 활동중심의 개인차 학습을 전개하는 것이 바람직하다.

넷째, 생활지도 역할에서는 기본 생활습관과 예절을 체계적으로 지도하고 성격, 적성, 교우관계, 안전지도에 중점을 두고, 초등학교에서도 상담활동을 계획적으로 실시할 필요가 있다.

이상에서 직무동기에 관해서는 동기수준과 직무만족도, 직무동기수준에 대

한 실태에 중점을 두어 연구되고 있었음을 알 수 있었다.

역할수행에 관한 연구는 교사의 역할지각과 역할수행, 역할기대와 역할수행에 대한 교사·학생의 지각에 연구가 있었다.

그러나 교사의 직무동기 하위요인과 역할수행 하위요인과의 관심은 높지 못한 면이 있어 이에 대한 연구가 미미하다. 그래서 본 연구는 직무동기 하위요인과 역할수행 하위요인간에는 어떠한 관계가 있는지를 밝혀 이에 따른 자료를 제공하고자 다음과 같이 연구문제를 선정하였다.

- (1) 직무동기는 교사들의 특성별에 따라 어떠한 차이가 있는가?
- (2) 역할수행은 교사들의 특성별에 따라 어떠한 차이가 있는가?
- (3) 직무동기와 교사들의 역할수행과는 특성별에 따라 어떠한 상관관계가 있는가?

나. 假 設

본 연구를 수행하기 위하여 다음과 같은 영가설을 설정하였다.

- 1-1 교사의 직무동기는 성별에 따라 차이가 없다.
- 1-2 교사의 직무동기는 직급별에 따라 차이가 없다.
- 1-3 교사의 직무동기는 경력별에 따라 차이가 없다.
- 2-1 교사의 역할수행은 성별에 따라 차이가 없다.
- 2-2 교사의 역할수행은 직급별에 따라 차이가 없다.
- 2-3 교사의 역할수행은 경력별에 따라 차이가 없다.
- 3-1 남자 집단에서 직무동기 하위요인과 역할수행 하위요인간에는 상관이 없다.
- 3-2 여자 집단에서 직무동기 하위요인과 역할수행 하위요인간에는 상관이 없다.
- 3-3 교사 집단에서 직무동기 하위요인과 역할수행 하위요인간에는 상관이 없다.

3-4 보직교사 집단에서 직무동기 하위요인과 역할수행 하위요인간에는 상관
이 없다.

3-5 교사의 경력별 집단에서 직무동기 하위요인과 역할수행 하위요인간에는 상관
이 없다.

3-6 특성별 전체에서 직무동기 하위요인과 역할수행 하위요인간에는 상관
이 없다.

다. 研究의 制限點

(1) 본 연구의 지역적 범위를 제주도에 한정하였기 때문에 연구결과의 전국
적인 일반화는 어려울 수 있다.

(2) 본 연구의 대상을 초등학교에 한정하였기 때문에 연구결과를 학교급별
이 다른 학교에 적용하기는 어려울 것이다.

(3) 교사의 역할을 학교에서의 역할, 학급에서의 역할, 지역사회에서의 역할
로 구분하거나, 학급내에 역할과 학급외의 역할로 나눌 수 있으나, 본 연구에
서는 학급에서의 역할로 한정하여, 학급경영, 학습지도, 생활지도, 특별활동지
도, 인간관계, 학부형과의 관계 영역에서 고찰하였다.

Ⅱ. 理論的 背景

1. 職務動機

동기란 어떤 행동을 발생시키고 그 행동을 유지시키며 또한 그 행동의 방향을 정해주는 요인으로서 행동의 수준 또는 강도를 결정하는 심리적 구조이며 과정이다. 따라서 교사의 직무동기란 교사라는 직무를 수행함에 있어 교사의 행동수준 또는 강도를 결정하는 심리적인 구조, 심리적 과정을 의미하는 개념이다. 교육행정학에서의 동기에 관한 연구는 주로 교사들의 직무수행에 있어서 바람직한 행동을 하려는 노력을 증가시키는 요인을 찾는 데 주력한다.

Young⁵⁾은 ‘동기는 역학적인 면 (energetic aspect)과 규제·지시적인 면의 양면을 지니는 인간행동의 결정 요인이며, 더 구체적으로 표현하면 동기란 행동을 일으키고 진행시키고 활동형을 조정하는 과정’ 이라고 주장하였다.

Murphy⁶⁾는 ‘개체의 활동은 상당한 부분이 개체의 고유의 성질, 혹은 내적 구조에 의해 결정되어진다는 사실을 설명하기 위한 전체적인 명칭이 동기’ 라고 정의했다.

Vinacke⁷⁾은 ‘동기란 개인이 수행하고 있는 행동의 강도, 질 및 방향의 변화를 결정하는 제 조건’ 이라 하였고, Koontz⁸⁾는 ‘사람들이 요구되는 방향으로 행동하도록 유인하는 것’이라고 하였고, Tiffin 과 McCormik⁹⁾은 ‘인간의 행동을 계발하고 그 계발된 행동을 유지하며 나아가 그들의 일정한 방향으로 유도해 가는 과정의 총칭’ 이라 하였고, Atkinson¹⁰⁾은 ‘동기란 생산하려는 행동

5) P.T. Young.(1961), *Motivation and Emotion : A Servey of Determinate of Hum Animal Activity*, New York : Willey, p. 24.

6) E. J. Murphy.(1977), *Motivation and Emotion*, Englewood Cliffs, N. J : Prentice-hall, p. 991.

7) W. E. Vinacke.(1962), "Motivation as a Complex problem" in M.R.Jones(ed), *Nebraska Symposium on Motivational* (Lincoln, Nebraska University Press), p. 3.

8) H. Koontz.(1972), *Principles of Management*, N. Y. : McGrow-Hill, p. 525.

9) J. Tiffin. & E. J. McCirmick.(1965), *Industrial Psychology*, Englewoods Cliffs, N. Y. : Prentice-Hall, p. 340.

10) G. B. J. Atkinson(1983), *The Economics of Education*. London : Hodder and Stough

혹은 효율화시키려는 행동 경향을 발생시키는 것' 으로 행동 경향의 최종적인 강도를 지시해주며 동기의 특정한 목적은 놓여진 상황에 따라 결정된다고 했다.

Maslow¹¹⁾는 동기 이론 전체에 언급하여 '동기는 항상 존재하는 것이고 어느 한 동기가 완전히 해결될 수 없으며 기복이 있고 복합적인 것이면서도 동기에 의한 신체적인 상황에는 비교적 공통적인 특성을 보이는 것'으로 가정하고 있다.

Vroom¹²⁾은 '동기 유발이란 개인이나 하부조직들이 자발적인 행위의 여러 행태 중에서 자신의 행위를 선택하는 과정' 이라 했다.

Lawler¹³⁾는 '동기 유발이란 개인으로 하여금 업무를 수행하도록 노력(effect)을 행사하게 하는 힘'이라 했다.

위에서 살펴본 동기의 정의들은 세 가지의 공통 요소를 가지고 있다. 즉 첫째, 무엇이 인간의 행동을 유발하며, 둘째, 무엇이 인간의 행동을 추진하고, 셋째, 인간의 행위가 어떻게 지속되고 정지되는가에 대한 것이다. 동기부여 현상을 특징짓는 이러한 세 요소는 다음과 같은 점에서 볼 때 인간의 작업 행위를 이해하기 위한 필수적인 조건이 된다.

그것은 첫째로, 이러한 개념화는 개인이 어떠한 방식으로 행동하게 하는 개인 내부의 욕구와 이러한 욕구를 유발하는 환경적 힘을 지적해 준다는 것이며, 둘째로 이러한 개념화는 개인의 입장에서 보면 목표 지향적인 개념이기 때문이다. 즉 개인의 행동은 무엇을 얻고자 하는 목표를 달성하기 위해 이루어진다. 셋째로 동기 유발에 관한 이러한 관점은 체제 지향적이다. 즉 동기의 개념은 개인 욕구의 강도와 에너지의 방향을 강화하거나 행동의 방향을 단념시키고 개인의 노력을 다시 이끌도록 피드백하는 개인이나 환경의 힘을 포함한다.

-ton, Ltd, p. 602.

11) A. H. Maslow.(1974), *Motivation and Personality*, New York : Harper and Row, p.71.

12) Victor Vroom(1976), *Work and Motivation*, New York : Toiny & Sans Wiley, p. 6.

13) E. E. Lawler.(1986), *Motivation in Work Organizations*, Monterey, Calif : Brooks /Cole, P. 45.

조직 구성원의 행동을 이해하는데 사용할 수 있는 동기 이론들은 크게 내용이론과 과정이론으로 나누어 볼 수 있다.

1950년대의 동기이론들은 동기가 부여된 행동을 야기시키는 요인들을 밝히는데 주력하였으며, 이 이론들을 총칭해서 내용이론이라고 하는데 개인이나 작업환경에 있어서 무엇이 인간의 행동을 유발시키고 지속하게 하는가를 밝히려는 연구와 관련되는 이론이다. 이 이론의 주된 연구내용은 ‘무엇이 인간을 동기화시키는가’이다.

1960년대에 들어 종래의 내용이론들과는 달리 다른 동기이론들이 등장하기 시작했으며, 이것을 과정이론이라 하는데, 이 이론은 인간이 행동이 어떻게 유발시키는 요인을 밝혀 내는 것으로부터 한 단계 더 나아가 요인들간의 인과관계를 밝혀 동기화된 행동을 이끄는 경로를 구체화하는 데 관심을 갖는 과정 이론에서는 선택(이 일을 해야만 하는가?), 노력(얼마나 열심히 일을 할 필요가 있는가?), 지속성(이러한 상태로 얼마나 지속할 것인가?)을 설명하는데 필요한 주요 변인들을 정의하려고 시도한다.

내용이론에는 과학적 관리론, 인간관계론, Maslow의 욕구계층 이론, Herzberg의 동기-위생이론, Alderfer의 ERG 이론, McClelland의 성취동기 이론 등이 포함된다.

과정이론에는 Vroom의 기대이론, Proter-Lawer의 동기모형, Adams의 공정성 이론, Kelly-Rotter의 귀인이론 등이 포함된다.¹⁴⁾

동기요인은 직무 그 자체를 실제로 행하는 것, 다시 말해서 직무의 내적인 측면과 관계되는 것이다. 동기요인은 만족요인(satisfier)이라고도 불리며, 이 범주에 속하는 요인은 성취감(achievement), 인정감(recognition), 작업자체(work itself), 책임감(responsibility), 승진(advancement)이 있다.

Herzberg에 의하면 위에 열거한 요인들이 충족되면 보다 높은 수준의 동기와 만족을 형성하게 된다. 그러나 이 요소들이 충족되지 않았다고 해서 불만족으로 인도되지는 않는다는 것이다.

교육기관에 있어서 Herzberg의 연구를 실험한 대표적인 두 연구는 교사를

14) F. Luthans(1991), *Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill, pp. 211-212.

대상으로 한 Sergiovanni와 교육행정가를 대상으로 한 Schmidt 논문을 들 수 있다.¹⁵⁾ 이 두 논문은 교육계에서 Herzberg의 모형을 기초로 하여 이루어진 대표적 논문이다.

Sergiovanni의 연구결과를 Herzberg의 연구결과와 비교해보면 성취감, 인정감, 책임감 등은 주로 교사들의 직무만족의 원인이 되는 요소들이었다. 한편 학생 및 동료간의 대인관계, 감독, 학교정책 및 행정, 사생활 등은 교사에게 주로 불만족의 원인이 되는 요소들이었다. 더구나 그는 교사들이 만족요인으로 표시한 것들은 작업자체(Work itself)에 초점을 맞추는 경향이 있다는 것을 발견했다. Sergiovanni의 연구결과는 대체로 동기·위생이론을 지지하는 입장을 취했으나 Herzberg와 다른점은 작업자체와 승진 두 요인은 만족요인이 아님을 밝혔다.

앞서 언급했듯이 교육계에서 행해진 또 다른 대표적 연구는 Schmidt에 의해 이루어졌다.

만약 Herzberg의 주장이 옳다면 교육기관의 경우 만족과 불만족은 서로 별개의 이원적 요소이기 때문에 위생요인을 개선하는 방법에 의해서는 교직원의 동기 부여가 어렵다. 예를 들어 과밀학급의 학생수를 줄인다거나, 작업환경이나 근무조건을 개선한다든가, 부가급부(fringe benefits)를 인상한다는 것 등은 교원의 불만족을 줄이거나 제거할 수는 있을 것이나 이러한 종류의 노력 자체가 교직원에게 만족을 가져다 주거나 동기를 부여하지는 못한다는 것이다. 부연하자면, 직무만족은 본질적요소(성취감, 인정감, 책임감, 승진, 작업자체)와 관련되어 있고, 불만족은 비본질적 요소(보수, 감독, 작업조건...)와 관련되어 있다는 것이다. 동기를 유발시키는 것은 본질적 요소이며 바로 이 본질적 요소가 있음으로써 자기 자신이 있다는 것이다. 비본질적 요소는 조직의 속성과 관련되는 것이기 때문에 교육행정가들이 비본질적 요인들을 개선해 준다고 해서 직원의 근본적인 만족을 유도해 낼 수는 없다는 것이다. 따라서 비본질적 요소의 개선에 관심을 집중하는 것은 그릇된 논리이며 교사들에게 적극적인 동기를 부여할 수는 없다는 것이 Herzberg의 논지이다.

15) 이군현(1992), 전계서, p. 363.

대부분 교사의 경우 자신에게 동기유발을 가장 잘 가져오는 요소로서 인정감, 책임감, 성취감 삼 요소를 들고 있고, 행정가의 경우는 인정감, 성취감, 승진을 들고 있다. 따라서 이러한 요소들을 어떻게 강화할 수 있는지 연구되어야 한다.

첫째, 학교행정가는 ‘인정(recognition)’의 문제를 항상 염두에 둘 필요가 있다. 앞서 언급한 연구에서 Sergiovanni는 교사를 인정해주는 문제는 그 방법이 어떤 형태이건 간에 아무리 강조해도 지나칠 것이 없다고 역설했다. ‘인정’은 교사직무만족에 기여하는 가장 중요한 요소 중의 하나이다. 학교의 책임자가 교사에게 그들의 업적에 대하여 인정해 주는 방법은 여러 가지가 있을 수 있다. 예를 들어 교육청이나 교육부에 표창상신을 한다든지, 직원회의, 학부모 초청회의 등에서 구두로 칭찬해 준다든지, 또는 인센티브(incentive)가 될 수 있는 물질적 보사의 형태를 취할 수도 있다. 이와 같이 학교행정가는 교사들이 가르치는 것으로부터 성취감을 느끼고자 하며 그들의 노력에 대하여 인정받기를 원한다는 사실을 유념해야 한다.

둘째, 교사에게 중요한 여러 결정 및 업무에 참가하게 하여 맡은 책임으로부터 ‘성취감’을 맛보게 해야 한다. 교사직이 점점 더 전문화됨에 따라 교사는 더욱 더 많은 참여를 원한다. 교육과정 및 학교의 제반 프로그램을 개발하고 실행함에 있어서나 또한 각종 중요한 의사결정을 함에 있어서 더욱 더 많은 책임을 원한다. 더우기 수업활동에 있어서는 전적인 책임을 원한다. 바꾸어 말하면 수업활동에 있어서는 보다 많은 자율성을 원한다. 따라서 행정가는 교사가 개인적·전문적 목표를 성취할 수 있도록 보다 많은 기회를 부여해야 한다. 그러기 위해서 행정가는 교사에게 의사결정에 보다 많은 자율권을 행사하도록 하고, 강의 프로그램을 개발·실행하는데 개인적 책임을 증가시켜주고 전문적 기술을 개발하도록 격려해 주어야 한다.

이상의 고찰을 토대로 본 연구에서 사용될 동기 유발의 개념을 규정하면 동기 유발은 개인이 직무에 기울이는 노력의 강도와 지속의 여부에 영향을 미치는 지각의 과정이라 할 수 있다.

위와 같은 이론을 바탕으로 본 연구에서는 여러 직무동기 하위요인 중에

인정감,성취감,성장가능성을 하위요인으로 정하고 역할수행 하위요인간에 어느 정도의 상관계수,결정계수가 있을 것이라고 가정하여 이들과의 관계를 밝혀 보고자 한다.

2. 敎師의 役割遂行

역할(role)이란 사회질서 속에서 차지하게 되는 개인의 자리 또는 지위에 따른 정상적인 행동양식이다. 개인의 역할에는 여러가지 종류가 있을 수 있지만 특히 교사의 역할이란 후천적으로 획득된다는 점에서 선천적 생득적 역할과 구별되며 또한 그것이 사적이 아닌 공적이라는 점에서 다른 역할과 구별된다.

교육에 있어서는 모든 교육적 작용이 교사를 통해 이루어지기 때문에 교사의 위치는 매우 중요하다. 교사의 역할은 교육이란 의미에 이미 내재적으로 함의하고 있으며 교육목표 달성을 위한 순 과정에 관련된다고 볼 수 있다. 한 사람이 교사라는 신분을 갖게 되면, 지역사회 주민이나 동료교사, 교육행정이 그리고 학부모와 학생들은 그 교사가 자기신분에 합당한 직무를 어떻게 수행할 것이라는 기대를 자기 나름대로 갖게 된다. 또한 교사 자신이 수행해야 할 역할의 내용을 직접·간접으로 터득하고 이를 행동에 옮기게 된다. 즉, 교사는 외부에서의 기대와 자기나름의 교육관을 종합하여 역할을 수행하게 된다.¹⁶⁾

이와같이 교사의 역할이란 교사라는 지위에 부여되는 기대에 따라 한 교사가 수행하는 행동을 말한다고 하겠다.

이러한 일반적인 수준의 진술에서 더 나아가 교사의 역할을 보다 상세화하면 어떻게 규정될 수 있을까? 학교에서 교사가 수행하는 역할에 대해 지금까지 많은 학자들이 나름의 논거하에서 교사의 역할을 제시하고 있다.

교육과정 측면에서 교사의 역할을 첫째, 교육목적 수립자로서의 역할, 둘째, 교육과정 구성자로서의 역할 셋째, 수업자로서의 역할 넷째, 생활지도자로서

16) 정우현(1994), 「교사론」, 서울 : 배영사, p. 295.

의 역할 다섯째, 교육평가자로서의 역할을 들고 있다.

이병진¹⁷⁾은 교사의 역할을 교직적 역할, 사회적 역할, 지도적인 역할로 나누고, 교직적 역할을 첫째, 전문가로서의 교사의 역할 둘째, 생활지도 담당자로서의 역할로 정리하였고, 사회적 역할은 교사라는 지위에 합당한 행위를 하여야 할 역할과 對社會的 역할로 나누어지며, 지도적 역할은 교사 역할의 총합적 기능에 직결된다고 하였다.

심진구¹⁸⁾는 교사의 역할을 교육목표 수립자로서의 역할, 교육과정 구성자로서의 역할, 교수·학습지도자로서의 역할, 생활지도자로서의 역할, 교육평가자로서의 역할, 학급경영자로서의 역할, 학교와 지역사회 연계자로서의 역할, 직장인으로서의 역할을 들었고, 초등교사에게만 특유한 교사의 역할을 추출하여 다음과 같이 말하고 있다. 첫째, 아동들의 일상생활에 필요한 제반 기술지도자로서의 역할이다. 둘째, 아동의 도의심·정신적 가치 육성자로서의 역할이다. 셋째, 아동들의 필요와 관심의 충족자로서의 역할이다. 넷째, 아동들의 건강과안전의 도모자로서의 역할이다. 다섯째, 아동들의 물질적 생활능력 배양자로서의 역할이다. 여섯째, 민주적·시민육성자로서의 역할이다. 일곱째, 좋은 습관 형성자로서의 역할이다.

이밖에도 수많은 학자들이 교사의 역할에 대해 논의하고 있지만, 이를 규범적 측면에서의 역할과 인지적 측면에서의 역할 그리고 과정적 측면에서의 역할로 집약하여 살펴보고자 한다.

규범적 역할은 학생들을 인도하여 주고 통제하며 또 배울 수 있는 환경을 만들어 주는 일이다. 즉, 학생들로 하여금 학교생활에서 지켜져야 할 제반 규칙을 잘 이해 주시시켜 올바른 학교생활이 가능하도록 조성하는 역할이다. 이와같은 역할은 시간과 장소를 가림없이 시시각각으로 학급, 학교내외에서 이루어진다¹⁹⁾

교육에 뜻을 두고 있는 사람들은 바람직한 교사상이란 주제로 규범적 역할을 제시하고 있지만 그 내용들이 매우 다양하고 핵심을 찾기 어려우며, 전문

17) 이병진(1992), 「교육자의 할 일은 무엇인가?」, 서울 : 정민사, pp. 340~349.

18) 심진구(1991), 「초등교육과 교사」, 서울 : 교육과학사, p. 236.

19) 장대운(1995), 「현대교육학 개론」, 서울 : 교육과학사, P. 257.

직으로서의 교사가 수행해야 할 역할로 이를 체계있게 제시해 주지 못하고 있는 실정이다.²⁰⁾

Pullas는 [교사의 다양성]이라는 책에서 교사는 안내자, 가르치는 사람, 근대화의 역군, 師表, 탐구자, 상담자, 권위자, 비전의 제시자, 일과로서의 사무를 처리하는 사람, 현실을 직시하는 사람, 평가자로서의 다양한 역할을 담당한다고 하였다.²¹⁾

교사는 학생의 인간 형성에 결정적 영향을 미친다. 학생시기는 인생에서 가장 감상적이며 감수성이 예민한 시기에 해당되기에 교사의 작용이 그 만큼 크게 나타난다. 교사는 형식적, 비형식적 인간관계에 의해 학생의 인격과 태도, 가치관 형성에 기여할 수 있다. 교사는 교사로서의 권위를 유지하면서 어떻게 인격적 상호작용 속에서 학생과의 거리를 좁히느냐 하는데 유의해야 한다. 현대의 지식위주의 교육에서 지적 능력이 중시되고 있지만 교육은 전인적인 과업이므로 교사는 학생의 인간적 성장과 발달에 관심을 두어야 한다. 이를 위해 교사 자신의 인간적 성장이 요구되며, 인격의 모범이 되도록 노력해야 한다.

교사는 사회의 지도자로서의 역할을 담당한다. 따라서 교육을 통한 사회의 개발에 능동적으로 참여 하여야 한다. 특히 현대사회의 비인간화, 물질만능주의, 가치관의 혼란 등으로 말미암아 학교 안에서의 교육적 성과가 학교 밖에서 훼손되고 탈학교론이 등장하는 등 최악의 경지에 이르렀다. 이와같은 상황에서 교사는 사회의 오도된 교육관을 바로 잡고 반사회적, 비교육적인 행위와 오염되어 가고 있는 사회환경으로 부터 학생들을 보호하는데 지도자적 역할을 담당해야 할 것이다.

인지적 측면은 교육목적을 수립하는 일은 학교의 교육과정에서는 첫번째 단계의 일에 속한다. 교육목적이 수립되지 않고는 교육과정도 구성할 수 없으므로 교사는 무엇보다도 먼저 교육목적을 수립하여야 한다. 교육목적을 수립할 때는 우선 교육목적이 될 자원인 국가사회 지역사회의 특징, 이념, 습관

20) 정우현(1994), 「교사론」, 서울 : 배영사, p. 314.

21) 길형석 외(1996), 「교육학 개론」, 서울 : 교문사, P. 357.

성격, 문제, 요구 등과 학생의 성장발달의 심리적인 제 특징, 능력, 과거의 학습경험, 동기, 흥미, 요구 및 민주사회의 이념, 가치관 등에 기초하여 국가사회의 교육목적, 지역사회 교육목적, 그 학교의 교육목적, 그 학년 그 교과 교육목적, 특정단원의 교육목표, 현단원 학습을 위해서 필요한 최소한의 前 학습, 성취수준, 現단원 학습이 종결되었을 때 학생이 보일 수 있는 일정한 성취수준 등이 어떤 것일까를 확인할 수 있어야 하고, 또 그렇게 확인된 교육목적을 진술기준에 맞게 진술 할 수 있어야 한다.²²⁾

그러므로 교사에게는 교육목적과 목표 확인자로서의 역할과 교육목적 진술자로서의 역할이 있는 것이다.

교육목적과 목표가 확인 진술되었으면 그 목적과 목표를 달성하기에 합당한 교육내용을 선정의 원칙인 지식의 조직분야에 있어서의 중요성의 원칙, 생존의 원칙, 유용성의 원칙, 흥미의 원칙, 사회발전의 원칙, 타당성의 원칙, 만족의 원칙, 가능성의 원칙, 동목적 다경험의 원칙, 동경험 다목적의 원칙을 지켜 선정하고 또 선정된 교육내용을 교육내용 조직의 원리인 계속성, 계열성, 통합성 및 기본적 기능의 발전이라는 것을 지켜 교육내용을 조직하여야 한다. 따라서 교사에게는 교육내용 선정자로서의 역할과 교육내용 조직자로서의 역할이 있는 것이다.

교사의 역할 중 가장 핵심적인 것으로서, 가르친다는 것은 학생들의 능력과 필요성을 참작하여 이에 맞는 지식과 기술을 전달하는 기능을 말한다. 그러므로 교사는 무엇보다도 먼저 무엇을 가르쳐야 하는가를 올바르게 이해하여야 한다.

전통적인 교육에서의 교사의 역할을 지식의 전수에 중점을 두어왔으나 현대 사회에서는 靜的인 지식의 전수에서 한 걸음 더 나아가 학생의 창조해 낼 수 있는 능력을 계발하는 것까지도 가르치는 내용에 포함된다고 본다. 따라서 교사에게는 수업 계획자로서의 역할과 수업 전개자로서의 역할이 있는 것이다.

교육과정적 측면은 교사가 학생을 지도하는 영역을 두 가지로 대별하면, 하나는 교과학습지도이고, 다른 하나는 생활지도이다. 생활지도라함은 학생으로

22) 심진구(1991), 전계서, p. 323.

하여금 그가 직면하게 되는 제반 문제를 스스로 해결해 나갈으로써 자기 자신과 환경에 대하여 보다 만족스러운 적응을 할 수 있도록 하기 위하여 지도하고 원조해주는 것을 의미한다. 다시말하면, 그것은 학생으로 하여금 자조의 정신을 발휘하여 자력으로 문제를 해결해 나갈수 있도록 집단지도와 개별적으로 지도 조언하는 상담을 해나가야 한다.

그러므로 교사에게는 집단 생활지도자로서의 역할과 개별 상담자로서의 역할이 있는 것이다.

특별활동이란 클럽활동을 뜻하며, 클럽활동의 지도목표의 골자는 교과학습의 효과심화, 자기표현과 소질개발의 기회제공, 인간관계 개선 확대와 사회성 신장도모, 여가선용과 보람있는 정서생활 영위이고, 활동내용은 교과학습 내용의 심화확충을 위한 활동, 체육을 위한 활동, 취미 학예활동, 생산 근로 활동, 봉사관리를 위한 활동이다.

학습지도이건 생활지도이건, 특활지도이건 지도를 하였다는 것은 교사가 학생에게 특정한 교육내용을 특정한 방법과 절차를 통하여 학습시키면, 학생들의 행동이 특정한 목표에 도달할 것이라는 교육가설을 실행에 옮겨 본 것이다. 실행 후에는 반드시 그 교육가설이 맞았는지 검증해 보고, 예상대로의 성과가 나타나지 않았다면, 교육의 전과정 곧 목적, 내용, 계획, 방법의 어디에 무슨 결함이 있었는가를 찾아 개선을 가져와 학생들에게 효율적인 도움을 주게 되는 것이다. 교사의 이와 같은 노력에는 교과학습 성과의 평가와 행동 및 인성의 평가, 클럽활동 성과의 평가라는 세 가지 영역이 있다. 교사에게는 교과학습 성과 평가자로서의 역할 및 인성평가자로서의 역할 그리고 클럽활동 성과 평가자로서의 역할이 있는 것이다.

그러므로 학교내에서 교사가 규범적 측면의 역할만 수행하는 것으로 그 임무를 다 하였다고 할 수 없고, 또 메마른 인지적. 과정적 역할만으로 이를 전문성으로 내세울 수 없다. 반대로 가르친다고 하는 인지적 역할을 도외시키고 규범적. 과정적 역할만을 앞세울 수도 없다. 현대사회는 그 구조가 더욱 복잡해지고 각 직업은 전문화의 특성을 띠기 시작하였다. 따라서 교사직도 하나의 특성있는 전문직적 내용을 교사의 역할로 제시하여 사회에 부각시켜야 한다.

그러기에 교사의 규범적 자질만으로는 전문직적 요건이 성립되지 못하고 또, 인지적, 과정적 역할만으로도 교사의 전문성을 제시하지 못한다. 따라서 세 가지 역할의 조화는 전문직적 교사의 역할 중 가장 중요한 임무가 될 것이다.²³⁾

교사의 역할에 대하여 종합해 보면 공식적인 측면에서 교사는 학습지도자, 생활지도자, 특별활동지도자, 학급경영자, 전문가로서의 자질로 구분하여 볼 수 있다.

본 연구에서는 교사의 역할수행을 공식적인 측면에서 제시된 내용들을 통하여 교사는 학급경영자로서의 역할, 학습지도자로서의 역할, 생활지도자로서의 역할, 특별활동지도자로서의 역할, 인간관계 형성자로서의 역할, 학부형과의 관계 형성자로서의 역할로 구분하여 보고자 한다.

교사의 역할수행상의 문제점으로 학급경영은 학급은 학교교육이 이루어지는 가장 기본적인 단위이자 교육과정에 따라 수업이 이루어지는 기본적인 단위이기도 하다. 그렇기 때문에 학급경영은 학교경영 휘하의 실천단위로서 그 활동은 학교경영의 일환으로 이루어진다.²⁴⁾

교사는 학급경영에서 첫째, 무엇보다도 먼저 학급 구성원의 파악이 선행되어야 한다. 학생들의 신상을 파악하고 학생들의 상호작용 관계를 이해해야 한다.

둘째, 학급구성원의 조직을 어떻게 하느냐 하는 것은 학급경영의 효율성과 협동성을 높이는 중요한 요소이다.

셋째, 학급을 둘러싸고 있는 환경은 물론 학급교실내의 환경을 어떻게 꾸미느냐가 학급경영에서 중요한 과제이다.

넷째, 교수·학습활동을 위한 학급분위기를 어떻게 조성해가느냐가 학급경영에서 필수적인 요건이다.

따라서 교사는 학생들이 학급이라는 공동체 안에서 독선과 경쟁, 편견 보다는 대화, 이해, 양보의 생활양식을 통하여 서로의 존재를 인정해 주며 집단의

23) 정우현(1994), 전계서, p. 314.

24) 정태범(1992), 「교육은 어떻게 운영되는가?」, 서울 : 정민사, pp. 313-314.

소속감을 인식하여 서로 협동하는 분위기로 이끄는 학급공동체 의식을 함양하는 지도를 의도적이고 지속적으로 실시하여야 한다. 이의 실현을 위한 한 방법으로서 다양한 소집단 운영 프로그램의 적용이 절실하다.

학습지도는 우리 나라의 교육의 질 향상을 위하여는 교육을 구성하는 모든 종류의 하위 영역들이 개선되어야 하겠으나 그 중에서도 실천적인 성격이 강한 교수·학습 방법의 개선이 급선무라 하겠다.

교사의 가장 중요한 임무는 수업에 있다. 수업은 예술이라는 말도 있듯이, 기초적인 기능을 습득하고 훈련하며 좋은 작품을 많이 감상해야 하는 예술가 처럼, 교사도 체계적인 노력을 쌓아가야 하는 것이다. 이것은 교육실습 때뿐만 아니라 교직생활을 하는 동안에도 단계적으로 계속할 필요가 있다. 더구나 남을 통해 배우는 것이 아니라, 스스로 추구하는 자세가 무엇보다 중요하다.

생활지도는 학교교육의 궁극적 목적이 한 마디로 학생의 성장·발달을 최대로 돕는 것이라 해도 큰 무리는 아닐 것이다. 이렇게 볼 때 생활지도는 학습지도와 함께 그러한 학교교육의 궁극적 목적을 달성하게 하는 직접적이고도 실제적인 수단이 된다고 하겠다. 물론 생활지도의 핵심이 되는 것은 상담이고, 상담을 통해서 교육목적이 보다 구체적으로 실천된다고 할 수 있겠지만, 생활지도는 보다 넓은 차원에서 학생의 여러 측면에서의 성장과 발달을 돕는 활동이라고 하겠다. 그러므로 생활지도는 주로 학생들의 정서적·행동적 발달이라는 차원에 초점을 두으로써 주로 인지적인 발달을 목표로 하는 학습지도와 함께 교육활동을 구성하는 중요한 요소가 된다. 그러므로 교사는 학생을 보다 잘 이해하고 성장·발달을 조력할 수 있는 지식과 기술을 갖추어야만 한다.

특별활동은 교과와 상호 보완적인 관계를 가지고 심신의 조화로운 발달을 도모하기 위하여 전인교육의 일환으로 실시되는 교과 이외의 교육 활동이다.

특별활동은 운영의 성과를 높이기 위하여 학교별로 학생의 요구, 학교의 여건, 지역의 실정 등에 알맞게 계획을 수립하고, 지역사회와 자원도 활용하여 창의적이고 융통성있게 운영되어야 한다.

효과적인 인간관계의 필요성은 학교 및 사회의 여러 교육현장에서 너무나

절실히 요청된다. 오늘날과 같이 학생수가 많고 과밀 학급에다 교과목이 많고 학습내용이 다양할 뿐 아니라, 지적인 면에 너무 치우쳐 있는 현실을 주목하지 않을 수 없다. 거기에다 교사들은 많은 수업의 양과 사무, 각종 통계 처리에 정신차릴 겨를이 없고, 학생들은 입시경쟁에 심한 불안과 초조, 긴장감을 감추지 못한 채 방황하노라면 어느 새 교사와 학생 사이, 그리고 학부모와 교사 사이, 학생들끼리의 인간관계가 제대로 이루어 질 겨를이 없는 것이 사실이다.

그런데 교육이란 본질적으로 하나의 사회적 과정이기 때문에 인간관계의 차원을 결코 무시할 수 없는 것이다. 그러므로 교사는 모든 일을 생각하고 계획하는데 있어서 무엇보다도 물론 사회적 교육의 실천에 있어서도 효과적인 인간관계 발달의 능력을 기르고 교육 전반에 걸쳐 인간을 존중하는 진정한 의미의 인간교육은 참으로 필요 불가결한 필수조건이라 아니 먼저 인간우선, 인간중심의 태도를 되찾아야 되겠다.

3. 職務動機와 役割遂行과의 關係

동기에 관한 여러 학자들의 정의를 바탕으로 하여 볼 때 일반적으로 동기 부여란 어떤 사람을 자극하여 행동을 불러일으키거나, 또는 어떤 사람으로 하여금 바람직한 행동을 수행하도록 이끄는 것이라고 할 수 있다. 즉, 직무동기는 직무와 관련된 작업행동에 초점이 맞춰지고 직무를 수행하기 위하여 자발적 내지 적극적으로 책임을 지고 일을 하고자 하는 의욕이 생기게끔 하는 것으로 목표달성을 위한 행동을 유발시키는 행동과정이라고 할 수 있다.

교사의 역할수행활동은 학교조직의 목표달성을 위한 활동이며, 동시에 교사 개인의 욕구충족활동으로도 이해될 수 있다. 따라서 개인의 동기는 노력과 업무결과의 관련에 대한 기대 그리고 업무결과와 가치의 관련에 대한 지각 및 유인체(목표)에 대한 주관적인 지각에 의해 좌우된다고 하는 기대이론의 가정은 학교 조직의 관리자에게 많이 필요할 것이다.²⁵⁾

25) 박균열(1985), 敎員의 직무동기수준에 대한 실태분석 연구, 연세대학교대학원 석사논문, P. 4.

직장의 업무능률은 조직구성원들의 직무에 대한 동기와 깊은 관계가 있다고 보겠다. 예컨대, 조직 구성원의 어떤 동기를 갖고 업무에 임하느냐에 따라 업무능률에 영향을 끼칠 것이며 높은 성취율을 확보할 수 있는가의 여부는 높은 동기를 가지고 있는가에 의하여 결정될 수 있으며 그 결과는 역할수행에 영향을 미친다고 보겠다.

조직은 구성원의 직무만족을 통한 목표달성을 극대화시키려 하는 것이며 개인은 충족되지 않은 욕구가 행동을 통하여 실현되도록 기대하고 있으므로 조직과 개인욕구가 모두 실현되어지기 위해서는 우선적으로 조직내의 구성원은 동기부여되고 역할수행을 잘 할 수 있도록 유도되어야 할 것이다.²⁶⁾ 그러나 인간의 태도는 고정불변한 것이 아니라 시시각각으로 변하고 있기 때문에 적극적인 근무의욕을 고취시키 것은 그리 쉬운 일이 아닐 것이다. 이완정²⁷⁾은 동기와 행동간에는 서로 영향을 주고받는 상호작용이 있는 것과 구성원의 태도 여하에 따라 동기의 강도가 변할 수 있음을 밝히고 있다

직무동기가 현실적인 측면에서 실제로 나타나는 것이 아니라 심리적인 상태에서 나타나고 이 요인들이 역할수행에 직·간접으로 영향을 끼치게 되는데 직무태도는 여러 연구물에서 직무동기와 연관되어 있다는 결과가 도출되고 있다.²⁸⁾ 직무동기와 역할수행과의 관계에 대하여 직무동기가 역할수행에 직접영향을 미친다는 견해와 역할수행이 직무동기를 유도하여 연결된다는 견해, 그리고 직무동기와 역할수행은 상호영향을 미친다는 견해등이 있다.²⁹⁾

따라서 본 연구의 목적은 교사들을 대상으로 한 직무동기와 역할수행에 대한 특성별에 따라 어떠한 차이가 있는가를 밝히고, 직무동기와 역할수행간 하위요인간에는 어떠한 상관관계가 있는가를 분석함으로써 학교조직의 효율성을 극대화할 수 있는 직무동기 하위요인을 밝혀내어 학교 조직설계에 보다 중요한 자료를 제공하는 데에 있다.

26) 정종진(1989), 「새 인사관리」, 서울 : 법문사. P. 290.

27) 이완정(1992), 「학교조직관리론」, 서울 : 성원사, P. 56.

28) 안덕상(1994), 동기부여가 직무성공에 미치는 영향에 대한 연구, 단국대학교 대학원석사학위논문, p. 32.

29) 김문주(1998), 대학직원의 직무동기와 직무태도간의 관계, 제주대학교교육대학원 석사학위논문, p. 12.

Ⅲ. 研究의 方法

1. 標集

본 연구는 조사 방법에 의해 수행되었다. 표집은 무선표집방법에 의하였으며 표집대상은 제주도내에 근무하는 초등학교 교사로 하였다. 본 연구에 사용된 척도는 교사 370명에게 1999년 3월 8일부터 1999년 3월 13일까지 1주일간 반응하도록 하였다. 척도는 92.1 %인 341부가 회수하였으나, 그 중에서 응답에 불성실한 16부를 제외한 325부만을 최종 분석 자료로 사용하였다.

척도를 집계하여 통계 처리한 사례수는 <표Ⅲ-1>과 같다.

<표Ⅲ-1>

표집 사례수

집 단		사례수	백분비(%)
성 별	남교사	76	23.4
	여교사	249	76.6
직급별	교사	280	86.2
	보직교사	45	13.8
경력별	10년이하	77	23.7
	11-20년	112	34.5
	21-30년	103	31.7
	31년 이상	32	10.1

2. 測定 道具

본 연구에서 사용한 도구 중 척도 (1)은 교사의 직무동기에 대한 인식을, 척도 (2)는 교사의 역할수행에 관련된 변인을 측정하기 위한 척도로 구성되었다. 이 척도에는 개인별 인적 사항을 물어보는 성별, 직급별, 경력별이 포함되

어 있다. 척도 (1)은 김문주의 선행연구물과, 유기현, 김석희가 내세운 직무동기의 하위 요인을 따랐고, 척도 (2)는 오성철, 이신구, 주석종, 김생균의 선행 연구를 참고하고 본 연구자가 제작하였다.

(가) 직무동기 측정검사는 Sergiovanni의 연구결과³⁰⁾를 참고하여 성취감, 인정감, 성장가능성 3개 하위요인으로 18개 문항을 작성하였다.

< 표Ⅲ- 2> 직무동기에 대한 하위요인의 문항구성

구 분		문항번호	문항수
직무동기	a. 성취감	1 ~ 6	6
	b. 인정감	7 ~ 12	6
	c. 성장가능성	13 ~ 18	6

(나) 교사의 역할 중 가장 필요로 하는 영역 신뢰도를 알아보기 위하여 1999년 3월 8일에 본교 4, 5, 6학년 학생 각각 20명, 교사 20명 등 모두 80명을 대상으로 실시하였다. 이를 토대로 Cronbach의 α 계수에 의한 신뢰도를 산출한 결과는 다음과 같았다.

<표 Ⅲ- 3> 교사의 역할수행 하위요인에 대한 척도의 신뢰도

영역		학급 경영	학습 지도	생활 지도	특별 활동	인간 관계	학부모 관계	전체
역할수행	(α 계수)	.91	.93	.95	.92	.89	.91	.92
문항번호		1-5	6-10	11-15	16-20	21-24	25-28	

<표 Ⅲ-3>와 같이 Cronbach의 α 계수에 의한 교사의 역할수행의 검사 신뢰도 계수 평균이 .92으로 높게 나타났다.

예비조사를 통하여 척도의 신뢰도를 확인한 다음, 본 조사를 위한 구체적인 척도의 구성은 <표 Ⅲ-3>과 같다.

30) 이균현(1992), 전계서, p.364.

< 표 III-4> 역할수행에 대한 하위요인의 문항 구성

역할수행 하위요인	측 정 내 용	문 항 번 호	문 항 수
1. 학급경영	(1) 명량한 학급분위기 조성	1-5	5
	(2) 학급목표의 설정추진		
	(3) 교실환경의 정비		
	(4) 1인 1역할 부여		
	(5) 민주적인 학급운영		
2. 학습지도	(1) 학습목표의 제시	6-10	5
	(2) 교수·학습 방법		
	(3) 학습자료의 활용		
	(4) 학습 평가		
	(5) 과제의 부여		
3. 생활지도	(1) 바른 생활습관 지도	11-15	5
	(2) 학생상담 지도		
	(3) 진로 지도		
	(4) 사고예방 지도		
	(5) 정교육 실시		
4. 특별활동	(1) 학급회 활동 지도	16-21	5
	(2) 클럽활동 운영		
	(3) 학교행사 참여 지도		
	(4) 여가선용 지도		
	(5) 환경교육 실시		
5. 인간관계	(1) 사랑의 대화나누기	22-24	4
	(2) 원만한 교우관계 조성		
	(3) 좌석 배치		
	(4) 고루 사랑하기		
6. 학부형과의 관계	(1) 학부모의 의견 반영	25-28	4
	(2) 학생의 문제행동 협의		
	(3) 학생의 진로협의		
	(4) 가정환경 파악		

역할수행 하위요인으로는 학급경영, 학습지도, 생활지도, 특별활동, 인간관계, 학부형과의 관계에 관한 사항으로 Likert형 5점 척도로 구성되었다.

3. 資料의 處理

- 가. 수집된 자료는 성별, 직급별, 근무경력별에 따른 차이를 알아보기 위하여 t 검정 및 일원분산분석(F검정)을 하였다.
- 나. 교사의 직무동기와 양변인은 Likert형 척도에 의해 측정된 것으로 직무동기와 역할수행의 하위요인별 관계를 구하기 위하여 Pearson의 상관계수를 구하였다.
- 다. 유의도 수준은 사회과학에서 보편화되어 있는 $P < .01$ 과 $P < .05$ 로 제한하였다.



IV. 研究 結果 및 解釋

본 장에서는 교사의 특성별에 따른 직무동기와 역할수행 등에 대해 분석하고, 이어 양변인간의 상관관계를 분석하였다.

교사의 직무동기와 역할수행과의 관계에 대한 자료처리 결과와 해석은 다음과 같다.

1. 職務動機 分析

직무동기 수준에 대하여 「성별, 직급별, 경력별」로 어떠한 반응을 보이고 있는지 t 검정 및 일원분산분석을 통하여 다음과 같이 그 차이를 비교 분석하였다.

< 표 IV-1 >

직무동기에 대한 성별간 차이

SEX	n	\bar{X}	S	t
남	76	68.6974	9.0480	2.042**
여	249	66.3614	8.6321	

**p<.01

< 표 IV-1 >은 직무동기에 대해 남·여 집단간 차이 있는지를 밝히기 위해 t 검정을 한 결과이다. ‘양집단의 평균에는 차이가 없다’는 영가설을 기각하는 것으로 나타났다. 분석된 결과는 남교사의 평균과 여교사의 평균은 99% 수준에서 유의한 차이가 있다고 말할 수 있으며, 남교사의 직무동기 평균은 여교사의 직무동기 평균보다 높은 수준에 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-2 > 직무동기에 대한 직급별간 차이

Grade	n	\bar{X}	S	t
교사	280	66.5607	8.9176	-1.785
보직교사	45	69.0667	7.5480	

< 표 IV-2 >는 직무동기에 대해 교사와 보직교사 집단간 차이 검정을 한 결과이다. ‘양집단의 평균에는 차이가 없다’는 영가설을 기각 못했다. 따라서 두 평균 간에는 통계적으로 직무동기에 대한 두 집단의 지각은 같은 수준에 있다고 본다.

<표 IV-3 > 직무동기에 대한 경력별간 차이

경 력	통 계 치	
10년 이하	\bar{X}	65.3896
	n	77
	S	8.0068
11~20년	\bar{X}	66.3125
	n	112
	S	7.7087
21~30년	\bar{X}	68.2816
	n	103
	S	9.7743
31년 이상	\bar{X}	67.8437
	n	32
	S	10.0615
합 계	\bar{X}	66.9077
	n	325
	S	8.7731

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	585.803	4	146.451	1.924	N,S
SSW	24351.428	320	76.098		
SST	24937.231	324			

< 표 IV-3 >는 직무동기에 대해 교사의 경력별간에 차이가 있는지를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. ‘경력별간 집단의 평균에는 차이가 없다’는 영가설을 기각 못했다. 따라서 네 집단의 지각은 통계적으로 직무동기에 대해 같은 수준에 있다고 본다.

2. 役割遂行 分析

역할수행에 대한 「성별, 직급별, 경력별」로 어떠한 반응을 보이고 있는지 t 검정 및 일원분산분석(F검정)을 통하여 다음과 같이 그 차이를 비교 분석하였다.

< 표 IV-4 > 역할수행에 대한 성별간 차이

SEX	n	\bar{X}	S	t
남	76	110.9868	15.0204	-0.506
여	249	111.8755	12.8743	

< 표 IV-4 >는 역할수행에 대한 남·여 집단간에 차이가 있는지를 밝히기 위해 t 검정을 한 결과이다. ‘양집단의 평균에는 차이가 없다’는 영가설을 기각하지 못하는 것으로 나타났다.

통계적으로 남·여간에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 두 집단의 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-5 > 역할수행 대한 직급별 차이

Grade	n	\bar{X}	S	t
교사	280	111.2643	13.7609	-1.357
보직교사	45	114.1778	10.5643	

< 표 IV-5 >는 역할수행에 대한 교사와 보직교사간에 차이가 있는지를 밝히기 위해 t 검정한 결과이다. ‘양집단의 평균에는 차이가 없다’는 영가설을 기각하지 못한다. 통계적으로 교사와 보직교사들간에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 두 집단의 평균치는 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-6 > 역할수행 대한 경력별 차이

경 력	통 계 치	
10년 이하	\bar{X}	103.0130
	n	77
	S	13.2600
11~20년	\bar{X}	112.0893
	n	112
	S	12.0558
21~30년	\bar{X}	116.7379
	n	103
	S	11.4831
31년 이상	\bar{X}	114.8125
	n	32
	S	14.3244
합 계	\bar{X}	111.6677
	n	325
	S	13.3879

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	8765.219	4	2191.305	14.221	P<.01
SSW	49306.891	320	154.084		
SST	58072.111	324			

< 표 IV-6 >은 역할수행에 대한 교사의 경력별간 차이가 있는지를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 교사들의 역할수행에 대한 경력별간 차이는 네 집단의 평균에는 차이가 없다' 는 영가설을 기각하고 있다. 통계적으로 99%의 신뢰도로써 유의한 차이가 있다고 판정한다. 경력이 21~30년 사이 교사들 집단이 역할수행 능력이 가장 높고($\bar{X} = 116.7379$), 10년 이하 경력 교사들 집단이 역할수행 능력이 가장 낮게($\bar{X} = 103.0130$) 나타났다.

3. 職務動機와 役割遂行과의 相關關係

직무동기와 역할수행간 「성별, 직급별, 경력별, 하위요인별」로 어떠한 상관이 있는지 Pearson의 상관계수를 구하여 다음과 같이 양변인간의 상관관계를 나타냈다..

가. 性別에 따른 相關關係

<표 IV-7 > 남자교사의 직무동기와 역할수행간의 상관관계(N=325)

역할수행요인 직무동기요인	역할수행요인					
	학급	학습	생활	특활	인간	학부형
성취감	.317**	.309**	.252**	.346**	.275**	.246**
인정감	.452**	.418**	.433**	.594**	.539**	.491**
성장가능성	.504**	.462**	.431**	.584**	.444**	.431**

**p<.01

<표 IV-7 >은 남자교사의 직무동기 하위요인과 역할수행의 하위요인간에 상관계수를 산출한 결과이다. 남자 집단에서 ‘직무동기와 역할수행의 각 하위요인간에는 상관이 없다’는 영가설은 기각되었다. 즉 대부분의 하위요인들은 99% 수준에서 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무동기요인인 인정감과 역할수행요인 특별활동간의 상관정도가 가장 높게(.594)게 나타났다.

<표 IV-8 > 여자교사의 직무동기와 역할수행간의 상관관계(N=325)

역할수행요인 직무동기요인	학급	학습	생활	특활	인간	학부형
성취감	.362**	.365**	.354**	.286**	.226**	.281**
인정감	.277**	.291**	.296**	.242**	.255**	.307**
성장가능성	.404**	.249**	.204**	.242**	.369**	.348**

**p<.01

<표 IV-8 >은 여자교사의 직무동기 하위요인과 역할수행의 하위요인간에 상관계수를 산출한 결과이다. 여자 집단에서 ‘직무동기와 역할수행의 각 하위요인간에는 상관이 없다’는 영가설은 기각되었다. 즉 대부분의 하위요인들은 99% 수준에서 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무동기요인 성장가능성이 학급운영간의 상관정도가 가장 높게(.404) 나타났다.

나. 職級別 相關關係

<표 IV-9 > 교사의 직무동기와 역할수행간의 상관관계(N=325)

역할수행요인 직무동기요인	학급	학습	생활	특활	인간	학부형
성취감	.400**	.382**	.370**	.332**	.241**	.296**
인정감	.352**	.360**	.353**	.333**	.330**	.372**
성장가능성	.433**	.307**	.260**	.306**	.381**	.386**

**p<.01

<표Ⅳ-9>는 교사의 직무동기 하위요인과 역할수행의 하위요인간에 상관관계를 산출한 결과이다. 교사 집단에서 ‘직무동기와 역할수행의 각 하위요인간에는 상관이 없다’는 영가설은 기각되었다. 즉 대부분의 하위요인들은 99% 수준에서 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무동기 하위요인인 성장가능성과 역할수행 학급경영요인간에 상관이 가장 높게(.433) 나타났다.

<표 Ⅳ-10 > 보직교사의 직무동기와 역할수행간의 상관관계(N=325)

역할수행요인 직무동기요인	역할수행요인					
	학급	학습	생활	특활	인간	학부형
성취감	-.082	-.003	-.081	.031	.118	-.016
인정감	.069	-.098	.063	.366*	.324*	.222
성장가능성	.322*	.099	.123	.467**	.305*	.098

**p<.01 *p<.05

<표Ⅳ-10>는 보직교사의 직무동기 하위요인과 역할수행의 하위요인간에 상관관계를 산출한 결과이다. ‘양변인의 하위요인들 간에 상관이 없다’는 영가설을 기각하고 있다. 직무동기의 하위요인들 중 안정감의 특활, 인간관계 요인과는 95% 수준에서 유의한 상관이 있음을 보여주고 있다. 성장가능성의 요인은 학급, 특활, 인간관계 요인과의 상관관계가 있음을 보여주고 있다.

직무동기 하위요인 성취감과 역할수행 하위요인 학급경영, 학습지도, 생활지도, 학부형과의 관계간에는 부적상관이 나타난 원인에 대해서는 본 분석의 결과는 그 이유를 제시할 수 없다.

다. 經歷別 相關關係

<표 IV-11 > 경력에 따른 교사의 직무동기와 역할수행간의

상관관계(N=325)

경력	역할수행요인		학급	학습	생활	특활	인간	학부형
	직무동기요인							
10년 이하	성취감		.313*	.500**	.390**	.381**	.250*	.359**
	인정감		.219	.419**	.416**	.395**	.357**	.350**
	성장가능성		.542**	.252*	.237*	.410**	.719**	.680**
11~20 년	성취감		.274**	.178	.222*	.193*	.193*	.193*
	인정감		.262**	.171	.187*	.203*	.203*	.333**
	성장가능성		.277**	.078	.183	.041	.041	.176
21~30 년	성취감		.308**	.263**	.240*	.345**	.164	.242*
	인정감		.312**	.233*	.283**	.333**	.264**	.345**
	성장가능성		.503**	.466**	.359**	.512**	.326**	.370**
31년 이상	성취감		.568**	.574**	.513**	.270	.263	.402*
	인정감		.550**	.558**	.458**	.493**	.453**	.606*
	성장가능성		.465**	.499**	.368*	.308	.236	.335

**p<.01 *p<.05

<표IV-11>은 직무동기 하위요인과 역할수행의 하위요인간에 상관계수를 경력별로 산출한 결과이다. ‘양 변인의 하위요인간에 경력별로 상관이 없다’는 영가설은 기각되었다. 따라서 교육경력이 10년이하, 11~20년, 21~30년, 31년 이상인 경우 양변인의 하위요인간에는 유의한 상관이 있다고 말할 수 있다. 교육경력이 11~20년인 경우 직무동기의 하위요인중 성취감, 인정감은 역할수행의 학습요인을 제외한 모든요인에 유의한 상관이 있음을 보여주고 있다. 성장가능성 요인은 학급경영 요인과도 유의한 상관이 있음을 검증되었다.

교육경력이 10년이하에서 직무동기 하위요인인 성장가능성이 역할수행 하위요인간에 상관관계가 대체로 높게 나타났으며 그 중 인간관계와의 상관관계(.719)가 가장 높다.

교육경력이 21~30년인 경우 직무동기 하위요인 중 인정감과 성장가능성과의 관계는 역할수행이 모든 요인과 유의한 상관이 있음을 보여주고 있다. 직무동기 하위요인 성취감은 인간관계 요인을 제외한 모든 요인과 유의한 상관관계가 있다.

교육경력이 31년 이상인 경우 직무동기 하위요인 중 인정감은 역할수행의 모든 하위요인과 유의한 상관관계가 있음을 보여주고 있다. 직무동기 하위요인 성취감, 성장가능성 요인은 학급경영, 학습지도, 생활지도와는 99%의 유의한 상관이 있음을 보여주고 있다. 또한 직무동기 하위요인인 인정감은 역할수행 하위요인인 학부형과의 관계(.606) 학습지도(.558)와의 상관정도가 높게 나타나고 있어 이는 교육경력이 높을수록 학부형과의 관계, 학습지도를 잘 하는 것으로 해석이 된다.



라. 特性別 全體에 職務動機와 役割遂行과의 相關關係

<표 IV-12 > 직무동기와 역할수행간의 요인별 전체 상관관계(N=325)

역할수행요인 직무동기요인	학급	학습	생활	특활	인간	학부형	전체
성취감	.346**	.345**	.326**	.301**	.231**	.269**	.372**
인정감	.321**	.317**	.326**	.338**	.334**	.362**	.402**
성장가능성	.423**	.293**	.252**	.323**	.377**	.366**	.407**
전체	.438**	.383**	.362**	.376**	.374**	.393**	.476**

**p<.01

<표IV-12>은 직무동기 하위요인과 역할수행의 하위요인간에 성별, 직급별, 경력별로 산출한 결과이다. ‘특성별 전체에서 양 변인의 하위요인간에 상관이 없다’는 영가설은 기각되었다.

직무동기의 하위요인과 역할수행간의 하위요인은 통계적으로 99% 신뢰도로 유의한 유의한 상관성이 있다.

전체 정수에서 상관의 정도를 높은 순으로 정리하면 성장가능성과 역할수행간에는 .407으로 가장 높고, 인정감과 역할수행간에는 .402 이며, 성취감과 역할수행간에는 .372 인것으로 나타났다.

< 표IV-13> 전체분포에서 직무동기와 역할수행간의 상관관계

n	r	r ²	유의도
325	.476	.227	p<.01

<표 IV-13> 은 전체분포에서 직무동기와 역할수행상의 상관계수(r), 결정계수(r²) 및 유의도를 정리한 것이다. 양변인간에는 99%의 신뢰수준에서 유의한 상관성이 있다고 판정할 수 있다. 상관계수 r=.476으로 중위수준의 상관성이 있다고 말할 수 있다. 직무동기의 변량이 역할수행의 변량을 설명하는 정도는 약 23% 정도로서 설명력은 낮은 수준에 있다고 말할 수 있다. 그러므로 77% 변량은 앞으로 연구할 과제이다.

V. 要約 및 結論

1. 要約

본 연구는 교사의 직무동기와 역할수행간에 관계를 밝힘으로서 조직의 효율성을 극대화 할 수 있는 동기부여의 요소를 밝혀내서 학교조직에 보다 유용한 자료를 제공하는데 목표를 두고 시도하였다.

이러한 목적에 따라 앞에서 언급한 이론적 배경을 근거로 설정한 연구문제는 다음과 같다.

가. 직무동기는 교사들의 특성별에 따라 어떠한 차이가 있는가?

나. 역할수행은 교사들의 특성별에 따라 어떠한 차이가 있는가?

다. 직무동기와 교사들의 역할수행과는 특성별에 따라 어떠한 상관관계가 있는가?

이상의 연구문제를 수행하기 위하여 먼저 교사의 직무동기와 역할수행에 관한 문헌 연구를 분석하고 첫째, 연구문제를 분석하기 위하여 직무동기 하위요인으로서 성취감, 인정감, 성장가능성을, 둘째, 연구문제를 분석하기 위해 역할수행의 하위요인으로는 학급경영, 학습지도, 생활지도, 특별활동, 인간관계, 학부형과의 관계를 설정하였으며, 교사의 개인적 특성으로서의 배경요인, 즉 성별, 직급별(교사, 보직교사), 경력(1~10, 11~20, 21~30, 31년 이상)로 나누어 살펴 보았으며, 셋째, 문제를 해결하기 위해 교사의 직무동기와 역할수행간의 관계에 대하여 Pearson의 상관계수를 분석하였다. 이를 위해 제주도의 초등학교 교사 370명의 교사에게 설문조사를 하여 그 중 341부(92.1%)를 회수하고 성실하게 답변한 325명의 자료를 사용하여 분석하였다.

이상과 같은 과정을 거쳐 분석된 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 직무동기에 대한 성별간 차이는 남·여교사의 평균 99% 수준에서 유의한 차이가 있음을 알 수 있었으나, 직급별, 경력별간에는 유의한 차가 없는 것으로 나타나 집단간에 평균은 같은 수준에 있는 것으로 검증되었다.

둘째, 역할수행에 대한 교사의 반응은 경력별간에는 99% 수준에서 유의한

차이가 있으며, 성별, 직급별간에 유의한 차가 없어 두 특성별 집단간의 평균치는 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

셋째, 직무동기와 역할수행과의 관계는 성별에 따른 직무동기요인과 역할수행요인간에는 99% 수준에서 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 또한 남·여교사의 직무동기가 높을수록 역할수행에 대체로 만족하는 것으로 해석된다.

직급별에 따른 직무동기요인과 역할수행요인간에서는 교사와는 99%수준에서 유의한 상관이 있으며, 보직교사와의 상관은 직무동기요인 중 안정감과 역할수행요인 중 특별활동과 인간관계간에 95% 수준에서 유의한 상관이 있다.

경력별에 따른 직무동기요인과 역할수행요인간에는 교육경력이 10년이하, 11~20년, 21~30년, 31년 이상인 경우 양변인의 하위요인간에 유의한 상관이 있으며, 교육경력이 11~20년인 경우 직무동기요인 중 성취감, 인정감은 역할수행요인 중 학습요인을 제외한 모든 요인에 유의한 상관이 있으며, 성장가능성은 학급경영과도 유의한 상관이 있고, 교육경력이 21~30년인 경우 직무동기요인 중 인정감과 성장가능성과 역할수행요인과 99%수준에서 유의한 상관이 있다. 다만 직무동기요인 중 성취감과 역할수행요인 중 인간관계를 제외한 모든 요인과는 유의한 상관이 있다.

교육경력이 31년 이상인 경우 직무동기요인 중 인정감은 역할수행 모든 요인과 유의한 상관이 있다. 직무동기요인 중 성취감, 성장가능성은 학급경영, 학습지도, 생활지도와는 99%의 유의한 상관이 있다.

넷째, 특성별 전체에 따른 직무동기와 역할수행간의 요인별간에는 99%수준의 신뢰도로 유의한 상관이 있다.

직무동기 3개요인 중 역할수행과의 상관이 높은 정도는 성장가능성, 인정감, 성취감 순으로 역할수행과의 상관이 있었다.

즉, 전체적인 상관의 정도를 보면, 상관계수 .476으로 중위수준의 상관이 있다고 말할 수 있고, 직무동기의 변량이 역할수행의 변량을 설명하는 정도는 약($r^2 = .227$) 23% 정도로서 설명력은 낮은 수준에 있다고 말할 수 있다. 그러므로 77% 변량은 앞으로 연구할 과제라고 생각된다.

2. 結 論

교사의 직무동기와 역할수행간에 관계를 밝히기 위한 본 연구는 여러가지 요인에 따라 차이가 있을 수 있으나 조사, 분석한 결과를 토대로 종합하여 다음과 같은 결론을 제시할 수 있다.

첫째, 교사들의 직무동기에 대한 남·여교사 모두가 유의한 차이가 있었으며, 남교사의 직무동기 평균은 여교사의 직무동기 평균보다 높은 수준이었다.

둘째, 교육경력 21년-30년 사이 집단이 역할수행 정도가 높게 나타났으며, 10년 이하 경력집단이 역할수행 능력이 낮게 나타났다. 이는 경험이 많은 40-50대 교사들의 교육활동을 활발히 하고 있음을 알 수 있다.

셋째, 성별, 직급별, 경력별에 따른 직무동기의 하위요인과 역할수행의 하위요인간에 모두가 유의한 상관이 있는 것으로 나타났으나, 여자 교사보다 남자 교사, 보직 교사보다 교사, 경력이 적은 교사보다 경력이 많은 교사가 상관이 정도가 높게 나타났다. 남·여 교사들은 다른 요인들보다도 직무동기의 성장가능성과 역할수행요인들과 가장 적극적인 반응을 보이고 있어서 개인의 욕구, 희망 및 가치의 실현과 관련하여 매우 중요한 변인인 것을 알 수 있었다.

넷째, 성별, 직급별, 경력별 전체에 따른 직무동기의 하위요인과 역할수행간의 하위요인과의 상관계수(r), 결정계수(r^2) 및 유의도에서 양변인간의 관계수는 유의한 값($r=.476$)으로 중위수준의 상관이 있다고 말할 수 있다.

직무동기의 변량이 역할수행의 변량을 설명하는 정도(r^2)는 약 23% 정도로 설명력은 낮은 수준에 있다고 말할 수 있다. 그러므로 77% 변량은 앞으로 연구할 과제이다.

본 연구는 교사의 직무동기와 역할수행과의 각 하위 요인별 상관 정도만을 밝히고 있으므로, 양변인 간의 인과적 관계를 규명하는 연구는 계속 수행되어야 할 것으로 생각되며, 학교 현장을 중심으로 함께 생활하고 있는 전체 교사들에게 직무동기를 부여하는 기회를 많이 제공하면 학교경영, 학급경영 등 교사 역할수행은 더욱 높아질 것이다.

※ 참 고 문 헌

- 강봉규(1993), 「심리학 요론」, 서울 : 정훈 출판사.
- 권오식(1994), 교장의 동기부여와 교사의 소진과의 관계, 경북대 학교 교육 대학원 석사학위논문.
- 길행석 외(1996), 「교육학 개론」, 교문사.
- 김군현(1992), 「교육행정학」, 과학과 예술.
- 김문주(1998), 대학직원의 직무동기와 직무태도간의 관계, 제주대학교 교육 대학원 석사학위논문.
- 김우현(1989), 교사의 욕구수준과 직무만족도와와의 관계에 관한 연구, 전남대 학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김윤태(1985), 「교육행정학」, 서울 : 박문각.
- 김종서 외(1983), 「교사론」, 서울 : 교육과학사.
- 김종철(1991), 「교육행정의 이론과 실제」, 서울 : 교육과학사.
- 문종식(1987), 담임교사에 대한 학생의 역할기대와 역할수행의 관계, 전남대 학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박균열(1985), 교원의 직무동기 수준에 대한 실태분석 연구, 연세대학교 교 육대학원 석사학위논문.
- 방성균(1990), 국민학교의 관료화와 교사가 지각한 조직효과성과의 관계, 공주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신영대(1981), 동기부여의 방법에 관한 연구, 부산대학교 교육대학원 석사학 위논문,
- 심진구(1991), 「초등 교육과 교사」, 교육과학사
- 안덕상(1994), “동기부여가 직무성과에 미치는 영향에 대한 연구”, 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 오성철(1997), 교사의 사회적·경제적 지위 인식과 역할수행의 관계 연구, 제주대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 윤우곤(1980), 동기부여 이론에 관한 연구, 성균관대학교 논문집.
- 이완정(1992), 「학교 조직관리론」, 성원사.
- 장대운(1995), 「현대 교육학 개론」, 교육과학사.
- 정종자(1989), 「새 인사 관리」, 법문사.
- 정종진(1991), 「동기와 학습」, 성원사.
- Atkinson, G. B. J.(1983), *The Economics of Education*. London : Hodder and Stoughton, Ltd.
- Bandura, A. (1988). The Self system in reciprocal determinism. *American Psychology*, 33, 344-358.
- Condry, J. (1987), Enemies of exploration : Self-initiated versus other-initiated learning. *Journal of Personality and Social Psychology*. 35, 459-477.
- Deci, E. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 12, 136-142
- _____. (1988), *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 105-115.
Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation.
- Deci, E., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination Human Behavior*. New York : Plenum.
- Gage, N. L. & Berliner, D. C.(1984), *Educational psychology*(3rd ed), Boston : Houghton Mifflin Company.
- Koontz, H.(1972), *Principles of Management, N. J.* : McGraw-Hill.
- Kruglanski, A. et al.(1975). Can money enhance intrinsic motivation : A test of the content-sensehquence hypotheses. *Journal of Personality and Social Psychology*. 31, 744-750.
- Lawler, E. E.(1986), *Motivation in Work Organizations*, Monterey, Calif : Brooks /Cole.
- Maslow, A. H.(1974), *Motivation and Personality*, New York : Harper and Row.
- Murphy, E. J.(1977), *Motivation and Emotion*, Englewood Cliffs, N.J : Prentice-hall.
- Sergiovanni, T. J.(1967), Factors which affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers, *Journal of Educational Administration*, 5 , 66-82.

- Sergiovanni, T. J. and F. D. Carver(1973), *The New school Executive: A Theory of Administration*, New York: Harper & Row.
- Steers, R. M. & Porter, L.W.(1983), *Motivation and Work Behavior*, New York : McGraw-Hill.
- Tiffin, J. & McCirmick, E. J.(1965), *Industrial Psychology*, Englewoods Cliffs, N.Y : Prentice-Hall.
- Vroom.V. H.(1976), *Work and Motivation*, New York : Toiny & Sans Wiley.
- Vinacke, W. E.(1962), "Motivation as a Complex problem" in M. R. Jones(ed), *Nebraska Symposium on Motivational* (Lincoln, Nebraska University Press).
- Young, P. T.(1961), *Motivation and Emotion : A Servey of Determinate of Hum Animal Activity*, New York : Willey. Nebraska.



<Abstract>

A Study on the Relationship between Teachers' Motives and Role-execution

Boo, Tae-Bong

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

Supervised by Professor Owan C. Lee

The purpose of this study is to find out the relationship between teachers' motives and role-execution in the academic ways of sociological research.



The following items are questioned for the hypothetical premise of this study.

- (1) Does the teachers' characteristics have something to do with the variety of the teachers' motives ?
- (2) Can each teacher's role-execution be differed to some extent by the teacher's characteristics ?
- (3) To what degree does each characteristic have relation with the motives and the role-execution ?

Both the bibliographical research and questionnaires are used for this study. Questionnaires are collected from 325 teachers of primary schools in Cheju-do, the data of which are analyzed by the program of SPSS/PC.

Teachers' motives are analyzed with the subcategories of the achievement feeling, emotional stability, and the promotion expectation. Role-execution is also checked in the categories of home-room

management, teaching in class, students' life, club activities, sociality(person-to-person relationship), relationship with PTA.

The consequences derived from this study are as follows.

Firstly, the male teachers' motives prove higher in average than those of female teachers'. Contrarily, the motives are shown similar, regardless of the office ranks or the career.

In the second place, the degree of the role-execution in the analytic items of genders and office ranks is same in the average. Contrarily, the role-execution has shown the significant level of 99 % among the teachers of career. Teachers of the career of 21 to 30 years are believed to have the strongest desire of role-execution; those less than 10 years show the weakest in the execution.

The third finding is that the relationship between the motive-categories and the role-execution categories reveals the significant level of 99%, with no regard to the gender, the office rank, or the career.

Of three motive-subcategories, achievement, emotional stability, promotion expectation, the last one is highest (.407). Then comes emotional stability (.402) and achievement of .372.

The correlation coefficient between the motives and the role-execution is shown in the middle level (.476). The variable for the teachers' motives to explain the role-execution roughly reads 23% ($r^2=.227$), which indicates the low level of explanation..

At any rate, this study may reveal that teachers' motives has the close relation with the role-execution. It is considered that the relativity between the sub-categories of both factors, teachers' motives and the role-execution, needs to be studied further from this study on.

질 문 지

교사의 직무동기와 역할수행과의 관계

안녕하십니까?

본 질문지는 「초등교사의 직무동기와 역할수행과의 관계」를 알아보기 위하여 작성된 것입니다.

본 질문 내용을 읽어보시고 각 문항에 대하여 선생님이 평소 느끼신 바를 성심 성의껏 답변하여 주시면 고맙겠습니다.

선생님께서 응답해 주신 자료는 본 연구의 목적 이외에는 다른 용도로 사용하지 않을 것을 약속 드리며, 선생님의 앞날에 무궁한 발전과 번영이 있으시길 기원합니다.

1999. 3 .



제주대학교 중앙도서관

JEJU NATIONAL UNIVERSITY 제주대학교 교육대학원

교육행정 전공 부 태 봉 올림

※ 해당란에 ○표 해 주시기 바랍니다.

ㄷ 기초 조사 ㄷ

1. 성별 : 남(), 여()
2. 직급 : (1) 교사() (2) 보직교사()
3. 경력 : (1)10년 이하() (2) 11~20년() (3) 21~30년()
(4) 31년 이상()

1. 교사의 직무동기 조사

※ 다음 각 문항들은 귀하의 직무동기에 관한 사항을 살펴보기 위한 것입니다.

각 항목에 대하여 귀하의 생각과 일치하는 내용에 “√”표 하여 주십시오.

번호	내용	매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1	나는 현재 하고 있는 일에 대해 성취감을 느끼고 있다.					
2	나는 일을 할 때 성취감으로 큰 만족감을 느낀다.					
3	나는 무엇이든 노력하면 성취될 것으로 믿는다.					
4	나는 일을 시작하면 거기에 몰두한다.					
5	나는 성취목표를 명확히 하고 성취과정을 수시로 검토한다.					
6	나는 항상 높은 수준의 활동 목표를 갖는다.					
7	나는 현직장은 타직장에 비해 사회적 인식과 안정성이 높다고 생각한다.					
8	나는 현재의 직장에서 평생토록 근무하고 싶다.					
9	나는 현직장에서 유능하고 필요한 존재라고 느낀다.					
10	내가 제안한 아이디어가 많이 채택되는 편이다.					
11	내가 수행한 일 또는 능력에 대해 상관이나 동료로부터 인정 받는다.					
12	현재의 나의 지위에 권위가 부여되어 있다고 생각한다.					

번호	내용	매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
13	내 자신의 능력을 최대한으로 개발하려고 노력한다.					
14	내 자신을 타인보다 나은 존재로 만들려고 노력한다.					
15	나는 온갖 역경속에서도 나의 꿈을 실현하려는 의지를 갖는다.					
16	나는 다른 사람보다 높은 이상을 세우고 그것을 위해 노력한다.					
17	나는 직무를 수행함에 있어 창의성을 발휘할 기회가 많다고 생각한다.					
18	나는 현재의 지위에서 자아실현감을 얻을 수 있다고 생각한다.					



2. 교사의 역할수행 조사

※ 다음 각 문항들은 귀하의 역할수행에 관한 사항을 살펴보기 위한 것입니다.
 각 항목에 대하여 귀하의 생각과 일치하는 내용에 “V”표 하여 주십시오.

번호	내용	매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1	나는 명랑한 학급분위기를 조성하기 위하여 밝은 표정을 짓는다.					
2	나는 학생과 함께 학급목표를 세운다.					
3	나는 학생의 정서에 맞게 교실환경을 잘 꾸민다.					

번호	내용	매우 그렇다	약간 그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
4	나는 학급의 전체 학생에게 한 가지씩 일을 맡게 한다.					
5	나는 학생의 의견을 최대한 존중한다.					
6	나는 학습시간마다 학습문제를 확인할 수 있는 충분한 시간을 학생에게 준다.					
7	나는 교수·학습시간에 학생중심의 활발한 토의 활동이 이루어지도록 한다.					
8	나는 교수·학습시간에 다양한 학습자료를 충분히 활용한다.					
9	나는 다양한 방법으로 수행평가를 한다.					
10	나는 학생들에게 능력에 맞는 과제를 준다.					
11	나는 바른 생활태도가 내면화되도록 지속적으로 반복 지도 한다.					
12	나는 학생들과 상담을 통하여 그들의 고민을 해결해 준다.					
13	나는 학생들에게 진로 정보를 자주 제공한다.					
14	나는 학생들의 안전사고를 예방하기 위하여 사전지도를 잘 한다.					
15	나는 학년 수준에 맞추어 자연스럽게 성교육을 실시한다.					
16	나는 어린이회를 통하여 학생 스스로 학급일을 결정하도록 한다.					
17	나는 특별활동 부서를 정할 때 학생들의 희망을 그대로 받아 들인다.					
18	나는 각종대회에 많은 학생을 참여시킨다.					
19	나는 방학때 학생의 취미나 특기를 기를 수 있도록 조언해 준다.					

번호	내용	매우 그렇다	약간 그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
20	나는 환경보전을 위해 학생이 실천할 수 있는 행동영역을 정한다.					
21	나는 학생들의 용기를 자주 북돋워 준다.					
22	나는 학생들의 원만한 교우관계를 맺도록 도와준다.					
23	나는 좌석배치시에 학생의 의견을 최대한 존중하여 준다.					
24	나는 모든 학생들을 공정하게 대한다.					
25	나는 학부모의 의견을 교육활동에 최대한 반영한다.					
26	나는 학생들의 장·단점을 학부모에게 알려준다.					
27	나는 학부모와 수시로 깊은 대화를 나눈다.					
28	나는 학생의 가정환경을 자세히 파악한다.					

수고하셨습니다. 협조해 주셔서 감사합니다.