초등교사의 사회정서역량과 직무만족도가 교사동기에 미치는 영향*

김현지[1] · 이호동[2] · 이상수[3**]
[1]부산대학교, [2]절영초등학교, [3]부산대학교

The Influence of Elementary School Teacher's Social and Emotional Competencies and Job Satisfaction on Teacher's Motivation

Kim, Hyun-Ji[1] · Lee, Ho-Dong[2] · Lee, Sang-Soo[3**]
[1]Pusan National University · [2]Jeolyeong Elementary School · [3]Pusan National University

ABSTRACT: The purpose of this study was to explore the effects of elementary school teacher's social and emotional competencies and job satisfaction on teacher's motivation. For this, we conducted a survey on 204 teachers from eight elementary schools in a Korean metropolitan city and analyzed the data using the Multiple Regression Analysis. The findings are as follows: Firstly, results showed that there was a positive correlation among elementary school teacher's social and emotional competencies, job satisfaction and teacher motivation. Secondly, the relationship management have the most influence on the teacher's motivation. However, it was found different factors of social and emotional competencies influence on teacher's motivation sub-factors, such as planned effort, planned persistence, professional development aspirations, and leadership aspirations. Thirdly, teacher satisfaction towards the principal, career/compensation and their students had the largest influence on the teacher motivation. However, it was found different job satisfaction factors of influence on sub-factor of teacher's motivation. The discussion follows about the importance of elementary school teacher's social and emotional competencies and job satisfaction for improving teacher's motivation in teacher education.

Key words: elementary school teachers, social and emotional competency, job satisfaction, teacher's motivation

Ⅰ. 연구의 필요성 및 목적

교사는 학생의 인지적·정서적 성장과 발달에 중요한 역할을 한다. 학교에서 발생할 수 있는 다양한 상황 속에서 교사가 어떻게 상황을 다루는가에 따라 학생에게 교육적 상황이 될 수도 있고, 그 상황 속에서 배움이 발생할 수도 있다(손고은, 2018). 특히 초등교사의 경우 많은 시간을 학생과 함께 시간을 보내기 때문에 교사가 학생에게 미치는 영향을 간과해서는 안 된다. 특히, 교사의 정서적 역할은 아이들의 정서와 공동체 의식, 학습에도 상당한 영향을 미치는데, 이런 관점에서 교사의 사회정서역량의 중요성에 대한 인식이 높아지고 있다(고국영, 김은정, 이상수, 2015; 유다미, 안도희, 2015; Elias et al., 1997). 사회정서역량은 자신의 감정과 함

* 이 논문은 2017년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (2017S1A3A206778).
이 논문은 2013년 정부재원(교육부 BK21플러스 사업비)으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (21B20130012401).
** 교신저자: 부산대학교 사범대학 교육학과 이상수 교수 (E-mail: soolee@pusan.ac.kr)
http://dx.doi.org/10.15812/ter.58.1.201903.35

께 타인의 감정을 정확하게 인식하여 적절하게 표현하고, 타인과 긍정적인 유대관계를 맺으며, 분별있는 행동을 통해 책임 있는 의사결정을 내릴 수 있는 능력이다(Zins, Weissberg, Wang & Walberg, 2004). 사회정서역량을 학습하기 위해서는 자신의 감정을 관리하고, 자신과 타인의 감정을 인식하고, 다른 사람의 관점을 취하고, 다른 사람을 존중하고, 협력하는 기술 등을 훈련해야 한다(Elias, 2009). 기존의 연구들에 따르면 교사의 사회정서역량이 높으면 학생의 사회정서역량도 높으며, 학급의 공동체 의식과 학급 분위기에 긍정적인 영향을 미치며(고국영 등, 2015), 학생들의 학업 몰입과 학업 전반에 걸쳐 효과적인 결과를 거둘 가능성이 큰 것으로 나타났다(유다미, 안도희, 2015). 또한 교사의 사회정서역량은 학생들의 성취도나 동기에도 영향을 미치지만, 교사 자신의 직무에 대한 만족도와 직무 몰입에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(이호동, 김현지, 이상수, 2017). 또한 높은 동기를 가지고 있는 교사는 사회정서역량이 높으며, 직무에 대한 만족도도 높은 것으로 나타났다(이호동, 김현지, 이상수, 2018).

교사의 동기는 수업, 생활 지도, 행정 업무 등을 수행하면서 직면하는 다양한 어려움을 극복해내기 위한 자율적이고 헌신적인 노력을 이끌어 내는 중요한 요소이다(장내찬, 2004). 선행 연구에 따르면, 교사 동기는 정서적인 측면과 독립적으로 분리될 수 없으며, 교사의 직무 만족과 교직 생활에 대한 지속성에도 결정적인 역할을 하며(Richardson, Karabenick & Watt, 2014), 동기요인은 직무만족의 중요한 요인으로 강조되고 있다(Herzberg, 1966). 교사 동기와 교사의 직무 만족 간의 관계를 살펴보면, 옥장흠(2009)은 교사들이 학교 조직 내에서 합당한 대우를 받지 못한다고 인식할 경우에 직무에 대한 만족이 낮아지고, 학교 조직을 떠나려는 동기가 높아진다고 하였다. 유기웅, 김인숙, 정주영(2010)은 교사의 직무에 많은 영향을 미치는 교장, 학부모 또는 학생과의 관계에 대한 만족 또한 교사의 직무수행에 영향을 미친다고 하였으며, 안창선, 심미옥(2003)은 구성원들과의 갈등은 교사의 사기를 저하시켜 이직과 퇴직을 조장하기도 한다고 하였다.

즉, 이상의 선행연구를 통해 사회정서역량은 교사의 동기와도 밀접한 관계가 있을 것으로 추론할 수 있으며, 교사의 직무만족도 또한 교사의 동기와 관계가 있음을 추론할 수 있다. 하지만 각 변인을 구성하고 있는 하위요인들이 어떠한 영향을 미치고 있는지, 각 변인은 구체적으로 어떠한 관계를 나타내는지를 밝혀내기 위한 실증적인 연구는 부족한 실정이다. 이에 따라, 본 연구에서는 초등교사의 사회정서역량과 직무만족도와 각각의 하위요인들이 교사동기에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 연구 결과를 바탕으로 교사가 지속적이고 발전적인 교사 생활을 하기 위한 동기를 형성하기 위해 어떠한 노력과 지원이 필요한 지에 대한 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 구체적인 연구과제는 다음과 같다.

첫째, 초등교사의 사회정서역량이 교사동기에 미치는 영향은 어떠한가?

둘째, 초등교사의 직무만족도가 교사동기에 미치는 영향은 어떠한가?

Ⅱ. 이론적 배경

1. 사회정서역량의 의미와 영향

사회정서역량은 학습을 통해 향상시킬 수 있는 하나의 정의적 역량으로써, 최근 들어 국내외로 많이 강조가 되고 있는 영역이다. 사회정서역량은 개인이 자신의 정서를 정확하게 인식하고 긍정적으로 관리하며, 타인의 관점을 이해하여 대인 관계를 효과적으로 형성하고, 긍정적인 목표를 세우고 책임감 있는 결정을 내리는 기술이다(Greenberg et al., 2003). Zins et al.(2004)은 사회정서역량의 하위요인을 다음과 같이 설명하고 있다. 첫째, 자기인식(Self-awareness)은 자신의 정서를 인식하고, 정확한 자기지각을 하는 능력, 자신의 강점, 요구, 가치 등을 알고 확인하는 능력, 자기 효능감을 형성하는 능력을 말한다. 둘째, 자기관리(Self-management)는 충동을 조절하고, 스트레스를 관리하며, 개인적 훈육을 통해 적절한 목표를 수립하여 그 목표를 달성하기 위한 행위를 조직하는 능력이다. 즉 내적인 자기조절 기술과 이러한 기술을 외현적인 행위로 전환할 수 있는 능력을 말한다. 셋째, 사회적 인식(Social awareness)은 타인과의 긍정적인 관계를 효과적으로 맺는 능력으로, 타인의 관점을 취하고 공감할 수 있는 능력, 다양한 형태의 인간의 다원성에 대한 이해, 타인에 대한 존중을 포함한다. 넷째, 관계 관리(Relationship management)는 의사소통, 사회적 교류, 협동과 타협, 갈등관리 등의 기술들을 효과적이며 외현적으로 실행할 수 있는 능력이다. 다섯째, 책임 있는 의사결정(Responsible decision

making)은 윤리적으로 분별있는 의사결정을 하는 능력으로 문제를 확인하고 문제가 발생한 상황을 평가하는 것, 효과적인 문제해결 기술 등 개인적, 도덕적, 윤리적 책임감의 발달을 포함한다. 즉, 사회정서역량이 높은 학생은 학교에 대한 높은 동기, 긍정적 태도, 학업 성취의 향상 등 학교생활과 관련된 다양한 효과를 기대할 수 있다(Merrell & Gueldner, 2011).

선행 연구에 의하면, 사회정서역량은 교사에게도 중요한 역량임을 알 수 있다(고국영 등, 2015; 연미선, 문재우, 2016; 이호동 등, 2017, 2018). 보육교사의 감성지능에 대한 연구에 의하면, 보육교사의 감성지능이 높을수록 직무에 대한 몰입이 높아지는 것으로 나타나며, 교사 효능감과도 높은 상관관계를 가지고 있음을 밝혀냈다(연미선, 문재우, 2016). 또한 학교 조직에 대한 민주적인 의사결정을 참여하는 교사는 자신의 직무에 만족감을 가지며, 현재 근무하는 학교에 대한 자긍심이 높은 것으로 나타났다(이상철, 김혜영, 2018). 초등교사의 사회정서역량이 교사의 직무만족도와 직무몰입도에 미치는 영향에 관한 연구에서는 사회정서역량과 직무만족도 및 직무몰입도 간에 유의미한 정적 상관관계가 있는 것을 밝혀냈다(이호동 등, 2017).

2. 직무만족도의 의미와 영향

직무만족도의 개념에 대해 Price(1972)는 조직이나 사회체제에 속한 구성원들이 느끼는 긍정적인 지향성이라고 정의하고 있으며, Fedlman & Arnold(1983)는 정서를 정량적인 차원에서 접근하여 자신의 직무에 대한 느끼는 긍정적인 정서의 양이라고 보았다. 교사의 직무만족도 향상이 중요한 이유에 대해서 Davis(1951)는 다음과 같은 효과를 언급하고 있는데, 조직에 자발적으로 협력할 가능성이 커지고, 조직의 기강이 확립되며, 담당 직무에 대한 관심증대를 통한 창의성과 자부심이 향상된다고 하였다. 공통적으로 교육의 효과성증대 및 학교교육의 발전으로 이어짐을 많은 연구자들이 선행연구(김연아, 김경은, 2012; 장선희, 송은경, 2002; 주동범, 2016)를 통해 지적하고 있다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 교사 개인 수준에서 인구통계학적 요인과 사회 · 심리적 요인으로 구분하고, 학교조직 수준에서 생태 · 환경적 요인과 구조 · 문화적 요인으로 교사의 직무만족도에 영향을 주는 요인을 설명할 수 있다(조대연, 가신현, 유주영, 김종윤, 2015). 또 다른 연구에서는 근무환경, 잡무부담, 복지수준 등의 직무를 수행하는 환경적 요인 또한 직무 만족의 중요한 요인으로 언급하고 있다(장선희, 송은경, 2002).

교사의 직무만족도에 관한 선행연구를 살펴보면, 주동범(2016)은 교사효능감과 자기조절효능감 등 교사의 정의적 역량이 교사 직무만족도에 정적인 영향을 미친다고 하였으며, 김연아, 김경은(2012)도 영아교사의 교사효능감과 직무 스트레스가 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 밝혀냈다. 이호동 등(2017)은 사회정서역량이 높은 초등교사는 아동, 교장, 학부모와의 관계나 근무환경, 경력과 보상과 관련한 자신의 직무에 대한 만족도가 높다는 것을 밝혀냈다.

교사의 직무 만족은 교직에 대한 동기와도 높은 관련성을 보이고 있는데, 자신의 직무에 높은 만족감을 가지는 조직 구성원은 직무수행에 능동적이고 적극적인 자세로 임하며, 근무 의욕도 높아 이직률이나 결근율이 낮다(조대연 등, 2015). 또한 내적 동기가 높은 교사들이 자신의 교수 활동에 몰입하여, 일에 대한 행복감이나 만족을 경험하는 것으로 나타났다(양난미, 이지현, 2008). 이러한 연구결과를 통해 사회정서역량이나 교사동기와 같은 교사의 정의적 역량과 교사 직무만족도가 깊은 연관이 있음을 추론할 수 있다.

3. 교사동기의 의미와 영향

동기는 다양하게 정의되고 있다. Schunk, Pintrich & Meece(2010)는 교사의 직무 수행을 일으키는 근원의 소재에 따라 내재적동기와 외재적동기로 나누고, 내재적 동기는 개인의 흥미나 호기심 등을 통해서 직무 그 자체가 목적이 되는 반면, 외재적 동기는 외부의 보상과 처벌과 같은 자극의 영향을 받는 것을 의미한다고 말한다. 한편, Watt 등(2008)은 교사의 직무와 교직 생활에 대한 동기를 측정하기 위하여 PECDA(Professional Engagement Carreer Development Aspirations) 측정도구를 개발하였다. PECDA 교사동기는 ‘계획된 노력(Planned effort)’, ‘계획된 지속성(Planned persistence)’, ‘전문성개발열망(Professional development aspiration)’, ‘리더십열망(Leadership aspiratioㅍn)’의 4가지 하위요인으로 구성되어있다. 각 하위요인별로 정의를 살펴보면, 계획된 노력은 교사의 직무 전반에 걸친 영역에서 노력을 다할 것이라는 포괄적인 개인의 다짐을 나타낸다. 계획된 지속성은 교사가 미래에도 현재의 직업인 교직에 계속 머무

를 의지여부의 개념이다. 전문성개발열망은 교사 자신의 자질과 능력을 점검하여 교사 본연의 업무인 학습지도, 생활지도, 학급경영을 잘 수행할 수 있도록 영역별로 개선하고자 하는 동기이자 지식, 기술, 태도 면에서 교사로서의 개인적 성장을 위한 자기연찬에 대한 의지의 개념이다. 리더십열망은 학교에서의 관리자 역할을 맡기 위해 노력하고자 하는 동기로, 교사 승진의 욕구 개념이다. 동기는 어떠한 행동에 에너지를 집중하고, 어느 정도 열심히 할지, 그리고 얼마나 지속적으로 노력할 지를 나타내기 때문에 동기에 의한 효과나 부작용은 쉽게 관찰할 수 있다고 한다(이쌍철, 김혜영, 홍창남, 2012). 즉, 본 연구에서의 교사동기는 교사가 자신의 직무와 교직생활에 대한 지속적인 노력으로 자신의 전문성을 개발하고, 교사 승진을 포함한 동기를 의미한다.

교사의 동기에 대한 다양한 선행연구에 의하면, 교사들의 직무 노력에 대한 동기를 향상시키기 위해서는 학생의 성장으로 인한 교사의 성취감, 교사의 업무 수행을 통한 자아실현과 발전 등 내재적인 보상이 효과적이다(전상훈, 조홍순, 이일권, 2014). 하지만 내재적인 보상에 의한 동기뿐만 아니라 외재적 보상에 의한 동기 역시 초등교사가 교직을 선택하는 요인으로 크게 작용하고 있었다는 연구결과도 있다(이쌍철 등, 2012). 또한 교사의 동기와 더불어 교사의 정서는 교수·학습에서 학급의 긍정적인 분위기를 만드는데 중요하며, 동기를 이해하기 위해서는 정서는 핵심적이다(Meyer & Turner, 2006). 초등교사의 동기 유형별로 분류한 군집 간에 사회정서역량과 직무만족도가 차이가 있는지에 대한 연구에서는 전문성 개발 및 리더십 열망에 대한 동기가 높고 동기에 대한 노력과 지속성이 높은 군집이 교사 동기가 낮은 군집보다 사회정서역량과 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(이호동 등, 2018). 이상의 선행연구를 통해 교사동기는 교사의 정서와 밀접한 관계가 있으며, 직무만족도와도 상관이 있는 것으로 추론할 수 있다.

기존 선행연구를 살펴보면, 사회정서역량과 직무만족도를 구성하고 있는 여러 하위요인들을 전체적으로 고려하지 않고, 하위요인 별로 연구가 진행되어 왔다. 또한 교사동기의 경우는 대부분 교직선택동기의 측면 혹은 내재적/외재적 동기의 차원에서 연구가 진행되어 왔으며, 교사가 교사생활을 계속해서 이어나가고 교사로써의 전문성을 기르고 노력하는 동기에 관한 연구는 미비하다. 본 연구에서는 사회정서역량과 직무만족도의 하위요인이 교직동기과 교직동기의 하위요인에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 밝혀내고 시사점을 도출하는데 의의가 있다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구의 대상은 B광역시에 소재한 초등학교에 현재 근무 중인 초등 교사들이다. B 광역시 시내의 8개 초등학교를 무선 표집하여 해당 학교에서 근무 중인 241명의 초등교사에게 설문을 배포하였다. 미 기입 및 불성실한 설문과 회수되지 않은 설문을 제외한 총 204부의 설문이 분석되었다.

〈표 1〉 연구대상의 인구특성학적 정보

구분 기준	구분	응답자 수(명)	백분율(%)	합계(명)
성별	남	36	17.6	204
	여	168	82.4	
경력	5년미만	41	20.0	204
	5년이상~15년 미만	54	26.5	
	15년이상~25년 미만	54	26.5	
	25년 이상	55	27.0	
학력	학사	129	63.2	204
	석사	72	35.3	
	박사	3	1.5	
보직 유무	보직	63	30.9	204
	비보직	141	69.1	

〈표 2〉 사회정서역량 검사 척도

하위요인	문항수	문항배열	신뢰도
자기 인식	5	1, 6, 11, 16, 21	.842
자기 관리	5	2, 7, 12, 17, 22	.901
사회적 인식	5	3, 8, 13, 18, 23	.879
관계 관리	5	4, 9, 14, 19, 24	.824
책임있는 의사결정	5	5, 10, 15, 20, 25	.807
사회정서전체	25		.956

2. 측정 도구

가. 사회정서역량

교사의 사회정서역량을 측정하기 위해서 Mingming & Jessie(2012)가 아동과 청소년들의 사회정서발달을 평가하고 적절한 개입을 위한 목적으로 제작한 SECQ(Social Emotional Competence Questionnaire)를 번역한 뒤, 전문가 검토를 거쳐 한국어 문맥에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다. 본 연구에서 사용된 SECQ 검사지는 자기인식(Self awareness), 자기관리(Self management), 사회적인식(Social Awareness), 관계관리(Relationship Management), 책임있는 의사결정(Responsible Decision-Making)의 5개 하위 요인으로 구성된 총 25문항이다. 각 문항에 대한 측정방식은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 5점 리커르트 척도로 구성되었다. 사회정서역량 검사지의 문항 구성과 측정신뢰도는 <표 2>와 같다.

나. 직무만족도

본 연구에서는 교사의 직무만족도를 측정하기 위해서 Locke(1976)가 분류한 직무만족차원과 대한교육연합회에서 개발한 교사 직무만족척도 등 기타 직무만족도 설문지를 바탕으로 허선영(2006)이 수정·보완한 교사 직무만족 척도를 사용하였다. 직무 만족도의 하위요인은 아동과의 관계, 동료와의 관계, 교장과의 관계, 학부모와의 관계, 근무환경, 경력과 보상의 6개 하위 요인으로 이루어져 있으며, 총 20 문항이며, 각 문항에 대한 측정 방식은 5점 리커르트 척도이다. 교사 직무 만족도의 문항 구성과 측정 문항의 신뢰도는 <표 3>과 같다.

다. 교사동기

본 연구에서는 Watt & Richardson(2008)이 미국 예비교사들의 교직에 대한 계속적인 근무의지 및 전문성개발 의지 등을 측정하기 위해서 개발한 PECDA (Professional engagement and career development aspirations) 교사동기 측정 척도를 번역한 뒤, 본 연구의 측정도구로 타당한지 전문가 검토를 거쳐 수정·보완하여 사용하였다. 본 연구에서 사용된 PECDA교사동기 검사지는 계획된 노력(Planned effort), 계획된 지속성(Planned persistence), 전문성 개발 열망(Professional development aspirations), 리더쉽 열망(Leadership aspirations)의 4개 하위 요인으로 구성된 총 17문항이다. 각 문항에 대한 측정방식은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 5점 리커르트 척도로 구성되었다. PECDA교사동기의 문항 구성과 측정신뢰도는 <표 4>와 같다.

〈표 3〉 직무만족도 검사 척도

하위요인	문항수	문항배열	신뢰도
아동과의 관계	4	2,5,16,18	.863
동료와의 관계	4	8,11,13,15	.925
교장과의 관계	3	1,7,10	.891
학부모와의 관계	3	14,17,20	.871
근무환경	3	4,9,19	.667
경력과 보상	3	3,6,12	.564
직무만족도 전체	20		.924

〈표 4〉 PECDA 교사동기 검사 척도

하위요인	문항수	문항배열	신뢰도
계획된 노력	4	1,2,7,13	.866
계획된 지속성	4	3,5,11,17	.943
전문성 개발 열망	5	4,9,10,12,16	.900
리더십 열망	4	6,8,14,15	.861
교사동기 전체	17		.925

3. 자료처리 및 분석방법

본 연구는 SPSS 23.0 프로그램을 사용하여 다음과 같은 절차로 분석을 실시하였다. 첫째, 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 둘째, 초등교사의 사회정서역량과 직무만족도 및 교사동기 간의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 셋째, 사회정서역량이 초등교사의 교사동기에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 단계적 중다회귀분석(Stepwise-Multiple Regression Analysis)을 실시하였다. 넷째, 직무만족도가 초등교사의 교사동기에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 단계적 중다회귀분석을 실시하였다. 중다회귀분석에서 독립변수를 투입하는 방법 중 하나인 단계선택법(Stepwise)은 독립변수의 추가와 제거를 적절히 조합하여 변수를 선택하는 방법으로 다른 투입 방법의 단점이 보완되어 현재 가장 많이 사용되는 변수 선택 방법이다(김석우, 2015).

Ⅳ. 연구 결과

1. 초등교사의 사회정서역량, 직무만족도, 교사동기의 기술통계

가. 사회정서역량

초등교사 사회정서역량의 전체평균은 4.10(SD=.512)

〈표 5〉 초등교사 사회정서역량 기술통계

하위요인	N	평균	표준편차
자기 인식	204	4.28	.496
자기 관리		4.05	.620
사회적 인식		3.84	.710
관계 관리		4.20	.536
책임있는 의사결정		4.14	.556
사회정서역량 전체		4.10	.512

〈표 6〉 직무만족도 기술통계

하위요인	N	평균	표준편차
아동과의 관계	204	4.30	.509
동료와의 관계		4.39	.597
교장과의 관계		4.15	.710
학부모와의 관계		4.15	.616
근무환경		4.02	.625
경력과 보상		3.24	.817
직무만족도 전체		4.04	.507

〈표 7〉 초등교사 교사동기 기술통계

하위요인	N	평균	표준편차
계획된 노력	204	4.25	.599
계획된 지속성		3.98	.864
전문성 개발 열망		4.14	.647
리더십 열망		2.92	1.03
교사동기 전체		3.83	.627

로 나타났으며, 사회정서역량의 5가지 하위요인의 평균점수가 Likert 5점 척도 하에서 3.84~4.28로 나타나 보통수준 보다 높게 지각하는 것으로 나타났다.

나. 직무만족도

초등교사 직무만족도의 전체평균은 4.04(SD=.507)로 나타났으며, 직무만족도의 5가지 하위요인의 평균점수가 Likert 5점 척도 하에서 3.24~4.39로 나타났다. 경력과 보상을 제외한 모든 영역에서 4.00이상으로 높은 만족도를 보이고 있었다.

다. 교사동기

초등교사 교사동기의 전체평균은 3.83(SD=.627)로 나타났으며, 교사동기의 4가지 하위요인의 평균점수 중에 리더십 열망을 제외한 3가지 하위요인이 Likert 5점 척도 하에서 3.82~4.25로 나타났다. 리더십 열망의 평균은 2.92로 상대적으로 낮게 나타났으며, 표준편차가 1.03으로 다른 하위요인들에 비해 교사 개인마다 인식 차이가 큰 것으로 나타났다.

2. 사회정서역량과 교사동기

가. 사회정서역량이 교사동기 전체에 미치는 영향

초등교사의 사회정서역량과 교사 동기간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson 상관분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 8>과 같다.

상관분석 결과, 초등교사의 사회정서역량과 교사동기(r=.542, p<.01)간에 유의미한 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 사회정서역량 하위요인들과 교사동기 하위요

〈표 8〉 초등교사 사회정서역량과 교사동기의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.자아인식	1.000										
2.자기관리	.739**	1.000									
3.사회적 인식	.622**	.677**	1.000								
4.관계관리	.743**	.695**	.696**	1.000							
5.책임있는 의사결정	.825**	.727**	.690**	.744**	1.000						
6.사회정서역량전체	.881**	.874**	.859**	.879**	.908**	1.000					
7.계획된 노력	.545**	.478**	.445**	.545**	.587**	.590**	1.000				
8.계획된 지속성	.351**	.293**	.289**	.355**	.383**	.379**	.528**	1.000			
9.전문성개발열망	.467**	.475**	.424**	.493**	.505**	.539**	.802**	.588**	1.000		
10.리더십열망	.223**	.312**	.297**	.219**	.303**	.318**	.384**	.430**	.462**	1.000	
11.교사동기전체	.462**	.467**	.440**	.470**	.530**	.542**	.789**	.800**	.843**	.772**	1.000

** $p < .01$

〈표 9〉 사회정서역량이 교사동기 전체에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	R^2 (adj.R^2)	F
교사동기	(상수)	1.321	.282				.539 (.287)	80.465***
	책임 있는 의사결정	.604	.067	.539	8.970***	.039		

*** p<.001

인들 간에도 모두 유의미한 정적상관이 나타났다. 분석 결과 사회정서역량과 교사동기 하위요인들 간 상관은 모두 .80이하로 나타나 다중공선성에는 이상이 없는 것으로 판단할 수 있다(김석우, 2015).

초등교사의 사회정서역량이 교사동기 전체 평균 에 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과, <표 9>와 같다. 사회정서역량의 하위요인 중 책임 있는 의사결정 만이 교사동기 전체 평균을 53.9% 설명하는 것으로 판단된다. F값이 80.47로 유의수준 p<.001에서 유의미한 것으로 나타났다. 단계별로 독립변수를 투입한 결과, 초등교사의 사회정서역량 하위요인 중에서 책임있는 의사결정(β =.539, t=8.97, p<.001)만이 가장 높은 설명력으로 교사동기 전체 평균에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

나. 사회정서역량이 계획된 노력에 미치는 영향

초등교사의 사회정서역량이 교사동기의 하위요인 중 하나인 계획된 노력에 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과, <표 10>과 같다. 사회정서역량의 하위요인 중 책임 있는 의사결정과 관계관리가 계획된 노력을 61.1% 설명하는 것으로 판단된다. F값은 58.73으로 유의수준 p<.001에서 유의미한 것으로 나타났다. 단계별로 독립변수를 투입한 결과, 초등교사의 사회정서역량 하위요인 중에서 책임있는 의사결정(β =.423, t=4.92, p<.001)이 가장 설명력이 높은 것으로 나타났으며, 관계관리(β =.225, t=2.62, p<.01)가 다음으로 계획된 노력에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다. 사회정서역량이 계획된 지속성에 미치는 영향

초등교사의 사회정서역량이 교사동기의 하위요인 중 하나인 계획된 지속성에 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과, <표 11>과 같다. 사회정서역량의 하위요인 중 책임 있는 의사결정만이 계획된 지속성을 38.8% 설명하는 것으로 판단된다. F값은 34.86으로 유의수준 p<.001에서 유의미한 것으로

〈표 10〉 사회정서역량이 계획된 노력에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	R^2 (adj.R^2)	F
계획된 노력	(상수)	1.293	.279				.611 (.367)	58.733***
	책임 있는 의사결정	.456	.093	.423	4.917***	.000		
	관계관리	.254	.097	.225	2.622**	.009		

*** p<.001

〈표 11〉 사회정서역량이 계획된 지속성에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	R^2 (adj.R^2)	F
계획된 지속성	(상수)	1.475	.427				.388 (.146)	34.864***
	책임 있는 의사결정	.603	.102	.388	5.905***	.000		

*** p<.001

〈표 12〉 사회정서역량이 전문성 개발 열망에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	R^2 (adj.R^2)	F
전문성 개발 열망	(상수)	1.313	.320				.540 (.284)	40.286^{***}
	책임 있는 의사결정	.376	.106	.325	3.454^{***}	.000		
	관계관리	.303	.111	.250	2.732^{**}	.007		

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

나타났다. 단계별로 독립변수를 투입한 결과, 초등교사의 사회정서역량 하위요인 중에서 책임 있는 의사결정(β =.388, t=5.91, p<.001)만이 가장 높은 설명력으로 계획된 지속성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

라. 사회정서역량이 전문성개발열망에 미치는 영향

초등교사의 사회정서역량이 교사동기의 하위요인 중 하나인 전문성개발열망에 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과, <표 12>와 같다. 사회정서역량의 하위요인 중 책임 있는 의사결정과 관계관리가 전문성개발열망을 54.0% 설명하는 것으로 나타났다. F값은 40.29로 유의수준 p<.001에서 유의미한 것으로 판단된다. 단계별로 독립변수를 투입한 결과, 초등교사의 사회정서역량 하위요인 중에서 책임 있는 의사결정(β =.325, t=3.45, p<.001)이 가장 높은 설명력을 지닌 것으로 나타났으며, 관계관리(β =.250, t=2.73, p<.01)가 다음으로 전문성개발열망에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

마. 사회정서역량이 리더십열망에 미치는 영향

초등교사의 사회정서역량이 교사동기의 하위요인 중 하나인 리더십열망에 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과, <표 13>과 같다. 사회정서역량의 하위요인 중 자기관리만이 리더십열망을 31.9% 설명하는 것으로 판단된다. F값은 22.45로 유의수준 p<.001에서 유의미한 것으로 나타났다. 단계별로 독립변수를 투입한 결과, 초등교사의 사회정서역량 하위요인 중에서 자기관리(β =.319, t=4.74, p<.001)만이 가장 높은 설명력으로, 리더십열망에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3. 직무만족도와 교사동기

가. 직무만족도가 교사동기 전체에 미치는 영향

초등교사의 직무만족도와 교사동기 간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson 상관분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 14>와 같다.

상관분석 결과, 초등교사의 직무만족도와 교사동기(r=.649, p<.01)간에 유의미한 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 직무만족도와 하위요인들과 교사동기 하위요인들 간의 상관관계를 살펴보면, 모두 유의미한 정적상관이 나타났다. 분석 결과 교사의 직무만족도와 교사동기 하위요인들 간 상관은 모두 .80이하로 나타나 다중공선성에는 이상이 없는 것으로 판단할 수 있다(김석우, 2015).

초등교사의 직무만족도가 교사동기 전체 평균에 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과, <표 15>와 같다. 초등교사의 직무만족도 하위요인 중에서 교장과의 관계, 경력과 보상, 아동과의 관계가 교사동기 전체평균을 66.3% 설명하는 것으로

〈표 13〉 사회정서역량이 리더십열망에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	R^2 (adj.R^2)	F
리더십열망	(상수)	.768	.460				.319 (.097)	22.446^{***}
	자기관리	.532	.112	.319	4.738^{***}	.000		

*** p<.001

〈표 14〉 초등교사 직무만족도와 교사동기의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.아동과의 관계	1.000											
2.동료와의 관계	.628**	1.000										
3.교장과의 관계	.485**	.602**	1.000									
4.학부모와의 관계	.726**	.664**	.494**	1.000								
5.근무환경	.595**	.615**	.652**	.621**	1.000							
6.경력과 보상	.303**	.387**	.506**	.373**	.554**	1.000						
7.직무만족도 전체	.755**	.808**	.804**	.799**	.854**	.704**	1.000					
8.계획된 노력	.591**	.546**	.481**	.587**	.495**	.282**	.616**	1.000				
9.계획된 지속성	.335**	.306**	.494**	.360**	.371**	.352**	.476**	.528**	1.000			
10.전문성 개발 열망	.468**	.465**	.476**	.473**	.466**	.381**	.576**	.802**	.588**	1.000		
11.리더십 열망	.249**	.245**	.340**	.284**	.322**	.580**	.450**	.384**	.430**	.462**	1.000	
12.교사동기 전체	.484**	.463**	.554**	.503**	.504**	.526**	.649**	.789**	.800**	.843**	.772**	1.000

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

〈표 15〉 직무만족도가 교사동기 전체에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	R^2 (adj.R^2)	F
교사동기	(상수)	.692	.295				.663 (.430)	49.942***
	교장과의 관계	.239	.060	.272	3.998***	.000		
	경력과 보상	.236	.048	.310	4.959***	.000		
	아동과의 관계	.319	.076	.259	4.216***	.000		

*** p<.001

판단된다. F값은 49.94로 유의수준 p<.001에서 유의미한 것으로 나타났다. 단계별로 독립변수를 투입한 결과, 초등교사의 직무만족도 하위요인 중에서 교장과의 관계(β =.272, t=4.00, p<.001)가 가장 설명력이 높은 것으로 나타났으며, 경력과 보상(β =.310, t=4.96, p<.001), 아동과의 관계(β =.259, t=4.22, p<.001) 순으로 교사동기 전체 평균에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

나. 직무만족도가 계획된 노력에 미치는 영향

초등교사의 직무만족도가 교사동기의 하위요인 중 하나인 계획된 노력에 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과, <표 16>과 같다. 초등교사의 직무만족도 하위요인 중에서 아동과의 관계, 학부모와의 관계, 교장과의 관계가 계획된 노력을 65.8% 설명하는 것으로 나타났다. F값은 49.94로 유의수준 p<.001에서 유의미한 것으로 판단된다. 단계별로 독립변수를 투입한 결과, 초등교사의 직무만족도 하위요인 중에서 아동과의 관계(β =.290, t=3.63, p<.001)가 가장 설명력이 높은 것으로 나타났으며, 학부모와의 관계(β =.279, t=3.46, p<.01), 교장과의 관계(β =.203, t=3.21, p<.01) 순으로 계획된 노력에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다. 직무만족도가 계획된 지속성에 미치는 영향

초등교사의 직무만족도가 교사동기의 하위요인 중 하나인 계획된 지속성에 미치는 영향을 알아보기 위해

〈표 16〉 직무만족도가 계획된 노력에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	R^2 ($adj.R^2$)	F
계획된 노력	(상수)	.938	.283				.658 (.425)	49.942***
	아동과의 관계	.343	.095	.290	3.626***	.000		
	학부모와의 관계	.271	.078	.279	3.462**	.001		
	교장과의 관계	.171	.053	.203	3.207**	.002		

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

단계적 중다회귀분석을 실시한 결과, <표 17>과 같다. 초등교사의 직무만족도 하위요인 중에서 교장과의 관계와 학부모와의 관계가 계획된 지속성을 51.1% 설명하는 것으로 나타났다. F값은 34.72로 유의수준 p<.001에서 유의미한 것으로 판단된다. 단계별로 독립변수를 투입한 결과, 초등교사의 직무만족도 하위요인 중에서 교장과의 관계(β =.418, t=5.91, p<.001)가 가장 높은 설명력을 지닌 것으로 나타났으며, 학부모와의 관계(β =.153, t=2.16, p<.05)가 다음으로 계획된 지속성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

라. 직무만족도가 전문성개발열망에 미치는 영향

초등교사의 직무만족도가 교사동기의 하위요인 중 하나인 전문성개발열망에 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과, <표 18>와 같다. 초등교사의 직무만족도 하위요인 중에서 교장과의 관계, 아동과의 관계, 경력과 보상이 전문성개발열망을 57.7% 설명하는 것으로 판단된다. F값은 24.22로 유의수준 p<.001에서 유의미한 것으로 나타났다. 단계별로 독립변수를 투입한 결과, 초등교사의 직무만족도 하위요인 중에서 교장과의 관계(β =.225, t=3.00, p<.01)가 가장 설명력이 높은 것으로 나타났으며, 아동과의 관계(β =.195, t=2.23, p<.05), 경력과 보상(β =.147, t=2.14, p<.05)순으로 전문성개발열망에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 17〉 직무만족도가 계획된지속성에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	R^2 ($adj.R^2$)	F
계획된 지속성	(상수)	.967	.391				.511 (.254)	34.724***
	교장과의 관계	.509	.086	.418	5.907***	.000		
	학부모와의 관계	.214	.099	.153	2.163*	.032		

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

〈표 18〉 직무만족도가 전문성개발열망에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	R^2 ($adj.R^2$)	F
전문성 개발열망	(상수)	1.116	.333				.577 (.319)	24.216***
	교장과의 관계	.205	.068	.225	3.000**	.003		
	아동과의 관계	.248	.111	.195	2.231*	.027		
	경력과 보상	.117	.055	.147	2.138*	.034		

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

〈표 19〉 직무만족도가 리더십열망에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	R^2 (adj.R^2)	F
리더십열망	(상수)	.574	.241				.582 (.335)	101.230***
	경력과 보상	.727	.072	.582	10.061***	.000		

*** p<.001

마. 직무만족도가 리더십열망에 미치는 영향

초등교사의 직무만족도가 교사동기의 하위요인 중 하나인 리더십열망에 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과, <표 19>와 같다. 초등교사의 직무만족도 하위요인 중에서 경력과 보상이 리더십열망을 58.2% 설명하는 것으로 판단된다. F 값은 101.2로 유의수준 p<.001에서 유의미한 것으로 나타났다. 단계별로 독립변수를 투입한 결과, 초등교사의 직무만족도 하위요인 중에서 경력과 보상(β =.582, t=10.1, p<.001)만이 가장 높은 설명력으로 리더십열망에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Ⅴ. 논의 및 결론

본 연구는 초등교사의 사회정서역량과 직무만족도가 교사동기와 각각의 교사동기의 하위요인에 미치는 영향을 알아보기 위해 실시되었다. 그 결과, 사회정서역량과 직무만족도 모두 교사동기와 정적인 상관관계가 있으며, 영향을 미치는 것으로 나타났다.

먼저, 초등교사의 사회정서역량이 교사동기에 미치는 영향을 살펴보면, 사회정서역량의 하위역량 중에서 책임있는 의사결정이 교사동기에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교사동기 하위요인 별로 어떤 사회정서역량의 하위 역량이 가장 많은 영향을 미치는지 분석한 결과, 다음과 같이 나타났다.

첫째, 책임있는 의사결정이 교사동기의 하위요인인 계획된 노력, 계획된 지속성, 전문성개발열망에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 계획된 노력, 계획된 지속성, 전문성개발열망이 높은 교사는 자신의 일에 대한 즐거움과 만족감이 높으며, 가르치는 것에 열정적이며 업무를 잘 수행 할 수 있는 흥미, 기술, 가치가 있다고 믿는다(Watt, Richardson & Wilkins, 2014). 책임있는 의사결정은 개인적 책임감을 발달시키고, 효과적인 문제 해결 절차를 시행하고, 자신의 행위를 평가하고 숙고하는 능력이다(Zins et al, 2004). 즉, 책임있는 의사결정을 하는 교사는 자신의 과업에 책임감을 가지고, 효과적인 과업 수행을 위해 계속해서 노력하고 성찰한다고 해석할 수 있다.

둘째, 관계 관리는 교사동기의 하위요인인 계획된 노력과 전문성개발열망에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 계획된 노력과 전문성개발열망 동기가 높은 교사는 학생들과 함께 일하고자 하는 열망이 높으며 학생들과 즐거운 시간을 보내고 그들의 삶에 긍정적인 영향을 주고 싶어 한다(Watt et al., 2014). 학생들의 학습과 삶에 긍정적인 영향을 주고자 하는 동기는 교사들이 교직을 선택한 주요한 이유이기도 하다(Watt & Richardson, 2008). 교사가 교직을 수행하는데 있어서 학생들과의 관계를 포함하여, 직무에 관련된 타인과의 관계는 매우 중요한 역할을 한다. 교사의 대인관계에 대한 스트레스는 직무에 대한 만족에 부정적인 영향을 미쳐 교직에 대한 이직의도를 높인다(옥장흠, 2009). 특히, 인간관계를 형성하기 위해 의사소통 기술은 필수적인 요소이며, 교사에게도 효율적인 의사소통 기술은 교육 현장에서 교사의 역할을 수행하는데 있어서 매우 중요한 역량이다(임문희, 2017). 즉, 교사가 자신의 업무에 대해 노력하고, 전문성을 개발하는데 있어서 대인관계를 형성하기 위한 다양한 기술을 실행할 수 있는 능력이 필요하다고 해석할 수 있다.

마지막으로, 자기관리는 교사동기 하위요인 중 리더십열망에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 리더십열망이 높은 교사는 관리직에 대해 매력을 느끼고, 장기적으로 경력에 대한 목표를 세우는데, 이러한 목표에는 교사가 기본적으로 수행해야 할 업무보다 더 많은 것을 배우고자 한다(Watt et al., 2014). 중간 관리자 역할의 교사의 경우에는 학교장과 평교사의 중간 입장에서 자신의 역할을 분명하게 이해하고 실행하는 것이 중요하다(백승관, 2006). 즉, 적절한 목표를 수립하여

그 목표를 달성하기 위한 행위를 조직하는 능력인 자기관리(Zins et al., 2004)는 학교에서 관리자의 역할을 맡기 위한 동기를 실현하기 위해서 중요한 역량이라고 할 수 있다.

다음으로 초등교사의 직무만족도가 교사동기에 미치는 영향을 살펴보면 다음과 같다. 직무만족도의 하위변인 중에서 교장과의 관계, 경력과 보상, 아동과의 관계 순으로 교사동기에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교사동기의 하위변인 별로 직무만족도의 하위변인이 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 교장과의 관계와 학부모와의 관계가 교사동기의 하위요인인 계획된 노력, 계획된 지속성, 전문성개발열망에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학교장이 교사 개인의 요구나 가치, 신념을 유발시키는 민주적인 체계를 지향하는 학교장은 교사의 직무 만족에 긍정적인 영향을 미친다(유기웅 등, 2010). 학부모와의 관계에서의 갈등은 교사의 교직 생활에 영향을 미치는 중요한 요인이며, 이러한 갈등은 교직을 효율적으로 수행하는데 방해가 될 뿐만 아니라 이직의 요인이 될 수 있다(안창선, 심미옥, 2003). 즉, 교장과 학부모와의 관계에서 만족을 느끼는 교사는 교사로서 지속적으로 노력하고, 전문성을 개발하고, 교직 생활에 대한 동기가 높다고 해석할 수 있다.

둘째, 아동과의 관계는 교사동기의 하위요인 중 계획된 노력과 전문성개발열망에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자신의 직무에 있어서 높은 수준으로 만족을 느끼는 조직의 구성원은 직무에 대해 긍정적인 태도를 가지고, 조직에 대한 기여도가 높아지며, 특히 교사의 경우는 학생과의 관계나 상호작용이 자신의 직무를 수행하는데 있어서 정적인 영향을 미친다(유기웅 등, 2010; Shann, 1998). 또한 학생들로부터 받게 되는 스트레스는 직무에 대한 만족에 직접적으로 영향을 미치는 요인으로 직무에 대한 불만족은 결국에는 교직을 떠나고자 하는 의향을 높이게 된다(옥장흠, 2009). 다시 말해, 학생과의 관계가 긍정적인 교사일수록 교사로서의 삶을 위해 계속적으로 노력하고 자신의 전문성을 높이기 위한 열망이 높다고 해석할 수 있다.

마지막으로, 경력과 보상은 교사동기의 하위요인 중 전문성개발열망과 리더십열망에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문성개발열망과 리더십열망에 관한 동기는 교사의 직무에 필요한 전문성을 개발하고, 학교의 관리자 역할을 맡기 위한 목표와 관련된 동기로 지속적인 교직 생활을 의미한다. 이러한 동기는 경력과 보상에 대한 만족에 의해 영향을 받는데, 교사가 교직 생활의 이직을 고려하는데 있어서 교사의 보수와 후생복지와 관련된다는 최상근(1993), 고미영(1994)의 연구와 일치하고 있으며, 또한 사회적 지위가 낮거나 승진이 어려움을 겪을 때 교사가 이직을 고려한다는 안창선, 심미옥(2003)의 연구와도 일치한다. 교사의 보수 수준이나 금전적인 요인은 직업 불만족의 주요 원인이며, 이직을 결정하는데 있어서 중요한 이유가 된다는 한유경(1992)의 연구 결과와도 일맥상통 하다.

본 연구는 초등교사의 사회정서역량과 직무만족도가 교사동기에 주는 영향을 실증적인 분석을 통해 드러냈다는 점에서 그 의미를 찾을 수 있다. 기존의 연구에서는 사회정서역량과 직무만족을 구성하고 있는 여러 요인들을 단일 요소로 동기와 관련된 요인들과의 관계를 단편적으로 살펴보고 있었지만, 본 연구에서는 각각의 하위요인이 교사동기와 하위요인에 미치는 영향을 비교하여 구체적으로 살펴보았다. 교사는 학생들의 학업과 성장에 많은 영향을 주는 요인이며, 특히 초등교사는 학생의 일과의 대부분을 함께 보내기 때문에 학생에게 미치는 영향을 더욱 간과해서는 안 된다. 이러한 점에서, 본 연구 결과는 초등교사가 긍정적이고, 효과적인 교직 생활을 지속적으로 형성하기 위해서는 교사의 사회정서역량을 향상시키고, 직무에 대한 만족을 높이는 방안이 필요하다는 시사점을 제공하고 있다.

특히 사회정서역량은 아동, 학부모, 동료 교사와의 관계, 근무환경에 대한 교사의 직무 만족도에 긍정적인 영향을 미치기 때문에 교사의 사회정서역량을 향상시키는 것은 중요하다(이호동 등, 2017). 또한 사회정서역량의 사회적 및 정서적 영역의 성장과 적응이 수업, 연습, 피드백을 통해 가르치고 학습될 수 있다는 점을 고려했을 때, 교사의 사회정서학습에 대한 올바른 이해가 학습자의 사회정서역량을 향상시키기 위해서 필요한 과정이며 교사의 사회정서역량을 향상시키는 것은 중요한 과제라고 할 수 있다(Merrell & Gueldner, 2011). 즉, 교사의 사회정서역량에 대한 풍부한 이해와 자기 실천이 교사의 긍정적인 교직 생활과 학생들의 전반적인 성장과 발달에 중요한 밑거름이라고 할 수 있다. 이를 위해 교사 스스로 실천하는 노력도 중요하지만, 학교나 교육청 혹은 정부 차원에서 교사가 사회정서역량을 향상시킬 수 있는 방안을 마련하여 지원해주는 것이 필요하다.

하지만 본 연구의 제한점과 제언은 다음과 같다. 초등교사에 국한되어 연구가 진행되었기 때문에, 중·고등학교로 학교 급을 확대하여 연구를 실행할 필요성이 있다. 중·고등학교는 초등학교와 차별되는 환경적 특성을 지니고 있기 때문에 중·고등학교 교사의 특성을 고려하여 연구를 실시하여야 할 것이다. 그리고 사회정서역량, 직무만족도, 교사동기의 관계를 구조방정식 모형을 사용하여 세 변인 간의 관계를 심층적으로 분석해 각각의 변인이 어떻게 영향을 미치는지 면밀히 살펴보는 것도 의의가 있을 것이다. 또한 사회정서역량과 직무만족도 이외에도 교사의 동기에 영향을 미치는 다양한 변인들을 포함시켜 연구를 실행하는 것도 의미가 있을 것이다.

요약

본 연구의 목적은 초등교사의 사회정서역량과 직무만족도가 교사의 동기에 미치는 영향을 밝히는 것이다. 이를 위하여 B 광역시에 소재한 8개의 초등학교에 근무 중인 교사를 대상으로 설문을 실시하였으며, 중다회귀분석을 통해 분석하였다. 연구결과에 따르면, 첫째, 초등교사의 사회정서역량, 직무만족도와 교사동기 간에는 유의미한 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 둘째, 사회정서역량의 하위변인 중에 책임있는 의사결정이 교사동기 전체에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 계획된 노력, 계획된 지속성, 전문성 개발 열망, 리더십 열망에의 교사 동기에 따라 영향을 미치는 사회정서역량의 하위변인이 다른 것으로 나타났다. 셋째, 직무만족도의 하위변인 중에 교장과의 관계, 경력과 보상, 아동과의 관계가 교사동기 전체에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 교사동기의 하위변인에 따라 영향을 미치는 직무만족도의 하위변인이 다른 것으로 나타났다. 이를 통해, 교사동기의 향상을 위해 교사교육에서 교사의 사회정서역량과 직무만족도 함양의 중요성에 대한 시사점을 논의하였다.

주제어: 초등교사, 사회정서역량, 직무만족도, 교사동기

참고문헌

고국영, 김은정, 이상수 (2015). 초등교사의 사회정서역량이 학습자의 사회정서역량, 공동체의식, 학급분위기에 미치는 영향. **한국교원교육연구, 32**(4), 219-239.

고미영 (1994). 중등학교 교사의 교직위기 상황과 그 대처행동에 관한 연구. 석사학위, 대학원, 한국교원대학교.

김석우 (2015). **사회과학 연구를 위한 SPSS AMOS 활용의 실제**. 서울: 학지사

김연아, 김경은 (2012). 영아교사의 교사효능감 및 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. **인간발달연구, 19**(1), 105-121.

백승관 (2006). 보직교사의 역할 갈등과 대처 방안. **K.I.T. Research Journal, 27**, 147-169.

손고은 (2018). 교실에서 교사와 학생의 교육적 만남에 대한 탐색. 초등교육학연구, 25(1), 1-24.

안창선, 심미옥 (2003). 초등 교사의 교직에서의 갈등 인식 실태. **교육연구, 20**, 183-223.

양난미, 이지현 (2008). 교사들의 내적 외적 동기, 교수몰입과 행복감의 관계. **상담학연구, 9**(1), 1-14.

연미선, 문재우 (2016). 보육교사의 감성지능이 직무몰입도에 미치는 영향. **유아교육-보육복지연구, 20**(4), 53-61.

옥장흠 (2009). 교사의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. **한국교원교육연구, 26**(2), 175-200.

유기웅, 김인숙, 정주영 (2010). 교사의 직무만족도에 관한 집단 간 비교연구 -담임여부와 보직여부를 중심으로-. **교원교육, 26**(4), 201-224.

유다미, 안도희 (2015). 청소년들의 관계성(교사-학생), 정서조절 및 학습몰입 간의 관계. **열린교육연구, 23**(3), 219-239.

이상철, 김혜영 (2018). 학교장의 변혁성 지도성과 교사의 민주적 의사결정 참여가 교사의 학교만족도에 미치는 영향. **교육혁신연구, 28**(3), 403-429.

이쌍철, 김혜영, 홍창남 (2012). 초등학교 교사의 교직 선택동기가 직무수행 및 교사만족에 주는 영향 분석. **초등교육연구, 25**(4), 239-260.

이호동, 김현지, 이상수 (2017). 초등교사의 사회정서역량이 직무만족도와 직무몰입도에 미치는 영향. **초등교육연구, 30**(4), 129-150.

이호동, 김현지, 이상수 (2018). 초등교사 동기 군집 유형 분석에 따른 사회정서역량 및 직무만족도와의 관계. **초등교육연구, 31**(4), 71-95.

임문희 (2017). 초등학교 교사의 의사소통유형과 학생의 자아존중감 및 사회성과의 관계. **초등교육연구, 24**(1), 75-97.

장내찬 (2004). 교사의 직무동기 유발에 미치는 내·외적 보상요인의 영향. **한국교원교육연구, 24**(2). 27-43.

장선희, 송은경 (2002). 중 · 고등학교 음악교사의 직무만족도(Job Satisfaction)에 관한 조사연구 : 서울시 소재 일반계 중 · 고등학교 음악교사를 대상으로. **교과교육학연구, 6**(1), 63-95.

전상훈, 조흥순, 이일권 (2014). 교사의 직무동기와 교사효능감, 교사헌신, 수업전문성과의 관계에 관한 연구. **한국교육학연구, 20**(3). 5-30.

조대연, 가신현, 유주영, 김종윤 (2015). 교사의 직무만족에 대한 영향 요인 탐색: 서울시 중등교사를 중심으로. **한국교육, 42**(1), 51-80.

주동범 (2016). 지각된 조직 갈등이 초등학교 교사의 직무만족도 및 직무몰입에 미치는 영향 : 교사효능감의 매개효과. **한국열린교육학회, 24**(1), 227-251.

최상근 (1993). 초·중등 교사의 교직 위기 상황 극복 전략 사례 연구. **한국교육, 10**, 61-88.

한유경 (1992). 교사 보수 수준이 교사의 유인 및 이직에 미치는 영향 분석. **교육행정학연구, 10**(1), 46-68.

허선영 (2006). **교사가 지각한 학교장의 직무헌신도와 교사 직무만족도의 구조분석**. 박사학위논문, 이화여자대학교 대학원, 서울.

Davis. R. C. (1951). *The Fundamentals of Top Management*. New-York: Harper and Row.

Elias, M. J. (2009). Social-emotional and character development and academics as a dual focus of educational policy. *Educational Policy, 23*(6), 831-846

Elias, M. J., Zins, J. E., Weissberg, R. P., Frey K. S., Greenberg, M. T., Haynes, N. M., Kessler, R., Schwab-Stone, M. E., & Shiver, T. P. (1997). *Promoting social and emotional learning: Guidelines for educators*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Fedlman. D. C., Arnold. J. (1983). *Industrial and group behavior in organizations*. New-York: Mcgraw-hill Book Company.

Greenberg, M. T., Weissberg, R. P., O'brien, M. T., Zins, J. E., Fredericks, L., Resnik, H., et al. (2003). Enhancing school-based prevention and youth development through coordinated social, emotional, and academic learning. *American Psychologist, 58*, 466-474.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: The World Publishing Company, 71-79.

Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago : Rand, McNally and Company. 130.

Merrell, K. M., & Gueldner, B. A. (2011). **사회정서 학습: 정신건강과 학업적 성공의 촉진**. (신현숙 역). 서울: 과학사. (원서출판 2010).

Meyer, D. K., & Turner, J. C. (2006). Re-Conceptualizing Emotion and Motivation to Learn in Classroom Contexts. *Educational Psychology Review, 18*, 377-390.

Mingming, Z., & Jessie, E. (2012). Development and Validation of the Social Emotional Competence Questionnaire. *The International Journal of Emotional Education, 4*(2), 27-42.

Price, J. L. (1972). *Handbook of organizational measurement*. Lexington, MA: Heath.

Richardson, P. W., Watt, H. M. G., & Karabenick, S. A. (2014). *Teacher motivation: Theory and practice*. New York: Routledge

Schunk, D. H., Pintrich, P. R. & Meece, J. L. (2010). *Motivation in Education : Theory, Research and Applications*. New Jersey : Pearson Education, Inc.

Shann, N. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle

schools. *Journal of Educational Research, 92*(2), 67-73.

Watt, H. M., & Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and instruction, 18*(5), 408-428.

Watt, H. M., Richardson, P. W., & Wilkins, K. (2014). Profiles of professional engagement and career development aspirations among USA preservice teachers. *International Journal of Educational Research, 65*, 23-40.

Zins, J., Weissberg, R., Wang, M., & Walberg, H. J. (2004). *Building Academic Success on Social-Emotional Learning: What Does the Research Say*. New York: Teacher's college Press.

논문접수: 2019.02.08. / 수정본접수: 2019.03.22. / 게재승인: 2019.03.31.