

碩士學位論文

指導教授 金璟培

中等教員의 社會·經濟的 地位에 대한

教員의 知覺 反應에 관한 研究

A Study on Secondary-School Teachers' Perceptual Response
to Their Socio-economic Status

2001年 2月 日

漢城大學校 行政大學院

教育行政學科

教育行政專攻

金 熙 洙

碩士學位論文

指導教授 金璟培

中等教員의 社會·經濟的 地位에 대한

教員의 知覺 反應에 관한 研究

A Study on Secondary-School Teachers' Perceptual Response
to Their Socio-economic Status

위 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함

2001年 2月 日

漢城大學校 行政大學院

教育行政學科

教育行政專攻

金 熙 洙

金熙洙의 教育學 碩士學位 論文을 認定함

2001年 2月 日

審査 委員長 印

審査 委員 印

審査 委員 印

目 次

I. 緒 論	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	2
3. 연구의 내용	3
4. 연구의 제한점	3
II. 理論的 背景	4
1. 교원 지위의 개념	4
2. 교원의 사회·경제적 지위	6
3. 교원의 지위 및 신분보장의 법적 근거	10
4. 교원의 지위 향상을 위한 복지	14
5. 교원의 사회·경제적 지위 변천	24
6. 선행연구의 고찰	31
III. 研究의 方法	35
1. 연구의 대상	35
2. 측정의 도구	36
3. 연구의 절차	37
4. 자료의 처리	37
IV. 結果分析 및 解釋	38

1. 교원의 사회적 지위에 대한 분석	38
2. 교원의 경제적 지위에 대한 분석	55
3. 교원의 신분보장에 대한 분석	64
 V. 要約, 結論 및 提言.....	65
1. 요약	65
2. 결론	67
3. 제언	68
 參攷文獻	69
附 錄	72
ABSTRACT	79

表 · 圖 目次

<표 1> UNESCO 교원지위에 관한 권고의 구성.....	12
<표 2> 교원과 타직 공무원간의 최고 봉급액 비교.....	29
<표 3> 교원과 일반직 공무원의 연도별 최고봉 격차	30
<표 4> 공무원 초임, 최고봉 비교	31
<표 5> 질문지 배부 및 회수현황	35
<표 6> 설문지 구성 내용.....	36
<표 7> 교직에 대한 인식 태도.....	38
<표 8> 교직과 타직과의 사회적 지위 비교.....	39
<표 9> 교사가 지역사회에서 존경받는 이유.....	40
<표 10> 교사가 지역사회에서 존경받지 못하는 이유.....	41
<표 11> 타직과 교사의 의전적 예우 비교.....	42
<표 12> 교직 선택 동기	43
<표 13> 우수한 자원의 교직기피 현상에 대한 견해.....	44
<표 14> 교사의 교직에 대한 불만족 이유.....	45
<표 15> 전문직으로서 교직의 조건.....	46
<표 16> 교사의 전문성 고양에 대한 견해.....	47
<표 17> 교사의 자율성 요구에 대한 견해.....	48
<표 18> 교직단체 활동에 대한 견해.....	49
<표 19> 교사의 질적 저하 원인에 대한 견해.....	50
<표 20> 교사의 질적 저하 문제 해결 방안 견해.....	51
<표 21> 교사의 근무여건 개선에 대한 견해.....	52
<표 22> 교사의 교수부담에 대한 견해.....	53
<표 23> 교사의 근무시간외 업무경험에 대한 지각 반응.....	54
<표 24> 타직과 교사의 수입에 대한 비교.....	55
<표 25> 교사의 봉급체계에 대한 견해.....	56

<표 26> 재직하고 있는 학교내 후생복지 시설에 대한 견해.....	57
<표 27> 교원자녀의 학비감면 제도에 대한 견해.....	58
<표 28> 자녀 교육비 용자금 대출 결과.....	59
<표 29> 교원의 수입과 생계유지와의 관계.....	60
<표 30> 교원 연금제도에 대한 견해.....	61
<표 31> 교원의 연금제도에 대한 불만 요인.....	62
<표 32> 현행 의료보험제도의 문제점에 대한 견해.....	63
<표 33> 교사의 신분보장 실태에 대한 견해.....	64
<도 34> 보수 개념도	19

I. 緒 論

1. 研究의 必要性

21세기를 情報化時代라고 말한다. 지식과 기술이 증가하고 고도산업사회가 이루어지면서 현실이 보다 복잡 多變하는 양상 속에서 그 어느 때보다 교육의 중요성은 더욱 자명해진다. 곧 교육은 국가와 사회 그리고 개인발전에 있어서 중추적인 역할을 수행하며 격변하는 사회에 보다 효율적으로 대처할 수 있는 인재를 양성해 낸다. 이런 교육의 역할을 수행하기 위해서는 여러 가지 조건이 필요로 하나 무엇보다 중요한 조건은 교원이라고 할 수 있다. 교원은 교육을 리더하는 주체자이며 전문가로서 교육성패의 열쇠를 쥐고 있다하여도 과언이 아닐 것이다. 그러므로 교육의 질을 높이기 위해 모든 교원의 교육적 환경을 개선해줌으로써 교원 자신이 가지고 있는 역량과 전문성을 학생지도에 전념할 수 있도록 제반 여건을 마련해 주는 것이 바람직하다.

그럼에도 불구하고 현재 우리나라의 실정은 교육의 중요성을 인식하면서도 교원의 처우는 타 직종에 비하여 사회·경제적으로 불충분하고 열악한 것이 사실이다. 이에 따라 교원의 사기는 현저히 떨어져 있어 교직에 대한 교원의 의지도 미흡해 짐으로써 만족할 만한 교육성과를 기대하기란 어려운 실정이다. 이러한 실정은 “교원의 사회·경제적 지위는 적정하게 우대되어야 하며, 그 신분은 반드시 보장되어야 한다”는 교육기본법 제14조와 “교육공무원의 보수는 우대되어야 한다”는 교육공무원법 제 34조 1항 등에 비추어보면 상당한 괴리를 느낄 수 있다.

이와 같이 교원의 사회·경제적 지위의 하락과 상대적으로 열악한 근무환경은 교직을 원하는 우수한 인재들의 교직기피현상을 부추기고 있으며

교원 사기저하의 원인이 되고 있는 것이다. 선진국에서는 교육정책 중에서 교원의 지위향상을 최우선으로 하여 시책을 펴고 있다.

우리나라도 최근 교원지위 향상을 위한 특별법 제정, 우수교원 확보 방안 등 교원지위 향상을 위해 다양한 정책적 노력을 하고 있으나 아직까지 많은 문제를 안고 있다. 앞으로도 국가적 차원에서 교원이 전문적인 교육 활동을 수행하는데 필요한 적절한 제도장치와 지원대책을 마련할 필요가 있다.

교원의 사회·경제적 지위 향상을 위한 좋은 정책들이 개발되고 추진될 수 있도록 하기 위해서 교원이 직면해 있는 현실적인 상황을 파악하고 정책 개발에 도움을 주어야 할 것이다. 그리고 무엇보다도 우선하여 교원의 사회·경제적 지위에 대한 분석과 진단이 앞서야 할 것이다. 따라서 이 분야에 대한 연구를 통해 교원의 신분과 지위가 보다 향상되고 교원의 처우가 현저하게 개선될 수 있는 방법을 모색하여 모든 교원이 맡은 바 직무에 충실하고 자긍심을 느끼며 가르칠 수 있는 방안을 탐색하는 데 본 연구의 필요성이 있다.

2. 研究의 目的

본 연구는 위와 같은 연구의 필요성을 가지고 21세기와 미래사회에 대비한 우리나라 교육의 정상화를 위해 현행 교원의 사회·경제적 지위향상을 위한 발전방안을 실질적으로 탐색해 보는데 연구의 목적이 있으며, 이를 달성하기 위한 구체적인 연구의 문제는 다음과 같다.

첫째, 교원의 사회적 지위에 대하여 교사의 성별, 경력별, 설립별에 따라 어떻게 지각반응 하고 있는가?

둘째, 교원의 경제적 지위에 대하여 교사의 성별, 경력별, 설립별에 따라 어떻게 지각반응 하고 있는가?

셋째, 교원의 사회·경제적 지위향상을 위한 개선방안은 무엇인가?

3. 研究의 內容

앞에서 밝힌 연구의 목적을 달성하기 위하여

첫째, 교원의 사회·경제적 지위에 관한 이론적 고찰을 한다.

둘째, 교사의 배경변인(성별, 경력별, 학교설립별)에 따른 교원의 사회적 지위(근무부담, 교직단체활동, 후생복지 등)에 대한 인식은 어떠한지를 알아본다.

셋째, 교원의 배경변인(성별, 경력별, 학교설립별)에 따른 교원의 경제적 지위(봉급, 연금, 의료제도, 자녀교육지원비 등)에 대한 인식은 어떠한지를 파악해 본다.

넷째, 교원의 사회·경제적 지위를 향상시키기 위한 개선방안을 모색해 본다.

4. 研究의 制限點

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

첫째, 설문지는 선행연구의 질문지를 참고로 하여 연구자가 직접 작성하였다.

둘째, 조사 대상을 서울특별시에 소재하고 있는 공·사립 중등학교 교사로 제한하여 조사하였으므로 연구의 결과를 일반화하는 데에는 한계가 있다.

II. 理論的 背景

1. 敎員 地位의 概念

어떤 사회든 그 사회의 유지 존속을 위해서는 사회 구성원들은 기본적인 기능을 담당하고 수행토록 조직되어 있는 데 이 조직은 분업의 형태로 나타나 여기에서 사회적 계 지위의 형태가 나타난다. 즉 지위란 집단이나 어떠한 사회체제 안에서 한 개인이 차지하는 위치를 말하며 이러한 지위는 사회집단이나 조직의 기본 구성 단위가 된다.¹⁾ 교원도 조직의 구성원으로서의 조직의 기능을 수행함에 있어 적절한 지위가 요구된다.

UNESCO와 ILO가 공동으로 작성한 교원의 지위에 관한 권고에서는 교원의 지위를 다음과 같이 정의하였다.²⁾ “교원의 지위란 교원 직무의 중요성 및 그 직무수행 능력에 대한 인식의 정도에 따라서 그들에게 주어지는 사회적 대우 또는 존경과 다른 직업집단과 비교하여 본 교원의 근무조건 보수 및 그 밖의 물질적 근무 등 두 가지 모두를 의미한다.” 이와 같이 지위는 구성원으로서의 개인과 집단에 관한 사회적 대우 또는 존경과 물질적 대우를 같이 포함하는 개념으로 정의하였다.

박대규³⁾는 “지위란 한 개인의 집단 또는 사회체제 속에서 차지하는 위치로서 그 개인 자신은 물론 타인의 기대에 따른 행위 또는 역할이 있고

1) 이영학, 교사의 사회적·경제적 지위의 실태에 관한 연구 (충남대학교 교육대학원 석사학위논문, 1988), P.4.

2) UNESCO, ILO 교원지위에 관한 권고, 1996

최은미, 초·중등 교원의 사회·경제적 지위에 관한 연구(건국대학교 교육대학원 석사학위논문, 1996), p.11에서 재인용

3) 박대규, “교원의 계 문제, 교원의 지위와 권익”, 교원과 사회, (서울 : 능력사, 1984), p.241.

권한과 책임이 있다.”라고 정의하고 있다. 강영삼⁴⁾은 지위의 개념을 다음과 같이 정의하고 있다. '지위'라는 말은 사회학 용어로 한 사람이 속한 사회 체제 속에서 차지하는 위치라고 볼 수 있는 데 이는 한 직업의 위신을 중심으로 타 직업과 비교하여 규정할 수도 있고, 또한 직업의 보수를 중심으로 타 직업과 비교하여 규정할 수도 있다고 하였다. 일반적으로 전자의 경우를 강조할 때 사회적 지위, 후자의 경우를 강조할 때 경제적 지위라고 일컫는다.

김종철⁵⁾은 교원의 지위를 사회적 대우와 경제적 대우로 나누고 교직 후보자들을 유인하고 일단 교직에 몸을 담은 사람에게는 사기를 양양하는 결정적인 요인이 되고 있음을 다음과 같이 정의하고 있다.

“교원의 사회적인 대우는 교직에 대한 사회적 인정과 존경의 정도를 표시하는 것이다. 그리고 경제적 대우는 교원으로서의 직무 수행에 대한 경제적, 물질적인 급부를 의미하며, 그것에 종사하는 사람들의 기본적인 욕구와 안정에 대한 욕구등을 충족시키며 경제생활의 토대를 마련해 주는 것이라 할 수 있다.

따라서 교원에 대한 사회·경제적 대우는 교직 후보자들을 교직에 유인하고 일단 교직에 몸을 담은 사람들의 사기를 양양하는데 결정적인 요인이 된다고 할 수 있다.”

박용현⁶⁾은 “사회적 위치에 어떤 의무·책임·권한을 부여하는 일반적인 기대의 조직체”라 정의하였고 Lieberman⁷⁾은 “한사람이 그가 속한 위치”

4) 강영삼, 교원의 경제·사회적 지위향상 「우수교원확보법 제정의 기본 방향 토론자료」, 한국교원단체총연합회, 1991, pp.77~78.

5) 김종철, 교권과 처우의 제 문제, 새교육통권 419호 (서울 : 한국교원단체총연합회 1989.), p.41.

6) 박용현, 학교와 사회 (서울 : 배영사, 1977), p.323.

7) M. Lieberman. Education as a Profession (New Jersey:Perentice Hall, Inc, 1958), p.452

라고 정의하고 있다.

이상을 종합해 볼 때 교원지위의 개념은 결국 사회적인 대우와 경제적 인 처우를 나눌 수 있고 한 개인이나 집단이 그가 속한 직업적 범주내에서 차지하는 위치를 말한다. 또한 교직의 측면에서는 유인과 사기진작에 결정적인 요인되는 것이라고 정의할 수 있다.

2. 敎員의 社會·經濟的 地位

1) 敎員의 社會的 地位

정우현⁸⁾은 사회는 여러 사람들간의 상호작용을 통해 이루어지며 사회에서 작용을 하고 있는 사람들의 각각의 입장을 공간상의 좌표에 준하여 위치 관계를 나타낸 것을 사회적 지위라고 말한다. 즉, 개인이 사회 속에서 다른 사람과의 관계에서 형성되는 사회적 위치를 지위라고 말한다. 그러므로 사회적 지위는 개인과 개인 사이의 관계를 나타내기도 하고, 또 사회 구조적인 측면에서 볼 때는 개인이 전체 사회구조적인 틀 속에서 어디에 위치하고 있는가를 나타내게 된다. 다시말해 지위란 한 사람이 그가 속한 위신적인 체제 속에서 차지하는 위치라고 하여 위신을 중심으로 직업의 위치를 말하고 있고, 다른 하나는 특정의 위치에 부여되는 기대라고 말하여 사회 속에서의 타 직업과 비교되는 위치를 말하고 있다.

또한 지위는 위계성(position)과 계급성(rank)으로 나누어 볼 수 있다. 전자는 주어진 지위 자체에 초점을 두는 입장이며 후자는 위계성에 초점을 두는 입장이다. 전자는 부부간, 사제간, 형제간과 같이 인적 관계성에

정우현, 현대교사론 (서울 : 배영사, 1983), p.179에서 재인용
8) 김종철 외, 최신교사론(서울 : 교육과학사, 1996), pp.185~187에서 인용

따른 지위, 다시 말하면 질적인 구분에 관심을 두는 지위를 말하고, 후자는 부자와 가난한 자, 상급자와 하급자 또는 고학력자와 저학력자와 같이 지위에 다른 개인적 비교성, 즉 양적인 구분에 관심을 두는 지위를 말한다. 따라서 전자의 경우에는 구분된 지위의 하나 하나가 동격의 개념에서 다루어지게 되고 후자의 경우에는 구분된 지위의 종류에 차이가 있을 뿐만 아니라 이에는 서열적인 개념도 포함시키게 된다. 그리고 이 서열적인 구분에서는 계급비교, 경제적 비교, 교육비교, 권력비교, 직업적 위신비교 등이 고려된다.

따라서 교사의 사회적 지위를 말할 때는 교사의 상대적 위치를 내포하고 있으므로 양적인 신분지위에 관점을 두는 것으로 보아야 한다고 말했다.

이영학⁹⁾은 교사의 사회적 지위는 교사의 사회적 출신, 근무하는 지역사회의 특성, 각종행사에서의 참여의식, 교사의 사회적 참여 범위 등에 따라 달라질 수 있다. 따라서 교사의 사회적 지위는 현대사회에 있어서의 일반적 통념에 의해 직업적 위신을 평가할 수 밖에 없으며 그것은 타 직업에 비해 교사가 가지고 있는 공지·보수·교직에 대한 선호도 등을 감안하여 교사의 위치를 찾아내는 것이라고 말했다.

한편 교원들이 근무하는 교육시설 및 환경도 매우 중요하게 나타나고 있다. 학생과 교사가 함께 활동하는 학교는 교육활동을 효과적으로 뒷받침 할 수 있어야 할뿐만 아니라, 쾌적하고 즐거운 곳이어야 한다. 그러나 현재의 학교 현장은 기본적인 교육여건도 갖추지 못한 곳도 있으며 교육시설 및 환경은 매우 열악한 상태에 있다. 학교 밖의 시설은 눈부시게 변화 발전하고 초현대식 건물이 들어서고 있는데 교육 시설은 과거와 별로 달라진 것이 없고 문명의 호기를 앞서 활용하지 못하고 있다. 따라서 교

9) 이영학, 전게서, p.5.

원 보수제도의 현실화, 교육시설 및 환경의 현대화만이 교원의 사회적 지위향상을 이룩할 수 있다고 말했다.¹⁰⁾

2) 敎員의 經濟的 地位

사회적 지위에 비하여 경제적 지위는 흔히 금전적으로 받는 보수의 양이 얼마나 되나 하는 것을 의미하는 것으로 교원이 사회생활을 유지하며 직무를 수행하기 위해서 요구되는 사항이다. 이처럼 교원의 경제적 지위는 교원이 담당하는 기능 내지 역할에 상응하는 적당한 것이어야 하고 전문적 자질을 향상시킬 수 있도록 우대되어야 하며 사회 보장의 혜택을 누릴 수 있어야 한다고 하였다.¹¹⁾ 사회적 지위와 경제적 지위는 밀접한 관련이 있다. 경제적 보수가 많으면 사회적 지위도 높이 평가 받을 수 있다. 물론 경제적 보수 이외에도 사회적 지위를 결정하는 요인은 많다. 수입의 양, 수입의 안정성, 수입 원천의 종류, 수입과 관련된 사회 봉사 등의 성격등을 들 수 있는 것이다.

교사의 경제적 지위라 함은 타 직업과 비교하여 교사의 근무조건, 보수 그리고 그 밖의 물질적 급부를 의미한다. 과거에는 관리와 마찬가지로 스승의 표상이 청빈함이었을지 모르나 현대사회에서는 물질적 가치관의 팽배로 직업의 가치기준을 경제적 수입, 즉 보수에 두는 경향이 있어 교직은 타직에 비해 경제적 지위가 낮게 평가되고 있다. 또한 교직은 업무량이 과중하고 근무환경 역시 타직에 비해 낙후되어 있다. 이와 같이 교사의 경제적 지위가 확보되지 못한 상태에서는 교사에게 효과적인 교육활동을 기대할 수 없고 우수한 인재의 교직 유치는 더욱 어렵다. 다시 말해

10) 유희문, 교원의 사회·경제적 지위에 관한 조사연구(한성대학교 행정대학원 석사 학위 논문, 1995), p.23.

11) 최은미, 전계서, p.11.

유능한 젊은 교사들이 교직에 머물기를 희망할 때 교육은 효과적으로 이루어질 수 있으나 교직에 실망을 느껴 이직하려는 생각을 가지고 있다면 효과적인 교육이 이루어질 수 없음은 자명한 일이다.¹²⁾

이상에서와 같이 경제적 지위는 교원의 사회적 지위와 더불어 중요한 부분을 차지하고 있다. 교원의 노력에 대한 금전적 보상과 대가, 그리고 처우개선이 현실적으로 이루어질 필요가 있다.

대부분의 경우 교사라는 직업이 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 복지후생을 들 수 있다. 여기에 교원들이 근무하는 교육시설과 교육환경이 포함되어야 한다고 생각한다. 그 동안 교원의 처우개선을 위해서 정부의 노력이 계속되어 왔고, 그 결과 교원의 보수수준이 점차 향상된 것은 사실이지만 아직도 다른 전문직에 비교하여 볼 때에 장기근속을 위한 유인도가 약한 것으로 나타나고 있다.¹³⁾

그러므로 우수한 자원의 교직 유인을 위해서는 교사직에 대한 외부적 조건인 근무조건, 보수, 기타 물질적 급부를 만족시켜 교사의 경제적 지위를 향상시켜야 한다. 이러한 일반적인 기대에 부응하기 위해 교사의 경제적 지위와 관련 있는 보수, 근무조건, 교사의 복지후생 등이 현실화되어 부정적인 견해가 없어져야 할 것이다.

12) 이영학, 전개서, p.12.

13) 교육개혁심의회, “교육개혁종합구상, 최종보고서Ⅱ”, 1987. 12, p.45.

3. 敎員의 地位 및 身分保障의 法的 根據

1) 敎員의 法的 根據

敎員의 社會·經濟적 地位에 關한 事項은 憲法, 敎育法, 敎育公務員法, 敎員地位 향상을 위한 特別法에 規定되어 있다.

憲法 제 31조 6항에 '학교敎育 및 평생敎育이 포함된 敎育제도와 그 운영, 敎育재정 및 敎員의 地位에 關한 基本的인 事項은 법률로 定한다'고 명시하고 있다. 敎員의 地位에 關한 基本的인 事項은 법률로 定한다는 憲法정신을 구현하기 위하여 敎育法 13조에 '敎員의 社會·經濟적 地位는 적당하게 우대되어야 한다'고 명시하고 있으며 동 80조에는 '敎員은 상호 협동하여 敎育진흥과 문화창달에 전력하며 경제·社會적 地位를 향상시키기 위해 郡·市·道·직할시·서울특별시 및 지역별로 敎育회를 조직할 수 있다'고 規定하고 있다.

이 規定은 敎育法이 制定된 1949년이래 오늘까지 우리나라 敎員정책의 근간을 이루어 왔다. 이 規定에서 말하는 敎員地位의 적정한 우대는 敎員에 대한 社會적 존경과 안정을 보장하고 그것을 전제로 敎員으로 하여금 최저생활을 보장할 수 있게 할뿐만 아니라 인간다운 삶을 영위하기 위한 經濟수단을 갖추게 하여야 할 것임을 의미한다. 그것은 최저의 생계를 유지하는 정도를 넘어서 보다 안정된 생활과 그 신분 에 걸맞는 文化생활을 영위할 수 있게 하는 정도의 수준을 시킬 수 있게 하는 것을 뜻한다. 또한 그것은 우리나라에 있어서 敎員들로 하여금 상대적 빈곤감을 탈피할 수 있도록 하게 하여야 할 것임을 시사해 주고 있다.¹⁴⁾

14) 최은미, 전게서, pp.13~14.

교원우대의 이론은 '적정하게'라는 말의 모호성에도 불구하고 경제적인 측면에 국한해 본다면, 교원의 처우를 계획적·의도적으로 개선함으로써 동등의 학력과 경력을 가진 타종의 직업에 비하여 상대적으로 높은 수준으로 이끌어 가겠다는 정책목표와 방향을 뚜렷이 밝히고 있다고 보아야 한다. 이와 같은 정책방향의 제시는 교원이 국가발전, 사회발전, 교육발전의 구도 속에서 매우 중요한 역할을 담당하는 것임을 전제로 하고, 교원의 처우를 개선해 보고자 하는 정책의도를 분명히 밝힌 것임을 알아야 할 것이다.¹⁵⁾

교육공무원법 제 43조는 교원의 신분보장에 관해 규정하고 있는바 교권 존중, 교원은 형의 선고·징계처분법에 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직·강등·면직을 당하지 않을 것과 권고에 의해서도 사직 당하지 않을 것을 규정하고 있으며 동 47조에서는 교육공무원 정년을 62세로 하고 있다. 또한 동 48조에 교원의 불체포 특권을 규정하여 현행범일 경우를 제외하고는 소속 학교장의 동의 없이 학원 내에서 체포되지 않을 권리를 보장하고 있다. 교육공무원법 제 34조에 '교육공무원의 보수는 우대되어야 한다'와 '교육공무원의 보수는 자격 및 경력과 직무에 곤란성 및 책임이 정도에 따라 대통령령으로 정한다'고 규정되어 있다. 뿐만 아니라 대한교원 공제회법 제 1조는 공제회 설립목적이 교원의 생활안정과 복리증진에 있음을 명시하면서 동 11조에 '구체적 사업으로 회원급여, 회원을 위한 각종 복리·후생시설 운용, 기타 기금 조성을 위한 사업을 한다'고 규정하고 있다.

공무원 연금법 제 1조는 동법이 교원의 생활 안정, 복리 향상에 기여함을 목적으로 한다고 명시하고 있으며 구체적 급여에 대하여 동 34조의 단기급여 동 42조의 장기급여의 경우를 상세히 규정하고 있다.¹⁶⁾

15) 김종철외, 전게서, p.42.

16) 서정화, "교원의 지위와 처우", 새교육, 통권419호, 1989, p.54에서 재인용

2) UNESCO의 敎員 地位에 관한 勸告

UNESCO·ILO의 교사 지위에 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 것등을 규정하고 있으며, 동 125조는 교사의 사회 보장 혜택에 대해 권고하고 있다.¹⁷⁾

UNESCO의 교원지위에 대한 권고는 1966년 10월 5일 파리에서 개최된 교원의 지위에 관한 정부간의 특별회의에서 채택되었으며 <표 1>과 같은 내용으로 구성되어 있다.¹⁸⁾

<표 1> UNESCO 교원지위에 관한 권고의 구성

장	문헌번호	장	문헌번호
1. 정의	1	8. 교원의 권리와 책임	60-84
2. 범위	2	9. 효과적인 교우학습조건	85-113
3. 기본원칙	3-9	10. 교원의 봉급	110-120
4. 교육의 목표와 원칙	10	11. 사회보장	125-141
5. 교직을 위한 준비	11-30	12. 교권부록	141-145
6. 교원의 계속 교육	31-37	13. 최종규정	146
7. 취업과 교직생애	38-60		

자료 : 윤종건·전하찬, (서울 : 교사론, 정민사, 1988), pp.383-410.

<표 1>과 같이 그 권고 내용도 총 13장 146항목으로 구성되어 있으며 주요내용을 요약하면 다음과 같다.¹⁹⁾ 전문에 “교육이 평화를 위해 공헌하는 것”이 가장 중요하며 “교원은 그 중요한 역할에 합당한 지위를 보장받아야 한다.”고 쓰여 있으며 이는 교육의 민주적 이념을 제시하고 교원의

17) 이영학, 전게서, pp.16-17에서 재인용

18) 최은미, 전게서, p.16에서 재인용

19) 정우현, 현대 교사론(서울 : 교육과학사,1994), pp.276~277.

지위 중요성을 지적함으로써 오늘날 교육이 가지는 보편적인 목적을 명백히 하고 있다. 제 19항에서는 전문직으로서의 교원의 團結體가 교원정책에도 참여할 수 있는 권리를 가지고 있음을 밝히고 있고, 제 8장에서는 교원의 권리와 책임을 집약하고 있으며, 교과서·교재의 선택, 교육방법 등에 자율성을 강조하고 있다. 제 80항에서는 “교원은 일반적으로 시민이 향유해야 할 시민적 권리를 자유롭게 행사하여야 하고 마땅히 공직에 나가는 권리도 갖는다.”고 하여 시민의 권리가 어떠한 이유로든 제한 당하는 것을 부정하고 있다. 제 84항에서는 교섭단계에서 교원과 교원단체가 취할 수 있는 행동으로 쟁의가 가능함을 밝히고 있다.

UNESCO의 교원 지위에 관한 권고 중에서 근무조건은 효과적인 학습을 가장 잘 촉진시키고 교원들로 하여금 교직 임무에 전념할 수 있는 풍토 조성의 중요성을 강조하였으며 교원의 사회적 대우는 교원은 그 전문적 지위나 신분에 영향을 미치는 부당한 행위로부터 충분히 보호되어야 한다고 했다. 또한 교원의 봉급을 유사 또는 동등한 수준의 자력을 요구하는 타 직업 종사자의 봉급에 비하여 손색이 없어야 하며, 교원의 전문적 자격을 향상하기 위한 계속 교육이나 문화활동에 힘 쓸 수 있음은 물론, 교원 자신과 그 가족의 상당한 생활 수준을 확보할 수 있는 수단이 되어야 한다. 교원은 교원 단체와 합의하여 작성된 봉급표에 의하여 봉급을 받아야 한다고 했으며 교원의 사회·경제적 처우 개선의 중요성을 강조하고 있다.

4. 敎員의 地位向上을 위한 福祉

1) 敎員 福祉의 概念

웹스터(webster)사전에 의하면 福祉(welfare)는 “幸運, 幸福, 繁榮이라는 측면에서 잘 되어 있는 狀態”(the state of doing well in respect to good fortune, Happiness or prosperity)로 풀이되어 있다.²⁰⁾ 이를 좀 더 쉽게 요약하면 행복이 보장된 상태를 福祉라고 할 수 있을 것이다.

사회복지의 개념에 대하여 장인협²¹⁾은 “사회복지가 무엇인가에 대한 해답을 천차만별이며 국가와 학자들에 따라 심지어는 각 개인에 따라 의견을 달리하기 때문에 어떠한 합의된 정의에 도달하지 못하고 있다는 것이다.” 한편 사회복지학과 관련된 영국의 문헌을 찾아보면 사회복지(social welfare)라는 용어를 접하는 경우가 흔하지 않다. 오히려 사회복지보다는 사회적 서비스(social service)란 용어를 쉽게 발견할 수 있다.

사회복지의 개념은 협의적인 것과 광의적인 것으로 구분할 수 있다. 전자의 예로서는 “사회복지란 스스로의 노력으로는 도저히 물질적 자원이나 건강 유지가 곤란하거나 불가능한 개인 또는 가족들에게 일정한 서비스를 실시 제공하는 일이다”와 같은 클레인(philip Klein)²²⁾의 정의를 들 수 있겠다. 즉 사회복지의 3대 구성요소를 객체인 욕구와 주체인 자원 그리고 객체와 주체를 연결하는 전달체계라고 한다면, 협의적 사회복지의 서비스의 객체 즉 수혜 대상자를 국민의 일부로 제한하려는 경향을 띠고 있다.

20) 임항철, 교원복지제도의 개선방향 탐색에 관한 연구(충북대학교 교육대학원 석사학위논문, 1992), p.7에서 재인용

21) 장인협, 사회복지학 개론, 서울 대학교 출판부, 1986, p.1.

22) 임항철, 전게서, p.6에서 재인용

Romanyshyn²³⁾은 협의적·광의적이라는 단어와 함께 소극적·적극적이란 형용사를 함께 사용하면서 “협의의 사회복지란 불우 계층에 대한 금전적 지원 및 기타서비스를 의미하는 반면 광의의 사회복지란 전체 국민의 보편적 욕구를 충족하기 위한 집합적 책임이다”라고 말하였다. 즉, “전국민의 물질적·정신적·사회적 최저생활을 확보하기 위한 사회적 제 서비스의 전반”이라고 할 수 있다는 것이다.

이러한 서비스만이 행복을 추구할 수 있다는 것이다. 행복의 조건에 대하여 고대 철학자로부터 오늘날의 현인에 이르기까지 많은 설명이 있어 왔지만 행복의 요소를 보다 체계적으로 정리한 것으로 N. Rescher의 견해를 들 수 있다. 그는 행복의 요소를 다음과 같이 열거하고 있다.²⁴⁾

① 개인적 안녕

건강, 부, 안전, 자존심, 교육과 자기개발, 출세와 사회적 지위

② 대인관계에서의 만족감

상호관계(애정, 우정, 성적 만족, 동질감), 자기지향(자아표현, 여가와 취미, 오락), 타인지향(사회적 인정, 타인에 대한 사회적 관심, 타인에 대한 적극적 영향력)

③ 환경적 요소

자유와 권리, 개성과 도덕적 가치의 존중, 평등과 사회적 가치의 인정, 사생활의 비밀 보장, 미적 환경의 조성, 자연환경의 보존을 들었다.

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

24) W. Rescher, Welfare, (University of Pittsburg Press, 1972), p.69를 임향철, 전개서, p.8-9에서 재인용

따라서 어느 사회에서나 현실적으로 위와 같은 행복의 요소가 '어느 정도로 잘 갖추어진 상태'를 복지라고 보는 것이 적절할 것이다.

김영모²⁵⁾는 복지의 개념을 다음과 같이 설명하고 있다. 인간이 추구하고 있는 행복은 인간이 자기의 물질적 요구를 해결할 수 있고 자기의 정신적 열망을 만족할 수 있는 상태라고 할 수 있으며 복지는 이러한 정신적 열망, 인간의 욕구와 열망을 충족시키는 사회적 노력이라고 하였다.

또한 복지(welfare)는 극히 상대적이며 주관적인 개념이라 엄격히 말하면 복지란 사회구성원으로서 개인이 느끼는 복지감에 의하여 나타난다고 할 수 있다. 즉 행복감, 안녕감, 균형감 등이 혼합되어 '잘 산다'는 의식이 복지라는 것이다.²⁶⁾

2) 敎員福祉의 類型

현대사회에서 사회복지의 사회적 욕구와 사회적 문제에 관심이 많고 이러한 욕구와 문제를 효과적으로 예방·치료하고자 하는 것이 현대사회의 기본과제이다. UN에서는 사회복지의 종류를 크게 7가지로 분류하고 있다.²⁷⁾

- ① 의료봉사·모자상담·보건소 등 보건에 관한 사회복지
- ② 취학장려제도·성인교육·유치원·지체부자유아·정박아교육 등 교육에 관한 복지
- ③ 학교급식·영양교육·공중식당, 공장급식·식품배급 등 영양에 관한 복지

25) 김영모 외, 현대사회복지론(서울 : 한국복지정책연구소, 1982), p.34.

26) 한국교육학회편, 복지사회와 교육, (서울 : 배영사, 1980), p.65.

27) 상계서, p.204.

- ④ 직업보도 · 노무이민 · 인사관리 · 노사운동등 고용에 관한 복지
- ⑤ 사회보험 · 상부상조 · 공제회등 사회보장제도에 관한 복지
- ⑥ 주택건설 및 도시계획에 관한 복지
- ⑦ 법원의 사회 사업 · 무료 · 법률상담 · 무료 변호제도 등 사법제도에 관련된 복지로 분류된다고 한다.

곧 복지의 형태를 연금 · 교육 · 의료 · 주택 · 공제회 · 건강 · 복지후생 시설 · 구매 · 보험 등의 측면으로 나눌 수 있겠다. 여기서 교원 복지에 대하여서는 다음과 같이 다섯 가지(근무조건 · 보수 · 복지후생 · 연금제도 · 의료보장)로 나누어 고찰해 보고자 한다.

(1) 勤務條件

모든 직업에는 그 직업을 특징 지우는 근무조건이 있지만 교직 같은 전문 직업인에게 있어서는 그것이 질적인 것이기 때문에 측정하기가 어렵다.

김종철²⁸⁾은 “교원 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.”고 정의하고 있다. 교수활동이 교사의 본질적 임무임에는 이론의 여지가 없으나 현실적으로는 부수적 업무나 잡무가 더 큰 부담이 되고 있다. 또한 최근의 교육 현장 환경의 열악화는 교사에게 과중한 근무부담이 되어 근무환경을 더욱 열악하게 만들고 있다. 구체적으로 교사의 근무부담 요인으로는 주당 수업 시수의 과다, 학교환경 조건에 의한 과중한 업무부담, 그 밖의 사무처

28) 김종철 외, “교원 근무부담에 관한 분석, 적정 직무량에 관한 연구”, 대한 교련정책연구 제 34집, 1978, p.8.

리 및 당직근무 부담 등을 들었다. 이와 같은 교육외적인 열악한 근무여건이 교사의 근무부담을 가중시키는 주요 원인이 되고 있다고 하였다.

(2) 報酬

보수는 교원의 경제적 지위와 가장 밀접한 관계가 있다고 할 수 있다. 보수는 구성원의 조직체에서 근로의 대가로 얻은 소득이라 할 수 있다. 즉 노력 내지 봉사에 대한 반대급부로서 취득하는 금전적 보상이다.²⁹⁾

보수의 개념을 법률적으로 보면 임금 또는 급여와 동일시되는데, 근로기준법 제 18조에 의하면 임금을 '사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금·봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품'이라고 정의하고 있다. 또한 보수를 개인과 조직간의 거래관계로 보는 견해도 있는데 통상적으로 보수에는 근로자의 정신적·육체적 노력에 대한 금전적·비금전적 보상을 포괄하고 있다.³⁰⁾

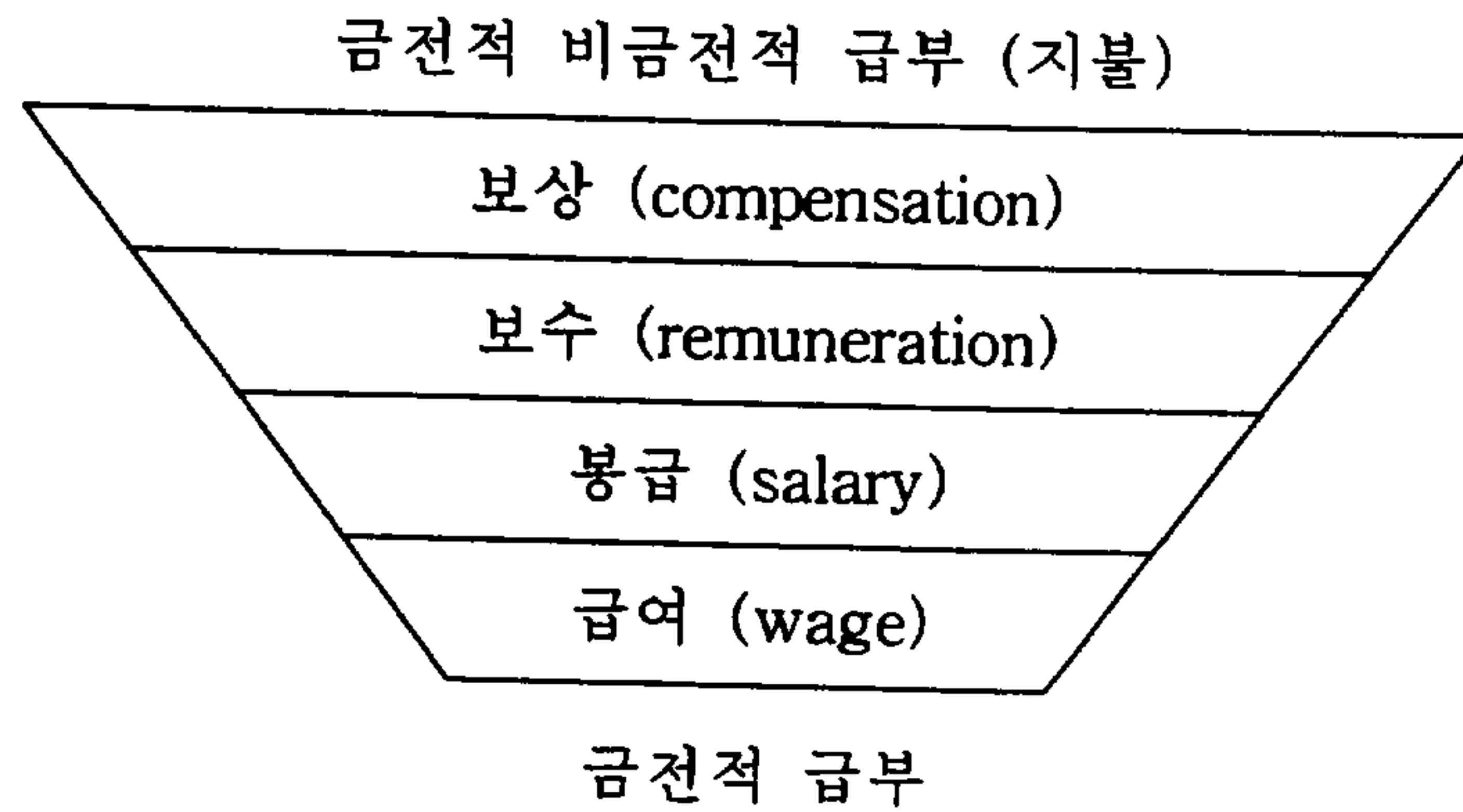
결국 보수의 주된 구성요소는 본봉과 수당은 물론 상여금, 연금 그리고 퇴직금과 같은 후생 복리적인 보상까지도 포함된다.³¹⁾ 이러한 보수의 구성부분을 도표로 정리하면 <도 34>와 같다.³²⁾

29) 서정화, "교육인사행정", (서울 : 세영사, 1994), p.297.

30) D. W. Belcher, Compensation Administration, Englewood Cliffs, (New Jersey: Prentice Hall. Inc, 1974), pp. 3-15.

31) 도홍문, 교원 보수수준의 상대적비교연구, (한국교원대학교 대학원 석사 학위논문, 1992), p.8.

32) 윤정일 외, 교육행정이론, (서울 : 학지사, 1994), p.382를 이종구, 교원 보수제도에 관한 연구(관동대학교 교육대학원 석사학위논문, 1998), p.4에서 재인용



<도 34> 보수 개념도

보수는 구성원의 행동을 동기화 시키는 매우 강력한 힘으로 보수는 적정화하는 일은 구성원의 동기유발에 매우 중요하다. 교직은 어느 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. 현행 교육법 제13조는 교원의 사회·경제적 지위의 적정우대, 교육공무원법 제34조 교원보수우대 조항은 교원보수의 결정 원칙을 말해주고 있다.

UNESCO와 ILO에서도 '교원 지위에 관한 권고안'을 통해 교직은 적어도 동등한 학력·자격을 갖춘 다른 적정수준에 상응한 보수를 받아야 할 것을 권고하고 있다.³³⁾ 따라서 교사에 대한 사회적 대우·존경 그들 기능의 중요성에 대한 인식도는 타 전문직과 마찬가지로 그들의 경제적 지위에 크게 달려 있다고 볼때, 봉급의 중요성이 대두된다.

33) UNESCO, ILO, "교원 지위에 관한 권고", 1996, pp.25-35.

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

(3) 福祉厚生

복지의 제 요인은 건강과 생명, 재산의 보전, 후생, 교통, 주거환경 등을 포함한다.³⁴⁾ 복지가 국민 모두에게 최저한도의 생활 보장을 의미한다고 볼 때 현재 교사의 복지실태는 교육시설의 미비, 교육환경의 열악 등으로 충분히 보장되고 있지 못하는 실정이다. 교원의 생활안정과 함께 퇴직후의 생계 보장을 위해 적극적인 교원복지, 후생시책이 개발 운영되어야 하겠다.

UNESCO, ILO 권고 제125항은 교사에 대한 사회보장 혜택을 규명하고 있는바 대부분 국가는 사회보장제도로서 노령, 사망, 질병, 출산, 근로, 상해, 실성, 실업 가족 수당 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.

윤형원³⁵⁾은 교원복지의 대책으로 교원의 순환 근무제에 따른 배려로 관사의 제공 및 가족별거수당의 지급, 이사비등을 들고 있으나 현실적으로 요원한 실정이다.

현대 복지국가에서는 최저임금 및 생활보장, 실업대책, 인구, 주택, 공해

34) 김용필, 교원복지개선방안(인천교대논문집, 제17집, 1983), p.18.

35) 윤형원, "교직원의 승진과 전직" 교육정책의 당면과제(서울 : 대한교련, 1979), p.47.

방지 등 국민 복지향상에 관련되는 문제들을 정책적으로 추진하고 있다. 따라서 교사의 복지문제도 이와 관련하여 교사의 경제적 지위에 영향을 미치는 제 요인을 고려해 교사의 복지대책을 수립해야 할 것이다.

(4) 年金制度

연금제도는 주로 근로자들이 노후에 경제적 불안에 대한 대책이며, 이 제도는 은퇴자들을 위한 훌륭한 제도일 뿐만 아니라 중요한 소득의 원천으로 되어있다. 연금에는 공적 연금과 사적 연금이 있는데 공적연금은 정부에서 주관하는 것을 말하며 사적연금은 정부 외에 사적인 분야에서 주관하는 것을 말한다. 공적연금은 모든 산업국가는 물론이고 많은 개발도상국가들도 국가의 시책으로서 시행하고 있는데 사회보장제도란 한 단어를 협의의 의미로 사용할 때는 이 공적 연금제도를 의미할 만큼 현대사회에 있어서 사회보장제도의 근간을 이루고 있는 제도이다. 공적연금은 일종의 단체보험으로서 정부에 의해서 주관, 운영되는 것으로서 사회보험의 형태를 취하는 것이 대부분이다.³⁶⁾

사회보험사의 현금 급여는 근로자가 소득을 올리는 능력이 중단되었거나 손상되었을 때 소득의 결원을 부분적으로 메꾸도록 되어 있는데 그 목적을 수입의 손실에 대비해서 근로자의 기여금을 모아서 경제적 불안을 미리 방지하는데 있다. 이 목적을 대별해 보면 두 가지의 철학적 개념을 목표로 하고 있다.³⁷⁾

첫째는 개인의 공평성(equity)으로서 공적연금의 급여를 결정할 때 피

36) 유희문, 전게서, p.23.

37) Robert M. Ball, Social Security, (New York : Columbia University Press, 1978), pp.4-11를 서정화, 전게서, p.284에서 재인용

보험자가 구매한 연금(annuity)으로 취급하는 것이다. 그래서 흔히 급여를 결정할 때 기여금이나 소득에 근거해서 산출하는 것이다.

둘째는 사회적 적응성으로서 노령자들에 대해서 최저 생활급이나 최저 보호선을 유지해 주는 것을 근본정신으로 하는 것을 말한다. 개인적인 공평성이든 사회적 적정성이든 간에 연금제도가 그와 같은 목표를 달성하기 위해서는 다음과 같은 원칙에 입각해야 한다.

- ① 가입대상 선정이 강제적이어야 한다.
- ② 급여는 과거의 소득과 기여액에 근거한다.
- ③ 저소득층과 부양가족이 있는 근로자 가족에게는 특별한 혜택을 주어야 한다.
- ④ 연금제도상의 수혜자의 권리가 명백히 규정되어 있어야 하며 법원을 통해서 청원 할 수 있도록 한다.

대부분의 산업국가들은 공적 연금 외에 사용자들이 주관하는 사적 연금 제도를 가지고 있다. 역사적으로 공적 연금제도보다 훨씬 앞서 존재한 것이 이 사적 연금제도인데 보험범위가 제한되어 있어서 정부의 주관 하에 권리로서의 공적 연금을 발전시키게 된 동기가 된 것으로 보는 견해도 있다.³⁸⁾

우리나라에도 현재 법제화 또는 실시되고 있는 공적 연금으로서 공무원 연금법, 군인 연금법, 사립학교 교원 연금법, 국민복지 연금법이 있고 산업재해보상법 중에서 상해보상연금과 유족보상연금이 있다. 사적 연금은 거의 없다고 해도 과언이 아니다.

38) John K. Pyer, 'Coordination of Private and Public Pension Plans' (New York:Mcgraw Hill Company, 1980), p.29를 상계서, p.284에서 재인용

(5) 醫療保障制度

의료보장의 정의에 대하여 국제보건기구나 ILO, 또는 각국의 전문가들 간에 아직도 정설은 없는 것 같다. 일본의 현대 사회 보장 小辭典은 의료보험을 다음과 같이 정의하고 있다.³⁹⁾ ‘의료보장이란 의료에 관한 사회보장의 각 제도의 종합적인 관계를 나타내는 용어로서 의료보험, 의료구조, 의료사회사업 등의 통합적인 종합에 의한 국민의 의료욕구에 대한 시책의 전체를 가리킬 때 상용된다.’ 고 한다. 특히 보험과 서비스와의 결합에 의한 포괄적인 기능이나 영국에 있어서의 국민 보건의 방식과 관련하여 넓게 건강의 추진, 예방, 치료, 사후보호(after care), 재활(rehabilitation) 등 서비스의 영역까지도 포함하여 광범위하고도 다양한 영역으로 사용된다는 것이다.

의료보장의 방법으로는 첫째, 일반적으로 피보험자가 질병, 부상 등의 사고를 당하였을 경우에 치료비 또는 요양비를 급여하고, 가입이 강제적이며 대개는 공영보험으로서의 사회보험인 의료보험과 둘째, 곤궁 때문에 최소한의 생활유지를 할 수 없는 생활 곤궁자에 대하여 치료와 요양을 기여금 없이 필요한 보호를 주는 의료부조와 셋째, 그 비용의 전부 또는 대부분을 공비로 부담하여 급여의 범위도 치료 뿐만 아니라 예방이나 건강증진에도 포함하는 공공보건 서비스 등의 세 가지 방법이 있다.⁴⁰⁾

이상을 종합해 볼 때, 의료보험이란 국가가 그 책임하에 이른바 포괄적 의료를 그 범위로 하여 국민보건의 회복, 유지 및 증진을 도모하는 것이라고 규정할 수 있다.

우리나라 사회보장 체계에 있어 의료보장에 속하는 것으로는 사회보장 부분의 의료보험법 공무원 및 사립학교 교직원 의료보험법을 비롯하여 산업재해보상법에 따른 요양 및 장기급여, 군인연금법에 따른 치료보상, 그

39) 서정화, 전게서, p.285에서 재인용

40) 김영모 외, 전게서, pp.40-41.

리고 아직도 그 시행을 보지 못하고 있지만 선원보험법에 따른 질병 또는 부상에 관한 요양급여등의 현물급여가 있다.

5. 敎員의 社會·經濟的 地位 變遷

1) 敎員의 社會的 地位 變遷

고대에는 우리나라 교원의 지위도 서양의 교사들과 같이 사회적 지위가 그다지 높지 못하였던 것 같다. 삼국시대의 학교로는 국가가 설립 운영하는 대학 또는 국학이 있었고 사립으로서는 경당이 있었는데 기록에서 보면 국학에서는 귀족의 자제가 그리고 경당에서는 평민의 자제가 교육을 받았던 것으로 나타나고 있다.⁴¹⁾

이때에 가르친 교사에 대해서는 자세한 자료를 얻기가 어렵지만, 고관의 자제를 가르쳤다는 점에서 교사의 사회적 지위는 학생의 가벌보다 낮았음이 분명하다. 국학은 관제상 예부에 속하여 있었고 여기에는 鄉 1명, 박사 약간 명, 大舍 2명을 두었다고 하는데, 향의 지위는 관직상 17개 관등 중 7위에 있고 대사는 10위로부터 13위에 해당된다.⁴²⁾ 따라서 교육기관에 종사하는 이들 지위는 팔목하게 높지 않았음을 알 수 있다. 다만 기록에 의하면 대사와 사는 사무직이었다고 되어 있어 해석에 곤란이 있으나 당시의 실정에서 볼 때 교사 역시 관직자로 보기 때문에 관등상의 위치에 커다란 차가 없으리라고 본다.

고려시대에는 두 가지 형태의 학교가 있다. 하나는 국자감이고 또 하나는 國公徒이다. 관학의 일종인 국자감에서 가르치는 교사들의 관직상의

41) 김종철 외, 전계서, p.191.

42) 상계서, p.191.

위치를 살펴보면, 삼국시대와 같이 그 지위가 그렇게 높지 않았음을 알 수 있다. 즉 고려시대에는 품계가 18품계(정일품에서 종구품)까지 있었는데 국학박사 정7품, 태학박사가 종7품, 사문박사가 정8품, 그리고 율학박사 종8품으로 되어있고 복학박사와 율학조교는 동일하게 마지막 품계인 종9품에 있다. 한편 십이공도는 사숙의 일종으로 여기에서 가르친 사람들은 거의 사숙의 설립자이기도 하였다. 그리고 이들 설립자의 대부분은 현직 또는 전직의 유신들이었기에 사회로부터 지덕겸비의 인물로 숭앙을 받던 이가 많았고 또 관직에서의 위치도 높았기에 사회적 지위나 신망도 대단히 높았던 것으로 추정된다.⁴³⁾

조선시대에 들어와서도 고려시대와 비슷한 추세를 보였다. 조선시대에는 관학으로서 중앙에 성균관과 사학 그리고 지방 향교가 있었고 사학으로는 서당이 있었다. 성균관의 직제표에서 보면, 14종의 직책에 20~30명의 직원으로 채워졌는데, 그들의 품계는 총 관리자인 지사가 정2품을 받았고, 박사는 정7품, 학정은 정9품을, 그리고 학유는 최하위인 종9품을 받았다. 성균관에 재직하는 관직자 중 비교적 상위의 품계를 가졌던 박사(정7품)를 육종의 지위와 비교해 보면, 이조에서는 佐郎이 정6품, 호조의 산사가 종7품, 형조의 별제가 종6품이 되어 있어 박사는 이들과 비슷한 대우를 받았던 것으로 보여진다. 성균관에도 처음에는 좋은 교사가 있었으나, 세종대에는 蔭官이 많이 채용됨으로써 교육이 침체되고 교사의 지위 역시 낮아지게 된다. 따라서 학교는 점차 구실을 잃게되고 가르치는 직은 누구도 바라지 않는 한직으로 인식되게 된 때도 있다. 더욱이 조선시대의 대표적인 서민교육기관은 서당이라 볼 수 있는데 이 서당에서 가르치는 사람들의 사회적 지위는 그다지 높지 못하였던 것 같다.⁴⁴⁾ 근래에

43) 김종철 외, 전계서, p.192.

44) 상계서, p.192.

도 교사가 자기직업을 자조적으로 말할 때 '훈장질'로 하고 있다는 표현을 쓰는 것만 보아도 그 당시 훈장의 위치가 낮았음을 짐작할 수 있다.

그러나 조선시대에 어떤 형태로든지 교사에 대한 인식이 아주 낮아지지 못하였던 것은 조선의 교육내용이 성리학을 중심으로 하였고 이 성리학에 따라 스승이나 선배에 대한 존중사상이 크게 강조되어 왔다는 사실을 간과할 수는 없다.⁴⁵⁾

일제시대에는 교육 근대화 운동이 활발했고 신학제도가 도입되어 종전의 전근대적인 유교교육에서 탈피해 근대교육으로 바뀌었고, 구국운동에 앞장섰던 시기였기 때문에 사회로부터 존경과 추앙을 받았다.⁴⁶⁾

해방이후 1960년까지는 교육법제정(1949.12.31), 교원의 윤리강령 제정(1958 .11.11)등 제도적인 정책이 실현되었다. 특히 1948년 11월13일에 발족한 대한교육연합회는 교원의 권한을 신장시키기 위한 활발한 정책대안을 제기하였다.⁴⁷⁾

1950년 6.25전쟁으로 정부가 부산으로 이전되자 부산 시청내에 교육부 임시 사무처를 두고 피난학생을 피난지 소재 학교에 등록하고 피난교사는 강사로 배치되어 교육을 하였다. 당시엔 학부모나 교사의 관계가 가장 깨끗했고 학부모에 의한 사친회가 조직되어 교원들이 사회적 존경을 받던 시기였다.⁴⁸⁾

1960년 4.19의거는 정국 혼란과 아울러 교원노조의 지속적인 투쟁으로 사회혼란에 큰 영향을 주었고 교원의 사회적 지위도 크게 흔들렸다. 1961년 5.16혁명 이후 정부는 교육개혁을 단행하여 노조운동 규제, 학사교사제 실시,

45) 상계서, p.193.

46) 유희문, 전계서, p.30에서 재인용

47) 상계서, p.30에서 재인용

48) 김종철외, 전계서, p.193에서 재인용

교육자치제 폐지, 교원정년단축(65세에서 60세로) 등 일대 전환기를 가져왔으며 이 시기에는 교원의 사기가 떨어지고 자율성이 배제되기도 하였다.⁴⁹⁾

1970년대에 대내외적으로 어려운 고비에 처해있던 우리민족에게는 이미 19세기 이래로 교육 실천의 기반을 형성한 선진국가들의 교육사랑의 뒷받침이 된 교육리념의 주체적 정립과 발전이 어느 때보다 절실히 요청되고 있었으나 국가를 위해 일할 국민을 교육해야 했던 교원의 지위는 낮게 평가되었다.⁵⁰⁾

1980년대에는 교육부(당시 문교부)의 직제가 대폭적인 개편 이루어지고 교육활성화를 위한 정책이 펼쳐졌다. 중등학교 교복 자율화 대학 군사교육 폐지 등 다양한 정책이 실현되는 과도기로서 이 과정에서 교권 유지 및 교원의 신분보장 등에 적지 않은 문제로 등장하였다. 1960년대에는 헌법재판소에서 '국립사범계 대학 졸업생들의 우선 임용'을 규정한 교육공무원법 제11조 제 1항의 위헌판결에 따라 중등교원의 공개전형이 실시되었다. 그리고 1991년 2월 7일 교육 자치법과 교장 임기제를 규정한 교육공무원법 개정, 1998년 교원 정년단축(65세에서 62세로)등으로 교원 지위가 새로운 국면에 직면하고 있다.⁵¹⁾

2) 敎員의 經濟的 地位 變遷

현대사회에 있어 교원의 경제적 지위의 핵심은 교원의 보수일 것이다. 교원의 경제적 지위 변천은 교원에 대한 보수인상 추세 및 보수수준과 물

49) 상계서, p.193.

50) 이원우, 교원의 사회·경제적 지위에 관한 연구(단국대학교 교육대학원 석사학위논문, 1986), pp.15~17에서 재인용

51) 상계서, p.17에서 재인용

가수준과의 관계에 의하여 구체적으로 드러날 수 있을 것이다. 1970년 이후 교원의 봉급인상 추이를 보면 1971년도와 1972년도에 각각 15%가 인상되었고 1974년도에는 2월에 10%, 10월에 30%가 인상되었다. 1976년도에는 45%의 대폭적인 봉급인상이 있었으며 1977년도와 1978년도에는 호봉별로 다소 차이가 있었으나 전체적으로 각각 20% 수준에서, 그리고 1979년도에는 15% 수준에서 인상되었다. 따라서 1970년도로부터 1979년도까지 교원의 봉급인상 배율은 약 4배의 증가를 보이고 있다.⁵²⁾

이와 같은 교원의 봉급 인상 추세와 그 동안 1인당 국민총생산(GNP)의 성장률을 비교해보면 1인당 GNP 성장률보다 낮은 수준에 머물고 있음을 알 수 있다. 이를 구체적으로 살펴보면, 1972년도까지는 교원의 봉급인상 배율이 오히려 높은 수준을 유지해 왔으나, 1973년도부터는 1인당 국민총생산 증가율이 이를 앞질러 해가 갈수록 봉급 인상률이 낮은 수준을 유지하게 되면서 가구당 월 평균 지출의 증가지수와 비슷한 수준을 유지해 온 것으로 나타났다. 즉, 1974년도 경우에만 교원의 봉급 인상율이 가구당 월 평균 소득 및 지출의 증가지수보다 높았던 것으로 나타났고 1978년도의 경우에는 가구당 월 평균 소득면에서 뿐만 아니라 지출 면에서도 교원봉급인상 누진율이 하향하는 수준임을 알 수 있었다.

또한 교원의 봉급 인상율과 물가지수를 비교해보면 그 동안 도매물가지수는 3.3배, 소비자 물가지수는 3.1배의 증가를 나타내고 있어 교원의 봉급인상 누진율(약4.0배)이 오히려 높은 것으로 나타나고 있다.⁵³⁾

이상과 같이 분석한 교원의 봉급 인상률과 경제적 제 요인과의 관계를 종합해보면, 비록 물가지수 면에서는 다소 어긋나는 결과를 보여주고 있지만 교원의 경제적 지위는 1970년대에 정점을 이루고 1980년 이후 전반

52) 이원우, 전계서, p.18에서 재인용

53) 유희문, 전계서, p.33에서 재인용

적으로 낮아진 추세를 보이고 있다.

<표 2> 교원과 타직 공무원의 최고 봉급액 비교

연도	중등교원		일반직 공무원		군 공무원	
	호봉	봉급액	호봉	봉급액	호봉	봉급액
1960	1호 1급	70,920환	1급 1호	70,920환	소 장	70,260환
1970	1호 1급	71,620원	2급 4호	71,000원	대령 9호	71,800원
1980	1호봉	362,500원	2급20호	363,000원	대령 5호	362,900원
1990	40호봉	759,500원	2급14호	755,500원	대령12호	766,400원
1998	40호봉	1,495,200원	2급14호	1,503,100원	대령12호	1,157,100원
1999	40호봉	1,495,200원	2급14호	1,503,100원	대령12호	1,157,100원
2000	40호봉	1,540,000원	2급14호	1,548,200원	대령12호	1,562,600원

자료 : 공무원 보수규정, 교육공무원 보수 규정, 1960~2000

<표 3> 교원과 일반적 공무원의 연도별 최고봉 격차 (단위:천원)

연도	중등교원 최고봉	일반직 최고봉	봉급격차	
			월액	연액
1986	524	673	149	1,788
1988	584	761	177	2,130
1990	759.5	939.5	180	2,160
1992	900	1,132	232	2,784
1994	1,318	1,660.5	342.5	4,110
1996	1,424	1,678.2	254.2	3,050.4
1998	1,495.2	1,762.4	267.2	3,206.4
2000	1,540	1,815.3	275.3	3,303.6

자료 : 교육법전, 공무원 보수 규정, 1986~2000

이와 같은 현상을 현재까지 계속되고 그 구체적인 사항은 다음과 같

다.54)

첫째, 타직 공무원과 불균형한 교원 처우로 교원의 사기저하를 가져왔다. <표 2·3>에서 보는 것처럼 교육공무원의 호봉승급 제한으로 경력손실을 초래하였으며 교원의 최고 호봉이 상대적으로 저하함에 따라 교육법 및 교육공무원에 규정된 교원우대 정신에 위배되고 있다.

둘째, 교원장기 근무에 대한 유인도가 미약하다는 것이다. <표 4>에서 보는 것처럼 교원의 초임은 타직 공무원에 비해 약간 높은 것으로 나타나고 있지만 근속연한이 길어질수록, 특히 최고봉에 도달할 경우 타직종에 비해 낮아지고 있다.

<표 4>공무원 초임·최고봉 비교

(단위 : 천원)

구분	초임금		최고봉	
	기준	금액	기준	금액
일반직	7급 1호	488.1	1급 11호	1,577
지도직	지도사 1호	433.6	지도관 19호	1,416.9
연구직	연구사 1호	488.1	연구관 20호	1,538
경찰소비직	경위·소방위 1호	541.6	1급 10호	1,527.5
공안직	7급 1호	524.2	1급 10호	1,519
군 인	소위 1호	445.6	소장 4호	1,554
교 원	9호봉	545.1	40호봉	1,540.1

자료 : 공무원 연금관리공단, “공무원 연금기여금 조건표”, 2000.1.

특히 근속 가봉제가 도입된 1988년 1월 1일 이전에 이미 최고봉에 도달한 교원들에게 일률적으로 근가 1호봉을 부여함으로써 장기근속교원들의

54) 이증원, 전국교직원 노동조합의 결성 배경 및 조직화과정에 대한 연구(수원대학교 행정대학원 석사학위논문, 1990), pp.29-30을 유희문, 전게서, p.36에서 재인용

상대적 불이익을 초래하고 있다.

교원의 보수체계는 교직의 전문성과 특수성을 반영하여 운영되어야 함에도 불구하고 공무원 보수·수당규정에 통합 운영되고 있는 실정이다. 이로 인하여 교원의 경제적 지위는 다른 직종의 유사한 직업군을 비교해 볼 때 다소 격차가 있는 것이 현실이다. 따라서 교원들은 상대적으로 경제적 지위에 대한 빈곤감을 느끼고 있어 직무만족을 기대하기가 어려운 실정이다.

6. 先行研究의 考察

교사의 사회·경제적 지위에 관련된 선행연구의 내용들을 보면, 김만수⁵⁵⁾는 “교원지위향상에 관한 정책 연구”에서 교원의 사회·경제적 지위가 낮으며 상대적 빈곤에 놓여 있고 법적 지위를 대체로 높으나 실효성에 문제가 있으며 교직의 전문화와 민주화, 자율화 등 교육환경의 현대화가 선행되지 않아 교원의 지위도 향상되지 않고 있음을 지적하였다.

김석봉⁵⁶⁾은 “한국 사립중등학교 교원 복지에 관한 연구”에서 일반공무원과 통합 운영되고 있는 현행 교육 공무원 보수체계를 별도로 제정 운영되어야 하며, 근무부담의 경감과 신분보장의 강화 등으로 교원복지 증진이 효과적으로 수행되어야 한다고 하였다.

김종태⁵⁷⁾는 “교원 복지제도에 관한 연구”에서 교원들에게 성직의 기수가 되라고 강요하는 것은 이미 현실적 당위성을 잃고 있으므로 최소한의 품위와 수준을 유지할 수 있도록 연금급여액의 상향조정, 교원자녀의 학

55) 김만수, 교원지위 향상에 관한 정책 연구 (수원대학교 행정대학원 석사학위논문, 1991)

56) 김석봉, 한국사립중등학교 교원복지에 관한 연구 (한양대학교 행정대학원 석사학위논문, 1988)

57) 김종태, 교원복지제도에 관한 연구 (홍익대학교 석사학위논문, 1986)

비면제와 장학금지급, 주택 조합의 결성 및 관사제도 추진, 복지시설과 사업의 확충, 교내외에 복지시설 설치, 근무환경 시설의 현대적 개선, 기타 부가적인 특혜와 실질적인 각종 수당의 인상 등 교원의 복지제도 촉진과 확립에 정책적인 결단이 필요하다고 하였다.

이영학⁵⁸⁾은 “교원의 사회·경제적 지위에 관한 연구”에서 교원 지위의 불일치현상은 해소 할 수 있도록 보수향상, 후생복지시설의 향상 등으로 교사의 사회·경제적 지위가 적절하게 보장된다면 질 높은 교사의 확보는 물론 교사들이 교직에 대해서 긍지를 갖게 될 것임을 강조하였다.

이재덕⁵⁹⁾은 “교원의 보수와 근무여건에 관한 연구”에서 교원의 지역간 근무여건을 개선하기 위해서는 각종 수당지급의 효율화와 합리적인 교육 재정 운용이 중앙정부 차원에서 이루어져서 지역간 불균형과 소외현상이 발생되지 않도록 하는 것이 중요하다. 또 교원의 보수 역시 타 직종의 유사한 전문직 직업에 견주어 동등한 수준으로 향상시켜야 한다고 주장하였다.

이준권⁶⁰⁾은 “교원의 지위향상을 위한 진흥방안 연구”에서 교원이 공무원의 보수 및 수당 규정의 적용을 받기 때문에 교직의 특수성이 이 규정에 반영되지 못하고 있는 현실을 개선하지 못하는 실정이 교원의 사기를 떨어뜨리는 원인이 되고 있다며 정책적으로 반영될 수 있도록 교육행정 당국간의 교섭 및 협의가 실질적으로 이루어져야 한다고 했다.

이희성⁶¹⁾은 “교원의 사회·경제적 지위에 대한 지각 반응 분석”의 연구에서 교원에 대한 자율성과 전문성을 보장해주고 교원 양성과정의 교육의

58) 이영학, 전게서, pp.63-67.

59) 이재덕, 교원의 보수와 근무여건에 관한 연구 (수원대학교 행정대학원 석사학위논문, 1995)

60) 이준권, 교원의 지위향상을 위한 진흥방안 연구 (경성대학교 교육대학원 석사학위논문, 1995)

61) 이희성, 교원의 사회·경제적 지위에 대한 지각 반응 분석 (동아대학교 교육대학원 석사학위논문, 1990)

질을 높임으로써 교원의 지위를 보장 받을 수 있다고 하였다.

임항철⁶²⁾은 “교원 복지제도의 개선방향 탐색에 관한 연구”에서 퇴직금의 인상을 위해 교직 수당을 본봉에 포함 시켜야 하고 연금 불입기간을 제한하지 말고 장기근속의 교원에게 계속 불입할 수 있도록 해야하며, 자녀학비 보조수당과 장학금의 확대를 통한 자녀교육비 혜택을 주어야 한다고 했다. 또 교원전용 병원의 설립운영과 의료혜택의 확산이 필요하며, 저리의 주택용자금과 특별분양을 통해 주택구입이 용이하도록 해야하고 교원의 법정 인원수 배당 및 수업시간의 법제화와 사무처리의 자동화가 이루어져야 하며, 교원복지시설을 확충해야 한다고 주장하였다.

최은미⁶³⁾는 “초·중등 교원의 사회·경제적 지위에 관한 연구”에서 우리나라 교원의 사회·경제적 지위에 대한 긍지와 사명감 고양을 위한 대우와 권위존중의 배려가 부족하여 우수한 교원들이 교직기피현상이 일어나고 있기 때문에 교원의 보수를 현실화하고 교권존중의 사회풍토가 조성되어야 한다고 했다. 또한 교원의 전문성 신장을 위해 국제적 감각을 익히는 해외 연수기회도 강화되어야 사회·경제적 지위에 만족을 할 수 있다고 주장하였다.

이상의 선행연구에 대하여 고찰한 결과를 종합하면, 교원의 사회·경제적 지위는 전문직의 타 직종보다 상대적으로 낮은 상태로 교직에 대한 애착심이 떨어지고 교직 기피 현상까지 나타나고 있었다. 교사의 신분보장 미흡과 교육환경의 열악할 뿐만 아니라 봉급수준이 낮음으로써 교사 자신과 그 가족의 생활이 불안정하다면 교사는 교육에 전념 할 수도 없고 교사로서 정상적인 역할 수행을 다하기가 어렵다는 것이다. 따라서 교육현실과 동떨어져 있는 교원정책과 제도를 개선하고 발전시켜

62) 임항철, 교원복지제도의 개선방향 탐색에 관한 연구 (충북대학교 교육대학원 석사학위논문, 1992)

63) 최은미, 전게서, pp.57-60.

나가야 한다고 하였으며, 특히 교사가 자신의 직업에 만족할 수 있도록 하기 위해서는 무엇보다도 교원의 지위를 향상시켜 주어야 한다고 강조하였다. 이러한 관점에서 교원의 사회·경제적 지위에 관한 연구는 매우 중요하다 하겠다. 그러나 '98년 이전의 연구가 대부분이어서 최근의 정확한 실상을 파악하는데는 다소 한계가 있는바, 본 연구자의 기대에 부응하지 못하여 연구자는 중등 교원이 지각하는 교원의 사회·경제적 지위와 신분 보장에 관한 현재의 입장에서 조사·연구하여 교원의 지위가 보다 향상 될 수 있는 개선 방안을 찾기 위해 본 연구를 하였다.

Ⅲ. 研究의 方法

1. 研究의 對象

본 연구의 주제를 해결하기 위하여 서울시에 소재한 중학교에 근무하는 중학교 남 여교사를 대상으로 320부의 설문지를 배부하였고, 회수된 320부를 분석 대상으로 하였다.

조사대상자의 배경변인별 분포는 <표 5>와 같다.

<표 5> 질문지 배포 및 회수현황

구분 내용	성별			경력별				설립별		
	남	여	계	10년 미만	10년- 20년 미만	20년 이상	계	공립	사립	계
배포수 (N)	98	222	320	82	172	66	320	200	120	320
회수수 (N)	98	222	320	82	172	66	320	200	120	320
회수율 (%)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

2. 測定의 道具

측정도구는 교원의 사회·경제적 지위에 관한 선행연구에서 사용했던 도구를 연구자가 재구성해 사용하였다. 설문지의 구성은 교원의 사회적 지위에 관한 17개 문항, 교원의 경제적 지위에 관한 9개 문항, 교원의 법적 지위에 관한 1개 문항등 모두 27개 문항으로 하였다.

설문지의 구성내용은 <표 6>과 같다.

<표 6> 설문지 구성 내용

영역	소영역	문항수	내 용	문항번호
교 원 의 지 위	교사의 사회적 지 위	17	<ul style="list-style-type: none"> · 교원의 교직원 · 교원에 대한 의전적 예우 · 교원의 매력 및 만족도 · 교원의 전문성 및 자율성 · 교원의 교권 · 교원의 자질 · 교원의 근무 부담 	1 2, 3, 4, 6 5, 13, 17 7, 8, 9 12 10, 11 14, 15, 16
	교원의 경제적 지 위	9	<ul style="list-style-type: none"> · 교원의 보수 · 교원의 복지·후생 · 교원의 자녀교육비 · 교원의 연금 제도 · 교원의 의료 보장 	18, 20 19 21, 22, 23 24, 25 26
	교원의 법 적 지 위	1	<ul style="list-style-type: none"> · 교원의 신분 보장 	27
문 항 수		총 27 문항		

3. 研究의 節次

위의 연구를 실행하기 위해 먼저 문헌 연구를 시작하여 이에 관련된 참고서적 및 관계 논문 등을 수집하고 이에 부합한 연구방향과 연구문제를 제기하였다. 제기된 연구문제와 관련된 검사지를 수집하여 이에 맞는 대상을 정하여 검사를 실시한 후 통계 처리를 하였다.

4. 資料의 處理

회수된 설문지 자료는 통계처리를 위해 SAS(Statistical Analysis System) program을 이용하여 교사의 각 배경변인별로 백분율과 χ^2 검증을 실시하였고 집단간의 차이는 $P < .05$, $P < .01$, $P < .001$ 수준에서 유의도를 검증하였다.

IV. 結果分析 및 解釋

교사가 지각하는 사회·경제적 지위에 대한 설문지 조사내용을 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 教師의 社會的 地位

교사의 사회적 지위에 관한 반응결과는 <표 7~23>과 같다.

1) 敎職에 대한 認識 態度

<표 7> 교직에 대한 인식 태도

내용						N(%)	
구분	내용	존경받는 전문직	단지 하나의 직업	사회적 지위가 낮은 직업	기 타	계	
성 별	남	42(42.86)	46(46.94)	10(10.20)	0(0.00)	98(30.63)	$x^2 = 5.421$ df = 3 p = 0.143
	여	68(30.63)	120(54.05)	32(14.41)	2(0.90)	222(69.38)	
경 력 별	20년이상	35(53.13)	21(31.82)	10(15.15)	0(0.00)	66(20.31)	$x^2 = 23.358^{**}$ df = 6 p = 0.005
	10~20년	43(25.00)	104(60.47)	23(13.37)	2(1.16)	172(53.75)	
	10년미만	32(39.02)	41(50.00)	9(10.98)	0(0.00)	82(25.63)	
설 립 별	공립	56(28.00)	111(55.50)	31(15.50)	2(1.00)	200(62.50)	$x^2 = 11.149^*$ df = 3 p = 0.011
	사립	54(45.00)	55(45.83)	11(9.17)	0(0.00)	120(37.50)	
계		110(34.38)	166(51.88)	42(13.13)	2(0.63)	320(100.00)	

* p<.05 **p<.01

교직에 대한 인식태도의 반응 결과는 <표 7>과 같다. 전체적인 경향을

보면 단지 하나의 직업으로 보는 경우가 51.88%, 존경받는 전문직으로 보는 경우가 34.88%, 사회적 지위가 낮은 직업으로 보는 경우가 13.13% 순으로 나타남으로써 과반수 이상의 교사들이 단지 하나의 직업으로 여기는 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 경력별, 설립별로 각각 $P < .01$ 수준, $P < .05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

2) 敎職과 他職과의 社會的 地位 比較

<표 8> 교직과 타직과의 사회적 지위 비교

구분 \ 내용		N(%)					계	
		훨씬 높은편	높은 편	동등한 편	낮은 편	훨씬 낮은 편		
성 별	남	1(1.02)	10(10.20)	30(30.61)	53(54.08)	4(4.08)	98(30.63)	$x^2 = 5.481$ df = 4 p = 0.241
	여	0(0.00)	33(14.86)	80(36.04)	104(46.85)	5(2.25)		
경 력 별	20년이상	0(0.00)	13(20.00)	20(29.23)	29(44.62)	4(6.15)	66(20.62)	$x^2 = 20.934$ df = 8 p = 0.051
	10~20년	0(0.00)	15(8.72)	58(33.72)	97(56.40)	2(1.16)	172(53.75)	
	10년미만	1(1.22)	15(18.29)	32(39.02)	31(37.80)	3(3.66)	82(25.63)	
설 립 별	공립	0(0.00)	22(11.00)	61(30.50)	111(55.50)	6(3.00)	200(62.50)	$x^2 = 10.926^*$ df = 4 p = 0.027
	사립	1(0.83)	21(17.50)	49(40.83)	46(38.33)	3(2.50)	120(37.50)	
계		1(0.31)	43(13.44)	110(34.38)	157(49.06)	9(2.81)	320(100.00)	

* $p < .05$

교직과 타직과의 사회적 지위 비교에 대한 반응결과는 <표 8>과 같다. 전체적인 경향을 보면 타직에 비해 낮은 편 49.06%, 동등한 편 34.38%, 높은 편 13.44%, 훨씬 낮은 편 2.81%, 훨씬 높은 편 0.31% 순으로 나타남으로써 과반수 이상의 교사들이 타직에 비해 사회적 지위가 낮은 것으로 인식하고 있었다. 이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 설립별에 따라서만

P<.05수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

3) 教師가 地域社會에서 尊敬받는 理由

<표 9> 교사가 지역사회에서 존경받는 이유

내용		N(%)						
구분		교사 신분	실력 인정	사회적 지위	높은 교육열	교육의 중요성	경제적 수입	계
성별	남	31(31.63)	7(7.14)	3(3.06)	8(8.16)	49(50.00)	0(0.00)	98(30.91)
	여	93(42.47)	11(5.02)	1(0.46)	5(2.28)	108(49.32)	1(0.46)	219(69.09)
경력별	20년이상	29(44.62)	2(3.08)	1(1.54)	1(1.54)	33(49.23)	0(0.00)	66(20.82)
	10~20년	69(40.35)	9(5.26)	3(1.75)	8(4.68)	82(47.95)	0(0.00)	171(53.94)
	10년미만	26(32.50)	7(8.75)	0(0.00)	4(5.00)	42(52.50)	1(1.25)	80(25.24)
설립별	공립	77(39.09)	12(6.09)	3(1.52)	6(3.05)	99(50.25)	0(0.00)	197(62.15)
	사립	47(39.17)	6(5.00)	1(0.83)	7(5.83)	58(48.33)	1(0.83)	120(37.85)
계		124(39.12)	18(5.68)	4(1.26)	13(4.10)	157(49.53)	1(0.32)	317(100.00)

* p<.05

교사가 지역사회에서 존경받는 이유에 관한 반응결과는 <표 9>와 같다. 전체적인 경향을 보면 교육의 중요성 49.53%, 교사의 신분이므로 39.12%, 실력 있는 교사로 인정받으므로 5.68%, 높은 교육열 4.10%, 사회적 지위가 높아서 1.26%, 경제적 수입 0.32% 순으로 나타남으로써 대다수의 교사들이 교육의 중요성과 교사의 신분에 대한 높은 인식을 하고 있는 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 성별에 따라서만 P<.05 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

즉 성별로는 남 교사가 교육의 중요성 때문에 존경을 받고 있고, 여교사는 교육의 중요성과 교사의 신분을 강조하고 있어, 교육의 중요성과 교사와는 밀접한 관계가 있음을 알 수 있으나 인식 태도면에서 다소 차이가 있음을 알 수 있다.

4) 教師가 地域社會에서 尊敬받지 못하는 理由

<표 10> 교사가 지역사회에서 존경받지 못하는 이유 N(%)

구분		내용	교사에 대한편견	교권하락	사회적 지위낮음	실력 부족	사표가 안됨	계	
성 별	남		10(10.20)	68(69.39)	17(17.35)	1(1.02)	2(2.04)	98(30.82)	$x^2 = 6.307$ df = 4 p = 0.177
	여		14(6.36)	174(79.09)	21(9.55)	5(2.27)	6(2.73)	220(69.18)	
경 력 별	20년이상		6(9.23)	48(72.31)	10(15.38)	1(1.54)	1(1.54)	66(20.75)	$x^2 = 7.730$ df = 8 p = 0.806
	10~20년		14(8.24)	126(74.12)	23(13.53)	2(1.18)	5(2.94)	170(53.46)	
	10년미만		4(4.88)	68(82.93)	5(6.10)	3(3.66)	2(2.44)	82(25.79)	
설 립 별	공립		14(7.07)	149(75.25)	24(12.12)	5(2.53)	6(3.03)	198(62.26)	$x^2 = 1.906$ df = 4 p = 0.753
	사립		10(8.33)	93(77.50)	14(11.67)	1(0.83)	2(1.67)	120(37.74)	
계			24(7.55)	242(76.10)	38(11.95)	6(1.89)	8(2.52)	318(100.00)	

교사가 지역사회에서 존경받지 못하는 이유에 관한 반응결과는 <표 10>과 같다. 전체적인 경향을 보면 교권하락 76.10%, 사회적 지위가 낮아서 11.95%, 교사에 대한 편견 7.55%, 사표를 보이지 못해서 2.52%, 실력 없는 교사로 인정받아서 1.89% 순으로 나타남으로써 교사의 대다수(76.10%)는 교권하락이 지역사회로부터 교사가 존경받지 못하고 있는 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 <표 10>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않는 것으로 나타났다.

5) 他職과 教師의 儀典的 禮遇 比較

<표 11> 타직과 교사의 의견적 예우 비교 N(%)

내용		높은 예우	동등한 예우	낮은 예우	전혀 받지못함	계	
구분							
성 별	남	3(3.09)	25(25.77)	53(54.64)	16(16.49)	97(30.41)	$x^2 = 4.883$ df = 3 p = 0.181
	여	8(3.60)	45(20.27)	147(66.22)	22(9.91)	222(65.50)	
경 력 별	20년이상	3(4.62)	14(20.00)	38(58.46)	11(16.92)	66(20.38)	$x^2 = 8.784$ df = 9 p = 0.457
	10~20년	5(2.92)	33(19.30)	113(66.08)	20(11.70)	171(53.61)	
	10년미만	3(3.66)	23(28.05)	49(59.76)	7(8.54)	82(25.71)	
설 립 별	공립	6(3.02)	35(17.59)	131(65.83)	27(13.57)	199(62.38)	$x^2 = 6.907$ df = 3 p = 0.075
	사립	5(4.17)	35(29.17)	69(57.50)	11(9.17)	120(37.62)	
계		11(3.45)	70(21.94)	200(62.70)	38(11.91)	319(100.00)	

교사의 배경변인에 따른 타직과 교사의 의견적 예우에 관한 반응결과는 <표 11>과 같다. 전체적인 경향으로는 타직에 비해 낮은 예우 62.70%, 동등한 예우 21.94%, 전혀 예우를 받지 못함 11.91%, 높은 예우 3.45% 순으로 나타남으로써 교사의 과반수 이상이 의견적 낮은 예우나 전혀 예우를 받지 못하고 있는 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 <표 11>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않는 것으로 나타났다.

6) 敎職選擇 動機

<표 12> 敎職 選擇 動機

용 구분		N(%)							
		내 취직 용이성	경제적 안정	사회적 공헌	가정 형편상	사회적 지위	특별한 이유없음	계	
성 별	남	13(13.40)	9(9.28)	44(45.36)	12(12.37)	5(5.15)	14(14.43)	97(30.70)	$\chi^2 = 16.039^{**}$ df = 5 p = 0.007
	여	34(15.53)	38(17.35)	83(37.90)	8(3.65)	28(12.79)	28(12.79)	219(69.30)	
경 력 별	20년이상	10(15.38)	6(9.23)	24(36.92)	5(7.69)	9(13.85)	12(16.92)	66(20.89)	$\chi^2 = 19.920$ df = 10 p = 0.175
	10~20년	32(18.82)	28(16.47)	63(37.06)	12(7.06)	16(9.41)	19(11.18)	170(53.80)	
	10년미만	5(6.25)	13(16.25)	40(50.00)	3(3.75)	8(10.00)	11(13.75)	80(25.32)	
설 립 별	공립	35(17.86)	29(14.80)	69(35.20)	14(7.14)	20(10.20)	29(14.80)	196(62.03)	$\chi^2 = 7.731$ df = 5 p = 0.172
	사립	12(10.00)	18(15.00)	58(48.33)	6(5.00)	13(10.83)	13(10.83)	120(37.97)	
계		47(14.87)	47(14.87)	127(40.19)	20(6.33)	33(10.44)	42(13.29)	316(100.00)	

** p<.01

敎職을 選擇한 動機에 關한 反應結果는 <표 12>와 같다. 全體적인 傾向으로는 社會적 公헌 40.19% 經濟적 安定 및 취직의 용이성이 각각 14.87%, 특별한 이유없음 13.29%, 社會적 지위 10.44%, 가정형편상 6.33% 순으로 나타남으로써 敎사의 많은 수(40.19%)가 社會적 公헌 측면에서 敎職을 選擇하고 있는 것으로 나타났다. 이를 敎사의 背景변인별로 살펴보면 性別에 따라서만 P<.01 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

7) 優秀한 資源의 敎職忌避 現狀에 對한 見解

<표 13> 우수한 자원의 교직기피 현상에 대한 견해 N(%)

구분 \ 내용		사회·경제적 지위 하락	교원하락	교직원 변화	교직의 여성화	직업관의 변화	계	
성 별	남	69(70.41)	20(20.41)	2(2.04)	1(1.02)	6(6.12)	98(30.63)	$x^2 = 3.738$ df = 4 p = 0.443
	여	165(74.32)	46(20.72)	2(0.90)	0(0.00)	9(4.05)	22(69.38)	
경 력 별	20년이상	48(72.31)	16(24.62)	0(0.00)	0(0.00)	2(3.08)	66(20.62)	$x^2 = 5.144$ df = 12 p = 0.953
	10~20년	123(71.51)	37(21.51)	2(1.16)	1(0.58)	9(5.23)	72(53.75)	
	10년미만	63(76.83)	13(15.85)	2(2.44)	0(0.00)	4(4.88)	82(25.63)	
설 립 별	공립	146(73.00)	39(19.50)	2(1.00)	1(0.50)	12(6.00)	00(62.50)	$x^2 = 3.155$ df = 4 p = 0.532
	사립	88(73.33)	27(22.50)	2(1.67)	0(0.00)	3(2.50)	20(37.50)	
계		234(73.13)	66(20.63)	4(1.25)	1(0.31)	15(4.69)	20(100.00)	

우수한 자원의 교직기피 현상에 관한 반응결과는 <표 13>과 같다. 전체적인 경향으로는 사회·경제적 지위하락 73.13%, 교권하락 20.63%, 직업관의 변화 4.69%, 교직관의 변화 1.25%, 교직의 여성화 0.31% 순으로 나타남으로써 교사의 과반수 이상이 사회·경제적 지위 하락이 우수한 자원의 교직기피 현상을 초래하는 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 <표 13>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않는 것으로 나타났다.

8) 教師의 敎職에 대한 不滿足 理由

<표 14> 敎사의 敎직에 대한 不滿足 理由 N(%)

구분		내용	적성 불일치	사회적 지위낮음	경제적 지위낮음	교육보람 없음	근무여 건나쁨	기타	계	
성 별	남		2(2.04)	24(24.29)	33(33.67)	33(33.67)	4(4.08)	2(2.04)	98(30.63)	$\chi^2 = 18.584^{**}$ df = 5 p = 0.002
	여		6(2.70)	29(13.06)	44(19.82)	118(53.15)	20(9.01)	5(2.25)	222(69.38)	
경 력 별	20년이상		1(1.54)	14(21.54)	15(23.08)	32(47.69)	3(4.62)	1(1.54)	66(20.62)	$\chi^2 = 4.418$ df = 10 p = 0.491
	10~20년		2(1.16)	29(16.86)	39(22.67)	88(51.16)	12(6.98)	2(1.16)	172(53.75)	
	10년미만		5(6.10)	10(12.20)	23(28.05)	31(37.80)	9(10.98)	4(4.88)	82(25.63)	
설 립 별	공립		6(3.00)	31(15.50)	55(27.50)	89(44.50)	15(7.50)	4(2.00)	200(62.50)	$\chi^2 = 4.418$ df = 5 p = 0.491
	사립		2(1.67)	22(18.33)	22(18.33)	62(51.67)	9(7.50)	3(2.50)	120(37.50)	
계			8(2.50)	53(16.56)	77(24.06)	151(47.19)	24(7.50)	7(2.19)	320(100.00)	

** p<.01

敎사의 敎직에 대한 不滿足 理由에 관한 反應結果는 <표 14>와 같다. 전체적인 傾向으로는 敎育에 보람이 없음 47.19%, 經濟적 지위가 낮음 24.06%, 社會적 지위가 낮음 16.56%, 근무여건이 나쁨 2.19%, 적성이 맞지 않음 2.50% 순으로 나타남으로써 敎사가 敎育에 보람을 느낄 수가 없거나 經濟적 지위가 낮아서 敎직에 대한 주요 不滿足 原因으로 작용하고 있는 것으로 나타났다.

이를 敎사의 背景변인별로 살펴보면, 性別에 따라서만 P<.01 수준에서 統計적으로 有意한 차이가 있는 것으로 나타났다.

즉 性別로는 남 敎사가 敎育에 보람이 없음과 經濟적 지위가 낮음 때문에, 여敎사는 敎育에 보람이 없음을 강조하고 있어, 여敎사가 남 敎사보다 敎직에 대한 보람을 더 느끼지 못하고 있음을 알 수 있다.

9) 專門職으로서 敎職의 條件

<표 15> 전문직으로서 교직의 조건

구분		내용	장기간교육과연수	자율성과책임감	교직단체활동강화	교사양성과정강화	엄격한자격기준	기타	계	N(%)
성별	남		8(8.16)	51(52.04)	2(2.04)	19(19.39)	18(18.37)	0(0.00)	98(30.63)	$\chi^2 = 6.055$ df = 5 p = 0.301
	여		30(13.51)	119(53.60)	10(4.50)	37(16.67)	25(11.26)	1(0.45)	222(69.38)	
경력별	20년이상		11(16.92)	27(40.00)	2(3.08)	12(18.46)	14(21.54)	0(0.00)	66(20.62)	$\chi^2 = 15.608$ df = 10 p = 0.409
	10~20년		17(9.88)	90(52.33)	7(4.07)	33(19.19)	24(13.95)	1(0.58)	172(53.75)	
	10년미만		10(12.20)	53(64.63)	3(3.66)	11(13.41)	5(6.10)	0(0.00)	82(25.63)	
설립별	공립		21(10.50)	110(55.00)	8(4.00)	27(13.50)	33(16.50)	1(0.50)	200(62.50)	$\chi^2 = 10.490$ df = 5 p = 0.062
	사립		17(14.17)	60(50.00)	4(3.33)	29(24.17)	10(8.33)	0(0.00)	120(37.50)	
계			38(11.88)	170(53.13)	12(3.75)	56(17.50)	43(13.44)	1(0.31)	320(100.00)	

전문직으로서의 교직의 조건에 관한 반응결과는 <표 15>와 같다. 전체적인 경향으로는 자율성과 책임감 53.13%, 교사의 양성과정의 교육강화 17.50%, 엄격한 자격기준 13.44%, 장기간의 교육과 연수 11.88% 순으로 나타남으로써 과반수 이상의 교사들이 교사의 자율성과 책임감에 가장 주안점을 두는 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 <표 15>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이가 없음을 알 수 있다.

10) 教師의 專門性 高揚에 대한 見解

<표 16> 教師의 專門性 高揚에 대한 견해 N(%)

구분		내용	전공교과 지식통달	사표적 인격	교수학습 방법개발	교사존경 풍토조성	교사 재교육	기타	계	
성 별	남		16(16.33)	16(16.33)	16(16.33)	35(35.71)	15(15.31)	0(0.00)	98(30.63)	$\chi^2 = 5.828$ df = 5 p = 0.323
	여		21(9.46)	43(19.37)	44(19.82)	69(31.08)	42(18.92)	3(1.35)	222(69.38)	
경 력 별	20년이상		6(9.23)	10(15.38)	16(23.08)	24(36.92)	9(13.85)	1(1.54)	66(20.62)	$\chi^2 = 24.070$ df = 10 p = 0.064
	10~20년		14(8.14)	28(16.28)	30(17.44)	64(37.21)	35(20.35)	1(0.58)	172(53.75)	
	10년미만		17(20.73)	21(25.61)	14(17.07)	16(19.51)	13(15.85)	1(1.22)	82(25.63)	
설 립 별	공립		23(11.50)	34(17.00)	33(16.50)	69(34.50)	39(19.50)	2(1.00)	200(62.50)	$\chi^2 = 3.571$ df = 5 p = 0.613
	사립		14(11.67)	25(20.83)	27(22.50)	35(29.17)	18(15.00)	1(0.83)	120(37.50)	
계			37(11.56)	59(18.44)	60(18.75)	104(32.50)	57(17.81)	3(0.94)	320(100.00)	

교사의 專門性 高揚에 관한 反應結果는 <표 16>과 같다. 전체적인 경향으로는 교사 존경풍토 조성 32.50%, 교수학습 방법 개발 18.75%, 사표적 인격 18.44%, 교사 재교육 확대 17.81%, 전공 교과지식 통달 11.56% 순으로 나타남으로써 교사 존경풍토가 教師의 專門性 高揚에 있어 가장 시급한 것으로 나타났다.

이를 教師의 배경변인별로 살펴보면 <표 16>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이가 없음을 알 수 있다.

11) 教師의 自律性 要求에 대한 見解

<표 17> 教師의 자율성 요구에 대한 견해

구분		내용	교과학습 지도면	학교경영 참여면	생활 지도면	학부형 간접 배제	교육행정 기관의 간접배제	계	N(%)
성 별	남		29(29.59)	11(11.22)	12(12.24)	1(1.02)	45(45.92)	98(30.63)	$\chi^2 = 2.228$ df = 4 p = 0.694
	여		69(31.08)	20(9.01)	23(10.36)	8(3.60)	102(45.95)	222(69.38)	
경 력 별	20년이상		19(27.69)	5(7.69)	7(10.77)	0(0.00)	35(53.85)	66(20.62)	$\chi^2 = 13.900$ df = 8 p = 0.307
	10~20년		48(27.91)	16(9.30)	17(9.88)	5(2.91)	86(50.00)	172(53.75)	
	10년미만		31(37.80)	10(12.20)	11(13.41)	4(4.88)	26(31.71)	82(25.63)	
설 립 별	공립		62(31.00)	18(9.00)	19(9.50)	3(1.50)	98(49.00)	200(62.50)	$\chi^2 = 5.648$ df = 4 p = 0.227
	사립		36(30.00)	13(0.83)	16(13.33)	6(5.00)	49(40.83)	120(37.50)	
계			98(30.63)	31(9.69)	35(10.94)	9(2.81)	147(45.94)	320(100.00)	

교사의 자율성이 가장 요구되는 분야에 관한 반응결과는 <표 17>과 같다. 전체적인 경향으로는 교육행정기관의 간접배제 45.94%, 교과학습지도면 30.63%, 생활지도면 10.94%, 학교경영 참여면 9.69%, 학부형 간접배제 2.81% 순으로 나타남으로써 교육행정기관의 간접 배제가 교사의 자율성에 가장 중요한 분야로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 <표 17>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않는 것으로 나타났다.

12) 敎職團體 活動에 대한 見解

<표 18> 교직단체 활동에 대한 견해 N(%)

구분 \ 내용		많은 활동	그런대로 교사대변	실질적 활동 못함	전혀 못함	계	
성별	남	6(6.12)	36(36.73)	52(53.06)	4(4.08)	98(30.63)	$\chi^2 = 8.070^*$ df = 3 p = 0.045
	여	2(0.90)	81(36.49)	132(59.46)	7(3.15)	222(69.38)	
경력별	20년이상	3(4.62)	28(41.54)	34(52.31)	1(1.54)	66(20.62)	$\chi^2 = 17.680$ df = 6 p = 0.039
	10~20년	4(2.33)	51(29.65)	113(65.70)	4(2.33)	172(53.75)	
	10년미만	1(1.22)	38(46.34)	37(45.12)	6(7.32)	82(25.63)	
설립별	공립	5(2.50)	70(35.00)	118(59.00)	7(3.50)	200(62.50)	$\chi^2 = 0.571$ df = 3 p = 0.027*
	사립	3(2.50)	47(39.17)	66(55.00)	4(3.33)	120(37.50)	
계		8(2.50)	117(36.56)	184(57.50)	11(3.44)	320(100.00)	

* p<.05

교사의 교직단체 활동에 관한 반응결과는 <표 18>과 같다. 전체적인 경향으로는 실질적 활동을 못함 57.50%, 그런대로 교사대변 36.56%, 전혀 못함 3.44%, 많은 활동 2.50% 순으로 나타남으로써 과반수 이상의 교사들이 실질적 활동을 못하고 있음을 인식하는 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 성별, 설립별로 각각 P<.05수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 교직단체활동이 실제 활동을 못한다고 밝혀져 현재의 교직단체가 제 구실을 못하는 것으로 나타났다. 특히 10년 미만의 교사들은 전혀 활동을 못한다고 답한 경우가 있어 부정적인 견해를 보이고 있다.

13) 教師의 質的 低下 原因에 對한 見解

<표 19> 敎사의 質적 低下 原因에 對한 견해 N(%)

구분 \ 내용		자격증 취득용이	처우미흡	敎사양성 과정 미흡	敎사수급 계획착오	우수자원 교직회피	계	
성 별	남	2(2.04)	55(56.12)	4(4.08)	5(5.10)	32(32.65)	98(30.72)	$\chi^2 = 7.948$ df = 4 p = 0.094
	여	13(5.88)	127(57.47)	21(9.50)	12(5.43)	48(21.72)	221(69.28)	
경 력 별	20년이상	3(4.69)	38(57.81)	2(3.13)	3(4.69)	19(29.69)	65(20.37)	$\chi^2 = 9.395$ df = 8 p = 0.669
	10~20년	6(3.49)	98(56.98)	13(7.56)	12(6.98)	43(25.00)	172(53.92)	
	10년미만	6(7.32)	46(56.10)	10(12.20)	2(2.44)	18(21.95)	82(25.71)	
설 립 별	공립	9(4.50)	113(56.50)	16(8.00)	13(6.50)	49(24.50)	200(62.70)	$\chi^2 = 1.544$ df = 4 p = 0.819
	사립	6(5.04)	69(57.98)	9(7.56)	4(3.36)	31(26.05)	119(37.30)	
계		15(4.70)	182(57.05)	25(7.84)	17(5.33)	80(25.08)	319(100.00)	

敎사의 質적 低下 原因에 對한 反應 結果는 <표 19>와 같다. 全體적인 傾向으로는 처우 미흡 57.05%, 우수자원 교직회피 25.08%, 敎사양성과정 미흡 7.84%, 敎사수급계획 착오 5.33%, 資格증 취득용이 4.70% 순으로 나타남으로써 과반수 이상의 敎사들이 처우미흡에서 발생한다고 여기고 있는 것으로 나타났다.

이를 敎사의 背景변인별로 살펴보면 <표 19>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않는 것으로 나타났다.

14) 教師의 質的 低下 問題 解決 方案 見解

<표 20> 教師의 質적 低下 問題 解決 方案 見解

내용		N(%)							
구분		사회적 지위향상	경제적 처우개선	현직 연수강화	해외연수 기회확대	교사양성 대학혜택	기타	계	
성 별	남	21(21.43)	69(70.41)	3(3.06)	2(2.04)	3(3.06)	0(0.00)	98(30.63)	$\chi^2 = 8.108$ df = 5 p = 0.150
	여	70(31.53)	126(56.76)	16(7.21)	2(0.90)	6(2.70)	2(0.90)	222(69.83)	
경 력 별	20년이상	20(29.23)	42(64.62)	3(4.62)	0(0.00)	0(0.00)	1(1.54)	66(20.62)	$\chi^2 = 13.626$ df = 10 p = 0.554
	10~20년	48(27.91)	108(62.79)	8(4.65)	3(1.74)	4(2.33)	1(0.58)	172(53.75)	
	10년미만	23(28.05)	45(54.88)	8(9.76)	1(1.22)	5(6.10)	0(0.00)	82(25.63)	
설 립 별	공립	55(27.50)	128(64.00)	11(5.50)	1(0.50)	4(2.00)	1(0.50)	200(62.50)	$\chi^2 = 4.943$ df = 5 p = 0.423
	사립	36(30.00)	67(55.83)	8(6.67)	3(2.50)	5(4.17)	1(0.83)	120(37.50)	
계		91(28.44)	195(60.94)	19(5.94)	4(1.25)	9(2.81)	2(0.63)	320(100.00)	

교사의 質적 低下문제 解決方案 見解에 관한 調査結果는 <표 20>과 같다. 전체적인 傾向으로는 經濟적 處우개선 60.94%, 社會적 地位 향상 28.44%, 現職 連수강화 5.94%, 敎사양성대학 혜택 2.81%, 海外연수기회확대 1.25% 順으로 나타남으로써 과반수 이상의 敎사들이 經濟적 處우 개선이 무엇보다 중요한 것으로 나타났다.

이를 敎사의 背景변인별로 살펴보면 <표 20>에서 보는 바와 같이 통계적으로 有의한 差이는 보이지 않는 것으로 나타났다.

15) 教師의 勤務與件 改善에 대한 見解

<표 21> 교사의 근무여건 개선에 대한 견해

구분		내용	수업 부담경감	잡무부담 경감	법적근무 시간준수	복지시설 확충	계	N(%)
성 별	남		31(31.63)	55(56.12)	3(3.06)	9(9.18)	98(30.72)	$\chi^2 = 9.171^*$ df = 3 p = 0.027
	여		48(21.72)	157(71.04)	1(0.45)	15(6.79)	221(69.28)	
경 력 별	20년이상		21(32.31)	42(63.08)	0(0.00)	3(4.62)	66(20.69)	$\chi^2 = 9.836$ df = 9 p = 0.364
	10~20년		43(25.15)	115(67.25)	3(1.75)	10(5.85)	171(53.61)	
	10년미만		15(18.29)	55(67.07)	1(1.22)	11(13.41)	82(25.71)	
설 립 별	공립		54(27.14)	129(64.82)	3(1.51)	13(6.53)	199(62.38)	$\chi^2 = 2.375$ df = 3 p = 0.498
	사립		25(20.83)	83(69.17)	1(0.83)	11(9.17)	120(37.62)	
계			79(24.76)	212(66.46)	4(1.25)	21(7.52)	319(100.00)	

*p<.05

교사의 근무여건 개선에 관한 반응결과는 <표 21>과 같다. 전체적인 경향으로는 잡무부담 경감 66.46%, 수업부담경감 24.76%, 교원 복지시설 확충 7.52%, 법적 근무시간 준수 1.25% 순으로 나타남으로써 과반수 이상의 교사들은 잡무부담 경감이 무엇보다 우선되어야 한다고 여기는 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 성별에 따라서만 P<.05 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

즉 성별로는 남교사가 잡무부담 경감 및 수업부담 경감을 요청하고 있고, 여교사는 잡무부담 경감이 가장 주요한 문제로 나타났다.

16) 教師의 教授負擔에 대한 見解

<표 22> 敎사의 敎수부담에 대한 견해

내용						N(%)
구분	내용	과중	적당	부담안됨	계	
성 별	남	68(69.39)	28(28.57)	2(2.04)	98(30.63)	$x^2 = 1.185$ df = 2 p = 0.553
	여	164(73.87)	56(25.23)	2(0.90)	222(69.38)	
경 력 별	20년이상	43(64.62)	23(35.38)	0(0.00)	66(20.62)	$x^2 = 9.376$ df = 4 p = 0.154
	10~20년	132(76.74)	36(20.93)	4(2.33)	172(53.75)	
	10년미만	57(69.51)	25(30.49)	0(0.00)	82(25.63)	
설 립 별	공립	152(76.00)	47(23.50)	1(0.50)	200(62.50)	$x^2 = 4.838$ df = 2 p = 0.089
	사립	80(66.67)	37(30.83)	3(2.50)	120(37.50)	
계		232(72.50)	84(26.25)	4(1.25)	320(100.00)	

敎사의 敎수부담에 관한 반응결과는 <표 22>와 같다. 전체적인 경향으로는 과중함 72.50%, 적당함 26.25%, 부담 없음 1.25% 순으로 나타남으로써 과반수 이상의 敎사들이 수업에 대한 敎수부담이 과중하다고 느끼는 것으로 나타났다.

이를 敎사의 배경변인별로 살펴보면 <표 22>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않는 것으로 나타났다.

17) 教師의 勤務時間外 業務經驗에 대한 知覺反應

<표 23> 교사의 근무시간의 업무경험에 대한 지각반응 N(%)

구분 \ 내용		수시로 있음	가끔있음	전혀없음	계	
성 별	남	47(47.96)	50(51.02)	1(1.02)	98(30.63)	$x^2 = 1.386$ df = 2 p = 0.500
	여	91(40.99)	129(58.11)	2(0.90)	222(69.38)	
경 력 별	20년이상	25(38.46)	41(61.54)	0(0.00)	66(20.62)	$x^2 = 5.571$ df = 4 p = 0.473
	10~20년	80(48.26)	87(50.58)	2(1.16)	172(53.75)	
	10년미만	30(36.59)	51(62.20)	1(1.22)	82(25.63)	
설 립 별	공립	78(39.00)	120(60.00)	2(1.00)	200(62.50)	$x^2 = 3.700$ df = 2 p = 0.157
	사립	60(50.00)	59(49.17)	1(0.83)	120(37.50)	
계		138(43.13)	179(55.94)	3(0.94)	320(100.00)	

교사의 근무시간 외 업무처리 경험에 관한 반응결과는 <표 23>과 같다. 전체적인 경향으로는 가끔 있음 55.94%, 수시로 있음 43.13%, 전혀 없음 0.94% 순으로 나타남으로써 대다수의 교사들은 근무시간 이외에 가끔 또는 수시로 업무처리 경험이 있는 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 <표 23>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않는 것으로 나타났다.

2. 教師의 經濟的 地位

교사의 경제적 지위에 관한 반응결과는 <표 24~32>와 같다.

18) 他職과 教師의 收入에 對한 比較

<표 24> 타직과 교사의 수입에 대한 비교

내용		N(%)				
구분		손색없음	다소 뒤떨어짐	아주 뒤떨어짐	계	
성 별	남	6(6.12)	56(57.14)	36(36.73)	98(30.63)	$x^2 = 3.578$ df = 2 p = 0.167
	여	7(3.15)	149(67.12)	66(29.73)	222(69.38)	
경 력 별	20년이상	4(6.15)	47(70.77)	15(23.08)	66(20.62)	$x^2 = 4.650$ df = 4 p = 0.589
	10~20년	7(4.07)	108(62.79)	57(33.14)	172(53.75)	
	10년미만	2(2.44)	50(60.98)	30(36.59)	82(25.63)	
설 립 별	공립	9(4.50)	120(60.00)	71(35.50)	200(62.50)	$x^2 = 3.824$ df = 2 p = 0.148
	사립	4(3.33)	85(70.83)	31(25.83)	120(37.50)	
계		13(4.06)	205(64.06)	102(31.88)	320(100.00)	

타직과의 교사의 수입비교에 관한 반응결과는 <표 24>와 같다. 전체적인 경향으로는 다소 뒤떨어짐 64.06%, 아주 뒤떨어짐 31.88%, 손색없음 4.06%순으로 나타남으로써 대다수 교사들이 타직에 비해 다소 뒤떨어지거나 아주 뒤떨어진다는 인식을 하고 있는 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 <표 24>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않는 것으로 나타났다.

19) 教師의 俸給體系에 대한 見解

<표 25> 교사의 봉급체계에 대한 견해

구분		내용	승급기 간축소	호봉차액 증가	본봉 인상	수당지급 액 증가	각종 수당 신설	현행 대로	계	N(%)
성 별	남		0(0.00)	12(12.24)	78(79.59)	3(3.06)	4(4.08)	1(1.02)	98(30.63)	$\chi^2 = 9.673$ df = 5 p = 0.085
	여		5(2.25)	40(18.02)	168(75.68)	7(3.15)	2(0.90)	0(0.00)	222(69.38)	
경 력 별	20년이상		2(3.08)	14(20.00)	48(73.85)	1(1.54)	1(1.54)	0(0.00)	66(20.62)	$\chi^2 = 9.014$ df = 10 p = 0.877
	10~20년		2(1.16)	26(15.12)	134(77.91)	6(3.49)	3(1.74)	1(0.58)	172(53.75)	
	10년미만		1(1.22)	12(14.63)	64(78.05)	3(3.66)	2(2.44)	0(0.00)	82(25.63)	
설 립 별	공립		4(2.00)	41(2.50)	148(74.00)	5(2.50)	1(0.50)	1(0.50)	200(62.50)	$\chi^2 = 13.799^*$ df = 5 p = 0.017
	사립		1(0.83)	11(9.17)	98(81.67)	5(4.17)	5(4.17)	0(0.00)	120(37.50)	
계			5(1.56)	52(16.25)	246(76.88)	10(3.13)	6(1.88)	1(0.31)	320(100.00)	

*p<.05

교사의 봉급체계에 관한 반응결과는 <표 25>와 같다. 전체적인 경향으로는 본봉인상 76.88%, 호봉차액 증가 16.25%, 수당지급액 증가 3.13%, 각종 수당 신설 1.88% 순으로 나타남으로써 대다수의 교사들은 본봉인상이 필요하다고 인식하는 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 설립별에 따라서만 P<.05 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

즉 설립별로는 사립 81.67%, 공립 74.00%로 사립교사가 공립교사보다 본봉인상이 더 필요하다고 여기는 것으로 나타났다.

20) 在職하고 있는 學校內 厚生福祉施設에 대한 見解

<표 26> 재직하고 있는 학교내 후생복지시설에 대한 견해 N(%)

구분 \ 내용		아주 잘 되었음	잘 되어 있는 편	그런대로 괜찮음	매우 미비	계	
성 별	남	1(1.02)	9(9.18)	39(39.80)	49(50.00)	98(30.63)	$x^2 = 1.620$ df = 3 p = 0.655
	여	2(0.90)	12(5.41)	94(42.34)	114(51.35)	222(69.38)	
경 력 별	20년이상	2(3.08)	4(6.15)	35(52.31)	25(38.46)	66(20.62)	$x^2 = 17.728^*$ df = 6 p = 0.038
	10~20년	1(0.58)	8(4.65)	61(35.47)	102(59.30)	172(53.75)	
	10년미만	0(0.00)	9(10.98)	37(45.12)	36(43.90)	82(25.63)	
설 립 별	공립	2(1.00)	13(6.50)	87(43.50)	98(49.00)	200(62.50)	$x^2 = 0.900$ df = 3 p = 0.825
	사립	1(0.83)	8(6.67)	46(38.33)	65(54.17)	120(37.50)	
계		3(0.94)	21(6.56)	133(41.56)	163(50.94)	320(100.00)	

*p<.05

교사 자신이 재직하고 있는 학교 내 후생복지시설 실태에 관한 조사결과는 <표 26>과 같다. 전체적인 경향으로는 매우 미비함 50.94%, 그런대로 괜찮음 41.56%, 잘 되어 있는 편 6.56% 순으로 나타남으로써 과반수 이상의 교사들이 매우 미비하다고 여기는 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 경력별에 따라서만 P<.05수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 경력별로는 20년이상과 10년 미만에서는 그런대로 괜찮음이 각각 52.31% 및 45.12%인 반면, 10년이상 20년 미만에서는 59.30%가 매우 미비한 것으로 응답하여 학교의 후생복지시설이 아직도 열악한 상태에 있는 것으로 알 수 있다.

21) 敎員子女의 學費減免 制度에 대한 見解

<표 27> 교원자녀의 학비감면 제도에 대한 견해

구분 \ 내용						N(%)	
		중학교 까지	고등학교 까지	대학교 까지	대학원 이상	계	
성 별	남	2(2.04)	7(7.14)	78(79.59)	11(11.22)	98(30.63)	$\chi^2 = 1.179$ df = 3 p = 0.758
	여	6(2.70)	17(7.66)	182(81.98)	17(7.66)	222(69.38)	
경 력 별	20년이상	0(0.00)	4(6.15)	56(84.62)	6(9.23)	66(20.62)	$\chi^2 = 8.159$ df = 6 p = 0.408
	10~20년	6(3.49)	9(5.23)	142(82.56)	15(8.72)	172(53.75)	
	10년미만	2(2.44)	11(13.41)	62(75.61)	7(8.54)	82(25.63)	
설 립 별	공립	6(3.00)	19(9.50)	160(80.00)	15(7.50)	200(62.50)	$\chi^2 = 4.433$ df = 3 p = 0.218
	사립	2(1.67)	5(4.17)	100(83.33)	13(10.83)	120(37.50)	
계		8(2.50)	24(7.50)	260(81.25)	28(8.75)	320(100.00)	

교원의 학비감면제도에 관한 조사결과는 <표 27>과 같다. 전체적인 경향으로는 대학교까지 81.25%, 대학원이상 8.75%, 고등학교까지 7.50% 순으로 나타남으로써 대다수의 교사들이 대학교 이상의 학비감면을 원하고 있는 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 <표 27>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않는 것으로 나타났다.

22) 子女 教育費 融資金 貸出 結果

<표 28> 자녀 교육비 용자금 대출 결과

구분 \ 내용		대출 결과				N(%)
		4회 이상	3회이하	전혀없음	계	
성 별	남	13(13.27)	18(18.37)	67(68.37)	98(30.82)	$\chi^2 = 16.042^{***}$ df = 2 p = 0.001
	여	12(5.45)	16(7.27)	192(87.27)	220(69.18)	
경 력 별	20년이상	22(33.85)	17(26.15)	27(40.00)	66(20.75)	$\chi^2 = 107.295^{***}$ df = 6 p = 0.001
	10~20년	3(1.76)	14(8.24)	153(90.00)	170(53.46)	
	10년미만	0(0.00)	3(3.66)	79(96.34)	82(25.79)	
설 립 별	공립	13(6.57)	23(11.62)	162(81.82)	198(62.26)	$\chi^2 = 1.549$ df = 2 p = 0.461
	사립	12(10.00)	11(9.17)	97(80.83)	120(37.74)	
계		25(7.86)	34(10.69)	259(81.45)	318(100.00)	

*** p<.001

교원의 자녀 교육비 용자금 대출 결과에 관한 반응결과는 <표 28>과 같다. 전체적인 경향으로는 전혀없음 81.45%, 3회이하 10.69%, 4회이상 7.86%순으로 나타남으로써 과반수이상의 교사들은 자녀 교육을 위한 용자금을 대출받지 않은 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 성별, 경력별로 각각 p<.001수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

23) 敎員의 收入과 生計維持와의 關係

<표 29> 敎員의 수입과 생계유지와와의 關係 N(%)

내용		충분	괜찮은편	부족한편	절대부족	계	
구분							
성 별	남	2(2.04)	17(17.35)	65(66.33)	14(14.29)	98(30.63)	$x^2 = 13.217^{**}$ df = 3 p = 0.004
	여	2(0.90)	82(36.94)	119(53.60)	19(8.56)	222(69.38)	
경 력 별	20년이상	2(3.08)	18(26.15)	40(61.54)	6(9.23)	66(20.62)	$x^2 = 6.153$ df = 6 p = 0.725
	10~20년	2(1.16)	53(30.81)	99(57.56)	18(10.47)	172(53.75)	
	10년미만	0(0.00)	28(34.15)	45(54.88)	9(10.98)	82(25.63)	
설 립 별	공립	3(1.50)	58(29.00)	120(60.00)	19(9.50)	200(62.50)	$x^2 = 1.835$ df = 3 p = 0.607
	사립	1(0.83)	41(34.17)	64(53.33)	14(11.67)	120(37.50)	
계		4(1.25)	99(30.94)	184(57.50)	33(10.31)	320(100.00)	

* p<.01

敎員의 수입과 생계유지와와의 關係에 관한 반응결과는 <표 29>와 같다. 전체적인 경향으로는 부족한 편 57.50%, 괜찮은 편 30.94%, 절대부족 10.31%순으로 나타남으로써 과반수 이상의 교사들은 생계유지를 위한 수입이 부족하다고 여기는 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 성별에 따라서만 P<.01수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 성별로는 남교사가 수입이 부족하거나 절대부족 80.62%, 여교사가 부족하거나 절대부족 62.16%로 각각 응답하고 있어, 남교사가 생계유지를 위한 수입이 더 부족하다고 느끼고 있지만 궁극적으로 남녀교사 공히 생계유지를 위한 수입이 부족함을 알 수 있다.

24) 敎員 年金制度에 대한 見解

<표 30> 교원 연금제도에 대한 견해

구분		내용	N(%)			
			만족	보통	불만족	
성 별	남	6(6.12)	44(44.90)	48(48.98)	98(30.63)	$x^2 = 0.660$ df = 2 p = 0.719
	여	14(6.31)	89(40.09)	119(53.60)	222(69.38)	
경 력 별	20년이상	6(9.23)	28(41.54)	32(49.23)	66(20.62)	$x^2 = 3.933$ df = 4 p = 0.686
	10~20년	11(6.40)	73(42.44)	88(51.16)	172(53.75)	
	10년미만	3(3.66)	32(39.02)	47(57.32)	82(25.63)	
설 립 별	공립	1(6.50)	77(38.50)	110(55.00)	200(62.50)	$x^2 = 2.065$ df = 2 p = 0.356
	사립	7(5.83)	56(46.67)	57(47.50)	120(37.50)	
계		20(6.25)	133(41.56)	167(52.19)	320(100.00)	

교원의 연금제도에 관한 반응결과는 <표 30>과 같다. 전체적인 경향으로는 불만족 52.19%, 보통 41.56%, 만족 6.25%순으로 나타남으로써 과반수 이상의 교사들이 연금제도에 불만족하고 있는 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 <표 30>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않는 것으로 나타났다.

25) 敎員의 年金制度에 대한 不滿 要因

<표 31> 교원의 연금제도에 대한 불만 요인 N(%)

구분		내용	연금 불입금 과다	급여 수준 낮음	급여 종류 제한	급여 절차 복잡	기타	계	
성 별	남		21(21.65)	58(59.79)	4(4.12)	10(10.31)	4(4.12)	97(30.41)	$x^2 = 6.899$ df = 4 p = 0.141
	여		58(26.13)	125(56.31)	12(5.41)	9(4.05)	18(8.11)	222(69.59)	
경 력 별	20년이상		15(21.54)	39(60.00)	2(3.08)	4(6.15)	6(9.23)	66(20.69)	$x^2 = 7.792$ df = 8 p = 0.801
	10~20년		41(23.84)	104(60.47)	9(5.23)	9(5.23)	9(5.23)	172(53.92)	
	10년미만		23(28.40)	40(49.38)	5(6.17)	6(7.41)	7(8.64)	81(25.39)	
설 립 별	공립		50(25.00)	116(58.00)	11(5.50)	10(5.00)	13(6.50)	200(62.70)	$x^2 = 1.245$ df = 4 p = 0.871
	사립		29(24.37)	67(56.30)	5(4.20)	9(7.56)	9(7.56)	119(37.30)	
계			79(24.76)	183(57.37)	16(5.02)	19(5.96)	22(6.90)	319(100.00)	

교원의 연금제도에 관한 불만 요인에 대하여 조사한 결과는 <표 31>과 같다. 전체적인 경향으로는 급여수준이 낮음 57.37%, 연금 불입금이 많음 24.76%, 급여절차 복잡 5.96% 순으로 나타남으로써 과반수 이상의 교사들이 급여 수준이 낮다고 여기는 것으로 나타났다. 이를 교사의 배경변인 별로 살펴보면 <표 31>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않는 것으로 나타났다.

26) 現行 醫療保險制度의 問題點에 對한 見解

<표 32> 現行 의료보험제도의 문제점에 대한 견해

구분		내용	보험료 부담과다	치료결과 미흡	장기, 중병의 의료혜택 부족	친절성의 결여	계	N(%)
성별	남		54(55.10)	4(4.08)	35(35.71)	5(5.10)	98(30.63)	$\chi^2 = 4.204$ df = 3 p = 0.240
	여		139(62.61)	3(1.35)	74(33.33)	6(2.70)	222(69.38)	
경력별	20년이상		48(72.31)	0(0.00)	16(24.62)	2(3.08)	66(20.62)	$\chi^2 = 9.117$ df = 6 p = 0.427
	10~20년		100(58.14)	5(2.91)	63(36.63)	4(2.33)	172(53.75)	
	10년미만		45(54.88)	2(2.44)	30(36.59)	5(6.10)	82(25.63)	
설립별	공립		126(63.00)	4(2.00)	65(32.50)	5(2.50)	200(62.50)	$\chi^2 = 2.470$ df = 3 p = 0.481
	사립		67(55.83)	3(2.50)	44(36.67)	6(5.00)	120(37.50)	
계			193(60.31)	7(2.19)	109(34.06)	11(3.44)	320(100.00)	

現行 의료보험제도의 문제점에 관한 교사의 반응결과는 <표 32>와 같다. 전체적인 경향으로는 보험료 부담과다 60.31%, 장기·중병의 의료혜택 부족 34.06%, 친절성의 결여 3.44% 순으로 나타남으로써 과반수 이상의 교사들이 보험료 부담이 과중하다고 느끼는 것으로 나타났다.

이를 교사의 배경변인별로 살펴보면 <표 32>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않는 것으로 나타났다.

3. 敎員의 身分保障

敎員의 身分保障에 관한 반응결과는 <표 33>과 같다.

27) 敎師의 身分保障 實態에 대한 見解

<표 33> 敎師의 身分保障 實態에 대한 견해

구분		내용	보장 된다	보장 미흡	전혀안됨	계	N(%)
성 별	남		27(27.55)	57(58.16)	14(14.29)	98(30.63)	$x^2 = 3.540$ $df = 2$ $p = 0.170$
	여		44(19.82)	153(68.92)	25(11.26)	222(69.38)	
경 력 별	20년이상		14(21.54)	44(66.15)	8(12.31)	66(20.62)	$x^2 = 2.173$ $df = 4$ $p = 0.903$
	10~20년		42(24.54)	108(62.79)	22(12.79)	172(53.75)	
	10년미만		15(18.29)	58(70.73)	9(10.98)	82(25.63)	
설 립 별	공립		49(24.50)	124(62.00)	27(43.50)	200(62.50)	$x^2 = 3.107$ $df = 2$ $p = 0.211$
	사립		22(18.33)	86(71.67)	12(10.00)	120(37.50)	
계			71(22.19)	210(65.63)	39(12.19)	320(100.00)	

敎師의 身分保障 實態에 관한 敎師의 반응결과는 <표 33>과 같다. 전체적인 경향으로는 身分保障 미흡 65.63%, 身分保障 22.19%, 身分保障이 전혀 안됨 12.19% 순으로 나타남으로써 대다수의 敎師들이 身分保障이 미흡하거나 전혀 이루어지지 않고 있다고 여기는 것으로 나타났다.

이를 敎師의 배경변인별로 살펴보면 <표 33>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않는 것으로 나타났다.

V. 要約, 結論 및 提言

1. 要約

본 연구는 교원의 사회·경제적 지위에 대한 지각 반응을 알아보고, 교사의 반응 결과를 분석하여 개선방안을 찾아보는데 목적이 있으며 이를 달성하기 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 교원의 사회적 지위에 대하여 교사의 성별, 경력별, 설립별에 따라 어떻게 지각반응 하고 있는가?

둘째, 교원의 경제적 지위에 대하여 교사의 성별, 경력별, 설립별에 따라 어떻게 지각반응 하고 있는가?

셋째, 교원의 사회·경제적 지위향상을 위한 개선방안은 무엇인가?

위와 같은 연구문제를 해결하기 위한 연구 내용으로 교원의 사회·경제적 지위에 관한 문헌연구와 선행연구를 이론적으로 고찰하고 배경변인별(성별, 경력별, 설립별)로 교원의 사회·경제적 지위에 관한 지각 반응을 조사 분석하였다.

연구방법을 문헌연구와 선행연구의 이론적 배경을 근거로 중학교 교사의 사회·경제적 지위의 지각 반응에 관한 질문지를 측정도구로 사용하였으며 표집 대상은 서울시 중학교에 근무하는 남 여 교사 320명을 대상으로 하였다.

회수된 설문지 자료는 통계처리를 위해 SAS(statistical Analysis system) program을 사용하여 교사의 각 배경변인별로 빈도에 따른 백분율과 χ^2 (chi square)검증을 실시하였고 집단간의 차이는 $P < .05$, $P < .01$, $P < .001$ 수준에서 유의도를 검증하였다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 敎員의 社會的 地位에 관한 知覺 反應

첫째, 교원들의 타직과의 사회적 지위에 대한 반응결과는 훨씬 낮은 편 2.81%, 낮은 편 49.06%, 동등한편 34.38%, 높은 편 13.44% 순으로 나타나 타직에 비해 상대적으로 교원의 사회적 지위가 낮다는 것으로 나타났다.

둘째, 타직과 교사의 의전적 예우에 관한 반응결과는 타직에 비해 전혀 예우를 받지 못함 11.91%, 낮은 예우 62.70%, 동등한 예우 21.94%, 높은 예우 3.45% 순으로 나타남으로써 교사의 과반수 이상이 의전적 낮은 예우를 받고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 우수한 자원의 교직 기피현상에 관한 반응결과는 사회·경제적 지위하락 73.13%, 교권하락 20.63%, 직업관의 변화 4.69% 순으로 나타남으로써 대다수의 교사가 사회·경제적 지위하락이 우수한 자원의 교직 기피 현상을 초래하는 것으로 나타났다.

2) 敎員의 經濟的 地位에 관한 知覺反應

첫째, 타직과 교사의 수입비교에 관한 반응결과에서는 다소 뒤떨어짐 64.06%, 아주 뒤떨어짐 31.88%, 손색없음 4.06% 순으로 나타남으로써 대다수의 교사들이 아직도 타직에 비해 수입이 뒤떨어지고 있다고 느끼는 것으로 나타났다.

둘째, 교원의 수입과 생계유지와의 관계에 관한 반응결과에서는 수입이 절대부족 10.31%, 부족한 편 57.50%, 괜찮은 편 30.94% 순으로 나타남으로써 과반수 이상의 교사들은 생계유지를 위한 수입이 부족하다고 여기는 것으로 나타났다.

셋째, 교원의 연금제도, 의료보험제도에 관한 반응결과에서는 의료보험제도에 불만족이 52.19%, 의료보험제도 불만족 요인 중에는 보험료 부담

과다 60.13%, 장기·중병의료혜택부족 34.06% 등으로 나타나 교원을 위한 경제적 지위향상 제도가 불만족스러운 것으로 나타났다.

3) 敎員의 身分保障 實態에 관한 知覺反應

교사의 신분보장 실태에 관한 반응결과는 신분보장이 전혀 안됨 12.19%, 신분보장 미흡 65.63%, 신분보장 22.19% 순으로 나타남으로써 대다수의 교사들이 신분보장이 미흡하거나 전혀 안 되는 것으로 나타났다. 특히 사립학교 교사들은 신분보장 미흡이 71.67%로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

2. 結論

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 네가지의 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 교원의 사회적 지위측면에서 동등한 자격과 조건을 갖춘 타직에 비해 상대적으로 지위가 낮다. 특히 교사의 의전적 예우는 매우 낮은 상태이며 이로 인해 우수자원 교직 기피 현상과 교직에 대한 불만족 현상이 나타나고 있다.

둘째, 교원의 경제적 지위 측면에서 동등한 자격과 조건을 갖춘 타직에 비해 상대적으로 지위가 낮다. 특히 남교사들은 경력이 많을수록 수입이 부족하여 생계유지에 제한을 받고 있으며 자녀 교육비, 의료보험 부담금 등에 심적 부담을 느끼는 것으로 나타났다.

셋째, 교원의 신분보장측면에서 교권하락, 교사의 권위 상실 등으로 교사의 신분이 사회적으로 보장되질 못하고 있다고 인식하고 있어 신분에 대한 불안감을 갖고 있는 것으로 나타났다.

넷째, 교원의 사회·경제적 지위향상을 위해서는 타직과 동등한 자격과 조건을 갖춘 직업과 비슷한 수준의 의전적 예우와 봉급체계 그리고 부당한 대우나 처벌 등을 받지 아니하는 신분보장이 필히 이루어져야 한다고 느끼는 것으로 나타났다.

3. 提言

본 연구의 결과를 바탕으로 교원의 사회·경제적 지위 향상을 위하여 계속 연구되어야 할 점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 교직의 전문성을 회복하기 위한 교사들의 노력이 필요하며, 사회적으로는 교사를 존경하고 신뢰하는 사회적 풍토가 우선적으로 조성되어야 할 것이다.

둘째, 교원의 경제적 지위향상을 위하여 교원의 보수체계를 일반 공무원 보수체계와 동등한 수준에서 봉급인상과 각종 수당의 혜택을 부여하여야 할 것이다.

셋째, 교원의 후생복지에 관계되는 의료보험, 퇴직금, 연금제도에 대한 전반적인 재검토가 있어야 할 것이다.

넷째, 교원에게 부여된 법적근거에 의거 교원은 선고, 징계처분법에 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직·강등·면직을 당하지 않을 것과 현행범이 아닐 경우 학교장의 동의없이 학원내에서 체포되지 않아야 할 것이다.

參考文獻

<國內 文獻>

- 강영삼. 교원의 경제·사회적 지위향상 「우수교원 확보법 제정의 기본 방향 토론 자료」, 한국교원단체 총연합회, 1991.
- 교육개혁 심의회. 교육개혁종합구상, 최종보고서Ⅱ, 1987.
- 김만수. 교원지위향상에 관한 정책연구, 수원대학교 행정대학원 석사학위논문, 1991.
- 김상균. 현대사회와 정책, 서울대학교 출판부, 1988.
- 김석봉. 한국 사립 중등학교 교원복지에 관한 연구, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, 1988.
- 김영모 외. 현대사회복지론, 서울 : 한국복지정책연구소, 1982.
- 김용필. 교원복지개선방안, 인천교육대학교 논문집, 제17집, 1983.
- 김종태. 교원복지제도에 관한 연구, 홍익대학교 석사학위논문, 1986.
- 김종철 외 5인. 최신교사론. 서울 : 교육과학사, 1996.
- . 교권과 처우의 제문제, 새 교육통권 419호, 서울 : 교육단체연합회, 1989.
- . 외. 교육근무부담에 관한 분석·적정 직무량에 관한 연구, 대한교련 정책연구 재34집, 1978.
- 도홍문. 교원보수수준의 상대적 비교연구, 한국교원대학교 석사학위논문, 1992.
- 박용현. 학교와 사회, 서울 : 배영사, 1977.

- 서정화. 교원의 지위와 처우, 새교육, 통권 419호, 1989.
- _____. 교육민사행정, 서울 : 세영사, 1994.
- _____. 주요국의 교원정책, 교육부 중앙 교육 연구원, 1989.
- 유희문. 교원의 사회·경제적 지위에 관한 조사연구, 한성대학교 행정대학원 석사학위논문, 1995.
- 윤형원. 교직원의 승진과 전직, 교육정책의 당면과제, 서울 : 대한교련, 1979.
- 윤정일 외. 교육행정이론, 서울 : 학지사, 1994.
- 이상옥. 한국의 역사(10권), 서울 : 교문사, 1963.
- 이영학. 교사의 사회적·경제적 지위의 실태에 관한 연구, 충남대학교 교육대학원 석사학위논문, 1988.
- 이원우. 교원의 사회·경제적 지위에 관한 연구, 단국대학교 교육대학원 석사학위논문, 1986.
- 이의성. 교원의 사회·경제적 지위에 대한 지각 반응 분석, 동아대학교 교육대학원 석사학위논문, 1990.
- 이종구. 교원보수제도에 관한 연구, 관동대학교 교육대학원 석사학위논문, 1998.
- 이준권. 교원의 지위향상을 위한 진흥방안 연구, 경성대학교 교육대학원 석사학위논문, 1995.
- 이중원. 전국 교직원 노동조합의 결성 배경 및 조직화 과정에 대한 연구, 수원대학교 행정대학원 석사학위논문, 1990.
- 이재덕. 교원의 보수와 근무여건에 관한 연구, 수원대학교 행정대학원 석사학위논문, 1995.
- 이희성. 교원의 사회·경제적 지위에 대한 지각 반응 분석, 동아대학교

- 교육대학원. 석사학위논문, 1990.
- 임항철. 교원복지제도의 개선방향 탐색에 관한 연구, 충북대학교 교육대학원 석사학위논문, 1992.
- 장인협. 사회복지학개론, 서울대학교 출판부, 1986.
- 정우현. 현대교사론, 서울 : 교육과학사, 1994.
- 최은미. 초·중등 교원의 사회·경제적 지위에 관한 연구, 건국대학교 교육대학원 석사학위논문, 1996.

<國外 文獻>

- Belcher.D.W, Compensation Administration, Englewood Clifts, New Jersey, Pentice Hall. Inc, 1974.
- Lieberman.M, Education as a Profession, Englewood Clifts, New Jersey : Prentice Hall, Inc, 1958.
- Philip Klein, From Philanthropy to Social Welfare, Jossey Bass, Sanfransisco, 1968.
- Robert.M, Social Security, New York : Columbia University Press, 1978.
- Rescher.W, Welfare, University of Pittsburg Press, 1972.

附 錄

중등 교원의 사회·경제적 지위에 관한 설문조사

안녕하십니까?

본 설문지는 중학교 선생님들의 지위에 관한 실태를 파악하여 교원의 지위향상을 위한 대책을 모색하고자 하오니 본 연구를 도와주시는 뜻에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 솔직히 응답해 주시면 고맙겠습니다. 본 설문지는 무기명으로 되어 있으며 귀하의 고견은 본 연구를 위한 목적 이외는 결코 사용되지 않을 것입니다.

귀하의 협조와 성원을 거듭 당부 드리며 건승을 기원합니다.

2000 년 9 월 일

한성대학교 행정대학원

교육행정학과 교육행정전공

김 회 수 올림

가. 인적사항 (표기방법 : V 표)

1. 성 별 : ① 남 () ② 여 ()
2. 교육경력 : ① 20년이상 () ② 10년이상~20년미만 () ③ 10년미만 ()
3. 설 립 별 : ① 공립 () ② 사립 ()

나. 설문내용

1. 선생님의 생각과 일치하는 것 하나만 골라 번호 앞 ___에 V 표 하여 주십시오
2.기타에는 귀하의 의견을 간략하게 적어 주시기 바랍니다.

1. 선생님계선 교직을 어떻게 보십니까?
___ (1) 존경받는 전문직으로 본다.
___ (2) 단지 하나의 직업으로 본다.
___ (3) 사회적 지위가 낮은 직업으로 본다.
___ (4) 기 타.....
2. 선생님계선 타직에 비해 교사의 사회적 지위가 어떻다고 생각하십니까?
___ (1) 훨씬 높다.
___ (2) 높은편
___ (3) 동등한 편
___ (4) 낮은 편
___ (5) 훨씬 낮은 편
3. 선생님계선 지역사회의 존경을 받으신다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
___ (1) 교사의 신분이므로
___ (2) 실력있는 교사로 인정받으므로
___ (3) 사회적 지위가 높아서
___ (4) 학부형의 높은 교육열
___ (5) 교육의 중요성
___ (6) 경제적 수입
4. 선생님께서 지역사회에서 존경을 받지 못하신다면 그 이유는 무엇이라 생각하십니까?
___ (1) 지역사회의 교사에 대한 편견으로
___ (2) 교권이 하락한 결과로
___ (3) 사회적 지위가 낮아서
___ (4) 실력없는 교사로 인정받아서
___ (5) 사표를 보이지 못해서

___ (6) 기 타.....

5. 선생님께서 교직을 선택하게 된 동기는 무엇입니까?

- ___ (1) 취직의 용이성
- ___ (2) 경제적 안정 (수입의 안정성)
- ___ (3) 사회적 공헌
- ___ (4) 가정형편상
- ___ (5) 사회적 지위
- ___ (6) 특별한 이유없이

6. 각종 공식 행사에서 교사에 대한 의전적 예우가 다른 직업에 비해 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 실질적인 예우를 받는다.
- ___ (2) 타직과 동등한 예우를 받는다.
- ___ (3) 타직보다 낮은 예우를 받는다.
- ___ (4) 전혀 예우를 받지 못한다.

7. 전문직으로서 교직의 조건이 무엇이라고 생각하십니까?

- ___ (1) 장기간의 교육과 연수
- ___ (2) 자율성과 사회적 책임감
- ___ (3) 교직원단체 활동의 강화
- ___ (4) 교사양성과정의 교육 강화
- ___ (5) 엄격한 자격 기준
- ___ (6) 기 타.....

8. 교사의 전문성 고양을 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___ (1) 전공 교과 지식의 통달
- ___ (2) 사표적 인격
- ___ (3) 새 교수학습방법 개발
- ___ (4) 교사 존경 풍토 조성
- ___ (5) 교사 재교육 확대
- ___ (6) 기 타.....

9. 교직 자율성이 가장 요구되는 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___ (1) 교과학습지도면
- ___ (2) 학교경영참여면

- (3) 생활지도면
- (4) 학부형의 간섭 배제
- (5) 교육행정관청 간섭 배제

10. 선생님계선 교사의 질적 저하 원인이 무엇이라고 생각하십니까?

- (1) 교직 이수자의 자격증 취득 용이
- (2) 교사에 대한 처우 미흡
- (3) 교사 양성 대학의 교육 과정 미흡
- (4) 교사 수급계획의 착오
- (5) 우수자원 교직 기피 현상
- (6) 기 타.....

11. 교사의 질적저하 문제에 대한 대처방안을 다음 중 무엇을 들으시겠습니까?

- (1) 사회적 지위 향상
- (2) 경제적 처우 개선
- (3) 현직 연수 강화
- (4) 해외 연수 기회 확대
- (5) 교사 양성 대학의 각종 혜택
- (6) 기 타.....

12. 교권 신장을 위한 교직원단체활동(교련)에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- (1) 많은 활동을 함
- (2) 그런대로 교사를 대변하는 역할을 함
- (3) 실질적인 활동을 못함
- (4) 전혀 활동하지 못함

13. 현재 우수한 자원의 교직기피현상의 주요한 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- (1) 교사의 사회·경제적 지위 하락
- (2) 교권의 하락
- (3) 교직관의 변화
- (4) 교직의 여성화
- (5) 산업화에 따른 직업관의 변화
- (6) 기 타.....

14. 선생님계선 근무여건 개선을 위해 가장 시급한 것이 무엇이라고 생각

하십니까?

- ___ (1) 수업부담 경감
- ___ (2) 잡무부담 경감
- ___ (3) 법적 근무 시간의 준수
- ___ (4) 교사복지시설의 확충

15. 선생님께서는 현재의 교수부담에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ___ (1) 과중하다.
- ___ (2) 적당하다.
- ___ (3) 전혀 부담이 되지 않는다.

16. 선생님께서는 학교업무가 과다하여 근무시간이외에 업무를 처리하신 적이 있습니까?

- ___ (1) 수시로 있다.
- ___ (2) 가끔 있다.
- ___ (3) 전혀 없다.

17. 선생님께서 교직에 불만족하신다면 그 이유는 무엇입니까?

- ___ (1) 적성에 맞지 않아서
- ___ (2) 사회적 지위가 낮아서
- ___ (3) 경제적 지위가 낮아서
- ___ (4) 교육의 보람을 느낄 수 없어서
- ___ (5) 근무여건이 나빠서
- ___ (6) 기 타.....

18. 선생님께서 타직에 비해 교사의 수입이 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 손색이 없다.
- ___ (2) 다소 뒤떨어져 있다.
- ___ (3) 매우 뒤떨어져 있다.

19. 선생님께서 근무하고 계시는 학교내 후생복지시설은 잘 되어 있습니까?

- ___ (1) 아주 잘 되어 있다.
- ___ (2) 잘 되어 있는 편이다.
- ___ (3) 그런대로 괜찮다.
- ___ (4) 매우 미비하다.

20. 교사의 봉급체계에 대한 선생님의 의견은?

- ___ (1) 승급기간의 축소
 - ___ (2) 호봉차액을 늘려야 한다.
 - ___ (3) 본봉 인상
 - ___ (4) 법정 시수 이외의 수업은 수당지급
 - ___ (5) 각종 수당 신설
 - ___ (6) 현행대로 좋다.
21. 교원 자녀의 학비 감면 제도에 대해 어떻게 생각하십니까?
- ___ (1) 중학교까지
 - ___ (2) 고등학교까지
 - ___ (3) 대학교까지
 - ___ (4) 대학원이상
22. 선생님께서는 재직기간 중 자녀교육비 문제로 대부금을 받으신 경우가 있으십니까?
- ___ (1) 4회 이상
 - ___ (2) 3회 이하
 - ___ (3) 전혀 없다.
23. 선생님께서는 현재 수입(봉급 및 제수당)이 생계 유지에 있어 어느 수준이라고 생각하십니까?
- ___ (1) 충분하다.
 - ___ (2) 충분하지 못하나 괜찮은 편이다.
 - ___ (3) 부족한 편이다.
 - ___ (4) 절대 부족한 편이다.
24. 현행 교원 연금제도에 대하여 어느 정도 만족하고 있습니까?
- ___ (1) 만족하고 있다.
 - ___ (2) 보통이다.
 - ___ (3) 불만족이다.
25. 만일, 연금제도에 대하여 불만이라면 가장 중요한 이유는 무엇입니까?
- ___ (1) 연금 불입금이 많다.
 - ___ (2) 제반 급여 수준이 낮다.
 - ___ (3) 급여의 종류가 다양하지 못하다.
 - ___ (4) 급여 절차나 수속이 복잡하고 까다롭다.
 - ___ (5) 기 타.....

26. 선생님께서는 현행 의료보험제도의 어느 것이 가장 큰 문제점이라고 생각하십니까?

- ___ (1) 보험료 부담의 과다
- ___ (2) 치료결과 미흡
- ___ (3) 장기·중병의 의료혜택 부족
- ___ (4) 친절·성의의 결여

27. 교육 현장에서 교사의 신분보장 실태가 어떻다고 생각하십니까?

- ___ (1) 보장된다.
- ___ (2) 보장이 미흡하다.
- ___ (3) 전혀 보장받지 못하고 있다.
- ___ (4) 기 타.....

<감사합니다>

ABSTRACT

A Study on Secondary-School Teachers' Perceptual Response to Their Socio-economic Status

Kim, Heui-soo

Major in Educational Administration

Department of Educational Administration

Graduate School of Public Administration

Hansung University

This study attempted to investigate secondary-school teachers' perceptual response to their socio-economic status. As a result, the following findings were summarized:

First, secondary-school teachers responded that their teaching profession was relatively low compared to the other jobs that had the same qualification and requirements in terms of social status. Especially, the ceremonial treatment of the teacher is very low, which causes superior human resources to avoid the teaching profession and teachers to feel satisfied with it.

Second, secondary-school teachers responded that their teaching profession was relatively low compared to the other jobs that had the same qualification and requirements in terms of economic status. Especially, it was found that as male teachers had the longer teaching

career, they were constrained in keeping his livelihood on account of low income and felt mentally burdensome in relation to children's educational expenses, medical insurance premium and other bills.

Third, secondary-school teachers perceived that they were not socially guaranteed the status as teacher due to the degradation of educational authority, the loss of teachers' authority in terms of the guarantee of the teacher's status. Consequently, it was found that they had a sense of uneasiness about their status as teacher.

Fourth, it was found that secondary-school teachers felt that the guarantee of their status should be achieved not to receive unfair treatment and punishment as well as the similar level of ceremonial treatment and reward system to the other jobs that had the same qualification and requirements so as to enhance the socio-economic status of teachers.