

碩 士 學 位 論 文
指導教授 曹 点 煥

中等敎員의 職務自律性 認識에 관한 研究
(서울 特別市를 中心으로)

A Study on the Perception of the Secondary
School Teacher on Job Autonomy
- With a Focus on seoul -

1 9 9 5 年 8 月 日

漢城大學校 行政大學院

教 育 行 政 學 科

教 育 行 政 專 攻

崔 貞 惠

碩 士 學 位 論 文
指 導 教 授 曹 点 煥

中等敎員의 職務自律性 認識에 관한 研究
(서울 特別市를 中心으로)

A Study on the Perception of the Secondary School
Teacher on Job Autonomy
- With a Focus on seoul -

위 論文을 敎育學 碩士學位論文으로 提出함

1995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

崔 貞 惠

崔貞惠의 教育學 碩士學位 論文을 認准 함

1995年 8 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. 研究의 必要性	1
2. 研究의 目的	2
3. 研究의 問題	2
4. 研究內容	3
5. 研究의 方法	5
6. 研究의 制限點	7
II. 理論的 背景	8
1. 職務自律性の 意義	8
2. 教員의 自律的 特性	10
3. 教員의 專門的 特性	15
4. 教職의 自律性과 專門性の 關係	18
5. 教職에서의 自律性과 專門性の 水準	20
6. 先行研究의 考察	24
III. 結果分析 및 解釋	26
1. 教職生活에 대한 職務自律性 認識度 差異 檢証	26
2. 教育活動에 대한 職務自律性 認識度 差異 檢証	30
3. 學校經營에 대한 職務自律性 認識度 差異 檢証	34
4. 學校長의 指導性에 대한 職務自律性 認識度 檢証	39

IV. 要約 및 結論	43
1. 要約	43
2. 結論	44
3. 提言	45
參考文獻	46
Abstract	48
附錄	51

表 目 次

< 표 1 > 질문지 내용 구성	4
< 표 2 > 설문지의 평정척도	5
< 표 3 > 연구의 절차	6
< 표 4 > 교사의 연령에 따른 교직생활 인식도 차이검증	26
< 표 5 > 교사의 연령에 따른 교직생활 인식도의 평균 및 표준편차 .	27
< 표 6 > 교사의 성별에 따른 교직생활 인식도 검증	27
< 표 7 > 교사의 직위별에 따른 교직생활 인식도 검증	28
< 표 8 > 교사의 교직경력에 따른 교직생활 인식도 검증	28
< 표 9 > 교사의 교직경력에 따른 교직생활 인식도의 평균 및 표준편차	29
< 표 10 > 학교설립별에 따른 교사의 교직생활 인식도 차이검증	29
< 표 11 > 교사의 연령에 따른 교육활동 인식도 차이검증	30
< 표 12 > 교사의 연령에 따른 교육활동 인식도의 평균 및 표준편차	30
< 표 13 > 교사의 성별에 따른 교육활동 인식도 차이검증	31
< 표 14 > 교사의 직위별에 따른 교육활동 인식도 차이검증	31
< 표 15 > 교사의 교직경력에 따른 교육활동 인식도 차이검증	32
< 표 16 > 교사의 교직경력에 따른 교육활동 인식도의 평균 및 표준편차	32
< 표 17 > 학교설립별에 따른 교사의 교육활동 인식도 차이검증	33
< 표 18 > 교사의 연령에 따른 학교경영 인식도 차이검증	34
< 표 19 > 교사의 연령에 따른 학교경영 인식도의 평균 및 표준편차 .	34
< 표 20 > 교사의 성별에 따른 학교경영 인식도의 차이검증	35

< 표 21 > 교사의 직위별에 따른 학교경영 인식도 차이검증	36
< 표 22 > 교사의 교직경력에 따른 학교경영 인식도 차이검증	36
< 표 23 > 교사의 교직경력에 따른 학교경영 인식도의 평균 및 표준편차	37
< 표 24 > 학교설립별에 따른 교사의 학교경영 인식도 검증	37
< 표 25 > 교사의 연령에 따른 학교장의 지도성에 대한 인식도 검증 ...	39
< 표 26 > 교사의 연령에 따른 학교장 지도성에 대한 인식도의 평균 및 표준편차	39
< 표 27 > 교사의 성별에 따른 학교장의 지도성에 대한 인식도 검증 .	40
< 표 28 > 교사의 직위에 따른 학교장의 지도성에 대한 인식도 검증 .	40
< 표 29 > 교사의 교직경력에 따른 학교장의 지도성에 대한 인식도 차이검증	41
< 표 30 > 교사의 교직경력에 따른 학교장 지도성에 대한 인식도의 평균 및 표 준편차	41
< 표 31 > 학교설립별에 따른 교사의 학교장의 지도성에 대한 인식도 검증 .	42

I. 緒 論

1. 研究의 必要性

敎育의 질은 敎사의 질을 능가할 수 없다. 이는 敎育의 대한 敎사의 역할이 얼마나 중요한지를 단적으로 보여주는 것으로써 敎育에 있어서 핵심이 敎사라 해도 지나친 표현은 아닐 것이다. 敎사에 역량에 따라서 학습지도 방법이 결정되고 교과에 영향을 받을 뿐만 아니라, 학교의 풍토와 학생들의 지적·정의적 능력에 많은 영향을 미칠 것이다. 이 말은 단순히 敎사가 지식을 전달하는 매개가 아니라, 敎育의 전과정을 주관 한다는 뜻이므로 교과를 중심으로 하는 학습지도 뿐만 아니라, 학생들의 건전한 성장과 발달을 돕기 위한 생활지도의 임무도 아울러 지닌다고 할 수 있다.

박연호는 敎사의 인격과 태도가 학생에게 미치는 영향에서 훌륭하고 강한 인격의 전수는 두 사람의 인격의 심층에 접촉될 때 이루어 지는데, 학생으로부터 敎사에게 향하는 감응관계의 힘보다, 敎사로부터 학생에게로 향하는 감응관계의 힘이 항상 강하다.¹⁾ 고 하였다. 이처럼 敎사의 일거수 일투족이 학생의 학교생활 전반에 미치는 영향은 敎사에 의하여 좌우된다. 따라서 학교 조직에서의 敎사의 직무자율성과 만족도가 敎사들의 사기 진작과 교수활동에 간접적으로 많은 영향을 미치게 될 것이다.

그러므로 본 연구는 敎사가 근무하고 있는 학교조직 사회에서 직무 자율성 高揚이 그들의 근무여건에 어느정도 영향을 미치는가를 설명하는데 목적이 있으며 자율성 함양을 위한 기술을 개발하여 일선 敎사들로 하여

1) 박연호, 「敎사와 인간관계론」(서울:법문사,1985),P.132.

금 좀더 자발적으로 교육활동에 임하도록 誘引體制를 강구하는 데 기초 자료를 제공하고자 시도되었다.

2. 研究의 目的

본 研究는 학교라는 특수 조직체 내에서 교사들의 직무자율성을 저해하는 요인을 밝혀내어 그 개선 방법을 통한 교원의 근무 의욕을 향상시키기 위한 연구로써 서울 시내에 중등 교원의 직무자율성에 대한 인식도를 보다 바람직한 방향으로 이끌어 보기위한 시도적 연구이다. 이 연구에서는 현실적 조사연구에 기초하여 그 저해 요인을 알아보고 중등 교원의 직무자율성 인식도를 파악하여 자율성 인식도와 그것에 영향을 미치는 제 요소를 규명하여 교사들이 자주적으로 학교경영에 참여하고 전문성을 제고하여 모든 잠재적 능력을 최대한 발휘시킬 수 있는 유인체제를 강구함으로써 교육효과를 높이려는데 그 목적이 있다.

3. 研究의 問題

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 구체적인 연구문제를 다음과 같이 제기한다

문제1. 교사들의 교직생활에 대한 직무자율성 인식도는 그들의 배경변인에 따라서 어떻게 다른가?

문제2. 교사들의 교육활동에 대한 직무자율성 인식도는 그들의 배경변인에 따라서 어떻게 다른가?

문제3. 교사들의 학교경영에 대한 직무자율성 인식도는 그들의 배경변인에 따라서 어떻게 다른가?

문제4. 교사들의 학교장 지도성에 대한 직무자율성 인식도는 그들의 배경변인에 따라서 어떻게 다른가?

4. 研究內容

본 연구에 있어서 중등교원의 직무자율성 인식도를 알아보기 위하여 교사가 사용할 수 있는 질문지를 이론적 배경과 관련 연구내용을 참고로 작성하였다. 질문지 내용구성은 ① 교직생활 영역 ② 교육활동 영역 ③ 학교경영 영역 ④ 학교장의 지도성 영역 등 총 4개 부문에 총 48개 문항으로 구성하였다. 직무자율성 인식도 정도는 5단계 척도에 응답하도록 하였다.

<표1> 질문지 내용구성

영역	직무자율성 인식의 차이 항목	문항수
교직생활	· 교사가 된 동기와 적성여부 · 교사의 교육관 신념 · 급여제도의 합리성 · 교사의 사회적 평가 · 전직여부 · 연구활동(3) · 학교생활에서 분위기 · 퇴직후 생활보장 · 자아혁신노력	12
교육활동	· 교재연구 · 성실한 학습지도 · 학습지도 결과의 학생반응 · 문제아 발생의 지도의욕 · 연구수업시 학생들에 대한 자율과 책임강조 · 학생에 대한 자율 책임의식 강조 · 학생과의 격의 없는 대화 · 수업외 잡무로 인한 교육활동의 지장 · 학습지도력의 인정 · 주당 수업시수의 적정 · 학급당 학생수의 과다 · 과다한 교외행사	12
학교경영	· 직원회의 분위기 · 학교장, 간부교사들에 부당한섭(2) · 교무분장의 적정 · 학교 교육계획설정에 참여도 · 남,여교사의 평등한 대우 · 학연, 지연등에 얽힌 근무지장, 반목 · 직장분위기와 책임의식 · 교사의 건강 관리와 여가선용 · 직원회의 안건의 다수결 처리여부 · 교무분담의 충실한 이행 · 업무고충 해결	12
학교장의 지도성	· 학교운영에 대한 교사들의 불만해소 노력 · 관료주의 · 학습지도에 부당한섭 · 교직원에게 건강기회부여(복지) · 조,종례시 교장언행에 따른 생동감 · 개인고민의 상담(2) · 중간관리층과의 협력구축 · 평교사와의 대화분위기 · 교사들의 사기진작 직무자율성 신장노력 · 교사들을 위한 전문성 제고노력에 관심	12

<표2 > 설문지의 평정척도

척도 \ 구분	직무자율성 인식의 반응정도
1	매우 그렇다
2	그렇다
3	어느편도 아니다
4	아니다
5	아주 아니다

5. 研究方法

1) 본 연구의 설문지 표집은 서울시내에 소재한 공, 사립학교를 대상으로 설정하였다. 구체적으로 보면 서울 지역에 9개교에 공·사립학교 평교사와 주임교사중, 420명을 대상으로 무선 표집하였다. 질문지 회상상황은 응답자 420명중(회수율 86.5%) 유효응답자수는 320명(100%)이었다.

2) 설문지의 결과처리

본 연구를 위하여 사용한 검증 방법은 집단간의 차이를 알아보기 위하여 SPSS(Statistical Packages For The Social Sciences)를 이용한 t검증 및 변량분석법(ANOVA)을 적용하였다.

3) 연구의 절차 본 연구의 절차는 다음 < 표3 >와 같다

< 표3 > 연구의 절차

연구절차	연구방법	연구기간											
		94, 1, 10	8, 10	9, 10	10, 10	11, 10	12, 10	95, 1, 10	2, 17	3, 15	5, 10	6, 30	7, 30
1. 문헌연구	직무자율성 및 전문성에 대한 문헌 조사와 연구	----->											
2. 조사문항 수집	설문지에 의한 직무자율성 인식도 조사문항 수집	-->											
3. 조사문항 작성	문헌 및 수집된 자료에 의한 조사문항 작성	----->											
4. 조사대상 학교 표집	무작위에 의한 조사 실시	----->											
5. 본조사 실시	무기명에 의한 조사 실시	----->											
6. 조사자료의 분석	자료의 통계처리 및 해석	----->											
7. 보고서 작성 및 제출	A4 용지 크기로 3부 작성제출	---->											
8. 연구결과 예비심사	50부제출	---->											
9. 인쇄 및 제출													
10. 최종심사		---->											

6. 研究의 制限點

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

첫째, 본 연구는 서울 시내의 지영에만 국한 하였으므로 본 연구를 통해서 얻어진 결과를 가지고 우리나라 전체 교사들에 대해서 추정하기가 어렵다는 것이다.

둘째, 교직의 자율성이라는 개념 정의에 있어서 교사의 사기 또는 자주성만을 가지고 추론하는 데에는 여러가지 문제성이 따른다는 것이다.

세째, 교사의 자율성을 몇가지 측면에서 실질적인 연구를 시도하는 것은 교직의 직무자율성 자체를 왜곡할 우려가 있다는 사실이다.

Ⅱ. 理論的 背景

1. 職務 自律性の 意義

師道憲章에는 다음과 같이 되어 있다. 오늘의 敎育은 個人的 成長과 社會의 發展 및 내일의 國運을 左右한다. 우리는 國民敎育의 수임자로서 尊敬받는 스승이요, 信賴받는 선도자임을 自覺한다. 이에 矜持와 使命을 새 로이 銘心하고 스승의 길을 밝힌다.

1. 우리는 제자를 사랑하고 개성을 존중하며 한 마음 한 뜻으로 명량한 學風을 造成한다.

2. 우리는 폭넓은 敎養과 부단한 연찬으로 교직의 전문성을 높여 국민 의 師表가 된다.

3. 우리는 원대하고 치밀한 敎育計劃의 樹立과 성실한 실천으로 맡은 바 責任을 完遂한다.

4. 우리는 서로 協同하여 敎育의 自主革新과 敎育자의 地位向上에 적극 노력한다.

5. 우리는 家庭教育, 社會敎育과의 유대를 강화하여 福祉國家 건설에 貢獻한다.

서울의 敎사명에서는 우리는 한국敎育의 얼굴이요 길잡이가 될 수도 서울의 敎사로서 矜持와 사명감을 갖는다. 榮光된 祖國의 未來를 創造할 폭 넓은 세대를 育成하기 위하여 부단한 자아혁신으로 전진하는 서울 敎育을 指向하여 다음을 명심노력한다.

1. 학생을 아끼고 사랑으로 가르친다.

2. 알찬 수업에 정성을 다한다.

3. 밝고 깨끗하게 사도를 실천한다.

이와같이 교직의 責務性和 함께 서울의 교사명과 師道憲章은 모두가 特殊組織體의 성격을 가진 교원의 직무 자율성과 전문성의 課題를 核心 내용으로 하여 敍述되어 있다. 즉 이 師道憲章과 교사명에 內包된 思想은 크게 두가지로 集約될 수 있으며 그 하나는 교직에 전문성에 관한 것이며 다른 하나는 교사 스스로의 자율적인 직무수행 결과 나타나는 敎權의 確立에 관한 것이다.

교직 전문성의 개념이 교육 수임자로서의 교권이며 교직의 자율성이고 또한 교직의 책무성을 핵심개념으로 하는 교육권임을 勘案할때 서울의 교사명과 사도헌장은 모두가 교원의 직무 자율성과 전문성의 방향을 示達한 것이라고 볼 수 있다.

교직의 전문성과 직무자율성의 양 측면은 개념적으로 구분하여 정의하기는 어려우나 서울의 교사명에서 구분하여 본다면 교직의 전문성에 대하여 부단한 自我革新으로 전진함과 동시에 알찬 수업을 強調하고 있고, 사도헌장에서는 우리는 폭넓은 敎養과 부단한 연찬으로 교직의 전문성을 높여 국민의 師表가 된다. 와 서로 協同하여 교육의 자주혁신과 원대하고 치밀한 교육계획의 수립과 성실한 실천으로 맡은 바 책임을 완수한다. 로 교직의 직무 수행상의 전문성에 논리적인 根據를 強調하고 있다. 또 교사의 직무자율성 문제에 대해서는 교사로서의 긍지와 사명감을 가지며 학생을 아끼고 사랑으로 가르치고 밝고 깨끗하게 師道를 실천함을 서울의 교사명에서 강조하고 있으며, 사도헌장에서도 서로 협동하여 교육의 자주혁신과 교육자의 지위향상에 적극 노력 제자를 사랑하고 個性을 尊重하며 한 마음 한 뜻으로 명량한 學風을 조성한다. 라고 逆說的으로 교직의 직무중심의 자율적인 특성을 강조하고 있다. 따라서 이 사도헌장과 서울

의 교사명을 잘 실천한다면 교직의 전문성이 확립되고 교권도 강화되어 결과적으로 교원의 직무 자율성도 保障된다고 볼 수 있다.

2. 敎員의 自律的 特性

자율성에 대하여 한명회는 자율성이란 概念을 정의하자면 외부적 요인이나 強要나 指示를 받지 아니하고 자유롭게 자기의 행위를 결정하는 과정을 뜻하는 것이다.²⁾ 라고 하였다. 이 정의에 따르면 교원의 직무자율성은 교사가 직무수행 과정에 있어서 누릴 수 있는 自律權을 의미한다. 그런데 이러한 自律權을 아무 職種이나 주어질 수 없고, 책임의 지적인 배경을 요구하는 전문직에 있어서 주어져야만 그 직무를 수행할 수 있게 된다. 그런데 여기에서 문제되는 것이 교원에게 주어진 직무자율성 行爲의 限界이다. 이 문제에 대하여 한명회는 가령 宗教의 自由가 없는 공립 또는 사립 학교의 교육자가 자기가 옳다고 생각하는 信念을 자율적으로 가르친다고 가정할때, 統一敎 信者나 여호와의 증인, 안식교도가 아무런 규제없이 소신껏 특정 종교의 敎理와 信仰의 體制를 傳道한다고 해 볼때 교사편에서 보면 일방적으로 注入된 신념이 조직화 됨으로써 다른 普遍 妥當한 종교의 眞理를 대할 수 있는 기회가 상대적으로 剝脫되고 결론적으로는 학생이 자유롭게 믿음에 대한 信念을 選擇할 수 있는 기회를 박탈당하게 된다는 의미가 될 수 있겠다. 이와같은 사실은 가르치는 자유 그 자체가 오히려 學習權을 가진 학생의 자유를 그르칠 수 있다는 역논리를 제기하는 것이된다.³⁾ 이렇게 볼때 교사의 직무 자율성의 한계는 항상 그것이 학생의 學問探究의 自由와 福利增進에 貢獻할 것인가 하는 상

2) 한명회, 「교직의 자율성」, (중앙교육연구원 교육2호, 1980.3) P47

3) 한명회, 상계서, p.48.

대적 관계에서 再考 되어야 한다. 라고 하였다. 왜냐하면 교육의 중요한 기능이 사회적 기능이기 때문이다. 이것에 대하여 정범모는 한 국가의 정체가 어떤 政治理念을 가지고 있느냐는 그 나라의 教育의 全般을 그 방향으로 물들게 한다. 民主主義면 民主主義的 정치상황에 알맞는, 共產主義면 공산주의적인 정치생활에 알맞는 知識과 態도와 觀이 길러져야 그 정부는 유지된다.⁴⁾ 라고 하였다. 이상의 논의에서 보는 바와 같이 교원의 자율성은 최대한도로 確保되어야만 교원이 사회적으로 학생지도에 임할 수 있다. 그러나 여기에는 적어도 두가지의 前提條件이 있다. 그 하나는 교원의 자율성이 학생의 자유와 복리증진에 沮害가 되어서는 안되며 다른 하나는 國家 및 社會라고 하는 큰 테두리 안에서 교원의 자율성이 확보되고 向上되어야 한다는 것이다. 그러나 오늘날의 교육의 현실은 교원의 전문성이 輕視되고 學校經營의 직무수행상 자율성과 교원의 역할도 점차로 퇴색해 가고 있다. 서울의 교사명에 있는 바와 같이 부단한 自我革新이 이루어 지려면 교원의 전문직적 직무자율성이 최대한도로 확보되어야 할 것이다.⁵⁾ 다음으로 교원의 자율성에서 생각해 보아야 할 문제가 교권과 직무자율성의 관계이다. 학교도 하나의 조직사회이기 때문에 그 속에는 位階秩序가 있는데 다른 사회의 체제와는 다른 교사라는 집단과 학생집단간에는 현격한 거리가 있는 특수한 위계성이 있다.

흔히 君師父一體라고 하는 말을 教師集團과 學生集團간의 현격한 위계차를 나타내고 한다. 이와 같은 위계의 현격한 위계차는 여러가지 측면에서 볼 수 있다. 우선 身體的인 成熟面에서 차이가 있으며, 지적인 넓이와 깊이에 있어서 차이가 있고, 道德的標準이나 행위에 있어서 차이가 있

4) 정범모, 「교육과 교육학」 (서울: 배영사, 1976), PP.149-150

5) 김종서, 「교원의 자율성」, 「80년대 서울교육의 과제」 (서울: 서울교육위원회, 1980.10), PP.225-226.

다. 따라서 교원은 학생들에게 절대적인 영향을 미치는 存在이다. 교권의 문제는 이와같은 위계성에서 發生한다. 최근에 이르러 敎權의 失墜를 慨歎하는 소리가 높아지고 있다. 이는 교원과 학생간의 위계적 격차가 적어졌음을 뜻하는 것으로써 신체적 측면의 격차는 예나 지금이나 다를바 없으나 지적인 면과 道德, 倫理的인 면에서 위계차가 줄어든 것을 부인 할 수 없다. 따라서 교권이 실추되어 敎權侵害의 현상이 빈번히 일어날 것이 예상된다. 특히 교직은 전문직이기 때문에 직무수행 과정에서 자율성이 최대한으로 확보되어야 하나, 교권이 실추되면 직무 자율성도 侵害되어 敎員을 不信하게 되고 외부적인 요인이나 權威에 의해 強要와 지시가 확대됨으로 인하여 자율성은 극히 제한을 받게 된다. 우리는 師道憲章에 있는 바와 같이 교사로서의 矜持와 使命感을 새로이 명심하고 신뢰받는 사도를 自覺함으로써 교권을 확고히 하여 高度의 자율성과 自己 實現이 효과적인 課業成就와 일치할 수 있도록 전문직에 부여된 자율성을 최대한도로 누려야 할 것이다.⁶⁾

또 문용린 교수는 흔히 있는 敎育界 内部의 葛藤은 가르치는 교실 수업 상황에서 교사의 權利, 義務, 責任이 무엇인가 하는 역할 규정이 다름에 따라서 나타나는 緊張과 葛藤이 있는바 그것은 다음과 같다.⁷⁾

- 1) 교사는 자신의 수업활동에 대해서 어느정도 까지 校長의 統制를 받아야 하는가?
- 2) 교사는 교육과정이나 교과서에서 가르치도록 되어있는 내용을 안가르치거나 다른 결론을 갖도록 가르칠 권리를 가지고 있는가?
- 3) 교사는 학생들의 要求와 水準이 各樣各色인바 어떤 요구와 수준에

6) 김종철, 「교육행정학신보」, 「인간관계와 지도성」 (서울: 세영사, 1994), PP.190-191.

7) 문용린, 「교직윤리와 수업의 책무성, 좋은학교와 유능한 교사」 (서울: 교육월보, 1993.11), PP.40-41.

수업의 내용과 進度를 맞추어야 하는가?

4) 교사는 자신의 교육적 信念이 교장등 敎育행정가, 國民, 財團의 設立 理念 그리고 일반국민의 情緒 등과 각기 상충되거나 갈등할때 어떤 원칙에 따라 행동하여야 하고 어린이 靑少年에 대한 수업을 진행해야 하는 것일까?

5) 교사는 學父母들의 要求와 水準이 各樣各色인바 어떤 요구와 수준에 수업의 내용과 진도를 맞추어야 하는가?⁸⁾

이상의 다섯가지에 대한 行爲規範, 基準, 行爲規則이 분명한 때 교육계 내부는 안정된다. 물론 안정이 곧 바람직한 상태는 아니다. 교육계 내부에 中央集權的 통제가 獨裁的이고 專制的일때 이런 安定이 있을 수 없기 때문이다. 그러나 그런 안정은 자율적인 것이 아니기 때문에 敎職倫理가 정립된 현상이라고 볼 수 없다. 따라서 5가지 部類의 교육구성원간의 행위규범에 대한 共感된 合意가 자율적, 또는 自由競爭의 原理에 따라 안정되게 형성되어 있는 것이 바람직 한데 우리나라는 현재 그렇게 자율적인 안정을 추구해 나가는 過渡期에 있다. 全敎組와 관련된 緊張과 葛藤도 물론 그런 過渡期的 현상의 하나이므로 發展的 觀點에서 바라볼 필요가 있다. 또한 敎育法 75條 에서는 교육도 교사의 수업에 관한 교장으로부터의 자율성 정도를 法規上으로 보면 교사는 교장의 命을 받아 수업을 하게끔 되어 있다. 그러나 교사는 수업에 대한 자율성을 최대한 擴大 解釋하고 싶어 하고 교장은 이를 懲戒한다. 이는 교장은 법에 정한 자기 권한을 행사코자 하기 때문이다. 學父母도 교사의 막대한 自律權 행사를 경계하는 편에 서게 마련이다. 교사들은 왜 교장과 학부모가 교사들의 무제한적인 수업 자율권을 징계하고 두려워 하는지를 이해하는 次元에서 해석해 볼

8) 문용린, 上揭書, PP.41.

때, 이는 교육을 다른 모든 사회와 분리해서 생각할 수 없는 교육도 모든 다른 사회의 영역들과 마찬가지로 중요한 기능이 사회적 기능이기 때문이다. 따라서 교사는 교직이라는 자리에 개인의 신념을 전달하기 위해서 있는 것이 아니라는 점을 명심해야 할 것이다.

또한 문용린 교수는 교원의 직무자율성을 다음과 같이 묘사하고 있다. “교사가 공부 잘하는 아이들 위주로 대학 가려는 아이들 위주로 수업을 진행하는 것이 과연 타당한 것인가 하는 것이다. 교사는 다양한 학생 부류중 누구를 주 대상으로 수업을 운영해야 하는 가이다. 우리나라의 中, 高 수업은 成績 우수자 중심으로 되어있다. 교사들은 중,하위권 아동들을 무시한 자기의 진도를 알아서 쫓아오는 학생만을 가르칠 뿐이다. 과연 이것이 교사들의 수업책임을 다하는 것이 되는가? 교사들은 똑똑한 성적 우수자를 중심으로 가르쳐서 대학에 보내는 것이 주된 책임인가? 국가가 정한 기준 學力에 모자라는 학생이 하나도 없도록 가르치는 것이 교사의 책임인가?”⁹⁾ 라고 하였다.

이상의 論議에서 보는 바와 같이 교원의 직무 자율성은 최대한도로 확보되어야만 교원이 創意的으로 學生指導에 참여 할 수 있다. 그러나 여기에는 적어도 두가지의 前提條件이 있다. 그 하나는 교원의 직무 자율성이 학생의 授業權에 저해가 되어서는 안되며 다른 하나는 국가 및 사회라고 하는 큰 테두리 안에서 교원의 직무 자율성이 확보되고 향상되어야 한다는 것이다. 그러나 오늘날의 우리 교육의 현실은 교원의 전문성이 輕視되고 학교 운영의 자율성과 교원의 자율성이 점차로 퇴색해 가고 있다. 사도헌장과 서울의 교사명에 있는 바와 같이 부단한 自我革新이 이루어 지

9) 문용린, 「교직윤리와 수업의 책무성, 좋은학교와 유능한 교사」 (서울: 교육월보 1993, 11), PP.40-41.

려면 교원의 전문적 자질성이 최대한도로 確立되어야 할 것이다.

3. 敎員의 專門的 特性

교육의 질은 교원에 의해서 그 목적이 成就된다고 한다. 이말은 우월한 자질의 교원이 교육을 담당할때 질 높은 교육을 기대할 수 있다는 말이다. 그러므로 교원의 資質向上과 밀접한 관련을 가지고 있는 교직의 성격은 교직의 전문성 深化와 同意語가 될 수 있다. 따라서 교육의 成敗는 교직의 전문성이 얼마나 심화되어 있느냐에 달려 있다고 볼 수 있다. 韓國 敎師敎育研究 協議會의 연구보고서에서도 이점을 명백히 지적하고 있으며, “학교 교육에서 어떤 내용을 가르칠 것인가를 결정하는 가장 중요한 요인은 교사의 전문적 자질에 달려 있다. 교사란 어떤 교육의 입장에 교사가 되든지 간에 그 능력은 학교 교육의 한계를 결정 짓는다”.¹⁰⁾ 라고 하였으며 김종철 교수는 “교직은 주로 성숙한 사람의 정신 생활을 상대로 교육하는 사명을 띤 전문적 특성을 띤 직업임을 自覺하며 人間의 尊嚴性에 대한 理解, 人間化(Humanization)를 특히 강조하며 건전한 정신으로 思考하며 創意的인 科學的 생활을 하게 하기 위한 重責을 갖고 있음을 언제나 깨닫는 교원이 되어야 하며 교직이 가치있는 직업이란 것을 恒時 자랑으로 삼고 守護하는 교원이 되어야 할 것이다. 교직을 논할때 專門職(Profession)이라고 하고 凡俗職(Occupation)을 벗어나지 못하였다고도 하나 김종철 교수에 의하면 現代生活에 있어서 醫師, 辯護士, 牧師, 技術士, 敎師 등의 직업은 정도의 차이는 있겠으나 전문직으로서 지칭하였는데, 특히 교직의 직무를 하나의 전문직종으로 간주하기 위해서

10) 한국교사교육연구협의회, 「교원양성 및 신규채용제도의 재조명」 (서울: 제10호, 1994. 4), PP.2.

는 다음과 같은 전문직으로서의 指標를 들고 있다”.¹¹⁾

첫째, 전문직은 고도의 지성을 요구하는 정신적 활동을 위주로 한다.

둘째, 전문직은 그 직업에 들어 가려는 자에 대하여 엄격한 자격기준을 세우고 이를 적용하는 것을 特徵으로 한다.

셋째, 전문직은 그에 필요한 敎育, 訓練이 단순한 지식이나 기술의 습득이 아니라 學文의 理論과 그 應用에 基礎를 두고 있는것을 특징으로 한다.

넷째, 전문직은 利己的 활동보다도 愛他的 동기를 중요시하는 봉사활동임을 특징으로 한다.

다섯째, 전문직은 그에 종사하는 자가 고도의 자율성을 인정받는 반면 막중한 사회적 책임감을 느끼는 것을 특징으로 한다.

여섯째, 전문직에 종사하는 자들은 스스로 자체의 행동을 規律하는 倫理綱領을 가지며 이를 적극 실천한다.

일곱째, 전문직에 종사하는 자들은 자율적인 組織體를 통하여 그들의 사회 經濟的 地位를 向上시키고 전문성을 提高하도록 노력함을 특징으로 한다. 라고 하였으며, 이숙희 교수의 교직과 교권 연구와 개선책에 있어서의 전문성 문제에 있어서도 기준척도에 대해서는 의견이 다양함을 말하고 있으나, 교직이 전문직임을 의심한 여지가 없다. 즉 “교직의 전문성에서 요구되는 것은 교수과정에서 요구되는 능력과 기술은 교직 그 자체를 특징지우는 가장 重核的인 것이다”.¹²⁾ 라고 말한 바와 같이 교직은 하나의 召命意識이나 社會奉仕精神에 의하여 부름을 받는 天職으로서 결코 물질적인 慾望을 채우기 위한 노동이어서는 안될것이요, 만일 교직을

11) 김종철, 「교육행정학신보」 (서울: 세영사, 1994.3), PP.387-388.

12) 이숙희, 「교권의 개념과 의의」 (대한교육연합회: 교직과 교권, 1977), PP.18.

하나의 생계 수단으로만 생각 한다면 교직은 결코 자율성을 논할 명분을 잃게된다. 교육이란 원래 이에 종사하고 있는 교사의 자기 직업에 대한 태도 또는 그것을 생각하는 수준이상의 것이 되지는 못한다. 이런 차원으로 생각할때에 교원이란 人類의 文化遺産을 다음세대에 전달하는 책무성을 가지고 있는 동시에 오늘을 출발점으로 하여 내일의 문화를 창조하며 보다 나은 사회를 건설하는 일에 주도적 역할을 하기위하여서는 우선 교직을 아는 이는 타직업 보다는 직무자율성이 要請되는 職業이라 하겠다. 이런 脈絡에서 볼때 교직은 현상 유지에 급급한 利己的이고 保守的인 성격의 것이 아니고 보다 먼 未來를 指向하는 직업이므로 직무 자율성과 이에따른 전문성은 더욱 요청되고 있다. 따라서 교직은 인류가 처해있는 현시대의 危險性을 認識하고 이 시대가 요청하는 문제를 해결할 수 있도록 適應力을 길러 주어야 하는 직업이고 또한 적극적으로 사회를 淨化 改善 함으로써 인류의 최고 이상인 道德的 價値에 기초를 둔 民主的인 社會秩序를 바로 세우기 위하여 시련을 克服하고 開拓해 나갈 수 있는 힘을 길러주는 직업이다. 윤태림 교수는 “우리 民族은 무한한 潛在力을 갖고 있으면서도 이것을 마음껏 發揮하지 못하는 것은 이를 제약하고 있는 조건이 많고 자율성이 약하기 때문이라고 지적하고 교육은 心理的인 原理를 이해하여 교사 자신이 가지고 있는 무서운 可能性을 십분 발휘함으로써 개인의 행복은 물론 民主主義 理想實現을 기할 수 있겠다”.¹³⁾ 고 말하고 있다. 이상에서 열거한 전문직 특성 중에서 공통적으로 지적인 것을 간추려 보면,

- ① 전문직은 고도의 지적 능력을 요구하며 이를 위하여 장기간의 교육을 받는다.

13) 윤태림, 「의식구조상으로 본 한국인」 (서울: 현암사, 1970.5), PP.408.

- ② 전문직은 奉仕指向的이다.
- ③ 전문직은 자율권을 가지며 이에 따르는 책임을 강조한다.
- ④ 전문직은 職業倫理를 가지고 있다.
- ⑤ 전문직은 사회적으로도 그 책임을 강조한다.

등 전문직종 전반에 걸쳐서 요구되는 특성이 있음을 알 수 있다. 따라서 학교 조직사회에서의 교사는 自發的으로 率先垂範의 실천으로 학생들을 지도하는 행동적 직업에 종사하고 있으므로 항상 교사 자신이 스스로 자제자중하고 節度가 있어야 하겠는데 이런 次元에서도 교직도 전문직이 되려면 교사의 자율성은 더욱더 伸張되어야 하겠다.

4. 敎職의 自律性和 專門性の 關係

교사와 교직은 교육을 媒體로한 사람과 일과의 相關關係에 놓여 있으므로 훌륭한 교육이 훌륭한 교사와 동의어로 쓰여지게 되는 것으로써 교직이 교육활동에서 차지하는 무게는 막중함으로 교실없는 교육은 가능할 수 있으나 교사없는 교육은 생각할 수 없다.¹⁴⁾ 라고 정범모 교수는 말하고 있다. 따라서 교사도 교직이라는 직업을 선택한 한 직업인 임에는 틀림이 없다고 본다. 그러므로 교사는 학생의 교육을 담당한 수임자로서 교육과정設計者, 敎育評價者, 學生活動指導者, 事例研究者, 敎育業務計劃者, 敎育行政 推進의 參與者, 學父母와의 연락자로서의 職務가 있다. 또 교원은 그의 직무 수행에서도 원만한 인간관계를 유지하고 학생의 학교생활 일과를 중심으로 하는 理解와 사랑, 봉사와 친절과 같은 학생요구에도 응답해야 할 것이며 學父母와 地域社會로부터 師道實踐의 要求, 管理행정가로부터의 順從의 요구에도 응해줄 도량까지도 있어야 한다.

14) 정범모, 「교육의 전문성」(서울: 현대출판사, 1962), PP.10-15.

황용연 교수는 교사는 인간행동을 계획적으로 변화시킬 줄 아는 사람이 교육자이다. 또한 교육자는 교사와 같이 특정한 직업인을 指稱하는 用語가 아니라, 교육분야에 종사하는 일반적인 能力者를 表現하는 뜻으로 사용된다. 그러므로 교사도 교육자의 範疇에 속하긴 하지만 교육자와 동의어로 사용하기에는 적합하지 않다는 뜻이다. 인간 행동을 계획적으로 변화 시킬 줄 아는 사람이면 교육자로서는 필요하고도 충분한 條件을 갖추었다고 볼 수 있으나, 교사로서는 필요한 조건이긴 해도 충분한 조건은 되지 못한다는 뜻이다. 아무리 인간행동을 계획적으로 잘 변화시킬 줄 아는 사람이라도 교사로서의 특정요건을 갖추고 있지 못하다면 교사라고 부르기는 어렵고 또 부를 수도 없을 것 같다. 결국 교사란 그 능력을 가리키는 말이 아니라, 그 직업을 가리키는 말이기 때문이다.¹⁵⁾ 라고 한다. 이는 교사가 개개학생들의 인간행동을 계획적으로 변화시키는데 전념함으로써 報酬를 받고 그것으로 生計를 유지해 나가는 사람들이 교직에 몸담고 있는 교사라는 의미이고 특히 학생들의 精神的, 身體的, 社會的 측면에서만 교사의 힘이 미치는 것은 아니라는 의미도 있다고 본다. 그러면 교직이라는 의미는 무엇인가?

① 교직은 학교라는 共同社會속에서 학생의 學習經驗을 지도해줄 목적이 있는 직업이다.

② 學,德을 兼備한 教養人으로서의 특수한 경험을 가지고 있으므로써 그들을 접촉하는 타인에게 교육적 영향을 주거나 感動 感化를 주는 직업이다.

③ 엄격한 標準(Standard)과 그 표준을 伸張시키기 위하여 피교육자

15) 황용연, 「한국교사상 정립을 위한 심리학적 접근」 (교육발전제1집, 청주사대 교육연구소, 1979), PP.17-21.

를 대상으로 특수한 것을 가르치는 직업이다.

즉 고도의 전문성을 바탕으로 자율성이 최대한으로 보장되는 전문직관으로 인간을 구원한다는 숭고한 이상으로 사랑과 희생 봉사정신이 투철한 직업이라고 할 수 있다.

5. 敎職에서의 自律性和 專門性の 水準

교육활동의 母體로 되어 있는 학교교육에 있어서 교사의 자율성은 교육성립의 근본적 계기가 될뿐 아니라 스스로 가르친다는 것은 客觀的인 전달로부터 인간이 인간에게 경험을 相互 접수하는 것으로 매우 중요한 것이다. 때문에 교사의 자율성의 義務를 위해 哲學者. 科學者. 藝術家의 綜合的인 것이 요구되어 진다고 본다. 왜냐하면 교육이란 활동자체가 자율적이어야 하며 교육은 철학없이 는 김이 빠지고 과학없이 는 맥이 빠지고 예술없이 는 맛이 빠지는 것처럼 자율성이 없이는 성립할 수 없다는 것이다.¹⁶⁾ 라고 정범모 교수는 논하였으며 김종철은 社會學的 측면에서 敎育 行政家の 指導性은 專門性を 生命으로 하는 교직자들을 대상으로 가장 중요한 의미를 가졌음을 지적하지 않을 수 없다. 전문성은 獨自性和 優越性, 自律性和 責任性등을 本質로 하며 指示와 命令 他律的 規制등에 의하여 움직이는 것과는 對照的인 概念이다. 敎育行政에 있어서의 지도성이 전문성을 강조하고 자율성과 책임성을 다같이 구비할 것으로 기대되는 專門職 集團을 대상으로 하는 것이라고 볼때 그 집단성원의 인간관계에 각별한 配慮를 쏟고 관심을 가지게 되는 것은 지극히 당연한 논리라 하겠다. 전문직 조직체나 집단에 있어서는 고도의 자율성과 자기실현이 효과적인 課業成就와 일치할 수 있다는 사실이 밝혀지고 있으며 인간관

16) 정범모, 「교육과 교육학」 (서울: 배영사, 1968), PP.309.

계의 중시가 心理的인 측면에서 개개인의 欲求充足과 동기유발을 強化할 뿐만 아니라 궁극적으로 과업의 성취에도 기여하게 될 것임을 시사해 준다.¹⁷⁾ 라고 말한 것으로 보아, 교직의 자율성과 전문성과의 위상에 의한 역할의 특색을 강조하고 있음을 알 수 있다. 따라서 世界的 共通思潮인 교직이 전문직이라는 특성에 대하여 전문직의 水準에 도달시키도록 하여야 하며 이 수준을 유지 향상 시키기 위하여 충분한 노력을 기울여야 되겠다. 그것은 교원의 자율성의 책임과 전문직의 待遇를 받지 못하면서 교육의 發展을 기대할 수 없으며 이는 전문적 직업으로 인정 받을 수 없기 때문이다. 오직 교직에서 교사가 자율성의 義務를 지켜 나갈때 교직은 점차로 하나의 전문적 직업인으로서의 교직과 직업인으로서의 교사를 생각하게 되어 간다. 이형종 교수는 교사의 敎職觀을 傳統的인 교직관과 近代的인 교직관으로 區分하여 그 특성을 다음과 같이 말하고 있다.

1) 傳統的 敎職觀의 特性

교직은 학생과 더불어 생기게 된 것이며 오늘날에 이르는 동안 교직은 그 발달 과정에서 그에 대한 見解는 여러가지로 變遷해 왔다. 과거 학교 교육이 支配階級の 자녀에게만 獨占되어 왔던 이른바 傳統的 學校觀이 確立되었던 時代와 학교교육이 온 국민의 자녀에게 널리 開放된 近代學校觀으로 分類할 수 있는데 전통적 학교관에 立脚한 교육관의 특징을 살펴 보면 다음과 같다.

교직을 天職으로 생각한다. 그 이유는

(1) 교직의 본질적 考察에 기인한다. 교육사업은 人間形成이란 尊貴한 일로서 교직은 다른 어떤 組織과도 比較할 수 없을 만큼 高貴한 직업으

17) 김종철, 「교육행정학신강」 (서울: 세영사, 1994), PP.190-191.

로 인식하여 이런 생각이 純化되어서 곧 교직을 천직으로 인정하기에 이르렀다.

(2) 敎育發達의 歴史的인 면에 기인한다.

역사상 최초로 학교는 宗教團體에 의하여 설치 유지 되었기 때문에 학교 교사도 宗教家였다. 聖職者가 동시에 교직을 맡은 관계상 성직과 교직과를 구별함이 없이 이것을 일체시 하게 되었다.

(3) 職業 世襲制度에 기인한다.

고대부터 학문의 父子상전은 곧 교직이 父子相續化 하였다.¹⁸⁾ 이상의 개념을 환언하면 교직은 신성한 직업이며 知德이 兼備한 우수한 사람만이 그 직업에 從事할 수 있기 때문에 그 활동의 댓가로서의 給與나 報酬 등에 대해서는 적극적인 관심을 가져서는 안된다는 것이다.

2) 近代의 敎職觀의 特性

근대적 교직관은 近代學校觀의 발달에 따라 성립된 것인바 이의 직접적인 原因으로서는 近代國家에서 義務敎育制度의 確立과 이에 수반하여 다수 의무교육을 행하는 國民學校가 설치된데 기인함을 알 수 있다. 이의 당연한 결과로써 국민학교 敎員數가 激增하였는데 그 出身層은 대체로 庶民階級 이었다. 교직은 일종의 公職이라는 관념으로 볼 수 있는데 傳統的 敎職觀에 있어서는 前述한 바와 같이 天職시된 관념이 確立되었던 바 近代市民社會의 성립과 더불어 학교교육의 기회가 대중에게 크게 開放되어 학교수의 증가와 함께 교원수도 자연히 증가함에 따라 종래의 支配階級 사회에서만 獨占되어 오던 교직이 일반시민에게 개방되었기 때문에 이것을 천직시 하기에는 곤란하게 되었다. 그러나 現今에 이르러는 봉사

18) 이형종, 「교원의 자질과 의무」(교단, 1970.3), PP.79-85.

적 관념으로 인식을 달리하게 되었다. 교직의 봉사적 관념의 성립은 학교 교육이 본질적으로 公共性을 구유하고 있다고 보는데 있다. 여기에서 말하는 봉사란 국민전체에 대한 봉사란 뜻으로 그 身分의 尊重과 適正한 대우가 보장된 것으로써 결코 無償이나 無報酬에 의한 勞務의 제공이라는 뜻이 아님을 알아야 한다.

교육의 전문성이란 教師, 敎育過程, 敎育內容등 세가지 측면에서 살펴 볼 수 있다. 마이어스(Myers)는 전문직 특성을 13가지로 제시 하였으나, 요약하면 活動主體, 活動客體, 運營의 세가지 측면으로 歸結된다.¹⁹⁾ 지금까지는 주로 교육의 전문성이란 곧 교사 변인에만 해당되는 것으로 취급 되었다. 따라서 교사의 資質 문제가 集中的으로 다루어 졌다. 하지만 교육의 전문성은 교사의 자질이 우수하고 교사의 使命精神이 透徹하다고 해도 그러한 교사의 判斷을 지원하고 존중하는 運營構造 및 교육내용이 缺如되어 있다면 교육의 전문성은 保障될 수 없다. 교직에서 교육의 전문성이 보장되기 위해서는 교원의 전문성, 교육내용의 전문성, 교육운영의 전문성이 유지 되어야 한다. 교원의 전문성은 교원의 資質問題이고 교육 내용의 전문성은 교육내용 選定과 결정이 전문가의 참여하에 이루어짐을 뜻하며 교육운영의 전문성은 교육이 전문가의 참여속에서 운영됨으로써 교육의 優越性이 유지됨을 말한다.²⁰⁾

교육의 전문성이 교직단체가 교직운영에 참여하는 權威를 正當化하는 것인지, 아니면 敎員集團이 參與權을 행사하는 과정에서 權威를 획득하고 교원 전문성 실현 여건을 조성하든지에 대한 논란은 있으나 이양자는 先

19) Donald.A.Myers 「Teacher Power: Professionalization and Collective Bargaining, Lexington, Mass: D.C Heath and Corporation, 1973 」, PP.22-29 .

20) 최희선, (교육개혁심의위원회), 「초,중등교원의 전문성신장 방안」, (1986): 「교원양성및 자질향 상방안」, (정책연구11-6, 1987), 「초중등교원종합대책」 (교육정책자문회의, 1990).

後關係라기 보다는 相互 支援關係로 이해되고 있다.²¹⁾

附言해 두는 것은 교원의 전문성 보장을 위해 교육법 제79조에서 일정한 資格基準에 해당하고 大統領令이 정하는 바에 의하여 교육부 장관이 授與하는 資格證을 받은 자만이 교원이 될 수 있도록 규정하고 있다. 이 규정의 趣旨가 實現되기 위해서는 敎師養成, 敎師資格附與 및 任用 敎員 研修 등이 合理的으로 이루어져야 한다. 하지만 현실 상황을 보면 교원양성과정의 전문성 미흡, 敎師資格取得 및 임용상의 불합리성, 교원의 현직연수의 形式化 등으로 전문성이 보장되기 어려운 실정이다. 또한 이 세 과정에서 공통적으로 교원은 오직 교사 스스로가 그에 필요한 敎養과 能力, 行動變化, 計劃을 樹立 실천하는 종합인일때 교직의 전문성은 確立되는 것으로 본다. 이를 위하여 교사들을 위한 再敎育의 기회가 주어져야 하며 연구를 위한 생활의 여유가 許容되어야 한다. 그리고 전문가로서의 교육자들의 意見과 經驗이 학교내에서 충분히 존중되고 활용되도록 보장되어야 한다.

6. 先行研究의 考察

교사의 지위향상이나 士氣에 관한 이론과 先行研究, 敎育政策研究機關이나 敎權擁護團體가 중심이 되어 교권을 수호하기 위한 차원에서의 연구가 시도되었음을 많이 찾아 볼 수 있다. 그러나 교직의 특수성을 감안한 직무수행에 있어서 자율성에 대한 이론을 찾아 볼 수는 있지만 선행연구는 박문휘²²⁾가 교직의 자율성 인식에 관하여 高等學校 敎師를

21) 조석훈, 「교원 단체 교섭권 인정에 관한 연구」(서울대학교 교육대학원 석사학위논문, 1991)

22) 박문휘, 「중등교직의 자율성 인식도에 관한 연구」(고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 1975).

대상으로 12문항을 작성 百分率로 사실 조사한것 외에 연구에 實證資料를 찾아 볼 수가 없었다.

심태진²³⁾은 서울시내 中等敎員 支援에 관한 勤務意慾에 관하여 “교원의 地位에 관한 勸告”를 UNESCO-ILO가 권고한 교권의 분석을 중심으로한 文獻研究와 류명호²⁴⁾는 “서울시내의 中學校 敎사의 自律性 認識”에 관한 敎師誘引體制에 관하여 300명을 對象으로 12문항에 걸쳐 4가지 領域으로 나누어 實態調査한 연구가 있었다. 이 선행연구에서 본 연구자는 說問形式과 교직의 전문성과 자율성의 관계가 깊은 설문을 拔萃하여 설문을 정할때 參考로 했음을 밝혀둔다.

23) 심태진, 「중등교원 지위에 관한 연구」, (중등교원의 지위에 관한 연구 1집, 서울, 1971).

24) 류명호, 「서울특별시내 중학교 교사의 자율성 인식연구」 (연세대학교 교육대 학원 석사학위 논문, 1980).

Ⅲ. 結果分析 및 解釋

본 연구는 5가지의 변인, 즉 배경변인으로 성별, 직위, 학교설립별, 경력, 연령등에 따라 그들의 직무자율성 인식도의 저해요인을 교직생활영역, 교육활동영역, 학교경영, 학교장의 지도성에 따른 교사의 직무자율성 인식도의 차이를 조사 분석하였다.

1. 敎職生活에 대한 職務自律性 認識度 差異 檢証

1) 교사들의 교직생활 인식도는 그들의 연령에 따라서 어떻게 다른가를 알아본 결과는 다음<표4>과 같다.

< 표4 > 敎師의 年齡에 따른 敎職生活 認識度 差異檢証

변량원	df	SS	MS	F	P
집단간	3	0.457	0.125	1.32	0.2679
집단내	316	36.503	0.116		
전체	319	36.961			

위 <표4>에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 F의 값은 1.32로 이는 P=0.05 수준에서 요구되는 F값 2.60에 미치지 못하는 것으로 밝혀져 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이를 <표5>에서 살펴보면 교사의 연령에 따른 교직생활 인식도는 뚜렷한 차이를 나타내 보이지는 않았지만 교사들의 연령이 높아질수록 교직생활 인식도가 높음을 알 수 있다. 이는 교사의 연령이 많아질수록 투철한 교직원과 신념이 확고해지는 데서 기인된 것으로 보여진다.

< 표5 > 敎師의 年齡에 따른 敎職生活 認識度の 平均 및 標準偏差

연령	N	M	SD
20대	37	3.272	0.300
30대	180	3.312	0.370
40대	84	3.351	0.306
50대	19	3.443	0.232

2) 교사들의 성별에 따른 교직생활 인식도는 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표6>와 같다.

< 표6 > 敎師의 性別에 따른 敎職生活 認識度 檢證

성별	N	M	SD	t	df	P
남	147	3.374	0.338	2.349	318	0.0149
여	173	3.285	0.338			

위의 < 표6 >에서 나타나 보이듯이 실제로 얻어진 t값은 2.349로 이는 $p = 0.05$ 수준에서 요구되는 t의 값 1.960보다 큰 것으로 밝혀져 교사의 성별에 따른 교직생활 인식도는 차이가 있음을 알 수 있다. 이러한 결과를 좀더 자세히 살펴보면 교직생활 일반에 관련된 영역에 유의 있는차가 있음은 남·녀교사간의 생활뿐만 아니고, 교직원에 대한 차이가 있기 때문 이 아닌가 싶다. 또 여교사들이 남교사들에 비해 인간관계 면에서 私的인 접촉이 적고 업무상의 역할이 다르기 때문이며, 조직의 일원으로서의 참여의식이 희박하고 활동역시 소극적이기 때문에 그러한 차가 생긴 것으로 여겨진다.

3) 교사의 교직생활 인식도는 그들의 직위에 따라서 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 < 표7 >과 같다.

< 표7 > 教師의 職位別에 따른 敎職生活 認識度 檢証

직위별	N	M	SD	t	df	p
평교사	219	3.323	0.346	-0.255	318	0.7986
주임교사	51	3.337	0.310			

위의 < 표7 >에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 t값은 -0.255로 이는 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t값 1.960에 미치지 못하는 것으로 밝혀져 통계적으로 유의한 차이가 없는것으로 나타났다. 이러한 결과를 좀더 구체적으로 살펴보면 주임교사가 평교사에 비해 교직생활 인식도가 상대적으로 높은것으로 나타났는데 이는 곧 주임이라는 지위에서 직무 수행상 상호 상이한 역할에서 기인된 것으로 보여진다.

4) 교사의 교직생활 인식도는 그들의 교직경력에 따라서 어떠한 차이가 있는가를 살펴본 결과는 다음 < 표8 >과 같다.

< 표 8 > 教師의 敎職經歷에 따른 敎職生活 認識度 檢証

변량원	자유도	자승합	평균자승	F	P
집단간	3	0.486	0.162	1.40	0.2414
집단내	316	36.474	0.115		
전체	319	36.960			

< 표9 > 敎師의 敎職經歷에 따른 敎職生活 認識度の 平均 및 標準偏差

교직경력	N	M	SD
5년이하	122	3.289	0.341
5년~10년	150	3.345	0.350
15년~20년	44	3.335	0.304
20년이상	4	3.583	0.264

위의 < 표8 >과 < 표9 >에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 F값은 1.40으로 이는 $P = 0.05$ 수준에서 요구되는 F의 값 2.60에 미치지 못하는 것으로 나타나 통계적으로 유의한 차이가 없는것으로 밝혀졌다. 이러한 결과를 좀더 구체적으로 살펴보면 대체로 교직경력이 많을수록 교직생활 인식도는 높은것으로 나타났는데, 이는 교직경력이 많을수록 교육에 대한 소신이 확고해 지기 때문인 것으로 사료된다.

5) 교사의 교직생활 인식도는 그들의 학교설립별에 따라서 어떻게 다른가를 알아본 결과는 다음 < 표10 >과 같다.

< 표10 > 學校設立別에 따른 敎師의 敎職生活 認識度 差異檢證

학교설립별	N	M	SD	t	df	p
공립	245	3.321	0.326	-0.391	318	0.6961
사립	75	3.339	0.387			

위의 < 표10 >에서 나타내 보이듯이 실제로 얻어진 t의 값은 -0.391로 이는 $p = 0.05$ 수준에서 요구되는 t값 1.960에 미치지 못하는 것으로 밝혀져, 통계적으로 유의한 차이가 없는것으로 나타났다. 이를 좀더 구체적으로 살펴보면 사립학교($M=3.339$)와, 공립학교($M=3.321$)사이의 기존 근무

구조에 있어서는 학교설립에 상관없이 교직에 몸담은 교원은 자아혁신을 위해 부단히 정진하고 있다는데 기인한 것으로 보여진다.

2. 教育活動에 대한 職務自律性 認識度 差異 檢證

1) 교사들의 교육활동 인식도는 그들의 연령에 따라서 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 다음 < 표11 >과 같다.

< 표11 > 教師의 年齡에 따른 教育活動 認識度 差異檢證

변량원	df	SS	MS	F	P
집단간	3	0.430	0.143	1.36	0.2559
집단내	316	33.360	0.106		
전체	319	33.790			

< 표 12 > 教師의 年齡에 따른 教育活動 認識度の 平均 및 標準偏差

연령	N	M	SD
20대	37	3.656	0.338
30대	180	3.709	0.342
40대	84	3.716	0.306
50대	19	3.840	0.163

위의 < 표11 >, < 표12 > 에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 F값은 1.36으로 이는 $P = 0.05$ 수준에서 요구되는 F값 2.60에 미치지 못하는 것으로 나타나, 통계적으로 유의있는 차가 없는것으로 밝혀졌다. 이를 좀더 구체적으로 살펴보면 교사의 연령이 많을수록 교육활동 인식도는 높은 것으로 나타났는데, 이는 교직의 특수성에 연유된 교과 전문성제고와 경

험에서 터득된 지도기술력을 발휘하는데 있다고 본다.

2) 교사의 교육활동 인식도는 그들의 성별에 따라서 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 < 표13 >과 같다

< 표13 > 教師의 性別에 따른 教育活動 認識度 差異檢證

성별	N	M	SD	t	df	p
남	147	3.754	0.314	2.126	318	0.0343
여	193	3.677	0.332			

위의 < 표13 >에서 나타나 보이듯이 실제로 얻어진 t의 값은 2.126으로 이는 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t값 1.960보다 큰 것으로 밝혀져, 통계적으로 유의한 차이가 있는것으로 나타났다. 이를 좀더 구체적으로 살펴보면 남교사($M=3.754$)가 여교사($M=3.677$)보다 직무수행과정에서 보다 자율적으로 추진하고 있는데서 기인된 것으로 생각된다.

3) 교사의 교육활동 인식도는 그들의 직위에 따라서 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 < 표14 >과 같다

< 표14 > 教師의 職位別에 따른 教育活動 認識度 差異檢證

직위	N	M	SD	t	df	P
평교사	269	3.703	0.336	-1.195	318	0.2330
주임교사	51	3.762	0.257			

위의 < 표14 >에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 t의 값은 -1.195로 이는 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t값 1.960에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 좀더 구체적으로 살펴보면, 주임교사($M=3.762$)가 평교

사(M=3.703)에 비하여 상대적으로 직무자율성 인식에 대한 저해요인인 높은 것으로 밝혀졌다.

4) 교사의 교육활동 인식도는 그들의 교직경력에 따라서 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 다음 < 표15 >과 같다.

<표 15> 教師의 敎職經歷에 따른 敎育活動 認識度 差異檢証

변량원	df	SS	MS	F	P
집단간	3	0.553	0.184	1.75	0.1562
집단내	316	33.237	0.105		
전체	319	33.790			

이상의 < 표15 >에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 F값은 1.75로 이는 P=0.05수준에서 요구되는 F값 2.60에 미치지 못하는 것으로 나타나, 통계적으로 유의한 차이가 없는것으로 밝혀졌다. 이러한 결과를 좀더 자세히 살펴보면 < 표16 >에서처럼 연령이 높은 교사가 연령이 낮은 교사보다 교육활동인식도가 높게 나타난것은 연령이 높을수록 생활 부담이 크기 때문에 나타난 현상이라 생각된다.

< 표16 > 教師의 敎職經歷에 따른 敎育活動 認識의 平均 및 標準偏差

교육경력	N	M	SD
5년미만	122	3.665	0.341
5년~10년	150	3.730	0.322
10년~20년	44	3.784	0.288
20년이상	4	3.741	0.192

5) 교사의 교육활동 인식도는 그들의 학교 설립별에 따라서 어떻게 다른가를 알아본 결과는 다음< 표17 >과 같다

< 표 17 > 學校設立別에 따른 敎師의 敎育活動 認識度 差異檢証

학교설립별	N	M	SD	t	df	P
공립	245	3.711	0.329	-0.131	318	0.896
사립	75	3.717	0.317			

앞의 < 표17 >에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 t의 값은 -0.131로 이는 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t의 값 1.960에 미치지 못하는 것으로 나타나, 통계적으로 유의한 차이가 없는것으로 밝혀졌다. 학교설립별 교사의 교육활동 인식도에 영향을 미치는 요인으로써 직무자율성을 저해하는 요인은 통계적으 차이가 없는것으로 나타났다. 이것은 교직활동에서와 동일하게 기존의 근무조건에 있어 공,사립 교원간의 별차가 없다는 것을 의미하는 것으로 사료된다.

3. 學校經營에 대한 職務自律性 認識度 差異 檢證

1) 교사의 학교경영 인식도는 그들의 연령에 따라서 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 다음< 표18 >과 같다.

< 표18 > 教師의 年齡에 따른 學校經營 認識度 差異檢證

변량원	df	SS	MS	F	P
집단간	3	4.420	1.473	12.74	0.0001
집단내	316	36.558	0.116		
전체	319	40.978			

< 표19 > 教師의 年齡에 따른 學校經營 認識度の 平均 및 標準偏差

연령	N	M	SD
20대	37	3.054	0.429
30대	180	3.015	0.336
40대	84	3.265	0.327
50대이상	19	3.299	0.221

앞의 < 표18 >에서 나타나 보이듯이 실제로 얻어진 F의 값은 12.47로 이는 P=0.01 수준에서 요구되는 F의 값 3.78보다 훨씬 큰것으로 밝혀져, 통계적으로 유의한 차가 있는것으로 나타났다. 이러한 결과를 < 표19 >에서 좀더 구체적으로 밝혀보면 학교경영과 조직에 관련된 영역에서 20대보다(M=3.054) 30대(M=3.015) 40대(M=3.265) 50대 이상(M=3.299)로 연령이 높아질수록 직무자율성 인식도가 높게 나타났다. 전체교사의 반수이상을 차지하고 있는 젊은 교사들이 저자율성 인식도에 많이 몰려 있다는

것은 주목할 만한 사실로써 이는 젊은 교사들이 기존의 학교체제, 문화적, 사회적구조에 대하여 불만이 클뿐 아니라 , 교직원 확립이 투철하지 못한데서 기인된 결과로 본다.

2) 교사의 학교경영 인식도는 그들의 성별에 따라서 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 다음 < 표20 >과 같다.

< 표20 > 教師의 性別에 따른 學校經營 認識度の 差異檢証

성별	N	M	SD	t	df	P
남	147	3.170	0.344	3.159	318	0.0017
여	173	3.044	0.361			

위의 < 표20 > 에서 나타내 보이듯이 실제로 얻어진 t의 값은 3.159로 이는 p=0.01수준에서 요구되는 t의 값 2.576보다 큰것으로 밝혀져통계적으로는 유의한 차이가 있는것으로 나타났다. 이러한 결과에 대해 좀더 구체적으로 살펴보면 학교운영과 조직구조상 비공식적으로나 공식적으로 모임등에 참석하는 율이 다르고 업무상의 역할이 다르기 때문에 생기는 차이가 아닌가 싶다.

3) 교사의 학교경영 인식도는 그들의 직위에 따라서 어떻게 다른가를 알아본 결과는 다음< 표21 >와 같다.

< 표21 > 教師의 職位別에 따른 學校經營 認識度 差異檢証

직위	N	M	SD	t	df	P
평교사	269	3.072	0.362	-3.499	318	0.0005
주임교사	51	3.260	0.296			

위의 < 표21 >에서 나타내 보이듯이 실제로 얻어진 t의 값은 -3.499로 이는 $p=0.001$ 수준에서 요구되는 t의 값 3.291보다 큰 것으로 밝혀져 통계적으로는 유의한 차이가 있는것으로 밝혀졌다. 이러한 사실을 좀더 구체적으로 살펴보면 평교사($M=3.072$)는 주임교사($M=3.206$)보다 학교운영을 비판적으로 보고 직원회의나 여론 수렴과정이 형식적으로 운영하는데 기인된 것으로 사료된다.

4) 교사의 학교경영 인식도는 그들의 교직경력에 따라서 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 다음< 표22 >과 같다

< 표22 > 教師의 敎職經歷에 따른 學校經營 認識度 差異檢証

변량원	df	SS	MS	F	P
집단간	3	2.629	0.876	7.22	0.0001
집단내	316	38.349	0.121		
전체	319	40.978			

위의 < 표22 >에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 F의 값은 7.22로 이는 $p=0.01$ 수준에서 요구되는 F의 값 3.78보다 클것으로 밝혀져 통계적으로

유의한 차이가 있음을 알 수 있다. 이러한 결과를 좀더 구체적으로 살펴보면 경력이 많을수록 학교운영면에 적극참여하는 율이 높다는 것으로 나타났는데 이는 경력이 많은 교사의 대부분이 중간관리층에 소속되어 교육계획 수립시 적극적으로 자문하고 또 참여하는 의식이 높기때문인 것으로 여겨진다.

< 표23 > 敎師의 敎職經歷에 따른 學校經營 認識度の 平均 및 標準偏差

교직경력	N	M	SD
5년미만	122	3.004	0.374
5년~10년	150	3.128	0.344
15년~20년	44	3.269	0.295
20년이상	4	3.271	0.172

5) 교사의 학교경영 인식도는 그들의 학교설립별에 따라서 어떻게 다른가를 알아본 결과는 다음 <표24>과 같다.

<표 24> 學校設立別에 따른 敎師의 學校經營 認識度 檢証

학교설립별	N	M	SD	t	df	P
공립	245	3.119	0.359	1.529	318	0.1272
사립	75	3.047	0.352			

위의 < 표24 >에서 나타내 보이듯이 실제로 얻어진 t의 값은 1.529로 이는 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t의 값 1.960에 미치지 못하는 것으로 밝혀져 통계적으로는 유의한 차이가 없는것으로 밝혀졌다. 이러한 사실을 좀더 구체적으로 살펴보면 사립학교교사(M=3.119)가 공립학교교사(M=3.047)보다 인식도의 차가 낮은것으로 밝혀져 사립학교에 근무하는

교사가 상급자와 인간관계면에서 위축된 상태에서 교육에 임하기 때문에 나타난 반응이라 여겨진다.

4. 學校長 指導性에 대한 직무자율성 認識度 差異 檢證

1) 교사의 학교장의 지도성에 대한 인식도는 그들의 연령에 따라서 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 다음 <표25>과 같다.

< 표25 > 教師의 年齡에 따른 學校長의 指導性에 대한 認識度 檢證

변량원	df	SS	MS	F	P
집단간	3	10.554	3.518	14.91	0.0001
집단내	316	74.573	0.236		
전체	319	85.127			

위의 < 표25 >에서 교사의 연령에 따른 학교장의 지도성에 대한 인식도에 대한 검증결과로써 집단간 F의 값은 14.91로 이는 변인 P=0.01 수준에서 요구되는 F의 값 3.78보다 훨씬 큰것으로 밝혀져, 통계적으로 유의한 차가 있는것으로 나타났다. 좀더 구체적으로 밝혀보면 아래 < 표26 >에서 알 수 있듯이 대체로 연령이 높을수록 학교장의 지도성에 대한 인식도가 높은것으로 밝혀졌는데 이는 연령에 따른 교사의 교육관 및 가치관의 차에서 나타난 현상이라고 본다.

< 표26 > 教師의 年齡에 따른 學校長 指導性에 대한 認識度の 平均 및 標準偏差

연령	N	M	SD
20대	37	2.854	0.622
30대	180	2.924	0.463
40대	84	3.308	0.497
50대이상	19	3.250	0.319

2) 교사의 학교장의 지도성에 대한 인식도는 그들의 성별에 따라서 어떻게 다른가를 알아본 결과는 다음< 표27 >과 같다.

< 표27 > 教師의 性別에 따른 學校長의 指導性에 대한 認識度 檢証

성별	N	M	SD	t	df	P
남	147	3.115	0.453	2.546	318	0.0114
여	173	2.969	0.558			

위의 < 표27 > 에서 나타내 보이듯이 실제로 얻어진 t의 값은 2.546으로 이는 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t의 값 1.960보다 큰것으로 밝혀져 통계적으로는 유의한 차이가 있는것으로 나타났다. 이러한 결과에 대해 좀더 구체적으로 살펴보면 남교사(M=3.115)가 여교사(M=2.969)에 비해 직무자율성 인식도가 높은것으로 밝혀졌다. 이러한 결과는 대부분의 관리행정에 남교사수가 많아 관리자와 업무추진 과정에서 접촉이 많고 기회또한 많은데서 오는 현상으로 사료된다.

3) 교사의 학교장의 지도성에 대한 인식도는 그들의 직위에 따라서 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 다음< 표28 >과 같다.

< 표28 > 教師의 職位에 따른 學校長의 指導性에 대한 認識度 檢証

직위	N	M	SD	t	df	P
평교사	269	2.993	0.524	-3.450	318	0.0006
주임교사	51	3.261	0.411			

위의 < 표28>에서 나타내 보이듯이 실제로 얻어진 t의 값은 -3.450으로 이는 $p=0.001$ 수준에서 요구되는 t의 값 3.291보다 큰 것으로 밝혀져 통계적으로는 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 이러한 사실을 좀더 구체적으로 살펴보면 학교경영에서 조직과 관련된 학교운영에 중간관리층에 있는 주임교사와 자주 접촉할 기회를 갖게 되고, 교육계획 시행과정

에서 평교사까지는 교장의 지도력이 침투되지 못하는데서 오는 현상이라고 여겨진다.

4) 교사의 학교장의 지도성에 대한 인식도는 그들의 교직경력에 따라서 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 다음 < 표29 >과 같다.

<표29> 敎師의 敎職經歷에 따른 學校長의 指導性에 대한 認識度 差異 檢証

변량원	df	SS	MS	F	P
집단간	3	5.116	1.705	6.74	0.0002
집단내	316	80.011	0.253		
전체	319	85.127			

< 표30 > 敎師의 敎職經歷에 따른 學校長 指導性에 대한 認識度 平均 및 標準偏差

교직경력	N	M	SD
5년미만	122	2.905	0.518
5년~10년	150	3.069	0.518
15년~20년	44	3.241	0.415
20년이상	4	3.542	0.285

위의 < 표29 >에서 알 수 있듯이 실제로 얻어진 F의 값은 6.74로 이는 $p=0.001$ 수준에서 요구되는 F의 값 3.78보다 큰것으로 밝혀져 통계적으로 유의한 차이가 있음을 알 수 있다. 이러한 결과를 좀더 구체적으로 < 표30 >살펴보면 조직의 구조적 측면에서 10년 미만의 교사는 대부분이 평교사이고, 20년 이상의 경력을 가진 교사중에서 주임교사급이 많기 때

문에 학교 교육활동에서 비공식이나 공식적인 모임에 참석하는 비율이
다르고 업무상의 역할이 다르기 때문에 생기는 차가 아닌가 싶다.

5) 교사의 학교장의 지도성에 대한 인식도는 학교설립별에 따라서 어떻게 다른가를 알아본 결과는 다음 <표31>과 같다.

<표 31> 學校設立別에 따른 教師의 學校長의 指導性에 대한 認識度 檢證

학교설립별	N	M	SD	t	df	P
공립	245	3.048	0.507	0.770	318	0.4418
사립	75	2.996	0.550			

위의 < 표31 >에서 나타내 보이듯이 실제로 얻어진 t의 값은 0.770으로 이는 $p=0.05$ 수준에서 요구되는 t의 값 1.960에 미치지 못하는 것으로 밝혀져 통계적으로는 유의한 차이가 없는것으로 밝혀졌다. 이러한 사실을 좀더 구체적으로 살펴보면 공립학교교사가 사립학교교사에 비해서 학교장의 지도성에 대한 인식도가 높은것으로 밝혀졌는데, 이는 학교교육활동에서 협의과정이 자유로운 토론과정보다 학교장의 독단성에 따라 지시, 명령으로 업무를 추진하는데서 기인된 것으로 여겨진다.

IV. 要約 및 結論

본 연구는 중등교원의 직무자율성 인식도를 파악하여, 교사의 직무자율성 저해요인을 규명하고 교육활동에 자발적인 참여 방안을 모색하고자 하였다. 결과분석의 통계처리는 SPSS (Statistical Packages For The Social Sciences)를 이용한 t검증 및 변량분석법 (ANOVA)을 적용하였다. 이에 대한 요약 결론 사항은 다음과 같다.

1. 要 約

첫째, 중등교원의 직무자율성 인식도에 대한 변인들을 ① 교직생활 영역 ② 교육활동 영역 ③ 학교경영 영역 ④ 학교장의 지도성 영역 등으로 나타내었다.

둘째, 교직생활과 교육활동과 관련된 직무자율성 인식도의 검증결과 대부분의 영역에서는 $P=0.05$ 수준에서 t 의 값 1.96에 미치지 못하는 것으로 나타나 통계적으로 유의한 차가 없는 것으로 밝혀졌으며 성별에 따른 교직생활 일반에 관련된 영역은 남교사가($M=3.374$) 여교사($M=3.285$)보다 인식도가 높은 것으로 반응되었다.

셋째, 교육활동 영역에서는 교사의 직무자율성 인식도에 대한 높은 반응을 보여진 변인은 남교사가($M=3.754$) 여교사($M=3.677$)보다 인식도가 높은 것으로 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 판명되었다.

넷째, 학교경영 영역과 학교장의 지도성 영역에서는 인식도 검증결과 대부분의 영역에서 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 밝혀졌다.

다섯째, 학교장의 지도성 영역에서는 설립별에서 사립학교에 근무하는 교사가($M=2.996$) 공립학교($M=3.048$)교사보다 자율성 인식도가 낮은 것으로 밝혀져 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

2. 結 論

첫째, 교직 생활영역에서 중학교 교사의 직무자율성 인식도에 관한 저해요인은 검증결과 4개의 배경변인중 대부분이 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으며 성별에 따른 교직생활 일반과 관련된 영역에서 남교사가 여교사보다 인식의 차이가 높은것으로 밝혀졌다. 이는 여교사들이 남교사에 비해 업무상 역할이 다르고 뚜렷한 교직원과 교육 신념에 차이에서 비롯된 것으로 사료된다.

둘째, 교육활동 영역에서는 성별에 따라 대체로 남교사($M=3.754$)가 여교사($M=3.677$)보다 인식도가 높은것으로 밝혀졌다. 이는 여교사가 직무수행과정에서 인식 차이를 보인 것으로 교직원과 소신과 관련된 문제로 생각되며 또 자율적으로 업무추진을 할 수 있는 여건정비 미흡과 주당 수업시수의 과중 등으로 인한데 기인된 것으로 보이며 부단히 자아혁신을 위한 노력과 교단중심의 교재연구, 자기연찬의 기회에 적극참여, 조직의 일원으로서의 소속의식을 고양하도록 할 필요가 있다.

세째, 학교경영 일반에 관련된 영역에서는 직무자율성 인식도 검증결과에서 $P = 0.01$ 수준에서 요구되는 F값 3.78보다 높아 통계적으로 유의한 차이가 있는것으로 판명되었다. 이는 젊은 교사들이 기존 학교체제, 문화와 사회 구조적 측면에서 인식의 차를 나타낸 것으로 이를 해결할 수 있는 체제상의 문제 해결책을 찾아 그 대책을 강구할 필요가 있겠다.

네째, 학교장의 지도성 영역에 대한 직무 자율성 인식도 차이는 설립별 영역에서 사립학교에 근무하는 교사가 공립학교에 근무하는 교사보다 자율성 인식도의 차가 큰것으로 나타나 통계적으로 유의한 차가 있는것으로 밝혀졌다. 이는 교장의 의도 대로 교사들이 움직여야만 하는데 기인한 것으로 사료된다. 전체적으로 이 영역에서 직무 자율성을 저해하는 요인으로써 경력에 따라 낮게 나타난 저자율성 항목은 그 해결에 관심과 노력을 기울이는 것이 시급한 문제라 하겠다.

3. 提言

본 연구에서 얻어진 결론을 토대로 다음과 같이 제언 코자 한다.

첫째, 뚜렷한 교직관이 확립되지 못한 젊은 교사들을 위하여 교사 교육 기관인 대학교육에서 뿐만 아니라 교육부 당국이나 학교 경영자는 일정 기간 현직 연수를 통하여 확고한 교직관을 가지도록 교육철학 교과목을 연수 교육과정에 포함시켜야 한다.

둘째, 학급 인원수를 대폭 줄이고 교사의 주당 시간수도 20시간 이내로 조정할 필요가 있다.

세째, 남교사들을 더많이 교육계에 유인할 수 있는 체제 확립을 위해서 교사 임용교시 선발과정에서 남·여교사 수를 적정 비율로 조정할 필요성이 있다.

參 考 文 獻

1. 김선양, 「새시대의 교사」 서울: 대한교육연, 1974.
2. 김영식, 최희선, 「교육제도발전론」 서울:성범사, 1988.
3. 김종철, 「교육행정신강」 서울:세영사, 1994.
4. 김종서, 「현장연구의 이론과 실제」 서울:배영사, 1976.
5. 김학수, 「교육심리 연구를 위한 통계」 서울:중앙적성연구소, 1972.
6. 남정걸, 「교육행정과 학교경영」 서울:세영사, 1986.
7. 노종희, 「초우량 학교건설을 위한 전략적 리더쉽」 서울:교육월보, 1994.
8. 대한교육연합회, “교원풍토개선을 위한 교육선언” 서울:대한교연, 1976.
9. 류명호, 「서울시내 중학교 교사의 자율성 인식연구」 서울:연세대학교 교육행정대학원 석사학위논문, 1975.
10. 문낙진, 「학교조직의 특수성과 교장의 전술적 사항고려」, 「한국교육 행정탐구」 서울:교육과학사, 1994.
11. 문용린, 「좋은학교 좋은교육」 서울:교육월보, 1994.
12. 박문휘, 「중등교직의 자율성인식도에 관한연구」 서울:고려대학교 교육 대학원 석사학위논문, 1975.
13. 박연호, 「서울특별시내 국민학교 교사의 근무의욕실태에 관한연구」 서울: 연세대학교 교육대학원 석사학위논문, 1977.
14. 신선미, 「학교교육에 대한 희망과 좌절」 서울대학교 석사학위논문, 1994.

15. 윤태림, 「의식구조상으로 본 한국인」 서울: 현암사, 1970.
16. 이규호, 「현대철학의 이해」 서울: 현암사, 1970.
17. 이영두, 「학교장의 지도성 유형과 교사의 근무태도와의 관련에 관한 연구」 서울: 연세대학교 교육대학원 석사학위논문, 1977.
18. 정범모, 「교육의 전문성」 현대교육최서 제12권 서울: 현대교육출판사, 1962.
19. 장범모, 「교육과 교육학」 서울: 배영사, 1968.
20. 정우현, 「교직과 전문성」 중앙교육연구원교육 제12호, 1980.
21. Douglass, H.R, 「Modern Administration of Secondary School」 Chin & CO, 1954.
22. Panial, E.Griffiths, 「Human Relation in School Administration」 N.Y:Appleton Century Crafts Inc, 1959.
23. Phenix, Philip H., 「Philosophy of Education」 N.Y:Henry Holt, 1958.

ABSTRACT

A Study on the Perception of the Secondary School Teacher on Job Autonomy - With a Focus on seoul -

Choi, Chung-hye

Major in Educational Administration

Dept. of Educational Administration

Graduate School of Education

Han Sung University

This study attempts to grasp the perceptual degree of the secondary school teacher on job autonomy, identify the impeding factors of teachers' job autonomy and then probe the scheme for their volutary participation in educational activity. Data obtained as a result of study were statistically treated using SPSS(Statistical Packages for the Social Sciences), and T-test and ANOVA(Analysis of Variance) were applied to them.

summary and conclusion are as follows;

Firstly, for the impeding factors to the perceptual degree of the secondary school teachers on job autonomy in the domain of their teaching-profession life, it was revealed that as a result of

testing them there is mostly not a statistically significant difference among four background factors.

And it was shown that male teachers have a higher perceptual difference than female teachers in the domain related to the generality of their teaching-profession life by sex. It is thought that this is attributable to the fact that female teachers are different from male teacher in practical affairs or roles and there is a difference in a clear view of teaching profession and the belief of education between two groups.

Secondly, it was revealed that male teachers ($M=3.7554$) have a higher perceptual degree in the domain of educational activity than female teachers($M=3.677$) in terms of gender in general.

This is thought as the problem that female teachers show a perceptual difference in the process of performing their jobs and is related to their views of teaching profession and beliefs.

And it is seen that this is attributed to the poverty of the reorganization of conditions for enabling teachers to perform their affairs voluntarily and the overburden of teaching hours per week. Therefore, it is necessary that teachers should strive for self-innovation constantly, study teaching aids centered toward the platform use, take active part in an opportunity of pursuing for their studies, and enhance the sense of belongingness as the member of the organization.

Thirdly, as a result of testing the perceptual degree of

secondary school teachers in the domain related to the general issue of school management, it is judged that there is a statistically significant difference because the obtained value is higher than 3.78, the F-value required at the level of ($P=0.0$). This is due to the fact that the group of young teachers shows a difference in their perceptions on aspects such as existing school system, culture and social structure. It is necessary that a measure should be taken to resolve those problems by finding out the alternatives to their resolution.

Fourthly, for the perceptual degree of secondary school teachers in the domain of the principal's leadership, it was shown that those teachers working in private secondary schools have a higher perceptual degree of job autonomy than teacher working in public secondary schools, and that there is a statistically significant difference.

It is judged that this is attributable to the fact that the principal wants his teachers to follow his direction.

It can be said that for the item of job autonomy shown to be low according to career, as the impeding factor to job autonomy in this domain as a whole, it is an urgent task to concentrate every attention and effort on its resolution.

附 錄

I.설 문 지

안녕하십니까?

교직에 몸담아 수고 하시는 선생님께 중등교원의 직무 자율성 인식에 관한 연구에 대한 몇가지 설문조사를 하고자 합니다. 이 질문지는 교직의 직무자율성 인식도에 관한 연구를 위해 만들어진 것입니다. 본 설문지에 대해 선생님의 솔직한 견해를 나타내 주시기 바랍니다.

1995, 2,

한성대학교 행정대학원

교육행정전공

최 정 혜 배

1. 인적사항

1. 연령 만 ()세
2. 성별 ()남, ()여
3. 현재의 직위 ()교사. ()주임교사
4. 교직경력 만 ()년
5. 학교 설립별 ()공립, ()사립

II. 설문내용

1. 교직생활 영역

번호	설문	반응정도				
		매우 그렇 다	그렇 다	어느 면도 아니 다	아니 다	아주 아니 다
1	내가 교사가된 동기는 적성에 맞고 교직 생활이 보람있다고 생각되기 때문이다					
2	나는 교육관과 신념이 뚜렷하며 이점에 자신을 갖고 근무한다					
3	현재 급여제도는 이제까지 보다는 합리적이며 만족할만 하다					
4	급여수준은 미흡하지만 사회적으로 존경을 받고 있어 교사임을 자랑스럽게 생각하며 근무하고 있다					
5	교원에 대한 사회적평가로 일상생활에서 정신적 제약을 받고 있어 교사임을 자랑스럽게 생각하며 근무하고 있다					
6	나는 비교적 교직보다 보수가 나은 직장에 취직할 기회가 있다면 전직하고 싶다					
7	나는 교직의 전문성제고를 위하여 교육에 관한 도서 및 교양서적을 꾸준히 읽고 있다					
8	나는 교직의 전문성 제고를 위한 각종 현직연수 및 현장연구 활동에도 적극 참여하고 있다					
9	경제적 여건이 허락한다면 대학원 또는 각종 연구 활동에 참가하여 전문성을 높이고 싶다					
10	학교 생활에서 비교적 억압을 받지않고 소신껏 자유롭게 활동하고 싶다					
11	퇴직후의 생활안정에 불안을 느끼고 있다					
12	교권을 지키기 위하여 도덕적으로 타락하지 않고 자아혁신을 위하여 부단히 노력한다					

2. 교육활동 영역

번호	설문	반응정도				
		매우 그렇 다	그렇 다	어느 면도 아니 다	아니 다	아주 아니 다
1	나는 학생들의 수업을 위하여 교재연구 및 교편 제작에 충실하고 있다					
2	수업이외의 잡무가 많아 교육활동에 지장이 많다					
3	주당 시간수가 많아 자신이 담당하고 있는 수업시간은 부담을 느끼며 피로할때가 많다					
4	나의 성의 있는 학습지도는 학생들로 부터 존경을 받고 있다					
5	학습지도법은 교장과 동료들간에 인정을 받고 있다					
6	학습지도시 부당한 간섭을 받지 않으며 내가 계획한 지도안 대로 학습에 임하고 있다					
7	학급내에 문제아가 발생하였을때 지도의욕은 감소되나 애정을 갖고 지도하고 있다					
8	학급당 학생수가 50여명으로 개인지도를 할 수가 없어 애로를 느끼며 학습부진아의 발생으로 의욕이 감퇴된다					
9	연구수업은 나의 학생들에게 자율과 책임에 대해서 강조하고 있다					
10	평소지도를 통하여 학생들에게 자율과 책임에 대해서 강조하고 있다					
11	나는 학생들과 자연스럽게 만나 거리감 없는 대화를 갖고져 노력한다					
12	교외행사로 예정했던 교육활동에 차질이 올때가 많다					

3. 학교경영 영역

번호	설문	반응정도				
		매우 그렇 다	그렇 다	어느 면도 아니 다	아니 다	아주 아니 다
1	직원 회의시 비교적 자유로운 분위기 속에서 활발한 토론이 이루어 진다					
2	직원회의 안건은 교직원들의 다수의사에 따라서 결정처리되고 있다					
3	직원회의는 학교장 또는 간부교사들의 명령수령기관으로써의 기능만을 한다					
4	직원회의시 교사의 발언이 적고 발언 내용도 가끔 묵살되고 있다					
5	교부 분장은 교사의 특성을 고려하여 적정 배치되고 있다					
6	내가 담당한 교무분장은 적당하며 충실히 이행되고 있다					
7	학교교육계획 설정및 목적달성에 교직원 전체가 협력하여 참여하고 있다					
8	본교에서는 남·여교사가 평등하며 항상 그 지위를 인정받고 있다					
9	업무상의 고민, 어려운 문제등은 서로 이해하며 상담할 수 있는 동료가 있다					
10	파벌과 질시가 은연중에 조성되어 있고 학벌, 지연등이 얽혀 근무에 지장을 초래하고 있다					
11	직장분위기가 협조적이며 창의성을 갖고 팀워크를 이루어 학교 경영에 맡은바 책임을 다하고 있다					
12	교사의 건강관리와 보건관리를 위한 시설 및 휴게실등도 설치되어 여가를 선용할 수 있다					

4. 학교장의 지도성 영역

번호	설문	반응 정도				
		매우 그렇다	그렇다	어느 정도 아니다	아니다	아주 아니다
1	교장은 학교운영에 있어서 교사간의 불평이 없도록 가능한한 노력한다.					
2	교장은 관리적인 면만을 생각하고 교사들의 입장은 생각해주지 않는다					
3	교장은 학습지도에 부단히 간섭하며 안전지도 및 생활지도에 더욱관심을 갖고있다					
4	교장은 교직원의 건강과 레크레이션의 기회를 부여하며 복지에도 많은 관심을 갖고 있다					
5	조·종례시 교장의 언행은 직장분위기가 생기가 돌고 직원인화에도 관심을 두고있다					
6	교장은 교사들의 공·사간의 고민, 애로사항이 있을시에 고무, 격려해준다					
7	교장은 친근감이 있고 교직원 개개인을 움직이게 한느 수완이 있다					
8	교장은 자신이 옳다고 생각하는것은 독단적으로 처리하는 경우가 많다					
9	교장과 교감 중간 관리층인 주임과의 협력이 잘 이루어 지고 교사간의 협력체제 구축에 지원과 노고를 보상한다					
10	교장은 비공식적인 교사들의 조직이나 취미활동에 유대관계를 바람직하게 생각하고 평교사들과도 자주 접촉을 갖는다					
11	교장은 교직원의 사기 진작과 자율성을 신장시키기 위하여 노력하며 직무연수를 적극 추진한다					
12	교장은 교직의 전문성 제고를 위하여 부단히 노력한다					