

碩士學位論文
指導教授 金璟培

初等教師의 教職 專門性 認識과 教職遂行能力
및 教職 滿足度와의 關係研究

The Relationship between Elementary Teachers' Understanding
of Teaching Profession specialty and Its Accomplishment
Ability and Its Satisfaction Level.

1999年2月

漢城大學校 行政大學院

教育行政學科

教育行政專攻

金 海 淑

碩士學位論文
指導教授 金璟培

初等教師의 教職 專門性 認識과 教職遂行能力
및 教職 滿足度와의 關係研究

The Relationship between Elementary Teachers' Understanding
of Teaching Profession specialty and Its Accomplishment
Ability and Its Satisfaction Level.

위 論文을 教育學 碩士學位論文으로 提出함

1999年2月

漢城大學校 行政大學院

教育行政學科

教育行政專攻

金 海 淑

金海淑의 教育學 碩士學位 論文을 認定함

1999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. 研究의 必要性	1
2. 研究의 目的	2
3. 研究의 內容	3
4. 研究의 制限點	3
II. 理論的 背景	4
1. 教職의 專門性	4
2. 職務 遂行 能力	13
3. 教職 滿足度	20
4. 先行研究의 考察	29
III. 研究의 方法	34
1. 研究의 對象	34
2. 測定 道具	36
3. 資料 處理	40

IV. 資料의 分析 및 論議	41
1. 教師의 專門性 認識	41
2. 敎職遂行能力	50
3. 敎職滿足度	60
4. 敎職 專門性 認識과 敎職遂行能力간의 關係	64
5. 敎職 專門性 認識과 敎職 滿足度の 關係	66
V. 要約· 結論 및 提言	69
1. 要約	69
2. 結論	71
3. 提言	72
參考 文獻	74
附錄	79
Abstract	86

表 目 次

< 표 1 > 학교 소재지별 질문지 배포 사용 현황	33
< 표 2 > 설문지 응답자의 배경변인별 분포	34
< 표 3 > 교직 전문성 인식 설문지 내용 및 신뢰도 검증	36
< 표 4 > 교직수행능력 설문지 내용 및 신뢰도 검증	37
< 표 5 > 교직 만족도 설문지 내용 및 신뢰도 검증	39
< 표 6 > 교직 전문성 인식의 전체적 경향	40
< 표 7-1 > 교사의 배경변인에 따른 교직 전문성의 차이	42
< 표 7-2 > 교사의 배경변인에 따른 교직 전문성의 차이	44
< 표 7-3 > 교사의 배경변인에 따른 교직 전문성의 차이	46
< 표 8 > 교직수행능력의 전체적인 경향	49
< 표 9-1 > 교사의 배경변인에 따른 교직수행능력 차이	51
< 표 9-2 > 교사의 배경변인에 따른 교직수행능력 차이	52
< 표 9-3 > 교사의 배경변인에 따른 교직수행능력 차이	55
< 표 9-4 > 교사의 배경변인에 따른 교직수행능력 차이	57
< 표 9-5 > 교사의 배경변인에 따른 교직수행능력 차이	58
< 표 10 > 교직만족도의 전체적 경향	59
< 표 11-1 > 교사의 배경변인에 따른 교직만족도 차이	61
< 표 11-2 > 교사의 배경변인에 따른 교직만족도 차이	62

< 표 12 > 교직 전문성 인식과 교직수행능력의 관계64
 < 표 13 > 교직전문성 인식과 교직만족도의 관계66

그림 목 차

<그림 1> Maslow의 인간욕구 5단계24
 <그림 2> 만족요인과 불만족요인은 상호 배타적이라는 가설 25
 <그림 3> 직무성취, 보상 및 만족 관계27

I. 緒 論

1. 研究의 必要性

21세기 진입을 목전에 두고 전 세계는 급속한 변동을 겪고 있으며 이러한 변화는 한국사회에서도 예외는 아니다. 어쩌면 한국사회의 특수성 때문에 한국에서의 변동이 세계적 변동보다 훨씬 크게 나타나고 있는지도 모른다. 이러한 사회변화에 교육이 대응하고 이를 보다 적극적으로 주도해 나가기 위해서 교육을 담당하고 있는 우리 교사들의 전문성은 과거 어느 때보다 더욱 절실히 요구되고 있는 실정이다.

역사적으로 보면 교직은 꼭 이렇게 전문직으로 출발된 것은 아니다. 지식만 있으면, 혹은 열성만 있으면 자기 마음대로 교사로 임할 수 있었으며 또 사회도 이를 허락하였던 것이다. 근래에 이르러서 직업이 분화되면서 부터는 교사에게 담당하는 교과에 대한 전문적 지식의 이수를 필수요건으로 하였고, 이와 더불어 현대에 이르러서는 인간의 성장·발달 과정에 대한 지식과 교육기술을 요구하게 되어, 교직의 전문성이 형식적으로나마 정립되기에 이르렀다.

앞으로의 사회가 고학력사회, 학습사회화 되고 기술혁신과 첨단과학의 발달에 의한 고도 산업사회화가 촉진됨에 따라, 그리고 교통 통신의 발달로 세계가 지구촌으로 좁아지는 국제화, 개방화, 정보사회화가 촉진되므로 교직의 전문화는 더욱 중요시되지 않을 수 없다.

교사들 자신이 전문인으로서 교직을 수행하고 교직에 대한 만족감을 얻어 교육현장에 임한다면 교육의 발전은 기대될 수 있다.

이 같은 현실을 감안 할 때 현직교사들이 교직의 전문성에 대하여 어느 정도로 인식하고 지각하고 있는지, 교사의 교직에 대한 전문성 인식 정도가 직무수행능력과는 어떠한 관계가 있는지, 그리고 교직 만족도와는 어떤 관계가 있는지를 탐구하는데 본 연구의 필요성이 있다.

2. 研究의 目的

본 연구에서는 초등학교 교사들의 교직에 대한 전문성 인식 및 교직수행능력, 교직만족도를 조사 분석하고 이 전문성 인식 수준과 교직수행능력과의 관계, 그리고 전문성 인식 수준과 교직만족과의 관계를 밝히고자 하는데 본 연구의 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구문제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 교직의 전문성 인식에 대한 초등학교 교사들의 전체적인 경향은 어떠하며, 교사의 배경변인에 따라 어떠한 의미 있는 차이가 있는가?

둘째, 교직수행능력에 대한 초등학교 교사들의 전체적인 경향은 어떠하며 교사들의 배경변인에 따라 어떠한 의미 있는 차이가 있는가?

셋째, 교직 만족도에 대한 초등학교 교사들의 전체적인 경향은 어떠하며 교사들의 배경변인에 따라 어떠한 의미 있는 차이가 있는가?

넷째, 초등학교 교사들의 교직 전문성 인식과 교직수행능력과의 관계는 어떠한가?

다섯째, 초등학교 교사들의 교직 전문성 인식과 교직 만족도와의 관계는 어떠한가?

3. 研究의 內容

첫째, 문헌연구와 선행연구를 조사·분석한다.

둘째, 교사의 교직 전문성 인식에 대하여 교사의 배경변인 (성별, 연령, 교직경력, 직급, 학력, 현 근무지, 학교규모) 에 따른 차이를 알아본다.

셋째, 교사의 직무 수행 능력에 대하여 교사의 배경변인 (성별, 연령, 교직경력, 직급, 학력, 현 근무지, 학교규모) 에 따른 차이를 알아본다.

넷째, 교사의 교직 만족도에 대하여 교사의 배경변인 (성별, 연령, 교직경력, 직급, 학력, 현 근무지, 학교규모) 에 따른 차이를 알아본다.

다섯째, 교사의 교직 전문성 인식과 직무 수행 능력 그리고 교직 만족도와의 관계를 알아본다.

4. 研究의 制限點

본 연구는 다음과 같은 제한점을 가지고 있다.

첫째, 본 연구는 연구의 편의상 표집 대상을 경기도 지역에 소재한 공립초등학교의 교사들을 대상으로 제한하였다. 따라서 본 연구의 결과가 초등교사 전체의 의견을 대표하는 것으로 보는데는 제한이 따른다.

둘째, 본 연구의 조사방법은 관찰이나 면접 등의 행동적 수준이 적용되지 못하고 문헌연구와 질문지에만 의존하였기 때문에 질문지법이 지니고 있는 한계가 있다.

Ⅱ.理論的 背景

1. 敎職의 專門性

1) 敎職의 意義

모든 직업은 인간이 살아가고 생활을 영위하기 위한 필수 불가결의 것이며 동시에 자아인식, 자아실현을 이루는데 있어 매우 중요한 수단이 되고 있다. 따라서 교직에 몸담고 있는 한은 직업을 더욱 향상시키고, 발전 시켜 가는데 연구와 노력이 뒤따라야 한다.

교직의 특성은

첫째로 「교직은 인간을 대상으로 하는 직업이다.」¹⁾ 교직은 인간을 다루는 면에서 다른 직업과 우선 그 중요성에서 차이가 있다. 그리고 인간을 다루되 주로 인간의 정신생활을 대상으로 하는 직업이다.

둘째로 「교직은 미성숙자를 대상으로 하는 직업이다.」²⁾ 아직 성숙하지 못한 청소년을 상대로 그 어린이가 성장하여 성인이 될 때의 인간상을 이상으로 삼고 일하는 직업이다.

셋째로 「교사는 봉사직이라는 것이다.」³⁾ 교직은 대개 타직과는 달리 경제적인 이윤추구를 주목적으로 하는 기업이 아니라 인간의 행동을 바람직하게 변화시켜 인간의 행복을 증진시키기 위한 헌신적인 노력을 앞세우는 봉사직으로서 사명을 더욱 필요로 하는 전문직이다.

1) 남영우 외, 「교사론」 (서울 : 교육출판사, 1989), pp.38~39.

2) 남영우 외 3인, 「교사론」 (서울 : 교육출판사, 1985), p.40.

3) 「상세서」, p.41.

넷째로 교직은 「사회진보에 중대한 역할을 맡고 있는 직업이다.」⁴⁾ 교직은 국가사회 발전에 직접적으로 또는 간접적으로 기여하는 이른바 공직사업에 종사하는 공업의 성격을 지니고 있는 전문직이다.

정범모는 「교사의 역할에 대한 중요성을 교사와 교직은 교육을 대상으로 한 사람과 일과의 상호관계에 놓여 있으므로 좋은 교사와 동의어로 쓰여지게 되는 것으로써 교직이 교육에서 차지하는 비중은 중요하므로 교실이 없어도 교육이 있을 수 있으나 교사 없는 교육은 생각할 수 없다.」⁵⁾고 하였다.

오천석은 ① 교직은 인간을 상대로 하며 ② 인간의 정신 활동을 상대로 하며 ③ 미성숙자를 상대로 하며 ④ 국가와 민족 발전을 위한 공적 사업이며 ⑤ 물질적 이익보다 봉사적의 성격 등을 지니고 있다.⁶⁾고 밝히고 있으며, 황종건은 ① 전문적인 훈련이 필요하며 ② 인류사의 영속적인 발전을 위하여 일하며 ③ 성장하고 있는 인간의 생명을 다루는 신성한 사명을 갖고 있다.⁷⁾고 말하고 있다.

2) 專門職의 概念 및 基準

원래 전문직이란 그 직분을 수행함에 있어 고도의 학식과 인격을 필요로 하며 일반적으로 권위 있는 기관에 의하여 그 자격이 인정되므로 일반인은 사전 교육 없이 종사하기가 어려운 직업을 말한다.

그 특정 직업에 종사하는 사람들이 의도적 행위를 나타냄으로써 결과적으로 전문적이라는 인정을 사회에서 받게 되고 일단 사회에서 인정을

4) 「상계서」, p41.

5) 정범모, 「교직의 전문성」 교직과 교사, 현대교육총서 제13권, (서울 : 현대교육총서출판사), 1962, p.10.

6) 오천석, 「교직과 교사」 (서울 : 현대교육총서출판사, 1962), pp.304~307.

7) 황종건, 「교직과 사도」 (서울 : 현대교육총서출판사, 1962), p.148.

받게 되면 그 후부터는 그 지위를 사회 속에서 확보하게 된다.

그러므로 직업이 전문직화 하는 정도를 이해하려 할 때는 이를 정적(static)인 상태에서 해석하기보다는 역동적인 상황으로 이해하여야 한다. 8)

또한 전문직이라고 하면 통속적 개념으로는 고등교육 수준의 어느 정도 장기적이고, 전문적인 준비와 특수한 윤리강령에 의해 통제되는 직업을 통하여 직업의 내용과 그 직무를 수행함에 있어 어느 정도의 이론적 소양과 훈련을 갖고 있으며, 또한 계속적인 이론신장을 요하는 직업이라고 정의하고 있다.9)

전통적으로 전문직(profession)에는 대략 교수를 비롯하여 성직자, 의사 및 법률가 등이 포함되었고, 산업화의 추세에 따라 오늘날에는 자연과학자, 회계사, 기술자, 행정가 경영관리자 각급 학교 교원 등 다양한 새로운 전문직종이 전문직에 합류하고 있다.10)

그런데 어떤 직업이 전문직이냐에 대한 절대적인 기준이 없고 전문직이라는 용어가 지나치리만큼 산만하게 사용되는 경향이 있을 뿐만 아니라, 그 개념은 모호한 형편이다. 그러므로, 다음에서는 여러 학자들의 전문직의 특성에 대한 견해를 살펴보고, 그들의 정의 중, 공통적인 요소를 찾아 전문직의 특성에 대한 이론의 흐름을 파악해 보고자 한다.

하나의 직업이 전문직 또는 전문성(professionalism)으로 인정되기 위해서는 '그 직무의 독자성, 특수성을 전제로 하고 그 직무수행에 있어서 고도의 지성을 바탕으로 하는 수월성의 기준이 적용되어야 하고11) 동시에 전문직 나름의 준거가 되는 몇 가지 전제가 필요하다.

8) 정우현, 「현대교사론」 (서울 : 배영사, 1986), p.46.

9) 백현기, 「교육행정의 기초」 (서울 : 배영사, 1969), p.36.

10) 윤정일 외, 「한국의 교육정책」 (서울 : 교육과학사, 1991), p.398.

11) 김종철, 「교육행정신강」 (서울 : 세영사, 1989), p.386.

Liberman에 의하면 전문직의 특성은

- 첫째, 유일하고 독특한 종류의 사회적 봉사기능을 가지고 있으며,
- 둘째, 그 기능의 수행에 있어서 고도의 지적인 기술을 필요로 하며,
- 셋째, 상당히 장기간의 준비교육이 요구되며,
- 넷째, 개인으로나 집단적으로나 광범위한 자율권을 행사하며,
- 다섯째, 자율의 범위 안에서 행사한 행동과 판단에 대하여 종사자의 광범한 책임을 묻고,
- 여섯째, 자치조직을 가지며,
- 일곱째, 경제적 보수는 사회적 봉사보다 우선되지 않으며,
- 여덟째, 그 자체의 직능을 수행하는데 준수할 직업 윤리를 가진다고 하였다.¹²⁾

미국교육연합회(NEA)는 전문직의 기능을 다음과 같이 정의하고 있다.¹³⁾

- 첫째, 전문직은 본질적으로 지적인 성격을 가진 특수한 기술을 훈련과 경험에 의하여 획득하고 있다.
- 둘째, 전문직의 목적을 증진시키는 방도로서 단체를 조직한다.
- 셋째, 목적과 절차에 있어서 통일된 보조를 취한다.
- 넷째, 양성의 기준을 정하고 새 구성원의 능력을 보장한다.
- 다섯째, 윤리강령을 채택하여 업무수행의 기준을 유지한다.
- 여섯째, 업무수행에 있어서 광범한 개인적 자주성을 갖는다.
- 일곱째, 개인적 이득보다도 애타주의, 봉사, 그리고 사회적 복지를 앞세운다.
- 여덟째, 구성원의 개인적 복지를 증진시킨다.

12) Myron Liberman, 「Education as a Profession」 (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc, 1956), pp.2~6을 인용한 정우현, 전게서, p.48.에서 재인용

13) Glen Orard, 「Administration of Changing Secondary School」 (New York. :Macmillan Co.1966), p.55.

아홉째, 정부에 대하여 필요한 법률문제에 관한 의견을 제출한다.

열째, 사회대중에 정보를 제공하고 전문직에 관한 신뢰감을 증진시킨다.

열한째, 관련이 있거나 중복된 직능을 가진 다른 직업과 협조한다.

Huggett와 Stinett는 전문직의 특성을 다음과 같이 제시하고 있다.¹⁴⁾

첫째, 본질적으로 지적활동을 수반한다.

둘째, 전문적인 지식체계를 요청한다.

셋째, 광범위한 전문적인 준비교육을 필요로 한다.

넷째, 지속적인 현직교육을 도모한다.

다섯째, 생업으로 일생동안 할 수 있다.

여섯째, 자체의 특이한 표준을 갖는다.

일곱째, 개인적인 수입보다 봉사할 것을 강조한다.

여덟째, 간밀하게 결합된 동직자의 조직을 갖는다.

김종철은 현대 사회의 전문직 특성을 다음과 같이 논하고 있다.¹⁵⁾

첫째, 전문직은 고도의 지성을 요구하는 정신적 활동을 위주로 한다.

둘째, 전문직은 그 직업에 들어가려는 자에 대하여 엄격한 자격기준을 내세우는 것을 특징으로 한다.

셋째, 전문직은 그에 필요한 교육, 훈련이 단순한 지식이나 기술의 습득이 아니고 심오한 학문의 이론과 그 응용에 기초를 두고있는 것을 특징으로 한다.

넷째, 전문직은 이기적 활동보다도 애타적 동기를 종사하는 자가 고도의 자유를 가지는 반면에 중대한 사회적 책임을 느끼는 것을 특징으로 한다.

다섯째, 전문직에 종사하는 자들은 스스로 자체의 행동을 규율하는 윤

14) A.J.Huggett, and T.M.Stinett, Professional Problem of Teachers, (New York : World Book Co.,1950), pp.228~229

15) 김종철, 「교육행정의 이론과 실제」 (서울 : 교육과학사,1982), pp.42~43.

리강령을 가지고 있다.

여섯째, 전문직에 종사하는 자들은 자율적인 조직체를 통하여 사회적, 경제적 지위를 향상시키고 그들의 전문성을 제고하도록 노력함을 특징으로 한다.

강영삼은 많은 전문직의 특성 중에서 다음과 같은 특성이 전문성의 의미를 대표해 준다고 종합하고 있다.¹⁶⁾

첫째, 전문성은 전문직 종사자들이 일반 사람보다 더 높은 수준의 지식체를 갖는 데서 나타난다.

둘째, 전문성은 전문직에 종사하는 사람의 자격을 통제하는 데서 나타난다.

셋째, 전문성은 전문직의 수행에 있어 자율권을 갖는 데서 나타난다.

넷째, 전문성은 전문적 종사자가 연구나 이론을 인간문제 해결을 위해 실제로 응용할 수 있는 데서 나타난다.

다섯째, 전문성은 전문적 종사자들이 윤리강령을 갖고 이행하는 데서 나타난다.

여섯째, 전문성은 인간의 생과 사를 다룬다는 데서 나타난다.

일곱째, 전문성은 사회적 지위와 경제적 지위가 높은 데서 나타난다.

정범모는 전문직의 척도로서 다음의 몇 가지 요소를 들어 설명하고 있다.¹⁷⁾

첫째, 이론적 배경 : 전문직은 그 직무수행에 고도의 이론적 배경을 필요로 한다.

둘째, 장기간 훈련 : 전문직은 이론적 배경을 필요로 하기 때문에 직전과 직후에도 장기적이고 지속적인 교육과 훈련을 필요로 한다.

셋째, 엄격한 표준 : 전문직은 초임자에게 엄격한 표준이 적용된다.

16) 강영삼, 「교직의 전문성, 교직과 사도」 (서울특별시교육위원회, 1983), pp.134~135.

17) 정범모, 「교직과 교사」 (서울 : 현대교육총서출판사, 1963), p.11.

즉 면허증, 자격증, 일정한 학위 등이 요구된다. 이 표준은 전문직 단체에 의하여 내적으로 통제, 보강, 육성된다.

넷째, 표준의 신장 : 전문직에서는 표준이상의 능력신장을 주로 계속적인 이론규명에 의하나 범속직에서는 주로 경험에 의한 숙달에 의존한다.

다섯째, 전문직 단체 : 전문직은 자율적인 전문적 단체를 가진다. 전문직 단체는 주로 그 전문직의 표준을 유지하고 행사하기 위한 자체통제와 자체육성에 힘쓴다.

이상의 여러 학자들과 단체에서 제시한 전문직의 특성에 대한 견해로 살펴볼 때, 다소의 차이가 있기는 하지만 대체적으로 표현적 용어만 다를 뿐 내용은 대동소이하다.

본 연구는 위에서 나타난 바에 따라 비교적 많은 학자들이 공통적으로 제시하고 있는 11개의 전문적 특성의 기준을 전문직의 하위요인으로 하여 교직전문성 인식수준에 관한 내용의 문항을 작성하였다.

그 기준을 나열해 보면 ㉠ 고도의 지식 ㉡ 정신적 활동 ㉢ 면허와 자격기준 ㉣ 장기간의 전문교육훈련 ㉤ 사회봉사 ㉥ 자율성 ㉦ 사명감 ㉧ 윤리강령 ㉨ 전문직 단체 ㉩ 사회적 지위 ㉪ 현직향상교육으로 요약되어진다.

3) 敎職의 專門性

교직의 전문성에 대하여 한국교총은 다음과 같이 주장하고 있다.

‘교직이 전문성을 가져야 된다는 뜻은 여러 가지로 풀이할 수 있으나 그 핵심을 두 가지 특성으로 요약할 수 있다. 그 하나는 교직이 고도의 지성을 필요로 하는 정신적 활동이며 장기간에 걸친 교육과 훈련을 받지 않고서는 그 직업에 종사할 수 없다는 점이다.

다른 하나는 교직이 다른 전문성, 이를테면 의사직, 변호사직 또는 목사직 등과 마찬가지로 고도의 자율성과 사회적 책임성을 아울러 가져야 한다.’ 18)

세계 노동 기구(ILO)와 UNESCO가 공동으로 작성하여 유네스코 특별 회의에서 채택한 바 있는 ‘교원의 지위에 관한 권고’에서는 교직의 전문성에 관하여 다음과 같이 지적하고 있다.

“교육은 전문직으로 간주되어야 한다. 그것은 엄격하고도 지속적인 연구를 통하여 습득 유지되는 전문적인 지식과 전문화된 지식을 필요로 하는 공공적 임무의 하나이다. 또한 그것은 교원들에 대하여 그들이 담당하고 있는 학생들의 교육과 복지를 위하여 개인적, 집단적인 책임을 요구한다.” 라고 하였다.19)

이돈희는 교직의 전문성에는 다음과 같은 4가지가 요구된다고 한다.20)

첫째, 교수 과정에 요구되는 능력과 기술은 교직 그 자체를 특정 지우는 가장 중핵적인 것이다.

둘째, 학생 생활 지도에 요구되는 전문적 능력과 기술은 인간의 성장과 발달, 행동의 심리, 정신의 건강과 위생, 학생의 요구에 관한 깊은 이해를 필요로 한다.

셋째, 지역사회에서의 지도력은 일반 시민으로서의 지도적 기능과 전문적 기능이 함께 고찰되어야 한다.

넷째, 교육의 정책과 계획의 입안과 결정에 교원이 참여한다는 것으로 이것은 교원의 새로운 전문직적 요소로 이해되는 경향이 높아 가고 최근에 와서 이러한 교원의 기능이 강조되고 있음을 알 수 있다.

김중서는 Liebrman과 Rugg와 Brooks등의 전문직에 대한 견해들을 중

18) 대한교육연합회, “교원 제자리 찾기”, 대한교육연합회:1974,p.12

19) 대한교육연합회, “교원지위에 관한 권고”, 서울: 대한교육연합회,1971,p.11

20) 이돈희, 「교육철학」 (서울 : 한국방송대학출판부,1983), p.31.

합하여 그 공통점을 찾아 전문직관으로서의 교직의 특성을 다음과 같이 요약하여 제시하고 있다.²¹⁾

첫째, 교직에는 고도의 지적 기능을 필요로 하며 교직 수행을 위하여 계속적으로 연구하여야 한다.

둘째, 교원이 되기 위해서는 장기간의 준비 교육이 필요하며 교원이 된 후에도 지속적인 자기 성장을 위하여 노력해야 한다.

셋째, 교원은 봉사 지향적이어야 하며 사회적 책임이 강조된다.

넷째, 교원은 자신들이 지켜야 할 윤리 강령을 가지고 있다.

다섯째, 교원은 자율권을 가지며 전체교섭 활동을 위한 자치적인 단체를 조직한다.

한편 전문직으로서의 교직에서 요구되는 특성들 중에서 지적 능력, 자율성, 그리고 교사의 윤리와 교권의 문제를 오늘날 우리 나라의 현황과 관련시켜 보면²²⁾ 먼저 지적 능력에 관해서 교사에게는 교과 지식에 관한 능력과 학생 이해 및 지도에 관한 지적 능력, 그리고 사회와 문화에 관한 광범위한 지적 능력이 필요함을 지적하고 있다.

그리고 고도의 지적 능력을 배양하기 위해서는 장기간에 걸쳐 사전 교육을 받아야 하며 계속적으로 지적 능력을 유지하기 위해서는 끊임없는 지식 탐구와 교육연구 활동이 필요함을 강조하고 있다.

다음으로 자율성과 관련해서 창의적인 학생지도를 위해서는 최대한의 자율성이 보장되어야 함을 강조한다.

그러면서도 여기에는 두 가지의 전제조건을 붙이고 있는데, 하나는 교직의 자율성이 학생의 자유와 복지증진에 저해가 되어서는 안 된다는 것

21) 김종철 외, 「교사론」 (서울 : 교육과학사, 1983), pp.58~61.

22) 김종서, 이영덕, 「교육학개론」 (서울 : 한국방송통신대학출판부, 1983), pp.247~260.

이며, 다른 하나는 국가와 사회라는 큰 테두리 안에서 교직의 자율성이 확보되고 향상되어야 한다는 것이다.²³⁾ 또 교직의 자율성은 교권과 밀접한 관계가 있기 때문에 자율성이 확보되기 위해서는 교권이 실추되는 경우가 있어서는 안될 것임을 강조하고 있다.

마지막으로 교직의 윤리와 교권의 문제와 관련해서 교사는 애정을 가지고 공평하게 개성을 존중하며 성심껏 학생을 지도해야 함과 동시에 교사 스스로 교직을 긍정적으로 평가하고 자부심을 갖는 정신적 자세가 필요함을 강조하고 있다,

또 이를 위해서는 국가와 사회로부터 응분의 권리를 인정받아야 한다는 점을 지적하면서, 그 권리에는 자율권, 생활권, 신분 유지권 등이 포함되어야 한다고 주장하였다.

2. 敎職 遂行 能力

1) 職務의 定意

직무(Job)란 간단히 어떤 직위에 부여된 일을 말한다.

사전적으로는 법·직제 또는 법령에 정해진 직업상의 사무, 책임을 지고 담당하여 맡아보는 사무, 또는 국가나 지방자치단체, 그 밖의 단체, 임원, 직원 또는 기관이 그 단체를 위하여 담당·처리하는 사무²⁴⁾라고 정의하고 있다.

직무란 과업, 임무, 또는 책임 등의 개념과 비슷한 뜻을 가지고 있으나 그 의미에 있어 강조점이 약간씩 다르다고 볼 수 있다.

23) 한명희, “교사의 자율성” 교육 제12호 중앙교육연수원, 1980, pp.47~48.

24) 한국어사전편찬위원회, 「한국어사전」 (서울 : 현문사, 1976), p.1489.

심진구는 교사의 직무를 “교육의 과업으로 삼고 있는 자의 의무 또는 법적으로 결정된 교사가 꼭 해야 할 일”²⁵⁾이라고 하였다.

일반적으로 과업이란 용어는 배당된 업무를 뜻하고, 직무는 직업상의 주된 임무이며 임무와 책임은 필수적이거나 책임을 지고 해야 할 일로 풀이된다. 그러므로 공식적 제도 속에서 사무의 범위가 정해지며 주어진 사무를 처리하는 것은 권한인 동시에 의무라고 할 수 있다.

그러나 교직은 전문적으로 직무 수행에 어느 정도 자율성이 인정되고 있음도 사실이다.

즉, 교사가 숙련된 기술과 지식을 소유하고 기계적 통제에서 자유롭게 직무상 선택과 결정을 할 수 있고 또 하고 있다고 인정한다.²⁶⁾

특히 초등학교의 학급 담임교사는 학급을 경영함에 있어 학교 교육계획과 상급기관의 장학계획에 따라 직무를 수행하면서 학급 경영계획을 수립하여 실행하고 있다. 이와 같이, 초등학교 학급담임 교사의 직무는 학급경영이며, 학급경영은 변화하는 상황에 대처해야 하는 어려움이 있고, 이에 따라 전문적 자율성이 허용되어 있어 직무수행은 각양 각색이다.

2) 教師의 職務 領域

여러 학자들의 의견과 선행연구에 나타난 교사의 직무영역을 살펴보면²⁷⁾ 김영돈은 학급담임 교사가 해야 할 일을 ① 학급경영의 목표정립과 구현, ② 학습활동의 지도, ③ 합리적 생활지도, ④ 환경구성, ⑤ 특수아

25) 심진구, “한국교사의 역할과 교직, 한국적 교사상 정립을 위한 교원정책의 좌표”, 한국교원교육연구회 학술 세미나 자료 1987.8, p.79.

26) S.T.Popkewitz, Critical Studies in Teacher Education, (London : The Falmer Press, 1987), p.154.

27) 인효진, 「초등 학교 주임교사의 역할갈등과 직무수행과의 관계 연구」 (충남대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1994), p.34.

지도, ⑥ 각종 사무의 6개 영역으로 분류하였고,²⁸⁾ 김봉수는 ① 학급학생의 관장, ② 교실의 관리, ③ 학급 집단의 지도, ④ 학습자료의 정리, ⑤ Home Room 활동의 지도, ⑥ 학습성과의 평가, ⑦ 과외활동의 지도, ⑧ 학부모와 지역사회에 대한 활동, ⑨ 각종 연구회, 협의회 참가활동, ⑩ 서류의 관리, ⑪ 휴가의 이용 등이다.²⁹⁾

김세기는, 학급경영의 영역으로서 교수활동, 생활지도, 환경정리, 학급사무, 학습평가 등 5개 영역으로 제시하였고,³⁰⁾ 임동진은 ① 학급경영의 목표 정립과 계획수립, ② 학습활동에 관한 지도, ③ 합리적인 활동 지도, ④ 교육환경 관리, ⑤ 학급 사무의 처리, ⑥ 대외활동, ⑦ 특수 학생지도로 분류하였다.³¹⁾

김상규는 학급경영의 영역을 좀 더 세분하여, ① 일반적인 활동, ② 교수활동, ③ 교재준비, ④ 학습평가, ⑤ 생활지도, ⑥ 특별활동 지도, ⑦ 사무처리, ⑧ 제 회의 참여, ⑨ 연수활동, ⑩ 대인관계의 영역으로 분류하였다.³²⁾

교원의 직무에는 6가지의 내용(교과학습지도, 생활지도, 특별활동지도, 학급경영, 학교경영 관련업무 및 교육행사와 기타 지원관리 활동 등)과 수업과 관련되는 세 수준(필수업무, 보조업무, 잡무)에 따라 분류한다면 16 가지의 직무내용으로 구분될 수 있다.³³⁾

교원이 책임을 지고 담당하는 직무에는 전문직적 능력이 필요하지만 교

28) 김영돈, 「학교경영론」 (서울 : 교육과학사, 1981), pp.23~24.

29) 김봉수, 「학교와 학급경영」 (서울 : 형설출판사, 1982), pp.254~258.

30) 김세기, 「학교행정·경영학」 (서울 : 교육출판사, 1975), p.335.

31) 임동진, “학부모가 기대하는 학급담임교사의 역할수행에 관한 연구” (중앙대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1984), pp.17~19.

32) 김상규, “교사의 근무부담 개선에 관한 연구”, (고려대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1975), p.20.

33) 서정화, 「교육인사행정」 (서울 : 세영사, 1989), pp. 278~279.

직은 다른 전문직과 달리 더욱 포괄적인 자질을 필요로 하기 때문에 특수 전문직으로 구분되기도 하며, 다른 특성을 가졌을 뿐만 아니라 법규로 규정되는 의무는 없지만 수많은 학생으로부터 받는 다양한 기대와 역할을 지닌다.³⁴⁾

외국 학자들의 분류를 보면, 「타이디만」(Tidyman)은 학급담임교사의 직무를 ① 교육철학의 구성, ② 환경의 정비, ③ 교수활동의 파악, ④ 건강 활동을 포함한 생활활동의 관리, ⑤ 가정 및 지역사회와의 협력적 활동, ⑥ 교직적 관계와 개인적 오락에 관한 활동으로 제시하였고,³⁵⁾ Breed는 교수 활동을 제외한 좁은 의미로 학급경영을 보고, ① 교육과정의 구성, ② 예정표 작성, ③ 테스트 및 고사, ④ 학급내의 집단조직, ⑤ 교과 외의 활동지도, ⑥ 아동 행동의 재구성, ⑦ 기록, ⑧ 진급계획으로 설명하였다.³⁶⁾

3) 教師의 法規的 職務

교사는 국가 공무원중의 교육공무원에 속한다.

따라서 국가 공무원법과 교육 공무원 법에 규정된 의무가 있고 교육법에 명시된 직무가 있다.

그 외에 교육관계 법규에 규정된 임무를 수행해야 한다.

교육법 제75조에 “교원은 항상 사표가 될 품성과 자질의 향상에 힘쓰며 학문의 연찬과 교육의 원리와 방법을 탐구 연마하며 전심 전력하여야 한다.³⁷⁾”는 조항에서 국가공무원인 교원의 근무 부담의 정의와 기준을 찾아 볼 수 있다.

34) 김선종 외, 「교원의 근무여건 향상방안 연구」(서울 : 한국교원교육연구회, 1991), pp.23~24.

35) W. F. Tidyman, 「교육학대사전」(서울 : 교육출판사, 1980), p.1068.

36) 서정화 외, 「학교경영」(서울 : 갑을출판사, 1988), p.431.

37) 교육법전편찬위원회, 「교육법전」(서울 : 법제연구원, 1994), p.44.

공무원 복무규정에는 ‘공무원은 국민 전체의 봉사자로서 직무를 민주적이고 능률적으로 수행하기 위하여 창의와 성실로서 맡은바 책무를 완수하여야 하며 (제2조 2항), 공사를 분별하고 인권을 존중하며, 친절, 공정, 신속, 정확하게 업무를 처리해야 한다.’³⁸⁾

법규상에 나타난 교사의 직무와 역할에 대하여 살펴보면, 교육법 제75조에 ‘교사는 교장의 명을 받아 학생을 교육한다.’³⁹⁾고 하였다.

초등학교 교육목적은, 교육법 93조에 ‘초등학교는 국민생활에 필요한 기초적인 초등보통교육을 하는 것을 목적으로 한다.’고 하였으며, 이 목적을 달성하기 위하여 교육법 94조에 7개 항목으로 정해 놓고 있다.

교육목적을 구현하기 위하여 교육부령으로 정한 초등학교 교육과정에서 바라는 인간상은, ① 건전한 사람, ② 자주적인 사람, ③ 창조적인 사람, ④ 도덕적인 사람으로 정해 놓고 있다.⁴⁰⁾

또, 교사는 학교장의 명을 받아 학생을 교육한다고 하였으므로 교장의 직무와 역할을 보조하는 직무를 수행해야 한다. 교장의 직무 중에는 교장 고유의 직무가 있고 교사의 협조를 받아 수행해야 할 직무가 있다.

여기서는 교사가 교장의 명을 받아 수행해야 할 직무만을 살펴보면, ① 학생교육(교육법, 74, 75조), ② 학생성적평가(교육법 153조), ③ 수업실시(동법 150, 152조), ④ 신체검사(동법 89조), ⑤ 학생의 징계와 처벌(동법 76조), ⑥ 교육목적 방침 구현(동법 1-4, 94조), ⑦ 현직연수와 학문연찬(동법 74조), ⑧ 학생 입, 퇴학과 졸업(교육법 시행령 69, 75, 76조), ⑨ 학적부 작성(동법 78조), ⑩ 연수휴가(교육공무원법 41조), ⑪ 당직근무(공무원 복무 규정 5조), ⑫ 교과서 주문 배부(교과용 도서에 관한 규정 30조),

38) 「상세서」, p.629.

39) 「상세서」, p.44.

40) 광병선 외, 「초등 학교 교육과정 해설」 (서울 : 교육과학사, 1992), p.47.

⑬ 학생 신체검사(학교 신체검사 규칙 1-15), ⑭ 교실, 특별실, 화장실 관리(학교 시설 설비 기준령 5조), ⑮ 교과학습발달평가, 행동 발달 평가, 학생 출결 확인, 심리검사, ⑯ 문서접수, 결재, 처리, 발송, 보관(정부공문서 처리규정), ⑰ 수학여행, 소풍실시(충남 교육 자치 법규), ⑱ 학교급식(학교 급식법), ⑲ 민방위 훈련(민방위법)등이 법규적 직무로 규정되어 있다.⁴¹⁾

교육학대사전에 보면 ‘교사 부담이란 광의로 밝힐 때는 교사가 직무 수행상 부과된 일절의 직무수행을 위한 전반을 의미한다.

교사 부담을 협의로 해석할 때는 수업부담(teaching load)으로 제한하는 수도 있다. 어떠한 의미로 쓰이던 교사 부담은 직무수행에 필요한 에너지의 질적 양적 총화이다.⁴²⁾

4) 教師의 職務遂行能力

전문직에서 가장 강하게 요구되는 것이 지적인 능력이다.⁴³⁾

① 교원에게 필요한 지적 능력은 교과지식에 관한 능력과 학생 이해 및 지도에 관한 지적 능력, 사회 및 문화에 관한 광범위한 지적능력으로 대별할 수 있으며, 여기에서 교과지식에 관한 지적능력은 교원에게 제 1차적으로 필요한 능력이다.

② 다음으로 고도의 지적능력을 배양하기 위하여 긴 기간동안에 걸쳐 준비교육을 받아야 한다.

③ 전문직은 그 직업에 종사하는 한에 있어서는 계속적으로 지적능력의 유지와 향상에 힘써야 한다. 극단적으로 말하면 지식의 흡수를 위하여

41) 문교법전편찬위원회, 「전게서」, p.44.

42) 교육학대사전편찬위원회, 「교육학대사전」 (서울 : 교육과학사,1977), p.87.

43) 김종서 외, 「교육학개론」 (서울 : 한국방송통신대학출판부,1983), p.260.

계속적으로 노력하지 않는 교원은 교원의 자격이 없다고 말할 수 있다.

이와 같이 지속적인 지식탐구와 더불어 교원은 교육연구에 전념하여야 한다. 교직은 분명히 전문직이다. 교원들이 지적인 탐구를 게을리 할 때 교원은 세인에 의하여 무시되고 누구나 할 수 있는 직업으로 전락된다. 이렇게 되면 교원의 자율성이 침해당한다.

이상 세 가지 점에 걸쳐서 교원의 지적능력이 얼마나 중요한 요소가 되는지를 살펴보았다.

교원이 지적으로 권위가 있을 때 교직의 전문성이 보장되며 교직의 전문성이 제고되면 교직은 누구나 할 수 없는 직업이 되어 그 자율성이 튼튼해진다.

한명희는 자율성이란 개념을 외부적인 요인이나 권위에 의해 강요나 지시를 받지 않고 자유롭게 자기의 행위를 결정하는 과정을 뜻하는 것이다.⁴⁴⁾ 라고 정의하고 있다. 이 정의에 따르면 교원의 자율성은 교원이 직무수행에 있어서 누릴 수 있는 자유를 의미한다.

전문직에 있어서는 고도의 지적인 배경을 필요로 하기 때문에 자유 없이는 그 직무를 수행할 수가 없다.

교사의 자율성의 정도와 한계는 항상 그것이 학생의 자유와 복지의 증진에 공헌할 것인가 하는 상대적 관계에서 고려되어야 한다.⁴⁵⁾

다음으로 자율성에서 생각해야 할 문제가 국가 및 사회적 통제에 관한 것이다. 이 문제에 대하여 정범모는, 한 국가의 정체가 어떤 정치 이념을 가지고 있느냐는 그 나라 교육의 전반을 그 방향으로 물들게 한다. 제국주의 또는 공산주의, 또는 전체주의 하의 교육은 물론 다 교육이기 때문에 어떤 공통적 양상을 띠는 면이 없지 않으나 제각기 상당히 다른

44) 한명희, “교직의 자율성”, 교육. 제 12호, (중앙교육연수원, 1980. 3), p.47.

45) 전개서, p.48.

모양을 갖게 된다. 민주주의면 민주주의적 정치생활에 알맞은, 공산주의면 공산주의적인 정치 생활에 알맞은 지식과 태도와 관이 길러져야 그 정체는 유지된다.⁴⁶⁾ 고 말하고 있다.

이상의 논의에서 보는 바와 같이 교원의 자율성은 최대한도로 확보되어야만 교원이 창의적으로 학생지도에 임할 수 있다.

여기에는 두 가지의 전제조건이 있다. 그 하나는 교원의 자율성이 학생의 자유와 복지증진에 저해가 되어서는 안되며 다른 하나는 국가 및 사회라고 하는 큰 테두리 안에서 교원의 자율성이 확보되고 향상되어야 한다는 것이다.

다음으로, 교원의 자율성에서 생각할 문제가 교권과 자율성의 관계이다. 학교도 하나의 조직사회이기 때문에 그 속에는 위계질서가 있다.

교권의 문제는 위계성에서 많이 발생한다. 학생의 신체적·지적·사회적·정서적 측면의 차가 큰 초등학교일수록 교권은 강하며, 교사와 학생간의 위계성의 차가 크면 클수록 교권은 확립되고 교사는 학부모 및 지역 사회인의 존경의 대상이 된다.⁴⁷⁾

이상과 같은 점에서 우리는 교사로서 긍지와 사명감을 가지고 밝고 깨끗한 사도를 실천함으로써 교권을 확고히 하고, 전문직에 부여된 자율성을 최대로 누려야 한다.

3. 敎職 滿足度

1) 職務滿足의 概念

직무란 직책에 따라 부여되어 계속적으로 수행하게 되는 업무를 말하

46) 정범모, 「교육과 교육학」 (서울 : 배영사, 1976), pp.149~150.

47) 김종서, 전계서, pp.251~252.

며 직무만족이란 일반적으로 개인의 직무와 직무상황에 대한 태도와 느낌의 적극적 혹은 소극적 양상을 뜻한다.

교직은 복잡한 인간관계의 역동적 관계 속에서 그 기능이 수행되므로 성원이 직무를 진행해 나가는 과정 속에서 느끼는 만족의 정도는 조직의 효율성에 밀접한 관계가 있다.

여기에서 조직의 제반 직무환경이 성원에게 갖게 하는 관심, 호의, 열의 등과 같은 감정적 태도를 직무만족 (Job -Satisfaction)이라 한다.⁴⁸⁾

교직에 대한 만족이 높은 수준에 있는 사람은 자신의 직무환경에 긍정적 태도를 갖는데 반하여 직무환경에 불만족을 느끼고 적응치 못하여 근무의욕을 잃고 조직에 부정적 태도를 갖게 되기도 한다.

이런 직무만족에 관한 학자들의 견해는 다음과 같다.

Bently와 Rempel은 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위해서 개인의 표현하는 직업적 관심과 열의라 하였고, Sreers와 Porter는 성원이 자기가 맡은 직무에 대하여 만족하는 태도라 하였고, Locke는 개인이 직무와 경험을 통해서 기쁨을 얻는 정적 감정상태라 했으며, R. Hoppock은 “조직 구성원들의 심리적·생리적 상황의 종합상태”라 하였다.

Miskel, Feburry와 Steward는 성원이 현재 맡고 있는 직무에 대해서 갖고 있는 감정의 방향이라고 개념 정의를 하였다.⁴⁹⁾

이상과 같은 직무만족에 대한 여러 학자들의 견해를 종합해 보면 교사의 직무만족이란 교사가 자신의 임무와 역할을 수행하는 과정에서 학교

48) 이원정, “중학교 교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무성과에 미치는 영향”, (고려대학교 대학원 박사학위청구논문, 1982), p.30.

49) 대한교육연합회. “교원의 직무 만족도에 관한 분석적 연구”, 정책연구, 제36집, 1982. p.12.

의 대내외적 환경요인과 적응하며 직무에 대하여 갖게 되는 긍정적인 감정의 충족상태라 정의할 수 있다. 따라서 직무만족이란 조직 구성원들이 그들의 직무와 직무환경에 대하여 느끼는 만족의 정도를 뜻하는 개념으로 정의되어 있으며 또한 이것은 그들의 사기와 직무 의욕을 가늠하는 척도가 된다고 볼 수 있다.⁵⁰⁾

2) 職務滿足의 重要性

현대에 들어와서 조직 구성원의 직무만족 정도는 효율적인 운영을 평가하는 중요한 기준이 되고 있다.

직무만족의 중요성을 대체로 다음과 같이 요약할 수 있다.⁵¹⁾

첫째, 직무만족은 가치 판단적인 측면에서 상당히 중요하다. 인간들은 깨어있는 시간의 대부분을 직장에서 영위한다. 따라서 최소한의 인도주의적인 입장에서 보더라도 우리 생활의 이 부분이 좀더 즐겁고 충족된 것이기를 모두가 바랄 것이다. 이러한 점에서 조직구성원의 직무만족은 조직이 사회에 대하여 사회적 책임의 한 범주로서 강조되고 있다.

둘째, 직무만족은 정신적·심리적 측면에서 대단히 중요하다. 시간들은 자기 생활의 한 부분이 불만족스러우면 그것이 전이효과를 가져와 그와는 상관없이 없는 다른 부분의 생활까지도 만족스럽지 않게 보는 경향이 있다. 따라서 직장생활의 만족은 대사를 밝게 보고 적극적으로 행동을 하게 하여 준다.

셋째, 직무만족은 신체적인 건강에도 영향을 미친다. 즉 직무에 대한 불만족은 스트레스를 쌓이게 하여 그것이 인간의 신체에 영향을 미친다.

50) 박규진, “학교행정가의 행정유형과 교사의 직무만족과의 관계”, 교육행정학 연구 제1권 1호, 1983, p.165

51) 신유근, 「조직행위론」 (서울 : 다산출판사, 1984), pp.342~343.

넷째, 관리자들 가운데는 직무만족이 작업자의 성과에 직접 영향을 준다는 가정을 가지고 있는 사람들이 많다. 관리자들은 행복한 작업자가 그렇지 못한 사람들보다는 효율적이고 혁신적이라고 생각하고 있다.

다섯째, 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 외부에서만 아니라 조직내부에서도 인간관계를 유지해 나간다.

여섯째, 조직의 입장에서 볼 때 직무만족이 높게 되면 이직율과 결근율이 감소되고, 이에 따른 생산성 증가의 효과를 얻을 수가 있다.

3) 職務 滿足 理論

직무 만족 이론은 연구자에 따라 조금씩 이론적 근거를 달리하고 있으나 인간의 다양한 욕구 체계를 확인하는 인간의 욕구 충족, 동기이론 등을 중심으로 발전되어 왔다.

직무만족에 대한 관심은 인간을 기계로 보던 과학적 관리방법에서 벗어나 인간관리 입장에서 구성원들의 직무만족을 증대시킴으로써 직무수행을 효율적으로 달성할 수 있다는 데서 출발하였다. 그리하여 경영효과를 높이기 위한 방법을 구성원의 직무만족 태도를 파악할 수 있는 여러 가지 이론이 나오게 되었다.

대표적인 이론을 살펴보면 다음과 같다.

① 욕구 충족 이론(Need Fulfillment Theory)

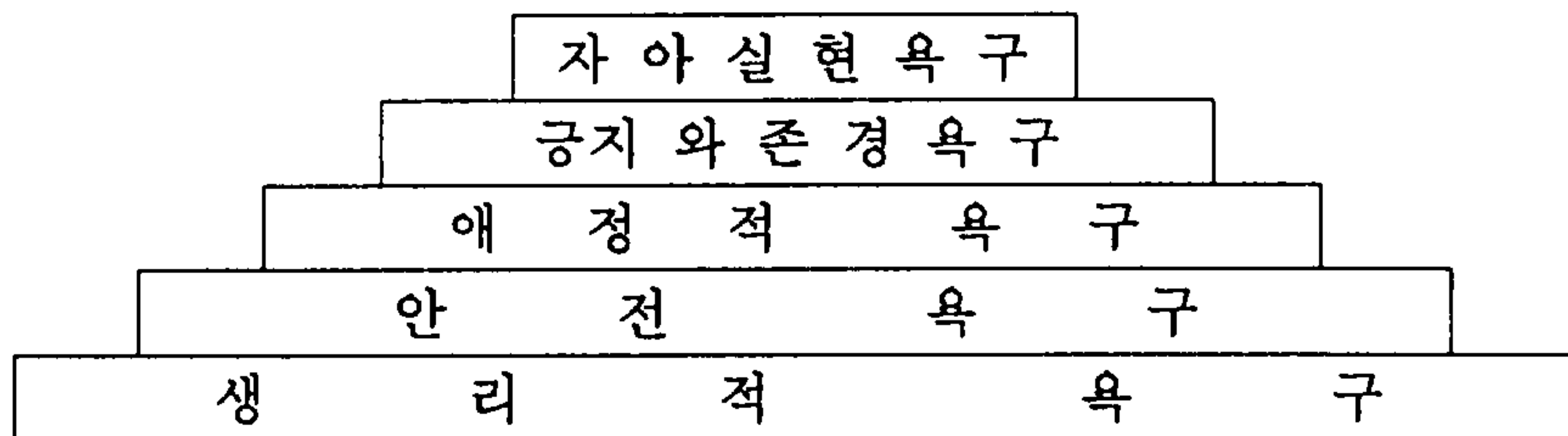
Chaffer에 의하면 욕구 충족 만족이란 충족될 수 있는 개인의 욕구가 실제로 어느 정도 충족되는가에 따라 달라진다고 한다.⁵²⁾

이런 욕구 충족 이론은 Maslow의 욕구 이론에 바탕을 두었다. Maslow는 직무 만족의 역동성이 개인의 행동에 미치는 일반적 영향에

52) 한덕웅, 「조직 행동의 동기이론」 (서울 : 법문사, 1983), pp.85~86.

관한 이론의 대표적인 욕구의 우선 순위에 따른 동기이론을 논하였다.

인간이 조직의 일원으로서 조직목표를 향해 일하는 동기는 욕구 계층 (Hierarchy of needs)에 따라 나타난다고 <그림 1>과 같이 설명하고 있다.⁵³⁾



<그림 1> Maslow의 인간욕구 5단계

Maslow는 이 그림의 설명에서 다음의 특징을 들고 있다.

가. 인간의 동기는 다섯 가지 욕구의 계층에 따라 순차적으로 발로된다.

나. 인간의 다섯 가지 욕구는 서로 상관되어 있으며 이들은 우선 순위의 계층을 이루고 있다.

다. 인간의 욕구는 순차적으로 발로되며 대개의 사람들은 다섯 가지 욕구를 부분적으로밖에 충족시키지 못한다.

라. 어떤 욕구가 충족되면 그 욕구의 강도는 약해진다.

마. 각기 욕구는 상호 의존적이며 중복되는 경향이 있다.⁵⁴⁾

이상과 같은 특징을 갖고 있는 욕구의 동기화 순서는 개인에 따라 시대와 사회에 따라 차이가 있으며 이 이론의 중심이 되는 Maslow의 욕구 단계이론은 많은 비판이 따르고 있으나 상황에 따른 욕구 이론에 편리한 방법인 것은 사실이다. 또한 욕구충족에서는 직무를 통해서 받는 성과로 인한 욕구만족의 양에 관심을 두고 있으며 충족되어지는 질에서는 개인

53) 오석홍 외 2인, 「조직행태론」 (서울 : 한국방송통신대학, 1982), p.21.

54) 조석준, 「조직론」 (서울 : 법문사, 1975), pp.243~245.

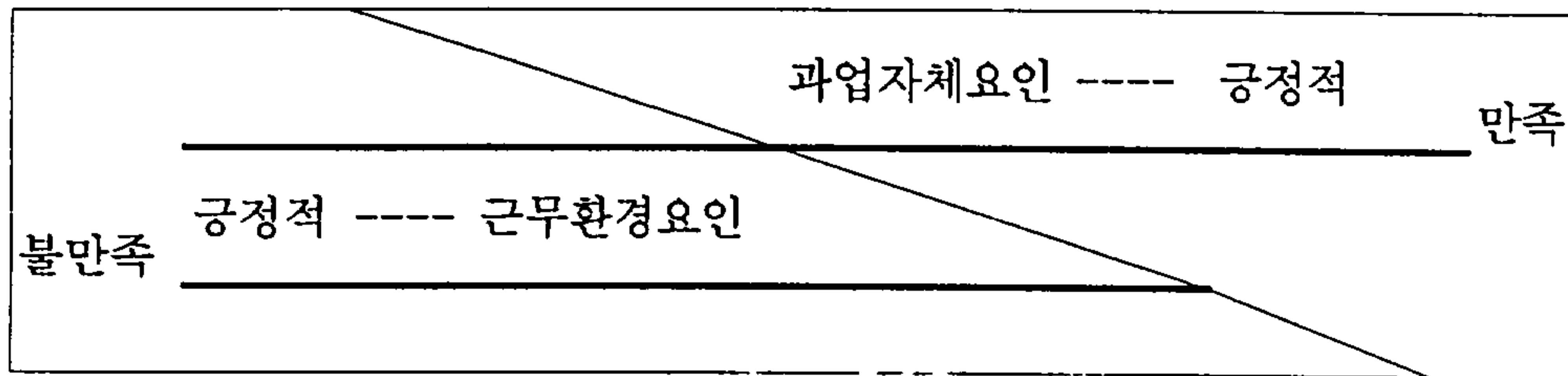
차가 언급되지 않고 있다.

② 이요인 이론(Two-Factor Theory)

이요인 이론은 Herzberg로 대표되는 이론으로, 만족을 얻으려는 욕구와 불만을 피하려는 욕구를 별개의 평행선 위에 놓아 이원화 시켰으며 동기요인과 위생요인으로 이원화 시켰기 때문에 욕구충족 이원론 또는 동기-위생이론(motivation-hygiene)이라고도 한다.⁵⁵⁾

이 이론의 만족요인은 ①직무상의 성취 ②직무성취에 대한 인정 ③직무내용이며, 불만요인 또는 위생요인은 ①조직의 정책과 행정 ②감독 ③보수 ④대인관계 ⑤작업조건 등이다.

만족 요인과 불만족요인이 상호 배타적이라는 가설을 그림으로 나타내면 <그림 2>와 같다.⁵⁶⁾



<그림 2> 만족요인과 불만족요인은 상호 배타적이라는 가설

Herzberg의 이론을 설명하면 다음과 같다.

가. 인간의 기본적 욕구는 서로 반대 방향을 가리키는 두 개의 평행선과 같이 이원화되어 있다.

나. 조직생활에 있어서 불만과 만족은 서로 별개의 차원에 있으나 반대관계는 아니다.

55) 오석홍 외 2인, 전게서, p.22.

56) 주삼환, "Herzberg의 동기-위생이론에 관한 가설 검증", (서울대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1974), pp.30~32.

다. 만족과 불만족의 요인은 서로 다르다.

라. 불만요인의 제거는 불만을 줄여주는 소극적 효과를 가져올 뿐이며 그런 효과가 직무수행에 미치는 영향은 단기적이다.

③ 재형성 이론(reformulated theory)

Hoy와 Miskel은 Herzberg의 이론을 좀더 확대하여 재형성이론을 제시하고 있다.⁵⁷⁾

이 수정된 이론에서는 세 요인으로 구분한다. 즉 동기요인(motivators), 위생요인(hygiene) 및 양면요인(ambients)이다. 이 추가된 양면요인은 만족요인으로도 또한 불만족요인으로도 기능하는 요인인데 봉급, 전문적 성장가능성, 위협기회, 상급자와의 관계 그리고 지립 등 5개의 변인들이다. 따라서 동기요인은 성취, 인정, 작업자체, 책임 및 승진 등 5개의 변인이며, 위생요인으로서의 하급자와의 관계, 동료와의 관계, 기술적 지도 감독, 정책과 경영, 직업안전, 작업조건 및 개인생활 등 7개 변인으로 구분하고 있다.

Hoy와 Miskel은 또한 동기요인을 직무불만 보다는 직무만족에 더욱 기여하지만 적절한 동기요인이 없으면 불만족에 기여할 수 있다고 주장하므로써 Herzberg의 이론을 수정하였다. 또한 이들의 주장은 위생요인이 직무만족보다는 직무불만족에 더욱 기여하지만 위생요인이 충분한 경우에는 역시 만족에 기여한다는 것이다.

④ 업적-만족 이론(performance-Satisfaction Theory)

업적-만족 이론의 대표적인 학자로서 Porter와 Theory는 만족감이 직무성취 또는 업적(performance)을 가져오는 것이 아니라 직무성취의 수

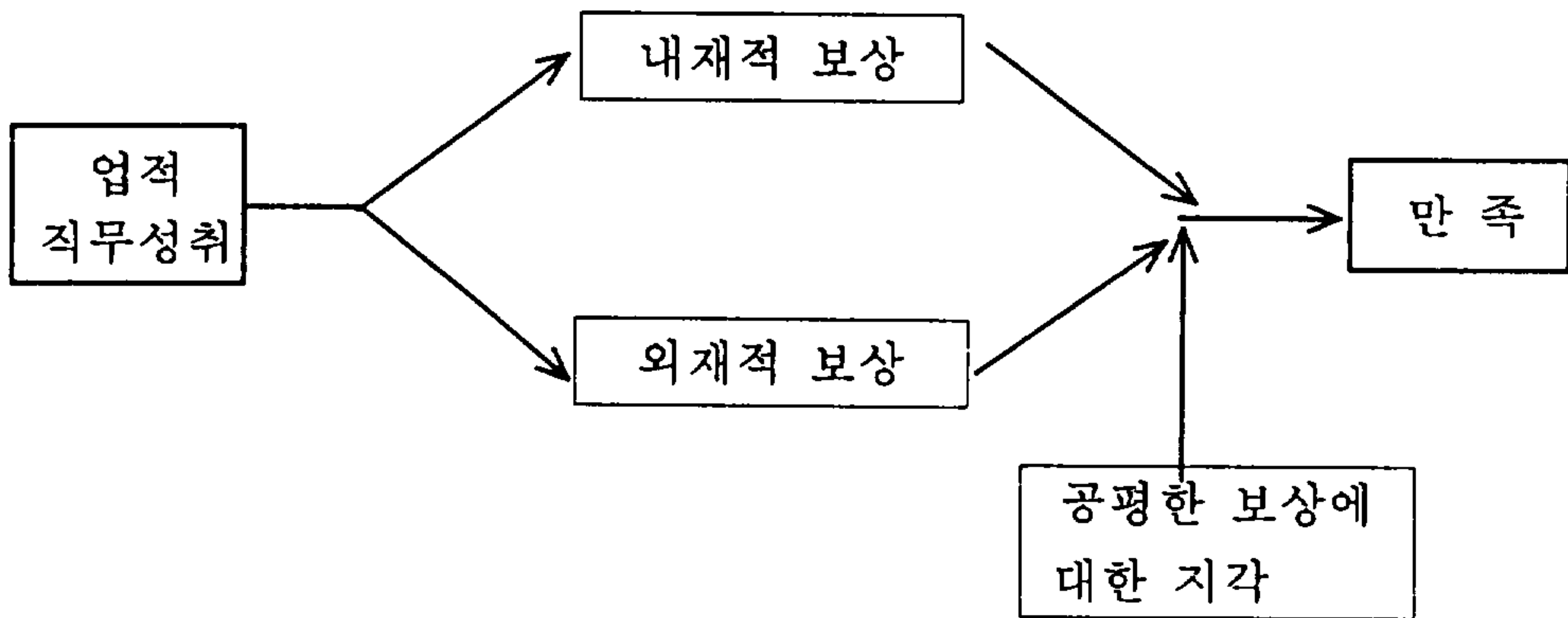
57) Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, 「Educational Administration : Theory, Research, and Practice」 (New York : Random House, 1978), Chapter 6.을 인용한 김선종 외 전게서, pp.73~74에서 재인용

준이 직무만족의 원인이 될 수 있다는 것이다.

즉, 개인의 추구하는 목적과 결과를 얻으려는 노력에 의하여 직무성취는 결정될 수 있다는 것은 전제로 했다.⁵⁸⁾

또 Porter와 Lawler에 의하면 직무성취는 성원의 만족을 줄 수 있는데 이때에 공평한 내재적, 외재적 보상이 직무만족에 대한 보강이 된다.

이를 <그림 3>과 같이 나타내었다.⁵⁹⁾



<그림 3> 직무성취, 보상 및 만족 관계

<그림 3>에서의 골곡선은 직무성취나 보상이 불완전하게 연결될 가능성을 의미하며 내재적, 외재적 보상이 있더라도 그것이 불공평하다고 지각되면 개인에게 결코 만족을 가져다주지 못한다는 것이다.

그 밖에 Festinger는 개인이 신념과의 부조화는 개인으로 하여금 신념과 현실의 일치를 성취하도록 동기와 한다는 인지적 부조화 이론⁶⁰⁾과 개인과 환경과의 일치 개념에 기초를 두는 직무적응 이론 등이 있다.

58) 오석홍 외 2인, 전게서, pp.214~215.

59) 상게서, p.216.

60) 주삼환, 「교육행정연구」 (서울 : 성원사, 1985), p.126.

4) 職務満足 要因

성원의 직무 만족도를 측정하는데 있어 직무에 대하여 만족을 이루게 하는 요인은 이론을 제시하는 학자에 따라 조금씩 다르게 파악하고 있다.

Bently와 Rempel은 학교조직을 중심으로 성원의 직무태도를 점검하기 위하여 PTO(Purdue Teacher Opiniorraire)를 개발하였는데 이 질문지는 열 개의 하위요인으로 분류하고 그것은 교장과의 관계, 교수만족, 교사간의 관계, 봉급, 근무부담, 교육과정 문제, 신분, 지역사회의 후원, 학교시설 및 봉사 그리고 지역사회와의 압력 등을 들고 있다.⁶¹⁾

또한 김헌태는 만족요인의 내용으로 성취, 인정, 업무, 책임, 촉진 및 발전 가능성을 포함 시켰으며 불만족의 요인으로 교직의 정책, 임금, 근무조건, 감독자와의 관계, 동료와의 관계, 사생활, 신분 및 직무의 안정성을 들었다.⁶²⁾

전성연은 교사의 직무만족 측정요인으로 인간관계, 근무환경, 직무, 보상, 전문성 신장, 행정체계, 인정지위 등의 7개 요인을 밝히고 있다.⁶³⁾

이원정은 교사의 직무만족 측정요인으로 행정적 지원, 교직자체, 교사간의 관계, 보수, 교육과정운영, 지역사회와의 관계 등으로 구분하고 있다. ⁶⁴⁾

그리고 대한교육연합회에서 연구한 교직조건에 근거를 둔 교사 직무만족 척도(Korea Teacher Opinionnaire::K. T. O)에서 만족도 측정의 하위

61) R. R. Bently & A. M. Rempel, 「Marral for the purdue Teacher Oinionnare」 (Indiana : Unive press, 1970), pp.2~5를 인용한 윤장노의 “학교 교직 풍토 요인과 교사의 직무만족에 관한 실증적 연구”, 동국대 교육대학원, 1990, pp.18~19에서 재인용

62) 김헌태, 「조직론」 (서울 : 박영사, 1980), p.115.

63) 전성연, “교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구”, 대한교육연합회, 1982, p.12.

64) 이원정, 전게서, p.9.

요인으로 인간관계, 업무, 근무환경, 보상체계, 전문성신장, 행정체제, 인정지위 등 10개의 요인을 기초로 하였다.⁶⁵⁾

그 밖에 한국행동과학연구소의 황의록 등이 제작한 직무만족도 검사의 하위 요인으로는 직무내용, 감독방식, 작업환경, 임금, 안정성, 경영자 발전 기회, 의사 교환 제도, 사회적 측면, 복지제도 등을 들고 있다.⁶⁶⁾

이상을 볼 때 직무만족도 측정에서 사용된 만족도의 하위요인은 학자 및 측정대상에 따라 조금씩 차이가 있으나 우리의 교육현실에 대한 충분한 사전 검토가 요청된다. 이에 본 연구에서는 이원정, 장은정⁶⁷⁾ 연구결과와 그 외 여러 연구결과들을 종합적으로 정리하여 직무만족요인 및 하위요인을 보상체계, 근무환경, 교사담당 업무, 대인관계, 학교 행정 관리, 사회적 인정감, 성장과 발전 등 7개 하위요인을 살펴보았다.

4. 先行研究의 考察

교직 전문성 인식과 직무수행능력 및 교직 만족에 관련된 선행연구 논문을 조사하여 보았다.

박성권은 “교사의 교직전문화에 대한 조사 연구”에서 현대 사회 체계는 교직의 전문화를 요청하고 있지만 현실적으로는 타 전문직과 같이 높은 지위를 얻지 못한다고 하였다.⁶⁸⁾

65) 대한교육연합회, 전게서, p.115.

66) 중앙교육평가원, “정의적 특성의 측정도구 편람”, 제5권, 1988, pp.52~55.

67) 장은정, “교사의 교직전문성 인식과 역할수행 및 직무만족과의 관계에 관한 연구”, (이화여대 교육대학원 석사학위청구논문 1991), p.76.

68) 박성권, “교사의 교직전문화에 대한 조사연구”, (인하대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1968), p.56.

소봉암은 “학교조직에 있어서 전문직 성향 교사와 자아실현간의 관계 연구”에서 교사의 직무태도를 조사 분석하여 교사성원의 직무성향을 구명하고 나아가 교사의 직무형성과 교사개인의 성격특성으로 나타나는 자아실현의 생동유형과의 관계를 구명한 결과에서 교사의 직무성향은 전문직성향 교사가 비전문직성향 교사보다 높은 자아실현 수준을 보여주고 있다고 밝혔다.⁶⁹⁾

이안재는 “현직교사의 전문직적 자각정도와 역할수행에 관한 연구”에서 전문인으로서 전문적 지식 및 기술습득을 위한 꾸준한 연구가 저조한 것으로 나타나 교사의 전문성제고에 우려를 나타내고 있는 것이 현재의 학교 실태라고 하였다.⁷⁰⁾

이철희는 “교사의 전문직 여건과 자질향상에 관한 연구”에서 직전교육의 인격자질향상을 강조하였고 교사들이 교직이 사회발전에 기여하는 중요한 역할을 담당하고 있는 것에 대해서는 만족도가 낮으며 또한 낮은 경제적 대우는 사기를 저하시키고 있는데 누구나 대학만 졸업하면 교사가 될 수 있다는 일반적인 인식 때문인 것 같다고 하였다.⁷¹⁾

안승동은 “교사의 전문성 의식과 교사의 역할 수행과의 관계 연구”에서 교직의 전문성 의식과 교사에 대한 요인에서 만족도 성실도 자부심 전문성 인식 및 자율성 가운데에서 자부심과 성실성은 비교적 높은 편이나 만족도와 자율성에 대해서는 비교적 낮은 편이라고 하였다.⁷²⁾

69) 소봉암, “학교조직에 있어서 전문직 성향 교사와 자아실현과의 관계”, (서울대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1976), p.58.

70) 이안재, “현직교사의 전문직 자각정도와 역할수행에 관한 연구”. (고려대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1982), p.57.

71) 이철희, “교사의 전문직 여건과 자질향상에 관한 연구”, (경희대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1982), p.57.

72) 안승동, “교사의 전문성 인식과 교사의 역할수행과의 관계연구”, (경상대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1984), p.40.

김장희는 “교직의 전문성 제고 의지와 교실 개혁의 수용태도에 관한 연구”에서 전문성 제고 의지가 높을수록 교실 개혁 수용태도도 높게 나타난다고 하였고,73)

김정원은 “초등교사의 전문화 정책과 교사의 지위 및 전문적 태도에 관한 연구”에서 교직전문화정책의 과정과 결과가 모두 교사의 직업지위와의 관계에서 의미를 가진다고 하였다.74)

임광영은 교사들의 직무만족 수준을 9개 영역으로 분류하여 연구하였는데 업무 자체에는 만족한 상태였으나 직무의 압박감, 보수, 작업조건, 승진 등에서는 매우 불량하다고 밝히고 있다.75)

노규태는 “초등교원의 교직에 대한 의식과 태도에 관한 조사 연구”에서 초등교사의 교직에 대한 전문성은 높게 인식되고 있으나 상당수가 교직에 만족하지 못하고 있음을 밝혔다.76)

윤광섭은 “학교 조직풍토와 교사의 교직전문성 인식과의 관계 연구”에서 교사들의 교직전문성은 개방풍토와 자율풍토에서는 정적상관을 보였으나 기타풍토에서는 부적상관을 나타내고 있는데, 이는 개방풍토일수록 교직전문성을 높게 인식하고 폐쇄풍토일수록 교직전문성은 낮게 인식하고 있다고 하였다.77)

73) 김장희, “교직의 전문성 제고 의지와 교실개혁의 수용에 관한 연구”, (연세대 학교 교육대학원 석사학위청구논문 1985), p.70.

74) 김정원, “초등교사의 전문화 정책과 교사의 지위 및 전문적 태도에 관한 연구”, (서울대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1986), p.77.

75) 임광영, “초등 학교 교사의 직무만족도에 관한 분석적 연구”, (연세대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1986), p.58~59.

76) 노규태, “초등교원의 교직에 대한 인식과 태도에 관한 연구” (부산대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1987), p.60.

77) 윤광섭, “교사조직 풍토와 교사의 교직 전문성 인식과의 관계연구”, (충남대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1990), p.70.

변상호는 “초등교사의 자기장학 행위와 교사의 전문성과의 관계” 연구에서 교사의 전문성 제고 및 신장을 위해서는 현장 교사들이 자기장학을 다양하게 전개할 수 있는 프로그램이 개발되어 수업활동에 적용되도록 해야 하며 자원인사의 면담, 현장견학의 실시, 연구 서클에의 참여와 학교 관리자의 행. 재정적 지원이 선행되어야 한다고 말하고 있다.⁷⁸⁾

이재영은 “초등교사의 전문성 인식수준과 직무 만족도와의 관계”에서 교사의 직무 만족도는 교사 개인별 배경변인에 관계없이 교직 전문성 인식 수준이 높은 집단의 직무만족도가 교직 전문성 인식 수준이 낮은 집단 보다 직무 만족도가 높다고 하였다.⁷⁹⁾

이성훈은 “교사의 교직 전문성 인식과 교직수행능력과의 관계연구”에서 교사들의 교직전문성 인식과 교직수행능력의 관계는 매우 높은 정적 상관을 이루며 교직을 전문적으로 인식하면 할수록 교직수행이 효과적이라고 하였다.⁸⁰⁾

이한구는 “교사의 교직 전문성 태도와 교직 수행능력과의 관계”를 연구하였는데 이 연구에서 교사들의 교직 전문성태도와 교직수행능력은 만족할만한 수준은 아니지만, 양자간에는 정적인 상관이 있으며 서로 영향을 주는 동시에 하위변인은 상호의존적이라는 결론을 내렸다.⁸¹⁾

이서우는 “고등학교 교사의 교직 전문성 인식과 교직만족에 관한 연구”에서 고등학교 교사들의 전문성 인식정도와 교직 만족도는 다소 낮은

78) 변상호, “초등교사의 자기장학행위와 교사의 전문성과의 관계”, (한국교원대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1992), pp.73~74.

79) 이재영, “초등교사의 교직전문성 인식수준과 직무만족도와의 관계”, (국민대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1992), p.38.

80) 이성훈, “교사의 교직 전문성 인식과 교직수행능력과의 관계연구”, (충남대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1993), p.69.

81) 이한구, “교사의 교직전문성태도와 교직수행능력과의 관계”, (충남대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1993), pp.98~99.

경향이 있으나 교직 전문성 인식과 직무만족이 상당히 밀접한 관계가 있다고 하였다.⁸²⁾

홍영숙은 “교직 전문성인식과 역할수행 및 직무만족의 관계에 관한 연구”에서 교직 전문성 인식은 역할수행에 간접적으로는 영향을 미치고 있으나 직접적으로는 유의미한 영향력을 미치지 못한다고 밝혔다.⁸³⁾

이상 선행연구 논문을 20여 편 고찰해 본 결과 연구물의 주요 흐름은 교사들의 교직전문성 인식 정도는 대체로 낮은 편이며 교직수행능력은 보통인 편이고, 교직 만족도는 다소 낮은 경향이 있다는 내용이 대부분이었다. 또한 교직전문성 인식이 역할 수행에 직접적으로는 유의미한 영향력을 미치지 못한다는 내용이 대부분이었다.

82) 이서우, “고등학교 교사의 교직 전문성 인식과 직무만족에 관한 연구”, (충남대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1995), p.64.

83) 홍영숙, “교직 전문성인식과 역할수행 및 직무만족의 관계에 관한 연구”, (경기대학교 교육대학원 석사학위청구논문 1997), p.49.

Ⅲ. 研究의 方法

1. 研究의 對象

본 연구는 경기도 지역에 소재한 공립초등학교에서 현재 근무하는 교사 400명을 대상으로 무선표집을 하여 설문조사를 실시하였다.

1998년 9월초부터 약 2주 동안 설문지를 각 학교에 직접 배부한 후 회수하였는데, 회수된 381매의 설문지 중 (회수율 95.25%) 분석이 곤란한 4부를 제외한 377부의 설문지를 분석 대상으로 하였다.

설문지 회수 사용 현황은 다음<표 1>과 같다.

<표 1> 학교 소재지별 질문지 배포 사용 현황

소재지	구 분	배 포	회 수	
			매 수	회수율
시		150	148	98.67
읍		130	121	93.08
면		120	112	93.33
계		400	381	95.25

조사 대상자의 배경변인별 분포는 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 설문지 응답자의 배경변인별 분포

구분	변인	인원(명)	백분율(%)
성별	남	95	25.20
	여	282	74.80
연령	20대	55	14.59
	30대	141	37.40
	40대	131	34.75
	50대 이상	50	13.26
교직경력	10년 이하	112	29.70
	11~20년	144	38.20
	21~30년	106	28.12
	31년 이상	15	3.98
직급	교사	296	78.51
	부장교사	81	21.49
학력	사범(고졸)	34	9.02
	2년제대학	107	28.38
	4년제대학	212	56.23
	대학원	24	6.37
현근무지	시	148	39.26
	읍	119	31.56
	면	110	29.18
학교규모	12학급이하	35	9.28
	13~24학급	48	12.73
	25~36학급	47	12.47
	37학급이상	247	65.52

2. 測定 道具

본 연구에서 사용한 측정도구는 교직 전문성 측정 설문지와 교직수행 능력 측정 설문지, 교직만족 측정 설문지이다.

1) 教師의 敎職專門性 測定 說問紙

교사의 교직전문성 인식정도를 알아보기 위하여 Hall이 개발한 전문직의 태도측정도구(Professional Inventory)를 이용하였다.

본 연구에서는 Hall이 개발한 측정도구를 '박동준'이 우리 실정에 맞게 25개 문항으로 만든 교사의 전문직적 태도 측정 질문지⁸⁴⁾를 참고하여 본 연구자가 20개 문항으로 재구성하여 설문지를 작성하였고, 사전 신뢰도 검증(신뢰도 .80)을 하여 사용하였다.

박동준은 Hall의 5개의 하위변인 중 편의상 성격이 유사한 공공봉사에의 신조와 직업에의 소명감을 합쳐서 사명감으로 또 자기 규율성과 집단적 자율성을 합쳐서 전문직적 자율성으로 하여 교직의 사명감, 동료 신뢰성, 전문직적 자율성으로 나누어 3개의 하위변인별 질문지를 제작하여 사용하였는데 본 연구자도 교직 전문성 인식 설문지를 교직의 사명감, 동료 신뢰성, 전문직적 자율성으로 나누어 3개의 하위변인별로 문항을 구성한 후 사전 신뢰도 검증을 하여 Cronbach α 계수를 산출하여 사용하였다.

본 연구에서 사용된 측정도구는 5점 Likert식 문항으로 되어 있다. 교직 전문성 인식 조사를 위한 설문지의 하위변인별 각 문항 구성 내용과 설문지의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach α 계수를 산출한 결과는 <표 3>과 같다.

84) 박동준, "교직전문성의 성숙에 관한 연구", (동국대학교 대학원 박사학위청구 논문 1986), pp.9~10.

<표 3> 교직 전문성 인식 설문지 내용 및 신뢰도 검증

영역	하위변인	문항번호	신뢰도계수
교직 사명감	교직 중요성 인식	1, 6	0.51
	교직에의 소명감	7, 10, 20	0.436
	교직에의 헌신성	2, 11, 14	0.493
동료 신뢰성	교직단체 일체감	3, 8	0.240
	윤리강령 관심	9, 13	0.542
	동료적 협동심	4, 15, 17	0.442
전문직적 자율성	개인자율	5, 12, 16	0.624
	집단지율	18, 19	0.371
교직전문성 인식 전체		20문항	0.802

2) 敎職遂行能力 測定 說問紙

교직수행능력 측정 설문지는 Ubben과 Hughes가 개발한 교사의 교직 수행 평가척도인 교사의 직무목표-형성적 평가체크리스트⁸⁵⁾를 번역하여 사용하였다.

Ubben과 Hughes는 평가리스트의 영역을 교수기술, 학생의 태도와 행위, 인간적 자질, 전문적 성장과 발전, 대인관계성으로 구분하고 하위변인

85) Gerald C. Ubben and Larry W. Hughes, The Principal - Creative Leadership for Effective Schools, (Massachusetts : Allyn and Bacon, Inc, 1987), pp.257~260.

으로 지식, 학습환경구성, 교수도구와 기술, 수업계획, 평가, 학생의 태도와 행위, 개인적 자질, 전문적 성장과 발전, 학부모관계, 지역사회관계, 동료관계, 학교행정과의 관계로 구분하였는데 본 연구자는 Ubben과 Hughes가 제작한 38문항의 설문지를 25개 문항으로 재구성하여 설문지를 만들고 사전 신뢰도 검증(신뢰도 .92)을 하여 사용하였다.

5점 Likert식 문항으로 5점 매우일치, 4점 일치, 3점 보통, 2점 불일치, 1점 전혀 불일치로 v를 표시하도록 되어 있으며 하위변인별 각 문항 구성내용과 설문지의 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach α 계수를 산출한 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 교직수행능력 설문지 내용 및 신뢰도 검증

영역	하위변인	문항번호	신뢰도계수
교수 기술	지식	1, 2	0.707
	학습환경구성	3, 4	0.666
	교수방법과 기법	5, 6	0.709
	수업계획	7, 10	0.528
	평가	8, 9	0.742
학생에 대한 태도		11, 12	0.810
개인적 자질		13, 14, 15	0.727
전문적 성장과 발전		16, 17	0.767
대인관계성	학부모 관계	18, 19	0.630
	지역사회 관계	20, 21	0.330
	동료교사 관계	22, 23	0.843
	학교 행정가와의 관계	24, 25	0.728
교직수행능력 전체		25문항	0.928

3) 敎職 滿足度 測定 說問紙

교사의 교직 만족도 측정을 위한 설문지는 이원정⁸⁶⁾, 장은정⁸⁷⁾ 제작한 직무만족측정 척도를 수정, 재구성하여 설문지를 만들고 사전 신뢰도 검증(신뢰도 .88)을 하여 사용하였다.

86) 이원정, “전계문”, p.9.

87) 장은정, “전계문”, p.76.

이 설문지는 Likert식 5점 척도로 매우만족 5점, 만족 4점, 만족 불만족 판단 곤란 3점, 불만족 2점, 매우불만족 1점으로 표시하도록 구성되어 있다.

교직 만족도 조사를 위한 설문지의 하위변인별 각 문항 구성 내용과 설문지의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach α 계수를 산출한 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 교직 만족도 설문지 내용 및 신뢰도 검증

하위변인	문항번호	신뢰도계수
보상체계	13, 19	0.518
근무환경	1, 17	0.731
교사담당업무	2, 3, 5, 7	0.683
대인관계	6, 9, 10, 18, 20	0.615
학교행정관리	12, 14, 15	0.48
사회적 인정감	4, 8	0.463
성장과 발전	11, 16	0.499
교직만족도 전체	20문항	0.882

3. 資料 處理

회수된 설문지 자료는 통계처리를 위해 SAS (Statistical Analysis System) Program을 사용하여 교사의 각 배경변인 별로 백분율, 표준편차, t-test, ANOVA, 상관관계분석 등을 실시하였다.

IV. 資料의 分析 및 論議

1. 敎職의 專門性 認識

교직 전문성은 사명감, 신뢰성, 자율성 등으로 구분되며 사명감은 다시 중요성, 소명감, 헌신성으로 나뉜다. 신뢰성은 일체감과 윤리, 협동으로 구분되며, 자율성은 개인적 자율과 집단적 자율로 구분된다.

교직 전문성 인식의 전체적인 경향은 다음 <표 6>과 같다.

<표 6> 교직 전문성 인식의 전체적 경향

교직 전문성 인식의 변인		평균	표준편차
교직 사명감	중요성	3.87	0.47
	소명감		
	헌신성		
동료 신뢰성	일체감	3.44	0.50
	윤리		
	협동		
전문직적 자율성	개인적 자율	3.06	0.51
	집단적 자율		
교직 전문성 인식		3.52	0.39

<표 6>에서 보는 바와 같이 전체 교직 전문성 인식 정도는 평균이 3.52로 보통보다 약간 높은 편으로 나타났다. 하위 변인들 가운데서는 교직 사명감이 평균 3.87로서 동료 신뢰성(3.44)이나 전문직적 자율성(3.06)보다 높은 것으로 나타났다.

전문직적 자율성은 다른 변인보다 가장 낮은 편으로 보통 수준으로 나타났다.

교직 전문성의 각 하위변인들이 교사의 배경변인 즉 성별, 연령, 교직 경력, 직급, 학력, 현근무지, 학교규모에 따라 어떠한 차이가 있는지를 조사, 분석하면 다음과 같다.

1) 敎職 使命感

교사의 교직 전문성 중 교직 사명감 즉 교직 중요성 인식, 교직에의 소명감, 교직의 헌신성이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표 7-1>과 같다.

<표 7-1> 교사의 배경변인에 따른 교직 전문성의 차이

변인		하위변인			중요성 인식			소명감			헌신성			사명감 전체		
		M	SD	T/F	M	SD	T/F	M	SD	T/F	M	SD	T/F			
성별	남	3.93	0.67	**	3.68	0.69	***	3.70	0.59	1.02	3.79	0.53	-1.94			
	여	4.20	0.64		-3.29	3.97		0.63	-3.55		3.64	0.51		3.90	0.45	
연령	20대	4.23	0.65	0.39	4.13	0.66	2.40	3.82	0.51	3.21	4.06	0.48	3.64			
	30대	4.12	0.66		3.87	0.62		3.59	0.52		*	3.83		0.45	*	
	40대	4.12	0.64		3.90	0.65		3.68	0.53		3.89	0.45				
	50대이상	4.14	0.69		3.85	0.69		3.56	0.54		3.80	0.52				
교직 경력	10년이하	4.14	0.67	0.54	3.95	0.68	1.63	3.65	0.55	0.12	3.89	0.52	1.07			
	11~20년	4.19	0.66		3.97	0.62		3.66	0.55		3.92	0.45				
	21~30년	4.11	0.60		3.84	0.66		3.64	0.49		3.85	0.44				
	31년이하	4.00	0.78		3.67	0.69		3.58	0.48		3.71	0.56				
직급	교사	4.14	0.65	0.41	3.88	0.66	-1.39	3.63	0.54	-0.97	3.85	0.48	-1.17			
	부장교사	4.11	0.67		4.00	0.62		3.70	0.45		3.93	0.43				
학력	사범	4.21	0.71	0.14	3.81	0.71	0.41	3.49	0.52	1.06	3.76	0.53	0.81			
	2년제	4.13	0.55		3.87	0.67		3.62	0.47		3.85	0.42				
	4년제	4.13	0.65		3.93	0.65		3.67	0.57		3.90	0.49				
	대학원	4.13	0.68		3.89	0.59		3.67	0.44		3.87	0.42				
현 근무지	시	4.19	0.63	0.79	3.93	0.65	0.56	3.64	0.53	0.37	3.89	0.48	0.86			
	읍	4.11	0.73		3.85	0.69		3.62	0.57		3.83	0.50				
	면	4.10	0.60		3.94	0.62		3.68	0.48		3.91	0.43				
학교 규모	12학급이하	4.06	0.65	0.51	3.82	0.59	0.63	3.69	0.46	0.32	3.87	0.39	0.45			
	13~24학급	4.06	0.55		3.86	0.57		3.69	0.44		3.87	0.40				
	25~36학급	4.17	0.72		4.01	0.67		3.67	0.67		3.95	0.55				
	37학급이상	4.16	0.66		3.91	0.68		3.63	0.53		3.86	0.48				

* P < .05, ** P < .01, *** P < .001

<표 7-1>에서 보는 바와 같이 교직 중요성 인식의 경우 성별에 따라서는 통계적으로 $P < .01$ 수준에서 유의한 차이를 보였는데, 즉 남교사보다는 여교사들이 교직을 더 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 반면에 연령, 교직경력, 직급, 학력, 현근무지역, 학교규모별로는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

교직에서 소명감 경우 성별에 따라서는 통계적으로 $P < .001$ 수준에서 유의한 차이를 보였는데, 즉 여교사들이 남교사들 보다 높은 것으로 나타났다. 반면에 연령, 교직경력, 직급, 학력, 현근무지역, 학교규모별로는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

헌신성의 경우에는 연령에 따라서 통계적으로 $P < .01$ 수준에서 유의한 차이를 보였는데 20대가 가장 높고 50대가 가장 낮은 것으로 나타났다.

교직 사명감은 전체적으로 볼 때 연령에 따라서만 통계적으로 $P < .05$ 수준에서 유의한 차이를 보였고 성별, 교직경력, 직급, 학력, 현근무지역, 학교규모별에 따라서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

교사의 연령별로 살펴보면 20대, 40대, 30대, 50대 순으로 나타남으로써 20대 교사들의 사명감이 가장 투철한 것으로 여겨진다.

2) 同僚 信賴性

교직 전문성 중 동료 신뢰성 즉 교직단체 일체감, 윤리강령관심, 동료적 협동심이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표 7-2>와 같다.

<표 7-2> 교사의 배경변인에 따른 교직 전문성의 차이

하위변인 변인		교직단체 일체감			윤리강령 관심			동료적 협동심			신뢰성 전체			
		M	SD	T/F	M	SD	T/F	M	SD	T/F	M	SD	T/F	
성별	남	3.22	0.09	0.99	3.45	0.75	-0.96	3.53	0.58	-0.22	3.42	0.53	-0.04	
	여	3.12	0.76		3.53	0.68		3.55	0.59		3.42	0.48		
연령	20대	2.73	0.81	***	3.42	0.74	1.55	3.68	0.66	2.26	3.33	0.48	2.27	
	30대	3.03	0.79		3.47	0.61		3.57	0.57		3.39	0.47		
	40대	3.40	0.74		11.98	3.58		0.76	3.54		0.58	3.51		0.50
	50대이상	3.29	0.69		3.65	0.65		3.59	0.57		3.43	0.51		
교직 경력	10년이하	2.80	0.77	***	3.39	0.67	2.28	3.55	0.62	0.94	3.29	0.45	**	
	11~20년	3.19	0.77		3.58	0.67		3.58	0.58		3.47	0.50		
	21~30년	3.45	0.71		13.88	3.59		0.71	3.54		0.58	3.53		0.48
	31년이하	3.27	0.94		3.67	0.79		3.31	0.61		3.40	0.66		
직급	교사	3.05	0.76	***	3.49	0.67	-1.69	3.51	0.60	*	3.37	0.48	***	
	부장교사	3.56	0.79		-5.21	3.64		0.78	3.69		0.53	-2.41		3.64
학력	사범	3.17	0.80	*	3.62	0.62	0.29	3.27	0.56	*	3.34	0.52	1.28	
	2년제	3.27	0.73		3.48	0.69		3.51	0.56		3.43	0.48		
	4년제	3.04	0.81		3.28	3.51		0.69	3.57		0.59	3.40		0.48
	대학원	3.44	0.74		3.52	0.70		3.74	0.59		3.59	0.48		
현 근무지	시	3.13	0.81	*	3.59	0.68	1.36	3.52	0.57	*	3.43	0.47	*	
	읍	3.04	0.75		3.47	0.74		3.46	0.62		3.35	0.52		
	면	3.31	0.81		3.38	3.47		0.66	3.69		0.58	3.52		0.49
학교 규모	12학급이하	3.53	0.70	**	3.35	0.65	1.58	3.67	0.57	*	3.54	0.49	1.99	
	13~24학급	3.26	0.74		3.43	0.65		3.74	0.51		3.51	0.41		
	25~36학급	3.29	0.90		4.62	3.65		0.79	3.55		0.72	3.50		0.63
	37학급이상	3.06	0.78		3.54	0.68		3.50	0.58		3.39	0.47		

* P < .05, ** P < .01, *** P < .001

<표 7-2>에서 보는 바와 같이 동료적 신뢰성 중 교직단체 일체감의 경우 연령에 따라서는 통계적으로 $P < .001$ 수준에서 유의한 차이를 보였고, 교직경력에 따라서는 $P < .001$ 수준에서 유의한 차이를, 직급에 따라서는 $P < .001$ 수준에서, 학력에 따라서는 $P < .05$ 수준, 현근무지역별에서는 $P < .05$ 수준, 학교규모에 따라서는 $P < .01$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 성별에서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

윤리강령관심의 경우에는 모든 배경변인에 있어서 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

동료적 협동심의 경우에는 직급에 따라서는 통계적으로 $P < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 학력에 따라서는 $P < .05$ 수준, 현근무지역은 $P < .05$ 수준, 학교규모에 있어서도 $P < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

동료적 신뢰성은 전체적으로 볼 때 교직경력에 따라서 $P < .01$ 수준에서 유의한 차이를 보였고, 직급에 따라서는 $P < .001$ 수준에서, 현근무지역에 따라서는 통계적으로 $P < .05$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 반면에 성별, 연령별, 학력, 학교규모별로는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

교직경력에 있어서는 11~20년이, 직급에 따라서는 일반교사들이, 현근무지역에서는 면소재지가 가장 높은 것으로 나타났다.

3) 專門職的 自律性

교직전문성 중 전문직적 자율성 즉 개인적 자율성과 집단적 자율성이 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표 7-3>과 같다.

<표 7-3> 교사의 배경변인에 따른 교직 전문성의 차이

하위변인 변 인		개인자율			집단지율			자율성 전체			교직전문성 전체		
		M	SD	T/F	M	SD	T/F	M	SD	T/F	M	SD	T/F
성별	남	3.58	0.61	***	2.76	0.75	*	3.25	0.51	***	3.51	0.43	0.33
	여	3.21	0.60	4.80	2.54	0.68	2.58	2.94	0.53	4.69	3.49	0.38	
연령	20대	3.14	0.70		2.44	0.87		2.85	0.65		3.50	0.41	
	30대	3.14	0.59	***	2.43	0.60	***	2.56	0.50	***	3.43	0.38	*
	40대	3.44	0.60	7.86	2.76	0.69	6.85	3.16	0.50	11.03	3.57	0.38	2.89
	50대이상	3.47	0.56		2.71	0.63		3.16	0.46		3.52	0.43	
교직 경력	10년이하	3.09	0.59		2.39	0.73		2.81	0.54		3.41	0.38	
	11~20년	3.26	0.65	***	2.58	0.62	***	2.99	0.52	***	3.53	0.41	*
	21~30년	3.48	0.56	8.78	2.78	0.73	6.05	3.20	0.49	11.26	3.57	0.37	3.32
	31년이하	3.58	0.67		2.70	0.56		3.23	0.54		3.48	0.50	
직급	교사	3.20	0.62	***	2.53	0.71	**	2.93	0.55	***	3.46	0.40	***
	부장교사	3.58	0.56	-4.89	2.77	0.60	-2.66	3.26	0.41	-4.80	3.65	0.33	-4.00
학력	사범	3.44	0.57		2.71	0.53		3.15	0.45		3.47	0.41	
	2년제	3.27	0.61	**	2.55	0.68		2.98	0.53	*	3.48	0.37	0.90
	4년제	3.21	0.63	4.52	2.55	0.71	0.60	2.95	0.55	3.31	3.48	0.40	
	대학원	3.65	0.46		2.67	0.69		3.26	0.37		3.62	0.34	
현 근무지	시	3.27	0.63	*	2.51	0.72	***	2.96	0.56	**	3.50	0.40	
	읍	3.19	0.58	4.33	2.52	0.62	5.01	2.92	0.50	5.62	3.44	0.40	3.36
	면	3.40	0.64		2.76	0.72		3.15	0.54		3.57	0.38	
학교 규모	12학급이하	3.62	0.52		3.04	0.61		3.38	0.37		3.62	0.36	
	13~24학급	3.43	0.64	**	2.82	0.70	***	3.19	0.51	***	3.57	0.33	2.29
	25~36학급	3.26	0.68	5.36	2.49	0.64	9.16	2.95	0.53	10.10	3.53	0.49	
	37학급이상	3.21	0.61		2.49	0.69		2.92	0.54		3.46	0.39	

* P < .05, ** P < .01, *** P < .001

<표 7-3>에서 보는 바와 같이 개인적 자율성의 경우 성별에 따라서는 통계적으로 $P < .001$ 수준에서 매우 유의한 차이를 보였고, 연령에 따라서는도 $P < .001$ 수준, 교직경력도 $P < .001$ 수준, 직급도 $P < .001$ 수준에서 매우 유의한 차이를 나타냈다. 학력에 따라서는 $P < .001$ 수준, 현근무지별로는 $P < .05$ 수준, 학교규모별은 $P < .01$ 수준에서 유의한 차이가 있는 등 모든 배경변인별로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

집단적 자율성의 경우에는 성별에 따라서는 통계적으로 $P < .05$ 수준에서 유의한 차이를 보였고, 연령별로는 $P < .001$ 수준에서, 교직경력별로는 $P < .001$ 수준수준에서 매우 유의한 차이를 나타냈고, 직급별로는 $P < .01$ 수준, 현근무지별로는 $P < .01$ 수준에서 매우 유의한 차이를, 학교규모별로는 $P < .001$ 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 학력별 변인을 제외한 모든 변인에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

전문직적 자율성은 전체적으로 볼 때 성별에 따라서는 통계적으로 $P < .001$ 수준에서 매우 유의한 차이를 보였고, 연령에 따라서는도 $P < .001$ 수준, 교직경력에 따라서는도 $P < .001$ 수준, 직급도 $P < .001$ 수준에서 매우 유의한 차이를 나타내었다. 학력에 따라서는 $P < .05$ 수준, 현근무지별로는 $P < .01$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈고 학교규모별로는 $P < .001$ 수준에서 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

전문직적 자율성은 전체적으로 볼 때 성별, 연령별, 교직경력별, 직급별, 학교규모별에서 매우 유의한 차이를 보였고, 학력과 현근무지별에서는 유의한 차이를 보였다.

자율성의 경우 성별로 볼 때는 남교사가 높은 것으로 나타났으며 연령별로는 40대와 50대가 높게, 20대와 30대가 낮게 나타났다.

교직경력별로는 31년 이상, 21~30년, 11~20년, 10년 이하의 순으로 경

력이 많아질수록 자율성은 높은 것으로 나타났다.

직급별로는 부장교사가 일반교사보다 훨씬 높은 것으로 나타났다.

학력별로는 대학원, 사범(고졸), 2년제, 4년제 순으로 대학원을 졸업한 교사들이 훨씬 자율성이 높은 것으로 나타났다.

현근무지별로는 면지역, 시지역, 읍지역 순으로 면소재지의 작은 학교 교사들이 자율성이 매우 높은 것으로 나타났다.

학교규모별로는 12학급이하, 13~24학급, 25~36학급, 37학급이상 순으로 12학급이하의 규모가 제일 작은 학교 교사들의 자율성이 제일 높은 것으로 나타났다.

교직 전문성 인식 전체를 살펴보면

교직 전문성 인식은 직급별로는 통계적으로 $P < .001$ 수준에서 매우 유의한 차이를 나타냈으며, 연령별로는 $P < .05$ 수준, 교직경력도 $P < .05$ 수준, 현근무지별도 $P < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있음을 보여 주었다.

성별로는 남교사가 여교사보다도 교직의 전문성을 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

연령별로는 40대, 50대 이상, 20대, 30대 순으로 40대의 중년교사들이 교직의 전문성을 크게 인식하고 있는 것으로 나타났으나 그 인식정도는 비슷비슷하였다.

교직경력별로는 21~30년, 11~20년, 31년 이상, 10년 이하의 순으로 10년 이하 교사들의 교직의 전문성 인식 정도가 가장 낮은 것으로 나타났으며, 직급별로는 부장교사들의 전문성 인식정도가 높은 것으로 나타났다. 학력별의 경우는 대학원, 4년제, 2년제, 사범(고졸) 순으로 대학원을 졸업한 교사들의 교직의 전문성 인식정도가 높은 것으로 나타났다.

현근무지역별의 경우는 면지역, 시지역, 읍지역 순으로 면지역 근무교사들의 전문성 인식정도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 학교규모별로는

12학급이하, 13~24학급, 25~36학급, 37학급이상 순으로 면소재지의 학급 규모가 작을수록 교사들의 전문성 인식 정도가 높은 것으로 나타났다.

2. 教職遂行能力

교직수행능력은 교수기술, 학생에 대한 태도, 개인적 자질, 전문적 성장과 발전, 대인 관계성 등으로 구분되며 교수기술은 다시 지식, 학습환경구성, 교수방법과 기법, 수업계획, 평가로 나뉜다.

대인관계성은 학부모 관계, 지역사회 관계, 동료교사 관계, 학교행정가와의 관계로 구분된다.

교직수행능력의 전체적인 경향은 다음 <표 8>과 같다.

<표 8> 교직수행능력의 전체적인 경향

하위 변인		평균	표준편차
교수기술	지식	3.57	0.47
	학습환경구성		
	교수방법과 기법		
	수업계획		
	평가		
학생에 대한 태도		4.12	0.64
개인적 자질		3.90	0.56
전문적 성장과 발전		3.38	0.70
대인 관계성	학부모 관계	3.71	0.53
	지역사회 관계		
	동료교사 관계		
	학교행정가와의 관계		
교직수행능력		3.68	0.44

전체 교직수행능력의 평균은 3.68로 보통보다 약간 높은 편으로 나타났다. 하위변인들 가운데서는 학생에의 태도가 평균 4.12로서 교수기술(3.57)이나 개인적 자질(3.90), 대인관계성(3.71)보다 높은 것으로 나타났다. 전문적 성장과 발전(3.38)은 다른 변인보다 가장 낮은 편이나 보통 수준으로 나타났다.

여기에서 볼 때 교사들은 학생들을 통솔하고 통제하는 능력과 교사로서의 개인적 자질에 대해서는 상대적으로 높게 지각한 반면, 교직 수행능력의 핵심인 교수기술과 전문직으로서의 교직수행에 토대가 되는 전문적 성장과 발전에 대한 자신들의 노력은 상대적으로 낮게 지각하는 것으로 나타났다.

교직수행능력의 각 하위변인들이 교사의 배경변인 즉 성별, 연령, 교직 경력, 직급, 학력, 현근무지, 학교규모에 따라 어떠한 차이가 있는지를 조사·분석하면 다음과 같다.

1) 教授技術

교직수행능력 중 교수기술 즉 지식, 학습환경구성, 교수방법과 기법, 수업계획, 평가가 교사의 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표 9-1>, <표 9-2>와 같다.

<표 9-1> 교사의 배경변인에 따른 교직수행능력 차이

하위변인 변인		지식			학습환경구성			교수방법과 기법		
		M	SD	T/F	M	SD	T/F	M	SD	T/F
성별	남	3.69	0.64	*** 3.35	3.51	0.70	0.39	3.58	0.71	0.79
	여	3.46	0.54		3.48	0.59		3.51	0.64	
연령	20대	3.54	0.54	2.02	3.25	0.63	*** 0.89	3.29	0.66	*** 6.24
	30대	3.43	0.60		3.36	0.58		3.45	0.62	
	40대	3.58	0.57		3.64	0.58		3.68	0.68	
	50대이상	3.42	0.51		3.63	0.62		3.64	0.62	
교직 경력	10년이하	3.49	0.58	1.93	3.27	0.61	*** 7.98	3.37	0.66	*** 6.00
	11~20년	3.47	0.60		3.50	0.57		3.51	0.63	
	21~30년	3.59	0.54		3.66	0.62		3.74	0.68	
	31년이하	3.27	0.46		3.53	0.64		3.53	0.48	
직급	교사	3.46	0.57	** -2.85	3.45	0.60	-1.76	3.49	0.67	* -2.26
	부장교사	3.66	0.55		3.58	0.67		3.68	0.58	
학력	사범	3.442	0.52	0.55	3.62	0.67	1.59	3.60	0.60	0.28
	2년제	3.45	0.56		3.51	0.60		3.53	0.66	
	4년제	3.51	0.56		3.41	0.61		3.50	0.67	
	대학원	3.56	0.65		3.56	0.56		3.60	0.61	
현 근무지	시	3.47	0.57	0.42	3.52	0.63	1.92	3.55	0.65	2.14
	읍	3.53	0.60		3.38	0.64		3.43	0.69	
	면	3.50	0.55		3.51	0.56		3.60	0.63	
학교 규모	12학급이하	3.44	0.59	1.52	3.56	0.57	1.31	3.73	0.66	1.86
	13~24학급	3.55	0.54		3.57	0.57		3.60	0.56	
	25~36학급	3.65	0.55		3.53	0.65		3.57	0.77	
	37학급이상	3.47	0.58		3.43	0.61		3.47	0.65	

* P < .05, ** P < .01, *** P < .001

<표 9-2> 교사의 배경변인에 따른 교직수행능력 차이

하위변인		수업계획			평가			교수기술 전체		
		M	SD	T/F	M	SD	T/F	M	SD	T/F
성별	남	3.69	0.58	0.49	3.60	0.66	-0.24	3.61	0.53	1.19
	여	3.65	0.58		3.62	0.61		3.54	0.47	
연령	20대	3.53	0.56	** 4.36	3.59	0.67	* 3.27	3.44	0.43	*** 6.35
	30대	3.57	0.56		3.51	0.59		3.46	0.46	
	40대	3.78	0.60		3.74	0.63		3.69	0.51	
	50대이상	3.75	0.55		3.59	0.62		3.61	0.46	
교직 경력	10년이하	3.49	0.55	** 5.19	3.49	0.63	** 4.28	3.42	0.44	*** 6.88
	11~20년	3.70	0.57		3.61	0.59		3.56	0.48	
	21~30년	3.78	0.61		3.78	0.65		3.71	0.50	
	31년이하	3.60	0.54		3.47	0.55		3.48	0.42	
직급	교사	3.63	0.59	-1.42	3.60	0.61	-0.96	3.53	0.48	* -2.31
	부장교사	3.74	0.58		3.68	0.66		3.67	0.51	
학력	사범	3.65	0.58	0.08	3.46	0.55	0.57	3.55	0.42	0.10
	2년제	3.67	0.59		3.64	0.63		3.56	0.50	
	4년제	3.65	0.58		3.52	0.63		3.54	0.48	
	대학원	3.60	0.57		3.60	0.57		3.59	0.48	
현 근무지	시	3.67	0.58	0.76	3.64	0.59	* 4.40	3.57	0.47	1.88
	읍	3.61	0.61		3.48	0.67		3.49	0.52	
	면	3.90	0.55		3.72	0.60		3.61	0.46	
학교 규모	12학급이하	3.74	0.59	1.10	3.78	0.58	1.32	3.66	0.45	1.80
	13~24학급	3.67	0.51		3.63	0.54		3.60	0.44	
	25~36학급	3.77	0.63		3.67	0.80		3.64	0.57	
	37학급이상	3.47	0.65		3.62	0.58		3.51	0.48	

* P < .05, ** P < .01, *** P < .001

<표 9-1>, <표 9-2>에서 보는 바와 같이 교수기술 변인의 경우 세부 내용들 간에 큰 차이는 없으나 수업계획 부분을 3.66으로 비교적 높게 지각하였다. 교사들이 교직 수행에서 상호작용하고 있는 관련인사들과의 대인관계성을 분석해보면 동료교사와의 관계, 학교 행정가와의 관계는 4.0과 3.82로 비교적 높게 지각하여 원만한 관계가 형성되고 있으나, 학부모와 지역사회 즉 학교 외부 관련 인사들과의 관계는 3.35와 3.66으로 상대적으로 낮게 지각하는 것으로 나타났다. 이런 측면으로 보면 학교 교육에 있어 학부모와 지역사회 인사와의 관계에 좀 더 신경을 써야 할 것 같다.

교수 기술 변인을 각 개인별 배경 변인별로 살펴보면 성별에서 남교사가 지식, 학습환경구성, 교수방법, 수업계획 등 교수기술을 전반적으로 높게 지각하고 있는 반면, 여교사는 평가만 높게 지각하였다.

연령을 기준으로 보면 30대, 40대, 50대 교사 모두가 수업계획을 높게 지각한 반면 20대 교사는 평가를 높게 지각한 것으로 나타났다.

교직경력을 기준으로 할 때 21~30년의 경력교사가 교수기술 전 항목을 가장 높게 인식하고 있었다.

직급을 기준으로 보면 부장교사가 교사들보다 교수기술 전반을 높게 지각하고 있다.

학력을 기준으로 하면 지식, 교수방법은 대학원 출신교사가, 학습환경 구성은 사범출신자가, 수업계획은 2년제 교육대학 교사가 가장 높게 지각하였다.

학교 소재기 별로 분석한 결과 교수방법, 수업계획, 평가는 면지역 교사들이, 지식은 읍지역 교사가, 학습환경구성은 시지역 교사들이 가장 높게 지각하였다. 학교 규모 별로 볼 때 12학급 이하의 교사들이 가장 높게 지각하고 있으며, 25~36학급교사, 13~24학급 손으로 교수기술의 필요성을 높게 지각하였다.

2) 學生에 대한 態度·資質·專門的 成長 發展

교사의 배경 변인에 따른 학생에 대한 태도, 개인적 자질, 전문적 성장과 발전의 인식 정도를 살펴보면 <표 9-3>과 같은데 성별에서는 남교사가 여교사보다 학생에 대한 태도, 개인적 자질, 전문적 성장에 대해 높게 지각하였다.

연령별에서는 40대 교사가 학생에 대한 태도를 50대 이상 교사가 개인적 자질과 전문적 성장 발전을 높게 지각하고 있었다.

교직 경력 면에서는 21~30년 교사는 학생에 대한 태도와 개인적 자질을, 31년 이상 교사가 전문적 성장과 발전을 가장 높게 지각하는 것으로 나타났다.

직급별로 보면 부장교사가 전 항목에서 높게 지각하고 있었다.

학력별로는 대학원 출신교사가 전 항목에서 높게 지각하는 것으로 나타났다.

학교 근무지별로는 시 지역 근무교사들의 지각정도가 높게 나타났다.

학교규모 별로는 25~36학급 규모의 교사들이 가장 높게 지각하고 있는 것으로 나타났다.

<표 9-3> 교사의 배경변인에 따른 교직수행능력 차이

하위변인 변인		적성에 대한 태도			개인적 자질			전문적 성장과 발전		
		M	SD	T/F	M	SD	T/F	M	SD	T/F
성별	남	4.19	0.65	0.99	3.91	0.60	0.26	3.44	0.73	1.55
	여	4.11	0.63		3.89	0.54		3.30	0.70	
연령	20대	4.05	0.61	0.46	3.76	0.49	*	3.46	0.74	1.10
	30대	4.12	0.59		3.84	0.55		3.26	0.70	
	40대	4.17	0.63		3.96	0.52		3.35	0.74	
	50대이상	4.15	0.69		4.04	0.64		3.74	0.61	
교직 경력	10년이하	4.07	0.62	1.03	3.76	0.51	**	3.35	0.71	0.19
	11~20년	4.12	0.59		3.89	0.55		3.30	0.73	
	21~30년	4.21	0.68		4.05	0.54		3.33	0.71	
	31년이하	4.03	0.77		3.93	0.69		3.40	0.71	
직급	교사	4.11	0.64	-0.95	3.86	0.54	*	3.28	0.71	*
	부장교사	4.19	0.61		4.03	0.57		-2.38	3.51	
학력	사범	4.08	0.86	0.20	4.03	0.63	1.34	3.22	0.68	2.22
	2년제	4.08	0.59		3.95	0.54		3.28	0.65	
	4년제	4.14	0.62		3.87	0.55		3.32	0.75	
	대학원	4.10	0.55		3.78	0.49		3.67	0.65	
현 근무지	시	4.18	0.57	2.13	3.98	0.52	2.85	3.37	0.70	1.61
	읍	4.03	0.69		3.83	0.59		3.23	0.76	
	면	4.15	0.64		3.86	0.55		3.38	0.67	
학교 규모	12학급이하	4.03	0.65	0.87	3.83	0.55	0.80	3.47	0.54	1.33
	13~24학급	4.10	0.56		3.83	0.45		3.36	0.69	
	25~36학급	4.24	0.75		3.99	0.72		3.45	0.75	
	37학급이상	4.11	0.62		3.90	0.53		3.28	0.73	

* P < .05, ** P < .01, *** P < .001

3) 對人關係性

교직수행능력 중 대인관계성은 학부모 관계, 지역사회와의 관계, 동료 교사와의 관계, 학교 행정가와의 관계로 구분되는데 <표 9-4>, <표 9-5>와 같다.

여교사는 동료교사, 학교 행정가와의 관계를 높게 지각하고 있었다.

연령별로는 40대 교사가 모든 대인관계를 높게 지각하고 있는 것으로 나타났다.

교직경력면에서는 21~30년 경력의 교사가 모든 대인관계를 높게 지각하고 있었다.

직급을 기준으로 보면 부장교사가 교사보다도 훨씬 높게 대인관계성을 지각하는 것으로 나타났다.

학력을 기준으로 하면 대학원 출신교사가 학부모, 지역사회 관계를 높게 지각하였다.

현 근무지별로는 학부모, 동료교사, 학교 행정가와 관계 등의 대인관계성에서 높은 지각을 보였다.

학교규모별로는 12학급이하는 학부모, 지역사회와의 관계에 높은 지각을 나타내며 25~36학급규모의 학교에서는 동료교사와 학교 행정가와의 관계를 높게 지각하였다.

<표 9-4> 교사의 배경변인에 따른 교직수행능력 차이

하위변인 변인		학부모 관계			지역사회 관계			동료 교사 관계		
		M	SD	T/F	M	SD	T/F	M	SD	T/F
성별	남	3.48	0.61	* 2.04	3.73	0.66	1.39	3.93	0.69	-1.57
	여	3.30	0.70		3.62	0.60		4.05	0.65	
연령	20대	3.18	0.72	*** 7.23	3.62	0.66	2.44	3.98	0.64	2.35
	30대	3.19	0.69		3.54	0.58		3.95	0.65	
	40대	3.53	0.65		3.73	0.58+		4.15	0.58	
	50대이상	3.41	0.64		3.71	0.70		3.99	0.82	
교직 경력	10년이하	3.16	0.74	** 4.47	3.49	0.61	* 3.76	3.90	0.65	** 4.08
	11~20년	3.35	0.65		3.69	0.56		4.10	0.63	
	21~30년	3.50	0.66		3.74	0.66		4.13	0.62	
	31년이하	3.40	0.66		3.63	0.61		3.73	0.90	
직급	교사	3.28	0.68	** -2.79	3.60	0.61	* -2.32	3.99	0.66	-2.40
	부장교사	3.53	0.69		3.78	0.59		4.19	0.61	
학력	사범	3.28	0.71	0.29	3.58	0.64	0.23	3.82	0.86	1.40
	2년제	3.36	0.65		3.61	0.57		4.10	0.63	
	4년제	3.31	0.71		3.65	0.63		4.01	0.64	
	대학원	3.40	0.57		3.69	0.62		3.96	0.55	
현 근무지	시	3.40	0.63	1.58	3.62	0.65	1.22	4.14	0.61	* 3.42
	읍	3.25	0.76		3.59	0.57		3.97	0.64	
	면	3.34	0.69		3.72	0.61		3.94	0.72	
학교 규모	12학급이하	3.46	0.64	0.42	3.72	0.55	0.93	3.99	0.79	1.94
	13~24학급	3.33	0.67		3.70	0.60		3.82	0.54	
	25~36학급	3.35	0.74		3.71	0.63		4.07	0.79	
	37학급이상	3.32	0.69		3.60	0.62		4.06	0.62	

* P < .05, ** P < .01, *** P < .001

<표 9-5> 교사의 배경변인에 따른 교직수행능력 차이

하위변인 변인		학교행정가와의 관계			대인관계성 전체			교직수행능력 전체		
		M	SD	T/F	M	SD	T/F	M	SD	T/F
성별	남	3.79	0.75	-0.60	3.73	0.53	0.46	3.72	0.46	1.11
	여	3.85	0.70		3.70	0.52		3.66	0.43	
연령	20대	3.85	0.65	1.67	3.66	0.51	** 4.87	3.60	0.39	** 5.25
	30대	3.75	0.69		3.61	0.50		3.59	0.41	
	40대	3.94	0.68		3.84	0.49		3.78	0.43	
	50대이상	3.83	0.84		3.74	0.61		3.72	0.48	
교직 경력	10년이하	3.72	0.68	** 4.82	3.57	0.50	*** 6.33	3.56	0.39	** 6.16
	11~20년	3.87	0.68		3.75	0.50		3.68	0.43	
	21~30년	4.00	0.67		3.85	0.50		3.80	0.44	
	31년이하	3.43	0.96		3.55	0.70		3.60	0.49	
직급	교사	3.76	0.71	*** -4.28	3.66	0.52	-3.91 ***	3.63	0.43	-3.34 ***
	부장교사	4.14	0.62		3.91	0.47		3.82	0.43	
학력	사범	3.56	0.93	1.40	3.56	0.66	0.71	3.61	0.49	0.23
	2년제	3.82	0.63		3.72	0.46		3.68	0.42	
	4년제	3.86	0.71		3.71	0.53		3.66	0.43	
	대학원	3.83	0.60		3.72	0.46		3.70	0.41	
현 근무지	시	3.89	0.69	0.86	3.76	0.49	1.61	3.71	0.40	2.51
	읍	3.78	0.75		3.65	0.52		3.60	0.46	
	면	3.84	0.69		3.71	0.56		3.70	0.45	
학교 규모	12학급이하	3.78	0.67	0.55	3.74	0.57	0.41	3.72	0.45	0.94
	13~24학급	3.74	0.68		3.65	0.51		3.67	0.39	
	25~36학급	3.90	0.73		3.76	0.60		3.75	0.54	
	37학급이상	3.85	0.71		3.71	0.50		3.65	0.42	

* P < .05, ** P < .01, *** P < .001

<표 9-5>에서 보는바와 같이 연령별, 교직경력별, 직급별로는 매우 유의한 차이를 보여 주었는데 성별로는 남교사가 여교사보다도 교직수행능력이 높게 나타났으며, 연령별로는 40대 중년 교사들이 교직수행능력을 크게 지각하고 있었다.

교직경력의 경우는 21~30년의 교사집단이, 직급별로는 부장교사집단이, 학력별로는 대학원출신의 고학력 교사집단이 교직수행능력을 높게 지각하는 것으로 나타났다.

현 근무지역별 경우는 시 지역 근무교사집단이, 학교규모별로는 25~36학급 규모의 교사집단이 교직수행능력 전반에 걸쳐서 높게 지각하고 있음을 알 수 있었다.

3. 敎職 滿足度

교직만족도는 보상체계, 근무환경, 교사담당업무, 대인관계, 학교 행정관리, 사회적 인정감, 성장과 발전 등으로 구분되며 교직 만족도의 전체적인 경향은 다음 <표 10>과 같다.

<표 10> 교직 만족도의 전체적 경향

교직만족도의 변인	평 균	표 준 편 차
보상체계	3.24	0.63
근무환경	3.19	0.75
교사담당업무	3.13	0.65
대인관계	3.44	0.56
학교행정관리	2.37	0.83
사회적 인정감	3.62	0.62
성장과 발전	3.36	0.58
교직만족도 전체	3.19	0.47

<표 10>에서 보는 바와 같이 전체 교직 만족도는 평균 3.19로 만족, 불만족 판단이 곤란하나 불만족에 가깝게 지각된 것으로 나타났다. 학교 행정관리는 만족도가 평균 2.37로 변인 중 최하위로 가장 낮게 지각되어 보통 이하인 매우 불만족에 가깝게 나타났다. 그 외의 변인들은 모두 만족, 불만족 판단이 곤란하나 불만족에 가깝게 지각되었다. 교직 만족이 교사들의 개인 배경변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표 11-1>, <표 11-2>와 같다.

<표 11-1> 교사의 배경변인에 따른 교직만족도 차이

하위변인 변인		보상체제			근무환경			교사담당 업무			대인관계		
		M	SD	T/F	M	SD	T/F	M	SD	T/F	M	SD	T/F
성별	남	3.01	0.71	*** -3.63	3.10	0.72	-0.89	3.16	0.74	1.11	3.49	0.59	* -2.13
	여	3.29	0.57		3.18	0.79		3.07	0.63		3.64	0.54	
연령	20대	3.27	0.53	0.46	3.09	0.94	* 3.64	2.86	0.59	*** 11.09	3.69	0.55	0.61
	30대	3.18	0.54		3.03	0.75		2.93	0.61		3.57	0.56	
	40대	3.24	0.66		3.32	0.73		3.27	0.64		3.61	0.50	
	50대이상	3.27	0.75		3.22	0.66		3.32	0.73		3.61	0.67	
교직 경력	10년이하	3.18	0.57	0.64	3.05	0.82	2.25	2.88	0.61	*** 8.10	3.55	0.60	0.52
	11~20년	3.22	0.59		3.14	0.79		3.11	0.62		3.64	0.53	
	21~30년	3.28	0.66		3.29	0.70		3.24	0.72		3.59	0.52	
	31년이하	3.33	0.75		3.40	0.51		3.49	0.38		3.67	0.69	
직급	교사	3.22	0.57	-1.42	3.14	0.77	-1.85	3.07	0.64	-1.28	3.59	0.57	-1.04
	부장교사	3.32	0.70		3.32	0.72		3.18	0.72		3.66	0.51	
학력	사범	3.35	0.69	0.38	3.41	0.57	1.28	3.41	0.48	2.56	3.62	0.63	0.07
	2년제	3.23	0.55		3.08	0.74		3.07	0.70		3.62	0.53	
	4년제	3.21	0.61		3.17	0.80		3.04	0.62		3.60	0.57	
	대학원	3.24	0.71		3.18	0.80		3.18	0.87		3.57	0.50	
현 근무지	시	3.23	0.58	2.84	3.16	0.72	0.61	3.07	0.68	0.82	3.59	0.59	1.12
	읍	3.14	0.64		3.11	0.81		3.06	0.65		3.67	0.50	
	면	3.33	0.61		3.22	0.79		3.16	0.64		3.56	0.56	
학교 규모	12학급이하	3.39	0.53	* 3.42	3.23	0.69	0.43	3.13	0.73	0.66	3.42	0.58	2.20
	13~24학급	3.29	0.62		3.26	0.84		3.20	0.60		3.52	0.51	
	25~36학급	2.99	0.78		3.11	0.79		3.05	0.74		3.65	0.57	
	37학급이상	3.24	0.57		3.15	0.77		3.07	0.65		3.64	0.55	

* P < .05, ** P < .01, *** P < .001

<표 11-2> 교사의 배경변인에 따른 교직만족도 차이

하위변인 변인		학교행정관리			사회적 인정감			성장과 발전			교직만족도 전체		
		M	SD	T/F	M	SD	T/F	M	SD	T/F	M	SD	T/F
성별	남	2.45	0.88	1.54	3.51	0.58	-1.69	3.17	0.67	***	3.23	0.48	-1.78
	여	2.29	0.82		3.64	0.63		3.41	0.55		-3.31	3.34	
연령	20대	1.98	0.85	** 4.68	3.59	0.66	1.82	3.33	0.65	0.99	3.25	0.45	** 3.86
	30대	2.30	0.83		3.53	0.60		3.30	0.53		3.23	0.44	
	40대	2.44	0.79		3.70	0.57		3.40	0.62		3.40	0.47	
	50대이상	2.46	0.79		3.63	0.72		3.43	0.50		3.34	0.50	
교직 경력	10년이하	2.13	0.83	** 5.08	3.50	0.65	2.39	3.28	0.63	1.26	3.21	0.46	* 3.82
	11~20년	2.32	0.81		3.63	0.60		3.36	0.54		3.33	0.45	
	21~30년	2.45	0.80		3.71	0.57		3.42	0.57		3.40	0.47	
	31년이하	2.87	0.83		3.53	0.71		3.47	0.50		3.45	0.43	
직급	교사	2.31	0.84	-0.74	3.59	0.63	-1.46	3.34	0.57	-1.31	3.30	0.46	-1.94
	부장교사	2.39	0.81		3.70	0.57		3.44	0.61		3.41	0.49	
학력	사범	2.60	0.82	1.32	3.65	0.71	0.05	3.48	0.45	1.58	3.45	0.39	0.82
	2년제	2.33	0.86		3.60	0.61		3.39	0.55		3.32	0.45	
	4년제	2.28	0.81		3.62	0.63		3.34	0.59		3.30	0.46	
	대학원	2.46	0.78		3.63	0.54		3.15	0.67		3.30	0.55	
현 근무지	시	2.37	0.85	1.67	3.56	0.64	1.20	3.34	0.55	0.51	3.30	0.46	0.84
	읍	2.21	0.76		3.61	0.60		3.33	0.59		3.30	0.44	
	면	2.39	0.87		3.68	0.60		3.40	0.60		3.37	0.49	
학교 규모	12학급이하	2.41	0.78	0.80	3.60	0.51	1.09	3.29	0.58	1.61	3.31	0.47	0.70
	13~24학급	2.48	0.97		3.76	0.63		3.50	0.51		3.40	0.48	
	25~36학급	2.30	0.78		3.61	0.57		3.26	0.66		3.27	0.54	
	37학급이상	2.29	0.82		3.58	0.63		3.36	0.57		3.31	0.45	

* P < .05, ** P < .01, *** P < .001

<표 11-1>, <표 11-2>에서 보는 바와 같이 성별에 따라서는 유의한 차이가 발견되지 않았다. 연령에 따라서는 통계적으로 $P < .01$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 40대 집단이 가장 높고, 30대 집단이 가장 낮은 것으로 나타났다. 교직경력에 따라서는도 $P < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

집단별로 살펴보면 31년 이상 집단이 일곱가지항목 모두에서 가장 높은 평균을 보였으며, 10년 이하의 경력집단이 모든 항목에 가장 낮은 것으로 나타났다.

직급에 따라서는 부장교사 집단이 모든 항목의 만족도에서 교사 집단보다 높게 나타났다.

학력별로 보면 사범출신(고졸)교사들이 다른 집단에 비해 높은 편이며 교직 만족 전 항목에서 높은 것으로 나타난 반면 4년제 출신 교사 집단은 전 항목에서 낮은 반응을 보였는데 불만족에 가깝게 나타났다.

현 근무지에 따라서는 전체적으로 만족, 불만족 판단이 곤란하나 면지역 집단이 조금 높게, 읍지역 집단이 가장 낮은 반응을 나타냈다.

학교 규모에 따라서는 13~24학급 근무 집단이 전 항목 학교규모에 따라서는 13~24학급 근무 집단이 전 항목에서 약간 높게, 25~36학급근무 집단이 약간 낮게 나타났다.

4. 敎職 專門性 認識과 敎職遂行能力 간의 關係

교직 전문성 인식 하위 변인과 교직 수행능력 하위 변인간의 상호 관련성을 살펴 본 결과는 <표 12>와 같다.

<표 12> 교직 전문성 인식과 교직수행능력의 관계

교직 수행 능력	교직 전문성	지식	학습 환경 구성	교수 방법	수업 계획	평가	교수 기술	학생 태도	개인 적 자질	전문 적성 장외 발전	학부 모 관계	지역 사회	동료 교사	학교 행정 가	대인 관계 성	교직 수행 능력 전체
중요성 인식	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	0.26	0.26	0.25	0.29	0.25	0.32	0.26	0.24	0.15	0.14	0.25	0.31	0.23	0.30	0.34	
소명감	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	0.18	0.19	0.23	0.29	0.30	0.29	0.33	0.27	0.20	0.18	0.29	0.30	0.32	0.35	0.38	
헌신적	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	0.43	0.37	0.45	0.41	0.42	0.52	0.32	0.35	0.47	0.36	0.35	*** 0.32	0.38	0.45	0.56	
사명감	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	0.35	0.33	0.38	0.41	0.42	0.47	0.40	0.37	0.35	0.29	0.38	*** 0.39	0.40	0.47	0.54	
일체감	***	***	***	***	***	***	**	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	0.20	0.30	0.26	0.24	0.28	0.32	0.11	0.25	0.27	0.22	0.28	0.24	0.22	0.31	0.34	
윤리	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	0.23	0.26	0.29	0.33	0.30	0.36	0.30	0.24	0.20	0.24	0.23	0.28	0.26	0.33	0.38	
협동성	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	0.22	0.27	0.31	0.31	0.32	0.36	0.24	0.29	0.42	0.19	0.30	0.31	0.33	0.36	0.43	
신뢰성	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	0.30	0.38	0.39	0.40	0.42	0.48	0.30	0.37	0.42	0.30	0.38	0.38	0.38	0.46	0.54	
개인자율	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	0.39	0.40	0.42	0.38	0.37	0.49	0.24	0.32	0.40	0.43	0.32	0.21	0.40	0.44	0.52	
집단지율	***	***	***	**	**	***	0.07	0.029	***	***	***	***	-0.01	**	***	***
	0.17	0.22	0.18	0.13	0.14	0.21	0.07	0.029	0.19	0.258	0.18	-0.01	0.16	0.20	0.19	
자율성	***	***	***	***	***	***	*	***	***	***	***	***	**	***	***	***
	0.36	0.40	0.39	0.33	0.33	0.45	0.13	0.24	0.37	0.44	0.31	0.14	0.36	0.41	0.46	
교직 전문성	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	0.43	0.47	0.49	0.49	0.49	0.59	0.36	0.42	0.48	0.42	0.45	0.40	0.48	0.56	0.65	

* P < .05, ** P < .01, *** P < .001

<표 12>에서 보는 바와 같이 전체적으로 0.25~0.70 사이에 분포하는 것으로 나타남으로써 대체로 교직 전문성 인식과 교직수행능력간에는 정적상관관계가 있는 것으로 보였다.

보통 우리들이 흔히 예상대로 교사들이 교직을 전문직이라고 지각하면 할수록 교직수행능력은 증대된다는 사실을 밝혀 주었다.

교직 전문성 인식을 기준으로 교직수행능력의 하위변인과의 관계를 보면, 학생태도와 개인적 자질, 동료교사와의 관계에서만 유의하지 않았지만 모든 하위변인과의 관계에서 통계적으로 $P < .001$ 수준에서 매우 유의하였다.

교수기술은 0.59, 학생태도 0.66, 개인적 자질 0.42, 전문적 자질 0.48, 대인관계성 0.56으로 역시 높은 정적 상관을 보이고 있다.

이런 사실로 볼 때 모든 초등교사들이 교직을 전문직으로 인식하는 경향과 그에 따르는 실제적인 노력이 있다면 교육은 크게 발전될 것이며 효과적으로 이루어 질 것이다.

5. 敎職 專門性 認識과 敎職 滿足度의 關係

교직 전문성 인식 하위 변인과 교직수행능력 하위변인 간의 상호 관련성을 살펴 본 결과는 <표 13>과 같다.

<표 13> 교직전문성 인식과 교직만족도의 관계

만족도 전문성	보상 체계	근무 환경	교사 담당 업무	대인관계	학교행정 관리	사회적 인정감	성장과 발전	교직 만족도 전체
중요성 인식	*** 0.19	** 0.14	** 0.17	*** 0.32	-0.04	*** 0.29	*** 0.32	*** 60.30
소명감	*** 0.29	*** 0.21	*** 0.24	*** 0.39	-0.03	*** 0.38	*** 0.28	*** 0.37
헌신적	*** 0.20	0.10	*** 0.21	*** 0.28	-0.01	*** 0.19	*** 0.20	*** 0.24
G사명감	*** 0.28	*** 0.19	*** 0.25	*** 0.41	-0.05	*** 0.37	*** 0.30	*** 0.37
일체감	*** 0.31	*** 0.25	*** 0.21	*** 0.18	** 0.16	*** 0.22	*** 0.24	*** 0.28
윤리	0.07	*** 0.20	*** 0.18	*** 0.22	0.07	*** 0.28	*** 0.17	*** 0.25
협동성	*** 0.24	*** 0.19	*** 0.18	*** 0.22	* 0.10	*** 0.26	*** 0.22	*** 0.29
신뢰성	*** 0.23	*** 0.29	*** 0.26	*** 0.28	** 0.15	*** 0.35	*** 0.29	*** 0.38
개인자율	0.10	* 0.10	*** 0.27	** 0.15	* 0.12	** 0.16	** 0.14	*** 0.21
집단자율	*** 0.20	*** 0.21	*** 0.35	** 0.14	*** 0.22	** 0.16	** 0.15	*** 0.27
자율성	*** 0.17	*** 0.18	*** 0.37	*** 0.17	*** 0.20	*** 0.19	*** 0.17	*** 0.28
교직 전문성 전체	*** 0.30	*** 0.29	*** 0.37	*** 0.39	* 0.12	*** 0.40	*** 0.35	*** 0.45

* P < .05, ** P < .01, *** P < .001

<표 13>에서 보는 바와 같이 전체적으로 0.25~0.60 사이에 분포하는 것으로 나타남으로써 하위변인 가운데서 학교 행정관리를 제외한 모든 하위변인과 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 보인다.

교직 전문성 인식과 학교 행정 관리와는 유의한 관계가 발견되지 않았으며, 다른 변인들 사이의 관계는 $P < .001$ 수준에서 모두 유의하였다.

이런 사실로 볼 때 교직에 대한 전문성 인식 정도가 높을수록 교직 만족도도 물론 높아진다는 것을 알 수 있다.

교직 전문성 인식 하위변인 중 사명감과 동료 신뢰성이 교직 만족도와는 가장 높은 상관관계가 있음을 알 수 있었고 교직 만족도 중 사회적 인정감이 교직 전문성 인식과 가장 높은 상관관계가 있음도 알 수 있었다.

V. 要約 · 結論 및 提言

1. 要約

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 교사들의 교직 전문성 인식 정도는 평균 3.52로 보통보다 약간 높은 편으로 나타났다. 하위변인들 가운데서는 교직 사명감이 가장 높은 평균 3.87로서 동료 신뢰성(평균 3.44), 전문직적 자율성(평균 3.06)보다는 높았으나 보통수준임을 알 수 있다.

성별에 따라서는 교직 전문성 인식 전체 항목이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 여교사들이 남교사들보다 교직을 더 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

연령, 교직경력, 직급별, 현 근무지별로는 유의한 차이를 보여 주었는데 성별로는 남교사가 여교사보다도 교직의 전문성을 높게 인식하고 있으며 연령별로는 40대 중년 교사들이 교직의 전문성을 가장 크게 인식하고 있다.

교직경력별로는 10년 이하의 교사들이 전문성 인식정도가 가장 낮으며, 직급별로는 부장교사들의 전문성 인식정도가 높은 것으로 나타났다.

학력별의 경우는 대학원을 졸업한 교사들의 전문성 인식정도가 높았으며 면 소재지의 학급규모가 작을수록 교사들의 전문성 인식정도가 높은 것으로 나타났다.

둘째, 전체 교직수행능력의 평균은 3.68로 보통보다 약간 높은 편으로 나타났다. 하위변인들 가운데서는 학생에의 태도가 평균 4.12로서 교수기술(평균 3.57)이나 개인적 자질(평균 3.90), 대인관계성(평균 3.71)보다 높

은 것으로 나타났다. 전문적 성장과 발전(평균 3.38)은 다른 변인보다 낮은 편이나 보통수준으로 나타났다.

연령별, 교직경력별, 직급별로는 매우 유의한 차이를 보여 주었는데 성별로는 남교사가 여교사보다도 교직수행능력이 높게 나타났으며, 연령별로는 40대 중년 교사들이 교직수행능력을 크게 지각하고 있었다.

교직경력의 경우는 21~30년의 교사집단이, 직급별로는 부장교사집단이, 학력별로는 대학원출신의 고학력 교사집단이 교직수행능력을 높게 지각하는 것으로 나타났다.

현 근무지역별 경우는 시 지역 근무교사집단이, 학교규모별로는 25~36학급 규모의 교사집단이 교직수행능력 전반에 걸쳐서 높게 지각하고 있음을 알 수 있었다.

셋째, 전체 교직 만족도는 평균 3.19로 만족, 불만족판단이 곤란하나 불만족에 가깝게 지각된 것으로 나타났다. 학교 행정관리를 제외한 변인들은 모두 만족, 불만족판단이 곤란하나 불만족에 가깝게 지각되었고 학교 행정관리는 평균 2.37로 변인 중 가장 낮게 지각되어 보통이하인 매우 불만족에 가깝게 지각된 것으로 나타났다.

성별에 따라서는 유의한 차이가 발견되지 않았으나 연령에 따라서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 40대 집단이 가장 높은 것으로 나타났다.

교직 경력에 따라서도 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고 집단별로는 31년 이상의 교사집단이 교직 만족도 일곱 가지 전 항목에서 모두 가장 높은 평균을 보였으며, 10년 이하의 교사 집단이 모든 항목에서 가장 낮은 것으로 나타났다.

직급의 경우는 부장교사 집단이, 학력별로는 사범(고졸)출신 교사들이 다른 집단에 비해 높은 편이며 교직 만족 전 항목에서 높은 것으로 나타났다.

근무지역별로는 면지역 집단이 조금 높게, 학교규모에 따라서는 13~24 학급근무 집단이 전 항목에서 약간 높게 나타났다.

넷째, 교직 전문성 인식과 교직수행능력간의 관계는 전체적으로 0.25~0.70 사이에 분포하는 것으로 나타나 대체로 정적상관관계가 있는 것으로 보였다. 보통 우리 교사들의 예상대로 교직을 전문직이라고 지각하면 할수록 교직수행능력은 증대된다는 사실을 밝혀 주었다.

다섯째, 교직 전문성 인식과 교직 만족도와의 관계는 전체적으로 0.25~0.60 사이에 분포하는 것으로 나타남으로써 하위변인 가운데서 학교행정관리를 제외한 모든 하위변인과 유의한 정적상관관계가 있는 것으로 보였다. 교직 전문성 인식과 학교행정관리와는 유의한 관계가 발견되지 않았다. 교직에 대한 전문성 인식 정도가 높을수록 교직 만족도도 물론 높아진다는 것을 알 수 있다.

2. 結論

본 연구를 통해서 도출된 결론은 아래와 같다.

첫째, 우리 교사들이 자부심과 긍지를 가지고 창의적으로 노력하며 교직에 만족할 때 교육의 발전이 기대된다고 하면 설문지에 응답한 우리 초등교사들의 교직 전문성 인식은 전체적으로 긍정적임을 알 수 있다.

교직 사명감은 교직 전문성 인식 전체 평균보다 높게 나타났다.

오늘날과 같은 현 시대적인 상황에서 일반인들이 우려하고 있는 교육관 부재의 교사들은 일부이고 대체로 우리 초등학교 교사들은 투철한 사명감을 가지고 있다고 본다.

둘째, 교직 전문성 인식에 관한 과거의 선행연구들은 다수가 교직경력

및 연령이 높을수록 교직 전문성 인식 수준이 전부 낮은 것으로 분석되었으나 본 연구자의 설문조사에서는 10년 이하의 교사집단이 가장 낮고 40대 중년교사들이 오히려 더 높은 것으로 분석되었다.

셋째, 모든 면에서 부장교사들이 일반교사들보다 적극적이며 교직에 대해 자율적이고 전문적인 성장과 발전을 위해 노력함을 알 수 있었다.

넷째, 여교사는 남교사보다 교직의 중요성은 인식하면서도 전문적 인식이나 교직수행능력면에서 대체로 낮은 편이며 교직만족도는 높은 편이다.

다섯째, 남교사들은 여교사들보다 교직수행능력이 훨씬 높았다.

여섯째, 대학원 출신의 고학력 교사일수록 교직 전문성 인식 정도, 교직수행능력, 교직 만족도가 대체로 높은 편이었다.

일곱째, 전문직적 자율성이나 학교행정관리면을 낮게 지각한 것은 교직 풍토가 미흡하며 제도적 행정적 측면에서 교사의 자율권이 적게 주어지는 것을 반영하고 교사들은 그것을 불만족스럽게 느끼고 있는 것을 알 수 있다.

여덟째, 교직 전문성 인식 정도와 교직수행능력, 교직 전문성 인식 정도와 교직 만족도는 정적 상관관계가 있는 것으로 보아 교직 전문성 인식 정도가 높은 교사들이 보다 교직수행능력도 높고, 교직 만족도도 높다는 결론에 이를 수 있었다.

3. 提言

첫째, 교직 전문성 중 교직 사명감은 긍정적이지만 전문직적 자율성이 매우 낮게 지각된 점은 현장의 교사들이 교육 실천 과정에서 자율성을 누릴 수 있는 교육 풍토의 쇄신이 필요하다.

둘째, 여교사들이 남교사들 보다 교직의 중요성은 크게 인식하면서도 교직수행능력이 낮게 지각된 점은 우리의 현실 속에서 여교사들이 가사 및 자녀양육 등 주부로서의 역할 부담을 문제점으로 생각해 볼 수 있으며, 이의 해결에 도움을 줄 수 있는 노력이 우리 사회에서도 필요하다.

셋째, 교직 전문성 인식, 교직수행능력, 교직 만족도가 부장교사 집단이나 대학원 출신의 교학력 집단인 경우 긍정적으로 높게 지각된 점은 이 집단의 교사들이 보다 적극적으로 모든 학교 행사에 참여하고 활동하며, 자신의 전문성 신장과 발전을 위해서 부단히 노력을 하고 있다는 것을 시사해 준다.

넷째, 보다 많은 교사들이 자기 성장을 위해서 대학원수강 등 자기 연찬을 할 수 있도록 당국에서 보다 많은 재정적 뒷받침을 해준다면 교사들의 교직 전문성 인식 정도, 교직수행능력, 교직 만족도 모두 높아 질 수 있을 것이다.

參 考 文 獻

國 內 文 獻

- 강영삼, 『교직의 전문성, 교직과 사도』, 서울특별시교육위원회, 1983.
- 교육법전편찬위원회, 『교육법전』, 서울: 법제연구원, 1994.
- 교육학대사전편찬위원회, 『교육학대사전』, 서울: 교육과학사, 1977.
- 곽병선 외, 『초등 학교 교육과정 해설』, 서울: 교육과학사, 1992.
- 김봉수, 『학교와 학급경영』, 서울: 형설출판사, 1982.
- 김상규, “교사의 근무부담 개선에 관한 연구”, 고려대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1975.
- 김선종 외, 『교원의 근무여건 향상방안 연구』, 한국교원교육연구회, 1991.
- 김세기, 『학교행정·경영학』, 서울: 교육출판사, 1975.
- 김영돈, 『학교경영론』, 서울: 교육과학사, 1981.
- 김장희, “교직의 전문성 제고 의지와 교실개혁의 수용에 관한 연구”, 연세대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1985.
- 김정원, “초등교사의 전문화 정책과 교사의 지위 및 전문적 태도에 관한 연구”, 서울대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1986.
- 김종서·이영덕, 『교육학개론』, 서울: 한국방송통신대학출판부, 1983.
- 김종철, 『교육행정신강』, 서울: 세영사, 1989.
- 김종철, 『교육행정의 이론과 실제』, 서울: 교육과학사, 1982.
- 김종철 외, 『교사론』, 서울: 교육과학사, 1983.
- 김헌태, 『조직론』, 서울: 박영사, 1980.

- 남억우 외 3인, 『교사론』, 서울: 교육출판사, 1985.
- 남영우 외, 『교사론』, 서울: 교육출판사, 1989.
- 노규태, “초등교원의 교직에 대한 인식과 태도에 관한 연구”, 부산대학교
교육대학원 석사학위청구논문, 1987.
- 대한교육연합회, “교원 제자리 찾기”, 서울: 대한교육연합회, 1974.
- 대한교육연합회, “교원지위에 관한 권고”, 서울: 대한교육연합회, 1971.
- 대한교육연합회, “교원의 직무 만족도에 관한 분석적 연구”, 정책연구,
제36집, 1982.
- 박규진, “학교행정가의 행정유형과 교사의 직무만족과의 관계”, 교육
행정학 연구 제1권 1호, 1983.
- 박동준, “교직전문성의 성숙에 관한 연구”, 동국대학교 대학원 박사학위
청구논문, 1986
- 박성권, “교사의 교직전문화에 대한 조사연구”, 인하대학교 교육대학원
석사학위청구논문, 1968.
- 백현기, 『교육행정의 기초』, 서울:배영사, 1969.
- 변상호, “초등교사의 자기장학행위와 교사의 전문성과의 관계”, 한국교원
대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1992.
- 서정화, 『교육인사행정』, 서울:세영사, 1989.
- 서정화 외, 『학교경영』, 서울:갑을출판사, 1988.
- 소봉암, “학교조직에 있어서 전문적 성향 교사와 자아실현과의 관계”,
서울대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1976.
- 신유근, 『조직행위론』, 서울: 다산출판사, 1984.
- 심진구, “한국교사의 역할과 교직, 한국적 교사상 정립을 위한 교원
정책의 좌표”, 한국교원교육연구회 학술 세미나 자료, 1988.

- 안승동, “교사의 전문성 인식과 교사의 역할수행과의 관계 연구”, 경상대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1984.
- 오석홍 외 2인, 『조직형태론』, 서울: 한국방송통신대학, 1982.
- 오천석, 『교직과 교사』, 서울: 현대교육총서출판사, 1962.
- 윤광성, “교사조직 풍토와 교사의 교직 전문성 인식과의 관계 연구”, 충남대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1990.
- 윤정일 외, 『한국의 교육정책』, 서울: 교육과학사, 1991.
- 이돈희, 『교육철학』, 서울: 한국방송대학출판부, 1983.
- 이서우, “고등학교 교사의 교직 전문성 인식과 직무만족의 관계에 관한 연구”, 충남대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1995.
- 이성훈, “교사의 교직 전문성 인식과 교직수행능력과의 관계 연구”, 충남대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1993.
- 이안재, “현직교사의 전문직 자각정도와 역할수행에 관한 연구”, 고려대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1982.
- 이원정, “중학교 교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무 성과에 미치는 영향”, 고려대학교 대학원 박사학위청구논문, 1982.
- 이재영, “초등교사의 교직전문성 인식수준과 직무만족도와의 관계”, 석사학위논문 국민대학교 교육대학원, 1992.
- 이철희, “교사의 전문직 여건과 자질향상에 관한 연구”, 경희대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1982.
- 이한구, “교사의 교직전문성 태도와 교직수행능력과의 관계”, 충남대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1993.
- 인효진, 『국민학교 주임교사의 역할갈등과 직무수행과의 관계 연구』, 충남대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1994.

- 임광영, “국민학교 교사의 직무만족도에 관한 분석적 연구”, 연세대학교
교육대학원 석사학위청구논문, 1986.
- 임동진, “학부모가 기대하는 학급담임교사의 역할수행에 관한 연구”,
중앙대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1984.
- 장은정, “교사의 교직전문성 인식과 역할수행 및 직무만족과의 관계에
관한 연구”, 이화여대 교육대학원 석사학위청구논문, 1991.
- 전성연, “교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구”, 대한교육연합회, 1982.
- 정범모, 『교직의 전문성』, 교직과 교사, 현대교육총서 제13권, 서울: 현
대 교육총서출판사, 1962.
- 정범모, 『교직과 교사』, 서울: 현대교육총서출판사, 1963.
- 정범모, 『교육과 교육학』, 서울:배영사, 1976.
- 정우현, 『현대교사론』, 서울:배영사, 1986.
- 조석준, 『조직론』, 서울:법문사, 1975.
- 주삼환, “Herzberg의 동기-위생이론에 관한 가설 검증”, 서울대학교 교육
대학원 석사학위청구논문, 1974.
- 주삼환, 『교육행정연구』, 서울:성원사, 1985.
- 중앙교육평가원, “정의적 특성의 측정도구 편람”, 제5권 1988.
- 타이디만, 『교육학대사전』, 서울: 교육출판사, 1980.
- 한국어사전편찬위원회, 『한국어사전』, 서울:현문사, 1976.
- 한덕응, 『조직 행동의 동기이론』, 서울:법문사, 1983.
- 한명희, “교사의 자율성” 교육 제12호, 중앙교육연수원, 1980.
- 황종건, 『교직과 사도』, 서울: 현대교육총서출판사, 1962.
- 홍영숙, “교직 전문성 인식과 역할수행 및 직무만족의 관계에 관한
연구”, 경기대학교 교육대학원 석사학위청구논문, 1997.

外國文獻

A.J.Huggett, and T.M.Stinett, Professional Problem of Teachers,
N.Y. : World Book Co., 1950.

Gerald C. Ubben & Larry W, Hughes, The Princial-Creative
Leadership for Effective Schools. Massachusetts : Allyn and
Bacon, Inc, 1987.

Glen Orard, Administration of Changing Secondary School, New
York. : Macmillan Co. 1966.

Richard H. Hall, "Professionalization and Bureaucratization", American
Sociological Review, Feb, 1968.

R.R.Bently & A.M.Rempel, Marral for the purdue Teacher
Oinionnare, Indiana : Univ press, 1970.

S.T.Popkewitz, Critical Studies in Teacher Education. London : The
Faimer Press, 1987.

William E. Snizek, "Hall's Professionalism Scale:An Empirical
Feassessment", American Sociological Review, Vol. 37, Feb,
1972.

<附錄> 초등학교 교사의 교직 전문성 인식과

직무수행능력 및 교직 만족도」에 대한 설문조사

안녕하십니까?

어려운 교육여건 속에서 여러 가지로 바쁘실 줄 알면서 교육발전을 위하여 애쓰시는 선생님들께 번거로움을 드리게 되어 대단히 죄송합니다.

이 설문지는 교사들이 교직을 전문직으로 인식하는 정도가 교직 수행능력 및 교직 만족에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보기 위하여 작성된 것입니다.

이 자료는 본 연구를 위한 목적에만 활용될 것이니 부디 빠짐없이 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

1998. 9.

한성대학교 행정대학원 교육행정학과
교육행정전공 김해숙 올림

※해당되는 곳에 V표를 하여 주십시오.

1. 성별 : ①남 () ②여 ()
2. 연령 : ①20대 () ②30대 () ③40대 () ④50대이상 ()
3. 교직경력 : ① 10년 이하 () ② 11-20년 ()
③ 21-30년 () ④ 31년 이상 ()
4. 직급 : ①교사() ②주임교사()
5. 학력 : ①사범학교(고졸) () ②2년제 교육대학 ()
③4년제교육대학,방통대() ④대학원 ()
6. 현 근무지: ① 시 () ② 읍 () ③ 면 ()
7. 학교 규모: ①12학급이하 () ②13-24학급 ()
③25-36학급 () ④37학급 이상 ()

1.교직전문성 인식에 관한 설문지

*응답요령

각 문항마다 선생님의 견해와 일치하는 정도에 따라 해당되는 곳에 v표해 주십시오	매우 일치	일치	보통	불일치	전혀 불일치
	5	4	3	2	1
· 매우 일치한다고 생각하시면	v				
· 어느 정도 일치한다고 생각하시면		v			
· 보통이라고 생각하시면			v		
· 별로 일치하지 않는다고 생각하시면				v	
· 전혀 일치하지 않는다고 생각하시면					v

문항	질문내용	매우 일치	일치	보통	불일치	전혀 불일치
		5	4	3	2	1
1	내가 교직에 들어온 것은 수입이나 취직의 용이성보다는 교직 자체가 좋아서였다.					
2	나는 나의 가정이나 사사로운 일에 앞서 교직 발전에 이바지하기 위해 노력하고 있다.					
3	나는 교직단체나 교사들이 모이는 여러 가지 모임에 스스로 참여하는 편이다.					
4	수업 중 동료 교사가 참관하는 것은 부담스럽기는 하나 좋은 일이다.					
5	학교에서 교육계획이나 학교운영을 위해 직원회가 열렸을 때 나는 적극적으로 발언에 참여한다.					
6	나는 교직이 다른 어떤 직업보다도 사회를 위해 꼭 필요하다고 생각한다.					
7	나는 가정경제가 여유 있어 지거나 적당한 다른 직업에서 오라고 하면 언제든지 교직을 떠나고 싶다.					

문항	질 문 내 용	매우 일치	일치	보통	불일치	전혀 불일치
		5	4	3	2	1
8	나는 매월 내고 있는 교육회비에 대해 가까운 생각 없이 내고 있다.					
9	나는 교원윤리강령(사도강령)을 실천하기 위해 평소 의식적으로 노력한다.					
10	나는 교사로 봉직하고 있는 것에 대해 주변사람들에게 위축감이나 열등감을 갖지 않는다.					
11	나는 교재준비나 교육문제의 해결을 위해 서점이나 도서관등을 자주 찾는 편이다.					
12	학생 지도시 비교육적인 경우에는 나는 적극적으로 반론을 제기한다.					
13	나는 교원 윤리강령(사도강령)에 대하여 잘 알지 못하며 알 필요성을 느끼지 않는다.					
14	나는 학생들과 같이 시간을 보내는 것이 즐겁다고 생각한다.					
15	나는 교직원계의 전문잡지나 간행물을 규칙적으로 구독하는 편이다.					
16	교재를 선택하거나 교육내용을 결정할 경우 나는 나의 뜻을 관철하기 위해 노력한다.					
17	나는 동료 교사들과 같이 교육문제에 대하여 담론하는 것을 즐겨워한다.					
18	나는 학생지도나 학습지도상에 어려움이 생겼을 때 먼저 교감이나 교장 선생님과 의논한다.					
19	교육에 대한 학부모의 의견은 동료교사들의 의견보다 더 중요하다.					
20	나는 교원 연수가 승진이나 자격갱신 등 신분상의 이유보다 나 스스로의 성장을 위해 꼭 필요하다고 생각한다.					

2. 교직수행능력에 관한 설문지

문항	질 문 내 용	매우 일치	일치	보통	불일치	전혀 불일치
		5	4	3	2	1
1	내가 담당하고 있는 교과에 자신이 있다.					
2	아동발달과 학생의 재능개발에 관한 적절한 지식을 갖고 있다.					
3	학생의 학습을 촉진할 수 있는 수업(학급)환경을 조성하고 있다.					
4	학생 개개인의 학습진보를 파악하고 그에 맞게 수업 속도를 조절한다.					
5	학생을 자극할 수 있는 다양한 수업기법, 수업자료 그리고 수업활동을 활용한다.					
6	모든 학생들이 학습 성취감을 경험할 수 있는 기회를 제공한다.					
7	체계적으로 정리된 하위 목표들로 이루어진 장·단기적 수업목적을 설정하고 이를 달성하기 위한 적절한 절차를 알고 있다.					
8	학생들의 성취와 진보에 대하여 긍정적이고 효과적인 강화방법으로 피드백을 제공한다.					
9	목표 지향적인 준거에 입각한 평가 방법을 사용한다.					
10	교육의 과정에서 일관되고 공정하며 편견 없이 전문적인 방법으로 학생들을 대한다.					
11	학생들의 개인적 차이나 특성을 존중한다.					
12	학생들로 하여금 긍정적인 자아개념과 가치로운 삶의 목적을 갖도록 자극한다.					

문항	질 문 내 용	매우	일치	보통	불일치	전혀
		일치				불일치
		5	4	3	2	1
13	시간이나 규칙을 잘 지키고 타인에 대한 신뢰감을 갖고 있으며 생활에 효율적으로 적용하고 있다.					
14	윤리적이고 도덕적인 행동의 모범이 되고 있다.					
15	최근에 대두되고 있는 교육에 관한 새로운 개념들을 알고 있다.					
16	학술적인 워샷이나 강좌, 현직 교육에 참여하며 전문 잡지를 활용하고 있다.					
17	전문적 발전을 기할 수 있는 개인적인 계획을 갖고 있다.					
18	부모들로 하여금 자녀들의 전인교육을 위해 교사들과 공동의 책임의식을 갖도록 자극한다.					
19	학생들의 교육기회를 증진하기 위하여 지역사회 조직들과 효과적으로 제휴하고 있으며 지역사회의 자원(사람이나 관심사)을 활용하고 있다.					
20	지역사회로 하여금 학교의 교육방침이나 프로그램에 대하여 긍정적인 이미지를 갖도록 한다.					
21	동료교사와 나와의 차이점을 인정하며 직원간의 화합을 위해 노력한다.					
22	공동의 책임의식을 갖고 동료교사와 전적으로 협력한다.					
23	동료교사들과 여러 가지 경험이나 생각, 지식을 나눈다.					
24	나와 관련이 있는 경우 학교의 의사결정과정에 관심을 갖고 적극 참여한다.					
25	필요할 때는 상급자의 조언을 구한다.					

3. 교사의 직무만족에 관한 설문지

*응답요령

각 문항마다 선생님의 견해와 일치하는 정도에 따라 해당되는 곳에 v표해 주십시오	매우 만족	만족	만족 · 불만족 판단곤란	불만족	매우 불만족
	5	4	3	2	1
· 매우 만족하면	v				
· 만족하면		v			
· 만족 · 불만족을 판단하기 곤란하면			v		
· 불만족하면				v	
· 매우 불만족하면					v

문항	질문내용	매우 만족	만족	만족 · 불만족 판단곤란	불만족	매우 불만족
		5	4	3	2	1
1	아침에 출근하여 저녁때 퇴근할 때까지의 학교생활에 대해 어떻게 생각하십니까?					
2	본인이 맡은 학년과 사무에 대해 어떻게 생각하십니까?					
3	때때로 가르치는 일과 무관한 일을 해야 할 때 어떻게 생각하십니까?					
4	사회에서 교직을 다른 직업과는 다르게 인식(좋게)하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?					
5	학교장이 교사들을 대하는 방식이나 태도에 대해 어떻게 생각하십니까?					
6	학교장이 학교업무를 수행하는 능력에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
7	교직이 나의 양심에 어긋나는 일을 하지 않을 수 있다는 점에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
8	교직은 안정된 직업이라는 점에 대해 어떻게 생각하십니까?					

문 항	질 문 내 용	매우 만족	만족	만족· 불만족 판단곤란	불만족	매우 불만족
		5	4	3	2	1
9	교직이 다른 사람들을 위해 봉사하는 직업이라는 점에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
10	자기의 직업을 다른 사람들에게 몇몇이 말할 수 있는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
11	교직이 나의 능력을 발휘할 만큼 보람이 있는 직업이라는 견해에 대해 어떻게 생각하십니까?					
12	교육청에서 보내오는 공문(시책 지시사항)이나 정책들이 실질적이고 합목적적인 내용인가에 대해 어떻게 생각하십니까?					
13	선생님이 하시는 일에 대하여 받으시는 보수를 어떻게 생각하십니까?					
14	교직에서 승진기회에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
15	나의 판단에 따라 자유스럽게 교육할 수 있는 정도에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
16	학교는 교사자신의 창의적인 방법을 많이 발휘될 수 있는 곳이라는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?					
17	선생님 학교의 근무환경에 대하여 어떻게 생각하십니까?					
18	함께 근무하는 동료교사와의 인간관계에 대해 어떻게 생각하십니까?					
19	훌륭한 업적을 세웠을 때 내가 받은 보상의 적절함을 어떻게 생각하십니까?					
20	가르치는 일에서 얻은 성취감에 대하여 어떻게 생각하십니까?					

ABSTRACT

The Relationship between Elementary Teachers' Understanding of Teaching Profession specialty and Its Accomplishment Ability and Its Satisfaction Level.

Kim, Hae-Sook

Major in Educational Administration

Dept. of Educational Administration

Graduate School of Public Administration

Hansung University.

This study was intended to investigate the relationship between elementary teachers' understanding of teaching-profession specialty and its accomplishment ability and its satisfaction level. As a consequence, the following findings were summarized as follows :

First, elementary teachers' level of understanding of the teaching profession averaged 3.52%, which indicates that it is somewhat higher than the moderate level.

It was found that there was a significant difference in the entire item relating to an understanding of the teaching profession

specialty according to gender. That is, female teachers understood the teaching profession as more important than male counterparts. It was shown that there was a significant difference in relation to elementary teachers' level of understanding the teaching-profession specialty in accordance with age, teaching experiences, position, and the current place of work. Teaching-profession specialty was more greatly understood by male teachers than by female counterparts in terms of gender and most importantly understood by the middle-aged teachers in the age range of their 40s. Teachers below 10 years of teaching experiences showed the lowest level of understanding teaching-profession specialty in terms of teaching experiences, and chairpersons showed the high level of understanding its specialty in terms of the class of a position. And teachers graduated from the graduate school showed the high level of understanding specialty in terms of educational background. The smaller the size of a class in the area of mym (administrative unit) was, the higher level of understanding specialty teachers showed.

Second, The average of teachers' ability to accomplish the teaching profession as a whole was 3.68, which indicates that it is somewhat higher than the moderate level. It was shown that there was a very significant difference in it according to age,

teaching experiences and the class of a position.

The ability to accomplish the teaching profession was more greatly perceived by male teachers than it was by female counterparts in terms of gender and it was so by middle-aged teachers belonging to the age range of their 40s in terms of age. And it was shown that it was greatly perceived by the group of teachers with 21~30 years of teaching experiences in terms of teaching experiences, by the group of chairpersons in terms of the class of a position and by the group of teachers graduated from the graduate school in terms of educational background. It could be found that the overall ability to accomplish the teaching profession was greatly perceived by the group of teachers in the school with the size of 25 to 36 classes in terms of class size, and by the group of teachers working in the school located in the urban area in terms of the area of work.

Third, the total average of the level of satisfaction with the teaching profession was 3.19, which indicates that it is perceived as near to dissatisfaction though it may be difficult to judge satisfaction and dissatisfaction with the teaching profession. It was found that there was not a significant difference in it according to gender while there was a significant difference in it according to age. And it was shown to be the highest in the group of teachers in their 40s.

It was shown that there was a significant difference in the level of satisfaction with the teaching profession according to teaching experiences. The group of teachers with over 31 years of teaching experiences showed the highest average on all of seven items relating to the level of satisfaction with the teaching profession while the group of teachers with less than 10 years of teaching experiences showed the lowest average on all the items. It was shown to be higher in the group of teachers graduated from the college of education(or high school) in terms of educational background and in the group of chairpersons in terms of the class of a position, who showed the high scores on the entire item relating to the level of satisfaction with the teaching profession.

It was shown that it was perceived as a little higher by the group of teachers working in the area of my on in terms of the area of work and perceived as somewhat higher on the entire item by the group of teachers working in the school with 13 to 24 classes in terms of school size.

Fourth, it was shown that the relationship between the understanding of teaching-profession specialty and the ability to accomplish it was entirely distributed between 0.25 and 0.70, which indicates that it has the positive correlation on the whole.

The more professional teachers perceived the teaching profession to be, the more greatly their ability to accomplish it increased.

Fifth, it was shown that the relationship between teachers' understanding of teaching-profession specialty and level of satisfaction with the teaching profession was distributed between 0.25 and 0.60, which indicates that it has a significantly positive correlation with all the sub-factors except school administration.

The higher level of understanding the teaching-profession specialty teachers had, the higher level of satisfaction with it they had.

Based upon the findings, the following conclusion was drawn :

First, it could be found that the elementary teachers responding to the questionnaire research had the overall positive understanding of teaching-profession specialty, which seems to indicate that they generally have the exhaustive sense of mission.

Second, many of the past previous studies analyzed that the group of teachers with more teaching experiences and of older age had the level of understanding teaching-profession specialty while this questionnaire research found that it was the lower in the group of teachers with less than 10 years of teaching experiences and rather higher in the group of middle-aged

teachers in their 40s.

Third, it could be found that the group of chairpersons made a more active, autonomous and professional effort for growth and development of their teaching-profession specialty than that of ordinary teachers.

Fourth, female teachers showed the lower level of understanding teaching-profession specialty or the lower ability to accomplish it but the higher level of satisfaction with it than male counterparts

Fifth, male teachers showed the still higher ability to accomplish the teaching profession than female teachers

Sixth, teachers with the higher level of educational background, in general, showed the higher level of understanding the teaching- profession specialty, of ability to accomplish it and of satisfaction with it.

Sexenth, the fact that teachers perceived professional autonomy and school administration to be low reflects that the low degree of autonomy is granted to teachers, which it could be found that they felt satisfied with.

Eighth, it could be concluded that teachers with the higher level of understanding teaching-profession specialty had the higher level of their ability to accomplish it and of satisfaction with it.