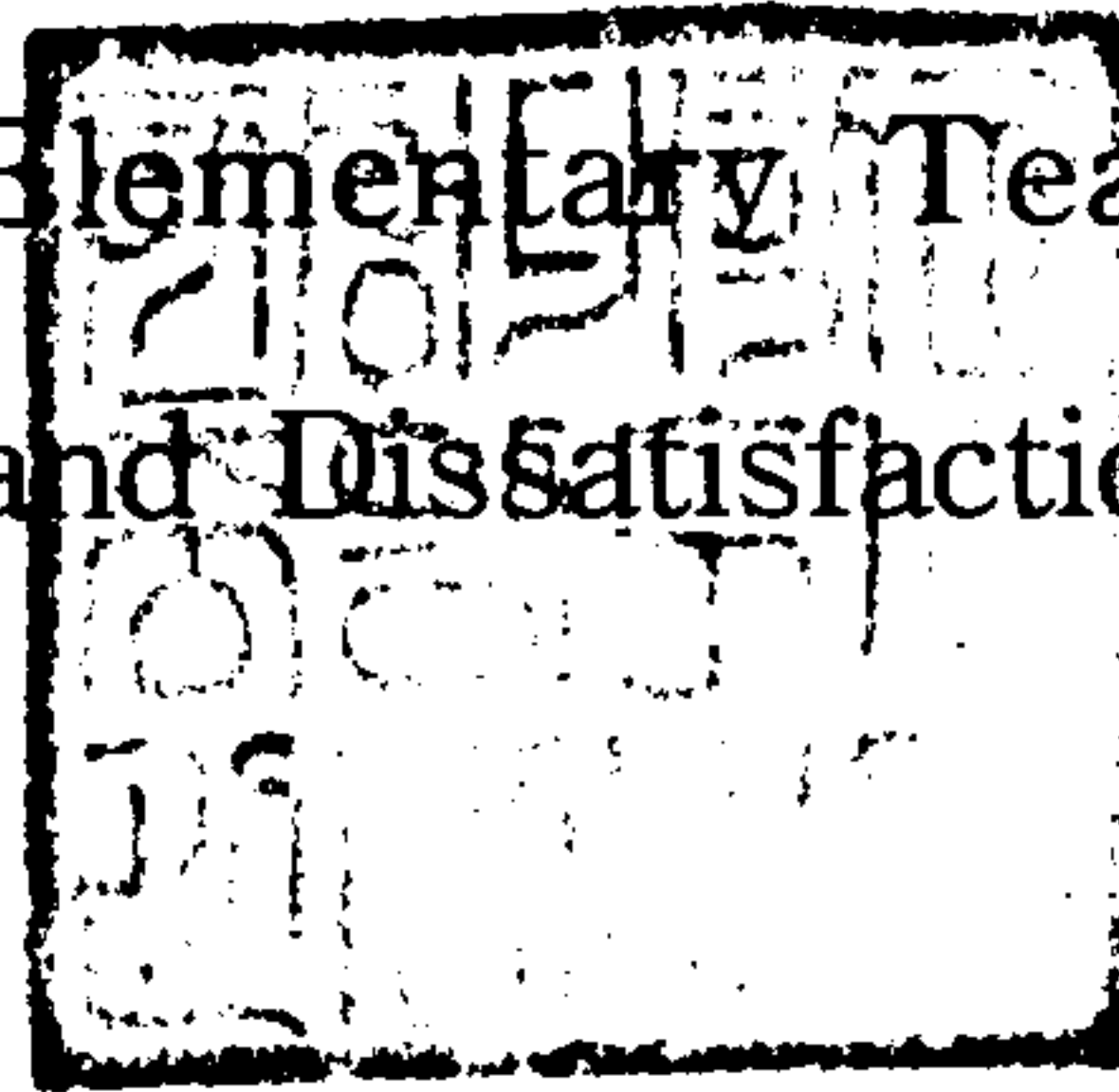


碩士學位論文  
指導教授 曹点煥

初等敎員의 職務滿足과 不滿足 要因에  
관한 研究

A Study on Elementary Teachers' Job  
Satisfaction and Dissatisfaction Factors



2000年 8月 日

漢城大學校 行政大學院

教育行政學科

教育行政專攻

李 鍾 淑

碩士學位論文  
指導教授 曹点煥

初等敎員의 職務滿足과 不滿足 要因에  
관한 研究

A Study on Elementary Teachers' Job  
Satisfaction and Dissatisfaction Factors

위 論文을 敎育學 碩士學位 論文으로 提出함

2000年 8月 日

漢城大學校 行政大學院

敎育行政學科

敎育行政專攻

李 鍾 淑

李鍾淑의 教育學 碩士學位 論文을 認定함

2000 年 8 月 日

審査委員長 (印)

審査委員 (印)

審査委員 (印)

# 目 次

I. 緒 論 .....	1
1. 研究의 必要性 .....	1
2. 研究의 目的 .....	2
3. 研究의 問題 .....	2
4. 研究의 內容 .....	3
5. 研究의 制限点 .....	3
II. 理論的 背景 .....	4
1. 職務類型과 職務滿足 .....	4
2. 初等敎員의 職務領域 .....	10
3. 動機賦與 理論 .....	11
4. 職務葛藤 理論 .....	21
5. 職務滿足度 決定要因 .....	25
6. 先行研究의 考察 .....	28
III. 研究의 方法 .....	30
1. 研究의 對象 .....	30
2. 測定道具 .....	31
3. 資料處理 方法 .....	31
IV. 分析의 結果 및 解釋 .....	32
1. 敎員의 人間關係에 대한 職務滿足要因 .....	32
2. 敎員의 職務條件에 대한 職務滿足要因 .....	41
3. 敎員의 勤務條件에 대한 職務滿足要因 .....	59
4. 敎員의 厚生福祉에 대한 職務滿足要因 .....	68
5. 敎員의 教育行政體制에 대한 務滿足要因 .....	79
V. 要約·結論 및 提言 .....	98
1. 要約 .....	98
2. 結論 .....	101
3. 提言 .....	102
參 考 文 獻 .....	103
附 錄 .....	106
ABSTRACT .....	110

## 表 目 次

< 표 1 > 직무 만족-불만족 요인 .....	27
< 표 2 > 선행연구의 특징 .....	29
< 표 3 > 연구의 대상 .....	30
< 표 4 > 교원의 직무만족에 관한 하위변인 .....	31
< 표 5 > 교사와 교장·교감과의 유대관계에 대한 만족도 .....	33
< 표 6 > 교사간의 유대관계에 대한 만족도 .....	34
< 표 7 > 사무직원과의 유대관계에 대한 만족도 .....	36
< 표 8 > 학생과의 유대관계에 대한 만족도 .....	37
< 표 9 > 학생의 정서적 안정정도 및 풍토에 대한 만족도 .....	38
< 표 10 > 학부모와의 유대관계에 대한 만족도 .....	39
< 표 11 > 학년담임·교과전담·부장교사의 배정에 관한 만족도 .....	41
< 표 12 > 교무분장에 관한 만족도 .....	43
< 표 13 > 교사 적성에 맞는 업무 분담에 관한 만족도 .....	44
< 표 14 > 교사의 연구활동에 관한 열성도 .....	45
< 표 15 > 교재·교구 활용의 교육적 효과성 .....	46
< 표 16 > 교재연구록 작성에 관한 만족도 .....	48
< 표 17 > 학년 연구실이나 휴게실 사용에 관한 만족도 .....	49
< 표 18 > 급식지도에 관한 만족도 .....	51
< 표 19 > 주변 및 봉사활동에 관한 만족도 .....	52
< 표 20 > 교사의 의무 및 책임에 관한 만족도 .....	53
< 표 21 > 교사들의 솔선수범 및 책임감에 관한 만족도 .....	54
< 표 22 > 일반연수와 직무연수에 관한 만족도 .....	56
< 표 23 > 자체연수 및 자율연수에 대한 만족도 .....	57
< 표 24 > 교원의 교내 분위기에 관한 만족도 .....	60
< 표 25 > 근무시간 준수에 관한 만족도 .....	61
< 표 26 > 학교의 시설에 관한 만족도 .....	62
< 표 27 > 교원 후생복지 시설에 관한 만족도 .....	63
< 표 28 > 전화사용에 관한 만족도 .....	65
< 표 29 > 교육의 주변 여건에 대한 만족도 .....	67

< 표 30 >	교원 연금제도 및 공제회 활동에 관한 만족도 .....	69
< 표 31 >	승진 및 상급 자격취득에 대한 만족도 .....	70
< 표 32 >	승진과 교수능력·경력과의 상관관계에 관한 만족도 .....	71
< 표 33 >	상위자격 및 학위에 관한 준비에 관한 만족도 .....	72
< 표 34 >	봉급 및 수당의 적정성에 관한 만족도 .....	74
< 표 35 >	일직비 및 출장비의 적정성에 관한 만족도 .....	75
< 표 36 >	여교사의 출산휴가·특별휴가·육아휴직에 관한 만족도 .....	76
< 표 37 >	교원의 의견을 고려한 학교 운영에 관한 만족도 .....	79
< 표 38 >	효과적이고 명확한 업무분담에 관한 만족도 .....	81
< 표 39 >	재정관리의 투명성에 관한 만족도 .....	82
< 표 40 >	장학지도에 관한 만족도 .....	83
< 표 41 >	현행 연수제도 및 연구활동에 대한 만족도 .....	85
< 표 42 >	교육활동에 대한 서무 행정지원에 대한 만족도 .....	86
< 표 43 >	주당 수업시간 수에 대한 만족도 .....	87
< 표 44 >	교사의 정기전보 및 경합지구 인사 발령에의 만족도 .....	89
< 표 45 >	급당 학생수에 대한 만족도 .....	90
< 표 46 >	교원의 근무성적 평정에 관한 만족도 .....	91
< 표 47 >	정년 및 명예퇴임에 관한 만족도 .....	93
< 표 48 >	교장·교감의 의사결정에 관한 만족도 .....	94
< 표 49 >	교사의 사회적 대우에 관한 만족도 .....	95

## 圖 目 次

< 그림 1 >	조직의 동기부여과정 .....	13
< 그림 2 >	Maslow의 5단계 욕구 모형 .....	15
< 그림 3 >	Alderfer와 Maslow 이론의 비교 .....	15
< 그림 4 >	Alderfer의 ERG이론의 만족-진행과 좌절-퇴행 .....	16
< 그림 5 >	2 요인 이론의 동기요인과 위생이론 .....	18
< 그림 6 >	Maslow·Alderfer·Herzberg 이론의 비교 .....	19
< 그림 7 >	집단 간의 갈등과 조직성과의 관계 .....	22

# I. 緒 論

## 1. 研究의 必要性

교사는 하루에 최소한 8 시간을 학교에서 생활하게 된다. 이는 출·퇴근 및 취침 시간을 제외하면 가정에서 생활하는 시간보다 더 많은 시간을 학교에서 생활하고 있는 것이다. 그러므로 교사로서의 학교 생활은 대단히 중요한 생활터전인 것이다. 이렇게 중요한 학교 생활의 하루 하루가 즐겁고 행복하며 보람을 느낄 수 있다면 더할 나위 없이 좋은 직장생활이라고 말할 수 있을 것이다.

교육개혁이라는 명분 아래 수요자 중심 교육, 교사의 정년 단축, 학습 수요자의 담임 선택제, 그리고 중등교사 자격소지자를 초등학교 교과전담교사로 채용함으로써 교직사회의 갈등적 요소가 증가되었다. 교직 사회의 이러한 움직임이 학교조직운영에 기능적일 때는 그 유지발전의 필요성이 있다. 그러나 역기능적일 때는 학교조직운영에 장애가 될 수 있다.

따라서 교원의 교직 만족도를 제고해 줄 필요성이 요청된다. 이런 점에서 교원의 직무만족 요인을 더욱 개발하여 직무의욕을 높여줌으로서 직무 불만족 요인을 최소화하는 것이 바로 교원의 근무의욕 제고와 교육의 효과성 제고에 기여될 수 있을 것이다.

이 점에 착안하여 교육개혁이라는 명분 하에 가뜩이나 교원들의 사기가 저하되어 있는 현 시점에서 교사의 교직에 대한 만족도를 높여주는 것은 대단히 중요한 일이다. 따라서 초등교원의 직무만족과 불만족 요인에 관한 연구

는 절실히 요청되는 점에서 연구의 필요성이 있다.

## 2. 研究의 目的

본 연구는 초등학교 교사의 교직에 대한 직무 만족도를 높여주기 위하여 다음과 같은 연구의 목적을 설정하였다.

첫째, 초등학교 교사가 교직 수행을 통해 얻을 수 있는 직무 만족 요인과 그 상태는 어떤 것이 있고,

둘째, 교직에 대한 직무수행상 겪게되는 직무 불만족 요인과 그 상태는 무엇이며,

셋째, 직무 불만족 해소 요인을 모색하는데 있다.

## 3. 研究의 問題

본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구의 문제는 다음과 같다.

첫째, 초등학교 교사의 배경변인(성별, 보직별, 경력별, 학교규모별, 근무지역별)에 따라 교사의 직무만족도는 어떠한 차이가 있는가?

둘째, 초등학교 교사의 배경변인(성별, 보직별, 경력별, 학교규모별, 근무지역별)에 따라 직무불만족도는 어떠한 차이가 있는가?

셋째, 학교 조직에서 교사들의 직무 불만족 요인을 해소하는 최선의 방안은 어떤 것이 있는가?

## 4. 研究의 内容

연구의 문제를 해결하기 위한 연구의 내용은 다음과 같다.

첫째, 직무만족에 대한 문헌연구와 선행연구를 이론적으로 고찰한다.

둘째, 초등학교 교사의 배경변인에 따라서 직무만족요인을 분류하고 비교한다.

셋째, 초등학교 교사의 배경변인에 따라서 직무불만족요인을 분류하고 비교한다.

넷째, 학교 조직에서 교사들의 직무불만족요인 해소 방안들을 모색해 본다.

## 5. 研究의 制限点

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

(1) 본 연구의 조사 대상은 본 연구자가 재직하고 있는 경기도 내 공립초등학교 805개교 중에서 가장 대표성이 있다고 판단되는 29개교를 선정하고 배경변인을 고려하여 교장 교감 및 전문직을 제외한 평교사에 한정하여 선정하였다.

(2) 본 연구의 조사방법은 관찰·면접 등은 적용하지 못하고 설문지에만 의존하였다.

## Ⅱ. 理論的 背景

### 1. 職務類型과 職務滿足

#### (1) 職務滿足의 類型

조직의 효과성과 효율성의 제고를 위해 조직구성원의 직무에 대한 만족은 필수 불가결한 것이다. 이러한 직무만족에 대한 개념은 한마디로 명확히 정의한다는 것은 매우 어려운 일이므로, 먼저 많은 학자들이 여러 관점에서 내린 이에 대한 정의를 살펴보고자 한다.

직무만족도란 주어진 직업이 개인의 자아를 얼마만큼 충족시켜 주는가의 척도라고 할 수 있으며 직무 만족도의 주요 요소는 직업에 대한 개인의 관심도라고 표현할 수 있다. Dawis와 Lofquist의 직업적 응모형에 의하면 “만족스러운 직무 수행의 정도는 필요한 기술과 개인이 갖고 있는 기술과의 일치 정도에 의해 예견될 수 있다. 이러한 일치는 만족스러운 직무 수행을 하기 위해서 필요한 외적, 환경적 요인 조건과 환경이 제공하는 것”<sup>1)</sup>이라고 하였다. 이것은 직업에 종사하는 사람들이 자기의 직책과 업무에 어느 정도 만족하느냐 하는 것으로, 어떤 지위 또는 직무에 종사하든지 간에 직장에서 무엇을 얻고자 할 때 이것이 어느 정도 충족되느냐에 따라서 만족도가 결정되어지는 것이다. 직무에 대한 만족의 정도와 요인은 주로 인간의 욕구와 동기이론에 기초하고 있는 것이다. 일반적으로 각 개인에게 흥미가 있고 자아실

---

1) 서울대학교 사범대학 교육연구소 편, 교육학대백과사전 ( 서울 : 도서출판하우, 1998 ), p. 2488.

현의 기회가 풍부하여 창조성을 충분히 발휘할 수 있는 직업은 만족도가 높다고 할 수 있다.

이계복은 직무만족이란 “조직 구성원에게 직책에 따라 부여되어 지속적으로 수행되는 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 의미한다.”<sup>2)</sup>고 하였고, 朴璉鎬는 직무만족(job satisfaction)은 “조직구성원이 직무가치를 달성하고 추진하는 것으로 그의 직무에 대한 평가에서 획득하는 유쾌한 감정적 상태”<sup>3)</sup>라고 정의하였다.

김창걸은 직무만족이란 “교사들이 직무를 수행해 가는 과정에서 내·외재적 욕구가 충족되어 직무에 대하여 관심, 열의, 호의 등과 같은 감성적 태도를 갖는 과정”<sup>4)</sup>이라고 정의하였으며, 이완정은 직무만족을 “직무환경이 성원에게 갖게하는 관심, 열의, 호의 등과 같은 감성적 태도”<sup>5)</sup>라고 정의하였다.

안근석은 직무만족을 “행동이나 활동이 아닌 태도, 신념, 욕구 등과 밀접한 관계를 맺고 있는 것으로서 종사원이 직무와 관련하여 경험하는 유쾌한 감정 상태”<sup>6)</sup>라고 정의하였고, 신유근은 직무만족이란 “직무에 대한 태도로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고도 긍정적인 정서 상태”<sup>7)</sup>라고 정의하였으며, 오세창은 직무만족이란 “교사가 개인과 조직의 목표를 수행해 가는 과정에서 갖는 긍정적이고도 유쾌한 감정 상태”<sup>8)</sup>라고 정의

---

2) 이계복, 사립중등 교사의 교직원과 직무만족도에 관한 연구, 경희대학교 교육대학원 석사학위논문, 1999, p. 22.

3) R. W. Beaty and C. E. Schneider, Personnel Administration An Experiential / Skill building Approach, Vol. 2(Reading, Mass, : Addison-Wesley Publishing Co., 1981), p. 392. 박연호, 현대인간관계론 (서울 : 박영사, 1998), p. 124.에서 재인용

4) 김창걸, 교장의 지도성 행위 상황 및 조직 효과성 간의 관계 연구, 중앙대학교 대학원 박사학위 논문, 1983, p. 51.

5) 이완정, 중학교 교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무 성과에 미치는 영향에 관한 연구, 고려대학교 대학원 박사학위논문, 1982, p. 30.

6) 안근석, 직무특성과 직무만족과의 관련성, 중앙대학교 대학원 박사학위 논문, 1986, p. 4.

7) 신유근, 조직행정론 (서울 : 다산출판사, 1985), p. 90.

하였다.

이상에서 살펴볼 때 직무만족이란 '교사가 교원과 학생간의 조직의 목표를 수행해 가는 과정에서 긍정적이고 유쾌한 감정 상태'라고 정의할 수 있다. 따라서 직무만족은 타인이 관찰할 수 있는 것이 아니고 다만 자기의 성찰에 의해서만 알 수 있는 다분히 주관적인 개념이다. 직무 만족의 중요한 개념으로 조직 내부의 입장과 조직 외부의 입장으로 구분해서 살펴 볼 수 있다.

먼저 조직 내부의 입장에서는 조직 구성원이 가지는 직무 만족도의 정도에 따라 직무 성과에 큰 영향을 미친다는 믿음이다. 자신의 직무에 대하여 만족하는 사람은 조직 내에서도 원만한 인간관계를 유지하며 외부에 대한 공중 관계에 대해서도 호의적으로 기능하게 될 것이다. 실제로 조직은 구성원의 직무 만족이 높게 되면 이직율과 결근률이 감소하게 되고, 생산성 증가의 효과를 거둘 수 있다고 보았기 때문에 직무 만족은 중요하게 다루어졌다.

다음 조직 외부의 입장에서는 조직 구성원의 직무 만족이 구성원 자신의 가치 판단적인 입장에서 바람직한 삶이 사회에 전이 효과로 작용하여 보다 밝은 사회가 창조 될 수 있다. 신체적으로도 직무로 인한 스트레스가 적어 더욱 건강한 신체를 소유할 수 있게 된다.<sup>9)</sup>

이어서, 직무 만족으로 초래되는 현상을 살펴보면, Schneider는 "각 개인이 어떤 가치를 평가하는가에 따라서 직무만족도가 다르며 직무내용과 직무만족도와의 관계에서 직무 내용이 복잡할수록 자율성에 대한 만족이 감소된다."고 하여 직업에 관한 만족도의 중요성을 시사하였다.

조직구성원의 직무만족 정도는 조직의 효율적인 운영을 평가하는 중요한 기준이 될 수 있다. 이러한 관점에서 직무만족의 중요성을 다음과 같이 제시

---

8) 오세창, 학교장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도에 관한 연구, 한성대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1995, p. 42.

9) 지동만, 종교계 중등교사의 직무만족도에 관한 연구, 상지대학교 경영대학원 석사학위논문, 1993, pp. 6~7.

할 수 있다.

첫째, 직무만족은 가치판단적 측면에서 상당히 중요하다. 인간들은 깨어있는 시간의 대부분을 직장에서 영위한다. 최소한 우리 생활의 이 부분이 좀 더 즐겁고 충족된 것이기를 모두가 바랄 것이다. 이러한 점에서 조직구성원의 직무만족은 조직이 사회에 대한 책임의 한 범주로 강조되고 있다.

둘째, 직무만족은 정신적, 심리적 측면에서 대단히 중요하다. 인간들은 자기 생활의 한 부분이 만족스럽지 못하면 그의 전이효과로 그와는 상관이 없는 다른 부분의 생활까지도 만족스럽지 않게 되는 경향이 있다. 그러므로 직장생활의 만족은 대단히 매사를 밝게 보고 적극적으로 행동을 하게 하여준다.

셋째, 직무만족은 신체적인 건강에도 영향을 미친다. 즉 직무에 대한 불만족은 정신적 부담을 무겁게 하여 그것이 인간의 신체에 영향을 미친다.

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 조직 내부에서도 인간관계를 유지해 나간다.

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

직무만족도를 측정하는데 있어서 조직 연구자들은 각각 다른 결정 요인들을 인정하고 있다. 결정요인들이 다양한 이유는 바로 직무환경 그 자체의 다양성에서 찾아 볼 수 있는데, 교사들이 직무만족에 미치는 요인도 개인이나 교사 집단의 기본적인 욕구와 환경적, 심리적 상황에 따라 다양하고 복잡하게 형성된다.

Herzberg는 피츠버그 심리학연구소의 동료들과 함께 기술자와 공인회계사

들에 대한 면접을 실시한 결과 사람들이 자기 직무에 불만을 갖게 되면 그의 환경에 대해 관심을 갖게되며 위생요인이 결핍되었을 때 직무에 대한 불만을 초래하는 요인을 일컫는 것인데 이것이 다시 충족되면 직무불만을 예방하는 기능을 갖고 있다고 하였다.

불만족 요인은 종업원의 생산능력에 직접적으로 영향을 미친다기보다는 단지 작업제약조건에 의한 작업상의 손실을 예방할 뿐이므로 이와 같은 요인을 위생요인 또는 유지요인(maintenance)이라고 부른다.

## (2) 職務滿足

사람의 태도에는 여러 가지가 있으나 인간관계에서 주로 다루는 것은 직무와 관련된 태도이다. 박연호는 직무와 관련된 태도에는 직무만족(job satisfaction), 직무몰입(job involvement), 조직몰입(organizational commitment)이 있는데 직무만족은 조직구성원이 직무가치를 달성하고 추진하는 것으로 그의 직무에 대한 평가에서 획득하는 유쾌한 감정적 상태라고 정의된다. 이러한 직무만족의 원천으로 들 수 있는 것이 임금, 감독, 직무, 승진, 동료와의 관계 등이고, 직무몰입은 실제적으로 참여한 직무의 성과에 대한 개인의 동일시(identification)를 말하는 것으로 조직구성원이 자신의 직무에 대해서 심리적으로 일체감을 느끼는 정도를 의미하며, 조직몰입은 조직에 충성하는 경향을 말하는 것으로 포터 등은 조직몰입을 구성하는 요소를 ①조직목표에 대한 강한 신뢰와 애착 ②조직을 위해 노력을 하려는 의지 ③조직의 구성원 의식을 유지하려는 강한 욕구의 세 가지를 들고 있다.

교사가 직무에 만족하고 몰입한다면 아동의 지도에는 물론 교사간·상관과의 관계에 대단히 큰 영향을 미칠 것은 당연한 이치이다. 만족도가 높을수록 생활이 즐거워지며, 나가서는 직무의욕이 왕성해지고 아동에 대한 애정도 더 돈독해져서 교육 활동에 열과 성을 다 하게 될 것이다. 또한 연구활동도 활

발해져서 교사 개인의 전문성 제고와 업무능력이 향상될 것이라고 하였으며, 직무태도와 직무만족은 밀접한 관련이 있다. 태도가 긍정적이라면 직무 만족도 긍정적인 경향을 갖는다. 따라서 만약 관리자가 종업원의 직무만족에 관심이 있다면 실제적으로 직무와 조직에 대한 긍정적 태도의 창조를 추구하여야 할 것이고, 조직몰입이 직무만족보다 구성원의 이직률과 결근률이 낮으며 개인의 태도는 조직에 남거나 이탈하려는 결정에 있어 중요한 영향을 미치는 인자이다.<sup>10)</sup>라고 하였다.

교사의 직무만족도의 결정 요인에 관한 제 견해를 살펴보면 다음과 같다.

Dawis는 “직무 만족이란 개인 직무에 적응을 말하며 개인 특성과 조직 환경과 상호 작용을 성취감, 안정감, 과업자체 책임감, 승진 등의 동기 요인이 직무 만족과 생산 능력을 향상시키는데 크게 영향을 미치는 것이다.”라고 하였으며, Bently와 Remple가 연구 개발한 교사들의 직무만족도를 측정하기 위한 P.T.O(Purdue Teacher Opinionaire)란 도구는 그 하위 요인으로 봉급, 승진기회, 안정 등 직무조건에 관련되는 것, 동료와의 관계, 상사와의 관계 등 인간관계에 관련되는 것 그리고 안정감, 성장발전 등 심리적 요인에 관련되는 것 등의 열 가지 요인<sup>11)</sup> 등을 들고 있다.

김종철은 교사의 직무 만족도를 결정하는 요인을 ① 신분 보장, ② 보수와 후생, ③ 승진의 기회, ④ 인간관계의 4 가지로 집약시키고, 교사 직무 만족에 직접·간접으로 영향을 미친다<sup>12)</sup>고 하였고, 정광원은 교사의 직무만족을 심리적 요인과 환경적 요인을 고려하여 Homans와 Herzberg의 이론을 중심으로 ①직무자체의 성질 ②관리 ③작업 조건 ④임금 ⑤승진의 기회 ⑥안정성 ⑦동료관계 ⑧직무의 사회적 양상 ⑨의사 소통 ⑩ 연금 등의 열 가지 요인으로

10) 박연호, 현대인간관계론 (서울 : 박영사, 1998), pp. 124~125.

11) 대한교육연합회, 교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구, 「정책연구」 제36집 1982, p. 15.

12) 김종철, 교육행정의 이론과 실제 (서울 : 교육과학사, 1982), p. 340.

로 분류하였다.

## 2. 初等敎員의 職務領域

학급경영 과업에 대한 Johnson과 Bany, Emmer, Lemlech, Johnson과 Brooks 등 학자들의 다양한 학급경영 과업을 ①행동기준의 확인과 규정 및 절차의 설정 ②학급의 조직화 ③조건 정비 ④학급활동 유지 ⑤학급문제 해결로 구분하여 제시하면 다음과 같다.

첫째, 행동기준의 확인과 규정 및 절차의 설정에는 교육목표와 경영목표의 설정, 학급활동과 생활에서 요구 또는 기대되는 학생행동 확인, 규칙의 설정, 행동절차의 수립을 들 수 있고,

둘째, 학급의 조직화에는 학생·학급집단의 조직, 집단 내 인간관계의 수립, 자원의 조직과 관리 등을 들 수 있으며,

셋째, 조건 정비에는 교실환경 정비, 학습풍토 조성, 프로그램 개발, 학습자료 관리, 재정관리, 사무체계 확립 등을 들 수 있다.

넷째, 학급활동 유지로는 학생행동 점검, 수업지도, 수업시간 외 활동지도(등·하교시, 점심시간, 휴식시간 이동 등), 과제물 지도, 학생과의 대화, 학급의 제반 활동 흐름 유지, 질서 유지 등을 들 수 있고,

다섯째, 학급문제 해결에는 문제 행동 예측, 문제예방 조치, 상담, 상·벌의 사용, 행동결과 처리, 활동 제약조건의 수정 등을 들 수 있다.

학급경영 과업을 통상적으로는 학급활동의 영역별로 분류하는데 교육현장의 일반적인 학급활동 영역에 따라 학급경영 과업을 분류하면<sup>13)</sup> 다음과 같다.

첫째, 집단 조직 및 지도 영역으로는 규칙 및 절차의 수립과 시행, 소집단

---

13) 정태범 외, 학교·학급경영론(서울: 도서출판 하우, 1995), pp. 520~521.

편성 및 지도, 학급 분위기 조성 등을 들 수 있고,

둘째, 교과학습 영역으로는 학습지도안 작성, 가정학습 지도, 특수아 지도 등을 들 수 있으며,

셋째, 특별활동 영역으로는 자치활동, 클럽활동, 학교행사 등을 들 수 있다.

넷째, 생활지도 영역으로는 인성 지도, 학업문제 지도, 진학·진로 지도, 건강 지도, 여가 지도 등을 들 수 있고,

다섯째, 환경·시설 관리 영역으로는 물리적 환경 정비, 시설 관리, 비품 관리, 게시물 관리, 청소 관리 등을 들 수 있으며,

여섯째, 사무관리 영역으로는 학사물 관리, 학습지도에 관한 사무, 학생기록물 관리, 가정 연락물 관리, 각종 잡무 관리 등을 들 수 있다.

끝으로, 가정 및 지역사회와의 관계 관리 영역으로는 가정과의 유대, 지역사회와의 유대, 교육 유관기관과의 유대, 지역사회 자원 활용, 봉사활동 등을 들 수 있다.

### 3. 動機賦與 理論

동기부여는 개인의 내적 심리상태를 자극하는 요인으로서 개인의 행동결정에 매우 중요한 역할을 한다. 즉 동기란 개인의 욕구에 의해 발생되고 그 강도는 욕구의 결핍에도 좌우된다. 그리고 발생한 동기는 욕구를 충족시키기 위한 목표지향적 행동으로 전환되는데 여기에는 직무구조·리더십 등의 조직체 내의 여러 가지 환경적 변수가 개입됨으로써 동기자체와 목표지향적 행동에 자극을 준다.

교직의 직무만족도를 알아보기 위해서 동기부여의 이론과 실제 및 동기부여의 내용이론을 살펴보면 다음과 같다.<sup>14)</sup>

---

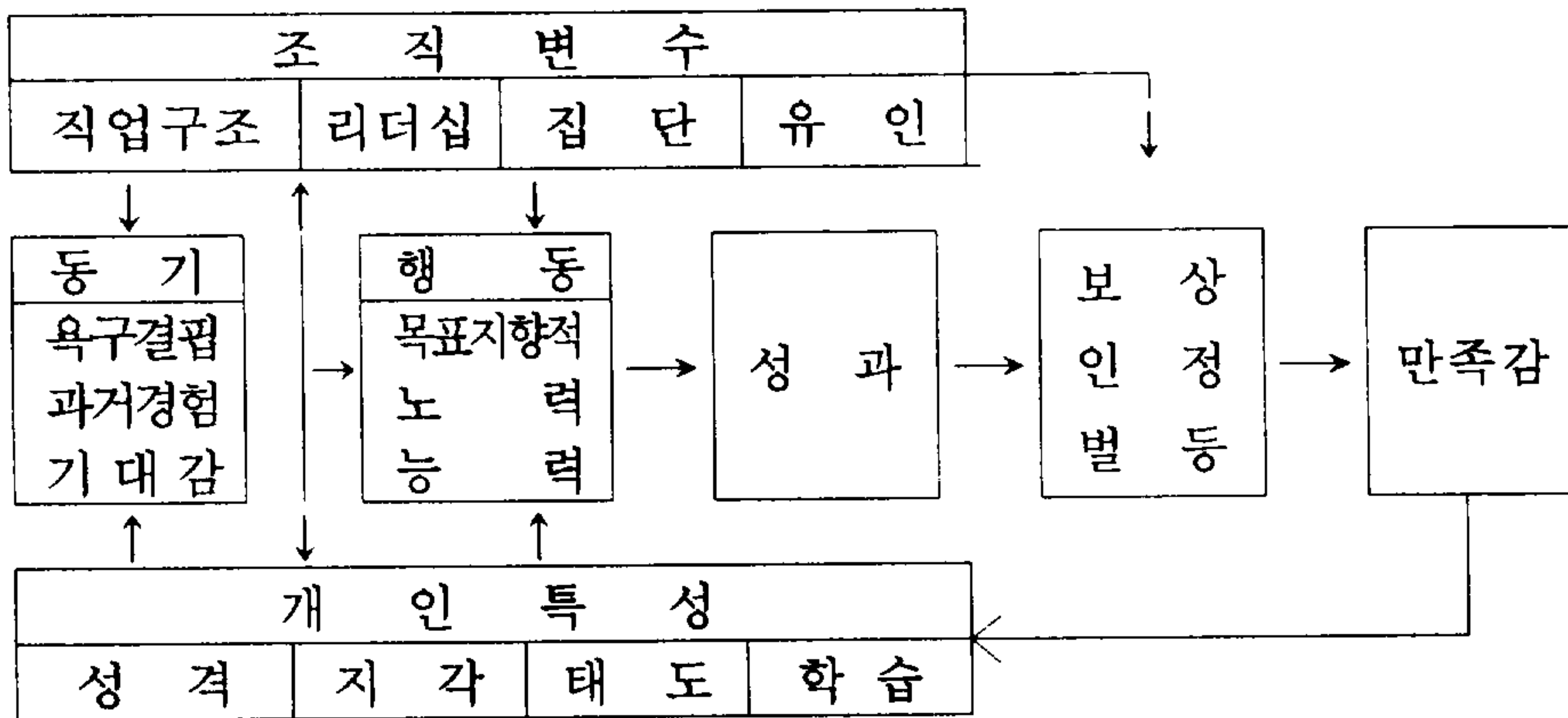
14) 박연호, 전게서, pp. 131~133.

현대조직에 있어서 관리자의 최대 관심사 중의 하나는 조직 내의 개인을 어떤 인간관에 입각해서 보아야 하며 그들을 어떻게 동기부여해서 관리하느냐에 관한 것으로, 조직 목표를 달성하기 위해서는 조직구성원의 성과를 극대화하여야 하고, 이를 위해서는 개인이 자발적으로 능력을 발휘하고자 하는 마음가짐, 즉 동기의 유발이 필수적으로 요구된다고 할 수 있다.

동기부여의 개념에 대한 학자들의 정의를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 Murray는 “타인의 행동을 유발하고 방향을 제시해 주며, 통합을 시켜주는 내적인 요인”이라고 정의하였으며, Tiffin & McCormick은 “인간의 행동을 계발하고 계발된 행동을 유지하고, 나아가 그들의 일정한 방향으로 유도해 가는 과정의 총칭”이라고 하고 있다. 또 Koontz & O'Donnell에 의하면 동기부여란 “인간을 소망스러운 방법으로 행동하도록 유도하는 것”이라고 정의하였다. 학자들의 정의를 종합하여보면 동기부여란 인간의 행동을 유발시키고 그 행동을 유지시키며, 나아가 그 행동을 목표지향적인 방향으로 유도해 나가는 과정이라고 정의할 수 있다.

인간에게 어떤 힘이 작용하기 위한 동기부여의 원천은 욕구이므로 인간의 행동은 욕구가 발생되어 그것을 충족시킬 수 있는 유인 또는 목표를 향하여 일어나게 되는 것으로, 인간의 욕구가 곧 행동을 가져오는 것이 아니라 동기부여가 있어야 행동을 유발시킬 수 있다는 것이다.

동기부여는 개인의 내적 심리상태를 자극하는 요인으로서 개인의 행동결정에 매우 중요한 역할을 한다. 조직의 동기부여 과정을 살펴보면 아래 <그림 1>과 같다. 개인의 행동결정이란 관점에서 볼 때 동기는 개인의 욕구에 의해 발생되고, 그 강도는 욕구의 결핍에 좌우된다. 그리고 발생된 동기는 욕구를 충족시키기 위한 목표지향적 행동으로 전환되는데, 여기에는 직무구조·리더십 등의 조직체 내의 여러 가지 환경적 변수가 개입됨으로써 동기자체와 목표지향적 행동에 자극을 준다.



< 그림 1 > 조직의 동기부여 과정

자료 : 박연호, 현대인간관계론 (서울 : 박영사, 1998 ), p. 133.

동기부여와 목표지향성에 따라 개인의 노력 수준이 정해지고 그 노력은 개인의 능력과 결합되어 성과를 가져오는데, 개인의 성과 자체로부터 직접적으로 자신의 욕구를 충족시키든지, 아니면 성과의 결과로서 보상이나 인정 등을 받게 되어 자신의 욕구를 충족시키게 된다. 이러한 욕구충족의 여하에 따라서 개인의 만족감이 영향을 받게 된다.

이 때 습득된 만족감은 하나의 학습효과로서 다음의 동기부여과정에서 결과에 대한 기대감으로 작용하여 개인의 동기 자체와 목표지향성 및 노력 수준에 영향을 미치게 된다. 또 동기부여 과정에서 관리자와 조직은 리더십과 직무구조, 유인 등 조직의 환경적 변수를 조정하여 개인의 욕구를 자극하고 동기를 부여하여 조직의 목표를 달성하기 위한 성과지향적 행동을 유도하게 된다. 그리고 이러한 성과에 대한 칭찬·보상 등에 의하여 개인의 동기부여적 행동을 조성해 나가는 것이다.

동기부여의 내용이론(content theories)은 행동을 에너지화, 유발화 하는 것이 무엇인가 하는 문제에 초점을 두고 있으며, 이 문제에 대한 해답은 인간의 욕구와 동기 및 특정한 형태의 행동을 야기하는 유인의 개념을 통한 다양

한 동기부여 이론에 의해 제시되어 왔다. 학자들의 견해를 살펴보면 다음과 같다.

A. H. Maslow의 욕구 계층 이론을 살펴보면, Maslow는 인간 자체를 부족하고 결여된 인간으로 이미 소유한 것에 의지하려는 욕구를 가진 동물로 파악하고 이미 충족된 욕구보다 충족되지 않은 욕구 충족은 일련의 계층을 형성함으로써 인간의 전전한 성장을 돕는다고 하였다. 동기부여를 개인으로 하여금 어떤 종류의 행동을 하게 하고, 내적인 동기를 가지게 하는 상태라고 보고 있다. 인간은 태어나서 죽을 때까지 목표를 추구하는 목표지향인 것이다. 그리하여 그 목표를 달성하기 위하여 인간내부에서는 끊임없는 행동이 일어나고 있으며, 이것이 동기로 화하여 일정한 형태의 행동을 유발시키게 된다. 이 경우 그 충동의 근원인 욕구는 다섯 단계의 욕구체계(needs hierarchy)를 형성하는 데 개인이 어떤 시점에서의 행동은 그의 강한 욕구 또는 가장 중요한 욕구에 의하여 결정된다고 한다. Maslow에 의해서 제시된 욕구이론<sup>15)</sup>은 나타낼 수 있으며 다음과 같은 주요명제로 구성되어 있다.

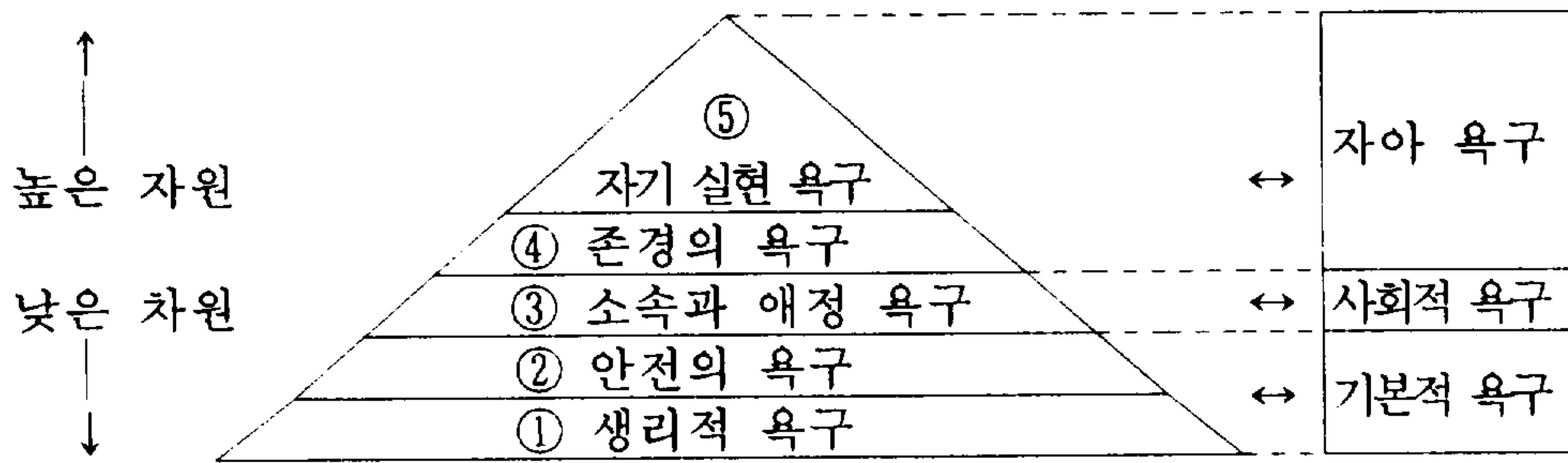
첫째, 인간은 무엇인가 부족한 존재이다. 따라서 인간은 항상 무엇인가를 필요로 하며 이를 원하게 된다. 또한 어떤 욕구가 충족되면 새로운 욕구가 발생하여 이를 추구하게 된다.

둘째, 일단 충족된 욕구는 더 이상 인간의 동기를 유발하는 요인으로 작용하지 않는다. 즉 충족되지 못한 욕구만이 인간행동의 동기로 작용한다.

셋째, 인간의 욕구는 계층적인 단계로 구성되어 있다. 인간의 욕구는 <그림 2 >와 같이 생리적 욕구(physiological needs), 안전 욕구(safety needs), 소속과 애정(belongingness and love needs), 존경 욕구(esteem needs), 자아실현 욕구(self-actualization needs)의 5가지 구조로 되어있으며, 낮은 차원의 욕구에서 보다 높은 차원의 욕구로 욕구 수준이 상승한다.

---

15) 송미섭 외, 교육행정 및 교육경영론 ( 서울 : 형설출판사, 1994 ), p. 155.

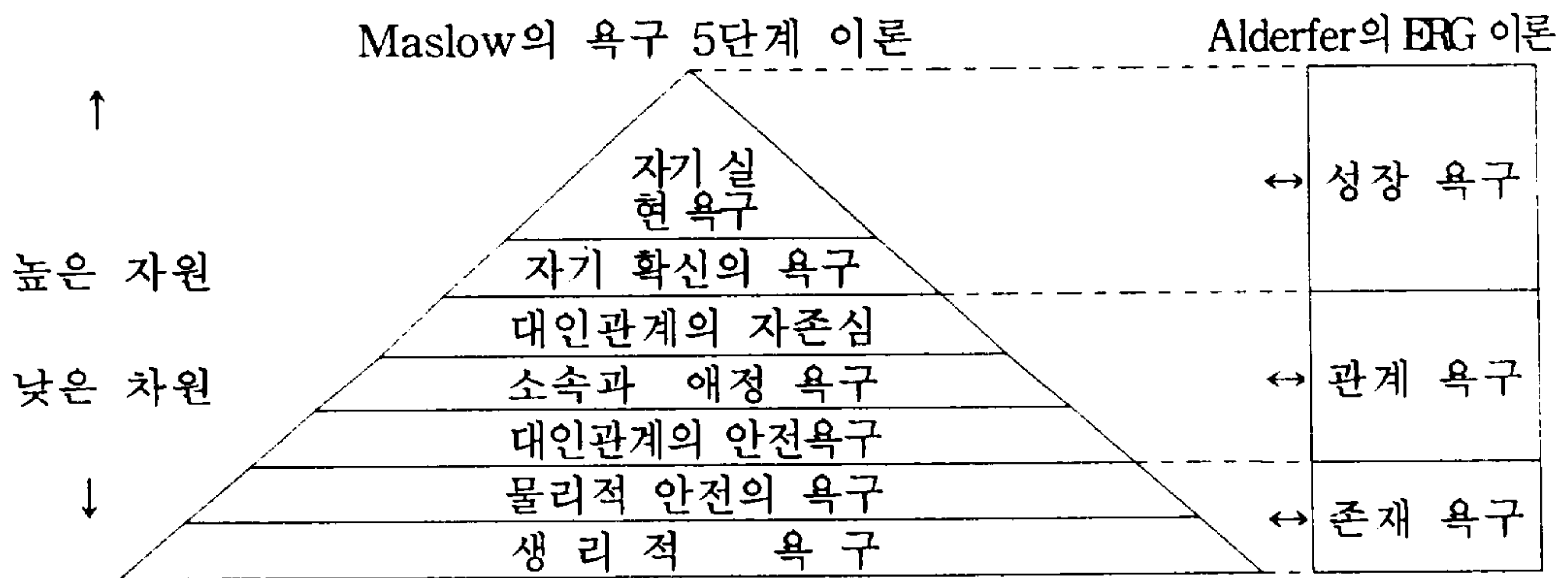


< 그림 2 > Maslow의 5단계 욕구 모형

자료 : 박연호, 현대인간관계론 (서울 : 박영사, 1998 ), p. 138.

자료 : 송미섭 외, 교육행정 및 교육경영론 (서울 : 형성출판사, 1994 ), p. 155

Alderfer의 ERG理論을 살펴보면, C. P. Alderfer는 Maslow의 욕구 5단계이론을 수정하여 인간의 기본욕구를 존재욕구, 관계욕구, 성장욕구의 3단계로 구분하여 설명하고 있다.<sup>16)</sup> 이를 도식화하면 아래 < 그림 3 >과 같다.



< 그림 3 > Alderfer와 Maslow 이론의 비교

자료 : 유기현, 인간관계론 (서울 : 무역출판사, 1996 ), p. 85.

존재욕구(existence needs : E)는 허기, 갈증, 거처 등과 같은 모든 형태의 생리적·물질적 욕구들이다. 조직에서는 임금, 작업조건 등에 관한 욕구가 이

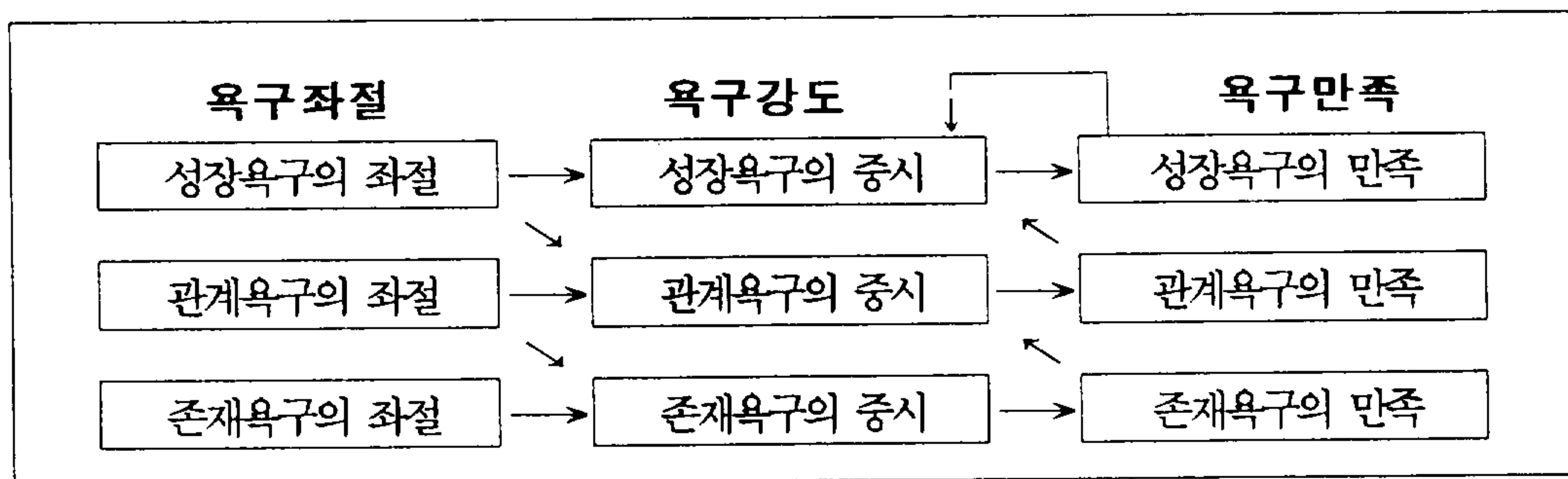
16) 박연호, 전제서, pp. 138~140.

범주에 속한다. 이는 Maslow의 생리적 욕구와 안전욕구와 일치한다.

관계욕구(relatedness needs : R)는 대인관계와 관련된 모든 욕구, 즉 개인의 사교, 소속감, 자존심 등을 의미한다. 개인의 이러한 유형의 욕구의 충족은 타인과의 상호교류를 통하여 자신의 감정과 생각을 교환함으로써 이루어진다. 이는 Maslow의 대인관계 측면의 안전욕구, 사회적 욕구 중 애정욕구 및 소속감과 일부 존경욕구와 유사하다.

성장욕구(growth needs : G)는 창조적·개인적 성장을 위한 개인적 노력과 관련된 욕구를 의미한다. 이러한 성장욕구의 충족은 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있을 뿐만 아니라 새로운 능력개발을 필요로 하는 업무에 종사함으로써 획득할 수 있다. Maslow의 자아실현욕구나 일부 존경욕구가 이 범주에 속한다.

Alderfer의 ERG이론은 인간욕구의 계층적 구조와 욕구단계간의 만족-진행의 단계 등 Maslow의 이론과 유사한 면이 존재한다. 그러나 Maslow의 욕구체계이론은 한 하위욕구의 충족 시 다음의 상위욕구로 진행된다는 만족-진행 접근법(satisfaction-progression approach)에 근거를 두는 반면, ERG 이론은 이러한 접근법에 더하여 상위욕구가 충족되지 않거나 좌절될 때 그보다 낮은 하위욕구의 중요성이 커진다는 좌절-퇴행 접근법(frustration-regression approach)에 기초하고 있다. 이를 도식화하면 아래 < 그림 4 >와 같다.



< 그림 4 > Alderfer의 ERG이론의 만족-진행과 좌절-퇴행  
 자료 : 박연호, 현대인간관계론 (서울 : 박영사, 1998 ), p. 139.

또한 ERG 이론은 욕구를 존재, 관계, 성장의 세 단계로 분류함으로써 Maslow의 경우보다 더 복잡적이며 종합적인 욕구개념을 수립하여 개인의 행동을 설명하고 있다는 점에서 차이가 난다.

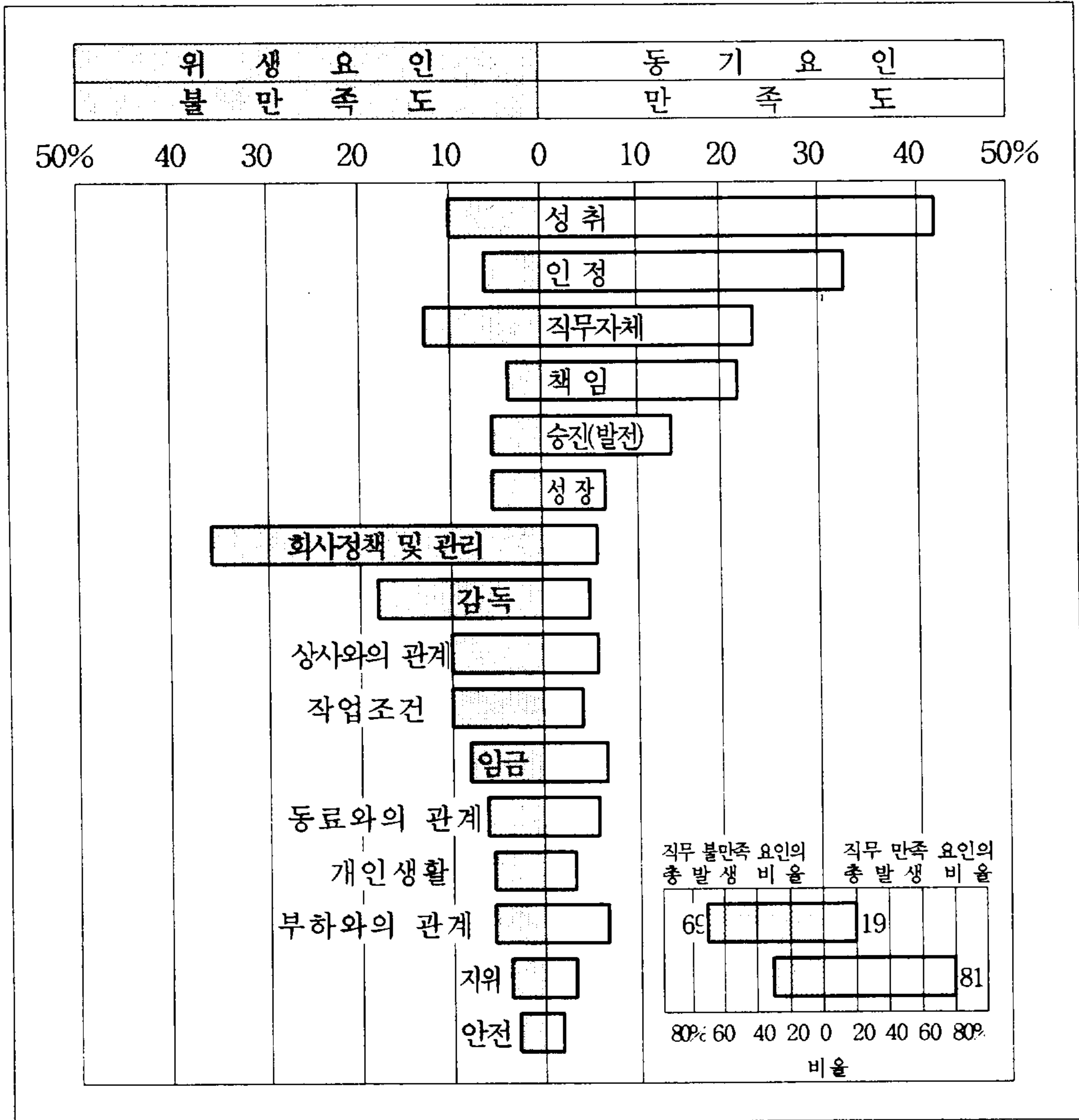
Herzberg의 二要因理論을 살펴보면, F. Herzberg는 인간에게는 독립된 두 가지의 서로 다른 욕구가 존재하며 이것이 인간행동에 미치는 영향이 다르다고 전제하면서, 위생요인(hygiene factors)과 동기요인(motivators)으로 구분하여 살펴보고자 한다.

Herzberg가 말한 위생요인은 그것이 결핍되었을 때 직무에 대한 불만족을 초래하는 요인을 일컫는 것인데 그것이 충족되면 직무불만족을 예방하는 기능을 갖고 있다고 하여 그렇게 호칭한 것으로, 회사의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금, 지위나 신분, 안전 등이라고 생각할 수 있다. 이들은 모두 업무의 본질적인 면, 즉 일 그 자체가 아니고 작업환경 및 작업조건과 관계되는 것들이다. 위생이라는 용어를 의학상의 예방이라는 의미와 환경적이라는 의미와 관련지어 사용하고 있으며, 위생요인은 종업원의 생산능력에 직접적으로 영향을 미친다기보다는 단지 작업제약조건에 의한 작업상의 손실을 예방할 뿐이므로 이와 같은 요인을 불만족요인(dissatisfaction factors) 또는 유지요인(maintenance factors)이라고 부르기도 한다.

동기요인은 직무만족과 관련이 있는 욕구를 사람들이 그들의 업무에 몰입하도록 하는 동기를 부여하고 있는 것으로, 보람이 있고 자기가 자신을 가진 지식과 능력을 활용할 여지가 있는 일을 할 때에 경험하게 되는 성취감, 전문직업인으로서의 성장, 인정을 받는 등 사람에게 만족감을 주는 요인을 말한다. 이들은 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 수 있고 그럼으로써 생산능력의 증대를 직접적으로 가져올 수 있기 때문에 이와 같은 요인을 동기요인이라 한 것이다.

이와 같은 다양한 요인들이 직무와 관련된 만족과 불만족에 영향을 미치는

상대적 영향은 아래 < 그림 5 >와 같다.



< 그림 5 > 2 요인 이론의 동기요인과 위생이론

자료 : 박연호, 현대인간관계론 (서울 : 박영사, 1998 ), p. 141.

이와 같이 Herzberg는 개인행동을 자극하는 동기요소를 두 가지 요인으로 구분하고 이들이 개인의 불만족행동과 동기부여행동에 미치는 영향을 분석하는데, 이 이론의 기본내용인 만족요인과 불만족요인의 구분이 타당하지 못하

다는 비판이 다음과 같이 제기되고 있다.

첫째, 어떤 요인을 전적으로 불만에만 작용하는, 혹은 만족에만 작용하는 요인으로 구분할 수 없다.

둘째, 개별 종업원의 작업환경에 대한 반응이 기본적으로 유사할 것이라는 가정 하에서 이론을 전개하므로 2요인이론은 개인차를 전혀 무시하고 있다.

셋째, 2요인의 이론적 오류로서 만족과 동기부여를 동일한 것으로 취급하고 있다. 예컨대 만족한 근로자가 반드시 열심히 일하고 성과를 올린다는 보장은 없다는 점에서 만족이 동기부여를 유도한다는 Herzberg의 주장은 비판을 받게 된다는 것이다. Herzberg의 2요인 이론을 Maslow · Alderfer의 이론과 비교 정리해 보면 다음 < 그림 6 >와 같다.

	Maslow	Alderfer	Herzberg	
높은 차원의 욕구 ↑ ↓ 낮은 차원의 욕구	자기실현욕구	성 장	동기요인	내재적 동기부여 ↑ ↓ 외재적 동기부여
	존경 욕구			
	사회적 욕구	관 계	위생요인	
	안전 욕구	존 재		
	생리적 욕구			

< 그림 6 > Maslow · Alderfer · Herzberg 이론의 비교

자료 : 박연호, 현대인간관계론 (서울 : 박영사, 1998 ), p. 142.

끝으로, McClelland의 成就動機理論을 살펴보면, D. C. McClelland는 개인의 퍼스낼리티(personality)는 인간의 행위를 유발할 수 있는 잠재력을 가진 성취욕구, 권력욕구, 자울욕구로 구성되어 있다고 보았다. 그는 특히 이들 중 성취욕구(need for achievement : n-Ach)를 중시하여 이를 통하여 인간의 행동을 설명하려고 시도하였다.

성취욕구란 인간이 무엇인가를 이루려하는 욕구인데, McClelland에 따르면 사람은 이러한 성취욕구가 강한 사람과 약한 사람으로 분류할 수 있으며 성

취욕구가 강한 사람은 소수에 속한다고 한다. 그런데 이와 같은 성취욕구가 강한 사람은 다음과 같은 특징을 지니고 있다는 것이다.

첫째, 성취욕구가 높은 사람은 자기 스스로 달성할 목표를 정하기를 좋아한다.

둘째, 성취욕구가 높은 사람은 너무 쉽거나 어려운 목표를 회피하고 중간 수준의 적절한 위험이 있는 목표, 즉 노력하면 충분히 달성할 수 있는 목표를 선호한다.

셋째, 성취욕구가 높은 사람은 업무수행에 관한 즉각적이며 효과적인 환류를 선호한다.

McClelland는 조직의 성과를 향상시키기 위해서는 성취욕구가 높은 직원을 선발하거나 기존 직원의 성취욕구를 향상시켜야 한다고 주장하였다. 그는 구성원들의 성취욕구를 개발할 수 있는 구체적 방안을 다음과 같이 제시하고 있다.

첫째, 업무를 재배정 하여 정기적으로 성과에 대한 환류를 받게 한다.

둘째, 모범이 될 만한 성과모형을 찾고 그 모범을 따르도록 한다.

셋째, 자신에 대한 이미지를 수정하도록 한다. 성취욕구가 작은 사람은 자기 자신에 대해서 애정을 갖고 적절한 도전과 책임을 추구하도록 한다.

넷째, 상상력을 조절한다. 현실적인 시각으로 사고하고 목표의 달성방법을 적극적으로 생각하게 한다.

McClelland의 성취동기이론은 창업적 행동이 강하게 요구되고 있는 창업초기의 조직체나 변화무쌍한 환경 하에서 신규사업활동을 전개하는 조직체에서 특히 많은 관심을 보이고 있으며, 실제로 성취욕구적 행동이 이들 조직체에 많이 적용되고 있다. 또한 현대조직체에서는 개인의 성취적 행동을 매우 중시하고 있으므로 이에 대한 이해와 개발에 많은 관심을 보여 개인의 성취행동의 개발이나 종업원의 선발과 적재적소 배치 등 인사관리에 직접적인 도움

을 주고 있다.

## 4. 職務葛藤 理論

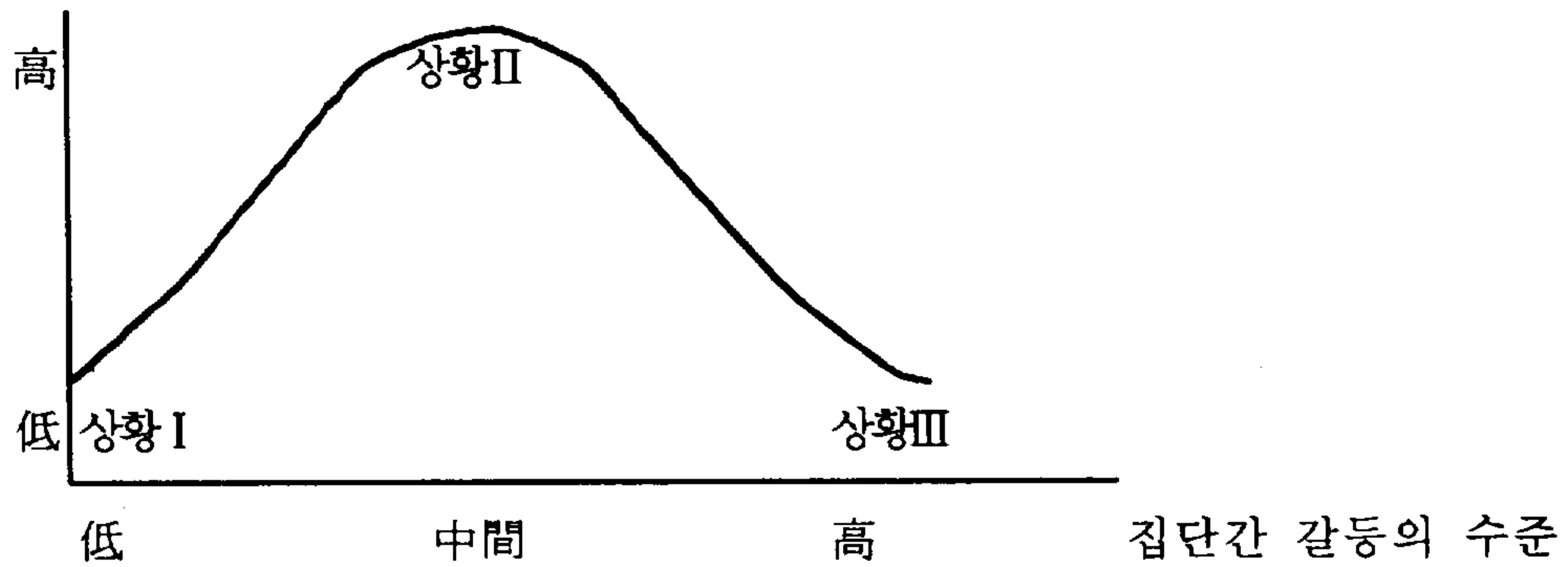
### (1) 갈등이론

갈등은 심리학적 측면, 사회학적 측면, 의사결정 측면, 조직관리적 측면 등 여러 가지 관점에서 다양하게 정의되고 있으며 학자에 따라서 달리 정의되고 있는데, 본 연구에서는 교사의 직무갈등과 갈등의 해소기제와의 관계를 분석하여 조직을 효율적으로 관리하는데 도움이 되는 자료를 얻고자 하는 측면에서 갈등을 “희소자원이나 업무의 불균형 배분 또는 처지, 목표, 가치, 인지 등에 있어서의 차이와 같은 원인과 조건으로 인해 개인, 조직의 심리, 행동 또는 그 양면에 일어나는 대립적 교호작용”이라고 정의한다.

갈등의 기능은 크게 순기능과 역기능으로 나누어 볼 수 있는데 먼저 갈등의 순기능은 갈등이 합리적으로 해결되면 발전과 쇄신을 가져오고, 조직이나 개인의 문제점에 대해서 관계자들의 관심을 갖게 하는 계기가 되어 변화를 초래할 수 있으며, 조직이나 개인에게 창의성, 진취성, 적응성, 융통성을 향상시킬 수 있다, 또한 갈등은 침체된 조직을 거기에서 벗어나 더욱 생동하게 하는 계기가 될 수도 있고, 조직참여자들이 조직의 중심적인 가치를 재확인하고 서로간에 동질성과 결속을 다지게 되는 과정이 될 수도 있으며, 권력관계를 명백히 밝혀주는 데 도움이 되고 집단 내에서의 긴장을 줄일 수 있다.

다음으로 역기능으로서의 갈등은 행정조직의 질서를 문란 시키고 구성원의 사기를 저하시키고, 구성원간의 적대의식을 격화시키며, 조직 내에 불안감을 조성시킨다. 또한 갈등은 개인에게 과도한 정적 긴장감을 주고, 개인적으로나 사회적으로 소모를 초래하며, 의사결정의 표준적 매커니즘의 파괴를 의미한다.

갈등의 순기능과 역기능을 조직성과와 관련시켜 그림을 통하여 설명하면 아래 < 그림 7 ><sup>17)</sup>과 같다.



구 분	집단간의 갈등 수준	조직 성과에 미치는 영향	조직 행동의 특징	조직 성과의 수준
상황 I	낮거나 없음	역기능적	환경변화에 적응력 둔화, 침체적, 무사 안일적, 의욕상실	낮 음
상황 II	이상적 (최적)	순기능적	환경변화에 적극적 대응, 창조적 변화지향적 활발한 문제해결행위, 적극적 목표달성 행위	높 음
상황 III	높 음	역기능적	혼란, 분열, 상호조정 결여, 목적 의식 결여	낮 음

< 그림 7 > 집단 간의 갈등과 조직성과의 관계

자료 : 김종재, 조직행동론 (서울 : 박영사, 1991), p. 488.

< 그림 7 >에서와 같이 집단 간의 갈등이 적정수준으로 존재하면 이것은 순기능적 역할을 하여 집단의 성과에 긍정적으로 영향을 미친다는 것이나, 갈등이 너무 낮으면 그 집단은 기술혁신이나 급변하는 환경 변화에 창조적으로 적응하는데 어려움을 갖게 되고, 이런 낮은 수준의 갈등이 지속되면 결국 그 집단의 존재가 위협받게 된다. 반면에 갈등 수준이 너무 높다면 구성원은 정신적·육체적으로 괴로움을 받게 된다. 따라서 갈등 수준이 높으면

17) 김종재, 조직행동론 (서울 : 박영사, 1991), p. 488.

조직에 해롭고, 그 갈등 수준이 낮으면 조직에 이롭다는 단순한 논리는 지양되어야 하며, 갈등수준이 너무 높을 때에는 갈등을 적정수준으로 감소 시켜야 한다.

갈등의 원인에 대한 여러 학자들의 견해를 살펴보면 다음과 같다.

갈등의 원인을 March & Simon은 공동결정의 필요성에 대한 인지, 목표의 차이, 현실에 대한 인지의 차이로 보았고, Litterer는 상충되는 목표추구로 인한 승패의 상황, 제한된 자원의 획득과 사용에 관한 경쟁, 지위의 부조화, 지각의 차이로 보았으며, Reece & Brandt는 의사소통의 단절, 가치관의 대립, 직무 및 정책의 불명료성, 인성의 차이, 전체적 관리체제, 공정하지 못한 임금과 혜택, 권위에 대한 불신, 급격한 변화와 경제적 침체 등과 같은 외적 요인으로 보았다. 또한 김종재는 갈등의 원인을 상호의존성, 목표의 차이, 지각의 차이, 행동경향의 차이로 보았고, Gerhardt는 물리적 근무조건, 물질적 유인, 인격적 및 비물질적 기회, 학교우선 및 규율, 의사결정 참여, 학생과의 관계, 행정적인 관계, 직원과의 관계로 보았다.

본 연구에서는 갈등의 원인을 학교조직에서 교사들이 지각할 수 있는 가장 타당한 분류라고 생각되는 Gerhardt의 주장을 중심으로 갈등의 원인을 설명해 보고자 한다.

첫째, 물리적 근무조건으로 교사들이 학교 조직 내에서 근무하기에 능률성을 추구하고 편의를 줄 수 있는 물리적인 편의 시설의 설비 정도가 갈등의 원인이 된다.

둘째, 물질적 유인의 차이로 교사에게 주어지는 물질적 보상의 정도가 갈등의 원인이 되기도 한다.

셋째, 인격적 및 비물질적 기회는 교사들에 대한 물질적인 것과 관계없는 인격적 및 정신적인 대우의 정도가 갈등의 원인이 되기도 한다.

넷째, 학교 우선 및 규율의 차이로 학교행정을 수행함에 있어 다른 조건보다 학교를 우선하고 규율을 중시하는 것도 갈등의 원인이 되기도 한다.

다섯째, 의사결정 참여 기회의 차이로 교사에게 주어지는 의사결정에 대한 참여정도에서 갈등의 원인이 되기도 한다.

여섯째, 학생과의 관계도 교사가 학생을 대함에 있어서 발생하는 갈등이다.

일곱째, 행정적인 관계에서 비롯되는 것으로 교사와 관리자 혹은 교사와 행정체계와의 사이에서 발생하는 갈등이다.

여덟째, 직원과의 관계로 동료교사와의 사이에서 갈등이 발생하는데 이를 동료관계라 한다.

## (2) 스트레스 理論

스트레스(stress)라는 말의 어원은 “Stringer(팽팽하게 죄다)”에서 유래되어 Stress라는 용어로 물체나 인간에게 작용하는 힘, 압력, 영향력을 가리키는 의미로 쓰이기 시작하였으며<sup>18)</sup>, 오늘날에는 교사의 직무 스트레스는 크게 두 가지 관점에서 고찰되고 있다. 하나는 ‘교육환경에서 지나친 요구나 위협으로 지각된 상태’로 보는 관점과 다른 하나는 ‘교사가 경험하는 광범위한 개인적 정서’로 보는 관점이다.

Moracco와 McFadden은 교사 스트레스를 ‘교사의 직무상황의 결과로 생기는 생리적 변화를 동반하는 심리적 평형상태의 변화로써 교사에 대한 요구가 자아존중감이나 안녕에 위협으로 지각하므로 평형상태를 유지하기 위해 사용되는 심리적 대처기체에 의해 조정된 것’으로 포괄적으로 정의하고 있으며,

신윤호는 교사 스트레스는 교사 개인과 학교 환경의 개입을 통한 접근이 이루어지고, 교직의 전문성·특수성에서 그 요인이 구명되어질 수 있다<sup>19)</sup>고 하였다.

---

18) 이종목, 직무스트레스의 원인·결과 및 대책 (서울 : 성원사, 1989), p. 21. 김장주, 국민학교 교사의 스트레스와 그 대처방법에 관한 연구, 건국대학교 교육대학원 석사학위논문, 1994, p. 4.에서 재인용.

19) 신윤호, 실업계고등학교 교사들의 스트레스와 관련변인 연구, 서울대학교 석사학위 논문, 1990, p. 17.에서 재인용.

교사 스트레스 연구의 관점은 교사 개인의 관점에서 출발하였으나 점차 환경적인 면과 결부되면서 이루어지고 있다. 즉, 교사 스트레스는 교사가 가지고 있는 개인적인 특성, 교사로서의 자질 그리고 무엇보다도 교사가 수행하여야 할 역할에서 기인하며 이는 학교 내에서의 학생관련 문제, 동료, 감독자, 교육행정가, 학부모, 근무학교의 조건, 비정규적 업무 등과 관련되어 나타나게 된다.

교육과 관련된 교사의 스트레스 요인으로 신윤희는 보수, 동료 간의 빈약한 인간관계, 교재의 부족, 수업부담, 교사연수, 학급 규모, 직업의 위치 등을 들고 있으며<sup>20)</sup>, Burnett는 교사의 일반적인 스트레스 요인을 교사 개인적인 면, 신체적인 면, 학급의 문제, 교육 제도적인 문제의 네 가지로 분류하고, 교사의 학교 내 스트레스 요인을 구체적으로 급료, 잡무, 전문성의 향상, 교수 시설, 학급운영, 교육과정 운영, 학교·교실운영, 학생지도, 수업준비, 교사의 목표와 목적, 교육행정 업무, 하급 규모, 동료관계, 학교운영과 방침, 학생과의 관계, 학교의 철학, 교실 내 수업, 교육행정가·동료평가, 학교-규모, 학부모-교사관계 등으로 열거하였다.

## 5. 職務満足度 決定要因

이미 설명한 직무만족도의 제반 이론을 통하여 볼 때, 학교조직에 있어서 교사의 직무만족도란 '학교 조직내의 구성원인 교사들이 사회적·경제적·심리적으로 만족하여 자발적이고 적극적으로 교육활동에 참여하여 학교 교육목표 달성에 기여하려는 마음가짐과 태도를 말한다.'고 볼 수 있다. 이와 같이

교원의 직무만족도 결정요인을 살펴보면 다음과 같다.

김창걸은 교원의 직무만족 결정요인으로 교직원, 행정직 지원, 교육과정 운

---

20) 박연호, 전제서, pp. 19~20.

영, 인간관계, 인사관리, 유인조건, 사회관계 등 7개 요인을 제시하고,<sup>21)</sup> 한국 교원교육연구회에서 펴낸 '교원의 근무여건 향상 방안 연구'에서는 교원의 직무만족 결정요인으로 개인의 특성, 조직의 시책, 직무 자체의 특성, 물리·환경적 근무 여건, 근로 윤리를 제시<sup>22)</sup>하고 있다.

대한교육연합회에서 1982년에 개발한 K.T.O(Korean Teacher Opinionnaire)에서 제시한 교사들의 직무스트레스 요인 중 교사 근무 부담 요인<sup>23)</sup>으로는 수업지도 활동, 수업 지원 활동, 생활지도 활동, 사무 처리, 당직 근무, 행사 준비 및 참여, 연수 및 연구활동, 시설 및 환경 관리 등을 제시하였다.

남정걸은 교사의 학교 조직에서의 직무스트레스 요인<sup>24)</sup>을 크게 환경적 요인과 대인관계 및 개인 내적 요인의 3 가지로 나누고 다음과 같은 연구결과를 제시하였다. 첫째, 학교 조직에서 직무스트레스의 환경적 요인으로는 보수, 승진 기회, 학교 시설, 학습 자료, 행정 지원과 학교장의 지도성, 지나친 업무 요구 등을 들고 있고, 둘째, 직무 스트레스의 대인 관계 요인으로는 문제 학생 다루기, 학부형과의 관계, 동료 및 학교 행정가와의 의견 차이, 기타 다양한 집단과의 의사 소통 등을 들고 있으며, 셋째, 직무 스트레스의 개인 내적 요인으로는 자아개념, 동기 유발, 학력 학급 관리 및 수업 기술, 업무 능력, 성격 등을 들고 있다.

김동권은 직무 만족-불만족 요인에 관한 연구 결과를 다음 < 표 1 >과 같이 제시하였다.

---

21) 김창걸, 전계논문, pp. 51~52.

22) 김선종 외, 교원의 근무여건 향상방안 연구, 한국교원교육연구회, 1991, pp. 81~86.

23) 대한교육연합회 편, 교원의 근무 부담에 관한 분석적 연구, 정책연구 제 34집, (1982. 5), pp. 14~19.

24) 남정걸, 교육조직 행위론 (서울 : 교육과학사, 1993), pp. 261~262.

< 표 1 > 직무 만족-불만족 요인

요인		구분	10년 이하의 경력 교사	10년 이상의 경력 교사
		직무 만족 요인	비율 순서	(1)학생과 인간관계 (2)동료와 인간관계 (3)책임감 (4)안정성 (5)과업자체 (6)인정감 (7)개인생활 (8)성취감 (9)상사와 인간관계 (10)신분
비율	남교사 보다는 여교사가 더 직무에 만족			
			만족	강한 만족
직무 불만족 요인	비율 순서	(1)근무조건 (2)학교방침과 행정 (3)보수 (4)승진 (5)장학 (6)발전성		
	비율	여교사 보다는 남교사가 더 직무에 불만족		
	근무조건 학교방침과 행정 장학		강한 불만족	불만족
	보수 승진		불만족	강한 불만족

< 표 1 >에서와 같이 첫째, 김동권의 직무 만족 요인은 (1)학생과 인간관계 (2)동료와 인간관계 (3)책임감 (4)안정성 (5)과업자체 (6)인정감 (7)개인생활 (8)성취감 (9)상사와 인간관계 (10)신분의 순서로 제시하였고, 직무 불만족 요인으로는 (1)근무조건 (2)학교방침과 행정 (3)보수 (4)승진 (5)장학 (6)발전성의 순서로 제시하였다.

둘째, 교사 경력별로 조사한 교사의 직무 만족 비율은 10년 이상의 경력 교사보다 10년 이하의 경력 교사가 더 만족하고 있었으며, 불만족 요인에서 승진, 보수, 발전성은 경력이 10년 이하의 교사보다 10년 이상의 교사가 더 불만을 가지고 있고, 장학, 학교방침과 행정 근무조건은 10년 이상의 경력 교사가 10년 이하의 경력 교사보다 더 불만족해 하였다.

셋째, Herzberg의 동기-위생이론에서 (1)성취감 (2)인정감 (3)과업자체 (4)책임감 (5)승진의 5요인이 만족요인이었는데 김동권의 연구 결과에서는 5요인 중에서 승진이 불만족요인으로 나타났고 그 외의 4 요인은 긍정적이었으

며, 동기-위생이론에서는 (1)학생과 인간관계 (2)상사와 인간관계 (3)동료와 인간관계 (4)개인생활 (5)신분 (6)안정성의 6 요인은 불만족 요인이었으나 김동권의 연구결과에서는 만족요인으로 나타났고, 그 외의 요인은 Herzberg의 동기-위생이론에서 불만족요인과 같은 결과를 나타내었다.<sup>25)</sup>

오주환은 첫째 교사의 직무 불만족 요인으로서는 (1)보수 (2)수업시간 과다로 인한 수업부담감 (3)생활지도 업무 과중 (4)학생수 과다로 인한 부담감 (5)사무행정 (6)학교시설의 낙후를 제시하였고, 직무 만족요인<sup>26)</sup>으로는 (1)교수활동 (2)학교 분위기 (3)동료 교사간의 분위기 (4)교장의 지도성 (5)교사들의 교직원단체 (6)교직 복지활동 (7)교재연구 (8)연수활동 (9)개인연구활동 (10)동계 및 하계 방학이 있음을 제시하였다.

또한 직무만족에 대한 다양한 구분은 대체로 통계적 방법 또는 개념적 접근 방법을 사용하고 있고, 통계적 방법으로는 구성원들의 직무에 대한 태도를 조사하고 요인 분석 과정을 통하여 유사한 반응을 보이는 것끼리 묶어서 하나 하나를 독립된 직무 단면으로 구분하는 것이며, 개념적 접근 방법은 연구의 목적에 따라 연구자의 직관 또는 이론적 배경을 기초로 하여 직무 단면을 구체화하는 것이다.<sup>27)</sup>

## 6. 先行研究의 考察

직무만족을 측정함에 있어서 연구자에 따라 여러 가지 하위 요인을 분류 측정하여 제시하고 있다. 각 선행연구자의 직무만족에 관한 연구 결과의 직무만족-불만족 요인을 연대별로 종합하면 다음 < 표 2 >와 같다.

---

25) 김동권, 교사의 직무 만족-불만족 요인에 관한 연구 (경남대학교 교육대학원 석사학위논문, 1991), pp. 35~37.

26) 오주환, 초등학교 교원의 직무만족도에 관한 연구 (한성대학교 행정대학원 석사학위논문, 1995). pp. 57~58.

27) 고흥화 외, 산업 및 조직심리학 (서울 : 학문사, 1986), p. 269.

< 표 2 > 선행연구의 직무만족-불만족 요인 분석

연 대	연구자	연 구 주 제	직무만족 하위요인	
			직무만족요인	직무불만족요인
70 년 대	현금자	직무만족 및 일반적인 직무태도에 영향을 미치는 직무요인	성취, 직무자체, 책임감,	직무조건, 학교의 정책, 상사와의 대인관계, 감사기술, 직무조건, 개인 생활
	김응철	학교장의 리더십 유형에 따른 교사의 직무만족 특성에 관한 연구	교장의 리더십, 동료 간의 인간관계,	업무부담, 봉급, 복지제도
80 년 대	대한교육연합회	교원의 근무부담에 관한 분석적 연구	개인적 특성, 조직의 시책, 직무 자체의 특성, 물리·환경적 근무 여건, 근로 윤리	수업지도 활동, 수업지원 활동, 생활지도 활동, 사무 처리, 당직 근무, 행사 준비 및 참여, 연수 및 연구활동, 시설 및 환경 관리 등
	김창걸	교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무 성과에 미치는 영향에 관한 연구	교직원, 행정직 지원, 교육과정 운영, 인간 관계, 인사 관리, 유인 조건, 사회관계.	
90 년 대	김동권	교사의 직무 만족·불만족 요인에 관한 연구	학생과 인간관계, 동료와 인간관계, 책임감, 안정성, 과업자체, 인정감, 개인생활, 성취감, 상사와 인간관계, 신분	근무조건, 학교방침과 행정, 보수, 승진, 장학, 발전성
	오일환	국민학교 교사의 직무만족에 관한 연구	보상체계, 동료 교사간의 대인관계, 사제간의 대인관계	근무환경, 담당업무, 수업부담, 생활지도, 학교의 행정관리, 사회적 안정감, 성장과 발전기회, 후생복지, 보상체계,
	오주환	교육행정 연구	교수 활동, 학교 분위기, 동료 교사간의 분위기, 교장의 지도성, 교사들의 교직단체, 교직 복지활동, 교재연구, 연수활동, 개인 연구활동, 동계 및 하계 방학	보수, 수업시간 과다로 인한 수업 부담감, 생활지도 업무 과중, 학생수 과다로 인한 부담감,

### Ⅲ. 研究의 方法

#### 1. 研究의 對象

본 연구의 조사 대상은 경기도에 소재한 공립 초등학교 총 805개교에 근무하는 교사 23,235명 가운데 가장 대표성이 클 것으로 판단되는 연구자의 주관적 판단에 따라 12학급 이하의 소규모 학교 15개교, 13학급 이상 42학급의 중규모 학교 8개교, 43학급 이상의 대규모 학교 6개교에 근무하는 교사를 임의로 표집하여 450명의 현직 교사를 대상으로 하였다.

설문조사는 연구자가 대상 학교를 직접 방문하거나 방문이 용이하지 않은 경우는 친분이 있는 교사를 통하여 질문지를 배부·회수하는 방법을 취하였다. 배부된 총 450부 가운데 411부가 회수되었고, 이 가운데 기재 시 오류가 발생하여 통계자료 처리가 무의미한 설문지 49부를 제외한 362부가 본 연구의 최종 분석 자료로 사용되었다.

표집 대상에 대한 상황을 살펴보면 다음 < 표 3 >과 같다.

< 표 3 > 연구의 대상

구 분	성 별		보 직 별		경 력 별		학 교 규 모 별			근 무 지 역 별	
	남	여	교사	부장 교사	10년 미만	10년 이상	12학급 이하	13~42 학급	43학급 이상	도시 지역	농어촌 지역
대상자수	108	254	278	84	130	232	87	160	115	124	238
계	362		362		362		362			362	

## 2. 測定道具

본 연구에서 사용된 측정 도구는 초등학교원의 직무만족에 관한 정진상의 설문지를 보완하여 작성한 설문지로 이 측정 도구는 5개 영역으로 분류하여 총 45문항을 작성하여 활용하였다. 이를 분석해 보면 다음 < 표 4 >와 같다.

< 표 4 > 교원의 직무만족에 관한 하위변인

변 인	문 항	문 항 수
인 간 관 계	1 ~ 6 번	6 문항
직 무 조 건	7 ~ 19 번	13 문항
근 무 조 건	20 ~ 25 번	6 문항
후 생 복 지	26 ~ 32 번	7 문항
교육행정체제	33 ~ 45 번	13 문항
계	1 ~ 45 번	45 문항

## 3. 資料處理 方法

본 연구의 가설을 검증하기 위하여 회수된 설문지 자료는 통계처리를 위해 SAS(Statistical Analysis System) Program을 이용하여 교사의 각 배경변인 별로 백분율과  $\chi^2$  검증을 실시하였고 집단 간의 차이는  $P < .05$ ,  $P < .01$ ,  $P < .001$  수준에서 유의도를 검증하였으며 C계수(유관계수 : Contingency Coefficient)도 확인하였다.

## IV. 分析의 結果 및 解釋

본 연구의 목적은 초등학교 교사의 교직에 대한 직무 만족도를 높여주기 위하여 초등학교 교사의 교직 수행을 통해 얻을 수 있는 직무만족 요인과 그 실태는 어떤 것이 있으며, 교직에 대한 직무수행상 겪게 되는 직무 불만족 요인과 그 실태는 무엇인지를 추출해내기 위한 것으로 초등학교 교사들에게 설문문을 통하여 얻어진 결과이다.

교원의 직무만족 요인을 ①인간 관계 ②직무 조건 ③근무 조건 ④후생 복지 ⑤교육행정체제의 크게 5 가지 영역으로 구분하였으며, 각 요인별 직무만족 현황을 다시 성별, 보직별, 경력별, 학교규모별, 근무지역별로 분류하여 SAS Program 처리방법으로 검증하였다.

### 1. 敎員의 人間關係에 對한 職務滿足要因

교원의 인간관계에 대한 직무만족요인을 알아보기 위해서 교장·교감과의 유대관계, 교사간의 유대관계, 사무직원과의 유대관계, 학생과의 유대관계, 학생 정서적 안정정도 및 풍토에 대한 만족도, 학부모와의 유대관계로 구분하여 작성된 각각의 설문 조사 결과를 통해 검증한 결과는 다음 < 표 5 ~ 10 >과 같다.

(1) 교사와 교장·교감과의 유대관계

< 표 5 > 교사와 교장·교감과의 유대관계에 대한 만족도

변인		매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	대체로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$	df	p	c
성별	남	16 (14.81)	45 (41.67)	38 (35.19)	9 (8.33)	0 (0.00)	108 (100.00)	12.22*	4	0.02	0.18
	여	16 (6.30)	98 (38.58)	95 (37.40)	37 (14.57)	8 (3.15)	254 (100.00)				
보직별	교사	21 (7.55)	104 (37.41)	106 (38.13)	39 (14.03)	8 (2.88)	278 (100.00)	8.26	4	0.08	0.15
	부장교사	11 (13.10)	39 (46.43)	27 (32.14)	7 (8.33)	0 (0.00)	84 (100.00)				
경력별	10년미만	13 (10.00)	40 (30.77)	50 (38.46)	22 (16.92)	5 (3.85)	130 (100.00)	9.73*	4	0.05	0.16
	10년이상	19 (8.23)	103 (44.59)	82 (35.50)	24 (10.38)	3 (1.30)	231 (100.00)				
학교규모별	12학급이하	14 (16.09)	40 (45.98)	22 (25.29)	9 (10.34)	2 (2.30)	87 (100.00)	26.49***	8	0.001	0.26
	13~20학급	14 (8.75)	69 (43.13)	60 (37.50)	16 (10.00)	1 (0.62)	160 (100.00)				
	21학급이상	4 (3.47)	34 (29.57)	51 (44.35)	21 (18.26)	5 (4.35)	115 (100.00)				
근무지역별	도시지역	7 (5.65)	34 (27.42)	53 (42.74)	25 (20.16)	5 (4.03)	124 (100.00)	21.78***	4	0.001	0.24
	농어촌지역	25 (10.55)	108 (45.54)	80 (33.77)	21 (8.87)	3 (1.27)	237 (100.00)				
계		32 (8.80)	143 (39.50)	133 (36.80)	46 (12.70)	8 (2.20)	362 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 5 >는 교사들에게 교장·교감과의 유대관계를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사들이 교장·교감과의 유대관계에 대해서 만족하는 교사가 48.30%인데 비해서 불만족 정도는 14.90%로 교사들이 교장·교감과 대체적으로 긍정적인 유대관계를 맺고 있는 것으로 분석되었다.

이를 변인별로 살펴보면 성별, 경력별에 따라서 p<.05 수준에서 통계적으로 유의한 차이(c=0.18, 0.16)가 있으며, 학교규모별, 근무지역에 따라서는 p<.001 수준에서 매우 유의한 차이(c=0.26, 0.24)가 있는 것으로 나타났다. 즉,

성별에 따라서는 여교사보다 남교사가, 경력별에 따라서는 10년 미만의 교사보다 10년 이상의 교사가 교장·교감과의 유대관계가 좋게 나타났다. 학교 규모에 따라서는 중·대규모보다 소규모 학교에 근무하는 교사가, 근무지역에 따라서는 도시지역보다 농어촌지역에 근무하는 교사가 교장·교감과 좋은 유대관계를 맺고 있다는 매우 유의한 반응을 보였다. 결론적으로 남자교사, 고경력, 소규모학교, 농어촌에 근무하는 교사가 상위직과의 유대관계가 높은 경향을 보였다.

(2) 교사와 교사간의 유대관계

< 표 6 > 교사간의 유대관계에 대한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	17 (15.74)	64 (59.26)	26 (24.07)	1 (0.93)	0 (0.00)	108 (100.00)	1.65	3	0.65	0.07
	여	39 (15.42)	155 (61.26)	52 (20.55)	7 (2.77)	0 (0.00)	253 (100.00)				
보 직 별	교 사	41 (14.80)	170 (61.37)	59 (21.30)	7 (2.53)	0 (0.00)	277 (100.00)	1.06	3	0.79	0.05
	부장교사	15 (17.86)	49 (58.33)	19 (22.62)	1 (1.19)	0 (0.00)	84 (100.00)				
경 력 별	10년미만	18 (13.85)	75 (57.69)	34 (26.15)	3 (2.31)	0 (0.00)	130 (100.00)	2.61	3	0.46	0.09
	10년이상	38 (16.45)	144 (62.34)	44 (19.05)	5 (2.16)	0 (0.00)	231 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	18 (20.69)	50 (57.47)	17 (19.54)	2 (2.30)	0 (0.00)	87 (100.00)	5.66	6	0.46	0.12
	13~40학급	25 (15.63)	101 (63.13)	30 (18.74)	4 (2.50)	0 (0.00)	160 (100.00)				
	41학급이상	13 (11.40)	68 (59.65)	31 (27.19)	2 (1.76)	0 (0.00)	114 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	15 (12.10)	77 (62.10)	29 (23.39)	3 (2.41)	0 (0.00)	124 (100.00)	1.89	3	0.60	0.07
	농어촌지역	41 (17.37)	142 (60.17)	48 (20.34)	5 (2.12)	0 (0.00)	236 (100.00)				
계		56 (15.50)	219 (60.70)	78 (21.60)	8 (2.20)	0 (0.00)	361 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 6 >은 교사들에게 교사간의 유대관계를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사간의 유대관계에 대해서 만족하는 정도가 76.20% 인데 비해서 불만족 정도는 2.2%로 교사들이 교사간에 대체적으로 긍정적인 유대관계를 맺고 있는 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별에 따라서는 남교사 75%, 여교사가 76.68%로 여교사들이 '대체로 그렇다' 이상에 더 높은 반응을 보였고, 보직에 따라서는 교사가 76.17%, 부장교사가 76.19%로 보직에 관계없이 모두 높은 반응을 보였다. 경력별에 따라서는 10년 미만의 교사가 71.54%, 10년 이상의 교사가 78.79%로 저경력 교사보다 고경력 교사가 더 높은 반응을 보였으며, 학교규모별로는 12학급 이하가 78.16%, 13~42학급이 78.76%, 43학급 이상이 71.05%로 중규모 학교에서 근무하는 교사들이 가장 높은 반응을 보였고, 근무지역에 따라서는 도시지역이 78.20%, 농어촌지역이 77.54%로 지역과 관계없이 대체로 긍정적인 결과가 나타났다.

결론적으로, 남교사보다 여교사가, 저경력 교사보다 고경력 교사가 교사간에 좋은 유대관계를 맺고 있으며, 소·대규모 학교에 근무하는 교사보다 중규모 학교에 근무하는 교사가, 농어촌지역에 근무하는 교사보다 도시지역에 근무하는 교사가 교사간에 좋은 유대관계를 맺고 있다는 반응을 보였다.

그러나 이를 통계적으로 검증한 결과 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

### (3) 사무직원과의 유대관계

< 표 7 > 사무직원과의 유대관계에 대한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	9 (8.33)	45 (41.67)	36 (33.33)	18 (16.67)	0 (0.00)	108 (100.00)	7.13	4	0.13	0.14
	여	16 (6.32)	105 (41.50)	100 (39.53)	25 (9.88)	7 (2.77)	253 (100.00)				
보 직 별	교 사	19 (6.84)	115 (41.52)	106 (38.27)	30 (10.83)	7 (2.54)	277 (100.00)	3.41	4	0.49	0.10
	부장교사	6 (7.14)	35 (41.67)	30 (35.71)	13 (15.48)	0 (0.00)	84 (100.00)				
경 력 별	10년미만	9 (6.98)	51 (39.53)	51 (39.53)	16 (12.40)	2 (1.56)	129 (100.00)	0.64	4	0.96	0.04
	10년이상	16 (6.93)	99 (42.86)	84 (36.36)	27 (11.69)	5 (2.16)	231 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	7 (8.14)	41 (47.67)	27 (31.40)	11 (12.79)	0 (0.00)	86 (100.00)	15.97*	8	0.04	0.21
	13~42학급	13 (8.12)	73 (45.63)	57 (35.62)	15 (9.38)	2 (1.25)	160 (100.00)				
	43학급이상	5 (4.35)	36 (31.30)	52 (45.22)	17 (14.78)	5 (4.35)	115 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	6 (4.84)	44 (35.48)	50 (40.32)	19 (15.33)	5 (4.03)	124 (100.00)	9.39*	4	0.05	0.16
	농어촌지역	19 (8.05)	106 (44.92)	85 (36.01)	24 (10.17)	2 (0.85)	236 (100.00)				
계		25 (6.90)	150 (41.60)	136 (37.70)	43 (11.90)	7 (1.90)	361 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 7 >은 교사들에게 사무직원과의 유대관계를 설문한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사들이 사무직원과의 유대관계에 대해서 만족하는 정도가 48.50% 인데 비해서 불만족 정도는 13.80%로 교사들이 사무직원과 대체적으로 긍정적인 유대관계를 맺고 있는 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 학교규모별, 근무지역에 따라서는 p<.05 수준에서 매우 유의한 차이(c=0.21, 0.16)가 있는 것으로 나타났다. 학교규모별로는 12학급 이하가 55.81%, 13~42학급이 53.75%, 43학급 이상이 35.65%로 소규모 학교에서 근무하는 교사들이 '대체로 그렇다' 이상에 가장 높은 반

응을 보였고, 근무지역에 따라서는 도시지역이 40.32%, 농어촌지역이 52.97%로 농어촌지역에 근무하는 교사가 '대체로 그렇다' 이상에 더 높은 긍정적인 결과가 나타났다. 즉, 소규모 학교와 농어촌지역에 근무하는 교사가 사무직원과 좋은 유대관계를 맺고 있다는 경향이 나타났다.

#### (4) 학생과의 유대관계

< 표 8 > 학생과의 유대관계에 대한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	9 (8.41)	63 (58.88)	28 (26.17)	7 (6.54)	0 (0.00)	107 (100.00)	5.99	4	0.20	0.13
	여	19 (7.48)	144 (56.69)	82 (32.28)	6 (2.37)	3 (1.18)	254 (100.00)				
보 직 별	교 사	21 (7.55)	154 (55.40)	94 (33.81)	6 (2.16)	3 (1.08)	278 (100.00)	13.18**	4	0.01	0.19
	부장교사	7 (8.43)	53 (63.86)	16 (19.28)	7 (8.43)	0 (0.00)	83 (100.00)				
경 력 별	10년미만	11 (8.46)	74 (56.92)	41 (31.54)	3 (2.31)	1 (0.77)	130 (100.00)	1.21	4	0.88	0.06
	10년이상	17 (7.39)	133 (57.83)	68 (29.57)	10 (4.35)	2 (0.86)	230 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	6 (6.98)	54 (62.79)	22 (25.58)	1 (1.16)	3 (3.49)	86 (100.00)	19.77**	8	0.01	0.23
	13~42학급	17 (10.63)	93 (58.13)	44 (27.50)	6 (3.74)	0 (0.00)	160 (100.00)				
	43학급이상	5 (4.35)	60 (52.17)	44 (38.26)	6 (5.22)	0 (0.00)	115 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	7 (5.65)	73 (58.87)	38 (30.65)	6 (4.83)	0 (0.00)	124 (100.00)	3.54	4	0.47	0.10
	농어촌지역	21 (8.90)	134 (56.78)	71 (30.08)	7 (2.97)	3 (1.27)	236 (100.00)				
계		28 (7.80)	207 (57.30)	110 (30.50)	13 (3.60)	3 (0.80)	361 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 8 >은 교사에게 학생과의 유대관계를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 만족하는 정도가 65.10%인데 비해서 불만족 정도가

4.40%로 학생들과 매우 긍정적인 유대관계를 맺고 있는 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 보직별, 학교규모별에 따라서  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.19, 0.23$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 보직별에 따라서는 교사보다 부장교사가 대체적으로 긍정적인 반응을 보였다. 학교규모별에 따라서는 중·대규모에 근무하는 교사보다 소규모 학교에 근무하는 교사가 학생들과 더 좋은 유대관계를 맺고 있는 경향을 보였다.

### (5) 학생의 정서적 안정정도 및 풍토

< 표 9 > 학생의 정서적 안정정도 및 풍토에 대한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c	N(%)
성 별	남	7 (6.48)	44 (40.74)	34 (31.48)	20 (18.52)	3 (2.78)	108 (100.00)	6.58	4	0.16	0.13	
	여	10 (3.97)	89 (35.32)	114 (45.24)	34 (13.49)	5 (1.98)	252 (100.00)					
보 직 별	교 사	14 (5.05)	98 (35.38)	122 (44.04)	38 (13.72)	5 (1.81)	277 (100.00)	5.85	4	0.21	0.13	
	부장교사	3 (3.61)	35 (42.17)	26 (31.33)	16 (19.28)	3 (3.61)	83 (100.00)					
경 력 별	10년미만	9 (6.98)	46 (35.66)	55 (42.64)	18 (13.95)	1 (0.77)	129 (100.00)	4.45	4	0.35	0.11	
	10년이상	8 (3.48)	87 (37.83)	92 (40.00)	36 (15.65)	7 (3.04)	230 (100.00)					
학 교 규 모 별	12학급이하	3 (3.49)	37 (43.02)	30 (34.88)	12 (13.96)	4 (4.65)	86 (100.00)	15.73*	8	0.05	0.21	
	13~42학급	12 (7.55)	58 (36.48)	60 (37.74)	28 (17.60)	1 (0.63)	159 (100.00)					
	43학급이상	2 (1.74)	38 (33.04)	58 (50.43)	14 (12.18)	3 (2.61)	115 (100.00)					
근 무 지 역 별	도시지역	5 (4.03)	43 (34.68)	60 (48.39)	13 (10.48)	3 (2.42)	124 (100.00)	5.43	4	0.25	0.12	
	농어촌지역	12 (5.11)	89 (37.87)	88 (37.45)	41 (17.44)	5 (2.13)	235 (100.00)					
계		17 (4.70)	133 (36.90)	148 (41.20)	54 (15.00)	8 (2.20)	360 (100.00)					

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

위 < 표 9 >는 교사에게 학생의 정서적 안정정도 및 풍토에 대한 만족도

를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사들이 학생의 정서적 안정정도 및 풍토에 대한 만족의 정도가 41.60% 인데 비해서 불만족의 정도는 27.20%로 교사들이 학생의 정서적 안정정도 및 풍토에 대한 교육환경에 대체적으로 만족하고 있는 것으로 분석되었다.

학교규모별에 따라서는  $p < .05$  수준에서 유의한 차이( $c=0.21$ )가 있는 것으로 나타나 중·대규모 학교보다 소규모 학교에 근무하는 교사가 학생의 정서적 안정정도 및 풍토에 더 크게 만족하고 있다는 반응을 보였다.

### (6) 학부모와의 유대관계

< 표 10 > 학부모와의 유대관계에 대한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	6 (5.56)	27 (25.00)	54 (50.00)	20 (18.52)	1 (0.93)	108 (100.00)	10.96*	4	0.03	0.17
	여	4 (1.58)	61 (24.11)	156 (61.66)	26 (10.28)	6 (2.37)	253 (100.00)				
보 직 별	교 사	7 (2.53)	60 (21.66)	171 (61.73)	32 (11.55)	7 (2.53)	277 (100.00)	9.90*	4	0.04	0.06
	부장교사	3 (3.57)	28 (33.33)	39 (46.43)	14 (16.67)	0 (0.00)	84 (100.00)				
경 력 별	10년미만	4 (3.08)	32 (24.62)	71 (54.62)	22 (16.91)	1 (0.77)	130 (100.00)	4.66	4	0.32	0.11
	10년이상	6 (2.61)	56 (24.35)	138 (60.00)	24 (10.43)	6 (2.61)	230 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학년이하	4 (4.60)	21 (24.14)	47 (54.02)	11 (12.64)	4 (4.60)	87 (100.00)	15.94*	8	0.04	0.21
	13~42학년	6 (3.75)	43 (26.88)	84 (52.50)	25 (15.63)	2 (1.24)	160 (100.00)				
	43학년이상	0 (0.00)	24 (21.05)	79 (69.30)	10 (8.77)	1 (0.88)	114 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	1 (0.81)	27 (21.95)	78 (63.41)	15 (12.20)	2 (1.63)	123 (100.00)	3.95	4	0.41	0.10
	농어촌지역	9 (3.80)	60 (25.32)	132 (55.70)	31 (13.07)	5 (2.11)	237 (100.00)				
계		10 (2.80)	88 (24.40)	210 (58.20)	46 (12.70)	7 (1.90)	361 (100.00)				

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

위 < 표 10 >은 교사에게 학부모와의 유대관계를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사와 학부모와의 유대관계에 대해서 만족하고 있는 교사가 27.20% 인데 비해서 불만족하는 교사는 14.60%로 교사가 학부모와 대체적으로 긍정적인 유대관계를 맺고 있는 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별, 보직별, 경력별에 따라서  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.17, 0.06, 0.21$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 남교사보다 여교사가, 교사보다는 부장교사가, 중·소규모 학교보다는 대규모 학교에 근무하는 교사가 학부모와 좋은 유대관계를 맺고 있다는 반응을 보였다.

위 < 표 5 ~ 10 >의 인간관계에 따른 교원의 직무만족 정도를 종합해 보면 다음과 같다.

첫째, 여보다 남교사가, 저경력보다 고경력 교사가 중·대규모보다 소규모 학교에 근무하는 교사가, 도시지역보다 농어촌지역에 근무하는 교사가 교장·교감과 좋은 유대관계를 맺고 있다는 반응을 보였고,

둘째, 중·대규모보다 소규모 학교에 근무하는 교사가, 도시지역보다 농어촌지역에 근무하는 교사가 사무직원과 좋은 유대관계를 맺고 있으며,

셋째, 교사보다는 부장교사가 학생들과 더 좋은 유대관계를 맺고 있고, 중·대규모학교 보다는 소규모 학교에 근무하는 교사가 학생들과 더 좋은 유대관계를 맺고 있는 경향이 보였다.

넷째, 중·대규모보다 소규모 학교에 근무하는 교사가 학생의 정서적 안정 정도 및 풍토에 만족하고 있다는 반응이 나타났고,

다섯째, 남교사보다 여교사가, 교사보다는 부장교사가, 중·소규모 학교보다는 대규모학교에 근무하는 교사가 학부모와 좋은 유대관계를 맺고 있다는 분석결과를 보였다.

## 2. 敎員의 職務條件에 대한 職務滿足要因

敎員의 근무조건에 관한 직무만족요인을 설문 조사를 통해 검증한 결과는 다음 < 표 11 ~ 23 >과 같다.

### (1) 학년담임 · 교과전담 · 부장敎사의 배정

< 표 11 > 학년담임 · 교과전담 · 부장敎사의 배정에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	15 (13.89)	56 (51.85)	25 (23.15)	8 (7.41)	4 (3.70)	108 (100.00)	12.41*	4	0.02	0.18
	여	16 (6.32)	124 (49.01)	83 (32.81)	28 (11.07)	2 (0.79)	253 (100.00)				
보 직 별	교 사	20 (7.22)	134 (48.38)	91 (32.85)	29 (10.47)	3 (1.08)	277 (100.00)	9.42	4	0.06	0.16
	부장敎사	11 (13.10)	46 (54.76)	17 (20.24)	7 (8.33)	3 (3.57)	84 (100.00)				
경 력 별	10년미만	12 (9.30)	61 (47.29)	41 (31.78)	14 (10.85)	1 (0.78)	129 (100.00)	1.84	4	0.77	0.07
	10년이상	19 (8.23)	119 (51.52)	67 (29.00)	21 (9.09)	5 (2.16)	231 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학년이하	11 (12.64)	50 (57.47)	19 (21.84)	5 (5.75)	2 (2.30)	87 (100.00)	18.15*	8	0.02	1.22
	13~42학년	15 (9.38)	84 (52.50)	43 (26.87)	15 (9.38)	3 (1.87)	160 (100.00)				
	43학년이상	5 (4.39)	46 (40.35)	46 (40.35)	16 (14.03)	1 (0.88)	114 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	8 (6.50)	57 (46.34)	41 (33.33)	17 (13.83)	0 (0.00)	123 (100.00)	8.13	4	0.09	0.15
	농어촌지역	23 (9.70)	123 (51.90)	66 (27.85)	19 (8.02)	6 (2.53)	237 (100.00)				
계		31 (8.60)	180 (49.90)	108 (29.80)	36 (10.00)	6 (1.70)	361 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 11 >은 敎사에게 학년담임 · 교과전담 · 부장敎사의 배정에 관한

만족도를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사들이 학년담임·교과전담·부장교사의 배정에 대해서 만족하는 교사가 58.50% 인데 비해서 불만족 정도는 11.70%로 학년담임·교과전담·부장교사의 배정에 대해 대체적으로 만족하는 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별, 학교규모별에 따라서  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.18, 1.22$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 성별에 따라서는 남교사의 65.74%가, 여교사의 55.33%가 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보임으로써 여자교사 보다 남자교사가 학년담임·교과전담·부장교사의 배정에 대해 긍정적으로 반응하였으며, 학교규모별에 따라서는 12학급 이하의 소규모 학교에 근무하는 교사의 70.11%가, 13학급 이상 42학급 이하의 중규모 학교에 근무하는 교사의 61.88%가, 42학급 이상의 대규모 학교에 근무하는 교사의 44.74%가 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보여 중·대규모 학교 보다 소규모 학교에 근무하는 교사가 학년담임·교과전담·부장교사의 배정에 만족도가 높게 나타났다.

다시 말해서, 남자교사와 소규모 학교에 근무하는 교사가 학년배정이나 교과전담교사 배정, 그리고 부장교사 임명에 긍정적으로 생각하고 있다.

(2) 교무분장

< 표 12 > 교무분장에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	4 (3.74)	42 (39.25)	29 (27.10)	24 (22.43)	8 (7.48)	107 (100.00)	3.63	4	0.46	0.10
	여	6 (2.36)	81 (31.89)	89 (35.04)	63 (24.80)	15 (5.91)	254 (100.00)				
보 직 별	교 사	5 (1.81)	91 (32.85)	95 (34.30)	67 (24.19)	19 (6.85)	277 (100.00)	5.91	4	0.21	0.13
	부장교사	5 (5.95)	32 (38.10)	23 (27.38)	20 (23.81)	4 (4.76)	84 (100.00)				
경 력 별	10년미만	1 (0.78)	36 (27.91)	41 (31.78)	37 (28.68)	14 (10.85)	129 (100.00)	13.47**	4	0.01	0.19
	10년이상	9 (3.90)	87 (37.66)	77 (33.33)	49 (21.21)	9 (3.90)	231 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	2 (2.30)	31 (35.63)	31 (35.63)	18 (20.69)	5 (5.75)	87 (100.00)	6.39	8	0.64	0.13
	13~22학급	7 (4.40)	58 (36.48)	48 (30.19)	36 (22.64)	10 (6.29)	159 (100.00)				
	23학급이상	1 (0.87)	34 (29.56)	39 (33.91)	33 (28.70)	8 (6.96)	115 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	3 (2.42)	34 (27.42)	44 (35.48)	33 (26.62)	10 (8.06)	124 (100.00)	4.43	4	0.35	0.11
	농어촌지역	7 (2.97)	89 (37.71)	73 (30.93)	54 (22.88)	13 (5.51)	236 (100.00)				
계		10 (2.80)	123 (34.10)	118 (32.60)	87 (24.10)	23 (6.40)	361 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 12 >는 교사들에게 교무분장에 관한 만족도를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교무분장에 대해서 만족하는 교사가 36.90%, 불만족하는 교사가 30.50%로 교사들이 교무분장에 대해서 만족과 불만족·보통이다가 서로 비슷한 백분율을 보이고 있으나, 만족하고 있는 교사가 다소 많은 것으로 나타났다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 경력별에 따라서 p<.01 수준에서 통계적으로 유의한 차이(c=0.19)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 경력별에 따라서 저경력

교사보다 고경력 교사가 교무분장에 긍정적인 반응을 보였다.

(3) 교사 적성에 맞는 업무 분담

< 표 13 > 교사 적성에 맞는 업무 분담에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	8 (7.41)	32 (29.63)	41 (37.96)	23 (21.30)	4 (3.70)	108 (100.00)	4.01	4	0.41	0.11
	여	13 (5.14)	57 (22.53)	102 (40.32)	64 (25.30)	17 (6.71)	253 (100.00)				
보 직 별	교 사	14 (5.05)	62 (22.38)	114 (41.16)	68 (24.55)	19 (6.86)	277 (100.00)	6.72	4	0.15	0.14
	부장교사	7 (8.33)	27 (32.14)	29 (34.52)	19 (22.63)	2 (2.38)	84 (100.00)				
경 력 별	10년미만	7 (5.38)	27 (20.77)	50 (38.46)	33 (25.39)	13 (10.00)	130 (100.00)	7.59	4	0.11	0.14
	10년이상	14 (6.09)	62 (26.96)	92 (40.00)	54 (23.47)	8 (3.48)	230 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학년이하	3 (3.45)	24 (27.59)	35 (40.22)	21 (24.14)	4 (4.60)	87 (100.00)	16.29*	8	0.04	0.21
	13~40학년	14 (8.75)	46 (28.75)	58 (36.25)	37 (23.13)	5 (3.12)	160 (100.00)				
	40학년이상	4 (3.51)	19 (16.67)	50 (43.86)	29 (25.43)	12 (10.53)	114 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	6 (4.84)	21 (16.94)	51 (41.13)	34 (27.41)	12 (9.68)	124 (100.00)	10.72*	4	0.03	0.17
	농어촌지역	15 (6.36)	68 (28.81)	91 (38.56)	53 (22.46)	9 (3.81)	236 (100.00)				
계		21 (5.80)	89 (24.70)	143 (39.60)	87 (24.10)	21 (5.80)	361 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 13 >은 교사들에게 교사 적성에 맞는 업무분담에 관한 만족여부를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사 적성에 맞는 업무분담에 관한 질문에 대해서 만족의 정도가 30.50% 인데 비해서 불만족 정도는 29.90%로 교사의 적성에 맞는 업무분담에 대해서는 만족과 불만족이 대등한 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 학교규모별, 근무지역별에 따라서는  $p < .05$ 의 수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.21, 0.17$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 학교규모에 따라서는 소·대규모 학교 보다 중규모 학교에 근무하는 교사가 적성에 맞는 업무를 분담하고 있으며, 근무지역에 따라서는 도시지역보다 농어촌지역에 근무하는 교사가 교사 적성에 맞는 업무 분담에 관해 높은 만족도를 보였다.

#### (4) 교사의 연구활동

< 표 14 > 교사의 연구활동에 관한 열성도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	11 (10.28)	46 (42.99)	36 (33.64)	13 (12.15)	1 (0.94)	107 (100.00)	2.75	4	0.60	0.09
	여	21 (8.30)	127 (50.20)	78 (30.83)	22 (8.70)	5 (1.97)	253 (100.00)				
보 직 별	교 사	21 (7.58)	134 (48.38)	92 (33.21)	25 (9.08)	5 (1.80)	277 (100.00)	3.98	4	0.41	0.11
	부장교사	11 (13.25)	39 (46.99)	22 (26.51)	10 (12.05)	1 (1.20)	83 (100.00)				
경 력 별	10년미만	6 (4.65)	56 (43.41)	45 (34.88)	19 (14.73)	3 (2.33)	129 (100.00)	11.44*	4	0.02	0.18
	10년이상	26 (11.30)	117 (50.87)	68 (29.57)	16 (6.96)	3 (1.30)	230 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	5 (5.81)	37 (43.02)	31 (36.05)	11 (12.79)	2 (2.33)	86 (100.00)	9.09	8	0.34	0.16
	13~40학급	17 (10.63)	72 (45.00)	52 (32.50)	15 (9.37)	4 (2.50)	160 (100.00)				
	41학급이상	10 (8.77)	64 (56.15)	31 (27.19)	9 (7.89)	0 (0.00)	114 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	12 (9.68)	63 (50.81)	38 (30.65)	9 (7.26)	2 (1.60)	124 (100.00)	1.45	4	0.84	0.06
	농어촌지역	20 (8.51)	110 (46.81)	76 (32.34)	25 (10.64)	4 (1.70)	235 (100.00)				
계		32 (8.90)	173 (48.10)	114 (31.60)	35 (9.70)	6 (1.70)	360 (100.00)				

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

위 < 표 14 >는 교사들에게 연구활동에 관한 열성도를 설문한 결과이다.

이를 전체적으로 볼 때 교사의 만족도는 57.00% 인데 비해서 불만족도는 11.40%로 교사들이 연구활동에 열심히 참여하는 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 경력별에 따라서는  $p < .05$ 의 수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.18$ )가 있으며, 경력별에 따라서는 고경력 교사가 저경력 교사보다 연구활동에 대한 열성도가 더 높은 경향을 보였다.

### (5) 교재 교구의 활용

< 표 15 > 교재·교구 활용의 교육적 효과성

변인		매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	대체로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$	df	p	c
성별	남	10 (9.43)	29 (27.36)	46 (43.40)	19 (17.92)	2 (1.89)	106 (100.00)	5.61	4	0.23	0.12
	여	10 (3.97)	69 (27.38)	106 (42.06)	58 (23.02)	9 (3.57)	252 (100.00)				
보직별	교사	15 (5.43)	78 (28.26)	107 (38.77)	65 (23.55)	11 (3.99)	276 (100.00)	9.87*	4	0.04	0.16
	부장교사	5 (6.10)	20 (24.39)	45 (54.88)	12 (14.63)	0 (0.00)	82 (100.00)				
경력별	10년미만	6 (4.69)	22 (17.19)	51 (39.84)	40 (31.25)	9 (7.03)	128 (100.00)	27.02***	4	0.001	0.27
	10년이상	14 (6.11)	76 (33.19)	100 (43.68)	37 (16.15)	2 (0.87)	229 (100.00)				
학교규모별	12학급이하	11 (12.79)	23 (26.74)	29 (33.72)	19 (22.09)	4 (4.66)	86 (100.00)	15.96*	8	0.04	0.21
	13~42학급	4 (2.55)	44 (28.03)	69 (43.95)	34 (21.66)	6 (3.81)	157 (100.00)				
	43학급이상	5 (4.35)	31 (26.96)	54 (46.96)	24 (20.86)	1 (0.87)	115 (100.00)				
근무지역별	도시지역	6 (4.88)	27 (21.95)	58 (47.15)	28 (22.77)	4 (3.25)	123 (100.00)	3.43	4	0.49	0.10
	농어촌지역	14 (5.98)	71 (30.34)	93 (39.74)	49 (20.95)	7 (2.99)	234 (100.00)				
계		20 (5.60)	98 (27.40)	152 (42.40)	77 (21.50)	11 (3.10)	358 (100.00)				

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

위 < 표 15 >는 교사들에게 교재·교구 활용의 효과성에 관한 만족여부를

설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사들이 교재·교구 활용의 효과성에 관한 질문에 대해서 만족정도는 33.00% 인데 비해서 불만족의 정도는 24.60%로 교사들이 교재·교구 활용의 효과성에 대해 대체적으로 만족하는 반응을 보인 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 보직별, 학교규모별에서는  $p < .05$ 의 수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.16, 0.21$ )가 있는 것으로 나타났고, 경력별에서는  $p < .001$ 의 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이( $c=0.27$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 보직별에 따라서는 교사의 33.69%, 부장교사의 30.49%가 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보였고, 학교규모별에 따라서는 12학급 이하의 소규모 학교에 근무하는 교사의 39.53%, 13학급 이상 42학급 이하의 중규모 학교에 근무하는 교사의 30.58%, 43학급 이상의 대규모 학교에서 근무하는 교사의 31.31%의 교사가 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보였으며, 경력별에 따라서는 10년 미만의 저경력 교사의 21.88%, 10년 이상의 고경력 교사의 36.30%가 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보였다. 결과적으로 보직에 따라서는 부장교사보다 교사가 교재·교구의 활용에 관한 효과성에 긍정적으로 반응하였고, 학교규모에 따라서는 중·대규모 학교에 근무하는 교사 보다 소규모 학교에 근무하는 교사가 교재·교구 활용의 효과성을 더 높이 평가하였으며, 경력별에 따라서는 저경력 교사보다 고경력 교사가 교재·교구 활용에 관한 효과성에 높은 만족도를 보였다.

(6) 교재연구록 작성

< 표 16 > 교재연구록 작성에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	2 (1.85)	25 (23.15)	46 (42.59)	27 (25.00)	8 (7.41)	108 (100.00)	4.14	4	0.39	0.11
	여	1 (0.40)	63 (24.90)	118 (46.64)	61 (24.11)	10 (3.95)	253 (100.00)				
보 직 별	교 사	2 (0.72)	61 (22.02)	132 (47.65)	67 (24.19)	15 (5.42)	277 (100.00)	4.63	4	0.33	0.11
	부장교사	1 (1.19)	27 (32.14)	32 (38.10)	21 (25.00)	3 (3.57)	84 (100.00)				
경 력 별	10년미만	1 (0.77)	22 (16.92)	67 (51.54)	2 (23.08)	10 (7.69)	102 (100.00)	9.59*	4	0.05	0.16
	10년이상	2 (0.87)	66 (28.70)	96 (41.74)	58 (25.21)	8 (3.48)	230 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	1 (1.16)	22 (25.58)	34 (39.53)	24 (27.92)	5 (5.81)	86 (100.00)	5.48	8	0.71	0.12
	13~42학급	1 (0.63)	42 (26.25)	70 (43.75)	37 (23.12)	10 (6.25)	160 (100.00)				
	43학급이상	1 (0.87)	24 (20.87)	60 (52.17)	27 (23.48)	3 (2.61)	115 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	0 (0.00)	31 (25.00)	57 (45.96)	29 (23.39)	7 (5.65)	124 (100.00)	1.86	4	0.76	0.07
	농어촌지역	3 (1.27)	57 (24.15)	106 (44.92)	59 (25.00)	11 (4.66)	236 (100.00)				
계		3 (0.80)	88 (24.40)	164 (45.40)	88 (24.40)	18 (5.00)	361 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 16 >은 교사들에게 현행 교재연구록 작성에 관한 만족여부를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사들이 교재연구록 작성에 관한 질문에 대해서 25.20%의 만족도를 보인데 비해서 불만족의 정도는 29.40%로 교사들이 교재연구록 작성에 대해 대체적으로 만족스럽지 못한 반응을 보인 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 경력별에서는 p<.05의 수준에서 통계적으로

로 유의한 차이(c=0.16)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 경력별에 따라서는 10년 미만 교사의 30.77%, 10년 이상 교사의 28.69%가 '대체로 그렇지 않다' 이하의 반응을 보였다. 결과적으로 고경력 교사보다 저경력 교사가 교재연구록 작성에 관해서 더욱 불만족스럽다는 경향을 보였다.

(7) 학년 연구실이나 휴게실 사용

< 표 17 > 학년 연구실이나 휴게실 사용에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	3 (2.80)	13 (12.15)	29 (27.10)	35 (32.72)	27 (25.23)	107 (100.00)	9.22	4	0.06	0.16
	여	19 (7.54)	56 (22.22)	62 (24.60)	64 (25.40)	51 (20.24)	252 (100.00)				
보 직 별	교 사	16 (5.82)	54 (19.64)	65 (23.64)	78 (28.35)	62 (22.55)	275 (100.00)	2.28	4	0.69	0.08
	부장교사	6 (7.14)	15 (17.86)	26 (30.95)	21 (25.00)	16 (19.05)	84 (100.00)				
경 력 별	10년미만	6 (4.62)	20 (15.38)	34 (26.15)	39 (30.00)	31 (23.85)	130 (100.00)	3.02	4	0.55	0.09
	10년이상	16 (7.02)	48 (21.05)	57 (25.00)	60 (26.32)	47 (20.61)	228 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	1 (1.18)	9 (10.59)	27 (31.76)	28 (32.94)	20 (23.53)	85 (100.00)	*** 43.96	8	0.001	0.33
	13~42학급	8 (5.03)	19 (11.95)	43 (27.04)	48 (30.19)	41 (25.79)	159 (100.00)				
	43학급이상	13 (11.30)	41 (35.65)	21 (18.26)	23 (20.01)	17 (14.78)	115 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	12 (9.68)	32 (25.81)	31 (25.00)	29 (23.38)	20 (16.13)	124 (100.00)	12.09*	4	0.02	0.18
	농어촌지역	10 (4.27)	37 (15.81)	59 (25.21)	70 (29.92)	58 (24.79)	234 (100.00)				
계		22 (6.10)	69 (19.20)	91 (25.40)	99 (27.60)	78 (21.70)	359 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 17 >은 교사들에게 학년 연구실이나 휴게실 사용에 관한 만족여부를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 살펴볼 때 교사들이 학년 연구

실이나 휴게실 사용에 관해서 만족하는 정도가 25.30%인데 비해서 불만족의 정도는 49.30%로' 교사들의 학년 연구실이나 휴게실 사용에 대해 대체적으로 만족스럽지 못한 반응을 보인 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 학교규모별에서는  $p < .001$ 의 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이( $c=0.33$ )가 있는 것으로 나타났고, 근무지역별에서는  $p < .05$ 의 수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.18$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 학교규모별에 따라서는 12학급 이하 규모의 학교에서 근무하는 교사의 56.47%가, 13~42학급 규모의 학교에서 근무하는 교사의 55.98%가, 43학급 이상의 학교에서 근무하는 교사의 34.79%가 '대체로 그렇지 않다' 이하의 반응을 보였다. 근무지역에 따라서는 도시지역에서 근무하는 교사의 39.51%가, 농어촌지역에서 근무하는 교사의 54.71%가 '대체로 그렇지 않다' 이하의 반응이 나타났다.

이는 결과적으로 학교 규모에 따라서는 중·대규모의 학교에서 근무하는 교사보다 소규모 학교에서 근무하는 교사가 연구실이나 휴게실의 시설이 부족하여 근무하기에 더 불만족스럽게 생각하고 있으며, 근무지역에 따라서는 도시지역보다 농어촌 지역에 근무하는 교사들이 학년 연구실이나 휴게실에 대해서 더욱 불만족스럽다는 경향을 보였다.

(8) 급식지도

< 표 18 > 급식지도에 관한 만족도

변인		매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	대체로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	6 (5.56)	38 (35.19)	34 (31.48)	26 (24.07)	4 (3.70)	108 (100.00)	3.42	4	0.49	0.10
	여	16 (6.35)	85 (33.73)	90 (35.71)	44 (17.46)	17 (6.75)	252 (100.00)				
보 직 별	교사	17 (6.16)	93 (33.70)	99 (35.87)	48 (17.39)	19 (6.88)	276 (100.00)	5.58	4	0.23	0.12
	부장교사	5 (5.95)	30 (35.71)	25 (29.77)	22 (26.19)	2 (2.38)	84 (100.00)				
경 력 별	10년미만	9 (6.92)	41 (31.54)	45 (34.62)	24 (18.46)	11 (8.46)	130 (100.00)	3.06	4	0.55	0.09
	10년이상	13 (5.68)	81 (35.37)	79 (34.50)	46 (20.08)	10 (4.37)	229 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	3 (3.53)	28 (32.94)	30 (35.29)	18 (21.18)	6 (7.06)	85 (100.00)	5.66	8	0.69	0.12
	13~42학급	12 (7.50)	61 (38.13)	53 (33.12)	25 (15.62)	9 (5.63)	160 (100.00)				
	43학급이상	7 (6.09)	34 (29.57)	41 (35.65)	27 (23.48)	6 (5.21)	115 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	8 (6.45)	30 (24.19)	44 (35.48)	32 (25.81)	10 (8.07)	124 (100.00)	11.55*	4	0.02	0.18
	농어촌지역	14 (5.96)	93 (39.57)	80 (34.04)	37 (15.74)	11 (4.69)	235 (100.00)				
계		22 (6.10)	123 (34.20)	124 (34.50)	70 (19.40)	21 (5.80)	360 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 18 >은 교사들에게 아동의 급식지도에 관한 만족여부를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사들이 아동의 급식지도에 대해서 만족하는 정도가 40.30% 인데 비해서 불만족의 정도는 25.20%로 아동들의 급식지도에 대해 대체적으로 긍정적인 반응을 보인 것으로 분석되었다.

이를 변인별로 살펴보면 근무지역별에서는 p<.05의 수준에서 통계적으로 유의한 차이(c=0.18)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 근무지역에 따라서 도시지역에서 근무하는 교사의 30.64%가, 농어촌지역에서 근무하는 교사의 45.53%

가 '대체로 그렇다' 이상의 반응이 나타났다.

이는 결과적으로 도시지역보다 농어촌 지역에 근무하는 교사들이 아동의 급식지도에 대해서 긍정적인 경향을 보였다.

(9) 주변 및 봉사활동

< 표 19 > 주변 및 봉사활동에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	7 (6.54)	31 (28.97)	42 (39.25)	17 (15.89)	10 (9.35)	107 (100.00)	14.06 <sup>**</sup>	4	0.01	0.19
	여	1 (0.39)	77 (30.31)	110 (43.31)	48 (18.90)	18 (7.09)	254 (100.00)				
보 직 별	교 사	1 (0.36)	88 (31.77)	116 (41.88)	51 (18.41)	21 (7.58)	277 (100.00)	20.02 <sup>***</sup>	4	0.001	0.23
	부장교사	7 (8.33)	20 (23.81)	36 (42.86)	14 (16.67)	7 (8.33)	84 (100.00)				
경 력 별	10년미만	2 (1.54)	44 (33.85)	51 (39.23)	26 (20.00)	7 (5.38)	130 (100.00)	3.95	4	0.41	0.10
	10년이상	6 (2.61)	63 (27.39)	101 (43.91)	39 (16.96)	21 (9.13)	230 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	3 (3.45)	22 (25.29)	38 (43.68)	13 (14.94)	11 (12.64)	87 (100.00)	11.75	8	0.16	0.19
	13~42학급	4 (2.52)	53 (33.33)	68 (42.77)	23 (14.46)	11 (6.92)	159 (100.00)				
	43학급이상	1 (0.87)	33 (28.70)	46 (40.00)	29 (25.21)	6 (5.22)	115 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	1 (0.80)	33 (26.61)	50 (40.32)	32 (25.81)	8 (6.46)	124 (100.00)	9.27	4	0.06	0.16
	농어촌지역	7 (2.97)	75 (31.78)	101 (42.80)	33 (13.98)	20 (8.47)	236 (100.00)				
계		8 (2.20)	108 (29.90)	152 (42.10)	65 (18.00)	28 (7.80)	361 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 19 >는 교사들에게 주변활동이나 봉사활동에 관한 만족 여부를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 살펴볼 때 교사들이 주변활동이나 봉사활동에 대해서 만족의 정도가 32.10%인데 비해서 불만족의 정도는

25.80%로 주변활동이나 봉사활동에 대해 대체적으로 긍정적인 반응을 보인 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별에서는  $p < .01$ 의 수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.19$ )가 있는 것으로 나타났고, 보직별에서는  $p < .001$ 의 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이( $c=0.23$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉 성별에 따라서는 여교사보다 남교사가 긍정적인 반응을 보였고, 보직별에 따라서는 교사보다 부장교사가 각종 봉사활동에 높은 긍정적인 면을 보였다.

### (10) 교사의 의무 및 책임

< 표 20 > 교사의 의무 및 책임에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	16 (14.95)	61 (57.01)	24 (22.43)	4 (3.74)	2 (1.87)	107 (100.00)	4.70	4	0.32	0.11
	여	34 (13.49)	141 (55.95)	72 (28.57)	4 (1.59)	1 (0.40)	252 (100.00)				
보 직 별	교 사	31 (11.19)	158 (57.04)	82 (29.60)	4 (1.44)	2 (0.73)	277 (100.00)	13.90 <sup>**</sup>	4	0.01	0.19
	부장교사	19 (23.17)	44 (53.66)	14 (17.07)	4 (4.88)	1 (1.22)	82 (100.00)				
경 력 별	10년미만	15 (11.54)	68 (52.31)	44 (33.85)	2 (1.53)	1 (0.77)	130 (100.00)	6.04	4	0.20	0.13
	10년이상	35 (15.35)	134 (58.77)	51 (22.37)	6 (2.63)	2 (0.88)	228 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	16 (18.60)	44 (51.16)	23 (26.74)	2 (2.34)	1 (1.16)	86 (100.00)	9.88	8	0.27	0.16
	13~20학급	22 (13.84)	98 (61.64)	35 (22.01)	2 (1.25)	2 (1.26)	159 (100.00)				
	21학급이상	12 (10.53)	60 (52.63)	38 (33.33)	4 (3.51)	0 (0.00)	114 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	12 (9.76)	70 (56.91)	37 (30.08)	2 (1.62)	2 (1.63)	123 (100.00)	4.62	4	0.33	0.11
	농어촌지역	38 (16.17)	132 (56.17)	59 (25.10)	5 (2.13)	1 (0.43)	235 (100.00)				
계		50 (13.90)	202 (56.30)	96 (26.80)	8 (2.20)	3 (0.80)	359 (100.00)				

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

위 < 표 20 >은 교사들에게 교사의 의무 및 책임에 관한 만족 여부를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사들이 교사의 의무나 책임에 대한 만족의 정도는 70.20% 인데 비해서 불만족의 정도는 3.00%로 교사들이 교사의 의무나 책임에 대해 긍정적인 반응을 보인 것으로 분석되었다.

보직별에서는  $p < .01$ 의 수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.19$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 교사보다 부장교사가 조금 더 교사의 의무 및 책임에 관해 직무만족도가 높은 반응을 보였다.

### (11) 교사들의 솔선수범 및 책임감

< 표 21 > 교사들의 솔선수범 및 책임감에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	17 (15.74)	63 (58.33)	25 (23.15)	3 (2.78)	0 (0.00)	108 (100.00)	5.87	4	0.21	0.13
	여	48 (18.97)	157 (62.06)	46 (18.17)	1 (0.40)	1 (0.40)	253 (100.00)				
보 직 별	교 사	46 (16.55)	170 (61.15)	59 (21.22)	2 (0.72)	1 (0.36)	278 (100.00)	4.87	4	0.30	0.12
	부장교사	19 (22.89)	50 (60.24)	12 (14.46)	2 (2.41)	0 (0.00)	83 (100.00)				
경 력 별	10년미만	19 (14.62)	74 (56.92)	35 (26.92)	1 (0.77)	1 (0.77)	130 (100.00)	9.18	4	0.06	0.16
	10년이상	46 (20.00)	145 (63.04)	36 (15.65)	3 (1.31)	0 (0.00)	230 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	18 (20.69)	51 (58.62)	17 (19.54)	1 (1.15)	0 (0.00)	87 (100.00)	4.63	8	0.80	0.11
	13~42학급	29 (18.13)	98 (61.24)	29 (18.13)	3 (1.87)	1 (0.63)	160 (100.00)				
	43학급이상	18 (15.79)	71 (62.28)	25 (21.93)	0 (0.00)	0 (0.00)	114 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	19 (15.45)	79 (64.23)	24 (19.51)	1 (0.81)	0 (0.00)	123 (100.00)	1.67	4	0.80	0.07
	농어촌지역	46 (19.41)	141 (59.49)	46 (19.41)	3 (1.27)	1 (0.42)	237 (100.00)				
계		65 (18.00)	220 (60.90)	71 (19.70)	4 (1.10)	1 (0.30)	361 (100.00)				

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

위 < 표 21 >은 교사들에게 교사들의 솔선수범 및 책임감에 관한 만족여부를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사들이 교사들의 솔선수범 및 책임감에 대해서 만족하는 정도가 78.90% 인데 비해서 불만족의 정도는 1.40%로 교사들이 교사의 솔선수범 및 책임감에 대하여 매우 긍정적인 반응을 보인 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별에 따라서는 남교사의 74.07%가, 여교사의 81.03%가 '대체로 그렇다' 이상으로 반응하여 남교사보다 여교사가 더 긍정적으로 반응하였고, 보직별에 따라서는 교사의 77.70%가, 부장교사의 83.13%가 '대체로 그렇다' 이상에 반응을 보여 교사보다 부장교사가 더 만족도가 높게 나타났다. 경력별에 따라서는 10년 미만 교사의 71.54%가 10년 이상 교사의 83.04%가 '대체로 그렇다' 이상에 반응하여 저경력 교사 보다 고경력 교사가 솔선수범 및 책임감에 관한 만족도가 높은 경향을 보였으며, 학교 규모나 근무지역과는 상관없이 교사들의 솔선수범 및 책임감에 관한 만족도는 높은 반응을 보였다.

그러나 이를 통계적으로 검증한 결과 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

(12) 교원의 일반연수와 직무연수

< 표 22 > 일반연수와 직무연수에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	22 (20.56)	47 (43.93)	31 (28.97)	3 (2.80)	4 (3.74)	107 (100.00)	4.30	4	0.37	0.11
	여	43 (16.93)	108 (42.52)	91 (35.83)	9 (3.54)	3 (1.18)	254 (100.00)				
보 직 별	교 사	47 (16.97)	114 (41.16)	101 (36.46)	9 (3.24)	6 (2.17)	277 (100.00)	4.43	4	0.35	0.11
	부장교사	18 (21.43)	41 (48.81)	21 (25.00)	3 (3.57)	1 (1.19)	84 (100.00)				
경 력 별	10년미만	24 (18.46)	56 (43.08)	45 (34.61)	3 (2.31)	2 (1.54)	130 (100.00)	0.87	4	0.93	0.05
	10년이상	41 (17.83)	98 (42.61)	77 (33.48)	9 (3.91)	5 (2.17)	230 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	14 (16.09)	39 (44.83)	29 (33.33)	3 (3.45)	2 (2.30)	87 (100.00)	5.60	8	0.69	0.12
	13~40학급	31 (19.50)	72 (45.28)	46 (28.93)	7 (4.40)	3 (1.89)	159 (100.00)				
	41학급이상	20 (17.39)	44 (38.26)	47 (40.87)	2 (1.74)	2 (1.74)	115 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	17 (13.71)	50 (40.32)	50 (40.32)	4 (3.23)	3 (2.42)	124 (100.00)	5.07	4	0.28	0.12
	농어촌지역	48 (20.35)	105 (44.49)	71 (30.08)	8 (3.39)	4 (1.69)	236 (100.00)				
계		65 (18.00)	155 (42.90)	122 (33.90)	12 (3.30)	7 (1.90)	361 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 22 >는 교사들에게 교사의 일반연수와 직무연수에 관한 만족여부를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사의 일반연수와 직무연수에 대한 만족의 정도가 60.90%인데 비해서 불만족 정도가 5.20%로 교사들이 일반연수와 직무연수에 대해서 대체로 만족하는 반응을 보인 것으로 분석되었다.

이를 배경변인별로 살펴보면 성별에 따라서는 남교사보다 여교사가, 보직에 따라서는 교사 보다 부장교사가, 경력에 따라서는 저경력 교사 보다 고경

력 교사가, 학교 규모에 따라서는 소·대규모 학교보다 중규모 학교가, 근무 지역에 따라서는 도시지역보다 농어촌 지역이 교사의 일반연수와 직무연수에 대한 만족도가 다소 높은 반응을 보였다.

그러나 이를 통계적으로 검증한 결과 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

### (13) 자체연수 및 자율연수

< 표 23 > 자체연수 및 자율연수에 대한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	5 (4.63)	31 (28.70)	53 (49.07)	16 (14.82)	3 (2.78)	108 (100.00)	0.65	4	0.96	0.04
	여	10 (3.94)	75 (29.53)	118 (46.46)	45 (17.71)	6 (2.36)	254 (100.00)				
보 직 별	교 사	12 (4.32)	77 (27.70)	135 (48.56)	47 (16.90)	7 (2.52)	278 (100.00)	1.56	4	0.82	0.07
	부장교사	3 (3.57)	29 (34.52)	36 (42.86)	14 (16.67)	2 (2.38)	84 (100.00)				
경 력 별	10년미만	3 (2.31)	41 (31.54)	58 (44.62)	22 (16.92)	6 (4.61)	130 (100.00)	5.93	4	0.20	0.13
	10년이상	12 (5.19)	65 (28.14)	112 (48.48)	39 (16.89)	3 (1.30)	231 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	1 (1.15)	26 (29.89)	44 (50.57)	15 (17.24)	1 (1.15)	87 (100.00)	4.38	8	0.82	0.11
	13~42학급	7 (4.38)	47 (29.37)	75 (46.88)	27 (16.87)	4 (2.50)	160 (100.00)				
	43학급이상	7 (6.09)	33 (28.70)	52 (45.21)	19 (16.52)	4 (3.48)	115 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	5 (4.03)	35 (28.23)	56 (45.16)	23 (18.55)	5 (4.03)	124 (100.00)	2.34	4	0.67	0.08
	농어촌지역	10 (4.22)	71 (29.96)	114 (48.10)	38 (16.03)	4 (1.69)	237 (100.00)				
계		15 (4.10)	106 (29.30)	171 (47.20)	61 (16.90)	9 (2.50)	362 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 23 >는 교사들에게 교사의 자체연수 및 자율연수에 대한 만족여

부를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사들이 교사들의 출선 수범 및 책임감에 대해서 만족의 정도가 33.40% 인데 비해서 불만족 정도는 19.40%로 교사들이 교사의 자체연수 및 자율연수에 대하여 대체로 긍정적인 반응을 보인 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별에 따라서는 남교사 33.33%, 여교사가 33.47%로 성별에 관계없이 '대체로 그렇다' 이상에 비슷한 반응을 보였고, 보직에 따라서는 교사가 32.02%, 부장교사가 38.09%로 부장교사가 약간 높은 반응을 보였다. 경력별에 따라서는 10년 미만의 교사가 33.85%, 10년 이상의 교사가 33.33%로 경력에 관계없이 비슷한 반응을 보였으며, 학교규모별로는 12학급이하가 31.04%, 13~42학급이 33.75%, 43학급이상이 34.79%로 소규모 학교보다 중·대규모 학교가 약간 높은 반응을 보였고, 근무지역에 따라서는 도시지역이 22.26%, 농어촌지역이 24.18%로 지역과 관계없이 대체로 비슷한 결과가 나타났다.

다시 말해서, 성별, 경력별, 근무지역에 관계없이 비슷한 반응을 보였으며, 교사보다는 부장교사가, 소규모 학교보다는 중·대규모 학교가 다소 높은 만족도를 보였다.

그러나 이를 통계적으로 검증한 결과 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

위 < 표 11 ~ 23 >의 직무조건에 대한 교원의 직무만족요인 검증결과를 종합해 보면 다음과 같다.

첫째, 남교사와 소규모 학교에 근무하는 교사가 학년배정이나 교과전담교사 배정, 그리고 부장교사 임명에 긍정적으로 생각하고 있다.

둘째, 경력별에 따라서 저경력 교사보다 고경력 교사가 교무분장에 긍정적인 반응을 보였으며, 연구활동에 대한 열성도가 더 높은 경향을 보였다.

셋째, 학교규모에 따라서는 소·대규모 학교 보다 중규모 학교에 근무하는 교사가 적성에 맞는 업무를 분담하고 있으며, 근무지역에 따라서는 도시지역 보다 농어촌지역에 근무하는 교사가 교사 적성에 맞는 업무 분담에 관해 높은 만족도를 보였다.

넷째, 보직에 따라서는 부장교사보다 교사가 교재·교구의 활용에 관한 효과성에 긍정적으로 반응하였고, 학교규모에 따라서는 중·대규모 학교에 근무하는 교사보다 소규모 학교에 근무하는 교사가 교재·교구 활용의 효과성을 더 높이 평가하였으며, 경력별에 따라서는 저경력 교사보다 고경력 교사가 교재·교구 활용에 관한 효과성에 높은 만족도를 보였다.

다섯째, 고경력 교사보다 저경력 교사가 교재연구록 작성에 관해서 더욱 불만족스럽다는 경향을 보였다.

여섯째, 학교 규모에 따라서는 중·대규모의 학교에서 근무하는 교사보다 소규모 학교에서 근무하는 교사가 연구실이나 휴게실의 시설이 부족하여 근무하기에 더 불만족스럽게 생각하고 있으며, 근무지역에 따라서는 도시지역보다 농어촌 지역에 근무하는 교사들이 학년 연구실이나 휴게실에 대해서 더욱 불만족스럽다는 경향을 보였다.

일곱째, 도시지역보다 농어촌 지역에 근무하는 교사들이 아동의 급식지도에 대해서 긍정적인 경향을 보였다.

여덟째, 성별에 따라서는 여자교사보다 남자교사가 긍정적인 반응을 보였고, 보직별에 따라서는 교사보다 부장교사가 각종 봉사활동에 높은 긍정적인 면을 보였다.

아홉째, 교사보다 부장교사가 조금 더 교사의 의무 및 책임에 관해 만족도가 높은 반응을 보였다.

### 3. 敎員의 勤務條件에 대한 職務滿足要因

교원의 근무조건에 관한 직무만족요인을 학교분위기, 교사의 출·퇴근 시간, 학교 시설, 교원의 후생복지 및 보건 위생 시설, 교내에서의 전화사용, 학교 주변 여건으로 분류하여 검증한 결과는 다음 < 표 24 ~ 29 >와 같다.

(1) 교원의 교내 분위기

< 표 24 > 교원의 교내 분위기에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	17 (15.74)	55 (50.93)	32 (29.63)	4 (3.70)	0 (0.00)	108 (100.00)	3.25	4	0.51	0.10
	여	30 (11.90)	125 (49.60)	88 (34.93)	6 (2.38)	3 (1.19)	252 (100.00)				
보 직 별	교 사	33 (11.96)	136 (49.28)	97 (35.14)	7 (2.54)	3 (1.08)	276 (100.00)	3.55	4	0.47	0.10
	부장교사	14 (16.67)	44 (52.38)	23 (27.38)	3 (3.57)	0 (0.00)	84 (100.00)				
경 력 별	10년미만	19 (14.62)	56 (43.08)	50 (38.46)	4 (3.08)	1 (0.77)	130 (100.01)	4.20	4	0.38	0.11
	10년이상	28 (12.23)	124 (54.15)	69 (30.13)	6 (2.62)	2 (0.87)	229 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	12 (13.79)	48 (55.17)	25 (28.74)	1 (1.15)	1 (1.15)	87 (100.00)	18.20*	8	0.02	0.22
	13~42학급	28 (17.61)	83 (52.20)	43 (27.04)	4 (2.52)	1 (0.63)	159 (100.00)				
	43학급이상	7 (6.14)	49 (42.98)	52 (45.61)	5 (4.39)	1 (0.88)	114 (100.00)				
근 거 지 역 별	도시지역	11 (9.02)	54 (44.26)	52 (42.62)	4 (3.28)	1 (0.82)	122 (100.00)	8.79	4	0.07	0.16
	농어촌지역	36 (15.19)	126 (53.16)	67 (28.27)	6 (2.53)	2 (0.85)	237 (100.00)				
계		47 (13.10)	180 (50.00)	120 (33.30)	10 (2.80)	3 (0.80)	360 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 24 >는 교사들에게 학교 교원들의 분위기에 대한 만족 여부를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사들이 재직하는 학교의 교직원 분위기에 대한 질문에 만족의 정도가 63.10% 인데 비해서 불만족의 정도는 3.60%로 교사들이 학교 교원들의 분위기에 대해 호전적인 반응을 보인 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 학교규모별에서는 p<.05의 수준에서 통계적으로 유의한 차이(c=0.22)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 12학급이하에서 근

무하는 교사의 68.96%가, 13학급 이상 42학급 이하의 학교에서 근무하는 교사의 79.81%가, 43학급 이상의 학교에서 근무하는 교사의 49.12%가 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보여 소·대규모의 학교 보다 중규모 학교 교원의 분위기가 더 좋은 경향을 보였다.

(2) 교원의 근무시간 준수

< 표 25 > 근무시간 준수에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	27 (25.00)	42 (38.89)	26 (24.07)	11 (10.19)	2 (1.85)	108 (100.00)	1.06	4	0.90	0.54
	여	62 (24.41)	112 (44.09)	52 (20.47)	23 (9.06)	5 (1.97)	254 (100.00)				
보 직 별	교 사	59 (21.22)	128 (46.04)	63 (22.66)	22 (7.91)	6 (2.17)	278 (100.00)	12.76**	4	0.01	0.18
	부장교사	30 (35.71)	26 (30.95)	15 (17.86)	12 (14.29)	1 (1.19)	84 (100.00)				
경 력 별	10년미만	30 (23.08)	56 (43.08)	29 (22.31)	15 (11.53)	0 (0.00)	130 (100.00)	5.18	4	0.27	0.12
	10년이상	59 (25.54)	97 (41.99)	49 (21.21)	19 (8.23)	7 (3.03)	231 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	19 (21.84)	37 (42.53)	19 (21.84)	9 (10.34)	3 (3.45)	87 (100.00)	9.59	8	0.30	0.16
	13~42학급	40 (25.00)	72 (45.00)	38 (23.75)	9 (5.62)	1 (0.63)	160 (100.00)				
	43학급이상	30 (26.09)	45 (39.13)	21 (18.26)	16 (13.91)	3 (2.61)	115 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	36 (29.03)	44 (35.48)	27 (21.77)	14 (11.29)	3 (2.43)	124 (100.00)	4.93	4	0.30	0.17
	농어촌지역	53 (22.36)	110 (46.41)	51 (21.52)	19 (8.02)	4 (1.69)	237 (100.00)				
계		89 (24.60)	154 (42.50)	78 (21.60)	34 (9.40)	7 (1.90)	362 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 25 >는 교사들에게 교사의 근무시간 준수에 관한 만족여부에 대하여 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사들이 근무시간 준수

에 대해서 만족의 정도가 67.10% 인데 비해서 불만족의 정도가 11.30%로 교사의 근무시간 준수에 대해서 대체적으로 만족하는 반응을 보인 것으로 분석되었다.

보직별에서는  $p < .01$ 의 수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.18$ )가 있는 것으로 나타났으며, 부장교사보다 교사가 더 긍정적인 반응을 보였다.

### (3) 학교 시설에

< 표 26 > 학교 시설에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	17 (15.74)	43 (39.81)	32 (29.63)	13 (12.04)	3 (2.78)	108 (100.00)	1.45	4	0.84	0.06
	여	36 (14.17)	88 (34.65)	88 (34.65)	33 (12.99)	9 (3.54)	254 (100.00)				
보 직 별	교 사	39 (14.03)	97 (34.89)	95 (34.17)	36 (12.95)	11 (3.96)	278 (100.00)	2.79	4	0.59	0.09
	부장교사	14 (16.67)	34 (40.48)	25 (29.76)	10 (11.90)	1 (1.19)	84 (100.00)				
경 력 별	10년미만	26 (20.00)	44 (33.85)	40 (30.77)	16 (12.31)	4 (3.07)	130 (100.00)	4.61	4	0.33	0.11
	10년이상	27 (11.69)	87 (37.66)	79 (34.20)	30 (12.99)	8 (3.46)	231 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	14 (16.09)	36 (41.38)	28 (32.18)	6 (6.90)	3 (3.45)	87 (100.00)	4.84	8	0.77	0.12
	13~22학급	22 (13.75)	54 (33.75)	53 (33.13)	25 (15.62)	6 (3.75)	160 (100.00)				
	23학급이상	17 (14.78)	41 (35.65)	39 (33.91)	15 (13.05)	3 (2.61)	115 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	24 (19.35)	53 (42.74)	35 (28.23)	11 (8.87)	1 (0.81)	124 (100.00)	12.44**	4	0.01	0.38
	농어촌지역	29 (12.24)	77 (32.49)	85 (35.86)	35 (14.77)	11 (4.64)	237 (100.00)				
계		53 (14.60)	131 (36.20)	120 (33.20)	46 (12.70)	12 (3.30)	362 (100.00)				

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

위 < 표 26 >은 교사들에게 학교시설에 대한 만족여부를 설문 조사한 결과이다. 이는 전체적으로 볼 때 교사들이 학교시설에 대한 만족의 정도가

50.80% 인데 비해서 불만족의 정도는 16.00%로 교사들이 학교의 시설에 긍정적인 반응을 보인 것으로 분석되었다.

근무지역에 따라서는  $p < .01$ 의 수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.39$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 도시지역에 근무하는 교사의 62.09%가, 농어촌지역에서 근무하는 교사의 45.73%가 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보여 농어촌보다 도시지역의 학교 시설이 좀 더 만족스럽다는 경향을 보였다.

#### (4) 교원 후생복지 시설

< 표 27 > 교원 후생복지 시설에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	6 (5.61)	31 (28.97)	37 (34.57)	23 (21.50)	10 (9.35)	107 (100.00)	5.70	4	0.22	0.13
	여	9 (3.63)	52 (20.97)	95 (38.31)	75 (30.24)	17 (6.85)	248 (100.00)				
보 직 별	교 사	11 (4.03)	60 (21.98)	101 (37.00)	81 (29.66)	20 (7.33)	273 (100.00)	3.06	4	0.55	0.09
	부장교사	4 (4.88)	23 (28.05)	31 (37.80)	17 (20.73)	7 (8.54)	82 (100.00)				
경 력 별	10년미만	5 (3.88)	22 (17.05)	54 (41.86)	40 (31.01)	8 (6.20)	129 (100.00)	6.24	4	0.18	0.13
	10년이상	10 (4.44)	61 (27.11)	77 (34.22)	58 (25.78)	19 (8.45)	225 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	4 (4.60)	27 (31.03)	29 (33.33)	21 (24.14)	6 (6.90)	87 (100.00)	11.71	8	0.17	0.18
	13~20학급	10 (6.37)	28 (17.83)	64 (40.76)	45 (28.66)	10 (6.38)	157 (100.00)				
	21학급이상	1 (0.90)	28 (25.23)	39 (35.14)	32 (28.83)	11 (9.90)	111 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	3 (2.50)	35 (30.00)	42 (35.00)	30 (25.00)	9 (7.50)	119 (100.00)	5.26	4	0.26	0.12
	농어촌지역	12 (5.13)	47 (20.09)	90 (38.46)	67 (28.63)	18 (7.69)	234 (100.00)				
계		15 (4.20)	83 (23.40)	132 (37.20)	98 (27.60)	27 (7.60)	355 (100.00)				

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

위 < 표 27 >은 교사들에게 교원의 후생복지 및 보건 위생 시설에 관한

만족여부를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사들이 교원의 후생복지 시설에 대한 만족의 정도는 27.60% 인데 비해서 불만족의 정도는 35.20%로 교원의 후생복지 시설에 대하여 부정적인 반응을 보인 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별에 따라서는 남교사의 30.85%, 여교사의 37.09%가 '대체로 그렇지 않다' 이하에 반응을 보였고, 보직에 따라서는 교사가 36.99%, 부장교사가 29.27%로 부장교사가 약간 높은 긍정적인 반응을 보였다. 경력별에 따라서는 10년 미만의 교사가 37.21%, 10년 이상의 교사가 34.23%로 '대체로 그렇지 않다' 이하에 반응을 나타내어 경력에 관계없이 비슷한 반응을 보였으며, 학교규모별로는 12학급이하가 31.04%, 13~42학급이 35.04%, 43학급이상에 근무하는 교사의 38.73%가 '대체로 그렇지 않다' 이하에 반응을 나타내어 소규모 학교보다 중·대규모 학교로 갈수록 점점 부정적인 반응이 높게 보였고, 근무지역에 따라서는 도시지역에 근무하는 교사의 32.50%가, 농어촌지역에 근무하는 교사의 36.32%가 '대체로 그렇지 않다' 이하에 반응하여 도시 지역보다 농어촌 지역이 더 부정적인 반응이 높게 나타났다.

다시 말해서, 성별에 따라서는 여교사가, 보직별에 따라서는 교사가 경력별에 따라서는 저경력자가, 근무지역에 관계없이 비슷한 반응을 보였으며, 교사 보다는 부장교사가, 소규모 학교보다는 대규모 학교가, 도시지역보다는 농어촌에 근무하는 교사가 다소 낮은 만족도를 보였다.

그러나 이를 통계적으로 검증한 결과 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

(5) 교원의 교내 전화사용

< 표 28 > 전화사용에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	19 (17.76)	35 (32.71)	27 (25.23)	23 (21.50)	3 (2.80)	107 (100.00)	*** 23.11	4	0.001	0.25
	여	17 (6.83)	48 (19.28)	96 (38.55)	66 (26.50)	22 (8.84)	249 (100.00)				
보 직 별	교 사	23 (8.39)	54 (19.71)	106 (38.69)	67 (24.45)	24 (8.76)	274 (100.00)	*** 21.25	4	0.001	0.24
	부장교사	13 (15.85)	29 (35.37)	17 (20.73)	22 (26.83)	1 (1.22)	82 (100.00)				
경 력 별	10년미만	9 (6.92)	28 (21.54)	50 (38.46)	34 (26.16)	9 (6.92)	130 (100.00)	3.49	4	0.48	0.10
	10년이상	27 (12.00)	55 (24.44)	72 (32.00)	55 (24.45)	16 (7.11)	225 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	19 (21.84)	33 (37.93)	24 (27.59)	9 (10.34)	2 (2.30)	87 (100.00)	*** 49.73	8	0.001	0.35
	13~42학급	12 (7.59)	34 (21.52)	61 (38.61)	42 (26.58)	9 (5.70)	158 (100.00)				
	43학급이상	5 (4.50)	16 (14.41)	38 (34.24)	38 (34.24)	14 (12.61)	111 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	5 (4.13)	18 (14.88)	37 (30.58)	45 (37.19)	16 (13.22)	121 (100.00)	*** 33.50	4	0.001	0.29
	농어촌지역	31 (13.25)	64 (27.35)	86 (36.75)	44 (18.80)	9 (3.85)	234 (100.00)				
계		36 (10.10)	83 (23.30)	123 (34.60)	89 (25.00)	25 (7.00)	356 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 28 >은 교사들에게 교내에서 전화사용에 관한 만족 여부를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사들이 교내에서 전화사용에 관한 만족의 정도가 33.40% 인데 비해서 불만족의 정도는 32.00%로 교사들이 학교에서의 전화사용에 만족과 불만족의 정도 및 보통이다가 각각 30%이상으로 대등한 반응을 보였다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별, 보직별, 학교규모별, 근무지역별에

따라서는  $p < .001$ 의 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이( $c=0.25, 0.24, 0.35, 0.29$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 성별에 따라서는 남교사의 50.47%가 '대체로 그렇다' 이상에 반응한 반면에, 여교사의 35.34%가 '대체로 그렇지 않다' 이하에 반응하였고, 보직별에 따라서는 교사의 33.21%가 '대체로 그렇지 않다' 이하에 반응한 반면에, 부장교사의 51.22%가 '대체로 그렇다'에 반응하였다. 학교규모별에 따라서는 12학급 이하에서 근무하는 교사의 59.77%가, '대체로 그렇다' 이상에 반응한 반면에 13학급 이상 42학급 이하의 학교에서 근무하는 교사의 32.28%가, 43학급 이상의 학교에 근무하는 교사의 46.85%가, '대체로 그렇지 않다' 이하에 반응하였다. 근무지역별에 따라서는 도시지역에 근무하는 교사의 51.41%가 '대체로 그렇지 않다'에 반응한 반면에 농어촌지역에서 근무하는 교사의 40.60%가 '대체로 그렇다' 이상에 반응을 보였다. 즉, 학교 내에서의 전화사용은 성별에 따라서 남교사는 만족요인이지만 여교사는 불만족 요인으로 응답하였으며, 보직별에 따라서는 교사는 불만족 요인이나 부장교사는 만족요인으로 나타났다. 또한 학교규모별에 따라서는 소규모에 근무하는 교사가 만족도가 가장 높게 나타난 반면에 중·대규모의 학교에 근무하는 교사는 전화사용에 대해 불만족 요인으로 나타났다. 근무 지역별에 따라서는 도시지역은 불만족 요인인 반면에 농어촌지역에서는 전화사용에 만족도가 높게 반응하였다.

결론적으로 학교 내에서의 전화사용에 관한 설문조사 결과는 성별, 보직별, 학교 규모별, 근무 지역별의 각각의 배경요인별 내부에서 서로 상반된 반응을 보였다는 점에서 매우 유의한 결과를 낳게 되었다.

(6) 교육의 주변 여건

< 표 29 > 교육의 주변여건에 대한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	4 (3.74)	29 (27.10)	45 (42.06)	22 (20.56)	7 (6.54)	107 (100.00)	*** 17.83	4	0.001	0.22
	여	5 (2.01)	27 (10.84)	127 (51.00)	77 (30.98)	13 (5.22)	249 (100.00)				
보 직 별	교 사	6 (2.19)	40 (14.60)	130 (47.45)	81 (29.56)	17 (6.20)	274 (100.00)	3.74	4	0.44	0.10
	부장교사	3 (3.66)	16 (19.51)	42 (51.22)	18 (21.95)	3 (3.66)	82 (100.00)				
경 력 별	10년미만	1 (0.77)	19 (14.62)	65 (50.00)	37 (28.46)	8 (6.15)	130 (100.00)	2.96	4	0.56	0.09
	10년이상	8 (3.56)	37 (16.44)	106 (47.11)	62 (27.56)	12 (5.33)	225 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	4 (4.60)	23 (26.44)	31 (35.63)	19 (21.84)	10 (11.49)	87 (100.00)	*** 26.48	8	0.001	0.26
	13~20학급	3 (1.90)	25 (15.82)	80 (50.63)	45 (28.49)	5 (3.16)	158 (100.00)				
	21학급이상	2 (1.80)	8 (7.21)	61 (54.95)	35 (31.54)	5 (4.50)	111 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	3 (2.48)	15 (12.40)	67 (55.37)	31 (25.62)	5 (4.13)	121 (100.00)	4.14	4	0.39	0.11
	농어촌지역	6 (2.56)	41 (17.52)	105 (44.87)	67 (28.64)	15 (6.41)	234 (100.00)				
계		9 (2.50)	56 (15.70)	172 (48.40)	99 (27.80)	20 (5.60)	356 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 29 >는 교육에 기여하는 주변의 여건에 대한 만족여부를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사들의 눈에 비치는 교육이 주변의 여건에 대한 만족의 정도가 18.20% 인데 반해서 불만족이 정도는 33.40%로 교사들이 학교의 시설에 부정적인 반응을 보인 것으로 분석되었다.

이를 각 배경요인별로 살펴보면 성별, 학교규모별은 p,001 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이(c=0.22, 0.26)가 있는 것으로 나타났다. 즉 성별에 따라서는 남교사의 30.84%가 '대체로 그렇다' 이상에 반응한 반면에 여교사

의 36.15%가 '대체로 그렇지 않다'에 반응하는 상반된 결과를 보였다. 또한 학교규모별에 따라서는 12학급 이하에 근무하는 교사의 33.23%, 13학급 이상 42학급 이하에서 근무하는 교사의 31.65%, 43학급 이상에서 근무하는 교사의 36.04%가 '대체로 그렇지 않다' 이하에 반응하여 교사들은 교육에 기여하는 주변의 여건에 대해서는 대체적으로 불만족스럽게 생각하는 경향을 보였다.

위 < 표 24 ~ 29 >의 근무조건에 대한 교원의 직무만족요인 검증결과를 종합해 보면 다음과 같다.

첫째, 소·대규모의 학교 보다 중규모 학교 교원의 분위기가 더 좋은 경향을 보였으며, 학교 시설은 농어촌지역보다 도시지역에 소재한 학교가 더 만족스럽다는 경향을 보였다.

둘째, 교원의 출·퇴근 시간에 대한 근무시간외의 근무 강요에 대한 설문조사 결과 부장교사보다 교사가 더 긍정적인 반응을 보였다.

셋째, 학교 내에서의 전화사용에 관한 설문조사 결과는 성별, 보직별, 학교규모별, 근무 지역별의 각각의 배경요인별 내부에서 서로 상반된 반응을 보였다는 점에서 매우 유의한 결과를 낳게 되었다.

넷째, 교사들은 교육에 기여하는 주변의 여건에 대해서 학교규모별에 관계없이 대체적으로 불만족스럽게 생각하는 경향을 보였으나, 성별에 따라서 남교사는 만족하는 반면에 여교사는 불만족스럽다는 현상이 나타났다.

#### 4. 敎員의 厚生福祉에 대한 職務滿足要因

교원의 후생복지에 관한 직무만족요인을 교원의 근무성적 평정, 재능에 따른 승진 및 상급 자격 취득, 승진과 교수능력 및 경력과의 상관관계, 상위자격 및 학위에 관한 준비도, 봉급 및 수당의 적정성, 일직비 및 출장비의 적정성으로 분류하여 교직만족도를 검증한 결과는 다음 < 표 30 ~ 36 >과 같다.

##### (1) 교원 연금제도 및 공제회 활동

< 표 30 > 교원 연금제도 및 공제회 활동에 관한 만족도

N(%)

변인	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	대체로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$	df	p	c	
성별	남	1 (0.94)	10 (9.43)	27 (25.47)	40 (37.74)	28 (26.42)	106 (100.00)	2.24	4	0.69	0.08
	여	1 (0.40)	20 (8.06)	80 (32.26)	81 (32.66)	66 (26.62)	248 (100.00)				
보직별	교사	2 (0.74)	21 (7.72)	89 (32.72)	88 (32.35)	72 (26.47)	272 (100.00)	5.00	4	0.29	0.12
	부장교사	0 (0.00)	9 (10.98)	18 (21.95)	33 (40.24)	22 (26.83)	82 (100.00)				
경력별	10년미만	1 (0.78)	14 (10.85)	48 (37.21)	34 (26.36)	32 (24.81)	129 (99.200)	8.95	4	0.06	0.16
	10년이상	1 (0.45)	16 (7.14)	58 (25.89)	87 (38.84)	62 (27.68)	224 (100.00)				
학교규모별	12학급이하	0 (0.00)	10 (11.49)	28 (32.18)	25 (28.74)	24 (27.59)	87 (100.00)	11.09	8	0.20	0.17
	13~42학급	2 (1.28)	12 (7.69)	49 (31.41)	61 (39.10)	32 (20.52)	156 (100.00)				
	43학급이상	0 (0.00)	8 (7.21)	30 (27.03)	35 (31.53)	38 (34.23)	111 (100.00)				
근무지역별	도시지역	0 (0.00)	8 (6.61)	31 (25.61)	39 (32.23)	43 (35.55)	121 (100.00)	8.81	4	0.07	0.16
	농어촌지역	2 (0.86)	22 (9.48)	76 (32.76)	81 (34.91)	51 (21.99)	232 (100.00)				
계	2 (0.60)	30 (8.50)	107 (30.10)	121 (34.20)	94 (26.60)	354 (100.00)					

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 30 >은 교원 연금제도 및 공제회 활동에 대해서 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 만족하는 교사가 9.10% 인데 비해서 불만족하는 교사가 60.80%로 부정적인 결과로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 여교사보다 남교사가, 교사보다 부장교사가, 저경력보다 고경력 교사가, 소규모보다 중·대규모 학교에 근무하는 교사가, 농어촌지역보다 도시지역에 근무하는 교사가 더 강한 불만족의 결과를 나타내었다. 그러나 이는 통계적으로 의미는 없는 것으로 나타났다.

(2) 승진 및 상급 자격취득과 자신의 노력과의 관계

< 표 31 > 승진 및 상급 자격취득에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	N(%) c
성 별	남	17 (15.89)	51 (47.66)	26 (24.30)	6 (5.61)	7 (6.54)	107 (100.00)	15.07 <sup>**</sup>	4	0.01	0.20
	여	24 (9.76)	103 (41.87)	73 (29.67)	41 (16.67)	5 (2.03)	246 (100.00)				
보 직 별	교 사	22 (8.12)	118 (43.54)	84 (31.00)	40 (14.76)	7 (2.58)	271 (100.00)	20.02 <sup>***</sup>	4	0.001	0.23
	부장교사	19 (23.17)	36 (43.90)	15 (18.29)	7 (8.54)	5 (6.10)	82 (100.00)				
경 력 별	10년미만	13 (10.16)	48 (37.50)	40 (31.25)	24 (18.75)	3 (2.34)	128 (100.00)	7.79	4	0.10	0.15
	10년이상	28 (12.50)	105 (46.88)	59 (26.34)	23 (10.26)	9 (4.02)	224 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	18 (20.69)	37 (42.53)	18 (20.68)	8 (9.20)	6 (6.90)	87 (100.00)	31.60 <sup>***</sup>	8	0.001	0.29
	13~42학급	17 (10.83)	79 (50.32)	44 (28.03)	14 (8.91)	3 (1.91)	157 (100.00)				
	43학급이상	6 (5.50)	38 (34.86)	37 (33.94)	25 (22.95)	3 (2.75)	109 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	8 (6.78)	44 (37.29)	39 (33.05)	24 (20.34)	3 (2.54)	118 (100.00)	14.41 <sup>**</sup>	4	0.01	0.20
	농어촌지역	33 (14.10)	110 (47.01)	60 (25.64)	22 (9.40)	9 (3.85)	234 (100.00)				
계		41 (11.60)	154 (43.60)	99 (28.10)	47 (13.30)	12 (3.40)	353 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 31 >은 승진 및 상급 자격취득과 자신의 노력과의 관계에 관한 만족여부를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 승진이나 상급 자격취득과 자신의 노력과의 관계에 관한 만족의 정도가 55.20% 인데 비해서 불만족의 정도는 16.70%로 교사들은 재능이 있는 교원의 승진이나 상위 자격 취득이 자신의 노력여하에 달려있다는 것에 긍정적인 반응을 보인 것으로 분석되었다.

이를 각 배경요인별로 살펴보면 성별, 근무지역별 p<.01 수준에서 통계적으로 유의한 차이(c=0.20, 0.20)가 있는 것으로 나타났고, 보직별, 학교규모별

은  $p < .001$  수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이( $c=0.23, 0.29$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 여교사보다 남교사가, 도시지역보다 농어촌지역에 근무하는 교사가, 교사보다 부장교사가, 대규모보다 중·소규모 학교에 근무하는 교사가 재능이 있는 교원이 승진하거나 상위자격을 취득할 때 자신의 노력여하에 달려있다는 것에 대해서 대체적으로 긍정적인 반응을 보였다.

### (3) 승진과 교수능력·경력과의 상관관계

< 표 32 > 승진과 교수능력·경력과의 상관관계에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	8 (7.48)	31 (28.97)	32 (29.91)	25 (23.36)	11 (10.28)	107 (100.00)	7.23	4	0.12	0.14
	여	9 (3.66)	48 (19.51)	86 (34.96)	75 (30.49)	28 (11.38)	246 (100.00)				
보 직 별	교 사	12 (4.41)	58 (21.33)	92 (33.82)	78 (28.68)	32 (11.76)	272 (100.00)	1.65	4	0.80	0.07
	부장교사	5 (6.17)	21 (25.93)	26 (32.10)	22 (27.16)	7 (8.64)	81 (100.00)				
경 력 별	10년미만	11 (8.46)	33 (25.38)	40 (30.77)	35 (26.93)	11 (8.46)	130 (100.00)	8.24	4	0.08	0.15
	10년이상	6 (2.70)	46 (20.72)	77 (34.68)	65 (29.28)	28 (12.62)	222 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	8 (9.41)	16 (18.82)	26 (30.59)	21 (24.71)	14 (16.47)	85 (100.00)	21.73**	8	0.01	0.24
	13~40학급	9 (5.73)	43 (27.39)	54 (34.39)	42 (26.75)	9 (5.74)	157 (100.00)				
	41학급이상	0 (0.00)	20 (18.02)	38 (34.23)	37 (33.34)	16 (14.41)	111 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	1 (0.83)	23 (19.01)	42 (34.71)	39 (32.23)	16 (13.22)	121 (100.00)	9.04	4	0.06	0.16
	농어촌지역	16 (6.98)	56 (24.24)	76 (32.90)	60 (25.97)	23 (9.96)	231 (100.00)				
계		17 (4.80)	79 (22.40)	118 (33.50)	100 (28.30)	39 (11.00)	353 (100.00)				

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

위 < 표 32 >는 교원의 교수능력과 경력이 반영되어 승진대상자가 결정되어야 한다는 것에 관한 만족여부를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로

불 때 교원의 교수능력이나 경력이 반영되어 승진이 이루어져야 한다는 것에 관한 만족의 정도가 27.20% 인데 비해서 불만족의 정도는 39.30%로 교사들이 교수능력이나 경력이 승진에 반영되어야 한다는 것에 부정적인 반응을 보인 것으로 분석되었다.

학교규모별에 따라서는  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.24$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉 중규모보다 대·소규모 학교에 근무하는 교사의 불만족도가 크게 나타났다.

#### (4) 상위자격 및 학위에 관한 준비

< 표 33 > 상위자격 및 학위에 관한 준비에 관한 만족도

변 인		N(%)					계	$\chi^2$	df	p	c
		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다					
성 별	남	19 (17.92)	42 (39.62)	34 (32.08)	8 (7.55)	3 (2.83)	106 (100.00)	*** 32.50	4	0.001	0.29
	여	10 (4.05)	71 (28.74)	92 (37.25)	55 (22.27)	19 (7.69)	247 (100.00)				
보 직 별	교 사	14 (5.13)	83 (30.40)	106 (38.83)	54 (19.78)	16 (5.86)	273 (100.00)	*** 21.05	4	0.001	0.24
	부장교사	15 (18.75)	30 (37.50)	20 (25.00)	9 (11.25)	6 (7.50)	80 (100.00)				
경 력 별	10년미만	10 (7.75)	43 (33.33)	43 (33.33)	28 (21.71)	5 (3.88)	129 (100.00)	3.64	4	0.46	0.10
	10년이상	19 (8.52)	70 (31.39)	83 (37.22)	35 (15.70)	16 (7.17)	223 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	8 (9.20)	39 (44.83)	29 (33.33)	9 (10.34)	2 (2.30)	87 (100.00)	*** 28.36	8	0.001	0.27
	13~42학급	15 (9.55)	53 (33.76)	51 (32.48)	32 (20.39)	6 (3.82)	157 (100.00)				
	43학급이상	6 (5.50)	21 (19.27)	46 (42.20)	22 (20.19)	14 (12.84)	109 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	6 (5.04)	25 (21.01)	47 (39.50)	29 (24.37)	12 (10.08)	119 (100.00)	*** 18.36	4	0.001	0.22
	농어촌지역	23 (9.87)	88 (37.77)	78 (33.48)	34 (14.59)	10 (4.29)	233 (100.00)				
계		29 (8.20)	113 (32.00)	126 (35.80)	63 (17.80)	22 (6.20)	353 (100.00)				

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

위 < 표 33 >은 교원의 상위 자격이나 학위 취득에 관한 노력의 정도를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교원의 상위 자격이나 학위 취득을 위해 노력하고 있는 교사가 40.20% 인데 비해서 부정적인 반응이 24.00%로 교사들이 승진이나 상위 자격을 취득하기 위해 열심히 노력하고 준비하고 있는 것으로 분석되었다.

이를 각 배경요인별로 살펴보면 성별, 보직별, 학교규모별, 근무지역별  $p < .001$  수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이( $c=0.29, 0.24, 0.27, 0.22$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 성별에 따라서는 여교사의 32.79%, 남교사의 56.54%가 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보였고, 보직별에 따라서는 교사의 35.53%, 부장교사의 56.25%가 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보였다. 학교규모별에 따라서는 12학급 이하가 54.03%, 13학급부터 42학급 이하가 43.31%, 43학급 이상에서 근무하는 교사의 24.77%가 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보였고, 근무지역별에 따라서는 도시지역에서 근무하는 교사의 26.05%, 농어촌지역에서 근무하는 교사의 48.64%가 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보였다.

결론적으로 여교사보다 남교사가, 교사보다 부장교사가, 대규모보다 중·소규모 학교에 근무하는 교사가, 도시지역보다 농어촌지역에 근무하는 교사가, 상위자격 및 학위 취득을 위해 열심히 노력하고 있다는 경향을 보였다.

(5) 봉급 및 수당의 적정성

< 표 34 > 봉급 및 수당의 적정성에 관한 만족도

변인		매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	대체로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$	df	p	c
성별	남	4 (3.74)	11 (10.28)	45 (42.06)	29 (27.10)	18 (16.82)	107 (100.00)	7.29	4	0.12	0.14
	여	7 (2.81)	42 (16.87)	120 (48.19)	57 (22.89)	23 (9.24)	249 (100.00)				
보직별	교사	8 (2.92)	40 (14.60)	132 (48.18)	63 (22.99)	31 (11.31)	274 (100.00)	1.75	4	0.78	0.07
	부장교사	3 (3.66)	13 (15.85)	33 (40.24)	23 (28.05)	10 (12.20)	82 (100.00)				
경력별	10년미만	4 (3.08)	21 (16.15)	64 (49.23)	31 (23.85)	10 (7.69)	130 (100.00)	3.27	4	0.51	0.10
	10년이상	7 (3.11)	32 (14.22)	100 (44.44)	55 (24.45)	31 (13.78)	225 (100.00)				
학교규모별	12학급이하	4 (4.60)	12 (13.79)	40 (45.98)	24 (27.58)	7 (8.05)	87 (100.00)	17.71*	8	0.02	0.22
	13-42학급	5 (3.16)	29 (18.35)	79 (50.00)	34 (21.53)	11 (6.96)	158 (100.00)				
	43학급이상	2 (1.80)	12 (10.81)	46 (41.44)	28 (25.23)	23 (20.72)	111 (100.00)				
근무지역별	도시지역	2 (1.65)	11 (9.09)	54 (44.64)	30 (24.79)	24 (19.83)	121 (100.00)	16.46**	4	0.002	0.21
	농어촌지역	9 (3.85)	42 (17.95)	110 (47.01)	56 (23.93)	17 (7.26)	234 (100.00)				
계		11 (3.10)	53 (14.90)	165 (46.30)	86 (24.20)	41 (11.50)	356 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 34 >는 교원의 봉급 및 수당의 적정성에 대해서 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교원의 봉급 및 수당의 적정성에 대해서 만족하는 교사가 18.00% 인데 비해서 불만족하는 교사가 34.70%로 교원의 봉급이나 수당의 적정성에 대해서 대체적으로 부정적인 것으로 분석되었다.

이를 각 배경요인별로 살펴보면 학교규모별은 p<.05 수준에서 통계적으로 유의한 차이(c=0.22)가 있는 것으로 나타났으며, 근무지역별은 p<.01 수준에서 통계적으로 유의한 차이(c=0.21)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 학교규모별

에 따라서는 중규모보다 소·대규모 학교에 근무하는 교사가, 근무지역에 따라서는 농어촌지역보다 도시지역에 근무하는 교사가, 봉급 및 수당의 적정성에 대해서 불만족하고 있는 경향을 보였다.

(6) 일직비 및 출장비의 적정성

< 표 35 > 일직비 및 출장비의 적정성에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	3 (2.83)	6 (5.66)	33 (31.13)	34 (32.08)	30 (28.30)	106 (100.00)	4.03	4	0.40	0.11
	여	2 (0.80)	21 (8.43)	78 (31.33)	90 (36.15)	58 (23.29)	249 (100.00)				
보 직 별	교 사	4 (1.47)	19 (6.96)	91 (33.33)	92 (33.70)	67 (24.54)	273 (100.00)	2.83	4	0.59	0.09
	부장교사	1 (1.22)	8 (9.76)	20 (24.39)	32 (39.02)	21 (25.61)	82 (100.00)				
경 력 별	10년미만	3 (2.31)	10 (7.69)	50 (38.46)	42 (32.31)	25 (19.23)	130 (100.00)	7.44	4	0.11	0.14
	10년이상	2 (0.89)	17 (7.59)	61 (27.23)	81 (36.16)	63 (28.13)	224 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	3 (3.49)	9 (10.47)	25 (29.07)	28 (32.56)	21 (24.41)	86 (100.00)	12.62	8	0.13	0.19
	13~42학급	1 (0.63)	12 (7.59)	53 (33.54)	62 (39.25)	30 (18.99)	158 (100.00)				
	43학급이상	1 (0.90)	6 (5.41)	33 (29.73)	34 (30.63)	37 (33.33)	111 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	1 (0.83)	5 (4.13)	33 (27.27)	42 (34.71)	40 (33.06)	121 (100.00)	9.34*	4	0.05	0.16
	농어촌지역	4 (1.72)	22 (9.44)	78 (33.48)	81 (34.76)	48 (20.60)	233 (100.00)				
계		5 (1.40)	27 (7.60)	111 (31.30)	124 (34.90)	88 (24.80)	355 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 35 >는 교원의 일직비 및 출장비의 적정성에 대해서 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교원의 일직비 및 출장비의 적정성에 대해서 만족하는 교사가 9.00% 인데 비해서 불만족하는 교사가 59.70%로 교원의

봉급이나 수당의 적정성에 대해서 크게 부정적인 것으로 분석되었다.

근무지역에 따라서는  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.16$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 도시지역에서 근무하는 교사의 67.77%가, 농어촌 지역에서 근무하는 교사의 55.36%가 '대체로 그렇지 않다' 이하의 반응을 보여 농어촌지역보다 도시지역에 근무하는 교사가 교원의 일직비 및 출장비의 적정성에 더 불만족하고 있다는 것으로 나타났다.

(7) 여교사의 출산휴가 · 특별휴가 · 육아휴직

< 표 36 > 출산휴가 · 특별휴가 · 육아휴직에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	3 (2.86)	30 (28.57)	37 (35.24)	22 (20.95)	13 (12.38)	105 (100.00)	4.24	4	0.37	0.11
	여	15 (6.02)	52 (20.88)	104 (41.77)	48 (19.28)	30 (12.05)	249 (100.00)				
보 직 별	교 사	14 (5.15)	57 (20.96)	109 (40.07)	57 (20.95)	35 (12.87)	272 (100.00)	3.83	4	0.43	0.10
	부장교사	4 (4.88)	25 (30.49)	32 (39.02)	13 (15.85)	8 (9.76)	82 (100.00)				
경 력 별	10년미만	7 (5.38)	32 (24.62)	48 (36.92)	29 (22.31)	14 (10.77)	130 (100.00)	1.57	4	0.82	0.07
	10년이상	11 (4.93)	50 (22.42)	92 (41.26)	41 (18.39)	29 (13.00)	223 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	8 (9.20)	21 (24.14)	34 (39.08)	12 (13.79)	12 (13.79)	87 (100.00)	7.71	8	0.46	0.15
	13~42학급	6 (3.85)	37 (23.72)	63 (40.38)	35 (22.44)	15 (9.62)	156 (100.01)				
	43학급이상	4 (3.60)	24 (21.62)	44 (39.65)	23 (20.72)	16 (14.41)	111 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	4 (3.31)	31 (25.62)	47 (38.84)	22 (18.18)	17 (14.05)	121 (100.00)	2.37	4	0.67	0.08
	농어촌지역	14 (6.03)	51 (21.98)	94 (40.52)	47 (20.26)	26 (11.21)	232 (100.00)				
계		18 (5.10)	82 (23.20)	141 (39.80)	70 (19.80)	43 (12.10)	354 (100.00)				

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

위 < 표 36 >은 여교사의 출산휴가·특별휴가·육아휴직에 대해서 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 만족하는 교사가 28.30% 인데 비해서 불만족하는 교사가 31.90%로 부정적인 결과로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 여교사보다 남교사가, 부장교사보다 교사가, 고경력보다 저경력 교사가, 소규모보다 중·대규모 학교에 근무하는 교사가, 농어촌지역보다 도시지역에 근무하는 교사가 더 강한 불만족의 결과를 나타내었다. 그러나 이는 통계적으로 의미는 없는 것으로 나타났다.

위 < 표 30 ~ 36 >의 설문 조사 결과를 종합 분석해 보면 다음과 같다.

교사들의 후생복지에 대한 직무만족도는 교원의 교원 연금제도 및 교원공제회, 승진 및 상급 자격취득과 자신의 노력과의 관계, 승진과 수업능력·경력과의 상관관계, 교원의 상위자격 및 학위 취득에 관한 준비도, 봉급 및 수당의 적정성, 일직비 및 출장비의 적정성, 여교사의 출산휴가·특별휴가·육아휴직에 관한 만족도 등의 7 가지 영역으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

먼저 직무만족요인으로는 승진 및 상급 자격취득과 자신의 노력과의 관계, 교원의 상위자격 및 학위 취득에 관한 준비도로 나타났고, 직무불만족요인으로는 승진과 수업능력·경력과의 상관관계, 봉급 및 수당의 적정성, 일직비 및 출장비의 적정성으로 분석되었다. 영역별로 배경변인에 따른 설문조사 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 교원연금제도 및 공제회 활동에 관한 대해서는 대체적으로 부정적인 결과로 분석되었다. 즉, 남교사, 부장교사, 고경력 교사, 중·대규모 학교에 근무하는 교사, 도시지역에 근무하는 교사가 더 강한 불만족의 결과를 나타내었다. 그러나 이는 통계적으로 의미는 없는 것으로 나타났다.

둘째, 승진이나 상위 자격은 자신의 노력 여하에 따라 취득할 수 있다는 것에 긍정적인 반응을 보인 것으로 분석되었다. 즉, 여교사보다 남교사가, 도시지역보다 농어촌지역에 근무하는 교사가, 교사보다 부장교사가, 대규모보다

중·소규모 학교에 근무하는 교사가 승진하거나 상위자격은 자신의 노력으로 취득할 수 있다는 것에 대해서 긍정적인 반응을 보였다.

셋째, 승진은 교원의 교수능력과 경력이 반영되어 이루어져야 한다는 것에 관한 만족여부를 설문 조사한 결과로 중규모보다 대·소규모 학교에 근무하는 교사가 더 강한 부정적인 반응을 보인 것으로 분석되었다.

넷째, 교원의 상위 자격이나 학위 취득에 관한 노력의 정도를 설문 조사한 결과로 교사들이 승진이나 상위 자격을 취득하기 위해 열심히 노력하고 준비하고 있는 것으로 분석되었으며, 여교사보다 남교사가, 교사보다 부장교사가, 대규모보다 중·소규모 학교에 근무하는 교사가, 도시지역보다 농어촌 지역에 근무하는 교사가, 상위자격 및 학위 취득을 위해 열심히 노력하고 있다는 경향을 보였다.

다섯째, 교원의 봉급 및 수당의 적정성에 관한 만족도로 학교규모별에 따라서는 중규모보다 소·대규모 학교에 근무하는 교사가, 근무지역에 따라서는 농어촌지역보다 도시지역에 근무하는 교사가 불만족하다는 반응을 보였다.

여섯째, 교원의 일직비 및 출장비의 적정성에 따라서는 농어촌지역보다 도시지역에 근무하는 교사가 더 불만족하고 있다는 것으로 나타났다.

일곱째, 여교사의 출산휴가·특별휴가·육아휴직에 대해서는 남교사, 교사가, 저경력 교사, 중·대규모 학교에 근무하는 교사, 도시지역에 근무하는 교사가 더 강한 불만족의 결과를 나타내었다. 그러나 이는 통계적으로 의미는 없는 것으로 나타났다.

## 5. 敎員의 敎育行政體制에 대한 職務滿足要因

敎원의 敎育행정체제에 관한 직무만족요인을 14 가지 항목으로 검증한 결과는 다음 < 표 37 ~ 49 >와 같다.

### (1) 敎원의 의견을 고려한 학교 운영

< 표 37 > 敎원의 의견을 고려한 학교 운영에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	9 (8.41)	36 (33.64)	44 (41.12)	16 (14.95)	2 (1.88)	107 (100.00)	9.07	4	0.06	0.16
	여	8 (3.23)	69 (27.82)	102 (41.13)	57 (22.97)	12 (4.85)	248 (100.00)				
보 직 별	교 사	9 (3.30)	70 (25.64)	122 (44.69)	60 (21.97)	12 (4.40)	273 (100.00)	17.09**	4	0.002	0.21
	부장교사	8 (9.76)	35 (42.68)	24 (29.27)	13 (15.85)	2 (2.44)	82 (100.00)				
경 력 별	10년미만	5 (3.88)	36 (27.91)	52 (40.31)	32 (24.80)	4 (3.10)	129 (100.00)	2.69	4	0.61	0.08
	10년이상	12 (5.33)	69 (30.67)	93 (41.33)	41 (18.23)	10 (4.44)	225 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	7 (8.05)	38 (43.68)	26 (29.89)	14 (16.08)	2 (2.30)	87 (100.00)	35.46***	8	0.001	0.30
	13~42학급	8 (5.10)	48 (30.57)	72 (45.86)	27 (17.20)	2 (1.27)	157 (100.00)				
	43학급이상	2 (1.80)	19 (17.12)	48 (43.24)	32 (28.83)	10 (9.01)	111 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	2 (1.65)	24 (19.83)	49 (40.50)	37 (30.58)	9 (7.44)	121 (100.00)	24.27***	4	0.001	0.25
	농어촌지역	15 (6.44)	81 (34.76)	96 (41.20)	36 (15.45)	5 (2.15)	233 (100.00)				
계		17 (4.80)	105 (29.60)	146 (41.10)	73 (20.60)	14 (3.90)	355 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 37 >은 敎원의 의견을 고려한 학교 운영에 대해 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 敎원의 의견을 고려한 학교 운영에 대해서

만족하는 교사가 34.40% 인데 비해서 불만족하는 교사가 24.50%로 교원의 의견을 고려하는 학교 운영에 대체적으로 만족하는 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 보직별은  $p < 0.01$  수준에서 유의한 차이 ( $c=0.21$ )가 있는 것으로 나타났고, 학교규모별, 근무지역별은  $p < .001$  수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이( $c=0.30, 0.25$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 보직별에 따라서는 교사의 28.94%, 부장교사의 52.44%가 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보였고, 학교규모별에 따라서는 12학급 이하에서 근무하는 교사의 51.73%, 13학급 이상 42학급 이하에서 근무하는 교사의 35.67%, '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보인데 비해서 43학급 이상에서 근무하는 교사의 37.84%는 '대체로 그렇지 않다' 이하의 반응을 보였다. 또한 도시지역에서 근무하는 교사의 38.02%, '대체로 그렇지 않다' 이하에 반응하였으나 농어촌 지역에서 근무하는 교사의 41.20%가 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보였다.

결론적으로 교원의 의견을 고려한 학교 운영에 대해 보직별에 따라서는 교사 보다 부장교사가 교원의 의사를 고려한 학교운영에 만족하고 있으며, 학교규모별에 따라서는 소·중규모 학교의 교사들은 교원의 의견을 반영한 학교 운영에 만족하고 있으나, 대규모 학교에 근무하는 교사들은 교원의 의견이 반영되지 않는 학교 운영이라고 불만족해 하는 것으로 나타났다. 근무지역별에 따라서는 도시지역에 근무하는 교사는 만족하지 못하는 경향을, 농어촌지역에 근무하는 교사는 만족하는 경향을 보였다.

(2) 효과적이고 명확한 업무분담

< 표 38 > 효과적이고 명확한 업무분담에 관한 만족도

변인		매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	대체로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$	df	p	c
성별	남	6 (5.61)	31 (28.97)	52 (48.60)	13 (12.15)	5 (4.67)	107 (100.00)	14.56**	4	0.01	0.20
	여	5 (2.02)	52 (20.97)	110 (44.35)	72 (29.03)	9 (3.63)	248 (100.00)				
보직별	교사	7 (2.55)	58 (21.17)	130 (47.45)	67 (24.45)	12 (4.38)	274 (100.00)	5.23	4	0.26	0.12
	부장교사	4 (4.94)	25 (30.86)	32 (39.51)	18 (22.22)	2 (2.47)	81 (100.00)				
경력별	10년미만	4 (3.08)	22 (16.92)	60 (46.15)	37 (28.47)	7 (5.38)	130 (100.00)	6.51	4	0.16	0.13
	10년이상	7 (3.13)	61 (27.23)	101 (45.09)	48 (21.42)	7 (3.13)	224 (100.00)				
학교규모별	12학급이하	2 (2.30)	29 (33.33)	41 (47.13)	11 (12.64)	4 (4.60)	87 (100.00)	26.48***	8	0.001	0.26
	13~40학급	8 (5.06)	40 (25.32)	71 (44.94)	36 (22.78)	3 (1.90)	158 (100.00)				
	41학급이상	1 (0.91)	14 (12.73)	50 (45.45)	38 (34.55)	7 (6.36)	110 (100.00)				
근무지역별	도시지역	1 (0.83)	16 (13.33)	53 (44.17)	43 (35.84)	7 (5.83)	120 (100.00)	23.87***	4	0.001	0.25
	농어촌지역	10 (4.27)	67 (28.63)	109 (46.59)	41 (17.52)	7 (2.99)	234 (100.00)				
계		11 (3.10)	83 (23.40)	162 (45.70)	85 (23.90)	14 (3.90)	355 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 38 >은 효과적이고 명확한 업무분담에 대해서 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 효과적이고 명확하게 업무가 분담되었는지에 대해서 만족하는 교사가 26.50% 인데 비해서 불만족하는 교사가 27.80%로 교원의 업무분담에 대해서는 서로 비슷한 양상을 보였다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별은 p<0.01 수준에서 유의한 차이(c=0.20)가 있는 것으로 나타났고, 학교규모별, 근무지역별은 p<.001 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이(c=0.26, 0.25)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 성별에 따라서는 남교사는 대체로 만족하고 있으며, 여교사는 불만족한 반응을

보였다. 학교규모별에 따라서는 중·소규모 학교의 교사들은 업무분담에 만족하고 있으나, 대규모 학교에 근무하는 교사들은 불만족하는 것으로 나타났다. 근무지역별에 따라서는 도시지역에 근무하는 교사는 만족하지 못하는 경향을, 농어촌지역에 근무하는 교사는 만족하는 경향을 보였다.

### (3) 재정관리의 투명성

< 표 39 > 재정관리의 투명성에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	15 (14.02)	51 (47.66)	31 (28.97)	8 (7.48)	2 (1.87)	107 (100.00)	7.73	4	0.10	0.15
	여	20 (8.13)	97 (39.43)	88 (35.77)	35 (14.23)	6 (2.44)	246 (100.00)				
보 직 별	교 사	24 (8.82)	112 (41.18)	94 (34.56)	36 (13.23)	6 (2.21)	272 (100.00)	2.94	4	0.57	0.09
	부장교사	11 (13.58)	36 (44.44)	25 (30.86)	7 (8.65)	2 (2.47)	81 (100.00)				
경 력 별	10년미만	14 (10.94)	51 (39.84)	44 (34.38)	15 (11.71)	4 (3.13)	128 (100.00)	1.08	4	0.90	0.06
	10년이상	21 (9.38)	96 (42.86)	75 (33.48)	28 (12.50)	4 (1.78)	224 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	15 (17.24)	44 (50.57)	23 (26.44)	4 (4.60)	1 (1.15)	87 (100.00)	26.81***	8	0.001	0.27
	13~42학급	13 (8.28)	71 (45.22)	53 (33.76)	18 (11.46)	2 (1.28)	157 (100.00)				
	43학급이상	7 (6.42)	33 (30.28)	43 (39.45)	21 (19.26)	5 (4.59)	109 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	6 (5.04)	39 (32.77)	43 (36.13)	25 (21.02)	6 (5.04)	119 (100.00)	25.83***	4	0.001	0.26
	농어촌지역	29 (12.45)	109 (46.78)	75 (32.19)	18 (7.72)	2 (0.86)	233 (100.00)				
계		35 (9.90)	148 (41.90)	119 (33.70)	43 (12.20)	8 (2.30)	353 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 39 >는 재정관리의 투명성에 대해서 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 재정관리의 투명성에 대해서 만족하는 교사가 51.80% 인 데 비해서 불만족하는 교사가 14.50%로 재정관리의 투명성에 대해서는 만족

하는 것으로 나타났다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 학교규모별, 근무지역별은  $p < .001$  수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이( $c=0.27, 0.26$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 재정관리의 투명성이라는 질문에 대해 학교규모와는 상관없이 매우 만족하는 경향이고 만족도가 높은 순서는 소규모, 중규모, 대규모 학교이며, 근무지역별에 따라서는 도시지역보다 농어촌지역에 근무하는 교사의 만족도가 높은 경향을 보였다.

#### (4) 장학지도

< 표 40 > 장학지도에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	11 (10.38)	49 (46.23)	28 (26.42)	11 (10.37)	7 (6.60)	106 (100.00)	12.74 <sup>**</sup>	4	0.01	0.18
	여	19 (7.66)	87 (35.08)	98 (39.52)	39 (15.72)	5 (2.02)	248 (100.00)				
보 직 별	교 사	19 (6.93)	100 (36.50)	106 (38.69)	42 (15.33)	7 (2.55)	274 (100.00)	11.56 <sup>*</sup>	4	0.02	0.18
	부장교사	11 (13.75)	36 (45.00)	20 (25.00)	8 (10.00)	5 (6.25)	80 (100.00)				
경 력 별	10년미만	14 (10.77)	59 (45.38)	38 (29.23)	17 (13.08)	2 (1.54)	130 (100.00)	8.25	4	0.08	0.15
	10년이상	16 (7.17)	77 (34.53)	87 (39.02)	33 (14.80)	10 (4.48)	223 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	8 (9.30)	40 (46.51)	25 (29.07)	8 (9.31)	5 (5.81)	86 (100.00)	17.09 <sup>*</sup>	8	0.03	0.22
	13~42학급	18 (11.39)	61 (38.61)	57 (36.08)	19 (12.02)	3 (1.90)	158 (100.00)				
	43학급이상	4 (3.64)	35 (31.82)	44 (40.00)	23 (20.90)	4 (3.64)	110 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	7 (5.79)	36 (29.75)	52 (42.98)	23 (19.01)	3 (2.47)	121 (100.00)	11.30 <sup>*</sup>	4	0.02	0.18
	농어촌지역	23 (9.91)	100 (43.10)	74 (31.90)	27 (11.64)	8 (3.45)	232 (100.00)				
계		30 (8.50)	136 (38.40)	126 (35.60)	50 (14.10)	12 (3.40)	354 (100.00)				

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

위 < 표 40 >은 장학지도에 대해서 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 장학지도에 대해서 만족하는 교사가 46.90% 인데 비해서 불만족하는 교사가 17.50%로 재정관리의 투명성에 대해서는 긍정적인 것으로 나타났다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 보직별, 학교규모별, 근무지역별은  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.18, 0.22, 0.18$ )가 있는 것으로 나타났으며, 성별은  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.18$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 장학지도 및 시범수업과 자기 연찬에 관한 질문에 대해 보직별에 따라서 교사의 43.43%, 부장교사의 58.75%가 '대체로 그렇다'의 반응을 보이고, 12학급 이하는 55.81%, 13학급 이상 42학급 이하는 50.00%, 43학급 이상은 35.46%가 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 나타내 대체로 만족하고 있다. 근무지역별에 따라서는 도시지역이 35.54%, 농어촌지역이 53.01%로 나타났다. 성별에 따라서는 남교사의 56.61%, 여교사의 42.74%가 '대체로 그렇다' 이상에 반응하였다.

결론적으로 장학지도와 시범수업은 자기 연찬에 필요하다는 질문에 대체적으로 만족하다는 반응이 나타났다. 즉 변인별로 살펴보면 교사보다 부장교사가, 대규모 학교보다는 중·소규모 학교에 근무하는 교사가, 도시지역보다는 농어촌지역에 근무하는 교사가, 여자교사보다는 남자교사가 장학지도와 시범수업이 자기 연찬에 필요하다는 것에 긍정적인 반응을 보였다.

(5) 현행 연수제도 및 연구활동

< 표 41 > 현행 연수제도 및 연구활동에 대한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	36 (2.80)	23 (21.50)	43 (40.19)	20 (18.69)	18 (16.82)	140 (100.00)	24.65 <sup>***</sup>	4	0.001	0.26
	여	2 (0.81)	40 (16.19)	138 (55.87)	58 (23.49)	9 (3.64)	247 (100.00)				
보 직 별	교 사	3 (1.10)	40 (14.71)	148 (54.41)	64 (23.53)	17 (6.25)	272 (100.00)	13.68 <sup>**</sup>	4	0.01	0.19
	부장교사	2 (2.44)	23 (28.05)	33 (40.24)	14 (17.07)	10 (12.20)	82 (100.00)				
경 력 별	10년미만	1 (0.78)	22 (17.19)	69 (53.91)	28 (21.88)	8 (6.24)	128 (100.00)	1.47	4	0.83	0.06
	10년이상	4 (1.78)	41 (18.22)	111 (49.33)	50 (22.22)	19 (8.45)	225 (100)				
학 교 규 모 별	12학급이하	1 (1.15)	12 (13.79)	45 (51.72)	16 (18.39)	13 (14.95)	87 (100.00)	12.52	8	0.13	0.19
	13~20학급	3 (1.92)	33 (21.15)	80 (51.28)	32 (20.52)	8 (5.13)	156 (100.00)				
	21학급이상	1 (0.90)	18 (16.22)	56 (50.45)	30 (27.02)	6 (5.41)	111 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	1 (0.83)	20 (16.53)	62 (51.24)	31 (25.61)	7 (5.79)	121 (100.00)	2.69	4	0.61	0.09
	농어촌지역	4 (1.72)	43 (18.53)	119 (51.29)	46 (19.83)	20 (8.63)	232 (100.00)				
계		5 (1.40)	63 (17.80)	181 (51.20)	78 (22.00)	27 (7.60)	354 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 41 >은 현행 연수제도 및 연구활동에 대해서 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 현행 연수제도 및 연구활동에 대해서 만족하는 교사가 19.20% 인데 비해서 불만족하는 교사가 29.60%로 많은 부정적인 결과가 나타났다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 보직별은 p<.01 수준에서 통계적으로 유의한 차이(c=0.19)가 있는 것으로 나타났으며, 성별은 p<.001 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이(c=0.26)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 현행 연수제도 및 연구활동에 대한 질문에 대해 보직별에 따라서는 교사의 29.78%가 '대체

로 그렇지 않다'의 반응을 보인데 반해서, 부장교사의 30.49%가 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보여 현행 연수제도 및 연구활동에 대해서 교사는 불만족한 결과가, 부장교사는 만족한 결과가 나왔고, 여교사보다는 남교사가 더 큰 부정적인 반응을 보였다.

(6) 교육활동에 대한 서무 행정지원

< 표 42 > 교육활동에 대한 서무 행정지원에 대한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	3 (2.80)	22 (20.56)	40 (37.38)	22 (20.57)	20 (18.69)	107 (100.00)	6.72	4	0.15	0.14
	여	4 (1.61)	43 (17.34)	109 (43.96)	66 (26.61)	26 (10.48)	248 (100.00)				
보 직 별	교 사	5 (1.83)	46 (16.85)	111 (40.66)	75 (27.47)	36 (13.19)	273 (100.00)	5.46	4	0.24	0.12
	부장교사	2 (2.44)	19 (23.17)	38 (46.34)	13 (15.85)	10 (12.20)	82 (100.00)				
경 력 별	10년미만	4 (3.08)	21 (16.15)	53 (40.77)	31 (23.85)	21 (16.15)	130 (100.00)	3.51	4	0.48	0.10
	10년이상	3 (1.34)	44 (19.64)	96 (42.86)	56 (25.00)	25 (11.16)	224 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	2 (2.30)	14 (16.09)	30 (34.48)	15 (17.24)	26 (29.89)	87 (100.00)	43.94***	8	0.001	0.22
	13~42학급	5 (3.16)	31 (19.62)	79 (50.00)	32 (20.26)	11 (6.96)	158 (100.00)				
	43학급이상	0 (0.00)	20 (18.18)	40 (36.37)	41 (37.27)	9 (8.18)	110 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	0 (0.00)	26 (21.67)	42 (35.00)	41 (34.16)	11 (9.17)	120 (100.00)	15.06**	4	0.01	0.20
	농어촌지역	7 (2.99)	39 (16.67)	106 (45.30)	47 (20.08)	35 (14.96)	234 (100.00)				
계		7 (2.00)	65 (18.30)	149 (42.00)	88 (24.70)	46 (13.00)	355 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 42 >는 교육활동에 대한 서무 행정지원에 대해서 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교육활동에 대한 서무행정지원에 대해서 만족하는 교사가 20.30% 인데 비해서 불만족하는 교사가 34.70%로 부정적인

결과가 나타났다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 근무지역별은  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.20$ )가 있는 것으로 나타났으며, 학교규모별은  $p < .001$  수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이( $c=0.22$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 교육활동에 대한 사무행정지원에 대한 설문 조사 결과는 모두 부정적인 결과를 나타냈다. 특히 농어촌지역보다 도시지역이, 중규모보다 소·대규모 학교 교사가 더 큰 불만족의 결과로 나타났다.

(7) 주당 수업시간 수

< 표 43 > 주당 수업시간 수에 대한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	2 (1.90)	12 (11.43)	18 (17.14)	33 (31.43)	40 (38.10)	105 (100.00)	9.87*	4	0.04	0.17
	여	2 (0.81)	17 (6.85)	66 (26.61)	97 (39.11)	66 (26.62)	248 (100.00)				
보 직 별	교 사	3 (1.11)	19 (7.01)	68 (25.09)	103 (38.01)	78 (28.78)	271 (100.00)	3.94	4	0.42	0.11
	부장교사	1 (1.22)	10 (12.20)	16 (19.51)	27 (32.92)	28 (34.15)	82 (100.00)				
경 력 별	10년미만	3 (2.31)	10 (7.69)	29 (22.31)	47 (36.15)	41 (31.54)	130 (100.00)	2.88	4	0.58	0.09
	10년이상	1 (0.45)	19 (8.56)	54 (24.32)	83 (37.39)	65 (29.28)	222 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	0 (0.00)	3 (3.49)	26 (30.23)	25 (29.07)	32 (37.21)	86 (100.00)	20.34**	8	0.01	0.23
	13~42학급	4 (2.56)	20 (12.82)	31 (19.87)	63 (40.38)	38 (24.37)	156 (100.00)				
	43학급이상	0 (0.00)	6 (5.41)	27 (24.32)	42 (37.84)	36 (32.43)	111 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	1 (0.83)	8 (6.61)	23 (19.01)	49 (40.50)	40 (33.05)	121 (100.00)	3.85	4	0.43	0.10
	농어촌지역	3 (1.30)	21 (9.09)	61 (26.41)	80 (34.63)	66 (28.57)	231 (100.00)				
계		4 (1.10)	29 (8.20)	84 (23.90)	130 (36.80)	106 (30.00)	353 (100.00)				

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

위 < 표 43 >은 주당수업시간 수에 대해서 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 주당수업시간 수에 대해서 만족하는 교사가 9.30% 인데 비해서 불만족하는 교사가 66.80%로 극히 부정적인 결과가 나타났다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별은  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.17$ )가 있는 것으로 나타났으며, 학교규모별은  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.22$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 성별에 따라서는 남 교사의 69.53%가, 여교사의 65.73%가 '대체로 그렇다' 이하의 반응을 보여 부정적인 결과를 보였으며, 학교규모별에 따라서는 12학급 이하에 근무하는 교사의 66.28%가, 13학급 이상 42학급 이하에 근무하는 교사의 64.75%가, 43학급 이상에서 근무하는 교사의 70.27%가 '대체로 그렇지 않다'에 반응한 것으로 나타나 강한 불만족을 보였다.

다시 말해서 주당수업시간 수에 대해서 성별 및 학교규모별에 상관없이 모두 강한 부정을 표현하였으며, 특히 여교사보다 남교사가, 중·소규모 학교보다 대규모 학교 교사가 더 강한 불만족의 결과를 나타내었다.

(8) 교사의 정기전보 및 경합지구 인사 발령

< 표 44 > 교사의 정기전보 및 경합지구 인사 발령에의 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	2 (1.89)	23 (21.70)	42 (39.62)	25 (23.58)	14 (13.21)	106 (100.00)	3.00	4	0.56	0.09
	여	3 (1.21)	46 (18.62)	121 (48.99)	53 (21.46)	24 (9.72)	247 (100.00)				
보 직 별	교 사	3 (1.11)	50 (18.45)	129 (47.60)	63 (23.25)	26 (9.59)	271 (100.00)	4.21	4	0.38	0.11
	부장교사	2 (2.44)	19 (23.17)	34 (41.46)	15 (18.29)	12 (14.64)	82 (100.00)				
경 력 별	10년미만	2 (1.56)	21 (16.41)	64 (50.00)	30 (23.44)	11 (8.59)	128 (100.00)	2.56	4	0.63	0.09
	10년이상	3 (1.34)	47 (20.98)	99 (44.20)	48 (21.43)	27 (12.05)	224 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	0 (0.00)	18 (20.69)	34 (39.08)	16 (18.39)	19 (21.84)	87 (100.00)	22.17**	8	0.01	0.24
	13~42학급	4 (2.58)	34 (21.94)	73 (47.10)	37 (23.87)	7 (4.51)	155 (100.00)				
	43학급이상	1 (0.90)	17 (15.32)	56 (50.45)	25 (22.52)	12 (10.81)	111 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	1 (0.83)	23 (19.01)	55 (45.45)	28 (23.14)	14 (11.57)	121 (100.00)	0.69	4	0.95	0.04
	농어촌지역	4 (1.73)	46 (19.91)	107 (46.32)	50 (21.65)	24 (10.39)	231 (100.00)				
계		5 (1.40)	69 (19.50)	163 (46.20)	78 (22.10)	38 (10.80)	353 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 44 >는 교사의 정기전보 및 경합지구 인사 발령에 대해서 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사의 정기전보 및 경합지구 인사 발령에 대해서 만족하는 교사가 20.90% 인데 비해서 불만족하는 교사가 32.90%로 부정적인 결과가 나타났다.

학교규모별은 p<.01 수준에서 통계적으로 유의한 차이(c=0.24)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 12학급 이하에서 근무하는 교사의 40.23%가, 13학급 이상 42학급 이하에서 근무하는 교사의 28.38%가, 43학급 이상에서 근무하는 교사

의 33.33%가 '대체로 그렇지 않다' 이하에 반응하였다.

결론적으로 교사의 정기전보 및 경합지구 인사 발령에 대해서 학교규모별에 상관 없이 모두 부정적인 결과가 나왔으며, 특히 중·대규모 학교 교사보다 소규모 학교 교사가 더 큰 불만족의 결과를 나타내었다.

### (9) 급당 학생수

< 표 45 > 급당 학생수에 대한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	3 (2.83)	6 (5.66)	8 (7.55)	26 (24.53)	63 (59.43)	106 (100.00)	12.75**	4	0.01	0.19
	여	0 (0.00)	5 (2.01)	28 (11.24)	49 (19.68)	167 (67.07)	249 (100.00)				
보 직 별	교 사	2 (0.73)	6 (2.20)	26 (9.52)	58 (21.25)	181 (66.30)	273 (100.00)	4.14	4	0.39	0.11
	부장교사	1 (1.22)	5 (6.10)	10 (12.20)	17 (20.72)	49 (59.76)	82 (100.00)				
경 력 별	10년미만	1 (0.77)	3 (2.31)	13 (10.00)	21 (16.15)	92 (70.77)	130 (100.00)	3.72	4	0.45	0.10
	10년이상	2 (0.89)	8 (3.57)	23 (10.27)	53 (23.66)	138 (61.61)	224 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	2 (2.30)	4 (4.60)	6 (6.90)	25 (28.73)	50 (57.47)	87 (100.00)	13.28	8	0.10	0.19
	13~42학급	1 (0.64)	6 (3.82)	14 (8.92)	31 (19.75)	105 (66.87)	157 (100.00)				
	43학급이상	0 (0.00)	1 (0.90)	16 (14.41)	19 (17.12)	75 (67.57)	111 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	0 (0.00)	4 (3.31)	12 (9.92)	14 (11.56)	91 (75.21)	121 (100.00)	12.57**	4	0.01	0.19
	농어촌지역	3 (1.29)	7 (3.00)	23 (9.87)	61 (26.18)	139 (59.66)	233 (100.00)				
계		3 (0.80)	11 (3.10)	36 (10.20)	75 (21.10)	230 (64.80)	355 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 45 >는 현행 급당 학생수에 대해서 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 현행 급당 학생수에 대해서 만족하는 교사가 3.90% 인데

비해서 불만족하는 교사가 85.90%로 극히 강한 부정의 결과로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별, 근무지역은  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.19, 0.19$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 성별이나 근무지역에 상관없이 모두 극히 강한 부정적인 결과가 나왔으며, 특히 남교사보다 여교사가, 농어촌지역보다 도시지역에 근무하는 교사가 더 강한 불만족의 결과를 나타내었다.

(10) 교원의 근무성적 평정

< 표 46 > 교원의 근무성적 평정에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	5 (4.76)	53 (50.48)	42 (40.00)	4 (3.81)	1 (0.95)	105 (100.00)	19.40 <sup>**</sup>	4	0.002	0.22
	여	9 (3.66)	72 (29.27)	135 (54.88)	28 (11.38)	2 (0.81)	246 (100.00)				
보 직 별	교 사	12 (4.46)	83 (30.86)	147 (54.65)	25 (9.29)	2 (0.74)	269 (100.00)	12.23 <sup>*</sup>	4	0.02	0.18
	부장교사	2 (2.44)	42 (51.22)	30 (36.58)	7 (8.54)	1 (1.22)	82 (100.00)				
경 력 별	10년미만	7 (5.56)	35 (27.78)	65 (51.59)	17 (13.48)	2 (1.59)	126 (100.00)	9.78 <sup>*</sup>	4	0.04	0.17
	10년이상	7 (3.13)	89 (39.73)	112 (50.00)	15 (6.70)	1 (0.45)	224 (100.01)				
학 교 규 모 별	12학급이하	7 (8.05)	40 (45.98)	35 (40.23)	5 (5.74)	0 (0.00)	87 (100.00)	28.18 <sup>***</sup>	8	0.001	0.27
	13~42학급	6 (3.85)	58 (37.18)	82 (52.56)	8 (5.13)	2 (1.28)	156 (100.00)				
	43학급이상	1 (0.93)	27 (25.00)	60 (55.55)	19 (17.59)	1 (0.93)	108 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	1 (0.84)	35 (29.41)	65 (54.62)	16 (13.45)	2 (1.68)	119 (100.00)	12.26 <sup>**</sup>	4	0.02	0.18
	농어촌지역	13 (5.63)	90 (38.96)	111 (48.05)	16 (6.93)	1 (0.43)	231 (100.00)				
계		14 (4.00)	125 (35.60)	177 (50.40)	32 (9.10)	3 (0.90)	351 (100.00)				

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

위 < 표 46 >은 교원의 근무성적 평정에 관한 만족여부를 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교원이 근무성적 평정에 관한 만족의 정도가 39.60% 인데 비해서 불만족의 정도는 10.00%로 교사들이 근무성적 평정에 대해 긍정적인 반응을 보인 것으로 분석되었다.

이는 특히 전 배경요인에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있음이 입증되었다. 이를 각 배경요인별로 살펴보면 보직별, 경력별은  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.18, 0.17$ )가 있는 것으로 나타났고, 성별, 근무지역별은  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.22, 0.18, 0.26$ )가 있는 것으로 나타났으며, 학교규모별은  $p < .001$  수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이( $c=0.27$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 보직별에 따라서는 교사의 35.32%, 부장교사의 53.66%가 만족도를 보였으며, 경력별에 따라서는 10년 미만 교사의 33.31%, 10년 이상 교사의 42.86%가 만족도를 보였다. 성별에 따라서는 남교사의 55.24%, 여교사의 32.93%, 근무지역별에 따라서는 도시지역에 근무하는 교사의 30.25%, 농어촌지역에 근무하는 교사의 44.49%가 만족하는 경향을 보였다. 끝으로 학교 규모별에 따라서는 12학급 이하에 근무하는 교사의 54.03%, 13학급 이상 42학급 이하에서 근무하는 교사의 41.03%, 43학급 이상에서 근무하는 교사의 25.93%가 '대체로 그렇다' 이상에 반응하여 교원의 근무성적 평정에 대해서는 대체적으로 매우 유의한 차이를 보였다.

다시 말해서 교사보다 부장교사가, 저경력보다 고경력 교사가, 여교사보다 남교사가, 도시지역보다 농어촌지역에 근무하는 교사가, 대규모보다 중·소규모 학교에 근무하는 교사가 교원의 근무성적 평정에 대체적으로 만족스럽게 생각하는 경향을 보였다.

(11) 교원의 정년 및 명예퇴임

< 표 47 > 정년 및 명예퇴임에 관한 만족도

변인		매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	대체로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$	df	p	c
성별	남	4 (3.81)	13 (12.38)	26 (24.76)	27 (25.72)	35 (33.33)	105 (100.00)	10.23*	4	0.04	0.17
	여	2 (0.81)	23 (9.31)	94 (38.06)	66 (26.72)	628 (25.10)	813 (100.00)				
보직별	교사	1 (0.37)	27 (10.00)	99 (36.67)	73 (27.03)	70 (25.93)	270 (100.00)	15.70**	4	0.003	0.21
	부장교사	5 (6.10)	9 (10.98)	21 (25.61)	20 (24.38)	27 (32.93)	82 (100.00)				
경력별	10년미만	2 (1.55)	17 (13.18)	57 (44.19)	30 (23.26)	23 (17.82)	129 (100.00)	15.99**	4	0.003	0.21
	10년이상	4 (1.80)	19 (8.56)	62 (27.93)	63 (28.38)	74 (33.33)	222 (100.00)				
학교규모별	12학급이하	1 (1.16)	4 (4.66)	34 (39.53)	16 (18.60)	31 (36.05)	86 (100.00)	13.30	8	0.10	0.19
	13~42학급	4 (2.55)	22 (14.01)	51 (32.48)	43 (27.39)	37 (23.57)	157 (100.00)				
	43학급이상	1 (0.92)	10 (9.17)	35 (32.11)	34 (31.19)	29 (26.61)	109 (100.00)				
근무지역별	도시지역	1 (0.84)	13 (10.92)	38 (31.93)	32 (26.89)	35 (29.42)	119 (100.00)	1.30	4	0.86	0.06
	농어촌지역	5 (2.16)	23 (9.91)	81 (34.91)	61 (26.29)	62 (26.73)	232 (100.00)				
계		6 (1.70)	36 (10.20)	120 (34.10)	93 (26.40)	97 (27.60)	352 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 47 >은 현행 교원의 정년 및 명예퇴임에 대해서 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 만족하는 교사가 11.90% 인데 비해서 불만족하는 교사가 56.00%로 강한 부정적인 결과로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별은 p<.05 수준에서 통계적으로 유의한 차이(c=0.17)가, 보직별, 경력별은 p<.01 수준에서 통계적으로 유의한 차이(c=0.21, 0.21)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 여교사보다 남교사가, 교사보다 부장교사가, 저경력보다 고경력 교사가 더 강한 불만족의 결과를 나타내었다.

(12) 교장·교감의 의사결정

< 표 48 > 교장·교감의 의사결정에 관한 만족도

변인		매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	대체로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$	df	p	c
성별	남	8 (7.48)	44 (41.12)	35 (32.71)	14 (13.08)	6 (5.61)	107 (100.00)	7.46	4	0.11	0.14
	여	12 (4.84)	72 (29.03)	97 (39.11)	51 (20.56)	16 (6.46)	248 (100.00)				
보직별	교사	14 (5.13)	83 (30.40)	105 (38.46)	53 (19.42)	18 (6.59)	273 (100.00)	4.01	4	0.41	0.11
	부장교사	6 (7.32)	33 (40.24)	27 (32.93)	12 (14.63)	4 (4.88)	82 (100.00)				
경력별	10년미만	7 (5.38)	40 (30.77)	46 (35.38)	30 (23.09)	7 (5.38)	130 (100.00)	3.13	4	0.54	0.09
	10년이상	13 (5.80)	75 (33.48)	86 (38.39)	35 (15.63)	15 (6.70)	224 (100.00)				
학교규모별	12학급이하	6 (6.90)	37 (42.53)	31 (35.63)	7 (8.04)	6 (6.90)	87 (100.00)	32.99***	8	0.001	0.29
	13~24학급	12 (7.64)	51 (32.48)	66 (42.04)	24 (15.29)	4 (2.55)	157 (100.00)				
	25학급이상	2 (1.80)	28 (25.23)	35 (31.53)	34 (30.63)	12 (10.81)	111 (100.00)				
근무지역별	도시지역	3 (2.50)	27 (22.50)	43 (35.81)	33 (27.51)	14 (11.68)	120 (100.00)	26.73***	4	0.001	0.27
	농어촌지역	17 (7.26)	89 (38.03)	89 (38.03)	31 (13.26)	8 (3.42)	234 (100.00)				
계		20 (5.60)	116 (32.70)	132 (37.20)	65 (18.30)	22 (6.20)	355 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 48 >은 교장·교감의 의사결정에 관한 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교장·교감의 의사결정에 대해서 만족하는 교사가 38.30%인데 비해서 불만족하는 교사가 24.50%로 교장·교감의 의사결정에 대해서 교원들은 긍정적인 것으로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 학교규모별, 근무지역별은 p<.001 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이(c=0.29, 0.27)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 학교규모별에 따라서는 12학급 이하에서 근무하는 교사의 49.43%가, 13학급

이상 42학급 이하에서 근무하는 교사의 40.12%가, 43학급 이상에서 근무하는 교사의 27.03%가 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보였으며, 도시지역에서 근무하는 교사의 28.00%가, 농어촌지역에서 근무하는 교사의 45.29%가 '대체로 그렇다' 이상에 반응하여 긍정적인 반응을 보였다.

다시 말해서 대규모보다 중·소규모 학교에서 근무하는 교사가, 도시지역보다 농어촌지역에 근무하는 교사가 교장·교감의 의사결정에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다.

### (13) 교사의 사회적 대우

< 표 49 > 교사의 사회적 대우에 관한 만족도

변 인		매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다	계	$\chi^2$	df	p	c
성 별	남	2 (1.89)	10 (9.43)	32 (30.19)	30 (28.30)	32 (30.19)	106 (100.00)	9.99*	4	0.04	0.17
	여	0 (0.00)	19 (7.64)	90 (36.14)	89 (35.74)	89 (20.48)	287 (100.00)				
보 직 별	교 사	2 (0.73)	18 (6.59)	102 (37.37)	88 (32.23)	63 (23.08)	273 (100.00)	7.91	4	0.10	0.15
	부장교사	0 (0.00)	11 (13.41)	20 (24.39)	31 (37.81)	20 (24.39)	82 (100.00)				
경 력 별	10년미만	2 (1.54)	15 (11.54)	45 (34.62)	46 (35.38)	22 (16.92)	130 (100.00)	10.19*	4	0.04	0.17
	10년이상	0 (0.00)	14 (6.25)	76 (33.93)	73 (32.59)	61 (27.23)	224 (100.00)				
학 교 규 모 별	12학급이하	0 (0.00)	7 (8.04)	33 (37.93)	23 (26.44)	24 (27.59)	87 (100.00)	7.25	8	0.51	0.14
	13~42학급	2 (1.27)	15 (9.55)	52 (33.12)	57 (36.31)	31 (19.75)	157 (100.00)				
	43학급이상	0 (0.00)	7 (6.31)	37 (33.32)	39 (35.14)	28 (25.23)	111 (100.00)				
근 무 지 역 별	도시지역	0 (0.00)	10 (8.26)	36 (29.75)	48 (39.68)	27 (22.31)	121 (100.00)	4.36	4	0.36	0.11
	농어촌지역	2 (0.86)	18 (7.73)	86 (36.91)	71 (30.47)	56 (24.03)	233 (100.00)				
계		2 (0.60)	29 (8.20)	122 (34.30)	119 (33.50)	83 (23.40)	355 (100.00)				

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

위 < 표 49 >는 교사의 사회적 대우에 대해서 설문 조사한 결과이다. 이를 전체적으로 볼 때 교사의 사회적 대우에 만족하는 교사가 8.80% 인데 비해서 불만족하는 교사가 56.90%로 강한 부정적인 결과로 분석되었다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별, 경력별은  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이( $c=0.17, 0.17$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 성별 및 경력별에 큰 차이는 없으나 여교사보다 남교사가, 고경력보다 저경력 교사가 더 큰 불만족의 결과를 나타내었다.

위 < 표 37 ~ 49 >의 종합적인 결과를 요약해 보면 다음과 같다.

첫째, 교원의 의견을 고려한 학교 운영에 대해 보직별에 따라서는 대체로 만족하고 있으며, 학교규모별에 따라서는 중·소규모 학교의 교사들은 교원의 의견을 반영한 학교 운영에 만족하고 있으나, 대규모 학교에 근무하는 교사들은 불만족해 하는 것으로 나타났다. 근무지역별에 따라서는 도시지역에 근무하는 교사는 만족하지 못하는 경향을, 농어촌지역에 근무하는 교사는 만족하는 경향을 보였다.

둘째, 효과적이고 명확한 업무분담이라는 질문에 성별에 따라서는 남교사는 대체로 만족하고 있으며, 여교사는 불만족한 반응을 보였다. 학교규모별에 따라서는 중·소규모 학교의 교사들은 업무분담에 만족하고 있으나, 대규모 학교에 근무하는 교사들은 불만족하는 것으로 나타났다. 근무지역별에 따라서는 도시지역에 근무하는 교사는 만족하지 못하는 경향을, 농어촌지역에 근무하는 교사는 만족하는 경향을 보였다.

셋째, 재정관리의 투명성이라는 질문에 대해 학교규모와는 상관없이 매우 만족하는 경향이고 만족도가 높은 순서는 소규모, 중규모, 대규모 학교이며, 농어촌지역에 근무하는 교사가 만족도가 높은 경향을 보였다.

넷째, 장학지도와 시범수업은 자기 연찬에 필요하다는 질문에 부장교사가, 중·소규모 학교나 농어촌지역에 근무하는 교사가, 여교사보다 남교사가 더 긍정적인 반응을 보였다.

다섯째, 현행 연수제도 및 연구활동에 대해서 교사는 불만족한 결과가, 부장교사는 만족한 결과가 나왔고, 남교사가 더 큰 부정적인 반응을 보였다.

여섯째, 교육활동에 대한 사무행정지원에 대한 설문 조사 결과는 모두 부정적인 결과를 나타냈다. 특히 도시지역이나 소·대규모 학교에 근무하는 교사가 더 큰 불만족하다는 결과가 나타났다.

일곱째, 주당수업시간 수에 대해서 성별 및 학교규모별에 상관없이 모두 강한 부정을 표현하였으며, 특히 남자교사가, 대규모 학교 교사가 더 큰 불만족의 결과를 나타내었다.

여덟째, 교사의 정기전보 및 경합지구 인사 발령에 대해서 학교규모별에 상관없이 모두 부정적인 결과가 나왔으며, 특히 소규모 학교 교사가 더 큰 불만족의 결과를 나타내었다.

아홉째, 현행 급당 학생수에 대해서 성별이나 근무지역에 상관없이 모두 극히 강한 부정적인 결과가 나왔으며, 특히 여교사가, 도시지역에 근무하는 교사가 더 강한 불만족의 결과를 나타내었다.

열째, 교사들이 근무성적 평정에 대해 긍정적인 반응을 보인 것으로 분석되었다. 부장교사가, 고경력 교사가, 남교사가, 농어촌지역과 중·소규모 학교에 근무하는 교사가 교원의 근무성적 평정에 대체적으로 만족스럽게 생각하는 경향을 보였다.

열한째, 현행 교원의 정년 및 명예퇴임에 대해서 불만족하는 부정적인 결과로 분석되었다. 남교사가, 부장교사가, 고경력 교사가 더 강한 불만족의 결과를 나타내었다.

열두째, 교장·교감의 의사결정에 대해서 중·소규모 학교에서 근무하는 교사가, 농어촌지역에 근무하는 교사가 만족도가 높은 것으로 나타났다.

열셋째, 교사의 사회적 대우에 강한 부정적인 결과로 분석되었다. 성별 및 경력별에 큰 차이는 없으나 남교사와 저경력 교사가 더 큰 불만족의 결과를 나타내었다.

## V. 要約·結論 및 提言

본 연구는 경기도내의 초등학교에 근무하고 있는 교사들의 직무상태를 실제적으로 조사하고 여기에서 나타난 결과를 통하여 직무만족의 요인은 확대하고 직무만족요인을 저해하는 요인을 파악함으로써 교사의 직무만족도 증진 방안을 제시하는 데 목적이 있다.

따라서 어떤 요인들이 교사의 직무만족-불만족 요인으로 나타나고 있으며 개인신상 변인별(성별, 보직별, 경력별, 학교규모별, 근무지역별)에 따라 직무만족도는 어떠한 차이가 있는지를 알아보기 위한 것이다.

본 연구를 위하여 교사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 ①인간관계 ② 직무조건 ③근무조건 ④후생복지 ⑤교육행정체제의 5개 영역으로 분류하여 45개의 결정요인을 설정하였다. 교사 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 발견하기 위한 조사는 질문지법을 통해서 경기도 내 805개 초등학교에 재직중인 교사 23,235명을 대상으로 변인을 고려하고 가장 대표성이 있는 29개교에 근무하는 교사중 성별, 경력별, 보직별을 고려하여 362명에게 실시하였다.

본 조사자료는 SAS Program을 이용하여 교사의 배경변인별로 백분율과  $\chi^2$  검증을 실시하였고, 집단간의 차이는  $p < .05$ ,  $p < .01$ ,  $p < .001$  수준에서 유의도를 검증하였으며, C계수(유관계수)도 확인하였다.

이상의 연구 목적과 연구문제를 토대로 하여 질문지를 통한 교사의 직무만족-불만족 상태를 조사 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

### 1. 要約

#### (1) 직무만족요인

교원의 직무만족 요인을 5개 영역으로 분류하여 종합해 보면 다음과 같다.

첫째, 교사의 직무만족에서 가장 큰 변인은 인간관계임이 밝혀졌다. 교장·교감과의 유대관계, 사무직원과의 유대관계, 학생들과의 유대관계, 그리고 학생의 정서적 안정정도 및 풍토에서는 남교사, 고경력교사, 소규모 학교에 근무하는 교사, 농어촌지역에 근무하는 교사가 더 긍정적인 반응을 보였다. 또한 학부모와의 유대관계는 여교사, 부장교사, 대규모학교에 근무하는 교사가 더 긴밀한 관계를 맺고 있는 경향이 보였다.

둘째, 교사의 직무조건은 학년·교과전담 배정, 부장교사 임명, 교무분장, 급식지도, 주변·봉사활동, 교사의 의무나 책임에 관해서는 남교사와 부장교사, 고경력 교사, 대규모 학교에서 근무하는 교사, 그리고 농어촌에서 근무하는 교사가 긍정적인 반응을 보였다. 또한 교사 적성에 맞는 업무분담에 대해서는 중규모에 근무하는 교사, 농어촌에 근무하는 교사가 만족도가 높게 나타났으며, 교재·교구 활용의 효과성에서는 교사, 저경력교사, 소규모 학교에서 근무하는 교사가 높은 만족도를 보였다.

셋째, 교사의 근무조건에서 교원의 분위기는 중규모 학교에서 근무하는 교사가 더 좋은 경향을 보였으며, 학교 시설은 도시지역에 근무하는 교사가 만족스럽다는 결과가 나타났고, 출·퇴근 시간에 대한 근무시간 외의 근무 강요에 대한 설문 조사 결과 교사가 더 긍정적인 반응을 보였다. 또한, 학교 내에서의 전화사용에 관한 설문조사 결과는 성별, 보직별, 학교 규모별, 근무지역별의 각각의 배경요인별 내부에서 서로 상반된 반응을 보였다는 점에서 매우 유의한 결과를 낳게 되었다.

넷째, 교사들의 후생복지에 대한 설문 조사 결과 직무만족요인으로는 교원의 근무성적 평정, 승진 및 상급 자격취득과 자신의 노력과의 관계, 교원의 상위자격 및 학위 취득에 관한 준비도로 나타났다. 이를 요인별 배경변인에 따른 설문조사 결과를 요약하면 부장교사, 고경력 교사, 남교사, 농어촌지역에 근무하는 교사, 중·소규모 학교에 근무하는 교사가 교원의 근무성적 평

정에 대체적으로 만족스럽게 생각하는 경향을 보였다. 교사들이 승진이나 상위 자격을 취득하기 위해 열심히 노력하고 준비하고 있는 것으로 분석되었으며, 특히 남교사, 부장교사, 중·소규모 학교 및 농어촌지역에 근무하는 교사가 상위자격 및 학위 취득을 위해 열심히 노력하고 있다는 경향을 보였다.

다섯째, 교육행정체제 영역으로 교장·교감의 의사결정, 재정관리의 투명성이라는 질문에 대해 학교규모와는 상관없이 매우 만족하는 경향이고 만족도가 높은 순서는 소규모, 중규모, 대규모 학교에서 근무하는 교사이며, 농어촌지역에 근무하는 교사가 만족도가 높은 것으로 나타났고, 장학지도와 시범수업은 자기 연찬에 필요하다는 질문에 부장교사, 중·소규모 학교 및 농어촌지역에 근무하는 교사, 남교사가 더 긍정적인 반응을 보였다.

## (2) 직무불만족요인

첫째, 교사의 직무조건 중 직무불만족요인으로는 연구실이나 휴게실 사용 및 교재연구록 작성을 들 수 있는데, 연구실이나 휴게실 사용은 농어촌지역과 소규모학교에서 근무하는 교사가 더욱 불만족하는 경향을 보였으며, 교재연구록 작성에 대해서는 저경력 교사가 더욱 큰 불만족을 표명하였다.

둘째, 교사의 근무조건에서 교사들은 교육에 기여하는 주변의 여건에 대해서 학교규모별에 관계없이 대체적으로 불만족스럽게 생각하는 경향을 보였으나 남교사는 만족하는 반면에 여교사는 불만족스럽다는 현상이 나타났다.

셋째, 교사의 후생복지 영역에서 직무불만족요인으로는 승진과 수업능력·경력과의 상관관계, 봉급 및 수당의 적정성, 일직비 및 출장비의 적정성으로 분석되었다. 승진은 교원의 교수능력의 유무와는 상관없이 없으나 경력은 반영되어 이루어져야 한다는 것으로 대·소규모 학교에 근무하는 교사가 더 강한 부정적인 반응을 보인 것으로 분석되었으며, 교원의 봉급 및 수당, 일직비 및 출장비의 적정성은 소·대규모 학교와 도시지역에 근무하는 교사가 불만

족하다는 반응을 보였다. 또한 현행 연수제도 및 연구활동에 대해서 교사는 불만족한 결과가, 부장교사는 만족한 결과가 나왔고, 남교사가 더 큰 부정적인 반응을 보였다.

넷째, 교육행정체제에서 불만족요인으로는 교원의 의견을 고려한 학교 운영, 효과적이고 명확한 업무분담에 대해 보직별에 따라서는 대체로 만족하고 있으며, 남교사는 대체로 만족하고 있으나, 여교사는 불만스럽게 생각하고, 소·중규모 학교의 교사들은 만족하고 있으나, 대규모 학교에 근무하는 교사들은 불만족 하는 것으로 나타났다. 농어촌지역에 근무하는 교사는 만족하는 경향을, 도시지역에 근무하는 교사는 만족하지 못하는 경향을 보였다.

다섯째, 교육활동에 대한 서무행정지원, 주당수업시간 수, 교사의 정기 전 부 및 경합지구 인사 발령, 현행 급당 학생수, 교원의 정년 및 명예퇴임, 교사의 사회적 대우에 대한 설문 조사 결과는 성별 및 학교규모별에 상관없이 모두 강한 부정을 표현하였으며, 특히 대규모 학교에 근무하는 교사가 더 큰 불만족의 결과를 나타내었다.

## 2. 結 論

자료 분석의 결과를 토대로 다음과 같이 다섯 가지의 결론을 도출하였다.

첫째, 교사의 인간관계는 대체로 만족한 상태로 나타났다. 교장·교감·사무직원·학생과의 관계는 비교적 만족스러운 것으로 나타났으며, 학부모와의 관계는 남녀별, 보직별, 학교규모별로 다소 차이가 있으나 대체로 만족스러운 것으로 나타났다.

둘째, 직무조건에 대한 교사의 만족도는 항목별로 다르게 나타났다. 학년담임·교과전담 교사 및 부장교사 배정, 교무분장에 따른 업무경중, 교사의 적성에 따른 업무담당에 대해서는 남녀별, 보직별, 학교규모별로 다소 차이는 있으나 대체로 만족스러운 것으로 나타났다. 그러나 연구실·휴게실 사용과

교재연구록 작성은 불만족 상태로 나타났다.

셋째, 근무조건에 대해서는 대체로 만족한 것으로 나타났으나, 학교 주변 여건이 교육에 주는 도움에 대해서는 불만족한 것으로 나타났다.

넷째, 교원의 근무성적 평정·승진 및 자격 취득·교원의 상위자격 및 학위 취득에 관해서는 만족한 것으로 나타났으나, 승진과 수업 능력 및 경력과의 관계·봉급 및 수당·일직비 및 출장비에 관해서는 불만족한 것으로 나타났다.

다섯째, 교육행정체제는 의사결정 방식과 재정관리의 투명성·장학지도에 대해 대체로 만족한 것으로 나타났으나, 업무 분담·연수제도·서무행정 지원·인사발령·급당 학생수·정년제도·사회적 대우 등에는 매우 큰 불만족을 보였다.

### 3. 提 言

첫째, 교사의 인간관계는 대체로 만족한 상태로 나타났으나 좀 더 나은 인간관계 형성을 위해 대화와 포용의 미덕이 발휘되어야 할 것이다.

둘째, 연구실·휴게실 확충과 효과적인 교재연구록 작성방법에 대한 연구가 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

셋째, 학교 주변 여건이 교육활동에 기여할 수 있는 환경으로 전환시키려면 국가적·사회적인 배려가 요구된다.

넷째, 승진과 수업 능력 및 경력과의 관계는 현재 교원의 승진 체제의 변화를 요구하며, 봉급 및 수당·일직비 및 출장비에 관해서는 교육예산의 확충이 요청된다.

다섯째, 교육행정체제는 상부에서 결정 후 지시하는 관습에서 벗어나 민주적인 교사의견 수렴방법에 대한 제고가 요청된다.

## 參 考 文 獻

### 국내문헌

- 강오희, 「초등교사의 교직에 대한 인식과 직무수행에 관한 연구」 관동대학교 대학원 석사학위논문, 1994.
- 강장이, 「체육교사와 타교과 교사의 직무만족도에 관한 연구」 수원대학교 행정대학원 석사학위논문, 1992.
- 고홍화 외, 「산업 및 조직심리학」 서울 : 학문사, 1986.
- 김동권, 「교사의 직무 만족-불만족 요인에 관한 연구」 경남대학교 교육대학원 석사학위논문, 1991.
- 김봉수, 「교사의 초등교육」 서울 : 형설출판사, 1992.
- 김선종 외, 「교원의 근무여건 향상방안 연구」 한국교원교육연구회, 1991.
- 김응철, 「학교 교장의 리더십 유형에 따른 교사의 직무만족 특성」 동국대학교 행정대학원 석사학위논문, 1978.
- 김장주, 「국민학교 교사의 스트레스와 그 대처방법에 관한 연구」 건국대학교 교육대학원 석사학위논문, 1994.
- 김종재, 「조직행동론」 서울 : 박영사, 1991.
- 김종철, 「교육행정의 이론과 실제」 서울 : 교육과학사, 1982.
- 김창걸, 「교장의 지도성 행위 상황 및 조직 효과성 간의 관계 연구」 중앙대학교 대학원 박사학위논문, 1983.
- 남정걸, 「교육조직 행위론」 서울 : 교육과학사, 1993.
- 대한교육연합회, 「교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구」 정책연구 제36집, 1982.
- 대한교육연합회 편, 「교원의 근무 부담에 관한 분석적 연구」 정책연구 제34집, 1982.

- 박연호, 「현대인간관계론」 서울 : 박영사, 1998.
- 서울대학교 사범대학 교육연구소편, 「교육학 용어사전」 서울 : 배영사, 1981.
- 송미섭 외, 「교육행정 및 교육경영」 서울 : 형설출판사, 1994.
- 신유근, 「조직행정론」 서울 : 다산출판사, 1985.
- 신윤희, 「실업계고등학교 교사들의 스트레스와 관련변인 연구」 서울대학교 석사학위논문, 1990.
- 안근석, 「직무특성과 직무만족과의 관련성」 중앙대학교 대학원 박사학위논문, 1986.
- 오세창, 「학교장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도에 관한 연구」 한성대학교 행정대학원 석사학위논문, 1995.
- 오일환, 「국민학교 교사의 직업만족도에 관한 연구」 경희대학교 교육대학원 석사학위논문, 1994.
- 오주환, 「초등학교 교원의 직무만족도에 관한 연구」 한성대학교 행정대학원 석사학위논문, 1995.
- 이계복, 「사립중등 교사의 교직원과 직무만족도에 관한 연구, 경희대학교 교육대학원 석사학위논문, 1999.
- 이남희, 「교원의 직무만족에 대한 실증적 연구」 성균관대학교 대학원 석사학위논문, 1992.
- 이신원, 「초등교사의 교직원과 직무만족도의 관계 연구」 경희대학교 교육대학원 석사학위논문, 1997.
- 이완정, 「중학교 교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무 성과에 미치는 영향에 관한 연구」 고려대학교 대학원 박사학위논문, 1982.
- 이종목, 「직무스트레스의 원인·결과 및 대책」 서울 : 성원사, 1989.
- 장은정, 「교사의 교직전문성 인식과 역할수행 및 직무만족과의 관계에 관한 연구」 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 1990.
- 정태범 외, 「학교·학급경영론」 서울 : 도서출판 하우, 1995.
- 주삼환, 「장학·교장론 특강」 서울 : 도서출판 성원사, 1988.

지동만, 「종교계 중등교사의 직무만족도에 관한 연구」 상지대학교 경영대학원 석사학위논문, 1993.

현금자, 「직무만족 및 일반적 직무태도에 영향을 미치는 직무요인」 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 1975.

## 국외문헌

Andrew, J. Dublin. *Human Relations : A Job Oriented Approach*, 3rd ed. Reston Publishing, 1984.

Beaty, R. W. and Schneider, C. E. *Personnel Administration An Experiential : Skill building Approach*, Vol. 2 Reading, Mass, : Addison-Wesley Publishing Co., 1981.

Hason, E. Mark, *Educational Administration and Organizational Behavior*, 2nd ed., Boston: Allyn and Bacon, 1985

Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*, 4rd ed., N. Y. : Random House, 1991.

Kim, Nam Ill. "The Relationship between School Principal Leadership Behavior and Teacher Stress, Satisfaction, and Performance in the School of Incheon, Korea", Unpublished Doctorial Dissertation, University of Georgia, 1986.

Owens, Robert G. *Organizational behavior in education*, 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc, 1987.

## 附 錄

### “교사의 교직 만족도”에 관한 설문조사

본 설문지는 교원의 교직 만족도에 관한 실태를 파악하기 위한 설문 조사입니다. 다음 사항에 대해 선생님의 솔직한 견해를 표기해 주시기 바랍니다.

설문 조사의 결과는 연구 자료로만 사용될 것임을 말씀드립니다. 선생님이 느끼신 대로 솔직하게 답해 주시면 연구에 많은 도움이 되겠습니다.

설문 조사에 협조해 주셔서 대단히 감사합니다.

1999. 12. 5.

한성대학교 행정대학원  
교육행정학과 교육행정전공  
이 종 숙 올 립

#### I. 인적사항(해당사항에 V표)

1 성 별	(        ) ① 남	(        ) ② 여
2 보 직 별	(        ) ① 교사	(        ) ② 부장교사
3 경 력 별	(        ) ① 10년 미만	(        ) ② 10년 이상
4 학 교 규 모 별	(        ) ① 12학급 이하 (        ) ③ 43학급 이상	(        ) ② 13~42학급
5 근 무 지 역 별	(        ) ① 도시 지역	(        ) ② 농어촌 지역 (도서벽지 포함)

## II. 설문내용(해당사항에 V표)

설문내용	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	대체로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다
1. 교사들은 교장·교감과의 유대관계를 맺고 있다.					
2. 교사들은 상호간에 화목하고 협동적이다.					
3. 교사들은 사무직원과의 협조체제가 원만하다.					
4. 교사들은 학생들로부터 존경을 받는다.					
5. 학생의 정서적 안정정도 및 학생의 풍토에 만족한다.					
6. 교사와 학부모간에 유대관계가 형성되어 있다.					
7. 학년담임·교과전담 및 부장교사 배정에 만족한다.					
8. 교무분장에 따른 업무경중에 대해서 만족한다.					
9. 교사 적성에 맞는 업무를 담당하고 있다.					
10. 교사들은 학습지도에 열심이며 연구활동도 활발하다.					
11. 우리 학교에서는 교재 교구를 효과적으로 활용 할 수 있도록 설치되어 있다.					
12. 교재연구록 작성 부담에 대해서 만족한다.					
13. 학년 연구실이나 휴게실 사용에 만족한다.					
14. 급식지도에 관한 부담에 만족한다.					

설 문 내 용	매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다
15 주변 및 봉사활동 부담에 만족한다.					
16 교사로서의 직무 의욕과 책임감이 강하다.					
17. 우리 학교 교사들은 솔선수범하고 책임감이 강하다.					
18 교직은 일반연수와 직무 연수는 꼭 필요하다.					
19. 자체 연수회 운영 및 자율 연수에 만족한다.					
20 교직원의 분위기는 좋은 편이다.					
21. 교사의 출·퇴근에 대한 근무시간 외의 근무에 강요를 받지 않는다.					
22 학교 시설은 타 학교에 비해 좋은 편이다.					
23 학교의 교원 후생 복지시설은 좋은 편이다.					
24 학교 내에서의 전화사용이 원활하다.					
25 학교 주변 여건이 교육에 도움이 된다.					
26 교원 연금제도 및 교원 공제제도에 만족한다.					
27. 상급자격 취득과 승진은 자신의 노력여하에 달려있다고 생각한다.					
28 승진은 가르치는 능력과 경력이 반영되어 이루어진다.					
29. 상위 자격 취득이나 학위를 갖추기 위해 현재 열심히 노력하고 있다.					

설 문 내 용	매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	대체로 그렇지 않 다	매 우 그렇지 않 다
30. 자신이 받는 봉급과 수당은 적절한 수준이라고 생각한다.					
31. 교원의 일직비, 출장비 등은 적절한 금액이라고 생각한다.					
32. 여교사의 출산휴가·특별휴가 및 육아휴직에 대해서 만족한다.					
33. 교원의 의견이 학교 경영에 반영된다.					
34. 업무처리에 효과적이고 명확하게 업무가 분담되었다고 생각된다.					
35. 학교 재정관리는 투명하고 공정하다.					
36. 장학지도나 시범수업은 부담스러우나 자기연찬에 필요하다.					
37. 현행 연수 제도 및 연구 활동에 만족한다.					
38. 교육활동에 대한 서무행정 지원에 대해 만족한다.					
39. 중등학교에 비해 주당 수업시간 수는 적절하다고 생각한다.					
40. 교사의 정기전보 및 경합지구 인사 발령에 만족한다.					
41. 급당 학생수 47명의 교육 여건에 대해 만족한다.					
42. 본교는 교원의 근무성적 평정을 공정히 한다고 생각한다.					
43. 정년 및 명예 퇴임제에 대해서 만족한다.					
44. 본교의 교장·교감은 학교 업무를 교사와 협의하여 처리한다.					
45. 교사에 대한 사회적 대우에 대해서 만족한다.					

설문에 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

# ABSTRACT

## A Study on Elementary Teachers' Job Satisfaction and Dissatisfaction Factors

Lee, Jong-sook

Major in Educational Administration

Dept. of Educational Administration

Graduate School of Public Administration

Han-Sung University

The purpose of this study was to identify elementary teachers' job satisfaction and dissatisfaction factors. For this purpose, both the descriptive study and the questionnaire research were used. Data from the questionnaire research were analyzed using the SAS program. Percentage and chi square test were conducted for teacher's background factors. The degree of significance was tested for the difference between groups at the levels of  $P < .05$ ,  $P < .01$  and  $P < .001$ . The contingency coefficient was tested.

Based on the results from the analysis of teachers' job satisfaction and dissatisfaction factors through the questionnaire research, the

following conclusion was drawn:

First, it was found that as for teachers' satisfaction factors, teachers were generally satisfied with the human relations between the teacher and schoolmaster, vice-schoolmaster, clerical staff, schoolchildren and their parents. As for the work condition, it was found that teachers were generally satisfied with the assignment of class teachers, departmental teachers and chairpersons, the imposition of workload for school duties, responsibility for school affairs according to teachers' aptitude, and working conditions. It was found that teachers were generally satisfied with service rating, promotion and qualification acquisition for teachers, their higher credential and degree acquisition, decision making method in an educational administration system and transparency of financial management and supervision guidance.

Second, as for teachers' dissatisfaction factors, it was found that teachers were satisfied with the use of the research room and the resting room, drawing up the record of the research on the textbook and the influence of the conditions around the school on education. And they showed a very high level of dissatisfaction with such as the following: the relationship between advancement and instructional ability and teaching career; salary and bonuses; day duty and travelling expenses; sharing of workload; on-the-job training system; support for general affairs administration; personnel affairs, number of schoolchildren per class; age-limit system; social treatment and the like.

Third, as the plan to resolve teachers' dissatisfaction factors, the virtues of conversation and tolerance should be taken to form the better

human relations. And studies should continue to be conducted on the enlargement of the research room and the resting room and the effective method to draw up the record of research on the textbook. National and societal support and changes in the advancement system are required if the condition around the school is to change into the environment conducive to educational activity. And it is necessary to expand the budget for salary and bonuses and travelling expenses. In addition, the educational administration system should be designed to absorb teachers' opinions in a democratic way by breaking away from the practices of offering direction from top.