

성인교육자의 교수동기 척도개발 및 그 시사점에 관한 연구

권두승(명지전문대학, 교수)*

정기수(한양대학교, 교수)

요약

본 연구는 자기결정이론에 근거하여 성인교육자의 교수동기척도(Teaching Motivation Scale)를 개발하여 그 타당도와 신뢰도를 검증하고, 교수동기 수준과 유형을 밝히는 데 그 목적을 두었다. 조사대상은 평생교육기관에서 강의하고 있는 211명의 성인교육자들이었다.

성인교육자의 교수동기 척도를 개발하기 위하여 개발된 문항에 대해 탐색적 요인분석을 실시한 결과 내적 교수동기와 외적 교수동기의 2요인으로 구분되었으며, 각각 18개 문항이 포함되었다. 구조방정식 모델을 이용하여 개발된 교수동기 척도의 확인적 요인분석을 실시한 결과 2개의 요인이 서로 상관이 있고, 각각의 해당문항들이 각각의 요인에 대해 의미있는 요인 부하량을 지니는 것으로 예측되었다. 또한 교수동기 척도의 신뢰도들 검증한 결과 신뢰로운 것으로 나타났다. 그리고, 교수동기의 수준을 분석한 결과 내적 교수동기는 평균 71.92로 높은 반면, 외적 교수동기 수준은 평균 49.5로 낮은 수준인 것으로 나타났다.

한편, 성인교육자의 교수동기를 내재적 동기와 외재적 동기를 평균을 중심으로 고저에 따라 구분한 결과 4유형(부적응형, 외적 만족형, 내적 만족형, 이상형)으로 분류되었으며, 대학 평생교육원이나 비영리민간 평생교육기관의 성인교육자는 이상형이, 영리추구형 기관의 성인교육자는 외적 만족형이 가장 많은 것으로 나타났다.

주제어: 교수동기, 척도개발, 타당도, 내재적 동기, 외재적 동기, 교수동기 유형

I. 연구의 필요성 및 목적

교육인적자원부에서 발간한 평생교육편람에 의하면, 우리 나라 평생교육기관의 수가 20만 개를 상회하고 있고, 실제로 다양한 형태의 평생교육기관들이 설립·운영되고 있다. 특히, 평

* 제1저자: 권두승(120-728 서울 서대문구 홍은3동 356-1 명지전문대, ace787@nate.com)

평생교육기관에 종사하고 있는 자들의 수도 어림잡아 100만 명을 넘는 것으로 나타나고 있다. 특히, 최근에는 대학 평생교육원, 문화센터, 주민자치센터 등과 같은 평생교육기관이 교육기능을 확대해 나감에 따라 이들 기관을 중심으로 강의활동을 전개하고 있는 성인교육자들의 수도 점차 증대되고 있는 것으로 나타나고 있다. 일반적으로 성인교육자는 성인을 대상으로 하는 교육적 역할을 수행하고 있는 자(the adult educator is one who has an educational role in working with adults)를 의미하는 것으로서(Usher and Bryant, 1989) 프로그램 개발, 기획, 운영, 평가 등의 업무를 담당하기도 하는가 하면, 프로그램 홍보, 학습자 유치 및 상담 등의 활동과 함께 교수활동을 담당하기도 한다(한국평생교육법 제15조 참조). 또한 성인교육자는 교수자로서 학습자들의 성숙 수준 정도에 따라 매우 전통적인 의미의 교수자(instructor)의 역할에서부터 안내자, 촉진자, 정보제공자는 물론 공동탐구자, 성찰적 실천자 등의 역할을 담당하기도 하며(Weimer, 2002; 渡邊洋子, 2002), 관점에 따라서 지식의 전달자, 모델제공자, 비판적 사고개발자, 효능감 촉진자, 그리고 사회개혁자 등으로 구분되기도 한다(Pratt et al., 2002).

그런데, 성인교육자들이 어떠한 기능과 역할을 수행하든지 간에 최근 평생교육기관에서 각종 강좌들을 담당하고 있는 성인교육자들을 살펴보면, 과거와는 다른 양상을 보이는 것으로 나타나고 있다. 이를 보면, 전통적으로는 대학이나 연구소 등지에서 연구 활동을 통해 거두어 들인 성과를 토대로 특정 학습자들을 대상으로 해당 분야의 강의를 하는 경우가 대부분이었으나, 최근에는, 현직에 근무하면서 습득한 지식과 정보 혹은 노하우를 특정 학습자들에게 전수하기 위해 평생교육의 장에 유입되는 교강사진이 상당수에 이르고 있고, 성인교육 강좌만을 전업으로 하는 자들도 늘어나고 있는 추세이다. 이와 같은 현상은 지식과 정보의 형성, 공유, 그리고 전달이 더 이상 대학이나 연구소의 전유물이 아니라 직업세계의 보편적 현상으로 자리 잡아 가고 있다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

한편, 이와 같은 경향과 함께 최근 평생교육의 장에 나타나고 있는 또 하나의 현상이 교강사진에 대한 성과급제도의 운영이다. 최근, 국내 기업, 공공기관, 심지어는 교육기관까지도 기관의 생산성을 높이고 학습자를 체계적으로 관리하기 위한 방안의 하나로서 성과급 제도를 도입하고 있다. 일부 평생교육기관들은 학습자들을 적극적으로 유치하고, 고객만족을 강화하기 위한 방안의 하나로서 교강사들에 대해 이 제도를 도입·운영하고 있다. 이는 전통적인 연공서열적이고, 정액적인 보상제도가 학습자를 적극유치하고, 중도탈락을 감소시키고, 학습자 만족을 기하도록 교강사들을 동기화시키는데 일정한 한계가 있다는 인식에서 출발한다.

그러나, 최근의 자기결정성 이론(SDT: Self Determination Theory)을 살펴보면 특정 수행 활동을 강화하기 위해 돈과 같은 외적 보상을 주는 것은 타인에 의해 통제된다는 불쾌한 경

험을 유발시켜 과제에 대한 흥미와 창의성을 감소시키는 것으로 나타나고 있다(Deci & Ryan, 1985; Kohn, 1993). 이러한 견해는 실제 평생교육 장면에서 많은 시사점을 제공한다. 특히 높은 수준의 교수활동과 창의적이고 전문적인 활동을 필요로 하는 맥락에서 인센티브제의 도입은 어떤 면에 있어서는 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 것이다.

실제로, 성과급제도의 효과에 대해서는 학계와 현장 모두에서 찬반 양론이 대립되고 있으며(장재운, 구자숙, 1998; 고수일, 2000), 성과급제의 효과에 대해서는 분명한 결론을 내리기가 어려운 것으로 인식되고 있다(장재운, 2002). 말하자면, 외적 보상은 일반적으로 내재동기를 저해하지만, 항상 그런 것만은 아니라는 것이다. 즉, 보상의 성격이라든가 제시방법 혹은 보상에 대한 개인의 지각 등에 따라 내재 동기를 증가 또는 감소시킬 수 있다는 것이다(Deci & Ryan, 1985; 고수일, 2002; 하대현, 2003).

따라서, 성인교육자들에 대한 성과급 제도의 도입운영과 관련하여 평생교육 현장에서 살펴 보아야 할 것은 평생교육 현장에 교강사로 투입되고 있는 소위 성인교육자들이 어떠한 동기 배경 하에서 교수활동을 전개하고 있는지가 문제이다. 앞에서 지적한 바와 같이 다양한 평생교육기관에서 교수활동을 전개하고 있는 성인교육자들이 어떠한 교수동기를 지니고 있는지에 따라 성과급제도의 효과가 다르게 나타날 것이기 때문이다. 그러므로, 평생교육기관의 성인교육자들이 어떠한 동기 하에 교수활동에 참여하고 있으며, 그들의 교수동기 수준이나 유형이 어떠한 가를 밝히는 것은 성인교육자들의 생활세계를 이해하는데 도움이 될 뿐만 아니라 효과적인 교강사 관리를 위해서도 필요한 일이라고 본다.

따라서, 본 연구는 성인교육자의 교수동기가 어떠한 것인 가를 밝히기 위하여 교수동기척도를 개발하고, 그 타당도와 신뢰도를 검증하는데 그 1차적인 목적을 두고자 한다. 2차적으로는 이들 토대로 각종 평생교육기관에서 강의를 담당하고 있는 성인교육자의 교수동기의 수준과 유형을 밝히고 그 특성을 분석하는 데 그 목적을 두고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 동기이론

가. 동기의 분류방식

인간의 동기는 전통적으로 내재적인 것과 외재적인 것으로 크게 양분하여 연구되어 왔다. 외재적 동기는 특정한 행동을 하는 목적이 자신에게 이로운 결과(예, 보상, 처벌, 칭찬)를 가져오기 때문에 행동하려는 동기이다. 내재적 동기는 어떠한 외재적 목적이나 보상 없이 과제 자체에 대한 흥미나 과제수행에 수반되는 즐거움이나 만족을 얻기 위해 행동을 하려는 동기이다(Ryan & Deci, 2000; 김아영, 2002b). 그러나 최근에는 이와 같은 전형적인 이원분류방식이 여러 한계점을 가진다는 지적과 함께 새로운 분류방식을 제시하고 있다(하대현, 2003). 그것은 양극성 대 4극성, 특성 대 상황-특수성, 이원분류 대 연속체 등이다.

양극성 대 4극성의 차원에서는 개인의 내재적 동기와 외재적 동기가 서로 부적 상관이 있는지 아니면 서로 독립적인지를 다룬다. 전자의 경우 한 개인의 내재적 동기가 높다는 것은 자연스럽게 외재적 동기의 감소를 의미하고, 후자의 경우 한 개인의 내재적 동기 수준은 외재적 동기 수준과 관련이 없다는 것을 의미한다. 즉, 어떤 개인은 내재적 동기가 높지만 외재적 동기는 낮을 수 있고, 어떤 개인은 내재적 동기와 외재적 동기가 모두 높을 수 있다는 것이다. 특성 대 상황-특수성은 동기가 상황과 시간에 따라 변하지 않고 안정적인지 지속적인지 특성이 아니면 상황과 시간에 따라 변하는 불안정한 것인지를 의미한다.

이원분류 대 연속체에서는 동기를 내재적 혹은 외재적인 두 가지로 분류하느냐 아니면 자기결정 강도에 따라 달라지는 하나의 연속체로 보느냐 하는 것이다. 자기결정이론에서는 동기를 전혀 자기결정적이지 않은 외재적 동기로부터 전적으로 자기결정적인 내재적 동기로 구분하고 있다. 여기에 내재적으로나 외재적으로 동기화되지 않은 무동기까지 포함시키고 있다. 동기를 이원분류식으로 보지 않고 연속체로 보게 되면 외적 보상의 저해효과와 긍정적인 효과를 모두 설명하게 된다(하대현, 2003). 또한 내재적 흥미나 외적인 보상이 기대되지 않는 상황에서도 특정한 과제를 수행하는 인간의 행동을 설명해 줄 수도 있다는 장점이 있다(최병연, 2002).

나. 자기결정성이론

자기결정성 이론은 유능감, 관련성, 그리고 자율의 선천적 욕구를 주요 개념으로 한 사회적 맥락에서의 인간동기를 거시적으로 설명한 이론이다(Ryan & Deci, 2000; 조아미, 2003). 이 이론은 지난 30여 년 동안 유기적-변증법적 메타이론과 기본욕구의 개념을 공유하는 4개의 소이론들로서 발전하여 왔다. 이들은 인지평가이론(cognitive evaluation theory, CET), 유기체 통합이론(organismic integration theory, OIT), 인과성향이론(causality orientations theory), 기본욕구이론(basic needs theory)으로 각각 다른 이슈에 초점을 맞추고 있다(www.psychology.rochester.edu/SDT/theory.html). 이 중에서 인지평가이론과 유기적 통합이론이

자기결정을 강조하는 동기과정에서 중요한 역할을 하고 있다(Ryan & Deci, 2000).

Ryan과 Deci(2000)에 의하면, 동기는 자기결정 정도에 따라 크게 무동기(amotivation), 외재적 동기, 내재적 동기로 대별될 수 있으며, 외재적 동기는 다시 네 개의 하위동기로 구분될 수 있다. 자기결정의 연속선상에서 무동기와 내재적 동기가 양쪽 끝에 위치해 있고, 그 가운데에 외재적 동기가 있다. 왼쪽의 무동기에서 오른쪽의 내재적 동기로 갈수록 더 자기결정적이라는 것을 의미한다. 무동기는 행동할 의도가 결여되어 있는 상태이다. 무동기화되면, 사람들은 할 일이 전혀 없거나 의도 없이 어떤 행동을 한다(Ryan & Deci, 2000). 무동기는 행동에 가치를 두지 않거나, 할 수 있다는 유능감을 느끼지 못하거나, 바라던 결과를 초래할 수 없을 것이라고 예측하기 때문에 나타나는 것이다(Ryan, 1995). 관심이나 흥미는 없지만 특별히 할 일이 없어서 무언가를 하는 사람들이 그 예라고 할 수 있다. 무동기와 반대쪽에 위치한 내재적 동기는 내면의 만족을 위하여 어떤 행동을 하는 것이다. 이것은 매우 자율적이고 자기결정의 전형적인 예를 보여주는 것이다. 다른 사람들을 도와주는 것을 보람으로 느끼기 때문에 바쁜 시간을 쪼개서 자원봉사를 하는 사람들을 예로 들 수 있다.

외재적 동기는 무동기와 내재적 동기 사이에 자리잡고 있는데 여기에는 자율성의 조절 정도에 따라 네 개의 하위유형이 있다. 외재적 동기 중에서 가장 비자율적인 동기를 외적조절(external regulation) 동기라고 한다. 이와 같은 동기는 개인이 외부의 요구를 충족시키거나 보상을 받기 위해서 행동하도록 한다. 예를 들어, 직장상사의 권유로 외국어를 배우러 다니는 회사원은 외적 조절동기에 의해서 행동하는 것이다. 부과된 조절(introjected regulation)이라는 명칭의 외재적 동기는 죄의식이나 불안감에서 벗어나거나 프라이드와 같은 자아의 향상을 이루기 위해 행동이 나타난다는 점에서 비교적 통제된 조절의 형태를 갖추고 있다. 확인된 조절(identified regulation)은 다소 내재적인 형태를 띤다. 이 동기를 가진 개인은 어떤 행동이 가치가 있다고 믿기 때문에 그 행동을 한다. 그러므로 확인된 조절동기에서의 참여는 비교적 자율적이라고 할 수 있다.

통합된 조절(integrated regulation)은 개인의 신념과 행동이 일치하는 동기를 의미하는 것으로 외재적 동기 중에서 가장 자율적인 것이다. 그러나 이 동기유형은 아직 이론적으로는 정립되어 있지만 아직 검증받지 못한 상태이다. 즉 이를 측정할 수 있는 문항이 아직까지 개발되지 않았다는 것이다. Kim(2002)이 이를 시도한 바 있으나 연구결과, 통합된 요인은 확인된 요인이나 내재적 요인과 잘 구분이 되지 않을 뿐만 아니라 통합된 요인은 확인된 요인과 상관이 높고 신뢰도로 교정할 경우 이 두 요인은 같은 것으로 나타났다.

행동	비자기결정성					자기결정성
	무동기	외 적 동 기			내재적 동기	
동기유형	무동기	외 적 동 기			내재적 동기	
조절형태	무조절	외적 조절	부과된 조절	확인된 조절	통합된 조절	내적 조절
인과소재	물개성적 (있음)	외적	약간 외적	약간 내적	내적	내적

[그림 1] 동기유형, 조절형태, 인과소재를 나타내는 자기결정성 연속선

자료: Ryan & Deci(2000)

2. 교수동기 척도

교사나 성인교육자 등의 교수동기를 측정하기 위한 도구개발은 거의 이루어진 적이 없는 실정이다. 이것은 자기결정성 이론뿐만 아니라 어느 이론에 근거해서도 마찬가지이다. 이제까지 자기결정성 이론에 근거해서 동기척도를 개발한 분야는 주로 학업과 관련된 상황에서의 동기(Vallerland et. al., 1992; Ryan & Connell, 1989; Hayamizu, 1997), 스포츠 분야에서의 동기(Pelletier et al., 1995), 여가활동시 개인의 동기(Baldwin & Caldwell, 2003) 등이라고 할 수 있다.

Kim(2002)은 학생들의 학업적 자기조절을 한국 상황에 맞게 측정하고자 K-SRQ-A를 개발하였다. 이 척도에서는 외적 요인, 부과된 요인, 확인/통합된 요인, 내재적 요인을 측정하는 하위 척도로 구성되었다. 총 25문항으로 타당도(Ryan과의 개별접촉과 구인타당도)와 신뢰도(크론바하의 알파계수)가 수용할만한 수준이라고 할 수 있다.

Baldwin과 Caldwell(2003)이 개발한 청소년 여가동기 척도(Free Time Motivation Scale-Adolescent, FTMS-A)는 청소년의 약물사용 예방을 위한 TimeWise라는 여가교육 프로그램의 효과를 검증하기 위하여 개발된 것이다. 청소년 여가동기 척도는 자기결정성 이론에 근거하여 개발된 척도로서 5점 척도의 22문항으로 구성되어 있다. 하위영역으로는 자기결정성 이론에서 제시한 무동기, 외재적 동기(외적 조절동기, 부과된 조절동기, 확인된 조절동기), 내재적 동기가 있다. 통합된 조절동기는 청소년기에는 아직 발달하지 않은 경우가 대부분

분인 것으로 알려져 이를 측정하는 문항은 개발되지 않았다. 이 척도는 무동기 4개 문항, 외적 조절동기 5개 문항, 부과된 조절동기 5개 문항, 확인된 조절동기 4개 문항, 그리고 내재적 동기 4개 문항으로 이루어져 있다.

Baldwin과 Caldwell(2003)에 의하면 22개 문항 모델의 신뢰도는 무동기 .71, 외적 조절동기 .79, 부과된 조절동기 .70, 확인된 조절동기 .67, 내재적 동기 .73으로 비교적 신뢰로운 것으로 나타났으며, 5개의 요인 모델 검증 결과 타당한 것으로 나타났다. 그러나 22개의 문항에서 2개의 부과된 조절동기 요인 문항을 삭제한 20개 문항 모델의 경우도 22개 문항 모델과 마찬가지로 신뢰롭고 타당한 모델인 것으로 나타나고 있어서 척도개발자들은 추수연구를 제안하고 있는 실정이다. 조아미(2003)의 연구에서도 20개 문항이 더 타당한 것으로 나타났다.

III. 연구방법

1. 조사대상

본 연구의 조사대상은 211명의 성인교육자이었다. 이 중에서 93명(46%)은 대학 평생교육원에서 강의를 하고 있는 자들이고, 49명(24.3%)은 학원이나 백화점 등 영리추구형 평생교육기관에서 강의를 하는 자들이고, 60명(29.7%)은 비영리 민간단체 주도형 평생교육기관에서 강의를 하고 있는 자들이었다.

성별로는 남자가 83명(41.7%)이고 여자가 116명(45.3%)인 것으로 나타났으며 연령별로는 20대가 12명(6%), 30대가 90명(45.2%), 40대가 56명(28.1%), 그리고 50대 이상이 41(20.6%)였다. 교육수준별로는 박사학위 소지자가 30명(14.6%), 박사과정 수료자가 44명(21.4%), 석사학위소지자가 51명(24.8%), 학사학위소지자가 66명(32%), 그리고 고졸자가 15명(7.3)였다. 전공별로는 인문사회계열이 83명(40.7%)로 가장 많고 그 다음이 예체능계열 74명(36.3%), 기타 25명(12.3%), 이공계 16명(7.8%), 의학간호계 6명(2.9%)의 순인 것으로 나타났다. 강의경력별로는 6년 이하가 107명(51.7%)이고 7년 이상이 100명(48.3%)였다.

2. 측정도구

본 연구에서는 Deci와 Ryan(1995)의 자기결정성이론을 바탕으로 하여 성인학습자의 교수

동기 척도를 개발하였다. 교수동기 척도개발과 관련한 문항을 추출하기 위하여 Vallerland 등(1992)의 학업동기척도(AMS: Academic Motivation Scale), Kim(2002)이 개발한 학업동기척도(AMS), Baldwin과 Caldwell(2003)이 개발한 자유시간 동기척도(FTMS: Free Time Motivation Scale)를 참고로 하고, 평생교육기관의 성인교육자들의 특성을 고려하여 47문항의 성인교육자 교수동기 척도 문항을 개발하였다. 47개 문항은 자기결정성이론에 나타난 6개의 동기 유형 중에서 무동기를 제외한 5개 동기영역을 측정하기 위한 것이었다. 그 중에서 3명의 전문가로부터 문항내용에 관한 의견을 수렴한 후, 문항을 조정하여 38개 문항을 선정하였다. 이는 외적 조절동기 8문항, 부과된 조절동기 10문항, 확인된 조절동기 7문항, 통합적 동기 6문항, 내재적 동기 7문항으로 구성되었다. 특히 이 과정에서 문항의 내용타당도를 검증하기 위하여 2명의 관련 연구자와 3명의 평생교육기관 담당자로부터 조언을 받았다.

이 단계에서 무동기를 제외한 것은 무동기가 개인의 여러 동기 유형 중에서 하나를 설명해 주는 중요한 변인이기는 하지만, 강의활동의 특수성을 고려해 볼 때 무동기로 교수활동을 한다는 것이 논리적으로 맞지 않는 것 같기 때문이다.

3. 자료처리 및 절차

본 연구의 자료는 2004년 4월과 5월에 걸쳐 수집되었다. 수집된 자료는 SPSS 10.0을 이용하여 요인분석(주성분 요인분석, 베리맥스 회전)과 신뢰도 분석(Cronbach의 α 계수)을 실시하였다. 여기에서의 요인분석은 탐색적 요인분석이었다. 한편, AMOS 4.0을 이용하여서는 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 교수동기 척도의 타당도 검증

교수동기 척도는 5개 동기 유형을 각각 측정하도록 개발되었으나 요인분석을 통하여 이를 검증해 보고자 했다. 우선 Kaise-Meyer-Olkin(KMO) and Bartlett 검사를 통하여 이 원자료가 요인분석에 적합한 지에 대해 알아보았다. 그 결과, KMO의 값은 .889(.880 이상이면 적합)로 나타나 요인분석을 해도 좋은 것으로 나타났다. 그 다음, 요인의 수를 결정하기 위해서

스크리 검사와 평행선 검사를 실시하였다. 그 결과, 38문항의 교수동기 척도의 경우 원래 의도했던 것과는 달리 2개 요인이 타당한 것으로 나타나 요인의 수를 2개로 하여 탐색적 요인 분석을 실시하였다.

가. 탐색적 요인분석

탐색적 요인분석 결과, 요인 1은 내적 교수동기, 요인 2는 외적 교수동기로 명명하였다. 탐색적 요인분석 결과, 처음에 의도했던 바와 달리 2개 요인만 나타난 것은 교수동기에 있어서는 외적 조절동기, 부과된 조절동기, 확인된 조절동기, 통합된 조절동기의 경우 그 구분이 명확하지 않기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 보여진다. 예를 들어, 통합된 조절동기는 이론적으로는 외재적 동기의 한 하위유형이지만 앞의 그림에서도 볼 수 있는 바와 같이 이 동기는 내적 조절동기와 더 가깝다. 그러므로 이들 동기가 일직선 상에 위치해 있다고 볼 때, 양 극의 두 동기와 묶이는 것이 적어도 교수동기에서는 자연스러운 것 같다.

요인 1에는 1, 3, 4, 5, 7, 8, 11, 18, 19, 27, 28, 30, 32, 34, 35, 38, 40, 45, 48번 문항이 포함되어 있고, 요인 2에는 2, 12, 13, 17, 21, 22, 23, 24, 26, 29, 31, 33, 36, 37, 39, 41, 43, 44, 46번 문항이 포함되어 있다. 이 중에서 요인 1의 4번 문항은 요인부하량이 .40이하로 다른 문항과 비교했을 때 적어서 삭제하고, 요인 2의 46번 문항은 요인부하량도 .40 이하로 적으면서 요인 1과도 관련성이 많아 요인 2를 잘 대표해 주지 않는다고 판단되어 삭제했다. 결론적으로 탐색적 요인분석의 결과, 요인 1에 포함되는 18개 문항과 요인 2에 포함되는 18개 문항, 총 36문항이 확정되었다.

<표 1> 교수동기 척도 요인분석 결과

문항번호	요인1	요인2	문항번호	요인1	요인2
38	.780		36		.764
30	.764	-.138	41		.760
19	.760	-.192	24	.310	.729
40	.702	.103	13		.696
18	.699	-.250	39		.696
32	.697	.182	22	.246	.694
34	.695		21	-.165	.684
35	.687	.206	23	.116	.683
27	.658		26	.139	.682
48	.651		29	-.195	.649
45	.623		33	.261	.636
1	.617	-.115	12	.346	.632
8	.608	.136	2	.341	.613
3	.596	-.152	43	-.222	.603
5	.588	.190	17	.242	.562
7	.548	.198	44	-.319	.552
11	.523	.282	37		.544
28	.482	.175	31	-.243	.435

<표 2> 요인 1(내적 교수동기)의 문항 구성

문항번호	문항내용
1	내가 아는 것을 누군가에게 전수해 주고 싶기 때문이다.
3	가르치는 일이 나에게 중요하기 때문이다.
5	사회가 필요로 하는 사람이 되고 싶기 때문이다.
7	관련 분야의 연구나 공부에 보탬이 되기 때문이다.
8	누군가에게 강의할 한다는 것이 성취감을 느끼게 해주기 때문이다.
11	가르치는 도중이나 강의준비를 하다 보면, 아이디어나 생각들을 정리하는데 도움이 되기 때문이다.
18	내가 가르치는 것을 즐기기 때문이다.
19	내가 하는 모든 일에서 최선을 다하는 것이 중요하기 때문이다.
27	내가 가르치는 일이 실제 생활에서 누군가에게 도움이 되기 때문이다.

성인교육자의 교수동기 척도개발 및 그 시사점에 관한 연구

<표 2> 계속

문항번호	문항내용
28	사회구성원으로서 나에게 주어진 의무이기 때문이다.
30	가르치는 일이 재미있기 때문이다.
32	누군가를 가르치는 것이 나를 만족스럽게 해주기 때문이다.
34	가르치는 일이 나에게 중요하다고 믿기 때문이다.
35	누군가를 가르치면서 내가 새로운 자극을 받을 수 있기 때문이다.
38	나에게 있어서 가르치는 일은 매우 가치 있는 것이기 때문이다.
40	누군가를 가르치면서 나도 무엇인가를 배울 수 있기 때문이다.
45	나는 계속해서 누군가를 가르치길 원한다.
48	새로운 학습자들을 만난다는 것이 즐겁기 때문이다.

<표 3> 요인 1(외적 교수동기)의 문항 구성

문항번호	문항내용
2	학생들로부터 인정받기를 원하기 때문이다
12	사회로부터 인정받기를 원하기 때문이다.
13	주위에서 부러워 하기 때문이다.
17	다른 사람들을 실망시키지 않도록 하기 위해서이다.
21	다른 사람들이 나를 무시하거나 하찮게 여기지 않도록 하기 위해서이다.
22	사회적인 적절한 지위를 갖는데 필요하기 때문이다.
23	될 수 있으면 내 동료(친구)보다 더 잘하는 것이 내게 중요하다고 생각되기 때문이다.
24	교수자로서의 좋은 평판을 얻기 위해서이다.
26	내 가족이나 친지들을 즐겁게 해주고 싶기 때문이다.
29	주위에서 그렇게 하라고 요구하기 때문이다
31	강의라도 하지 않으면 심심하기 때문이다.
33	나를 사회에 알릴 수 있는 기회를 가지고 싶어서이다.
36	나의 가족들이나 친지들이 내 지위에 실망하는 것을 원하지 않기 때문이다.
37	금전적 보상을 받기 때문이다.
39	내가 아는 바를 과시할 수 있는 기회를 가지길 원하기 때문이다.
41	주위에서 나를 지적인 사람으로 생각해 주길 원하기 때문이다.
43	가르치는 일이라도 하지 않으면, 내 자신에 대해 부정적인 감정을 가질 것이기 때문이다.
44	교육담당자나 원장 등 지금 강의하고 있는 기관에서의 강의요청을 거절할 수가 없어서

나. 확인적 요인분석

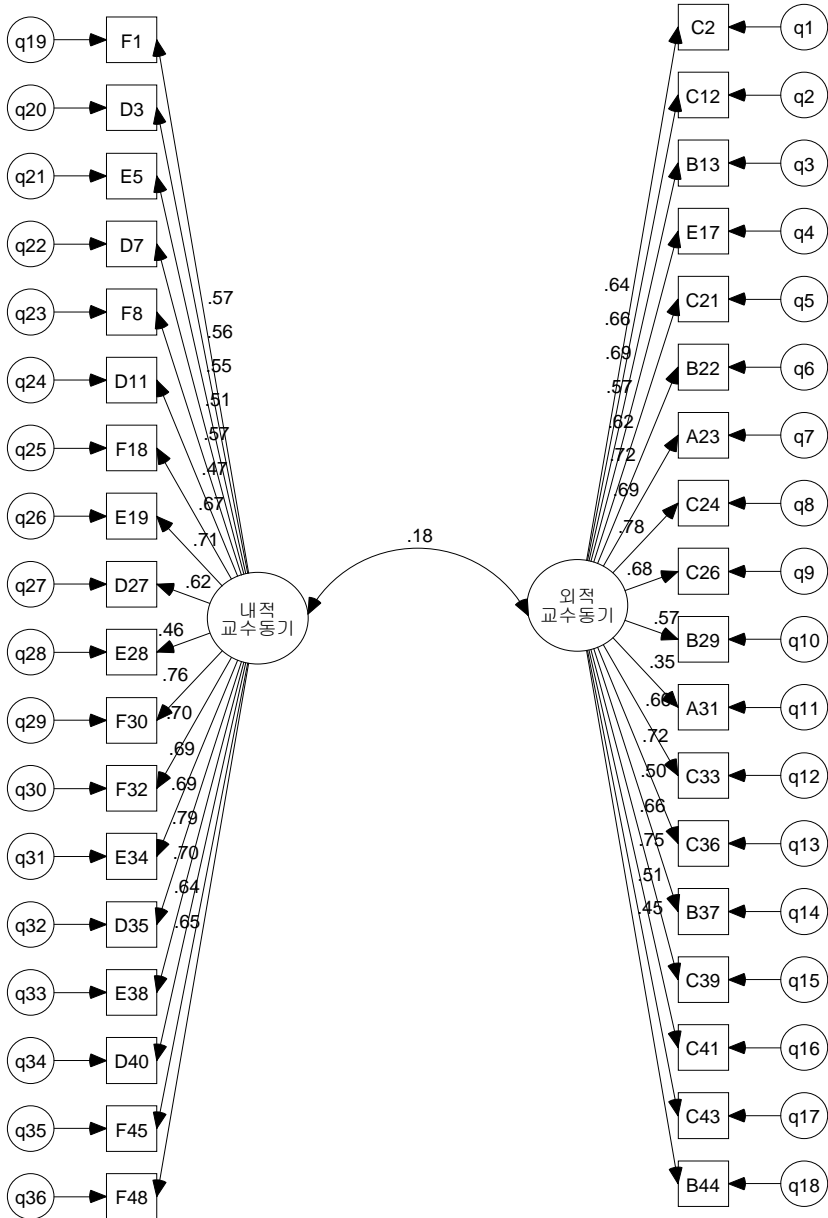
구조방정식모형을 이용하여 개발된 교수동기 척도의 확인적 요인분석을 했다. 여기에서는 두 개의 요인(내적 교수동기와 외적 교수동기)이 서로 상관있고, 각각의 해당문항들이 각각의 요인에 대해 의미 있는 요인부하량을 가질 것이 예측된다. 구조방정식 모형을 통한 확인적 요인분석의 결과는 CMIN/df, CFI, NFI, RMSEA의 적합도 지수에 의해서 제시되었다. 여러 적합도 지수 중에서 CFI, NFI, RMSEA만이 제시된 것은 이들이 적합도 검증에서 보편적으로 제시되는 것이기 때문이다(임경희, 2003). 일반적으로 CMIN/df값은 1-5사이이면 수용할만한 수준이라고 할 수 있고, CFI, NFI는 .90 이상, 그리고 RMSEA는 .05이하이면 모델이 적합하다는 것을 의미하나 .08 이하인 경우도 모델을 수용할 만한 수준이라고 할 수 있다 (Arbuckle, J.L. & Wothke, W., 1999). 그러나 RMSEA가 .10 이상이면 모델을 수용하기 어려운 것으로 알려져 있다. 이에 비추어 볼 때, 이 모델적합도 지수는 RMSEA를 제외하고는 매우 적합한 것으로 나타났다. CMIN/DF 2.846, NFI 0.945, CFI 0.951로 나타나 새로 개발된 교수동기 척도에 대한 2요인 모형이 적합한 것으로 나타났다. 한편 RMSEA는 0.094로 나타났는데 모형이 적합하다고 할 수 있는 기준인 0.05를 초과하기는 하지만 현실적으로 볼 때, 0.10 이하면 수용할 수 있다는 의견도 다수 존재하므로 수용할 만하다고 볼 수 있다.

2. 교수동기 척도의 신뢰도 검증

교수동기 척도의 신뢰도를 크론바하의 알파계수를 통하여 검증한 결과, 매우 신뢰로운 척도임이 나타났다. 내적 교수동기의 경우 18문항으로 구성되어 있고 이 문항들의 신뢰도는 .9201이었다. 외적 교수동기의 경우 18문항으로 구성되어 있고 신뢰도는 .9205였다.

<표 4> 교수동기 척도의 신뢰도 검증 결과

교수동기 유형	문항수	크론바하의 알파계수
내적 교수동기	18	.9201
외적 교수동기	18	.9205



[그림 2] 교수동기 척도의 확인적 요인분석

3. 성인교육자의 교수동기 수준

이 연구에서 개발된 교수동기 척도를 통하여 우리 나라 성인교육자의 교수동기 수준을 살펴보면 다음과 같다. 우리 나라 성인교육자의 내적 교수동기 수준은 평균 71.92로 내적 교수동기 척도의 점수 범위가 18-90이라고 할 때, 성인교육자들이 평균적으로 대체로 그렇다고 응답했다는 것을 알 수 있고, 이것은 이들의 내적 교수동기 수준이 매우 높다는 것을 의미한다. 한편 외적 교수동기 수준은 평균 49.57로 이 척도의 점수 범위가 18-90이라고 할 때, 낮은 편이라는 것을 알 수 있다. 다시 말하면 우리 나라 성인교육자의 교수동기는 내적 교수동기는 높은 반면, 외적 교수동기는 낮은 수준인 것으로 나타났다는 것이다. 이러한 경향은 성별, 연령별, 교육기관별로 나누어 살펴보아도 마찬가지인 것으로 나타났다. 이들 집단 중에서 내적 교수동기가 가장 높은 집단은 대학 평생교육원에서 강의하는 사람들이고 가장 낮은 집단은 학원이나 백화점 등 영리추구형 평생교육기관에서 강의하는 사람들이었다. 그리고 외적 교수동기의 경우, 내적 교수동기와는 반대로 가장 높은 집단이 영리추구형 평생교육기관에서 강의하는 사람들인 반면, 가장 낮은 집단은 대학 평생교육원에서 강의하는 사람들이었다.

성인교육자의 내적 교수동기와 외적 교수동기의 차이를 검증해 본 결과, 성별, 연령, 교육기관별로 모든 경우에 있어서 성인교육자들의 내적 교수동기와 외적 교수동기는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이것은 남자 성인교육자나 여자 성인교육자, 연령이 39세 이상인 성인교육자나 40세 이하인 성인교육자, 그리고 대학 평생교육원에서 강의하는 성인교육자나 영리추구형 평생교육기관, 비영리 민간단체주도형 평생교육기관에서 강의하는 성인교육자 모두 내적 교수동기가 외적 교수동기보다 높다는 것을 의미한다.

<표 5> 성인교육자의 교수동기 수준 및 내적 교수동기와 외적 교수동기의 차이

변인	구분	내적 교수동기		외적 교수동기		t	p
		평균	표준편차	평균	표준편차		
성별	남	70.61	11.62	46.10	13.91	14.41	.000
	여	72.84	10.51	48.22	11.64	16.81	.000
연령	39세 이하	71.13	10.91	48.25	11.92	14.43	.000
	40세 이상	72.71	11.12	46.13	13.59	17.17	.000
평생교육 기관	대학 평생교육원	75.22	8.97	45.49	12.63	22.49	.000
	영리추구형	65.18	12.61	49.57	13.04	5.95	.000
	비영리민간단체	72.22	10.22	47.32	12.81	13.47	.000
	전체	71.92	11.02	46.89	13.08	23.20	.000

4. 성인교육자의 교수동기 유형

성인교육자의 교수동기를 내적 교수동기의 고저와 외적 교수동기의 고저에 따라 4유형으로 구분하였다. 내적 교수동기와 외적 교수동기의 고저는 평균을 기준으로 했다. 성인교육자의 내적 교수동기 평균이 71.94이므로 72점을 기준으로 72점 이하이면 내적 교수동기 저집단, 73점 이상이면 고집단으로 했다. 성인교육자의 외적 교수동기 평균이 46.89이므로 47점 이하이면 저집단, 48점 이상이면 고집단으로 분류하였다.

이에 따라 4개 교수동기 유형이 나타났는데 1유형은 내적 교수동기와 외적 교수동기가 모두 낮은 집단이고, 2유형은 내적 교수동기는 낮지만 외적 교수동기는 높은 집단이고, 3유형은 내적 교수동기는 높지만 외적 교수동기는 낮은 집단이며, 4유형은 내적 교수동기와 외적 교수동기가 모두 높은 집단이다.

연구자는 이들 4개 유형을 각각 부적응형, 외적 만족형, 내적 만족형, 그리고 이상형으로 명명하였다. 왜냐하면, 성인교육의 장면에 있어서 내재적 동기수준도 낮고, 외재적 동기수준도 낮은 것은 실제 교수활동에 있어 적극성이 매우 낮을 것으로, 그리고 내적·외재적 동기수준 모두가 높은 것은 실제 교수활동에 있어서 매우 활동적이고, 학습자 지향적 교수활동을 전개할 것으로 판단하였기 때문이다.

전체 성인교육자의 교수동기 유형을 살펴보면, 부적응형이 54명(25.7%), 외적 만족형 45명(21.4%), 내적 만족형 51(24.3%), 이상형 60명(28.6%)인 것으로 나타났다. 성별, 연령별, 교육기관별로 교수동기 유형의 차이를 살펴보면, 성별과 연령별로는 통계적으로 유의한 차이가 없는 반면, 교육기관별로는 성인교육자의 교수동기 유형에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 대학 평생교육원이나 비영리민간단체 평생교육기관에서 강의하는 성인교육자는 이상형이 가장 많고, 학원이나 백화점 등 영리추구형 평생교육기관에서 강의하는 성인교육자는 외적 만족형이 가장 많았다.

<표 6> 성별, 연령별, 평생교육기관별 성인교육자의 교수동기 유형

변인	구분	부적응형	외적 만족형	내적 만족형	이상형	전체	χ^2
성별	남	26 (31.3%)	18 (21.7%)	15 (18.1%)	24 (28.9%)	83 (100.0%)	4.04
	여	24 (20.9%)	26 (22.6%)	32 (27.8%)	33 (28.7%)	115 (100.0%)	
연령	39세 이하	26 (25.5%)	25 (24.5%)	21 (20.6%)	30 (29.4%)	102 (100.0%)	1.41
	40세 이상	24 (25%)	19 (19.8%)	26 (27.1%)	27 (28.1%)	96 (100.0%)	
평생 교육 기관	대학평생교육원	23 (24.7%)	12 (12.9%)	27 (29%)	31 (33.3%)	93 (100.0%)	16.93**
	영리추구형	15 (30.6%)	19 (38.8%)	7 (14.3%)	8 (16.3%)	49 (100.0%)	
	비영리민간단체	13 (22%)	13 (22%)	15 (25.4%)	18 (30.5%)	59 (100.0%)	

** p<.001

V. 논의 및 결론

본 연구는 성인교육자의 교수동기 척도를 개발하는 데 1차적인 목적을 두고, 이를 토대로 우리 나라 성인교육자의 교수동기 수준과 유형을 제시하는 데 2차적인 목적이 있었다. 본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 논의를 제시하고자 한다.

우선, 본 연구는 자기결정이론에 근거해서 성인교육자의 교수동기 척도를 개발하였다. 처음에는 자기결정이론에 나타난 6개 유형의 동기 중에서 무동기를 제외한 5개 동기유형을 측정하기 위해 각각 문항이 개발되었으나, 탐색적 요인 분석 및 확인적 요인분석을 통하여 5개 요인이 아닌 2개 요인을 확정하였다. 이것은 적어도 교수동기 분야에 있어서는 동기유형이 자기결정이론에 나타나는 것처럼 명확하게 5개로 구분되지 않는다는 것을 의미한다.

이 연구에서 2개 유형의 교수동기, 즉 내재적 동기와 외재적 동기가 추출된 것은 선행연구의 결과와 비교해 볼 때, 어찌 보면 자연스러운 결과인 것처럼 보인다. 김아영(2002)은 한국형 학업적 자기조절 설문지를 기초로 한 연구에서 통합된 요인이 확인된 요인과 함께 하나의 요인을 형성하고 있고, 이것은 외적 요인, 부과된 요인, 확인된 요인으로 수렴된다고 했다. 결국 이것은 외재적 동기가 자기결정성 이론에서 제시하는 것과는 달리 하나의 요인으로 수렴

된다는 것을 의미한다. 그렇다면 결국 이 연구에서처럼 교수동기가 외재적 동기와 내재적 동기로 양분되는 것은 당연한 결과로 볼 수도 있을 것이다. 즉, 이론적으로는 개념의 구분이 가능하나 경험적으로는 적어도 아직까지는 검증이 어렵다는 것이다.

그러나 Baldwin과 Caldwell의 연구에서는 이들 동기유형(통합적 요인 제외)이 구분되는 것을 볼 때, 이것은 성인교육자의 교수동기 분야에 한해서 예외적으로 나타나는 것일 수 있다. 그러므로 이에 대해서는 보다 많은 후속연구들이 수행될 필요가 있을 것이다.

본 연구를 통하여 개발된 교수동기 척도는 탐색적 및 확인적 요인분석과 신뢰도 검증 결과, 비교적 타당하고 신뢰로운 척도라고 할 수 있다. 그러므로 이 척도를 이용하여 성인교육자의 교수동기에 관한 연구가 활성화되어 이 분야에 대한 지식이 축적될 필요가 있다. 본 연구의 의의가 바로 여기에 있다고 본다.

그리고, 우리 나라 성인교육자의 교수동기 수준을 보면, 내적 교수동기 수준은 높은 편인 반면, 외적 교수동기 수준은 낮은 편인 것으로 나타나고 있다. 이것은 내재적 동기가 개인의 정신건강, 몰입, 만족도, 주관적 안녕감 등 삶의 질과 관련된 변인과 연관이 있다는 선행연구 결과(Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000; Bryce & Haworth, 2002)를 고려해 볼 때 바람직하다고 할 수 있다.

본 연구의 결과, 성인교육자의 집단별로 교수동기 수준을 보았을 때, 대학 평생교육원에서 강의하는 사람은 다른 집단보다 내적 교수동기는 높고 외적 교수동기는 낮은 것으로 나타났다. 그러나 학원이나 백화점 등과 같은 영리추구형 평생교육기관에서 강의하는 사람은 그와는 반대되는 경향을 보이고 있다. 이는 영리추구형 평생교육기관이 영리추구를 바탕으로 개인의 학습요구를 충족시키는데 중점을 두는 기관이고, 비영리 민간단체주도형 평생교육기관이나 대학 평생교육원은 상대적으로 영리추구적이기보다는 학습자의 행동변화를 1차적인 주된 목적으로 하는 기관인 것을 고려해 볼 때, 이와 같은 기관유형의 특성에 따라 교수자들의 동기유형도 그와 같은 형태로 나타난다는 점이 매우 흥미롭다고 할 수 있다(권두승, 2000: 102-103. 참조)

그런데, 이들 성인교육자의 교수동기가 외적, 내재적 동기의 평균을 중심으로 고저를 분석한 결과 4가지 유형이 존재하는 것으로 나타났다. 이는 성인교육자의 내적, 외적 교수동기가 역으로 관련되기보다는 서로 독립적인 것으로 간주된다는 것을 의미하여 Stipeck(2002), Pintrich와 Schunk(2002), 하대현(2003)의 연구결과를 지지하는 것으로 나타났다. 또한 본 연구의 결과 내적, 외재적 동기가 모두 높은 이상형의 교육자가 대학 평생교육원이나 비영리 민간 평생교육기관에서 많이 존재하는 것은 많은 시사점을 준다고 볼 수 있다. 왜냐하면, 선행연구 가운데 하대현(2003)은 내적, 외재적 동기를 ‘상상’, ‘상하’, ‘하상’, ‘하하’의 4가지 동기

유형으로 나누고 창의적 과제에 대한 평균을 살펴보면 결과, 내재 동기와 외재 동기가 모두 높은 '상상' 유형에서 비교적 높은 평균이 나타났고, 이에 따라 창의적 과제 수행에서 외재적 동기가 내재적 동기에 부가적으로 작용할 수 있는 가능성을 암시하는 증거라고 주장하고 있다. 또한 내재적 동기는 과제의 성격에 따라서 영향을 받기도 하며(김아영, 2002b), 성과-보상 연계성이 높을수록, 피드백이 긍정적일수록, 그리고 개인의 성취지향성이 높을수록 내재적 동기가 높아진다는 선행연구의 결과(Deci, 1975; Deci & Ryan, 1980; 장재운, 2002; 고수일, 2003)를 고려해 볼 때 많은 시사점을 얻는다고 볼 수 있다. 특히, 영리추구형 평생교육기관이 타 평생교육기관에 비하여 성과급에 따른 보상체계를 강화하고 있는 추세임을 감안할 때 이와 관련하여서는 추후 연구를 통하여 이에 대한 다양한 논의를 전개할 필요가 있다고 본다.

마지막으로 본 연구의 제한점으로는 예비검사를 거치지 못했다는 것이다. 그 과정을 거쳤다면 지금보다 더 좋은 척도로 개발되었을 것이라고 본다. 그럼에도 불구하고 이 척도는 아직까지 성인교육 분야에서 관심은 많았지만 연구가 소홀했던 분야인 교수동기에 대한 관심과 연구를 활성화시킬 수 있는 계기가 될 것이라고 생각한다.

참고문헌

- 권두승(2000). **성인학습지도 방법의 이론과 실제**. 서울: 교육과학사.
- 고수일(2000). 내재적 동기에 미치는 영향 요인에 관한 경로분석. **영산논총** 5. 영산대학교. 223-240.
- 고수일(2002). 내재적 동기에 대한 성과-보상 연계성과 경쟁, 피드백 결과의 효과. **경영학연구** 31(2). 509-528.
- 김아영(2001). 자기결정성 정도에 따른 동기유형의 분류. **교육심리연구** 15(4). 한국교육심리학회. 97-119.
- 김아영(2002a). 학업동기 척도 표준화 연구. **교육평가연구** 15. 교육평가학회. 157-184.
- 김아영(2002b). 자기결정성 이론에 따른 학습동기 유형 분류체계의 타당성. **교육심리연구** 16(4). 한국교육심리학회. 169-187.
- 장재윤(2002). 내재적 동기이론의 조망에서 본 국내 사기업의 성과급제 도입효과. 한국인사행정학회. 2002년 춘계학술대회 발표논문. 1-18.
- 장재윤, 구자숙(1998). 보상이 내재적 동기 및 창의성에 미치는 효과: 개관 및 적용. **한국심리학회지: 사회 및 성격** 12(2). 한국심리학회. 39-77.
- 조아미(2003). 청소년 여가동기 척도의 신뢰도와 타당도. **청소년학연구** 10(4). 한국청소년학회. 381-401.
- 최병연(2002). 자기결정성 학습동기 이론의 교육적 적용. **교육문제연구** 16, 고려대학교 교육문제연구소. 165-184.
- 하대현(2003). 교실에서의 내재동기: 쟁점과 교육적 시사점. **교육심리연구** 17(1). 한국교육심리학회. 71-94.
- 渡邊洋子(2004). **生涯學習時代の成人教育學**. 東京: 明石書店
- Baldwin, C.K. & Caldwell, L.L.(2003). Development of the free time motivation scale for adolescence. *Journal of Leisure Research* 35, 129-151.
- Bryce, J. & Haworth, J.(2002). Wellbeing and flow in sample of male and female office workers, *Leisure Studies* 21, 249-263.
- Deci, E. L. (1975). Notes on the theory and meta theory of intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Performance* 15, 130-145.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. NY: Plenum Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R.M.(2000). The “What” and “Why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R.M.(1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York: Plenum.
- Hayamizu, T.(1997). Between intrinsic and extrinsic motivation: Examination of reasons for academic study based on the theory of internalization. *Japanese Psychological Research* 39, 98-108.
- Haworth, J.T. and Hill, S.(1992). Work, leisure and psychological well-being in a sample of young adults. *Journal of Community and Applied Social Psychology* 68, 109-121.
- Kim, A.(2002). Taxonomy of student motivation. Paper presented at the annual conference of American Educational Research Association. New Orleans, April.
- Kohn, A.(1993). Why incentive plans cannot work. *Harvard Business Review*, Sep.-Oct., 54-63.
- Merriam, S.B., and Brockett, R.G.(1997). *The profession and practice of adult education: An introduction*. San Francisc: Jossey-Bass Publishers.
- Pratt, D. D. & Associates.(2002). *Five perspectives on teaching in adult and higher education*. Malabar: KriegerPublishing Company.
- Pfeffer, J. (1998). Six dangerous myths about pay. *Harvard Business Review*, May-June, 109-119.
- Ryan, R. M.(1995). Psychological needs and the facilitation of integrative process. *Journal of Personality* 63, 397-427.
- Ryan, R. M. & Connell, J.P.(1989). Perceived locus of causality and internalization : Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology* 57, 749-761.
- Ryan, R. M. & Deci, E.L.(2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55(1), 68-78.
- Stipeck, D.(2002). *Motivation to learn: Integrating theory and practice*. San Francisco:

Stanford University.

- Pintrich, P.R., & Schunk, D. H.(2002) Motivation in education: Theory, research, and application. NJ: Merrill Prentice Hall.
- Usher, R., and Bryant, I.(1989). Adult education as theory, practice, and research. London: Routledge.
- Vallerand, R. J. & Bissonnette, R.(1992). Intrinsic, extrinsic, and amotivational styles as predictors of behaviors: A prospective study. *Journal of Personality* 60, 599-620.
- Weimer, M.(2002). Learner centered teaching: Five key changes to practice. San Francisco: Jossey-Bass..

- 논문 접수 2005년 4월 25일 / 수정본 접수 6월 15일 / 게재 승인 6월 22일
- 권두승 : 고려대학교 대학원을 졸업하고 동대학원에서 ‘한국사회교육의 사회학’ 과련 주제로 석·박사학위를 취득하였음. 일본 동경대학 객원연구원, 고려대 사회교육원 사회교육실장을 역임하였고, 현재는 명지전문대학 사회교육과 교수로 재직하고 있음. 주요 관심분야는 평생교육법, 평생교육경영 등임.
- 정기수 : 한양대학교 대학원을 졸업하고, 동대학원에서 ‘교육행정의 리더십’ 관련 주제로 석·박사학위를 취득하였음. 한양대학교 사회교육원 실장을 거쳐 현재는 한양대학교 교육대학원 교수로 재직하고 있음. 주요 관심분야는 평생교육정책, 평생교육자의 리더십 등임

Abstract

The Development of the Teaching Motivation Scale for the Adult Educators(TMSAE) and Its Implications

Kwon, Doo-Seung(MyongJi College)

Jung, Ki-Soo(Hanyang University)

The purposes of this study were to develop the teaching motivation scale for the adult educators(TMSAE), and to investigate the differences of teaching motivation between gender, age, and the type of organizations.

Subjects were 211 adult educators. Among them, 46% of adult educators taught adult students in a college or an university's life long education institution, 24.3% of them were from profit life long education institution, and 29.7% non-profit life long education institution.

The findings of the study were as follows.

First, the teaching motivation scale for adult educators turned out to have two factors according to exploratory factor analysis. It was designed to have five factors, but it was not. The teaching motivation scale for adult educators involved 18 internal and external motivation items respectively. Its validity was provided by structural equation modeling, and its reliability was done by Cronbach's alpha coefficients.

Second, the mean of adult educators' internal teaching motivation was 71.92 ranging from 18 to 90, while that of adult educators' external teaching motivation was 49.57 ranging from 18 to 90. It implied adult educators showed more internal.

Third, adult educators' teaching motivation was categorized by the means of internal and external teaching motivation. It turned out four subgroups of teaching motivation(maladaptation, external satisfaction, internal satisfaction, and ideal).

Adult educators in a college or an university's life long education institution and in non-profit life long education institution showed the ideal type than other type of teaching motivation, whereas adult educators in profit life long education institution displayed

external satisfaction type than other type of teaching motivation. Based on these results, it was suggested discussion related to adult educators' teaching motivation.

* key words: teaching motivation, motivation scale, validation, intrinsic motivation, extrinsic motivation