

碩士學位論文
指導教授 曹 点 煥

初等教師의 職務滿足에 관한 研究

A Study on the Jop Satisfaction of the
Elementary school Teacher



漢城大學校 行政大學院

教育行政學科

教育行政專攻

潘 龍 一

碩士學位論文
指導教授 曹 点 煥

初等教師의 職務滿足에 관한 研究

A Study on the Jop Satisfaction of the
Elementary school Teacher

위 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함

1992 年 6月 日

漢城大學校 行政大學院

教育行政學科

教育行政專攻

潘 龍 一

潘龍一の 教育學 碩士學位 論文을 認准함

1992 年 6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 및 方法	3
4 . 研究의 制限點	4
5 . 用語의 定義	5
II . 理論的 背景	7
1 . 職務滿足의 意義	7
2 . 職務滿足의 理論	9
3 . 職務滿足 變因	17
1) 人間關係와 職務滿足	20
2) 報償體制와 職務滿足	22
3) 勤務環境과 職務滿足	24
4) 行政體制와 職務滿足	25
5) 擔當業務와 職務滿足	26
6) 認定地位와 職務滿足	30
III . 實態調查 結果分析 및 解釋	33
1 . 教師의 人間關係	33
2 . 教師의 報償體制	39
3 . 教師의 勤務環境	45

4 . 學校의 行政體制	51
5 . 教師의 擔當業務	57
6 . 教師의 認定地位	62
Ⅳ . 要約 및 結論	69
1 . 要 約	69
2 . 結 論	71
3 . 提 言	73
參考文獻	75
英文抄錄	79
附 錄	81

表 · 圖 目次

〈 표 - 1 〉	설문지 배부 및 회수현황	4
〈 표 - 2 〉	직무만족 결정요인	19
〈 표 - 3 〉	국민학교 교원 주 담당수업시수	27
〈 표 - 4 〉	주요국가 교원 주당 수업시수	28
〈 표 - 5 〉	주요국가 학생수	28
〈 표 - 6 〉	지역별 학급당 학생수	29
〈 표 - 7 〉	교장(감)과 교사간 인간관계	34
〈 표 - 8 〉	교사와 동료간 인간관계	35
〈 표 - 9 〉	교사와 사무직원간 인간관계	37
〈 표 - 10 〉	교사와 학부모간 인간관계	38
〈 표 - 11 〉	교사의 보수수준	40
〈 표 - 12 〉	교사의 복지후생	41
〈 표 - 13 〉	교사의 승진제도	43
〈 표 - 14 〉	교사의 포상제도	44
〈 표 - 15 〉	교사의 근무조건 및 복지시설	46
〈 표 - 16 〉	교사의 교수-학습 지원체제	47
〈 표 - 17 〉	학교주변의 교육적 환경	49
〈 표 - 18 〉	근무지의 출·퇴근 여건	50
〈 표 - 19 〉	학교운영에 교사의 의견 반영도	52
〈 표 - 20 〉	교육행정가의 경영능력 인식도	53
〈 표 - 21 〉	학교 교직원 회의 운영방법	54

〈표- 22〉	교수활동에서 교사의 자율성	56
〈표- 23〉	교사의 수업준비 부담	58
〈표- 24〉	교사의 교직 적성	59
〈표- 25〉	교사의 업무부담	60
〈표- 26〉	교사의 주당-수업부담	62
〈표- 27〉	교사의 사회적 인정도	64
〈표- 28〉	교사의 교직 긍지	65
〈표- 29〉	교사의 학교 소속감	66
〈표- 30〉	교사와 학생간의 친근도	68
〈그림 1〉	인간의 욕구계층	10
〈그림 2〉	Ma Slow 와 Herzberg 이론의 모형비교	12
〈그림 3〉	위생요인과 동기요인	14

I. 緒 論

1. 研究의 必要性

“教育의 質은 教師의 質을 능가할 수 없다”라는 이 말은 教育에 있어서 教師의 重要性을 強調한 表現의 하나라고 할 수 있다. 이와같이 教師는 學校教育에서의 役割과 機能이 큰 比重을 차지하고 있는데 비하여 教師에 대한 社會적인 認識과 地位保障은 이에 상응하지 못한 待遇를 받고 있는 實情이다. 이런 狀況은 教師의 職務滿足을 沮害할 要素임이 분명하다.

위의 사실은 教育에 있어서 教師의 職務滿足 如何가 兒童에게 미치는 영향이라는 觀點에서 보면 매우 重要하다.” 왜냐하면 可塑性이 크고 感受성이 강한 兒童期와 靑少年期の 兒童이나 學生들에게 끼치는 教師의 영향력이 至大하기 때문이다.”

教育의 成敗는 教育에 임하는 教師들에게 달려 있다는 것을 前提로 볼 때, 學校에서 教師들의 職務滿足이야말로 教育目標 達成에 중요한 關鍵이라고 아니할 수 없다. 다시 말하면 教師의 職務滿足은 教育成敗의 核心的 要素가 되는 것이다.”

이런 점에서 政府는 教師들의 만족스러운 教職生活이 가능할 수 있

1) 전성연, “교사는 직무에 만족하고 있는가”, 「문교행정」제 53호, (서울:문교부, 1986), P.36.

2) 김지도, “교사 논리는 사회 최후의 보루”, 「민족지성」통권 9호, (서울:민족지성사, 1986), P.81.

3) 전성연, 「상계서」, P.37.

도록 적절한 제도적 장치와 教育에 관련된 懸案문제 解決을 위한 政策代案이 강구되어야 할 것이다.

물론, 1980년 이후부터 教育세 신설, 복수 교감제 도입, 당직근무제도 개선, 장기근속 수당인상, 단일호봉제, 승진제도 개선 등 각종 개선책을 推進하여 教師의 勤務條件을 계속 改善해 왔다. 그러나 教育的 環境의 미비, 勤務條件의 열악, 報酬體制 불합리, 福祉厚生 취약, 擔當業務의 과중, 專門性 제고의 風土造成 미약 등 勤務條件에 대한 教師들의 일반적인 見解는 여전히 否定的인 것으로 認識되고 있으며, 處遇 또한 他 職種에 비해 상대적으로 不利하게 勤務하고 있는 實情이다.⁴⁾

教師의 職務滿足을 提高하기 위해서는 무엇보다도 敎職이 보람있고 매력있으며 社會로부터 尊敬 받을 수 있는 職業이 될 수 있도록 諸般條件을 改善해 나가는 일이다. 그러므로 教師의 職務滿足 향상을 위한 노력은 學校教育의 실질적인 質的 提高를 가져오는 하나의 方便이 될 수 있다.

따라서 본고는 이 점에 착안하여 初等教師의 職務滿足에 관한 主題를 研究 課題로 設定하였음을 밝혀둔다.

2. 研究의 目的

본 研究의 目的은 다음과 같다.

첫째, 初等教師들의 직무만족 수준의 정도를 抽出해 낸다.

4) 노종희, "교사의 자질향상과 사기양양", 「교육개발」통권 26호, (한국교육개발원, 1983. 10), PP.31-34.

둘째, 初等教師들의 직무만족 향상을 위한 示唆點을 찾는 데 있다.

세째, 初等教師들의 職務 不滿足의 原因을 究明한다.

3. 研究의 內容 및 方法

1) 研究의 內容

(1) 初等教師들의 職務滿足에 관한 實態를 把握하기 위하여 設問紙를 중심으로 調査·分析하고, 解釋·處理하였다.

(2) 初等教師들의 職務滿足에 관한 內容은 ① 教師들과 인간관계, ② 教師들의 보상체제, ③ 教師의 근무환경, ④ 學校의 행정체제, ⑤ 教師의 담당업무, ⑥ 教師의 인정지위 등에 관한 것이다.

(3) 教師의 성별, 직위별, 경력별, 근무학교별에 따른 職務滿足이 어떠한가를 밝히는데 力點을 두었다.

2) 研究의 方法

본 研究를 遂行하기 위하여 문헌연구와 실태조사 연구를 並行하고, 國內·외의 참고문헌과 각종 資料들을 통하여 職務滿足에 관한 理論을 考察하였다.

첫째, 설문지 구성은 직무만족의 6개요인에 각 4개 문항씩 총 24개 설문지 문항으로 구성하였으며, 문항형식은 5단계 평정척도의 형으로 하였다.

둘째, 조사대상은 서울시내 초등학교 중에서 江南지역을 중심으로 경합국민학교 9개교와 비경합국민학교 9개교를 任意로 選定하여 1991년 12월 1일부터 12월 20일까지 設問紙 調査를 實施하였으며, 경

합급교는 서초, 논현, 개포, 역삼, 반포, 일원, 방일, 방배, 대치국민학교와 비경합급교는 원당, 남정, 금양, 휘경, 영동, 동작, 상곡, 남성국민학교를 대상으로 하였다.

위 18개교 教師 500여명을 연구대상으로 설문지를 배부하여 475부를 회수, 사용불가능한 5부를 제외한 470부를 有効資料로 標集處理하였다.

설문지의 조사 대상과 회수 현황은 < 표 - 1 > 과 같다.

< 표 - 1 > 설문지 배부 및 회수 현황

구분 근무교별	배 부 수(매)	회수부수(매)	사용부수(매)	회 수 율(%)	사 용 율(%)
경합국민학교	250	238	236	95.2	94.4
비 경 합 국 민 학 교	250	237	234	94.8	93.6
합 계	500	475	470	95.0	94.0

4. 研究의 制限點

본 연구는 다음과 같은 점에 制限點을 갖는다.

- 1) 서울市内 江南地域에 所在해 있는 國民學校 教師만으로 限定하였다.
- 2) 직무만족에는 여러 요인이 있으나 본 연구에서는 6개 요인으로 限定하였다.
- 3) 설문대상 학교는 경합·비경합국민학교 중에서 任意로 選定하였다.

4) 사용된 설문지의 타당도나 응답자의 신뢰도를 검증하지 못하였다.

5. 用語의 定義

1) 教師 (Teachers)

教師란, 교육기관인 학교에서 가르치고 있는 사람을 뜻하는 慣用語로 볼 수 있다. 일반적으로 高等教育기관에서 가르치는 사람을 “教授”라 하여 教師와 구분하고, 初·中等學校 水準에서 가르치는 사람을 보통 “教師”라 통칭하고 있다.⁵⁾

“教員”이라 함은 다 학교에서 園兒, 學生을 직접 指導 教育하는 者를 말하며, “初等教員”이라 함은 教師職位와 一線學校의 校長·校監을 包含하는 用語로 使用한다.⁶⁾

2) 競合級校 (경합국민학교)

서울市內 初等教師의 수요와 공급이 희망지역에 偏重되는 期현상을 보이기 때문에 教師의 人事轉補에 公정을 期하기 위해 國民學校는 학년초에 競合급교, 일반급교, 준특급교, 특급교로 等級이 正해진다.⁷⁾

競合級校란 서울시 教育廳에서 教師들의 선호도가 높고, 交通이 편리하며 教育的 環境과 與件이 良好하여 學父母의 教育熱意가 높다고 판단되는 地域에 所在한 國民學校를 教育區廳별로 指定한 것을 말한다. 따라서 地域社會가 變化함에 재조정할 수 있도록 制限을 두지 않

5) 김종철외 6인, 「교사론」, (서울:교육과학사, P.84), P.140.

6) 교육법 제 73 조.

7) 서울특별시교육청, 국민학교교사 전보업무계획, 1992, p.2.

고 있다.

競合學校라는 用語를 사용하여 教師의 轉補人事에 適用한 것은 1984년 3월 1일 이후부터이다.

II. 理論的 背景

1. 職務滿足의 意義

現代社會에서 가장 중요시되고 基本的인 것 중에 하나가 組織이다. 組織을 간단히 말하면, 公同의 目標을 追求하고 있는 사람들의 集團으로서 어떠한 目的을 遂行하기 위한 業務의 體系라 한다.⁸⁾ 그러므로 組織속에서 생활하는 教師들에게도 職務에 있어서 만족과 불만족이 表出된다.

職務는 職責에 따라 계속적으로 遂行하게 되는 업무이므로 어떠한 단일 實體라기보다 과업, 책임, 보상 등 복잡한 상호관계를 가진다.⁹⁾ 그러므로, 職務에 대한 만족상태는 環境이 좋을수록 每事에 肯定的인 태도를 갖게 되고, 그와 반대일 경우에는 不定的인 태도를 갖는다.¹⁰⁾

직무만족에 대한 意義는 학자에 따라 다양하게 定義되며 表現하고 있다. 教師들의 직무만족이란 교사가 직무를 遂行해 가는 과정에서 內·外的인 欲求가 충족되어 그 직무에 熱意, 관심, 호의의 感性的 態度를 갖는 만족감으로 그것은 개인이 갖는 가치관에 따라 다르게 나타날 수 있다.¹¹⁾

8) 김종철, 「교육행정의 이론과 실제」, (서울:교육과학사, 1982), P.140.

9) 박형규, "교사의 직무만족에 관한 연구", 「전주교대 논문집」, 제 6 집, 1987. P.27.

10) 신유근, 「조직행위론」, (서울:다산출판사, 1989), P.341.

11) 김창걸, 「교육행정학」, (서울:박문각, 1985), P.283.

R. A. Gorton 는 教師가 직무만족의 役割을 遂行하는 과정에서 자신의 個人的인 것과 전문적인 욕구를 充足시켜주는 程度¹²⁾라고 규정하였고, J. Tiffin 과 E. J. McCormick 은 직무만족을 職務에서 體驗되거나 직무로부터 由來하는 욕구충족의 정도¹³⁾라 하며, J. L. Price 는 직무만족을 사회체제 구성원들의 體制內에 組織參與者로서 肯定的 指向으로 定義하고, 긍정적인 感情指向을 가진 구성원은 만족을 느끼고, 반대로 부정적 감정지향을 가진 구성원은 불만을 느낀다고 하였다. 또 Beer 는 직무만족을 작업환경에 있어서 동료, 직무 또는 다른 心理的 대상에 대한 勞動者의 態度라고 하였다.¹⁴⁾

金景東은 職務滿足을 個人的 職務에 따른 適應으로 보았으며 조직 환경과 개인특성과의 상호작용 결과로 생기고 여러 要因들이 적절하게 충족되어서 개인의 特性과 組織與件과의 일치도가 높을수록 개인의 직무만족은 높아진다고 하였다.¹⁵⁾

위의 직무만족 이론에서 要約된 것을 보면, 教師의 직무만족은 敎職生活를 통해 자신의 役割을 遂行하는 과정에서 自我表現의 기회가 풍부하고, 충분한 능력을 발휘하여 職務에 대한 成就感을 느끼는 與

12) R. A. Gorton, School Administration: Challenge and Opportunity for Leadership, (Dubuque, Iowa: Win. C. Brown Company, 1976), PP. 165-166.

13) J. Tiffin and E. J. McCormick, Industrial Psychology, (Englewood Cliffs: Prentice-Hall), P. 298.; J. L. Price, Hand Book of Organizational Measurement, (Washington D. C.: Heath & Company, 1972), P. 156.

14) M. Beer, Organizational size and Job Satisfaction, Academy of Management Journal, Vol. 7 (March, 1964), PP. 34-44.

15) 김경동, "종업원의 직무만족 측정을 위한 2개의 척도", 한국 행동과학연구소, 「행동과학」, (제 2 권 제 2 호, 1969), P. 9.

件이 자신의 職務滿足 狀態라고 말할 수 있다.

2. 職務滿足 理論

科學的 管理論이나 人間關係論이 인간의 外的, 환경적 요인을 중시한 반면에 인간 內面的 心理的 側面을 重示하는 동기유발, 욕구충족에 관련된 A.H.Maslow¹⁶⁾의 欲求階梯論, Herzberg의 動機-衛生理論¹⁷⁾, D. McGregor의 X·Y理論을 中心으로 자세히 살펴 보고자 한다.

1) 人間の 欲求와 職務滿足 關係

人間の 行動은 인간 개인의 欲求에 의해 나타나기 때문에 사람들에게 共通的으로 중요한 欲求가 무엇인가를 이해한다는 것은 관리자 입장에서 보면 매우 중요하다.

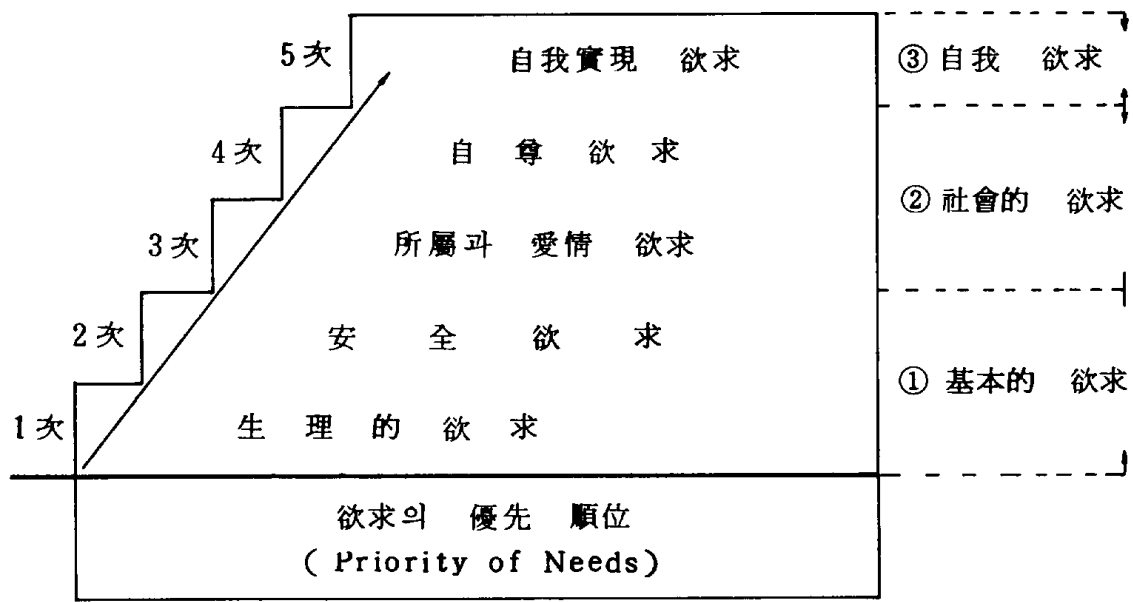
人間の 欲求階梯와 관련된 A.H.Maslow의 欲求階梯 理論에서는 인간이 欲求하는 存在로서 항상 무엇인가를 원하면, 만족요인은 더 이상의 行動-動機요인이 되지 못하기 때문에 인간의 欲求는 하나의 欲求體系로 指向하게 되며, 순환 구조를 통해서 순환한다.¹⁸⁾

人間の 欲求 段階는 〈그림-1〉과 같다.

16) A.H. Maslow, "A Theory of Motivation", (Cincinnati: South Western Publishing Co, 1960), PP.120-144.

17) F. Herzberg, "One More Time: How Do you Motivate Employees?", Harvard Business Review, Vol.46, No.1, PP.53~62.

18) 은현기, "조직체제 유형과 조직원의 직무만족에 관한 연구", 「교육연구」, 7권 11호, (서울: 한국교육생산성본부, 1987), P.86.



〈 그림 - 1 〉 인간의 욕구계 층¹⁹⁾

人間的 욕구는 그 절실한 욕구단계에 따라 〈 그림 - 1 〉과 같이 體系的으로 順序를 이루고 있으며 제일 먼저 요구되는 段階에서, 1次로 충족이 요구되는 生理的 욕구는 生命유지를 위한 가장 기초적인 衣・食・主와 性的 욕구로써 모든 욕구가 다 불만족스러웠을때, 첫 단계로 만족이 요구되는 基本的 욕구에 해당한다.²⁰⁾

기초적인 生理的 욕구가 만족되기 시작하면, 次上位 욕구인 安全的 욕구가 要求되고 그것이 행동의 동기가 되어 행동의 방향을 支配하게 된다. 그 다음 단계는 身體的 위험, 經濟的 재난, 失敗 등으로부터 자기보호를 위하여 자기 보존에 대한 安全的 欲求로 인간은 현재의 관심보다 내일에 대한 관심이 많고, 안전의 위험에 直面하게

19) 박기동, 「인간관계론」, (서울: 무역경영사, 1974), P.35.

20) 신중식, 「현대교육행정학」, (서울: 교육출판사, 1988), PP.68-71.

되면 다른 것은 그다지 중요하지 않게 보는 特性이 있으므로, 경영적 측면으로 볼 때 직업의 安全性을 유지해 주고 보다 경제적인 安全追求가 될 수 있도록 노력해 주어야 할 것이다.

人間은 社會的이고 社交적인 동료의식을 助成하기 위하여 소속과 愛情욕구가, 여러 집단에 소속되고 受容되기를 원한다. 우정과 사랑을 받고 싶어하는 욕구가 지배적일 때, 다른 사람들과 같이 親密한 관계를 가지려고 노력함으로써, 인간이 문제를 追求해 나가는 동안에 흥분하고 混亂에 빠지거나 불행하게 된다. 또 같은 運命에 있는 사람과 함께 있고 싶어하는 경향이 있으므로, 사회 소속감적 욕구가 결핍되어 있을 때, 조직목표달성은 外面당한다. 따라서 자기의 중요성을 認識해 주었으면 하는 自己 尊敬에 대한 認識的 욕구와 실질적인 尊敬을 받고자 하는 욕구의 두 가지가 다 포함된다.

그러므로 인간은 社會소속감적인 自尊욕구가 充足되면 동료들로부터 尊敬과 認定을 받고 싶어하는 것이고, 人間들은 자신과 같은 물질적 象徵만을 要求하는 사람도 있을 것이며, 자체의 名聲을 위해 左右할 만한 個人欲求達成이나 自己實現에 노력하는 사람도 있을 것이다.

자체발전을 위해 자신의 潛在力을 實現하고자 하는 人間潛在力을 극대화시키려는 欲求로서 앞에서 기술한 모든 욕구들이 달성되어야만이 自我實現 욕구가 충족된다. 따라서 욕구만족에는 많은 障礙가 따르며, 시행착오 문제를 해결하기 위해서 노력하지만 욕구를 끝내 만족시킬 수 없을 때에는 좌절을 느끼게 된다. 이러한 욕구단계 이론은 모든 개인이나 사회, 문화에 따라 달라질 수 있으며 행동에 適應하는 범위도 커진다.²¹⁾

위와 같은 사실은 개인적 욕구체제가 조직내의 사회적 행위에 중대한 영향을 미친다는 사실을 示唆한 것이라 보아진다. 학교조직을 경영하는 行政家도 教師들의 직무환경을 어느 정도 통제할 수 있을 때, 교사들의 欲求水準을 把握할 수 있으며, 教師의 職務滿足을 높일 수 있을 것이다.

A. H. Maslow의 욕구에 해당되는 것은 다음과 같다.

動 機 要 因

自我實現 欲求 ... 成就, 성취에 대한 認識

自尊의 欲求 ... 일 자체, 責任感, 昇進, 責任의 增大

衛 生 要 因

社會的 欲求 ... 감독政府 및 管理

安全的 欲求 ... 作業條件, 인간관계

生理的 欲求 ... 賃金, 個人生活

〈그림 - 2〉 A. H. Maslow와 F. Herzberg 理論의 모형비교²¹⁾

2) 人間의 動機－衛生理論과 職務滿足

Herzberg의 이론은 Maslow의 영향을 많이 받고 있는데 이들 관계는 흔히 宗教가 哲學에서 규정하는 人間本性の 二元性과도 一脈相

21) 박기동, 「행동연구」, (서울: 박영사, 1976), P.200.

22) 최희선, "교원의 직무만족 요인에 관한 연구", 인천교대「논문집」9호, 1974, P.309.

通하는 일면을 가지고 있다.²³⁾

이의 理論을 要約해 보면,

(1) 人間은 二元的 欲求構造를 가지고 있다.

(2) 만족과 불만족은 별개의 차원에서 그 要因은 서로 다르며, 불만족이 解消된다고 하여 반드시 만족으로 이어지는 것은 아니다.

(3) 불만족 요인의 제거는 소극적이며, 단기적인 効果を 가질 뿐인데 반하여, 만족요인을 크게 하는 것은 적극적이며 장기적인 효과를 가진다. 욕구충족에 관한 理論을 정신건강 理論에 연결시켜 動機誘引 追求者와 衛生要因 追求者간의 差異點까지를 糾明하려 하였다.

人間에게는 상호 독립된 두 종류의 相異한 욕구 範疇가 있으며, 이것은 서로 다른 방법으로 인간 行動에 영향을 준다. 自信의 직무에 불만이 있을 경우, 職務環境의 欲求는 직무에 대한 불만을 豫防하고 機能을 담당하는 요인으로 이를 위생요인 또는 불만족이라고 하였으며, 職務遂行을 하도록 동기를 부여하는데 이것을 동기부여요인 또는 滿足要因이라고 하였다.²⁴⁾ 이는 內在的 報償과 같은 의미를 지니는 것으로 職務滿足要因에 영향을 줄 수 있다는 것이다.

Herzberg는 組織生活에서 構成員에게 만족을 주고 職務遂行의 동기를 誘發하는데에 작용하는 동기요인, 즉 만족요인은 ① 직무상의 成就感 ② 직무성취에 대한 認定感 ③ 보람있는 職務內容 ④ 役割遂行에 있어서의 責任 ⑤ 성장 및 발전 등 다섯가지가 있다. 위생요인 즉,

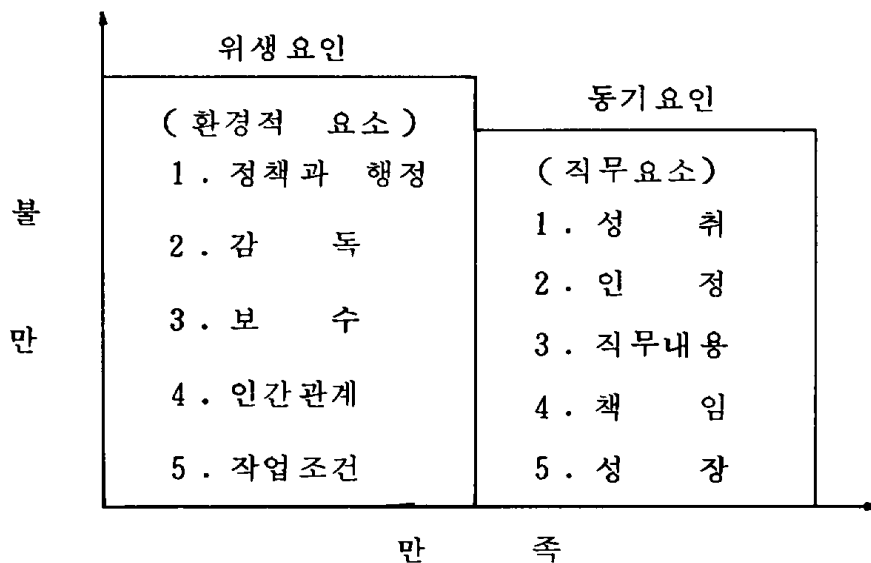
23) 김해동, 오석홍, 정홍익, 「조직형태론」, (서울: 한국방송통신대학 출판부, 1982), PP.41-42.

24) 오석홍, 「조직이론」, (서울: 박영사, 1983), P.234.

불만족요인은 ① 組織의 정책과 행정 ② 監督 ③ 직무에 상응하는報酬 ④ 인간관계 ⑤ 근무환경 및 作業條件 등을 들 수 있다.²⁵⁾

이를 기초하여 教師들의 직무만족을 요인별로, 分類, 調査, 分析하여 보면 원하는 욕구의 素材가 어디에 있는지 알아볼 수 있다. 이런 요인 중 校長의 指導性과 同僚教師들간의 인간관계를 위생요인으로 取扱함으로써 職務不滿을 일으킬 수 있는 요인임을 示唆하고 있다.

學校長은 教師 相互간의 이해와 직무만족, 학교운영의 效果를 높이기 위하여 교사집단에 대한 지원과 學校長의 指導性 發揮가 要求된다. 이런 점에서 만족과 불만족, 그리고 동기요인과 위생요인으로 二元化시킨 Herzberg의 이론은 論理的이나 方法論에서 적지 않은 批判論爭이 없지 않다.²⁶⁾



〈 그림 - 3 〉 衛生要因과 動機要因

25) 김종철외 6인, 「전계서」, P.144.

26) 오석홍, 「전계서」, P.239.

Hezberg 의 동기-위생이론의 초점은 동기요인과 위생요인 사이에 비연속적 관계가 成立된다는 것이며, 위생요인이 아무리 滿足的이라도 동기유인은 充足되지 않는다. 위생요인은 업무 遂行에 있어서 현상유지에 寄與할 수 있으나 業務自體의 改善 保障은 없다는 점을 지적하고 있다.²⁷⁾

3) 人間의 職務滿足과 X·Y理論

人間의 本性에 대한 理論을 잘 說明하고 있는 사람이 D.McGregor 이다.²⁸⁾

이는 Maslow 의 욕구단계론을 基盤으로 하면서 善과 惡의 觀點에서 相反되는 人間의 本質에 대하여 동기부여 理論을 體系化시켰다. 여기에서의 동기부여란 人間의 行동을 誘發시키고, 그 行동을 維持시키며, 나아가 그 行동을 目標指向的인 方向으로 유도해 나가는 과정을 의미한다. 이는 人間의 목표지향적인 욕구에 의하여 동기가 부여되고, 개인의 內적 心理狀態를 刺戟하는 요인으로서 개인의 행동결정에 중요한 役割을 하게 된다.

X 이론은 人間관리의 전제가 되는 人間성으로 대부분 남에게 指揮 받기를 좋아하고, 責任지기를 싫어하며 安全을 追求한다. 따라서 人間의 동기부여는 돈이나 給付 및 處罰 등에 의해서만 가능한 것으로 보고 관리자나 경영자는 그들의 從業員을 構造化하고 統制·監督하려는 경향을 갖는다.

27) 김종철, 「전개서」, P.144.

28) 이형행, 「신교육행정론」, (서울:문음사, 1985), PP.110-113.

D. McGregor의 X理論에 나타난 인간성에 대한 것을 살펴 보면,

- (1) 일이란 원래 대부분의 사람들에게 있어서 하기 싫은 것이다.
- (2) 대부분 사람들은 責任지기를 싫어하는 반면 指揮받기를 좋아한다.
- (3) 대부분 사람들이 組織의 문제를 해결하는데 있어서 創意力을 발휘하지 못한다.
- (4) 동기부여는 生理的 욕구나 安全的 욕구 단계에서만 強制되어야 한다.
- (5) 대부분 사람들이 엄격히 統制되어야 하고, 組織目標達成을 위해서는 強制되어야 한다.

이와는 달리 D. McGregor의 Y이론은 人間의 本性이 게으른 것도 아니며, 또 信賴할 수 없다는 것도 아니라는 假設하에 인간에게 적절한 동기를 부여하면 그는 자기 일에 自律的일 수도 있고 創意的일 수도 있다고 하였다. D. McGregor의 Y이론에서 말하는 人間性에 대한 說明內容을 보면,

- (1) 일이란 作業조건만 잘 整備되면 놀이하는 것과 같이 자연스러운 것이다.
- (2) 組織 目標를 達成하는 데는 자기 통제가 불가결하다.
- (3) 組織의 問題를 해결하기 위한 創意力은 누구나 다 가지고 있다.
- (4) 動機賦與는 生理・安全的 욕구뿐만 아니라 社會的 尊敬, 自己實現 欲求 단계에서도 가능하다.

- (5) 사람은 적절히 동기가 부여되면 일이 自律的이고 創意的이 된다.

관리자가 인간성에 대한 Y이론의 假說을 받아들인다 하더라도 매우 指示命令的이고 統制的으로 관리해야 할 경우가 있으며, 온전한 從

業員의 관리가 불가능한 경우가 있다. X이론을 받아들이는 관리자는 엄격한 監督이나 統制보다는 外部로부터 統制를 서서히 弱化시켜 從業員들이 성숙하도록 도와주면서 사회적 욕구, 自我實現의 欲求 등의 만족을 얻을 수 있게 도와주어야 하며, 組織의 凝聚力을 높이면서 組織의 目標과 個人의 目標가 일치할 수 있도록 도와주어야 한다.

教師의 입장에서 본 學校長의 教師觀은 X이론보다는 Y이론에 기초한 學校運營이 훨씬 自發적이고 創意的인 教師活動을 期待할 수 있을 것이다.

3. 職務滿足 變因

教師의 職務滿足이란 학교조직내의 구성원인 교사들이 사회적, 경제적, 심리적으로 만족함으로서 자발적이고 적극적으로 학교교육활동에 參與하려는 마음가짐과 態度²⁹⁾라고 할 수 있다.

教師들이 自發적이고 意慾적으로 교육활동을 하게 되고 사회적으로 認定을 받게 되면, 개인적으로도 만족하고 학교교육에도 能率을 提高시킬 수 있을 것이다. 직무만족이 낮은 상태에서 敎職에 종사할 경우에는 개인적인 측면이나 교육의 목표달성면에서 매우 비효율적이고 비생산적인 결과를 가져올 수 있다.³⁰⁾

教師의 직무만족에 관련된 여러 要因들을 살펴보면, Herzberg는 직

29) 조명숙, "국민학교 교사의 직무만족도 분석", (이화여자대학교, 교육대학원, 석사학위 논문, 1988), P.19.

30) 박청자, "교사 사기에 관한 연구", (이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 1983), P.22.

만족의 결정 요인을 敎職員이 원하는 것이 무엇이며 어느 정도 만족되어 있는 상태로 보았는데에서 敎師가 무엇을 원하는 것인가를 정확히 把握하는 것이 중요하다.³¹⁾ D. E. Griffiths 는 교사의 직무만족과 인간관계에 영향을 미치는 要因으로 職業의 안정성, 보수, 승진기회, 사회적 地位를 들고 있으며 行政의 效能은 組織의 課業을 담당하고 遂行하는 개인의 욕구가 충족되는 정도에 따라 決定된다³²⁾ 고 하였다.

R. A. Gorton 은 직무만족 결정의 중요 요인을 보수, 담당업무, 신분의 안정, 근무조건, 사회적 지위, 승진의 기회, 동료집단의 인간관계를 들고 있다.

이에 대해 김종철은 敎師의 직무만족을 決定하는 要因을 ① 신분보장 ② 보수와 후생 ③ 승진의 기회, ④ 인간관계로 명시하고 이는 교사의 직무만족에 직·간접으로 영향을 미친다고 보았다.³³⁾

전성연이 제시한 교사의 직무만족에 관련되는 決定要因들을 보면 그는 ① 인간관계 ② 담당직무 ③ 근무환경 ④ 보상체제 ⑤ 전문성 신장 ⑥ 행정체제 ⑦ 인정지위 등의 7개 요인을 제시하였다.³⁴⁾

교사의 직무만족 결정요인 및 유관개념은 <표-2>와 같다.³⁵⁾

31) 신중식의 3명, 「현대교육행정학」, (서울:교육출판사, 1988), PP.201-202.

32) D. E. Griffiths, Human Relation in School Administration, (N. Y. : Appleton Century-Crofts, 1956), P.9.

33) 김종철, 「교육행정의 이론과 실제」, (서울:교육과학사, 1982), P.340.

34) 전성연, 「전개서」, P.16.

35) 대학교육연합회, "교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구", 「정책연구」, 제 36집, (대한교육연합회, 1982), P.15.

〈 표 - 2 〉 職務滿足 決定要因

決定要因	概 念 定 義
인간관계	교사가 학교체제에서 교장, 교감들의 상사, 동료교사, 학생 사무직원, 그리고 학부형을 포함한 지역사회 인사들과 상 호 수용적인 인간적 유대속에서 신뢰와 만족을 느끼는 정 도를 말한다.
보상체제	일하는 것에 대한 반대급부로서의 보상체제에 대해서 교 사가 만족하는 정도를 말한다.
근무환경	학교가 속해 있는 지역사회의 환경, 학교내의 시설, 그리 고 제반 근무조건 등에 교사가 만족하는 정도, 인간관계 가 주로 심리적인 근무환경이라면 여기에서의 근무환경은 주로 물리적인 근무환경이다.
행정체제	학교 목표 달성에 필요한 조건과 활동을 규정하는 행정 관리체제와 상급기관으로부터 장학지도체제를 교사가 수용 하는 정도를 말한다.
담당업무	교사가 담당하는 제 직무, 이를테면 수업지도, 지원 활동, 생활지도활동, 기타 부수적인 업무 등을 원만히 수행하는 데에서 성취감과 만족을 느끼는 정도를 말한다.
인정지위	교사가 교직을 통해 학교내부와 외부로부터 얻게 되는 내 적·외적인 인정감, 성취감, 자아실현의 정도를 말한다.

教師의 職務滿足 관련 6개 영역에 대해 살펴보면 다음과 같다.

1) 人間關係와 職務滿足

인간관계는 敎職社會에서 매우 중요한 위치를 차지하고 있다. 즉, 敎職員간의 관계, 학생과 교사 관계, 교사와 학부모 관계, 學校長과의 관계는 직무만족을 左右하게 되는 중요 변인이다. 學敎組織의 입장에서 보면 능률도 강조되고, 교사의 입장에서 보면 그들의 權益擁護를 위해 노력하려고 하기 때문에 이 兩者間에 갈등이 항상 存在하게 된다.

학교사회의 인간관계는 조직적 측면과 행동적 측면으로 구분되기도 하는데 이는 역할갈등, 관료제의 역기능, 교사의 好轉性 등의 현상으로 나타낸다. 여기에서 말하는 사회적 현상에서 볼 수 있는 모든 形態의 인간상호작용을 의미하기도 한다.³⁶⁾

인간관계란 조직관계의 內部에 있어서 구성원 상호간의 관계, 의사소통 관계, 심리적 관계 등의 총체³⁷⁾라고 볼 수 있으며, 데이비스(K. Davis)³⁸⁾는 人間들의 경제적, 사회적, 심리적 만족감을 가지고 協同적으로 일할 수 있도록 동기유발을 시키는 것이며 組織에 있는 사람들의 욕구를 效果的으로 充足시켜 目的을 達成할 수 있도록 팀워크를 발견하여 동기유발하는 것이다.

학교조직에서의 교사역할은 인간으로서의 기본적 욕구 충족을 교육

36) 신중식, 「현대교육행정학」, (서울:법문사, 1985), P.50.

37) 중앙교육연구소, "학교 경영에 있어서의 인간관계", 「조사연구」, 제 2집, 1982, P.20.

38) 주삼환, "Herzberg의 동기-위생 이론의 검증", (서울대학교 교육대학원 석사학위논문, 1974), PP.46-58.

자로서의 임무라는 갈등속에서 調和를 이루어 자기 자신을 재발견하는 일이다³⁹⁾ 라고 할 수 있다.

학교의 직무수행은 어떤 직무를 效果的으로 수행할 수 있도록 하기 위하여 그 역할을 어떻게 분담시키며 통합할 것인가가 중요 관점이고, 여기에서 인간관계가 그 核心이 된다.⁴⁰⁾

모든 교육활동과 학교운영이 인간관계를 통해서 이루어지고 있으므로 교육실제에 있어서도 敎職員 상호간의 원만한 협조적 관계, 관리자와 교사간의 인간관계가 원만해질 때, 교직원들의 士氣는 가일층 높아지고 직장분위기도 生産的이고 意慾的으로 변화되어 직무만족을 높여줄 것이다⁴¹⁾ 라고 보았다.

이와는 달리 인간관계가 원만하지 못할 경우의 예는 敎師의 內的苦悶이나 心理的 갈등을 비롯한 여러 문제들을 당면하게 될 것이며, 교직원들의 불만이 또한 高調되어서 敎師의 직무만족을 期待하기 어렵게 될 것이다. 이로 인해 所期の 목표달성도 어렵게 될 것이다.

그러므로 원만한 인간관계는 意思疏通과 대인관계에서 敎師들의 內的苦悶을 해소시켜 직무만족을 높이는데 寄與하게 될 것이고, 또한 행정가나 관리자와의 원만한 인간관계에 의할 때도 敎師들은 직무만족을 成就하게 될 것이다.

39) 정우현, 「현대교사론」, (서울:배영사, 1977), P.261.

40) 신용준, "교무분장과 인간관계", 「식교육 연구」, 제 2권 제 4호, 1982. 4. P.44.

41) 「상계서」, PP.42-44.

2) 報償體制와 職務滿足

敎職에서의 報償體制는, 보수와 후생, 승진(급), 포상 등을 포함시킨 개념이다. 특히 報酬는 교사의 勤務에 대한 금전적 댓가인데, 이는 교사의 최저생활을 保障하기 위한 俸給이라는 점에서 이는 士氣昂揚과 의욕을 만족시켜 주는 주요 要因이 된다.

따라서 敎職에 유능한 人材를 유치하고 그들의 能力을 발휘하게 하여 교육의 성과를 거둘 수 있도록 하기 위해서는 誘因체제적인 보수체제와 便益제도가 현실적으로 改善되어야 한다.

報酬水準을 결정하는 결정요인은 정부나 학교법인의 支拂能力, 敎職외의 타 직종들의 임금수준, 사회, 윤리적 고려⁴²⁾ 등을 비롯하여 많은 조건들이 나열될 수 있다.

敎職은 여러가지 의미에 있어서 다른 일반의 직업인들에 비하여 特殊한 점이 있다.⁴³⁾ 그것은 물질적 보수보다는 사회봉사와, 사회발전과 그리고 敎職에 대한 使命感으로 그 職에 임하는 직업이기도 하다.⁴⁴⁾

물론 직업이란 일차적으로 경제적 수단임에는 틀림이 없다. 직업의 이러한 경제적 의미와 수단적 개념은 현대인의 일상생활과 通俗觀念속에 뿌리깊게 자리잡고 있다.⁴⁵⁾ 그러나 敎師는 敎職의 特殊性으로 인

42) 김창걸, 「교육행정학 및 교육경영」, (서울:형설출판사, 1987), PP.264-265.

43) 조점환, "상업고등학교 교원의 근무조건", (고려대학교 교육대학원, 교육행정전공 중등교육행정반 석사학위논문, 1974), P.7.

44) 오천석, "새 시대의 교사", 「교직과 교사」(서울:현대교육총서출판사, 1963), PP.301-305.

45) 정범모, 「교직의 전문성」, 현대교육총서 13, (서울:현대교육총서출판사, 1963), PP.19-20.

하여 전통적으로 他 직업과 동일개념이라 볼 수는 없다. 때문에 교직자는 직업전환이 어려우며 勞動爭議權도 法定化되어 있지 않다. 이런 점에서도 教師의 사회적대우나 보수수준은 最低生活 水準을 保障해 주는 것이어야 한다.

교육의 効率化를 위해서도 교사의 근무의욕을 향상시켜 주어야 한다. 교직은 특히 倫理性과 誠實性 그리고 能力 및 職務遂行의 능률적인 업무수행의 保障이 요구되기 때문이다.⁴⁶⁾

厚生이란 보수 외에 연금, 공제회제도, 휴가, 보건 및 안전, 복리관계를 말한다. 이는 개인의 욕구충족에 계기가 되어 士氣昂揚과 근무의욕 향상을 가져오게 하며, 조직체로서는 유능한 공무원 확보책의 하나이며, 행정능률 향상에 의한 要因이기도 하다.

教育法에 敎員의 경제적, 사회적 지위는 適定하게 優待되어야 하고, 그 身分은 반드시 保障되어야 하고, 교육공무원의 보수도 優待되어야 한다.⁴⁷⁾ 고 한 것은 국가장래에 대한 교육의 중요성을 천명한 것이라 할 수 있다.

昇進이란 하위직급에서 責任의 정도와 업무수행 곤란도가 큰 상위직급으로서, 수직적인 人事移動을 뜻하며 昇級은 동일직급 내에서 호봉이 올라가는 것을 말한다. 昇進의 중요성은 개인 및 조직에 미치는 영향으로서 교원의 개개인에게 성공감을 充足시켜 주기도 하고 士氣昂揚과 근무의욕 향상으로 職務에 滿足을 주기도 한다. 그러므로

46) 조병철, 「직무만족에 관한 실증적 연구」, (인천대학교 교육대학원 석사학위논문, 1988), P.14.

47) 교육법, 제 13 조와 교육공무원법, 제 3 조, 1 항.

敎職에 대한 誘引價를 높이는 각종 施策을 수립해 갈 필요가 있다.

3) 勤務環境과 職務滿足

職務滿足에 영향을 미치는 직무환경 요인으로서는 報酬, 福祉施設 制度, 勤務環境, 근무조건, 직업안정, 인간관계, 회사정책과 절차, 관리감독, 스타일 등을 들 수 있다.

敎師의 勤務條件은 敎師士氣와 그 能力의 발휘에 至大한 영향을 미치는 要因이 된다.⁴⁸⁾ 보수와 직무만족과의 관계는, 보수가 직무만족의 일차적 결정요인임을 立證하는 연구들이 많이 있는데 이 때에 문제가 되는 것은, 報酬의 水準과 체제, 對內外的 公正과 公平성과 관련되어 있다.

즉, 給與가 종업원의 期待를 충족시키고 다른 사람이나 자신의 노력에 비해 상대적으로 公正하다고 느낄 때, 組職員들의 직무만족은 높아지게 된다.⁴⁹⁾

勤務環境과 직무만족과의 관계에서 볼 때 일반적으로 종업원 대부분은 깨끗하고 정돈된 作業場, 適切한 裝備, 적당한 온도, 습도, 騒音 등 쾌적한 환경을 선호한다. 이러한 환경이 갖추어졌을 때 종사원은 직무만족이 높게 나타난다.

學校라는 與件도 마찬가지로 敎職은 일반 職場이나 他 職種에 비해 낙후된 勤務環境속에서 생활한다. 그 예로 과밀학급, 불필요한 雜務, 관리자의 간섭, 偏重된 수업부담, 자동차公害와 騒音, 후생복지시설

48) 조점환, 「전계서」, P.7.

49) 신유근, 「전계서」, PP.203-206.

未備 등 현 教育活動 與件에 적합치 않은 근무환경들이다.

어느 職業에서나 課業을 성취하고 능력을 극대화 하기 위해서는 勤務環境이 改善되어야 하는 것과 같이 教師가 教育활동에 專念할 수 있도록 학교도 그 환경이 현저히 개선되어야 한다. 또, 勤務與件과 福祉厚生 및 施設 등이 改善되어질 때, 비로소 教師의 職務滿足 또한 크게 향상될 수 있을 것이다.

4) 行政體制와 職務滿足

民主的인 學校經營과 教育의 目標達成을 위하여서는 가장 民主的이고 效果的인 학교경영 체제와 그 운영을 하여야 한다.⁵⁰⁾

學校 行政活動을 인간관계, 시설관계, 재정관계, 공공관계 분야로 分類하고, 이를 크게 묶으면 管理行政과 指導行政으로 나눌 수 있다. 行政의 諸般活動은 계획, 조직, 명령, 조정 및 통제기능의 과정으로 遂行된다.

Hezberg 이론에서 학교조직에서 직무만족은 成就度, 認定度, 職務자체와 밀접한 관계가 있으며, 불만족은 동료, 하위자와 상사 관계, 행정정책 등에 관련되어 있다.⁵¹⁾

學校經營을 學校長 自身만으로는 그 責任을 전담할 수는 없다. 따라서 학교는 교장·교감이 할 일, 교사가 할 일, 직원이 할 일, 학생이 할 일 등 그 역할이 각각 다르다. 그러므로 有效適切하게 학교경영을 하기 위해서는 合理的인 기구조직간의 기능을 통해서 협조

50) 김봉수, 「학교와 학급경영」, (서울: 형운출판사, 1986), P.113.

51) 대한교육연합회, "교원의 직무만족에 관한 분석적 연구",

제 26 집, (서울: 동광인쇄공사, 1982), P.12.

하도록 制度化해야 한다. 이와 같은 機構組織을 위해서는 몇 가지 原則을 제시해 보기로 한다.⁵²⁾

첫째, 學校教育 대부분에 걸쳐 教師가 참여하도록 되어야 한다.

둘째, 教育課程 계획과 운영상에서도 이는 實踐되게 해야 한다.

셋째, 학교의 교육계획은 教職員과 학생과의 協同的 노력으로 具現되어야 한다.

넷째, 학교의 施設과 設備은 모든 아동이 利用할 수 있도록 機會가 주어져야 한다.

다섯째, 教師의 資質과 能力을 고려한 교무분장 부담을 해야 한다.

여섯째, 教師는 學校長으로 부터 위임받은 업무를 성실하게 처리해야 한다.

學校行政은 폐쇄적인 經營方法보다는 개방적이고, 자율적인 운영 및 풍토가 조성될 때 합리적인 민주적 학교경영이 가능할 것이다.

5) 擔當業務와 職務滿足

教師의 擔當業務란 교사의 本質的 의미로 간주할 수 있는 教授活動을 意味하며 육체적 負擔을 수반하는 수업과 정신적 負擔을 수반하는 使命感, 학급규모, 施設, 法規上的 服務, 휴가, 근무시간 등 일체의 활동을 포함한다.⁵³⁾

52) 일본 교사 양성소 연구회, 「학교관리」, (서울:학예도서, 1950), PP. 56-57.

53) 김종철, "교원의 근무부담에 관한 분석 및 그 적정 직무량에 관한 업무", (서울:한국교육학회, 1973), PP.48-49.

教師의 職務란 자기가 맡은 학생 개개인의 教育에 專念하는 것이 라고 전제하면 教師의 職務를 학습지도, 생활지도, 학급경영, 담당업무, 학교행사 등으로 나누어 진다. 교사의 담당업무 過重負擔은 교사의 업무수행상에 적지않은 문제점을 惹起시킨다.⁵⁴⁾

教師의 업무에 관련된 教師의 중요한 負擔으로는 ① 담당 시간수, ② 담당 학생수, ③ 담당 과목수, ④ 교재준비량, ⑤ 학생의 학습의욕도, ⑥ 사무담당량 등의 要因이 포함된다.⁵⁵⁾

初等教師의 주당 수업시수는 92년 현재 평균 28.5 시간인데, 담당 학년에 따라서는 상당한 차이를 보이고 있다. 저학년 教師에 비해 고학년 教師의 수업부담이 훨씬 過重한데 이에 대한 고학년 담당教師의 不滿이 매우 높다. 이는 教師들간에 違和感이 조성되는 하나의 原因이 되기도 한다.⁵⁶⁾

〈표 - 3〉 教師 주 담당 수업시수

(단위 : 시간)

학 년 별	1	2	3	4	5	6	전체평균
주담당수업시간	24	25	28	30	32	32	28.5

〈시간 단위는 수업시간 단위인 40 분임〉

또 아래 〈표 - 4〉와 같이 주요 국가 교원들의 주당 수업시수를 살펴보면, 한국 교원들과 별로 차이가 없다. 그러나 외국의 경우 학

54) 조점환, 「전게서」, P.68.

55) 김종철, 「전게서」, P.254.

56) 한국교원단체총연합회, "교원의 근무부담에 관한 연구", 「연구보고서」, (서울: 1990. 12), PP.36-37.

급당 학생수가 한국의 절반 밖에 되지 않고 다양한 학습자료에 의해 학습이 이루어지고 있어, 事務負擔이 거의 없는 다른 나라와 우리의 경우를 수치상으로만 비교할 수는 없지만 그 비교를 해 보면 다음과 같다.

〈표 - 4〉 주요 국가 교원 주당 수업시수 (단위 : 시간)

나라 학교	영 국	프랑스	서 독	대 만	캐나다	뉴질랜드	호 주	일 본	한 국
국민학교	25.0	27.0	27.5	24~38	25.0	25.0	25.0	22.4	28.5
중 학 교	25.0	27.0	23.5	16~24	25.0	20.0	19.0	17.9	20.6

자료) "교육공무원의 후생복지 향상방안 연구", 동국대학교, 1987, 신국범, "외국교원근무부담", 「새 교육」, 1981, 9. 인용자료.

주요 국가의 학급당 학생수 현황을 〈표 - 5〉에서 보면, 외국의 경우 대체로 30 명을 초과하지 않고 있어 우리 교원들의 학생 부담이 過重함을 알 수 있다.⁵⁷⁾

〈표 - 5〉 주요국가 학생수 (단위 : 명)

국 명	국민학교	중등학교	국 명	국민학교	중등학교
한 국	41(90)	52(90)	일 본	32(78)	40(78)
캐 나 다	24(78)	25(78)	영 국	23(78)	25(79)
대 만	44(81)	47(81)	서 독	26(79)	29(79)

주 : () 안의 수치는 기준년도를 말함.

자료 : 한국교육개발원, 「한국의 교육자료」, 1984.

57) 「상계서」, P.47.

학교 규모에서 教授부담의 중요한 요인 중 하나인 학생수의 推移 < 표 - 6 > 을 보면, 서울을 비롯한 수도권 지역 일부국민학교의 학급당 학생수가 70 명을 넘는 학급이 237 여 개교에 이르고 있다. 물론 교사 1인당 학생수가 중·고교의 경우, 계속 감소추세에 있으나 국민학교의 경우에 있어서는 그렇지 않다.⁵⁸⁾ < 표 - 6 >

< 표 - 6 > 지역별 학급당 학생수

(단위 : 명)

지역별 학교별	대 도시	중·소도시	읍 · 면	도서·벽지	전 체
국민 학교	51.9	47.4	39.0	21.0	42.6
중 학 교	53.8	52.8	48.4	41.2	51.8

주 : 문교통계연보, 1990.

이에 教師의 근무부담을 改善하고 適定化하기 위해 해결해야 할 課題와 改善 방향이 要請된다.⁵⁹⁾

- 1) 教授－학습활동의 効率化를 위한 條件이 具備되어야 한다.
- 2) 복무규정과 근로기준법에서 保障하고 있는 근무시간이 遵守되어야 한다.
- 3) 교수－활동 외의 諸般 사무부담을 최대한 輕減시켜 教育外的인 雜務를 줄여가야 한다.
- 4) 교원수 배정 및 주당 수업시간수의 法制化가 필요하다.
- 5) 國民學校 교과 전담제가 확대 실시 되어 고학년의 수업부담을 줄

58) 「상계서」, P.44.

59) 「상계서」, P.86.

이고 教育의 專門性을 향상시켜야 한다.

E. O. Melby 는 教師에게는 被教育者속에 內在하는 교사로서의 자신이 계속 학습자로서의 探究하는 教師가 존재할 때 教職이 成長할 수 있다⁶⁰⁾고 하였다.

教師가 教職의 專門性을 遂行하는데 있어서도 적정한 업무부담이 이루어져야 하고, 教授-學習의 質을 향상시켜 專門的 地位를 확고히 하여 가르치는 일에 專念할 수 있는 適定한 업무가 賦與되어야 한다.

6) 認定地位와 職務滿足

教師는 누구나 教職을 통해 얻게되는 認定感, 成就感으로 보람과 긍지를 가지게 된다. 따라서 교사는 학교와 사회와의 관계, 教職에 대한 社會的 認識度, 학부모와의 관계, 教師의 사회봉사 등을 통해 직무 만족의 보람을 얻을 수 있다.

또 誘因條件으로는 교사들이 教職에 매력을 느끼고 오래 머물게 할 수 있는 教職誘引價로서 福祉施設, 業務與件, 職業의 安全性 등을 들 수 있다.⁶¹⁾

認定地位에 따른 士氣는 개인의 행동을 誘發하는 내부적 욕구, 기대, 외부적 誘引의 상호작용에 의하여 구체적으로 誘發되는 작업동기가 다시 作業의 의욕을 誘發시키고, 그 동기와 士氣는 작업행동을 決定하는 原動力이 된다.⁶²⁾

60) 조점환, 「전개서」, P.25.

61) 김성규, "국민학교 교사의 직무만족도에 관한 분석적 연구", (국민대학교, 행정대학원, 1990), P.24.

62) 대한교육연합회, "교원양성제도에 관한 연구", 「정책연구」, 제 10 편, (서울:대한교육연합회, 1970), P.17.

教師가 사회적으로 높은 평가와 認定을 받고 組織속에서 개인의 가치를 認定받게 되는 自我實現의 社會心理的 요인을 보면⁶³⁾

첫째, 認定感으로 인간은 누구나 자신의 價値와 存在를 인정받고 싶어하며, 上士나 同僚들에게 認定받기를 원한다. 그러므로 어떠한 일에 貢獻했을 때, 칭찬하고 認定해 주면 만족감을 가지고 더욱 奮發하여 努力하게 되는 것도 그 한 예다.

둘째, 成功感으로 인간은 누구나 自我實現을 위해 存在하며 자신의 발전이 향상되고 있다는 것을 느끼게 되면 자신의 직업에 대한 自信感和 矜持를 갖게 된다. 이것이 士氣昂揚에 契機가 되어 적극적, 자발적, 능동적인 行動을 수반하게 될 것이다.

세째, 安定感으로 人間은 누구나 不安에서 解放되려고 한다. 그러기 위해서는 經濟的 不安이 없고 組織體내에서 安全하기를 원한다. 이와 같이 교사는 경제적, 사회적, 안정감과 조직체내에서 地位 및 身分의 保障이 있을 때 士氣가 昂揚된다.

네째, 歸屬感으로서의 人間은 사회적 動物이다. 따라서 어딘가에 소속되어 同僚들과 공동체 意識을 갖고 생활하려고 한다. 그러므로 教師들은 集團에 적극 참여할 수 있는 機會를 주어 귀속감, 일체감, 參與의식을 갖게 함으로서 인정지위를 얻고자 한다.

職務態度 決定要因은 認定感, 成就感, 成長可能性과 責任感, 그리고 地位의 上昇이나 下落, 공정한 待遇나 俸給에 대한 기대 등이 있다.

김학수는 教師에게 期待되는 資質을 敎職에 대한 矜持, 愛情, 自我

63) 김창걸, 「전계서」, PP.272-273.

의 定立, 원만한 社會性, 全人으로서의 학생 理解, 公正性, 誠實性으로 보았는데 현실적으로 낮은 보수, 낮은 사회적 待遇, 과다한 근무부담, 인간관계의 갈등으로 因하여 이런 資質을 發揮하지 못할 뿐 아니라 士氣가 低下되고 있다고 指摘한다.⁶⁴⁾

또 教師들의 불만족을 調査한 內容들을 보면⁶⁵⁾

① 教育施設의 未備

② 昇進機會의 不滿足

③ 業務量의 過多

④ 福祉厚生 制度의 未備

⑤ 낮은 社會的 地位 등을 들고 있다. 이와같은 불만요인이 학생들에게 영향을 줄 수 있다는데서 교사에 관련된 많은 諸般問題를 우리 教育의 課題로 간주하게 되었는지도 모른다.

教師의 職業에 대한 職務滿足 여하는 사회적 지위, 경제적 待遇, 使命感, 業務의 適正性, 矜持, 教師尊敬風土 등에 의해 左右되므로 教師의 認定地位는 점차적으로 改善되어야 한다.

64) 김학수, "교직의 현황과 교원의 정신건강", 「한국교원의 정신건강을 진단한다」, (서울: 한국교육학회, 1973), PP.7-8.

65) 이 중, "교원의 정신건강에 관한 연구", (서울: 고려대학교 교육문제연구소, 1973), P.157.

Ⅲ. 實態調査 結果分析 및 解釋

本章은 教師의 직무만족, 즉 ① 인간관계, ② 보상체제, ③ 근무환경, ④ 행정체제, ⑤ 담당업무, ⑥ 인정지위 등에 관한 실태조사 연구 결과이다.

이에 대한 분석은 백분율에 의한 통계방법과 그 해석에서 意義있는 반응을 보인 것에 限해 解釋・處理되었다.

1. 教師의 人間關係

敎職生活에서 교장(감)과 교사관계, 동료교사관계, 교사와 사무직원관계, 교사와 학부모관계 등이 원만한 관계로 維持되어야 하고, 이는 학교운영의 能率을 提高하는 관계로 발전되어야 한다.

1) 교장(감)과 교사간의 인간관계

敎職에 대한 교사의 만족여부는 교장(감)과의 관계에 의해서 많은 영향을 받는다.

학교장은 학교組織의 能率性を 강조하는데 비해 教師는 자신의 權益擁護를 우선하게 된다. 때문에 이들 兩者간에는 많은 葛藤이 存在한다.⁶⁵⁾ 교장(감)과 교사간의 인간관계에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-7>과 같다.

65) 신중식, 「신간교육 행정학」, (서울:교육출판사, 1982), P.50.

〈 표 - 7 〉 교장(감)과 교사간 인간관계

(단위 : %)

응답정도 구분		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 명, %
전체 (명), %		(22), 4.6	(145), 30.9	(140), 29.8	(114), 24.3	(49), 10.4	(470), 100.0
성별	남자	10.3	47.9	23.9	15.4	2.5	117, 100.0
	여자	2.8	25.2	31.7	27.3	13.0	353, 100.0
직위별	교사	1.9	26	29.2	29.5	13.4	366, 100.0
	주임교사	12.5	48.1	29.8	6.7	2.9	104, 100.0
경력별	10년이하	1.7	16.7	33.3	33.3	15.0	120, 100.0
	20년이하	1.7	32.0	26.9	26.3	13.1	175, 100.0
	21년이상	9.1	42.3	29.1	14.9	4.6	237, 100.0
근무 교별	경합학교	4.1	28.0	28.5	26.8	12.6	239, 100.0
	비경합학교	5.2	33.8	31.0	21.6	0.4	231, 100.0

위의 〈 표 - 7 〉에서 나타난 바와 같이, 교장(감)과 교사간의 인간관계를 전체적으로 보면, 만족이 35.5%, 불만이 34.7%, 보통 29.8% 순으로 만족과 불만족이 비슷한 반응을 보이고 있다.

성별에서 남교사가 여교사보다 29.9%가 더 높은 57.9%로 만족을 나타내고 있다.

직위별에서는 교사 27.9%, 주임교사 60.6% 만족을 표시해 주임교사와의 관계가 매우 좋은 것으로 나타났다.

경력별로는 10년이하인 교사 18.4%, 20년이하 33.7%, 21년이상 교사 51.4% 순으로 교육경력이 높을 수록 만족한 관계를 보이고

있다.

근무학교별로는 경합학교가 32.1%, 비경합학교 39.0% 만족으로 별다른 意味없이 나타났다.

특히 만족과 불만이 각각 37%, 34% 水準으로 나타나, 교사와 학교장사이가 원만한 것으로 나타나고 있다.

2) 同僚教師간 人間關係

동료교사간의 인간관계에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-8>과 같다.

< 표 - 8 > 교사와 동료간의 인간관계

(단위: %)

응답정도 구분		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 명, %
전체 (%) , %		(43), 9.1	(298), 63.4	(97), 20.6	(24), 5.2	(8), 1.7	(470), 100.0
성별	남자	9.4	57.3	26.5	5.1	1.7	117, 100.0
	여자	9.1	65.4	18.7	5.1	1.7	353, 100.0
직위별	교사	9.8	62.3	20.8	5.5	1.6	366, 100.0
	주임교사	7.6	65.4	21.2	2.9	2.9	104, 100.0
경력별	10년이하	8.4	60.8	19.2	7.6	4.2	120, 100.0
	20년이하	9.7	58.9	24.0	5.7	1.7	175, 100.0
	21년이상	9.1	70.0	17.5	2.3	1.1	175, 100.0
근무 교별	경합학교	9.2	65.8	22.9	2.2	.	239, 100.0
	비경합학교	9.1	63.4	20.6	5.2	1.7	231, 100.0

앞의 < 표 - 8 >에서 나타난 동료교사간의 인간관계를 전체적으로 볼 때, 만족이 72.5%, 불만 6.9%, 보통 20.6% 순으로 나타났다.

성별에서 남교사, 여교사 각각 66.7%, 74.5%로 만족한 상태를 나타내고 있으며, 직위별에서는 교사와 주임교사 모두 70%이상, 높은 만족을 보였다.

교육경력별에서는 70%~80% 정도가 만족으로 별다른 意味없이 나타났다으며, 경력이 높을 수록 인간관계가 매우 좋은 것으로 나타났다.

근무교별에서 경합·비경합학교가 각각 75.0%, 72.5% 만족으로 반응을 보였다.

특히 만족이 72.5%로 동료교사간의 友情이 매우 親密한 것으로 나타났다.

3) 教師와 事務職員간 人間關係

教師와 사무직원간의 인간관계에 대한 만족여부를 조사한 결과는 < 표 - 9 >와 같다.

다음의 < 표 - 9 >에서 나타난 교사와 사무직원간의 인간관계를 전체적으로 볼 때, 만족 49.6%, 불만 14.2%, 보통 36.2%로 교사와 격의없이 좋은 관계를 나타내고 있다.

성별에서 남교사가 여교사보다 14.8% 많은 60.7%의 만족을 나타냈다.

직위별에서도 주임교사가 교사에 비해 18.6% 높은 63.4% 만족을 보였다.

경력별에서 교육경력이 21년 이상인 교사 52.3%, 10년이하 46.6

〈 표 - 9 〉 교사와 사무직원 간의 인간관계

(단위 : %)

구분 \ 응답정도		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 명, %
전체 (%), %		(24), 5.1	(209), 44.5	(170), 36.2	(51), 10.8	(16), 3.4	(470), 100.0
성별	남자	6.8	53.9	25.6	12.8	0.9	117, 100.0
	여자	4.5	41.4	39.7	10.2	4.2	353, 100.0
직위별	교사	3.3	41.5	40.1	11.5	3.6	366, 100.0
	주임교사	9.6	53.8	25.0	8.7	2.9	104, 100.0
경력별	10년이하	3.3	43.3	39.2	10.9	3.3	120, 100.0
	20년이하	1.7	44.0	32.6	16.0	5.7	175, 100.0
	21년이상	9.0	43.3	38.8	6.8	1.1	175, 100.0
근무 교별	경합학교	4.6	40.6	36.4	13.8	4.6	239, 100.0
	비경합학교	5.6	48.5	35.9	7.8	2.2	231, 100.0

%, 20년이하인 교사 45.7%, 순서로 만족을 나타내 경력이 많을 수록 인간관계가 좋은 것으로 응답했다.

근무교별로는 비경합학교가 경합학교보다 8.2% 많은 54.1% 만족으로 나타나 비경합학교 교사가 원만한 관계를 나타내고 있다.

4) 教師와 學父母간 人間關係

教師와 학부모간의 인간관계에 대한 만족여부를 조사한 결과는 〈표 - 10〉과 같다.

다음 〈표 - 10〉에서 나타난 교사와 학부모와의 인간관계를 전체적

〈 표 - 10 〉 교사와 학부모간의 인간관계

(단위 : %)

응답정도		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 명, %
구분							
전체 (명), %		(7), 1.5	(91), 19.3	(170), 36.2	(157), 33.4	(45), 9.6	(470), 100.0
성별	남자	2.6	23.9	45.3	19.7	8.5	117, 100.0
	여자	1.1	17.8	33.2	38.0	9.9	353, 100.0
직위별	교사	0.8	18.0	35.0	35.8	10.4	366, 100.0
	주임교사	3.9	26.9	38.5	24.0	6.7	104, 100.0
경력별	10년이하	0.8	17.5	41.7	33.3	6.7	120, 100.0
	20년이하	1.1	16.0	33.2	40.0	9.7	175, 100.0
	21년이상	2.3	26.2	34.2	26.9	10.3	175, 100.0
근무 교별	경합학교	1.3	25.8	44.4	24.3	4.2	239, 100.0
	비경합학교	1.7	12.6	27.7	42.9	15.1	231, 100.0

으로 보면, 만족 20.8%, 보통 36.2%, 불만 43.0%로 학부모와의 대화가 매우 부족한 것으로 나타났다.

성별에서 남교사 26.5%, 여교사 18.9% 만족을 보여 남교사가 8.6% 높은 반응을 보이고 있다.

직위별에서 주임교사는 교사에 비해 12% 많은 30.8% 만족을 보였다.

경력별에서 20년이하 17.1%, 10년이하 18.3%, 21년이상 교사 28.5% 순서로 만족을 보이고 있어, 경력이 높은 교사일 수록 원만한 관계로 나타났다.

근무교별에서 경합학교 27.1%, 비경합학교 14.3% 만족으로 경합학교가 12.8% 높은 반응을 보여 학부모와의 관계가 좋은 것으로 해석된다.

2. 教師의 報償體制

教師의 報酬는 직업선택의 기준에 높은 비중을 차지하고 誘引體制 확립의 要因으로서도 重要な 要件이 되고 있다. 그러므로 教育財政面에 있어서 중대한 분야일 뿐 아니라, 教師의 士氣와 能率에 가장 決定的인 영향을 미친다고 볼 수 있다.⁶⁶⁾ 또 教師의 생계를 維持시켜주는 金錢的 매개체로 중요한 役割이 되고 職務滿足을 향상시키는데 있으며, 이것을 보수수준, 복지후생시설, 연금 및 포상제도, 승진제도 등으로 구분하여 實態를 알아보기로 한다.

1) 教師의 報酬 水準

教師의 보수 수준에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-11>과 같다.

다음 <표-11>에서 나타난 교사의 보수 수준을 전체적으로 보면, 불만이 50.2%, 보통이 34.9%, 만족 14.9% 순으로 나타나고 있다.

성별에서 남교사가 여교사에 비해 23.1% 많은 67.5% 불만으로 나타나 家庭에 대한 家長으로서 생계비 부담에 어려움을 받고 있는 것으로 해석된다.

직위별에서 교사 15.3%, 주임교사 12.5% 만족으로 별다른 意味

66) 조점환, 「전계서」, P.53.

〈 표 - 11 〉 교사의 보수 수준

(단위 : %)

응답정도 구분		매 우 만 족	대 체 로 만 족	보 통	대 체 로 불만족	매 우 불만족	합 계 명, %
전 체 (%), %		(6),1.3	(64),13.6	(164),34.9	(165),35.1	(71),15.1	(470),100.0
성별	남 자	3.4	4.3	24.8	35.0	32.5	117,100.0
	여 자	0.7	16.7	38.2	35.1	9.3	353,100.0
직위 별	교 사	0.8	14.5	36.1	35.2	13.4	366,100.0
	주 임 교 사	2.9	9.6	29.8	32.7	25.0	104,100.0
경력 별	10 년 이하	1.7	15.0	34.2	38.3	10.8	120,100.0
	20 년 이하	1.1	9.7	27.5	46.3	15.4	175,100.0
	21 년 이상	1.1	15.4	41.7	22.9	18.9	175,100.0
근무 교별	경 합 학 교	.	11.7	36.4	33.7	14.2	239,100.0
	비경합학교	2.6	15.6	33.3	32.5	16.0	231,100.0

없이 나타났다.

경력별에서 10년이하 교사 16.7%, 21년이상 16.5%, 20년이하 교사 10.8% 만족 순위로 교사의 40대 중견인 20년이하 교사가 경제적인 어려움이 제일 많은 것으로 나타나고 있다.

근무교별에서 경합학교 11.7%, 비경합학교 18.2% 만족으로 별다른 意味가 없이 나타나고 있다.

특히 교사의 보수에 대해 절반이상이 불만을 나타내고 있어 보수에 따른 處遇改善 문제가提起되고 있다.

2) 教師의 福祉厚生

教師의 복지후생에서 생활은 물론이고, 家族에 대한 扶養責任을 덜어줌으로서 敎職에 대한 誠實한 勤務를 할 수 있는 餘裕를 주는데 그 意義를 갖는다.⁶⁷⁾

교사의 복지후생 제도에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-12>와 같다.

< 표 - 12 > 교사의 복지후생에 대한 인식도 (단위 : %)

응답정도 구분		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 명, %
전체 (%), %		(6)1.3	(73),15.5	(176),37.4	(152),32.2	(64),13.6	(470),100.0
성별	남자	2.6	8.5	28.2	39.3	21.4	117,100.0
	여자	0.8	17.8	40.2	30.0	11.2	353,100.0
직위별	교사	0.8	14.5	37.4	34.7	12.6	366,100.0
	주임교사	2.9	17.3	33.7	26.9	19.2	104,100.0
경력별	10년이하	1.7	16.7	32.5	35.8	13.3	120,100.0
	20년이하	.	15.4	36.0	34.3	14.3	175,100.0
	21년이상	2.9	15.4	40.6	28.6	12.5	175,100.0
근무 교별	경합학교	0.8	13.4	37.2	33.9	14.7	239,100.0
	비경합학교	1.7	17.8	37.2	30.7	12.6	231,100.0

67) 대한교육연합회, "한국교육과 오늘의 과제", 「정책연구」, 제 25집, (서울:대한교육연합회, 1978), P. 144.

앞의 < 표 - 12 >에서 나타난 교사의 복지후생을 전체적으로 볼 때, 만족이 16.8%, 불만이 45.8%, 보통 37.4%로 비교적 높은 불만을 보이고 있다.

성별에서 남교사 60.7%, 여교사 41.2% 불만을 표시하고 있어, 남교사의 높은 불만으로 나타났다.

직위별에서는 교사 15.3%, 주임교사 20.2%로 별다른 意味없이 나타나고 있다.

경력별에서는 10년이하인 교사가 18.4%, 20년이하 15.4%, 21년이상 18.3% 만족으로 교육경력에 따른 차이가 나지 않고 있다.

근무교별에서 비경합학교가 경합학교에 비해 5.4% 많은 19.5% 만족을 보여 비경합학교가 약간 높은 반응을 보였다.

특히 교사를 위한 후생시설과 근무여건이 매우 낙후된 것으로 밝혀져 높은 불만을 나타내고 있다.

3) 教師의 昇進制度

교사의 승진제도에 대한 만족여부를 조사한 결과는 < 표 - 13 > 과 같다.

다음 < 표 - 13 >에서 나타난 교사의 승진(급)제도를 전체적으로 볼 때, 만족이 17.5%, 보통 40.6%, 불만족 37.9%로 승진의 기회는 어려운 것으로 나타났다.

성별에서 남교사 12.0%, 여교사 19.2% 만족으로 밝혀졌으며, 남교사의 경우 52.1% 불만을 표시하고 있다.

경력별에서 만족을 나타낸 순서는 10년이하 교사 21년이상, 20년

〈 표 - 13 〉 교사의 승진(급)에 대한 인식도

(단위 : %)

응답정도 구분		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 명, %
전체 (%), %		(6), 1.3	(76), 16.2	(191), 40.6	(144), 30.6	(53), 11.3	(470), 100.0
성별	남자	1.7	10.3	35.9	34.2	17.9	117, 100.0
	여자	1.1	18.1	42.2	29.5	9.1	353, 100.0
직위별	교사	0.8	16.9	40.4	32.3	9.6	366, 100.0
	주임교사	4.8	14.4	41.3	20.3	19.2	104, 100.0
경력별	10년이하	1.7	18.3	39.2	30.8	10.0	120, 100.0
	20년이하	0.6	15.4	46.3	29.7	8.0	175, 100.0
	21년이상	2.9	16.6	37.1	29.1	14.3	175, 100.0
근무교별	경합학교	0.4	18.0	43.1	28.5	10.0	239, 100.0
	비경합학교	2.2	14.2	38.1	32.9	12.6	231, 100.0

이하 교사로 각각 20.0 %, 19.5 %, 16.0 % 순이다.

직위별에서 교사가 17.7 %, 주임교사 19.2 % 만족으로 별다른 意味없이 나타났다.

근무교별에서 경합학교 18.4 %, 비경합학교 16.4 %로 매우 낮은 만족을 보이고 있다.

특히 인사행정제도의 문제점을 합리적인 방법으로 개선하여, 교직원 생활에서 직무만족에 도움이 될 수 있는 승진제도가 마련되어야 하겠다.

4) 教師의 포상제도

교사의 포상제도에 대한 만족여부를 조사한 결과는 < 표 - 14 > 와 같다.

< 표 - 14 > 교사의 포상제도에 대한 인식도 (단위 : %)

구분 \ 응답정도		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 명, %
전체 (%)		(5), 1.0	(73), 15.5	(191), 40.6	(148), 31.6	(53), 31.6	(470), 100.0
성별	남자	1.7	17.1	34.3	31.6	15.4	117, 100.0
	여자	0.8	14.7	42.5	32.0	10.0	353, 100.0
직위별	교사	·	10.7	39.3	36.3	13.7	366, 100.0
	주임교사	2.9	23.1	39.4	23.1	11.5	104, 100.0
경력별	10년이하	·	8.4	49.2	33.3	9.1	120, 100.0
	20년이하	·	11.4	39.4	36.0	13.2	175, 100.0
	21년이상	1.7	22.2	34.3	27.5	14.3	175, 100.0
근무 교별	경합학교	0.8	12.2	43.1	32.2	11.7	239, 100.0
	비경합학교	1.3	19.0	38.1	30.7	10.9	231, 100.0

위의 < 표 - 14 > 에서 나타난 교사의 포상제도를 전체적으로 볼 때, 만족이 16.5%, 보통 40.6%, 불만족 42.9%로 불만이 높게 나타났다.

성별에서 남교사 18.8%, 여교사 15.5%만이 만족을 표시함으로서 높은 불만을 나타내고 있다.

직위별에서 교사가 주임교사에 비해 16.4% 많은 50%의 불만을

보였다.

경력별에서 교육경력이 높은 교사일수록 만족을 보여 21년 이상 23.9%, 20년이하 11.4%, 10년이하 8.4%로 포상은 교육경력이 우선하는 것으로 나타났다.

근무교별에서 경합학교가 13.0%, 비경합학교가 20.3%의 만족을 보였다.

특히 전반적으로 불만이 높게 나타나고 있기에 교직생활에의 의욕을 줄 수 있는 공정한 포상제도가 마련되어야 하겠다.

3. 教師의 勤務環境

勤務環境이란 學校教育의 주변 환경과 勤務條件 등을 포함하여 생각할 수 있다.⁶⁸⁾

教師의 근무환경은 勤務의욕을 高揚시키는데, 필수적인 要素이며 학교주변의 교육적 환경, 교사의 教授-學習에 지원체제, 교통여건 등을 設定하였다.

1) 教師의 勤務條件 및 福祉施設

교사의 근무조건 및 복지시설에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-15>와 같다.

68) 대한교육연합회, 「전게서」, 1982, P.17.

〈 표 - 15 〉 교사의 근무조건 및 복지시설에 대한 만족도

(단위 : %)

응답정도		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 (명), %
구분	전체 (명), %	(4),0.9	(20),4.3	(75),15.9	(195),41.5	(176),37.4	(470),100.0
성별	남자	0.9	5.1	20.5	33.3	40.2	117, 100.0
	여자	0.7	3.9	14.4	44.2	36.8	353, 100.0
직위	교사	0.3	4.4	15.6	39.3	40.4	366, 100.0
	주임교사	0.9	2.9	21.2	43.3	31.7	104, 100.0
경력	10년이하	0.8	1.7	10.0	38.3	49.2	120, 100.0
	20년이하	1.1	6.8	15.4	44.6	29.1	175, 100.0
	21년이상	1.1	3.5	21.7	43.2	43.9	175, 100.0
근무 교별	경합학교	0.4	2.9	9.6	39.9	30.7	239, 100.0
	비경합학교	1.3	5.6	22.5	41.5	37.4	231, 100.0

위의 〈 표 - 15 〉에서 나타난 교사의 근무조건 및 복지시설을 전체적으로 보면, 만족이 5.2%, 보통 15.9%, 불만이 78.9%로 매우 높은 불만족을 나타냈다.

성별에서 남교사 6.0%, 여교사 4.6%의 매우 낮은 만족을 보이며 별다른 意味없이 나타나고 있다.

직위별, 경력별 모두 10%미만의 낮은 만족을 보이며, 별다른 차이와 意味없이 높은 불만을 보였다.

근무교별에서 경합학교 3.3%, 비경합학교 6.9% 만족으로 비경합학교가 다소 나은 것으로 나타났다.

특히 근무환경에 대한 불만족이 매우 높게 나타나고 있는데 이는 신체적, 정신적으로 피로감을 주고 교육효과에 많은 지장을 초래하게 되므로 이에 대한 대책이 요망된다.

2) 教師의 教授－學習 支援體制

< 표-16 > 교사의 교수－학습에 대한 지원체제

(단위 : %)

구분 \ 응답정도		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 (명), %
전체 (명), %		(4), 0.9	(34), 7.2	(131), 27.9	(214), 45.5	(87), 18.5	(470), 100.0
성별	남자	0.9	6.8	32.5	41.9	17.9	117, 100.0
	여자	0.8	7.4	26.3	46.7	18.8	353, 100.0
직위 별	교사	0.5	7.8	23.7	48.9	19.7	366, 100.0
	주임교사	0.9	5.8	40.4	38.5	14.4	104, 100.0
경력 별	10년이하	·	5.8	15.8	53.4	25.0	120, 100.0
	20년이하	0.6	9.7	24.6	47.4	17.7	175, 100.0
	21년이상	1.7	5.1	38.8	38.4	16.0	175, 100.0
근무 교별	경합학교	·	5.9	22.2	50.2	21.7	239, 100.0
	비경합학교	1.7	8.7	33.8	40.7	15.1	231, 100.0

교사의 교수-학습에 대한 지원체제의 만족여부를 조사한 결과는 < 표-16 > 과 같다.

위의 < 표-16 > 에서 나타난 교사의 교수-학습에 대한 지원을 전체적으로 보면, 만족이 8.1%, 보통 27.9%, 불만족 64.0%로 매우 높은 불만을 나타냈다.

성별, 직위별에서 각각 10% 미만의 만족을 보였으며, 별다른 의미없이 65% 정도의 높은 불만을 나타내고 있다.

근무교별에서 경합학교는 비경합학교에 비해 16.1% 많은 71.9% 불만을 보이고 있다.

특히 전반적으로 불만이 높게 나타나는 것은 교육재정에 대한 지원이 빈약하고 關惡함을 알 수 있다.

3) 學校 주변의 教育的 環境

학교주변의 교육적 환경에 대한 만족여부를 조사한 결과는 < 표-17 > 과 같다.

아래의 < 표-17 > 에서 나타난 학교주변의 교육적 환경을 전체적으로 볼때, 만족 50.0%, 보통 26.0%, 불만족 24.0% 순으로 나타났다.

성별에서 남교사와 여교사가 각각 49.6%, 50.0% 만족으로 별다른 의미없이 나타나고 있다.

직위별, 경력별에는 거의 비슷한 50% 정도 만족을 보여 양호한 것으로 나타났다.

근무교별에서 경합학교가 만족하다 47.2%, 비경합학교는 52.7%

〈 표 - 17 〉 학교-주변의 교육적 환경

(단위 : %)

응답정도 구분		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 (명), %
전체 (명), %		(79),16.8	(156),33.2	(122),26.0	(92),19.6	(21),4.4	(470),100.0
성별	남자	13.7	35.9	20.5	23.9	6.0	117 ,100.0
	여자	17.8	32.2	27.8	18.3	3.9	353 ,100.0
직위 별	교사	17.2	33.9	24.0	21.3	3.8	366 ,100.0
	주임교사	11.5	35.6	28.9	16.3	7.7	104 ,100.0
경력 별	10년이하	20.8	28.3	25.0	21.7	4.2	120 ,100.0
	20년이하	13.1	34.9	28.0	18.9	5.1	175 ,100.0
	21년이상	17.1	36.0	25.7	17.2	4.0	175 ,100.0
근무 교별	경합학교	19.2	28.0	23.0	23.0	6.8	239 ,100.0
	비경합학교	14.2	38.5	29.1	16.0	2.2	231 ,100.0

로 별다른 의미없이 나타났다.

특히 설문대상학교 주변환경이 대체로 양호한 곳에서 조사되었으며, 학교주변의 환경개선이 점차 지향되고 있으나, 교육적 환경여건에 저해되는 공해, 소음, 불량오락실, 유흥음식점 등이 학교주변에서 추방되도록 지속적인 노력이 필요하다.

4)勤務地의 出・退勤 與件

근무지의 출・퇴근 여건에 대한 만족 여부를 조사한 결과는 〈 표 - 18 〉과 같다.

〈 표 - 18 〉 교사의 출·퇴근에 대한 교통여건 (단위 : %)

구분 \ 응답정도		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 명, %
전체 (명), %		(56), 11.9	(146), 31.0	(88), 18.7	(88), 18.7	(92), 19.7	(470), 100.0
성별	남자	12.8	30.8	25.8	15.3	15.3	117, 100.0
	여자	11.6	31.2	16.7	19.8	20.7	353, 100.0
직위별	교사	10.9	30.6	17.2	21.1	20.2	366, 100.0
	주임교사	17.3	31.7	19.3	15.4	16.3	104, 100.0
경력별	10년이하	13.3	31.7	15.0	20.8	19.2	120, 100.0
	20년이하	12.6	35.4	14.9	20.0	17.1	175, 100.0
	21년이상	11.4	27.4	22.3	17.7	21.2	175, 100.0
근무 교별	경합학교	13.8	38.3	18.7	17.5	11.7	239, 100.0
	비경합학교	10.0	23.5	18.7	20.0	27.8	231, 100.0

위의 〈 표 - 18 〉에서 나타난 근무지의 출·퇴근에 대한 여건을 전체적으로 볼때, 만족이 42.9%, 보통 18.7%, 불만족 38.4%로 교통여건이 매우 양호한 것으로 나타났다.

성별에서 남교사 43.6%, 여교사 42.8% 만족을 표시하고 있다.

직위별, 경력별 모두가 40%~50% 내외의 만족으로 나타나 별다른 차이가 없이 나타났다.

근무교별에서 경합학교가 비경합학교에 비해 18.6% 높은 52.1% 만족으로 경합학교에 근무하는 교사의 교통여건이 편리한 것으로 해석된다.

특히 서울시내 초등교사는 거주지 우선 위주로 인사전보 원칙을 적용하기 때문에 출·퇴근에 따른 교통편의는 매우 만족한 것으로 나타났다.

4. 學校의 行政體制

學校行政 관리체제는 주로 指示, 統制, 監督위주로 行政이 이루어지고 있기 때문에, 학교 관리자나 教師들의 自律性과 創意性을發揮하여 일을 추진하는데 어려운 實情이다.

이러한 學校 教育行政의 風土와 여건들은 教師들로 하여금 소극적이고 수동적인 자세를 갖게 하므로 行政體制 운영이 職務에 대한 불만족 要因으로 되고 있다.

따라서 학교행정 관리체제에 따른 要因으로 학교운영계획, 학교장 경영능력, 교수-학습의 자율성, 직원회 등을 設定하였다.

1) 學校運營에 教師의 意見 反映圖

학교 운영에 교사의 의견 반영도에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-19>와 같다.

아래의 <표-19>에서 나타난 학교운영에 교사의 의견 반영도를 전체적으로 볼때, 만족하다 16.3%, 보통 41.9%, 불만족 41.8%로 비교적 높은 불만을 보이고 있다.

성별에서 남교사 35.9%, 여교사 43.6% 불만으로 7.7% 차이를 나타내고 있다.

직위별에서 교사는 주임교사에 비해 24.1% 많은 48.1% 불만으

〈 표 - 19 〉 학교운영에 교사의 의견 반영도

(단위 : %)

응답정도 구분		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 명, %
전체 (명), %		(3),0.6	(74),15.7	(197),41.9	(152),32.3	(44),9.5	(470),100.0
성별	남자	1.7	18.8	43.6	27.4	8.5	117,100.0
	여자	0.3	14.7	41.4	34.0	9.6	353,100.0
직위별	교사	·	11.7	40.2	36.6	11.5	366,100.0
	주임교사	2.9	28.8	44.3	20.2	3.8	104,100.0
경력별	10년이하	·	5.8	35.8	46.7	11.7	120,100.0
	20년이하	·	16.0	40.6	32.0	11.4	175,100.0
	21년이상	1.7	21.7	44.0	26.9	5.7	175,100.0
근무교별	경합학교	0.4	15.1	37.2	37.2	10.1	239,100.0
	비경합학교	0.8	16.4	46.8	27.3	8.7	231,100.0

로 교사의 참여도가 매우 낮게 나타났다.

경력별에서 10년이하 교사 5.8%, 20년이하 16.0%, 21년 이상 교사 23.4% 순으로 만족을 나타내고 있어, 경력이 낮은 교사일수록 불만이 큰 것으로 응답하고 있다.

근무교별에서는 경합학교가 비경합학교보다 11.3% 많은 47.3%의 불만으로 나타났다.

특히 학교운영계획 수립에 있어서 교사의 참여도가 다수 의견보다는 소수 의견으로 결정됨을 알 수 있다.

2) 教育 行政家の 經營能力 認識度

교육 행정가의 경영능력에 대한 만족여부를 조사한 결과는 < 표 - 20 > 과 같다.

< 표 - 20 > 학교장의 경영능력에 대한 인식도 (단위 : %)

구분 \ 응답정도		매 우 만 족	대 체 로 만 족	보 통	대 체 로 불 만족	매 우 불 만족	합 계 명 , %
전 체 (명) , %		(19), 4.0	(145), 30.9	(193), 41.0	(83), 17.7	(30), 6.4	(470), 100.0
성별	남 자	6.0	25.6	43.6	21.4	3.4	117 , 100.0
	여 자	3.4	32.6	40.2	16.4	7.4	353 , 100.0
직위 별	교 사	2.7	31.2	41.5	18.0	6.1	366 , 100.0
	주임 교사	6.7	29.8	43.3	18.3	1.9	104 , 100.0
경력 별	10 년이하	1.7	33.3	41.7	19.2	4.1	120 , 100.0
	20 년이하	1.7	32.0	40.0	20.0	6.3	175 , 100.0
	21 년이상	7.4	30.3	42.3	14.3	5.7	175 , 100.0
근무 교별	경 합 학교	3.4	30.5	36.8	21.8	7.5	239 , 100.0
	비경합학교	4.8	31.2	45.5	13.4	5.2	231 , 100.0

위의 < 표 - 20 > 에서 나타난 학교장의 경영능력 인정도를 전체적으로 보면, 보통이다 41.1%, 만족 34.9% 불만족, 24.1%로 비교적 좋은 반응으로 나타났다.

성별에서 남교사가 31.6% 만족을 표시한 반면에, 여교사는 36.0%로 조금 높게 나타났다.

직위별에서 교사 33.9%, 주임교사 36.5% 만족하대로 비슷한 반응을 보였다.

경력별에서 10년이하 교사 35.0%, 20년이하 33.7%, 21년이상 교사 37.7%로 만족을 보여 별다른 의미없이 나타났다.

근무교별에서 경합학교, 비경합학교 모두 35.0%선에서 만족을 나타내고 있다. 따라서 학교장의 경영능력은 양호한 것으로 해석된다.

3) 學校 教職員 會議 運營方法

〈 표 - 21 〉 학교 교직원 회의운영 방법 (단위 : %)

응답정도 구분		매 만	우 족	대 체 로 만 족	보 통	대 체 로 불 만 족	매 우 불 만 족	합 계 (명), %
전 체 (명), %		(3),0.6	(46),9.8	(159),33.9	(173),36.8	(89),18.9	(470),100.0	
성 별	남 자	0.9	10.3	29.9	41.0	17.9	117,100.0	
	여 자	0.6	9.9	35.1	35.1	19.3	353,100.0	
직 위 별	교 사	0.3	9.7	31.3	37.7	21.0	366,100.0	
	주 임 교 사	4.8	12.5	40.4	36.5	5.8	104,100.0	
경 력 별	10 년 이 하	•	6.7	30.0	38.3	25.0	120,100.0	
	20 년 이 하	•	10.3	34.3	37.7	17.7	175,100.0	
	21 년 이 상	1.7	11.4	35.5	36.0	15.4	175,100.0	
근 무 교 별	경 합 학 교	•	10.5	32.2	37.6	19.7	239,100.0	
	비 경 합 학 교	1.3	9.0	35.6	35.9	18.2	231,100.0	

학교 교직원회의 운영방법에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-21>과 같다.

위의 <표-21>에서 나타난 학교 교직원회의 운영방법을 전체적으로 볼때, 만족이 10.4%, 보통이 33.9%, 불만이 55.7% 순으로 매우 높은 불만을 보이고 있다.

성별에서 남교사 11.2%, 여교사 10.5%로 매우 낮은 만족을 보이며 별다른 차이없이 나타났다.

직위별에서 주임교사가 교사보다 7.3% 많은 17.3%의 만족을 보였다.

경력별에서 10년이하 교사 6.7%, 20년이하 10.3% 21년이상 교사 13.1% 순서로 만족을 표시하고 있으며, 경력이 낮은 교사일수록 불만이 가장 높은 63.3%를 나타내고 있다.

근무교별에서는 경합학교 57.3%, 비경합학교 55.1% 불만으로 별다른 의미없이 나타났다.

4) 教授活動에서 教師의 自律性

교수활동에서 교사의 자율성에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-22>와 같다.

아래 <표-22>에서 나타난 교수활동에서 교사의 자율성을 전체적으로 보면, 만족이 41.7%, 보통 42.8%, 불만족 15.5% 순서로 비교적 양호한 반응을 보이고 있다.

성별에서 별다른 차이나 의미없이 각각 남교사 46.2%, 여교사 40.2% 만족을 보였다.

〈 표 - 22 〉 교사의 교수활동에 대한 자율성
(단위 : %)

응답정도		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 (명), %
구분							
전체 (명), %		(13), 2.8	(183), 38.9	(201), 42.8	(55), 11.7	(18), 3.8	(470), 100.0
성별	남자	4.3	41.9	35.9	14.5	3.4	117, 100.0
	여자	2.2	38.0	45.0	10.8	4.0	353, 100.0
직위별	교사	1.7	39.3	42.0	13.2	3.8	366, 100.0
	주임교사	1.7	38.5	40.4	12.5	1.9	104, 100.0
경력별	10년이하	1.7	34.1	45.0	17.5	1.7	120, 100.0
	20년이하	1.7	41.1	42.3	10.9	4.0	175, 100.0
	21년이상	2.3	42.8	40.6	11.4	2.9	175, 100.0
근무교별	경합학교	2.9	38.5	43.5	10.9	4.2	239, 100.0
	비경합학교	2.6	38.3	42.0	12.6	3.5	231, 100.0

직위별에서 교사나 주임교사 모두 40 % 정도에서 별다른 의미 없이 만족으로 나타났다.

경력별에서는 교육경력이 많은 교사일수록 만족정도가 좋은 편으로 10년이하인 교사 35.9 %, 20년이하 42.8 %, 21년이상 45.1 %를 보였다.

근무교별로는 경합학교나 비경합학교 모두 비슷한 40 % 정도의 만족을 보여 의미없이 나타났다.

특히 학습활동에서 교사의 자율성이 점차 개선되고 있어 능동적인 수업이 이루어지고 있는 것으로 해석된다.

5. 教師의 擔當業務

教師의 業務量은 직업적 役割인 업무담당으로서 教育活動에 노동의 量을 말한다.⁶⁹⁾

또 學校에서 教師의 담당업무는 敎職生活 및 學校生活을 통해 敎科 및 생활을 遂行해 나가는 행위라고 할 수 있다.⁷⁰⁾

이러한 教育活動을 遂行함으로서 敎師가 얻는 만족감은 職務意慾을 向上시키며, 직무만족의 決定要因이 될 수 있다. 따라서 敎사의 수업준비 부담, 敎職에 대한 적성, 敎사의 업무부담, 敎사의 주당수업시간을 設定하였다.

1) 教師의 授業準備

敎사의 수업준비 부담에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-23>과 같다.

아래 <표-23>에서 나타난 敎사의 수업준비 부담의 적절성을 전체적으로 보면, 보통이 43.5%, 만족 30.2%, 불만족 26.4%로 비교적 양호한 것으로 나타났다.

성별에서 남敎사와 여敎사가 각각 30%정도의 만족으로 큰 차이 없이 나타났다.

직위별에서 敎사가 주임敎사보다 9.4% 많은 32.6%만족으로 약간 높게 나타나고 있다.

69) 조점환, 「전계서」, P.68.

70) 정수영, 「신인사행정론」, (서울; 박영사, 1982), P.286.

〈 표 - 23 〉 교사의 수업준비 부담의 적절성
(단위 : %)

구분 \ 응답정도		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 (명), %
전체 (명), %		(15), 3.2	(127), 27.0	(204), 43.4	(113), 24.0	(11), 2.4	(470), 100.0
성별	남자	0.9	28.2	43.6	23.9	3.4	117, 100.0
	여자	4.0	26.6	43.3	24.1	2.0	353, 100.0
직위별	교사	3.6	29.0	42.6	23.8	1.0	366, 100.0
	주임교사	·	21.2	50.0	25.0	3.8	104, 100.0
경력별	10년이하	6.7	30.3	40.8	22.2	·	120, 100.0
	20년이하	2.3	26.3	45.7	21.7	4.0	175, 100.0
	21년이상	1.1	25.1	41.8	29.7	2.3	175, 100.0
근무교별	경합학교	3.3	25.2	44.8	23.4	3.3	239, 100.0
	비경합학교	3.0	29.0	42.0	24.7	1.3	231, 100.0

경력별에서 10년이하인 교사 37.0%, 20년이하 28.6%, 21년이상 교사 26.2% 순으로 교육경력이 적은 교사일수록 만족하고 있다.

근무교별에서 경합학교, 비경합학교가 각각 30.0% 정도 만족으로 별다른 의미없이 나타났다.

2) 教師의 敎職 適性

교사의 교직 적성에 대한 만족여부를 조사한 결과는 〈 표 - 24 〉와 같다.

〈 표 - 24 〉 교사의 교직 적성

(단위 : %)

구분 \ 응답정도		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 (명), %
전체 (명), %		(76),16.2	(259),55.1	(107),22.8	(27),5.7	(1),0.2	(470),100.0
성별	남자	12.0	51.3	30.7	6.0	•	117 ,100.0
	여자	17.6	56.4	20.1	5.3	0.6	353 ,100.0
직위 별	교사	15.8	57.7	22.4	4.1	•	366 ,100.0
	주임교사	18.3	55.8	22.7	3.8	•	104 ,100.0
경력 별	10년이하	17.5	54.2	21.7	5.8	0.8	120 ,100.0
	20년이하	13.7	58.9	23.4	4.0	•	175 ,100.0
	21년이상	19.4	58.9	20.6	1.1	•	175 ,100.0
근무 교별	경합학교	16.0	56.5	23.8	3.3	0.4	239 ,100.0
	비경합학교	16.5	53.7	21.6	8.2	•	231 ,100.0

위의 〈 표 - 24 〉에서 나타난 교사의 교직 적성을 전체적으로 볼 때, 만족하다 71.3 %, 보통 22.8 %, 불만족 5.9 %로 매우 높은 만족을 보이고 있다.

성별에서 여교사가 남교사에 비해 10.7 % 높은 74.0 % 만족으로 여교사는 매우 좋은 반응을 보였다.

직위별에서 교사나 주임교사 모두가 73 %정도 만족으로 별다른 의미없이 나타났다.

경력별에서 만족한 순서는 21년이상인 교사, 10년이하 교사, 20년이하인 교사로, 경력이 21년이상인 교사가 78.3 %만족으로 응답

했다.

근무교별에서 경합·비경합학교 모두 비슷한 70 % 만족으로 별 다른 의미없이 나타났다.

특히 교사의 교직 적성에 매우 만족하고 있는 것으로 나타나 教師는 敎職을 天職으로 생각하며 敎育에 임하고 있음을 알 수 있다.

3) 教師의 業務擔當

교사의 업무부담에 대한 만족여부를 조사한 결과는 < 표-25 > 와 같다.

< 표-25 > 교사의 업무부담

(단위 : %)

응답정도		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 (명), %
구분	응답정도	매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 (명), %
전체 (명), %		(21),4.5	(153),32.4	(183),39.0	(98),20.9	(15),3.2	(470),100.0
성별	남자	3.4	27.4	35.0	29.1	5.1	117 ,100.0
	여자	4.8	34.3	41.4	17.0	2.5	353 ,100.0
직위 별	교사	4.1	32.5	43.1	17.0	3.3	366 ,100.0
	주임교사	6.7	34.6	35.6	19.3	3.8	104 ,100.0
경력 별	10년이하	2.5	24.2	41.7	25.8	5.8	120 ,100.0
	20년이하	4.6	40.6	37.1	17.1	0.6	175 ,100.0
	21년이상	5.7	32.6	43.4	14.3	4.0	175 ,100.0
근무 교별	경합학교	5.0	30.2	41.0	20.0	3.8	239 ,100.0
	비경합학교	3.9	35.1	36.8	21.6	2.6	231 ,100.0

위의 < 표- 25 >에서 나타난 교사의 업무부담을 전체적으로 볼 때, 만족 36.9%, 보통 35.0%, 불만 24.1%로 비교적 양호한 것으로 나타났다.

성별에서 남교사 30.8%, 여교사 39.1% 만족으로 여교사가 8.8% 더 만족하고 있다.

직위별에서 교사 36.6%, 주임교사 41.3% 만족을 보여 주임교사가 4.7% 많은 만족을 보였다.

경력별에서 10년이하인 교사 31.6%, 20년이하 17.7%, 21년이상인 교사 18.3% 불만을 보여 젊은 교사일수록 불만이 높게 나타나고 있다.

근무교별에서 경합학교 35.2%, 비경합학교 39% 만족으로 별다른 의미없이 나타났다.

특히 업무부담이 점차적으로 간소화되고 있음을 보이고 있다.

4) 教師의 適當 授業負擔

교사의 주당 수업부담에 대한 만족여부를 조사한 결과는 < 표- 26 >와 같다.

아래 < 표- 26 >에서 나타난 교사의 주당 수업부담을 전체적으로 볼 때, 만족이 16.8%, 보통 19.4%, 불만족이 63.8%로 나타났다.

성별, 직위별 모두 비슷한 20%미만의 만족으로 나타나 비교적 높은 불만을 나타내고 있다.

경력별에서 교육경력이 낮은 교사일수록 불만이 높은 것으로 10

〈 표 - 26 〉 교사의 주당 - 수업부담

(단위 : %)

구분 \ 응답정도		매 우 만 족	대 체 로 만 족	보 통	대 체 로 불 만 족	매 우 불 만 족	합 계 (명), %
전 체 (명), %		(15),3.2	(64),13.6	(91),19.4	(183),38.9	(117),24.9	(470),100.0
성별	남 자	1.7	8.6	15.4	42.7	31.6	117 ,100.0
	여 자	3.7	15.3	21.5	36.8	22.7	353 ,100.0
직위 별	교 사	2.7	15.6	18.9	38.8	24.0	366 ,100.0
	주임 교사	4.8	13.5	25.0	31.7	25.0	104 ,100.0
경력 별	10 년이하	1.7	8.3	14.2	40.0	35.8	120 ,100.0
	20 년이하	2.9	14.8	18.3	44.0	20.0	175 ,100.0
	21 년이상	5.7	19.4	22.9	32.0	20.0	175 ,100.0
근무 교별	경 합 학 교	2.9	8.8	17.6	44.8	25.9	239 ,100.0
	비경합학교	3.5	18.6	21.2	32.9	23.8	231 ,100.0

년이하 교사 75.8%, 20년이하 62.3%, 21년이상인 교사 54.9% 순으로 나타났다.

근무교별에서 경합학교의 불만이 70.7%로 비경합학교 56.7%에 비해 다소 높은 불만을 나타냈다.

6. 教師의 認定地位

教師는 敎職을 통하여 학교 内部와 外部로 부터 얻게 되는 만족을 認定地位라고 한다.⁷¹⁾

71) 대한교육연합회, “교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구”, 「정책연구」 제 36 집, (대한교육연합회, 1982), P.15.

따라서 敎職에 대한 교사의 處遇가 빈약하고 사회적 認識이 낮아지고 있어, 많은 교사들은 劣等感이나 불만으로 職務滿足에 영향을 미치고 있다. 그러므로 사회적 認定을 받고 있다고 생각하는 教師는 직무만족이 높다고 할 수 있으며, 否定的으로 생각하는 教師는 직무만족이 낮다고 할 수 있다.⁷²⁾

또 인정지위에서 교사의 身分과 地位가 安定되므로 높은 能率을 올릴 수 있으며, 따라서 身分保障은 조직체의 生産性과 安定性の 基本이 되므로 職業人이나 公務員制의 支柱라고 할 수 있다.⁷³⁾

따라서 교사의 사회적 인정도, 학교내적 소속감, 학교외적 인정지위, 아동과의 인정도 등을 設定하였다.

1) 教師의 社會的 認定度

교사의 사회적 인정도에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-27>과 같다.

아래 <표-27>에서 나타난 교사의 사회적 인정도를 전체적으로 볼때, 불만족 37.0%, 보통 39.8%, 만족 23.2%로 불만이 다소 높게 나타났다.

성별에서 남교사가 53.0%, 여교사 33.0% 불만으로 남교사가 20% 높은 불만으로 응답하고 있다.

직위별에서 교사 21.6%, 주임교사 21.2% 만족으로 별다른 차이없이 나타나고 있다.

72) 박청자, 「전계서」, P.31.

73) 조점환, 「전계서」, P.98.

〈 표 - 27 〉 교사에 대한 사회적 인정도

(단위 : %)

응답정도 구분		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 (명), %
전체 (명), %		(16), 3.4	(93), 19.8	(187), 39.8	(129), 27.4	(45), 9.6	(470), 100.0
성별	남자	1.7	7.7	37.6	31.6	21.4	117, 100.0
	여자	0.6	23.8	41.6	28.3	5.7	353, 100.0
직위 별	교사	0.8	20.8	44.0	26.2	8.2	366, 100.0
	주임교사	1.9	19.3	28.8	34.6	15.4	104, 100.0
경력 별	10년이하	·	30.0	45.8	20.0	4.2	120, 100.0
	20년이하	1.1	13.1	44.6	30.3	10.9	175, 100.0
	21년이상	0.6	18.9	34.3	32.6	13.7	175, 100.0
근무 교별	경합학교	1.3	20.5	44.0	25.4	8.8	239, 100.0
	비경합학교	5.6	19.0	35.5	29.4	10.4	231, 100.0

경력별에서 만족한 순위로서 10년이하인 교사 30.0%, 21년이상 19.5%, 20년이하인 교사 14.2%로 10년이하 교사가 교직에 긍정적인 반응을 보이고, 중간관리층인 20년이하 교사는 높은 불만으로 나타났다.

근무교별에서는 경합·비경합학교 각각 21.8%, 24.6% 만족으로 별 차이가 없이 나타났다.

특히 남교사가 높은 불만을 나타낸 것은 교직이 사회로부터 인정받지 못하고 있는 것으로 나타났다.

2) 教師의 教職 矜持

교사의 교직에 대한 긍지의 만족여부를 조사한 결과는 < 표-28 > 과 같다.

< 표-28 > 교사의 교직 긍지

(단위 : %)

구분 \ 응답정도		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 (명), %
전체 (명), %		(58), 12.3	(244), 51.9	(138), 29.4	(28), 6.0	(2), 0.4	(470), 100.0
성별	남자	7.7	36.8	41.0	12.8	1.7	117, 100.0
	여자	13.9	54.1	26.1	5.6	0.3	353, 100.0
직위별	교사	13.9	50.0	27.0	7.9	1.2	366, 100.0
	주임교사	10.6	53.8	26.9	7.7	1.0	104, 100.0
경력별	10년이하	16.7	54.2	25.0	3.3	0.8	120, 100.0
	20년이하	9.7	47.4	36.0	6.9	·	175, 100.0
	21년이상	12.6	50.3	28.5	6.9	1.7	175, 100.0
근무 교별	경합학교	11.7	51.0	31.9	5.4	·	239, 100.0
	비경합학교	13.0	52.8	26.8	6.5	0.9	231, 100.0

위의 < 표-28 > 에서 나타난 교사의 교직에 대한 긍지의 여부를 전체적으로 볼때, 만족하다 64.2%, 보통이다 29.4%, 불만이 6.4%로 나타나 교직에 대한 교사의 직업으로 만족하게 나타나고 있으며, 불만은 거의 없는 것으로 나타났다.

성별에서 여교사가 남교사보다 23.5% 많은 68.0%로 여교사의

높은 만족을 보이고 있다.

직위별, 근무교별에서 비교적 좋은 반응과 별다른 차이없이 60 % 정도의 만족으로 나타났다.

경력별에서 20 년이하 교사 57.1 %, 21 년이상 62.9 %, 10 년이하 인 교사 70.9 % 만족하는 순서이며 10 년이하인 젊은 교사층이 매우 높은 만족을 보였다.

3) 學校에 대한 教師의 所屬感

학교에 대한 교사의 소속감 만족여부를 조사한 결과는 < 표-29 > 와 같다.

< 표-29 > 교사의 소속감 만족여부

(단위 : %)

구분 \ 응답정도		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 (명), %
전체 (명), %		(16),3.4	(197),41.9	(228),48.5	(26),5.5	(3),0.7	(470),100.0
성별	남자	3.4	41.9	51.3	2.5	0.9	117,100.0
	여자	3.4	41.9	47.6	6.5	0.6	353,100.0
직위 별	교사	2.5	42.3	51.1	3.3	0.8	366,100.0
	주임교사	6.7	46.2	46.2	0.9	•	104,100.0
경력 별	10년이하	1.1	34.2	56.7	6.7	0.7	120,100.0
	20년이하	3.4	41.8	53.1	1.7	•	175,100.0
	21년이상	5.1	52.7	41.1	1.1	•	175,100.0
근무 교별	경합학교	3.8	43.1	48.1	4.2	0.8	239,100.0
	비경합학교	3.0	40.8	48.9	6.9	0.4	231,100.0

위의 < 표-29 >에서 나타난 학교에 대한 교사의 소속감 여부를 전체적으로 볼때, 만족이 45.3%, 보통 48.5%, 불만 6.2%로 나타났다.

성별에서 남교사 45.3%, 여교사 46.3%로 비슷한 만족을 표시하고 있다.

직위별에서 주임교사가 교사에 비해 8.1% 많은 52.9% 만족으로 약간의 차이를 나타내고 있다.

경력별에서 10년이하인 교사 35.3%, 20년이하 45.2%, 21년이상인 교사 57.8% 순서로 만족을 보이고 있다.

근무교별에서 경합학교나 비경합학교 모두 44%정도 만족으로 별다른 의미없이 나타났다.

특히 교육경력이 많은 교사일수록 학교생활에 대한 소속감이 높게 나타나고 있다.

4) 教師와 學生간의 親近度

교사와 학생간의 친근도 여부를 조사한 결과는 < 표-30 >과 같다.

아래 < 표-30 >에서 나타난 교사와 학생간의 친근도 여부를 전체적으로 볼 때, 만족하다 72.7%, 보통 22.7%, 불만이 4.6%로 매우 좋은 반응을 보이고 있다.

성별에서 남교사 71.0%, 여교사 73.7% 만족으로 별다른 의미없이 나타났다.

직위별에서 교사 74.5%, 주임교사 76.0% 만족을 보이고 있다.

〈 표 - 30 〉 교사와 학생 간의 친근도

(단위 : %)

구분 \ 응답정도		매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족	합계 (명), %
전체 (명), %		(42), 8.9	(300), 63.8	(106), 22.7	(19), 4.0	(3), 0.6	(470), 100.0
성별	남자	6.8	64.2	25.6	1.7	1.7	117, 100.0
	여자	9.6	64.1	21.5	4.5	0.3	353, 100.0
직위별	교사	9.0	65.5	23.0	2.2	0.3	366, 100.0
	주임교사	12.5	63.5	22.0	1.0	1.0	104, 100.0
경력별	10년이하	10.8	64.2	24.2	0.8	·	120, 100.0
	20년이하	8.6	63.4	26.3	1.7	·	175, 100.0
	21년이상	9.7	68.6	17.1	2.9	1.7	175, 100.0
근무 교별	경합학교	10.0	65.7	22.2	1.3	0.8	239, 100.0
	비경합학교	7.8	61.9	22.9	6.9	0.4	231, 100.0

경력별에서 10년이하인 교사 75.0%, 20년이하인 교사 72.0%, 21년이상인 교사 78.3% 만족으로 나타나, 교육 경력이 많은 교사가 학생과의 친밀한 관계를 나타내고 있다.

근무교별에서 경합학교가 비경합학교에 비해 6.0% 더 많은 75.7% 만족을 보이고 있다.

IV. 要約 및 結論

本 研究의 目的은 教師의 職務滿足 水準을 把握하고, 職務滿足의 大안을 模索하기 위하여 文獻研究와 實態調査 연구를 병행하였다. 이에 대한 要約 및 結論사항은 다음과 같다.

1. 要 約

첫째, 教師가 學校組織의 운영에서 가장 중시하고 있는 要因은 教職員 相互간의 人間관계인 것으로 나타났다. 예컨대 同僚教師간의 만족상태는 매우 높은 73 % 수준, 校長(監)과 教師간은 35 % 수준을 보였으며, 教師와 學父母간의 人間관계에서는 43 %가 불만족한 것으로 나타났다. 학교에서의 教育적 對話 및 相談이 점차 단절되어 가는 경향을 보여주고 있다. 단, 교사와 學부모간의 關係에서 경합학교가 비경합학교에 비해 월등히 좋은 것으로 나타나고 있다.

둘째, 教師들의 報償水準에 대한 認識은 설문조사에 應答한 教師의 약 51 %가 현 報酬水準에 큰 不滿을 나타내고 있다. 특히 教育경력 20 년이하인 教師와 男子教師가 가장 높은 62 %의 不滿으로 나타났다.

厚生福祉制에 대해서는 一般教師와 教育경력이 적은 教師集團에서 50 %정도로 만족과 불만을 表示한 것으로 나타났다.

세째, 勤務環境 中에서 教師의 福祉施設 및 勤務條件이 가장 높은 79 % 불만으로 6 개 要因중에서 제일 낮은 만족을 보였다. 특히 女教師가 81.0 %, 경력이 21 년이상 教師는 87 %로 매우 높은

불만이 것으로 나타났다. 敎授－學習 여건의 支援에 대한 불만이 64 % 수준이고 젊은 교사일수록 매우 높은 78 %로 나타나고 있다.

네째, 敎師들은 學校長의 학교운영방법에 42 %에 해당하는 교사가 불만을 보였는데 이중에서 敎育經歷 21 년이상 교사는 37 % 水準으로 밝혀졌다. 敎職員會議 運營에 대한 敎師들의 불만은 60 %로 높게 나타났으며, 敎授－學習 活動에 대한 自律性은 50 % 정도 나타났다.

다섯째, 擔當業務에서 敎師의 授業準備 負擔은 만족과 불만이 비슷한 30 % 수준이고, 業務負擔量은 良好한 40 % 정도로 나타났다.

따라서 敎師의 帳簿 및 公簿가 점차 改善되고 簡素化 되어가고 있으며, 業務擔當量에 있어 男敎師는 女敎師에 비해 약 20 % 높은 불만(40 %)으로 나타났다.

敎師의 適當 授業時間에 대한 불만은 64 %로 나타났으며, 경합 학교는 매우 높은 71 % 불만을 나타내고 있다.

敎師는 敎職에 대한 適性에서 매우 높은 72 % 만족수준이고, 女敎師와 敎育 經歷이 많은 敎師가 약 80 % 만족으로 매우 높게 나타났다.

여섯째, 인정지위에서 敎師는 敎職에 대한 긍지가 65 %의 만족으로 나타났으며 여교사와 젊은교사가 매우 높은 70 %의 만족을 보였다.

학교 소속감에서는 약 46 %가 만족한 것으로 나타났으며, 그 중 경력이 21 년이상인 교사가 60 % 만족을 보이고 있다.

教師의 社會的 認定度에서는 37 %의 不滿을 나타내고 있으며, 男教師는 女教師에 비해 20 % 높은 53 % 불만으로 나타났으며, 또 經歷이 많은 教師일수록 불만이 큰 것으로 밝혀졌다.

兒童들로부터 받는 教師의 尊敬정도는 73 %로 매우 높은 만족을 보였으며, 경합학교가 비경합학교보다 다소 높은 76 % 만족으로 나타났다.

教師의 職務滿足에 따른 6개 要因中에서 不滿足 우선 順位는 勤務環境, 報償體制, 擔當業務, 行政體制, 認定地位, 人間關係로 나타났으며, 職務滿足 實態에서 높은 滿足要因은 同僚教師간의 友愛있는 인간관계이고, 반면에 높은 不滿足要因은 勤務環境의 厚生福祉 및 與件으로 調査되었다.

2. 結 論

서울 市內 初等教師들의 職務에 대한 滿足要因으로 밝혀진 것을 보면 教師의 人間關係와 認定地位이고, 不滿足 要因으로는 勤務環境과 報酬로 나타났다. 이에 대한 研究의 結論 事項은 다음과 같다.

첫째, 教師들간의 人間관계는 대체로 良好한 편이며, 同僚教師간의 관계가 가장 좋은 것으로 나타났다. 學父母와 教師간의 관계는 더욱 努力하고 研究해야 할 問題로 밝혀졌다. 또 教師들은 相互 受容的이며 信賴와 紐帶속에서 滿足스러운 教職生活을 하고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 報償體制에서 나타난 要因別 不滿足은 약 70 % 정도로 나타났다. 특히 40 대 男教師의 불만족에서는 最底生活費, 社會的 地位, 物

質的 報償 등에 一致될 수 있는 報酬의 經濟的 支援策을 希望하고 있었다. 그리고 教師의 學歷 및 經歷에 해당되는 俸給이 國營企業體 水準에 準하여 支給될 수 있도록 行政的인 뒷받침이 講究되기를 期待하고 있다.

세째, 教師의 勤務環境 요인 중에서 불만이 가장 높게 나타난 것은 福祉厚生施設과 勤務條件으로 밝혀졌는데, 敎職이 他職種에 비해 勤務環境이 매우 落後되어 있어서 身體的 精神的으로 피로감을 받게 되고, 敎育效果에 支障을 주게 되므로 이에 대한 對策이 要求된다.

네째, 학교행정의 계획운영에 教師의 參與機會가 매우 부족하게 나타나 불만이 높은 것으로 나타났다. 이는 일부 教師들의 偏見과 意思 등으로 決定되고 있는 바, 많은 教師들의 意見收斂으로 實行되어야 한다.

敎職員 會議는 學校長의 命令的 指示와 획일적인 傳達事項 등으로 일관되어 매우 不合理한 것으로 나타났다. 이를 止揚하여 自律的인 教師들의 意見收斂 協議體로 改善되어야 하겠다.

다섯째, 教師의 業務負擔量은 適定한 것으로 나타났으며, 授業에 支障을 주어 업무적인 일로 지나치게 負擔을 느끼고 있는 것은 연구수업 준비, 학습평가, 장학지도, 지도안 작성, 학습자료 준비 등으로 밝혀져 業務는 점차 改善되고 輕減되어야 하겠다.

週當 授業時間量에 대한 불만은 높게 나타났는데, 그에 대한 보완책으로 敎科 專擔制 확대 실시가 要請된다.

여섯째, 認定地位에서 教師는 敎職에 대한 만족 정도가 매우 높

게 밝혀졌다. 이는 專門職으로서의 自矜心과 使命感을 가지고 教育에 專念하고 있음을 알 수 있다.

教師의 社會的인 認定地位에서 전반적으로 불만이 높게 나타난 것은 社會的인 공헌도가 他 職種에 비해 높은데 反하여, 社會的 經濟的 地位가 상대적으로 낮아지는 것에 起因한 것이다. 그러므로 教師의 社會的 地位가 실질적으로 改善될 수 있는 政策代案이 模索되어야 한다.

3. 提 言

본 연구의 結論을 통하여 初等教師의 직무만족을 향상시킬 수 있는 개선방안을 다음과 같이 提示하고자 한다.

1) 初等敎員의 전문성 향상을 위한 期會를 넓혀주기 위해 教育大學內에 초등교육학을 전공할 수 있는 석·박사과정을 설치하여 敎師의 質을 높일 수 있는 敎員 教育政策이 要請된다.

2) 福祉厚生制와 勤務與件을 확충하여 실질적인 복지혜택을 받을 수 있도록 行政 및 財政的 지원의 의무가 法으로 규정되어야 하겠다.

3) 初等敎員에서 男敎師에 대한 報酬와 수당이 별도로 新設되어 他 職種과 같은 水準으로 適定化되어야 하며, 장기 근속한 敎師일수록 待遇와 報酬가 낮아지고 있는 報償體制를 改善해야 한다.

4) 敎師들의 職務滿足을 향상시키기 위해, 昇進機會를 改善하는 方案의 일환으로 수습敎사, 정敎사, 선임敎사, 수석敎사 등 體系的인

구분으로 制度化하는 것이 강구되어야 한다.

5) 教師의 授業負擔을 줄여주는 方案의 일환으로 高學年의 예·체능교과와 자연실기 지도를 教科 전담교사제 운영으로 실시해야 한다.

이상과 같은 對案들이 점차 改善되고 보완될 때, 初等教師의 職務滿足 狀態는 향상될 수 있다고 期待해 본다.

참 고 문 헌

- 김봉수, 「학교와 학급경영」, 서울:형운출판사, 1986.
- 김종철, 「교육행정의 이론과 실제」, 서울:교육과학사, 1982.
- _____, 교원의 근무부담에 관한 분석 및 그 적정 직무량에 관한
업무, 서울:한국교육학회, 1973.
- _____, 외 6인, 「교사론」, 서울:교육과학사, 1984.
- 김창걸, 「교육행정학」, 서울:박문각, 1985.
- _____, 「교육행정학 및 교육경영」, 서울:형성출판사, 1987.
- 김해동, 오석홍, 정홍익, 「조직형태론」, 서울:한국방송통신대학 출판
부, 1982.
- 박기동, 「행동연구」, 서울:박영사, 1976.
- _____, 「인간관계론」, 서울:무역경영사, 1974.
- 신유근, 「조직행위론」, 서울:다산출판사, 1989.
- 신중식, 「현대교육 행정학」, 서울:교육출판사, 1988.
- 오석홍, 「조직이론」, 서울:박영사, 1983.
- 이형행, 「신교육 행정론」, 서울:문음사, 1985.
- 정범모, 「교직의 전문성」, 현대교육총서 13, 서울:현대교육총서 출판
사, 1963.
- 정수영, 「신인사 행정론」, 서울:박영사, 1982.
- 정우현, 「현대교사론」, 서울:배영사, 1977.
- 김경동, “종업원의 직무만족 측정을 위한 2개의 척도”, 「행동과
학」 제 2 권 제 2 호, 서울:한국행동과학연구소, 1969.

- 김성규, “국민학교 교사의 직무만족도에 관한 분석적 연구”, 국민대학교 행정대학원 석사학위논문, 1990.
- 김지도, “교사논리는 사회 최후의 보루”, 「민족지성」, 통권 9호, 서울:민족지성사, 1986.
- 김학수, “교직의 현황과 교원의 정신건강”, 「한국교원의 정신건강을 진단한다」, 서울:한국교육학회, 1973.
- 교육법, 제 13 조와 교육공무원법, 제 3 조 1 항.
- _____, 제 73 조.
- 노종희, “교사의 자질향상과 사기함양”, 「교육개발통권」 제 26 호, 한국교육개발원, 1983.
- 대한교육연합회, “교원양성제도에 관한 연구”, 「정책연구」제 10 권, 서울:대한교육연합회, 1970.
- _____, “교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구”, 「정책연구」제 26 집, 제 36 집, 대한교육연합회, 1982.
- _____, 한국 교육과 오늘의 과제, 「정책연구」제 25 집, 대한교육연합회 1978.
- 문교부, 「문교통계 연보」, 1990.
- 박청자, “교사 사기에 관한 연구”, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 1983.
- 박형규, “교사의 직무만족에 관한 연구”, 「전주교대 논문집」제 6 집, 1987.
- 서울시교육청, 국민학교 교사 정보업무계획, 「서울시교육청」, 1992.2.
- 신용준, “문교분장과 인간관계”, 「신교육연구」, 제 2 권제 4 호, 1982.

오천석, “새시대의 교사”, 「교직과 교사」, 서울:현대교육총서출판사, 사, 1963.

이 중, “교원의 정신건강에 관한 연구”, 「연구보고서」, 고려대학교 교육문제연구소, 1973.

은현기, “조직체제 유형과 조직원의 직무만족에 관한 연구”, 「교육연구」 7권 11호, 서울:한국교육생산성본부, 1987.

일본 교사양성소연구회, 「학교관리」, 서울:학예도서, 1950.

전성연, “교사는 직무에 만족하고 있는가”, 「문교행정」, 제 53호, 서울:문교부, 1986.

조명숙, “국민학교 교사의 직무만족도 분석”, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 1988.

조병칠, 직무만족에 관한 실증적 연구, 인천대학교·교육대학원 석사학위 논문, 1988.

조점환, “상업고등학교 교원의 근무조건”, 고려대학교 교육대학원 교육행정전공, 중등교육 행정반 석사학위논문, 1974.

주삼환, “Herzberg의 동기-위생 이론의 검증”, 서울대학교 교육대학원 석사학위논문, 1974.

중앙교육연구소, “학교 경영에 있어서의 인간관계”, 「조사연구」 제 2집, 1982.

최희선, “교원의 직무만족 요인에 관한 연구”, 인천교대, 「논문집」 9호, 1974.

한국교원단체총연합회, “교원의 근무부담에 관한 연구”, 「연구 보고서」 한국교원단체총연합회, 1990.

- Beer, Michael. Organizational Size and Job Satisfaction (Academy of Management Journal, Vol. 7, 1964)
- Gorton, Richard A. School Administration; challenge and Opportunity for Leadership, Dubuque, Iowa; Wm. C. Brown Company. 1976.
- Griffiths, D. E., Human Relation in School Administration (N.Y: Appleton Century-Crofts, 1956.)
- Herzberg, Fredrick, "One More Time: How Do You Motivate Employees?" Harvard Business Review, vol, 46. 1968.
- Maslow, Abraham H., A Theory of Motivation (Cincinnati: South Western Publishing Co., 1960)
- Tiffin, J. McCormik, E.J. Industrial Psychology (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1974)

ABSTRACT

A Study on the Job Satisfaction of the Elementary School Teacher

Ban, Yong Il

Department of Educational Administration

Graduate School of Administration

Han Sung University

My survey shows that elementary school teachers in Seoul are satisfied with human relations and recognized position, but dissatisfied with working environments and system of rewards, to the contrary.

The results of present research are as follows

First, Human relations between teachers are not bad on the whole, especially best between co-teachers. Teachers, however, must make much more effort to keep up good relations between the teachers and the parents of students than in the past. But, this survey shows that they are acceptable to each other and leading satisfactory education activities through belief and solidarity to their co-worker.

Second. The seventy percentage of the teachers expressed dissatisfaction on the system of rewards. Especially, many teachers in forties are requesting the minimum cost of living, social position, material rewards and so on, corresponding to school career and personal experience. They hope Government pays as much salary as that of a state policy corporation and works out good measures to support this.

Third. They expressed high dissatisfaction on the welfare facilities and working environments. According to their opinions, the working condition of school fall behind the other job so this make them feel physical and psychological fatigue. Therefore, they are discouraged, resulting in bad effect on education.

Forth, Teachers complained that they didn't have enough chance to participate in managing school administration. Consequently, school administration planning has been carried out unreasonably partly because of some teacher's biased view, partly because of one-sided decision-making.

They thought teacher's meeting in the school office is irrational because of headmaster's high-handed order and unilateral delivery. So they hope teacher's meeting should be changed into the conference which they can make free-discussion.

Fifth. Teacher's job burden is adequate, but teaching research preparation, evaluation, school inspector's instruction, making study plan, study materials preparation are pressing them as a burden.

So, insufficient operations should be improved and reduced.

Their dissatisfaction about school hours a week was very high. So, we must enlarge and execute the exclusive subject responsibility system.

Sixth. Teachers expressed high satisfaction on their job in terms of position. This means they have been devoting themselves to the education with a sense of pride and duty.

But they complained of their social position because social and economic position is not enough in comparison to their contribution degree to the society. Therefore, government have to work out a good proposal so that teacher's social position can be improved practically.

교사의 직무만족에 관한 설문조사

안녕하십니까?

본 설문지는 초등 교사의 직무 만족도를 분석하기 위한 것입니다.

다음의 문항에 대해 느끼신 대로 성의껏 응답해 주시면 감사하겠습니다.

본 설문지의 조사 결과는 다른 목적으로 사용하지 않을 것을 말씀드리면서 선생님의 앞날에 무궁한 발전을 기원합니다.

1991. 12. .

한성대학교 행정대학원 교육행정 전공

반 용 일

<인적사항>

응답요령 : 해당란에 "V" 를 하시면 됩니다.

1. 성별 : ① 남 _____ ② 여 _____

2. 직위 : ① 교사 _____ ② 주임 교사 _____

3. 교직 경력 : ① 5년 이하 _____ ② 10년 이하 _____ ③ 15년 이하 _____

④ 20년 이하 _____ ⑤ 21년 이상 _____

4. 근무교별 : ① 경합학교 _____ ② 비경합학교 _____

(직무만족에 관한 설문조사)	아주 그렇다.	대체로 그렇다.	그저 그렇다.	대체로 그렇지 않다.	전혀 그렇지 않다.
A. 인간관계	5	4	3	2	1
1. 선생님은 교장(감)과의 의사 전달을 자유롭게 할 수 있습니까?					
2. 선생님은 동료 교사들 간에 대인 관계가 원만하다고 생각하십니까?					
3. 선생님은 사무 직원과 기능 직원과의 유대 관계가 원만한 편입니까?					
4. 학부모들이 교육 문제에 관심을 갖고 선생님과 자주 대화(직접, 전화, 편지)를 나누십니까?					
B. 보상 체제					
1. 선생님의 보수는 현재 학력, 경력, 지위 등 제 조건을 고려, 적정하다고 봅니까?					
2. 선생님은 연가, 휴가, 연금, 상해 등에 대한 보상 제도에 대해 적당하다고 생각하십니까?					
3. 선생님의 승진 및 승급은 경력과 능력에 의해 공정하게 이루어진다고 생각하십니까?					
4. 선생님은 현재의 표창 대상자 선정 방법이 공정하게 이루어진다고 생각하십니까?					

(직무만족에 관한 설문조사)	아주 그렇다.	대체로 그렇다.	그저 그렇다.	대체로 그렇지 않다.	전혀 그렇지 않다.
C. 근무환경	5	4	3	2	1
1. 선생님은 지금의 교사 후생 복지 시설에 대해 적절하다고 생각하십니까?					
2. 선생님의 학교는 교수 활동에 필요한 교재 및 자료 등이 충분히 제공되고 있습니까?					
3. 선생님은 학교 주변에 비교육적인 환경요소가 많다고 생각하십니까?					
4. 선생님은 집에서 학교까지의 출·퇴근 여건이 좋은 편입니까?					
D. 행정체제					
1. 선생님은 학교 운영 계획 수립에 의견이 적절히 반영된다고 생각하십니까?					
2. 선생님은 교장의 경영 능력이 훌륭하다고 생각하십니까?					
3. 선생님은 학교 운영에 대한 결정이 교직원 회의를 통해 어느 정도 이루어진다고 생각하십니까?					
4. 선생님은 교수 활동 및 아동 지도에서 자율성이 어느 정도 풍부하다고 생각하십니까?					

(직무만족에 관한 설문조사)	아주 그렇다.	대체로 그렇다.	그저 그렇다.	대체로 그렇지 않다.	전혀 그렇지 않다.
E. 담당업무	5	4	3	2	1
1. 선생님은 수업 준비에 항상 많은 부담을 느끼신다고 생각하십니까?					
2. 선생님은 가르치는 일이 나의 적성에 맞는다고 생각하십니까?					
3. 선생님은 학교에서 맡고 있는 업무 부담량이 적정하다고 생각하십니까?					
4. 선생님은 담당 학년의 주당 수업 시간이 적당하다고 생각하십니까?					
F. 인정지위					
1. 선생님은 교직이 사회로부터 어느 정도 인정 받는다고 생각하십니까?					
2. 선생님은 교직 생활에 대한 보람과 긍지를 어느 정도 가지고 있다고 생각하십니까?					
3. 선생님은 학교장이나 동료 교직원으로부터 신임을 받고 있다고 생각하십니까?					
4. 선생님은 아동들이 잘 따르며 친근감이 있다고 생각하십니까?					

감 사 합 니 다.