



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

김 미 숙 교수 지도  
석사학위 청구논문

충남지역 중·고등학교 음악교사의  
직무 만족도와 자기 효능감의  
관련성 조사

2017

성신여자대학교 교육대학원  
교육학과 음악교육전공  
정 드 보 라

충남지역 중·고등학교 음악교사의  
직무 만족도와 자기 효능감의  
관련성 조사

김 미 숙 교수 지도

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2016년 11월

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 음악교육전공

정 드 보 라

# 인 준 서

정드보라의 석사학위 논문으로 인준함

2016년 11월

심사위원장 \_\_\_\_\_ (인)

심 사 위 원 \_\_\_\_\_ (인)

심 사 위 원 \_\_\_\_\_ (인)

성신여자대학교 교육대학원

## 논문개요

이 연구에서는 충남지역 중·고등학교 음악교사들의 직무 만족도와 자기 효능감을 알아보는 것에 목적을 두었다.

교사의 직무 만족도란 교사의 내·외적인 욕구가 교직생활을 하는 과정에서 충족되어 교사가 교직생활을 자발적, 긍정적, 적극적으로 하려는 정서 상태이고, 자기 효능감이란 업무를 수행하기 위한 가능성에 대한 믿음이나 자신감으로 인하여 직무를 수행 할 수 있는 개인 스스로의 능력에 대한 기대, 확신이다.

문헌 연구를 바탕으로 음악교사들의 직무 만족도와 자기 효능감을 알아보기 위하여 이 연구에서는 충남지역 소재의 중·고등학교에 재직 중인 음악교사들을 연구대상으로 선정하고 설문조사를 실시하였다. 설문지의 내용은 일반적 배경 변인, 직무 만족도, 자기 효능감으로 구성하였다. 총 110부의 설문지를 배포하여 48부를 회수하였고, 이중 응답이 불성실한 2부를 제외한 총 46부의 자료를 사용하여 분석 하였다. 수집한 설문지는 연구문제에 따라 기술통계분석(SPSS), 빈도분석, 평균분석, 관련성을 알아보기 위하여 상관관계 분석, 다중회귀분석을 실시하였으며, 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

음악교사의 직무 만족도는 전체 평균 5점 척도에서 평균 3.65점으로 보통(평균3점) 이상으로 만족하는 경향을 보였다. 자기 효능감 분석 결과, 전체 평균 5점 척도에서 평균 3.57점으로 보통(평균3점) 이상으로 만족하는 경향을 보였다. 상관관계 분석과 다중회귀분석을 실시한 결과, 직무 만족도와 자기 효능감의 구성요인이 통계적으로 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 바탕으로 인격형성이 이루어지는 청소년시기의 음악교육을 담당하는 음악교사의 직무 만족도와 자기 효능감의 수준을 높여 수업의 질

을 높이고 학생들에게 긍정적인 영향력을 미칠 수 있기를 바란다.

# 목 차

## 논문개요

<b>I. 서론</b> .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	1
2. 연구 문제 .....	2
3. 연구의 제한점 .....	2
4. 선행연구 고찰 .....	3
<b>II. 이론적 배경</b> .....	7
1. 직무 만족도 .....	7
2. 자기 효능감 .....	17
3. 중등교사의 직무 특성 .....	22
<b>III. 연구방법</b> .....	25
1. 연구대상 .....	25
2. 연구절차 .....	26
3. 측정도구 .....	28
4. 자료처리 .....	29
<b>IV. 연구결과</b> .....	30
1. 연구 대상자의 인구통계학적 특성 .....	30
2. 직업 선택 동기 .....	31

3. 직무 환경	32
4. 직무 만족도 분석	33
5. 자기 효능감 분석	45
<b>V. 결론 및 제언</b>	<b>60</b>
1. 결론	60
2. 제언	62

참고문헌

ABSTRACT

부 록

## 표 목 차

<표 1> 직무 만족도 개념	7
<표 2> Maslow의 욕구 5계층	9
<표 3> KTO 구성요인 및 내용	16
<표 4> 자기 효능감 개념	18
<표 5> 표집 규모 및 설문지 회수 현황	25
<표 6> 직무 만족도, 자기 효능감 설문지 항목	27
<표 7> 직무 만족도와 자기 효능감 설문지 문항의 신뢰도	28
<표 8> 연구 대상자의 인구통계학적 특성	30
<표 9> 음악교사들의 직무 환경	32
<표 10> 학생들의 음악선행 지식수준	33
<표 11> 직무 만족도 기술통계	33
<표 12> 근무학교에 따른 직무 만족도	34
<표 13> 근무지역에 따른 직무 만족도	35
<표 14> 교직경력에 따른 직무 만족도	36
<표 15> 성별에 따른 직무 만족도	37
<표 16> 최종학력에 따른 직무 만족도	38
<표 17> 학교설립유형에 따른 직무 만족도	39
<표 18> 직위에 따른 직무 만족도	40
<표 19> 결혼여부에 따른 직무 만족도	41
<표 20> 담임여부에 따른 직무 만족도	42
<표 21> 교사자격증 취득에 따른 직무 만족도	43
<표 22> 전공에 따른 직무 만족도	44
<표 23> 자기 효능감 기술 통계	45

<표 24> 근무학교에 따른 자기 효능감.....	46
<표 25> 근무지역에 따른 자기 효능감.....	47
<표 26> 교직경력에 따른 자기 효능감.....	48
<표 27> 성별에 따른 자기 효능감.....	49
<표 28> 최종학력에 따른 자기 효능감.....	50
<표 29> 학교설립유형에 따른 자기 효능감.....	51
<표 30> 직위에 따른 자기 효능감.....	52
<표 31> 결혼여부에 따른 자기 효능감.....	53
<표 32> 담임여부에 따른 자기 효능감.....	54
<표 33> 교사자격증 취득에 따른 자기 효능감.....	55
<표 34> 전공에 따른 자기 효능감.....	56
<표 35> 직무 만족도와 자기 효능감의 상관관계.....	57
<표 36> 자기 효능감이 직무 만족도에 미치는 영향.....	58
<표 37> 직무 만족도가 자기 효능감에 미치는 영향.....	58

## 그림 목 차

<그림 1> 동기-위생이론, 욕구계층이론, ERG이론의 관계.....	13
<그림 2> 기대이론의 기본 모형.....	14
<그림 3> 자기 효능감 모형.....	19
<그림 4> 음악교사의 직업 선택 동기.....	31

# I. 서 론

## 1. 연구 필요성 및 목적

교사는 학교교육에 영향을 미치는 교육활동의 주체자이며, 학교와 학급의 분위기를 형성하고 학생들의 학습 능력을 향상시키는 가장 중요한 역할을 담당한다. 교사가 자신의 직무에 얼마나 만족하느냐에 따라 교육을 받는 학생들에게 미치는 영향이 달라질 수 있다. 따라서 학교교육의 목표를 효율적으로 달성하기 위해서는, 교사도 심리적 물질적 환경적 요인에 영향을 받는 주체로 인식하고 교사들의 심리적 특성을 이해하여 교사들로 하여금 자신의 직무에 충실하고 보다 적극적인 자세로 교육에 임할 수 있는 직무환경이 갖춰져야 한다. 하지만 2015년 12월 경제협력개발기구(OECD)에서 발표한 보고서에 따르면 회원국 기준으로 “교사가 된 것 후회 한다”에 응답한 교사가 가장 많은 나라는 한국(20.1%)으로 교사직에 대한 만족감이 전 세계 최하위로 드러났다.<sup>1)</sup> 이 결과는 교사가 직무에 불만족함으로 학생들에게 긍정적이며 효과적인 교육을 못한다고 할 수 있다.

음악교육은 고대 그리스시대 Plato, Aristoteles 등의 대표적인 사상가들에 의해 성찰되어 왔다. Plato는 음악을 “음악적 경험들을 국가와 사회가 필요로 하는 합리적인 인간이 되도록 하는 교육적 매개물로 보고, 인간 사회의 윤리적인 면에서 지대한 영향력을 발휘하는 것으로 간주하였다.”<sup>2)</sup>

인격형성이 이루어지는 청소년 시기의 음악교육은 더욱 중요하며 음악교육의 질적 향상을 위해서 이 시기의 교육을 맡고 있는 중등 음악교사의 직무만족도와 자기효능감에 대한 연구는 필수적이다.

---

1) “한국, 교사가 느끼는 직업만족도 전 세계 꼴찌” (2015.12.22), 세계일보, 2016.09.03.  
<http://www.segye.com/content/html/2015/12/22/20151222002684.html?OutUrl=naver>  
2) 민경훈, 김신영, 김용희 외 (2013), **음악교육학 총론**, 서울 : 학지사, pp.51-52. 재인용

이 연구는 음악 교사의 직무 만족도와 자기 효능감에 대한 설문 조사를 통하여 직무 만족도와 자기 효능감의 관련성에 대해 알아보는데 목적이 있다.

## 2. 연구문제

이 연구는 충청지역 중·고등학교 음악교사의 직무 만족도와 자기 효능감의 관련성을 조사하기 위한 것으로 연구문제는 다음과 같다.

- 첫째, 중·고등학교 음악교사의 직무 만족도는 어떠한가?
- 둘째, 중·고등학교 음악교사의 자기 효능감은 어떠한가?
- 셋째, 중·고등학교 음악교사의 자기 효능감의 수준과 직무 만족도는 어떠한 관계가 있는가?

## 3. 연구의 제한점

이 연구는 중·고등학교 음악교사의 직무 만족도와 자기 효능감에 대한 연구로서 연구대상과 연구방법에 있어서 다음과 같은 제한점을 갖는다.

첫째, 이 연구는 충청남도 중·고등학교 음악교사 전체의 20.1%만 조사에 참여하였기 때문에 다양한 연구결과를 얻는 것이 어려웠고, 그 결과를 충청남도 전체의 것으로 일반화 하는 데 한계가 있다.

둘째, 직무 만족도와 자기 효능감의 조사 도구로 설문지만 사용하였기 때문에 심층적으로 연구하는데 한계가 있다.

## 4. 선행연구 고찰

서울시 소재 일반계 중·고등학교 음악교사의 직무 만족도에 관한 연구를

한 송은경<sup>3)</sup>은 음악교사들의 직무에 대한 만족 및 불만족요인을 살펴보고, 직무만족 향상에 필요한 요인들을 파악하여 음악교사의 직무환경 개선과 음악교육의 질적 향상을 위한 방향을 연구하였다. 이 연구는 서울시내 11개 교육청이 관할하는 일반계 중·고등학교 음악교사 201명을 대상으로 설문조사하였고, 음악교사의 배경과 직무 만족도에 대하여 조사하였는데 직무 만족도의 내용은 개인적 측면, 사회관계적 측면, 환경적 측면, 전문성 신장 측면에서의 네 가지 측면으로 구체화 하여 설문지를 작성하였다. 설문에 응답한 음악교사들의 직무에 대한 전체적인 만족도는 5점 척도에서 3.03으로 보통보다 만족하는 경향을 보였다. 이 연구를 통해 음악교사들은 직무 만족도에 가장 중요한 요인으로 음악교육을 통한 학생과의 정서적 교감과 교사로서의 성취감을 제시하였고, 음악교사들의 직무 만족도를 낮추는 요인으로는 열악한 교육환경이 꼽혔다. 또한 음악교사들은 전문성 신장을 위해 재교육이 필요하다고 인식하고 있으나 이에 비해 연수 및 연구 활동에 대한 지원이 부족한 것으로 나타났다.

전국의 예술계 고등학교 미술교사 106명을 대상으로 직무 만족도를 연구한 민성혜<sup>4)</sup>는 직무만족 측정 요인을 인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상체제, 전문성 신장, 행정체제, 인정지위로서 일곱 개의 요인으로 나누었다. 연구결과, 미술교사의 전체 직무 만족도는 평균 3.28로 보통보다 만족하고 있다고 하였다. 직무 만족 요인별 결과를 보면, 인간관계만족도가 가장 높았으며 하위요인별에서 학생과의 관계를 가장 만족했다. 일곱 개의 요인 중 보상체제는 가장 낮은 만족도를 보였다.

서울시 중·고등학교 음악교사를 대상으로 직무 만족도와 자아 효능감을 조사한 김은진<sup>5)</sup>은 일반계 중·고등학교 음악교사의 직무 만족도와 자아 효

3) 송은경(2002). 중·고등학교 음악교사의 직무만족도에 관한 조사연구 : 서울시 소재 일반계 중·고등학교 음악교사를 대상으로, 이화여자대학교 교육대학원

4) 민성혜(2010). 예술계 고등학교 미술교사 직무만족도 조사연구, 이화여자대학교 교육대학원

5) 김은진(2011). 음악교사의 직무만족도와 자아효능감 조사연구 : 서울시 중·고등학교 음악교

능감을 조사하여 그들의 직무에 대한 만족 및 불만족요인을 살펴보고, 또한 자아 효능감과 직무 만족도의 관련성에 대해 알아보며, 효능감과 직무 만족도를 높여서 음악교사의 직무환경 개선방안을 모색하였다. 이 연구의 모집단은 서울시 중·고등학교 음악교사 104명을 대상으로 중학교는 55개, 고등학교는 49개였고 직무 만족도와 자아 효능감의 실태를 보여 줄 수 있는 설문지문항을 작성, 배포, 수집하여 리커트의 5점 척도를 사용하여 결과를 분석하였다. 서울시 중·고등학교 음악교사의 직무 만족도 분석결과 5점 척도에서 평균 2.81점으로 불만족하는 경향을 보였고, 자아 효능감 분석결과 5점 척도에서 평균 2.83점으로 보통기준(3.0)이하로 낮게 나타났다. 또한 직무에 만족 할수록 자아효능감이 높게 나오고, 직무 만족도에 불만족 할수록 자아 효능감이 낮게 나왔다.

중등학교 교사의 자아 효능감을 분석한 김길숙<sup>6)</sup>은 인천광역시 중등교사의 자아 효능감 수준을 진단하고, 중등교사의 배경변인에 따라 자아효능감에 어떤 차이가 있는가를 분석함으로써 교사들의 심리적 특성을 이해하고, 교사들이 자신의 직무에 충실하고 학교생활에 만족감을 느끼며, 보다 적극적인 자세로 학교교육에 임하도록 지원하는 교원정책을 마련하는 데 필요한 기초 자료를 제공하였다. 이 연구는 인천광역시 소재 읍, 면을 포함한 중학교 교사에게 설문지 437부를 통계 처리하여 분석하였고 설문조사 결과 교사들의 총체적 자아 효능감은 3.61로 비교적 높은 것으로 나타났다.

교사들의 교육업무 자아 효능감은 3.67로 비교적 높으며 행정업무 자아 효능감도 3.55로 비교적 높은 것으로 나타났다. 배경변인별로는 성별, 직급별, 담임유무별, 연령별, 교직경력별, 학교소재지별, 최종학력별, 현재 실제로 가르치는 교과목별, 교직선택 동기별에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 교직이수과정별, 주성장지별, 전공이외에 가르치는 교과목별로는 유의

---

사를 중심으로 상명대학교 교육대학원

6) 김길숙(2007). 중등학교 교사의 자아효능감 분석. 공주대학교 교육대학원

한 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한 인천광역시에 근무하고 있는 중학교 교사들은 교육활동과 관련된 교육업무 자아 효능감이 행정업무 자아 효능감보다 높았으며, 고학력의 소유자가 저학력의 소유자보다 자아 효능감이 높았다.

영재교사의 직무스트레스 요인이 직무 만족도에 미치는 영향에 대하여 연구한 한은주<sup>7)</sup>는 영재교사의 성별, 경력에 따라 직무 스트레스에 차이가 있는지, 영재교사의 성별, 경력에 따라 직무 만족도에 차이가 있는지, 영재교사의 직무 스트레스와 직무 만족도는 어떤 관계가 있는지 알아보았다. 직무 만족도의 측정문항 30문항을 설정하여 직무 스트레스 요인과 직무 만족도와 의 관계를 알아본 결과 직무 스트레스 요인의 하위영역과 직무 만족도의 하위영역은 대부분 유의미한 부적상관으로 나타났다. 즉, 직무 스트레스 요인을 낮추면 직무 만족도는 높아지는 것이다. 그러므로 질 높은 교육 및 연수 기회 등의 제공으로 영재교사들의 전문성 신장 기회를 넓혀 직무 스트레스를 낮춰야 하며 물질적 지원뿐만 아니라 더 많은 사회적 관심과 인정으로 영재교사의 자부심을 높여 직무 만족으로 이어질 수 있도록 해야 한다고 하였다.

교사의 행복감에 따른 교사 효능감 및 직무 만족도를 연구한 배수희<sup>8)</sup>는 교사 효능감과 직무 만족도가 교사개인의 행복감에 따라 차이가 있는지, 교사의 행복감이 교사 효능감과 직무 만족도에 미치는 영향은 어떠한지를 살펴 보았다. 이 연구는 직무만족을 어떤 직무에서 개인의 경험하는 직무에 대한 기대의 충족상태이며, 직무를 통하여 얻게 되는 성취감을 의미한다고 보고 부산시내의 교사 274명을 대상으로 실시하였으며 교사의 행복감 수준에 따라 교사 효능감과 직무 만족도에 어떤 차이가 있으며 교사의 행복감이 교

7) 한은주(2009). 영재교사의 직무스트레스 요인이 직무만족도에 미치는 영향, 고려대학교 교육대학원

8) 배수희(2009). “교사의 행복감에 따른 교사효능감 및 직무만족도” 동아대학교 교육대학원 교육심리전공

사 효능감과 직무 만족도에 미치는 상대적 영향력을 연구하였다. 행복감의 수준이 높은 집단의 교사 효능감은 행복감 수준이 중간이거나 낮은 집단보다 교사 효능감이 높았고 이는 교사의 행복감에 대한 관심과 증진에 대한 노력이 필요함을 말한다. 또한 교사의 행복감 수준에 따라 직무 만족도 차이가 났는데, 행복감의 수준이 높은 집단의 직무 만족도는 행복감 수준이 중간이거나 낮은 집단보다 직무 만족도가 높았다.

경기도 중등교사를 대상으로 교사의 자기 효능감과 학급경영 효율성과의 관계를 연구한 최선화<sup>9)</sup>는 중등교사의 자기 효능감이 높을수록 교과지도, 생활지도, 행정능력, 대인관계, 교육철학, 그리고 학급 경영 효율성이 높게 나타난다고 하였으며 자기 효능감이 높은 교사가 학급경영, 생활지도, 교과지도에서도 더 효율적으로 한다고 하였다.

선행연구를 종합한 결과, 중·고등학교 교사들은 직무에 보통보다 만족하는 경향을 보였으며 하위요인중 학생들과의 관계에 가장 만족함을 보였다. 자기 효능감이 높을수록 행복함, 학급경영 효율성이 높아짐을 보아 자기 효능감이 인간의 여러 행동들과 수행수준에 영향을 줄 수 있음을 알 수 있었다. 또한 김은진<sup>10)</sup>의 연구를 통해 자기 효능감이 높으면 직무 만족도도 높아지고 자기 효능감이 낮아지면 직무 만족도가 낮아짐을 통해 자기 효능감이 직무 만족도와 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다. 하지만 충남지역 중·고등학교 음악교사들의 직무 만족도와 자기 효능감에 대한 연구가 매우 부족하였다. 그래서 이 연구에서는 충남지역 음악교사들의 직무 만족도와 자기 효능감의 관련성에 대해 연구하고자 한다.

---

9) 최선화(2008). “중등학교 교사의 자기효능감과 학급경영 효율성과의 관계” 강원대학교 교육대학원 학교상담전공

10) 김은진(2011). 음악교사의 직무만족도와 자아효능감 조사연구 : 서울시 중·고등학교 음악교사를 중심으로 상명대학교 교육대학원

## II. 이론적 배경

이 장에서는 직무 만족도와 자기 효능감의 개념과 관련이론, 구성요인에 대한 글과 중등교사의 직무특성에 대한 글을 제시한다.

### 1. 직무 만족도

#### 1) 직무 만족도의 개념

직무만족에 대한 개념 정의는 다양하다. 직무만족 요인들에 대한 강조점이 다르고 측정에 사용한 내용, 대상, 측정방법도 달리하고 있기 때문이다. 여러 사람들이 직무 만족도의 개념을 제시한 것을 <표 1>로 정리하였다.

<표 1> 직무 만족도 개념

연구자	개 념
Smith	직무만족은 개개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하게 되는 모든 좋고 싫은 감정의 총화, 또는 이러한 감정의 균형 상태에서부터 기인하는 나의 태도
Locke	개인의 직무와 직무경험에 대한 평가의 결과로 인해, 즐겁거나 긍정적인 정서 상태
Reitz	직무만족이란 행동, 정보, 정서의 3요소로 구성되어 있으며, 직무에 대한 개인의 느낌이나 감정

Evans	직무만족이 모든 감정을 포함하는 심적 상태
노종희	개인이 지각하는 직무관련 욕구가 충족되어지는 정도에 따라 형성되는 모든 감정
황영준	교사가 직무를 수행할 때 자신의 내·외적인 욕구가 충족되어짐에 따라 학교교육활동에 자발적으로 참여하려는 정서적인 태도
홍석	교사들이 직무를 수행할 때 직무와 관련된 환경적 요인과 상호작용 하면서 갖게 되는 내·외적인 욕구들이 충족되었을 때 느끼는 긍정적인 감성적 태도

\* 출처는 참고문헌에 제시

이처럼 직무 만족도는 교사의 내·외적인 욕구가 교직생활을 하는 과정에서 충족되어 교사가 교직생활을 자발적, 긍정적, 적극적으로 하려는 정서 상태를 할 수 있다.

## 2) 직무만족 관련이론

직무만족이 연구되던 초기에는 직무만족에 대해 근로자의 욕구가 직무를 통해 충족되는가에 초점을 맞추었으나 이후에는 욕구의 충족보다는 인지적 과정으로 이해하는 경향이 강조되고 있다.<sup>11)</sup> 현재까지 직무만족에 대한 이론적인 근거를 학자마다 다양하게 제시하고 있지만 직무만족에 대한 연구에서 많이 제시된 이론은 동기이론이다. 동기이론은 사람들의 욕구나 충동이

11) 이영민(2011). **직무만족의 의미와 측정**. 서울: 경문사. P.65

무엇이고 어떠한 요인들이 사람들의 동기를 불러일으키고 사람들을 행동하게 하는지에 초점을 맞추어서 만족요인과 불만족 요인을 파악하여 동기를 설명하는 내용론과, 내용론과 대응하여 일에 대한 의욕이나 노력이 어떤 과정을 거쳐 실제 행동 또는 실적으로 진이 되는가를 다루는 과정론으로 나누어진다. 이 연구에서는 내용론 학자들 중 Maslow의 욕구계층이론, Alderfer의 ERG(Existence, Relatedness, Growth: ERG)이론, Herzberg의 동기-위생이론, 과정론 중에서 기대이론에 대하여 고찰하고자 한다.

### ① Maslow의 욕구계층이론

Maslow는 인간은 부족한 존재이고 항상 어떠한 것을 원하고 있으며, 원하는 욕구를 충족하게 되면 또 다른 새로운 욕구를 충족시키기 위해 노력하는 과정에서 동기가 유발된다고 보고 이것을 5계층으로 이론화 하여 제시하였다. 그에 의하면 인간은 생리적 욕구, 안전의 욕구, 사회적 욕구, 존경의 욕구, 자아실현의 욕구가 순위를 이루고 있고 하위계층의 욕구가 충족되어야 상위계층의 욕구가 나타나기 시작한다고 보았다. Maslow의 욕구 5계층을 표로 나타내면 <표 2>와 같다.

<표 2> Maslow의 욕구 5계층

욕구계층	개념	해당욕구의 일반적 범주	욕구충족과 관련된 조직요소
생리적 욕구	생존을 위해 반드시 충족시켜야할 욕구	공기, 물, 음식, 잠	보수, 과업을 수행할 수 있는 작업환경

안전의 욕구	위험과 사고로부터 자신을 안전하게 방어하고자 하는 욕구	안전, 방어	안전한 작업환경, 신분보장
사회적 요구	다수의 집단 속에서 동료들과 서로 주고받는 동료관계를 유지하고 싶은 욕구	애정, 소속감	결속력이 강한 근무 집단, 직업의식으로 뭉친 동료집단
존경의 욕구	타인으로부터 존경과 칭찬을 받고 자기 자신에 대한 가치와 위신을 스스로 확인하고 자부심을 갖고 싶은 욕구	자기존중, 위신	사회적 인정, 직급명칭, 타인이 인정해주는 직무, 자신의 위신에 걸맞는 직무
자아실현 욕구	자신의 능력을 최대한 발휘하여 성취감을 맛보고자 하는 자기완성 욕구	성취, 이상실현	도전적인 직무, 창의력을 발휘할 수 있는 기회, 자신이 정한 목표달성

Maslow는 이상의 다섯 가지 욕구 가운데 1, 2단계인 생리적 욕구와 안전의 욕구를 하위 수준의 욕구, 3, 4, 5단계인 사회적 욕구, 존경의 욕구, 자아실현의 욕구를 상위 수준의 욕구로 구분하였다. Maslow는 하위 수준의 욕구가 충족되어야 상위 수준의 욕구가 시작된다고 했지만 실제에 있어서 개인의 욕구는 그렇게 단순히 계층적이고 순차적이기 보다는 복합적이고 동시

에 여러 가지 욕구를 추구하는 사람도 있다는 점에서 제한점을 갖는다.

교사들의 지식수준, 수행하는 직무의 전문성을 고려해본다면 이들에게 보다 중요하게 생각되어야 할 욕구는 고위 수준의 욕구이다. 교사들의 경제적 보수에 의한 동기유발 수준을 넘어 교직원간, 교원과 교장간 원만한 인간관계를 유지하고 사회적 대우를 향상시켜 교사들 각자의 능력과 전문성을 발현할 수 있어야 한다.

## ② Alderfer의 ERG이론

Alderfer는 Maslow의 5단계의 욕구를 보완하여 생존(Existence), 관계(Relatedness), 성장(Growth)의 3단계의 핵심적 욕구로 통합한 ERG이론을 제시하였다. 생존의 욕구란 신체적인 생존을 유지하기 위해 본질적으로 필요한 배고픔, 거처 등의 욕구를 포함한 것이다. 또한, 조직에서의 보수, 직업안정성, 근무조건 등은 여기에 속한다. Alderfer는 생존의 욕구가 Maslow의 생리적 욕구, 안전의 욕구와 동등하게 중요하다고 보았다. 관계의 욕구란 의미 있고 만족스러운 사회적 관계에 대한 욕구이다. 상사나 부하, 동료와의 인간관계나, 가족, 친구들과의 인간관계를 포함한다. Alderfer는 관계의 욕구가 Maslow의 사회적 욕구와 동등하게 중요하다고 보았다.

성장의 욕구란 최고수준의 욕구로서 자존과 자아실현을 위한 한 개인의 노력과 관련된 욕구로 개인의 기술과 능력을 개발하고 타인으로부터 존경을 받고자 하는 욕구이다. 성장의 욕구는 개인이 자기의 환경과 성공적으로 상호작용하고자하는 소망으로 이루어진다. 환경이 바뀔에 따라 성장의 욕구동향이 달라질 수 있다. Alderfer는 성장의 욕구가 Maslow의 존경의 욕구 일부, 자아실현 욕구와 동등하게 중요하다고 보았다.<sup>12)</sup>

---

12) 남정결(2009). **교육행정 및 교육경영**. 서울: 교육과학사 pp. 157-158

### ③ Herzberg의 동기-위생이론

Herzberg는 일 자체가 성취와 책임을 경험하게 하고 흥미와 도전감을 제공하며 승진과 성장의 기회를 제공하여 내적으로 동기화함을 지적하였다. Herzberg는 Maslow의 이론을 발전시켜 작업장에 적용하는 데 큰 기여를 하였다. Herzberg는 200여명의 기술자와 회계사를 대상으로 일을 하면서 즐거웠던 또는 불쾌했던 시간이나 사건을 회상하게 한 다음, 면접을 통해 왜 그러한 감정을 느끼게 되었는지와 성과와 어떠한 관계가 있는지를 조사한 자료를 분석하여 동기-위생 요인설을 개발하였다.

조사대상자들이 만족을 나타낼 때와 불만을 나타낼 때가 확연하게 구별되어 두 가지 요인으로 분류할 수 있었다. 조사대상자들이 직무에 만족감을 말할 때는 직무 그 자체에 내재하는 요인을 동기요인이라 하였다. 또한 조사대상자들이 작업에 불만을 말한 것을 보면 작업과 관련은 있지만 작업 외적인 요인이었다. 즉, 불만의 근원이 되는 요소를 위생요인이라 하였다.

Herzberg의 동기-위생이론은 조직 동기이론의 발달에 크게 기여하였으며 조직운영에서도 널리 활용되고 있으나 어떤 사람에게 동기요인으로 작용하는 것이 다른 사람에게서는 위생요인으로 작용할 수 있기 때문에 동기-위생요인을 구분하기에 기준이 불명확하다는 비판을 받는다. 또한 자기 존중이나 성취감 같은 내면적 특성의 동기요인이 보수나 작업환경 등의 외면적 특성의 위생요인보다 동기부여에 더 큰 영향을 준다는 주장도 있어 검증이 필요하다.

Herzberg의 동기-위생이론과 Maslow의 욕구계층이론은 둘 다 인간의 욕구에 관한 이론이라는 점에서 동일하지만 Maslow는 인간의 욕구자체에 중점을 둔 반면 Herzberg의 이론은 직무가 인간의 욕구에 어떻게 영향을 미치는가에 초점을 맞추어 욕구충족의 요인을 중요시했다는 점에서 차이가 있

다고 볼 수 있다.

<그림 1>은 Maslow의 욕구계층이론, Alderfer의 ERG이론, Herzberg의 동기-위생이론의 상호관계를 나타낸 것이다.



<그림 1> 동기-위생이론, 욕구계층이론, ERG이론의 관계<sup>13)</sup>

이 세 가지 이론은 각각 비판점을 가지고 있으나 이론들이 지닌 제한점을 상호 보완하는 관계에 있는 것을 이해하고 실제에 적용하면 시사점을 얻을 수 있을 것이다.

#### ④ 기대이론

기대이론은 Vroom에 의하여 발전되고 널리 알려진 이론이다. 기대이론은 두 가지 가정에 근거를 두고 있다.

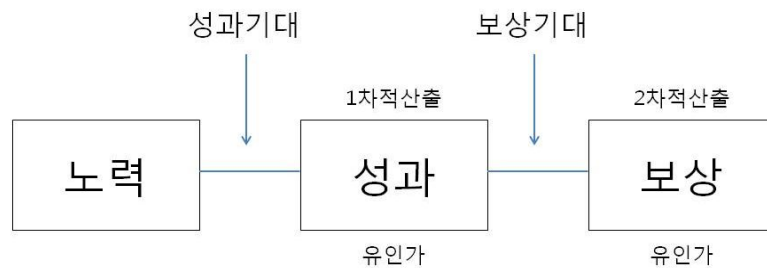
첫째, 인간은 생각하고 추리하며 미래를 예측하는 능력을 사용하여 그들의 조직행동을 결정한다. 즉, 사람은 자신의 행동이 가져올 결과 혹은 개인적인 보상에 대해 기대했던 가치를 주관적으로 평가한 다음에 어떻게 행동할 것

13) 윤정일(2015). **교육행정학 원론**, 서울 : 학지사 P.80

인가를 선택한다는 것이다.

둘째, 개인의 가치와 태도는 역할기대와 환경적 요소가 상호작용하여 행동에 영향을 준다는 것이다.

기대이론은 유인가, 성과기대, 보상기대의 개념을 중심으로 이론의 틀을 구성하였다. 유인가란 보상에 대하여 가지는 매력 또는 인지된 가치이다. 이는 사람들이 자신의 이익을 위해 유익하거나 자신들의 권리에 대해 중요하다고 생각하고 믿는 정도를 말한다. 또한 특정 보상에 대한 개인적인 욕망의 강도이다. 내가 노력에 대한 결과로서 받게 될 보상이 무엇인가에 대한 주관적인 만족 정도라고 할 수 있다. 능력감, 자율, 인정, 성취, 창의성 등은 교육자에게 가치 있는 결과이며 높은 수준의 만족감을 준다. 성과기대란 노력과 성과의 연계라고 할 수 있다. 이는 과업에 관련된 노력이 어떤 수준의 성과를 가져올 것인가에 대한 신념의 강도를 말한다. 보상기대란 성과와 보상의 연계라고 할 수 있으며, 좋은 과업수행은 주목을 받고 또 보상을 받을 것이라고 지각된 확률이다. 기대이론의 기본 모형은 <그림 2>와 같다.



<그림 2> 기대이론의 기본 모형

학교 조직을 대상으로 한 기대이론에 관한 연구를 살펴보면 기대동기가 높은 학교장은 기대동기가 낮은 학교장보다 더욱 적극적으로 학교의 의사결정에 영향력을 미치려고 하고, 교사들의 기대동기가 교사의 직무만족, 학교에 대한 학생의 태도, 인식된 학교효과성과 일관된 상관관계가 있었다.<sup>14)</sup>

이 연구에서는 조직 사회 속에서 인간행동의 원인과 동기를 설명하는 대표적인 이론과 모형을 살펴보았다. 인간의 행동에 영향을 미치는 동기이론들이 직무만족을 정확히 설명하지는 못하지만 지금까지 직무만족과 관련된 연구들에서 이러한 이론들의 양상을 벗어나지 못하고 있는 점과 이러한 이론들이 인간의 행동과 동기에 대한 이해를 돕기 위하여 다양한 분야에서 공헌한 점을 보아 중요하게 다루었다.

### 3) 직무만족의 구성요인

직무만족에 영향을 미치는 요인은 무엇인가에 대한 연구가 많이 이루어져 왔다. 선행연구를 살펴보면 직무만족과 관련된 요인은 시대별, 학자별, 조직별로 다양하였다. 직무만족을 측정하는데 있어서 연구자들은 다른 하위요인을 제시하는데 이 하위요인 중에는 근무조건에 관련되는 것, 인간관계에 관련되는 것, 안정감, 성장과 같은 심리적 요인 등에 관련되는 것들이 강조되어 왔다.

국외에서는 Weiss Dawis & Lofquist의 미네소타만족설문지 (Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ)를 보면 4가지의 넓은 범주로 구분하고 20개의 요인으로 세분화하였는데 그 요인에는 성취, 활동권한, 독립성, 창의성, 책임, 안전성, 사회적 봉사 등의 내재적 요소 12개와 상사의 감독, 근로조건, 회사의 정책 및 실행, 승진, 인정, 보상의 외재적 요소 6개 그리고 작업조건의 전반적 요소 2개를 합하여 총 20가지의 직무만족 요인이 있었다. Bently와 Remple은 PTO(Purdue Teacher Opinionnaire : PTO)를 개발하였다. PTO는 개인적 요인과 사회 심리적 요인으로 나누어졌는데, 개인적 요인에는 근무영역, 성별, 나이, 교사의 수, 급여 등이 있고 사회 심리적 요인

---

14) 이지영(2010). **교육행정 및 교육경영**. 서울:청목출판사 P.139 (재인용)

에는 교장과 심적 유대감, 수업에의 만족도, 근무량, 급여, 지역사회의 협조, 학교시설, 교사의 사회적 지위 등이 있었다.<sup>15)</sup>

국내에서는 교사들의 직무만족도를 측정하기 위해 대한교육연합회<sup>16)</sup>에서 MSQ와 PTO에서 공통적인 직무만족 요인을 고려하여 최초로 한국 교사 질문지 (Korea Teacher Opinionnaire : KTO)를 개발 하였다.<sup>17)</sup> KTO는 인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상체제, 전문성 신장, 행정체제, 사회적 인식의 7개의 요인을 제시하며 21개의 하위요인을 두었으며 하위요인 및 내용은 <표 3>과 같다.

<표 3> KTO 구성요인 및 내용

직무만족 요인	직무만족 하위요인	내용
1. 인간관계	1) 교장·교감과의 관계 2) 동료 교사와의 관계 3) 학생과의 관계 4) 사무직원과의 관계 5) 학부모와의 관계	인간적 유대 속의 신뢰와 만족을 느끼는 정도
2. 담당직무	1) 수업지도 2) 수업지도 지원 3) 생활지도 4) 기타업무	담당 직무에 대한 성취감과 만족감을 느끼는 정도
3. 근무환경	1) 교육 및 복지 시설 2) 지역사회 환경 3) 근무조건	물리적 근무환경에 느끼는 만족감 정도

15) 민성혜(2010). 예술계 고등학교 미술교사 직무 만족도 조사연구. 이화여자대학교 교육대학원. pp.14-16

16) 박에스터(2015). 중등학교 영어교사의 직무만족도에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원. pp.15-16 (재인용)

17) 황연우(2013). 중등교사의 직무만족도에 관한 메타분석. 전주대학교 대학원 박사학위논문. P.15

4. 보상체제	1) 봉급 및 수당 2) 복지 및 후생 3) 승진, 승급, 표창	보상체제에 대해 만족감을 느끼는 정도
5. 전문성 신장	1) 연수 및 연구 2) 상위자격 및 학위 취득 기회	연수 및 연구, 상위 자격 등을 취득함으로써 느끼는 만족감 정도
6. 행정체제	1) 행정관리 2) 장학지도	행정관리 체제와 장학지도 체제를 교사가 수용하는 정도
7. 인정지위	1) 학교 내 인정 2) 학교 외 인정	교사가 외부, 내부로부터 얻게 되는 만족감, 성취감, 자아실현감 정도.

## 2. 자기 효능감

### 1) 자기 효능감 개념

자기 효능감은 1960년대 이후 사회인지이론과 함께 등장하여 인간의 특성을 가장 중요하게 설명하는 이론이다. 여러 학자들이 자기 효능감의 개념을 제시한 것을 <표 4>로 정리하였다.

<표 4> 자기 효능감 개념

연구자	개 념
Bandura	학습자가 수행을 위해 요구되는 행위를 조직하고 실행해나가는 자신의 능력에 대한 판단
Vealey	개인이 지닌 능력을 말하는 것이 아니라 그 능력을 어느 정도 발휘할 수 있는가를 판단하는 것
김아영	어떤 결과를 얻는가 하는 행동의 과정을 성공적으로 조직하고 수행해 낼 수 있는 능력에 대한 신념
Schunk	업무를 수행하는데 있어서 목표에 대한 자신의 능력을 판단하는 것

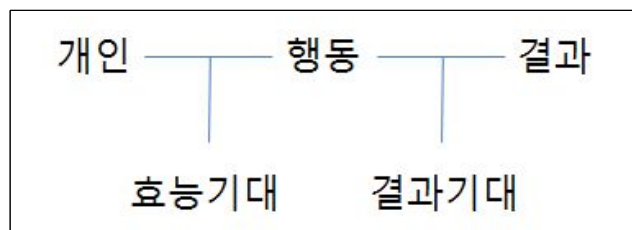
\* 출처는 참고문헌에 제시

이처럼 자기 효능감의 개념은 학자별로 차이가 있지만 업무를 수행하기 위한 가능성에 대한 믿음이나 자신감으로 인하여 직무를 수행 할 수 있는 개인 스스로의 능력에 대한 기대, 확신이라 할 수 있다.

## 2) 자기 효능감 관련 이론

Bandura는 사회학습이론에서 자기 효능감이란 용어를 처음으로 사용하였다. 그의 이론에 의하면 자기 효능감을 효능기대(efficacy expectancy)와 결과기대(outcome expectancy)로 구분하였다. 자기 효능감의 모형을 보면 <그

림 3>과 같다.



<그림 3> 자기 효능감 모형

효능기대는 어떤 결과를 얻기 위해 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 판단이고, 결과기대는 어떤 행동이 어떠한 결과를 가져다 줄 것인가에 대한 판단이다. Bandura는 효능기대가 결과기대보다 동기와 더 밀접하게 관련되어 있다고 보고 효능기대를 높이는 것이 행동을 변화시키는 데에 중요하다고 하였다. 효능기대가 강할수록 노력의 양과 지속성은 증가하며 장애물에 부딪혔을 때 도전을 극복하기 위해 노력을 기울이게 된다. 반면 효능기대가 낮은 사람은 도전을 극복하기 위해 많은 노력을 기울이지 않고 쉽게 포기하며 스트레스와 우울, 무력감을 경험한다. 즉, 자기 효능감이 높은 사람은 강한 성취동기를 유발하여 도전적 과제를 선호하고 학업, 직업 등에 있어서 긍정적인 모습을 나타내며 환경에 대한 두려움이 낮고 자신을 통제하는 능력이 높다.

### 3) 자기 효능감 형성 과정

자기 효능감의 형성은 성취경험(performance accomplishments), 대리경험(vicarious experiences), 언어적 설득(verbal persuasion), 정서적 흥분

(emotional arousal)의 4가지 주요한 원천을 갖는다.<sup>18)</sup>

첫째, 성취경험은 자신의 개인적 경험에 기초하고 있기 때문에 가장 신뢰롭고 영향력 있는 원천이다. 4가지 요소 중에 성취경험이 효능감 형성에 가장 큰 영향을 미친다.

둘째, 자기와 유사한 타인이 성공적으로 수행하는 것을 관찰하는 것을 대리경험이라 하는데 이러한 대리적 경험은 모델링을 통해 자신감을 향상시키고 정보를 제공하며 상황에 대한 예측성과 통제가능성을 시사한다.

셋째, 타인의 언어적 제안이나 권고, 격려 등의 언어적 설득은 효능감을 증대시킨다. 긍정적인 피드백이 제공될 때 효능감과 수행이 증진되고, 부정적인 피드백이 제공될 때에는 효능감과 수행이 감소된다. 교사의 피드백이 실제 수행과 일치하지 않을 경우 신뢰를 떨어뜨릴 수 있으므로 주의할 필요가 있다.

넷째, 정서적 흥분도 자기 효능감의 원천이 된다. 사람들은 자기의 생리적 상태나 정서적 상태를 통해 자기의 능력에 대한 평가를 한다. 이때 자기의 생리적 상태에 대한 지식과 주위사람들의 인식 및 평가가 긍정적으로 또는 부정적으로 작용한다.

#### 4) 자기 효능감 구성요인

일반적 자기 효능감 척도개발을 위한 일 연구를 한 차정은<sup>19)</sup>은 문헌고찰을 통해 자기 효능감을 구성한다고 파악된 자신감, 자기조절 효능감, 귀인, 과제 난이도 선호 요소들 중에서 경험적 고찰인 요인분석을 통해 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호만으로 구성되었다는 것을 밝혔다. 귀인은

18) A. Bandura(2001), 박영신, 김의철 옮김. **자기효능감과 삶의 질**, 서울:교육과학사 P.12

19) 차정은(1997), 일반적 자기 효능감 척도개발을 위한 일 연구, 이화여자대학교 대학원. pp. 60-61

자기 효능감의 구성요소라기 보다는 자기 효능감에 영향을 미칠 수 있는 하나의 요인으로 파악하여 제외하였다. 자기 효능감의 요인 분석과 문항-총점 상관의 문항선정 기준을 통해 내용타당도가 검토된 일반적 자기 효능감 척도를 구성하였다. 이후 많은 연구들에서도 세 가지의 구성요인으로 자기 효능감에 대한 연구를 하였다.

이 연구는 차정은, 김아영, 박인영<sup>20)</sup>의 연구에서 공통되는 자신감, 과제 난이도 선호, 자기 조절 효능감 이 세 가지를 구성요인으로 한다.

### ① 자신감

자기 효능감은 구체적인 상황에서의 자신감이라고 볼 수 있으며, 자기 가치에 대한 평가 결과 얻어지는 자존감과 구분된다. 일반적으로 자신감이란 자신의 가치와 능력에 대한 개인의 확신의 정도라고 할 수 있다. 개인의 확신 정도는 그 능력을 요하는 행위를 할 때 얼마나 잘할 수 있을 것이라는 효능성에 대한 판단을 결정하게 된다. 이러한 자신감은 자신의 능력에 대한 인지적 판단 과정을 통해 성립되고 정서적 반응으로 표출된다.

### ② 과제 난이도 선호

자기 효능감을 결정하는 또 다른 개념으로, 목표와 관련된 과제수준 선호를 포함시킬 수 있다. Schunk<sup>21)</sup>는 자기효능감이 높은 사람일수록 도전적이고 어려운 목표를 선호한다고 말하였다. 높은 목표는 높은 수행을 가져오고

---

20) 김아영, 박인영(2001), 학업적 자기효능감 척도 개발 및 타당화 연구, *한국교육학회 교육학연구* 39-1, pp.95-123

21) 정지혜(2009), 아츠 프로펠을 적용한 초등음악 창작프로그램이 자기효능감에 미치는 영향, *경인교육대학교 교육대학원*, P.17 (재인용)

그 결과는 긍정적인 정서반응으로 나타나 다시 높은 효능감을 갖게 하는 긍정적 순환 속으로 들어가도록 한다. 과제수준 선호는 자신이 통제하고 다룰 수 있다고 생각하는 도전적인 과제를 선택하는 과정을 통해 표출된다.

### ③ 자기 조절 효능감

Bandura는 인간의 행동을 자기조절체계 속에서 이해해야 한다고 생각하기 때문에 개인이 행동을 할 때 자기조절을 얼마나 잘할 수 있다고 믿는 자기조절 효능감이 자기 효능감을 구성하는 하나의 구성요인이라고 본다. 자기조절 효능감이란 달성해야 할 목표가 있는 수행상황에서 목표달성을 위해 자신이 소유하고 있는 필요한 자기조절전략 혹은 기술이 얼마나 효과적이라고 생각하는가에 대한 확신 정도를 의미한다. 자기조절 과정은 자기관찰, 자기평가, 자기반응의 하위 기능적 요소들을 포함한다고 한다. 이 요소들은 개인이 목표지향적인 행동을 할 때, 인지적 전략들을 사용하고 초인지적으로 통제하며, 행위를 진행시켜나가는 과정을 의미하는 것이다. 22)

### 3. 중등교사의 직무 특성<sup>23)</sup>

한국 사회에는 여러 종류의 직업이 있다. 단순한 육체적 노동만을 필요로 하는 직업, 정신적 노동을 요구하는 직업, 기계적인 반복만을 요구하는 직업, 높은 창의력을 요구하는 직업 등 다양한 직업이 있다. 학생을 가르치고 지도하는 일을 담당하는 교직은 다른 직업들과 다른 교직만의 특성을 가지고 있는데 다음과 같다.

---

22) 김아영(2007). **학업적 자기효능감 이론과 현장연구**, 서울:학지사 P. 24

23) 기순신(2001). **교사론**, 서울:학지사 pp. 25-26

첫째, 교직은 인간을 대상으로 하는 직업이다. 인간을 대상으로 하는 직업에는 의사나 법률가도 있지만 그들은 인간 자체를 주 대상으로 한다기 보다 법률이나 신체적이고 정신적인 기능의 일부만을 그 대상으로 삼는다. 하지만 교사는 학생을 전인적 특징을 지닌 인간 그 자체를 주 대상으로 한다. 그러므로 교사는 지식을 가르치는 것도 중요하지만 인간다운 인간을 길러내는 것이 더 중요하다.

둘째, 교직은 주로 인간의 정신생활을 대상으로 하는 직업이다. 교사가 가르치는 학생의 신체적인 측면이나 건강, 발달과정 등에 신경을 써야 하지만 학생을 지적, 정서적으로 바람직한 의식을 소요한 인간으로 성장하도록 도와야 한다.

셋째, 교직은 미성숙자를 대상으로 하는 직업이다. 교사는 아직 성숙하지 않은 어린이 또는 청소년을 대상으로 지적, 정의적, 신체적 성숙을 위해 계획된 교육내용을 지도하여 사회에 적용할 수 있는 능력을 길러주고, 학생을 무한한 가능성을 가진 한 인간으로 성장하도록 도와줌으로 개인의 삶에 영향을 미친다.

넷째, 교직은 봉사직이다. 교직도 다른 일반 직업들과 같이 경제적 보수를 받는 생계 유지수단의 성격을 배제할 수는 없지만 다른 어떤 직업들 보다 봉사정신이 더욱 요구된다. 이러한 면에서 교직을 인류와 사회에 대한 봉사직이며 희생을 감수해야 할 직업이라고 하여 성직이라고 하는 것이다.

다섯째, 교직은 국가와 민족에 대하여 지대한 영향을 주는 공공 기업이다. 교육은 사회적 필요에 의해 생겨난 사회적 활동이며 학교는 그 사회적 필요를 충족시키기 위해 만들어진 사회적 기관이다. 이는 교육의 공공성과 중요성을 강조한 말이다. 또한 교직은 교육하는 학생들뿐만 아니라 학생들이 구성원이 될 사회를 고려하지 않으면 안 된다.

여섯째, 교직은 사회 발전에 중대한 역할을 맡아야 하는 직업이다. 교육의

중요한 기능은 인류가 쌓아온 문화유산을 보존하고 계승하여 새로운 문화를 창출하는 것이다. 하지만 축적해온 문화유산을 다음 세대에 전달하는 동시에 지금보다 보다 나은 사회를 건설하는 주역이 되어야 한다. 따라서 교직은 현재 상태에 안주하는 소극적인 자세가 아니라 진취적이고 적극적인 자세가 필요한 미래 지향적인 직업이다.

### Ⅲ. 연구방법

이 장에서는 선행연구와 이론적 배경을 바탕으로 개발한 설문지를 이용하여 충청지역 중·고등학교 음악교사를 대상으로 조사하였으며, 이에 관련된 내용을 연구대상, 연구절차, 측정도구, 자료처리의 순서로 제시한다.

#### 1. 연구대상

설문 조사 기간은 2016년 9월 5일부터 10월 14일 까지 6주에 걸쳐 조사하였다. 충청남도는 14개의 교육 지원청으로 나누어져 있으며 각 교육 지원청에 속해있는 중·고등학교 음악교사는 200여명이었다. 연구 대상자는 충청남도에 위치한 시·군·읍·면을 포함한 중·고등학교 음악교사를 대상으로 하였다. 음악교사를 대상으로 설문지 110부를 배부하여 48부가 회수되었으며 회수된 설문지 중 자료 처리상 문제가 있다고 판단된 설문지 2부를 제외한 46부를 통계 처리하여 연구문제를 분석 하였는데 설문지 배부 및 회수 현황은 <표 5>와 같다.

<표 5> 표집 규모 및 설문지 회수 현황

소재지	구분	표집 (명)	회수 (부)
충청남도	천안 교육 지원청	20	6
	공주 교육 지원청	6	1
	보령 교육 지원청	6	2
	아산 교육 지원청	5	3
	서산 교육 지원청	25	14
	논산·계룡 교육 지원청	5	3
	당진 교육 지원청	6	3

	금산 교육 지원청	5	3
	부여 교육 지원청	5	2
	서천 교육 지원청	5	1
	청양 교육 지원청	5	1
	홍성 교육 지원청	6	1
	예산 교육 지원청	6	1
	태안 교육 지원청	5	3
	계	110	48

## 2. 연구 절차

이 연구에서는 2016년 4월부터 10월까지 7개월에 걸쳐 연구 계획을 세우고 문헌조사를 실시하여 이론적 배경자료를 수집하였다. 이후에 직무만족도와 자기 효능감의 실태를 조사할 수 있는 설문지 문항을 작성 하였으며, 설문지를 배부하기 위해 충청남도 소재 중·고등학교 음악교사를 전화로 섭외하고 직접 찾아가 배부하거나 이메일, 우편을 통해 설문지를 배부하였다. 같은 방법으로 설문지를 수집하여 결과를 분석하고 고찰 하였다.

## 3. 측정 도구

### 1) 측정 방법

직무 만족도와 자기 효능감 응답 결과는 리커트의 5점 척도를 사용하여 ‘매우 그렇다’ 가 5점, ‘그렇다’ 가 4점, ‘보통이다’ 가 3점, ‘그렇지 않다’ 가 2점, ‘전혀 그렇지 않다’ 가 1점으로 보고 직무 만족도와 자기 효능감의 평균을 계산 하였고, 직무 만족도에서 만족한 교사는 자기 효능감도 높게 나오

는지, 직무에 불만족한 교사는 자기 효능감이 낮게 나오는지에 대해서도 리  
 거트 5점 척도를 사용하여 평균을 분석하였다.

## 2) 직무 만족도, 자기 효능감 설문지

직무 만족도 설문지 항목은 1982년 교사들의 직무 만족도를 측정하기 위해  
 대한교육연합회에서 최초로 만든 KTO의 문항을 연구 문제에 맞게 재구성  
 하였고, 자기 효능감 설문지 항목은 선행연구에서 차정은이 개발한 자기 효  
 능감 측정도구와 강윤정, 서지영의 측정도구의 공통문항을 재구성하여 설문  
 지를 작성하였다. 직무 만족도와 자기 효능감 설문지 항목은 <표 6>과 같  
 다.

<표 6> 직무 만족도, 자기 효능감 설문지 항목

구 분	구성요인	내용	문항 번호	문항수
직 무 만 족 도	사회 관계적 측면	동료 교사와의 관계 학생과의 관계 교장·교감과의 관계 학부모와의 관계	1-5	5
	개인적 측면	음악교사의 내적 인정 음악교사의 외적 인정 수업지도 활동에 대한 부담 연수 및 연구에 대한 부담 행정 사무 처리에 대한 부담	6-10	5
	환경적 측면	근무 환경 행정지원 승진과 승급 제도 복리와 후생 제도 재정 지원	11-15	5

	전문성 신장 측면	음악교사에 대한 학교의 기회제공 연수 프로그램 참여 전문성 능력을 위한 재교육 수업지도에 필요한 연주능력 음악과 관련한 개인적 발전	16-20	5
자기 효 능 감	자신감	자신의 가치와 능력에 대한 확신 또는 신념의 정도	1-5	5
	자기 조절 효능감	개인이 자기조절, 자기판단, 자기반응 을 잘 수행할 수 있는 정도	6-10	5
	과제 난이도 선호	자신이 통제하고 다룰 수 있다고 생각 하는 도전적인 과제를 선택하는 정도	11-15	5

이 연구에서 사용된 설문지의 신뢰도는 Cronbach의 알파로 측정하였다. 계수는 0에서 1사이의 값을 가지고, 값이 높을수록 신뢰도는 높다. 직무 만족도 관련 설문 문항의 신뢰도는 0.743으로 나타났으며, 자기 효능감 설문 문항의 신뢰도는 0.760로 나타났다(표 7).

<표 7> 직무 만족도와 자기 효능감 설문지 문항의 신뢰도

구분		Cronbach's α
직무 만족도	사회 관계적 측면	0.743
	개인적 측면	
	환경적 측면	
	전문성 신장 측면	
자기 효능감	자신감	0.760
	자기 조절 효능감	
	과제 난이도 선호	

#### 4. 자료 처리 방법

모든 분석은 Microsoft Office Excel 2010과 통계프로그램 IBM SPSS 22를 사용하였다. 이 연구의 구체적인 자료처리 방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 특성 및 분포도를 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 직무 만족도와 자기 효능감의 수준을 알아보기 위하여 독립표본t검정과 일원분산분석을 실시하였다.

셋째, 직무 만족도와 자기 효능감의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계분석을 실시하였다.

넷째, 직무 만족도와 자기 효능감이 서로 어떤 영향을 미치는지 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 연구 대상자의 인구통계학적 특성

연구 대상자의 인구통계학적 특성은 <표 8>과 같다.

<표 8> 연구 대상자의 인구통계학적 특성

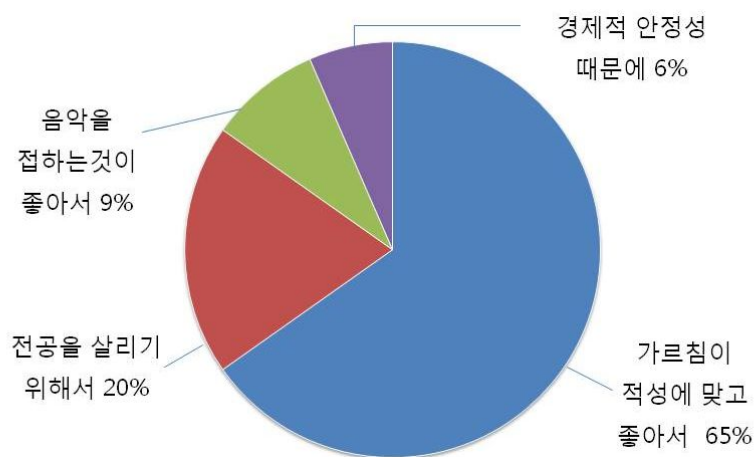
(N=46)

구분		빈도	비율(%)
근무학교	중학교	30	65.2
	고등학교	16	34.8
근무지역	시	32	69.6
	군	14	30.4
교직경력	10년 미만	33	71.7
	10년 이상	13	28.3
성별	남자	17	37.0
	여자	29	63.0
최종학력	학사	19	41.3
	석사 과정 중	7	15.2
	석사이상	20	43.5
학교설립유형	국공립	39	84.8
	사립	7	15.2
직위	보직교사	8	17.4
	평교사	34	73.9
	기간제	4	8.7
결혼여부	기혼	33	71.7
	미혼	13	28.3
담임여부	학급담임	31	67.4
	비담임	15	32.6
교사자격증 취득	사범대학	32	69.6
	음대(교직이수)	6	13.0
	교육대학원	8	17.4
전공	국악	3	6.5

	성악	11	23.9
	피아노	16	34.8
	관현악	7	15.2
	작곡	9	19.6
학생구성	남학교	11	23.9
	여학교	17	37.0
	공학	18	39.1

## 2. 직업 선택 동기

음악 교사들의 자기 효능감 및 직무 만족도를 알아보기 위해 46명의 현직에 근무 하고 있는 교사들의 직업 선택 동기를 조사한 결과, ‘학생들을 가르치는 것이 좋고 적성에 맞아서’ 라는 답변이 65.2%(30명) 이상으로 가장 많은 비중을 차지하였다. 이에 뒤따른 항목으로는 ‘전공을 살리기 위해서’ 라는 답변이 19.5% (9명) 를 차지하였다. 이에 반해 ‘음악을 접하는 것이 좋아서’ 라는 답변은 8.6% 으로 오직 4명의 교사만이 답변하였다. 일반적인 교사의 직업 선택 및 동기에 적지 않은 비중을 차지하는 ‘경제적인 안정성 때문에’ 라는 답변은 6.5% (3명) 으로 가장 낮게 나타났다(그림 4).



<그림 4> 음악교사의 직업 선택 동기

### 3. 직무 환경

음악 교사들의 직무환경에 대해 조사한 결과, 평균적으로 한명의 교사가 12.1개의 학급을 맡고 있는 것으로 나타났다. 이 중 절반이 넘는 54.3%, 25명의 교사가 이는 본인이 맡기에 벅차다고 느꼈으며 본인이 맡기에 적합하다고 생각하는 학급 수는 평균 10 학급이라고 응답하였다.

음악 교사가 맡고 있는 학급의 평균 학생 수는 30.4명이며, 교사들은 한 학급에 평균 25명의 학생을 희망하였다. 교사의 평균 주당 수업 시간은 16.9시간으로 전체 교사의 58.9%, 26명의 교사가 이에 만족하지 못한다고 응답하였는데, 교사들이 원하는 시간은 15.2시간으로 대략 2시간정도의 차이를 보였다(표 9).

<표 9> 음악교사들의 직무 환경

직무환경	평균	희망하는 평균
담당하고 있는 학급 수	12.1	10
담당하고 있는 학생 수	30.4	25
주당 수업 시간	16.9	15.2

학생들의 음악선행 지식의 수준은 “잘 갖추어져 있다”가 4명으로 8.7% , “보통이다”가 25명으로 54.3%, “부족하다”가 17명으로 37%를 차지하였다. 음악 교사들은 충남 지역 학생들의 음악선행 지식수준은 보통이거나 보통 이하로 느끼고 있음을 알 수 있었다(표 10).

<표 10> 학생들의 음악선행 지식수준

질문 내용	응답	인원수	백분율
학생들의 음악 선행 지식의 수준은?	잘 갖추어져 있다	4	8.7 %
	보통이다	25	54.3 %
	부족하다	17	37 %
	합계	46	100 %

#### 4. 직무 만족도 분석

##### 1) 직무 만족도 기술통계

<표 11> 직무 만족도 기술통계

	N	최소값	최대값	평균	표준편차
사회 관계적 측면	46	3.00	5.00	3.87	0.40
개인적 측면	46	3.00	5.00	4.07	0.45
환경적 측면	46	1.80	4.60	3.18	0.63
전문성 신장 측면	46	2.00	4.80	3.56	0.51
전체	46	2.84	4.74	3.65	0.34

직무 만족도 설문지는 매우 만족하지 않음 (1점)부터 매우 만족함(5점)까지 계산되었다. 전체 응답자를 기준으로 직무 만족도에서는 3.65 로 보통(평균3점) 이상의 반응을 나타냈다.

## 2) 근무학교에 따른 직무 만족도

<표 12> 근무학교에 따른 직무 만족도

구분		N	평균	표준편차	t	p
사회 관계적 측면	중학교	30	3.90	0.45	.604	.549
	고등학교	16	3.83	0.27		
개인적 측면	중학교	30	4.06	0.46	-.142	.888
	고등학교	16	4.08	0.44		
환경적 측면	중학교	30	3.25	0.60	.948	.348
	고등학교	16	3.06	0.68		
전문성 신장 측면	중학교	30	3.65	0.51	1.587	.120
	고등학교	16	3.40	0.49		
직무 만족도	중학교	30	3.69	0.36	1.236	.223
	고등학교	16	3.57	0.30		

p<0.05

근무학교에 따른 분석 결과, 중학교가 3.69±0.36, 고등학교가 3.57±0.30으로 중학교가 고등학교보다 높게 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

### 3) 근무지역에 따른 직무 만족도

<표 13> 근무지역에 따른 직무 만족도

구분		N	평균	표준편차	t	p
사회 관계적 측면	시	32	3.89	0.37	.506	.615
	군	14	3.83	0.48		
개인적 측면	시	32	4.00	0.44	-1.523	.135
	군	14	4.21	0.44		
환경적 측면	시	32	3.19	0.67	.079	.937
	군	14	3.17	0.55		
전문성 신장 측면	시	32	3.53	0.43	-.591	.558
	군	14	3.63	0.67		
직무 만족도	시	32	3.63	0.28	-.376	.712
	군	14	3.68	0.45		

p<0.05

근무지역에 따른 분석 결과, 시지역이 3.63±0.28, 군지역이 3.68±0.45로 시지역이 군지역보다 낮게 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

#### 4) 교직 경력에 따른 직무 만족도

<표 14> 교직경력에 따른 직무 만족도

구분		N	평균	표준편차	t	p
사회 관계적 측면	10년 미만	26	3.77	0.34	-2.107	.041
	10년 이상	20	4.01	0.43		
개인적 측면	10년 미만	26	4.05	0.41	-.295	.770
	10년 이상	20	4.09	0.50		
환경적 측면	10년 미만	26	3.10	0.59	-1.020	.313
	10년 이상	20	3.29	0.67		
전문성 신장 측면	10년 미만	26	3.60	0.38	.588	.559
	10년 이상	20	3.51	0.65		
직무 만족도	10년 미만	26	3.61	0.27	-.971	.337
	10년 이상	20	3.71	0.42		

p<0.05

교직경력에 따른 분석 결과, 하위요인 중 사회 관계적 측면에서 10년 미만이 3.77±0.34, 10년 이상이 4.01±0.43로 10년 미만이 10년 이상보다 통계적으로 유의하게 낮은 것으로 나타났다(t=-2.107, p=0.041). 다른 구성요인에서는 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

5) 성별에 따른 직무 만족도

<표 15> 성별에 따른 직무 만족도

구분		N	평균	표준편차	t	p
사회 관계적 측면	남자	17	3.87	0.47	-.043	.966
	여자	29	3.88	0.36		
개인적 측면	남자	17	3.99	0.44	-.930	.357
	여자	29	4.11	0.45		
환경적 측면	남자	17	3.32	0.61	1.122	.268
	여자	29	3.10	0.63		
전문성 신장 측면	남자	17	3.62	0.46	.633	.530
	여자	29	3.52	0.54		
직무 만족도	남자	17	3.68	0.33	.522	.605
	여자	29	3.63	0.35		

p<0.05

성별에 따른 분석 결과, 남자가 3.68±0.33, 여자가 3.63±0.35로 남자가 여자보다 높게 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

## 6) 최종학력에 따른 직무 만족도

<표 16> 최종학력에 따른 직무 만족도

구분		N	평균	표준편차	F	p
사회 관계적 측면	학사	19	3.91	0.46	.283	.755
	석사 과정 중	7	3.77	0.41		
	석사이상	20	3.88	0.34		
개인적 측면	학사	19	4.04	0.39	.261	.771
	석사 과정 중	7	4.18	0.37		
	석사이상	20	4.05	0.52		
환경적 측면	학사	19	3.21	0.49	.462	.633
	석사 과정 중	7	2.97	0.44		
	석사이상	20	3.23	0.79		
전문성 신장 측면	학사	19	3.47	0.63	1.047	.360
	석사 과정 중	7	3.80	0.31		
	석사이상	20	3.56	0.43		
직무 만족도	학사	19	3.64	0.40	.023	.977
	석사 과정 중	7	3.65	0.21		
	석사이상	20	3.66	0.33		

p<0.05

최종학력에 따른 분석 결과, 학사가 3.64±0.4, 석사 과정 중이 3.65±0.21, 석사 이상이 3.66±0.33으로 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

## 7) 학교설립유형에 따른 직무 만족도

<표 17> 학교설립유형에 따른 직무 만족도

구분		N	평균	표준편차	t	p
사회 관계적 측면	국공립	39	3.82	0.36	-2.238	.030
	사립	7	4.17	0.48		
개인적 측면	국공립	39	4.03	0.45	-1.439	.157
	사립	7	4.29	0.39		
환경적 측면	국공립	39	3.16	0.63	-.469	.642
	사립	7	3.29	0.67		
전문성 신장 측면	국공립	39	3.53	0.51	-1.025	.311
	사립	7	3.74	0.53		
직무 만족도	국공립	39	3.61	0.31	-1.730	.091
	사립	7	3.85	0.46		

p<0.05

학교설립유형에 따른 분석 결과, 사회 관계적 측면은 국공립이 3.82±0.36, 사립이 4.17±0.48로 국공립이 사립보다 통계적으로 유의하게 낮은 것으로 나타났다(t=-2.238, p=0.03). 다른 구성요인에서는 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

## 8) 직위에 따른 직무 만족도

<표 18> 직위에 따른 직무 만족도

구분		N	평균	표준편차	F	p
사회 관계적 측면	보직교사	8	4.03	0.53	.711	.497
	평교사	34	3.85	0.36		
	기간제	4	3.80	0.52		
개인적 측면	보직교사	8	4.38	0.33	2.498	.094
	평교사	34	4.00	0.47		
	기간제	4	4.00	0.00		
환경적 측면	보직교사	8	3.03	0.93	2.805	.072
	평교사	34	3.14	0.54		
	기간제	4	3.85	0.19		
전문성 신장 측면	보직교사	8	3.40	0.83	.565	.573
	평교사	34	3.58	0.44		
	기간제	4	3.70	0.26		
직무 만족도	보직교사	8	3.67	0.53	.664	.520
	평교사	34	3.62	0.30		
	기간제	4	3.83	0.22		

p<0.05

직위에 따른 분석 결과, 보직교사가 3.67±0.53, 평교사가 3.62±0.3, 기간제가 3.83±0.22로 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

9) 결혼여부에 따른 직무 만족도

<표 19> 결혼여부에 따른 직무 만족도

구분		N	평균	표준편차	t	p
사회 관계적 측면	기혼	33	3.93	0.40	1.465	.150
	미혼	13	3.74	0.38		
개인적 측면	기혼	33	4.12	0.46	1.372	.177
	미혼	13	3.92	0.37		
환경적 측면	기혼	33	3.14	0.67	-.742	.462
	미혼	13	3.29	0.50		
전문성 신장 측면	기혼	33	3.53	0.55	-.578	.566
	미혼	13	3.63	0.39		
직무 만족도	기혼	33	3.66	0.37	.227	.821
	미혼	13	3.63	0.26		

p<0.05

결혼여부에 따른 분석 결과, 기혼이 3.66±0.37, 미혼이 3.63±0.26로 기혼이 미혼보다 높게 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

10) 담임여부에 따른 직무 만족도

<표 20> 담임여부에 따른 직무 만족도

구분		N	평균	표준편차	t	p
사회 관계적 측면	학급담임	31	3.90	0.42	.555	.582
	비담임	15	3.83	0.35		
개인적 측면	학급담임	31	4.11	0.43	1.045	.302
	비담임	15	3.97	0.47		
환경적 측면	학급담임	31	3.16	0.68	-.328	.744
	비담임	15	3.23	0.52		
전문성 신장 측면	학급담임	31	3.66	0.48	1.910	.063
	비담임	15	3.36	0.54		
직무 만족도	학급담임	31	3.69	0.37	1.037	.305
	비담임	15	3.58	0.26		

p<0.05

담임여부에 따른 분석 결과, 학급담임이 3.69±0.37, 비담임이 3.58±0.26으로 학급담임이 비담임보다 높게 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

### 11) 교사자격증 취득에 따른 직무 만족도

<표 21> 교사자격증 취득에 따른 직무 만족도

구분		N	평균	표준편차	F	p
사회 관계적 측면	사범대학	32	3.87	0.38	.015	.985
	음대 (교직이수)	6	3.90	0.45		
	교육대학원	8	3.88	0.49		
개인적 측면	사범대학	32	4.05	0.41	.086	.918
	음대 (교직이수)	6	4.04	0.56		
	교육대학원	8	4.13	0.57		
환경적 측면	사범대학	32	3.21	0.60	.827	.444
	음대 (교직이수)	6	3.37	0.57		
	교육대학원	8	2.95	0.79		
전문성 신장 측면	사범대학	32	3.49	0.55	.912	.409
	음대 (교직이수)	6	3.73	0.21		
	교육대학원	8	3.70	0.50		
직무 만족도	사범대학	32	3.63	0.33	.266	.767
	음대 (교직이수)	6	3.75	0.21		
	교육대학원	8	3.64	0.48		

p<0.05

교사자격증 취득에 따른 분석 결과, 사범대학이 3.63±0.33, 음대(교직이수)가 3.75±0.21, 교육대학원이 3.64±0.48로 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

12) 전공에 따른 직무 만족도

<표 22> 전공에 따른 직무 만족도

구분		N	평균	표준편차	F	p
사회 관계적 측면	국악	3	3.60	0.40	.795	.536
	성악	11	3.96	0.33		
	피아노	16	3.80	0.47		
	관현악	7	4.00	0.46		
	작곡	9	3.89	0.27		
개인적 측면	국악	3	3.92	0.14	.750	.564
	성악	11	3.98	0.38		
	피아노	16	4.00	0.47		
	관현악	7	4.25	0.50		
	작곡	9	4.19	0.51		
환경적 측면	국악	3	2.60	0.20	1.911	.127
	성악	11	3.27	0.48		
	피아노	16	3.36	0.72		
	관현악	7	3.31	0.62		
	작곡	9	2.84	0.55		
전문성 신장 측면	국악	3	3.27	1.10	1.711	.166
	성악	11	3.38	0.47		
	피아노	16	3.50	0.46		
	관현악	7	3.89	0.49		
	작곡	9	3.73	0.33		
직무 만족도	국악	3	3.32	0.42	1.342	.271
	성악	11	3.63	0.23		
	피아노	16	3.65	0.39		
	관현악	7	3.84	0.43		
	작곡	9	3.64	0.21		

p<0.05

전공에 따른 분석 결과, 국악이  $3.32 \pm 0.42$ , 성악이  $3.63 \pm 0.23$ , 피아노가  $3.65 \pm 0.39$ , 관현악이  $3.84 \pm 0.43$ , 작곡이  $3.64 \pm 0.21$ 로 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

## 5. 자기 효능감 분석

### 1) 자기 효능감 기술 통계

<표 23> 자기 효능감 기술 통계

	N	최소값	최대값	평균	표준편차
자신감	46	2.20	4.40	3.53	0.53
자기 조절 효능감	46	2.20	5.00	3.31	0.55
과제 난이도 선호	46	2.80	5.00	3.86	0.40
전체	46	2.60	4.67	3.57	0.37

$p < 0.05$

자기 효능감 설문지는 매우 만족하지 않음 (1점)부터 매우 만족함(5점)까지 계산되었다. 전체 응답자를 기준으로 직무 만족도에서는 3.57 로 보통(평균3 점) 이상의 반응을 나타냈다.

## 2) 근무학교에 따른 자기 효능감

<표 24> 근무학교에 따른 자기 효능감

구분		N	평균	표준편차	t	p
자신감	중학교	30	3.45	0.54	-1.569	.124
	고등학교	16	3.70	0.48		
자기 조절 효능감	중학교	30	3.40	0.57	1.486	.144
	고등학교	16	3.15	0.48		
과제 난이도 선호	중학교	30	3.86	0.41	.080	.937
	고등학교	16	3.85	0.39		
자기 효능감	중학교	30	3.57	0.40	.019	.985
	고등학교	16	3.57	0.33		

p<0.05

근무학교에 따른 분석 결과, 중학교가 3.57±0.4, 고등학교가 3.57±0.33로 중학교가 고등학교보다 높게 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

### 3) 근무지역에 따른 자기 효능감

<표 25> 근무지역에 따른 자기 효능감

구분		N	평균	표준편차	t	p
자신감	시	32	3.43	0.56	-2.214	.032
	군	14	3.79	0.37		
자기 조절 효능감	시	32	3.28	0.50	-.704	.485
	군	14	3.40	0.67		
과제 난이도 선호	시	32	3.81	0.40	-1.134	.263
	군	14	3.96	0.39		
자기 효능감	시	32	3.50	0.37	-1.794	.080
	군	14	3.71	0.36		

p<0.05

근무지역에 따른 분석결과, 자신감 영역에서 시지역이 3.43±0.56, 군지역이 3.79±0.37로 군지역이 시지역보다 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다 (t=-2.214, p=.032). 다른 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

#### 4) 교직경력에 따른 자기 효능감

<표 26> 교직경력에 따른 자기 효능감

구분		N	평균	표준편차	t	p
자신감	10년 미만	26	3.52	0.51	-.280	.781
	10년 이상	20	3.56	0.56		
자기 조절 효능감	10년 미만	26	3.22	0.49	-1.385	.173
	10년 이상	20	3.44	0.61		
과제 난이도 선호	10년 미만	26	3.84	0.40	-.346	.731
	10년 이상	20	3.88	0.41		
자기 효능감	10년 미만	26	3.52	0.32	-.929	.358
	10년 이상	20	3.63	0.43		

p<0.05

교직경력에 따른 분석 결과, 10년 미만이 3.52±0.32, 10년 이상이 3.63±0.43로 10년 미만이 10년 이상보다 낮게 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

5) 성별에 따른 자기 효능감

<표 27> 성별에 따른 자기 효능감

구분		N	평균	표준편차	t	p
자신감	남자	17	3.51	0.55	-.280	.781
	여자	29	3.55	0.53		
자기 조절 효능감	남자	17	3.13	0.40	-1.772	.083
	여자	29	3.42	0.60		
과제 난이도 선호	남자	17	3.82	0.23	-.501	.619
	여자	29	3.88	0.47		
자기 효능감	남자	17	3.49	0.30	-1.139	.261
	여자	29	3.62	0.41		

p<0.05

성별에 따른 분석 결과, 남자가  $3.49 \pm 0.3$ , 여자가  $3.62 \pm 0.41$ 로 남자가 여자보다 낮게 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

6) 최종학력에 따른 자기 효능감

<표 28> 최종학력에 따른 자기 효능감

구분		N	평균	표준편차	F	p
자신감	학사	19	3.41	0.62	1.141	.329
	석사 과정 중	7	3.74	0.46		
	석사이상	20	3.58	0.44		
자기 조절 효능감	학사	19	3.23	0.69	.355	.703
	석사 과정 중	7	3.34	0.38		
	석사이상	20	3.38	0.46		
과제 난이도 선호	학사	19	3.92	0.46	.352	.705
	석사 과정 중	7	3.83	0.24		
	석사이상	20	3.81	0.39		
자기 효능감	학사	19	3.52	0.49	.308	.736
	석사 과정 중	7	3.64	0.13		
	석사이상	20	3.59	0.30		

p<0.05

최종학력에 따른 분석 결과, 학사가 3.52±0.49, 석사 과정 중이 3.64±0.13, 석사 이상이 3.59±0.3로 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

7) 학교설립유형에 따른 자기 효능감

<표 29> 학교설립유형에 따른 자기 효능감

구분		N	평균	표준편차	t	p
자신감	국공립	39	3.50	0.56	-1.608	.125
	사립	7	3.71	0.25		
자기 조절 효능감	국공립	39	3.28	0.56	-1.051	.299
	사립	7	3.51	0.45		
과제 난이도 선호	국공립	39	3.81	0.37	-1.909	.063
	사립	7	4.11	0.50		
자기 효능감	국공립	39	3.53	0.37	-1.665	.103
	사립	7	3.78	0.36		

p<0.05

학교설립유형에 따른 분석 결과, 국공립이 3.53±0.37, 사립이 3.78±0.36로 국공립이 사립보다 낮게 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

8) 직위에 따른 자기 효능감

<표 30> 직위에 따른 자기 효능감

구분		N	평균	표준편차	F	p
자신감	보직교사	8	3.73	0.53	1.149	.326
	평교사	34	3.46	0.54		
	기간제	4	3.75	0.38		
자기 조절 효능감	보직교사	8	3.53	0.48	2.201	.123
	평교사	34	3.22	0.55		
	기간제	4	3.70	0.53		
과제 난이도 선호	보직교사	8	3.98	0.13	.659	.522
	평교사	34	3.85	0.44		
	기간제	4	3.70	0.35		
자기 효능감	보직교사	8	3.74	0.31	1.631	.208
	평교사	34	3.51	0.39		
	기간제	4	3.72	0.14		

p<0.05

직위에 따른 분석 결과, 보직교사가 3.74±0.31, 평교사가 3.51±0.39, 기간제가 3.72±0.14로 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

## 9) 결혼여부에 따른 자기 효능감

<표 31> 결혼여부에 따른 자기 효능감

구분		N	평균	표준편차	t	p
자신감	기혼	33	3.62	0.51	1.738	.089
	미혼	13	3.32	0.55		
자기 조절 효능감	기혼	33	3.34	0.57	.513	.611
	미혼	13	3.25	0.52		
과제 난이도 선호	기혼	33	3.88	0.41	.598	.553
	미혼	13	3.80	0.37		
자기 효능감	기혼	33	3.61	0.40	1.279	.208
	미혼	13	3.46	0.30		

p<0.05

결혼여부에 따른 분석 결과, 기혼이  $3.61 \pm 0.40$ , 미혼이  $3.46 \pm 0.30$ 으로 기혼이 미혼보다 높게 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

10) 담임여부에 따른 자기 효능감

<표 32> 담임여부에 따른 자기 효능감

구분		N	평균	표준편차	t	p
자신감	학급담임	31	3.56	0.47	.483	.631
	비담임	15	3.48	0.64		
자기 조절 효능감	학급담임	31	3.35	0.52	.736	.466
	비담임	15	3.23	0.62		
과제 난이도 선호	학급담임	31	3.87	0.40	.349	.729
	비담임	15	3.83	0.42		
자기 효능감	학급담임	31	3.60	0.31	.611	.548
	비담임	15	3.51	0.49		

p<0.05

담임여부에 따른 분석 결과, 학급담임이 3.6±0.31, 비담임이 3.51±0.49로 학급담임이 비담임보다 높게 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

11) 교사자격증 취득에 따른 자기 효능감

<표 33> 교사자격증 취득에 따른 자기 효능감

구분		N	평균	표준편차	F	p
자신감	사범대학	32	3.51	0.60	.227	.798
	음대 (교직이수)	6	3.67	0.37		
	교육대학원	8	3.55	0.32		
자기 조절 효능감	사범대학	32	3.26	0.60	1.197	.312
	음대 (교직이수)	6	3.63	0.37		
	교육대학원	8	3.30	0.37		
과제 난이도 선호	사범대학	32	3.87	0.42	.048	.953
	음대 (교직이수)	6	3.83	0.34		
	교육대학원	8	3.83	0.38		
자기 효능감	사범대학	32	3.54	0.43	.497	.612
	음대 (교직이수)	6	3.71	0.22		
	교육대학원	8	3.56	0.21		

p<0.05

교사자격증 취득에 따른 분석 결과, 사범대학이 3.54±0.43, 음대(교직이수)가 3.71±0.22, 교육대학원이 3.56±0.21로 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

## 12) 전공에 따른 자기 효능감

<표 34> 전공에 따른 자기 효능감

구분		N	평균	표준편차	F	p
자신감	국악	3	3.67	0.31	.380	.822
	성악	11	3.44	0.60		
	피아노	16	3.54	0.57		
	관현악	7	3.43	0.53		
	작곡	9	3.69	0.48		
자기 조절 효능감	국악	3	3.27	0.50	.417	.796
	성악	11	3.33	0.57		
	피아노	16	3.44	0.63		
	관현악	7	3.14	0.34		
	작곡	9	3.22	0.58		
과제 난이도 신호	국악	3	4.07	0.12	1.163	.341
	성악	11	4.04	0.41		
	피아노	16	3.75	0.46		
	관현악	7	3.77	0.39		
	작곡	9	3.82	0.29		
자기 효능감	국악	3	3.67	0.12	.239	.915
	성악	11	3.60	0.48		
	피아노	16	3.58	0.39		
	관현악	7	3.45	0.36		
	작곡	9	3.58	0.32		

p<0.05

전공에 따른 분석 결과, 국악이 3.67±0.12, 성악이 3.6±0.48, 피아노가 3.58±0.39, 관현악이 3.45±0.36, 작곡이 3.58±0.32로 나타났으나 모든 구성요인에서 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

## 5. 직무 만족도와 자기 효능감의 상관관계

<표 35> 직무 만족도와 자기 효능감의 상관관계

		1	2	3	4	5	6
자기 효능감	자신감	1					
	자기 조절 효능감	.412**	1				
	과제 난이도 선호	.287	.354*	1			
직무 만족도	사회 관계적 측면	.015	.370*	.370*	1		
	개인적 측면	.465**	.504***	.429**	.354*	1	
	환경적 측면	-.247	.081	-.035	.372*	-.032	1
	전문성 신장 측면	.207	.408**	.247	.447**	.344*	.220

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

직무 만족도와 자기 효능감의 관련성을 알아보기 위해 상관관계 분석을 실시한 결과, 자신감은 개인적 측면, 자기 조절 효능감과 정(+)의 상관관계를 보였으며, 자기 조절 효능감은 개인적 측면, 전문성 신장 측면, 사회 관계적 측면, 과제 난이도 선호와 정(+)의 상관관계를 보였다. 과제 난이도 선호는 개인적 측면, 사회 관계적 측면과 정(+)의 상관관계를 보였다. 사회 관계적 측면은 전문성 신장 측면, 환경적 측면, 개인적 측면과 정(+)의 상관관계를 보였으며, 개인적 측면은 전문성 신장 측면과 정(+)의 상관관계를 보였다.

## 6. 회귀분석을 통한 직무 만족도와 자기 효능감 관련성

### 1) 자기 효능감이 직무 만족도에 미치는 영향

<표 36> 자기 효능감이 직무 만족도에 미치는 영향

	B	SE	$\beta$	t	p
상수	2.424	.481		5.035	.000
자신감	-.092	.095	-.145	-.973	.336
자기 조절 효능감	.273	.094	.444	2.917	.006
과제 난이도 선호	.168	.123	.198	1.365	.180

R=.500, R<sup>2</sup>=.250, 수정된R<sup>2</sup>=.197, F=4.674, p=.007, Durbin-Watson=2.292

자기 효능감(자신감, 자기 조절 효능감, 과제 난이도 선호)가 직무 만족도에 미치는 영향에 대하여 다중회귀분석을 실시하였다. 자신감, 자기 조절 효능감, 과제 수준 선호도가 직무 만족도에 미치는 영향을 분석한 결과 자기 조절 효능감이 통계적으로 유의하게 직무 만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta$ =.444, p=.006), 설명력은 25.0%로 나타났다.

### 2) 직무 만족도가 자기 효능감에 미치는 영향

<표 37> 직무 만족도가 자기 효능감에 미치는 영향

	B	SE	$\beta$	t	p
상수	1.218	.522		2.336	.024
사회 관계적 측면	.105	.135	.112	.775	.443

개인적 측면	.426	.110	.507	3.868	.000
환경적 측면	-.095	.077	-.158	-1.225	.227
전문성 신장 측면	.144	.099	.196	1.454	.154

R=.663, R<sup>2</sup>=.439, 수정된R<sup>2</sup>=.385, F=8.031, p=.000, Durbin-Watson=1.964

직무 만족도(사회 관계적 측면, 개인적 측면, 환경적 측면, 전문성 신장 측면)가 자기 효능감에 미치는 영향에 대하여 다중회귀분석을 실시하였다. 사회 관계적 측면, 개인적 측면, 환경적 측면, 전문성 신장 측면이 자기 효능감에 미치는 영향을 분석한 결과 개인적 측면이 통계적으로 유의하게 자기 효능감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $\beta=.507$ ,  $p<.001$ ), 설명력은 38.5%로 나타났다.

## V. 결론 및 제언

### 1. 결론

이 연구에서는 음악교사의 직무 만족도와 자기 효능감의 수준을 알아보고, 직무 만족도와 자기 효능감이 어떠한 관련성이 있는지 알아보기 위해 충청남도 소재 일반계 중·고등학교 음악교사 46명을 대상으로 설문지를 통해 그들의 직무 만족도와 자기 효능감을 조사 연구하였다.

음악교사들의 직무 선택 동기를 조사한 결과, ‘학생들을 가르치는 것이 좋고 적성에 맞아서’ 라는 답변이 65.2%(30명) 으로 가장 많은 비중을 차지하였다. 이에 뒤따른 항목으로는 ‘전공을 살리기 위해서’ 라는 답변이 19.5% (9명) 를 차지하였다.

음악교사들의 직무환경에 대해 조사한 결과, 한명의 교사가 평균 12.1개의 학급을 맡고 있는 것으로 나타났다. 이 중 절반이 넘는 54.3% (25명) 의 교사가 본인이 맡기에 벅차다고 느꼈으며 본인이 맡기에 적합하다고 생각하는 학급 수는 평균 10 학급이라고 응답하였다.

음악교사가 맡고 있는 학급의 평균 학생 수는 30.4명이지만, 교사들은 한 학급에 평균 25명의 학생을 희망하였다. 교사의 평균 주당 수업 시간은 16.9시간으로 전체 교사의 58.9% (26명) 의 교사가 이에 만족하지 못한다고 응답하였는데, 교사들이 원하는 시간은 15.2시간으로 대략 2시간정도의 차이를 보였다. 학생들의 음악선행 지식의 수준은 “보통이다”가 54.3%, “부족하다”가 37% 차지하였다. 음악교사들은 학생들의 음악선행 지식수준은 보통이거나 보통 이하로 느끼고 있음을 알 수 있었다.

교직 경력에 따른 직무 만족도와 학교 설립유형에 따른 직무 만족도는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 교직 경력으로는 사회 관계

적 측면에서 10년 이상의 경력을 갖는 음악교사보다 10년 미만의 경력을 갖는 음악교사의 직무 만족도 수준이 통계적으로 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 학교 설립 유형으로는 사회 관계적 측면에서 사립학교에 근무하는 음악교사보다 국공립에 근무하는 음악교사의 직무 만족도 수준이 통계적으로 유의하게 낮은 것으로 나타났다.

근무 학교, 성별, 학력, 직위, 결혼여부, 담임여부, 교사자격증 취득, 전공에 따른 직무 만족도 수준을 분석한 결과, 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 근무 지역에 따른 자기 효능감은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구성요인인 자신감에서 군에 근무하는 음악교사보다 시에 근무하는 음악교사의 자기 효능감 수준이 통계적으로 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 근무 학교, 교직 경력, 성별, 학력, 직위, 결혼여부, 담임여부, 교사자격증 취득, 전공에 따른 자기 효능감 수준을 분석한 결과, 유의수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직무 만족도와 자기 효능감의 관련성을 알아보기 위해 상관관계 분석을 실시한 결과, 자신감은 개인적 측면, 자기 조절 효능감과 정(+)의 상관관계를 보였으며, 자기 조절 효능감은 개인적 측면, 전문성 신장 측면, 사회 관계적 측면, 과제 난이도 선호와 정(+)의 상관관계를 보였다. 과제 난이도 선호는 개인적 측면, 사회 관계적 측면과 정(+)의 상관관계를 보였다. 사회 관계적 측면은 전문성 신장 측면, 환경적 측면, 개인적 측면과 정(+)의 상관관계를 보였으며, 개인적 측면은 전문성 신장 측면과 정(+)의 상관관계를 보였다.

직무 만족도와 자기 효능감이 서로 어떤 영향을 미치는지 알아보기 위해 회귀분석을 실시한 결과, 직무 만족도의 구성요인인 개인적 측면이 통계적으로 유의하게 자기 효능감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $\beta=.507$ ,  $p<.001$ ), 자기 효능감의 구성요인인 자기 조절 효능감이 통계적으로 유의하게 직무 만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.444$ ,  $p=.006$ ).

전체적으로 직무 만족도와 자기 효능감은 관련이 있는 것으로 나타남에 따라 효율적인 학교생활을 위해 직무 만족도와 자기 효능감을 높이기 위해서 노력해야 한다. 매사에 자신감을 가지고 적극적으로 임하며, 작은 일에도 만족하려고 노력한다면, 모든 음악교사가 만족스러운 학교생활을 할 수 있으며, 이는 학생들에게도 긍정적인 영향으로 미칠 것이다.

## 2. 제언

이 연구의 결과를 토대로 후속 연구를 제언하면 다음과 같다.

첫째, 이 연구는 충남 지역 중·고등학교 음악교사 46명을 대상으로 하였다. 향후 후속연구에서는 보다 많은 음악교사를 대상으로 직무 만족도와 자기 효능감에 대한 조사가 필요하다.

둘째, 이 연구는 연구 대상이 직접 기입하는 방식에 의한 설문지 조사만을 근거로 직무 만족도와 자기 효능감을 연구하였다. 향후 후속 연구에서는 연구 대상에 대한 직접 관찰과 인터뷰를 통해 보다 구체적인 조사로 연구할 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 강운정(2010), 교사행동 및 학급풍토와 아동의 자기 효능감, 경인교육대학교 교육대학원.
- 기순신(2001). **교사론**, 서울:학지사.
- 김길숙(2007). 중등학교 교사의 자아효능감 분석, 공주대학교 교육대학원
- 김아영(2007), **학업적 자기효능감 이론과 현장연구**, 서울 : 학지사.
- 김아영, 박인영(2001), 학업적 자기효능감 척도 개발 및 타당화 연구, **교육학 연구**, 39-1, pp.95-123.
- 김영구(2002). 은행조직의 리더쉽 유형이 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 금오공과대 산업대학원.
- 김은진(2011). 음악교사의 직무만족도와 자아효능감 조사연구 : 서울시 중·고등학교 음악교사를 중심으로 상명대학교 교육대학원.
- 김일수(1996). 교사의 교직원과 직무만족도와의 관계 연구. 전북대학교
- 남정걸(2009). **교육행정 및 교육경영**. 서울: 교육과학사.
- 노종희(2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. **교육행정학연구**, 19(2), pp.163-182
- 민경훈, 김신영, 김용희 외 (2013), **음악교육학 총론**, 서울 : 학지사.
- 민성혜(2010). 예술계 고등학교 미술교사 직무 만족도 조사연구. 이화여자대학교 교육대학원
- 박에스터(2015). 중등학교 영어교사의 직무만족도에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원.
- 배수희(2009). “교사의 행복감에 따른 교사효능감 및 직무만족도” 동아대학교 교육대학원.
- 서지영(2011), 전문상담교사의 역할 수행에 대한 스트레스가 소진에 미치는

- 영향 : 자기효능감과 사회적지지의 조절 효과, 한국교원대학교.
- 송은경(2002). 중·고등학교 음악교사의 직무만족도에 관한 조사연구 : 서울시 소재 일반계 중·고등학교 음악교사를 대상으로, 이화여자대학교 교육대학원.
- 오지영(2015), 음악 치료사의 자기 효능감과 직무 만족도와의 관계, 원광대학교.
- 윤정일(2015). **교육행정학 원론**, 서울 : 학지사.
- 이무근(2003). **직업교육학원론(제3판)**. 교육과학사.
- 이영면(2011). **직무만족의 의미와 측정**. 서울: 경문사
- 이재일(2000), 주의력결핍 과잉행동성 아동의 귀인양식 및 일반적 자기 효능감에 대한 연구, 서울교육대학교 교육대학원.
- 이지영(2010). **교육행정 및 교육경영**. 서울: 청목 출판사.
- 정인숙(1994). 상업고등학교 교사의 직무만족도에 대한 연구. 숙명여자대학교.
- 정지혜(2009). 아트 프로펠을 적용한 초등음악 창작프로그램이 자기효능감에 미치는 영향, 경인교육대학교 교육대학원.
- 차정은(1997), 일반적 자기 효능감 척도개발을 위한 일 연구, 이화여자대학교 대학원.
- 채영병(2005). 고등학교 교사의 개인배경, 역할갈등, 학교조직풍토, 자아효능감과 직무만족의 관계. 서울대학교 대학원.
- 최선화(2008). “중등학교 교사의 자기효능감과 학급경영 효율성과의 관계” 강원대학교 교육대학원.
- 한은주(2009). 영재교사의 직무스트레스 요인이 직무만족도에 미치는 영향, 고려대학교 교육대학원.
- 홍석(2013). 학교장의 감성리더십과 교사의 자기주도적 학습능력 및 직무만

족이 교사의 학교조직몰입에 미치는 영향. 송실대학교 박사학위논문.

홍현경(2012), 자기효능감이 직무착근도, 혁신행동과 조직구성원행동에 미치는 영향 : 서울시내 특1급 호텔 근무형태에 따른 조절효과 중심으로, 세종대학교 대학원.

황연우(2013). 중등교사의 직무만족도에 관한 메타분석. 전주대학교 박사학위논문.

Smith. H. C.(1969). *The Nature and Cause of Job Satisfaction*. Chicago: Mcnally&Com.

Bandura. A.(2001), 박영신, 김의철 옮김. **자기효능감과 삶의 질**, 서울: 교육과학사.

“한국, 교사가 느끼는 직업만족도 전 세계 꼴찌” (2015.12.22), 세계일보, 2016.09.03.

# **ABSTRACT**

## **A Study on the Job satisfaction and self-efficacy of the music teacher in Chungnam province**

**Jeong, Deborah**

**Music Education Major**

**Graduate School of Education**

**Sungshin Woman's University**

The purpose of this study is to understand the job satisfaction and self - efficacy of the middle and high school music teachers in the ChungNam province.

The job satisfaction of teachers is that the covert need and external need in the process of teaching professional life is so satisfied that the teachers is the emotional state to do the teaching professional life voluntarily, positively and actively. Self-efficacy is the expectation and conviction about individual self ability to be able to the job with trust and confidence on possibility to do the work.

The middle and high school music teachers was selected as the subject of study and the survey was did to figure out the job satisfaction and self-efficacy of the music teachers based on literature review.

The questionnaire is composed of the common background factor, the job

satisfaction and self-efficacy. The 110 sheet-questionnaire was distributed and the 48 sheet-questionnaire was collected. The 46 sheet - questionnaire was used and analysed except for the undependable 2 sheet - questionnaire.

The correlation analysis and multiple regression analysis was performed to figure out the SPSS, analysis of frequency, average analysis, relation, using the collected questionnaire. The analysis results are as in the following.

The job satisfaction level of music teachers covered average 3.65 score in the total average 5 score. Because this score was over average 3 score, music teachers have a tendency to be contended with their job.

After the correlation analysis and multiple regression analysis, the components of the job satisfaction and self - efficacy statistically showed plus(+) in the significance level. According to this result, it is expected the job satisfaction and self - efficacy level of music teachers will grow more. Finally, students will have a positive influence.

## 설문지

■ 다음 문항들은 선생님과 근무 학교에 대한 사항을 묻는 문항입니다.  
해당되는 란에 ✓ 표시 해주시고, 기타항목은 구체적으로 기술해주시오.

- ▶ 남( ) 여( )
  
- ▶ 중학교( ) 고등학교( )
  
- ▶ 국·공립( ) 사립( )
  
- ▶ 남학교( ) 여학교( ) 공학( )
  
- ▶ ( )시, 군
  
- ▶ 보직교사( ) 평교사( ) 기간제( )
  
- ▶ 교직경력 : 10년미만 ( ) 10년 이상 ( )
  
- ▶ 기혼( ) 미혼( )
  
- ▶ 담임여부 : 학급담임( ) 비담임( )
  
- ▶ 최종학력 : 학사( )  
석사 과정 중( )  
석사( )  
박사 과정 중( )  
박사( )

▶ 교사자격증 취득 : 사범대학( ) 음대(교직이수)( )  
교육대학원( ) 기타( )

▶ 전공 : 국악( ) 성악( ) 피아노( ) 관현악( ) 작곡( )  
기타( )

▶ 음악교사를 선택하게 된 가장 주요한 동기는 무엇입니까?

- ①전공을 살리기 위해서 ( )
- ②음악을 접하는 것이 좋아서 ( )
- ③학생들을 가르치는 것이 적성에 맞아서 ( )
- ④경제적인 안정성 때문에 ( )
- ⑤사회적인 지위 때문에 ( )
- ⑥시간적인 자율성 때문에 ( )
- ⑦기타(\_\_\_\_\_)

▶ 선생님께서 담당하고 있는 학년은? (중복가능) ①1학년 ②2학년 ③학년

▶ 선생님께서 희망하는 학년은? (중복가능) ①1학년 ②2학년 ③학년

▶ 선생님께서 담당하고 있는 학급 수는? ( )개 학급

▶ 선생님께서 희망하는 학급 수는? ( )개 학급

▶ 선생님께서 담당하고 있는 학급의 평균 학생 수는? 평균( )명

▶ 선생님께서 희망하는 학급의 평균 학생 수는? 평균( )명

▶ 선생님의 주당 수업시수? ( )시간

▶ 희망하는 주당 수업시수? ( )시간

▶ 학생들의 음악 선행 지식의 수준?

잘 갖추어짐 ( ) 보통 ( ) 부족함 ( )

■ 다음 설문은 음악교사의 직무만족도를 측정하기 위한 것입니다.

각 문항을 읽고 일치되는 곳에 ✓표시를 해 주시기 바랍니다.

순서	질문내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	타 교사들과 원만한 인간관계를 맺고 있다.					
2	나는 동료음악교사들과 교수-학습 방법에 대하여 상호 협력하는데 적극적인 편이다.					
3	학생들은 음악에 흥미와 관심을 가진다.					
4	교장 및 교감선생님은 학교발전 및 학교 교육 개선에 관심을 가지며, 교사들의 의견을 존중한다.					
5	학부모들은 음악교사를 존중하고 있다.					
6	나는 음악교사라는 직업이 적성에 맞는다고 생각한다.					
7	나는 음악교사로서 뚜렷한 사명감과 목표의식을 갖고 있다.					
8	나는 음악교사에 대한 사회적 인식이 좋다고 생각한다.					
9	나는 교과교재연구 및 수업지도안 작성 등 수업지도 지원활동을 원활하게 한다.					

10	나는 연수 및 연구(연구수업 준비, 현직연수, 장학지도 준비, 1인1연구 등)에 부담을 느낀다.					
11	음악교과의 주당 수업시수가 부족하다고 생각한다.					
12	음악교사의 연구 및 연수활동을 위한 행정지원이 만족스럽다.					
13	나는 교원인사 및 승진·승급체도의 공정성과 객관성에 대해 만족한다.					
14	나는 복리·후생 제도 및 시설 등에 만족한다.					
15	악기구입이나 특별활동(합창반, 합주부)에 대한 재정 지원이 만족스럽다.					
16	학교는 음악교사의 전문적인 발전을 위한 기회를 제공한다.					
17	나는 음악관련 기관에서 실시하는 음악교사를 위한 연수프로그램에 자주 참여한다.					
18	나는 음악교사로서 전문성의 함양을 위해 재교육이 필요하다고 생각한다.					
19	나는 수업에 필요한 연주능력 향상을 위해 꾸준히 연습한다.					
20	나는 상위자격이나 학위취득(대학원진학 등)을 위해 노력하고 있다.					

■ 다음 설문은 음악교사의 자기 효능감을 측정하기 위한 것입니다.

각 문항을 읽고 일치되는 곳에 ✓표시를 해 주시기 바랍니다.

순서	질문 내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 부담스러운 상황에서 우울함을 느낀다.					
2	나는 큰 문제가 생기면 불안해져서 아무것도 할 수 없다.					
3	나는 내가 노력만 하면 어떤 일도 잘 할 수 있을 것이라 생각한다.					
4	주변 사람들이 나보다 모든 일에서 뛰어난 것 같다.					
5	나는 실수를 두려워하지 않는다.					
6	비록 실패하더라도 다른 사람들이 쉽게 해결 못하는 문제에 도전하는 것이 즐겁다.					
7	어렵거나 새로운 일에 매달리는 것은 재미있는 일이다.					
8	나는 관심 있는 일을 꼭 한다.					
9	쉬운 일을 해결하면 다음단계의 복잡한 일을 찾아 해결한다.					
10	시간이 많이 필요해도 깊은 생각을 필요로 하는 일을 선호한다.					
11	나는 어떤 일의 원인과 결과를 잘 알아낼 수 있다.					
12	내가 할 수 있는 일과 그렇지 않은 일을 판단할 수 있다.					
13	어떤 문제에 대한 나의 판단은 대체로 정확하다.					
14	어떤 일이 처음에 잘 안되더라도 나는 될 때까지 해본다.					
15	나는 항상 목표를 세우고 그것에 따라 진행 상태를 확인한다.					