

碩士學位論文
指導教授 金璟培

敎員의 社會·經濟的 地位에 관한 調查研究

-서울地域 國民學校를 中心으로-

1995년 8월 일

漢城大學校 行政大學院

敎育行政學科

敎育行政專攻

柳 熙 文

碩士學位論文
指導教授 金 璟 培

敎員의 社會·經濟的 地位에 관한 調查研究

-서울地域 國民學校를 中心으로-

위 論文을 教育學 碩士學位論文으로 提出함

1995년 8월 일

漢城大學校 行政大學院

教育行政學科

教育行政專攻

柳 熙 文

柳熙文의 教育學 碩士學位 論文을 認准함

1995년 8 월 일

審査 委員長 印

審査 委員 印

審査 委員 印

- 目 次 -

I . 緒 論	1
1. 研究의 必要性	1
2. 研究의 目的	2
3. 研究의 內容	3
4. 用語의 定義	3
5. 研究의 制限點	5
II . 理論的 背景	6
1. 敎員의 役割	6
2. 敎員의 地位	12
3. 敎員의 地位 向上을 위한 社會福祉	18
4. 韓國敎員의 地位 變遷	29
5. 外國 敎員의 地位	37
6. 先行研究의 考察	42
III. 研究의 方法	45
1. 研究의 對象	45
2. 檢査의 道具	45
3. 研究의 節次	46
4. 資料의 處理	46

IV. 結果分析 및 解釋	47
1. 教師의 背景變因에 따른 問項別 差異 檢證	47
1) 教師의 滿足理由에 대한 分析	47
2) 教師의 社會的 地位에 대한 分析	48
3) 教師의 經濟的 地位에 대한 分析	60
4) 教師의 身分保障에 대한 分析	67
2. 學父母의 背景變因에 따른 問項別 差異 檢證	68
1) 學父母의 教師에 관한 社會的 地位에 대한 分析	68
2) 學父母의 教師에 관한 經濟的 地位에 대한 分析	79
V. 要約과 結論	82
1. 要 約	82
2. 結 論	84
參 考 文 獻	86
ABSTRACT	90
< 附 錄 >	95

- 表 目 次 -

〈 표- 1 〉	敎員에 대한 印象	31
〈 표- 2 〉	昇給 회수 制限에 따른 損失 昇給 經歷	34
〈 표- 3 〉	敎員의 最高俸에 相應하는 타직 公務員의 직급 變遷	34
〈 표- 4 〉	敎員과 一般職 公務員의 年度別 最高俸 隔差	35
〈 표- 5 〉	學校級別·地域別 手當 隔差 內譯	35
〈 표- 6 〉	公務員 初任·最高俸 比較	36
〈 표- 7 〉	표집 對象에 대한 說問紙 配付 및 回收 狀況	45
〈 표- 8 〉	質問紙 問項 分析表	46
〈 표- 9 〉	敎師의 敎職 滿足 理由에 대한 檢證	47
〈 표-10 〉	敎師의 社會的 地位에 대한 檢證	48
〈 표-11 〉	敎師가 地域社會에서 尊敬받는 理由에 대한 檢證	50
〈 표-12 〉	타직과 敎師의 儀典的 禮遇에 대한 檢證	51
〈 표-13 〉	敎師의 專門性 高揚에 대한 差異 檢證	52
〈 표-14 〉	敎師의 질적 低下 對處方案에 대한 檢證	54
〈 표-15 〉	敎師의 勤務與件 改善에 대한 檢證	55
〈 표-16 〉	敎師의 敎授負擔에 대한 檢證	56
〈 표-17 〉	敎師의 勤務時間 以外の 業務處理에 대한 檢證	57
〈 표-18 〉	敎師의 敎職團體 活動에 대한 檢證	58
〈 표-19 〉	敎師의 校內 厚生福祉 施設에 대한 檢證	59
〈 표-20 〉	敎師의 타직과 收入 比較에 대한 檢證	60

< 표-21 >	教師의 俸給體系에 대한 檢證	61
< 표-22 >	教師의 退職金에 대한 檢證	62
< 표-23 >	教師가 1個月 동안 病院을 찾는 횟수에 대한 檢證	63
< 표-24 >	教師의 醫療保險制度 問題點에 대한 檢證	64
< 표-25 >	教師 子女의 學費減免 制度에 대한 檢證	65
< 표-26 >	教師 子女 教育費 貸附金을 받은 境遇에 대한 檢證	66
< 표-27 >	教師의 身分保障 實態에 대한 檢證	67
< 표-28 >	學父母의 教師에 대한 社會的 地位 高下 檢證	68
< 표-29 >	學父母의 敎職 觀點에 대한 檢證	69
< 표-30 >	學父母의 敎員에 대한 意見 檢證	71
< 표-31 >	學父母의 學校敎育에 대한 意見 檢證	72
< 표-32 >	子女가 敎職을 選擇할 境遇에 대한 父母의 反應 檢證	73
< 표-33 >	學父母의 教師의 質的 低下 原因에 대한 檢證	75
< 표-34 >	優秀教師의 確保를 위한 學父母 意見 檢證	77
< 표-35 >	優秀資源의 敎職忌避 現象에 대한 學父母의 意見 檢證	78
< 표-36 >	學父母의 教師 收入에 대한 他職業과의 差異 檢證	79
< 표-37 >	學父母의 적은 教師 收入에 대한 影響 檢證	80

I. 緒 論

1. 研究의 必要性

우리 나라는 1960년 이후 놀라운 經濟成長을 이루었으며 그 結果 生活 水準도 過去와 比較해 볼 때 상당히 向上되었음을 알 수 있다. 이는 國民이 總力을 기울인 結果로 評價되어지고 있으며, 이러한 國家發展의 先導的인 役割을 擔當한 것이 바로 教育의 힘이라고 할 수 있다. 教育이 國家發展에 決定的인 影響을 미치고 있고 國家의 將來를 위하여 重要하다는 점은 아무리 強調해도 지나치지 않을 것이다.

‘教育의 質은 教師의 質을 능가할 수 없다’라는 命題는 바람직한 教育을 위한 敎員의 重要性을 端的으로 表現하고 있다. 教育의 目的을 달성하기 위해서는 여러 가지 條件이 필요하나 무엇보다 敎員의 地位向上이 保障되어야 한다.

그러나 오늘날 우리 社會는 産業技術과 科學의 눈부신 發達로 의식 구조와 價値觀에도 커다란 變化를 가져왔으며 物質을 중요시하는 物質 萬能主義, 拜金主義 풍조속에서 教育을 擔當하고 있는 敎員의 社會·經濟的 地位가 상대적으로 낮아지고, 士氣도 크게 低下되고 있어 一線教育에 미치는 波及 效果는 매우 크다.

그 동안 우리 나라는 教育의 重要性은 認知하면서도 고도산업사회로의 轉換을 志向하는 經濟 優先政策이 장기간 持續됨에 따라 教育政策은 國家政策의 優先 順位에서 밀려나 적정한 國家的, 社會的 支援를 充分히 받아오지 못한 것이 事實이다. 그리하여 教育의 質적인 改善보다는 量의 擴大, 內容보다는 名分과 形式을 중요시하는 教育風土를 造成

한 結果, 우수한 자질을 갖춘 많은 人才가 相對的으로 社會的·經濟的 대우가 낮아진 敎職을 忌避하는 현상이 나타나게 되었다. 敎員의 報酬, 勤務條件, 福祉厚生, 身分保障, 敎職團體活動, 學資金 등을 支援한다는 名分은 그 실행면에서 오히려 敎員의 專門性 弱화와 敎育效果를 沮害시키고, 敎員의 勤務意慾을 떨어뜨리는 原因이 되어 왔다. 최근에 이르러 社會 各界에서 敎職에 대한 地位와 處遇改善을 위한 政策이 構想되고 있으나 그 實踐은 미흡한 실정이다. 그러므로 敎員의 身分과 地位를 확고히 保障하고 敎員의 處遇를 대폭 改善할 수 있는 方法을 모색하여 敎員이 職務에 滿足하고 敎職者로서 보람과 긍지를 가지고 가르치는 일에 專念할 수 있도록 하는 方案을 찾아보는데 本 研究의 必要性이 있다.

2. 研究의 目的

本 研究의 目的은 다음과 같다.

첫째, 先行研究와 文獻研究를 통하여 敎員의 社會·經濟的 地位에 관한 理論的 考察을 한다.

둘째, 敎員의 性別·經歷別·設立別로 區分하여 敎員의 社會的·經濟的·法的 地位에 대하여 살펴본다.

셋째, 學父母의 性別·年齡別·學歷別·職業 有無에 따른 敎師의 社會·經濟的 地位에 대하여 살펴본다.

넷째, 敎師의 社會·經濟的 地位 向上을 위한 方案을 摸索해 본다.

3. 研究의 內容

앞에서 밝힌 研究의 目的을 達成하기 위하여

첫째, 先行研究와 文獻研究를 살펴 敎員의 社會·經濟的 地位에 관한 理論的 考察을 하고,

둘째, 敎員의 背景變因에 따른 敎員의 社會的 地位(勤務負擔, 敎職團體 活動, 福祉厚生 등)에 대하여 實態를 알아보고,

셋째, 敎員의 背景變因에 따른 敎員의 經濟的 地位(俸給, 年金·醫療制度, 子女教育費 支援 등)과 法的 地位(身分保障)에 관련된 實態와 問題點을 把握하고,

넷째, 學父母의 敎師에 대한 社會的 地位, 敎師와 學校教育에 대한 意見을 살펴보고,

다섯째, 敎員의 社會·經濟的 地位를 向上시키기 위한 方案을 摸索해 본다.

4. 用語의 定義

1) 敎員

教育法 제73조에 의하면 各學校에서 園兒, 學生을 직접 指導하는 者를 말한다. 이는 幼稚園의 敎師, 園監, 園長을 비롯하여 初·中等學校 敎師, 校監, 校長과 大學敎授, 學長, 總長 등이 包含된다. 教育公務員이라는 敎員과 教育行政機關 및 教育研究機關에서 活動하는 者를 함께 指稱하는 廣範圍한 것으로 使用된다.¹⁾

1) 서정화, 교원의 권리와 의무(서울:서울시 교육위원회,1984),p.129.

그러나 本 研究에서는 敎員의 用語를 初等學校에서 실제 授業을 담당하는 敎師로 敎員의 뜻을 制限하기로 한다.

2) 報酬

一般的으로 勤勞所得을 意味하는 賃金과 類似한 用語로서 給與 혹은 給料, 俸給, 報酬 등이 있다. 賃金과 俸給은 구별되어 사용하는데 임금은 주로 생산직 勤勞者에게 적용되며 단기간을 基礎로 계산되는 作業에 지급되는 報酬이나, 俸給은 장기간을 基礎로 하여 지급되는 報酬로 經營者, 事務職, 감독직 등에게 지급되는 것이 特徵이다.²⁾

한편 賃金이나 給與, 俸給은 金錢的 給付일 境遇에 使用하는 用語이고 報酬는 金銭적 報償과 비금銭적 報償 모두를 包含할 때 使用하는 用語로 定義되기도 한다.³⁾

本 研究에서는 報酬와 賃金, 俸給의 用語를 같은 概念으로 使用하고자 한다.

3) 地位

어떤 社會를 막론하고 그 社會의 維持尊屬을 위해 社會 構成員들은 기본적인 機能을 擔當하고 수행하도록 조직되어 있는데 地位란 이러한 社會體制 안에서 한 個人이 차지하는 位置를 말하며, 이러한 地位는 사회집단이나 組織의 基本的 構成單位가 된다.

本 研究에서는 敎員의 地位를 社會的地位, 經濟的地位, 法的地位로 限定하기로 한다.

2) 전기호, 노동경제학(서울:무역경영사,1992),p.306.

3) 대한교육연합회, 교원처우백서(서울:대한교련,1986),pp.61-62.

5. 研究의 制限點

本 研究는 다음과 같은 네 가지의 制限點을 갖는다.

① 표집 대상은 서울특별시에 所在하고 있는 初等學校의 男·女, 國·公, 私立學校 教師와 學父母로 制限 하였다.

② 背景 變因에는 調査 對象者의 文化的 背景이나 기타 要因 들이 作用할 수 있으나 여건상 教師는 性別·經歷別·設立別에 따른 差異點들로 制限하였으며, 學父母는 性別·年齡別·學歷別·職業 有無에 따른 差異點들로 制限하였다.

③ 說問紙는 標準化된 檢査紙가 아니고 先行研究의 質問紙를 參考로 研究者가 直接 製作하여 專門家의 助言과 豫備調査를 통해 作成한 것이다.

④ 教師의 報酬에 대한 正確한 情報를 學父母가 갖고 있지 않기 때문에 一般的인 知覺程度만 確認하고 具體적인 資料는 使用하지 못하였다. 따라서 研究 結果가 一般化되어 확대 解釋하는데는 限界가있다.

Ⅱ. 理論的 背景

1. 敎員의 役割

1) 役割의 概念

역할(Role)이란 개인이 차지하고 있는 자리에 관한 것으로 그 개인에게 주어진 일정한 의무와 기대를 가리킨다.⁴⁾ 이러한 역할은 사회규범에서 기대되는 의무와 권리의 한 묶음이지만 그것이 어떠한 상황에서도 늘 일정하고 일관된 것은 아니다. 주어진 역할을 다른 역할로 바꿀 수도 있으며, 전혀 변경할 수 없는 역할 즉 연령, 성별에 따른 기대와 의무의 경우도 있다. 이처럼 역할이란 사회의 어떤 지위에 있는 사람에게 사회 구성원으로부터 공통적으로 기대되는 행동유형을 말한다.

즉 역할의 개념에는 신분적 지위, 지위에 관련된 행동의 유형, 기대되는 직업적 활동의 세가지 요소가 포함되며 교사의 역할이란 교사라는 지위에 있는 특정의 교사 개인이 그 지위에 부여된 기대에 따라 수행하는 행동이라 정의할 수 있다. 따라서 교사의 역할은 교사의 지위와 분리하여 논할 수 없으며 보다 개인적인 차원에서 논의 되어야 할 것이다.⁵⁾

4) 김억환·송병순, 학교와지역사회(서울:세광공사,1981),p.36.

5) 정만기, 중등학교 교사의 역할 지각 및 지위 지각에 관한 연구(조선대학교 교육대학원,석사학위 논문,1982),p.12.

장진호는 교사의 역할을 인간 형성자, 유익한 지식과 학문을 전달하는 자, 예술가, 학습자로 나누었고⁶⁾ 이상변은 학습 생활지도자로서의 역할, 지역사회 연계자로서의 역할, 직장인으로서의 역할로 보았으며,⁷⁾ 정범모는 동기유발자, 정보제공자, 집단 조직자로서의 역할을 들고 있다.⁸⁾

이상의 이론을 종합해 보면 교사의 역할은 인간형성자, 학습과 생활지도자, 학교와 지역사회 연계자로서의 역할로 볼 수 있다.

한 사람이 교사라는 신분을 갖게 되면 지역사회의 주민이나 동료 교사나 교육행정가 그리고 학생들은 교사에게 신분에 합당한 직무를 어떻게 수행할 것인가 하는 기대를 나름대로 가지게 되고 또 교사 자신도 자기가 수행할 역할의 내용을 직접 간접으로 터득하여 이를 나름대로 행동에 옮기게 된다. 즉 교사는 외부에서의 기대와 나름의 주관을 종합하여서 역할을 수행하게 된다. 그러나 교사가 효과적으로 행동을 하려면 누구나 충족되는 교사의 역할에 한가지 기본적 기대 체계가 있다는 사실을 알아야 한다. 즉 외부의 기대와 자신의 주관을 종합하여 교사의 역할을 수행하는데 있어서 가장 근본적인 것은 학급의 통제 능력인 것이다.

교사에 대한 역할기대는 공식적 임무수행의 관점에서 보는 전문직의 입장, 역할수행의 태도면에서 보는 성직의 입장, 조직체의 일원인 개인에 중점을 두는 노동자, 즉 단순한 직업인으로 보는 입장의 경우가 있

6) 장진호, 교육과 사회(서울:실학사,1977),pp.237-244.

7) 이상변, 한국 중국 일본교사의 역할지각 및 지위지각 비교 연구(고려대학교 교육대학원, 석사학위논문,1981),pp.3-7.

8) 정범모, 교사의 역할분석 계속되어야(새교육,제23권,제12호,1971, pp.142- 143.

는데,⁹⁾ 교사의 역할을 말할 때 이 세가지 경우를 공통적으로 다루는 때도 있으나, 현대 사회에서 교사의 역할은 전문직의 입장에서 파악할 필요가 있다. 왜냐하면 역할이란 신분적 지위와 관련하여 존재하며 이 신분적 지위는 사회조직 속에서 생각되는 문제이므로 교사의 역할은 전문직적 입장을 가장 크게 부각시킬 필요성이 있기 때문이다.¹⁰⁾

전문직의 요건에 대해 정범모는 직업수행에 고도의 이론적 배경을 요구하고, 장기적이고 지속적인 교육훈련, 엄격한 표준과 그것의 계속적 신장, 전문직 단체의 구성등의 4가지를 들고 있으며,¹¹⁾ 김종서는 교육 전문직의 요건으로 교직수행을 위한 고도의 지적능력 및 지속적인 연구, 교사가 되기 위한 장기간의 교육, 교직의 봉사성 및 사회적 책임성, 자체윤리 강령 및 자율성, 교직단체의 조직 등의 5가지를 들었다.¹²⁾

Liberman은 사회적 봉사기능, 기능수행에 있어 고도의 지적 기술, 장기간의 교육, 자율권과 그에 따른 책임성, 자치조직, 직업윤리 등의 5가지를 들고 있다.¹³⁾

2) 教師의 一般的 役割

교사의 일반적 역할에 관하여 논할 때 인간형성자, 유익한 지식이나 학문을 전달하는 자, 예술가, 학습자의 4가지로 분류하고, 전인적인 성장을 돕는 것이라는 시사가 있는 반면,¹⁴⁾ 일반적으로 교사의 역할은 편

9) 김종철 외, 교사론(서울:교육과학사,1992),p.226.

10) 정우현, 현대 교사론(서울:배영사,1983),pp.222~225.

11) 정범모,교사의 전문성 「교직과 사회」 (서울:현대교육총서출판사,1962).

12) 김종서, 교원의 전문성 「현대사회와 교원」 (서울특별시 교육청,1982).

13) M.Liberman, The Future of Public Education(Chicago:The University of Chicago Press,1960).

의상 형식적 역할과 비형식적 역할로 나누며 그 내용은 다음과 같다.¹⁵⁾

(1) 형식적 역할

교사직이 생겨난 이후 지금까지 줄곧 믿어오는 교사의 형식적 역할을 집약하면 대략 다음의 세가지가 있다.

첫째, 교사는 가르치는 사람이고, 가르친다는 것은 아이들의 능력과 필요성을 참작하여 이에 맞는 지식과 기술을 전달하는 기능을 말한다. 과거에는 학문의 분화가 이루어지지 않았고, 교사의 신분과 학자 또는 지식인의 신분이 명확히 구분되어 있지 않았기에 교사의 가르침은 그 내용 자체에만 중점을 둔 경향이 있었으나, 후기 산업사회에 들어오면서 교직의 전문성이 크게 부각되었고 그 전문직적 신분이 어느 정도 정립되면서 교사의 역할은 '무엇을'에 덧붙여 '어떻게'라는 방법의 문제까지도 생각하게 되었다. 가르치는 내용에 대한 기대와 교육방법이 옛날과 다소 달라졌으므로 교사는 새로운 입장에서 가르치는 역할을 수행하도록 노력하여야 한다.

둘째, 아동의 사회화 과정을 조력하는 사람으로서 교사의 역할은 근대사회에서 보다 크게 부각된 사회적 기능이기도 하다. 즉 교사는 그들이 가르치는 아이들이 사회의 생활방식에 능숙해지도록 도와주는 기능을 발휘하여야 한다. 이 역할은 교사가 담당하여야 하고 학부모들도 절실히 요구하고 있는데 비해 교사들에게는 커다란 부담이 될 뿐만 아니라 교사의 전문적 기능을 흐리게 하는 요인이 되고 있다. 사회화 과정은 교사에 의해서만 이루어지는 것이 아니라 가정, 친구, 매스컴 그리고 교사들이 합심하여 수행하여야 할 사회 구성원 모두의 공동적 임무

14) 장진호, *교육과 사회*(서울:경지사,1968),pp.236-238.

15) 김종철 외, *전개서*,pp.228-248.

이기 때문이다. 그러나 아무리 사회가 그 책임을 회피한다 하여도 교사의 역할이 아동의 사회화를 돕는데 있다는 것만은 잊어서는 아니될 것이며, 오히려 사회를 계몽하여 사회 모두가 참여하도록 해야한다.

셋째, 교육의 수준과 능력의 가능성을 판단 평가하여 주는 사람으로서 교사는 아이들이 장래에 갖게 될 사회적·직업적 역할을 지적 능력에 기준하여 평가함으로써 주는 역할을 해야 한다. 이에선 선별기능과 성취평가의 두가지 기능이 있다. 선별의 기능이란 교사가 맡은 학생을 판단하여서 다극화된 후기 산업사회의 특정분야로 구분하여 주는 일이다. 이에 교사는 주어진 막중한 권한에 대한 책임성을 인식하여 평가의 역할수행에서 전문직적 기능을 실수없이 발휘하도록 기본적 자질을 높여야 한다.

(2) 비형식적 역할

교사가 학교사회에서 수행하는 행위는 여러 가지의 성품적 유형이 노출된다. 사회학자들은 성품적 유형을 비형식적인 역할이라 하여 이를 분석하기도 한다. 교사의 다양한 성품 노출은 관료주의적 조직 구조속에서 개인의 입장에서는 필연적으로 나타나는 것으로 보여지며, 이러한 행위는 오히려 관료주의적 조직 구조의 기능을 보다 원활히 수행하는데 필요한 윤활유에 비유할 수도 있다. 따라서 전체적으로 보는 조직구조를 보다 효율성 있게 운영하도록 하고, 또 조직구조 속에 있는 개개인에게 올바른 기능을 발휘할 기회를 주려면 교사는 다양한 성품의 노출이 필요하다는 것이다. 대체적으로 알려지고 있는 비형식적 역할로서의 교사의 성품은 탐정형, 증대쟁이형, 자아지지자형, 중재자형, 견습의학도형, 불평가형, 친구형, 로미오형, 밀고자형의 9가지로 집약될 수 있다.¹⁶⁾

나만기의 연구에 따르면 교사의 행동유형은 '정보수집가형, 매매자형, 자만형, 조정자형, 수습의사형, 불평가형, 온정가형, 익살가형, 정보제공자형, 도학자형, 직언가형, 봉사형, 호언가형, 자애형, 공보형, 군자형 등이 있다'.¹⁷⁾고 한다.

그러나 학교내에서 수행하는 교사의 역할은 그 근본적인 원리에 있어서 범세계적인 공통점을 가진다. 그 공통적인 역할은 교사의 방법적인 역할과 규범적인 역할로 대변할 수 있다. 방법적인 역할은 가르치는 일, 사회화 시키는 일 그리고 평가하는 일이며, 규범적인 역할은 학생들을 인도하여 주고 통제하며 또 배울 수 있는 환경을 만들어 주는 일인바 이 두 가지 역할은 때때로 독립적으로 작용하기도 하고 때로는 연관적으로 작용하기도 한다.

Pullias는 “교사는 한 안내자, 가르치는 자, 혁신자, 표본, 탐색자, 상담자, 창조자, 권위자, 비전(vision)을 제시해주는 자, 과업을 되풀이해주는 자, 깨우쳐 주는 자, 설화자이며 조언자, 학생으로 하여금 현실을 직면케 해주는 자 그리고 교사는 평가자이다.”라고 14가지의 규범적 역할을 제시하고 있다.¹⁸⁾

그러나 학교내에서 교사가 규범적인 근본 역할수행이나 방법적 역할만을 전문성으로 내세울 수는 없다. 따라서 규범과 방법의 조화가 전문직적 교사의 역할 중 가장 중요한 업무가 되고 이것은 교사의 자질에 따라 다양하게 나타날 것이다. 다양한 교사의 역할은 다음 두 가지 상

16) 정우현(역), 교육사회학(서울:고대출판부,1975),pp.159-160.

17) 나만기, 교사의 비형식적 역할에 관한 일 연구(고려대학교 교육대학원 석사학위 논문,1976).

18) E. V. Pullias and J.D. Young, A Teacher is Many Things(Seoul:Pan Korea Book,1973),p.122.

황이 고려 되어야 한다.

첫째, 학교에서의 교사의 지도자적 행위는 집단의 성질과 그가 맡는 일 자체와의 관계속에서 반영된다. 즉 교사는 교사로서의 권위를 유지하면서 어떻게 인간적으로 학생 집단의 문제에 개입하느냐, 그리고 그러한 상호작용 속에서 양자간의 사회적 거리감을 어떻게 좁히느냐 하는데 유의해야 한다. 소위 제도적인 지도성과 개인적인 지도성 간의 교사의 역할이 요구된다.

둘째, 교사의 지도적 유형은 일반화된 것이 없다. 따라서 유능한 교사가 되려면 자기 나름의 행동유형이 정립되어야 하고, 이 행동 유형은 최대한의 융통성을 가져야한다.

Waller는 유능한 교사를 '자기 자신을 마치 고무줄을 늘였다 줄였다 할 수 있는 사람'으로 비유하고 있다.¹⁹⁾

2. 敎員의 地位

1) 地位의 概念

박대규는 “지위란 한 개인의 집단 또는 사회체제 속에서 차지하는 위치로서 그 개인 자신은 물론 타인의 기대에 따른 행위 또는 역할이 있고 권한과 책임이 따른다.”²⁰⁾고 정의하고 있으며, 박용현은 “사회적 위치에 어떤 의무, 책임, 권한을 부여하는 일반적인 기대의 조직체”라 정의하였고,²¹⁾ Lieberman은 “한 사람이 그가 속한 위치”,²²⁾ Brookover는

19) W.Waller, *The Sociology of Teaching*(New York:John Wiley & Sons, Inc, 1967), p.296.

20) 박대규, 교원의 제 문제 「교원의 지위와 권익」 (서울:능력사,1984),p.241.

21) 박용현, 학교와 사회(서울:배영사,1977),p.323.

“특정한 위치에 부여되는 기대를 말한다.”²³⁾고 정의하고 있다.

이상을 종합해 보면 지위란 결국 한 개인이 그가 속한 직업적 테두리 안에서 차지하는 위치를 말하며, 그 특정한 위치에 부여되는 기대까지도 포함한다고 보겠다. 사회적 지위는 특정한 사회적 존경이나 영예에 의하여 결정되는 것으로 사람들이 받는 경의의 분포체계속에서 차지하는 자리를 일컫는다.

2) 教師의 社會的 地位

사회에서 상호작용하고 있는 사람들의 각각의 입장을 공간상의 좌표에 준하여 위치 관계를 나타낸 것을 사회적 지위라 할 수 있다.²⁴⁾

사회적 지위에 대하여 황종건은 “사회적 지위란 자기가 속해있는 사회안의 명령, 위신, 인정의 서열 중 자기의 위치를 말하는 것”²⁵⁾이라 했고 송병순은 “개인이 사회에서 수행하는 사회적 역할에 기준하여 등급을 정하게 된 것”²⁶⁾이라 정의하고 있다. 사회적 위치에는 두가지의 접근이 있다. 하나는 지위란 한사람이 그가 속한 위신적인 체제속에서 차지하는 위치라고 하여 위신을 중심으로 한 직업의 위치를 말하고 있고, 다른 하나는 특정의 위치에 부여되는 기대라고 말하여 사회속에서

22) M.Lieberman, Education as a Profession(New Jersey:Perentice Hall,Inc,1958), p.452를 정우현,현대교사론(서울:배영사,1983), p.179에서 재인용

23) W.Brookover,A Sociology of Education(New York:American Books, 1964), p.323을 정우현,전계서,p.179에서 재인용.

24) 김종철 외, 전계서,p.190.

25) 황종건, 교육사회학(서울:재동출판사,1968),p.179.

26) 송병순, 학교와 지역사회(서울:학문사,1977),p.180.

의 타직업과 비교적 대응되는 위치를 말하고 있다. 전자는 주어진 지위 자체에 초점을 두는 입장이며 후자는 위계성에 초점을 두는 입장이다. 두 입장을 비교 구분하여 본다면 전자는 부부간, 사제간, 형제간과 같이 인적 관계성에 따른 지위 다시 말하면 질적인 구분에 관심을 두는 지위를 말하고, 후자는 부자와 가난한 자, 상급자와 하급자, 또는 고학력자와 저학력자와 같이 지위에 따른 개인적 비교성 즉 양적인 구분에 관심을 두는 지위를 말한다.²⁷⁾

교사의 사회적 지위를 말할 때는 교사의 상대적 위치를 내포하고 있으므로 양적인 신분 지위에 관심을 두는 것으로 보아야 할 것이다. 교사의 사회적 지위는 교사의 사회적 출신, 근무하는 지역사회의 특성, 각종 행사에의 참여의식, 교사의 사회적 참여범위 등에 따라 달라질 수 있다. 따라서 교사의 사회적 지위는 현대사회에 있어서의 일반적 통념에 의해 위신을 평가할 수 밖에 없으며, 그것은 타직업에 비해 교사가 가지고 있는 긍지, 보수, 교직에 대한 선호도 등을 감안하여 교사의 위치를 찾아내야 한다.²⁸⁾

또 교원들이 근무하는 교육시설 및 환경도 매우 중요하게 나타나고 있다. 학생과 교사가 함께 활동하는 학교는 교육활동을 효과적으로 뒷받침할 수 있어야 할 뿐만 아니라, 쾌적하고 즐거운 곳이어야 한다. 그러나 현재의 학교현장은 기본적인 교육여건도 갖추지 못하고 있으며 교육시설 및 환경은 매우 열악한 상태에 있다. 학교 밖의 시설은 눈부시게 변화 발전하고 초현대식 건물이 들어서고 있는데 우리의 학교시

27) 김종철 외, 전게서, pp.190-192.

28) 이영학, 교사의 사회적·경제적 지위의 실태에 관한 연구(충남대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1988), p.5.

설은 과거와 별로 달라진 것이 없고 문명의 이기를 앞서 활용하지 못하고 있다. 따라서 교원 보수제도의 현실화, 교육시설 및 환경의 현대화 만이 교원의 사회적 지위 향상을 이룩할 수 있다 하겠다.

3) 敎員의 經濟的 地位

경제적 지위의 개념은 흔히 금전적으로 받는 경제적 보수의 양이 얼마나 되는가를 의미하는 것이 보통이며 앞서 언급한 사회적 지위와 매우 밀접한 관련을 가지고 있다. 경제적 보수가 많으면 사회적 지위도 높ی 평가될 수 있다. 물론 경제적 보수 이외에도 사회적 지위를 결정하는 요인은 많다. 수입의 양, 수입의 안정성, 수입원천의 종류 수입과 관련된 사회 봉사의 성격 등을 들 수 있는 것이다. 즉 경제적 지위는 사회적 지위를 결정하는 하나의 요소인 것이다. 그리고 보면 교사는 비교적 사회의 존경을 받는 직업이어서 사회적 지위는 다른 직업에 비하여 그런대로 높은 편이지만, 경제적 보수는 대학 졸업자의 다른 직업에 비하여 낮은 편이기 때문에 교사의 경제적 지위는 사회적 지위에 비하여 낮다고 할 수 있다.²⁹⁾ 대부분의 경우 교사라는 직업은 두뇌를 사용하고 인간을 형성하는 일이라는 이유로 높은 사회적 위신과 존경, 안정적인 보수를 받는 것이 전통적인 것으로 생각되어 왔다. 하지만 오늘날 급격한 산업화의 물결로 과거의 전통적인 사회구조와 가치관이 변하면서 교직은 별로 인정받지 못하는 듯한 느낌을 주고 있다.

교원의 경제적 지위를 결정하는 요인으로 경제적 보수와 후생복지를 들 수 있다. 여기에 교원들이 근무하는 교육시설과 교육환경이 포함되

29) 박문갑, 중등교원의 사회·경제적 지위에 관한 조사연구(건국대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1985), p.23.

어야 한다고 생각한다. 그 동안 교원의 처우개선을 위해서 정부의 노력이 계속되어 왔고, 그 결과 교원의 보수수준이 점차 향상된 것이 사실이지만 아직도 다른 전문직에 비하여 미흡한 실정이다. 특히 다른 직종과 비교하여 볼 때에 장기근속을 위한 誘引價가 약한 것으로 나타나고 있다.³⁰⁾

이의성의 보수만족도 연구에서 현재 교원의 보수에 대한 교원들의 반응은 초등과 중등에서 모두 '부족한 편이다'에 가장 높은 반응을 보였으며, 특히 교직경력 11년 이상인 경우에 있어서는 더욱 불만족한 것으로 나타났다. 또한 타전문직과 비교해서 교원의 보수가 손색이 없다는 반응은 단 한 명도 없어 전문직으로서의 교사의 경제적 지위에 있어서도 매우 부정적인 견해를 반영하고 있다.³¹⁾

4) 敎員의 法的 地位

교원의 법적 지위는 헌법 제31조 제6항에 '학교교육 및 평생교육을 포함한 교육제도와 그 운영, 교육재정 및 교원의 지위에 관한 기본적인 사항은 법률로 정한다.'³²⁾ 라는 법규정을 비롯해 교육법, 교육공무원법 등에 나타나 있다. 여기에 승진과 신분보장 및 직업의 안정성, 주당 수업시간 수, 사무 및 잡무부담이 구체적으로 나타나 있다.

교육법 제13조에 "교원의 사회·경제적 지위는 적정하게 우대되어야 한다."고 명시하고 있으며 동80조에는 "교원은 상호 협동하여 교육진흥

30) 교육개혁심의회, "교육개혁종합구상, 최종보고서Ⅱ", 1987.12, p.45.

31) 이의성, 교원의 사회·경제적 지위에 대한 지각반응 분석(동아대학교 교육대학원 석사학위논문, 1990), p.2.

32) 교육주보사, 문교법전(서울:교육주보사, 1995), p.31.

과 문화창달에 진력하며, 경제 사회적 지위를 향상시키기 위하여 각 지방자치단체 및 중앙에 교육회를 조직할 수 있다.”고 규정하고 있다.

교육공무원법 제43조는 교원의 신분보장에 관해 규정하고 있는 바 교원존중, 교원은 형의 선고·징계처분 등 법에 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 강임, 면직을 당하지 않을 것과 권고에 의해서 사직당하지 않을 것을 규정하고 있으며, 동47조에서는 교육공무원의 정년을 65세로 하고 있다. 또한 동 48조에 교원의 불체포특권을 규정하여 현행범일 경우를 제외하고는 소속 학교장의 동의 없이 학원내에서 체포되지 않을 권리를 보장하고 있다.

교사의 경제적 지위에 대한 법적 보장으로는 교육공무원법 제34조의 교원 보수 우대조항과 보수 결정원칙으로 자격, 경력, 직무의 곤란성, 책임의 정도에 따라 대통령령으로 정할 것을 규정한 것을 들 수 있다. 공무원 연금법 제1조는 동 법이 교사의 생활안정 복리향상에 기여함을 목적으로 한다고 명시하고 있으며 구체적 급여에 대해 동34조의 단기 급여, 동 42조의 장기급여의 경우를 상세히 규정하고 있다.

UNESCO·ILO의 교사지위에 관한 권고 114조·115조는 교사의 경제적 지위의 중요성에 대해 언급하여 타직 봉급에 비해 교사의 봉급이 손색 없을 것과 적절한 생활수준의 보장 및 전문적 자질향상과 연구활동이 충분히 이루어지게 할 것 등을 규정하고 있으며, 동125조는 교사의 사회보장 혜택에 대해 권고하고 있다.³³⁾

교육공무원의 지위는 특정계층이나 특정정당 또는 임용권자에 예속되거나 그 이익을 위하여 봉사하는 것이 아닌 국민전체에 대한 봉사자

33) 이영학, 전계논문, pp.16~17.

로서의 지위이며, 국민으로 하여금 인격을 완성하고 자주적 생활 능력과 공민으로서의 자질을 구비하게 하여 민주국가 발전에 봉사하고, 인류공영 이상현실에 기여할 수 있게 하도록(교육법 제1조) 교육에 대한 전문적 지식과 과학적인 기능을 구비하여 국민교육에 봉사하고 책임을 지는 지위이다.

국가 공무원법상 교육공무원의 지위는 국가의 선임행위에 의하여 근무관계를 맺고 공무를 담당하는 국가기관구성원인 국가공무원이며, 교육을 통하여 국민전체에 대하여 봉사하는 자로서 직무와 책임의 특수성이 인정되어, 그 자격·임용·보수·연수 및 신분보장 등에 관하여 국가공무원법에 대한 특별규정의 적용을 받는 경력직 공무원 중 '특정직공무원'이다. 따라서 실적과 자격에 의하여 임용되고 그 신분이 보장되며, 평생토록 공무원으로 근무할 것이 예정되는 '특수경력직 공무원'과 다르고, 교육을 통하여 국민에 대하여 책임을 지고 봉사하는 직무와 책임의 특수성에 비추어 같은 '경력직 공무원'중 '일반직 공무원'과 '기능직 공무원'과도 다르다.³⁴⁾

3. 敎員의 地位 向上을 위한 社會福祉

1) 福祉의 概念

일반적으로 복지란 말은 易林의 “賜我福祉 壽算無極”(우리에게 복을 주어 수가 끝이 없다)에서 비롯된다.³⁵⁾ 또 복지라는 어원은 동양의 중

34) 서기태, 교육공무원의 법적 책임(공주교대 논문집 제20집,1984), pp.194-195.

35) 김동철, 교원의 직무만족과 복지정책에 관한 연구(단국대학교 행정대학원 석사학위논문,1987),p.29.

국고전에서 국왕이 국민의 생활을 풍요케 하기 위하여 지급하는 은혜로부터 유래하며, 현대에 이르러서도 후생 복지에 대한 천래의 은혜라는 개념이 일부 잔존하고 있어서, 복지에 국가책임 구체적으로는 국고 부담의 문제가 되고 있다. 또한 행복의 상태라기보다는 오히려 행복을 고려한 행동의 의미를 지니고 있는 것으로 인간의 욕구와 열망을 충족시키기 위한 사회적 노력이라고 할 수 있다.³⁶⁾

사회복지의 개념에 대하여 장인협은 “사회복지가 무엇인가에 대한 해답은 천차만별이며 국가와 학자들에 따라, 심지어는 각 개인에 따라 의견을 달리하기 때문에 어떠한 합의된 정의에 도달하지 못하고 있다.”³⁷⁾는 것이다. Dunham은 사회복지를 “인간노력의 광범위한 분야로서 가족, 아동생활, 건강, 사회적응, 생활수준 및 사회적 관계성과 같은 영역에 있어서 인간욕구를 해결하도록 도와줌으로써 사회적 행복의 촉진을 위한 조직적 노력”³⁸⁾이라 했으며, Friedlander는 “개인과 집단을 원조하며 건강상의 만족스런 기준에 도달 할 때까지 행하는 계획적인 사회적 서어비스와 시설의 조직적인 제도”³⁹⁾라 했다. 미국 사회보장청은 사회복지의 개념이 “지속적인 것이 아니라 조건에 따라 가변적인 것임을 전제로 가계생활을 보장하고, 어린이, 노인, 정신적·사회적·육체적 장애자를 보호하기 위하여 마련된 사회보험, 공공부조 및 그 외의 또 다른 사회 서어비스”로 규정하고 있다.⁴⁰⁾

사회복지의 개념은 협의적인 것과 광의적인 것으로 대변될 수 있다.

36) 김동철, 상계논문,p.31.

37) 장인협, 사회복지학개론(서울대학교 출판부,1986),p.1.

38) 김영모, 한국사회복지론(서울:경문사,1973),pp.10-11.

39) 상계서, p.11.

40) 김영종, 복지정책론(서울:형설출판사,1988),p.25.

협약적인 예로 Klein은 “사회복지란 스스로의 노력으로는 도저히 물질적 자원이나 건강유지가 곤란하거나 불가능한 개인 또는 가족들에게 일정한 서비스를 실시 제공하는 일이다.”⁴¹⁾라고 하여 사회복지의 3대 구성요소를 객체인 욕구와 주체인 자원 그리고 객체와 주체를 연결하는 전달체계라고 한다면, 협약적 사회복지의 서비스의 객체 즉 수혜대상자를 국민의 일부로 제한하려는 경향을 띄고 있고, Romanyshyn은 협약적·광의적이라는 단어와 함께 소극적, 적극적이란 형용사를 함께 사용하면서 “협약의 사회복지의 불우계층에 대한 금전적 지원 및 기타 서비스를 의미하는 반면 광의의 사회복지의 전체 국민의 보편적 욕구를 충족시키기 위한 집합적 책임이다”⁴²⁾라고 말하였다. 결국 Romanyshyn의 정의 역시 사회복지 객체의 범위를 어떻게 잡았느냐에 따라 협약적 또는 광의적 사회복지 개념이 도출될 수 있음을 밝히고 있는 것이다. 그러나 오늘날 광의적 사회복지를 주장하고 “국민의 경제적 조건, 건강 그리고 인간 사이의 능력을 유지시키거나 향상시키는 기능을 발휘하는 기관, 제도 및 프로그램의 조직화된 체계”⁴³⁾라고 정의함으로써 광의의 사회복지의 개념을 명확히 하고 있다. 일반적으로 사회복지란 사회전체의 행복을 말하며 좀더 구체적으로 표현이 된다면, ‘전국민의 물질적·정신적·사회적 최저 생활을 확보하기 위한 공사의 사회적 서비스의 전반’이라고 할 수 있다.

41) Philip Klein, *From Philanthropy to Social Welfare*(Sanfarnsisco:Jossey Bass, 1968),p.7.

42) John Romanyshyn, *Social Welfare*(New York:Random house,1971), p.3을 김상균, *현대사회와 사회정책*(서울대학교 출판부,1988),p.6. 에서 재인용.

43) 김상균, *상계서*,p.6.

우리 나라에서는 사회복지 개념에 대하여 김영모는 “인간의 복지를 추구하는 사회적 노력”⁴⁴⁾이라고 말하였으며, 김영종은 개인과 집단의 건전하고 건강한 생활을 유지·보장하려는 사회적 제도와 활동이라고 하는 기능적·수단적 개념으로 사용하고, 수단적 활동이 목표로 추구하는 상태로도 이해된다.⁴⁵⁾고 말하고 있다. 현대는 초기산업사회에 비하여 경제적 사회적 수요와 서어비스에서 심한 차이가 있어 사회복지의 개념도 점차 다음과 같은 방향으로 변화되어 가고 있다.⁴⁶⁾

- ①보완적인 것에서 제도적인 것으로
- ②자선에서 시민권으로
- ③특수한 봉사활동에서 보편적인 봉사활동으로
- ④최저 조건의 달성에서 최적조건의 달성으로
- ⑤개인적 차원에서 사회적 차원으로
- ⑥자발적인 것에서 공공적인 것으로
- ⑦빈민구제에서 복지사회건설로 점차 변화되어 간다고 설명하고 있다.

복지이론에서 가장 문제시 되는 것은 불평등과 재분배이다. 근래 우리 나라에서 ‘선성장 후분배’라는 이론 아래 추구되어온 정책은 사회복지를 동반하여 주지 못하고 아직도 치료중심의 구빈 정책에 불과하다. 사회복지의 목적은 원래 방빈에 있으며 전 국민의 질병을 미리 막으려는 적극적인 예방과학인 것이다.⁴⁷⁾

44) 김영모, 전계서,p.9.

45) 김영종, 전계서,p.15.

46) 김해동·정홍현,사회행정(서울:한국방송통신대학출판부,1987),p.7.

47) 신상준, 복지행정학(대구대학교출판부,1983),p.7.

2) 社會福祉의 領域

사회복지의 객체(대상)는 사회적으로 불행한자나 낙오자를 도와 주는 것으로 생각하여 사회사업·사회복지라고 하면 고아·미망인·장애자·빈민 등이 사회복지의 중대한 대상인 것으로 여겨왔다. 그러나 현대사회에서 사회복지는 그러한 대상에게 일차적으로 관심을 보여주지만, 그보다도 사회적 욕구와 사회적 문제에 관심이 많다. 이러한 욕구와 문제를 효과적으로 예방·치료하고자 하는 것이 현대 사회복지의 기본과제이다.

UN에서는 사회복지의 종류를 크게 7가지로 분류하고 있다.

- ①의료봉사·모자상담·보건소 등 보건에 관한 사회복지
- ②취학장려제도·성인교육·유치원·지체부자유아·정박아교육 등 교육에 관한 복지
- ③학교급식·영양교육·공중식당·공장급식·식품배급 등 영양에 관한복지
- ④직업보도·노무이민·인사관리·노사운동 등 고용에 관한 복지
- ⑤사회보험·상부상조·공제회 등 사회보장제도에 관한 복지
- ⑥주택건설 및 도시계획에 관한 복지
- ⑦법원의 사회사업·무료 법률상담·무료 변호제도 등 사법제도에 관련된 복지로 분류된다.⁴⁸⁾고 한다.

따라서 복지의 영역은 크게 나누어서 연금, 교육, 의료, 주택, 공제회, 건강, 복지후생시설, 구매, 보험 등의 측면으로 나눌 수 있겠다.

여기서는 교원복지의 형태를 연금제도, 의료보장, 보수, 복지후생 및 근무조건으로 나누어 고찰해 보고자 한다.

48) 한국교육학회(편), 복지사회와 교육(서울:배영사,1980),p.204.

(1) 年金制度

연금제도란 주로 근로자들의 노후의 경제적 불안에 대한 대책이며, 은퇴자들을 위한 훌륭한 제도일 뿐만 아니라 중요한 소득의 원천으로 되어 있다. 연금에는 공적연금과 사적연금이 있는데 공적연금은 정부에서 주관하는 것을 말하며, 사적연금은 정부 외의 사적인 분야에서 주관하는 것을 말한다. 공적연금은 모든 산업국가는 물론이고 많은 개발도상국가들도 국가의 시책으로 시행하고 있는데, 사회보장제도란 단어를 협의의 의미로 사용할 때는 이 공적연금 제도를 의미할 만큼 현대사회에 있어서 사회보장제도의 근간을 이루고 있는 제도이다. 공적연금은 일종의 단체보험으로서 정부에 의해서 주관·운영되는 것으로 사회보험의 형태를 취하는 것이 대부분이다. 사회보험상의 현금급여는 근로자가 소득을 올리는 능력이 중단되었거나 손상되었을 때 소득의 결손을 부분적으로 메꾸도록 되어있는데, 그 목적은 수입의 손실에 대비해서 근로자들의 급여액을 모아 경제적 불안을 미리 방지하는 데에 있다.

이 목적은 두가지의 철학적 개념을 목표로 하고 있다.

첫째, 개인의 공평성으로 공적연금의 급여를 결정할 때 피보험자가 구매한 연금으로 취급하는 것이다. 그래서 흔히 급여를 결정할 때 기여금이나 소득에 근거해서 산출하는 것이다.

둘째, 사회적 적절성으로 노령자들에 대해서 최저 생활급이나 최저보호선을 유지해 주는 것을 근본정신으로 하는 것을 말한다.

개인적인 공평성이든, 사회적 적절성이든 간에 연금제도가 그와 같은 목표를 달성하기 위해서는 다음과 같은 원칙에 입각해야 한다.⁴⁹⁾

49) Robert, M. Ball, Social Security (New York: Columbia University Press, 1978), pp.4-11.

- ①가입 대상 선정이 강제적이어야 한다.
- ②급여는 과거의 소득과 기여액에 근거한다.
- ③저소득층과 부양가족이 있는 근로자 가족에는 특별한 혜택을 주어야 한다.
- ④연금제도상의 수혜자의 권리가 명백히 규정되어 있어야 하며 법원을 통해서 청원할 수 있도록 되어야 한다.

대부분의 산업국가들은 공적연금 외에 사용자들이 주관하는 사적 연금제도를 가지고 있다. 역사적으로 공적연금제도 보다 훨씬 앞서 존재한 것이 사적연금제도인데 보험범위가 제한되어 있어서 정부의 주관하에 권리로서의 공적연금을 발전시키게 된 동기가 된 것으로 보는 견해도 있다.⁵⁰⁾ 우리 나라도 현재 법제화 또는 실시되고 있는 연금으로서 공무원연금법·군인연금법·사립학교 교원연금법·국민복지 연금법이 있고, 산재해보상법 중에서 장해보상연금과 유족보상연금이 있다. 사적연금은 거의 없다해도 과언이 아니다.

(2) 醫療保障

의료보장의 정의에 대하여 WHO나 ILO, 또는 각국의 전문가들 간에 아직도 정설은 없다. 일본의 현대 사회보장 소사전은 의료보장을 다음과 같이 정의하고 있다. 의료보장이란 의료에 관한 사회보장제도의 종합적인 관계를 나타내는 용어로서 의료보험, 의료부조, 의료사회사업 등의 통합적인 결합에 의한 국민의 의료욕구에 대한 시책의 전체를 가리킬 때 사용된다. 특히 보험과 서어비스와의 결합에 의한 포괄적인 기능이나, 영국에 있어서의 국민보건의 방식과 관련하여 넓게 건강의 추

50) 서정화, 교원인사행정(서울:세영사,1989),p.284.

진, 예방, 사후보호, 재활 등 제 서어비스의 영역까지도 포함하여 광범위하게 다양한 영역으로 사용되는 경우도 많다.⁵¹⁾ 이와 같은 의료보장의 방법으로는 첫째, 일반적으로 피보험자가 질병·부상 등의 사고를 당하였을 경우에 치료비 또는 요양비를 급여하고, 가입이 강제적이며 대개는 공영보험으로서의 사회보험인 의료보험과 둘째, 빈궁 때문에 최저한의 생활을 유지할 수 없는 생활 빈궁자에 대하여 치료와 요양을 기여금 없이 필요한 보호를 주는 의료부조와 셋째, 그 비용의 전부 또는 대부분을 공비로 부담하여 급여의 범위도 치료뿐만 아니라 예방이나 건강증진도 포함하는 공공보건 서어비스 등의 세가지 방법이 있다.

요컨대 의료보장이란 국가가 그 책임하에 포괄적 의료를 그 범위로 하여 국민건강의 회복, 유지 및 증진을 도모하는 것이라고 규정할 수 있다.⁵²⁾ 우리 나라 사회보장체계에 있어 의료보장에 속하는 것으로는 사회보험부분의 의료보험법과 공무원 및 사립학교교직원 의료보험을 비롯하여 산업재해보상보험법에 따른 요양 및 장기급여, 군인연금법에 따른 치료보상, 그리고 아직도 그 시행을 보지 못하고 있지만 선원보험법에 따른 질병 또는 부상에 관한 요양급여 등의 현물급여가 있다.

(3) 報酬

보수는 구성원이 조직체에서 수고한 대가 즉 노력 내지 봉사에 대한 반대급부로서 취득하는 금전적 보상이다.⁵³⁾

보수는 구성원의 행동을 동기화 시키는 매우 강력한 힘으로 보수를 적정화 하는 일은 구성원의 동기유발에 매우 중요하다. 교직은 다른 어

51) 상계서, p.284.

52) 김영모 외, 현대사회복지론(서울:한국복지정책연구소,1982),p.40-41.

53) 정수영, 신 인사관리론(서울:박영사,1982),p.308.

는 직장보다도 고도의 지식과 기술을 필요로 하는 전문직으로서 애타적 동기와 봉사성 및 사회적 책임성이 강하고, 교직의 전문성 향상과 지위향상을 위한 교직단체를 운용한다. 이렇듯 전문직으로서의 교직의 특수성이 인정되기 때문에 타직종 또는 일반직 공무원과 구별되어 교원보수의 독자성과 특수성이 요구된다. 교사에게는 물질적 보수를 초월한 사명감이 요청되고 있으나 교사도 인간이기 때문에 생활수단으로서의 보수, 심지어는 사회적 평가와 권위의 척도까지 부상한 보수는 교원의 사기에 절대적인 영향을 미친다.

현행 교육법 제13조는 교원의 사회·경제적 지위의 적정우대, 교육 공무원법 제34조 교원보수 우대 조항은 교원보수의 결정원칙을 말해주고 있다.

UNESCO와 ILO에서도 ‘교육지위에 관한 권고안’을 통해 교직은 적어도 동등한 학력·자격을 갖춘 다른 직종수준에 상응하는 보수를 받아야 할 것을 권고하고 있다.⁵⁴⁾ 또한 이에 의하면 교사에 대한 사회적 대우·존경 그들 기능의 중요성에 대한 인식도는 타전문직과 마찬가지로 그들의 경제적 지위에 크게 달려 있다고 보아 특히 봉급의 중요성을 들고 있다.

Cubberly는 교사의 봉급제도에 관하여 11가지 원칙을 들고 있는데 봉급정책기준은 생활수준을 고려하여 교사가 만족할 정도의 수준이어야 하며, 교직경력이 18~20년이 되면 교사로서 최대 한도의 대우를 해 줄 것을 원칙으로 하고 있다.⁵⁵⁾ 한편 미국 NEA가 제시한 것을 보면

54) UNESCO,ILO, “교원지위에 관한 권고”,1966. pp25-35.

55) 목국사, “중화민국교사 대우제도 현황,문제”제10회 한중 교육연구 발표자료(서울:대한교련,1984),pp.50-51.

유능한 교사의 확보를 위한 초 임금제도와 10년 근속후 초임의 배 이상을 받도록 할 것, 경력과 학력을 함께 인정할 것 등을 주장하고 있다.⁵⁶⁾

이상의 논의를 바탕으로 교원 보수체계의 결정요인을 들어보면 첫째, 정부의 지불능력 둘째, 타직과의 균형(초임·최고봉·승급기간 등) 셋째, 안정성(생활비 보장 및 품위위지) 넷째, 교직의 특수성 다섯째, 국제간 비교적 관점(교직 인식·처우·승급기간 및 액수·학위소지 배려 등) 등이 있다. 이러한 제 요인들은 교육의 적정한 보수체계 확립을 위해 반드시 제고될 필요가 있다.

(4) 教師의 福祉·厚生

복지의 제 요인은 건강과 생명, 재산의 보전, 후생, 교통, 주거환경 등을 포함한다.⁵⁷⁾ 복지가 국민 모두에게 최저한도의 생활을 보장할 것을 의미한다고 볼 때 현재 교사의 복지실태는 교육시설의 미비, 교육환경의 열악 등으로 충분히 보장되고 있지 못한 실정이다.

UNESCO·ILO권고 제125항은 교사에 대한 사회보장 혜택을 규명하고 있는 바 대부분 국가는 사회보장제도로서 노령, 사망, 질병, 출산, 근로상해, 실업 가족수당 등 다양한 혜택을 주고 있다. 우리의 경우는 공무원 연금법·사립학교 연금법에 의무적으로 가입토록 되어 있으며, 자녀에 대한 학자금 혜택이 있다. 그러나 노령, 사망, 실업, 가족수당에 대해서는 미흡한 실정이며, 학교의 후생·복지시설 역시 미비한 상태이다.

한편 윤행원은 교사복지의 대책으로 교원의 순환 근무제에 따른 배려로 관사의 제공 및 가족별거 수당의 지급, 이사비 등을 들고 있으나 현

56) N.E.A, Salary, Standards of Teacher, N.E.A, Research Bulletin, (Vol.39, Nos.4, 1960), p.111.

57) 김용필, 교원복지 개선방안(인천교대논문집, 제17집, 1983).

실적으로 요원한 실정이다.⁵⁸⁾

현대 복지국가에서는 최저임금 및 생활보장, 실업대책, 인구, 주택, 공해방지 등 국민 복지향상에 관련되는 문제들을 정책적으로 추진하고 있다. 따라서 교사의 복지문제도 이와 관련하여 교사의 경제적 지위에 영향을 미치는 제 요인을 고려해 교사 복지대책을 수립해야 할 것이다.

(5) 勤務負擔

근무부담이란 용어는 교원에 대하여 꼭 다양한 뜻으로 쓰여지는 용어이다. 따라서 이와 유사한 용어로는 직무부담, 업무부담, 교원부담, 교수부담 등이 있다. 그것은 교원에 있어서 근무부담의 폭이 강조하는 관점에 따라서 매우 다를 수 있음을 암시하고 있다.

김종철은 근무조건에 대해 협의로는 교육의 본질적 임무인 교수활동을 의미하고, 광의로는 육체적 활동·학급규모·시설·근무시간·법규상의 복무·휴가 및 기타 사회적 요구에 의해 지워지는 제 활동을 말한다.⁵⁹⁾ 고 정의하고 있다. 이런 의미에서 근무부담이라는 말은 단순히 교사가 그의 직무에 관련되는 활동에 투입되는 시간만이 아니라 그에 수반되는 정신적, 육체적 노력까지를 포함해서 이해해야 한다는 개념이다. 교수활동이 교사의 본질적 임무임에는 이론의 여지가 없으나 현실적으로는 부수적 업무나 잡무가 더 큰 부담이 되고 있다. 또한 최근의 교육현장 환경의 열악화는 교사에게 과중한 근무부담이 되어 근무환경을 더욱 열악하게 만들고 있다. 구체적으로 교사의 근무부담 요인을 살펴보

58) 윤형원, “교직원의승진과전직” 교육정책의당면과제 (서울:대한교련,1979), p.47.

59) 김종철외, 교원 근무부담에 관한 분석,적정 직무량에 관한 연구 (대한교련 정책연구 제34집,1978),p.8.

면 주당 수업시수의 과다, 학교 환경조건에 의한 과중한 업무부담, 그 밖의 사무처리 및 당직근무부담 등이 있다. 이와 같은 교육외적인 열악한 근무여건은 교사의 근무부담을 가중시키는 주요인이 되고 있다.

4. 韓國敎員의 地位 變遷

1) 敎員의 社會的 地位變遷

고대 한국의 교원의 지위도 서양처럼 사회적 지위가 그다지 높지 못하였던 것 같다⁶⁰⁾. 삼국시대의 학교로는 국가설립기관으로서 大學 또는 國學이 있었으며, 사립으로는 扁當이 있었다. 학교는 官制上 禮部에 속하고 여기에 卿 1명, 博士 약간 명, 大舍 2명을 두었다고 하는데 卿의 지위는 관제상 17개 官等 중 7위였고, 대사는 10-13위에 해당된다. 기록에 의하면 대사와 경은 事務職으로 되어 있어 해석상 어려움이 있으나, 교육자 역시 관직자로 보기 때문에 관등상의 위치에 커다란 차가 없으리라고 본다. 고려시대는 國子監과 國公徒라는 두 가지 학교 형태가 있었다. 관학의 일종인 국자감에서 가르친 교사들의 관직상의 위치는 삼국시대와 같이 지위가 높지 않았음을 알 수 있다. 즉 고려시대에는 품계가 18품계(정1품~종9품)까지 있었는데, 國學博士가 정7품, 太學博士가 종7품, 四門博士 정8품, 그리고 律學博士가 종8품으로 되어 있다. 한편 12公徒는 私塾의 일종으로 여기서 가르친 사람은 거의가 사숙의 설립자이기도 하였다. 이들 설립자의 대부분은 現職 또는 前職 儒臣들로서 사회로부터 知德兼備의 인물로 숭앙을 받은이가 많았고, 관직으

60) 김만수, 교원지위향상에 관한 정책연구(수원대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1991), pp. 10-11.

로서의 위치도 높았기 때문에 사회적 지위나 信望도 높았던 것으로 추정된다.

조선시대에 들어와서는 官學으로 中央에 成均館과 四學, 그리고 지방에 鄕校가 있었고, 私學으로는 書堂이 있었다. 성균관의 직제표에서 보면 그들의 품계는 총 관리자인 知事가 정2품을 받았고 博士는 정7품, 學正은 정9품, 學諭는 종9품인 최하위를 받았다. 처음에는 성균관에도 좋은 교사가 있었으나 세종 때에는 蔭官이 많이 채용됨으로써 교육이 沈滯되고 교사의 지위 역시 낮아져 학교는 점차 구실을 잃게 되고 교직은 閑職으로 인식된 때도 있었다. 조선시대의 대표적 庶民教育機關인 書堂에서도 가르치는 사람들의 지위가 높지 못하였다. 그러나 교육내용이 性理學을 중심으로 하였고 그에 따라 스승과 선배에 대한 존중사상은 크게 강조되어 왔던 것이다.⁶¹⁾

일제시대에는 교육 근대화 운동이 활발했고 신학제도가 도입되어 종전의 전근대적 봉건교육에서 근대교육으로 바뀌었고, 구국운동에 앞장섰던 시기였기 때문에 사회로부터 존경과 추앙을 받았다.

해방이후 1960년까지는 교육법 제정(1949.12.31), 교원의 윤리강령 제정(1958.11.11)등 제도적인 정책이 실현되었다. 특히 1948년 11월 13일에 발족한 대한교육연합회는 교원의 권한을 신장시키기 위한 활발한 정책 대안을 제기하였다.

1950년 6월 25일 북한의 침략으로 정부가 부산으로 이전되자 부산시청안에 교육부 임시 사무처를 두고 피난학생은 피난지 소재 학교에 등록하고 피난교사는 강사로 배치되어 교육을 하였다. 당시엔 학부모와

61) 정성환, 사회변동에 따른 교사의 지위와 역할분화에 관한 연구(영남대학교 교육대학원 석사학위 논문,1983),pp.7-9

교사와의 관계가 가장 깨끗했고 학부모에 의한 사친회가 조직되었으며 교원들이 사회적 존경을 받던 시기라고 할 수 있다.

1960년 4·19 의거는 정국을 혼란속으로 몰아넣어 사회의 불안이 절정에 달하였고 교육계 역시 어수선하였다. 교원노조의 지속적인 투쟁으로 사회혼란에 큰 영향을 주었고 교원의 사회적 지위도 흔들렸다.

1961년 5·16 혁명정부는 교육개혁을 단행하여 노조운동 규제, 학사고사제 실시, 교육자치제 폐지, 교원정년 단축(65세에서60세로)등 일대 전

<표- 1> 교원에 대한 인상

구 분 내 용 \	교대, 사대생		일반대학생		고교생		일반인	
	서열	%	서열	%	서열	%	서열	%
1. 고매한 인격자로 존경한다.	5	4.7	4	6.0	4	12.7-	3	18.0
2. 유능한 지식인 내지 문화인으로 본다.	3	15.9	3	21.3	2	24.3	2	28.3
3. 평범한 지식인으로 여긴다.	1	47.4	1	41.6	1	31.4	1	31.9
4. 지식을 가르쳐 주는 사람 정도로 생각한다.	2	19.9	2	22.9	3	19.6	4	15.2
5. 다른 직업을 택하지 못한 한 무능력자로 생각한다.	4	6.1	5	2.5	5	4.5	5	2.2
6. 무응답		6.1		6.5		7.6		4.4
사 계 수	1,476		1,310		1,673-		2,766	

*자료:대한교육연합회,교직원 유인체제 확립에 관한 연구(대한교육연합회,1969),p.46.

환기를 가져왔다. 그러나 대한교육연합회의 투쟁으로 교육자치제는 1964년 1월 1일부터 부활되었다. 이 때는 교원을 평범한 직업인으로 보았고, 특히 다른 직업을 택하지 못한 무능력자로 생각하는 교대·사대생이 6.1%나 된다는 사실은 주목할 만하다.⁶²⁾ 그 내용은 <표- 1>과 같다.

62) 안진수, 교원의 지위변천에 대한 분석적 연구(인하대학교 교육대학원 석사 학위 논문,1980),pp.10-28.

1970년대에 대내외적으로 어려운 고비에 처해있던 우리 민족에게는 이미 19세기 이래로 교육실천의 기반을 형성한 선진국가들의 교육사상에 뒷받침된 교육이념의 주체적 정립과 발전이 어느 때보다 절실히 요청되고 있었으나, 국가를 위해 일할 국민을 교육해야 했던 교원의 지위는 낮게 평가되었다. 그 주요 원인은 고도화된 인력의 사회적 요청 때문에 급증한 4년제 대학 졸업자에 비해 2년제 초급대학 수준인 초등교사는 상대적인 학력차가 있었기 때문이었다. 따라서 일반직종으로 전직되는 경향이 나타나고 부족한 교원을 기술전문직 채용 등의 수급방법에 의한 임용으로 사회적 신뢰도가 낮아져 교원의 지위는 낮아지게 되었다.

1980년대에 이르러 교육대학이 2년제 초급대학에서 4년제로 승격됨에 따라 교원의 사회적 지위는 어느 정도 향상 되었으며,⁶³⁾ 교원대학의 설립도 긍정적인 방향으로 교원의 지위향상에 작용할 것으로 기대되나 교직의 여성화 경향에 대한 연구가 체계적으로 이루어져야하는 과제를 안게 되었다.

1990년대에는 헌법재판소에서 '국립사범계 대학졸업생들의 우선 임용'을 규정한 교육 공무원법 제11조 제1항의 위헌판결에 따라 초·중등 교원의 공개전형이 실시되었다. 그리고 1991년 2월 7일 교육자치법과 교장임기제를 규정한 교육 공무원법 개정안이 국회를 통과하여 교원지위에 관한 새로운 국면이 시작되었다.

63) 이원우, 교원의 사회경제적 지위에 관한 연구(단국대학교 교육대학원 석사 학위 논문, 1986), pp.15-17.

2) 敎員의 經濟的 地位 變遷

敎원의 經濟적 지위 변천은 敎원에 대한 보수 인상 추세 및 보수 수준과 물가 수준과의 관계에 의하여 구체적으로 추적될 수 있을 것이다.

1970년 이후 敎원의 봉급인상 추이를 보면 1971년도와 1972년도에 각각 15%가 인상되었고, 1974년도에는 2월에 10%, 10월에 30%가 인상되었다. 그리하여 1970년도부터 1978년도까지 敎원의 봉급인상 배율은 약 4배의 증가를 보이고 있다. 같은 기간에 1인당 GNP 성장률은 약 5.1배를 나타내고 있어, 敎원의 봉급인상율이 GNP 성장률 보다 낮은 수준임을 알 수 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 1972년도까지는 敎원의 봉급인상 비율이 높은 수준을 유지해 왔으나 1973년도부터는 1인당 국민총생산 증가율이 이를 앞질러 해가 갈수록 봉급 인상율이 낮은 수준을 유지하게 되면서 가구당 월평균 지출의 증가지수와 비슷한 수준을 유지해 온 것으로 나타났다. 즉 1974년도에만 敎원의 봉급 인상율이 가구당 월평균 소득 및 지출의 증가지수보다 높았던 것으로 나타났고, 1978년도의 경우에는 가구당 월평균 소득면에서 뿐만 아니라 지출면에서도 敎원 봉급 인상 누진율이 하향하는 수준에 머무르게 되었다.

한편 敎원의 봉급 인상율과 물가지수를 비교해 보면 그 동안 도매물가 지수는 3.3배, 소비자 물가지수는 3.1배의 증가를 나타내고 있어 敎원의 봉급 인상 누진율(약4.0배)이 오히려 높은 것으로 나타나고 있다.

이상에서 논의한 敎원의 봉급 인상율과 경제적 제 요인과의 관계를 종합해보면 비록 물가지수면에서는 다소 어긋나는 결과를 보여 주고 있으나, 敎원의 경제적 지위는 1970년대 이후 전반적으로 낮아진 추세임을 알 수 있다.⁶⁴⁾

<표- 2> 승급 회수 제한에 따른 손실 승급 경력

구 분	종전(1976.1이전)	현 행	비 고
승급회수 손실경력	연4회 3개월	연2회 6개월	군공무원은 매월 1일 승급실시

*자료:한국교원단체, "교육우선의 국책실행과제", 1991.3, p.28.

<표- 3> 교원의 최고봉에 상응하는 타직 공무원의 직급변천

연도	초, 중등교원		일반직공무원		군공무원	
	호봉	봉급액	호급	봉급액	계급	봉급액
1954	1호1급	11,160환	1급 1호	11,160환	소 장	11,160환
1960	1호1급	70,920환	1급 1호	70,920환	소 장	70,260환
1970	1호봉	71,620원	2급 4호	71,000원	대령9호	71,800원
1980	1호봉	362,500원	2급20호	363,000원	대령5호	362,900원
1990	40호봉	759,500원	2급14호	755,500원	대령12호	766,400원
1991	40호봉	827,000원	2급14호	823,500원	대령12호	835,300원
1992	40호봉	900,000원	1급10호	898,000원	대령12호	910,500원
1993	40호봉	926,500원	1급10호	926,000원	대령12호	939,700원
1994	40호봉	1,318,000원	1급10호	1,317,500원	대령12호	1,335,900원
1995	40호봉	1,357,000원	1급10호	1,414,500원	대령12호	1,376,000원

*자료:공무원 보수규정, 교육공무원 보수규정, 1954-1995.

이와 같은 현상은 현재까지 계속되고 그 구체적인 사항은 다음과 같다.

첫째, 타직 공무원과 균형상실로 교원처우의 상대적 저하 및 교원의 사기 침체를 가져왔다.

<표 2, 3, 4>에서 보는 것처럼 교육공무원 호봉 승급을 제한함으로써 최고 5개월 29일의 경력상 손실을 초래하고 있으며, 교원의 최고 호봉의 상대적 저하로 교육법 및 교육공무원법에 규정된 교원우대 입법

64) 상계논문, pp.18-19.

정신을 위배하고 있다.

<표- 4> 교원과 일반직 공무원의 연도별 최고봉 격차

(단위:천원,월액)

연도	초, 중등교원 최고봉	일반직 최고봉	봉급격차	
			월액	연액
1985	428	537	92	1,104
1986	524	673	149	1,788
1987	535	698	163	1,962
1988	584	761	177	2,130
1989	637.5	830	192.5	2,310
1990	759.5	939.5	180	2,160
1991	827	1002	199	2,349
1992	900	1132	232	2,784
1993	926.5	1138	241.5	2,898
1994	1318	1660.5	342.5	4,110
1995	1357	1711.5	353.5	4,242

*자료:교육법전, 공무원 보수규정,1985~1995.

둘째, 각종수당의 비현실적 운영을 들 수 있는데, 보전수당은 1975년

<표- 5> 학교급별 지역별 수당 격차 내역

(단위:천원,월액)

직위별	초, 중등간 수당 격차			초등간의 격차		
	초등(A)	중등(B)	차액(B-A)	6대도시(A)	기타지역(B)	차액(A-B)
교 장	67	95	28	67	23	44
교 감	47	82	35	47	21	26
주임교사	33	61	28	33	19	14
교 사	25	50	25	25	18	7

주) 1)초등교원 수당은 6대도시의 경우 육성회 연구보조비 및 직책 수당에 보전수당 가산금을 합한 금액임.

2)중등교원 수당은 서울지역기준, 육성회 연구보조비와 직책수당을 합한 금액임.

*자료:한국 교원단체총연합회,“교육우선의 국책실현과제”(1991.3),p.29.

단행된 중등학교육성회 운영 현실화 조치에 따라 상대적으로 처우가 불리해진 초등교원에 대한 보전책으로 월 8,000원으로 책정된 이래 현재까지 전혀 인상되지 않고 있다. 또한 보전수당 가산금은 국민학교 교

원에게 지급되는 육성회 연구보조비의 지역간(6대도시와 그외 지역) 격차해소를 위해 지급되는 것임에도 불구하고 교장은 15,000원, 교감은 13,000원, 주임교사는 11,000원, 교사는 10,000원으로 명목에 불과하다. 따라서 학교급별, 지역별로 수당의 차이가<표-5>와 같이 발생하였다.

셋째, 장기근속에 대한 誘引價가 미약하다는 것이다.<표-6>에서 보는 것처럼 교원의 초임은 타직 공무원에 비해 약간 높은 것으로 나타나고 있지만 근속 연한이 길어질수록, 특히 최고봉에 도달할 경우 타직 종에 비해 낮아지고 있다.⁶⁵⁾

<표- 6> 공무원 초임 최고봉 비교

구 분	초 임 금		최 고 봉	
	기 준	금 액	기 준	금 액
일반직	7급1호	434,000	1급10호	1,358,000
경찰소방직	경위, 소방위1호	491,000	1급10호	1,358,000
공안직	7급1호	466,000	1급10호	1,414,500
지도직	지도사1호	385,500	지도관19호	1,245,000
연구직	연구사1호	434,000	연구관20호	1,352,500
군인	소위1호	194,000	대장1호	1,432,000
교원	9호봉	484,000	40호봉	1,357,000

*자료:공무원연금관리공단,“공무원 연금기여금 조건표”,1995.1.

특히 근속가봉제가 도입된 1988년. 1월. 1일. 이전에 이미 최고봉에 도달한 교원들에게 일률적으로 근가 1호봉을 부여함으로써 장기근속교원들의 상대적 불이익을 초래하고 있다.

이와 같은 문제가 발생하게 된 근본적인 이유는 교육공무원 보수·수당 규정이 공무원보수·수당 규정에 통합운영되고 있어 보수체계에 교직의 전문성과 특수성을 반영하기 곤란하기 때문이다.

65) 이중원, 전국교직원 노동조합의 결성 배경 및 조직화 과정에 대한 연구(수원대학교 행정대학원 석사학위 논문,1990),pp.29-30.

이로 인하여 교원의 경제적 지위는 다른 직종의 공무원에 비해 하락되어 있고 같은 학력의 회사원과도 더욱 큰 격차를 나타내고 있는 현실이다. 따라서 교원들은 경제적 지위에 대하여 상대적 빈곤을 느끼며 교육에 임하기 때문에 직무에 만족을 느낄 수 없는 상태이다.

5. 外國 敎員의 地位

외국 교원의 지위를 살펴보면 고대 인도에서는 출신 계층이 가장 고귀한 Brarmans에 속했으며 최고 계급으로서의 특권을 마음껏 누렸다.⁽⁶⁶⁾

근대에 이르러 문예부흥 시대의 중등학교 교사는 사회적으로 존경을 받았으며, 경제적 대우도 좋았다. 군주와 귀족출신의 자녀들에 대한 궁정교사라는 견지에서 비교적 높은 지위를 누렸기 때문이다.

그러나 고대 희랍에서는 초등정도의 교사는 교복이라고 불렸으며 그 신분은 노예였고 귀족과 평민들 밑에서 인간의 권리를 박탈당한 위치에 있었다.

서양에서는 교직의 전신이 승직이었기 때문에 승직이 받고 있던 사회적 존경과 성스러운 세계를 교직이 이어 받았다. 그러나 사회가 산업화됨에 따라 일반인이 승직에 보내던 동정, 반응, 멸시 등도 또한 교직이 승계 받게 되었다.

각국의 교직관과 교원의 지위변천을 볼 때, 종교개혁 이후의 영국에 있어서는 퇴역 군인이나 결혼에 실패한 여성들이 사립학교의 교원으로 채용되었으며, 프랑스에서는 크리스트교의 영향을 입어 승진을 위한 조건으로 교직을 신성시해온 이래 자율적, 개척적 학문과 문화의 건설자

66) J.S.Brubacher, A History of the problems of Education (New York: McGraw Hill Company, 1966), p.466.

로서 교원의 지위가 높았다.

각국에서 교직의 직업적 지위가 확립된 것은 사범학교와 같은 정규의 교사양성 제도가 확립되고, 교사가 국가 공무원으로 임명된 후부터 라고 볼 수 있다.⁶⁷⁾

선진국의 교원 지위 및 복지제도는 다음과 같다.

스웨덴⁶⁸⁾의 복지정책은 현실적인 제도 운영에 있어 이상적 모델로 제시되고 있다. 교원의 복지도 이 사회보장제도에 기초를 두고 있는데 스웨덴의 사회보장제도는 법률에 의해서 국민기본연금, 국민추가연금, 국민건강보험등이 통합되어 국민복지의 최대 실현등을 정책적 과제로서 운영하고 있다. 국가연금 제도의 종류는 부분적 연금, 보충적 연금, 기본적 연금으로 분류되어 있다. 부분적 연금은 정년이후에 취업하고 보수를 받고 있는 경우로 그 소득을 고려해서 부분적으로 연금을 지급하는 제도이다. 보충적 연금은 일정한 소득 수준에 있어 소득상 손해가 발생하는 경우 전 손해액의 65%까지 보충해 주는 연금제도이다. 교원의 정년은 타직종과 같이 65세이나 이 연령제한에는 유동성이 있는게 특징으로 60~70세 사이에 어느 때든 본인의 건강과 의사에 따라 퇴직할 수 있는 기회가 부여되고 있다. 또 교사들은 국민의 일원으로 건강보험의 혜택을 받고 있다. 건강보험은 최장 2년간의 병원치료를 포함한 모든 비용을 보상하고 있다. 보수면에서도 국제수준에 비추어 보면 높은 편이고, 교육시설이 완비된 우수한 교육적 환경에서 근무하고 있다. 스웨덴의 교사들이 다른 엘리트 직업인과 같이 사회적 지위를 갖고 교직에 근무할 수 있는 근본적 이유는, 교원복지의 발달에 따른 교직에

67) 이원우, 전계논문, pp.15-16.

68) 김동철, 전계논문, pp.49-51.

대한 국가 우대책의 적극적인 실천화라고 말할 수 있다.

미국도 산업발전의 고도화에 따라 사회 환경이 바뀌면서 교직의 사회적 위치가 현저하게 저하되고 있고, 다른 직종에 비해 보수, 근무조건, 후생복지 등에 있어 크게 떨어지고 있는 실정이다. 그러나 다른 각도에서 교직을 하나의 전문직으로 간주하고, 교사들을 장기간의 교육을 통해 얻어진 전문지식과 기능 그리고 교직윤리를 토대로 전문직으로서의 위치를 재인식하고 있다. 교사들의 근무조건만 보더라도 교수 학습을 가장 효과적으로 촉진할 수 있고 또 교사들이 전문적 활동에 전념할 수 있도록 지속적 개선이 이루어지고 있다. 교사들의 정책적 복지우대를 보면 다음과 같다.⁶⁹⁾

①교사들은 매 14년마다 1년 동안의 안식년을 가질 수 있도록 되어 있으며 이때 정규 봉급의 70%를 지급 받도록 되어 있다. 14년이 되지 않은 경우라도 7년이 상을 근속한 경우에는 6개월의 건강 회복을 위한 특별 안식년을 얻을 수 있다.

②학급규모는 국민학교의 경우 32명, 중학교의 경우 33명, 고등학교의 경우 34명을 초과하지 못하도록 규정하고 있다.

③교사들의 1일 근무시간은 6시간 20분으로 정하고 있으며, 주당 근무시간이 35시간을 넘지 않도록 하고 있다.

프랑스에서 교직의 의미는 전문직에 대한 예우나 복지혜택 등에 있어 매우 높은 수준이며 교직에 대한 인식은 엄격하게 받아들이고 있다. 전 공무원의 보수체계가 일원화되어 있고, 국·공·사립학교 교원의 급여를 국가가 전액 부담한다. 또한 승급기간은 근무평정이 좌우하며, 일반 공무원과 확일적으로 취급하기 곤란하기 때문에 교원에게만 지급하는

69) 김동철, 전계논문, pp.51-52.

특별수당이 있다.

유명한 교수자격국가시험 아그레가시옹(AGREGATION)제도는 국가 어느 시험보다 어려운 것으로 정평이 나 있다. 그러나 프랑스 각급 학교 교수들의 보수가 다른 직종보다 후하거나 경제적인 보상이 대단한 것은 아니다. 교수들에 대한 보수는 일반공무원들의 수준과 비슷하나, 철저한 사회보장제도의 실시로 비교적 연금을 포함한 각종 복지혜택을 많이 받고 있다.⁷⁰⁾

서독의 교사 집단은 철저한 양성교육과 자격제도 시험으로 우수한 자질을 갖춘 교사들로 구성되어 있다. 전문적인 자질을 갖추고 있는 교사들이 학교교육을 스스로 운영할 수 있도록 최대한의 자율권도 보장 받고 있다. 국가는 교사에게 교육에 관한 모든 것을 위임하고 그 댓가로 교원들의 봉급수준을 모든 봉급자 중에서 으뜸이 되도록 대우해 주고 있다. 또 서독의 교사들은 7년, 15년, 20년 그리고 그 후에 45세 이상이 되면 본인의 필요에 의하여 정기적으로 5년마다 6개월씩 교육 또는 연구 휴가를 갖는다. 그리고 연간 유급휴가는 연령에 따라 많아져 최저 28일(4주)부터 35일(1주 5일씩 7주)의 휴가를 지닌다. 그밖에 노후의 보장이나 근무중 사고시의 법적 보호 등은 다른 나라와 같은 수준이다. 사립학교 교원도 국가의 재정지원에 의하여 국·공립교원과 같은 동등한 혜택을 받고 있다.

일본⁷¹⁾의 교육정책은 국가시책으로 중요한 위치를 차지하고 있다. 국가 시책이나 경제발전을 기본교육의 터전위에 정립시키려고 노력하는

70) 최경하, 한국교원양성정책의 발전과제에 관한 연구(서울대학교 행정대학원 석사학위논문, 1989), pp.22-35.

71) 김만수, 전개논문, pp.48-49.

교육중시 정책으로 연계시키고 있는 것이 일본교육의 특징이다. 일본도 세계 여러 나라와 같이 고도경제 성장에 따라 우수 인력이 일반기업 등으로 편중되면서 이에 대한 대책에 부심 하였고, 결국 이에 대응하기 위한 의무교육학교의 교원 확보에 관한 특별 조치법을 제정하게 되었다.

수당의 종류가 16종에 이르는 것이 가장 큰 특징이고, 이 중에서도 가장 큰 수당은 근면수당과 학기말 수당이 합쳐진 것으로 매년 3회 지급되며 이 액수는 5개월치 봉급과 맞먹는다. 이외에 1년에 4회로 승급 시기가 단축되었고, 석·박사학위 취득자를 위한 등급 및 호봉상의 우대 조치가 취해지고 있다.

자유중국은 교원봉급 등 교원들의 생활안정에 특별한 관심을 갖고 있는 것이 특이한데, 생활필수품의 무상 제공제도인 실물배급, 주택매입자금 대부제, 각종 재난에 대비한 보험, 교직 안정금, 퇴직 우대조항 등이 있다.⁷²⁾

오늘날에는 어느 국가에서든지 교사양성제도가 확립되어 있어 교사의 질과 사회·경제적 지위는 과거보다 훨씬 안정되어 있다고 볼 수 있다. 그리고 선진국의 경우에 초등교사도 대부분 4년제 대학수준에서 양성되고 있기 때문에 초·중등교원의 사회·경제적 지위는 별다른 차이를 보이지 않고 비교적 안정되어 있다고 볼 수 있다.

72) 서정화, 주요국의 교원정책(교육부 중앙교육연구원, 1989.7권), pp.66-71.

6. 先行研究의 考察

교사의 사회·경제적 지위에 관한 주요한 논의 들을 살펴보면 다음과 같다.

교원의 사회·경제적 지위에 관한 연구에서 이영학⁷³⁾은 교사지위 불일치현상을 해소 할 수 있도록 보수향상, 후생복지 시설의 향상 등으로 교사의 사회적·경제적 지위가 적절하게 보장 된다면 질높은 교사의 확보는 물론 교사들이 교직에 대해서 긍지를 갖게 될 것임을 주장 하였으며 박문갑⁷⁴⁾은 국가의 산업화에서 오는 물질주의 사상을 극복하며, 교육투자의 확대가 시급하고 교사 스스로 긍지와 사명감, 그리고 숭선 수범의 자세를 가져 교권을 확립시키는 길이 교사의 지위를 향상시킬 수 있는 방법임을 강조 하였다.

교원 복지제도에 관한 연구에서 김종태⁷⁵⁾는 교원들에게 성직의 기수가 되라고 강요하는 것은 이미 현실적 당위성을 잃고 있으므로 최소한의 품위 수준을 유지할 수 있도록 연금 급여액의 상향조정, 교원자녀의 학비면제와 장학금 지급, 주택조합의 결성 및 관사제도 추진, 복지시설과 사업의 확충, 교내외에 복지시설 설치, 근무환경 시설의 현대적 개선, 기타 부가적인 특혜와 실질적인 각종 수당의 인상 등 교원의 복지제도 추진과 확립에 정책적인 결단이 필요하다고 주장하였고, 김석봉⁷⁶⁾

73) 이영학, 전계논문, pp.63-67.

74) 박문갑, 전계논문, pp.61-63.

75) 김종태, 교원 복지제도에 관한 연구(홍익대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1986), pp.74-78.

76) 김석봉, 한국사립중등학교 교원복지에 관한 연구(한양대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1988), pp.100-101.

은 일반공무원과 통합 운영되고 있는 현행 교육공무원 보수체계를 별도로 제정 운영되어야하며, 근무부담의 경감과 신분보장의 강화 등으로 교원복지 증진이 효과적으로 수행되어야 한다고 주장했다. 임항철⁷⁷⁾은 퇴직금의 인상을 위해 교직수당을 본봉에 포함 시켜야하고 연금불입기간을 제한하지 말고 장기 근속의 교원에게 계속 불입할 수 있도록 해야하며, 자녀학비 보조수당과 장학금의 확대를 통한 자녀교육비 혜택을 주어야 한다. 또 교원전용병원의 설립 운영과 의료혜택의 확산이 필요하며, 저리의 주택융자금과 특별분양을 통해 주택구입이 용이하도록 해야하고 교원의 법정 인원수 배당 및 수업시간의 법제화와 사무처리의 자동화가 이루어져야 하며, 교원 복지 시설을 확충해야 한다고 주장 하였으며 최재거⁷⁸⁾는 교사들은 순수한 어린이 교육활동(학습지도, 생활지도, 또는 연수활동)을 위한 것만으로도 많은 근무시간을 할애하고 있는데 직접 어린이 교육과 면 잡무처리(사무처리, 행사준비 및 참여, 환경 꾸미기 및 청소, 일직근무 등)으로 많은 시간과 노력을 소모하고 있어 교사들의 근무부담과 피로감이 과중하기 때문에 업무의 경감방안 및 사무보조원의 배치, 사무자동화 기기의 보급, 각종행사의 선별 축소 시행, 교사들간의 업무균형 유지, 교사들의 근무분위기 조성 등이 이루어질 때 효과적인 교육활동이 된다고 주장하였다.

김동철⁷⁹⁾은 교원의 직무만족과 복지정책에 관한 연구에서 교원의 복지정책을 교원의 경제적 처우개선과 복지면의 우선부여, 각종 행사에서

77) 임항철 , 교원복지제도의 개선방향 탐색에 관한 연구(충북대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1992), pp. 58-59.

78) 최재거, 국민학교교사의 근무부담에 관한 연구(단국대학교 교육대학원 석사학위 논문,1993),pp.52-57.

79) 김동철, 전계논문,pp.97-98.

의 예우 제도 마련, 교원보수의 합리적 개선, 근무부담의 적정화, 퇴직금인상, 교원 문화사업 지원방안 모색, 교직 사고 보장제도 운영 등을 주장하였다.

김만수⁸⁰⁾는 교원지위향상에 관한 정책연구에서 첫째, 학교교원의 사회·경제적 지위가 낮으며 상대적 빈곤에 놓여 있고 법적 지위는 대체로 높으나 실효성에 문제가 있으며, 둘째, 교직의 전문화와 민주화·자율화 및 교육환경의 현대화가 선행되지 않아 교원의 지위도 향상되지 않고, 셋째, 외국의 경우에 비교하였으며 교원의 지위를 향상 시킬 수 있는 정책을 제시 하였다.

80) 김만수, 전계논문, pp78-80.

III. 研究의 方法

1. 研究의 對象

본 연구는 서울시에 소재한 국민학교에 재직하고 있는 남녀 교사 210명과 서울시에 거주하며 서울의 학교에 자녀를 취학 시키고 있는 학부모 210명을 표집 대상으로 하였다.

표집 대상에 대한 설문지 배부 및 회수 상황은 다음 <표- 7>과 같다.

<표- 7> 표집 대상에 대한 설문지 배부 및 회수 상황

구 분 \ 내 용	배 부 수	회 수 수	회 수 율 (%)	
교 사	남	90	86	95.56
	여	120	114	95.00
계	210	200	95.24	
학 부 모	남	80	75	94.75
	여	130	125	96.15
계	210	200	95.24	

이상의 <표- 7>에서 알 수 있듯이 교사의 경우, 회수된 설문지는 200부중에서 부실하게 반응한 2부를 제외한 나머지 198부와 학부모의 경우 회수된 설문지 200부중에서 역시 부실하게 반응한 1부를 제외한 나머지 198부를 최종 본 연구의 대상으로 삼았다.

2. 檢査의 道具

본 연구는 교원의 사회·경제적 지위를 알아보기 위해서 사용된 검사 도구는 두 종류인데 하나는 교사용이며, 다른 하나는 학부모용으로서 먼저 본 연구자가 선행연구의 설문지를 참고로 하여 자작한 것을 이

분야 전문가의 도움을 얻어 본래의 문항을 수정·보완하여 사용하였다.

질문지의 문항에 대한 분석표는 다음 <표- 8>과 같다.

<표- 8> 질문지 문항 분석표

내용 \ 구분	교 사 용 문 항	학 부 모 용 문 항
교사의 사회적지위	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.
교사의 경제적지위	12. 13. 14. 15. 16. 17. 18.	9. 10.
교사의 법적지위	19.	

3. 研究의 節次

위의 연구를 실행하기 위해 먼저 문헌 연구를 시작하여 이에 관련된 참고서적 및 관계논문 등을 수집하고 여기에 맞는 연구방향과 연구문제를 제기하였다. 제기된 연구 문제와 관련된 검사지를 수집하여 이에 맞는 대상을 정하여 검사를 실시한 후 통계처리를 하였다.

4. 資料의 處理

본 연구의 교사 및 학부모의 배경 변인에 따른 차이를 검증하기 위하여 χ^2 (chi-square) 통계 방법을 사용하였다.

IV. 結果 分析 및 解釋

본 연구에는 크게 두가지 영역으로 나누어 지는데, 즉 교사의 배경변인에 따른 문항별 차이 검증과 학부형의 배경변인에 따른 문항별 차이 검증으로 분석하고자 한다.

1. 教師의 背景變因에 따른 問項別 差異 檢證

1) 教師의 背景變因에 따른 교사의 滿足 理由에 대한 차이를 알아본 결과 다음 <표-9>와 같다.

<표- 9> 교사의 배경변인에 따른 교사의 만족 이유에 대한 차이 검증

배경 변인 \ 문항 반응		적성에맞아	사회적안정	경제적안정	교육에보람	계
성별	남	29(15.51)	9(4.81)	10(5.35)	30(16.04)	78 (41.71)
	여	40(21.39)	16(8.56)	13(6.95)	40(21.39)	109 (58.29)
계		69(36.90)	25(13.37)	23(12.30)	70(37.43)	187 (100.00)
		$\chi^2 = 0.406$		df = 3	P > 0.05	
교육 경력	20년이상	21(11.11)	6(3.17)	4(2.12)	29(15.34)	60 (31.75)
	10년-20년	33(17.46)	18(9.52)	15(7.94)	28(14.81)	94 (49.74)
	10년미만	16(8.47)	2(1.06)	3(1.59)	14(7.41)	35 (18.52)
계		70(37.04)	26(13.76)	22(11.64)	71(37.57)	189 (100.00)
		$\chi^2 = 11.606$		df = 6	P > 0.05	
설립 별	국·공 립	45(23.68)	20(10.53)	19(10.00)	52(27.37)	136 (71.58)
	사 립	25(13.16)	6(3.16)	4(2.11)	19(10.00)	54 (28.42)
계		70(36.84)	26(13.68)	23(12.11)	71(37.37)	190 (100.00)
		$\chi^2 = 3.667$		df = 3	P > 0.05	

교사의 배경변인에 따른 교사의 만족 이유에 대한 검증을 성별·교육 경력별·설립별로 조사한 결과, 모두 P>0.05로 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌는데, 이를 구체적으로 살펴보면 교사 자신의 대

부분이 적성에 맞거나 교육에 보람을 갖고 교육현장에 임하고 있음을 알 수 있다. 그러나 사회·경제적 안정이 매우 낮은 편이므로 적성에 맞고 교육에 보람을 느끼는 변인이 교사의 만족도에 큰 영향을 미치지 못하고 있다.

2) 교사의 배경변인에 따른 교사의 사회적 지위에 대한 차이를 알아본 결과 다음 <표-10>과 같다.

<표-10> 교사의 배경변인에 따른 교사의 사회적 지위에 대한 차이 검증 ()%

배경 변인		문항 \ 반응	높은편임	비슷함	낮은편임	훨씬낮음	계
성별	남		9(4.59)	18(9.18)	55(28.06)	3(1.53)	85 (43.37)
	여		16(8.16)	42(21.43)	53(27.04)	0(0.00)	111 (56.63)
계			25(12.76)	60(30.61)	108(55.10)	3(1.53)	196 (100.00)
			$\chi^2 = 11.348$	df = 3	P < 0.01		
교육 경력	20년이상		7(3.54)	15(7.58)	39(19.70)	1(0.51)	62 (31.31)
	10년-20년		11(5.56)	32(16.16)	53(26.77)	1(0.51)	97 (48.99)
	10년미만		7(3.54)	14(7.07)	17(8.59)	1(0.51)	39 (19.70)
계			25(12.63)	61(30.81)	109(55.05)	3(1.52)	198 (100.00)
			$\chi^2 = 4.513$	df = 6	P > 0.05		
설립 별	국·공립		16(8.04)	45(22.61)	78(39.20)	3(1.51)	142 (71.36)
	사립		9(4.52)	17(8.54)	31(15.58)	0(0.00)	57 (28.64)
계			25(12.56)	62(31.16)	109(54.77)	3(1.51)	199 (100.00)
			$\chi^2 = 1.914$	df = 3	P > 0.05		

앞의 <표-10>에서 알 수 있듯이 교사의 배경변인에 따른 교사의 사회적 지위에 대하여 검증한 결과 교육경력별과 설립별에서 $P>0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났고, 성별에서 $P<0.01$ 로 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 구체적으로 살펴보면 남자는 사회적인 지위가 낮게 나타나고 여자는 비슷하거나 낮음을 나타내고 있어 사회적인 지위를 전체적으로 낮게 인식하고 있음을 알 수 있다. 한편 교육경력별에서도 경력이 높을 수록 낮게 인식하고 있고, 국·공립이 사립학교 보다 더 낮게 인식하고 있다.

3) 교사의 배경변인에 따른 교사가 지역사회에서 존경받는 이유에 대한 차이를 알아본 결과 다음 <표-11>과 같다.

교사의 배경변인에 따른 교사가 지역사회에서 존경받는 이유에 대하여 검증한 결과 성별에서는 $P>0.05$ 로 유의한 차가 없으나, 교육경력별에서 $P<0.05$, 설립별에서 $P<0.01$ 로 밝혀져 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 교육경력에서는 20년이상과 10년미만의 경력을 가진 교사들은 교사신분과 교육의 중요성 때문에 존경을 받고 있고, 10년-20년의 경력을 가진 교사들은 교육의 중요성을 강조하고 있어, 교육의 중요성과 교사와는 밀접한 관계가 있음을 알 수 있다.

또한 설립별로 살펴보면 국·공립에서는 교사 신분과, 교육의 중요성을 강조하고 있으나, 사립에서는 교육의 중요성을 강조하고 있는 것으로 밝혀졌다. 이는 교육의 중요성이 존경의 큰 이유가 되며 국·공립학교에서 지역사회의 존경도가 사립학교에 비해 교사의 신분이 높은 것을 알 수 있다.

<표-11> 교사가 지역사회에서 존경 받는 이유에 대한 차이 검증

()%

배경인		문항 반응	교사 신분	실력 인정	교육의 중요	학부모 교육열	사회적 지위	경제적 수입	계
성별	남		33 (17.19)	7 (3.65)	33 (17.19)	5 (2.60)	1 (0.52)	1 (0.52)	80 (41.67)
	여		41 (21.35)	3 (1.56)	55 (28.65)	6 (3.12)	5 (2.60)	2 (1.04)	112 (58.33)
계			74 (38.54)	10 (5.21)	88 (45.83)	11 (5.73)	6 (3.12)	3 (1.56)	192 (100.00)
			$\chi^2 = 5.886$			$df = 5$		$P > 0.05$	
교육 경력	20년이상		26 (13.33)	5 (2.56)	23 (11.79)	4 (2.05)	3 (1.54)	1 (0.51)	62 (31.79)
	10년-20년		33 (16.92)	3 (1.54)	52 (26.67)	3 (1.54)	2 (1.03)	2 (1.03)	95 (48.72)
	10년미만		17 (8.72)	2 (1.03)	14 (7.18)	4 (2.05)	1 (0.51)	0 (0.00)	38 (19.49)
계			76 (38.97)	10 (5.13)	89 (45.64)	11 (5.64)	6 (3.08)	3 (1.54)	195 (100.00)
			$\chi^2 = 10.467$			$df = 10$		$P < 0.05$	
설립 별	국·공립		63 (32.31)	4 (2.05)	62 (31.79)	4 (2.05)	5 (2.56)	3 (1.54)	141 (72.31)
	사립		13 (6.67)	6 (3.08)	27 (13.85)	7 (3.59)	1 (0.51)	0 (0.00)	54 (27.69)
계			76 (38.97)	10 (5.13)	89 (45.64)	11 (5.64)	6 (3.08)	3 (1.54)	195 (100.00)
			$\chi^2 = 18.389$			$df = 5$		$P < 0.01$	

4) 교사의 배경변인에 따른 타직과 교사의 의전적 예우에 대한 차이를 알아본 결과는 다음 <표-12>와 같다.

<표-12> 교사의 배경변인에 따른 타직과 교사의 의전적 예우에 대한 검증

()%

배경변인 \ 문항반응		높은편	비슷함	낮은편	전혀	계
성별	남	3(1.54)	18(9.23)	37(18.97)	25(12.82)	83(42.56)
	여	5(2.56)	30(15.38)	50(25.64)	27(13.85)	112(57.44)
계		8(4.10)	48(24.62)	87(44.62)	52(26.67)	195(100.00)
		$\chi^2 = 1.234$		df = 3	P > 0.05	
교육경력	20년이상	2(1.02)	10(5.08)	32(16.24)	18(9.14)	62(31.47)
	10년-20년	6(3.05)	22(11.17)	42(21.32)	27(13.71)	97(49.24)
	10년미만	0(0.00)	16(8.12)	14(7.11)	8(4.06)	38(19.29)
계		8(4.06)	48(24.37)	88(44.67)	53(26.90)	197(100.00)
		$\chi^2 = 11.326$		df = 6	P > 0.05	
설립별	국·공립	5(2.53)	34(17.17)	62(31.31)	42(21.21)	143(72.22)
	사립	3(1.52)	15(7.58)	26(13.13)	11(5.56)	55(27.78)
계		8(4.04)	49(24.75)	88(44.44)	53(26.77)	198(100.00)
		$\chi^2 = 2.013$		df = 3	P > 0.05	

교사의 배경변인에 따른 타직과 교사의 의전적 예우에 대한 검증을 성별·교육경력별·설립별로 조사한 결과, 모두 P>0.05로 나타나 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌는데 전체적으로는 낮게 인식되었고 경력이 많을수록 더 낮게 인식하고 있음을 알 수 있다.

5) 교사의 배경변인에 따른 교사의 전문성 고양에 대한 차이를 알아본 결과는 다음 <표-13>과 같다.

<표-13> 교사의 배경변인에 따른 교사의 전문성 고양에 대한 차이 검증 ()%

배경변인	문항 \ 반응	전공교과 지식통달	교수학습 방법개발	사표적 인격	교사 재교육	교사존경 풍토조성	계
성별	남	7 (3.63)	20 (10.36)	20 (10.36)	14 (7.25)	23 (11.92)	84 (43.52)
	여	17 (8.81)	29 (15.03)	18 (9.33)	15 (7.77)	30 (15.54)	109 (56.48)
계		24 (12.44)	49 (25.39)	38 (19.69)	29 (15.03)	53 (27.46)	193 (100.00)
		$\chi^2 = 3.708$		df = 4	P > 0.05		
교육 경력	20년이상	3 (1.54)	19 (9.74)	18 (9.23)	5 (2.56)	15 (7.69)	60 (30.77)
	10년-20년	18 (9.23)	19 (9.74)	18 (9.23)	15 (7.69)	26 (13.33)	96 (49.23)
	10년미만	3 (1.54)	12 (6.15)	2 (1.03)	10 (5.13)	12 (6.15)	39 (20.00)
계		24 (12.31)	50 (25.64)	38 (19.49)	30 (15.38)	53 (27.18)	195 (100.00)
		$\chi^2 = 21.502$		df = 8	P < 0.01		
설립 별	국·공 립	15 (7.65)	36 (18.37)	29 (14.80)	23 (11.73)	39 (19.90)	142 (72.45)
	사 립	9 (4.59)	15 (7.65)	9 (4.59)	7 (3.57)	14 (7.14)	54 (27.55)
계		24 (12.24)	51 (26.02)	38 (19.39)	30 (15.31)	53 (27.04)	196 (100.00)
		$\chi^2 = 1.865$		df = 4	P > 0.05		

위의 <표-13>에서 알 수 있듯이 교사의 배경변인에 따른 교사의 전

문성 고양에 대하여 검증한 결과, 성별과 설립별에서는 $P>0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀져 위 변인은 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나, 교육경력별에서는 $P<0.01$ 로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 이를 살펴보면 20년이상에서 교수 학습방법 개발과 사표적 인격이 높게 나타났고, 10년-20년사이에서는 교사 존경풍토 조성을 들고 있으며, 10년미만에서는 교수·학습방법 개발과 교사 존경풍토 조성이 크게 작용하는 것으로 나타나 교사의 전문성은 교수 학습방법 개발과 교사 존경풍토 조성이 이루어질 때 고양됨을 나타내고 있다.

6) 교사의 배경변인에 따른 교사의 질적 저하 대처 방안에 대한 차이를 알아본 결과는 다음 <표-14>와 같다.

교사의 배경변인에 따른 교사의 질적 저하 대처방안에 대한 검증 결과 모두 $P>0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 경제적 처우 개선이 이루어질 때 교사의 질적 저하를 막을 수 있다는 경향을 보이고 있고, 성별·교육경력별·설립별 변인이 교사의 질적 저하 대처방안에는 큰 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

<표-14> 교사의 질적 저하 대처방안에 대한 차이 검증 ()%

배경 변인		문항 \ 반응	사회적 지위향상	경제적 처우개선	교사양성 대학혜택	현직연수강화	해외연수확대	계
성별	남		11 (5.82)	62 (32.80)	9 (4.76)	2 (1.06)	0 (0.00)	84 (44.44)
	여		18 (9.52)	66 (34.92)	14 (7.41)	1 (0.53)	6 (3.17)	105 (55.56)
계			29 (15.34)	128 (67.72)	23 (12.17)	3 (1.59)	6 (3.17)	189 (100.00)
			$\chi^2 = 6.988$		df = 4		P > 0.05	
교육 경력	20년이상		13 (6.81)	37 (19.37)	6 (3.14)	2 (1.05)	2 (1.05)	60 (31.41)
	10년-20년		12 (6.28)	63 (32.98)	13 (6.81)	1 (0.52)	4 (2.09)	93 (48.69)
	10년미만		4 (2.09)	28 (14.66)	5 (2.62)	0 (0.00)	1 (0.52)	38 (19.90)
계			29 (15.18)	128 (67.02)	24 (12.57)	3 (1.57)	7 (3.66)	191 (100.00)
			$\chi^2 = 5.671$		df = 8		P > 0.05	
설립 별	국·공립		24 (12.50)	86 (44.79)	17 (8.85)	3 (1.56)	7 (3.65)	137 (71.35)
	사립		5 (2.60)	43 (22.40)	7 (3.65)	0 (0.00)	0 (0.00)	55 (28.65)
계			29 (15.10)	129 (67.19)	24 (12.50)	3 (1.56)	7 (3.65)	192 (100.00)
			$\chi^2 = 7.250$		df = 4		P > 0.05	

7) 교사의 근무여건 개선을 위해 가장 시급한 것에 대한 차이를 알아본 결과는 다음 <표-15>와 같다.

<표-15> 교사의 근무여건 개선을 위해 가장 시급한 것에 대한 차이 검증

배경 변인 \ 문항 반응		수업부담 경감	잡무부담 경감	복지시설 확충	법적근무 시간준수	()%
성별	남	27(13.92)	33(17.01)	24(12.37)	0(0.00)	84 (43.30)
	여	23(11.86)	42(21.65)	42(21.65)	3(1.55)	110 (56.70)
계		50(25.77)	75(38.66)	66(34.02)	3(1.55)	194 (100.00)
		$\chi^2 = 5.931$		$df = 3$		$P > 0.05$
교육 경력	20년이상	11(5.61)	20(10.20)	30(15.31)	0(0.00)	61 (31.12)
	10년~20년	26(13.27)	39(19.90)	29(14.80)	3(1.53)	97 (49.49)
	10년미만	13(6.63)	18(9.18)	7(3.57)	0(0.00)	38 (19.39)
계		50(25.51)	77(39.29)	66(33.67)	3(1.53)	196 (100.00)
		$\chi^2 = 14.291$		$df = 6$		$P < 0.05$
설립 별	국·공립	38(19.29)	50(25.38)	49(24.87)	3(1.52)	140 (71.07)
	사립	12(6.09)	28(14.21)	17(8.63)	0(0.00)	57 (28.93)
계		50(25.38)	78(39.59)	66(33.50)	3(1.52)	197 (100.00)
		$\chi^2 = 3.977$		$df = 3$		$P > 0.05$

교사의 배경변인에 따른 교사의 근무여건 개선을 위해 가장 시급한 것에 대하여 검증한 결과 성별과 설립별에서는 $P > 0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 나타나 성별과 설립별이 근무여건 개선에 아무런 영향이 미치지 않음이 나타났고, 교육경력별에서는 $P < 0.05$ 로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이를 살펴보면 20년이상에서 복지시설확충을 요청하고 있고, 10년~20년, 10년미만에서는 잡무부담 및 수업부담 경감을 들고 있어 수업부담과 잡무부담이 많고 복지시설이 부족한 것으로 나타나고 있다.

8) 교사의 배경변인에 따른 교수부담에 대한 차이를 알아본 결과는 다음 <표-16>과 같다.

<표-16> 교사의 배경변인에 따른 교수부담에 대한 차이 검증

배경 변인		문항 반응	과중함	적당함	부담없됨	계
성별	남		51(26.29)	24(12.37)	9(4.64)	84 (43.30)
	여		73(37.63)	36(18.56)	1(0.52)	110 (56.70)
계			124(63.92)	60(30.93)	10(5.15)	194 (100.00)
			$\chi^2 = 9.387$	df = 2	P < 0.01	
교육 경력	20년이상		33(16.84)	26(13.27)	2(1.02)	61 (31.12)
	10년-20년		62(31.63)	29(14.80)	5(2.55)	96 (48.98)
	10년미만		31(15.82)	4(2.04)	4(2.04)	39 (19.90)
계			126(64.29)	59(30.10)	11(5.61)	196 (100.00)
			$\chi^2 = 12.787$	df = 4	P < 0.05	
설립 별	국·공립		94(47.72)	38(19.29)	8(4.06)	140 (71.07)
	사립		32(16.24)	22(11.17)	3(5.52)	57 (28.93)
계			126(63.96)	60(30.46)	11(5.58)	197 (100.00)
			$\chi^2 = 2.526$	df = 2	P > 0.05	

교사의 배경변인에 따른 교사의 교수부담에 대하여 설립별에서는 P>0.05로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났고, 성별에서는 P<0.01로, 교육경력별에서는 P<0.05로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 이를 살펴보면 남녀 모두 교수부담이 과중한 것으로 여기고 있으며, 교육경력별에서도 모두 과중하게 여기고 있어 교수 부담이 큰 것으로 나타났다.

9) 교사의 배경변인에 따른 교사의 근무시간 이외의 업무처리에 대한 차이를 검증한 결과는 다음 <표-17>과 같다.

<표-17> 교사의 배경변인에 따른 교사의 근무시간외 업무에 대한 검증

()%

배경 변인 \ 문항 반응		수시로있음	가끔있음	전혀없음	계
성별	남	29(14.87)	53(27.18)	2(1.03)	84 (43.08)
	여	24(12.31)	79(40.51)	8(4.10)	111 (56.92)
계		53(27.18)	132(67.69)	10(5.13)	195 (100.00)
		$\chi^2 = 5.561$	df = 2	P > 0.05	
교육 경력	20년이상	12(6.09)	45(22.84)	4(2.03)	61 (30.96)
	10년~20년	29(14.72)	63(31.98)	5(2.54)	97 (49.24)
	10년미만	13(6.60)	25(12.69)	1(0.51)	39 (19.80)
계		54(27.41)	133(67.51)	10(5.08)	197 (100.00)
		$\chi^2 = 3.316$	df = 4	P > 0.05	
설립 별	국·공 립	30(15.15)	102(51.52)	9(4.55)	141(71.21)
	사 립	24(12.12)	32(16.16)	1(0.51)	57(28.79)
계		54(27.27)	134(67.68)	10(5.05)	198(100.00)
		$\chi^2 = 9.753$	df = 2	P < 0.01	

교사의 배경변인에 따른 교사의 근무시간 이외의 업무처리에 대한 검증 결과, 성별·교육경력은 $P > 0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 설립별에서는 $P < 0.01$ 로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 응답자 대부분이 근무시간 이외에 업무처리를 수시 또는 가끔 처리하고 있는 것으로 밝혀져, 교사의 업무가 과중함을 나타내고 있다.

10) 교사의 배경변인에 따른 교사의 교직단체 활동에 대한 차이를 알아본 결과는 <표-18>과 같다.

<표-18> 교사의 배경변인에 따른 교사의 교직단체 활동에 대한 검증

()%

배경 변인	문항 \ 반응	많은 활동을함	교사대변 역할을 함	실제활동 을 못함	전혀 활 동 못함	계
성별	남	6(3.09)	20(10.31)	47(24.23)	10(5.15)	83(42.78)
	여	3(1.55)	22(11.34)	71(36.60)	15(7.73)	111(57.22)
계		9(4.64)	42(21.65)	118(60.82)	25(12.89)	194(100.00)
		$\chi^2 = 2.998$		df = 3	P > 0.05	
교육 경력	20년이상	2(1.02)	20(10.20)	29(14.80)	10(5.10)	61(31.12)
	10년~20년	5(2.55)	20(10.20)	63(32.14)	8(4.08)	96(48.98)
	10년미만	2(1.02)	3(1.53)	27(13.78)	7(3.57)	39(19.90)
계		9(4.59)	43(21.94)	119(60.71)	25(12.76)	196(100.00)
		$\chi^2 = 12.787$		df = 6	P < 0.05	
설립 별	국·공립	7(3.55)	30(15.23)	83(42.13)	21(10.66)	141(71.57)
	사립	2(1.02)	13(6.60)	37(18.78)	4(2.03)	56(28.43)
계		9(4.57)	43(21.83)	120(60.91)	25(12.69)	197(100.00)
		$\chi^2 = 2.478$		df = 3	P > 0.05	

교사의 배경변인에 따른 교사의 교직단체활동에 대한 의견은 성별과 설립별에서는 $P > 0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났고, 교육경력별에서는 $P < 0.05$ 로 유의한 차가 나타났다. 이를 살펴보면 대체적으로 교직단체 활동이 실제활동을 못한다고 밝혀져 현재의 교직단체가 제구실을 못하는 것으로 나타났다. 특히 10년미만의 교사들은 전혀 활동을 못한다고 답한 경우가 있어 부정적인 견해를 보이고 있다.

11) 교사의 배경변인에 따른 학교의 후생복지 시설에 대한 차이를 알아본 결과는 <표-19>와 같다.

<표-19> 교사의 학교의 후생복지 시설에 대한 차이 검증

배경 변인 \ 문항 반응		썩 잘되었음	그런대로됨	매우미비함	()%
성별	남	.	38(19.49)	46(23.59)	84 (23.59)
	여	.	34(17.44)	77(39.49)	111 (56.92)
계		.	72(36.92)	123(63.08)	195 (100.00)
		$\chi^2 = 4.381$	df = 1	P < 0.05	
교육 경력	20년이상	.	23(11.68)	38(19.29)	61 (30.96)
	10년-20년	.	35(17.77)	62(31.47)	97 (49.24)
	10년미만	.	14(7.11)	25(12.69)	39 (19.80)
계		.	72(36.55)	125(63.45)	197 (100.00)
		$\chi^2 = 0.051$	df = 2	P > 0.05	
설립 별	국·공 립	.	51(25.76)	90(45.45)	141 (71.21)
	사 립	.	22(11.11)	35(17.68)	57 (28.79)
계		.	73(36.87)	125(63.13)	198 (100.00)
		$\chi^2 = 0.103$	df = 1	P > 0.05	

교사의 배경변인에 따른 학교의 후생복지시설에 대하여 검증한 결과 교육경력별과 설립별에서는 P>0.05로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 성별에서는 P<0.05로 유의한 차가 있음이 밝혀졌다. 이를 살펴보면 썩 잘되어 있다고 대답한 사람은 한사람도 없고, 매우 미비함이 높게 나타나 학교의 후생복지시설이 매우 미비함을 밝히고 있다. 이는 아직도 학교현장의 교육여건과 환경이 매우 열악한 상태에 있는 것으로 알 수 있다.

12) 교사의 배경변인에 따른 타직과 교사의 수입 비교에 대한 차이를 알아본 결과 <표-20>과 같다.

<표-20> 교사의 배경변인에 따른 타직과 교사수입에 대한 차이 검증

()%

배경 변인		문항 반응	많다	비슷하다	적다	계
성별	남	.		19(9.74)	65(33.33)	84 (43.08)
	여	.		28(14.36)	83(42.56)	111 (56.92)
계		.		47(24.10)	148(75.90)	195 (100.00)
			$\chi^2 = 0.178$	df = 1	P > 0.05	
교육 경력	20년이상	.		16(8.12)	45(22.84)	61 (30.96)
	10년-20년	.		21(10.66)	76(38.58)	97 (49.24)
	10년미만	.		9(4.57)	30(15.23)	39 (19.80)
계		.		46(23.35)	151(76.65)	197 (100.00)
			$\chi^2 = 0.441$	df = 2	P > 0.05	
설립 별	국·공 립	.		35(17.68)	106(53.54)	141 (71.21)
	사 립	.		12(6.06)	45(22.73)	57 (28.79)
계		.		47(23.74)	151(76.26)	198 (100.00)
			$\chi^2 = 0.319$	df = 1	P > 0.05	

교사의 배경변인에 따른 타직과 교사의 수입을 비교한 결과 모두 $P > 0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다. 이를 구체적으로 살펴보면 많다고 인식하는 교사는 단 한 사람도 없고, 75%이상이 적다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 이는 현재 고도의 산업경제 속에서 교사의 경제적 지위가 매우 낮음을 나타내고 있음을 알 수 있다.

13) 교사의 배경변인에 따른 교사의 봉급체계에 대한 차이를 알아본 결과는 다음 <표-21>과 같다.

<표-21> 교사의 배경변인에 따른 교사의 봉급체계에 대한 차이 검증

배경 변인 \ 문항		승급기 간축소	호봉차 액확장	본봉의 인상	수당의 신설	법정외 시간수당	현행 대로	()%
성별	남	8 (4.37)	21 (11.48)	44 (24.04)	5 (2.73)	2 (1.09)	0 (0.00)	80 (43.72)
	여	4 (2.19)	28 (15.30)	62 (33.88)	3 (1.64)	5 (2.73)	1 (0.55)	103 (56.28)
계		12 (6.56)	49 (26.78)	106 (57.92)	8 (4.37)	7 (3.83)	1 (0.55)	183 (100.00)
		$\chi^2 = 5.370$		df = 5		P > 0.05		
교육 경력	20년이상	2 (1.08)	16 (8.65)	29 (15.68)	6 (3.24)	3 (1.62)	1 (0.54)	57 (30.81)
	10년-20년	7 (3.78)	23 (12.43)	58 (31.35)	1 (0.54)	2 (1.08)	0 (0.00)	91 (49.19)
	10년미만	3 (1.62)	10 (5.41)	21 (11.35)	1 (0.54)	2 (1.08)	0 (0.00)	37 (20.00)
계		12 (6.49)	49 (26.49)	108 (58.38)	8 (4.32)	7 (3.78)	1 (0.54)	185 (100.00)
		$\chi^2 = 13.177$		df =10		P > 0.05		
설립 별	국·공 립	13 (6.99)	32 (17.20)	81 (43.55)	5 (2.69)	4 (2.15)	1 (0.54)	136 (73.12)
	사 립	0 (0.00)	17 (9.14)	27 (14.52)	3 (1.61)	3 (1.61)	0 (0.00)	50 (26.88)
계		13 (6.99)	49 (24.34)	108 (58.06)	8 (4.30)	7 (3.76)	1 (0.54)	186 (100.00)
		$\chi^2 = 8.231$		df = 5		P > 0.05		

교사의 배경변인에 따른 교사의 봉급체계에 대한 검증을 성별·교육 경력별·설립별로 조사한 결과 모두 P>0.05로 나타나 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌는데, 이를 구체적으로 살펴보면 많은 교사들이 본봉의 인상과 호봉차액의 확장을 응답하고 있어 봉급체계에 대한 문제점을 나타내고 있다.

14) 교사의 배경변인에 따른 교사의 퇴직금에 대한 차이를 알아본 결과는 다음 <표-22>와 같다.

<표-22> 교사의 배경변인에 따른 교사의 퇴직금에 대한 차이 검증

배경 변인		문항 반응	충분하다	보통이다	부족한편	계
성별	남		0(0.00)	43(22.05)	41(21.03)	84 (43.08)
	여		1(0.51)	36(18.46)	74(37.95)	111 (56.92)
	계		1(0.51)	79(40.51)	115(58.97)	195 (100.00)
			$\chi^2 = 7.495$	df = 2	P < 0.05	
교육 경력	20년이상		0(0.00)	25(12.69)	36(18.27)	61 (30.96)
	10년-20년		1(0.51)	32(16.24)	64(32.49)	97 (49.24)
	10년미만		0(0.00)	21(10.66)	18(9.14)	39 (19.80)
	계		1(0.51)	78(39.59)	118(59.90)	197 (100.00)
			$\chi^2 = 5.967$	df = 4	P > 0.05	
설립 별	국·공 립		1(0.51)	56(28.28)	84(42.42)	141 (71.21)
	사 립		0(0.00)	23(11.62)	34(17.17)	57 (28.79)
	계		1(0.51)	79(39.90)	118(59.60)	198 (100.00)
			$\chi^2 = 0.048$	df = 2	P > 0.05	

교사의 배경변인에 따른 교사의 퇴직금에 대하여 검증한 결과 교육 경력별과 설립별에서는 P>0.05로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나, 성별에서는 P<0.05로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 이를 살펴보면 남교사는 보통이다(22%), 부족한 편이다(21%)의 순으로 나타났고 여교사는 부족한 편이다(37%), 보통이다(18%)의 순으로 나타나 여교사가 더 부족하다고 응답하고 있다. 전체적으로 부족하다고 인식하고 있어 퇴직금에 대한 불만족을 나타내고 있음을 알 수 있다.

15) 교사의 배경변인에 따른 교사가 1개월 동안 병원을 찾는 횟수에 대한 차이를 알아본 결과는 다음 <표-23>과 같다.

<표-23> 교사가 1개월 동안 병원을 찾는 횟수에 대한 차이 검증

배경 변인 \ 문항 반응		자주있음	가끔있음	전혀없음	계
성별	남	1(0.52)	49(25.65)	32(16.75)	82 (42.93)
	여	7(3.66)	72(37.70)	30(15.71)	109 (57.07)
계		8(4.19)	121(63.35)	62(32.46)	191 (100.00)
		$\chi^2 = 5.224$	df = 2	P > 0.05	
교육 경력	20년이상	5(2.59)	39(20.21)	17(8.81)	61 (31.61)
	10년-20년	3(1.55)	62(32.12)	28(14.51)	93 (48.19)
	10년미만	0(0.00)	21(10.88)	18(9.33)	39 (20.21)
계		8(4.15)	122(63.21)	63(32.64)	193 (100.00)
		$\chi^2 = 7.734$	df = 4	P > 0.05	
설립 별	국·공 립	8(4.12)	92(47.42)	37(19.07)	137 (70.62)
	사 립	0(0.00)	31(15.98)	26(13.40)	57 (29.38)
계		8(4.12)	123(63.40)	63(32.47)	194 (100.00)
		$\chi^2 = 8.655$	df = 2	P < 0.05	

교사의 배경변인에 따른 교사가 1개월 동안 병원을 찾는 횟수의 검증결과 성별과 경력별에서는 $P > 0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나, 설립별에서는 $P < 0.05$ 로 유의한 차가 있음을 나타나고 있다. 이를 살펴보면 전체적으로 교사들은 병원을 가끔있음(63%), 전혀없음(33%)로 나타나 병원을 찾는 횟수에 비해 의료 보험료의 부담이 과중함을 나타내고 있다.

16) 교사의 배경변인에 따른 의료보험제도의 문제점에 대한 차이를 알아본 결과는 다음 <표-24>와 같다.

<표-24> 교사의 배경변인에 따른 의료보험제도의 문제점에 대한 검증

()%

배경 변인 \ 문항 반응		보험료의 부담과다	치료결과 의 미흡	장기, 중병 혜택부족	친절, 성의 의 결여	계
성별	남	17(8.85)	20(10.42)	31(16.15)	14(7.29)	82 (42.71)
	여	35(18.23)	11(5.73)	52(27.08)	12(6.25)	110 (57.29)
계		52(27.08)	31(16.15)	83(43.23)	26(13.54)	192 (100.00)
		$\chi^2 = 10.450$		df = 3	P < 0.05	
교육 경력	20년이상	12(6.19)	9(4.64)	33(17.01)	6(3.09)	60 (30.93)
	10년-20년	26(13.40)	21(10.82)	30(15.46)	18(9.28)	95 (48.97)
	10년미만	15(7.73)	3(1.55)	19(9.79)	2(1.03)	39 (20.10)
계		53(27.32)	33(17.01)	82(42.27)	26(13.40)	194 (100.00)
		$\chi^2 = 16.475$		df = 6	P < 0.05	
설립 별	국·공 립	39(20.00)	22(11.28)	60(30.77)	18(9.23)	139 (71.28)
	사 립	14(7.18)	11(5.64)	23(11.79)	8(4.10)	56 (28.72)
계		53(27.18)	33(16.92)	83(42.56)	26(13.33)	195 (100.00)
		$\chi^2 = 0.575$		df = 3	P > 0.05	

교사의 배경변인에 따른 교사의 의료보험제도의 문제점에 대하여 검증한 결과 설립별에서는 $P > 0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나, 성별과 경력별에서는 $P < 0.05$ 로 유의한 차가 있는 것으로 밝혀졌다. 이를 살펴보면 성별에서 남교사는 장기·중병에 대한 혜택부족, 치료결과 미흡, 보험료의 과다, 치료에 대한 친절·성의를 결여 순으로 나타났고 여교사는 보험료의 과다를 두번째로 꼽고있음을 알 수 있다. 이는 보험적용기간에 비해 보험료의 부담이 과다한 이유라고 해석된다.

17) 교사의 배경변인에 따른 교사 자녀의 학비감면제도에 대한 차이를 알아본 결과는 다음 <표-25>와 같다.

<표-25> 교사의 배경변인에 따른 교사 자녀의 학비감면제도에 대한 검증 ()%

배경변인 \ 문항 반응		중학교 까지	고등학교 까지	대학교 까지	대학원 이상	계
성별	남	.	14(7.37)	63(33.16)	3(1.58)	80 (42.11)
	여	.	13(6.84)	93(48.95)	4(2.11)	110 (57.89)
계		.	27(14.21)	156(82.11)	7(3.68)	190 (100.00)
		$\chi^2 = 1.243$		df = 2	P > 0.05	
교육 경력	20년이상	.	6(3.11)	51(26.42)	3(1.55)	60 (31.09)
	10년-20년	.	14(7.25)	78(40.41)	3(1.55)	95 (49.22)
	10년미만	.	9(4.66)	28(14.51)	1(0.52)	38 (19.69)
계		.	29(15.03)	157(81.35)	7(3.63)	193 (100.00)
		$\chi^2 = 3.763$		df = 4	P > 0.05	
설립 별	국·공립	.	24(12.44)	108(55.96)	4(2.07)	136 (70.47)
	사립	.	5(2.59)	49(25.39)	3(1.55)	57 (29.53)
계		.	29(15.03)	157(81.35)	7(3.63)	193 (100.00)
		$\chi^2 = 2.915$		df = 2	P > 0.05	

교사의 배경변인에 따른 교사 자녀의 학비감면제도에 대한 검증 결과 모두 P>0.05로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌는데, 이를 구체적으로 살펴보면 대부분의 교사들이 대학교까지 학비감면을 원하고 있음을 알 수 있으며 이는 보수에 비해 자녀의 교육비가 상당한 부담을 주고 있음을 알 수 있다.

18) 교사의 배경변인에 따른 자녀 교육비 대부금을 받은 경우에 대한 차이를 알아본 결과는 다음 <표-26>과 같다.

<표-26> 교사의 배경 변인에 따른 자녀 교육비 용자금에 대한 차이 검증 ()%

배경 변인 \ 문항 반응		4회이상	3회이하	전혀없음	계
성별	남	6(3.23)	21(11.29)	53(28.49)	80 (43.01)
	여	16(8.60)	23(12.37)	67(36.02)	106 (56.99)
계		22(11.83)	44(23.66)	120(64.52)	186 (100.00)
		$\chi^2 = 2.688$	$df = 2$	$P > 0.05$	
교육 경력	20년이상	19(10.11)	21(11.17)	19(10.11)	59 (31.38)
	10년-20년	3(1.60)	22(11.70)	70(37.23)	95 (50.53)
	10년미만	0(0.00)	2(1.06)	32(17.02)	34 (18.09)
계		22(11.70)	45(23.94)	121(64.36)	188 (100.00)
		$\chi^2 = 54.540$	$df = 4$	$P < 0.001$	
설립 별	국·공립	19(10.05)	35(18.52)	81(42.86)	135 (71.43)
	사립	3(1.59)	11(5.82)	40(21.16)	54 (28.57)
계		22(11.64)	46(24.34)	121(64.02)	189 (100.00)
		$\chi^2 = 4.087$	$df = 2$	$P > 0.05$	

교사의 배경변인에 따른 교사의 자녀 교육비 대부금을 받은 경험에 대하여 검증한 결과 성별과 설립별에서는 $P > 0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나, 경력별에서는 $P < 0.05$ 로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 이를 살펴보면 전혀 없는 경우가 높은 반응을 보였는데 이는 교육 경력이 적은 교사들로 그들에게는 아직 대학 재학중인 자녀가 없는 때문이며 경력이 높아 대학생 자녀를 둔 교사는 대부분 받고 있는 것으로 밝혀져 교사들의 교육비 부담이 과중함을 알 수 있다.

19) 교사의 배경변인에 따른 교사의 신분보장 실태에 대한 차이를 알아본 결과는 다음 <표-27>과 같다.

<표-27> 교사의 배경변인에 따른 교사의 신분보장 실태에 대한 검증

배경변인		문항 반응	보장된다	보장미흡	전혀안됨	계
성별	남		14(7.22)	52(26.80)	17(8.76)	83 (42.78)
	여		17(8.76)	80(41.24)	14(7.22)	111 (57.22)
	계		31(15.98)	132(68.04)	31(15.98)	194 (100.00)
			$\chi^2 = 2.532$	df = 2	P > 0.05	
교육경력	20년이상		11(5.61)	44(22.45)	5(2.55)	60 (30.61)
	10년-20년		14(7.14)	67(34.18)	17(8.67)	98 (50.00)
	10년미만		6(3.06)	23(11.73)	9(4.59)	38 (19.39)
	계		31(15.82)	134(68.37)	31(15.82)	196 (100.00)
			$\chi^2 = 4.700$	df = 4	P > 0.05	
설립별	국립		17(8.63)	99(50.25)	25(12.69)	141 (71.57)
	사립		14(7.11)	36(18.27)	6(3.05)	56 (28.43)
	계		31(15.74)	135(68.53)	31(15.74)	197 (100.00)
			$\chi^2 = 5.726$	df = 2	P > 0.05	

교사의 배경변인에 따른 교사의 신분보장에 대한 검증 결과 성별, 교육경력별, 설립별 모두 P>0.05로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다. 이를 구체적으로 살펴보면 보장이 미흡하다(68%), 전혀안됨(16%), 보장된다(16%)의 순으로 나타나 교사의 신분 보장이 미흡한 것으로 나타났다.

2. 學父母의 背景變因에 따른 問項別 差異 檢證

1) 學부모의 背景變인에 따른 敎사의 社會적 地位 高低에 따른 차이를 알아본 결과는 다음 <표-28>과 같다.

<표-28> 學부모의 背景變인에 따른 敎사의 社會적 地位 高低 檢證

背景變인 \ 問項		훨씬높음	높은편	비슷함	낮은편	훨씬낮음	계
성 별	남	2 (1.01)	32 (16.16)	32 (16.16)	7 (3.54)	1 (0.51)	74 (37.37)
	여	4 (2.02)	60 (30.30)	50 (25.25)	9 (4.55)	1 (0.51)	124 (62.63)
계		6 (3.03)	92 (46.46)	82 (41.41)	16 (8.08)	2 (1.01)	198 (100.00)
		$\chi^2 = 0.815$		df = 4	P > 0.05		
연 령	20대	1 (0.51)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.51)
	30대	4 (2.02)	65 (32.83)	55 (27.78)	12 (6.06)	2 (1.01)	138 (69.70)
	40대	1 (0.51)	25 (12.63)	27 (13.64)	4 (2.02)	0 (0.00)	57 (28.79)
	50대	0 (0.00)	2 (1.01)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (1.01)
계		6 (3.03)	92 (46.46)	82 (41.41)	16 (8.08)	2 (1.01)	198 (100.00)
		$\chi^2 = 36.266$		df = 12	P < 0.001		
학 력	대졸이상	1 (0.51)	18 (9.09)	12 (6.06)	5 (2.53)	0 (0.00)	36 (18.18)
	고 졸	1 (0.51)	54 (27.27)	56 (28.28)	7 (3.54)	2 (1.01)	120 (60.61)
	중 졸	3 (1.52)	17 (8.59)	14 (7.07)	3 (1.52)	0 (0.00)	37 (18.69)
	국 졸	1 (0.51)	3 (1.52)	0 (0.00)	1 (0.51)	0 (0.00)	5 (2.53)
계		6 (3.03)	92 (46.46)	82 (41.41)	16 (8.08)	2 (1.01)	198 (100.00)
		$\chi^2 = 18.154$		df = 12	P > 0.05		
진 유 부	유	2 (1.05)	47 (24.61)	42 (21.99)	10 (5.24)	2 (1.05)	103 (53.93)
	무	4 (2.09)	40 (20.94)	38 (19.90)	6 (3.14)	0 (0.00)	88 (46.07)
계		6 (3.14)	87 (45.55)	80 (41.88)	16 (8.38)	2 (1.05)	191 (100.00)
		$\chi^2 = 3.272$		df = 4	P > 0.05		

학부모의 배경변인에 따른 교사의 사회적 지위 고하에 대하여 검증한 결과 성별·학력별·직업 유무에서는 $P > 0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나, 연령별에서는 $P < 0.001$ 로 유의한 차가 있는 것으로 나타나고 있다. 이를 살펴보면 전체적으로 높은편이다(46%), 비슷하다(41%), 낮은 편이다(8%)의 순으로 나타나 교사의 지위를 높거나 비슷하게 보는 경향을 띄고 있다. 이는 교사에 대한 학부모의 신뢰도가 크고 교사에 대한 전통적 개념이 인식되어 지위가 높게 평가되어지고 있는 것으로 해석된다.

2) 학부모의 배경변인에 따른 학부모의 교직에 대한 생각에 대하여 차이를 알아본 결과는 다음 <표-29>와 같다.

<표-29> 학부모의 배경변인에 따른 학부모의 교직 관점에 대한 검증

배경변인 \ 문항반응		존경받는 전문직	직업의 하나	지위가 낮은 직업	계
성 별	남	49 (24.75)	24 (12.12)	0 (0.00)	73 (36.87)
	여	87 (43.94)	37 (18.69)	1 (0.51)	125 (63.13)
계		136 (68.69)	61 (30.81)	1 (0.51)	198 (100.00)
		$\chi^2 = 0.786$		df = 2	P > 0.05
연 령	20대	1 (0.51)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.51)
	30대	95 (47.89)	43 (21.72)	0 (0.00)	138 (69.70)
	40대	39 (19.70)	17 (8.59)	1 (0.51)	57 (28.79)
	50대	1 (0.51)	1 (0.51)	0 (0.00)	2 (1.01)
계		136 (68.69)	61 (30.81)	1 (0.51)	198 (100.00)
		$\chi^2 = 3.290$		df = 6	P > 0.05
학 력	대졸이상	21 (10.61)	15 (7.58)	0 (0.00)	36 (18.18)
	고졸	83 (41.92)	37 (18.69)	0 (0.00)	120 (60.61)
	중졸	29 (14.65)	8 (4.04)	0 (0.00)	37 (18.69)
	국졸	3 (1.52)	1 (0.51)	1 (0.51)	5 (2.53)
계		136 (68.69)	61 (30.81)	1 (0.51)	198 (100.00)
		$\chi^2 = 42.308$		df = 6	P < 0.001
직업 유 무	유	63 (33.16)	39 (20.53)	0 (0.00)	102 (53.68)
	무	67 (35.26)	21 (11.05)	0 (0.00)	88 (46.32)
계		130 (68.42)	60 (31.58)	0 (0.00)	190 (100.00)
		$\chi^2 = 4.516$		df = 1	P < 0.05

학부모의 배경변인에 따른 학부모의 교직 관점에 대하여 검증한 결과 성별과 연령별에서는 $P>0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀져 아무런 영향이 미치지 않는 것으로 나타났으나, 학력별에서는 $P<0.001$ 로, 직업의 유무에서도 $P<0.05$ 로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 이를 존경받는 전문직으로 본다(69%), 직업의 하나로 본다(31%)의 순으로 나타나 학부모들은 교직을 존경받는 전문직으로 여기고 있음을 알 수 있으며 직어업의 하나로 보는 경향이 나타나 전문직으로서의 교직이 위협받고 있음을 알 수 있다.

3) 학부모의 배경변인에 따른 교권에 대한 차이를 알아본 결과는 다음<표-30>과 같다.

학부모의 배경변인에 따른 교권에 대하여 검증한 결과 성별·연령별·직업 유무에서는 $P>0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 나타나 아무런 영향이 미치지 않는 것으로 나타났으나, 학력별에서는 $P<0.05$ 로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 이를 살펴보면 전체적으로 과거보다 저하(38%), 과거보다 향상(33%), 과거와 같다(13%)의 순으로 나타나 교권의 향상과 저하가 상반되고 있고, 학력별에서는 학력이 높을 수록 교권이 과거보다 하락되었다는 경향을 나타내고 있다.

<표-30> 학부모의 배경변인에 따른 교권에 대한 의견 차이 검증

()%

배경 변인\ 문항 반응		과거보다 향상.	과거와 같다.	과거보다 저하.	모르겠다	계
성별	남	27(13.64)	9(4.55)	29(14.65)	9(4.55)	74 (37.37)
	여	39(19.70)	17(8.59)	47(23.74)	21(10.61)	124 (62.63)
계		66(33.33)	26(13.13)	76(38.38)	30(15.15)	198 (100.00)
		$\chi^2 = 1.154$		df = 3	P > 0.05	
연령	20대	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	1(0.51)	1 (0.51)
	30대	51(25.76)	18(9.09)	51(25.76)	18(9.09)	138 (69.70)
	40대	15(7.58)	7(3.54)	24(12.12)	11(5.56)	57 (28.79)
	50대	0(0.00)	1(0.51)	1(0.51)	0(0.00)	2 (1.01)
계		66(33.33)	26(13.13)	76(38.38)	30(15.15)	198 (100.00)
		$\chi^2 = 11.459$		df = 9	P > 0.05	
학력	대졸 이상	6(3.03)	3(1.52)	22(11.11)	5(2.53)	36 (18.18)
	고졸	43(21.72)	17(8.59)	45(22.73)	15(7.58)	120 (60.61)
	중졸	16(8.08)	6(3.03)	7(3.54)	8(4.04)	37 (18.69)
	국졸	1(0.51)	0(0.00)	2(1.01)	2(1.01)	5 (2.53)
계		66(33.33)	26(13.13)	76(38.38)	30(15.15)	198 (100.00)
		$\chi^2 = 18.415$		df = 9	P < 0.05	
직업 유무	유	32(16.75)	15(7.85)	43(22.51)	13(6.81)	103 (53.93)
	무	32(16.75)	11(5.76)	32(16.75)	13(6.81)	88 (46.07)
계		64(33.51)	26(13.61)	75(39.27)	26(13.61)	191 (100.00)
		$\chi^2 = 1.057$		df = 3	P > 0.05	

4) 학부모의 배경변인에 따른 학교 교육에 대한 의견차이를 알아본 결과는 다음 <표-31>과 같다.

<표-31> 학부모의 배경변인에 따른 학교 교육에 대한 의견 차이 검증

배경 변인 \ 문항 반응		인격성장 위한교육	지식전달에 치중	입시교육 위주	세계화에 대비교육	계
성 별	남	11(5.70)	25(12.59)	29(15.03)	7(3.63)	72 (37.31)
	여	26(13.47)	41(21.24)	53(27.46)	1(0.52)	121 (62.69)
계		37(19.17)	66(34.20)	82(42.49)	8(4.15)	193 (100.00)
		$\chi^2 = 9.667$		df = 3	P < 0.05	
연 령	20대	1(0.52)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	1 (0.52)
	30대	25(12.95)	46(23.83)	57(29.53)	6(3.11)	134 (69.43)
	40대	9(4.66)	20(10.36)	25(12.95)	2(1.04)	56 (29.02)
	50대	2(1.04)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	2 (1.04)
계		37(19.17)	66(34.20)	82(42.49)	8(4.15)	193 (100.00)
		$\chi^2 = 13.128$		df = 9	P > 0.05	
학 력	대	4(2.07)	14(7.25)	16(8.29)	1(0.52)	35 (18.13)
	이	19(9.48)	42(21.76)	52(26.94)	6(3.11)	119 (61.66)
	중	12(2.22)	10(5.18)	11(5.70)	1(0.52)	34 (17.62)
	국	2(1.04)	0(0.00)	3(1.55)	0(0.00)	5 (2.59)
계		37(19.17)	66(34.20)	82(42.49)	8(4.15)	193 (100.00)
		$\chi^2 = 11.805$		df = 9	P > 0.05	
직 업 유 무	유	18(9.63)	41(21.93)	38(20.32)	5(2.67)	102 (54.55)
	무	16(8.56)	24(12.83)	42(22.46)	3(1.60)	85 (45.45)
계		34(18.18)	65(34.76)	80(42.78)	8(4.28)	187 (100.00)
		$\chi^2 = 3.749$		df = 3	P > 0.05	

학부모의 배경변인에 따른 학교 교육에 대한 의견차이를 검증한 결과 연령별·학력별·직업 유무에서는 P>0.05로 유의한 차이가 없는 것으로 나타나 아무런 영향이 미치지 않는 것으로 나타났고, 성별에서는 P<0.05로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 이를 살펴보면 전체적으로 학부모들은 학교교육을 입시교육위주와 지식전달에 치중된 교육으로 인식하고 있어 학교교육의 본질이 퇴색되어 있음을 나타내고 있다.

5) 학부모의 배경변인에 따른 자녀가 교직을 선택한 경우에 대한 학부모의 반응 차이를 알아본 결과는 다음 <표-32>와 같다.

<표-32> 학부모의 배경변인에 따른 자녀가 교직을 택할 경우 반응 검증 ()%

배경 변인 \ 문항 반응		찬성	방관	반대	계
성 별	남	55 (27.64)	16 (8.04)	3 (1.51)	74 (37.19)
	여	102 (51.26)	12 (6.03)	11 (5.53)	125 (62.81)
계		157 (78.89)	28 (14.07)	14 (7.04)	199 (100.00)
		$\chi^2 = 6.574$	df = 2	P < 0.05	
연 령	20대	1 (0.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.50)
	30대	111 (55.78)	18 (9.05)	10 (5.03)	139 (69.85)
	40대	44 (22.11)	10 (5.03)	3 (1.51)	57 (28.64)
	50대	1 (0.50)	0 (0.00)	1 (0.50)	2 (1.01)
계		157 (78.89)	28 (14.07)	14 (7.04)	199 (100.00)
		$\chi^2 = 6.918$	df = 6	P > 0.05	
학 력	대졸이상	29 (14.57)	5 (2.51)	2 (1.01)	36 (18.09)
	고 졸	95 (47.74)	19 (9.55)	7 (3.52)	121 (60.80)
	중 졸	29 (14.57)	3 (1.51)	5 (2.51)	37 (18.59)
	국 졸	4 (2.01)	1 (0.50)	0 (0.00)	5 (2.51)
계		157 (78.89)	28 (14.27)	14 (7.04)	199 (100.00)
		$\chi^2 = 4.246$	df = 6	P > 0.05	
직 업 유 무	유	76 (39.79)	18 (9.42)	9 (4.71)	103 (53.93)
	무	74 (38.74)	10 (5.24)	4 (2.09)	88 (46.07)
계		150 (78.53)	28 (14.66)	13 (6.81)	191 (100.00)
		$\chi^2 = 3.076$	df = 2	P > 0.05	

학부모의 배경변인에 따른 자녀가 교직을 선택할 경우에 대한 반응을 검증한 결과 연령별·학력별·직업 유무에서는 $P>0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 나타나 아무런 영향이 미치지 않는 것으로 밝혀졌고 성별에서는 $P<0.05$ 로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 이를 살펴보면 전체적으로 찬성한다(79%), 방관한다(14%), 반대한다(7%)의 순으로 나타나고 있어 학부모들은 교직의 중요성을 인식하고 있으며 선호도가 높은 것을 알 수 있다.

6) 학부모의 배경변인에 따른 교사의 질적 저하원인에 대한 의견 차이를 알아본 결과는 다음 <표-33>과 같다.

학부모의 배경변인에 따른 교사의 질적 저하원인에 대한 의견차이를 검증한 결과 성별·연령별·직업 유무에서는 $P>0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 나타나 아무런 영향이 미치지 않는 것으로 나타났고, 학력별에서는 $P<0.05$ 로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 전체적으로 학부모들은 교사의 질적 저하 원인을 우수한 자원의 교직 기피현상(37%), 교사교육의 미흡(30%), 교사처우의 미흡(19%)의 순으로 응답하고 있다. 이는 교사의 경제적 지위, 사회적 지위, 업무의 과다 등에서 기인한 것으로 여겨지며 교사양성기관의 문제점을 제시하고 있다 하겠다.

<표-33> 학부모의 배경변인에 따른 교사의 질적 저하 원인 검증

()%

배경 변인 \ 문항 반응		자격증 취득용이	교사교육 욕미흡	교사처 우미흡	교직기피 현상	교사수 급착오	계
성 별	남	5 (2.62)	20 (10.47)	18 (9.42)	25 (13.09)	4 (2.09)	72 (37.70)
	여	8 (4.19)	38 (19.90)	18 (9.42)	46 (24.08)	9 (4.71)	119 (62.30)
계		13 (6.81)	58 (30.37)	36 (18.85)	71 (37.71)	13 (6.81)	191 (100.00)
		$\chi^2 = 3.031$		df = 4		P > 0.05	
연 령	20대	0 (0.00)	1 (0.52)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.52)
	30대	9 (4.71)	41 (21.47)	25 (13.09)	47 (24.61)	10 (5.24)	132 (69.11)
	40대	4 (2.09)	16 (8.38)	10 (5.24)	24 (12.57)	3 (1.57)	57 (29.84)
	50대	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.52)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.52)
계		13 (6.81)	58 (30.37)	36 (18.85)	71 (37.17)	13 (6.81)	191 (100.00)
		$\chi^2 = 7.549$		df = 12		P > 0.05	
학 력	대졸이상	1 (0.52)	6 (3.14)	11 (5.76)	15 (7.85)	1 (0.52)	34 (17.80)
	고 졸	11 (5.76)	39 (20.42)	19 (9.95)	41 (21.47)	8 (4.19)	118 (61.78)
	중 졸	0 (0.00)	13 (6.81)	4 (2.09)	15 (7.85)	3 (1.57)	35 (18.32)
	국 졸	1 (0.52)	0 (0.00)	2 (1.05)	0 (0.00)	1 (0.52)	4 (2.09)
계		13 (6.81)	58 (30.37)	36 (18.85)	71 (37.17)	13 (6.81)	191 (100.00)
		$\chi^2 = 22.121$		df = 12		P < 0.05	
직 업 무	유	6 (3.26)	26 (14.13)	22 (11.96)	40 (21.74)	7 (3.80)	101 (54.89)
	무	6 (3.26)	31 (16.85)	13 (7.07)	28 (15.22)	5 (2.72)	83 (45.11)
계		12 (6.52)	57 (30.98)	35 (19.02)	68 (36.96)	12 (6.52)	184 (100.00)
		$\chi^2 = 3.476$		df = 4		P > 0.05	

7) 학부모의 배경변인에 따른 우수교사의 확보를 위한 학부모 의견에 대한 차이를 알아본 결과는 다음 <표-34>와 같다.

학부모의 배경변인에 따른 우수교사의 확보를 위한 의견차이를 검증한 결과 성별·연령별·학력별에서는 $P>0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 나타나 아무런 영향이 미치지 않는 것으로 밝혀졌고, 직업의 유무에서는 $P<0.05$ 로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 이를 살펴보면 전체적으로 학부모들은 교사의 사회적 지위를 향상(34%), 교사의 교육을 강화(29%), 경제적 처우개선(17%), 교사양성대학의 각종혜택(12%)의 순으로 나타났다. 이는 교사의 우대책이 확립될 때 우수교사를 확보할 수 있다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

8) 학부모의 배경변인에 따른 우수자원의 교직기피 현상에 대한 의견 차이를 알아본 결과는 다음 <표-35>와 같다.

학부모의 배경변인에 따른 우수자원의 교직기피현상에 대한 의견차이를 검증한 결과 성별과 직업 유무에서는 $P>0.05$ 로 유의한 차이가 없는 것으로 나타나 아무런 영향이 미치지 않는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 사회·경제적 지위 하락(32%), 직업관의 변화(30%), 교권의 하락(16%), 교직관의 변화(15%)의 순으로 나타나 교사의 사회·경제적 안정과 교권이 확립될 때 우수자원이 교직에 유입될 것으로 응답하고 있다. 또한 최근의 급속한 경제 성장과 함께 물질만능주의, 배금주의 풍조가 만연함에 다른 직업관의 변화도 교직기피 현상의 원인이 됨을 알 수 있다.

<표-34> 학부모의 배경변인에 따른 우수교사의 확보를 위한 의견 검증 ()%

배경변인 \ 문항반응	사회적 지위향상	경제적 처우개선	양성대학 각종혜택	교육 강화	해외연수 기회확대	계	
성 별	남	25 (12.82)	19 (9.47)	6 (3.08)	20 (10.26)	3 (1.54)	73 (37.44)
	여	41 (21.03)	15 (7.69)	17 (8.72)	37 (18.97)	12 (6.15)	122 (62.56)
계		66 (33.85)	34 (17.44)	23 (11.79)	57 (29.23)	15 (7.69)	195 (100.00)
$\chi^2 = 8.291$		df = 4		P > 0.05			
연 령	20대	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.51)	0 (0.00)	1 (0.51)
	30대	47 (24.10)	21 (10.77)	17 (8.72)	37 (18.97)	13 (6.67)	135 (69.23)
	40대	19 (9.74)	13 (6.67)	5 (2.56)	18 (9.23)	2 (1.03)	57 (29.23)
	50대	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.51)	1 (0.51)	0 (0.00)	2 (1.03)
	계	66 (33.85)	34 (17.44)	23 (11.79)	57 (29.23)	15 (7.69)	195 (100.00)
$\chi^2 = 10.361$		df = 12		P > 0.05			
학 력	대졸이상	12 (6.15)	12 (6.15)	2 (1.03)	8 (4.10)	1 (0.51)	35 (17.95)
	고 졸	39 (20.00)	18 (9.23)	13 (6.67)	35 (17.95)	13 (6.67)	118 (60.51)
	중 졸	13 (6.67)	3 (1.54)	7 (3.59)	13 (6.67)	1 (0.51)	37 (18.97)
	국 졸	2 (1.03)	1 (0.51)	1 (0.51)	1 (0.51)	0 (0.00)	5 (2.56)
	계	66 (33.85)	34 (17.44)	23 (11.79)	57 (29.23)	12 (7.69)	195 (100.00)
$\chi^2 = 16.442$		df = 12		P > 0.05			
직업유무	유	31 (16.49)	25 (13.30)	12 (6.38)	27 (14.36)	5 (2.66)	100 (53.19)
	무	32 (17.02)	8 (4.26)	10 (5.32)	28 (14.89)	10 (5.32)	88 (46.81)
계		63 (33.51)	33 (17.55)	22 (11.70)	55 (29.26)	15 (7.98)	188 (100.00)
$\chi^2 = 9.915$		df = 4		P < 0.05			

<표-35> 학부모의 배경변인에 따른 우수자원의 교직기피에 대한 검증 ()%

배경변인 \ 문항반응		사회경제적 지위하락	교권의 하락	교직 여성화	교직관의 변화	직업관의 변화	계
성별	남	28 (14.74)	12 (6.32)	2 (1.05)	9 (4.74)	20 (10.53)	71 (37.37)
	여	32 (16.84)	19 (10.00)	12 (6.32)	19 (10.00)	37 (19.47)	119 (62.63)
계		60 (31.58)	31 (16.32)	14 (7.37)	28 (14.74)	57 (30.00)	190 (100.00)
		$\chi^2 = 5.881$		df = 4	P > 0.05		
연령	20대	1 (0.53)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.53)
	30대	40 (21.05)	23 (12.11)	10 (5.26)	23 (12.11)	35 (18.42)	131 (68.95)
	40대	17 (8.95)	8 (4.21)	4 (2.11)	5 (2.63)	22 (11.58)	56 (29.47)
	50대	2 (1.05)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (1.05)
	계	60 (31.58)	31 (16.32)	14 (7.37)	28 (14.74)	57 (30.00)	190 (100.00)
		$\chi^2 = 10.922$		df = 12	P < 0.05		
학력	대졸이상	15 (7.89)	4 (2.11)	2 (1.05)	2 (1.05)	12 (6.32)	35 (18.42)
	고졸	29 (15.26)	25 (13.16)	6 (4.21)	21 (11.05)	32 (16.84)	115 (60.53)
	중졸	15 (7.89)	2 (1.05)	2 (1.05)	5 (2.63)	12 (6.32)	36 (18.95)
	국졸	1 (0.53)	0 (0.00)	2 (1.05)	0 (0.00)	1 (0.53)	4 (2.11)
계		60 (31.58)	31 (16.32)	14 (7.37)	28 (14.74)	57 (30.00)	190 (100.00)
		$\chi^2 = 24.146$		df = 12	P < 0.05		
직유부유	유	33 (17.93)	15 (8.15)	8 (4.35)	13 (7.07)	31 (16.85)	100 (54.35)
	무	27 (14.67)	15 (8.15)	5 (2.72)	14 (7.61)	23 (12.50)	84 (45.65)
계		60 (32.61)	30 (16.30)	13 (7.07)	27 (14.67)	54 (29.35)	184 (100.00)
		$\chi^2 = 1.132$		df = 4	P > 0.05		

9) 학부모의 배경변인에 따른 교사의 수입에 대한 동등학력의 타직업에 대한 차이를 알아본 결과는 다음 <표-36>과 같다.

<표-36> 학부모의 배경변인에 따른 교사와의 타직업과의 수입 비교검증

배경변인 \ 문항반응		많은편임	비슷하다	적은편임	훨씬적음	계
성별	남	2(1.05)	40(21.05)	27(14.21)	1(0.53)	70(36.84)
	여	5(2.63)	80(42.11)	34(17.89)	1(0.53)	120(63.16)
계		7(3.68)	120(63.16)	61(32.11)	2(1.05)	190(100.00)
		$\chi^2 = 2.433$		df = 3	P > 0.05	
연령	20대	0(0.00)	1(0.53)	0(0.00)	0(0.00)	1(0.53)
	30대	7(3.68)	83(43.68)	41(21.58)	2(1.05)	133(70.00)
	40대	0(0.00)	35(18.42)	19(10.00)	0(0.00)	54(28.42)
	50대	0(0.00)	1(0.53)	1(0.53)	0(0.00)	2(1.05)
계		7(3.68)	120(63.16)	61(32.11)	2(1.05)	190(100.00)
		$\chi^2 = 4.910$		df = 9	P > 0.05	
학력	대졸이상	1(0.53)	21(11.05)	12(6.32)	1(0.53)	35(18.42)
	고졸	5(2.63)	74(38.95)	35(18.42)	1(0.53)	115(60.53)
	중졸	1(0.53)	24(12.63)	11(5.79)	0(0.00)	36(18.95)
	초졸	0(0.00)	1(0.53)	3(1.58)	0(0.00)	4(2.11)
계		7(3.68)	120(63.16)	61(32.11)	2(1.05)	190(100.00)
		$\chi^2 = 5.515$		df = 9	P > 0.05	
직업유무	유	2(1.09)	58(31.52)	36(19.57)	2(1.09)	98(53.26)
	무	5(2.72)	57(30.98)	24(13.04)	0(0.00)	86(46.74)
계		7(3.80)	115(62.50)	60(32.61)	2(1.09)	184(100.00)
		$\chi^2 = 4.933$		df = 3	P > 0.05	

학부모의 배경변인에 따른 교사의 수입이 동등학력의 타직업에 대한 의견차이를 검증한 결과 성별,연령별,학력별,직업의 유무 모두 P>0.05로 유의한 차이가 없는 것으로 나타나 아무런 영향이 미치지 않는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 비슷하다(63%), 적은편이다(32%),로 응답하고 있어 학부모들은 교사의 봉급수준은 타직업과 별차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 그러나 이러한 응답은 학부모들이 교사의 봉급

수준을 정확한 정보를 갖고 있지 않은 결과로 추측된다.

10) 학부모의 배경변인에 따른 교사의 적은 수업이 품위 유지에 미치는 영향 차이를 알아본 결과는 다음 <표-37>과 같다.

<표-37> 학부모의 배경변인에 따른 교사의 수업과 품위유지에 대한 검증 ()%

배경 변인 \ 문항 반응		품위유지 할수없음	비교육적일 유혹받음	아무영향 없음	사명감을 잃음	계
성 별	남	5(2.60)	35(18.23)	8(4.17)	22(11.46)	70(36.46)
	여	10(7.81)	51(26.56)	11(5.73)	50(26.04)	122(63.54)
계		15(7.81)	86(44.79)	19(9.90)	72(37.50)	192(100.00)
		$\chi^2 = 2.075$		df = 3		P > 0.05
연 령	20대	1(0.52)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	1 (0.52)
	30대	11(5.73)	60(31.25)	9(4.69)	54(28.12)	134 (69.79)
	40대	3(1.56)	25(13.02)	10(5.21)	17(8.85)	55 (28.65)
	50대	0(0.00)	1(0.52)	0(0.00)	1(0.52)	2 (1.04)
	계	15(7.81)	86(44.79)	19(9.90)	72(37.50)	192(100.00)
		$\chi^2 = 18.775$		df = 9		P < 0.05
학 력	대졸이상	3(1.56)	20(10.42)	0(0.00)	11(5.73)	34 (17.71)
	고 졸	5(2.60)	52(27.08)	12(6.25)	47(24.48)	116 (60.24)
	중 졸	6(3.12)	13(6.77)	6(3.12)	12(6.25)	37 (19.27)
	국 졸	1(0.52)	1(0.52)	1(0.52)	2(1.04)	5 (2.60)
	계	15(7.81)	86(44.79)	19(9.90)	72(37.50)	192(100.00)
		$\chi^2 = 15.293$		df = 9		P > 0.05
직업	유	6(3.24)	47(25.41)	7(3.78)	37(20.00)	97 (52.43)
유무	무	8(4.32)	38(20.54)	9(4.86)	33(17.84)	88 (47.57)
계		14(7.57)	85(45.95)	16(8.65)	70(37.84)	185(100.00)
		$\chi^2 = 1.282$		df = 3		P > 0.05

학부모의 배경변인에 따른 교사의 적은 수입이 교사품위 유지에 미치는 영향에 대한 의견차이를 검증한 결과 성별·학력별·직업 유무에서는 $P>0.05$ 로 유의한 차이가 없어 통계적으로 아무런 영향이 미치지 않는 것으로 나타났고, 연령별에서는 $P<0.05$ 로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 비교육적인 일에 유혹을 받는다(45%), 사명감을 잃는다(36%), 로 밝혀져 교사의 적은 보수는 교사가 비교육적인 일에 유혹을 받을 가능성이 높고 사명감을 잃음으로써 교육에 큰 영향을 줄 것으로 인식하고 있고 교사의 보수수준을 적정화 시켜야 함을 나타내고 있는 것으로 해석할 수 있다.

V. 要約과 結論

1. 要約

1) 敎職의 滿足度에서 살펴보면 敎師들은 敎育에 보람, 適性에 맞는 다의 순으로 應答하였고 敎師自身은 使命感을 갖고 敎育活動에 임하고 있으나 社會·經濟的으로는 滿足하지 못하고 있는 것으로 밝혀졌다. 또 地域社會에서 尊敬받는 理由를 敎師들은 敎育의 重要性和 敎師의 身分 때문인 것으로 應答하고 있다.

學父母들은 敎職을 尊敬받는 專門職으로 認識하고 있는 것으로 나타났다으나 職業의 하나로 여기고 있는 傾向이 있어 敎育의 專門職的 性格을 잃어가고 있음을 알 수 있다.

2) 敎師의 社會的 地位面에서는 敎師들은 타직과의 比較에서 낮은편, 비슷함의 순으로 나타냈고 남敎사 보다는 여敎사가 약간 높게 認識하고 있으며 남·여敎사 모두 의전적인 優우면에서의 待遇도 낮다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

學父母들은 敎權에 대하여 敎師의 敎權이 過去보다 低下 또는 向上의 순으로 나타나 相反된 意見을 提示하고 있으며 學校敎育이 人格形成의 敎育이 아닌 入試爲主敎育, 知識傳達의 敎育으로 認識하고 있고 전인적인 학교敎育이 이루어 지지 않고 있음을 反映하고 있다. 그럼에도 불구하고 子女가 敎職을 선택할 경우에는 70%이상이 찬성하고 있어 學父母가 보는 敎職의 認識은 그다지 어두운 것만은 아님을 보여주고 있다.

3) 教師의 資質向上面에서는 教師들은 專門性 高揚을 위해 教師 尊敬 風土造成이 우선이고 교수학습 방법개발의 순으로 응답하고 있으며, 優秀資源의 교직기피현상을 막기 위해 經濟的 處遇改善, 社會的 地位向上, 教師養成大學의 各種惠澤 등의 순으로 나타났다.

學父母들은 教師의 질적 저하 원인을 교직기피현상, 교사교육의 미흡,처우의 미흡 순으로 나타냈고 우수자원의 忌避現象을 社會·經濟的 地位下落, 직업관의 변화 등의 순으로 나타내고 있으며, 優秀教師 確保 方案으로 教師의 社會的 地位向上, 教師教育의 強化, 經濟的 處遇改善의 순으로 답하고 있다.

4) 勤務條件面에서 教師들은 勤務與件 改善을 위한 急先務로 업무부담의 경감, 복지시설의 확충, 수업부담의 경감 순으로 응답하고 있으며, 勤務時間 以外에도 업무처리를 가끔씩 또는 수시로 하고 있어 勤務負擔이 過重함을 밝히고 있고, 厚生福祉施設도 매우 未備하다고 認識하고 있어 教師의 勤務與件이 매우 落後되어 있음을 보여주고 있다.

5) 教職團體 活動面에서 教師들은 教職團體가 실제로 教師를 위하여 活動을 못함, 教師의 代變역할을 함, 전혀 활동이 안됨 등의 순으로 反應하고 있어 대한교련의 무기력함을 보여주고 있다.

6) 教師의 報酬面에서 教師들은 타직과 比較해 적다, 비슷하다는 순으로 應答했으며 俸給體系는 本俸의 引上, 號俸 差額의 擴張 순으로 들고 있고 年金制度의 退職金 역시 부족하다고 認識하고 있어 報酬와 年金制度의 問題點을 提示하고 있음을 알 수 있다.

學父母들은 教師의 收入에 대하여 타직의 收入과 비슷하다, 적은 편 순으로 나타냈으며 教師의 적은 收入은 非教育的인 일에 誘惑을 받고 使命感을 잃는다고 밝히고 있어 教師 俸給의 適正化를 도모할 것을

바라고 있다.

7) 醫療保險制度面에서 教師들은 1 個月동안 病院을 찾는 횟수에 대해 가끔, 전혀 없음, 자주 있음의 순으로 나타냈으며 現行 醫療保險制度의 問題點으로 長期·重病에 대한 惠澤의 부족, 保險料의 과다, 治療結果의 未洽, 治療의 親切·誠意의 缺如, 순으로 應答하고 있다.

8) 學費 減免制度面에서 大學生의 子女를 둔 教師들은 거의 學資金 融資를 받고 있어 子女教育費의 負擔이 큼을 나타냈고, 子女學費 減免制度가 現行 高等學校까지 適用하고 있는 것을 大學校까지 擴張시켜주길 希望하고 있는 것으로 나타냈다.

9) 教師의 身分保障制度面에서 教師들은 미흡하다, 전혀 안된다는 순으로 나타내 教師의 身分이 社會적으로 保障되질 못하고 매우 不安定한 狀態에 있음을 나타내 보이고 있다.

2. 結 論

1) 教師들은 教育에 대하여 使命感을 갖고 教育 活動에 임하고 있어 教育에 대한 보람과 적성에 맞는 것으로 나타났으나, 社會·經濟적으로 는 滿足하지 못하고 있다.

學父母들은 教職을 尊敬받는 專門職으로 認識하고 있으나 職業의 하나로 여기고 있어 教職의 專門性 認識이 缺如되고 있다.

2) 教師의 社會的 地位에 대하여 男教師보다는 女教師가 약간 높게 認識하고 있어 대체로 女教師가 滿足하고 있는 것으로 나타났다.

學父母들은 學校 教育을 人格形成의 教育으로 보다는 入試教育, 知識 傳達의 教育으로 認識하고 있어 學校 教育을 上級學校 進級の 手段으

로 생각하고 있다.

3) 教師의 資質向上面에서 教師 尊重風土 造成, 處遇改善, 教師養成機關의 各種惠澤을 증으로서 優秀教師의 教職 誘引策이 必要한 것으로 나타났다.

4) 教師들은 雜務負擔의 輕減, 福祉施設 擴充, 授業負擔의 輕減으로 勤務條件을 向上시킬 것을 要求하였고, 退職金과 年金의 問題點을 提示하고 있다.

5) 現行 醫療保險의 問題點으로 長期·重病에 대한 惠澤의 부족, 保險料의 과다, 治療結果의 處置에 대해 不滿足스러운 것으로 나타났다.

6) 教師의 身分이 社會적으로 保障되질 못하고 있다고 認識하고 있어 身分에 대한 不安感을 갖고 있는 것으로 나타나고 있다.

3. 提 言

첫째, 教職의 專門性を 回復하기 위한 教師들의 스스로의 努力이 必要하며, 知識傳達의 教育, 入試爲主의 教育을 脫皮하여 人格形成 教育에도 心血을 기울여야 할 것이다.

둘째, 優秀教師의 教職으로의 誘引策으로 國家的 次元에서 教師 尊重風土 造成, 處遇改善에 힘쓰고 教師 養成機關의 各種 惠澤을 위한 政策的 配慮가 있어야 할 것이다.

셋째, 教員의 厚生福祉에 關係되는 醫療保險, 退職金, 年金制度에 대한 全般的인 再檢討가 있어야 할 것이다.

參 考 文 獻

- 교육개혁심의회, “교육개혁종합구상 최종보고서II” 1987.
- 교육주보사, “문교법전” 1995.
- 김동철, “교원의 직무만족과 복지정책에 관한 연구” 단국대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1987.
- 김만수, “교원 지위향상에 관한 정책연구” 수원대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1991.
- 김상균, “현대사회와 사회정책” 서울대학교출판부, 1988.
- 김석봉, “한국사립중등학교 교원복지에 관한 연구” 한양대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1988.
- 김억환·송병순, “학교와 지역사회” 서울:세광공사, 1981.
- 김영모, “한국사회 복지론” 서울:경문사, 1973.
- 김영모외, “현대사회복지론” 서울:한국복지정책연구소, 1982.
- 김영종, “복지정책론” 서울:형설출판사, 1988.
- 김용필, “교원복지 개선방안” 인천교대논문집, 제17집, 1983.
- 김종서, “교원의 전문성, 현대 사회와 교원” 서울 특별시 교육청, 1982.
- 김종태, “교원복지제도에 관한 연구” 홍익대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1986.
- 김종철외, “교사론” 서울:교육과학사, 1992.
- 김해동·정홍현, “사회행정” 서울:한국 방송통신대학 출판부, 1987.
- 나만기, “교사의 비형식적 역할에 관한 일 연구” 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1976.

- 노종희, “교원 근무조건 복지후생의 개선방향”, 교육개발 제15호 서울: 한국교육개발원, 1981.
- 대한교육연합회, “교원처우백서” 서울: 대한교련, 1986.
- 박대규, “교원의 제 문제, 교원의 지위와 권익” 서울: 능력개발사, 1984.
- 박문갑, “중등 교원의 사회 경제적 지위에 관한 조사연구” 건국대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1985.
- 박용헌, “학교와 사회” 서울 배영사, 1977.
- 송병순, “학교와 지역사회” 서울: 학문사, 1977.
- 서기태, “교육공무원의 법적 책임” 공주교대논문집 제20집, 1984.
- 서정화, “교원인사행정” 서울: 세영사, 1989.
- 서정화, “교원의 권리와 의무” 서울: 서울특별시 교육위원회, 1984.
- 서정화, “주요국의 교원정책” 교육부 중앙교육연구원, 1989.
- 신상준, “복지행정학” 대구대학교 출판부, 1983.
- 심진구, “한국초등교사 양성에 관한 연구” 인천교육대학 논문집 제8집, 1974.
- 안진수, “교원의 지위변천에 대한 분석적 연구” 인하대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1980.
- 윤형원, “교직원의 승진과 전직, 교육정책의 당면과제” 서울: 대한교련, 1979.
- 이영학, “교사의 사회 경제적 지위의 실태에 관한 연구” 충남대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1988.
- 이의성, “교원의 사회 경제적 지위에 대한 지각반응 분석” 동아대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1990.
- 이상변, “한국 중국 일본교사의 역할 지각 및 지위지각 비교 연구” 고려대학교 교육대학원, 1981.

- 이원우, “교원의 사회경제적 지위에 관한 연구” 단국대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1986.
- 이중원, “전국교직원 노동조합의 결성 배경 및 조직화 과정에 대한 연구” 수원대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1990.
- 임항철, “교원복지제도의 개선방향 탐색에 관한 연구” 충북대학교 교육대학원 석사학위논문, 1992.
- 장인협, “사회복지학 개론” 서울:형성출판사, 1988.
- 장진호, “교육과 사회” 서울:경지사, 1968.
- 장진호, “교육과 사회” 서울:실학사, 1977.
- 전기호, “노동경제학” 서울:무역경영사, 1992.
- 정만기, “중등학교 교사의 역할 지각 및 지위지각에 관한 연구” 조선대학교 교육대학원 석사학위논문, 1982.
- 정범모, “교사의 역할 분석 계속 돼야” 새교육 제23권 12호, 1971.
- 정범모, “교사의 전문성, 교직과 사회” 서울:현대교육총서 출판사, 1962.
- 정성환, “사회변동에 따른 교사와 역할분화에 관한 연구” 영남대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1983.
- 정수영, “신 인사관리론” 서울:박영사, 1982.
- 정우현 역, “교육사회학” 서울:고대출판부, 1975.
- 정우현, “현대 교사론” 서울:배영사, 1983.
- 최경하, “한국 교원양성정책의 발전과제에 관한 연구” 서울대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1989.
- 최재거, “국민학교교사의 근무부담에 관한 연구” 단국대학교 교육대학원 석사학위논문, 1993.

- 한국교육학회편,“복지사회와 교육” 서울:배영사,1980.
- 황종건,“교육사회학” 서울:재동출판사,1968.
- Brookover.W,“A Sociology of Education” New York:American Books,1967
- Brubacher,J.S.“A History of the problems of Education” New York:McGraw Hill Company,1966.
- Lieberman.M,“Educationas a Profession” New Jersey:Perentice Hall, Inc,1958.
- Liberman.M,“The Future of Public Education” Chicago:The University of Chicago Press,1960.
- Philip Klein,“From Philanthropy to Social Welfare” Sanfarnsisco: Jssey Bass,1968.
- Pullias.E.V,and Young.J.D,“A Teacher is Many Things” Seoul:Pan Korea Book,1973.
- Robert,M.Ball,“Social Security” New York:Columbia University Press,1978.
- Romanyshyn.J,“Social Welfare” New York:Random hduse,1971.
- Waller.W,“The Sociology of Teaching” New York:John Wilxy & Sons,Inc,1967.

ABSTRACT

A Research Study on the Socioeconomic Status of Teachers.

- With a Focus on the elementary School in Seoul -

Ryu, Hae-moon

Major in Educational Administration

Dept. of Educational Administration

Graduate School of Education

Han Sung University

1) This study is intended to provide a basis material for the operation of welfare for teachers by inquiring into the socioeconomic status of teachers perceived by people.

As a result, the following results were obtained;

When an inquired was made into their satisfaction with the teaching profession, they responded that it was in order of their worth felt in education and its suitability for aptitude. It was found that though teacher themselves might commit themselves to educational activity with a sense of mission they did not feel satisfied with their current socioeconomic status. They responded that the reasons that they are respected in a community are the importance of education and the status of teachers.

It was shown that children's parents were perceiving the teaching

profession as the honorable profession, but as they tend to regard it as one of occupations, it can be seen that the professional nature of education is being lost.

2) Teachers considered the teaching profession to be low or similar in comparison with other occupations in terms of teacher's social status, and female teachers perceived the teaching profession to be slightly higher than male teachers. And it was shown that both female and male teachers perceived themselves to be lowly treated in terms of ceremonial treatment.

Children's parents perceived teacher's educational authority to be lowered or improved, which indicates the opposite opinion. They perceived schooling to be education oriented to admission into higher school and education for knowledge transmission, not education for character-building, which implies that schooling for the whole man is not accomplished. Nevertheless, seeing that more than 70% of them would agree if their children chose the teaching profession, it implies that the perception of children's parents on the teaching profession is not so dark.

3) Teachers responded that it should be the first task to foster the climate of respecting for teacher to enhance specialty in terms of the improvement in the quality of the teacher, followed by the development of teaching-learning methods, and they showed that improvement in economic treatment, improvement in the social status, several benefits given to teachers' college, and so on should be accomplished in order so

as to prevent superior human resources for avoiding the teaching profession as life-time job.

Children's parents pointed out that the reason for the qualitative degradation of the teacher was in order of the avoiding phenomenon of the teaching profession, poverty of teachers' education, and the inadequacy of treatment. And they responded that the phenomenon for superior human resources to avoid the teaching profession was due to the degradation of the socioeconomic status, the change in the vocation-view and so on in order. They responded that the plan of securing superior teachers includes improvement in the social status of the teacher, the reinforcement of teachers' education, improvement in the economic treatment of the teacher, etc. in order.

4) In a respect of working conditions, teachers responded that the most urgent necessity would be in order of the mitigation of the burden of miscellaneous duties, the expansion of the well-being facility, and the mitigation of the burden of classes so as to improve the working condition. They said that the burden of their services was excessively heavy because they rarely or frequently performed miscellaneous duties other than the regular working hours. And they perceived that the welfare facility was very poor. This indicates that the working condition for teacher is very degraded.

5) In a respect of the activity of the teachers' organization, teachers responded that teachers' organization was actually not working for teachers,

was playing a role in standing for teachers, and never working in order, which indicates that the Korean Federation of was Teachers' Association is powerless.

6) In respect of teacher's enumeration, teachers responded that it was lower and similar in order in comparison with that of other jobs. They responded that the salary system should be most urgently resolved in order of the raise in the basic salary, and the expansion of the difference in the salary class, and perceived that the retirement allowance in the pension plan also was insufficient. This indicates that a problem exists in the pay system and the pension system.

Children's parents responded teacher's income was similar to, lower than that of other jobs. They said that because teachers were tempted by non-educational business and so came to lose a sense of mission as the honorable profession, so they wish that the educational authority will have to attempt the optimalization of teacher's pay.

7) In respect of the medical insurance system, teachers responded that the frequency of their visiting the hospital a month was rare, never, and frequent in order. And they responded that the problem in the current medical insurance system was in order of the lack of benefits to long-term and heavy diseases, excess of the insurance premium, dissatisfaction with the result of medical treatment, and the lack of hospitality and sincerity in medical care.

8) In respect of the system of reducing and exempting educational

expenses, teacher with college students responded that most of them were financed by the financial institution for their children's educational expenses, which indicates that the burden of their children's educational expenses is great. And it was revealed that they wished that the system of reducing and exempting educational expenses currently applicable to the high school would be extended to college.

9) As for the guarantee system of teacher's status, teachers responded that it was insufficient, and did never exist in order. This indicates that teacher's status is currently at a state that is is not socially guaranteed and so is very unstable.

[附錄]

선생님께

안녕하십니까?

본 설문지는 국민학교 선생님들의 지위에 관한 실태를 파악하여 교사의 지위향상을 위한 대책을 모색하고자 다음 문항들을 설문으로 제시합니다. 선생님의 생각과 일치하는 곳에 응답하여 주시고 그 내용은 본 연구의 자료로만 사용될 것이며 다른 목적에는 사용하지 않을 것을 약속드리오니 후학을 아끼시는 뜻에서 끝까지 성의 있는 답변을 해 주시기 바랍니다.

내내 하시는 일이 이루어 지시길 바랍니다.

1995년 3월 일

한성대학교 행정대학원 교육행정전공
조사연구자 류 회 문 드림

*다음은 선생님들의 개인적 배경에 관한 사항입니다.

해당란에 V 표를 해 주십시오.

1. 성 별 : 남() 여()

2. 교육경력: 20년이상() 10년이상~20년미만() 10년미만()

3. 설 립 별: 국·공립() 사립()

학부모님께

안녕하십니까?

본 설문지는 교사의 지위에 대한 학부모님의 고견을 알아보고자 하는 내용입니다. 응답하신 내용은 본 연구의 자료로만 사용될 것이며 다른 목적에는 사용하지 않을 것을 약속드리오니 교육일선에서 학부모님의 자녀교육에 수고하시는 선생님들의 보dana은 교육을 위해 미력하나마 도움이 될 수 있도록 학부모님의 의견을 응답해 주시기 바랍니다.
가정에 만복이 깃드시길 바랍니다.

1995년 3월 일

한성대학교 행정대학원 교육행정전공
조사연구자 류 희 문 드림

※다음 문항의 해당란에 V표시해 주십시오.

1. 성별 : 남() 여()
2. 연령 : 20대() 30대() 40대() 50대()
3. 학력 : 대졸이상() 고졸() 중졸() 국졸()
4. 직업 유무 : 유() 무()

국민학교 교사의 사회·경제적지위에 관한 설문지

[학부모님의 생각과 일치하는 것 하나만 골라 번호 위에 V표 하십시오]

1. 학부모님께서서는 타직에 비해 교사의 사회적 지위가 어떻다고 생각하십니까?

- ① 훨씬 높다 ② 높은 편이다 ③ 비슷하다 ④ 낮은 편이다 ⑤ 훨씬 낮다.

2. 학부모님께서서는 교직을 어떻게 보십니까?

- ① 존경받는 전문직 ② 직업의 하나 ③ 사회적 지위가 낮은 직업

3. 교권이 과거에 비해 어떻다고 생각하십니까?

- ① 과거보다 향상 ② 같다. ③ 과거보다 저하 ④ 모르겠다.

4. 학부모님께선 현재 학교 교육이 어떻다고 생각하십니까?

- ① 인격성장을 위한 교육 ② 지식전달에만 치중
③ 상급학교 입시교육 위주 ④ 국제화·세계화에 대비한 지도

5. 학부모님 자녀가 장래 직업으로 교직을 원한다면 어떻게 하시겠습니까?

- ① 찬성 ② 방관 ③ 반대

6. 학부모님께선 교사의 질적 저하 원인이 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 자격증 취득의 용이 ② 교사교육 미흡 ③ 교사처우의 미흡
④ 우수자원의 교직기피 현상 ⑤ 교사수급의 착오

7. 우수한 교사 확보를 위해 다음 중 무엇이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 교사의 사회적 지위향상 ② 교사의 경제적 처우 개선
③ 교사양성대학의 특별 혜택 ④ 교사교육 강화
⑤ 해외연수 기회확대

