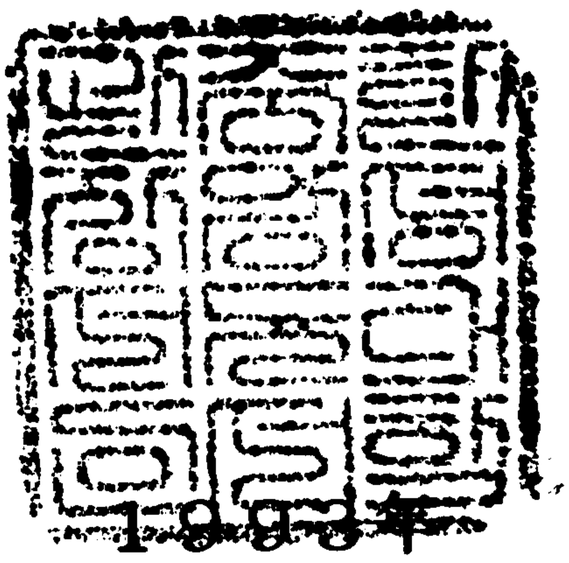
碩士學位論文

學校環境과 敎師의 職務遂行과의 關係에 관한 硏究



漢城大學校 行政大學院

科學專攻 行政學 碩士

教育行政 教育行政 教育

李 台 一

碩士學位論文
指導敎授 金 璟 培

學校環境과 敎師의 職務遂行과의 關係에 관한 硏究

A Study on the Relationship of School Environmert and Assignment Carrying-out by Teachers

1993年 8月 日

漢城大學校 行政大學院
敎育行政學科
敎育行政專攻
李 台 一

碩 士 學 位 論 文
指導敎授 金 璟 培

學校環境과 敎師의 職務遂行과의 關係에 관한 硏究

A Study on the Relationship of School Environmert and Assignment Carrying-out by Teachers

위 論文을 敎育學 碩士學位 論文으로 提出함

1993年 6月 日

漢城大學校 行政大學院

敎育行政學科 攻

敎育行政專 一

敎育行政 台

敎 李

李台一의 敎育學碩士學位 論文을 認准함

1993年 6月 日

審査委員長 ㊞

審 査 委 員 ㊞

審 査 委 員 ㊞

目　　次

Ⅰ. 序　　論---------- 1

1. 硏究의 必要性---------- 1

2. 硏究의 目的---------- 2

3. 硏究의 制限點---------- 3

4. 用語의 定義---------- 3

Ⅱ. 理論的 背景---------- 5

1. 學校環境---------- 5

1)學校의 物理的 環境---------- 8

2)學校의 心理的 環境---------- 9

2. 敎師의 敎職觀---------- 9

1)敎職의槪念---------- 9

2)敎職觀----------10

①聖職觀----------11

②勞動職觀----------11

③專門職觀----------12

3. 職務遂行----------13

1)職務遂行의 槪念----------13

2)職務遂行의 重要性----------15

3)교사의 職務遂行 決定要因----------16

4. 職務遂行에 관한 諸 理論----------17

1)傳統的 理論----------18

2)欲求段階 理論----------19

3)動機衛生 理論----------21

Ⅲ. 硏究의 問題 및 假說----------25

1. 硏究의 問題----------25
2. 假說----------26

Ⅳ. 硏究의 方法----------28

1. 硏究의 對象----------28
2. 檢査의 道具----------29
3. 硏究의 方法----------29
4. 硏究의 節次----------30
5. 資料의 處理----------31

Ⅴ. 結果 및 解析----------33

1. 學校의 物理的 環境과 敎師의 職務遂行----------33
2. 敎師의 心理的 環境과 職務遂行과의 相關關係----------34
3. 學校의 物理的 環境과 그들의 背景變因과의 관계----------35
4. 敎師의 心理的 環境과 그들의 배경變因과의 관계----------39
5. 敎師의 職務遂行----------56

Ⅵ. 要約 및 結論----------61

1. 要約 ----------61
2. 結論----------62

參考文獻----------66

附　　錄----------71

英文抄錄----------77

表 目 次

〈표- 1〉 표집대상 敎師의 變因別 分布狀況----------28

〈표- 2〉 硏究의 節次----------31

〈표- 3〉 교사가 知覺한 物理的 環境과 그들의 職務遂行과의 相關關係-- 33

〈표- 4〉 교사가 지각한 심리적 환경과 그들의 직무수행과의 상관관계-- 34

〈표- 5〉 學校設立別에 따른 물리적 환경의 差異 檢證---------- 35

〈표- 6〉 性別에 따른 물리적 환경과의 차이 검증---------- 36

〈표- 7〉 職位에 따른 물리적 환경 차이 검증---------- 36

〈표- 8〉 敎師의 勤務條件에 따른 물리적 환경 차이 검증---------- 37

〈표- 9〉 교사의 심리적 環境에 따른 勤務條件의 平均點數와 標準偏差-- 38

〈표-10〉 敎育經歷에 따른 물리적 환경 차이 검증---------- 38

〈표-11〉 교육경력에 따른 平均點數와 標準偏差---------- 39

〈표-12〉 學校設立別에 따른 學校長과 敎師와의 關係 差異 檢證-------- 39

〈표-13〉 性別에 따른 학교장과 교사와의 관계 차이 검증---------- 40

〈표-14〉 職位에 따른 학교장과 교사와의 관계 차이 검증---------- 41

〈표-15〉 勤務條件에 따른 학교장과 교사와의 관계 차이 검증---------- 41

〈표-16〉 근무조건에 따른 平均點數와 標準偏差---------- 42

〈표-17〉 교육경력에 따른 학교장과 교사와의 관계 차이 검증---------- 42

〈표-18〉 敎育經歷에 따른 평균점수와 표준편차---------- 43

〈표-19〉 學校設立別에 따른 교사상호간의 관계 차이 검증---------- 43

〈표-20〉 性別에 따른 교사상호간의 관계 차이 검증---------- 44

〈표-21〉 職位에 따른 교사상호간의 관계 차이 검증---------- 45

〈표-22〉 勤務條件에 따른 교사상호간의 관계 차이 검증---------- 46

〈표-23〉 근무조건에 따른 평균점수와 표준편차---------- 46

〈표-24〉敎育經歷에 따른 敎師相互間의 關係 差異 檢證---------- 47

〈표-25〉 교육경력에 따른 平均點數와 標準偏差---------- 47

〈표-26〉 學校設立에 따른 교사와 학생과의 관계 차이 검증---------- 48

〈표-27〉 性別에 따른 교사와 학생과의 관계 차이 검증---------- 48

〈표-28〉 職位에 따른 교사와 학생과의 관계 차이 검증---------- 49

〈표-29〉 勤務條件에 따른 교사와 학생과의 관계 차이 검증---------- 50

〈표-30〉 근무조건에 따른 平均點數와 標準偏差---------- 51

〈표-31〉 敎育經歷에 따른 교사와 학생간의 관계 차이 검증---------- 51

〈표-32〉 교육경력에 따른 平均點數와 標準偏差---------- 52

〈표-33〉 學校設立別에 따른 교사와 학부모와의 관계 차이 검증-------- 52

〈표-34〉 性別에 따른 교사와 학부모와의 관계 차이 검증---------- 53

〈표-35〉 職位에 따른 교사와 학부모와의 관계 차이 검증---------- 53

〈표-36〉 勤務條件에 따른 교사와 학부모와의 관계 차이 검증---------- 54

〈표-37〉 근무조건에 따른 平均點數와 標準偏差---------- 55

〈표-38〉 敎育經歷에 따른 교사와 학부모와의 관계 차이 검증---------- 55

〈표-39〉 교육경력에 따른 平均點數와 標準偏差---------- 56

〈표-40〉 學校設立別에 따른 직무수행과의 관계 차이 검증---------- 56

〈표-41〉 性別에 따른 교사의 직무수행과의 관계 차이 검증---------- 57

〈표-42〉 職位에 따른 교사의 직무수행과의 관계 차이 검증---------- 58

〈표-43〉 勤務條件에 따른 교사의 직무수행과의 관계 차이 검증-------- 58

〈표-44〉 근무조건에 따른 平均點數와 標準偏差---------- 59

〈표-45〉 敎育經歷에 따른 교사의 직무수행과의 관계 차이 검증-------- 59

〈표-46〉 교육경력에 따른 平均點數와 標準偏差---------- 60

圖 目 次

〈圖- 1〉 連續線上의 職務滿足---------- 18

〈圖- 2〉 Maslow의 欲求階層---------- 20

〈圖- 3〉 欲求의 達成水準---------- 21

〈圖- 4〉 動機要因과 衛生要因---------- 22

〈圖- 5〉 Maslow와 Herzberg 理論의 模型的 比較---------- 23

Ⅰ. 序 論

1. 研究의 必要性

인간은 組織 속에서 출생하여 조직에 의해서 교육되며 조직을 위해 일하면서 거의 모든 一生을 바친다. 구체적으로 조직은 가정·학교·지역사회·국가·세계 등으로 나누어 볼 수 있으며 인간은 그것에 적응하고 살아남기 위해서 敎育을 받지 않으면 안되는 것이다.

人間은 敎育을 받음으로써 發達되어 간다. 인간이 교육의 혜택을 받지 못하면 먹고 살아가는 단순한 존재로서 동물과 다를바가 없을 것이다.

교육은 自然的 인간을 理想的인 인간으로 形成하는 활동이므로 교육은 사람을 사람답게 하는 일이 되지 않으면 안 될 것이다. Kant는 일찌기 인간은 교육을 받을 수 있는 유일한 동물이라고 간파한 바 있다. 그러므로 교육은 동물과 구별되어야 할 사람의 資格 즉 人格을 형성하는 작업이 되는 것이다.

교육은 인간을 바람직한 방향으로 발달시켜 나가는 작용을 하며 특히 학교는 학생을 계획적으로 變化시켜나는 장소이다. 그러한 학교환경에서 교사는 시대의 변화에 맞추어 다음 世代의 主人을 길러내는 중요한 책임을 맡고 있다. 그러므로 학생의 지적 발달과 바람직한 정서적 發達을 위하여 교사의 人格과 道德性이 강조되고 있는 것이다.

이 처럼 교사들의 책무와 역활이 막중함에도 불구하고 지금까지의 학교환경과 관련된 대부분의 연구들이 교사의 직무수행과 관련지어 상호 관계를 밝힌 연구들이 거의 없는 실정이다.

따라서 본 연구는 교사들이 지각한 학교환경이 그들의 직무수행과는 어떠한 관련이 있는가를 밝히는데 주된 목적이 있다.

2. 研究의 目的

본 연구의 주된 목적은 교사가 지각한 학교환경이 그들의 직무수행과 상호 어떠한 상관관계가 있는가를 究明하는데 있다.

첫째, 敎師가 知覺한 학교의 物理的 環境과 그들의 職務遂行과는 어떠한 相關關係가 있는지 알아본다.

둘째, 교사가 지각한 心理的 環境(학교장과 교사, 교사상호간, 교사와 학생, 교사와 학부모간)과 그들의 직무수행과는 어떠한 상관관계가 있는지 알아본다.

세째, 교사가 지각한 物理的 環境이 그들의 職務遂行에 미치는 영향은 그들의 背景變因(학교설립별, 성별, 직위, 근무조건, 교육경력) 등의 개입에 따라서 어떻게 다른지 알아본다.

네째, 교사가 지각한 心理的 環境(학교장과 교사, 교사상호간, 교사와 학생, 교사와 학부모간)이 그들의 직무수행에 미치는 영향은 그들의 背景變因(학교설립별, 성별, 직위, 근무조건, 교육경력) 등의 개입에 따라서 어떻게 다른지 알아본다.

다섯째, 교사의 직무수행은 그들의 배경변인(학교설립별, 성별, 직위, 근무조건, 교육경력)에 따라서 어떻게 다른지 알아본다.

3. 硏究의 制限點

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

첫째, 본 연구의 對象을 서울시 初等敎師에 한정하였으므로 무선할당(random assignment)이 제대로 이루어지지 않아 본 연구를 통해 얻어진 결과를 전국적으로 一般化시키기에는 다소의 어려움이 뒤따른다.

둘째, 표집대상수가 적어서 통계적인 誤差가 생겨날 可能性이 있고 그에 따라 자료해석의 일반화에 限界가 뒤따른다.

세째, 測定道具의 문항수가 적어서 학교환경과 교사의 직무수행의 효율성을 골고루 把握하기에 어려움이 있다.

4. 用語의 定意

① 學校의 環境

본 연구에 있어서 학교환경이란 학교와 환경의 복합어로서 학교의 施設 및 設備 등으로 이루어진 物理的 環境과 학교구성원 相互間의 人間關係 즉 태도, 분위기, 역할분담, 정신적 부담 등의 心理的 環境을 의미한다.

②競合校와 非競合校

경합교란 서울특별시 교육위원회 산하 國民學校 중에서 교사의 勤務希望選好度가 높은 학교, 즉 A급학교를 말하며 비경합교란 근무희망 선호도가 낮은 B급학교를 의미한다.

③敎師의 職務遂行

교사의 職務遂行이란 교사가 교육활동을 수행함에 있어 부담하여야 할 授業活動과 授業 以外의 活動, 使命感, 責任感, 態度, 勤務時間, 法規上의 服務 등 모든 精神的인 負擔을 포함하는 교사의 활동을 의미한다.

Ⅱ. 理論的 背景

1. 學校環境

본 연구에서는 學校環境과 학교의 분위기란 용어를 동일한 개념으로 사용하였다. 엄격히 구별하면 사회적 분위기란 일정한 집단 구성원 간에 성립되는 상호작용의 과정으로 일시적으로 성립되는 것이며 이것이 지속되면 환경이 된다.

사회적 분위기(social climate)란 용어는 Lewin, Lippitt 그리고 White 등에 의하여 어떤 집단의 심리적 구조를 설명하려는데서 처음 소개된 개념이다.[1] 학교는 다른 사회체제와 구별하여 학교의 특수성을 고려하여 문화적 심리적 사회적 분위기 면에서 고찰할 수 있다. 학교의 사회적 분위기(the social climate of school)란 용어는 학교문화(school culture)와 학교의 분위기의 두 개념의 뜻을 종합하여 쓰고 있다. Halpin은 조직환경에 대하여 개인에 있어서 인성이 밀접한 연관을 가지고 있음과 같이 조직에 있어서 환경 또한 밀접한 연관을 가진다고 했으며 아울러 학교환경은 학교개성, 학교의 성격 등의 개념과 관련시키고 있다.[2]

---

1) K.R.Lewin, Lippitt and White, "Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climate", J.SOC, Psychol, 10 (1939), PP.221~229.를 引用한 具炳斗, "學校環境이 學業成就度에 미치는 影響", 建國大學校 敎育大學院 論文24輯, 1987, PP.75~77.을 再 引用함.

2) A.W. Halpin, "Theory and Research in Administration", New York: Mcmillan Company, 1966, P.137.을 引用한 具炳斗, "學校環境이 學業成就度에 미치는 影響", 建國大學校 敎育大學院 論文24輯, 1987, P.75.를 再 引用함.

환경에 대한 체계적 연구는 대체로 구성원의 대인관계 혹은 집단규범 등 구조적 환경에 중점을 두고 있는 사회적 측면에서 이루어져 왔다.[3] 또한 학교환경에 대한 연구는 Pace의 연구를 들 수 있다.그는 학교환경을 학생이 지각하는 知的,社會的,文化的 분위기로 규정하고 Stern이 제작한 CCI(college characteristic index)를 大學에 적용시켰다.그리고 학교환경을 효과적으로 변별해 줄 수 있는 心理的 변인을 실용성(practicality)·學究性(scholar-ship)·共同社會性(community)·自覺性(awareness)·禮節性(propriety)의 5개로 정리하고 있다.[4]

柳基燮은 학습활동에 미치는 학급환경의 영향에 관한 연구에서 학생들에 의해 지각된 학교환경은 학생의 지능,학업성적,성취동기 등과 어느 정도 상관이 있음을 밝히고 있다. 또한 鄭元植은 학교환경을 "학교라는 올타리조직체 또는 사회체제(social system)에 있어서 학생과 교사 직원 등 학교 구성원과 이들의 심리적 특성과 행동에 직접 간접으로 일정한 힘 자극 영향 압력을 미치고 있는 세계"라고 정의하고 있다. 따라서 학교란 어디까지나 사회적 조직체이고 사회집단이며 일정한 집단적 구조와 기능을 갖는 하나의 사회체제임에 틀림없다.학교환경이 사회적 접근이 제도로서 기구로서의 환경이라는 것이 학교와 그 환경 학교구성원인 학생과 교사·교장 그리고 행정직원의 행동여하에 크게 작용하고 있다.[5]

---

3) 李星珍,"學園의 學校文化",韓國行動科學研究所,1986,P.9.

4) G.G.Stern,"Student Ecology and College Environment",The Journal of Medical Education,1965, 40, PP.132~154.를 引用한 具炳斗,"學校環境이 學業成就度에 미치는 影響", 建國大學校 敎育大學院 論文24輯,P.75.를 再引用함.

5) 柳基燮,"學生들의 學習生活에 미치는 學校環境의 影響",中央大學校 論文集,人文社會科學편 (19), 1984, PP.45~76.

鄭範模는 교육이란 인간이 환경을 지배할 것이라는 假定下에서 통상의 환경론은 무조건 수동적인 면을 강조하는 반면,교육의 환경론은 조작적 능동적인 면을 강조하며 前者는 巨視的인 환경(경제,사회,문화의 제도조건 강조)인데 反해서 後者는 微視的인 환경(교실내의 물적,심적,인간관계적 환경 강조)이라고 하였다.[6]

여기서 학교환경과 교사의 직무수행과의 관계에서 미시적인 환경에 관심을 두고 연구한다.

朴容憲은 학교의 심리적 환경에서 볼 때 "학교 분위기란 학교구성원 상호간의 인간관계에 의하여 조성되는 의식적 무의식적인 심리적 유대현상"이라고 한다.[7]

T.Parsons와 J.W.Getzels는 학교가 그 성원의 행동에 규칙을 지키고 따르는 역할기대(role expectation)의 체제라고 보았으며 [8] J.S.Coleman은 한 학교의 상벌 체제에 착안하여 공부 잘 하는 학생, 운동 잘 하는 학생, 인기 높은 학생의 세 유형 중에서 어느 형을 학교사회가 여러 형태의 賞을 많이 주느냐에 따라 그 학생의 학습활동에 중요한 差를 가져온다.[9] 고 하여 교사의 직무수행에 많은 영향을 준다.

B.J.Biddle 역시 제도적 학교환경(institutional context)의 문제를 학교조직의 특징, 학교의 과제, 교사의 직무 등 사회체제로서 교사의 직무수행에 관하여 학교를 모형화 하였다.[10]

---

6) 鄭範模,"敎育과 敎育學", (서울:培英社,1981), PP.49~50.

7) 朴容憲,"學校社會", (서울:培英社,1989), P.242.

8) 鄭範模,前揭書,P.96.

9) 鄭範模,上揭書,P.97.

10) B.J.Biddle,"The Effects of Environment on Learning",New York:John Wiley & Sons, Inc,1970,PP.159~184.를 引用한 具炳斗,前揭書,P.77을 再引用함.

특히 Trickett과 Moos는 학교의 심리적환경에 관심을 갖고 학교 환경과 학교장과 교사, 교사상호간,교사와 학생,학생과 학생간의 상호작용을 포함하는 역동적 사회체제로 개념화 하였다.

그리고 인간관계, 체제유지 및 체제변화, 목표지향의 세 차원을 포함하는 학급환경 척도(classroom environmantal scale)를 제작하였다.[11]

以上의 여러 定義를 근거로 본 연구에서 의미하는 학교환경과 교사의 직무수행과의 관계에는 물리적 學校環境과 심리적 학교환경이 학교의 組織目標 達成에 참여하는 구성원간의 相互作用에 의해서 이루어진다고 할 수 있다.

1)學校의 物理的 環境

학교의 제반 시설, 위치, 규모 그리고 주위환경 등을 의미한다. 또한 학교 시설은 학교교육의 목적달성을 위하여 사용되는 물적 시설을 말하며 교육시설은 일정한 장소에서 계속적으로 교육활동을 영위하기 위하여 설비되어 있는 일체의 물적 조건을 일컫는다고 할 수 있다. 일반적으로 학교 시설은 다음과 같이 4종으로 구분한 것이 통례로 되어 있다.

가) 학교 건물

①校舍 (敎室,管理室,特殊施設 등)

②寄宿舍

---

11) E.J.Trickett,"Social Environment of Junior High School Classroom", Junior of Educational Psychology,1973,PP.93~102.를 引用한 裵鐘根, "國民學校 敎師의 敎職意識과 職務滿足度와의 關係硏究",東國大學校 敎育大學院 碩士學位 論文,1990,P.11.을 재 引用함.

나) 校地 : 학교건물의 기지, 옥외 운동장,실험실습실 등

다) 設備 : 위생칠판,영사기, 녹음기, 조명장치, 냉 온방장치, 온실 등

라) 工作物 : 땅 위나 땅 속에 人工을 加하여 설비된 온갖 건물과 건물 이외의 시설물 [12]

2) 學校의 心理的 環境

학교환경을 단순히 校地·校舍·設備 ·工作物·敎師 數 등의 외형적 환경분석만으로는 충분하지 못하다. 외형적인 물리적 환경보다 학교 조직 내의 각 구성원 간의 심리적 환경들이 학교 분위기를 결정하는 중요한 요인이 된다고 할 수 있다.[13]

따라서 학교의 심리적 환경은 학교조직의 특성,학교조직의 풍요,학교구성원인 교사와 교장의 의도적인 노력을 통하여 통제,조정,개선 될 수 있는 가능성이 큰 요인이라 할 수 있다.

2. 敎師의 敎職觀

1)敎職의 槪念

교직의 개념은 시대의 변천과 더불어 많은 변화를 가져왔다. 학교교육의 대한 量的 欲求가 증대되고 質的 要求 水準이 높아가고 있는 사태가 계속되는 한 이에 따라 교직의 需要는 계속 增大되고 질적 요구 수준도 높아질 것이다. 사회환경의 급격한 변화는 당연히 학교교육의 변화를 초래하게 되고

---

12) 韓國通信敎育硏究會, "敎育行政과 財政", (서울:民衆書館, 1989), PP. 215~216.

13) 鄭範模, 前揭書, P. 96.

교사의 직무와 과제도 변하게 된다.

敎職의 特性을 南億祐는 첫째, 교직은 人間을 對象으로 다루어지는 직업이며 인간을 다루되 지적, 정서적, 신체적, 정치적, 사회적, 문화적 등 전인으로서의 인간을 대상으로 人格形成者로서 일을 하며 둘째, 교직은 인간의 精神活動을 다루는 직업이다. 교직의 주요 관심은 정신적인 면과 신체적인 생활 면이다. 세째, 교직은 未成年者를 대상으로 하는 직업이다. 네째, 교직은 奉仕職이다.교사는 물질적 보수나 경제적인 여건이 목적이 아니라, 인간의 바람직한 행동변화와 행복을 증진시키기 위한 소명의식과 사회봉사정신을 갖는다. 다섯째, 교직은 國家와 民族에 대하여 지대한 影響을 던져주는 公共的 사업이다. 여섯째, 교직은 社會 進步에 중요한 役割을 하는 직업이다.[14]

2)敎職觀

敎職觀 이란 교직의 본질을 어떻게 보느냐 하는 문제이며 교직이라는 직업 내지 교원이라는 직무의 기본 성격을 어떻게 파악하느냐 하는 것과 관련되어 있는 개념이다.[15]

敎職觀은 교직에 대한 知覺을 의미하나 거기에는 인지적 측면만이 아니라 態度나 價値觀도 함께 수반되는 개념이라 할 수 있다.교원들 자신은 물론

---

14) 南億祐,"敎師論", (서울:敎育出版社,1985), PP.38~42.를 引用한 李春鎬, "敎師의 敎職觀과 敎育形態와의 關聯性 硏究",建國大學校 敎育大學院, 碩士學位 論文,1982,PP.19~20.을 再 引用함.

15) 金鐘喆외,"現代社會와 敎員", (서울特別市,敎育委員會,1982), PP.26~27.

학생,학부모,사회인사 등이 교직을 어떻게 지각하고 그것에 대하여 어떠한 태도와 가치관을 갖느냐는 매우 중요한 문제이며 교원의 사회적 지위의 향상이나 교권의 확립과 신장을 위해서도 중대한 의의를 가진다고 할 수 있다.

金鍾喆은 오늘날의 敎職觀을 聖職觀,勞動職觀,專門職觀 등 크게 세 가지 유형으로 구분하고 있다.[16]

①聖職觀

교직을 牧師職이나 僧侶職과 같이 세속적인 다른 직업과 구분하여 성직으로 생각하는 견해이다.교직이 주로 인간의 인격 형성을 돕는 일이며 단순한 지식과 기술보다도 참다운 사람을 만들어야 한다는 생각이 지배적이었음은 예로부터 전래된 전통이다.그것이 정신적 봉사활동으로서 세속적인 것,이를테면 돈,명예,권력 등과는 거리가 먼 직업이 되어야 한다는 생각은 많은 교직자들 자신은 물론,사회 각계 인사들이 바라는 바였다.이러한 교직관은 오늘날에 있어서도 상당히 광범위한 호응을 받고 있다.그러나,교직에 있는 교원들의 행동이 지나치게 세속화되는 것은 지양하여야겠지만 오늘날과 같이 산업경제 사회에서 전혀 경제적,사회적 처우에 관심을 외면하라는 기대는 타당하지 않다.

②勞動職觀

성직관과 극히 대조적인 입장을 취하는 견해이다.교직도 하나의 노동직이며 본질적으로 다른 직업과 차이가 없다는 것이다.따라서 노동의 댓가로 報

16) 金鍾喆외,전게서,PP.30~33.

酬와 勤務條件의 改善을 위하여 노동조합을 결성한다거나 團體行動으로 권익을 쟁취하자는 것이다.

교원이라 하더라도 정당한 처우에 대한 요구는 법적으로 할 수 있으나 그것이 투쟁화되어 교육사업을 황폐화시키는 일은 신중히 고려하여야 할 과제라고 본다.

③專門職觀

교직을 전문직으로 규정하려는 견해로서 오늘날 광범위하게 받들어지고 있다.교직을 단순한 노동직이 아니고 지성적,정신적 활동으로 보아 그것을 이기적인 활동이 아니고 애타적 동기에서 출발한 봉사활동으로 규정짓는 점,고도의 자율성과 논리성을 강조하는 점 등에서 그것은 성직관과 접근한다.그러나,전문직관에 있어서는 교원의 자질향상과 교권확립,경제적,사회적 지위 향상을 위하여 교지단체를 구성하고 보다 적극적,지취적으로 敎員의 權利 伸張과 地位 向上을 爭取하여야 한다고 주장하는 점 등은 일부 노동직관과 상통한다.다만,일부 국가를 제외하고 대부분의 경우에 있어서는 교원의 團體行動權 즉,同盟怠業權에 대하여는 이를 否認하거나 留保하는 것을 전제로 하고 있다는 점에 있어서 노동직관의 입장과 상이하다.

3. 職務遂行

1) 職務遂行의 槪念

직무수행이란 "士氣""元氣"라는 말로 번역통용 되는데,사기란 말은 본래 전투집단인 군대에서 병사들의 전투의욕,원기,기개등을 말하는 개념이었으

나 전용되어 協同的 組織體에 관하여 集團이나 그 成員의 形態를 描寫하는 데 사용되고 있다.[17]

金鍾喆은 사기는 조직체의 구성원들의 직무를 수행하려는 의욕을 의미하는 경우도 있고, 경우에 따라서는 집단정신이나 분위기를 의미하는 수도 있다[18]고 하여 직무수행의 개념이 여러 측면에서 정의되고 있음을 시사한다. 직무수행을 파악하는데는 조직내의 개인적 측면을 강조하는 입장, 개인보다는 집단을 중요시하는 집단중심적 입장 그리고 개인과 집단을 동시에 고려하는 입장 등이 있을 수 있다.

첫째, 個人的 側面을 강조하는 경우에는 직무수행의 焦點을 개인의 慾求와 意慾에 둔다. 화이트(White)는 個人이 스스로 택한 직업에 대한 자부심에서 나타나는 지적 내지 도덕적 만족감을 토대로 하여 자기가 종사하는 일에 전력을 경주하려는 정신상태를 직무수행이라고 하였다.[19] 기온(Guion)은 조직체 안에서 개인의 욕구가 충족되고 만족을 얻은 상태로 정의하고 있다.[20] 또한 파우세트(Fowcett)는 개인이 그가 근무하는 조직체의 목적에 따라 자신의 희망, 욕구, 포부등을 실제로 확인하는 정도를 기술하는 용어로 개인중심적 직무수행은 개인이 작업집단의 한 구성원으로서 직무수행의 인지에서 비롯되는 개인적 직무수행이라는 견해이다.[21]

---

17) 金鍾喆, "敎育行政의 理論과 實際", 서울:敎育科學社, 1988, p.340.

18) 金鍾喆, 상게서, p.340.

19) Neonard D. White, "Introducation to the Study of public Admistration" (New York:Macmillan, 1955), p.450.

20) Robert, M. Guion, "Some Definition of Morale", Personal Psychology", Vol. Ⅱ, No.1 (1958), p.59.

21) C.W. Fawcett, "School personal Admistration", (New York:Macmillan Co, 1964). p.115.

이와같이 근무의욕의 개인적 측면을 강조하는 여러 입장을 종합하면 조직에 근무하는 개인이 직무에 대하여 긍지와 자부심을 갖고 심리적 안정감,소속감,만족감을 느껴 자발적으로 일하고자 하는 마음의 상태라고 할수 있다.

둘째,集團的 側面을 중시한 정의로서 레이톤(Leighton)은 근무의욕이란 共同目標의 追求를 위해 지속적으로 일관성 있게 힘을 합칠 수 있는 集團의 能力이라고 하였다.[22] 집단적 직무수행을 파악할 때에는 구성원들이 집단을 하나의 팀(team)으로 보고 집단정신,지속성,응집성 등을 발휘하는데 주안점을 둔다.

세째,個人과 集團을 同時에 考慮하여 근무의욕의 개념을 정의한 것으로 吳錫泓은 직무수행이란 組織의 目的達成에 寄與하려는 個人과 集團의 精神狀態라 하였다.[23]

직무수행이란 조직구성원으로서의 개인 또는 집단이 職務滿足을 바탕으로 조직의 共同目標達成을 위하여 自發的이고 意慾的으로 최선을 다하려는 心理的 狀態와 態度라고 할 수 있다. 직무수행은 자발적이고 의욕적인 직무수행을 통해 개인적으로는 만족하고,組織에는 능률향상을 기하며,사회적으로는 道德的 價値가 있어야 한다. 이러한 직무수행은 개인의 심리,환경,상황,여건에 따라 복합적이고 다양하게 결정된다고 하겠다.

2) 職務遂行의 重要性

직무수행이 중요시되는 것은 직무의욕이 높으면 생산성이 향상된다는 주

---

22) A.H.Leihton,"Improving Human Relation,Appiied Science of Human Relation", Perconal Admistration,Vol.19,No.6, 1947,p.5.

23) 오석홍,"人事行政論", (서울:博英社,1984),p.479.

장이 하나의 기본적인 가정으로 받아들여지고 있기 때문이다.

첫째, 일의 높은 성과는 個人의 能力과 勤務意慾에 의존한다[24]는 입장이다.

근무의욕이 일의 성과에 어느 정도의 비중을 갖고 있느냐하는 것을 정확하게 계량화해서 말할 수는 없으나 朴東緖는 그의 저서"人事行政論"에서 일의 성과에 미치는 능력의 영향은 20%~30%이고, 근무의욕의 영향은 50%~70%라고 말하고 있다.[25]

둘째, 生産性은 직무수행과 생산성이 均衡을 이룰 때 가장 높게 나타난다.[26]

①低調型은 생산보다 종업원의 근무의욕이 고조되어 있음을 뜻하고 있지만, 종업원의 직무의욕은 목표지향성이지 못하고 형식적이고 가식적인 표면상에 나타내는 직무수행이라 할 수 있기 때문에 고조된 직무수행은 생산성과 균형을 이루지 못하고 있다.

②過慾型은 조직내의 종업원의 직무수행은 저하상태에 있음에도 불구하고 생산성 향상을 위해서 종업원을 강요하고 있는 상태로 볼수 있다. 여기서 생산성이 종업원의 직무의욕보다 큰 상태인데 이는 일시적, 단기적인 생산성을 의미한다.

③均衡性은 종업원의 직무수행 정도에 따라 실질적인 생산성을 나타내고 있다. 이는 직무의욕과 생산성간의 균형을 유지하고 있기 때문에 효율적인 감독을 통한 목표지향적인 인간관계를 형성하고 있음을 알 수 있다.

특히 敎師의 職務遂行은 학생들의 학습의욕에 영향을 주며 학습의 성과와

---

24) 박종서, "人事行政論", (서울: 法文社, 1986), p. 306.

25) 박종서, 上揭書, pp. 306-307.

26) 유기현, "人間關係論", (서울: 貿易經營社, 1983), pp. 373-377.

직결되는 것으므로 그 중요성은 한층 더 강조된다.

韓炳義는 교육을 담당하는 교사의 의욕이 학교교육의 질을 결정하는데 중요한 역할을 하게 된다고 하였다.[27] 따라서 교사의 높은 직무수행은 학생들의 지도에 더 많은 노력을 하게 되고, 낮은 직무수행은 교사들의 잠재능력에 장애가 되어 교육효과가 낮게 된다. 즉, 敎師의 職務遂行에 의하여 學校組織의 生産性과 效率性은 좌우된다.

3) 敎師의 職務遂行 決定 要因

일반적 근무의욕 요인에서 고찰한 바와 같이 교사들이 직무수행에 미치는 요인도 게인이나 교사집단의 기본적인 욕구와 환경적 상황에 따라 다양하고 복잡하게 형성된다.

金鍾喆은 교사들의 직무수행 결정 요인을 ①신분보장 ②복무와 후생 ③승진의 기회 ④인간관계로 집약시키고 이들을 직무수행에 직접, 간접으로 영향을 미친다고 하였다.[28]

金潤泰도 교사의 직무수행과 관련된 요인으로 ①승진 ②보수 ③근무부담 ④복지, 후생 ⑤신분보장 및 ⑥인간관계를 들고 있어 순서는 다르지만 金鍾喆과 같은 요인을 지적하고 있다.[29]

---

27) 한병의, "A Study of Factors Attecting Teacher Morale", 釜山大學校論文集 (인문사회과학편), 제19집(1975), p. 458.

28) 김종철, 前揭書, p. 340.

29) 金潤泰, "敎育行政學", (서울: 培英社, 1984), p. 268.

朴淸子는 교사의 직무수행 결정 요인을 허즈버그(Herzberg)와 고오톤(Gorton)의 이론을 중심으로 직무,보수,승진,신분보장,인간관계,사회적 지위,근무조건,복지,후생,행정 및 제도등 9가지 요인을 들고 있다.[30]

金明勳은 직장에 있어서 개인의 직무수행의 결정 요인을 개인차,노동조건,업무대상과 직접적으로 관련된 경제적 조건,조직문제,운영방침,사회적,문화적 환경등과 관련된 것이라고 하였다.[31]

鄭光源은 교사의직무수행을 심리적 요인과 환경적 요인을 고려하여 호맨스(Homans)와 허즈버그(Herzberg)의 이론을 중심으로 10개 항의 요인을 설정하면서 ①직무자체의 성질 ②관리 ③작업조건 ④임금 ⑤승진의 기회 ⑥안전성 ⑦동료관계 ⑧직무의 사회적 양상 ⑨의사소통 ⑩연금 등으로 분류하였다.[32]

위에서 고찰한 교사의 직무수행에 관한 제 견해와 이론에서 내용을 綜合考慮한 結果 敎師의 勤務意慾 決定 要因으로 ①직무 ②보수 ③승진 ④신분보장 ⑤인간관계 ⑥사회적 지위 ⑦근무조건 ⑧복지,후생 ⑨행정및 제도 등 9개를 교사의 근무의욕에 영향을 미치는 요인으로 정할 수 있다.

4. 職務遂行에 관한 諸理論

본 연구에서는 직무수행에 대한 여러 가지 이론을 전통적인 이론,욕구계층이론,Herzberg의 동기-위생이론으로 구분해서 살펴보고자 한다.

---

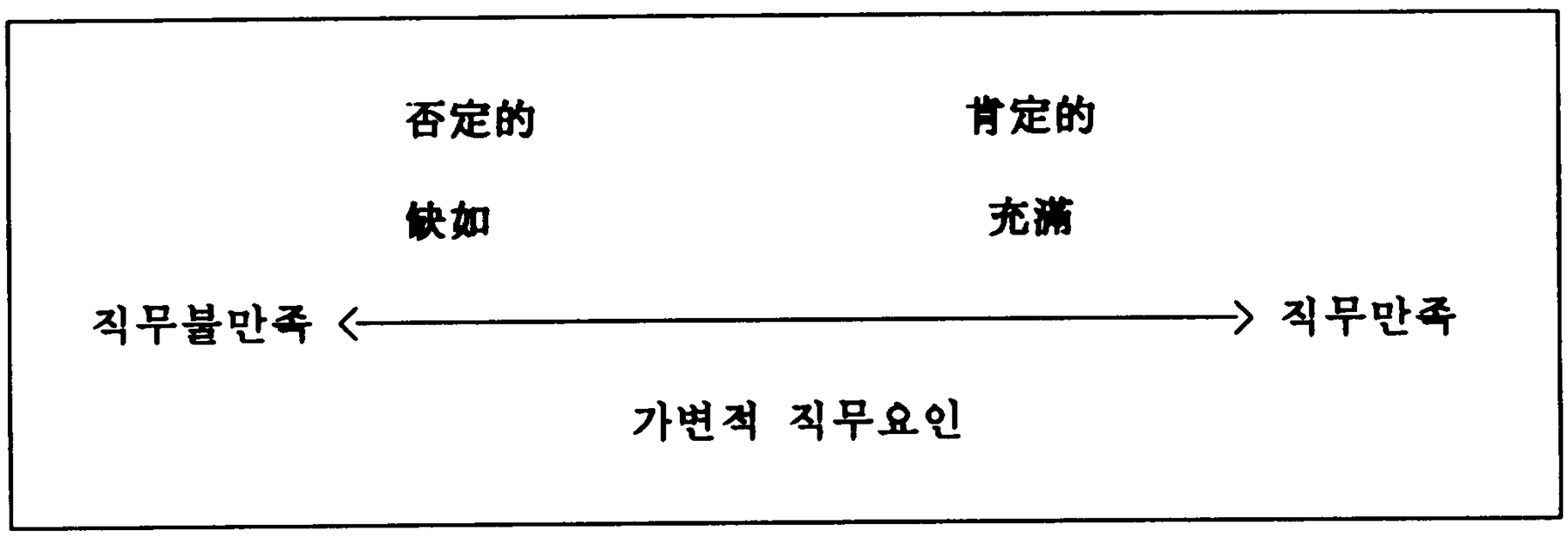
30) 朴淸子, "敎師 士氣에 관한 硏究", (梨花女子大學校 敎育 大學院 碩士學位,1983),p.25.

31) 金明勳, "리이더쉽理論", 서울:博英社,1980,pp.268-269.

32) 정광원,"士氣의 影響要因에 관한 硏究",碩士學位論文, 考慮大學校 經營大學院, 1978),pp.21-22.

1) 傳統的 理論

전통주의 직무만족 연구가들은 직무수행 중에 滿足으로 誘引하는 要因이 있다면 그것의 不在는 곧 직무불만족으로 연결된다는 假定을 할 수 있다. 즉 그 要因이 不定的이거나 缺如되어 있다면 직무불만족이 肯定的이고, 充足되어 있다면 직무수행이 이루어진다고 보았으며 이는 개념상으로 연결선상에 있다고 보았다.



< 圖 1 > 연속선상의 직무만족

예를 들면 報酬가 오르면 만족하고 보수가 줄어들거나 동결되고 다른 物價가 오르면 불만족하게 된다고 보고 報酬와 年金, 昇進, 身分保障, 職業安定性, 福祉 · 厚生 등의 조건이 만족스러운 직무환경에 결정적인 영향을 미치는 要因으로 보았다.

2) 欲求階層 理論

Maslow는 人間의 기본적 欲求를 다섯 가지型으로 大別하였다. 즉, 生理的 欲求, 安定 또는 安全의 욕구, 所屬과 愛情의 욕구(社會的 욕구), 尊敬

의 욕구, 自我實現의 욕구로욕구의 우선순위를 나타내며 각 욕구는 階層을 이루어 順次的으로 한 욕구가 充足되면 다음 段階의 욕구가 대두된다는 것이다.

이 이론은 개인이나 사회문화에 따라 다소 달라질 수 있다. 즉, Maslow의 欲求階層은 모든 개인과 사회에 同一하게 전부 適用되는 것은 아니나 行動에 適用하는 範圍는 크다.[33]

Maslow의 욕구계층 이론은 經驗的 事實로부터 얻은 것이 아니며 科學的 檢證이 不足하다는 批評을 받고 있다. 그러나, 組織과 課業行動과의 關聯性을 연구하는 데 理論的 틀로 매우 유용하게 活用되어 왔고, 포터는 職務滿足의 연구에 Maslow의 욕구계층 이론을 적용하였다.[34]

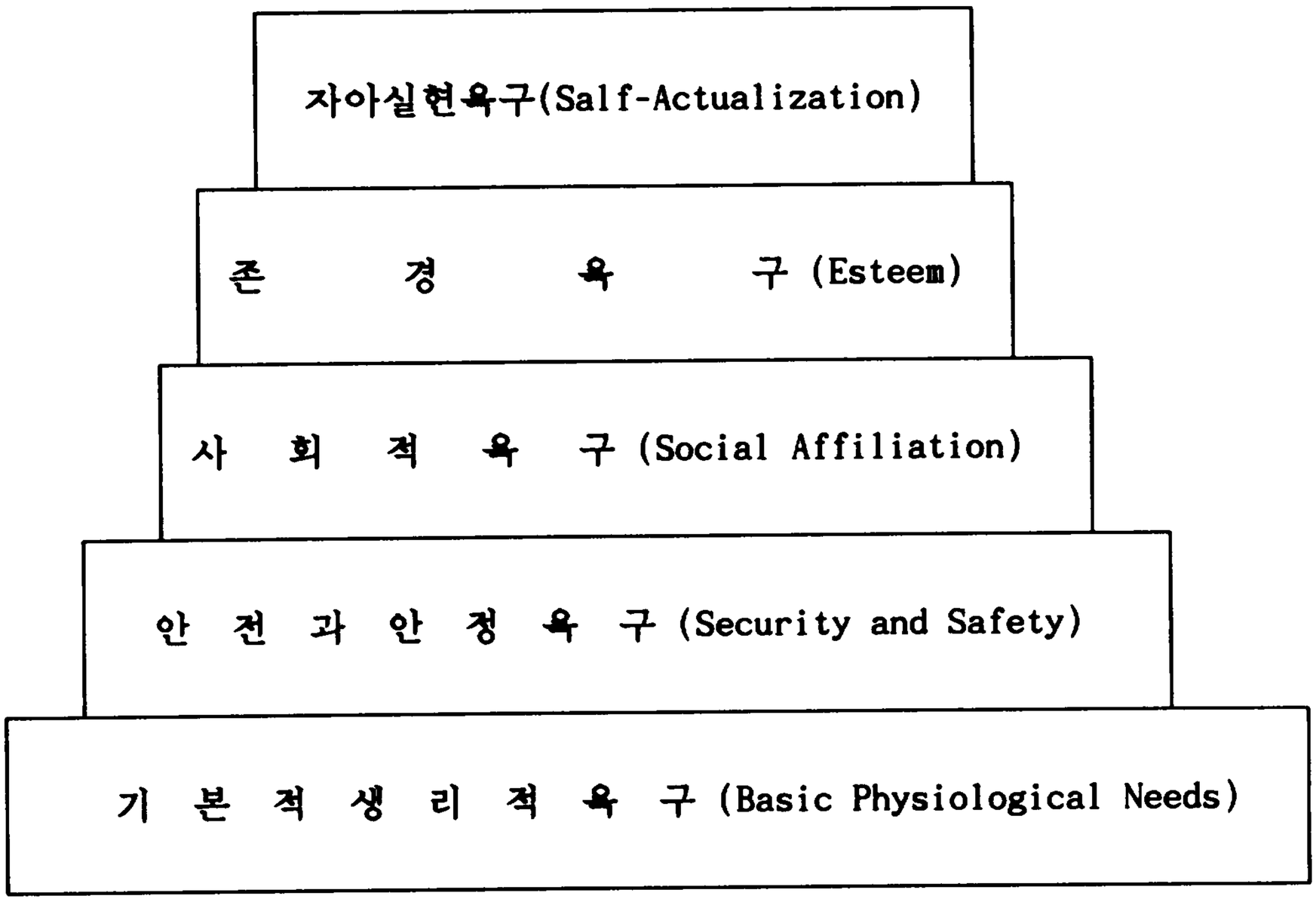
Maslow이론에 의하면 한 계층의 욕구가 충족되면 다음 계층의 욕구가 동기부여 욕구로 등장하게 된다. 이것은 여러 욕구계층이 상호 의존적이고 중첩적이라는 것을 의미한다.

Maslow의 욕구계층이론을 그림으로 나타내면 <圖- 2>와 같다.

---

33) 朴起東, "行動科學", (서울:博英社, 1976), p.55.

34) braham H. Maslow, "Motivation and Personality", 2nd ed(N, Y:Harper and Row, Publishers, Inc, 1970)을 引用한 Robert G. Owens, Organizational Behavior in Education, 2nd ed (Englewood Cliffs:Prentice-Hall, Inc, 1981), p.114.



<圖- 2> Maslow의 欲求階層 [35]

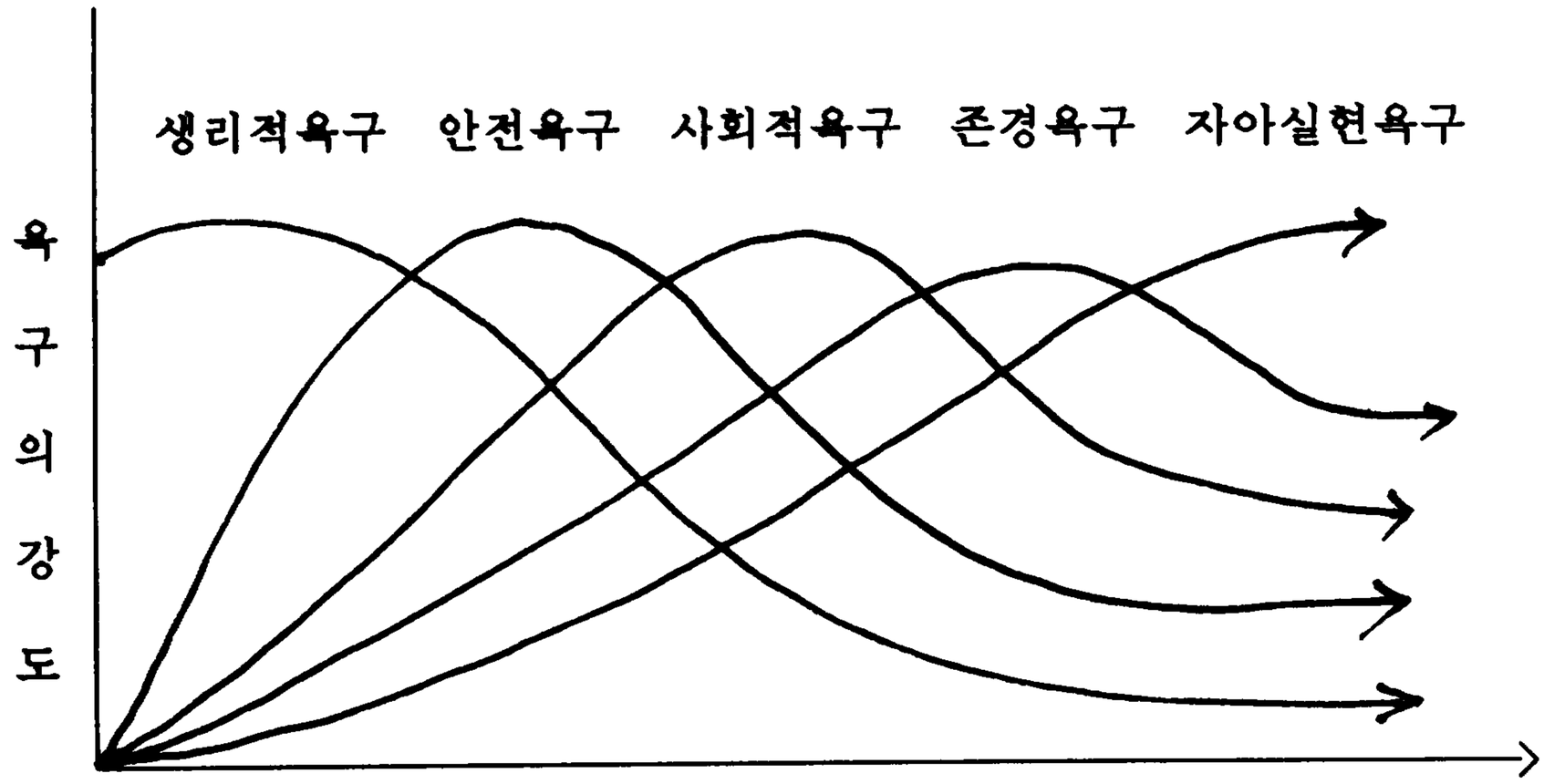
<圖- 3>과 같이 인간의 욕구는 일정단계에서 다음 단계로 옮겨가기 전에 반드시 극대나 최적의 수준에 도달하는 것은 아니고 다만 충분한 만족수준 정도면 대체로 수락되는 것이며 각 단계의 욕구는 서로 독립한 것이 아니고 하위단계로부터 점차로 중복되면서 결국 각 단계의 장점이 이루어지고 최후의 실현인 자아실현의 단계에 도달하게 되는 것이다.

이상과 같이 살펴 본 Maslow의 이론은 인간의 복수욕구를 확인하고 이를 분류하였으며 욕구발현의 순서에 대한 가설을 발전시키므로써 현대적인 욕구이론의 전개에 커다란 공헌을 하였으나, 욕구의 종류와 욕구의 계층화에

---

35) Abraham H.Maslow, 前揭書, P.114.

관하여 원칙적으로 획일적인 논리를 전개하고 이를 보편적인 것으로 제시하였기 때문에 예외적인 사례에 대한 언급에도 불구하고 개인별 및 상황별 차이를 소홀히 취급했다는 비난의 여지를 남겨 놓고 있다.



< 圖- 3 > 욕구의 달성수준(심리적 발달)[36]

다)動機-衛生 理論(Motivation-Hygiene Theory)

이 이론의 대표적인 학자는 허즈버그(Freaderick Herzberg)인데 그는 傳統的인 입장에 同意하지 않고 人間에게 滿足을 주는 要因과 不滿을 주는 요인이 별도로 존재한다는 假說을 중심으로 동기-위생 이론을 소개하였다.[37]

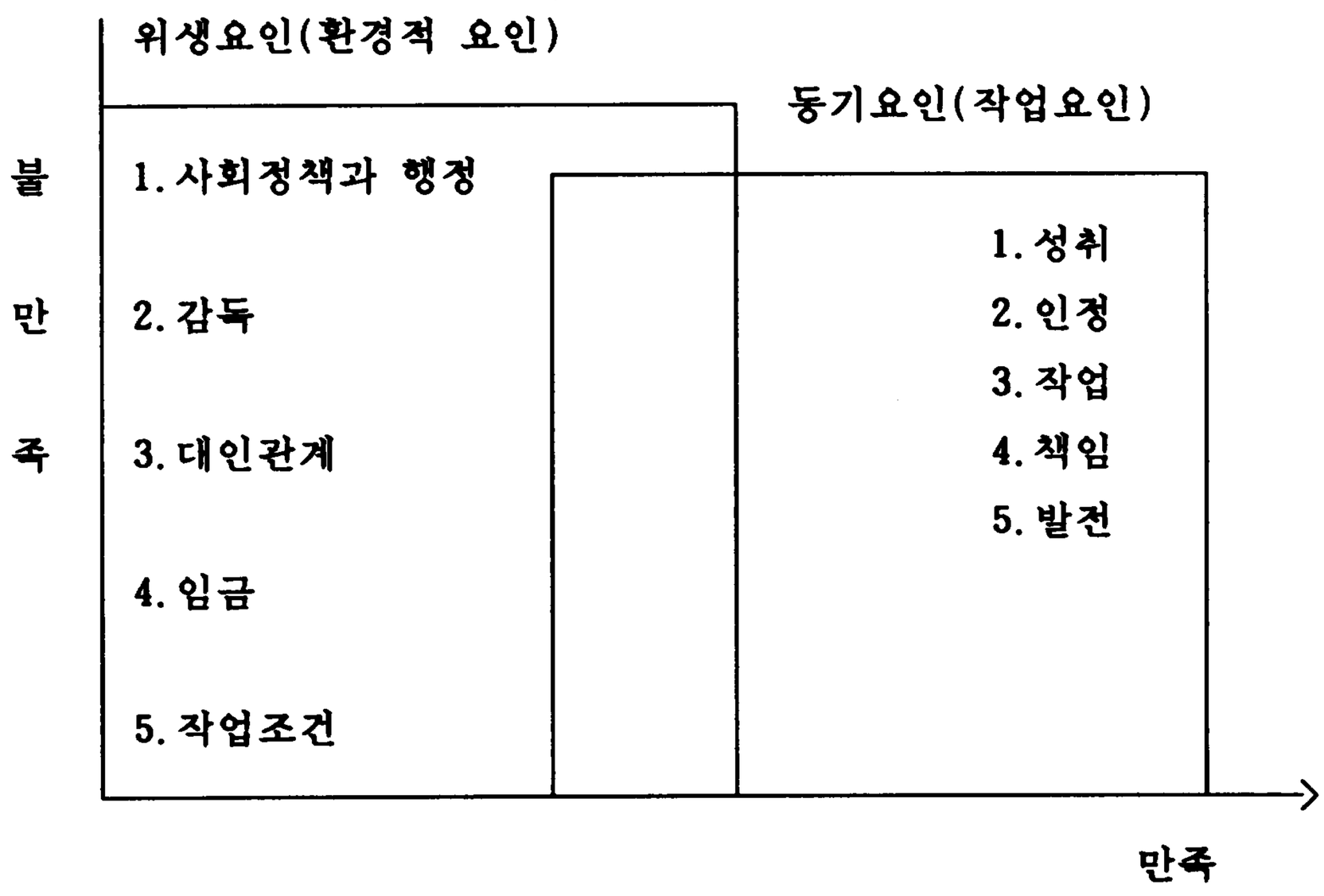
허즈버그는 매슬로우의 動機에 대한 階層的 槪念을 발전시켜 직접 과업동기에 적용하였다.

---

36) F.Griffth,"Adminstrative,Theory in Education",Text and Readings (Midland,Mich:Pendell Publishing Co,1979),P.375.를 引用한 李榮洙, "學校組織健康이 敎師의 職務滿足에 미치는 影響에 관한 硏究",1992, P.23.를 再 引用함.

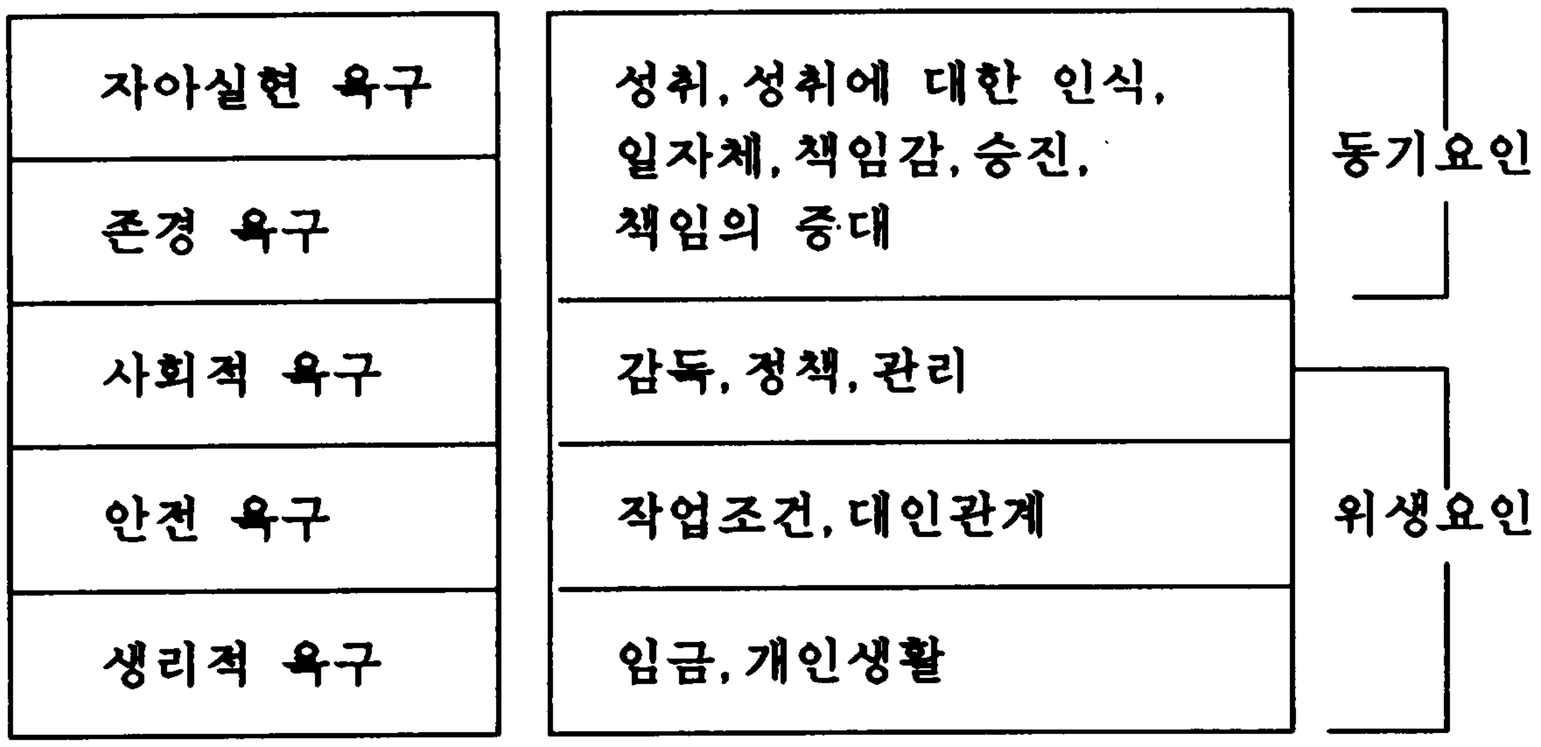
37) F.Griffth,상게서,P.24.

동기-위생 이론에서 첫째로, 인간은 二重的 欲求構造를 가지고 있고, 둘째는 不滿足과 滿足은 별개의 차원에서 불만족을 일으키는 요인과 만족을 주는 요인은 서로 다른 것이며, 세째로 불만족 요인의 제거는 소극적이며 단기적인 效果를 가질뿐인데 반해서 만족요인을 크게 하는 것은 적극적이며 장기적인 효과를 가진다고 했다. 즉, 動機要因은 滿足要因이라고도 할 수 있고 衛生要因은 不滿足要因이라고 할 수 있다는 것이다. 이것을 圖示하면 <圖 4>와 같다.



< 圖- 4 > 動機要因과 衛生要因 [38]

38) F. Griffth, "Adminstrative, Theory in Education", Text and Readings (Midland, Mich: Pendell Publishing Co, 1979), P. 375. 를 引用한 李榮洙, "학교조직건강이 교사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구", 1992, P. 24. 를 再 引用함.



〈圖- 5〉 Maslow와 Herzberg 理論의 模型的 比較

Herzberg의 이론은 Maslow의 이론과 거의 같으며

Herzberg의 衛生要因은 Maslow의 下位階層欲求인 生理的 욕구, 安全의 욕구, 社會的 욕구와 거의 同質性을 가지며, Herzberg의 動機附與要因은 Maslow의 尊敬의 욕구, 自我實現의 욕구에 該當된다고 볼 수 있다.

[39]

이것을 表示하면 〈圖- 5〉과 같다.

이러한 Herzberg의 動機-衛生理論은 많은 실무자들에게 설득력있게 받아들여지고 있지만 다른 한편으로는 여러 학자들로부터 심한 공격도 받고 있다.

---

39) Robert Owens, "Organizational Behavior in Education", (Englewood, Cliffs, N.J.:Prentice-Hall, 1981), P.121.을 引用한 李榮洙, "학교조직 건강이 교사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구", 한성대학교 교육행정대학원, 1992, P.25.再 引用함.

첫째,이 이론을 발전시키는데 사용한 방법론과 관련되어 중심사건 연구방법이나 면접조사방법이 아닌 다른 연구방법을 사용했을 때의 결과가 다르게 나타났다. 그러므로 Herzberg가 적용한 연구방법은 보편적이고 과학적 연구방법이 될 수 없으며 따라서 그의 이론 역시 보편 타당성이 없다는 것이다.

둘째,이 이론의 동기와 성과의 의미를 검증하는데는 관심이 기울이지 않았다. 이 이론의 焦點은 만족자체이고 개인 구성원의 실제 동기는 아니라는 것이다.

셋째,동기-위생이론은 個人差를 무시하고 있다고 믿는다.개별 구성원들의 직업환경에 대한 반응이 기본적으로 유사할 것이라는 것을 전제하고있다. 일반적으로 위생요인에만 교직상의 불만을 줄일 수 있으나 교원들에게 적극적인 동기를 유발하기는 어려운 것이다.[40]

---

40) 李孝行, 전게서, P. 110.

Ⅲ. 研究의 問題

1. 研究의 問題

본 연구의 주된 목적은 교사가 知覺한 학교환경이 그들의 직무수행과는 어떤 相關關係가 있는가를 밝히는데 있다.

따라서 본 연구는 다음과 같이 5가지 연구의 문제에 촛점을 두고자 한다.

문제 1. 敎師가 知覺한 학교의 物理的 環境과 그들의 職務遂行과는 어떠한 상관관계가 있는가?

문제 2. 교사가 지각한 학교의 心理的 環境(학교장과 교사, 교사 상호간, 교사와 학생, 교사와 학부모간)과 그들의 직무수행과는 어떠한 상관관계가 있는가?

문제 3. 교사가 지각한 物理的 環境은 그들의 背景變因(①학교설립별 ②성별 ③직위 ④근무조건 ⑤교육경력) 등의 介入에 따라서 어떻게 다른가?

문제 4. 교사가 지각한 心理的 環境은 그들의 背景變因(①학교설립별 ②성별 ③직위 ④근무조건 ⑤교육경력) 등의 介入에 따라서 어떻게 다른가?

문제 5. 敎師의 職務遂行은 그들의 배경원인(①학교설립별 ②성별 ③직위 ④근무조건 ⑤교육경력) 등의 介入에 따라서 어떻게 다른가?

2. 假說

앞서 이론적 배경의 先行硏究들을 토대로 교사가 지각한 학교환경과 그들의 직무수행과는 상호 관련이 있을 것이라는 假定下에 다음과 같은 연구의 가설을 設定하였다.

〈假說 Ⅰ〉교사가 知覺한 학교의 물리적 환경과 그들의 직무수행과는 統計的으로 有意한 상관관계가 있을 것이다.

〈假說 Ⅱ〉교사가 지각한 심리적 환경(ⓐ학교장과 교사 ⓑ교사 상호간 ⓒ교사와 학생 ⓓ교사와 학부모)과 그들의 직무수행과는 통계적으로 유의한 상관관계가 있을 것이다.

〈假說 Ⅲ〉교사가 지각한 물리적 환경은 그들의 背景變因(①학교설립별, ②성별 ③직위 ④근무조건 ⑤교육경력) 등의 介入에 따라서 통계적으로 유의한 差異가 있을 것이다.

<假說 Ⅳ>교사가 지각한 심리적 환경(ⓐ학교장과 교사 ⓑ교사 상호간 ⓒ교사와 학생간 ⓓ교사와 학부모간)은 그들의 背景變因(①학교설립별 ②성별 ③직위 ④근무조건 ⑤교육경력에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있을 것이다.

<假說 v>교사의 직무수행은 그들의 배경원인 (①학교설립별 ②성별 ③직위 ④근무조건 ⑤교육경력)에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있을 것이다.

Ⅳ. 研究의 方法

1. 연구의 對象

본 연구의 標集對象은 서울특별시에 所在하고 있는 公·私立 國民學校에서 在職하고 있는 남,여교사 450명을 無作爲 標集으로 選定하였다. 표집대상 교사의 背景變因別 狀況을 보면 <표 1>와 같다.

< 표- 1 > 標集對象 敎師의 變因別 分布狀況

배경원인	학교설립		성 별		직 위		교직 경력		근 무 교 별		
구 분	공립	사립	남	여	교사	주임교사	15년 이하	16년 이상	경합학교	비경합학 교	준특수학 교
인 원	361	89	111	339	428	22	254	196	204	209	37

總 配付數 460부 中 回收된 質問紙 453부 中에서 부실한 應答을 보인 3부를 除外한 나머지 450부를 본 硏究의 對象으로 하였다.

(回收率:98.48%, 有效率:97.14%)

2. 檢査의 道具

본 연구를 위하여 사용한 檢査道具는 두 部分으로 構成되어 있다. 하나는 學校環境(물리적, 심리적)에 대한 質問紙이며 다른 하나는 敎師들의 勤務遂行에 관한 勤務 滿足度를 測定하기 위한 質問紙이다.

3. 硏究의 方法

본 연구를 遂行하기 위하여 文獻硏究와 實態調査 연구를 竝行하고 國內·外의 參考文獻과 각종 자료들을 통하여 직무수행에 관한 理論을 考察하였다.

첫째, 설문지 구성은 물리적 환경과 심리적 환경 그리고 직무수행요인에 대하여 총 50개 질문 문항으로 구성하였으며 문항 작성 형식은 Likert식 4단계 평정척도로 하였다.

둘째, 조사 대상은 서울 시내의 초등학교 중에서 강동, 강남, 중부, 북부 지역을 중심으로 경합국민학교 10개교(반포, 방배, 중대, 송파, 세륜, 문정, 사립학교 4개교(동산, 승의, 신광, 한양))와 비경합학교 11개교(석촌, 가락, 거여, 마천, 송전, 영풍, 잠신, 신림, 신구로, 효제, 후암 국민학교)와 준특수학교 2개교(남천, 왕북 국민학교)를 임의로 선정하여 1993년 2월 20일부터 3월 20일까지 질문지를 조사하였다.

가)學校環境의 物理的 環境 測定을 위한 質問紙

본 연구에서 사용한 질문지는 安豊善의 學校環境과 敎師의 職務遂行과의

關係의 문항구성 내용을 수정보완하여 10문항으로 조정하였다.

나)교사의 心理的 環境 測定을 위한 質問紙

①학교장과 교사와의 상호관계 문항구성 내용을 10문항수

②교사 상호간의 인간관계 문항구성 내용을 10문항수

③교사와 학생간의 상호관계 문항구성 내용을 5문항수

④교사와 학부모간의 상호관계 문항구성 내용을 5문항수

위와 같이 수정보완하여 30문항으로 조정하였다.

다)敎師의 職務遂行 測定을 위한 質問紙

교사의 직무수행에 관한 문항을 수정보완하여 10문항으로 조정하였다.

4. 硏究의 節次

본 연구를 수행하기 위하여 문헌연구를 실시하여 이에 관련된 참고도서 및 관련논문 등을 수집하고 여기에 맞는 연구 방향을 설정하여 문제제기를 하였다.

관련된 검사지를 수집하고 제기된 연구문제와 이에 맞는 대상을 정하여 검사를 실시하고 통계 처리를 한 후 분석과 검증을 하였다. 최종적으로 연구의 결론을 내린 다음 논문을 작성하였다.

본 연구의 논문 절차를 좀 더 구체화시키면 다음 <표- 2>과 같다.

< 표- 2 > 硏究의 節次

內　　容	期　　間
문헌연구	1992. 1.5 ~ 1992. 9.30
연구방향설정및 연구문제	1992.10.1 ~ 1992.11.30
가설설정	1992.12.1 ~ 1993. 1.31
자료수집(질문지작성 배부 회수)	1993. 2.1 ~ 1993. 3.31
자료처리	1993. 4.1 ~ 1993. 4.30
논문작성	1993. 5.1 ~ 1993. 5.22

5. 資料의 處理

회수된 질문지를 Likert의 누가평정법에 의하여 다음과 같은 방법으로 통계 처리하였다.

학교환경과 교사의 직무수행에 관한 자료 처리는 질문지 50개 문항의 채점을 각 문항에 대하여

*전혀 일치하지 않다.(관계가 없음)----------1점

*별로 일치하지 않다.(하)----------2점

*대체로 일치한다.(중)----------3점

*항상 일치한다.(상)----------4점

으로 배점하여 채점하였으며,

앞서 기술한 가설을 검증하고자 본연구에서의 통계방법은집단간의 차이를 검증하기 위하여 t-test을 적용하였으며학교의 물리적 환경과 학교의 심리적인 하위변인과의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson의 적률상관관계(r)를 적용하였고 여러 집단간의 검증은 변량분석 (Anova式) 으로 비교 분석하였다.

V. 結果 및 解釋

본 연구는 크게 3영역으로 나누는데 첫째, 학교의 물리적 환경에 따라 敎師의 직무수행과 어떤 相關關係가 있으며 둘째, 학교의 심리적 환경에 따라 교사의 직무수행은 어떠한 差異가 있으며 세째, 교사의 직무수행은 그들의 背景 變因에 따라 어떠한 差異가 있는지 究明하고자 한다.

1. 학교의 物理的 環境과 교사의 職務遂行

교사가 지각한 학교의 물리적 환경과 그들의 직무만족도는 어떠한 상관관계가 있는가를 알아 본 결과는 다음 <표-3>과 같다.

<표- 3>교사가 지각한 물리적 환경과 그들의 직무수행과의 상관관계

변 인	물리적환경
교사의 직무수행	.7691

이상의 <표- 3>에서 실제로 얻어진 상관관계가 0.7691로 유의한 것으로 나타나 본 <가설 Ⅰ>은 긍정된 셈이다.

이는 학교시설면과 학교환경이 좋은 것을 교사들은 선호하고 교통조건과 주위환경이 좋은 학교에서의 직무수행에 더 관심을 갖고 있다.

2. 敎師의 心理的 環境과 職務遂行과의 相關關係

교사가 지각한 학교의 심리적 환경과 그들의 직무만족도는 어떠한 상관관계가 있는가를 알아 본 결과는 다음 <표-4>와 같다.

<표- 4>교사가 지각한 심리적 환경과 그들의 직무수행과의 상관관계

심리적환경	학교장과 교사	교 사 상호간	교사와 학생간	교사와 학부모간
직무수행	.735***	.5819***	.6284***	.7041***

*** p<.001 수준임

이상의 <표- 4>에서 알 수 있듯이 여러 가지 심리적 환경과 교사의 직무수행과는 상관관계가 유의하게 나타나 <가설 Ⅱ>는 긍정된 셈이다.

학교장과 교사 그리고 교사와 학부모와의 상관관계가 높으며 비교적 교사의 직무수행과 밀접한 상관관계가 있다고 본다.

그러나 교사와 교사 상호간에는 직장의 분위기와 성별 등에 상관관계가 있으나 전문직인 학교형태에서는 해마다 변하는 활동부서 때문에 각자 자기 분야에 최선을 다 하므로 상관관계는 유의하나 낮은 편이다.

교사의 직무수행 능력은 학교장의 역할 중 상찬,교사의 인격존중,교사의 능력인정,교사가 믿을 수 있는 안정감을 보여 주었을 때 평소 보다 일을 즐겁게 할 수 있다고 본다.

3. 학교의 物理的 環境과 背景變因과의 관계

1)학교설립별에 따라서 학교의 물리적 환경은 어떠한 차이가 있는가를 알아 본 결과는 다음 <표-5>와 같다.

<표- 5>학교설립별에 따른 물리적 환경의 차이 검증

물리적환경	N	M	SD	t	df	p
공 립	361	2.526	.413	-17.17	448	.000
사 립	89	3.320	.282			

이상의 <표- 5>에서 실제로 얻어진 t의 값이 - 17.17로 이는 p=0.001에서 요구되는 t의 값이 3.090보다 크게 나타나 본 연구의 <가설 Ⅲ-①>은 긍정된 셈이다.

이를 좀 더 구체적으로 살펴 보면 공립 학교의 평균점수는 2.526이고 사립 학교의 평균점수는 3.320이므로 사립 학교의 시설이 공립 학교보다 환경조건이 좋고 주위환경과 교통,복지 시설이 편리하여 교사들의 선호도가 높은 편이다.

2)교사들의 성별에 따라서 학교의 물리적 환경은 어떠한 차이가 있는가를 살펴 본 결과는 다음 <표-6>과 같다.

<표- 6>성별에 따른 물리적 환경과의 차이 검증

성 별	N	M	SD	t	df	p
남	110	2.790	.585	2.60	447	.009
여	339	2.647	.469			

이상의 <표- 6>에서 t의 값이 2.60으로 이는 p=0.01에서 요구되는 t의 값 2.326보다 크게 나타나 본 연구의 <가설 Ⅲ-②>는 긍정된 셈이다. 학교시설이 좋은 환경은 성별에 따라 모두 선호하고 있다.

3)직위에 따라서 학교의 물리적 환경은 어떠한 차이가 있는가를 알아 본 결과는 다음 <표-7>과 같다.

<표- 7>직위에 따른 물리적 환경 차이 검증

직 위	N	M	SD	t	df	p
교 사	428	2.674	.503	-1.03	445	.305
주임교사	19	2.795	.462			

이상의 <표- 7>에서 t의 값이 -1.03으로 이는 p=0.05에서 요구되는 t의 값 1.645보다 작게 나타나 본 연구의 <가설 Ⅲ-③>은 부정된 셈이다.그러므로 교사나 주임교사 모두 학교시설이나 주위환경의 조건이 보다 좋은 환경

을 선호하고 있다.

4)敎師의 勤務條件에 따라서 學校의 物理的 環境은 어떠한 差異가 있는가를 알아 본 結果는 다음 <표-8>과 같다.

<표- 8>교사의 근무조건에 따른 물리적 환경 차이 검증

변 량 원	자유도(df)	자승합(SS)	평균자승합(MS)	F	p
집 단 간	2	39.564	19.782	360.098	.000
집 단 내	448	19.282	.055		

위의 <표- 8>에서 실제로 얻어진 F의 값이 360.098로 이는 p=0.01 수준에서 요구되는 4.61보다 훨씬 큰 것으로 밝혀져 본 연구의 <가설 Ⅲ-④>는 긍정된 셈이다. 위의 사실을 좀 더 살펴보면 교사의 근무조건은 학교시설 및 주위환경이 좋은 조건을 바라고 있다.

이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 교사의 심리적환경에 따른 평균점수와 표준편차는 경합학교의 평균점수(M=2.809)보다 비경합학교의 평균점수 (M=2.208)가 작게 나타나고 준특수학교의 평균점수(M=1.962)는 가장 낮으므로 준특수학교에 근무하는 교사와 비경합학교에 근무하는 교사는 상대적 빈곤으로 직무수행에 영향을 주고 경합학교에 근무하는 교사는 직무수행이 적극적이라 볼 수 있다.

<표- 9>교사의 심리적 환경에 따른 근무조건의 평균점수와 표준편차

근 무 조 건	N	M	SD
경 합 학 교	204	2.809	.267
비경합 학교	209	2.208	.143
준특수 학교	37	1.962	.263

5)敎育經歷에 따라서 學校의 物理的 環境은 어떠한 差異가 있는가를 알아 본 結果 다음 <표-10>과 같다.

<표-10>교육경력에 따른 물리적 환경 차이 검증

변 량 원	df	SS	MS	F	p
집 단 간	3	10.363	3.454	14.971	.000
집 단 내	448	102.908	.231		

이상의 <표-10>에서 F의 값이 14.971로 이는 p=0.01 수준에서 요구되는 3.78보다 훨씬 큰 것으로 밝혀져 본 연구의 <가설 Ⅲ-⑤>는 긍정된 셈이다.

이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 교사의 교육경력에 따른 평균점수에서 교육경력 25년 이상의 평균점수가 2.883 으로 나타나고 교육경력 16년부터 25년까지는 평균점수가 2.808 로 나타났으며 교육경력이 6년부터 15년까지는 2.646 으로 나타났고 교육경력이 6년 미만인 교사의 평균점수는 2.439로 나타났다.그러므로 교육경력 16년 이상의 교사들이 교육경력이 짧은 교사보다 긍정적으로 나타났으며 교육경력이 적을수록 직업관이 흔들리고 망

설이며 교육경력이 오래될수록 교육에 애착을 느끼며 교단을 지키고 다른 직장으로 옮기는 것을 싫어한다.

<표- 11>교육경력에 따른 평균점수와 표준편차

교 육 경 력 별	N	M	SD
0 ~ 6년미만	95	2.439	.337
6 ~ 15년	159	2.646	.557
16 ~ 25년	136	2.808	.475
26년 이상	60	2.883	.466

4. 교사의 心理的 環境과 背景變因間의 關係

1)學校設立別에 따라서 學校長과 敎師와의 關係가 어떠한 差異가 있는가를 알아 본 結果는 다음 <표-12>와 같다.

<표- 12> 학교 설립별에 따른 학교장과 교사와의 관계차이의 검증

학교설립별	N	M	SD	t	df	P
공 립	361	2.634	.162	-3.99	448	.000
사 립	89	2.712	.183			

이상의 <표- 12>에서 알수있듯이 실제로 얻어진 t의 값이 -3.99로 이는 P=0.001 에서 요구되는 t의 값 3.090 보다 크게 나타나 본 연구의

<가설 Ⅳ-@① >은 긍정된 셈이다.

위의 사실을 종합해 볼 때, 공립학교는 한 학교에 머무는 기간이 약 4년이며 사립학교는 대체적으로 머무는 기간이 교직의 반영구적이므로 학교장과 교사의 관계에 학연, 지연, 배경 등이 더 작용할 수 있다.

2)性別에 따라서 학교장과 교사와의 관계가 어떠한 차이가 있는가를 알아 본 결과는 다음 <표-13>과 같다.

<표- 13> 성별에 따른 학교장과 교사와의 관계차이의 검증

성별	N	M	SD	t	df	P
남	110	2.699	.162	3.60	447	.000
여	339	2.633	.168			

이상의 <표- 13>에서 알수있듯이 실제로 얻어진 t의 값이 3.60으로 이는 P=0.001 에서 요구되는 t의 값 3.090 보다 크게 나타나 본 <가설 Ⅳ-@②> 은 긍정된 셈이다.

이를 좀더 구체적으로 살펴 보면 학교장은 건강, 위생시설에 대하여는 남자교사보다 여자교사에 관심을 두고 업무분장 분야는 남자교사를 우선하고 있다.

3)職位에 따라서 학교장과 교사와의 관계가 어떠한 차이가 있는가를 알아 본 결과는 다음 <표-14>와 같다.

<표- 14>직위에 따른 학교장과 교사와의 관계차이의 검증

직 위	N	M	SD	t	df	P
교 사	428	2.640	.147	-5.43	445	.000
주임교사	19	2.847	.385			

이상의 <표- 14> 에서 t의 값이 -5.43으로 이는 P=0.001에서 요구되는 t의 값 3.090 보다 크게 나타나 본연구의 <가설 Ⅳ-@③>은 궁정된 셈이다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 주임교사가 교사보다 학교장을 궁정적으로 받아들이고 있으며 학교장은 교사보다 주임교사의 의견을 우선으로 하고 있다.

4)勤務條件에 따라서 학교장과 교사의 관계가 어떠한 차이가 있는가를 알아 본 결과는 다음 <표-15>와 같다.

<표-15> 근무조건에 따른 학교장과 교사와의 관계차이의 검증

근무조건	자유도(df)	자승합(SS)	평균자승합(MS)	F	P
집단간	2	1.310	.655	34.530	.000
집단내	448	6.660	.019		

위의 <표- 15>에서 나타내 보이듯이 실제러 얻어진 F의 값이 34.530으로 이는 P=0.01 수준에서 요구되는 4.61보다 훨씬 큰 것으로 밝혀져 본연구의 <가설 Ⅳ-ⓐ④>는 긍정된 셈이다.

이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 위의 <표- 16>에서 나타나 보이듯이 교사의 근무조건에 따른 평균점수에서 경합학교는 2.678점이고 비경합학교는 2.544점으로 비경합학교에서의 근무보다는 경합학교에서의 근무를 선호하고 있다.

<표-16> 근무조건에 따른 평균점수와 표준편차

근 무 조 건	N	M	SD
경 합 학 교	204	2.678	.134
비경합 학교	209	2.544	.149
준특수 학교	37	2.627	.119

5)**敎育經歷**에 따라서 학교장과 교사와의 관계가 어떠한 차이가 있는가를 알아 본 결과는 다음 <표-17>과 같다.

<표-17> 교육경력에 따른 학교장과 교사와의 관계차이의 검증

변량원	df	SS	MS	F	P
집단간	3	1.332	.444	17.326	.000
집단내	448	11.433	.026		

위의 <표- 17>에서 나타내 보이듯이 실제로 얻어진 F의 값이 17.326으로

이는 P=0.01수준에서 요구되는 4.61 보다 훨씬 큰 것으로 밝혀져 본연구의 <가설 Ⅳ-@⑤>는 긍정된 셈이다.

이를 구체적으로 살펴보면 교사의 교육경력에 따른 평균점수에서 교육경력 16년 이상의 교사가 교육경력 15년 이하의 교사보다 평균점수가 높아 경력이 많을수록 긍정적인 반응율 보이고 이직율이 적다.

인간 관계와 전문성 신장에도 교육경력이 많은 교사를 학교장는 신임하고 있다.

<표- 18> 교육경력에 따른 평균점수와 표준편차

교 육 경 력 별	N	M	SD
0 ~ 6년미만	95	2.605	.168
6 ~ 15년	159	2.604	.122
16 ~ 25년	136	2.690	.191
26년 이상	60	2.748	.161

6)學校設立別에 따라서 敎師相互間의 관계가 어떠한 차이가 있는가를 살펴본 결과는 다음 <표-19>와 같다.

<표-19>학교설립별에 따른 교사상호간의 관계차이의 검증

교사상호간	N	M	SD	t	DF	P
공 립	361	2.547	.200	-6.53	448	.000
사 립	89	2.689	.092			

이상의 <표- 19>에서 알수있듯이 실제로 얻어진 t의 값이 -6.53으로 이는 P=0.001 에서 요구되는 t의 값 3.090 보다 크게 나타나 본 <가설 Ⅳ-ⓑ①> 은 긍정된 셈이다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 공립학교보다는 사립학교가 시설도 편리하고 근무기간도 반영구적이므로 학교장과 교사의 관계는 긍정적으로 관계가 있으므로 4년마다 전보인사가 거듭되는 공립학교보다 사립학교를 선호하고 있다.

7)性別에 따라서 敎師相互間의 관계가 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 다음 <표-20>과 같다.

<표- 20>성별에 따른 교사상호간의 관계차이의 검증

성별	N	M	SD	t	df	P
남	110	2.591	.174	1.01	447	.313
여	339	2.570	.198			

이상의 <표-20>에서 알수있듯이 실제로 얻어진 t의 값이 1.01로 이는 P=0.001에서 요구되는 t의 값 3.090 보다 작게 나타나 본 <가설 Ⅳ-ⓑ②> 은 부정된 셈이다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 남교사의 평균점수(2.591)가 여교사의 평균점수(2.570)보다 높게 나타나 남교사가 여교사보다 직업관과 직무수행에

더 관심을 갖고 있으며 남교사보다 여교사의 수가 많기 때문에 여교사의 의견도 큰 영향을 미친다고 본다.

8)職位에 따라서 敎師相互間의 관계가 어떠한 차이가 있는가를 살펴본 결과는 다음 <표-21>과 같다.

<표- 21>직위에 따른 교사상호간의 관계차이의 검증

직 위	N	M	SD	t	df	P
교 사	428	2.561	.168	-7.75	445	.000
주임교사	19	2.890	.373			

이상의 <표-21> 에서 t의 값이 -7.75로 이는 P=0.001에서 요구되는 t의 값 3.090 보다 크게 나타나 본연구의 <가설 Ⅳ-ⓑ③>은 긍정된 셈이다.

학교의 기획과 경영은 학교장과 주임교사를 주축으로 이루어지므로 주임교사들이 직무수행에 더 관심을 갖고 있으며 교사와 주임교사의 직무수행도 유의한 차이가 있다.

9)勤務條件에 따라서 敎師相互間의 관계가 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 다음 <표-22>와 같다.

〈표- 22〉 근무조건에 따른 교사상호간의 관계차이의 검증

근무조건	자유도(df)	자승합(SS)	평균자승합(MS)	F	P
집단간	2	3.011	1.506	52.310	.000
집단내	448	10.103	.029		

위의 〈표-22〉에서 나타내 보이듯이 실제러 얻어진 F의 값이 52.310으로 이는 P=0.01 수준에서 요구되는 4.61보다 훨씬 큰 것으로 밝혀져 본연구의 〈가설 Ⅳ-ⓑ④〉는 긍정된 셈이다.

경합학교의 교사와 비경합학교 또는 준특수학교에서의 근무하는 교사와 유의한 차이가 있다고 본다.

이를 구체적으로 살펴보면 교사의 근무조건에 따른 평균점수에서 표준편차는 경합학교의 평균점수(M=2.621)는 비경합학교의 평균점수 (M=2.420)과 준특수학교의 평균점수(M=2.50)보다 높이 나타나 비경합학교보다 경합학교에서 근무하는 것을 선호하고 있다.

〈표-23〉 근무조건에 따른 평균점수와 표준편차

근무조건	N	M	SD
경 합 학교	204	2.621	.179
비경합학교	209	2.420	.140
준특수학교	37	2.500	.200

10)敎育經歷에 따라서 敎師相互間의 관계에 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 다음 <표-24>와 같다.

<표- 24> 교육경력에 따른 교사상호간의 관계차이의 검증

변량원	df	SS	MS	F	P
집단간	3	2.406	.802	25.257	.000
집단내	448	14.160	.032		

위의 <표- 24>에서 나타내 보이듯이 실제로 얻어진 F의 값이 25.257로 이는 P=0.01수준에서 요구되는 3.78 보다 훨씬 큰 것으로 밝혀져 본연구의 <가설 Ⅳ-ⓑ⑤>는 긍정된 셈이다.

교육경력이 짧은 교사와 교육경력이 많은 교사와는 유의한 차이가 있다.

이를 구체적으로 살펴보면 교사의 교육경력에 따른 평균점수가 교육경력 16년 이상의 교사가 교육경력 15년 이하의 교사보다 높게 나타나 교육경력이 짧은 교사보다는 교육경력이 많은 교사가 긍정적으로 직무수행에 임하며 특히 26년 이상은 다른 직장에서 더 많은 급료를 준다하더라도 이직을 하지 않고 교육계를 지키겠다고 나타났다.

<표- 25> 교육경력에 따른 평균점수와 표준편차

교 육 경 력 별	N	M	SD
0 ~ 6년미만	95	2.513	.210
6 ~ 15년	159	2.511	.138
16 ~ 25년	136	2.668	.210
26년 이상	60	2.632	.135
합 계	450	2.575	.192

11)학교설립별에 따라서 교사와 학생과의 관계에 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 다음 <표-26>과 같다.

<표-26>학교설립별에 따른 교사와 학생과의 관계차이의 검증

학교설립별	N	M	SD	t	df	P
공 립	361	2.592	.179	1.93	448	.055
사 립	89	2.553	.148			

이상의 <표- 26>에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 t의 값이 1.93으로 이는 P=0.001 에서 요구되는 t의 값 3.090 보다 낮으므로 본 연구의 <가설 Ⅳ-©①>은 부정된 셈이다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 공립학교의 교사와 학생과의 관계와 사립학교의 교사와 학생과의 관계에 유의한 차이가 있다고 본다.

12)性別에 따라서 敎師와 學生間의 관계에 어떠한 차이가 있는가를 살펴본 결과는 다음 <표-27>과 같다.

<표-27> 성별에 따른 교사와 학생간의 관계차이의 검증

성별	N	M	SD	t	df	P
남	110	2.582	.162	-0.18	447	.857
여	339	2.585	.178			

이상의 <표- 27>에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 t의 값이 -0.18로 이는

P=0.05에서 요구되는 t의 값 1.645 보다 낮으므로 본 〈가설 Ⅳ-©②〉은 부정된 셈이다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 공립이나 사립학교의 남자교사와 여자교사는 학생과의 관계에서 유의한 점이 비슷하다고 볼 수 있다. 따라서 남교사와 여교사가 학생을 지도하는 직무수행에 매우 관심이 있으며 다같이 평등하게 학생에게 관심을 가지고 있다.

13)職位에 따라서 敎師와 學生間의 관계에 어떠한 차이가 있는가를 살펴본 결과는 다음 〈표-28〉과 같다.

〈표- 28〉직위에 따른 교사와 학생간의 관계차이의 검증

직 위	N	M	SD	t	df	P
교 사	428	2.580	.165	-3.39	445	.001
주임교사	19	2.716	.277			

이상의 〈표- 28〉에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 t의 값이 -3.39로 이는 P=0.001에서 요구되는 t의 값 3.090 보다 크므로 본 연구의 〈가설 Ⅳ-©③〉은 긍정된 셈이다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 평균점수에서 주임교사(2.716)가 교사(2.580)보다 높게 나타나 주임교사는 쉬는 시간의 이용과 수업 분위기를 잘 조화시키며 교육경력이 짧을수록 체벌을 많이 가하며 특히 남자교사가 체벌

을 자주하고 가정생활의 이해가 부족하다. 학생들이 담임을 존경하고 따르는 질문에는 교사보다도 주임 교사가 학생들이 담임을 존경하고 잘 따른다고 하였다.

14)勤務條件에 따라서 敎師와 學生間의 관계에 어떠한 차이가 있는가를 살펴본 결과는 다음 <표-29>와 같다.

<표-29> 근무조건에 따른 교사와 학생간의 관계차이의 검증

변량원	자유도(df)	자승합(SS)	평균자승합(MS)	F	P
집단간	2	1.126	.563	20.849	.000
집단내	448	9.478	.027		

위의 <표-29>에서 나타내 보이듯이 실제러 얻어진 F의 값이 20.849로 이는 P=0.01 수준에서 요구되는 4.61보다 훨씬 큰 것으로 밝혀져 본연구의 <가설 Ⅳ-©④>는 긍정된 셈이다.

경합학교나 비경합학교 또는 준특수학교는 유의한 차이가 있다.

이를 구체적으로 살펴보면 교사의 근무조건에 따른 평균점수를 참고하여 경합학교(2.622)가 비경합학교(2.584)보다 높은 것으로 나타나 비경합학교와 준특수학교보다 競合學校를 選好하고 있다고 본다.

〈표- 30〉 근무조건에 따른 평균점수와 표준편차

근무조건	N	M	SD
경 합 학교	204	2.622	.182
비경합학교	209	2.584	.107
준특수학교	37	2.432	.203

15)敎育經歷에 따라서 敎師와 學生間의 관계에 어떠한 차이가 있는가를 살펴본 결과는 다음 〈표-31〉과 같다.

〈표- 31〉 교육경력에 따른 교사와 학생간의 관계차이의 검증

변량원	df	SS	MS	F	P
집단간	3	.118	.040	1.313	.270
집단내	448	13.413	.030		

위의 〈표- 31〉에서 나타내 보이듯이 실제로 얻어진 F의 값이 1.313으로 이는 P=0.5수준에서 요구되는 1.645 보다 작은 것으로 밝혀져 본 연구의 〈가설 Ⅳ-©⑤〉는 부정적인 셈이다.

교육경력이 짧은 교사와 교육경력이 많은 교사와의 학생과의 관계차이는 유의한 것이다.

이를 구체적으로 살펴보면 교사의 교육경력에 따른 평균점수에서 교육경력 16년 이상의 교사와 교육경력 15년 이하의 교사가 학생의 가정한경을 파악하지 못하나 학생에 대한 교육 직무수행은 다갑이 관심이 많다고 본다.

〈표- 32〉 교육경력에 따른 평균점수와 표준편차

교 육 경 력 별	N	M	SD
0 ~ 6년미만	95	2.60	.178
6 ~ 15년	159	2.58	.202
16 ~ 25년	136	2.59	.243
26년 이상	60	2.55	.209

16)學校設立別에 따라서 敎師와 學父母와의 관계에 어떠한 차이가 있는 가를 살펴본 결과는 다음 〈표-33〉과 같다.

〈표- 33〉 학교 설립별에 따른 교사와 학부모와의 관계차이의 검증

학교설립별	N	M	SD	t	df	P
공 립	361	2.698	.227	-4.37	448	.000
사 립	89	2.805	.090			

이상의 〈표- 33〉에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 t의 값이 -4.37로 이는 P=0.001 에서 요구되는 t의 값 3.090 보다 크게 나타나 본 〈가설 Ⅳ-ⓓ①〉은 긍정된 셈이다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 평균점수에서 공립학교는 2.698이고 사립학교는 2.805이므로 공립학교 교사와 학부모와의 관계보다 사립학교의 교사와 학부모의 관계가 학교운영에 대한 홍보활동에 활발하다고 볼 수 있다.

17)性別에 따라서 敎師와 學父母와의 관계에 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 다음 <표-34>와 같다.

<표- 34> 성별에 따른 교사와 학부모와의 관계차이의 검증

성 별	N	M	SD	t	df	P
남	110	2.684	.241	-2.00	447	.046
여	339	2.730	.200			

이상의 <표- 34>에서 실제로 얻어진 t의 값이 -2.00으로 이는 P=0.5에서 요구되는 t의 값 1.645 보다 훨씬 크게 나타나 본 <가설 Ⅳ-㉮②>은 긍정된 셈이다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 평균점수에서 남교사가 2.684이고 여교사가 2.730이므로 여교사가 남교사보다 학부모 관계에 관심을 더 느끼고 있다.

18)職位에 따라서 敎師와 學父母와의 관계에 어떠한 차이가 있는가를 살펴본 결과는 다음 <표-35>와 같다.

<표- 35>직위에 따른 교사와 학부모와의 관계차이의 검증

직 위	N	M	SD	t	df	P
교 사	428	2.713	.206	-2.83	445	.005
주임교사	19	2.853	.297			

이상의 <표- 35>에서 알수있듯이 실제로 얻어진 t의 값이 -2.83으로 이는 P=0.01에서 요구되는 t의 값 2.326 보다 높게 나타나 본 <가설 Ⅳ-㉮③> 은 긍정된 셈이다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 평균점수에서 교사는 2.713이고 주임교사는 2.853으로 나타나 주임교사가 교사보다 학부모에 대해 관심이 많다고 볼 수 있다.

19)勤務條件에 따라서 敎師와 學父母間의 관계에 어떠한 차이가 있는가를 살펴본 결과는 다음 <표-36>과 같다.

<표- 36> 근무조건에 따른 교사와 학부모간의 관계차이의 검증

변량원	자유도(df)	자승합(SS)	평균자승합(MS)	F	P
집단간	2	8.738	4.367	172.680	.000
집단내	448	8.880	.025		

위의 <표- 36>에서 나타내 보이듯이 실제러 얻어진 F의 값이 172.680으로 이는 P=0.01 수준에서 요구되는 4.61보다 훨씬 큰 것으로 밝혀져 본 연구의 <가설 Ⅳ-㉮④>는 긍정된 셈이다.

이를 구체적으로 살펴보면 교사의 근무조건에 따른 평균점수에서 경합학교(2.770)가 비경합학교(2.717)와 준특수학교(2.243)보다 높게 나타나 경합학교에 근무하는 교사가 학부모에게 관심이 많다고 볼 수 있다.

〈표- 37〉 근무조건에 따른 평균점수와 표준편차

근무조건	N	M	SD
경 합 학교	204	2.770	.129
비경합학교	209	2.717	.192
준특수학교	37	2.243	.195

20)敎育經歷에 따라서 敎師와 學父母間의 관계에 어떠한 차이가 있는가를 살펴본 결과는 다음 〈표-38〉과 같다.

〈표- 38〉 교육경력에 따른 교사와 학부모간의 관계차이의 검증

변량원	df	SS	MS	F	P
집단간	3	.018	.006	.139	.937
집단내	448	20.005	.045		

위의 〈표- 38〉에서 나타내 보이듯이 실제로 얻어진 F의 값이 0.139로 이는 P=0.01수준에서 요구되는 3,78보다 작게 나타나 본 연구의 〈가설 Ⅳ-ⓓ ⑤〉는 부정된 셈이다.

이를 구체적으로 살펴보면 평균점수가 비슷하게 나타나 학부모들은 담임에 대한 신뢰도가 높고 자녀에 대해 관심이 많다. 그러나 학부모에게 담임의 학급운영에 대한 홍보 활동은 부족한 편이며 학부모와 교사의 대화도 거

의 없는 편이다.

〈표- 39〉 교육경력에 따른 평균점수와 표준편차

교 육 경 력 별	N	M	SD
0 ~ 6년미만	95	2.720	.178
6 ~ 15년	159	2.711	.202
16 ~ 25년	136	2.727	.243
26년 이상	60	2.720	.209
합 계	450	2.719	.211

5. 敎師의 勤務遂行

1)學校設立別에 따라서 敎師의 職務遂行과의 關係에 어떠한 差異가 있는가를 알아본 結果는 다음 〈표-40〉과 같다.

〈표- 40〉 학교 설립별에 따른 직무 수행과의 관계차이의 검증

학교설립별	N	M	SD	t	df	P
공 립	361	2.463	.178	-4.81	448	.000
사 립	89	2.561	.145			

이상의 〈표- 40〉에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 t의 값이 -4.37로 이는 P=0.001 에서 요구되는 t의 값(3.090) 보다 크게 나타나 본 〈가설 V-①〉은 긍정된 셈이다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 사립학교의 평균점수(2.561)가 공립학교의 평균점수(2.463)보다 크게 나타나 사립학교의 교사가 공립학교의 교사보다 직무수행에 강하다. 私立學校의 敎師는 勤務期間이 半永久的이며 勤務地가 흔들리지 않으므로 職務意慾이 강하다고 볼 수 있다.

2)性別에 따라서 敎師의 職務遂行과의 관계에 어떠한 差異가 있는가를 알아본 결과는 다음 <표-41>과 같다.

<표- 41> 성별에 따른 교사의 직무수행과의 관계차이의 검증

성별	N	M	SD	t	df	P
남	110	2.482	.196	-0.06	447	.956
여	339	2.483	.169			

이상의 <표-41>에서 실제로 얻어진 t의 값이 -2.00으로 이는 P=0.5에서 요구되는 t의 값 1.645 보다 훨씬 크게 나타나 본 <가설 Ⅴ-②> 은 긍정된 셈이다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 남교사의 평균점수는 2.482 이고 여교사 의 평균점수는 2.483 으로 남교사나 여교사가 비슷한 높은 점수를 나타내고 있으므로 자기의 업무수행에 책임을 지며 교사로서 긍지를 갖고 의욕적으로 직무수행을 완수하고 있다.

3)職位에 따라서 敎師의 職務遂行의 관계에 어떠한 差異가 있는 가를 알아본 결과는 다음 <표-42>와 같다.

<표- 42>직위에 따른 교사의 직무수행의 관계차이의 검증

직 위	N	M	SD	t	df	P
교 사	428	2.477	.170	-2.62	445	.009
주임교사	19	2.584	.267			

이상의 <표- 42>에서 알수있듯이 실제로 얻어진 t의 값이 -2.83으로 이는 P=0.01에서 요구되는 t의 값 2.346 보다 높게 나타나 본 <가설 V-③>은 긍정된 셈이다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면 평균점수에서 교사는 2.477이고 주임교사는 2.584로 나타나 교사보다는 주임교사가 업무연수를 긍정적으로 실시하고 자체연수와 각 종 연수에 관심을 두고 있다.

4)勤務條件에 따라서 敎師의 職務遂行의 關係에 어떠한 差異가 있는가를 살펴본 結果는 다음 <표-43>과 같다.

<표-43> 근무조건에 따른 교사의 직무수행의 관계차이의 검증

변량원	자유도(df)	자승합(SS)	평균자승합(MS)	F	P
집단간	2	3.488	1.744	88.683	.000
집단내	448	6.902	.020		

위의 <표- 43>에서 나타내 보이듯이 실제러 얻어진 F의 값이 172.680으로 이는 P=0.01 수준에서 요구되는 4.61보다 훨씬 큰 것으로 밝혀져 본 연구의 <가설 V-④>는 긍정된 셈이다.

이를 좀 더 살펴보면 교사의 근무조건에 따른 평균점수에서 경합학교의 평균점수(2.583)가 비경합학교의 평균점수(2.519)보다 크게 나타나 준특수학교보다는 비경합학교, 비경합학교보다는 경합학교에서 근무하는 교사가 직무수행에 높은 적응력을 보여 주었다.

<표-44> 근무조건에 따른 평균점수와 표준편차

근무 조건	N	M	SD
경 합 학교	204	2.583	.129
비경합학교	209	2.519	.150
준특수학교	37	2.176	.167

5)敎育經歷에 따라서 敎師의 職務遂行의 關係에 어떠한 差異가 있는가를 살펴본 結果는 다음 <표-45>와 같다.

<표- 45> 교육경력에 따른 교사의 직무수행의 관계차이의 검증

변량원	df	SS	MS	F	P
집단간	3	1.095	.365	12.645	.000
집단내	448	12.870	.029		

위의 <표- 45>에서 나타내 보이듯이 실제로 얻어진 F의 값이 12.645 로 이는 p=0.001 수준에서 요구되는 3.090 보다 훨씬 크게 나타나 본 연구의 <가설 Ⅴ-⑤>는 긍정된 셈이다. 그러므로 敎育經歷別로 有意한 差異가 있다.

이를 좀 더 살펴보면 평균점수에서 15년 미만의 교사가 학습의 개인차를 고려해 젊고 패기있는 기력으로 각종 연수나 자체연수 등을 긍정적으로 받아들이고 학생들에게 더 가까이 접촉되고 있다. 16년 이상의 교사는 동료들과 上官에게 認定을 받고 있으나 各種 硏修 機會나 講習 機會를 가급적 피하고 있는 실정이다.

<표- 46> 교육경력에 따른 평균점수와 표준편차

교 육 경 력 별	N	M	SD
0 ~ 6년미만	95	2.400	.191
6 ~ 15년	159	2.443	.188
16 ~ 25년	136	2.520	.167
26년 이상	60	2.532	.129

Ⅵ. 要約 및 結論

본 연구는 교사가 지각한 學校環境이 그들의 職務遂行과는 어떠한 相關關係가 있는가를 究明하고자 하였다.

따라서 이와 같은 연구의 목적을 달성하기 위하여 관련문헌과 관련논문을 토대로 하여 이론적 기초를 마련한 다음 교사가 지각한 학교환경은 그들의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는가 하는 연구의 문제를 설정하였다.

위와 같은 연구의 문제를 검증하기 위하여 본 연구에서 사용한 도구는 질문지이며 서울시에 소재하고 있는 남.여교사 450명을 표집대상으로 하고 통계방법은 Pearson의 적률상관관계(r)와 t-test 및 변량분석(ANOVA) 등을 적용하였다. 그 결과는 다음과 같다.

1. 要 約

첫째, "교사가 지각한 학교의 물리적 환경과 그들의 직무수행과는 통계적으로 유의한 상관관계가 있을 것이다."는 긍정되었고,

둘째, "교사가 지각한 심리적 환경과 그들의 직무수행과는 통계적으로 유의한 상관관계가 있을 것이다."도 긍정되었다.

세째, "교사가 지각한 물리적 환경은 그들의 배경변인 등의 개입에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있을 것이다."는 <가설 Ⅲ-①>, <가설 Ⅲ-②>,<가설 Ⅲ-④>,<가설 Ⅲ-⑤> 등은 긍정되었고,

<가설 Ⅲ-③>은 부정되었다.

네째, "교사가 지각한 심리적 환경은 그들의 배경원인 에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있을 것이다."는

<가설 Ⅳ-ⓐ①>, <가설 Ⅳ-ⓐ②>, <가설 Ⅳ-ⓐ③>, <가설 Ⅳ-ⓐ④>,

<가설 Ⅳ-ⓐ⑤>, <가설 Ⅳ-ⓑ①>, <가설 Ⅳ-ⓑ③>, <가설 Ⅳ-ⓑ④>,

<가설 Ⅳ-ⓑ⑤>, <가설 Ⅳ-ⓒ③>, <가설 Ⅳ-ⓒ④>, <가설 Ⅳ-ⓓ①>,

<가설 Ⅳ-ⓓ②>, <가설 Ⅳ-ⓓ③>, <가설 Ⅳ-ⓓ④>는 긍정되었고,

<가설 Ⅳ-ⓑ②>, <가설 Ⅳ-ⓒ①>, <가설 Ⅳ-ⓒ②>, <가설 Ⅳ-ⓒ⑤>,

<가설 Ⅳ-ⓓ⑤>는 부정되었다.

다섯째, "교사의 직무수행은 그들의 배경변인에 따라서통계적으로 유의한 차이가 있을 것이다."는 <가설 Ⅴ-①>, <가설 Ⅴ-②>, <가설 Ⅴ-③>, <가설 Ⅴ-④>, <가설 Ⅴ-⑤>는 긍정되었다.

2. 結 論

1)학교의 物理的 環境과 敎師의 職務滿足度와의 상관관계가 r=0.769로 나타나 교사들은 학교시설면과 학교환경, 교통조건, 주위환경이 좋은 학교에서 職務遂行에 더 充實하게 하고 있다.

2)교사의 심리적 환경과 그들의 직무만족도와의 상관관계는 학교장과 교사 그리고 교사와 학부모와의 상관계수가 p<0.001수준에서 각각 r=0.585와 r=0.604로 높게 나타나 비교적 교사의 직무수행과 밀접한 상관관계가 있다.

교사의 직무수행 능력은 학교장의 역할 중 상찬, 교사의 인격존중, 교사의 능력인정, 교사가 믿을 수 있는 안정감을 보여주었을 때 직무만족도는 높게 나타난다.

3)학교의 물리적 환경과 그들의 배경변인과의 관계는 학교설립별에 따라서 공립학교의 평균점수와 사립학교의 평균점수가 p=0.001수준에서 각각 2.526과 3.320으로 나타나 私立學校의 시설이 공립 학교보다 環境條件이 좋고 주위환경과 교통,복지 시설이 편리하여 敎師들의 選好度가 높다. 경합학교(M=2.809)와 비경합학교(M=2.208) 그리고 준특수학교(M=1.962)의 평균점수가 나타나 경합학교를 선호하고 있다.

4)교사의 심리적 환경과 그들의 배경변인 간의 관계는 공립학교의 교사는 한 학교에 머무는 기간이 약 4년으로 자주 옮기는 편이며 사립학교의 교사는 머무는 기간이 교직기간에 비해 반 영구적이다. 공립학교의 평균점수와 사립학교의 평균점수는 p=0.001 수준에서 각각 2.634와 2.712로 나타나 私立學校의 敎師들이 심리적 환경의 배경변인의 관심도가 公立學校 교사보다 높게 나타났다. 학교장은 교사 (M=2.640)와

주임교사(M=2.847) 중에는 주임교사가 높게 나타나 대개 주임교사와 경력이 많은 교사들을 중심으로 직무를 수행하고 있다.

5)교사의 근무수행과 그들의 배경변인과의 관계차이는 사립과 공립학교 교사의 직무수행 관계는 p=0.001 수준에서 각각 2.561 과 2.463으로 나타나 私立學校의 교사가 公立學校의 교사보다 職務修行이 強하다고 나타났다.

이상과 같은 結論을 바탕으로 다음과 같은 시사점을 얻었다.

첫째, 학교의 물리적 환경과 교사의 직무수행만족도에서 학교의 시설이나 교통조건, 주위환경 등을 敎師들이 敏感하게 意識하고 있으므로 공립학교의 시설이나 주위환경을 최대한으로 국가적인 차원에서 지원해 주고 경합학교와 비경합학교를 없애는 후속연구가 있어야 할 것이다.

둘째, 교사의 심리적 환경과 그들의 직무만족도와의 관계에서 경합학교나 비경합학교를 떠나서 어느 학교에서든지 敎育者가 衡平의 原則에서 직무수행에 만족할 수 있는 구체적인 방안이 마련되어야 할 것이다.

셋째, 교사의 심리적 환경과 그들의 배경변인 간의 관계에서 교사들의 정기적인 인사전보가 공립과 사립학교 간에 큰 차이가 있으며

특히 공립학교에서 問題點이 더 발생하고 있다. 그러므로 교사들의 직무만족도를 높일 수 있는 誘引體制가 마련되어야 한다.

넷째, 본 연구에서는 연구대상을 서울특별시에 근무하는 국민학교 교사들 중에서도 극히 일부분에 국한하였기 때문에 연구결과를 一般化하기에는 한계가 있으며 이를 全國的으로 擴大하여 硏究해 볼 필요성이 있다.

參 考 文 獻

1. 國內文獻

金明勳,「리이더쉽 理論」, 서울: 博英社, 1980.

金潤泰,「敎育行政學」, 서울: 培英社, 1984.

金鍾喆외,「現代社會와 敎員」, 서울시 敎育委員會, 1982.

———,「敎育行政學新講」, 서울: 世英社, 1991.

———,「敎育行政의 理論과 實際」, 서울: 敎育科學社, 1988.

金昌杰,「敎育行政學」, 서울: 博文閣, 1985.

———,「新敎育行政學」, 서울: 螢雪出版社, 1992.

南億祐외,「敎師論」서울: 敎育出版社, 1985, 를 引用한 李春鎬,"敎師의 敎職觀과 敎育形態와의 關聯性 硏究", 建國大學校 敎育大學院, 碩士學位論文, 1987.

大韓敎育聯合會,「敎員養成制度에 關한 硏究」,「政策硏究」제10권, 서울: 大韓敎育聯合會, 1970.

———,「敎員의 職務滿足度에 관한 分析的 硏究」,「政策硏究」제26집, 제36집, 大韓敎育聯合會, 1982.

朴起東,「行動科學」, 서울: 博英社, 1976.

朴容憲,「學校社會」, 서울: 培英社, 1988.

박종서,「人事行政論」, 서울: 法文社, 1986.

朴淸子,「敎師 士氣에 관한 硏究」, 梨花女子大學校 敎育大學院, 碩士學位 論文 1983.

오석홍,「人事行政論」, 서울: 博英社, 1984.

———,「組織理論」, 서울: 博英社, 1983.

柳基燮,「學生들의 學習生活에 미치는 學級風土의 影響」, 中央大學校 論文集, 人文 社會科 下券 제19호, 1974.

유기현,「人間關係論」, 서울: 貿易經營社, 1992.

尹鍾健,「敎育行政과 學校行政」, 서울: 敎育硏究社, 1986.

李觀雨,「調査分析法」서울: 螢雪出版社, 1981.

李星珍,「韓國의 學校文化」, 韓國行動科學硏究所, 1976.

李榮洙,「學校組織 健康이 敎師의 職務滿足에 미치는 傾向에 관한 硏究」, 한성대학교 교육대학원, 석사학위 논문, 1992.

李鍾聲,「敎育心理統計方法」, 서울: 博英社, 1985.

李孝行,「敎育行政」, 서울: 文音社, 1983.

정광원,「士氣의 影響要因에 관한 硏究」,高麗大學校 經營大學院,碩士學位論文,1978.

鄭範模,「敎育과 敎育學」,서울:培英社,1977.

———,「敎育과 敎育學」,서울:培英社,1981.

鄭元植,「敎育環境論」,서울:敎育出版社,1987.

朱三煥 외 1인,「敎養人間關係論」,서울:法文社,1990.

韓國敎員團體總聯合會,「敎員의 勤務負擔에 관한 硏究」,「硏究報告書」,韓國敎員團體總聯合會,1990.

한병의,「A Study of Factors Attecting Teacher Morale」,釜山大學校論文集(人文社會科學편),第19輯,1975.

2.外國文獻

Biddle,B.J. The Effects of Environment on Learning, New York:John Wiley & Sons,Inc,1970.

Fawcett,C.W. Schddl personal Admistration,New York:Macmillan Co,1964.

Flander,N.A. The Effect of Teacher-Pupil Contacts Involving Praise the Socidmatric Choices of Students」,J.Educ-Psychol,1960.

Griffth, F. Adminstrative, Theory in Education Text and Readings, (Midland, Mich: Pendell Publishing Co), 1979.

Guion, Robert. M. Some Definition of Morale, Personal Psychology, Vol. Ⅱ, No. 1, 1958.

Halpin, A. W. Theory and Research in Administration, New York: Macmillan Company, 1966

Leihton, A. H. Improving Human Relation Appiied Science of Human Relation, Personal Admistration, Vol. 19, No. 6, 1947.

Lewin, K. R. Lippitt and White, Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climate, J. SOC, Psychol, 10(1939).

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality, 2nd ed(N. Y: Harper and Row, Publishers, Inc, 1970)을 引用한 Robert G. Owens, Organizational Behavior in Education, 2nd ed (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc), 1981.

Robbins, S. P. Organization Theory, Pretice-Hall, 1983.

Stern, G. G. Student Ecology and College Environment, The Journal of Medical Education, 1965.

Trickett, E. J. Social Environment of Junior High School Classroom, Junior of Educational Psychology, 1973.

White, Neonard D. Introducation to the Study of Public Admistration (New York: Macmillan), 1955.

설 문 지

안녕하십니까?

교육현장에서 수고하시는 선생님께 경의를 표합니다. 본 질문지는 "학교환경과 교사의 직무수행에 관한 연구"를 위한 것입니다. 평소 교육현장에서 느끼신 선생님의 솔직한 답은 이 연구를 더욱 신뢰하고 소중한 자료가 될것이오니 본 연구를 위하는 마음에서 적극 협조하여 주시면 고맙겠습니다.

이 질문지의 응답 내용은 학문적인 연구를 위한 자료로만 처리될 뿐 다른 용도로는 사용되지 않습니다.

1993. 3월

한성대학교 행정대학원 교육행정 전공

이태일 올림

*다음 각 항목에서 선생님께 해당되는 곳에 (0)표 하여 주십시오.	
1. 학교설립	공립학교( ) 사립학교( )
2. 성 별	남자( ) 여자( )
3. 직 위	교사( ) 주임교사( )
4. 근무조건	경합학교( ) 비경합학교( ) 준특수학교( )
5. 교육경력	6년 미만( ) 6년~15년( ) 16년~25년( ) 25년 이상( )

이 질문지는 선생님이 근무하고 계시는 학교의 환경과 근무상태를 알아 보려는 것입니다.

1)항상 일치하면 (상) ---------- 4
2)대체로 일치하면 (중) ---------- 3
3)별로 일치하지 않으면 (하) ---------- 2
4)전혀 일치하지 않으면 (관계없음) ---------- 1

옳 해당란에 (0)표를 해 주시기 바랍니다.

1. 學校環境의 物理的 環境

문 항 내 용	4	3	2	1
1)우리 학교는 입지조건(교통, 학군, 주위환경, 주민의 생활 수준 등)이 좋다.				
2)교직원 복지시설(휴게실, 식당, 냉방시설, 난방시설 등) 위생시설(화장실, 세면장, 샤워장, 양호시설 등)의 운영 상태가 좋다.				
3)학교 도서관 시설및 교사용 참고도서의 비치상태가 교사의 연수활동에 알맞다.				
4)수업에 필요한 특별관리실(과학실, 시청각실, 도서실 등의 운영이 잘 되고 있다.				
5)예능과 수업에 필요한 특별관리실(음악실, 실과조리실, 미술실, 공작실 등)의 운영이 잘 되고 있다.				
6)교직원용 운동시설(탁구장, 테니스장 등)의 이용이 잘 되고 있다.				
7)학생용 운동시설(축구장, 배구장, 야구장, 트랙경기장, 필드경기장, 농구장 등)의 운영이 잘 되고 있다.				
8)校舍의 배치와 주변 조경상태가 조화를 이룬다.				
9)체육시설물과 체육창고 이용은 잘 되고 있다.				
10)경비실및 숙직실의 관리상태가 좋다.				

Ⅱ. 敎師의 心理的 環境

1. 學校長과의 相關關係

11)우리 교장은 교사의 적성, 능력 등을 파악한 후에 업무분장을 조직한다.				
12)우리 교장은 교사와의 사적관계(학연, 지연, 배경 등)를 중요시 여겨 업무에 반영한다.				
13)우리 교장은 자기가 행한 행위에 대하여 설명하기를 좋아한다.				
14)우리 교장은 학교 일을 해나가는 데 명백한 기준을 갖고 있다.				
15)우리 교장은 교사의 제의나 건의를 받아들여 행동으로 옮긴다.				
16)우리 교장은 직원들의 애.경사에 참석하여 위로나 축하를 잘 해준다.				
17)우리 교장은 교직원들의 건강, 위생시설, 복지시설에 관심이 많이 있다.				
18)우리 교장은 자신에 대한 비판을 달게 받아 들인다.				
19)우리 교장은 아무리 중요한 정보라도 일정한 절차를 거쳐서 의사전달이 된다.				
20)우리 교장은 교사들을 교장 자신과 동등한 사람으로 대우 한다.				

2. 敎師 相互間의 人間關係

21)우리 학교 교사들은 동료 교사간의 친목회, 상조회, 동창회 등의 운영이 잘 되고 있다.				
22)우리 학교 교사들은 중요한 결정은 민주적 과정을 거쳐서 이루어진다.				
23)우리 학교 교사들은 교내에서 일어나는 일들을 자세히 알고있다.				
24)우리 학교 교사들은 불평 불만을 마음대로 토로할 수 있다.				
25)우리 학교 교사들은 동료교사들과 대인관계가 원만하다고 생각한다.				
26)우리 학교 교사들은 학교경영을 위한 잡무는 신속하게 처리한다.				
27)우리 학교 교사들은 동료간에 고민을 털어 놓고 의논한다.				
28)우리 학교 교사들은 취미가 같은 교사끼리 연수활동을 자주한다.				
29)우리 학교 교사들은 어려운 업무는 동료간에 서로 도와서 해결한다.				
30)우리 학교 교사들은 새로운 교육과정 연수활동을 동료끼리 자주한다.				

3. 敎師와 學生間의 相互關係

31)교사는 우리 학급 학생들의 가정환경을 잘 파악하고 있다.				
32)우리 학교 학생들은 담임인 나를 존경하며 따른다.				
33)우리반 학생들의 수업분위기는 좋다.				
34)교사인 나는 학생들에게 체벌을 많이 한다.				
35)우리 반 학생들은 쉬는 시간이용을 잘 한다.				

4. 敎師와 學父母와의 相互關係

36)우리 반 학부모들은 담임에 대한 신뢰도가 높다.				
37)우리 반 학부모들은 자녀의 학습활동에 관심이 많다.				
38)학부모에게 담임의 학급운영에 대한 홍보활동이 부족하다.				
39)학부모가 교사와의 대화를 꺼려 하며 비협조적이다.				
40)우리 반 학부모들은 생활지도에 대한 협조를 잘 한다.				

Ⅲ. 敎師의 職務遂行

41)교사인 나는 학습자의 개인차를 고려해서 각 수준에 맞는 수업을 하도록 노력하고 있다.				
42)나는 동료들과 상관에게 인정을 받고 있다고 생각한다.				
43)나는 각종 연수기회나 강습을 가급적 피하려고 한다.				
44)나는 업무수행에 필요한 시설,설비,용품은 만족하다.				
45)나는 교사로서 긍지를 느끼며 의욕적으로 근무하고 있다				
46)나는 자체연수를 스스로 한다.				
47)나는 업무에 열중하다보면 쉬는 시간도 잊어버릴 때가 있다.				
48)내가 받는 보수는 업무량에 비해 괜찮은 편이다.				
49)나는 기회가 있으면 보수가 많은 직업으로 전직하고 싶다.				
50)교사의 교권은 충분히 보장되고 있다.				

수고하셨습니다.

ABSTRACT

A Study on the Relationship of School Environment and Assignment Carrying-out by Teachers

Tae-Il Lee
Majoring in Educational Administration
Dept. of Educational Administration
Advisor: Prof. Kyung-Bae Kim
Graduate School of Public Administration
Han-Sung University

1) Correlation between school environment & teachers' job satisfaction appeared r=0.769 and it is interpreted that teachers work better at those school with good intraschool environment, convenient transportation & good surroundings.

2) Correlation between psychological condition & job satisfaction of teachers appeared closely related with teachers' assignment carrying-out, inferred with coefficient of correlation r=0.585 for school principals & teachers and r=0.604 for teachers & parents at P<0.001.

Teachers ability to carry out assignment appeared highly affected when

principals made appreciation, respect, recognition of ability, reliability with higher job satisfaction.

3)Relationship between school's physical environment & background variables appeared 2.526 for public school's mean value & 3.320 for private school's mean value at P=0.001. And thus private schools have better environment & convenient transportation & welfare facilities to be favored by teachers, inferred with mean value of competitive school (M=2.809) & noncompetitive school(M=2.208) and semi special school (M=1.962), irt is interpreted that competitive schools are favored.

4)Relationship between teachers' psychological condition & their background variables was public school teachers stayed in a school about 4 years and private school teachers stayed almost life time. Mean value of public & private school were 2.634 & 2.712 at P=0.001 respectively and it was interpreted that private school teachers were interested on psychological condition variables appeared higher than public school teachers'. Mean value on relation of school principals & teachers(M=2.640) and senior teachers (M=2.87) showed that assignment carrying is being carried by senior teachers mostly.

5)Relationship Difference between assignment carrying out by teachers & their background variables for private & public school teachers were 2.561 & 2.463 at P=0.001 respectively so that private school teachers carried out assignment better than public school teachers. Based on the above conclusion, I would like to propose as follows;

First, there should be deeper study to remove the division between competitive & noncompetitive school to improve public school facility & school environment, since teacherssensitively perceived school facility, transportation & surrounding environment in schools' physical environment & their satisfaction with assignment carrying out.

Secondly, in the relationship between teachers' psychology & their job satisfaction, regardless of competitive & noncompetitive school, there should be provided detailed plan for teachers to carry out assignment under principle of balance in any school.

Thirdly, in the relationship between teachers' psychological condition & their background variables, there was big difference of regular arrangement between public & private school, and there occurred more problems in public school. Thus there should be provided incentive system to promote job satisfaction.

Fourthly, since the study selected objects out of very limited school teachers from Seoul, founding of the study can't be generalized simply. Thus there needs a nationwide study for the same subject.