

광주·전남 지역의 중등학교 기술 담당 교사의 동기-위생요인 간 만족도 및 타 교과 교사와의 비교 연구

장래찬* · 김성일**

<국문초록>

본 연구는 교사의 직무 및 그에 따른 보상과 관계된 동기-위생요인들에 대한 중·고등학교 기술 담당 교사와 타 교과 담당 교사의 만족도를 조사, 분석하여 그들의 직무동기 유발에 필요한 정보를 제공코자 했다. 광주, 전남도 내 중·고등학교 기술 담당 및 타 교과 담당 교사 216명으로부터 자료를 수집, T 검정으로 $p < .05$ 혹은 그 이상에서 분석했다.

기술 담당 교사들의 동기요인 만족도 평균은 $M = 3.85$, 위생요인 만족도 평균은 $M = 3.38$ 로 동기요인에 대한 만족도가 높았다. 개별 요인별로 보면, 책무성에 대한 만족도가 가장 높았고 그 다음이 일 자체, 성취, 인간관계, 직업안정, 성장가능성, 인정, 감독 기술 순이었으며, 이들은 모두 중도(그저 그렇다 = 3.00)를 상회하고 있었다. 직무 환경과 보수, 두 위생요인에 대해서는 중도에 가까운 불만족을 나타냈다. 이 두 요인을 개선하면 그들의 만족도는 높아질 것이다.

기술 담당 교사들은 10개의 동기 및 위생 중, 책무성(동기요인)과 인간관계(위생요인)에서 타 교과 교사들보다 더 만족하고 있었다. 그들은 교사로서의 책무성과 학교 구성원 간의 인간관계에 대해서 상대적으로 더 긍정적 이었다. 그러나 나머지 8개 요인에서는 차이가 없었다. 전체적으로 보면, 직무만족 혹은 불만족에 영향을 미치는 동기-위생요인에 대한 이들 두 교사집단 간의 만족도는 비슷하다고 판단된다.

본 연구는 광주, 전라남도 내 기술 담당 교사들과 타 교과 담당 교사들만을 대상으로 연구되었으므로 연구 결과를 전국적으로 일반화하는 데는 제한이 뒤따른다.

주제어: 동기-위생요인, 동기요인, 위생요인, 만족도

* 장래찬(jang@mail.daebul.ac.kr), 대불대학교 교양학부, 016-9822-6588

** 교신저자 : 김성일(sikim@mail.daebul.ac.kr), 대불대학교 기술교육과, 061-469-1245

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

오늘날 지식, 정보가 강조되고 있지만 이들을 사회 각 분야에서 효과적으로 활용하기 위해서는 우수한 기술과 기능이 필요하며, 이는 우수한 기술 인력의 양성을 전제로 한다. '교사의 질은 교육의 질을 결정한다'는 맥락에서 볼 때 중·고등학교의 기술 담당 교사들의 자질은 그 무엇보다 중요하다고 볼 수 있다. 그러나 그들이 아무리 훌륭한 자질과 능력을 갖췄다 하더라도 이를 발휘할 수 있는 조건이 구비되어 있지 않으면 안 된다. 만일 기술 담당교사 교사들이 과중한 잡무에 시달리거나 정당한 대우와 사회적 인정을 받지 못한다면 그들은 자신의 역량을 제대로 발휘할 수 없으며 그 결과 질 높은 교육을 기대할 수 없다. 김태훈, 이규녀 및 박기문(2008)의 연구에 따르면, 공업계 고등학교 교사들에 대한 연구에서는 타 교사들보다 직무와 관련하여 상대적으로 낮은 만족도를 보이고 있다고 보고되고 있다. 또한, 신입생 모집 학과 개편 및 세간의 공업, 기술에 대한 부정적 인식 등으로 인하여 위기감과 스트레스를 받고 있다는 것이다. 이들 교사들의 역할이 효율적으로 수행되기 위해서는 제공되는 여러 보상에 대해 그들이 어느 정도 만족하고 있는지는 매우 중요한 문제이다.

근로자들이 직장에서 자기가 하는 일에 만족한다는 것은 매우 중요하다. 직무 만족은 여러 경로를 통하여 직무 성과에 영향을 주고 있는 것이 사실이다. Organ & Bateman(1991)에 따르면 직무만족은 정신적 신체적 건강에 매우 유익하다고 주장하였다. 구성원들이 자신의 직무에 대해 불만스러운 정서나 태도를 갖게 되면 직장생활에 흥미를 잃게 된다. 교직에 대해 불만이 높은 교사는 결국 학교에서 근무 의욕을 잃게 되고 그로 말미암아 교수 활동을 신명나게 할 수 없으며 학생 지도에 몰입할 수 없을 것이다. 이러한 불만은 결국 이직율과 결근율에 영향을 주게 된다. 따라서 교사들의 교직 활동과 그에 따른 보상에 대한 만족 혹은 불만족은 그들의 교육 활동에 많은 부정적인 영향을 주게 된다. 그러므로 과학기술 교육의 효과성 제고는 우연히 되는 것이 아니라 중·고등학교의 기술 관련 교사들이 직무와 보상 요인들에 대해 긍정적인 태도를 가지고 그들의 역할을 적극적으로 수행할 때 가능하다. 따라서 그들이 직무와 그에 따른 보상에 대해 어느 정도 만족 혹은 불만족하고 있는지를 밝혀 이를 효율적인 인사 관리에 활용할 필요가 있다.

지금까지 직무와 그에 따른 보상에 대해 조직 구성원들의 만족도 연구는 산업체 근로자들을 중심으로 이루어졌고 교사들에 대한 연구는 지난 수십 년 동안 이루어지고는 했지만 그 수는 상대적으로 적었다(Hartzell & Winger, 1989). 더욱이 교사들의 직무만족에 대한 연구는 포괄적인 직무만족 정도와 인구 통계적 요인에 따른 만족도 차

이를 분석하는 데에 중점을 두었다 보상 요인별 교사들의 만족도 차이에 대한 연구는 매우 희박했으며 중·고등학교 기술 담당 교사와 타 교과 담당 교사들의 직무 만족도 차이를 요인 별로 분석한 연구도 미흡했다.

본 연구는 중·고등학교 기술 담당 교사들이 그들의 직무와 관련된 보상 요인들에 대해 각각 어느 정도 만족하고 있는지 그리고 그 만족도가 타 교과 교사들의 만족도와 어느 정도 차이가 있는지를 밝히고자 했다

2. 연구문제 설정

본 연구에서 기술 담당 교사들이 그들의 직무 및 보상과 관련된 동기위생 요인들에 대해 어느 정도 만족 또는 불만족하고 있으며 타 교과 교사들과 어떤 차이가 있는지 알아보기 위해 다음과 같이 연구 문제를 설정했다

가. 동기요인 및 위생요인 간 기술 담당 교사의 만족도 차이

나. 동기요인 및 위생요인에 대한 기술 담당 교사와 타 교과 교사의 만족도 차이

3. 용어의 정의

본 연구에서 사용되고 있었던 용어를 아래와 같이 정의한다

가. 동기-위생 이론 (이 요인 이론 혹은 만족-불만족 이론)

이 이론은 Herzberg가 개발한 이론으로 성취 일 자체, 인정 등과 같은 내적요인은 직무 만족에만, 그리고 작업조건 인간관계, 보수 등과 같은 외적 요인은 직무 불만족에만 영향을 준다는 이론이다 이 만족 요인은 동기요인, 불만족 요인은 위생요인으로 정의한다.

나. 동기요인

동기요인은 성취, 일 자체, 책무성, 인정, 성장 가능성 등과 같이 직무만족과 관련된 내적 요인이다.

다. 위생요인

위생요인은 보수, 직업안정, 직무환경, 인간관계, 감독기술 등 직무 불만족과 관련된 외적요인이다.

라. 기술 담당 교사

기술 담당 교사는 중학교 또는 고등학교에서 기술가정 교과의 기술 교육을 담당하고 있는 교사이다.

마. 타 교과 교사

타 교사는 중학교 또는 고등학교에서 기술 담당 교사 이외의 교과 교육을 담당하고 있는 교사로 정의한다.

II. 이론 및 선행연구 고찰

직무만족은 동기이론의 중요한 쟁점이 되어 왔으며(Organ & Bateman, 1991), 여러 학자들에 의해 많은 연구가 이루어졌다. 그러나 그 연구들은 대체로 성별, 연령, 학력 수준 등, 인구 통계적 요인에 따라 직무만족도 차이를 분석한 것이 주종을 이루었다. 이들 연구는 산업체 근로자를 중심으로 이루어졌고 교사를 대상으로 한 연구는 상대적으로 적었다. 특히 보상 요인 별 교사들의 만족도 차이를 분석한 연구는 희박했으며, 기술 담당 교사들과 타 교과 담당 교사들의 그 만족도 차이를 연구한 논문은 찾아보기 어려웠다. 여기서는 직무만족의 개념, 직무만족과 직·간접적으로 관련된 이론 그리고 학자에 따라 주장 혹은 연구된 다양한 직무만족 요인에 대해 고찰한다.

직무만족은 감정이나 정서 상태를 나타내는 말로 그 개념 정의는 학자들에 따라 다양하다. Locke(1968)는 직무만족을 직무수행에서 발생하는 근로자의 유쾌한 감정으로 보고 있다. Steer & Porter(1987)도 직무만족을 직무에 대해 취하는 개인의 정서 상태라고 보고 있으며, Tannenbaum (1966) 역시 직무만족 수준을 직무에 대한 개인의 긍정적 정서 상태 정도로 정의하고 있다. Organ & Bateman(1991)은 직무만족을 믿음, 느낌, 태도의 혼합체라고 정의하여 직무만족의 요인이 다양함을 시사해 주고 있다. 김창걸(1996)은 직무만족을 교사가 그의 직무에 대해 가지고 있는 열의 관심, 선의의 감성적 태도라고 정의하고 있으며, Gunn(1984)도 직무만족을 근로자가 그의 직무에 대

해 가지고 있는 인식적 정서적 융합체로 규정하고 있다 이들 학자들의 정의를 종합하면, 직무만족이란 개인이 그의 직무에 대해 갖고 있는 인식 또는 정서 상태라고 할 수 있다. 직무만족이 정서적 요인보다는 인지적 요소를 반영하고 있다는 주장도 있지만 (Organ & Near, 1985), 여러 학자들의 정의를 보면, 직무만족은 인지적인 특성보다는 정서적인 특성을 반영하고 있다 따라서 직무만족이 직무에 대해 갖고 있는 긍정적인 정서 상태라고 한다면, 불만족은 부정적인 정서 상태라고 할 수 있다 이러한 개인의 긍정적인 정서 상태 즉, 만족과 부정적인 정서 상태 즉, 불만족은 그의 필요가 직무에서 얼마나 충족되고 있는지에 달려 있다고 볼 수 있다(Milkovich & Boudreau, 1991).

근로자들이 직무에서 충족되어야 할 개인의 필요 요인이 무엇이며 그 과정이 어떠한지에 대한 관심은 높았지만 이를 체계적으로 설명한 이론들은 1950년대 이후에 나타났다. 이들 중 근로자들의 직무만족과 관련하여 많이 활용, 연구되고 있는 이론들은 욕구계층이론, ERG이론, 기대이론, 공정성이론, 동기-위생이론 등을 들 수 있는데 다른 이론들은 간단히 언급하고, 직무만족과 불만족 요인을 핵심적으로 연구한 Herzberg의 동기-위생이론을 중심으로 고찰해 본다

Maslow의 욕구계층이론은 널리 알려진 이론으로, 행정 및 관리영역에서 폭넓은 인정을 받고 있다. 인간에게는 생리적 욕구, 안전욕구, 사회적 욕구, 존경욕구, 자아실현 욕구 등, 5 단계의 기본욕구가 있는데 이들 욕구들은 낮은 단계의 요구에서부터 높은 단계의 요구로 차례차례 만족된다는 것이다 즉, 생리적 욕구가 만족된 다음에는 안전 욕구가 생기고, 이 욕구가 만족되면 다음 단계의 사회적 욕구가 생기고 또 그 다음 단계의 욕구가 순서대로 만족된다는 것이다 한 단계의 욕구가 만족되면 더 이상 행동을 촉진시키는 힘이 없고 다음 단계의 욕구가 생겨 만족되기를 기다리고 있다는 것이다. Alderfer의 ERG이론은 생존-관계-성장이론(Existence-Relatedness-Growth)으로 인간의 욕구를 크게 3단계로 분류하였다(Alderfer, 1969). 생존욕구는 생리적 욕구와 안전욕구를 포함하고 있는데 물질적 욕구가 이에 해당된다 관계욕구는 타인과 관계, 애정과 인정을 받고 싶어 하는 욕구를 말한다 또 집단에 소속되고 싶은 욕구이다 성장욕구는 가장 높은 욕구로서 존경욕구와 자아실현 욕구를 포함하고 있는 내재적 욕구이다. Alderfer는 Maslow와 달리 유연한 욕구위계를 주장하고 있다 특히 그는 욕구충족의 좌절-퇴행 현상을 주장했다. 즉, 어떤 욕구를 만족시키려고 시도했지만 좌절하거나 실패하는 경우 이 욕구보다 한 단계 낮은 욕구를 더 많이 만족하려는 경향이 있다는 것이다(장래찬, 2009).

Porter & Lawler(1968)는 유인가, 성과기대, 보상기대 행위자의 능력과 성격특성 역할지각 및 만족개념을 가지고 기대이론을 발전시켰다 그들은 직무만족과 과업수행과의 관계를 다루었다. 직무에 대한 노력은 보상 받을 가능성과 보상에 대한 가치에 달려있다는 것이다. 노력은 또 능력, 특성 및 역할지각을 필요로 하게 된다. 아무리 노력해도 능력과 자기 할 일을 정확히 알지 못하면 과업성적을 거둘 수 없다 이런 점에서 보상에 대한 지각도 중요하지만 자기가 담당해야 할 역할에 대한 확고한 인식과

그 역할을 수행할 수 있는 능력과 특성이 있어야 노력다운 노력을 할 수 있다고 본다. Adams는 만족은 개인의 투입-산출의 비(比)를 상대적으로 지각하는 데서 생긴다고 보고 공정성이론을 발전시켰다 그는 자신과 비교 준거인(주관적으로 인지된 비교인)의 투입-산출의 비(比)를 비교하여 동일하다고 느끼면 만족하고 높거나 낮다고 느끼면 인지와 행동 간의 부조화가 생겨 불쾌감과 긴장감을 느끼게 된다는 것이다 (Organ & Bateman, 1991).

Herzberg는 미국 Pittsburgh에 있는 기업체 기술자와 회계사 200여명을 대상으로 직무만족과 불만족에 대한 설문조사를 했다. 조사 자료를 분석한 결과 그는 인간에게는 서로 다른 두 종류의 욕구가 있다고 전제하고 동기위생이론을 발전시켰다. 하나는 생물학적인 생명을 유지하려는 욕구이고 다른 하나는 심리적 성장 발달을 추구하려는 욕구이다. 이러한 생명유지 욕구 요인은 물질적, 환경적인 것으로 위생요인이고 성장, 발달욕구를 충족시키는 요인은 동기요인이라는 것이다. 이들 두 욕구 그룹은 그 역할이 판이하다는 것이다. 즉 동기요인은 성취, 일 자체, 성장 가능성, 인정, 책무성 등으로 직무만족에만, 그리고 위생요인은 보수, 직업안정, 인간관계, 근무환경, 감독기술 등으로 직무 불만족에만 영향을 준다는 것이다. 직무만족의 반대가 불만족이 아니라는 것이다 (Herzberg, Mausner, & Synderman, 1959). 따라서 직무만족 요인으로 불만족을 해결하지 못하고 직무 불만족 요인으로 만족을 창출하지 못한다는 것이다.

Herzberg의 동기-위생이론과 부합되는 연구결과는 다양하다. Gurin, Veroff, & Feld (1960)에 의하면, 직무만족을 느끼는 근로자들은 그들의 만족을 직무만족 요인 즉 동기요인에서 찾고, 반대로 불만족을 느끼는 근로자들은 불만족을 위생요인에서 찾는다는 것이다. Hackman & Lawler(1971) 및 Glickman(1991)도 교사들의 직무만족은 위생요인보다 책임성, 자율성, 업무자체, 업무의 다양성 등 동기요인과 깊은 관계가 있다고 주장했다. Lotie(1975)도 학생지도 자체가 교사의 직무동기 유발에 가장 영향을 준다고 강조함으로써 직무만족에 동기요인의 하나인 일 자체의 중요성을 시사해 주고 있다. Goodlad(1984)는 위생요인의 하나인 보수가 이직 요인이 되지만 교직을 선택하는 중요한 요인은 아니라고 주장했다. 이는 위생요인보다 동기요인이 직업을 선택하는 데 더 중요하다는 것을 말해주고 있다. Glisson & Durick(1989) 및 Frase(1989)의 연구에서도 동기요인이라고 볼 수 있는 과업의 다양성과 중요성 인정, 역할 등이 직무만족과 관계가 있는 것으로 나타났다.

직무 불만족 요인을 제시한 연구를 보면, Berns(1990)의 연구에서는 직무불만이 내적요인 즉, 동기요인보다는 위생요인인 외적요인과 관계가 있는 것으로 보고되었다. Bacharch(1986)의 연구에서는 낮은 보수, 비능률적인 연수, 상관의 불분명한 기대, 기차재 부족, 잡무, 의사결정에의 소외 등, 위생요인이 교사들의 직무 불만족의 요인인 것으로 보고되고 있다. 특히 Deci(1975)는 금전 보상은 내적 동기유발에 역작용 한다고까지 했다. McLaughlin(1993)도 교사들에 대한 추가 보상이 오히려 그들이 학생의 성취도에 덜 기여했다는 연구결과 제시함으로써 금전적 보상 즉 위생요인의 역효과

를 지적했다. 이상과 같은 연구를 종합하면 동기요인은 직무만족 혹은 동기유발에 긍정적으로 작용한다는 주장이다 반면에 위생요인은 직무만족 혹은 동기유발에 영향이 없거나 오히려 부정적으로 영향을 미치는 동시에 직무 불만족에 영향을 준다는 것이다

Herzberg의 동기-위생이론과 대립되는 연구결과도 다양하다 많은 연구들에서 동기요인은 교사의 직무만족 혹은 동기유발에, 위생요인은 직무불만족에 작용한다고 주장하고 있지만 그렇지 않다고 주장하는 연구도 적지 않다. Hall(1986)의 연구에서는 내적요인 즉, 동기요인이 교사들의 직무동기에 작용하는 것으로 나타났으나 외적요인 즉, 위생요인도 영향을 주고 있는 것으로 밝혀지고 있다 Watson 등(1991)의 연구에 따르면, 교사의 직무만족이 인정, 인간관계, 정책 등, 동기요인과 위생요인에 모두 관계가 있다는 것이다. Young 역시 위생요인인 교사-학생간의 인간관계 및 휴가가 교사의 직무만족에 큰 영향을 준다고 했다(Organ & Bateman, 1991). Voydanoff (1978)와 Zeitz(1984)의 연구에서는 동기요인보다 오히려 위생요인이 교사 직무 동기유발에 더 영향을 미치고 있는 것으로 밝혀졌다 특히, 보수가 교사들의 기본육구 충족에 미달될 때 이런 현상이 더 뚜렷하다고 했다 이들의 연구는 위생요인이 직무만족에도 영향을 준다는 점을 시사해 주고 있다

일본 교사들을 대상으로 연구한 Ninomiya와 Okato(1990)도 의사결정 참여, 상호지도, 물리적 환경, 보수, 인간관계 등과 같은 동기 및 위생요인 모두 직무만족에 영향을 주었다는 연구결과를 제시한 바 있다 Medved(1982)는 Ohio주의 초등학교 교사들을 대상으로 연구한 결과 동기요인인 인정, 자아실현 등이 직무만족과 불만에 모두 작용하고 있었다고 했다 Mitchell, Ortiz, & Mitchell(1987)의 연구에서도 학생 성취와 학생 및 학부형과의 인간관계 등이 교사의 직무만족 요인으로 나타났다 Watson 등(1991)에 따르면, 52%의 교사들이 인간관계가 그들의 직무만족에 필요한 요인으로 생각하고 있었다는 것이다 이들 연구자들은 Herzberg의 동기-위생 이론의 과일반화를 경계하는 동시에 동기위생요인을 모두 적절히 제공하면 직무만족을, 그렇지 않으면 불만족을 느끼게 된다는 점을 시사해주고 있다

Vroom(1964)은 감독, 조직관리, 재정적 보상, 직무 내용, 임금, 승진 기회, 작업 시간 등을 직무만족 요인으로 보고 있다 Gaulup, Klein, & Jiang(2008)은 정규직 등과 같은 고용 형태를, Castiglia(2006)는 조직 환경과 문화를, Florit & Lladosa(2004)는 학력을, Al-Ajmi(2006)는 성별을 직무만족에 미치는 중요한 요인으로 보았다 문성애와 이영민(2009)의 연구에서는 직급, 성별, 혼인 상태, 연령, 업종, 업무경력, 최종학력 변인들이 직무만족에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다 박계홍(1999)은 그의 실증연구를 통해 학습조직이 직무만족에 많은 영향을 주고 있다고 주장하고 있다

교사의 직무만족과 관련된 국내의 연구를 보면 이무근(1993)은 직무만족 요인을 개인 요인과 환경 요인으로 구분하고, 환경 요인에는 보수 근무환경 및 조건 복지 시설 및 제도, 직업안정, 인간관계, 정책 및 관리 감독 등이 포함된다고 했다 최인순(1995)은 교사의 직무만족 요인을 직무 자체, 보수, 인간관계, 업무량, 인정, 지원, 감독

등으로 보았다. 이상락(1990)은 교육경력과 지위가 높을수록 교사의 직무만족도는 높아진다고 주장했다. 이 밖에 초·중등학교 교사의 직무만족도를 연구한 배진수(1991)는 미혼 교사가 기혼 교사보다 직무만족의 하위 요인인 담당 직무 보상제도 및 지위인정 등에서 더 만족하고 있으며 공립학교보다 오히려 사립학교 교사들이 근무환경에 더 만족하고 있다고 주장했다. 이상과 같이 직무만족 요인은 학자에 따라 다양하게 제시되고 있다. 이들을 종합해 보면 동기 요인뿐만 아니라 위생 요인도 교사의 직무만족에 영향을 주고 있는 것으로 나타나고 있다 또한 학자에 따라 상이한 직무만족 요인이 제시되고 있다는 것은 그 요인이 불변적인 것이 아니고 연구 당시의 시대 상황, 장소 및 대상 등에 따라 다를 수 있다는 점을 시사해 주고 있다고 본다

III. 자료수집 및 분석 방법

1. 표집

본 연구는 광주, 전남 지역의 중·고등학교에서 기술교육을 담당하고 있는 교사들이 동기-위생요인에 대해 어느 정도 만족하고 있으며 이들의 만족도는 타 교과 교사들과 어떤 차이가 있는지를 탐색해보는 데에 목적을 두었다 설문조사를 통하여 자료를 수집하기 위해 광주, 전남의 중·고등학교에서 근무하는 교사들을 연구 대상으로 삼았다 이들의 표집은 할당표집법, 다단계표집법 및 무선표집법으로 이루어졌다 기술 담당교사와 타 교과 담당교사의 표집 단위가 각각 200명이 되도록 할당했다.

기술 담당교사의 표집은 모집단의 크기가 상대적으로 작으므로(756명) 무선으로 표집 했다. 이 경우 한 학교 당 2명을 초과하는 경우는 그 초과 인원(3명 발생)을 무선으로 제외하고 그 수만큼 다시 무선으로 뽑았다 타 교과 담당교사의 표집은 모집단의 크기가 매우 크기 때문에 먼저 총 학교 수 544개교(광주 143교; 전남 401교) 중 50개교를 무선으로 먼저 뽑고, 다음 단계로 학교의 크기에 관계없이 한 학교당 4명을 무선으로 뽑았다. 표집 결과 총 400명(기술 담당교사 200명, 타 교과 담당교사 200명)이 본 연구의 표집단위가 되었다.

2. 측정 도구

자료 수집은 설문조사 방법을 통해서 이루어졌다 질문문항은 응답자의 인구 통계적인 6개 문항과 동기-위생 요인에 대한 만족도를 질문하는 30개 문항, 그리고 현직

에 대한 종합적인 만족도를 묻는 1개 문항 등, 총 37개 문항으로 이루어졌다. 인구 통계적 문항은 성별(gender), 연령, 교직경력, 학교 급별, 학교 위치, 담당교과 등을 조사하는 6개 문항이었다. 그리고 동기요인-성취, 일 자체, 책무성, 인정, 성장 가능성 등 5개 요인이 각각 3개의 문항으로 제시되었으며 위생요인-직업안정, 직무환경, 보수, 감독기술, 인간관계 등 5개 요인도 각각 3개의 문항으로 제시되었다.

질문에 대한 응답은 익명으로 하도록 했으며 응답 반응은 통합 평정 척도로서 널리 활용되고 있는 Likert의 5 단계 측정법에 의해 측정되었다. 즉, 전혀 아님 = 1, 대체로 아님 = 2, 그저 그렇다(중도) = 3, 대체로 그렇다 = 4, 매우 그렇다 = 5 중, 하나 <표 1> 요인별 문항내적 신뢰도 (Cronbach Alpha)

요인 구분	요인 및 문항	Alpha (내적 신뢰도)
동기요인	성취: 문항 1, 2, 3	.836
	일 자체: 문항 1, 2, 3	.740
	책무성: 문항 1, 2, 3	.788
	인정: 문항 1, 2, 3	.785
	성장 가능성: 문항 1, 2, 3	.820
위생요인	직업 안정: 문항 1, 2, 3	.685
	직무환경: 문항 1, 2, 3	.540
	보수: 문항 1, 2, 3	.934
	감독기술: 문항 1, 2, 3	.831
	인간관계: 문항 1, 2, 3	.740
평균		.770

에 표시하도록 했다. 동기-위생 요인에 대한 질문 문항은 Herzberg의 동기-위생이론에서 제시되고 있는 동기위생 요인들을 기준으로 Minnesota대학에서 개발된 직업만족 질문지(Wisher, 1984)를 우리 현실에 맞도록 수정 보완하여 작성했다. 질문문항들의 신뢰성을 알아보기 위해 문항 내적 신뢰도를 측정한 결과 동기-위생 요인들에 대한 문항 내적 신뢰도 평균은 Cronbach Alpha = .770으로 비교적 높게 나타났으며 각 요인별 문항 신뢰도 수준도 <표 1>과 같이 양호한 편이었다.

3. 자료수집 및 분석

표집된 광주, 전남의 중·고등학교 기술 담당 교사 200명, 기타 교과 담당교사 200명, 총 400명에게 설문지를 2009년 3월에 우송과 E-mail로 보냈다. 설문지 회수율은 54%(216부)로 기술 담당 교사 112명, 기타 교과 담당교사 104명이 본 연구에 참여하게 되었다. 회수된 설문지 중, 응답이 누락되거나 불분명한 8부를 제외한 208부(기술

106부, 기타 교과 102부)를 SPSS 통계 프로그램을 활용하여 통계 처리했다. 자료는 동기요인 및 위생요인 간 기술 담당 교사의 만족도 차이, 그리고 이들 교사와 기타 교과 담당 교사 간의 요인별 만족도 차이를 유의도 수준 $p < .05$ 혹은 그 이상에서 T 검증했다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 동기요인 및 위생요인 간 기술 담당 교사의 만족도 차이

기술 담당 교사들로부터 수집된 자료를 분석한 결과 동기요인 및 위생요인 간 만족도 평균과 차이는 <표 2>, 그리고 동기요인의 만족도 평균과 위생요인의 만족도 평균의 차이는 <표 3>과 같이 나타났다. 이들의 차이는 유의도 수준 $p < .001$ 에서 모두 의미가 있었다.

<표 2> 기술 담당 교사의 동기요인 및 위생요인 간 만족도 차이

요 인	사례수(N)	평균(M: 순위)	표준편차(SD)	T-값	Sig.(p)
<u>동기요인</u>					
성취	105	3.83 (3)	.64	57.78	.000***
일 자체	104	4.01 (2)	.57	68.41	
책무성	106	4.07 (1)	.62	62.35	
인정	105	3.63 (7)	.60	57.37	
성장가능성	105	3.69 (6)	.65	55.25	
<u>위생요인</u>					
직업 안정	103	3.75 (5)	.64	56.62	.000***
직무 환경	105	2.85 (10)	.69	39.76	
보수	104	2.98 (9)	.68	41.11	
감독 기술	106	3.51 (8)	.72	46.27	
인간관계	106	3.82 (4)	.55	67.78	

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

<표 2>에서 보듯이 동기요인과 위생요인을 T 검증한 결과, 요인별 교사들의 만족도 차이는 유의했다. 교사들은 대체로 위생요인보다 동기요인에 상대적으로 더 만족하고

있었다. 그들은 책무성, 일 자체, 성취 등과 같은 동기요인에 상대적으로 높은 만족도를 보였으며 직무환경, 보수 등, 위생요인에는 약간 불만족하고 있는 것으로 나타났다. 교사들의 만족도 순위는 책무성(M = 4.07)에서 가장 높았고 다음이 일 자체 (M = 4.01), 그 다음이 성취(M = 3.83), 인간관계(M = 3.82), 직업안정 (M = 3.75), 성장 가능성(M = 3.69), 인정 (M = 3.63), 감독기술 (M = 3.51) 순이었다. 직무환경(M = 2.85)과 보수(M = 2.98)에 대한 그들의 만족도는 중도(M = 3.00)에 가깝고 다소 불만수준(M = 2.00)과는 거리가 있었다. 따라서 교사들은 그들의 과업 수행의 결과로 얻어지는 외적 보상보다 학습지도 및 생활지도 등과 같은 교사의 본질적 업무와 관계가 깊은 요인에 대해 상대적으로 더 매력을 느끼고 있다고 볼 수 있다

종합적으로 보면, 10개 요인 중, 직무환경과 보수를 제외한 8개 요인에 대해 교사들의 만족도가 모두 M = 3.00 (그저 그렇다)수준을 상회하고 있기 때문에 그들은 교육과업 수행과 관련된 요인에 대해 대체로 긍정적 시각을 갖고 있다고 풀이된다<표 3>을 보면 동기요인 조합과 위생요인 조합에 대한 기술 담당 교사들의 만족도 평균이 중도수준을 상회하는 M = 3.85, M = 3.38로 각각 나타났다. 동기요인 그룹과 위생요인 그룹 간의 만족도 차이 .47 (3.85 - 3.38 = .47)은 $p < .001$ 수준에서 유의미했다. 이들 평균값은 중도 (M = 3.00)를 상회하고 있기 때문에 광주, 전남 지역의 기술 담당 교사들의 직무만족 또는 불만족 요인 즉, 동기 및 위생요인에 대한 그들의 의식이 매우 긍정적이라고 볼 수는 없으나 불만족스런 수준은 아니라고 풀이된다. 특히 동기요인에 대한 만족도 평균(M = 3.85)은 Likert의 5단계 측정 단위를 고려해 볼 때 다소 양호한 편이다. 또, 동기요인 조합 평균과 위생요인 조합 평균의 차이는 매우 의미 있는 차이라고 볼 수 있기 때문에 위생요인보다는 동기요인 즉, 직무환경 요인보다는 직무 자체와 관련된 요인에 대해 교사들은 더 만족하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 교사들은 학생을 지도하는 일 '교육활동'과 직결된 요인은 그들의 만족도를 높여 주고, 더 나아가 사기를 높여 줄 수 있으나 교육활동의 결과로 얻게 되는 현재의 외적인 보상과 직무환경 요인은 그렇지 못한 것으로 해석된다

<표 3> 동기요인 조합과 위생요인 조합 간 만족도 차이

요인구분	사례수(N)	평균(M)	표준편차(SD)	T-값	Sig.(p)
동기요인	107	3.85	.45	82.13	.000***
위생요인	106	3.38	.46	68.05	

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

2. 동기요인 및 위생요인에 대한 기술 담당 교사와 타 교과 교사 간 만족도 차이

동기요인 및 위생요인에 대한 기술 담당 교사들과 타 교과 교사들과의 만족도 차이를 T 검증한 결과 <표 4>와 같이 나타났다. 즉, 성취, 일 자체 등 5개의 동기요인과 직업안정, 직무환경 등 5개의 위생요인, 총 10개 요인에 대한 이들 두 교사 집단 간의 만족도 차이를 유의도 수준 $p < .05$ 혹은 그 이상에서 검증했다. 검증 결과 10개 요인 중 책무성(동기요인)과 인간관계(위생요인) 두 요인에서 기술 담당 교사들과 타 교과 교사들 간에는 유의미한 만족도 차이가 있었다. 이 두 요인을 제외한 성취 일 자체, 인정, 성장가능성, 직업안정, 직무환경, 보수, 감독기술 등 8개 요인에 대한 이들 두 교사 집단 간의 유의한 만족도 차이는 없는 것으로 나타났다.

책무성에서 기술 담당 교사들의 만족도는 $M = 4.07$, 타 교과 교사들의 만족도는 $M = 3.70$ 로 나타났는데, 그 차이 .37은 작지 않은 것으로 보인다. 전자의 교사들은 교사로서의 책임감에 대해 대체로 만족($M = 4.00$)하고 있다는 것이고 후자의 교사들은 이에 대해 중도($M = 3.00$) 수준 이상의 만족도를 보이기는 하지만 대체로 만족하는 수준은 아니다. 인간관계 요인에서는 전자의 만족도는 $M = 3.82$, 후자의 만족도는 $M = 3.49$ 인 것으로 나타나 그 차이 .33도 유의미한 것으로 밝혀졌다. 이 두 집단의 만족도는 모두 중도보다는 높고, 대체로 만족에는 미치지 못하나 전자가 후자보다 $M = 4.00$ 에 더 근접해 있음을 보여주고 있다 따라서 기술 담당 교사들은 직무수행과 관련하여 주어진 책임과 역할에 대해 타 교사들보다 더 긍정적으로 지각하고 있다고 볼 수 있다. 또 그들은 직장 내 인간관계에 대해서도 타 교사들보다 더 긍정적인 시각과 만족감을 나타내고 있는 것으로 해석된다.

<표 4> 동기요인 및 위생요인에 대한 기술 담당 교사와 타 교과 교사의 만족도 비교

요인 구분	교사 구분	사례수(N)	평균(M)	표준편차(SD)	T-값	Sig.(p)
동기요인						
성취	기술 교사	106	3.83	.64	1.34	.181
	기타 교사	102	3.69	.60		
일 자체	기술 교사	105	4.01	.57	.018	.985
	기타 교사	101	4.01	.64		
책무성	기술 교사	104	4.07	.62	3.58	.000***
	기타 교사	101	3.70	.59		
인정	기술 교사	105	3.63	.60	1.02	.311
	기타 교사	100	3.53	.62		
성장성	기술 교사	105	3.69	.65	.71	.478
	기타 교사	102	3.61	.69		
위생요인						

직업안정	기술 교사	104	3.75	.64	.71	.477
	기타 교사	101	3.67	.62		
직무환경	기술 교사	105	2.85	.69	-.72	.470
	기타 교사	101	2.93	.61		
보수	기술 교사	104	2.98	.68	-.55	.584
	기타 교사	100	3.05	.74		
감독기술	기술 교사	102	3.51	.72	.24	.812
	기타 교사	101	3.48	.76		
인간관계	기술 교사	105	3.82	.55	3.36	.001***
	기타 교사	102	3.49	.63		

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

전체적으로 많은 동기-위생요인에 대한 기술 담당 교사들과 타 교사들 간의 만족도 차이는 유의하지 않지만 책무성, 즉 학생교육에 대한 책임감, 학교 구성원 간의 인간관계에 있어서 기술담당 교사들이 상대적으로 더 높은 만족도를 보이고 있다는 것은 교육상 시사하는 바가 크다 다른 분야의 교육과 마찬가지로 기술 교육의 주체도 기술 교육을 담당하고 있는 교사임에 틀림없다 기술 담당 교사들이 학생들의 지적, 기술적 성장 발달에 더 높은 책임감을 느끼고 학교 구성원 간의 인간관계에 있어서도 더 높은 만족감을 나타내고 있다는 것은 장차 기술 교육의 발전에 전향적인 것으로 보이며 협동적인 학교 분위기 조성에 유익한 점으로 생각된다.

V. 논의 및 결론

과학기술 교육의 중요성이 날로 증대되고 있는 이 시대에 기술 관련 교사들의 역할은 매우 중요하다. 그런데 그들의 효과적인 역할 수행은 우연히 되는 것이 아니라 자신들의 직무와 그 보상에 긍정적인 의식을 가지고 자기 직무에 충실할 때 가능하다 이러한 의식 제고는 직무수행과 그에 따른 보상 요인들에 대해 그들이 어떻게 지각하고 있는냐로 귀결된다. 따라서 본 연구는 이러한 요인들과 관련된 동기위생요인들에 대한 중·고등학교 기술 담당 교사들의 만족도를 조사, 분석하여 그들의 직무동기 유발에 필요한 기초 정보를 제공하고자 했다.

자료 수집을 위한 조사도구는 Herzberg의 동기-위생이론에서 제시되고 있는 동기 및 위생 요인들을 질문 내용으로 하고 문항 형식은 Minnesota대학에서 개발한 질문 문항을 우리 현실에 맞도록 수정 보완하여 작성되었다. 광주, 전남도 내 중·고등학교 기술 담당 및 기타 교과 교사 216명으로부터 설문지를 통하여 자료를 수집 p < .05 혹은 그 이상에서 T 검증했다.

수집된 자료 분석을 통하여 얻은 결과를 다음과 같이 논의 결론에 도달했다.

첫째, 기술 담당 교사들의 동기요인 조합과 위생요인 조합 간의 만족도 차이가 있었다(M: 3.85-3.38 = .47). 교사들은 위생요인보다 동기요인 즉, 직무환경 요인보다는 직무자체와 관련된 요인에 더 만족하고 있었다 따라서 그들의 만족도를 높이기 위해 직무 조건과 환경 개선이 필요하고 판단된다

둘째, 동기-위생요인을 개별 요인별로 보면 기술 담당 교사들은 책무성에서 가장 높은 만족도를 보였다. 그 뒤를 이어 일 자체, 성취, 인간관계, 직업안정, 성장 가능성, 인정, 감독기술 순이었다. 이들의 만족도는 중도(그저 그렇다)를 상회하는 수준이었다 그러나 직무환경과 보수에 대해서는 중도에 가까운 불만족을 나타내고 있었다 그들은 직무와 그에 따른 보상관련 동기위생 요인들에 대해서 대체로 긍정적인 반응을 나타냈다. 아울러 중도에 가까운 불만족을 보이는 직무환경과 보수체제를 개선하면 만족도는 높아질 것이다.

셋째, 10개의 동기 및 위생 중 기술 담당 교사들은 책무성(동기요인)과 인간관계(위생요인)에서 타 교과 교사들보다 더 만족하고 있었다 그들은 교사로서의 책임과 학교 구성원 간의 인간관계에 대해서 타 교과 교사들보다 더 긍정적으로 지각하고 있기 때문에 그들은 자신의 역할수행과 학교 내 인간관계 조성에 더 기여할 것이다

넷째, 기술 담당 교사들은 책무성과 인간관계에 대해서 타 교과 교사들보다 더 만족하고 있을 뿐 나머지 8개 요인에 있어서는 만족도 차이가 없었다. 따라서 직무만족 혹은 불만족에 영향을 미치는 동기위생요인에 대한 이들 두 교사집단 간의 차이는 미미하다.

다섯째, 본 연구는 광주, 전남도 내 기술 담당 교사와 타 교과 담당 교사들만을 모집단으로 하여 자료를 수집 분석했기 때문에 연구결과를 전국적으로 일반화하는 데는 한계가 있다.

여섯째, 과학기술 교육의 효율성을 높이기 위해 교사의 직무에 영향을 미치는 요인들이 무엇이 있으며, 이들은 각각 어느 정도의 영향력이 있는지에 대한 심층적인 후속 연구가 요구된다.

후 기

이 논문은 2009년도 대불대학교 교내 연구비 지원에 의해 연구됨

참 고 문 헌

- 김창걸(1996). 교육행정 및 교육경영 신강 서울: 형설출판사.
- 김태훈, 이규녀, 박기문(2008). 공업계 고등학교 교사의 갈등관리 유형과 직무만족도 분석. 한국기술교육학회지, 8(2), 127-142.
- 문성애·이영민(2009). 기업 재직자의 사회적 네트워크 활동이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 18(2), 55-68.
- 배진수(1991). 초·중등교사의 직무만족도에 관한 연구. 석사학위논문, 경남대학교 교육대학원
- 박계홍(1999). 학습조직 구축의 영향요인에 관한 연구. 사회과학논문집, 18(2), 187-210.
- 이무근(1993). 직업교육학원론. 서울: 교육과학사.
- 이상락(1990). 초등학교 교사의 의사결정 참여와 직무만족과의 관계. 석사학위논문, 경상대학교 교육대학원.
- 장래찬(2009). 교육행정 및 교육경영의 이해 서울: 태영출판사.
- 최인순(1995). 초등학교 병설유치원 교사의 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문, 한국교원대학교.
- Al-Ajmi, R.(2006). The effect of gender on job satisfaction and organizational commitment in Kuwait. *International Journal of Management*, 23(4), 838-844.
- Alderfer, C. P.(1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175.
- Bacharch, S. B. (1986). *The conditions and resources of teaching*. Washington, DC: National Education Association.
- Berns, R. G. (1990, December). *The relationship between vocational education teacher job satisfaction and teacher retention using discriminant analysis*: Paper presented at the annual convention for the American Vocational Association, Cincinnati, OH.
- Castiglia, B.(2006). The impact of changing culture in higher education on the person organization fit, job satisfaction, and organizational commitment of college faculty. *Academy of Educational Leadership Journal*, 10(2), 23-43.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum Press.
- Flort, E., & Lladosa, L.(2007). Evaluation of the effects of education on job satisfaction: Independent single equation vs. structural equation models. *International Advances in Economic Research*, 13(2). 157-170.
- Frase, L. E. (1989). Effects of teacher rewards on recognition and job enrichment. *Journal of Educational Research*, 83(1), 52-57.
- Gaulup, S. D., Klein, G., & Jiang, J. J.(2008). The impacts of job characteristics on employee satisfaction: A comparison between permanent and temporary employees. *The Journal of Computer Information Systems*, 48(4), 58-68.
- Glickman, C. (1991). Pretending not to know what we know. *Educational Leadership*, 48(8), 4-10.

- Glisson, C., & Durick, M. (1989). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organization. *Administrative Science Quarterly*, 33(2), 61-81.
- Goodlad, J. I. (1984). *A place called school*. St. Louis: McGraw-Hill Book Company.
- Gunn, J. A. (1984). *Job satisfaction of senior high school principals and their perceptions of school effectiveness, their leadership, and their bases of influence*. Unpublished doctoral dissertation. University of Alberta, Canada.
- Gurin, G., Veroff, J., & Feld, S. (1960). *American view their mental health*. New York: Basic Books.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). *Pay and organizational development*. MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hall, R. H. (1986). *Dimensions of Work*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, Inc.
- Hartzell, G., & Winger, M. (1989). Manage to keep teachers happy. *The School Administrator*, 46(10), 15-39.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance* 3, 157-189.
- Lortie, D. (1975). *Schoolteacher*. Chicago: University of Chicago Press.
- McLaughlin, M. W. (1993). *What matters most in teachers' workplace context?* In J. W. Little. & M. W. McLaughlin(Eds.), *teachers' work: Individuals, colleagues, and contexts*, pp. 79-103. New York: Teachers College Press.
- Medved, J. A. (1982, April). The applicability of Herzberg's motivation-hygiene theory. *Educational Leadership*, 39(7), pp.547-555.
- Milkovich, George T., & Boudreau, John W. (1991). *Human resource management*. MA: Richard D. IRWIN, Inc.
- Mitchell, D., & Ortiz, F. I., & Mitchell, T. K. (1987). *Work orientation and job performance: The cultural basis and teaching rewards and incentives*. New York: University of New York Press.
- Ninomiya, A., & Okato, T. (1990). A critical analysis of job satisfied teachers in Japan. *Comparative Education*, 26(2/3), 249-257.
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior in education*. NJ: Prentice Hall Inc. 111-118, 167-169.
- Organ, D., & Near, J. (1985). Cognition versus affect in measures of job satisfaction. *International Journal of Psychology*, 20, 241-253.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E.(1968). A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45, 1-110.
- Robbins, S. P. (Eds.). (1991). *Organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Steers, R., M., & Porter, L. W. (Eds.). (1987). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Tannenbaum, A. S. (1966). *Social psychology of the work organization*. London: Tavistock Publications.
- Voydanoff, P. (1978). The relationship between perceived job characteristics and job satisfaction among occupational status groups. *Sociology of Work and Occupations*, 5, 179-192.
- Vroom, V. H.(1964). Some personality determinants of the effects of participation. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Watson, A. J., Hatton, N. G., Squires, D., & Soliman, I. K.(1991). School staffing and the quality of education: Teacher adjustment and satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 7(1), 63-76.
- Wisher, L. G. (1984). *The relationship between motivation-hygiene factors present in a school district and job satisfaction of principals*. Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California.
- Zeitz, G. (1984). Bureaucratic role characteristics and member effective response in organizations. *Sociological Quarterly*, 25, 301-318.

<Abstract>

A Comparison Study on Satisfaction with Motivation-Hygiene Factors between Technology and Other Teachers in Gwangju City and Chon-nam Province

Nae-Chan Jang* · Seong-Il Kim**

This study was performed to investigate and analyze technology teachers' and other subject teachers' satisfactions with motivation-hygiene factors in order to provide informations for their job motivation at secondary schools. The data were collected from 216 technology teachers and other subject teachers in Gwangju City and Chon-nam Province and analyzed and tested at $p < .05$ or more by employing t-test through SPSS program.

The average satisfaction levels of the teachers were $M = 3.85$ with compounded motivation factors and $M = 3.38$ with compounded hygiene factors. The former is higher the latter. In the satisfaction levels of individual factors responsibility was first, work itself second, achievement third, and human relation, job safety, growth opportunity, recognition, supervision skill subsequently went down. The satisfaction levels of these factors were higher than neutral($M = 3.00$). On the other hand, the satisfaction levels of work environment and payment were a little lower than neutral.

Technology teachers were more satisfied than other subject teachers with responsibility and human relation factors among 10 motivation and hygiene factors. They had more positive perception than the others with these two. Generally, these teachers groups presented almost the equal satisfaction level with motivation and hygiene factors. The data were collected from technology teachers and other subject teachers in Gwangju City and Chon-nam Province and thus these might not be applicable to teachers in other cities and provinces.

Key words: Motivation-hygiene factors, motivation factors, hygiene factors, satisfaction level

* Professor Education, Daebul University

** Correspondence : Professor Technology Education Dept. of Daebul University