

교사의 교원성과급 등급이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향

이재운^{1*}, 강경석²
(인하대학교)

Analysis on the Effect of Incentive Gap of Teacher's Merit-pay on
Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior

Lee, Jaewoon^{1*}, Kang, Kyungseok²
(Inha University)

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the analysis on the effect of incentive gap of teacher's merit-pay on organizational commitment and organizational citizenship behavior. The study verified the hypothetical path model and analyzed the effects of incentive gap of teacher's merit-pay, organizational commitment and organizational citizenship behavior. The subjects of the study are 762 elementary and secondary school teachers. The results of the study are as follows: Firstly, it was found that there are significant correlations among incentive gap of teacher's merit-pay, organizational commitment and organizational citizenship behavior. Secondly, incentive gap of teacher's merit-pay affects organizational commitment and organizational citizenship behavior. Lastly, S grade teachers of teacher's merit-pay are more organizational commitment and organizational citizenship behavior level were higher than A and B grade teacher.

Therefore teacher's merit-pay have positive impacts to the teachers.

Key words : incentive gap of teacher's merit-pay, organizational commitment, organizational citizenship behavior

Received 30 September, 2016; Accepted 18 October, 2016

*Corresponding author : Lee, Jaewoon (Inha University)

Phone: +82-10-2314-1615,

E-mail: 2jaewoon@inha.edu

© Education Research Institute. All rights reserved.

This is an Open-Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

I. 서론

직업 선택에 있어 보수는 중요한 선택 요인 중의 하나이며, 이를 어떻게 운영하는가는 조직 구성원의 사기 진작과 능력의 발전에 많은 영향을 미친다. 교직 역시 능력 있고 훌륭한 교사를 새롭게 영입하고, 그런 교사들이 지속적으로 교직에 머물 수 있도록 하기 위해서는 매력적인 보수 체제를 갖추는 것이 매우 중요하다.

그 동안 우리나라의 교원 봉급은 교원의 근무 년수와 담당 업무에 근간한 획일적인 단일보수 체제였다. 이는 연공서열과 장기 근속에 근거하여 교사를 보상하기 때문에 교사의 수업시수와 업무량, 학교 분장 업무와 책임도, 연수 및 연구 실적, 새로운 학위 취득과 같은 능력과 실적을 보수에 반영하지 않으므로 교사들이 힘든 일을 기피하고, 연수 및 연구 활동에 소극적으로 임한다는 문제점 등이 계속적으로 지적되었다(송광용, 1995).

이에 우리나라 역시 교직 사회의 내부 경쟁을 통해 공교육의 질을 개선하고, 나아가 교사들에게 금전적 보상을 통한 동기 부여의 수단으로 2001년에 교원성과급 제도를 도입하였다. 그러나 2001년에 도입된 교원 성과급 제도는 도입 초기부터 성과에 대한 측정 방법이나 평가 방법에 관한 합의 없이 시행되면서 교직 사회의 구성원들로부터 집단적 반발을 초래하였고, 도입 15년이 경과한 현재까지 교원성과급 제도의 효과성 및 필요성에 대한 부정적 인식 또한 학교 현장에 만연한 상태이다.

교원성과급이 과연 원래 취지에 맞게 공교육의 질 개선과 교사의 동기 부여 수단에 효과가 있는 정책인지에 관한 의문 또한 계속되어져왔으며, 교직 사회에 불신감과 갈등만 가져왔을 뿐 효과가 없다는 부정적 입장과 교사의 성취동기 유발 등에 일정 효과가 있다는 긍정적 입장이 팽팽히 맞서는 형편이다.

세계의 여러 나라는 이미 성과주의나 업적에 따른 보수 지급 형태인 연봉제를 실시한지 오래 되었으며, 우리나라의 기업에서도 성과급 제도의 시행은 민간 부분에서 시작되어 공공 부문으로 확산된 지 많은 시간이 흘렀다. 교직 역시 교원성과급 제도의 도입 이후, 등급 간 성과급의 격차가 최초 차등지급 10%에서 출발해 계속적으로 증가해 왔고, 2016년부터 학교단체성과급은 폐지되나, 개인성과급은 지금보다 격차를 더 늘린다는 교육부의 발표가 있었다(교육부, ‘교원평가제도 개선방안’(2015.9.3.)).

그러나 이런 흐름과 달리, 성과급 제도가 교원과 교직 사회에 미친 영향에 대한 연구는 많지 않은 편이다. 특히 현재의 교원 성과급 등급이 학교 성과를 측정하기에 적절한지, 실제로 교원성과급에서 S등급을 받은 교사가 A등급이나 B등급의 교사들보다 학교조직 효과성 측면에서 우수한 점이 있는지를 점검할 필요가 있다.

조직의 구성원이 자신이 속한 조직에 대해 단순한 애정이나 소속감을 넘어서 강하게 책임을 느끼는 심리적 상태를 말하는 조직몰입과 자신의 직무에서 요구되는 의무 이상의 행동을 자발적으로 행하는 조직시민행동은 모두 조직 구성원의 자발적이고 능동적인 행동으로서 조직 전체의 효과성을 증진한다. 따라서 교사들 스스로가 높은 수준의 조직몰입과 조직시민행동을 한다면 학

교 조직의 안전과 성장 및 총체적인 효과성을 가져오는 것은 물론 학교 조직 발전에도 긍정적인 영향을 끼칠 것이다.

또한 교원성과급의 등급에 따라 교사들의 조직몰입과 조직시민행동 수준이 어떻게 다른지, 어느 정도의 영향을 미치는지 연구하는 것은 현행의 교원성과급 제도가 얼마나 효과가 있는지를 일정 부분 측정하는 역할도 할 수 있을 것이다.

교원성과급을 주제로 다룬 그 간의 연구를 살펴보면, 교원성과급의 갈등과 효율적 운영을 다룬 연구(강정아, 2002; 박영숙, 2002; 문보은, 2003), 교원성과급의 평가 기준을 다룬 연구(하봉운, 2005; 최지혜, 2005; 김미정, 유수정, 2007), 교원성과급의 공정성 인식도를 다룬 연구(이미경, 2008; 이쌍철, 홍창남, 2008; 한지민, 2010) 등이 있으나, 주로 정책의 문제점과 개선 방향, 교원성과급의 수용성 요인, 교사의 직무 만족에 미치는 영향 등에 대한 연구이거나 성취동기와의 관련성 여부에 관한 연구가 많고, 교원성과급 등급과 조직몰입, 조직시민행동을 함께 분석한 연구는 없는 상태이다.

이에 본 연구는 교사의 교원성과급 등급 현황을 배경 변인별로 살펴보고, 성과급의 등급에 따라 조직몰입과 조직시민행동에 유의미한 차이가 있는지, 차이가 있다면 성과급 등급이 조직몰입과 조직시민행동에 어느 정도의 영향을 미치는지를 규명하고자 한다.

이와 같은 필요성과 문제 인식을 바탕으로 본 연구에서의 구체적인 연구 문제를 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 교원성과급 등급에 따라 교사의 조직몰입 및 조직시민행동에 유의미한 차이가 있는가?

둘째, 교원성과급 등급이 교사의 조직몰입 및 조직시민행동에 어느 정도의 영향을 미치는가?

II. 이론적 배경

1. 교원성과급 제도

교원성과급 제도는 공직사회에 경쟁원리를 도입하여 열심히 일하는 분위기의 조성 및 행정의 생산성과 서비스의 질을 높이기 위하여 2001년 도입되었으며, 도입 목적은 교직 내 민주적인 형평성의 실현, 동기유발을 통한 생산성 향상, 유능한 인재의 확보 등이었다.

교원성과급 제도는 우수한 능력과 자질을 갖춘 교원들을 교육 현장에 유인·유지하고 이들로 하여금 높은 교육성과를 달성할 수 있는 능력을 최대한 발휘하도록 동기 유발하기 위해 직무성과의 평가 결과에 따라 부가적으로 지급되는 보상시스템(라순자 2005), 업무 성과와 실적이 많은 우수교사에게 지급되는 금전적인 수당으로써 교사 개인의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 동기를 부여하여 교육의 질을 높이는 제도(이승학 2013)를 말한다.

교원성과급의 진행 과정을 살펴보면, 2002년부터 2005년까지 교원성과급 총액의 90%를 균등 지급하고 나머지 10%를 차등 지급하기 시작하였다. 그 후 2006년부터 2008년까지 연공서열 위주

의 성과급 지급 관행을 없애기 위해 객관적 차등지급 기준을 만들어 성과급 차등 지급 폭을 20%~30%로 늘렸다. 2009년에는 성과급 차등 지급을 최저 30%이상 범위에서 학교장이 자율적으로 정하게 하였고, 2010년에는 차등 지급을 최저 50%에서 100%까지로 그 비율을 넓혔다. 2011년에는 학교 교육의 질 향상과 협력 체제 유도를 목적으로 성과급 예산의 10%를 단체 성과급인 학교성과급으로 나누어 개인 성과급과 이원화하여 실시하였으나, 2016년 학교성과급이 다시 폐지되고 개인성과급만 차등지급 최저70%에서 100%로 시행되고 있다(교육부, 교원평가제도 개선방안 2015).

그 동안의 교원성과급 제도의 주요 변천과정은 다음의 <표 II-1>과 같다.

<표 II-1> 우리나라 교원성과급 제도의 차등지급비율과 등급 단계의 주요 변천과정

구분	2002	2005	2006	2008	2009	2010	2011		2016
차등지급 비율	10%	10%	20%	30%	30%~ 50%	50%~ 100%	개인	학교	70%~ 100%
							50%~ 100%	100%	
등급단계	3	3~4	3~4	3~4	3~4	3~4	3		3

출처 : 교육부(2016) 교육공무원 성과상여급 지급 지침 자료를 바탕으로 연구자가 재구성

2015년 교원성과급은 개인성과급 80%와 학교성과급 20% 비율로 지급되었고, 개인성과급과 학교성과급의 등급은 3등급(S, A, B)로 나뉘어져 차등지급 되었다. 2015년 9월 7일 교육부는 교원평가제도 개선방안을 통해 학교성과급을 폐지하고, 2016년 개인성과급의 차등지급 비율을 70%~100%로 늘리기로 하였다. 2016년부터 새롭게 변경되는 교원성과급의 모델과 차등지급률에 따른 교사 지급 금액은 다음의 <표 II-2>, <표 II-3>과 같다.

<표 II-2> 2016년 단위학교 교원성과상여급 기본 모델

지급단위	지급비율	차등지급률 평가등급(배정비율)	지급 방식
개인성과급	100%	3등급(S, A, B) (30%, 40%, 30%)	개인별 평가 후 차등 지급

출처 : 교육부(2016) 교육공무원 성과상여급 지급 지침

<표 II-3> 2016년 교원성과급 차등지급률에 따른 교사 지급 금액

차등지급률	총지급액			차액 (S-B)
	S	A	B	
70%	4,426,590	3,465,030	2,743,860	1,682,730
80%	4,553,660	3,454,730	2,630,540	1,923,120
90%	4,680,720	3,444,430	2,517,210	2,163,510
100%	4,807,790	3,434,130	2,403,890	2,403,900

출처 : 교육부(2016) 교육공무원 성과상여급 지급 지침

2. 조직몰입

조직몰입은 자신이 속한 조직에 대해 심리적으로 동화되어 있는 정도 혹은 일체감을 느끼는 정도를 말한다.

Steers(1977)에 의하면, 조직몰입은 특정한 조직 내에서 개인이 조직을 동일시하는 것과 조직에 몰입하는 것에 대한 상대적인 힘이라고 하였으며, 조직몰입의 구성 요소로 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신념과 수용, 조직을 위해 스스로 노력하려는 자발성, 조직의 구성원으로 남으려는 강한 욕구를 제시하였다.

조직몰입은 학자들마다 다양한 방식으로 정의되어지고 연구되어 왔으며, 크게 조직몰입을 조직과 구성원의 교환관계로 파악하는 교환적 접근 방법, 조직몰입을 하나의 태도 또는 행동으로 파악하는 행태적 접근 방법, 조직몰입을 조직에 대한 보다 적극적이고 정적인 지향으로 이해하는 심리적 접근 방법으로 나뉜다.

Allen과 Meyer(1990)는 조직 구성원들이 조직에 대한 감정적 귀소감과 동일시하는 정서적 몰입, 조직 구성원이 조직을 떠나려는 것과 관계되는 비용에 근거한 지속적 몰입, 조직 구성원의 의무감 때문에 조직에 남으려는 규범적 몰입으로 조직 몰입을 설명하였다.

김지은(2006)은 조직몰입을 구성원들이 조직의 목표와 가치를 수용하면서 조직에 대한 일체감을 가지고 관여하는 과정에서 일어나는 감정으로 정의하고, 조직에 대한 구성원의 충성스러운 마음을 의미하며 계속적으로 조직에 남고자 하는 의도를 뜻하는 충성심(loyalty), 조직의 목표 달성을 위해 많은 노력을 하려는 자기 동기 부여와 조직 목표의 내재화와 조직을 위하여 노력하는 행위 의사를 의미하는 자발성(self-motivation), 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용을 의미하는 가치 수용(value acceptance)으로 구성된다고 하였다.

조직몰입은 조직의 성과, 이직 및 결근율 감소에 긍정적인 영향을 끼치며, 조직 내에서 조직몰입 수준이 높은 개인은 성과 제고를 통한 보수, 수당, 승진의 외적 보상과 직무만족, 동료와의 좋은 관계 등의 내적 보상 및 조직 전체의 생산성 향상을 가져오는 긍정적 효과가 있다. 반면에 가족이나 친구와 보낼 시간을 조직에 희생하거나, 한 조직에 오래 근무하면서 다른 직장에 이직함으로써 더 나은 보수와 지위를 누릴 수 있는 기회를 포기하는 부정적 효과도 있다.

교사의 조직몰입에 대한 국내 연구로는 이영희(2005)가 교사의 조직몰입이 학교 교육의 성과와 효과성 등에 긍정적 영향을 미침을 밝혔으며, 고광혁(2011)은 학교조직몰입과 학교조직효과성 간에 유의한 상관관계가 있고, 학교조직몰입의 하위변인 중 충성심이 학교조직효과성에 가장 큰 영향을 미친다고 하였다.

3. 조직시민행동

1980년 이후 조직 구성원의 직무 행동에 관심을 갖고 연구하던 학자들은 단순히 직무 행동만으로는 직무 성과나 조직효과성을 충분히 설명할 수 없다고 생각하였다. 이에 직무 외 다른 행동에 관심을 갖기 시작하면서 조직시민행동이라는 개념이 등장하였다.

Organ(1988)은 조직시민행동을 조직의 공식적인 보상 시스템에 의해 명백히 또는 직접적으로 인식되는 것은 아니나, 총체적으로 볼 때 조직의 효과적 기능을 촉진하는 개인의 재량적 행위로 정의하였다. 즉, 공식적인 담당 업무도 아니고 적절한 보상도 없으나 조직의 구성원들이 조직 발전을 위해 자발적으로 수행하는 각 구성원들의 지원 행동이라고 하였다.

D. Katz는 공식적으로 주어진 업무에만 충실한 구성원으로 된 조직은 곧 붕괴될 것이라고 하면서 구성원들이 비록 자신의 명시화된 업무가 아닐지라도, 필요 시 조직에 도움이 되는 행동을 적극 수행할 수 있어야 한다고 하였다.

조직시민행동의 주된 특징으로는 첫째, 조직의 강제적인 요구 역할이 아닌 그 수행 여부가 전적으로 조직원 개인의 자유 의사에 의해 결정되는 자유 재량적 활동이라는 점이다. 둘째, 임금이나 승진과 같은 직접적 보상을 기대하는 행동이 아닌 보상과 관련 없는 순수한 마음으로 행하게 된다는 점과 셋째, 한명 한명 개개인의 조직시민행동은 사소하지만, 여러 사람에게 걸쳐 장시간6동안 누적되면 조직 전체 효과성에 크게 기여한다는 점이다.

이러한 조직시민행동은 조직과 관계된 업무나 문제에 대해 동료들을 도와주는 직접적이고 의도적인 자발적 행위인 이타적 행동, 구성원들이 자신의 양심에 따라서 조직에서 요구하는 수준 이상의 업무를 수행하는 것을 의미하는 양심적 행동, 조직 내에서 자신의 행동이나 어떤 의사 결정으로 다른 구성원들이 받을 문제나 갈등을 사전에 예방하는 예의 바른 행동, 조직 내 활동에 관심을 갖고 적극적으로 참여하는 것을 의미하는 참여적 행동, 조직이나 다른 구성원들의 불만을 혐담하고 이야기하기보다 긍정적 측면에서 이해하고자 노력하는 정당한 행동으로 구성된다.

조직시민행동에 대한 국내 연구로는 신재흡(2008)이 학교 조직에서 교사의 조직시민행동에 대해 정의내리고 Organ의 조직시민행동의 5개 하위 영역이 조직유효성과 관련이 있음을 밝혔고, 조은경(2008)은 조직내 커뮤니케이션 만족이 조직시민행동을 매개 변인으로 하여 조직유효성에 정적인 영향을 미침을 제시하였다.

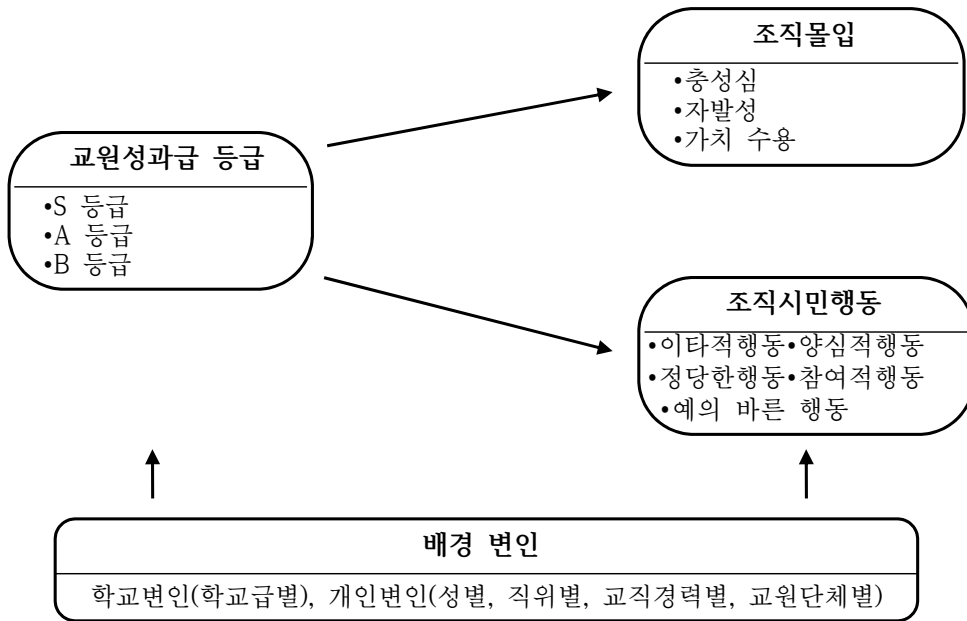
III. 연구 방법

1. 연구 모형

이 연구에서는 교사의 교원성과급 등급이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 이를 위하여 교사의 배경 변인에 따른 조직몰입과 조직시민행동의 인식 수준을 탐색하였다.

교원성과급 등급은 현재 시행되고 있는 것과 동일한 지급 등급인 S등급, A등급, B등급으로, 조직몰입의 하위변인으로는 충성심, 자발성, 가치 수용을, 조직시민행동의 하위변인으로는 이타적 행동, 양심적 행동, 정당한 행동, 예의 바른 행동, 참여적 행동으로 설정하여 연구를 수행하였다.

설정된 요소를 바탕으로 선행 연구 분석과 이론적 배경을 참고하여 구체적인 연구 모형을 [그림 III-1]과 같이 구체화하였다.



[그림 III-1] 연구 모형

2. 연구 대상

이 연구는 인천, 경기의 초·중등학교에 재직하고 있는 교사들을 대상으로 진행하였다. 2015년 11월 20일부터 12월 15일까지 인천, 경기의 초·중등학교 교사들을 대상으로 유층군집표집방법에 의거하여 표집한 후 설문지를 배부하였다. 학교급별(초등학교, 중등학교)을 고려하여 표집 대상 학교를 선정한 후 각 학교에 근무하는 교사들을 성별(남, 여), 직위별(부장교사, 일반교사), 경력별(5년 이하, 6~10년, 11~20년, 21년 이상) 분포에 맞게 표집하였다. 95개교를 대상으로 각 학교당 8~10부씩 총 820부의 설문지를 배부하여, 92개교에서 회수된 설문지 801부 중에서 결측치가 발견되거나 불성실하게 응답한 39부를 제외한 총 762부(92.2%)를 통계분석에 사용하였다.

표집한 총 762명의 연구대상자를 배경변인별에 따라 살펴보면 다음의 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 연구대상자의 배경변인별 구성

배경변인		구분	빈도수	비율(%)
학교배경변인	학교급별	초등학교	335	44.0
		중등학교	427	56.0
교사배경변인	성별	남교사	298	39.1
		여교사	464	60.9
	직위별	부장교사	199	26.1
		일반교사	563	73.9
	경력별	5년이하	127	16.7
		6년~10년	111	14.6
		11년~20년	281	36.9
		21년이상	243	31.9
	교원단체별	한국교총	287	37.7
		전교조	71	9.3
		미가입	404	53.0
	성과급등급별	S	250	32.8
A		339	44.5	
B		173	22.7	
계			762	100.0

3. 측정 도구

이 연구에서 사용한 측정도구는 교사의 교원성과급 등급과 조직몰입 및 조직시민행동을 측정하기 위한 설문지로 구성되었고, 각 측정도구의 제작방법과 절차는 다음과 같다.

교사의 교원성과급 등급은 이전년도 본인의 성과급 등급을 S등급, A등급, B등급 중에서 선택하여 기재하도록 하였다.

조직몰입을 측정하기 위하여 Porter, Mowday, Steer, Boulian(1974)의 공동 연구에 의해 개발된 조직몰입 질문지(Organizational Commitment Questionnaire; OCQ)를 김지은(2006)이 수정·보완한 설문지를 사용하였다. 조직몰입의 하위 변인인 충성심 4문항, 자발성 4문항, 가치 수용 4문항, 총 12개의 문항에 대해 Likert 5단계 척도를 사용하여 측정하였다. 조직몰입 측정 도구의 문항 신뢰도(Cronbach α)는 충성심 .827, 자발성 .815, 가치 수용 .929이며 조직몰입의 전체 신뢰도는 .943으로 나타났다.

조직시민행동을 측정하기 위하여 Organ(1988), Morrison(1994)의 연구를 참고로, 주현식 외(2007), 이동준 외(2007)가 사용한 조직시민행동 측정 설문지를 수정·보완하여 사용하였다. 조직시민행동의 하위 변인인 이타적 행동 4문항, 양심적 행동 5문항, 정당한 행동 5문항, 예의바른 행동 4문항, 참여적 행동 5문항, 총 23개의 문항에 대하여 Likert 5단계 척도를 사용하여 측정하였다. 조직시민행동 측정 도구의 문항 신뢰도(Cronbach α)는 이타적 행동 .825, 양심적 행동 .664, 정당한 행동 .783, 예의바른 행동 .844, 참여적 행동 .810이며 조직시민행동의 전체 신뢰도는 .934로 나타났다.

교사의 교원성과급 등급에 따른 조직몰입 및 조직시민행동 측정 도구의 문항 구성 내용은 다음의 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 조직몰입 및 조직시민행동 측정 도구의 문항 구성 내용

구분	하위 변인	문항 수	문항 번호	신뢰도 (Cronbach α)
조직몰입	충성심	4	1, 2, 3, 4	.827
	자발성	4	5, 6, 7, 8	.815
	가치수용	4	9, 10, 11, 12	.929
	계	12	1 ~ 12	.943
조직시민행동	이타적 행동	4	1, 2, 3, 4	.825
	양심적 행동	5	5, 6, 7, 8, 9	.664
	정당한 행동	5	10, 11, 12, 13, 14	.783
	예의바른 행동	4	15, 16, 17, 18	.844
	참여적 행동	5	19, 20, 21, 22, 23	.810
	계	23	1 ~ 23	.934

4. 자료 처리

이 연구에서는 PASW Statistics 22.0을 이용하여 다음과 같이 통계 처리하였다.

첫째, 측정 설문지 문항의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach α 값을 산출하였다.

둘째, 교원성과급 등급의 구성 현황을 비교하기 위하여 χ^2 검정을 실시하였다.

셋째, 배경변인별 조직몰입, 조직시민행동의 차이를 검증하기 위해 독립표본 t검정, 일원변량분석(one-way ANOVA)를 실시하였으며, 일원변량분석 결과 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있을 경우, 집단 간의 차이를 분석하기 위해 Scheffe 사후 검정을 실시하였다.

넷째, 교원성과급 등급에 따른 조직몰입과 조직시민행동의 차이를 검증하기 위해 다변량분산분석(MANOVA)를 실시하였으며, 다변량분산분석 결과 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있을 경우, 집단 간의 차이를 분석하기 위해 Scheffe 사후 검정을 실시하였다.

다섯째, 교원성과급 등급이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 분석하기 위해 교원성과급 S등급을 준거집단으로 하는 더미변수 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 교원성과급 등급의 구성 현황

교원성과급 등급을 학교급별, 성별, 직위별, 경력별, 교원단체별로 나누어 살펴 본 구성 현황은 다음의 <표 IV-1>과 같다.

전체적인 구성 현황은 S등급이 32.8%(250명), A등급이 44.5%(339명), B등급이 22.7%(173명)로, 이는 성과급의 등급 비율 S등급 30%, A등급 40%, B등급 30%와 어느 정도 일치한다. 단 B등급의 비율이 낮은 것은 응답자의 감정적인 면이 나타난 것으로 판단된다.

학교급별에서 초등학교 교사와 중등학교 교사의 집단 간 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 성별에서 남교사의 성과급 등급 비율 순서는 S등급, A등급, B등급의 순이었고, 여교사는 A등급, S등급, B등급의 순이었다. ($\chi^2=16.042$, $p=.000$)

직위별에서 부장교사는 S등급, A등급, B등급의 순으로, 일반교사는 A등급, B등급, S등급의 순이었다. ($\chi^2=153.300$, $p=.000$) 이는 일반적으로 부장교사의 경우 학교에서 중추적인 업무 수행의 역할을 담당하고 있기 때문에 성과급 등급 역시 그러한 면이 반영된 것으로 판단된다.

경력별에서 교직 경력 5년 이하의 교사는 A등급, B등급, S등급의 순이었고, 교직 경력 6년~10년, 11년~20년, 21년 이상의 교사는 A등급, S등급, B등급의 순이었다. ($\chi^2=18.632$, $p=.005$)

교원 단체별에서 한국교총 소속 교사는 S등급, A등급, B등급의 순으로, 전교조 소속 교사는 A등급, S등급, B등급, 교원 단체 미가입 교사는 A등급, B등급, S등급의 순이었다. ($\chi^2=34.517$, $p=.000$)

<표 IV-1> 교원성과급 등급의 구성 현황

구분		S등급	A등급	B등급	계	유의도 검정
학교급별	초등학교	123 (36.7)	138 (41.2)	74 (22.1)	335	$\chi^2=4.340$ df=2 p=.114
	중등학교	127 (29.7)	201 (47.1)	99 (23.2)	427	
성별	남교사	123 (41.3)	114 (38.3)	61 (20.5)	298	$\chi^2=16.042^{***}$ df=2 p=.000
	여교사	127 (27.4)	225 (48.5)	112 (24.1)	464	
직위별	부장교사	135 (67.8)	51 (25.6)	13 (6.5)	199	$\chi^2=153.300^{***}$ df=2 p=.000
	일반교사	115 (20.4)	288 (51.2)	160 (28.4)	563	
경력별	5년 이하	28 (22.0)	57 (44.9)	42 (33.1)	127	$\chi^2=18.632^{**}$ df=6 p=.005
	6년~10년	31 (27.9)	53 (47.7)	27 (24.3)	111	
	11년~20년	99 (35.2)	132 (47.0)	50 (17.8)	281	
	21년 이상	92 (37.9)	97 (39.9)	54 (22.2)	243	
교원 단체별	한국교총	130 (45.3)	102 (35.5)	55 (19.2)	287	$\chi^2=34.517^{***}$ df=4 p=.000
	전교조	22 (31.0)	35 (49.3)	14 (19.7)	71	
	미가입	98 (24.3)	202 (50.0)	104 (25.7)	404	
계		250 (32.8)	339 (44.5)	173 (22.7)	762	

p<.01, *p<.001.

2. 조직몰입, 조직시민행동에서 배경 변인별 차이

1) 배경 변인별 교사의 조직몰입 차이

배경 변인별 교사의 조직몰입 차이를 분석한 결과는 다음의 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 배경 변인에 따른 교사의 조직몰입 차이

배경 변인	구분	N	M	SD	t/F	P	사후 검정 (Scheffe Test)
학교 급별	초등학교	335	3.3358	.8427	-3.132**	.002	-
	중등학교	427	3.5166	.7189			
성별	남교사	298	3.6169	.7343	5.182***	.000	-
	여교사	464	3.3217	.7880			
직위별	부장교사	199	3.7286	.7609	6.284***	.000	-
	일반교사	563	3.3341	.7616			
경력별	5년 이하	127	3.3563	.8871	3.111*	.026	
	6년~10년	111	3.3769	.7174			
	11년~20년	281	3.3897	.7959			
	21년 이상	243	3.5617	.7179			
교원 단체별	한국교총	287	3.5563	.7332	5.459**	.004	한국교총*미가입
	전교조	71	3.3462	.8717			
	미가입	404	3.3684	.7876			
전체		762	3.4371	.7804			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

전체적인 교사의 조직몰입 평균은 3.4371이었고, 배경 변인 중 학교급별, 성별, 직위별, 경력별, 교원단체별 교사 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.

학교급별 차이에 따른 조직몰입 수준을 살펴보면, 초등학교(M=3.3358)보다 중등학교(M=3.5166)가 전체적인 조직몰입의 평균이 높은 것으로 나타났고(p<.01), 성별로는 남교사(M=3.6169)가 여교사(M=3.3217)보다 높았으며(p<.001), 직위별로는 부장교사(M=3.7286)가 일반교사(M=3.3341)보다 높았다(p<.001). 경력별로는 21년 이상(M=3.5617), 11년~20년(M=3.3897), 6년~10년(M=3.3769), 5년 이하(M=3.3563) 순으로 나타났으나(p<.05), Scheffe 검정 결과에서는 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 보이지는 않았다. 교원단체별로는 한국교총 소속 교사(M=3.5563), 교원단체 미가입 교사(M=3.3684), 전교조 소속 교사(M=3.3462)순이었고(p<.01), Scheffe 검정 결과 한국교총 소속 교사 집단과 교원단체 미가입 교사 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.

2) 배경 변인별 교사의 조직시민행동 차이

배경 변인별 교사의 조직시민행동 차이를 분석한 결과는 다음의 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-3> 배경 변인에 따른 교사의 조직시민행동 차이

배경 변인	구분	N	M	SD	t/F	P	사후 검정 (Scheffe Test)
학교 급별	초등학교	335	4.0593	.45568	3.299**	.001	-
	중등학교	427	3.9441	.49547			
성별	남교사	298	3.9610	.49807	-1.553	.121	-
	여교사	464	4.0164	.46980			
직위별	부장교사	199	4.1601	.45334	5.754***	.000	-
	일반교사	563	3.9363	.47792			
경력별	5년 이하	127	3.9450	.53665	4.218**	.006	6년~10년*21년이상
	6년~10년	111	3.8906	.47760			
	11년~20년	281	3.9932	.44690			
	21년 이상	243	4.0701	.48202			
교원 단체별	한국교총	287	4.1114	.47724	14.062***	.000	한국교총*전교조 한국교총*미가입
	전교조	71	3.9039	.43876			
	미가입	404	3.9278	.47651			
전체		762	3.9947	.4815			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

전체적인 교사의 조직시민행동 평균은 3.9947이었고, 배경 변인 중 성별을 제외한 학교급별, 직위별, 경력별, 교원단체별 교사 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.

학교급별 차이에 따른 조직시민행동 수준을 살펴보면, 초등학교(M=4.0593)가 중등학교(M=3.9441)보다 전체적인 조직시민행동의 평균이 높은 것으로 나타났고(p<.01), 직위별로는 부장교사(M=4.1601)가 일반교사(M=3.9363)보다 높았다(p<.001). 경력별로는 21년 이상(M=4.0701), 11년~20년(M=3.9932), 5년 이하(M=3.9450), 6년~10년(M=3.8906) 순으로 나타났고(p<.01), Scheffe 검정 결과에서는 6년~10년 교사 집단과 21년 이상 교사 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 교원단체별로는 한국교총 가입 교사(M=4.1114), 미가입 교사(M=3.9278), 전교조 가입 교사(M=3.9039)순이었고(p<.001), Scheffe 검정 결과 한국교총 가입 교사 집단과 전교조 가입 교사 집단, 한국교총 가입 교사 집단과 미가입 교사 집단 간에 유의미한 차이가 있었다.

3. 교원성과급 등급별 조직몰입 및 조직시민행동의 차이 분석

1) 교원성과급 등급에 따른 조직몰입 하위 변인 간의 차이

교원성과급의 등급별 조직몰입 하위변인들 간의 차이를 알아보기 위하여 다변량분산분석을 실시한 결과는 다음의 <표 IV-4>와 같다.

<표 IV-4> 교원성과급 등급별 조직몰입 하위변인 간 차이

종속 변수	성과급 등급			Pillai's Trace	F	P	사후 검정 (Scheffe Test)
	S등급	A등급	B등급				
충성심	3.77±.75	3.48±.72	3.33±.71	.063 (p=.000)	20.886***	.000	S등급*A등급 S등급*B등급
자발성	3.29±.88	3.15±.82	2.98±.81		6.700**	.001	S등급*B등급
가치 수용	3.82±.90	3.58±.89	3.38±.92		12.206***	.000	S등급*A등급 S등급*B등급

p<.01, *p<.001

공분산 행렬에 대한 동질성 검정 결과 F값의 유의확률이 .05보다 크게 나타나 공분산 행렬이 같은 것으로 분석되었고, 성과급 등급별 조직 공정성 차이를 검정하기 위한 Pillai의 트레이스 유의확률은 .000으로 p<.001 수준에서 유의하게 나타나 조직몰입의 하위 변인들은 성과급 등급별로 유의미한 차이가 있음을 알 수 있었다.

구체적으로 충성심에서는 S등급(M=3.77), A등급(M=3.48), B등급(M=3.33)의 순이었고, Scheffe 검정 결과 S등급 교사와 A등급 교사, S등급 교사와 B등급 교사 간 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 자발성에서는 S등급(M=3.29), A등급(M=3.15), B등급(M=2.98)의 순으로, Scheffe 검정 결과 S등급 교사와 B등급 교사 사이에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 가치 수용에서는 S등급(M=3.82), A등급(M=3.58), B등급(M=3.38)의 순으로, Scheffe 검정 결과는 S등급 교사와 A등급 교사, S등급 교사와 B등급 교사 간에 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

2) 교원성과급 등급에 따른 조직시민행동 하위 변인 간의 차이

교원성과급의 등급별 조직시민행동 하위변인들 간의 차이를 알아보기 위하여 다변량분산분석을 실시한 결과는 다음의 <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 교원성과급 등급별 조직시민행동 하위변인 간 차이

종속 변수	성과급 등급			Pillai's Trace	F	P	사후 검정 (Scheffe Test)
	S등급	A등급	B등급				
이타적 행동	4.12±.54	3.99±.54	3.81±.59	.078 (p=.000)	16.314***	.000	S등급*A등급 S등급*B등급 A등급*B등급
양심적 행동	4.13±.53	3.97±.52	3.89±.52		12.454***	.000	S등급*A등급 S등급*B등급
정당한 행동	3.95±.62	3.73±.59	3.65±.60		14.906***	.000	S등급*A등급 S등급*B등급
예의 행동	4.28±.54	4.15±.52	4.09±.52		7.313**	.001	S등급*A등급 S등급*B등급
참여적 행동	4.18±.57	3.98±.55	3.83±.57		21.118***	.000	S등급*A등급 S등급*B등급 A등급*B등급

p<.01, *p<.001

공분산 행렬에 대한 동질성 검정 결과 F값의 유의확률이 .05보다 크게 나타나 공분산 행렬은 같은 것으로 분석되었다. Pillai의 트레이스 유의확률은 .000으로 p<.001 수준에서 유의하게 나타나 조직시민행동의 하위 변인들은 성과급 등급별로 유의미한 차이가 있음을 알 수 있었다.

구체적으로 이타적 행동에서는 S등급(M=4.12), A등급(M=3.99), B등급(M=3.81)의 순이었고, Scheffe 검정 결과 S등급 교사와 A등급 교사, S등급 교사와 B등급 교사, A등급 교사와 B등급 교사 간 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 양심적 행동에서는 S등급(M=4.13), A등급(M=3.97), B등급(M=3.89)의 순으로, Scheffe 검정 결과 S등급 교사와 A등급 교사, S등급 교사와 B등급 교사 간 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 정당한 행동에서는 S등급(M=3.95), A등급(M=3.73), B등급(M=3.65)의 순으로, Scheffe 검정 결과 S등급 교사와 A등급 교사, S등급 교사와 B등급 교사 간에 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 예의바른 행동에서는 S등급(M=4.28), A등급(M=4.15), B등급(M=4.09)의 순이었고, Scheffe 검정 결과 S등급 교사와 A등급 교사, S등급 교사와 B등급 교사 사이에 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 참여적 행동에서는 S등급(M=4.18), A등급(M=3.98), B등급(M=3.83)의 순으로, Scheffe 검정 결과 S등급 교사와 A등급 교사, S등급 교사와 B등급 교사, A등급 교사와 B등급 교사 간 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

4. 교원성과급 등급이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향

1) 교원성과급 등급이 조직몰입에 미치는 영향

교원성과급 등급이 조직몰입에 미치는 영향을 알기 위해 성과급 S등급 교사 집단을 준거집단

으로 삼아 나머지 등급을 더미 처리하여 회귀분석을 실시한 결과는 다음의 <표 IV-6>과 같다.

<표 IV-6> 교원성과급 등급이 조직몰입에 미치는 영향

구분		비표준화 계수		표준화 계수	t	P
		B	표준오차	베타		
성과급 등급	상수	3.623	.049		74.635***	.000
	A등급	-.218	.064	-.139	-3.401**	.001
	B등급	-.392	.076	-.211	-5.168***	.000
R ² =.091, Adj. R ² =.089, F=13.876***						

p<.01, *p<.001

교원성과급 등급이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위한 회귀모형은 유의수준(p<.001) 내에 있으므로 유의한 회귀모형이라 할 수 있다. 성과급 등급은 조직몰입에 대해 8.9%의 설명력을 갖는다고 할 수 있으며, 회귀선식은 ‘조직몰입=3.623-(0.218×A등급)-(0.392×B등급)’으로 회귀선식의 유의확률은 .000으로 의미가 있다.

구체적으로 성과급 등급이 ‘S등급’이라는 요인은 조직몰입에 3.623-.218(0)-.392(0)만큼, ‘A등급’ 요인은 3.623-.218(1)-.392(0)만큼, ‘B등급’ 요인은 3.623-.218(0)-.392(1)만큼 영향을 미치는 것을 알 수 있으며, S등급의 교사 집단이 조직몰입 수준이 가장 높고 다음이 A등급의 교사 집단이며 B등급의 교사집단이 조직몰입 수준이 가장 낮음을 알 수 있다.

2) 교원성과급 등급이 조직시민행동에 미치는 영향

교원성과급 등급이 조직시민행동에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시한 결과는 다음의 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 교원성과급 등급이 조직시민행동에 미치는 영향

구분		비표준화 계수		표준화 계수	t	P
		B	표준오차	베타		
성과급 등급	상수	4.132	.030		138.896***	.000
	A등급	-.166	.039	-.172	-4.240***	.000
	B등급	-.279	.047	-.243	-6.004***	.000
R ² =.104, Adj. R ² =.102, F=19.175***						

***p<.001

교원성과급 등급이 조직시민행동에 미치는 영향을 알아보기 위한 회귀모형은 유의수준(p<.001) 내에 있으므로 유의한 회귀모형이라 할 수 있다. 성과급 등급은 조직시민행동에 대해 10.2%의

설명력을 갖는다고 할 수 있으며, 회귀선식은 ‘조직시민행동=4.132-(0.166×A등급)-(0.279×B등급)’으로 회귀선식의 유의확률은 .000으로 의미가 있다.

구체적으로 성과급 등급이 ‘S등급’이라는 요인은 조직시민행동에 4.132-.166(0)-.279(0)만큼, ‘A등급’ 요인은 4.132-.166(1)-.279(0)만큼, ‘B등급’ 요인은 4.132-.166(0)-.279(1)만큼 영향을 미치는 것을 알 수 있으며, S등급의 교사 집단이 조직시민행동 수준이 가장 높고 다음이 A등급의 교사 집단이며 B등급의 교사집단이 조직시민행동 수준이 가장 낮았다.

V. 결론

이 연구에서는 교사의 교원성과급 등급 구성 현황과 조직몰입 및 조직시민행동에 대한 교사의 인식을 학교 및 교사의 배경변인에 따라 살펴보았다. 그리고, 교원성과급 등급별 조직몰입 및 조직시민행동의 차이와 교원성과급 등급이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 분석하였다. 이를 위해 인천·경기 지역의 초·중등학교 교사 762명을 대상으로 t(F)검정, 일원변량분석, 다변량 분산분석, 더미변수 회귀분석을 실시하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 교원성과급 등급의 구성 현황을 살펴본 결과, 학교 배경변인인 학교급별을 제외한 개인 배경변인 중 성별, 직위별, 경력별, 교원단체별에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 상대적으로 남교사, 부장교사, 교직 경력 21년 이상 경력 교사, 한국교총 소속 교사 집단의 S등급 구성 비율이 높았고, 통계적으로도 유의미한 결과가 있었다.

둘째, 배경변인에 따른 교사의 조직몰입은 평균 3.4371, 교사의 조직시민행동은 평균 3.9947로 나타났다. 교사의 조직몰입은 학교급별, 성별, 직위별, 경력별, 교원단체별에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었고, 교사의 조직시민행동은 개인 배경변인 중 성별을 제외한 학교급별, 직위별, 경력별, 교원단체별에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.

셋째, 교원성과급 등급별 조직몰입 및 조직시민행동의 하위변인 간 차이를 살펴본 결과, 조직몰입과 조직시민행동의 하위변인 모두에서 교원성과급 등급별로 유의미한 차이가 있었다. 상대적으로 교원성과급 S등급 교사의 조직몰입과 조직시민행동의 수준이 높았고 A등급, B등급의 순이었다.

넷째, 교원성과급 등급이 교사의 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 교원성과급 등급이 조직몰입에 미치는 영향을 설명하는 능력은 8.9%, 교원성과급 등급이 조직시민행동에 미치는 영향을 설명하는 능력은 10.2%로 나타났고, 두 회귀모형은 통계적으로 적합하였다. 교원성과급 등급은 조직몰입에 3.623-.218(A등급)-.392(B등급) 만큼, 조직시민행동에 4.132-.166(A등급)-.279(B등급) 만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 연구 결과를 선행 연구 결과와 비교하여 논의하면 다음과 같다.

교사의 교원성과급 등급 구성 현황을 파악한 결과 남교사, 부장교사, 교직 경력 21년 이상 경

력 교사, 한국교총 소속 교사의 S등급 비율이 높았는데 이는 교원성과급의 만족도가 부장교사, 고경력교사, 한국교총 소속 교사가 높다는 선행 연구(최지혜, 2005; 이선교, 2006)의 결과와 같고, 교원성과급 등급에 따라 교사의 조직몰입과 조직시민행동의 수준에 유의미한 차이가 있다는 이 연구의 결과는 교원성과급 등급에 따라 교사의 팔로워십 유형에 차이가 있다는 선행 연구(서지영 2012)의 결과와 맥을 같이 한다.

교사의 교원성과급 등급이 조직몰입 및 조직시민행동에 영향을 미친다는 이 연구의 결과는 경찰 공무원을 대상으로 한 연구에서 성과급에 대한 공정성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 선행 연구(윤병섭, 이영안, 이홍재, 2010), 조직의 공정성이 조직신뢰를 매개로 조직시민행동에 정적 영향을 미친다는 선행 연구(윤우제, 서인석, 권기현, 2011)의 결과와 맥을 같이 한다.

이 연구의 결과를 바탕으로 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 교사의 교원성과급 등급에 따라 조직몰입과 조직시민행동의 수준에 유의미한 차이가 있다는 이 연구의 결과는, 도입한지 15년 정도 지난 교원성과급이 학교 조직의 특성상 성과 측정의 어려움이나 교직사회의 갈등과 같은 여러 부정적인 면에도 불구하고, 일정 부분 긍정적 영향을 지니고 학교 현장에 정착되었음을 의미한다. 앞으로 상대적으로 교원성과급 등급이 낮은 여교사, 일반교사, 저경력교사, 교원단체 미가입 교사에 대해 적절한 동기 부여와 열심히 일할 수 있는 환경을 만드는 일이 필요하다고 여겨진다.

둘째, 교사의 교원성과급 등급이 조직몰입 및 조직시민행동에 영향을 미친다는 이 연구의 결과는, S등급을 받은 교사일수록 더 높은 수준의 조직몰입과 조직시민행동을 인식하고 있음을 보여주며 실제로 교원성과급 제도가 교사들이 열심히 하고자 하는 성취 동기의 부여 및 학교 조직 효과성에 긍정적 영향을 끼치고 있다는 것을 의미한다. 따라서 A등급과 B등급을 받은 교사라도 불공정하다고 느끼거나 포기하지 않고 열심히 해볼 수 있도록 격려하며, 학교 조직 구성원 간 활발한 소통을 통해 자신의 성과에 납득하고 새롭게 도전하는 분위기의 조성이 이루어져야 할 것이다.

이 연구의 제한점과 후속 연구에서 고려되어야 할 점을 제시하면 다음과 같다.

후속 연구에서는 교원성과급 등급에 따른 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향 외에 교원성과급 등급별 교사 개인의 학교 생활 만족도 및 학교 조직의 효과성에 차이가 있는지 등을 탐구할 필요가 있으며, 교원성과급의 등급이 조직몰입과 조직시민행동에 영향을 미칠 때 이를 매개하는 다른 변인에는 어떤 것들이 있는지 연구할 필요가 있다.

참고문헌

- 김명현(2006). **민간경비원의 조직공정성지각이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향**. 경기대학교 박사학위 논문.
- 김영진(2008). **성과중심의 인적자원관리가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증적 연구**. 중부대학교 박사학위 논문.
- 김혁동(2010). **학교조직의 공정성과 구성원간의 신뢰가 조직몰입에 미치는 영향**. 한국교육논단, 9(2), 155-178.
- 김호균(2007). **조직공정성인식, 조직신뢰, 조직시민행동간 영향관계분석**. 한국행정학보, 41(2), 69-94.
- 김호균(2008). **조직신뢰, 상사신뢰와 조직효과성**. 행정논총, 46(1), 177-208.
- 김희규(2013). **교사의 교원성과급에 관한 공정성 인식이 직무만족 및 조직헌신에 미치는 영향**. 한국교육학연구, 19(2), 69-91.
- 노덕선(2009). **스포츠센터 조직구성원의 조직공정성, 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동의 관계**. 서남대학교 박사학위 논문.
- 박금희(2009). **조직구성원의 신뢰가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향**. 인하대학교 석사학위논문.
- 박창화(2014). **교사들의 교원성과급제도 수용현상에 대한 분석**. 고려대학교 박사학위논문.
- 서지영(2012). **교사의 팔로워십 유형과 교원 성과급과의 관계**. 경인교육대학교 석사학위논문.
- 송광용(1995). **능력 및 실적반영 교원보수체제 도입방안**. 초·중등교원 보수 체제 개편방향 탐색. 교원보수체제 연구위원회 세미나 보고서.
- 유근혁(2015). **개인성과급에 대한 초등교사의 공정성 인식이 교사헌신에 미치는 영향**. 인하대학교 석사학위논문.
- 윤병섭, 이영안, 이홍재(2010). **성과급에 대한 공정성 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향**. 한국정책연구, 10(3), 219-238.
- 윤우제, 서인석, 권기현(2011). **조직공정성과 조직시민행동 간의 관계**. 지방행정연구, 25(3), 155-192.
- 이만규(2004). **보상공정성에 대한 인식이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구**. 동아대학교 박사학위논문.
- 이선교(2006). **초등학교 교사들의 교원성과급 제도 인식에 관한 연구**. 경기대학교 석사학위논문.
- 이후경(2011). **성과급 지급방식이 종업원의 임금에 관한 의사결정, 태도 및 동기부여에 미치는 영향**. 중앙대학교 박사학위논문.
- 임정숙(2008). **구성원의 공정성 지각이 조직지원인식, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구**. 강릉대학교 박사학위논문.
- 정영희(2013). **교원 성과급에 대한 공정성 인식과 성취동기, 조직헌신, 직무만족의 관계 분석**. 중부대학교 박사학위논문.

- 정홍술(2002). **분배·절차·상호작용공정성이 상사에 대한 신뢰, 조직지원인식 및 조직시민행동에 미치는 영향**. 전남대학교 박사학위논문.
- 조국행(2001). **공정성이 조직몰입, 직무만족, 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구**. 호서대학교 박사학위논문.
- 최지혜(2005). **교원 성과급제도와 교원의 성취동기와의 관계**. 연세대학교 석사학위논문.
- 한주희, 이종건(2009). 기업의 사회적 책임, 조직신뢰 및 조직시민행동의 관계. *기업경영연구*, 16(4), 25-43.
- 함상규(2007). **조직공정성지각이 행정서비스 품질에 미치는 영향**. 상지대학교 박사학위논문.
- 홍철희(2009). **학교장의 변혁적 리더십, 교사의 조직공정성, 교사의 조직시민행동이 교사의 혁신행동에 미치는 영향**. 인하대학교 박사학위논문.
- Adams, J. S.(1965). Inequity in Social Exchange. In Berkowitz, L. (ed.) *Advances Experimental Social Psychology*, NY: Academic Press.
- Greenberg, J.(1990a). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16, 432.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G.(2005). *Educational Administration: Theory, research, and practice (6th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- McCauley, D. P. & Kuhnert, K. W.(1992). A Theoretical Review & Empirical Investigation of Employee Trust. *Public Administration Quarterly*, 16(2), 265-285.
- Meyer, P. J. & Allen, J. N.(1984). Testing the side best theory of organizational commitment: some Methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Organ, D. W.(1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Mass: Lexington Books.
- Reyes, P.(1990). Organizational commitment of teachers. In Pedro Reyes(ed). *Teachers and Their Workplace*. Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.
- Riehl, C. & Sipple, J.(1996). Making the most of time and talent: Secondary school organizational climates, teaching task environments, and teacher commitment. *American Educational Research Journal*, 33(4), 873-901.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E.(1991). Job Satisfaction & Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship & In-role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-618.

국문 요약

본 연구의 목적은 교사의 교원성과급 등급이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향을 분석하는 데 있다. 이를 위해 인천·경기 지역에 근무하는 초·중등 교사 762명을 대상으로 설문을 실시하였다. 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 교사의 조직몰입에 대한 인식 수준은 3.44, 조직시민행동에 대한 인식 수준은 3.99로 나타났다. 또한 배경 변인에서는 조직몰입 및 조직시민행동 모두 부장교사, 21년 이상 고경력교사, 한국교총 가입 교사의 인식 수준이 높게 나타났고, 조직몰입은 상대적으로 중등학교 교사와 남교사의 인식 수준이, 조직시민행동은 초등학교 교사의 인식 수준이 높게 나타났다.

둘째, 교원성과급 등급에 따른 조직몰입 및 조직시민행동의 하위변인 간 차이를 알아본 결과, 성과급의 등급과 하위변인들 사이에는 유의미한 차이가 있었고, S등급 교사의 조직몰입과 조직시민행동의 수준이 가장 높고 다음은 A등급 교사, B등급 교사의 순이었다.

셋째, 교원성과급 등급이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향을 알아본 결과, 교원성과급 등급은 조직몰입에 3.623-.218(A등급)-.392(B등급)만큼의 영향을 미치고, 조직시민행동에 4.132-.166(A등급)-.279(B등급)만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주제어 : 교원성과급, 조직몰입, 조직시민행동