

## 중·고등학교 기술과 담당 교사의 직무만족과 교직몰입에 미치는 욕구 요인의 영향\* -광주, 전남지역 중등교사를 중심으로-

장내찬\*\* · 고 흥\*\*\* · 고영춘\*\*\*\* · 모귀석\*\*\*\*\*

### <국문초록>

과학기술교육의 수월성을 높이기 위해 기술과 담당 교사들의 역할이 매우 긴요하다는 인식 아래 이 연구는 내재적, 외재적 요인이 광주, 전라남도 소재 중·고등학교 기술과 담당 교사의 직무만족과 교직몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 수집된 자료를 SPSS 통계 프로그램을 통해 유의도 수준  $p < .05$  혹은 그 이상에서 다중회귀분석하였다.

교사들의 교직만족도는  $M = 3.91$ , 교직몰입도는  $M = 3.69$  이었다. 그들의 교직만족에 대한 5개의 내재적 요인-성취, 일 자체, 책무성, 인정, 성장 가능성 등과 5개 외재적 요인-직업안정, 직무환경, 보수, 감독기술, 인간관계 등의 통합적 영향력은  $R = .717$ ,  $R^2 = .515$ 로 나타났으며 모두 유의하였다. 위 10개 요인들의 통합적 작용은 교사의 직무만족의 변화량에 대하여 51.5% ( $R^2 = .515$ )의 설명력을 가지고 있었다. 이들 중, 보수가 가장 중요했고 다음이 성취였다. 이들의 통합이 교사들의 교직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과,  $R = .785$ ,  $R^2 = .616$ 은 유의하였다. 통합은 교직몰입의 변화량에 대하여 61.6% ( $R^2 = .616$ )의 설명력을 가지고 있었다. 요인별 중요성에서는 성취가 가장 높았고 책무성은 다음이었다.

10개 요인의 복합 투입량을 높이면 교사들의 교직만족과 교직몰입은 높아질 수 있다. 특히 보수와 성취도를 높여주는 것이 교직만족도 향상에, 그리고 성취와 책무성을 높이는 것은 교직몰입에 상대적으로 더 효과적이다.

본 연구는 광주와 전남의 중·고등학교 기술과 담당 교사들을 대상으로 했기 때문에 연구결과를 전국적으로 혹은 타 분야 담당 교사들에게 일반화하는 데는 한계가 있다.

주요어: 내재적 요인, 외재적 요인, 직업만족, 교직몰입

\* 이 논문은 2010년도 대불대학교 교내연구비 지원에 의하여 쓰인 것임.

\*\* 교신저자: 장내찬(jang@db.ac.kr), 대불대학교 교육대학원 교수, 016-9822-6588

\*\*\* 대불대학교 교육대학원 교수

\*\*\*\* 대불대학교 교육대학원 교수

\*\*\*\*\* 대불대학교 기술교육과 교수

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

450년 전만해도 의식주문제 해결이 국가나 개인의 중요한 관심이었으나 지금 이렇거나마 풍요를 누릴 수 있게 된 배경에는 기술교육 발전의 국가 및 국민의 총체적인 노력과 이에 따른 발전에 있었다. 그 동안 정부나 국민은 과학기술의 향상이 국부를 창출할 수 있다는 믿음을 가지고 기술 진흥에 진력하였다. 기술교육을 통해 우수한 기술 인력을 양성함으로써 각 산업체의 생산성이 높아졌으며 그 결과 국민생활이 질적으로나 양적으로 향상되었다. 그러나 근자에는 기술에 대한 일반적인 의식이 매우 낮아졌으며, 이로 인해 국가 경쟁력 약화를 염려하는 의견이 많다.

기술이 없는 정보나 지식은 공허할 뿐이다. 최첨단 지식과 정보도 기술 없이 생산성을 높일 수 없다. 우리 생활의 어떤 분야도 기술과 기법을 활용하지 않고 개선되고 발전될 수는 없는 것이다. 지식, 정보는 추상적인 것으로 기술을 매개로 하여 우리 생활에 현실화될 때 가치가 있다. 그러므로 기술교육은 단지 기계, 통신, 에너지, 건설, 생명 등과 같은 공업계통뿐 만 아니라 우리 생활 전반에 걸쳐서 필요하다. 이와 같이 기술교육의 중요성을 생각할 때, 일선 중·고등학교에서 기술교육을 담당하고 있는 교사는 교육적으로나 사회적으로 매우 중요한 위치에 있다.

우수한 인력양성에 있어서 학생, 교육과정, 교육재정도 중요하지만 학습현장에서 이들 요소들을 통제, 통합하여 교육 효과를 산출하는 기술과 담당교사의 역할이 더욱 중요하다. 그런데 교육 수월성 확보는 저절로 되는 것이 아니라 담당 교사의 직무에 대한 적극적 태도와 헌신이 수반될 때 가능하다(Milkovich & Boudreau, 1991). 학생 지도에 흥미를 잃고 불만이 쌓인 교사에게 헌신적 노력을 기대할 수는 없는 것이다. 학생지도에 대한 교사들의 적극적이고 헌신적인 노력, 즉 교육몰입은 그들이 직무에 대해 긍정적인 사고와 협조정신을 가지고 있을 때 가능하다. 이와 같은 맥락에서 기술교육의 수월성 확보를 위해서는 일선 학교에서 기술과를 담당하고 있는 교사들의 교직만족과 몰입에 어떤 요인이 어느 정도 작용하고 있는지를 탐색할 필요가 있다. 또한 기술 분야의 교육과정은 '기술·가정' 교과에 삼입되어 있는데, 그동안 기술교육의 독립성과 담당교사의 전문성 및 교육의 효과성에 대한 논란이 있어 온 것은 사실이다. 이러한 상황에서 그들의 직무 만족도와 몰입도 및 그 요인을 검토해 볼 필요가 있다.

지금까지 기업체 근로자들은 물론 교사들의 직무만족과 몰입에 대한 연구는 다수 이루어졌으나, 이들 연구는 대체로 이들 변인과 개인의 심리적 요인 및 인구 통계적 요인과의 관계를 밝히는 것들이었다. 교사의 직무스트레스와 직무만족 혹은 조직몰입과의 관계를 분석한 고종욱(2007); 양춘희와 권용만(2005); 정윤길(2002); De Nobile과

McCormick(2005) 및 Tubre와 Collins(2000) 등이 있다. 이밖에 조직몰입과 개인 특성 및 인구 통계적 요인과의 관계를 분석한 연구가들도 다수 있다. 즉 성별, 연령, 결혼 상태, 부모직업과의 관계를 밝힌 Hrebiniak와 Alutto(1972); 성별, 경력, 연령과의 관계를 분석한 Shaw와 Reys (1992); 경력, 교육수준, 결혼 상태와의 관계를 분석한 노민구(1995); 연령, 성별, 교직경력, 현 학교 근무경력, 학력, 결혼여부, 배우자 유무와의 관계를 밝힌 김형균과 이용환(1999) 등이다. 그러나 교직과 관련된 교사들의 내·외재적 욕구 요인과 직무만족 및 몰입과의 관계를 분석한 연구는 드물었다. 특히 기술담당 교사에 대한 연구는 더욱 그러하였다.

위와 같은 문제점과 필요성으로부터 출발한 본 연구는 선택된 내재적, 외재적 욕구 요인이 중·고등학교 기술과 담당교사의 교직만족과 몰입에 각각 어느 정도 영향을 미치고 있는지를 탐색하여 그들의 사기진작과 이를 위한 정책마련에 참고 자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구문제 설정

본 연구에서 교직 관련 내·외재적 요인들이 광주시와 전라남도의 중·고등학교의 기술과 담당 교사의 교직 만족과 몰입에 미치는 영향을 탐색하기 위해 설정된 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 교직관련 내·외재적 욕구요인이 기술과 담당 교사의 직무만족에 각각 어느 정도 영향을 주고 있는가?

둘째, 교직관련 내·외재적 욕구요인이 기술과 담당 교사의 직무몰입에 각각 어느 정도 영향을 주고 있는가?

## 3. 변인의 조작적 정의

본 연구에서 활용된 변인에 대한 정의는 다음과 같다.

### 가. 내재적 욕구요인

Herzberg의 동기-위생이론에서 대표적인 동기요인으로 제시된 성취, 인정, 과업자체, 책무성, 성장 가능성 등과 같은 요인으로 근로자들이 수행하는 과업 내용과 직무 자체에 관련된 요인

### 나. 외재적 욕구요인

Herzberg의 동기-위생이론에서 대표적으로 제시된 위생요인으로 보수, 인간관계, 직무환경, 감독기술, 직업안정 등 직무환경과 관련된 요인

#### 다. 직무만족

기술담당 교사가 교직에 대해 가지고 있는 적극적이고 유쾌한 정서적 반응

#### 라. 조직몰입

기술담당 교사가 교육목표와 가치에 강한 믿음을 가지고 교육목표 달성을 위해 헌신하는 정도, 교직에 대한 긍지, 공헌정도

#### 마. 기술과 담당교사

중·고등학교 교과 중 '기술·가정' 교과에서 기술 분야를 교수하고 있는 교사

## II. 변인 고찰

### 1. 내·외재적 욕구요인

가정생활이든, 직장생활이든, 심지어 여가생활이든 욕구가 있기 때문에 의미가 있다. 어떤 직종, 어떤 위치에서 무슨 일을 하든지 간에 욕구가 기초가 된다. 욕구 없이는 동기가 유발되지 않으며 과업에 만족할 수도 없고 몰입할 수도 없다. 따라서 욕구는 인간 활동의 시발점이며 동기유발, 직무만족 및 몰입을 일으키는 원동력이 되는 것이다. 그래서 욕구가 강한 사람은 약한 사람보다 자신이 하는 일에 더 매진하게 된다.

인간 활동을 일으키는 원동력 즉, 욕구가 무엇인가에 대한 연구는 1940년대 Abraham Maslow의 욕구계층이론을 비롯하여 Porter의 욕구계층이론, Alderfer의 ERG이론, Herzberg의 이요인이론, McClelland의 세욕구이론 등이 있다. 이들은 욕구가 구체적으로 무엇이나에 대한 응답으로 제시된 동기내용 이론이다. 이들과 관점을 달리하는 동기과정 이론에는 Locke의 목표설정이론, Vroom 등의 기대이론, Adams의 공정성이론 등이 있는데 이들은 동기가 일어나는 과정을 중시한 이론들이다(장내찬, 2009). 이 과정이론들도 동기가 궁극적으로 인간의 욕구에서 출발되었다는 점을 부인하지는 않는다.

동기과정 이론들 중 목표설정이론의 핵심은 구체적, 도전적으로 설정된 목표가 포괄적이고 추상적으로 쉽게 설정된 목표보다 더 효과적이라는 것이다. '목표'란 욕구만족을 위한 과업 성취 도달도이다. 아무런 욕구 없이 어떤 목표도 세울 수 없으며 성취될 수도 없다. 마찬가지로 기대이론의 핵심인 '기대'란 욕구 없이는 생각할 수 없으며, 공정성 이론에서 말하는 투입과 산출의 상대적인 비율도 따지고 보면 욕구를 전

제로 하고 있는 것이다. 따라서 동기의 내용이든 혹은 과정이든, 직무의 만족이든 혹은 조직의 몰입이든, 인간의 욕구를 빼 놓고서는 논의될 수 없다. 여기서는 Maslow의 욕구계층이론, Herzberg의 이요인이론, Alderfer의 ERG이론을 중심으로 욕구요인을 검토해 본다.

Maslow의 욕구계층이론에 따르면, 충족된 욕구는 더 이상 인간행동을 유발하는 동기가 될 수 없고 충족되지 않은 욕구가 인간행동을 일으킨다는 것이다(Organ & Bateman, 1991). 인간의 욕구는 기본적으로 ① 생리적 욕구, ② 안전욕구, ③ 소속욕구, ④ 존경욕구, ⑤ 자아실현 욕구가 있는데 이들은 위계를 이루고 있으며, 하위 욕구가 충족된 다음에 상위 욕구가 생겨 행동을 일으키는 동인이 된다는 것이다(Maslow, 1970). 이들 욕구들은 하위일수록 인간의 본능적 특성을 나타내고 수동적인 반면, 상위일수록 능동적이며 자율적인 특성이 있다. 5단계 욕구 중, 생리적 욕구나 안전욕구 및 관계욕구는 본능적, 환경적 특징을 나타내고 있는데, 이들을 외재적 욕구라고 볼 수 있다. 반면에 존경욕구와 자아실현 욕구는 본능적, 환경적 외적 요인보다 정신적, 가치적인 욕구로 볼 수 있는데, 이들은 내부 지향적인 지속적 자아 성장을 추구하는 내재적 욕구라고 볼 수 있다.

Alderfer의 ERG 이론은 Maslow의 5단계 욕구를 통합하여 인간의 욕구를 3단계로 보았다. 이들은 실존욕구(E: existence), 관계욕구(R: Relatedness), 그리고 성장욕구(G: Growth)이다. 실존욕구는 인간의 신체적, 복지적 유지를 위한 욕구로 생리적 욕구와 안전욕구를 포함하고 있다. 이에는 보수, 직업안정 등이 속한다고 볼 수 있는데, 이들은 생존을 위한 외적인 조건으로 외재적 요인이다. 관계욕구는 Maslow의 이론에서 말하는 관계욕구와 같은 의미로 사회적 관계에 대한 욕구로서 상사, 동료, 친구 간의 원만한 인간관계를 추구하려는 욕구이다. 이 관계욕구 역시, 사회적 조건이나 환경과 밀접하게 연계되어 있는 욕구로 개인 자신의 내적인 측면보다는 타인과의 관계를 나타내는 외재적 조건이다. 성장욕구는 Maslow의 이론에서 제시되고 있는 존경욕구와 자아실현 욕구에 해당되는 것으로 개인의 가치 및 이상 실현과 같은 욕구를 말한다. 직장인이 직무 수행을 통해서 자아성취감이나 자아효능감을 느낀다든지, 직업을 통해 자신의 꿈을 실현하고자 하는 포부가 이에 해당된다(Owens, 1991).

Alderfer의 ERG이론은 Maslow의 이론과 달리, 실존욕구, 관계욕구 및 성장욕구는 일정한 위계를 이루고 있으나 불변적인 것은 아니고 어느 정도 융통성 있게 충족되어 진다고 보고 있다. 경우에 따라 이들 욕구는 동시에 충족되기도 한다는 것이다. 한 예로 의식주 해결이 곤란하다면 의식주의 비용을 최소화하면서 가정과 자녀의 사회경제적 지위를 높이기 위해 소득의 대부분을 교육에 투자하는 가정을 주변에서 흔히 볼 수 있다. 또, Alderfer는 상위 욕구의 좌절 퇴행을 주장하고 있다. 즉, 상위 욕구의 충족이 좌절되면 하위 욕구가 상승한다는 것이다. 예컨대, 직장에서 상사나 동료와의 원만한 관계 설정이 어려울 경우, 그들에 대해 무관심하고 자기 할 일을 하면서 보수를 모아 재산형성하는 데 더 많은 관심을 두는 경우가 있다(장내찬, 2009).

Herzberg의 이요인이론에서는 근로자의 직무만족을 일으키는 요인과 직무불만족을 일으키는 요인의 차원이 서로 다르다고 보고 있다(Herzberg, Mausner, Snyderman, 1959). 직무만족 요인은 동기 요인으로 직무자체나 내용과 관계가 있는 것으로 근로자의 긍정적 반응 즉, 만족을 유인한다는 것이다. 이에는 성취감, 책임감, 인정, 도전, 일 자체, 성장과 발전 등과 같은 내재적 요인이 포함된다. 이 요인들은 직무만족에만 영향을 주는 요인으로 직무 불만족과는 관계가 없다는 주장이다. 위생요인은 직무 불만족에만 영향을 주는 요인으로 직무 불만족 요인이라고 하는데, 이것은 직무 자체나 내용에 대한 반응이라기보다 직무환경 및 보상과 관계가 있는 요인이다. 따라서 이를 외재적 요인이라고 한다. 즉, 직무 수행의 조건이나 대가로 얻게 되는 외적 요인으로 보수, 작업조건, 정책/행정, 직업안정, 인간관계, 감독기술 등을 들 수 있다.

## 2. 직무만족과 그 요인

직무만족이란 근로자가 자기 직책을 수행함에 있어서 갖게 되는 적극적이고 윤택한 정서반응이다(Mikovich & Boudreau, 1991). 직무만족은 하나의 요인으로 구성된 개념이 아니라 직업이나 과업에 대해서 가지고 있는 근로자의 복잡한 태도를 말하는데, 이 태도는 믿음, 느낌, 행동 경향성을 나타내는 구성 개념이다. 따라서 근로자가 자신의 직업이나 직책에 대해서 어떠한 태도를 취하느냐는 직무만족과 직결되어 있다.

1950년대 말 Herzberg의 이요인이론이 발표되기 이전에는 직무만족과 불만족이 동일 선상의 음과 양의 개념으로 파악되었다. 다시 말하면 만족의 반대가 불만족이고 불만족의 반대가 만족이라는 것이다. 따라서 여러 가지 내·외적인 보상 요인을 적절히 제공하면 만족도가 높아지고 그렇지 못하면 불만족이 높아진다고 보고 있었다. 그런데 Herzberg는 200여 명의 기술자와 회계사를 대상으로 연구한 결과 직무만족과 불만족은 서로 다른 차원이라고 주장하고 있다(장내찬, 2009). 따라서 이들에 미치는 요인도 별개라는 것이다. 그는 직무만족의 반대는 직무 불만족이 아니라 직무만족을 전혀 느끼지 않는 상태라고 했다. 마찬가지로 직무 불만족의 반대는 직무만족이 아니라 직무 불만족이 없는 상태라는 것이다. 따라서 직무만족 요인과 직무불만족 요인도 서로 판이하다는 것이다. 이 직무만족 요인을 동기요인, 직무 불만족 요인을 위생요인이라고 부르고 있는데, 이 만족요인(동기요인)은 대체로 직무 자체나 내용에 내재된 요인으로 성취, 인정, 승진, 성장가능성, 직무자체 등을 포함하고 있다. 직무 불만족 요인(위생요인)은 직무환경 및 조건과 관련된 외재적 요인으로 직무환경, 보수, 인간관계, 감독기술, 정책/행정, 직업안정 등을 들 수 있다(Organ & Bateman, 1991). Herzberg의 동기-위생이론은 많은 실증적 연구를 통해서 지지되고 있지만 그렇지 않은 경우도 있다.

교사를 대상으로 연구한 Sergiovanni(1967), 교육행정가를 연구한 Schmidt (1967)는 만족요인과 불만족 요인이 별개라는 Herzberg의 이요인이론을 지지하고 있다.

Miner(2002)도 동기요인의 제공은 성장과 자아실현 등, 직무만족과 직결된 욕구를 충족시키고, 반면에 위생요인의 제공은 근로자의 직무 불만족을 덜어주지만 과업목표 달성을 위한 적극성을 촉발하지는 못한다고 주장하고 있다. Glickman(1991)은 직무만족은 외재적 요인(위생요인)보다 내재적 요인(동기요인) 즉, 책임성, 과업자체와 다양성 및 자율성과 관계가 있다는 연구결과를 내놓고 있으며, Gurin, Veroff 및 Feld(1960)도 직무에 만족하는 사람은 동기요인인 내재적 요인에서 그의 만족을 찾고 직무에 불만족하는 사람은 그의 불만족을 위생요인인 외재적 요인에서 찾는다고 했다. 미국 조지아주 교사들을 대상으로 면접조사를 한 Savage(1967)도 Herzberg의 이론이 널리 지지되고 있다고 했다. 캐나다 Saskatchewan 지역의 교사들을 대상으로 연구한 Wickstrom(1971), 미국 시카고 근교의 교장들을 연구한 Schmidt(1967)도 Herzberg의 이요인론(二要因理論)의 타당성을 인정하고 있다.

Miner(2002)에 의하면 외적 요인인 보수는 어떤 사람의 경우 불만족을 일으킬 뿐만 아니라 만족도 일으킨다는 것이다. Greathouse, Moyer 그리고 Rhodes(1992)의 연구에서는 공립학교 교사의 직무만족에 외재적 요인인 인간관계가 아주 중요한 요인으로 분석되었다. Watson 등(1991)의 연구에서도 교사의 인간관계가 외재적 요인이지만 직무만족에 중요한 요인으로 작용하고 있었던 것으로 밝혀지고 있다. 초·중등학교 교사를 대상으로 한 장내찬(2004)의 연구에서도 내재적 요인인 성취, 승진, 책무성이 직무만족에 영향을 주지 않았으나 오히려 외재적 요인인 인간관계, 정책/행정이 그것에 영향을 주었던 것으로 밝혀졌다. 종합하면 내재적 요인과 외재적 요인이 각각 직무만족과 직무 불만족에 영향을 준다는 많은 연구결과가 발표되어 Herzberg의 이요인론을 지지하고 있으나, 그 밖에 적지 않은 연구들은 내재적, 외재적 요인들이 구별 없이 직무만족과 불만족에 영향을 주었다는 연구결과를 제시하고 있다.

### 3. 내·외재적 욕구요인과 직무몰입

직무몰입은 조직 구성원이 조직목표 달성을 위해 충실성과 열정을 가지고 노력하려는 심리상태이다. 조직몰입은 조직과 과업에의 애착, 조직발전 욕구 및 조직규범이나 준거의 수용과 같은 심리적 요인들의 통합개념이라고 볼 수 있다. 이것은 이직률, 결근율, 과업성과 등과 관계가 있으며 근로자의 태도를 나타낸다(Steer, Mowday & Porters, 1982). 따라서 조직몰입의 정도는 구성원이 추구하는 가치와 신뢰가 조직의 가치에 어느 정도 부합되느냐에 달려 있다고 할 수 있다. 이와 같이 조직몰입은 조직에 남아서 조직발전에 헌신하고자 하는 심리적 상태라고 볼 수 있는데, 그 조직몰입을 일으키는 근거는 무엇인가? Allen과 Meyer(1990)는 조직몰입의 개념을 3가지 차원으로 구분함으로써 이 물음에 답하고 있다.

Allen과 Meyer는 조직몰입을 3차원으로 구분했다. 그들에 의하면 조직몰입을 정의적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입 등의 차원으로 볼 수 있다는 것이다. 먼저 정의적

몰입은 조직구성원들이 자기가 소속된 조직에 대해 일체감을 가지고 정서적 애착을 느끼는 것을 말한다. 그들과 조직 간에 정서적 결속이 강하여 그들은 조직의 일원임을 자랑하고 조직 생활을 즐긴다. 우리나라 유명 정치인에 대한 팬클럽 회원들이 강하게 뭉치는 것은 정서적 몰입의 한 형태라고 볼 수 있다. 이어서 유지적 몰입은 조직구성원이 자기가 조직에 대해 만족 또는 심리적 일체감을 가지고 있기 때문에 조직에 몰입하는 것이 아니라 여러 가지 사정으로 조직에 머무를 수밖에 없는 경우에 나타나는 현상이다. 이 경우의 조직몰입은 조직의 일원임이 자랑스럽거나 조직에 대한 강한 애착보다는 이직할 마땅한 대안이 없기 때문에 즉, 자신이 필요하기 때문에 현재 소속된 조직에 남아서 몰입하게 된다는 것이다. 마지막으로 규범적 몰입은 자신이 조직을 떠나면 안 된다는 책임의식이 강하여 조직에 헌신하는 경우이다. 이것은 개인의 필요성이나 정서적 애착보다는 조직이 자신에게 베푼 혜택에 보답해야 한다는 의무감이나 사명감 등과 같은 의식에서 촉발된 조직몰입의 한 형태라고 볼 수 있다.

조직몰입 요인에 대한 많은 연구들은 조직몰입의 결정변인을 대체로 개인특성 변인, 직무역할 변인 및 업무경험 변인 등, 3범주로 구분하고 있다. 조직몰입의 결정변인에 대한 연구들 중, 개인특성 변인으로는 나이, 성, 결혼, 종교, 교육정도 등이 연구되었다(Hrebiniak, 1974; Steers, 1977). 직무역할 변인으로는, 과업연계성(Salancik, 1975), 과업자율성 및 역할모호성(Hackman & Oldham, 1975) 등이 조직몰입 변인으로 다루어졌다. 업무경험 변인으로는 조직의존성과 개인중요성(Steers, 1977) 등이 연구되었다. 개인특성 변인을 제외하고 이들은 대체로 직무내용과 관련된 내재적 변인으로 볼 수 있다.

내재적 보상 요인이라고 볼 수 있는 과업의 자율성은 직무몰입을 증가시키는 경향이 있다고 밝힌 연구들(Mathieu & Zajac, 1990)이 있는데, 자율성은 근로자로 하여금 직무 수행상의 자부심을 느끼게 하고 나아가 직무몰입에 연결된다고 볼 수 있다. 지식, 정보, 기술을 피교육자에게 전달하는 교사의 자율성은 교사 직분에 대한 자존심을 세워주고 자신감과 신념을 심어주면 조직몰입으로 연결되는 것이다. 근로자의 책무성은 내재적 보상요인으로 볼 수 있는데, Salancik(1975)의 주장처럼 책임감은 근로자들로 하여금 태도적 조직몰입 경향을 띠게 한다는 것이다.

조직몰입 변인으로 내재적 요인뿐만 아니라 외재적 요인을 들고 있는 학자들도 다수 있는데, 외재적 요인 중 인간관계의 중요성이 강조되고 있다. 외재적 요인으로 작업현장의 협력적 상호작용은 구성원들의 응집력을 높이고 그 응집력은 그들의 조직몰입에 기여한다는 것이다. 조직구성원들 간의 밀접한 유대관계는 '우리는 하나'라는 공동체 의식을 높여 조직몰입으로 이어진다. 또 이러한 유대관계는 구성원들 간의 의사소통을 원활히 하여 역할 모호성과 스트레스를 해결하는 수단이 된다(Mathieu & Farr, 1991). 원활한 의사소통은 조직몰입을 높여주기 때문에 조직에 대한 신뢰를 높이고 신뢰는 조직에의 애착과 태도적, 행위적 몰입에 이어진다. 외재적 요인인 직업안정이 조직몰입에 긍정적 영향을 준다는 연구들도 적지 않다(Buchanan, 1974; Steers, 1977).



요약하면 조직몰입에 내재적 요인이 중요하다는 연구결과가 있는가 하면, 외재적 요인도 그에 못지않게 중요하다는 연구결과도 적지 않다. 지금까지 직무 특성, 근로자 특성 및 인간관계 특성과 직무몰입 혹은 조직 몰입과의 관계를 탐색한 연구는 다수 있었다. 그러나 성취, 인정, 성장 가능성, 감독기술, 보수, 정책/행정 등과 같은 구체적인 내재적, 외재적 요인들이 교직원몰입(직무 및 조직)에 미치는 영향을 연구한 논문은 미흡했으며, 기술담당 교사를 대상으로 한 연구는 더욱 저조했다. 이들 교사의 사기를 효율적으로 진작시키기 위해서는 합리적인 대안이 필요하고, 이를 위해서는 교직원몰입 변인들에 대한 실증적 연구가 선행되어야 한다.

종합 정리하면, 근로자들의 개인 특성 및 인구 통계적 요인과 그의 직무만족 및 몰입과의 관계를 밝힌 연구는 적지 않았으나, 그들의 과업 수행의 동기가 되는 요구 요인과의 관계를 분석한 연구는 상대적으로 매우 미흡하였으며, 특히 기술 담당교사들의 경우는 더욱 그러하였다.

### Ⅲ. 자료수집 및 분석 방법

#### 1. 표집

본 연구는 선별된 내·외재적 요인들이 광주, 전남의 중등학교에서 기술교과교육을 담당하고 있는 교사들의 직무만족과 교직원몰입에 각각 어느 정도 영향을 미치고 있는지를 분석하는 데에 목적을 두고 있었으므로 이들 교사들을 표집의 모집단으로 설정했다. 표집이 모집단을 대표할 수 있도록 하기 위해서 개별 학교의 다양한 교육환경 특징과 교사들의 개인별 특징을 통제할 필요가 있었다. 그래서 표집은 특정 학교에 편중되지 않도록 한 학교 당 2명을 초과하지 않도록 했다. 이와 같이 제한된 범위 내에서 무작위(random sampling)로 교사 200명을 추출하였다.

#### 2. 조사도구

설문조사 방법을 통한 자료 수집 질문지는 응답자의 인구 통계적 요인 6개 문항과 포괄적인 만족도 질문 1개 문항, 그리고 동기-위생 요인에 대한 만족도를 질문하는 30개 문항, 교직원몰입도를 측정하기 위한 15개 문항 등, 총 52개 문항으로 구성되었다. 교사 및 학교 특징을 질문하는 문항은 성별(gender), 연령, 교직원경력, 학교 급별, 학교 위치, 담당교과 등을 질문하는 것이었다. 내재적 요인 즉, 동기요인-성취, 일 자체, 책무성, 인정, 성장 가능성 등 5개 요인이 각각 3개 문항으로 제시되었고, 외재적 요인 즉, 위생요인-직업안정, 직무환경, 보수, 감독기술, 인간관계 등 5개 요인도 각각 3개의

문항으로 제시되었다. 교직 몰입도를 측정하기 위한 15개 문항은 교직에서의 보람, 자  
긍심, 헌신 등을 질문하는 것이었다.

동기-위생요인 관련 문항은 Herzberg의 이론에서 제시되고 있는 동기-위생 요인들  
을 기준으로 Minnesota대학에서 개발된 직업만족질문지를 수정, 보완하여 작성되었다.  
교직몰입을 위한 질문 문항은 Mowday, Porter, & Steers(1982)가 공동으로 개발한 조  
직몰입질문지(OCQ: Organizational Commitment Questionnaire)를 우리나라 학교교육  
실정에 맞도록 수정, 번역하여 작성하였다. 교육과업 수행에서 교사들이 느끼는 자부  
심, 보람, 학생지도 열정, 학교 일에 적극적 참여, 교직에 남고 싶은 의지, 학교발전과  
자기 발전의 일체감 등을 측정하는 것이었다.

질문에 대한 응답 형식은 익명으로 하도록 하였으며, 응답 반응은 통합평정척도로  
서 활용되고 있는 Likert의 5단계로 측정되었다. 즉, 전혀 아님=1, 대체로 아님=2, 그  
저 그렇다(중도)=3, 대체로 그렇다=4, 매우 그렇다=5 중, 하나에 표시하도록 하였다.  
질문 문항들의 신뢰성을 알아보기 위해 문항내적합치 도를 측정한 결과, 내·외적(동기  
-위생) 요인들에 대한 문항내적합치 도는 Cronbach Alpha=.901로 매우 높게 나타났으  
며, 각 요인별 문항 신뢰도 수준도 모두 양호했다. 교사들의 조직몰입 즉, 교직몰입을  
측정하는 15개 문항들의 문항내적합치도는 Cronbach Alpha=.884로 높은 수준이었다.

### 3. 자료처리 및 분석

표집된 광주, 전남의 중·고등학교 기술담당 교사 200명에게 설문지를 2009년 3월에  
우송하고 또한 일부 이를 E-mail로 보냈다. 설문지 회수율은 54.0%(108부)로 108명의  
교사들이 본 연구에 참여하게 되었다. 회수된 설문지 중, 응답이 누락되거나 불분명한  
6부를 제외한 102부를 SPSS 통계 프로그램을 활용하여 통계 처리하였다. 통계처리  
는 10개의 내·외적 요인(동기요인 및 위생요인)이 기술담당 교사의 직무만족과 교직몰입  
에 각각 어느 정도 영향을 미치고 있는지를 다중회귀분석하였다. 회귀분석은 동시투  
입법(enter)에 의거 유의도 수준  $p < .05$  혹은 그 이상에서 실시되었다.

## IV. 연구결과 및 해석

### 1. 내·외재적 욕구요인, 직무만족 및 교직몰입의 기술통계량

기술과 담당 교사들로부터 수집된 자료를 분석한 결과, 기술통계량은 <표 1>과 같  
이 나타났다.

&lt;표 1&gt; 내·외재적 욕구요인, 직무만족 및 교직몰입 기술통계량

요인	사례수(N)	만족도평균(M)	만족도 표준편차(SD)
<u>내재적 요인</u>			
성취	102	3.82	.64
일 자체	102	4.00	.56
책무성	100	4.07	.62
인정	101	3.63	.60
성장 가능성	102	3.69	.64
내재요인 종합	100	3.84	.44
<u>외재적 요인</u>			
직업안정	100	3.74	.63
직무환경	101	2.84	.69
보수	102	2.97	.68
감독기술	100	3.50	.72
인간관계	101	3.82	.54
외재요인 종합	100	3.37	.46
<u>교직만족도</u>	100	3.91	.63
<u>교직몰입도</u>	101	3.69	.49

<표 2>에 나타난 용어의 통계적 의미는 다음과 같다. 내·외적 요인 모두는 각각 3개의 하위 요인으로 구성 되었고, 교직만족도는 교사들의 교직에 대한 일반적(포괄적)인 만족도를 나타낸다. 그리고 교직몰입도는 보람, 자긍심, 헌신도를 묻는 15개의 문항에 나타난 값의 평균이다. 10개의 내·외적 요인 각각의 평균 및 표준편차는 이들 하위 요인들의 값을 평균한 것이고, 그 평균에서 떨어진 값들의 평균값이다. 내재적 요인들의 종합 평균은 이들 5개 요인들의 값들을 평균한 것이고 그 평균값과 5개의 요인들의 값의 차이를 절대 평균한 차이가 표준편차이다. 외재적 요인의 경우도 그와 같다.

교직에 대한 기술과 담당교사들의 만족도 평균은 Likert의 5단계 척도에서 M=3.91로써 '대체로 만족하고 있다 (M=4.00)'에 매우 근접하였다. 교직몰입 평균은 M=3.69로 '그저 그렇다 (M=3.00)'와 '대체로 그렇다 (M=4.00)'의 중간 정도였다. 이들의 만족도는 아주 높다고는 볼 수 없지만 M=4.00에 아주 가까워 양호하다고 볼 수 있으며 교직몰입도도 평균 점(M=3.00)을 상회하고 있어 결코 낮은 수준이라고 볼 수 없다.

흥미 있는 것은 교직에 대한 만족도가 몰입도를 상회하는 것으로 나타났다는 점이다. 성취, 책무성, 직업안정, 직무환경, 보수 등 선별된 10개의 내·외재적 욕구요인에 대한 교사들의 만족도를 보면, 2개의 외재적 요인 (위생요인) 즉, 직무환경과 보수를 제외한 모든 요인에서 중도 이상의 만족도를 보이고 있었다. 그리고 통합된 내재적

요인에 대한 만족도와 외재적 요인에 대한 만족도도 각각 M=3.84와 M=3.37로 나타나 교사들은 외재적 요인보다 내재적 요인에 더 만족하고 있었다.

## 2. 내·외재적 욕구요인과 직무만족과의 관계

동시투입법(enter법)으로 선별된 10개의 내·외재적 요인(동기-위생요인)이 기술과 담당 교사들의 직무만족에 미치는 영향을 유의도 수준  $p < .05$  혹은 그 이상에서 회귀 분석한 결과, <표 2>와 같이 나타났다.

<표 2> 교사의 직무만족에 대한 내·외재적 요인의 영향 다중회귀분석

요인 독립변인	비표준화 회귀계수(B)	비표준화 오차(S. E)	표준화 회귀계수( $\beta$ )	t	p
<b>내재적 요인</b>					
성취	.287	.107	.287	2.684	.009**
일 자체	.170	.134	.148	1.269	.208
책무성	.118	.110	.113	.069	.288
인정	-.082	.117	-.077	-.702	.485
성장 가능성	.218	.118	.222	1.852	.068
<b>외재적 요인</b>					
직업안정	-.027	1.00	-.027	-.270	.788
직무환경	-.050	.091	-.054	-.547	.586
보수	.284	.095	.299	2.978	.004**
감독기술	.111	.102	.126	1.091	.279
인간관계	-.020	.150	-.017	-.130	.897

-R = .717 (\*\*p < .001); R<sup>2</sup> = .515 (\*\*p < .001)

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

-종속변인: 교사의 교직만족

다중상관계수는 R=.717, 다중상관계수 자승은 R<sup>2</sup>=.515로 모두 유의한 것으로 나타났다. 즉, 종속변인, 교사의 직무만족과 이것의 예측 변인인 독립변인 즉, 5개의 내재적 요인(동기요인)-성취, 일 자체, 책무성, 인정, 성장 가능성 등과 5개 외재적 요인(위생요인)-직업안정, 직무환경, 보수, 감독기술, 인간관계 등이 복합적으로 작용할 때 나타난 상관관계가 71.7% (R=.716)라는 것이다. 이들의 통합은 직무만족도 변화량의 51.5% (R<sup>2</sup>=.515)에 대해 설명력을 가지고 있었다. 나머지 48.5% (100%-51.5%)는 이들의 통합에 의해 설명될 수 없는 부분이었다. 따라서 이들 요인들의 통합은 교사의 직

무만족에 대하여 상당한 영향을 미치고 있었다고 해석된다.

교사의 직무만족에 대하여 이들 10개 요인의 상대적 중요성을  $\beta$ 계수로 보면, 보수( $\beta=.299$ )와 성취( $\beta=.287$ )가  $p<.05$  이상에서 유의하였고 나머지 8개 요인은 유의하지 않았다. 이들 10개 요인이 복합적으로 작용하면 보수가 가장 영향력이 크고 그 다음은 성취이다. 10개 요인들이 동시 투입되어 상호작용하여 통합적으로는 교사의 직무만족에 상당한 영향력( $R^2=.515$ )이 있었다. 그러나 이 경우 개개 요인별로는 보수와 성취만이 유의한 중요성을 띠고 있었고, 나머지 8개 요인은 그렇지 않았다. 여러 요인이 복합작용하면 어떤 요인은 서로 협력적으로 작용하여 상관성을 가지지만 어떤 요인은 오히려 충돌되어 서로 상관성을 잠식하는 경우가 있기 때문에 이와 같은 현상이 나타난 것으로 보인다.

### 3. 내·외재적 욕구요인과 교직몰입과의 관계

10개의 내·외재적 요인(동기-위생요인)이 기술과 담당교사들의 교직몰입에 어느 정도 영향을 주고 있는지를 동시투입법(enter법)으로 유의도 수준  $p<.05$  혹은 그 이상에서 회귀분석한 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 교사의 교직몰입에 내·외재적 요인의 영향력 다중회귀분석

요인 독립변인	비표준화 회귀계수(B)	비표준화 오차(S. E)	표준화 회귀계수( $\beta$ )	t	P
<b>내재적 요인</b>					
성취	.181	.069	.253	2.613	.011*
일 자체	.171	.088	.207	1.954	.055
책무성	.172	.073	.226	2.357	.021*
인정	-.015	.076	-.020	-.202	.841
성장 가능성	.050	.082	.070	.613	.542
<b>외재적 요인</b>					
직업안정	.091	.068	.123	1.340	.184
직무환경	.045	.061	.065	.734	.465
보수	.030	.062	.044	.485	.629
감독기술	.043	.067	.066	.642	.523
인간관계	.137	.097	.162	1.406	.164

- $R=.785$  (\*\* $p<.001$ );  $R^2=.616$  (\*\* $p<.001$ )

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

-종속변인: 교사의 교직몰입

다중상관계수는  $R=.785$ , 다중상관계수 자승은  $R^2=.616$ 으로 이들은 통계적으로 유의하였다. 즉, 종속변인, 교사의 교직몰입과 독립변인 즉, 5개의 내재적 요인(동기요인)-성취, 일 자체, 책무성, 인정, 성장 가능성 등과 5개 외재적 요인(위생요인)-직업안정, 직무환경, 보수, 감독기술, 인간관계 등이 복합적으로 작용할 때 나타난 상관관계는 78.5%( $R^2=.616$ )이었다. 이들 10개 요인들의 통합은 종속변인인 교직몰입 변화량의 61.6% ( $R^2=.616$ )를 설명하고 있었다. 나머지 38.4% ( $100\%-61.6\%$ )는 이들의 통합으로 설명될 수 없는 부분이었다. 따라서 이들 10개 변인들의 복합은 교사의 교직몰입에 상당한 결정력을 가지고 있었다.

교사의 교직몰입에 대한 10개 요인의 상대적 중요성은  $\beta$ 계수로 나타낼 수 있는데, 이들 중 성취( $\beta=.253$ )와 책무성( $\beta=.226$ )은  $p<.05$ 에서 유의한 것으로 나타났고 나머지 요인은 유의하지 않았다. 10개 요인이 복합적으로 작용하면 성취가 가장 영향력이 크고 그 다음은 책무성이었다. 이들 10개 요인들이 동시 투입되면 통합적으로 작용하여 교직몰입에 상당한 영향 ( $R^2=.616$ )을 주고 있었지만, 이 경우 개개 요인별로는 성취와 책무성만이 유의한 중요성을 띠었고, 나머지 8개 요인은 그렇지 않았다. 여러 요인이 통합적으로 작용하면 어떤 요인은 서로 유의한 상관성을 가지고 효력을 높여 주지만 어떤 요인은 오히려 그 영향력이 잠식되어 그 효력이 떨어지는 경우도 있다. 이 경우 위와 같은 현상이 나타난다고 볼 수 있다.

#### 4. 논의

상술한 바와 같이 직무만족에 대한 연구 결과, 즉 10개의 내·외적 욕구요인의 통합은 기술담당 교사의 직무만족에 유의한 영향을 주고 있었다. 그러나 이들 요인들 중, 상대적 중요성은 성취(내적요인), 보수(외적요인)가 유의한 것으로 나타났다. 이 연구 결과는 내재적 요인은 직무만족에 영향을 주고, 외재적 요인은 직무불만에 영향을 준다는 Herzberg의 이요인이론(二要因理論), 이를 지지하는 Schmidt, Miner, Glickman 등의 연구결과와 상충되는 면이 많다. 한편, 교사들의 직무몰입에 대한 10개의 내, 외적 요인의 영향은 통합적으로 유의한 것으로 나타났으나 이들 개별 요인들의 중요도는 성취와 책무성(내적요인)이 유의했고 나머지는 유의하지 않았기 때문에 책임감을 근로자의 태도적 조직몰입의 중요 변인으로 밝힌 Salanick의 연구결과와 다소 일치하는 부분이 있고 직무상의 자율성을 직무몰입의 보상 요인으로 주장한 Mathieu와 Zajac의 연구에서도 일정부분 수용되고 있다고 정리된다. 또한, Buchanan과 Steers가 고찰, 제시한 외재적 요인으로 분류되는 직업안정이 조직몰입에 긍정적이라는 연구결과와도 일정부분 유사점이 발견된다. 요약하면, 직무만족이나 몰입과 관련된 요인에 대한 연구는 학자마다 제한된 결과를 내놓고 있으며, 본 연구 결과도 제한적이기 때문에 이들의 연구결과가 합치되기는 어렵고 부분적으로 지지되는 것으로 보인다.

## V. 요약 및 결론

아무리 고도화된 지식과 정보라 할지라도 이들을 현실에 구체화시킬 수 있는 기술이 뒤따를 때 그 가치가 있다. 기술의 중요성은 동서고금을 막론하고 아무리 강조해도 지나치지 않다. 따라서 일선 학교의 기술과 담당 교사들의 역할은 지대하고 기술교육의 수월성 확보를 위해 그들의 적극적 태도와 헌신이 필요하다. 기술교육 행정의 요체는 기술교육의 수월성 확보에 그 목적을 두어야 하고 이를 위해서는 기술과 담당 교사들의 직무만족과 몰입에 어떤 욕구요인이 어느 정도 작용하고 있는지를 탐색하여 이를 활용할 필요가 있다. 이와 같은 필요성과 목적으로 출발한 본 연구는 내재적, 외재적 욕구요인이 중·고등학교 기술과 담당 교사의 직무만족과 교직몰입에 각각 어느 정도 영향을 미치고 있는지를 분석하였다.

본 연구를 위해 광주, 전남의 중·고등학교에서 기술과를 담당하고 있는 교사를 대상으로 무작위로 200명의 표집단위를 구성하였다. 이들로부터 자료를 수집하기 위해 내·외재적 욕구요인에 대한 만족도를 질문하는 30개 문항, 교직 몰입도를 측정하는 15개 문항 등, 총 52개 문항으로 구성된 설문지를 작성하였다. 내·외재적 욕구요인에 대한 문항내적합치 도는 Cronbach Alpha=.901, 교직몰입을 측정하는 15개 문항들의 내적합치 도는 Cronbach Alpha=.884로 높게 나타나 문항내적 신뢰수준은 양호하였다. 회수된 설문지 102부를 SPSS 통계 프로그램을 활용, 내·외적 요인이 교사들의 직무만족과 교직몰입에 각각 어느 정도 영향을 미치고 있는지를 유의도 수준  $p < .05$  혹은 그 이하에서 다중회귀분석 하였다.

기술과 담당 교사들의 교직만족도 평균은 Likert의 5단계 척도에서  $M=3.91$ , 교직몰입도 평균은  $M=3.69$ 로 ('그저 그렇다'=3.00) 만족도가 몰입도보다 높았다. 내재적 요인-성취, 일 자체, 책무성, 인정, 성장 가능성과 외재적 요인-직업안정, 직무환경, 보수, 감독기술, 인간관계 등, 10개의 내·외재적 욕구요인에 대한 교사들의 만족도를 보면, 직무환경과 보수를 제외한 모든 요인에 대해서 중도 이상의 만족도를 보였다. 또, 내재적 요인의 평균 만족도가 외재적 요인보다 높았다.

회귀분석을 통하여 기술담당 교사들의 직무만족에 대한 10개 요인의 영향력을 보면, 다중상관계수는  $R=.717$ , 다중상관계수 자승은  $R^2=.515$ 로 모두 유의했다. 두 부류의 독립변인, 즉 5개의 내재적 요인-성취, 일 자체, 책무성, 인정, 성장 가능성과 5개 외재적 요인-직업안정, 직무환경, 보수, 감독기술, 인간관계의 통합 작용은 종속변인인 직무만족도 변화량의 51.5% ( $R^2=.515$ )를 결정하고 있는 것으로 밝혀졌다. 이들 독립변인들의 상대적 중요성( $\beta$ ) 보면, 보수( $\beta=.299$ )와 성취( $\beta=.287$ )의 중요성이 통계적으로 유의했고 나머지 8개 요인은 그렇지 않았다.

10개의 내·외재적 요인이 기술담당 교사들의 교직몰입에 어느 정도 영향을 주고 있는지를 회귀분석한 결과, 다중상관계수는  $R=.785$ , 다중상관계수 자승은  $R^2=.616$ 으로

통계적으로 유의하였다. 독립변인, 즉 5개의 내재적 요인-성취, 일 자체, 책무성, 인정, 성장 가능성 등과 5개의 외재적 요인-직업안정, 직무환경, 보수, 감독기술, 인간관계 등의 통합이 종속변인인 교사의 교직몰입에 복합적으로 작용할 때 나타난 다중상관관계는 78.5%( $R^2 = .616$ )이었다. 이들 10개 요인들의 통합은 종속변인인 교직몰입 변화량의 61.6% ( $R^2=.616$ )에 대해 설명력을 가지고 있었다. 교사의 교직몰입에 대한 이들 요인의 개별적 중요성에서는 성취( $\beta=.253$ )가 가장 높았고 책무성( $\beta =.226$ )은 그 다음이었으나 나머지 요인의 중요성은 유의하지 않았다. 여러 요인이 통합적으로 작용하면 어떤 요인은 서로 유의한 상관성을 가지고 효력을 높여 주지만 어떤 요인은 오히려 그 효력이 잠식되기도 한다. 이들을 통하여 얻은 결론은 아래와 같다.

기술과 담당 교사들의 교직몰입도가 만족도 보다 낮았다. 즉, 기술교육에 대한 그들의 충실성과 헌신성(몰입)은 그들의 정서적 반응(만족도) 정도를 밀두고 있다는 것이다. 이들의 교직 몰입도를 높이기 위해서는 교직 애착과 소속감 및 일체감 (조직몰입 요인)을 느낄 수 있도록 성취와 책무성(본 연구 결과) 등 교직 내적인 요인의 질을 높여야 한다.

독립변인, 즉 직무만족 5개의 내재적 요인-성취, 일 자체, 책무성, 인정, 성장 가능성과 5개 외재적 요인-직업안정, 직무환경, 보수, 감독기술, 인간관계 등, 10개 내·외재적 요인의 통합적 영향력은  $R^2=.515$ 이다. 이들의 상대적 중요성은 보수가 가장 높았고 성취가 다음 이었다. 나머지 요인들의 중요성은 유의하지 않았다. 그러므로 10개 요인의 복합 투입량을 높이면 교사들의 교직만족 도를 높일 수 있다. 특히 이를 위해 보수를 높여주고 그들의 성취도를 높여주는 행정적 지원이 요구된다.

10개의 내·외재적 요인이 기술교과 담당 교사들의 교직몰입에 미치는 통합적 영향력은  $R^2=.616$ 이다. 이들 중 가장 중요한 요인은 성취이고 다음은 책무성이었다. 나머지는 유의하지 않았다. 이들 10개 요인의 복합 투입량을 높이면 교직몰입을 높일 수 있다. 특히 성취와 책무성을 높이는 교원 정책을 펴면 그들의 교직몰입도를 높이는 데 효과적이다.

10개 요인의 복합 작용은 직무만족 및 교직몰입에 모두 영향을 주고 있으나, 요인별로는 보수와 성취는 직무만족에, 성취와 책무성은 교직몰입에 상대적으로 더 중요했다. 따라서 교직에서 느끼는 교사들의 성취감은 이 두 종속변인-직무만족과 몰입에 모두 유의한 영향을 미치므로 위의 모든 요인 중 가장 중요하다고 볼 수 있다. 그리고 만족도 향상을 위해서는 보수가, 몰입도 향상을 위해서는 책무성 부여가 상대적으로 더 효과적이다.

본 연구는 광주와 전남의 중·고등학교 기술과를 담당하고 있는 교사들을 대상으로 표집하여 조사, 분석하였기 때문에 본 연구결과를 전국의 기술과 담당 교사들이나 혹은 기타 교과 담당 교사들에게 일반화하는 데는 한계가 있다.



## 참고문헌

- 김형균·이용환(1999). 교사의 조직몰입과 관련변인. *직업교육연구*, 18(2), 133-147.
- 손경애·고종욱(2007). 교사의 직무 스트레스와 직무 만족 및 조직 몰입의 관계에서 사회적 지원의 조절효과. *교육행정학연구*, 25(4), 73-94.
- 양춘희·권용만(2005). 직무스트레스에 따른 조직몰입과 직무만족: 고용 형태에 따른 조절 효과를 중심으로. *관광연구저널*, 19(3), 229-241.
- 장내찬(2004). 교사의 직무동기 유발에 미치는 내·외적 보상 요인의 영향. *한국교원교육연구*, 21(2), 27-43.
- 정래찬(2009). *교육행정 및 교육경의 이해*. 서울: 태영출판사.
- 정윤길(2002). 지방공무원의 직무만족과 성과에 대한 역할스트레스와 멘토링의 역할. *한국지방자치학회보*, 14(3), 85-103.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Glickman, C. (1991). Pretending not to Know What We Know. *Educational Leadership*, 48(8), 4-10.
- Greathouse, B., Moyer, J. E., & Rhodes, E. (1992). Suggestions from the Sunbelt: Increasing K-3 teachers' Joy in Teaching. *Young Children*, 47 (3), 44-46.
- Gurin, G., Veroff, J., & Feld, S. (1960). *American View Their Mental Health*. New York: Basic Books.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- 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.
- Hrebiniak, L. G. (1974). Effect of Job Level and Participation on Employee Attitudes and Perception of Influence. *Academy of Management Journal*, 71, 649-662.
- Hrebiniak, L. G. and J. A. Alutto(1972), Personnel and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 17. 555-572.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*(2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1991). Further Evidence for the discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 127-133.

- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). Attitudes and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Milkovich, George T., & Boudreau, John W. (1991). *Human Resource Management*. MA: Richard D. IRWIN, Inc.
- Miner, J. B. (2002). *Organizational Behavior: Foundations, Theories, and Analyses*. New York: Oxford University Press.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. Porter (eds.), *Annual Review of Psychology*, 30, 417-452.
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior in Education*. NJ: Prentice Hall Inc.
- Owens, R. G. (1991). *Organizational Behavior in Education*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall, Inc. New York: Academic Press.
- Salancik, G. R. (June 1975). Interaction Effects of Performance and Money on Self-Perception of Intrinsic Motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 339-351.
- Savage, R. M. (1967). *A Study of Teacher Satisfaction and Attitudes: Causes and Effects*. Unpublished Doctoral Dissertation, Auburn, University.
- Schmidt, G. L. (1967). Job Satisfaction among Secondary School Administrators. *Journal of Administration Quarterly*, 12, 68-86을 인용한 남정걸 (2003). *교육행정 및 교육경영*. 서울: 학지사, 166.
- Sergiovanni, T. J. (1967). Factors What Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers. *Journal of Educational Administration*, 5, 66-82를 인용한 남정걸 (2003). *교육행정 및 교육경영*. 서울: 학지사, 166.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, R., Mowday, R., & Porter, L. (1982). *Employee-Orientation Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Watson, A. J., Hatton, N. G., Squires, & Soliman, I. K. (1991). School Staffing and the Quality of Education: Teacher Adjustment and Satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 7(1), 63-77.
- Wickstrom, R. A. (1971). *An Investigation into Job Satisfaction among Teachers*. Unpublished doctoral dissertation, University of Oregon.

**<Abstract>****The Influence of Intrinsic and Extrinsic Factors  
on Technology Teachers' Job Satisfaction  
and Commitment  
- Centered on Secondary Teachers  
in Gwangju and Jeon-Nam -****Nae-Chan Jang\* · Heung Kou\*\* · Young-Chun Ko\*\*\* · Gui-Suk Mo\*\*\*\***

The purpose of this study was to investigate the influences of 5 intrinsic and 5 extrinsic factors on technology teachers' job satisfaction and commitment. The collected data from 108 technology teachers in Gwangju city and Jeolla Nam-do, were analyzed and tested at  $p < .05$  or more by using Multiple Regression through SPSS program.

The levels of the teachers' job satisfaction and commitment were respectively  $M=3.91$  and  $M=3.69$  at Likert scale. Among 5 intrinsic and 5 extrinsic factors, other factors except for two factors-work environment and salary were, even if a little, satisfied to the teachers. They were more satisfied with the intrinsic factors than the extrinsic.  $R^2=.515$  was found between teachers' job satisfaction and the combination of 10 factors-achievement, work itself, responsibility, opportunity for growth, recognition, job safety, work environment, salary, supervision skill, human relation.  $R^2=.616$  was between teachers' commitment with the combination of the factors. The combinations were respectively accountable for 51.5% of the job satisfaction change and for 61.6% of the commitment change. The relative importances of the factors were salary first, achievement second and others not for the job satisfaction, and achievement first, opportunity for growth second and others not for the commitment.

The generalization of the above results is limited to improving technology teachers' job satisfaction and commitment at the secondary level in Gwangju city and Jeolla Nam-do.

**Key words: Intrinsic and extrinsic factors, Job satisfaction and commitment**

---

\* Correspondence: Professor Graduate School of Education of Daebul University

\*\* Professor Graduate School of Education of Daebul University

\*\*\* Professor Graduate School of Education of Daebul University

\*\*\*\* Professor Dept. of Technology Education of Daebul University