

고등학교 교사의 담임직무 인식이 직무만족에 미치는 영향

박형우* · 박정환**

목 차	
I. 서론	III. 연구결과 및 해석
II. 연구방법	IV. 결론

I. 서 론

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

1. 연구의 필요성 및 목적

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

* 제주대학교 교육대학원 교육행정전공 석사과정

** 제주대학교 교육대학원 교육학과 조교수

를 갖는다(고효실, 2006).

담임교사의 역할은 대개 학급경영, 학습지도, 생활지도, 특별활동지도, 가정과의 유대 및 진학상담이 주를 이루며 다양한 업무수행과 근무여건이 어렵기 때문에 최근 학교 현장에서는 교사들 간의 담임 기피 현상이 증가하고 있다. 이와 같은 현상은 학교 조직 내에서 담임교사가 학급 일 이외에 다양한 업무를 수행해야 하기 때문에 시간적으로 뿐만 아니라 경제적으로 많은 처우를 받고 있지 못하기 때문에 나타나는 것으로 해석된다(강희정, 2002). 이는 제주특별자치도의 경우에도 마찬가지이다. 위의 인용문에서도 알 수 있듯이 근간의 제주시내의 일반계 고등학교를 중심으로 한 학급 담임교사들의 업무부담은 계속 증가추세에 있다. 일반계 고등학교 담임의 업무는 학급학생의 상급학교 진학을 위한 체제로 일원화 되어 있고 전문계 고등학교까지도 예외 없이 거의 모두 대학진학을 준비하고 있다. 새벽부터 오후 늦은 시간까지 진학상담, 교수활동, 생활지도, 야간학습지도 등이 담임직무의 부담으로 작용하는 것은 필연적이다. 그래서 현재의 열악한 근무여건을 피해 시내의 일반계 고등학교의 근무보다는 시 외곽지의 근무나 중학교 혹은 전문계 고등학교로의 전출을 선호하는 등의 일련의 현상은 이와 무관하지 않다. 더구나 2008년 이후 예정된 주 5일 근무제 전면 시행을 앞두고, 학교조직의 변화와 함께 교사 개개인의 삶의 질을 높이고자 하는 욕구는 담임직무 인식 구조를 점차 변화시키고 있다. 즉, 교사 역시 자기연찬이나 여가 활용을 위한 자기만의 시간 할애에 대한 욕구로 갈등을 느끼는 시점에 와 있는 것이다.

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

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

2. 연구의 문제

연구 목적을 달성하기 위해 다음과 같이 연구의 문제를 설정하였다.

첫째, 교사의 담임직무 인식에 따른 직무만족 수준은 어떠한가?

둘째, 교사의 개인특성에 따른 직무만족 수준은 어떠한가?

셋째, 교사의 개인특성별 담임직무 인식이 직무만족에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 제주 시내 18학급 이상의 16개 고등학교 중 12개 학교의 담임교사를 대상으로 하였다. 즉, 제주시의 도시지역 인문계 고등학교 6개교(남3, 여3), 전문계 고등학교 3개교(남녀공학2, 여1)와 제주시의 농촌지역 고등학교 3개교(전문계 여1, 남녀공학1, 인문계 남녀공학1) 총 350명의 교사를 대상으로 하였다. 표집방법은 대상학교에 설문지 350부를 직접 방문 배부하여 325부를 회수하고, 불성실하게 응답한 11부를 제외한 314부를 분석대상으로 하였다.

2. 연구도구

가. 도구제작

담임교사의 직무인식에 관한 연구문제를 해결하기 위해 선행연구를 고찰하고, 담임교사들의 의견을 청취하여 지도교수의 자문을 받아 이를 연구의 목적과 취지에 맞게 질문지 문항을 구안하였다. 또한 직무만족에 관한 측정도구로 윤재열(1992)과 정은영(1999) 등이 연구도구로 이미 사용한 바가 있는 압축형 미네소타 직무만족 질문지 M.S.Q(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 참고하였다. M.S.Q의 측정변인으로는 본질적 직무만족의 12개, 비본질적 직무만족의 8개의 하위 변인으로 구성되어 있으며 문항의 형태는 Likert식 5점 평정척도로 직무만족에 대해 위의 하위변인별로 총 20문항을 질문 내용으로 하였다.

3. 자료처리

본 연구의 자료처리는 다음과 같이 하였다.

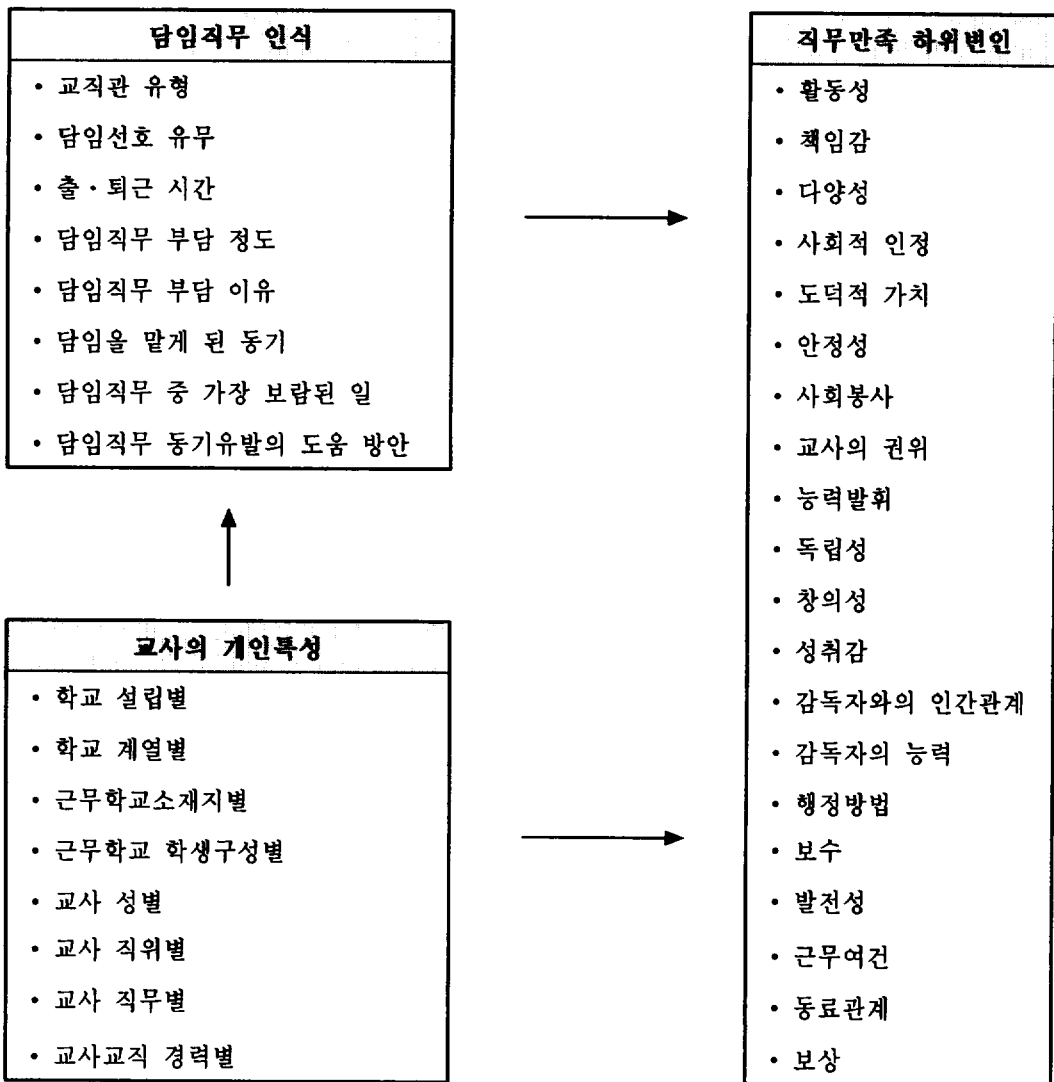
첫째, 질문지의 통계처리를 위하여 SPSS/WIN 12.0 프로그램을 사용하였다.

둘째, 응답자인 교사의 개인특성인 재직학교에 대한 공립 및 사립의 설립별, 일반계 및 전문계의 계열별, 남·녀공학별, 학교소재지별, 성별, 직위별, 직무별, 교육경력별 등 집단변인에 따른 반응차를 비교·분석하기 위해 직무만족 수준을 5단계 척도의 평균치를 산출하였다. 직무인식과 관련한 직무만족 수준의 분석을 위해 일원변량분석에 의한 F검증과

사후검사, 개인특성과 관련한 직무만족 수준의 분석을 위하여 독립표본 t-test 그리고 개인특성별 담임직무 인식과 관련한 직무만족의 분석을 위해 교차분할 분석에 의한 χ^2 검증을 하였다.

4. 연구모형

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



<그림 II-1> 연구모형

Ⅲ. 연구의 결과 및 해석

1. 교사의 담임직무 인식에 따른 직무만족

가. 교사의 교직원 유형에 따른 직무만족

측정변인인 본질적 직무만족의 12개의 하위변인에 대한 교사의 교직원 유형별 직무만족 수준을 살펴 본 결과는 <표 III-1>에 제시되어 있다.

<표 III-1> 교사의 교직원 유형별 직무만족 분석

측정변인	하위변인	구분	n	M	SD	F	p	scheffe
본질적 직무만족	활동성	전문직(A)	249	3.54	.823	12.770	.000	B>C A>C
		성 직(B)	27	3.81	.557			
		노동직(C)	38	2.89	.894			
		전 체	314	3.48	.843			
비본질적 직무만족	근무여건	전문직	249	3.22	.873	7.986	.000	A>C
		성 직	27	2.93	.958			
		노동직	38	2.63	.942			
		Total	314	3.12	.908			

1) 활동성

기초 통계치의 분석결과 성직(B)을 교직원으로 갖고 있는 교사의 활동성이 가장 크게 나타났다. 반면 노동직(C)이라는 교직관을 가지고 있는 교사의 활동성은 가장 낮고 교직의 활동성과 직무만족도 또한 가장 낮은 것으로 나타났다. 변량분석 결과 활동성에 관한 평가결과는 $p < .001$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 성직(B)과 노동직(C) 그리고 전문직(A)과 노동직(C)의 집단 간에 $p < .001$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 특히, B 집단의 긍정적 반응이 가장 뚜렷하다. 이는 교직을 봉사로 여기는 성직인 교직관을 가진 교사의 직무만족 수준이 가장 높아 활동이 매우 적극적인 것에 기인한 결과로 해석된다.

2) 근무여건

기초통계치의 분석결과 전문직을 교직관으로 가지고 있는 교사 집단(A)이 교직관이 성직이나 노동직인 교사집단(B, C)보다 평균이 다소 높게 나타났다. 변량분석 결과 근무여건의 교직관에 따른 평가결과는 $p < .001$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 전문직을 교직관으로 가지고 있는 교사 집단(A)과 교직관이 노동직인 교사집단(C)간 $p < .01$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 전문직을 교직관으로 가지고 있는 교사가 근무여건인 자기학교의 근무환경에 대하여 더 만족감을 가지는 것으로 해석된다.

나. 담임직무 부담정도에 따른 직무만족

담임직무 인식 변인 중에서 담임직무의 부담정도에 따른 교사의 본질적 직무만족 수준을 살펴본 결과는 <표 III-2>에 제시되어 있다.

<표 III-2> 담임직무 부담정도에 따른 직무만족 분석(1)

측정 변인	하위 변인	구 분	n	M	SD	F	p	scheffe
본질적 직무만족	책임감	절대적으로 부담이 된다(A)	85	3.13	.910	8.570	.000	E>A E>C B>A
		조금은 부담이 된다(B)	153	3.58	.740			
		그저 그렇다(C)	26	3.35	.797			
		부담이 되지 않는다(D)	18	3.67	.970			
		담임교사의 직무가 좋다(E)	28	4.04	.576			
		전 체	310	3.48	.835			

1) 책임감

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

담임직무의 부담정도에 따른 교사의 비본질적 직무만족 수준을 살펴본 결과는 <표 III-3>에 제시되어 있다.

<표 III-3> 담임직무 부담정도에 따른 직무만족 분석(2)

측정 변인	하위 변인	구 분	n	M	SD	F	p	scheffe
비본질적 직무만족	보수	절대적으로 부담이 된다(A)	85	2.67	.822	5.259	.000	E>A B>A
		조금은 부담이 된다(B)	153	3.05	.710			
		그저 그렇다(C)	26	3.04	.720			
		부담이 되지 않는다(D)	18	3.11	.963			
		담임교사의 직무가 좋다(E)	28	3.32	.819			
		전 체	310	2.97	.790			

2) 보수

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

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

다. 담임교사의 출·퇴근 시간에 따른 직무만족

독립성의 경우를 제외한 모든 변인에서 통계적으로 유의한 차이가 없어서 담임교사의 출·퇴근 시간과 직무만족도와는 상관관계가 적은 것으로 해석된다.

1) 독립성

기초 통계치의 분석결과 담임교사의 출퇴근시간 오전 7시와 오후 11시 이후인 집단(D)과 오전 7시와 오후 12시 이후인 집단(E)과의 평균 폭이 가장 크다. 변량분석 결과 담임교사의 출퇴근시간에 따른 교사집단의 독립성에 관한 평가결과는 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 $D > E$ 는 집단 간 각각 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 일반계 고등학교 교사가 학교에 일찍 출근하고 늦게 퇴근하는 현실을 반영한 통계 자료이다. 그러나 두 집단의 크기는 각 표본의 크기가 극히 미미한 상태에서의 통계이므로 큰 의미를 부여 할 수는 없지만 D집단은 오후 늦게까지 자율학습 등 학생의 학습지도를 하며 독립적으로 장시간 학생들에게 시간을 할애하고 있는 것으로 해석된다. 출·퇴근 시간에 따른 만족도를 알아본 결과는 <표 III-4>에 제시되어 있다.

<표 III-4> 담임교사의 출·퇴근 시간별 직무만족 분석(1)

측정 변인	하위 변인	구 분	n	M	SD	F	p	scheffe
본질적 직무 만족	독립성	오전 8시와 오후 5시 이후(A)	110	3.74	.750	3.325	.011	D>E
		오전 7시와 오후 9시 이후(B)	142	3.69	.818			
		오전 7시와 오후 10시 이후(C)	27	3.70	.912			
		오전 7시와 오후 11시 이후(D)	21	4.19	.680			
		오전 7시와 오후 12시 이후(E)	14	3.21	.802			
		전 체	314	3.72	.806			

라. 담임교사의 보람유형에 따른 직무만족

측정변인인 본질적 직무만족 변인 12개 하위변인에서 담임교사의 보람유형에 따른 만족도를 알아본 결과는 <표 III-5>에 제시되어 있다.

<표 III-5> 담임교사의 보람 유형별 직무만족 분석(1)

측정변인	하위변인	구분	n	M	SD	F	p	Scheffe
본질적 직무만족	사회봉사	적절한 진학지도로 학급학생이 대부분 원하는 대학에 진학(A)	107	3.68	0.722	3.274	.012	A>E B>E
		적극적 인성, 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때(B)	163	3.72	0.803			
		졸업 후 자신을 기억하거나 찾아와 은혜에 보답할 때(C)	17	3.47	0.717			
		사회적 인재를 배출한다는 사명감과 확신이 설 때(D)	3	4	1			
		자식을 키운다는 심정으로 무사히 담임직무를 완수했을 때(E)	15	3	1.134			
		전체	305	3.66	0.803			
	성취감	적절한 진학지도로 학급학생이 대부분 원하는 대학에 진학(A)	107	3.64	0.78	4.166	.003	A>E B>E
		적극적 인성, 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때(B)	163	3.69	0.827			
		졸업 후 자신을 기억하거나 찾아와 은혜에 보답할 때(C)	17	3.29	0.849			
		사회적 인재를 배출한다는 사명감과 확신이 설 때(D)	3	4	1			
		자식을 키운다는 심정으로 무사히 담임직무를 완수했을 때(E)	15	2.87	1.246			
		전체	305	3.62	0.855			

1) 성취감

기초 통계치의 분석결과 적절한 진학지도로 학급학생이 대부분 원하는 대학에 진학할 때(A)와 적극적 인성 및 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때(B)를 보람으로 인식하는 집단이 자식을 키운다는 심정으로 무사히 담임직무를 완수했을 때(E)를 보람으로 인식하는 집단 보다 더 가르치는 데에 대해 성취감을 가지고 직무 및 학교생활에 만족하는 것으로 나타났다. 변량분석 결과 성취감에 관한 평가결과는 $p < .01$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 A와 B집단이 E집단에 비해 각각 $p < .01$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 성취감은 대부분 인문계의 경우 진학지도의 결과와 상관관계가 있으며 전문계의 경우 학생의 인성이나 생활지도의 성공적 경험에 의한 직무만족을 표현한 것으로 해석된다. 담임교사의 보람유형에 따른 비본질적 직무만족도를 알아본 결과는 <표 III-6>에 제시되어 있다.

<표 III-6> 담임교사의 보람 유형별 직무만족 분석(2)

측정 변인	하위 변인	구 분	n	M	SD	F	p	Scheffe	
비 본 질 적	발 전 성	적절한 진학지도로 학급학생이 대부분 원하는 대학에 진학(A)	106	2.24	0.799	4.429	.002	B>A	
		적극적 인성, 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때(B)	163	2.63	0.769				
		졸업 후 자신을 기억하거나 찾아와 은혜에 보답할 때(C)	17	2.59	1.004				
		사회적 인재를 배출한다는 사명감과 확신이 설 때(D)	3	3	1				
		자식을 키운다는 심정으로 무사히 담임 직무를 완수했을 때(E)	15	2.4	0.737				
		전 체	304	2.48	0.812				
	직 무 만 족	동 료 관 계	적절한 진학지도로 학급학생이 대부분 원하는 대학에 진학(A)	107	3.6	0.657	4.821	.001	B>E
			적극적 인성, 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때(B)	163	3.8	0.668			
			졸업 후 자신을 기억하거나 찾아와 은혜에 보답할 때(C)	17	3.53	0.8			
			사회적 인재를 배출한다는 사명감과 확신이 설 때(D)	3	3.67	0.577			
			자식을 키운다는 심정으로 무사히 담임 직무를 완수했을 때(E)	15	3.07	0.884			
전 체			305	3.68	0.7				

2) 발전성

기초 통계치의 분석결과 적극적 인성 및 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때 (B)를 보람으로 인식하는 집단이 적절한 진학지도로 학급학생이 대부분 원하는 대학에 진학할 때(A)를 보람으로 인식하는 집단 보다 더 교직의 승진기회에 대하여 긍정적으로 생각하며 자신의 발전에 대해 기대감을 가지고 직무 및 학교생활에 만족하는 것으로 나타났다. 변량분석 결과 발전성에 관한 평가결과는 $p < .01$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 B집단이 A집단에 비해 $p < .01$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 발전성의 경우는 대부분 승진과 관련된 사항으로 성취감을 많이 느끼는 집단에서 직무만족을 동시에 경험하고 있는 것으로 해석된다.

3) 동료관계

기초 통계치의 분석결과 적극적 인성 및 생활지도로 학급학생의 변화된 모습을 볼 때 (B)를 보람으로 인식하는 집단이 다른 집단 보다 더 동료교사와의 인간관계가 원만하며 돈독하며 직무 및 학교생활에 만족하는 것으로 나타났다. 변량분석 결과 동료관계에 관한

평가결과는 $p < .01$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 B집단이 E집단에 비해 $p < .01$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 그러나 담임교사의 보람 유형에 따른 직무만족 분석결과 다양성, 사회봉사, 성취감, 발전성, 동료와의 관계 이외의 하위변인들에 대해서는 유의미한 차이가 없어서 이 이외의 직무변인과 직무만족과의 상관관계는 적은 것으로 해석된다.

마. 담임직무 부담이유에 따른 직무만족

측정변인인 본질적 직무만족 변인 12개 하위변인과 비본질적 직무만족의 8개의 하위변인에서 담임직무 부담이유에 따른 만족도를 알아본 결과는 <표 III-7>에 제시되어 있다.

<표 III-7> 담임직무의 부담이유에 따른 직무만족 분석

측정 변인	하위 변인	구 분	n	M	SD	F	p	Scheffe
본질적 직무 만족	창의성	상담, 야간자율학습 지도 등 개인 여가생활 제한(A)	215	3.29	0.843	3.540	.030	C>A C>B
		일탈된 학생의 생활지도나 학생, 학부모와의 상담(B)	38	3.18	0.896			
		개인적인 건강, 가족과의 유대관계 등의 사유로(C)	12	3.92	0.793			
		전 체	265	3.3	0.857			

1) 창의성

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

바. 담임직무 동기 유형에 따른 직무만족

담임직무 동기에 따른 만족도를 알아보기 위해 기초 통계치와 변량분석 및 사후검증을 통해 분석한 결과는 <표 III-8>에 제시되어 있다.

<표 III-8> 담임직무 동기 유형별 직무만족 분석(1)

측정 변인	하위 변인	구 분	n	M	SD	F	p	Scheffe
본질적 직무만족	책임감	교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보로(A)	206	3.37	0.82	9.052	.000	D>A D>B D>C
		선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로(B)	11	3.18	0.751			
		경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서(C)	51	3.55	0.856			
		제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선 희망하여(D)	29	4.17	0.602			
		전 체	297	3.47	0.838			
비본질적 직무만족	근무여건	교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보로(A)	206	3.04	0.891	3.077	.028	D>A
		선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로(B)	11	2.82	1.25			
		경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서(C)	51	3.12	0.84			
		제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선 희망하여(D)	29	3.55	0.91			
		전 체	297	3.1	0.908			
	동료관계	교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보로(A)	206	3.6	0.675	5.311	.001	D>A D>B
		선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁으로(B)	11	3.27	0.905			
		경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서(C)	51	3.75	0.688			
		제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임을 우선 희망하여(D)	29	4.07	0.704			
		전 체	297	3.66	0.704			

1) 책임감

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

2) 근무여건 및 동료와의 인간관계

기초 통계치의 분석결과 담임직무 동기로 제자를 교육한다는 순수한 열정으로 담임 회

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

2. 교사의 개인특성에 따른 직무만족

가. 학교 설립유형별 교사의 직무만족

측정변인인 본질적 직무만족의 12개의 하위변인에서 유일하게 성취감에 대한 평가결과는 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 가르치는 일에 대한 성취감은 사립 교사가 공립 교사보다 더 큰 것으로 해석된다. 그러나 나머지 11개의 하위변인들에 대해서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한 측정변인인 비본질적 직무만족의 8개의 하위변인 중 공립과 사립에 근무하는 교사의 근무여건은 $p < .001$, 동료관계는 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 사립 교사가 공립 교사보다 근무환경에 보다 더 만족하며 동료와의 인간관계 역시 좋은 것으로 해석된다. 학교 설립유형별 교사의 직무만족 분석 결과는 다음 <표 III-9>에 제시되어 있다.

<표 III-9> 학교 설립유형별 교사의 직무만족 분석

측정변인	하위변인	구분	n	M	SD	t	p
비본질적 직무만족	근무여건	사립	188	3.30	.871	4.389	.000
		공립	126	2.86	.901		
	동료관계	사립	188	3.74	.663	2.110	.036
		공립	126	3.57	.731		

나. 학교 계열별 교사의 직무만족

측정변인인 본질적 직무만족의 12개의 하위변인에서 일반계 고등학교와 전문계 고등학교의 안정성에 대한 평가결과는 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 교직에 대하여 안정된 직업이라고 느끼는 정도에 대하여 전문계 고등학교에 근무하는 교사가 일반계 고등학교에 근무하는 교사보다 더 크게 만족도를 느끼는 것으로 해석된다. 그리고 성취감에 대한 평가결과는 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 일반계 고등학교에 근무하는 교사가 전문계 고등학교에 근무하는 교사보다 성취감이 높은 것으로 해석된다. 그러나 이 이외의 하위변인들에 대해서는 유의한 차이가 없는 것

으로 나타나서 학교의 계열별 교사의 본질적 직무만족은 큰 상관관계가 없는 것으로 해석된다. 학교의 계열별 교사의 직무만족을 살펴본 결과는 <표 III-10>에 제시되어 있다.

<표 III-10> 학교 계열별 교사의 직무만족 분석(1)

측정변인	하위변인	구분	n	M	SD	t	p
본질적	안정성	일반	221	3.73	.768	-2.003	.046
		전문	93	3.91	.702		
직무만족	성취감	일반	221	3.68	.815	2.060	.040
		전문	93	3.46	.927		
비본질적	관리자와의 인간관계	일반	221	2.78	1.052	-3.623	.000
		전문	93	3.24	.914		
직무만족	관리자의 능력	일반	220	3.00	.934	-2.563	.011
		전문	93	3.28	.799		

또한 측정변인인 비본질적 직무만족의 8개의 하위변인 중 관리자와의 인간관계에 대한 평가결과는 $p < .001$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 관리자의 능력에 대한 평가 결과는 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 학교장이 교사들을 대하는 방식과 태도 및 학교장의 업무수행 능력에 대해 전문계 교사가 일반계 고등학교 교사 보다 더 만족하고 있는 것으로 해석된다. 그러나 나머지 6개의 하위변인들에 대해서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타나서 계열별 교사의 비본질적 직무만족은 관리자와의 인간관계나 능력 외에는 큰 상관관계가 없는 것으로 해석된다.

다. 교사의 성별에 따른 직무만족

본질적 직무만족의 12개의 하위변인에서 성별에 대한 사회적 인정의 평가 결과는 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 교직에 대하여 사회에서 바라보는 시각이 타 직업에 비해 좋게 인식되고 있다는 만족감은 여자가 남자보다 높은 것으로 해석된다. 그러나 대부분의 하위변인에 대해서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않아서 교사의 성별에 따른 만족수준의 차이는 적은 것으로 해석된다. 성별 교사의 직무만족을 살펴본 결과는 <표 III-11>과 같다.

<표 III-11> 교사의 성별 직무만족 분석(1)

측정변인	하위 변인	구분	n	M	SD	t	p
본질적 직무만족	사회적 인정	남	215	3.57	.888	-2.068	.039
		여	98	3.79	.815		
	창의성	남	215	3.46	.818	2.527	.012
		여	99	3.19	.944		
비본질적 직무만족	발전성	남	215	2.37	.810	-3.663	.000
		여	98	2.72	.743		

라. 교사의 직위별 직무만족

본질적 직무만족 측정변인들 중 유일하게 다양성에 있어서 교사의 직위별 직무만족은 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 부장교사는 자신의 가르치는 일과 무관한 일도 솔선수범하여 긍정적으로 해결하는 것으로 나타났다. 그러나 나머지 11개의 하위변인들에서 유의한 차이가 나타나지 않아서 교사의 직위별 직무만족 수준은 서로 상관관계가 그리 크지 않은 것으로 해석된다. 직위별 교사의 직무만족을 살펴본 결과는 <표 III-12>에 제시되어 있다.

<표 III-12> 교사의 직위별 직무만족 분석(1)

측정변인	하위변인	구분	n	M	SD	t	p
본질적 직무만족	다양성	평교사	249	3.55	.718	-2.415	.016
		부장교사	65	3.78	.673		
	교사의 권위	평교사	249	3.97	.813	-1.946	.053
		부장교사	65	4.18	.748		
비본질적 직무만족	관리자와의 인간관계	평교사	249	2.86	1.074	-1.948	.052
		부장교사	65	3.14	.827		
	보상	평교사	249	2.91	.798	1.938	.053
		부장교사	65	2.69	.865		

또한 비본질적 직무만족의 8개의 하위변인에 대한 평교사와 부장교사의 직위별 만족도에 따른 평가 결과는 대부분의 직무만족 변인에서 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 따라서 부장교사이거나 평교사이거나 직무만족에 있어 차이를 나타낼 만큼의 직무만족 수준의 변화는 없는 것으로 해석된다. 단, 관리자와의 인간관계($p < .052$)와 보상($p < .053$)은 $p < .05$ 수준의 유의한 차이는 보이지 못하지만 나름대로 의미를 부여할 수는 있다. 즉, 관리자와의 인간관계에서 부장교사는 평교사보다 직무만족 수준이 높게 나타나서 학교장이 교사들을 대하는 방식이나 태도에 대하여 만족감을 표시하는 것으로 해석된다. 또한 보상 관계에 있어서도 부장교사가 보상에 있어서는 평교사보다 만족감을 더 큰 것으로 나타났다. 이는 부장교사의 직위에서 오는 보상 효과가 평교사 보다 높아 교직이 업적에 대한 보상을 적절히 받는 곳으로 여기고 있기 때문인 것으로 해석된다.

마. 교사의 직무별 직무만족

측정변인인 본질적 직무만족의 12개의 하위변인에 대해서 담임과 비담임 직무에 따른 만족도를 평가한 유의한 차이는 나타나지 않았다. 따라서 담임과 비담임의 직무에 따른 만족도는 담임이거나 비담임이거나 직무만족에 있어 특별한 차이를 나타낼 만큼의 직무만족 수준의 변화는 없는 것으로 해석된다.

다만, 측정변인인 담임과 비담임 직무에 따른 비본질적 직무만족 변인인 관리자와의 인

간관계에 대한 만족도의 평가 결과는 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 학교장이 교사를 관리하는 태도나 방식에 대하여 교사가 느끼는 만족감에 대하여 비담임교사가 담임교사보다 더욱 만족스러워 하는 것으로 해석된다. 교사의 직무별 직무만족을 살펴본 결과는 <표 III-13>에 제시되어 있다.

<표 III-13> 교사의 직무별 직무만족 분석

측정변인	하위변인	구분	n	M	SD	t	p
비본질적 직무만족	관리자와의 인간관계	담임	217	2.84	1.070	-2.024	.044
		비담임	97	3.09	.925		

바. 교사의 학교소재지별 직무만족

측정변인인 학교소재지에 따른 교사의 직무만족도는 평가한 결과 본질적 직무만족 12개 변인 중에서 유일하게 성취감이 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이를 나타내서, 도시소재 학교에 근무하는 교사가 농촌소재 학교에 근무하는 교사보다 더 큰 직무만족을 느끼는 것으로 나타났다. 이는 시내 인문계 고등학교의 대학진학 상황과 관련하여 교사로서 느끼는 성취감이 크기 때문으로 해석된다. 측정변인인 비본질적 직무만족의 8개의 하위변인에 대한 학교소재지별 만족도는 유의한 차이는 없는 것으로 나타나서 학교 소재지별 교사의 직무만족도는 상관관계가 크지 않은 것으로 해석된다. 그러나 관리자와의 인간관계에 있어서는 $p < .052$ 로 나타나서 농촌에 근무하는 교사집단이 학교장의 교사를 대하는 방식이나 태도에 대해 만족하고 있는 것으로 해석된다. 교사의 직무별 직무만족을 살펴본 결과는 <표 III-14>에 제시되어 있다.

<표 III-14> 교사의 학교소재지별 직무만족 분석(1)

측정변인	하위변인	구분	n	M	SD	t	p
본질적 직무만족	성취감	도시	253	3.67	.821	2.439	.015
		농촌	61	3.38	.952		
비본질적 직무만족	관리자와의 인간관계	도시	253	2.86	1.058	-1.949	.052
		농촌	61	3.15	.891		

사. 교사의 교육경력별 직무만족

측정변인인 본질적 직무만족의 12개와 비본질적 직무만족의 8개의 하위변인을 교육경력이 10년 미만교사집단(A)과 10년~20년의 교사집단(B) 및 20년 이상의 교사집단(C)의 경우의 셋으로 분류하여 기초 통계치와 변량분석 및 사후검증을 통해 분석해 본 결과는 <표 III-15>에 제시되어 있다.

<표 III-15> 교사의 교육경력별 직무만족 분석(1)

측정변인	하위변인	구 분	n	M	SD	F	p	scheffe
본질적 직무만족	활동성	10년 미만(A)	90	3.61	.730	4.716	.010	A>B C>B
		10년~20년(B)	122	3.30	.935			
		20년 이상(C)	102	3.59	.788			
		전 체	314	3.48	.843			
비본질적 직무만족	보상	10년 미만(A)	90	3.18	.787	9.738	.000	A>B A>C
		10년~20년(B)	122	2.73	.739			
		20년 이상(C)	102	2.75	.861			
		전 체	314	2.87	.816			

1) 활동성

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

2) 보상

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

아. 학교 학생 구성 유형에 따른 직무만족

측정변인인 본질적 직무만족의 12개의 하위변인과 비본질적 직무만족의 8개 하위변인에 대한 학교 학생 구성 유형별 만족도는 본질적 직무만족에서 활동성 변인 그리고 비본질적 직무만족에서 보수와 보상 변인에서 유의한 차이를 나타냈다. 기초 통계치와 변량분석 및 사후검증을 통해 분석해 본 결과는 <표 III-16>와 같다.

<표 III-16> 학교 학생 구성 유형별 직무만족 분석(1)

하위변인	구 분	n	M	SD	F	p	scheffe
활동성	남자학교(A)	120	3.47	.755	3.200	.042	C>B
	여자학교(B)	86	3.33	.832			
	남녀공학(C)	108	3.63	.923			
	전 체	314	3.48	.843			
보수	남자학교(A)	120	2.94	.770	6.192	.002	C>B
	여자학교(B)	86	2.77	.746			
	남녀공학(C)	108	3.16	.799			
	전 체	314	2.97	.787			

1) 활동성

기초 통계치의 분석결과 남녀공학에 근무하는 교사 집단(C)이 여자학교(B)와 남자학교(A)에 근무하는 교사보다 평균적으로 활동성이 크게 나타나서 학교생활의 직무만족도 또한 높게 나타났다. 변량분석 결과 학교 학생구성별에 따른 교사집단의 활동성에 관한 평가결과는 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 사후검증 결과 남녀공학에 근무하는 교사 집단(C)과 여자학교(B) 집단 간에 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 표본집단이 남녀공학의 경우 사립 고등학교 이거나 농촌소재 전문계 고등학교여서 직무만족 수준이 전반적으로 공립이나 시내 일반계 고등학교보다 높는데 기인한 결과로 해석된다.

2) 보수

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

3. 교사의 개인특성별 담임직무 인식과 직무만족

다음은 담임교사의 직무인식과 개인특성에 따른 직무만족에 관한 자료를 분석하고 χ^2 검증을 한 결과이다.

가. 교사의 교직원 유형에 따른 개인특성과의 직무만족

학교 설립별 교사의 교직관은 $p < .01$ 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 사립에 근무하는 교사의 경우 교직에 대해 전문직이라는 견해가 많고 공립의 경우는 상대적으로 노동직이라는 견해가 사립에 비해 많이 나타났다. 그러나 교직관이 성직이나 노동직이라는 인식은 매우 적다. 전문직 교직관에서 직무만족이 높은 것을 감안하면 사립학교에 근무하는 교사가 공립에 근무하는 교사보다 직무만족이 높은 것으로 해석된다. 학교 설립별 고등학교 교사의 교직관을 살펴본 결과는 아래의 <표 III-17>에 제시되어 있다.

<표 III-17> 학교 설립별 고등학교 교사의 교직관 분석

구 분		학교 설립별 구분		전 체
		사 립	공 립	
교직관	전문직	310 (82.4)	188 (74.6)	498 (79.3)
	성직	34 (9.0)	20 (7.9)	54 (8.6)
	노동직	32 (8.5)	44 (17.5)	76 (12.1)
전 체		376 (100.0)	252 (100.0)	628 (100.0)
$\chi^2(df)$		11.371(2)**		

** $p < .01$

나. 교사의 담임직무 선호 유무에 따른 개인특성과의 직무만족

다음의 <표 III-18>에서 나타나 있는 것과 같이 교육경력별로 고등학교 교사의 담임직무와 비담임직무의 선호에 대한 유의한 차가 있는지를 검증한 결과 $p < .001$ 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 경력이 짧을수록 담임직무를 선호하며 10년 이상 20년 미만의 경력교사 집단과 20년 이상의 경력교사 집단도 담임의 직무를 선호하는 것으로 나타났다. 여기서 경력자 교사의 담임직무 선호도가 의외로 높게 나타나고 있는데 이는 현재의 교직의 연령별 구조가 초임자의 원활한 공급이 적체되어 있어 경력자 교사의 수가 여전히 다수를 이루는 상황에서 많은 수의 경력자 교사가 담임직무를 맡아야 하는 것으로 해석된다.

<표 III-18> 교사의 교육경력별 담임직무 선호 유무의 분석

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

*** p<.001

다. 교사의 출·퇴근시간에 따른 개인특성과의 직무만족

근무하는 학교의 설립별 출·퇴근시간에 대하여 유의한 차가 있는가를 검증한 결과 p<.001 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 사립 고등학교에 근무하는 교사의 경우 오전 7시와 오후 9시가 출·근 시간으로 63.4%를 차지하는 것으로 나타났다. 반면 공립의 경우는 54.8%가 오전 9시와 오후 5시간 출·퇴근시간으로 나타나서 사립 고등학교 교사가 학교에 오래 동안 남아 학생을 지도하는 것으로 나타났다. 공립과 사립의 구분을 떠나 도시 소재 인문계 고등학교의 경우 출·퇴근 시간에 있어서는 전문계보다 부담이 많이 따르고 학교에 머무르는 시간도 많은 것으로 해석된다.

다음의 <표 III-19>는 학교의 설립별 교사의 출·퇴근시간을 분석한 결과이다.

<표 III-19> 학교의 설립별 교사의 출·퇴근시간 분석

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

*** p<.001

라. 교사의 담임직무 부담 정도에 따른 개인특성과의 직무만족

계열별 담임직무 부담은 $p < .001$ 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 담임직무가 부담이 된다는 견해가 일반계는 73.6%, 전문계는 84.4%로 전문계 교사가 담임직무에 대한 부담을 다소 더 많이 느끼는 것으로 나타났다. 이는 학생의 생활지도나 학생 및 학부모의 상담 등이 담임직무의 부담의 이유가 되는 것으로 해석된다. 학교 계열별 교사의 담임직무 부담정도를 분석한 결과는 다음 <표 III-20>과 같다.

<표 III-20> 학교 계열별 교사의 담임직무 부담정도의 분석

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

*** $p < .001$

마. 교사의 담임직무 부담 이유에 따른 개인특성과의 직무만족

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

학교의 계열별 교사의 담임직무 부담이유를 분석한 결과는 <표 III-21>과 같다.

<표 III-21> 학교의 계열별 교사의 담임직무 부담이유 분석

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

*** p<.001

바. 교사의 담임직무 동기에 따른 개인특성과의 직무만족

<표 III-22> 학교 설립별 교사의 담임직무 동기 분석

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

* p<.05

학교의 설립별로 담임직무를 맡게 된 동기에 대하여 유의한 차가 있는가를 검증한 결과 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있다. 즉, 사립 고등학교의 경우 담임직무를 맡게 된 동기로 선배나 동료 등 주변 인맥의 부탁인 경우의 비율이 많고 공립의 경우는 사립에 비해 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보나 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서 담임을 맡게 되었다는 응답이 많았다. 그러나 전체적으로 보아 학교설립별 구분과 상관없이 교장, 교감이나 인사자문위의 일방적 통보나 경력상 담임의 직무를 피할 수 없어서 담임을 맡게 된 것으로 해석된다. 그러나 이러한 경향은 공립의 경우가 더 강한 것으로 해석된다. 학교 설립별 교사의 담임직무 동기를 분석한 결과는 <표 III-22>와 같다.

IV. 결 론

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

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

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

셋째, 교사의 개인특성별 담임직무 인식이 직무만족에 미치는 영향에 관한 실태로 교직원에 대한 인식에 있어서 전문직·노동직 교육관 성향이 많이 나타났다. 전문직 교직관의 특성이 장기간 학습한 체계적인 지식으로 공공에 대한 봉사과 사회적 신뢰를 바탕으로

하는 높은 존경도인 것을 감안하면 교사의 단순한 교육노동자로서의 전락을 막고 전문직으로서의 자긍심을 높이기 위한 현실적 방안 모색이 필요하다. 그리고 교사의 학교체류 시간과 담임직무 부담은 담임 선호 경향과 밀접한 관계가 있다. 즉, 담임직무 부담이유가 대부분 개인 여가시간 활용의 제한과 일탈된 학생의 생활지도 및 상담이기 때문이다. 담임직무 동기는 인사자문위원회의 일방적 통보나 경력상 담임직무를 피할 수 없어서라는 응답이 주를 이루었다. 반면에 담임직무 중 보람으로 대다수가 적극적인 인성 및 생활지도에 의한 학생의 변화로 여기고 있다. 따라서 안식년제 도입, 야간 시간의 수당의 현실화, 담임에게 가산점 혜택을 주는 방안이 긍정적으로 검토되어야 한다.

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

참 고 문 헌

- 강강찬(1998). 중학교 교사 집단의 비공식조직과 직무만족도와의 관계연구. 석사학위 논문. 경희대학교.
- 강성호(1998). 기업내 비공식조직이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 대구대학교 사회과학연구소 사회과학연구 5(2).
- 강희정(2002). 담임 및 비담임 교사의 직무만족 요인에 관한 연구. 석사학위 논문. 숙명여자대학교.
- 경기도교육정보연구원. 학급담임교사 직무의 실제. 경기: 경기도교육정보연구원.
- 고효실(2006). 담임교사 역할에 대한 중학생의 기대와 지각에 관한 연구. 석사학위 논문. 제주대학교.
- 김남순(2002). 교사의 역할구조와 일과시간 활용에 대한 연구. 조선대학교 교육문제연구 제17집.
- 김대원, 박철민(2000). 교육체제 구성원들의 조직몰입 영향요인. 한국행정논집 12(2).

- 김명수(2001). 보수 및 근무여건에서의 교직발전 종합방안 실행과제. 한국교원교육연구 학술지 2호. 한국교원교육학회.
- 김선중(1991). 교원의 근무여건 향상방안 연구. 한국교원교육연구회.
- 김신동(2003). 인사제도의 분배공정성과 절차공정성이 조직시민행동에 미치는 효과. 석사학위 논문. 상지대학교.
- 김영동(2002). 교사의 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문. 동양대학교.
- 김용주, 배용균(1994). 중등학교 교사가 참여하는 비공식조직의 유형, 동기 및 기능 분석. 경상대학교 중등교육연구소 중등교육연구 학술지 6권.
- 김은숙(1996). 학교조직에 대한 교사의 헌신도와 직무만족도와의 관계연구. 석사학위 논문. 한양대학교.
- 김창걸(1994). 교육 행정학 신론. 서울 : 형설출판사.
- 김형관 외(역)(2003). 교육행정. 서울 : 원미사.
- 김희수(1988). 학급담임교사의 직무스트레스에 관한 연구. 석사학위 논문. 충남대학교.
- 남정걸(1983). 교육조직에서의 행정가의 행위에 관한 이론적 분석. 석사학위 논문. 서울대학교.
- 박경화(2001). 학교 조직문화에 따른 중등교사의 직무만족에 관한 연구. 석사학위 논문. 숭실대학교.
- 박병희(1987). 교사의 조직만족도에 관한 일연구. 석사학위 논문. 연세대학교.
- 박수연, 박정애(2000). 교육조직론. 서울 : 교육과학사.
- 배진수(1991). 고등학교 교사의 직무만족도에 관한 비교연구. 석사학위 논문. 경남대학교.
- 백성욱(2000). 중등교사의 교직관과 직무만족도에 대한 연구. 석사학위 논문. 목포대학교.
- 오병웅(1998). 고등학교 조직풍토와 교사직무만족도의 연관성에 관한 연구. 석사학위 논문. 성균관대학교.
- 오세창(1996). 학교장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도에 관한 연구. 석사학위 논문. 한성대학교.
- 오승모(2000). 고등학교 교사의 역할기대와 실제 역할 수행간의 인식차이에 관한 연구. 석사학위 논문. 고려대학교.
- 이상수, 이상갑(2001). 조직행동론의 이해. 서울 : 양지사.
- 이신원(1997). 초등교사의 교직관과 직무만족도의 관계 연구. 석사학위 논문. 경희대학교.
- 이완섭(1999). 고등학교 교사의 직무만족에 관한 연구. 석사학위 논문. 단국대학교.
- 이윤식 외(2007). 교직과 교사. 서울 : 학지사.
- 이학중(1991). 조직행동론. 서울 : 새경사.
- 정범구(1993). 인사관리시스템에 대한 공정성 인식의 결정요인과 결과요인에 관한 연구. 박사학위 논문. 서울대학교.
- 정우현(1988). 교사론. 서울 : 배영사.
- 정은영(1999). 초등교사의 직무만족에 영향을 미치는 교직의 전문성 요인. 석사학위논문.

- 문. 서강대학교.
- 추 헌(1997). *경영조직론*. 서울 : 박영사.
- 한공우(1998). *중학교 교사 집단의 비공식조직과 직무만족도와의 관계 연구*. 석사학위 논문. 경희대학교.
- 한승희(1993). *문학교육 방법론의 일고찰 : 교사의 위치와 역할을 중심으로*. 석사학위 논문. 인하대학교.
- 황규대 외(2003). *조직행동의 이해*. 서울 : 박영사.
- Hoyle, E.(1969). *The role of the teacher*. New York : Humanities Press.
- Pullias, E. V. & Young, J. D.(1973). *A teacher is many things*. Seoul : Pan Korea Book.
- Smith, P. C. , Kandall, L. M. & Hulin, C. L.(1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago : Rand-McNally.
- Quinn, R. P. & Shepard, L. J.(1974). *The 1972-783 quality of employment surveys*. Ann Arbor : Survey Research Center. The University of Michigan.
- Schein, E. H.(1985). *Organizational Culture and Ledership*. San Francisco. California : Jossey-Bassl.
- Vroom, V. H.(1964). *Work and motivation*. New York : Wiley.
- Maslow, A. H.(1972). *Motivation and personality*. New York : Harper and Row.
- Alderfer, C. P.(1972). *Existence, Relatedness, Growth : Human Needs in Organizational Settings*. New York : Free Press.
- McClelland, D. C.(1985). *Human Motivation*. Glenview, IL : Scott, Foresman.
- Herzberg, F.(1982). *The Managerial Choice : To Be Efficient and to Be Human*(rev. ed). Salt Lake City, UT : Olympus.
- McGregor, Douglas.(1960). *The Human Side of Enterprise*. New York. : McGraw Hill.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R.(1980). *Work Redesign*. Reding, MA : Addison-Wesley.
- Latham, G. P. & Locke, E. A.(1991). Self Regulation Through Goal Setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50, 212-47.
- Likert, Rensis.(1967). *The Human Organization*. New York. : McGraw Hill.
- Adams, J. S.(1963). "Toward an Understanding of Inequity." *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1963, 67, pp. 422-436.
- Porter, L.W, & Lawler, E.(1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL : Dorsey.
- Locke, Edwin A.(1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago : Rand McNally.