

양호교사 직무만족에 관한 연구

박영수 · 이효균 · 홍현미**

한국교원대학교 · 경산대학교 대학원* · 산동초등학교**

Job - satisfaction of School Health(yang ho) Teachers in Korea

Park, Young - Soo · Lee, Ho-Kyun' · Hong, Hyun - Mi**

Korea National University of Education

Graduate school, Kyung - San University*

San - Dong Elementary School**

Abstract

This Study carried out for the purpose of basic data collection school teachers in Korea during September 2000 at Seoul, Kangwon province and JeonRaBuk province. 534 teachers among 600 school health teachers was analyzed by SPSS program.

The major findings is as follows ;

1. Mean score of Job-satisfaction is 25.52 ± 4.46 as 50 total point.

Staff cooperation $2.96 \pm .93$ is the highest score and promotion system 2.02 ± 1.06 is the lowest score as 5 total point by Job - satisfaction factor

2. Age - specific mean scores are 20.63 ± 4.44 at age of 20~29, 25.77 ± 4.15 at age of 30~39, 27.69 ± 4.63 at age of 40~49 and 27.11 ± 5.26 at age of more than 50.

'Promotion', 'Health education', 'Cooperation of school physician', 'Allocation of professional' and 'Professional skill' are significantly different by age group.

3. Job - satisfaction of long period working teachers is higher than that of short workers, 'Salary system' and 'Professional skill' by factor are significantly different.

4. Job - satisfaction by area is not significantly different, and 'Professional skill' as a factor of urban is higher than rural area.

5. Job - satisfaction by school level is not significantly different, and 'Health budget', 'Cooperation of school physician', 'Allocation of professional' and 'Professional skill' are significantly different by level of school.

6. Job - satisfaction of big size school is higher than that of small school and 'Health education' of big size school is high.

7. Job - satisfaction of low education is low score and 'Salary', 'Textbook for health education', 'Health facility' and 'Professional skill' are differnt.

8. 'Educational background', 'Size of school' and 'Level of school' are significantly affected to 'Salary system', this three variables explained 13.8% of the total.

We can express job-satisfaction of 'Salary system' ;

$$y = 2.677 - .182X_6(\text{Education}) + .120X_5(\text{Size of school}) + .019X_4(\text{Level of school})$$

9. 'Age group', 'Working period' and 'Size of school' are affected to 'Cooperation of school physician', and three variables explain 13.2% of total.

We can express job-satisfaction of 'Cooperation of school physician' ;

$$y = 2.644 + .247X_1(\text{Age}) + .179X_2(\text{Working period}) - .133X_5(\text{Size of school})$$

10. 'Working period', 'Education of teacher', and 'Working area' are affected professional skill, this three variables explain 13.5% of job-satisfaction of professional skill.

We can express 'Professional skill' ;

$$y = 3.076 + .11X_2(\text{Working period}) - 1.06X_6(\text{Education}) - .126X_3(\text{Working area}).$$

11. 'Education', 'Age', 'Size of school' and 'Working period' are affected to total job-satisfaction, this four variables explain 14.2% of total satisfaction.

We can express job-satisfaction of school health teacher;

$$y = 19.76 - .126X_6(\text{Education}) + .215X_1(\text{Age}) + .107X_5(\text{Size of school}) + .121X_2(\text{Working period}).$$

I. 서 론

직무만족이란 “한 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 일련의 긍정적인 태도”로써 양호교사의 직무는 “학교보건관계 직원의 직무규칙(1974. 6. 21) 제5조에 있는 16개 항목으로 규정한 바 있었으나, 그 간 학교급식 실시와 더불어 학교급식 업무 등 실시에 따라 학교보건법 시행령(2000년 1월 28일)으로 규정하고 있어 학교보건과 관련된 ‘학교보건서비스’ ‘학교환경관리’ ‘학교보건교육’으로 요약된다. 특히, 많은 건강문제와 함께 초·중등학교에서의 ‘학교보건교육’이 어느 때 보다 요청된다 하겠다. 그럼에도 불구하고 학교보건의 위치나 비중은 매우 모호한 입장이다. 더욱이 ‘학교환경관리’는 교내에 어느 누구도 책임지고 수행할 전문인력이 없고 ‘안전관리’ 또한 많은 문제점을 노출시키고 있다.

조직구성원들은 그 조직의 직무환경에 만족할 때 자신이나 조직을 위해 일하는데 보람을 느끼고 직무효율을 증대시킬 수 있으며, 직무환경에 불만족할 경우에는 직무의욕이 상실되어 조직의 효율도 떨어지게 된다.

직무만족에 관한 개념은 학자에 따라 다양하-

게 규정하고 있으나, 몇몇 학자의 견해를 요약하면 다음과 같다. 임규진은 직무만족은 “심리적, 생리적, 환경적 상황의 종합상태이다”라고 정의하고, P. C. Smith은 “직무에 대한 조직구성원들의 효과적 반응이다.”라고 정의한 바 있다.

한편 황상삼은 교사의 직무만족이란 “교사들이 이 직무를 수행하는 과정에서 내·외재적 요구가 충돌되어 직무에 대하여 관심, 열의, 호의 등과 같은 감성적 태도를 갖는 정도”라고 R. A. Gorton은 “개인이 교사로서 역할을 수행과정에서 자신의 개인적, 전문적 욕구를 충족시키는 정도”라고 규정하고 있다. 기타 한덕웅, 김해동, R. M. Steers & H. W. Potor 등에 의해 규정된 바 있으나, 대동소이 하였다.

이와 같은 직무만족과 관련된 이론은 E. E. Lawler에 의하면 욕구 충족이론(Need fulfillment theory), 성과차이이론(Discrepancy theory), 평형이론(Equity theory), 이 요인이론(Twofactor theory), 유인가이론(Valence theory) 등이 있다.

직무만족에 관한 측정은 연구자에 따라 각기 다른 하위요인을 설정하고 있다. 하위요인의 다양성은 직무환경의 다양성을 반영하는 것으로 황상삼은 봉급, 승진기회, 안전 및 근무조건, 상

사·동료와의 관계, 성장·발달 등 심리적 요인 등으로 압축할 수 있다.

대한교육연합회에서 제시한 Jurgenson, Herzberg, Purdue 및 한국교사여론조사(Korea Teacher Opinionire, KTO) 직무만족 측정 하위요인은 다음과 같다.

- Jurgenson : ①안전 ②승진 ③일의 종류
④족직 ⑤동료 ⑥봉급 ⑦상사
⑧근무시 ⑨근부조건 ⑩혜택

- Herzberg : ①성취감 ②인정감 ③도전감
④책임감 ⑤성장과 발전
⑥정책과 행정 ⑦감독 ⑧근무조건
⑨인간관계 ⑩봉급 ⑪신분 ⑫안전

- Purdue : ①교장과의 관계 ②교수만족
③교사간의 관계 ④교사봉급
⑤교사의 부담 ⑥교육과정 문제
⑦교사신분 ⑧지역사회 후원
⑨교사시설 및 봉사체계
⑩지역사회의 압력

- KTO : ①인간관계 ②직무 ③근무조건
④보상 ⑤전문성 신장 ⑥행정체제
⑦인정지위

등 이었다.

따라서 연구자들은 KTO를 중심으로 열 개의 하위요인을 구성하고 5척도 Likert Scale로 각각의 하위요인 5점 만점으로 하고 계 50점 만점으로 직무만족도를 측정하였다.

차제에 저자들은 양호교사의 직무만족 수준을 파악·평가하여 합리적이고 과학적인 학교보건 관리의 기초자료를 제공하고자 2000년 9월 1일부터 30일까지 서울, 강원, 전북 등지에 근무하는 초·중등양호교사 600명을 대상으로 측정 분석하여 보고하는 바이다.

II. 연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구를 위한 조사대상 양호교사는 600명이었으나 기재불량 및 누락자를 제외한 534명(89%)이었다(표 1 참조).

표 1. 지역별 조사대상자

지 역	총대상자(명)	분석대상자(%)
서 울	200	
전북시부	100	330 (94.3)
강원시부	50	
전북군부	100	
강원군부	150	204 (81.6)
계	600	534 (89.0)

표 1-1에 의한 조사대상자의 연령분포는 30~39세군이 전체의 53.2%의 가장 많았고, 50세 이상은 3.3%(18명)이었고, 근무기간은 10년 미만이 53.9%(288명), 10~19년이 334.3%(183명), 20년 이상 11.8%(63명)으로 근무기간이 길어질수록 적었다.

학교급별 분포는 초등이 65.9%(352명)이었고 중등은 43%(182명)이었고, 학교규모는 학급수가 20~39학급수의 학교가 48.15(257명)으로 가장 많았다.

한편 양호교사의 학력분포는 대학교 출신이 48.15(257명)이었고, 대학(구제전문대학)은 38.8%(207명) 그리고 대학원은 13.1%(70명)이었다. 전체 대상자의 근무 지역별 분포는 도시지역이 61.8%(330명)이었으며, 38.2%(204명)이 농촌지역 근무자였다.

2. 연구방법

1) 조사방법

본 연구를 위해 작성된 설문지에 의해 지역별 연수기회를 이용하여 양호교사에 의한 자기 기록법(self-administration)에 의해 조사되었다.

조사설문지의 내용구성은 양호교사의 일반적인 특성(독립변수)으로서 연령, 근무기간, 근무지역, 학교급, 학교규모, 학력 등이었으며 직무만족도는 승진, 보수제도, 보건예산, 보건교육, 보건교재, 보건시설, 교의협조, 전문직배치, 직원협조 및 전문성 발휘 등 10개 항목이었다.

표 1-1. 조사대상자의 일반적인 특성

특 성	구 分	근 무 지 역		계
		도시(%)	농촌(%)	
연 령 (세)	20~29	24(7.3)	41(20.1)	65(12.2)
	30~39	192(58.2)	92(45.1)	284(53.2)
	40~49	105(31.8)	62(30.4)	167(31.2)
	50 이상	9(2.7)	9(4.1)	18(3.3)
근무 기간 (연)	10년 미만	167(50.6)	121(59.3)	288(53.9)
	10~19년	130(39.4)	53(26.0)	183(34.3)
	20년 이상	33(10.0)	30(14.7)	63(11.8)
학교급	초 등	207(62.7)	145(71.1)	352(65.9)
	중 등	123(37.3)	59(28.9)	182(34.1)
학교 규모 (학급수)	19학급 이하	86(26.1)	130(63.7)	216(38.8)
	20~39학급	204(61.8)	53(26.0)	257(48.1)
	40학급 이상	40(12.1)	21(10.3)	70(13.1)
학 력	대학*	125(37.9)	82(40.2)	207(38.8)
	대학교**	163(49.4)	94(46.1)	257(48.1)
	대학원	42(12.7)	28(13.7)	70(13.1)
계		330	204	534
%		61.8	38.2	100.0

* 간호전문대학졸업자 포함.

** 간호전문대학졸업 후 한국방송통신대학 및 야간대학졸업 포함.

표 2. 설문지 구성 및 척도화

변 수	측 정 변 수			
	1. 연령(X ₁)	① 20~29세,	② 30~39세,	③ 40~49세,
독립변수	2. 근무기간(X ₂)	① 10년 미만,	② 10~20년,	③ 20년 이상
	3. 근무지역(X ₃)	① 도시,	② 농촌	
	4. 학교급(X ₄)	① 초등,	② 중등	
	5. 학급규모(X ₅)	① 19학급 이하,	② 20~39학급,	③ 40학급이상
	6. 학력(X ₆)	① 대학,	② 대학교,	③ 대학원
종속변수	1. 승진제도	2. 보수제도	3. 보건예산	4. 보건교육
	5. 보건교재	6. 보건시설	7. 교의협조	8. 전문직배치
			9. 직원협조	10. 전문성 발휘

독립변수의 계량화는 표 2와 같이 코드화하였고, 종속변수(만족도)는 매우 만족·만족·보통·불만·매우 불만을 5·4·3·2·1로 척도화하여 처리하였다.

2) 자료처리

수집된 자료는 SPSS program을 이용하여 t검정, 분산분석(F검정) 및 중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

중회귀 분석은 다음과 같은 회귀공식에 의해 추정된다.

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \cdots + b_px_p$$

단; y : 종속변수(직무만족도)의 추정치

a : 절편(intercept)

b_1, b_2, \dots, b_p : 부분 회귀계수(partial regression coefficient)

이와 같은 중회귀분석을 위해서는 각각의 x_i 에 대한 y 값의 분산이 일정하고 (to stabilized variance), 직선적인 관계가 성립하고 (to linearize relationships), 정규분포를 만들어야(to make distribution more normal) 하는 조건이 충족될 수 있도록 자료변환(data transformation)이 요구되나, 본 연구자료는 자료의 단순화로 이를 극복하였다.

그리고 분산분석에 의한 개별비교는 sheffe's test를 실시하였다.

III. 성적 및 고찰

1. 요인별 직무만족

1) 양호교사의 직무만족 수준 및 요인별 순위

조사대상 양호교사의 직무만족 수준은 50점 만점에 26.52 ± 4.46 으로서 100점 만점으로 환산하면 53.04 점으로서 60점 미만이었으며, 요인별로는 '직원협조'가 2.96 ± 0.73 (5점 만점)으로 가장 높았으며, '승진'이 2.02 ± 1.00 으로 가장 낮았다(표 3 참조).

황상삼의 조사에 의하면 '그저 그렇다' 34.3%, '만족한다.' 33.3%로서 본 조사보다는 다소 만족하는 수준이나, 이는 조사내용이나 방법의 차이로 본다. 이들의 만족이유를 '시간적·경제적으로 안정된 직업이기 때문'이 가장 많았고, '교사로서 학생들과 생활하고 교육을 할 수 있는 기회가 있어서'와 '전공을 살리고 남을 돋는 일에 보람을 느끼기 때문'으로 응답하고 있으나, 불만 이유는 '소속감이 없고 소외되는 느낌을 받아서', '적당한 승진기회가 없어서', '보건교육시간 부족으로 체계적인 보건교육을 못하여서였다.

표 3. 양호교사의 직무만족 수준 및 요인별 순위

만족요인	평균	순위
직원협조	2.96 ± 0.73	1
보건예산	2.90 ± 0.96	2
전문성발휘	2.89 ± 0.71	3
보건시설	2.78 ± 0.83	4
보건교육	2.75 ± 0.94	5
보수제도	2.73 ± 0.78	6
교의협조	2.69 ± 0.92	7
전문직배치	2.47 ± 0.72	8
보건교재	2.32 ± 0.76	9
승진제도	2.02 ± 1.00	10
계	26.52 ± 4.46	

2) 연령별 요인별 직무만족 수준

전체적인 연령별 만족도는 20대가 26.63 ± 4.44 , 30대가 25.77 ± 4.15 , 40대가 27.69 ± 4.04 , 50대가 27.11 ± 5.26 으로서 연령증가에 따라 증가하는 경향을 보였다.

이와 같이 연령의 증가에 따라 만족도가 증가하는 현상은 황상삼의 조사결과와 일치하며, 연령의 증가와 더불어 현실에 안주하는 경향으로 사료된다.

전체 만족도 평균 26.52 ± 4.46 보다 20대와 30대는 평균이 하이고, 40와 50대는 평균보다 높은 만족수준을 나타내고 있다. 한편 요인별 만족도는 '승진제도'(p < .05), '보건교육'(p < .001), '교의 협조'(p < .05), '전문직배치'(p < .05) 및 '전문성 발휘'(p < .001)에서 연령별로 유의한 차이가 있었다(표 4 참조).

3) 근무기간별 요인별 직무만족 수준

근무기간별 만족도는 표 5에서 보는 바와 같이 근무기간이 질수록 높은 점수였으나 통계적으로 유의한 수준은 아니었다(p > .05). 이와 같은 근무시간에 따른 직무 만족도는 본 연구에서는 유의한 수준의 차이가 없었으나 황상삼의 결과에는 유의한 수준은 유의(P < .01)한 수준의 차이가 있었다.

표 4. 연령별 직무만족도의 평균점수

평균±표준편차

직무 요인	연령				계	F	sheffe's test
	20대	30대	40대	50대			
승진제도	1.88±0.98	1.93±0.90	2.22±0.11	2.11±1.23	2.02±1.00	3.464*	20:40
보수제도	2.62±0.80	2.67±0.69	2.87±0.71	2.67±0.69	2.71±0.78	2.814	N.S
보건예산	3.02±0.96	2.80±0.94	2.99±1.00	3.22±0.81	2.90±0.96	2.572	N.S
보건교육	3.12±0.82	2.66±0.99	2.71±0.86	3.22±0.81	2.75±0.94	6.031***	30:50
보건교재	2.28±0.88	2.29±0.72	2.38±0.80	2.33±0.69	2.33±0.76	0.577	N.S
보건시설	2.85±0.94	2.73±0.87	2.28±0.72	2.78±0.81	2.78±0.83	0.953	N.S
교의협조	2.57±1.07	2.62±0.90	2.88±0.86	2.56±1.10	2.69±0.92	3.445*	40:50
전문직배치	2.38±0.80	2.40±0.73	2.63±0.63	2.44±0.70	2.47±0.72	4.270*	20:40
직원협조	3.03±0.81	2.90±0.73	3.06±0.68	2.89±0.58	2.96±0.73	2.019	N.S
전문성발휘	2.89±0.75	2.77±0.76	3.10±0.55	2.89±0.76	2.89±0.71	7.426***	30:40
계	26.63±4.44	25.77±4.15	27.69±4.64	27.11±5.26	26.52±4.46	6.838***	30:40

*P<.05 **P<.01 ***P<.001 N.S : not significance

표 5. 근무기간별 직무만족도의 평균

평균±표준편차

직무 요인	근무기간			계	F	sheffe's test
	10년미만	10~19년	20년이상			
승진제도	1.93±0.98	2.13±0.96	2.08±1.14	2.02±1.00	2.331	N.S
보수제도	2.64±0.81	2.80±0.73	2.90±0.73	2.73±0.78	4.162*	-10:20+
보건예산	2.89±0.95	2.85±0.97	3.06±1.01	2.90±0.96	1.146	N.S
보건교육	2.73±0.99	2.76±0.86	2.86±0.98	2.75±0.94	0.281	N.S
보건교재	2.31±0.74	2.33±0.87	2.37±0.49	2.32±0.76	0.171	N.S
보건시설	2.74±0.86	2.77±0.82	3.02±0.71	2.78±0.83	2.829	N.S
교의협조	2.75±0.89	2.57±1.01	2.78±0.81	2.69±0.92	2.560	N.S
전문직배치	2.45±0.73	2.50±0.73	2.48±0.62	2.47±0.72	0.196	N.S
직원협조	2.95±0.72	2.98±0.69	2.97±0.84	2.96±0.73	0.111	N.S
전문성발휘	2.80±0.77	3.01±0.58	3.02±0.73	2.89±0.71	6.084**	-10:20+
계	26.20±4.26	26.69±4.74	27.49±4.38	26.52±4.46	2.403	N.S

*p<.05 **P<.01 N.S : not significance

요인별로는 '보수제도'(p < .05) 및 '전문성발휘'(p < .01)에서 근무기간별로 유의한 차가 있었다. 즉, 근무기간이 길수록 만족도가 높았다.

4) 근무지역별 요인별 직무만족수준

근무지역에 따른 직무만족수준은 도·농간 차

이가 없었으며, '전문성 발휘' 요인에서만 도시지역 근무자가 농촌지역 근무자보다 유의하게 높은 만족수준이었다(p < .05). 따라서 도·농간 근무지역에 따라 양호교사의 직무 만족도에는 차이가 없는 것으로 나타났다.

**표 6. 근무지역별 직무만족도의 평균점수
평균±표준편차**

직무 요인	근 무 지 역		계	t
	도 시	농 촌		
승진 제도	2.03±1.01	2.00±0.97	2.02±1.00	0.430
보수 제도	2.71±0.78	2.75±0.77	2.73±0.78	-0.661
보건 예산	2.89±0.95	2.90±0.99	2.90±0.96	-0.093
보건 교육	2.73±0.94	2.79±0.94	2.75±0.94	-0.739
보건 교재	2.73±0.94	2.79±0.94	2.32±0.76	-1.130
보건 시설	2.78±0.85	2.80±0.81	2.78±0.83	-0.313
교의 협조	2.64±0.93	2.78±0.92	2.69±0.92	-0.277
전문직 배치	2.51±0.70	2.41±0.75	2.47±0.72	1.523
직원 협조	2.96±0.74	2.98±0.70	2.96±0.73	-1.800
전문성 발휘	2.94±0.68	2.81±0.75	2.89±0.71	2.040*
계	26.48±4.51	26.59±4.38	26.52±4.46	-0.295

*p<.05 N.S : not significance

5) 학교급별 요인별 직무만족수준

학교급별 직무만족도는 초등과 중등사이에 유의한 차가 없었으나 ($p > .05$), ‘보건예산’ ($p < .01$), ‘직원협조’ ($p < .01$), ‘전문성발휘’ ($p < .01$) 및 ‘교의협조’ ($p < .001$)에서 유의한 차가 있었다.

즉, ‘보건예산’과 ‘교의협조’요인 만족도는 중등학교에서 ‘직원협조’와 ‘전문성발휘’에서는 중등학교보다 초등학교에서 높은 만족 수준이었다.

6) 학교규모별 요인별 직무만족 수준

학교규모별 직무만족도는 학교규모, 즉 학급수에 따라 유의하지 않았고($p > .05$), ‘보건교육’요인에서만 20~39학급이하 학교와 40학급 이상

**표 7. 학교급별 직무만족도 평균점수
평균±표준편차**

직무 요인	학 교 급		계	t
	초 등	중 등		
승진 제도	2.05±1.00	1.93±0.96	2.02±1.00	-0.512
보수 제도	2.69±0.83	2.73±0.75	2.73±0.78	-1.646
보건 예산	2.82±0.92	3.03±0.99	2.90±0.96	-2.008*
보건 교육	2.86±0.89	2.73±0.96	2.75±0.94	1.260
보건 교재	2.28±0.78	2.43±0.71	2.32±0.76	-1.878
보건 시설	2.78±0.82	2.85±0.84	2.78±0.83	-0.754
교의 협조	2.61±0.89	2.99±0.94	2.69±0.92	-3.804***
전문직 배치	2.51±0.72	2.38±0.68	2.47±0.72	1.647
직원 협조	3.02±0.76	2.79±0.60	2.96±0.73	2.839**
전문성 발휘	2.93±0.70	2.71±0.82	2.89±0.71	2.644**
계	26.50±4.49	26.58±4.37	26.52±4.46	-0.067

*P<.05 **P<.01 ***P<.001

N.S : not significance

학교에서 유의한 차를 보였다($p < .05$).

황상삼의 재직학교 학급수나 교직원수와 유의한 차가 없음($p > .05$)과 일치하고 있으며, ‘보건교육’만 학급수가 많은 학교에서 유의하게 만족함은 큰 학교의 경우 보건교육에 관심을 갖는 것으로 사료된다.

7) 학력별 요인별 직무만족수준

학력별 직무만족수준은 대학원 졸업군이 25.99 ± 3.99 로 가장 낮았으며, 대학교 졸업군은 26.49 ± 4.80 , 대학 졸업군은 26.74 ± 4.17 이었다.

요인별로는 ‘승진제도’에서 대학원 졸업군이 $1.56 \pm .88$ 로 낮은 만족수준이었고($p < .001$), ‘전문

표 8. 학교규모별 직무만족도의 평균점수

평균±표준편차

직무 요인	학교 규모			계	F	sheffe' stest
	19학급이하	20~39학급	40학급이상			
승진제도	1.97±0.93	2.08±1.07	1.92±0.88	2.02±1.00	1.059	N.S
보수제도	2.65±0.80	2.75±0.72	2.89±0.90	2.73±0.78	2.555	N.S
보건예산	2.54±0.87	2.92±1.05	2.98±0.90	2.90±0.96	0.677	N.S
보건교육	2.79±0.89	2.64±1.00	3.08±0.76	2.75±0.94	5.757*	20-39:40
보건교재	2.31±0.77	2.33±0.76	2.33±0.75	2.32±0.76	0.031	N.S
보건시설	2.75±0.75	2.77±0.88	2.95±0.83	2.78±0.83	1.392	N.S
교의협조	2.76±0.88	2.69±0.97	2.44±0.89	2.69±0.92	2.892	N.S
전문직배치	2.43±0.70	2.52±0.71	2.44±0.81	2.47±0.72	1.011	N.S
직원협조	3.00±0.70	2.91±0.71	3.03±0.87	2.96±0.73	1.215	N.S
전문성발휘	2.86±0.65	2.91±0.73	2.97±0.84	2.87±0.71	0.885	N.S
계	26.37±4.21	26.53±4.80	27.03±3.78	26.52±4.46	0.533	N.S

*p<.05 N.S : not significance

표 9. 학력별 직무만족도의 평균점수

평균±표준편차

직무 요인	학력			계	F	sheffe test
	대학	대학교	대학원			
승진제도	2.16±0.99	2.03±1.00	1.56±0.88	2.02±1.00	6.331***	대학:대학원
보수제도	2.83±0.76	2.71±0.79	2.50±0.74	2.73±0.78	4.809**	대학:대학원
보건예산	2.93±0.90	2.88±0.99	2.87±1.03	2.90±0.96	0.171	N.S
보건교육	2.78±0.89	2.77±0.97	2.60±0.98	2.75±0.94	1.040	N.S
보건교재	2.17±0.72	2.35±0.78	2.66±0.70	2.32±0.76	7.171***	대학:대학원
보건예산	2.72±0.84	2.77±0.84	3.01±0.75	2.78±0.83	2.829*	대학:대학원
교의협조	2.73±0.90	2.61±0.95	2.87±0.88	2.69±0.92	2.538	N.S
전문직배치	2.50±0.69	2.45±0.75	2.49±0.70	2.47±0.72	0.196	N.S
직원협조	2.96±0.63	2.98±0.77	2.86±0.80	2.96±0.73	0.111	N.S
전문성발휘	2.94±0.60	2.94±0.69	2.57±0.97	2.89±0.71	6.084***	대학:대학원
계	26.74±4.17	26.49±4.80	25.99±3.95	26.52±4.46	0.758	N.S

*P<.05 **P<.01 ***P<.001 N.S : not significance

'성 발휘'요인도 대학은 $2.94 \pm .60$ 이고 대학교 졸업군은 $2.94 \pm .69$ 인데 대학원 졸업군은 $2.57 \pm .97$ 이었다($p < .001$). 이상과 같이 학력이 높아질수록 직무만족도가 낮은 것은 기대수준이 높은데 기인된 결과로 사려된다.

2. 직무만족에 영향을 주는 변수

직무만족에 영향을 미치는 변수들을 양호교사의 연령(X_1), 근무기간(X_2), 근무지역(X_3), 학교급(X_4), 학교규모(X_5) 및 학력(X_6) 등이 직선회귀성이 있으며 각각의 독립변수에 대해 만족도가 정

규분포를 하며 분산의 크기가 일정하다는 가정 하에 이루어졌다.

1) 보수제도에 대한 중회귀분석

보수제도요인은 10개 직무 만족요인 중 가장 낮은 평균점수의 요인으로 선정된 6개 변수 중 학력(X_6), 학교규모(X_5) 및 학교급(X_4)에서 차례로 유의한 영향을 주었으며 ($p<.05$), 이 세 변수가 직무 만족도를 13.8% 설명하고 있다(표 10 참조).

표 10. 보수제도요인에 대한 중회귀분석 결과

독립변수	b	Se.b	t
학력(X_6)	-0.182	0.050	-3.616***
학교규모(X_5)	0.120	0.050	2.383*
학교급(X_4)	0.109	0.46	2.367*
constant(a)	2.677	0.132	20.647***
R ²		0.138	

* $p<.05$, *** $P<.001$

따라서 학력이 대학, 대학교, 대학원으로 증가 할수록 보수제도에 대한 만족도는 .182만큼 감소하고, 학교규모가 클수록 .120만큼 증가하고, 학교급 즉, 초등에서 중등으로 가면 .109만큼 양호교사의 직무만족도가 증가하였다. 즉, 보수제도의 만족도 $y = 2.677 - .182X_6(\text{학력}) + .120X_5(\text{학교규모}) + .109X_4(\text{학교급})$ 로 표현된다.

2) 교의협조에 대한 중회귀분석 결과

직무만족요인 중 ‘교의협조’에 대한 중회귀분석은 표 11에서와 같이 여섯 개 투입변수(독립변수) 중 연령(X_1), 근무기간(X_2), 학교규모(X_5)만이 유의하게 영향을 미쳤다. 이 경우 연령과 근무기간은 같은 속성으로 사려되며 b값이 같은 수준으로 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 큰 학교일수록 ‘교의협조’에 대한 양호교사의 직무만족도가 낮아지는 현상은 다수 학생에 대한 신체검사 등의 불리한 근무여건으로 학교 의사들의 기피하기 때문인 것으로 해석된다.

표 11. 교의 협조에 대한 중회귀분석 결과

독립변수	b	Se.b	t
연령(X_1)	0.247	0.070	3.553***
근무기간(X_2)	0.179	0.072	2.486*
학교규모(X_5)	-0.133	0.061	-2.193*
constant(a)	2.644	0.159	16.643***
R ²		0.132	

* $p<.05$ *** $P<.001$

3) 전문성발휘에 대한 중회귀분석

직무만족 요인 중 ‘전문성발휘’는 경력(X_2), 학력(X_1) 및 근무지(X_3) 등이 유의한 영향을 미쳤으며 ($p < .05$), 선택된 독립변수가 만족도의 13.5% 설명하고 있으며, 나머지 86.5%는 다른 변수의 영향을 받고 있는 것으로 나타났다.

표 12. 전문성 발휘에 대한 중회귀분석 결과

독립변수	b	Se.b	t
근무기간(X_2)	0.111	0.045	2.445*
학력(X_1)	-0.106	0.047	-2.264*
근무지(X_3)	-0.126	0.062	-2.015*
constant(a)	3.076	0.154	19.940***
R ²		0.135	

* $p<.05$ *** $P<.001$

4) 직무만족도(전체)에 대한 중회귀분석

직무만족에 대한 중회귀분석 결과 표 13와 같이 학력(X_6)이 b값 -1.25로 가장 크게 영향을 미쳤으며 통계적으로 유의하였다($p < .001$). 두 번째로는 연령(X_1)으로 b값 2.15로 나타나 연령이 많아질수록 만족도가 상승하였으며 통계적으로 유의하였다($p < .01$). 그 다음으로는 학교규모(X_5) 및 근무기간(X_2)이었으며, 근무지역(X_2), 학교급(X_4)에서는 영향을 미치지 않았다. 선택된 독립변수 중 직무만족에 영향을 준 변수는 4개였으며, 설명력은 14.3%로서 요인별 설명력과 유사하였다.

표 13. 직무만족도(전체)에 대한 중회귀분석 결과

독립변수	b	Se.b	t
학력(X ₆)	-1.25	0.31	-4.03***
연령(X ₁)	2.15	0.63	3.42**
학교규모(X ₅)	1.07	0.37	2.89**
근무기간(X ₂)	-1.21	0.45	-2.67**
constant(a)	19.76	1.18	16.75***
R ²		0.143	

p<.01 *P<.001

IV. 요약 및 결론

양호교사의 직무 만족도를 파악하기 위하여 2000년 9월 1일부터 30일까지 서울, 강원도, 전라북도를 중심으로 양호교사 534명을 대상으로 조사한 결과 아래와 같이 요약된다.

1. 조사대상의 전체 직무만족도 26.52 ± 4.46 (50점 만점)이였다.

요인별로는 '직원협조' 2.96 ± 0.73 으로 가장 높았고 '승진제도' 2.02 ± 1.06 으로 가장 낮았다.

2. 연령별 만족도는 가령에 따라 20대 20.63 ± 4.44 , 30대 25.77 ± 4.15 , 40대 27.69 ± 4.63 , 50대 27.11 ± 5.26 으로 점증적 경향을 보였다. 요인별로는 '승진제도', '보건교육', '교의 협조', '전문직 배치', '전문성 발휘'에 연령간 유의한 차이가 있었다.

3. 근무기간별 만족도는 근무기간이 길수록 만족수준이 높았다. 요인별로는 '보수제도' 및 '전문성 발휘'에서 유의한 차이가 있었다.

4. 근무지별 만족도는 농촌지역이 다소 높았으나 유의한 차이가 없었고, 요인별로는 '전문성 발휘' 요인만이 도시지역에서 높게 나타났다.

5. 학교급별 만족도는 유의한 차이가 없었으나 요인별로는 '보건예산', '교의 협조', '전문직 배치', '전문성 발휘'에서 유의한 차이가 있었다.

6. 학교규모별 만족도는 학교규모가 클수록 만족수준이 높았다. 요인별로는 '보건교육'에서 학

교규모가 클수록 만족수준이 높았다.

7. 학력별 직무만족도는 학력이 증가할수록 직무만족도가 낮았다. 요인별로는 '보수제도', '보건교재', '보건시설', '전문성발휘'에서 유의한 차이가 있었다.

8. 보수체도요인에 대해 '학력', '학교규모', '학교급별'로 유의한 영향을 미쳤으며 이 세 변수의 설명력은 13.8%였다. 즉, 보수체도에 대한 만족도는 $y = 2.677 - .182X_6(\text{학력}) + .120X_5(\text{학교규모}) + .109X_4(\text{학교급별})$ 으로 나타낼 수 있다.

9. 교의협조요인에 대해 '연령', '근무기간', '학교규모'가 유의한 영향을 미쳤으며 이 세 변수의 설명력은 13.2%였다. 즉, 교의협조에 대한 만족도는 $y = 2.644 + .247X_6(\text{연령}) - .79X_2(\text{근무기간}) - .133X_5(\text{학교규모})$ 로 나타낼 수 있다.

10. 전문성발휘 요인에 대해 '근무기간', '학력' 및 '근무지'가 영향을 미쳤으며, 이 세 변수의 설명력은 13.5%였다.

즉, 전문성 발휘 $y = 3.076 + .111X_2(\text{근무기간}) - .106X_6(\text{학력}) - .126X_3(\text{근무지})$ 로 나타낼 수 있다.

11. 이를 종합한 전체 만족도에 대해 '학력', '연령', '학교규모', '근무기간'이 유의한 영향을 미쳤으며 이들 네 변수의 설명력은 14.3%였다. 전체 10개 요인을 보면 '학력'과 '경력'은 높을수록 만족도는 낮았고, '연령'과 '학교규모'는 적을수록 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 전체만족도 $y = 19.76 - .125X_6(\text{학력}) + .215X_1(\text{연령}) + .107X_5(\text{학교규모}) - .121X_2(\text{근무기간})$ 으로 나타낼 수 있다.

참 고 문 헌

1. 김영준. 학교보건론, 세종출판사 p1, 1997.
2. 김은희. 서울지역초등학교 양호교사의 학교 간호업무 수행정도에 관한 연구, 한국학교 보건학회지, 1(2).pp.50~65, 1988.
3. 김창걸. 교장의 지도성 행위 상황 및 조직 효과성간의 개발 연구, 중앙대학교 박사학 위논문, 1983.
4. 김해동. 한국공무원의 형식주의 태도에 관한 연구, 행정논문, 서울대학교 행정대학원, 1974.

5. 문혜영. 종합병원 간호사의 동기부여와 직무 만족에 관한 연구, 중앙대학교석사학위논문, 1990.
6. 박남희. 부산시내 중·고등학교학교 보건실태조사, 석사학위논문, 부산대학교, 1992.
7. 박정자. 부산지역 중등학교 양호교사 및 겸직교사의 학교보건업무 활동양상, 경북대학교 보건대학원 석사학위논문, 1994.
8. 양경자. 양호교사의 학교보건 직무 만족도에 관한 분석고찰, 경희대학교 석사학위논문, 1986.
9. 염영희. 중·고등학교교사의 스트레스 요인 과정에 관한 연구, 서울대학교 석사학위 논문, 1982.
10. 이경옥. 양호교사의 직무만족도와 업무스트레스에 관한 연구, 충남대학교 교육대학원 석사학위논문, 1998.
11. 이영자. 우리나라 학교보건사업발전을 위한 기초연구, 대한 보건협회지, 11(1) : p.111, 1985.
12. 이영준. 양호교사의 직무 만족도에 관한 연구, 충남대학교 석사학위논문, 1992.
13. 임규진. 교육행정가의 행정유형과 교사의 직무만족과의 관계, 교육행정연구, 제1권1호, 서울, 교육행정연구회, 1982. p.65.
14. 정영숙. 전북지역 양호교사의 업무 수행과 관련요인분석, 전북의대 논문집, 11(2) : pp.131~144, 1977
15. 정해원. 공립학교교사의 스트레스에 관련된 요인과 그 영향 분석, 전남대 석사학위논문, 1990.
16. 주채복. 한국양호교사의 최근 추세에 관한 일 연구, 간호학회지, 9(1) : p.31~39, 1978.
17. 최경숙 외. 서울시내 학교보건 간호원의 사기에 관한 조사연구, 중앙의대 잡지, 2(1) : PP.95~102, 1977.
18. 한덕웅. 조직행동의 이론, 서울 : 법문사 p.36, 103, 1983.
19. 황상삼. 양호교사의 학교보건 직무만족도에 관한 조사연구, 인하대학교 석사학위논문, 1990.
20. 대학교육연합회. 교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구, 정책연구, 제6집, 서울 : 동광 출판사, 1982.
21. E. E. Lawler. Motivation in Work Organization, Monterey Calito, Book Cole, 1973. p.65.
22. Norman H. Nie et al. SPSS, McGraw Hill Book Co. New York, 1970. pp.360~367.
23. P. Armitage. Statistical Methods in Medical Research, 3rd ed, A Halsted Book, John Wiley and Sons, New York, 1974. pp.349~361.
24. P. C. Smith. The Development of a Method of Measuring Satisfaction, The Connell Studies in Edwin a Flesh maned.
25. Richard. A. Gorton. Administrator-staff Relation, School Administration. William C. Brown Company Publishers, 1976.
26. R. M. Steers & H. W. Potor. Motivation and Work Behavior 2nd., N. Y., Mc Graw Hill, 1979.