碩士學位論文
指導教授 曺点煥

初等學校 教師의 職務滿足에 관한 硏究

A Study on Job-Satisfaction of Elementary School Teachers

1993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
鄭 鎭 相

碩 士 學 位 論 文
指導教授 曺 点 煥

初等學校 教師의 職務滿足에 관한 硏究

A Study on Job-Satisfaction of Elementary School Teachers

위 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함

1993年 6 月 日

漢城大學校 行政大學院
教育行政學科
教育行政專攻
鄭 鎭 相

鄭鎭相의 敎育學碩士學位 論文을 認准함

1993年 6月 日

審査委員長 金 璟 培

審 査 委 員 李 溶 傑

審 査 委 員 曺 奎 煥

目　　次

Ⅰ. 序　論 ---- 1

1. 研究의 必要性 ---- 1

2. 研究의 目的 ---- 2

3. 研究의 內容 및 方法 ---- 2

Ⅱ. 理論的 背景 ---- 5

1. 職務滿足의 槪念 ---- 5

2. 職務滿足 動機誘發理論 ---- 7

3. 職務滿足의 決定要因 ---- 10

Ⅲ. 結果分析 및 解釋 ---- 20

1. 敎師의 人間關係 ---- 20

2. 敎師의 勤務條件 ---- 27

3. 敎師의 職務條件 ---- 33

4. 敎師의 報償體制 ---- 39

5. 敎師와 行政體制 ---- 46

Ⅳ. 要約 및 結論 ---- 53

1. 要　約 ---- 53

2. 結　論 ---- 55

參考文獻 ---- 57

附　　錄 ---- 61

英文抄錄 ---- 65

表 目 次

〈표-1〉 설문지 배부 및 회수 현황 ---------- 3
〈표-2〉 직무만족 결정 요인 ---------- 12
〈표-3〉 교사간의 화목정도 ---------- 21
〈표-4〉 학생의 교사 존경도 ---------- 22
〈표-5〉 학부모의 교사존경도 ---------- 23
〈표-6〉 교사의 교장·교감과의 유대 관계 ---------- 25
〈표-7〉 교사와 사무직원과의 유대 관계 ---------- 26
〈표-8〉 학교시설의 만족도 ---------- 28
〈표-9〉 교사의 근무조건 만족도 ---------- 29
〈표-10〉 학교 주변여건의 교육 기여도 ---------- 30
〈표-11〉 학교의 직장 분위기 ---------- 31
〈표-12〉 교사 후생복지시설 만족도 ---------- 32
〈표-13〉 교사의 직무의욕과 책임감 ---------- 34
〈표-14〉 교사의 학습지도와 연구활동 참여도 ---------- 35
〈표-15〉 교사의 담당업무 적정성 ---------- 36
〈표-16〉 교사의 솔선수범과 책임감 ---------- 37
〈표-17〉 교사의 연수 필요성 ---------- 38
〈표-18〉 교사의 근무평정 만족도 ---------- 40
〈표-19〉 승진을 위한 교사의 노력 ---------- 41
〈표-20〉 교사의 능력과 경력의 승진 기여도 ---------- 42
〈표-21〉 교사의 보수수준 만족도 ---------- 43
〈표-22〉 제 수당의 급여 만족도 ---------- 45
〈표-23〉 학교 경영에 대한 교사 참여도 ---------- 46
〈표-24〉 학교 경영에 대한 교사의견 반영도 ---------- 48
〈표-25〉 장학지도와 시범수업 필요성 ---------- 49
〈표-26〉 담당업무의 명확성 ---------- 50
〈표-27〉 학교 재정관리의 공정성 ---------- 51

I. 序　　論

1. 研究의 必要性

교사가 직무에 만족하면 대인관계가 즐거워지며, 직무의욕이 왕성해지고, 아동에 대한 애정도 더 두터워져서 교육활동에도 열성을 다하게 될 것이다. 또한 연구활동은 더욱 활발해져서 교사 개인의 전문성 제고와 업무능력의 향상, 그리고 긍정적인 교직관을 갖게 될 것이다.

"교육의 질은 교사의 질을 능가할 수 없다" 이 말은 교사가 학교교육에서 교육의 핵심적인 위치를 차지하고 있음을 나타낸 것이다. 교사의 사회적 지위와 대우는 현실적으로 이에 상응하지 못하고 있다. 이는 교사의 직무만족을 저해하는 한 요인이 될 것이 명백하다.

교육이 교사의 수준 여하에 달려 있다는 것을 전제한다면 교사의 직무만족의 변인[1]이 가소성이 크고 감수성이 예민한 학생에게 미치는 영향의 정도 또한 지대할 것으로 생각된다[2].

그동안 우리 초등학교에는 교육환경의 미비, 낙후된 근무조건, 업무가중, 후생복지의 취약성, 불합리한 승진제도, 교육전문성의 취약, 학교행정의 비민주성 등의 불만족 요인들이 있어왔다. 이에 대한 개선책으로서 지난 10여년간에 걸쳐 당직 근무제도 개선, 복수 교감제 도입, 장기근속 수당인상, 초과근무수당

---

1) 김지도, "교사논리는 사회 최후의 보루", 「민족지성」, 통권9호, (서울: 민족지성사, 1986), p.81.
2) 정성연, "교사는 직무에 만족하고 있는가", 「문교행정」, 제53호, (서울: 문교부, 1986), p.37.

신설, 교원단일 호봉제 실시 및 승진제도의 개선 등 교사의 근무조건을 크게 개선하여 왔다.

그럼에도 불구하고 직무만족에 대한 교사들의 일반적인 인식은 아직도 부정적이고 교직에 대한 만족도는 크게 저하되어 있다. 때문에 교사의 직무만족에 대한 교사의 높은 자긍심과 성실한 직무수행을 기대하기는 힘들 것이다.

이러한 실정에서 교직의 만족도를 높여주는 것은 매우 중요한 일이다. 교직의 만족도를 높여주기 위해서는 우선 불만족 요인들을 추출하여 적절한 해소 대책을 추진할 필요가 있다.

이에 교사의 직무만족도를 조사하여 그 요인들을 규명하고자 본 주제를 연구과제로 설정하였다.

2. 研究의 目的

본 연구는 초등교사의 교직에 대한 직무만족의 상태를 파악하고자 다음과 같은 연구의 목적을 설정하였다.

첫째, 교직에 대한 교사의 직무만족과 불만족의 실태와 정도를 파악한다.

둘째, 교사의 교직에 대한 직무만족 및 불만족의 요인을 밝혀낸다.

세째, 교사의 교직에 대한 직무 만족의 개선 방안을 모색하고자 하였다.

3. 研究의 內容 및 方法

연구의 내용은 교사의 교직에 대한 직무만족의 정도를 규명해 내기 위하여 연구내용 및 방법을 다음과 같이 설정하였다.

1) 연구의 내용

첫째, 교사의 직무만족에 대한 문헌연구,

둘째, 설문지를 통한 교사의 직무만족에 대한 실태조사

셋째, 실태조사 내용 분석,

넷째, 설문조사의 분석자료에 대한 해석

다섯째, 교사의 교직에 대한 직무만족과 불만족상태 규명

여섯째, 교사의 교직에 대한 만족요인과 불만족요인 규명,

일곱째, 교사의 교직에 대한 직무만족 개선방안 모색

2) 연구의 방법

연구의 방법은 문헌연구와 설문조사연구를 병행하였다. 문헌연구를 통해서는 직무만족이론에 대한 내용을 정리하였고, 설문조사를 통해서는 교사들의 직무만족상태를 규명하였다.

첫째 : 설문지는 5개 決定要因에 각각 5개 문항씩, 총 25개 문항으로 구성하였고 문항평정척도는 5단계식 평정척도의 항으로 하였다.

둘째 : 자료수집을 위하여 조사대상은 서울 시내 국민학교 20개교를 임의로 선정하여 93년 2월1일부터 2월20일까지 설문지 조사를 실시하였다.

〈표-1〉 설문지 배부 및 회수 현황

변 수	총배부수	회수부수	사용부수	회수율%	사용율%
교 사	500	445	440	89.0	88.0
계	500	445	440	89.3	88.0

3) 연구의 제한점

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

첫째, 설문조사 표집대상은 서울시내 20개교 (경합교 10, 비경합교 10)로 한정 하였다.

둘째, 교사의 직무만족 요인을 대인관계, 근무환경, 직무상태, 보상체제, 행정체제 등 5개 요인으로 제한 하였다.

셋째, 조사방법은 설문에 의존 하였으므로 질문지법이 갖는 한계를 넘지 못한다.

Ⅱ. 理論的 背景

1. 職務滿足의 槪念

1) 직무만족의 정의

직무만족에 대해서는 여러가지 학설이 있다. J.Tiffin과 E.J. McCormick은 직무만족을 '직무에서 체험되거나 직무로부터 유래하는 욕구충족의 정도'라 하였고, J.L. Rice는 '직무만족을 사회체제 구성원들의 체제내 조직' 참여자로서의 긍정적 지향이라 하였다.[3)]

직무만족의 내용을 요약해 보면, 직무만족이란 개인의 직무에 대한 적응을 뜻한다. 이는 조직환경과 개인적 특성과의 상호작용의 결과로 생기는 것이라 할 수 있다. 상호작용에 있어서 개인적 특성적 측면은 개인이 가진 능력과 욕구를 포함하는 퍼스낼리티(personality)는 체계이고, 환경적 측면의 특성은 그 같은 능력을 요구하는 요건과 욕구를 보강해 주는 요건으로 구성되는 조직체이다. 이렇게 상응하는 제요인들이 적절히 충족되어 개인의 특성과 조직요건과의 일치도가 높을 수록 개인의 직무만족도는 높아지는 것이다.[4)]

직무만족도란 본질적으로 직무에 대한, 肯定-否定으로 반응하는 감정적 차이를 말하는데 이는 주어진 직무가 어느 정도 개인의 자아를 충족시켜 주는가의

---

3) J.Tiffin, E. J. McCormick, Industrial Psychology, (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1974), p.298; J.L. Price, Hand Book of Organizational Measurement, (Washington D.C.: Health & Company, 1972).

4) 김경동, "종업원의 직무만족도 측정을 위한 두개의 척도", 「행동과학」, 제2권 제1호, (한국행동과학연구소, 1987), p.6.

척도라고 할 수 있으며, 직무만족도의 주요 요소는 직무에 대한 개인의 관심도라고 할 수 있다.[5]

2) 직무만족의 중요성

조직구성원의 직무만족 정도는 조직의 효율적인 운영을 평가하는 중요한 기준이 될 수 있다. 이러한 점에서 직무만족의 중요성을 다음과 같이 제시할 수 있다.[6]

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 範疇로 강조되고 있다.

둘째, 직무만족은 정신적, 심리적 측면에서 대단히 중요하다. 인간들은 자기 생활의 한 부분이 불만족스럽게 그의 轉移效果로 그와는 상관이 없는 다른 부분의 생활까지도 만족스럽지 않게 되는 경향이 있다. 그러므로 직장생활의 만족은 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 사람들 보다는 효율적이고 혁신적이라고 생각하고 있다.

---

5) 서울대학교 사범대학 교육연구소편, 「교육학 용어사전」, (서울: 배영사, 1981), p.523.
6) 신유근, 「조직행위론」, (서울: 다산출판사, 1984), pp.342~343.

다섯째, 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 외부에서 뿐만 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.

2. 職務滿足과 動機誘發 理論

1) 직무만족과 동기의 관계

직무만족도란 직업에 종사하는 사람이 자기의 직책과 임무에 어느 정도 만족하느냐 하는 것으로 이에 대하여 크게 두 가지의 관점에서 고찰하여 왔다. 조직을 관리하는 입장에서 조직발전을 위한 인간적 요소의 중요성을 인식하고 수단으로서의 인간행태에 관심을 갖는 것과 조직에 참여한 인간의 일반적 욕구와 동기는 무엇이며, 이것에 영향을 미치는 요소는 무엇이고, 직장에서의 직무만족은 이러한 욕구와 어떻게 관련되는가 하는 점에 관심을 갖는 측면이다.[7]

한동안은 조직중심적 사고가 우세하였으나 조직구성원의 지위가 계속 향상됨에 따라 조직 발전도 조직구성원의 기본적인 욕구충족을 위한 노력이라고 보는 경향이 강하게 되어 조직에 참여한 인간의 입장에서 생각하는 인간적인 사고가 우세해지고 있다. 兩者는 모두 상호 보완적인 입장에 있지만 조직구성원을 관리자와 고용인으로 구분하지 않고 조직에 참여한 모든 사람을 주관적 지위에 올려놓고 있는 점이 다르다.

어떤 지위 또는 직무에 종사하든지 간에 이들은 직장에서 무엇인가를 얻고자

---

7) 장문순, "조직구성원의 직무만족과 불만족 요인분석: 사례를 중심으로", 「연세대학교 행정대학원 석사학위논문」, 1984, p.6.

하며, 이것이 어느 정도 충족되느냐에 따라 만족도가 결정된다고 보며, 이러한 만족도는 인간의 기본적 욕구나 동기와 분리해서 생각할 수 없는 것이다.

직무에 대한 만족의 정도와 요인은 주로 인간의 욕구와 동기이론에 기초하고 있다. 동기는 '인간에게 목표와 정력을 주고 활성화하게 하고 목표를 향해 행동을 지시하고 진로를 가지게 하는 정신적 상태'라고 G.A. Steiner 등은 말하고 있으며, J.Tiffin과 E.J. EcCormick은 동기란 인간의 행동을 계발하고 그러한 행동을 유지하며, 이들을 일정한 방향으로 유도해 가는 과정의 總稱'이라고 말하고 있다. 또한 V.H. Vroom은 동기를 자기 마음대로 선택할 수 있는 행위가운데 그가 어떤 것을 선택하도록 지배한 심리과정'이라 정의하고 있다.[8]

이렇게 볼 때 동기란 인간목표와 행동을 결정짓는 심리적 욕구가 통합되는 과정의 總體라 할 수 있으므로 직무만족도는 이러한 일반적인 동기와 직접적인 관련을 갖고 있으며, 인간이 추구하는 목표, 욕구, 충동의 상태가 어떠하냐에 따라 만족과 불만족의 정도가 결정된다고 할 수 있다. 따라서 조직구성원의 직무만족을 고찰하기 위해서는 동기유발 이론을 반드시 살펴 볼 필요성이 있다.

2) 동기유발 이론

동기유발이론(motivation theory)은 내용상 A.H. Maslow의 慾求階層理論, C.P Alderfer의 E.R.G이론, D.McGregor의 X·Y이론, 그리고 F. Herzberg의 動機-衛生 이론 중심의 內容理論과 V.H. Vroom의 期待理論, Porter와 Lawler의 模型 등을 주축으로 한 과정이론으로 구분되고 있다.[9]

---

8) 장문순, 「조직구성원의 직무만족과 불만족 요인분석」, (서울대학교 행정대학원 석사학위논문), 1984, p.7.
9) 유종해, 「현대조직관리」 제3전정판, (서울: 박영사, 1988), p.3.

위의 내용이론은 직무동기의 주된 요인을 개인의 욕구에서 찾았다는 점에서 慾求理論이라 하고, 개인업무의 특성·작업환경 등과 같은 여러 변수들간의 상호작용 과정을 밝히려는 과정이론을 期待理論이라고 한다. 이 이론들 중에서 본 연구와 관련한 이론은 Herzberg의 동기-위생이라 할 수 있다.

3) Herzberg의 동기-위생이론

Harzberg의 동기-위생이론은 조직관리에서 가장 많이 인용되고 있는 이론의 하나이다. F.Herzberg의 동기-위생이론은 몇 가지 특성을 가지고 있다.[10]

인간에게는 상호 독립된 두 종류의 相異한 욕구의 범주가 있으며, 이것은 각기 다른 방법으로 인간행동에 영향을 준다. 인간은 자신의 직무에 불만이 있을 경우 직무만족에 관심을 갖게 되고, 환경에 대한 욕구는 곧 직무에 대한 욕구불만을 예방하는 기능을 담당한다. 이와 같이 직무에 대한 불만을 예방하는 기능을 담당하는 요인을 衛生要因 또는 不滿要因이라고 하였다. 반면에 인간이 자신의 직무에 만족할 경우 그 만족도는 직무와 관련된다.

직무수행과 관련된 이같은 욕구는 인간으로 하여금 보다 우수한 직무수행을 하도록 동기를 유발하는데 효과적이므로, 이것을 동기부여 요인 또는 만족요인이라고 하였다.[11]

위생요인 즉 불만요인은 ①조직의 정책과 행정, ②감독, ③보수, ④대인관계, ⑤작업조건 등 다섯가지가 있으며, 動機要因, 즉 만족요인은 ①직무상의 성취감, ②직무성취에 대한 인정감, ③보람있는 직무(직무내용 자체), ④책임, ⑤성장 및 발전 등 다섯가지를 들고 있다.[12]

---

10) Fredrick Herzberg, "One More Time: How Do You Motivation Emplyees?" (Harvard Business Review, Vol.46, No.1, 1968), pp.53-62.
11) 한영춘, 「현대조직론」, (서울: 법문사, 1984), p.163.
12) 오석홍, 「조직이론」, (서울: 박영사, 1983), p.234.

F. Herzberg는 개인 행동을 자극하는 動機要因을 두가지 요인으로 구분하고, 이들이 개인의 불만족 행동과 動機行動에 미치는 영향을 분석하였다. 여기서 F. Herzberg는 종래의 만족, 불만족의 단일선적 連續概念을 부인하고, 만족과 불만족의 독립적 連續概念을 제시함으로써 動機要因들의 작용영역과 한계를 명백히 해 주고 있다. 이와 같이 만족과 불만족, 그리고 동기요인과 위생요인을 뚜렷하게 이원화시킨 Herzberg의 이론은 조직내의 인간관리체제가 지향하여야 할 바를 모색하는데 좋은 시사를 주는 것이다. 그러나 Herzberg가 자기의 결론을 보편화시키려는데 대해서는 논리적인 차원에서 비판이 가해지고 있으며, 결론 도출에 관해서 방법론적으로 적지 않은 비판과 논쟁이 가해지고 있다.[13]

그럼에도 불구하고 본 이론이 組織 行動硏究에 실질적인 공헌을 하고 있음은 부인 할수 없다.

3. 職務滿足의 決定要因

교사의 직무만족을 직무만족 이론상에서 볼 때, 학교 조직에 있어서 교사의 직무만족도란 '학교조직내의 구성원인 교사들이 사회적,경제적,심리적으로 만족하여 자발적이고 적극적으로 교육활동에 참여하여 학교교육의 목표 달성에 기여하려는 마음 가짐과 태도를 말 한다. 이와 같이 자발적이고 의욕적인 교육 활동을 통해 교사 개인적으로는 만족하고, 학교 교육에는 능률을 향상시키고, 이것이 사회적, 국가적으로 가치가 있을때, 교사의 직무만족도는 증진되었다고 말할 수 있을 것이다. 반면에 교사의 직무만족도가 낮아있는 상태에서 교직에 종사 할 경우 개인적인 측면에서나 교육의 목표달성면에서 매우 비효율적이고 비

13) 오석홍, 「조직이론」, (서울: 박영사, 1983), p.239.

생산적인 결과를 가져오리라는 것은 쉽게 예상 할 수 있다.[14]

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

교사의 직무 만족도의 결정 요인에 관한 제 견해를 살펴보면 D.E. Griffiths는 교사의 직무만족과 인간 관계에 영향을 미치는 요인으로 직업의 안정성,보수,승진 기회,사회적 지위를 들고 있으며, 행정의 효능성은 조직의 과업을 담당하고, 수행하는 개인의 욕구가 충족되는 정도에 따라 결정된다고 하였다.[15] R.A.Gorton은 직무만족결정의 중요한 요인으로 보수,담당업무,신분의 안정, 근무조건,사회적지위,승진의 기회,동료집단의 인간 관계를 들고 있다.[16]

또한 Bently와 Remple은 교사들의 직무만족도를 측정하기 위한 도구를 연구개발하였는데, PTO(Purdue Teacher Opinionaire)라 불리우는 이 도구는 그 下位要因으로 봉급, 승진기회, 안정 등 직무조건에 관련되는 것, 동료와의 관계, 上司와의 관계 등 인간관계에 관련되는 것, 그리고 안정감, 성장발전 등 심리적 요인에 관련되는 것 등의 열 가지 요인들을 들고 있다.[17]

그리고 정광원은 교사의 직무만족을 심리적 요인과 환경적 요인을 考慮하여 Homans와 Herzberg의 이론을 중심으로 열개 항의 요인을 설정하였다. ①직무자체의 성질 ②관리 ③작업조건 ④임금 ⑤승진의 기회 ⑥안정성 ⑦동료관계 ⑧직

---

14) 박청자, "교사사기에 관한 연구", (이화여자대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1983), p.22.

15) D.E. Griffiths, Human Relation in School Administration, (New York: Appleton Century-Crofts, 1956), p.96.

16) R.A. Gorton, School Administration: Challenge and Opportunity for Leadership, 1976, (Dubuque, Iowo): Win, C.Brown), pp.165~166.

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

무의 사회적 樣相 ⑨의사 소통 ⑩연금 등으로 분류하였다. 김종철은 교사의 직무만족도를 결정하는 요인을 ①신분보장, ②보수와 후생, ③승진의 기회, ④인간관계로 집약시키고, 이들은 교사직무만족에 직접·간접으로 영향을 미친다고 하였다.[18] 전성연은 우리나라 교사들의 직무만족에 관련되는 결정요인들을 확인·분석하였는데, 그는 직무만족 결정요인을 ①人間關係, ②擔當職務, ③勤務環境, ④補償體制, ⑤專門性 伸張, ⑥行政體制, ⑦認定地位 등 7개 요인을 제시하였다.[19]

이상과 같이 직무만족에 관한 여러 이론을 종합하여 본 논문에서는 교사의 직무만족도 결정요인을 5개 요인<표 2>으로 분류하였으며 이를 다시 각 요인의 하부결정으로 설정하였고, 이에 대한 내용을 다음과 같이 정리하였다.

<표-2> 직무만족 결정요인

결 정 요 인	내 용
인 간 관 계	교사와 교장(감), 동료교사, 학생, 사무직원 그리고 학부모들과의 관계
근 무 조 건	학교주변 여건, 학교내의 시설, 직장분위기, 교사후생 복지시설 그리고 근무조건 등에 만족하는 정도
직 무 조 건	직무의욕, 책임감, 학습지도, 연구활동, 담당업무, 연수 등에 대하여 만족하는 정도
보 상 체 제	근무평점,자격취득과 승진,보수 등에 대한 교사의 만족도
행 정 체 제	업무협의, 교사의 의견반영도, 장학 및 시범수업 담당 업무, 학교재정관리에 대한 만족도

18) 김종철, 「교육행정의 이론과 실제」, (서울: 교육과학사, 1982), p.340.
19) 대한교육연합회, "교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구", 「정책연구」 제3집 (대한교육연합회, 1982), p.16.

1) 인간관계

교직사회에서의 인간관계는 학교조직의 운영에서 뿐만이 아니라 아동교육을 위하여 매우 중요 교육영역의 하나이다. 교직원간의 관계, 교사와 학생, 학부모 및 학교장과의 관계는 교사의 직무만족에 중요한 변인이다. 조직의 입장에서는 업무능률도 강조되고,교사의 입장에서는 자신들의 권익보호를 위해 노력하기 때문에 兩者 사이에 항시 갈등이 있게 마련이다.

Davis 에 의하면 인간관계란 조직에 속해 있는 모든 구성원으로 하여금 집단의 한 成員으로서 상호 생산적이고 협동적으로 잘 어울려 지낼 수 있도록 그들의 경제적, 심리적, 사회적 욕구를 만족시켜 주면서 그들을 직장의 전체적 정황 속에서 결합시키는 것이라고 定義하고 있다.[20] 유기현은 인간관계란 인간이 일정한 목표를 향하여 행동하는 경우의 욕구와 그 충족에 관한 문제를 의미한다고 서술하였다.[21] 또 인간관계란 조직관계의 내부에 있어서 구성원 상호간의 관계, 의사소통관계, 심리적 관계 등의 총체[22] 볼 수 있으며, 학교사회의 인간관계는 조직적 측면과 행동적 측면으로 구분되기도 하는데 이는 役割葛藤, 관리제의 逆機能, 교사의 好轉性 등의 현상으로 나타낸다. 여기에서 말하는 사회적 현상에서 볼 수 있는 모든 형태의 인간상호작용을 의미하기도 한다.[23]

교사의 역할은 인간으로서의 기본적 욕구 충족을 교육자로서의 임무라는 갈등 속에서 조화를 이루어 자기자신을 재발견하는 일이다[24] 라고 할 수 있다.

학교현장에서 교사의 인간적 갈등의 원인은 주임교사의 입장에서 보면 승진에

---

20) 박건호, 「행정학신론 개정판」, (서울: 박영사,1981), p.47.
21) 유기현, 「인간관계론」, (서울: 무역경영사,1979), p.13.
22) 중앙교육연구소,"학교경영에 있어서의 인간관계",(「조사연구」 제2집, 19 p.20.
23) 신중식, 「현대교육행정학」, (서울:범문사 1985), p.50.
24) 정우현, 「현대교사론」, (서울: 배영사, 1977), p.261.

서 오는 부작용, 경쟁, 직무수행상의 대인관계, 상사와의 관계에서 오는 인간적 열등의식, 평교사와의 관계 등이며, 교사의 상호의존 관계에서의 갈등은 조직구성원간의 이해관계, 업무분담의 경중, 성격의 차이, 경쟁의식 등에 원인이 있다고 생각된다.

만약 교장이 권위주의와 행정구조상의 상사로서 지시, 감독하며, 근무평정자로서 위압감을 주고, 교감이 교장과 교사의 중간자로서의 역할보다는 자신의 立身, 昇進을 위한 이해관계만을 관심사로 한다면 조직의 단위인 교사는 대화의 상대를 기대할 수는 없다. 이런 경우 대부분의 교사간의 대화는 행정자를 非難, 嘲笑하는 내용으로 바뀔 것이며, 강압적 분위기 속에서는 학생지도의 內實보다는 형식적, 不實敎育에 빠지게될 것이다. 이런 사례는 교육현장에서 얼마든지 찾아볼 수 있다. 이것을 打開할 수 있는 묘책은 민주적 학교운영과 상호간의 대화, 그리고 행정체제의 민주적 개선이며, 이외의 방법은 더 찾을 수 없을 것으로 본다.

교사는 교육자로서의 임무와 책임속에서도 갈등을 겪으며 인간관계에서 내적 고민을 스스로 해결함과 동시에 직무만족을 높이는 데에도 정신적 자제를 해 가면서 행정가나 교사와의 원만한 인간관계를 유지해 나가는 데에도 노력해 나가야 하며, 정부는 행정체제의 개혁에 힘쓰고, 상부관청은 指示行政에서 收容行政으로, 학교행정자는 권위주의로서 그 직위를 즐기는 어리석음에서 벗어나야할 것이다. 이것만이 학교에서의 인간관계의 즐거움과 성취감을 높인다고 생각되며 그 첫번째 요인이 대화라고 생각된다.

2) 근무조건과 직무만족

학교의 시설, 근무조건, 학교의 주변여건, 직장분위기, 후생복지시설 등을 포함하는 개념으로서 특히 근무조건은 교사에게 정신적, 물리적 양면에서 사기앙양과 의욕을 만족시키는 요인이 된다. 교사의 근무조건은 사기와 그 능력의 발휘에 至大한 영향을 미치는 요인이 된다.[25]

학교환경은 일반 직장이나 다른 직종에 비해 우리 나라에서는 낙후된 근무환경에 속한다. 그 예로 過密학급, 過多한 잡무, 학교행정자의 不斷한 간섭, 고저학년의 편중된 수업부담의 차이, 외부의 公害와 소음, 후생복지시설의 미비 등을 들 수 있다.

실제로 학습현장의 예를 보면, 학급 학생정원이 감소되고는 있으나 다른 나라에 비하여 과밀하며, 감소속도도 너무 완만하고, 학교행사-글짓기, 그리기, 웅변 등의 특정행사를 지원하는 행사-로 학습시간을 침범당하고 있고, 자연보호 운동, 교외생활지도, 環境淨化 運動 등의 時間外 근무, 정부시책의 시행에 따른 계획수립, 공문서 작성 보고, 현장출장, 홍보지도에서 오는 정신적 부담과 시간적 제약이 크며, 행정자의 과도한 간섭과 요구로 직무의욕까지 감퇴되는 경우도 있다. 또한 학습지도의 양과 고.저학년의 학습시간의 차이도 교과전담제의 무계획, 무분별한 시행이나마 보완에 일조를 하고 있으나 개선되어야할 문제점이다.

그러므로 교사가 교육에 전념할 수 있도록 환경을 크게 개선해 나가야 한다. 근무여건과 후생복지 및 시설이 개선되어질 때 교사의 직무만족 또한 향상될 수 있을 것이다.

---

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

3) 직무상태와 직무만족

교사의 직무란 자기가 맡은 학생 개개인의 교육에 전념하는 것이라고 전제하면 교사의 직무를 학습지도, 생활지도, 학급경영, 업무담당, 학교행사 등으로 限定할 수 있다. 교사의 담당업무의 부담과중은 교사의 업무수행상에 적지않은 문제점을 야기시킨다.[26] 교사의 담당업무란 교사의 본질적 의미로 간주할 수 있는 교수활동을 의미하며 육체적 부담을 수반하는 수업과 정신적 부담을 수반하는 사명감, 학급규모, 시설, 법규상의 복무, 휴가, 근무시간 등 일체의 활동을 포함한다.[27]

E.O.Melby 는 교사에게는 피교육자 속에 내재하는 교사로서의 자신이 계속 학습자로서의 탐구하는 교사가 존재할 때 교직이 성공할 수 있다고 하였다.[28]

현실적으로 학교행정자나 교사를 막론하고 현행 행정구조 아래에서는 그 硬直性 때문에 올 수 있는 신상에 초래될 불이익의 우려와 無事安逸 심리로 인하여 상부 관청의 지시나 감독이 타당하지 않은 경우에도 저항할 수 없다. 또한 주임교사는 승진 등의 이유로, 평교사는 행정자의 권위주의 의식 때문에 불만을 토로할 수 있는 방편을 강구할 수 없고, 또한 이로 인하여 아동지도에 전념할 수 있는 정신적 여유가 없는 경우가 발생하고 있다. 예를 들면 회의참석, 대외행사의 行政便宜主義, 강습, 연수 등의 학기중의 차출, 시행으로 아동지도의 시간을 침범당하며, 행정적으로는 긴급공문의 名目과 특수주임에 대한 정부시책시

---

26) 조점환, "상업고등학교 교원의 근무조건", (고려대학교 교육대학원 교육행정전공 중등교육행정반 석사학위논문, 1974), p.68.
27) 김종철. "교원의 근무부담에 관한 분석 및 그 적정 직무량에 관한 업무" (서울:한국교육학회, 1973), pp.48-49.
28) 조점환, 「전게서」, (고려대학교 교육대학원 교육행정전공, 중등교육행정반 석사학위논문, 1974), p.25.

행, 지시, 감독 등으로 계획수립, 공문보고, 현장출장 등의 敎育外, 學習外의 잡무로 학습시간의 침범은 물론 시간외 근무까지 감수해야 하는 현실여건 속에 놓여있는 것이다.

이러한 형편 아래에서는 교육적 업무를 충실히 수행할 수 없으며, 잡무는 자연히 교사의 직무에 대한 불만으로 남게 되는 것이다.

그러므로 교사가 교직의 전문성을 수행하는데 있어서도 교수-학습의 질을 향상시켜 전문적 지위를 확고히 하여 가르치는 일에 전념할 수 있는 적정한 업무가 부여되어야 한다.

4) 보상체계와 직무만족

교사의 근무평정은 공정하게 처리되고 승진이나 인사, 상위 자격 취득에 대하여 만족하고 있으며, 봉급과 諸 手當은 적정하게 지급되며 기타 일숙직비, 출장비, 초과근무수당에 대한 지급은 만족한가 이다. 이는 교사의 최저 생활을 보장하기 위한 봉급이라는 점에서 이는 사기앙양과 의욕을 만족시켜 주는 주요 요인이 된다. 교직에 유능한 인재를 유치하고 그들의 능력을 발휘하게 하여 교육의 성과를 거둘 수 있도록 하기 위해서는 誘引體制的인 보수체제와 편익제도가 현실적으로 개선되어야 한다. 교직은 여러 가지 의미에 있어서 다른 일반의 직업인들에 비하여 특수한 점이 있다.[29] 그것은 물질적 보수보다는 사회봉사와 사회발전 그리고 교직에 대한 사명감으로 그 직에 임하는 직업이기도 하다.[30]

교육법에 교원의 경제적 사회적 지위는 적정하게 우대되어야 하고, 그 신분은

---

29) 조점환, 「상게논문」, (고려대학교 교육대학원, 교육행정전공 중등교육행정반 석사학위 논문, 1974), p.7.

30. 오천석, "새 시대의 교사", 「교직과 교사」, (서울: 현대교육총서 출판사, 1963), pp.19-20.

반드시 보장되어야 하며, 교육공무원의 보수도 우대되어야 한다[31]고한 것은 국가 장래에 대한 교육의 중요성을 천명한 것이라 할 수 있다.

현실적으로 승진에 관련된 근무평정, 봉급, 수당등이 적정하게 조정, 보상되고있다고 느끼는 교사는 거의 없다. 근무평정은 그 교사의 능력과 성실도, 업무실적 등을 정해진 규정에 따라 점수화하는데에 문제점이 있고, 객관적으로 해당 교사가 공정하다고 인식할 수 있어야 한다. 그러나 실제는 비공개로, 밀실작업으로 처리하는 경우가 대체적인 경향이어서 공정성이 결여된 상태라고 생각케하는 결과만 낳게 하고 있다. 그리고 봉급, 수당, 출장비 등의 비용 등이 현실에 맞지 않게 책정되어 있어서(예: 근거리 출장시 토큰 1개를 출장비로 지급함-강남구) 비용 사용자(출장, 숙직, 일직)는 개인적으로 자기돈을 공무에 사용해야 하는 입장이니 이것도 불만요인-한가지 예이지만-으로 작용하게 된다.

승진 승급의 중요성은 교사 개개인에게 성취감을 충족시켜 주기도 하고 사기앙양과 근무의욕 향상으로 직무에 만족을 주기도 한다. 따라서 교직에 대한 誘引策이 되는 각종 시책을 수립, 시행해 나갈 필요가 있다.

5) 행정체제와 직무만족

학교장과 교감은 교사와의 협의하에 사무를 처리하며, 교사의 의견이 상사에게 전달되어 처리되며, 장학지도는 적절하며, 업무처리는 원활하며, 교육재정은 적재적소에 공정하게 사용되어 지고 있는가 이다.

현재 학교운영의 대체적인 경향을 보면 대체로 교장의 의견에 따라 운영되는데 협의과정을 통하는 경우가 적고 전통적 방식(지시, 명령, 감독 등)이나 관례

---

31) 교육법, 제 13 조 & 교육공무원법, 제 3 조 1 항

에만 의존하는 형편이어서 어떤 새로운 氣風이나 의욕을 일으킬 수 있는 새로운 協議體制에서 실질적인 결정과정을 거치는 기풍이 정착될 수 있도록 노력이 요청되고 있다. 직무만족은 교사 개개인에게 의욕을 줄 수 있는 방법을 찾아서 성취감, 객관적인 교사능력의 인정도, 민주적인 학교운영이 그 뒷받침을 할 수 있어야 한다고 생각된다.

Herzberg이론에서 학교조직에서의 직무만족은 成就度, 認定度, 職務自體와 밀접한 관계가 있으며, 불만족은 동료, 하위자와 상사관계, 행정정책 등에 관련되어 있다[32]고 하였고 민주적인 학교경영과 교육의 목표달성을 위해서는 가장 민주적이고 효과적인 학교경영체제와 그 운영을 하여야 한다[33]고 하였다. 따라서 학교행정은 폐쇄적인 경영방법보다는 개방적이고, 자율적인 운영 풍토가 만들어질 때 민주적, 합리적 학교경영이 이루어질 것이다.

---

32) 대한교육연합회, "교원의 직무만족에 관한 분석적 연구", 제26집, (서울: 동광인쇄공사, 1982), p.12.
33. 김봉수, 「학교와 학급경영」, (서울: 형은출판사, 1986), p.113.

Ⅲ. 結果分析 및 解析

본장은 교사의 직무만족, 즉 ①인간관계 ②근무조건 ③직무상태 ④보상체제 ⑤행정체제 등에 관한 실태조사 연구 결과이다.

이에 대한 분석은 SPSS/PC+ 전산처리기법으로 통계처리하여 고 해석에서 의의 있는 반응을 보인 것을 중심으로 해석.처리되었다.

1. 敎師의 人間關係

교직생활에서 동료교사 관계, 교사와 학생 관계, 교사와 학부모 관계, 교장(감)과 교사 관계, 교사와 사무직원과의 관계 등이 원만하게 유지되어야 하며, 이는 학교운영의 능률을 제고하는 방향으로 발전되어야 한다.

1) 교사 상호간의 인간관계

교사의 교직에 대한 만족여부는 동료교사간의 관계에 의하여 다양한 영향을 받는다.

교사들은 학교생활에서 상호간의 화목보다 어떤 경우에는 자신의 권익옹호를 우선하게 된다.[34] 동료 교사 사이의 인간관계에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-3>와 같다.

---

34) 신중식, 「신간 교육행정학」, (서울: 교육출판사, 1882)

〈표-3〉 교사간의 화목정도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성 별		경 력 별			직 위 별	
		남	여	10 년 미 만	10-19년	20 년 이 상	교 사	주 임 교 사
매우 만족	18.7	17.5	18.4	8.7	12.1	26.9	16.1	25.0
대체로 만족	36.0	37.5	35.7	34.6	41.1	33.5	35.5	37.5
보 통	40.1	37.5	41.2	45.2	43.5	36.5	42.8	33.7
대체로 불만족	4.8	6.3	4.3	10.6	3.2	2.5	5.3	2.5
매우 불만족	0.5	1.3	0.3	1.0		0.5	0.3	1.3
F 값		3.67			3.67		3.66	
		3.64	3.68	3.39	3.62	3.84	3.62	3.83
유 의 도		N.S			0.1%		N.S	

위 〈표-3〉에 나타난 교사상호간의 인간관계는 頻度數分析에서는 불만족이 5.3, 만족이 54.7 로서 긍정적이며, 交叉表分析에서는 남여별로 보면 대체로 만족 55.0, 경력별로는 10년미만 43.3, 10-19년이 53.2, 20년이상 60.4, 직위별로는 교사.주임교사간에는 52.0, 62.5 로 나타나 남여별, 직위별에서는 큰 의미가 없는 것으로 보이나 경력별에서 경력이 높은 교사가 더 긍정적이다. 變量分析에서는 전체 평균에서 남여별 3.67, 경력별3.67, 직위별로 3.66 으로서 별차이를 보이지 않으나 경력별에서 저경력 교사로부터 3.39, 3.48, 3.77 로 차이를 보여주었으며, 有意水準에서도 1% 이내로 견해가 일치하지 않음을 보여주고 있다.

전반적으로 동료간의 인간관계는 긍정적이나 경력이 많은 교사의 시각이 더 긍정적임을 보여 준것으로 해석된다.

2) 학생의 교사에 대한 존경도

학생의 교사에 대한 존경도는 교직만족에 큰 영향을 준다.

학생의 교사에 대한 존경도에 대한 교직만족을 조사한 결과는 <표-4>과 같다.

<표-4> 학생의 교사존경도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성 별		경 력 별			직 위 별	
		남	여	10 년 미 만	10-19년	20 년 이 상	교 사	주 임 교 사
매우 만족	10.3	8.8	10.3	4.3	10.5	12.6	9.9	10.0
대체로 만족	41.9	40.0	42.0	35.6	30.6	30.6	39.8	50.0
보 통	45.1	50.0	44.5	53.8	54.8	34.8	46.8	40.0
대체로 불만족	2.7	1.3	3.2	5.8	4.0	0.5	3.5	
매우 불만족								
F 값		3.58			3.59		3.59	
		3.64	3.59	3.39	3.48	3.77	3.56	3.70
유 의 도		N.S			0.1%		N.S	

위 <표-4>에 나타난 학생의 교사에 대한 존경도와 관련된 인간관계는 頻度數分析에서 불만족 2.7, 만족 52.2 로 상당히 긍정적이다.

交叉表分析에서 남.여별로 48.8, 52.3 으로 여교사가 더 긍정적이며, 경력별에서도 10년미만 40.4, 10-19년 41.1, 20년이상 64.6 으로 경력이 높을수록 긍정적으로 나타났으며, 직위별로는 교사 49.7, 주임교사 60.0 으로 주임교사가 긍정적이다.

變量分析에서는 전체평균이 남여별로 3.59, 경력별 3.59, 직위별 3.59 로써 별 의미가 없는 것으로 해석되나, 경력별로 10년미만이 3.39, 10-19년이 3.48, 20년이상이 3.77 로서 차이를 보였으며, 직위별로도 교사 3.56, 주임교사 3.70 으로 차이를 보여 대체로 경력이 많은 교사가 좀 더 긍정적임을 보여준다.

有意水準에서 남여별 P〉 0.05, 경력별 0.1%이내, 직위별 P〉 0.05로서 경력별에서 견해의 차이가 있음을 나타내고 있다.

이것은 학생의 존경도가 일반사회인의 교직에 대한 신뢰도와 관계가 있다고 생각된다.

3) 학부모의 교사에 대한 존경도

교사에 대한 학부모의 존경도는 사회적 조류 내지는 현상을 반영하는 것으로 교사와 학부모간의 갈등이 존재하는 것으로 본다. 교사에 대한 학부모의 존경도에 대한 조사 결과는 〈표-5〉과 같다.

〈표-5〉 학부모의 교사존경도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성 별		경 력 별			직 위 별	
		남	여	10 년 미 만	10-19년	20 년 이 상	교 사	주 임 교 사
매우 만족	4.8	5.0	4.6	1.9	5.6	5.8	5.0	3.8
대체로 만족	33.5	32.5	33.7	30.1	24.2	41.4	32.3	37.5
보 통	53.5	56.5	53.3	49.5	62.1	50.5	53.4	56.3
대체로 불만족	7.7	6.3	8.1	17.5	8.1	2.5	9.1	2.5
매우 불만족	0.2		0.3	1.0			0.3	
F 값	3.35			3.35			3.34	
	3.64	3.34	3.15	3.27	3.50		3.33	3.43
유 의 도	N.S			0.1%			N.S	

앞 <표-5>에 나타난 교사에 대한 학부모의 존경도는 頻度數分析에서 불만족 7.9, 보통 56.3, 만족 37.3으로 긍정적임을 나타내고 있다.

交叉表分析에서는 남.여별로 37.5, 38.3 으로 별의미가 없으며, 경력별로는 10년미만 32.0, 10-19년 29.8, 20년이상 47.2로 나타나 경력별로는 만족에 차이가 있음이 나타났다.

變量分析에서는 전체평균이 남여별로 3.35, 경력별로 3.35, 직위별로 3.34 로 나타나 긍정적으로 나타났고 경력별에서는 10년미만 3.15, 10-19년 3.27, 20년 이상 3.50 으로 나타나 고경력 교사일수록 더 긍정적임을 보여주었으며, 직위별로도 교사 3.33, 주임교사 3.43 으로써 고경력교사가 더 긍정적임을 보여주었다. 有意水準에서는 경력별에서 0.1% 이내로서 입장의 차이가 있음이 나타났다.

이것은 사회와 학부모에 대한 교사의 期待値가 아닌가 해석된다.

4) 교장, 교감과 교사간의 인간관계

교직생활에서 교장, 교감과 교사의 관계는 만족에 큰 영향을 주고 있다. 학교에서 교장, 교감과 교사간에는 항상 갈등이 존재하고 있다. 교장, 교감과 교사간의 유대관계에 대한 조사결과는 <표-6>와 같다.

〈표-6〉 교사와 교장, 교감과의 유대관계

(단위: %)

평정척도	빈도수	성 별		경 력 별			직 위 별	
		남	여	10 년 미 만	10-19년	20 년 이 상	교 사	주 임 교 사
매우 만족	6.8	5.0	7.2	4.9	4.9	9.1	5.3	10.0
대체로 만족	29.0	37.5	26.2	19.4	32.5	31.8	28.8	32.5
보 통	49.1	42.5	50.9	50.5	48.8	48.5	48.2	52.5
대체로 불만족	12.1	6.3	13.1	20.4	13.1	7.1	14.1	3.8
매우 불만족	3.0	8.8	1.7	4.9	0.8	3.5	3.5	1.3
F 값		3.24			3.25		3.24	
		3.24	3.25	2.99	3.28	3.35	3.18	3.46
유 의 도		N.S			0.1%		N.S	

위 〈표-6〉에 나타난 교장,교감과 교사의 유대관계는 頻度數分析에서 불만족 15.1, 보통 49.1, 만족 35.8로서 비교적 긍정적이긴 하나 불만족도 상당한 비율을 보여주고 있다.

交叉表分析에서 만족비율이 남.여별에서 42.5, 34.1로, 경력별에서 10년 미만이 24.3, 10-19년이 37.4, 20년이상이 40.5, 직위별에서 교사가 34.1, 주임교사가 42.5 로 비교적 긍정적이긴 하나 경력별의 10년미만에서 불만족이 25.3, 직위별에서 교사의 불만족이 17.6, 남여별에서 여자의 불만족이 15.0 으로 나타나 부정적인 면도 두드러졌으며, 특히 남여별에서 여자의 불만족은 만족보다 비율이 높게 나타났다.

變量分析에서 전체평균이 남여별로 3,24, 경력별로 3,25, 직위별이 3.24로 나타나 별차이가 없으나, 경력별에서 10년미만이 2.99, 10-19년이 3.28, 20년이상

이 3.36 으로 고경력 교사일수록 긍정적이며, 직위별에서도 교사가 3.18, 주임교사가 3.46 으로 역시 주임교사가 더 긍정적이다.

전반적으로 교장,교감과 교사간의 관계는 성별에서의 여자와 경력별에서 10년 미만의 교사, 그리고 직위별로는 교사의 불만족 비율이 높음을 나타내서 부정적인 면도 상당히 있음을 볼 수 있다. 有意水準에서 남여별로는 유의도가 낮았고, 경력별, 직위별에서는 有意水準 1%로 상당히 견해의 차이가 있는 것으로 해석된다. 이것으로 교장,교감과 교사사이의 갈등이 상당히 많음이 조사 결과 나타났다.

5) 교사와 사무직원간의 유대관계

교사와 사무직원간의 유대관계에 대한 조사 결과는 <표-7>과 같다.

<표-7> 교사와 사무직원과의 유대관계

(단위: %)

평정척도	빈도수	성별		경력별			직위별	
		남	여	10년 미만	10-19년	20년 이상	교사	주임교사
매우 만족	7.4	2.5	8.6	6.9	5.0	9.2	6.0	10.3
대체로 만족	30.6	37.5	29.5	34.3	29.2	30.3	30.7	33.3
보 통	42.2	41.3	41.9	32.4	46.7	43.6	43.6	35.9
대체로 불만족	16.9	16.3	17.1	21.6	15.8	15.4	16.7	17.9
매우 불만족	2.8	2.5	2.9	4.9	3.3	1.5	3.0	2.6
F 값		3.23			3.23		3.22	
		3.21	3.24	3.17	3.17	3.30	3.20	3.31
유 의 도		N.S			0.1%		N.S	

앞 <표-7>에 나타난 교사와 사무직원과의 유대관계는 頻度數分析에서 불만족 19.0, 보통 42.2, 만족 38.0으로 나타나 비교적 긍정적이나 불만족도 상당한 비율로 나타났다.

交叉表分析의 만족도에서 남.여별은 40.0, 38.1로, 경력별에서 10년미만이 41.2, 10-19년 34.2, 20년이상 39.5로, 직위별에서 교사가 36.7, 주임교사가 43.6으로 나타나 남여별로는 별 의미가 없고 경력별로도 별 차이를 보여주지 않고 있으며, 직위별에서 주임교사가 비교적 긍정적임을 나타내고 있다.

變量分析에서 전체 평균이 남여별은 3.23, 경력별로 3.23, 직위별에서 3.22로 나타나 비슷하였으며 남.여별에서 3.21, 3.24 경력별에서 저경력교사로부터 3.17, 3.17, 3.30으로 나타났으며 직위별에서는 교사가 3.20, 주임교사가 3.31로 나타나 남여별에서는 차이를 보이지 않았으나 경력별, 직위별에서 고경력교사가 더 긍정적임을 보여주었다.

有意水準에서는 남여별, 경력별, 직위별에서 모두 有意水準을 벗어나므로 견해 차이가 적음을 보여주었다.

2. 敎師의 勤務條件

교육환경이란 학교교육의 주변환경과 근무조건 등을 포함하여 생각할 수 있다.[35] 교사의 근무조건은 근무의욕을 고양시키는데 필수적인 요소이며 학교주변의 교육적 환경, 교사의 敎授-學習의 지원체제 등의 물리적인 근무환경이다.

35) 대한교육연합회, 「전게서」, 1982, p.17.

6) 타학교와의 근무환경 비교

교사의 학교 시설에 대한 만족여부를 조사한 결과는 〈표-8〉과 같다.

〈표-8〉 학교시설의 만족도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성 별		경 력 별			직 위 별	
		남	여	10 년 미 만	10-19년	20 년 이 상	교 사	주 임 교 사
매우 만족	13.4	15.0	13.0	6.7	13.0	16.7	11.7	18.8
대체로 만족	23.5	25.0	23.1	27.9	20.3	22.7	24.0	20.0
보 통	33.9	32.5	34.9	32.7	40.7	31.8	35.0	32.5
대체로 불만족	23.9	23.8	23.3	24.0	21.1	24.7	23.5	25.0
매우 불만족	5.2	3.8	5.8	8.7	4.9	4.0	5.6	3.8
F 값		3.16			3.15		3.15	
		3.24	3.14	3.00	3.15	3.23	3.13	3.25
유 의 도		N.S			0.1%		N.S	

위 〈표-8〉에 나타난 학교교육의 주변환경과 근무조건을 살펴보면 頻度數分析에서 불만족 29.1, 보통 33.9, 만족 36.9 로 나타나 약간 긍정적이며, 交叉表分析에서는 남·여별에서 40.0, 36.1 로 경력별에서는 10년미만이 34.6, 10-19년이 33.3, 20년이상이 39.4 로 나타나 별 의미가 없는 것으로 판단된다. 變量分析에서 남여별, 경력별, 직위별 순으로 3.16, 3.15, 3.15 로 차이를 볼 수 없었다. 남.여별에서 3.24, 3.14 로 나타나 여자가 비교적 부정적인 것으로 보이며, 경력별에서는 저경력교사로부터 3.00, 3.15, 3.23 으로 나타나 경력이 많을수록 긍정적이다. 직위별에서는 교사 3.13, 주임교사 3.25 로 나타나 고경력교사일수록 긍정적임을 보여주었다.

7) 학교의 근무조건

교사의 근무조건에 대한 만족여부를 조사한 결과는 〈표-9〉 와 같다.

〈표-9〉 교사의 근무조건 만족도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성 별		경 력 별			직 위 별	
		남	여	10 년 미 만	10-19년	20 년 이 상	교 사	주 임 교 사
매우 만족	10.0	10.0	9.8	4.8	7.3	14.1	8.5	13.8
대체로 만족	33.0	33.8	32.8	29.8	36.3	31.8	32.2	36.3
보 통	36.1	37.5	36.2	41.3	37.1	33.8	38.6	28.8
대체로 불만족	18.4	16.3	18.7	19.2	17.7	18.2	18.4	17.5
매우 불만족	2.5	2.5	2.6	4.8	1.6	2.0	2.3	3.8
F 값		3.29			3.29		3.28	
		3.33	3.28	3.11	3.30	3.38	3.26	3.39
유 의 도		N.S			0.1%		N.S	

위 〈표-9〉에 나타난 학교의 근무조건에 대한 직무만족은 頻度數分析에서 불만족 20.9, 보통 36.1, 만족 43.0 으로 나타나 대체로 긍정적이나 불만족도 의미가 있는 것으로 보이며, 交叉表分析에서 직무만족이 남여별로 43.8, 42.6 으로 차이가 없으며 경력별에서 저경력교사로 부터 34.6, 43.6, 45.9 로 나타나 경력이 많을수록 긍정적이다. 직위별로는 교사가 40.7% 주임교사가 50.1% 로서 직위가 높을수록 긍정적이다. 變量分析에서 남.여별로 3.33, 3.28, 경력별로 10년미만 3.11, 10-19년 3.30, 20년이상 3.38, 직위별로는 교사가 3.26, 주임교사가 3.39로 나타나 남여별로는 큰 차이가 없으나 경력이 많고 직위가 높을수록 긍정적임을 알 수 있다. 有意水準에서는 5% 를 벗어나 별 의미가 없는 것으로 나타났다.

8) 학교주변환경의 교육에 대한 기여도

학교주변의 교육적 환경에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-10>과 같다.

<표-10> 학교주변여건의 교육 기여도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성별		경력별			직위별	
		남	여	10년 미만	10-19년	20년 이상	교사	주임 교사
매우 만족	9.4	8.9	9.5	9.6	8.1	10.6	8.6	12.5
대체로 만족	26.0	24.1	27.3	23.1	23.6	29.8	25.5	31.3
보 통	32.4	36.7	31.6	27.9	35.0	33.3	33.7	28.8
대체로 불만족	24.4	24.1	23.6	28.8	27.6	18.7	23.8	22.5
매우 불만족	7.8	6.3	8.0	10.6	5.7	7.6	8.5	5.0
F 값		3.06			3.06		3.06	
		3.05	3.07	2.92	3.01	3.17	3.02	3.24
유 의 도		N.S			0.1%		N.S	

위 <표-10>에 나타난 주변환경의 교육기여도는 빈도수분포에서 불만족이 32.2, 보통 32.4, 만족이 35.4 로 중간수준을 보여 불만족이 상당히 높음을 볼 수 있다. 交叉表分析에서 남.여별로 불만족이 30.4, 31.6, 만족이 33.0, 36.8 로 나타나 불만족과 만족이 맞서서 문제점이 있는 것으로 보이며, 경력별로 볼 때 10년미만에서 불만족과 만족이 39.4, 32.7, 10-19년에서 33.3, 31.7, 20년이상에서 26.2, 40.4 로 나타나 젊은 교사일수록 불만족이 큼을 보여준다. 變量分析에서는 전체평균이 남여별, 경력별, 직위별로 보면 3.06, 3.06, 3.06 으로 나타나 차이가 없으며, 남.여별로도 3.05, 3.07 로 나타나 별 의미가 없는 것으로 보인다. 경력별에서 저경력교사로부터 2.92, 3.01, 3.17 로 나타났으며, 직위별에서는 교사 3.02, 주임교사 3.24 로 나타나 경력과 직위가 높을수록 긍정적이나 젊은층의 불만족이 높음을 보여주고 있다. 有意水準은 모두 5% 이상으로 별

의미가 없는 것으로 나타났다.

9) 학교의 직장분위기에 대한 만족

학교의 근무분위기는 교사의 근무의욕을 크게 좌우할 수 있다. 학교의 직장분위기에 대한 만족여부의 조사결과는 <표-11>와 같다.

<표-11> 학교의 직장 분위기

(단위: %)

평정척도	빈도수	성별		경력별			직위별	
		남	여	10년 미만	10-19년	20년 이상	교사	주임 교사
매우 만족	12.5	6.3	13.5	7.7	8.9	17.2	11.1	15.0
대체로 만족	34.1	36.3	33.9	27.9	29.8	40.4	33.6	38.8
보 통	43.9	41.3	44.8	51.9	54.0	33.3	45.6	37.5
대체로 불만족	8.2	13.8	6.6	10.6	5.6	8.1	8.2	7.5
매우 불만족	1.4	2.5	1.1	1.9	1.6	1.0	1.5	1.3
F 값		3.48			3.48		3.47	
		3.30	3.52	3.29	3.39	3.50	3.45	3.59
유 의 도		5%			0.1%		N.S	

위 <표-11>에 나타난 학교의 직장분위기에 대한 직무만족은 頻度數分析에서 불만족이 9.6, 보통 43.9, 만족이 47.4 로 긍정적이다. 交叉表分析에서 만족이 남.여별이 42.6, 47.4 로서 만족도가 높으며, 경력별로 10년미만 35.6, 10-19년 38.7, 20년이상 57.6 으로 나타나서 고경력교사가 더 긍정적이다. 직위별로도 교사가 44.7, 주임교사가 53.3으로 나타나 직위가 높을수록 더 긍정적임을 나타내고 있다. 變量分析에서 전체평균이 남여별로 3.48, 경력별로 3.48, 직위별로 3.47 로 나타나 차이가 없음을 나타냈다. 남.여별로는 3.30, 3.52, 경력별로는 10년미만 3.29, 10-19년 3.39, 20년이상 3.65 로는 경력이 높을수록 긍정적이며, 有意水準에서는 경력별에서 1%이내로 나타나 경력에 따라 견해를 달리하고 있음이 나타났다.

10) 교사 후생복지시설에 대한 만족도

교사 후생복지시설에 대한 만족여부의 조사결과는 <표-12>와 같다.

<표-12> 교사후생복지시설 만족도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성 별		경 력 별			직 위 별	
		남	여	10 년 미 만	10-19년	20 년 이 상	교 사	주 임 교 사
매우 만족	5.0	3.8	5.5	5.8	4.8	5.1	4.4	6.3
대체로 만족	20.0	17.7	20.1	12.5	15.3	25.4	16.7	30.0
보 통	39.9	38.0	40.5	41.3	46.8	35.5	41.9	35.0
대체로 불만족	25.3	21.3	26.1	24.0	25.8	25.9	26.4	21.3
매우 불만족	9.8	19.0	7.8	16.3	7.3	8.1	10.6	7.5
F 값	2.85	2.66	2.89	2.84	2.67	2.85	2.83	2.93 2.78 30.6
유 의 도	N.S			N.S			5%	

위 <표-12>에서 나타난 교사 후생복지시설 만족도는 頻度數分析에서 불만족 35.1, 보통 39.9, 만족 25.0 으로 불만족한 것으로 나타났다.

交叉表分析에서는 남.여별로 남자가 불만족이 40.5, 만족 21.5이고 여자는 불만족이 33.9, 만족이 25.6 으로 나타나 불만족이 크며, 경력별로도 불만족에서 10년미만 40.3, 10-19년이 33.1, 20년이상이 34.0, 만족에서 10년미만이 18.3, 10-19년이 20.1, 20년이상이 30.5 로 나타나 젊은 교사가 부정적으로 나타났다.

직위별에서도 교사가 불만족에서 37.0, 만족이 21.1로서 불만이 큰 것으로 나타났다. 變量分析에서 만족이 남여별, 경력별, 직위별순으로 2.85, 2.84, 2.83 으로 나타나 많고 남.여별로도 만족이 2.66, 2.89, 경력별로 2.67, 2.85, 2.93 으로 나타나 전체적으로 부정적이었다. 직위별로는 교사가 2.78, 주임교사가 3.06 으로 나타나 주임교사가 좀 높으나 有意水準면에서는 5% 이내로 견해가 일치함을 보여준다.

3. 敎師의 職務條件

교사의 업무량과 이와 관련된 다양한 활동을 말한다. 또 학교에서 교사의 담당업무는 교직생활 및 학교 생활을 통해 교과 및 생활을 수행해 나가는 행위라고 할 수 있다.[36]

이러한 교육활동을 수행함으로서 교사가 얻는 만족감은 직무의욕을 향상시키며, 직무만족의 결정요인이 될 수 있다. 따라서 교사의 직무의욕과 책임감, 학습지도, 연구활동, 담당업무의 적성, 연수활동을 대상으로 설정하였다.

11) 교사의 직무만족과 책임감

교사의 직무만족과 책임감에 대한 만족여부의 조사결과는 <표-13>과 같다.

36) 정수영, 「신 인사 행정론」, (서울: 박영사, 1982), p.286.

〈표-13〉 교사의 직무의욕과 책임감

(단위: %)

평정척도	빈도수	성 별		경 력 별			직 위 별	
		남	여	10 년 미 만	10-19년	20 년 이 상	교 사	주 임 교 사
매우 만족	19.1	8.8	21.6	14.4	15.3	24.2	17.5	23.8
대체로 만족	46.6	52.5	45.4	34.6	58.1	45.5	47.7	43.8
보 통	29.8	31.3	29.0	41.3	23.4	27.3	29.2	31.3
대체로 불만족	4.8	7.5	4.0	9.6	3.2	3.0	5.6	1.3
매우 불만족								
F 값		3.80			3.80		3.80	
		3.63	3.84	3.54	3.85	3.91	3.77	3.90
유 의 도		5%			0.1%		N.S	

위 〈표-13〉 의 직무만족과 책임감에 대한 조사결과에 나타난 頻度數分析에서 만족이 65.7, 불만족이 4.8 로 매우 긍정적이다.

교차표 분석의 만족이 남.여별로 61.3, 67.0 으로 나타나 매우 긍정적이며, 경력별로 10년미만 49.0, 10-19년 73.4, 20년이상 69.7 로 나타나 매우 긍정적이다. 직위별로도 교사 65.2, 주임교사 67.6 으로 나타나서 남.여, 경력, 직위에 관계없이 매우 긍정적인 것으로 나타났다.

變量分析에서 전체평균이 남.여, 경력, 직위순으로 3.80, 3.80, 3.80 으로 견해가 일치하며, 남.여별로 3.63, 3.84, 경력별로 저경력교사로부터 3.54, 3.85, 3.91, 직위별로 교사 3.77, 주임교사 3.90 이고, 有意水準도 경력별에서 0.1% 를 보여 고경력교사가 더 긍정적인 것으로 나타났다.

12) 학습지도와 연구활동

교사의 학습지도와 연구활동에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-14>과 같다.

<표-14> 교사의 학습지도와 연구활동 참여도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성별		경력별			직위별	
		남	여	10년 미만	10-19년	20년 이상	교사	주임교사
매우 만족	15.1	7.5	16.5	9.7	12.1	19.8	13.2	18.8
대체로 만족	43.8	40.0	45.4	30.1	54.8	44.7	43.8	47.5
보 통	36.8	46.3	34.1	50.5	30.6	32.5	38.2	30.0
대체로 불만족	3.9	3.8	4.0	7.8	2.4	3.0	4.1	3.8
매우 불만족	0.5	2.5		1.9			0.6	
F 값		3.69			3.69		3.68	
		3.46	3.74	3.38	3.77	3.81	3.65	3.81
유 의 도		N.S			0.1%		N.S	

위 <표-14>에 나타난 학습지도와 연구활동 만족도는 頻度數分析에서 불만족 4.4, 만족 58.9 로서 매우 긍정적이다.

交叉表分析에서 만족이 남.여별로 47.5, 61.9 를 나타내 긍정적이며, 경력별에서 10년미만이 39.8, 10-19년이 66.9, 20년이상이 64.5 를 나타내서 고경력 교사가 긍정적임을 보여준다. 직위별로 교사는 57.0, 주임교사는 66.3 으로 직위가 높을수록 긍정적이다. 즉 남여별에서는 여자가, 경력별에서는 고경력자가, 직위별에서는 주임교사가 더 긍정적인 것으로 나타났다.

變量分析에서 남여별, 경력별, 직위별순으로 3.69, 3.69, 3.68 을 나타내 견해차를 보이지 않았으며, 남.여별로 3.46, 3.74, 경력별로는 저경력 교사로부터

3.38, 3.77, 3.81, 직위별로 교사 3.65, 주임교사 3.81 로 나타났다. 有意水準도 남여별, 경력별에서 0.1% 이내로 뚜렷한 견해차가 나타났다.

13) 교사의 담당업무 적정도

교사의 담당업무에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-15>과 같다.

<표-15> 교사의 담당업무 적정도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성별		경력별			직위별	
		남	여	10년 미만	10-19년	20년 이상	교사	주임 교사
매우 만족	5.5	5.0	5.2	3.8	8.9	3.6	5.9	3.8
대체로 만족	33.3	28.8	34.7	17.3	30.6	43.4	29.7	47.5
보 통	46.3	47.5	45.7	46.2	47.0	45.4	47.9	37.5
대체로 불만족	13.0	15.0	13.0	26.0	12.9	7.1	14.1	11.3
매우 불만족	1.8	3.8	1.4	6.7		0.5	2.4	
F 값		3.27			3.26		3.27	
		3.16	3.29	2.86	3.35	3.42	3.23	3.44
유 의 도		N.S			0.1%		5%	

위 <표-15>에 나타난 담당업무 적정도는 頻度數分析에서 불만족이 14.8, 만족이 38.8 로서 비교적 긍정적이다.

交叉表分析에서 남.여별 만족이 33.8, 39.9 이며 경력별로는 10년미만에서 불만족이 32.7, 만족이 21.1이며, 10-19년이 만족이 39.5, 20년이상이 47.0 으로 나타나 저경력 교사는 부정적이나 고경력교사일수록 긍정적임을 알 수 있다. 직위별로는 만족에서 교사가 33.5, 주임교사가 51.3 으로 나타나 직위가 높을수록 긍정적이다.

變量分析에서는 남여별, 경력별 순으로 직위별 전체평균이 3.27, 3.26, 3.27

로 나타나 변인별 차이가 별로 없으나 남.여별에서 3.16, 3.29, 경력별에서 저경력교사로부터 2.86, 3.35, 3.42 로 나타났고, 직위별로는 교사가 3.23, 주임교사 3.44 로 나타나 직위가 높고 경력이 많을수록 긍정적이며 저경력교사는 오히려 불만율 갖고 있는 것으로 나타났다. 有意水準도 경력별에서 1% 이내로 견해차가 있는 것으로 나타났다.

14) 교사의 솔선수범과 책임감

교사의 솔선수범과 책임감에 대한 조사결과는 <표-16>와 같다.

<표-16> 교사의 솔선수범과 책임감

(단위: %)

평정척도	빈도수	성별		경력별			직위별	
		남	여	10년 미만	10-19년	20년 이상	교사	주임교사
매우 만족	15.7	10.0	16.7	9.6	11.3	21.2	15.8	12.5
대체로 만족	44.8	42.5	45.7	30.8	53.2	47.0	42.4	57.5
보통	34.1	45.0	31.6	47.1	29.8	30.3	35.4	28.8
대체로 불만족	5.0	1.3	5.7	10.6	5.6	1.5	5.8	1.3
매우 불만족	0.5	1.3	0.3	1.9			0.6	
F 값		3.70			3.70		3.70	
		3.59	3.73	3.36	3.70	3.88	3.67	3.81
유의도		N.S			0.1%		N.S	

위 <표-16>에 나타난 솔선수범과 책임감에 대한 견해는 頻度數分析에서 불만족이 5.5, 만족이 60.5 로 나타나 대체로 만족하고, 긍정적인 것으로 나타났다.

交叉表分析에서 만족에 대한 비율은 남.여별로 52.5, 62.4 이며, 경력별에서는 10년미만이 40.4, 10-19년이 64.5, 20년이상이 68.2 로 나타났으며, 직위별에서 교사가 58.2, 주임교사가 70.0 으로 나타났다. 이것으로 경력이 많고 직위

가 높을수록 매우 긍정적임을 알 수 있다.

變量分析에서 남여별, 경력별, 직위별로 전체평균이 모두 3.70 으로 나타났고 남.여별로는 3.59, 3.73, 경력별로는 저경력 교사로부터 3.36, 3..70, 3.88 로 나타났으며, 직위별로는 교사가 3.67, 주임교사가 3.81 로 나타났다.

이것으로 직위가 높고 고경력교사일수록 긍정적임을 알 수 있다. 有意水準에 경력별만 0.1% 이내로 경력에 따라 뚜렷한 견해차가 있음을 나타냈다.

15) 교직에서의 연수

일반연수와 직무연수가 꼭 필요한 지에 대한 만족여부의 조사결과는 <표-17>과 같다.

<표-17> 교사의 연구 필요도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성별		경력별			직위별	
		남	여	10년 미만	10-19년	20년 이상	교사	주임교사
매우 만족	15.1	17.7	14.4	16.5	14.5	14.6	15.2	13.8
대체로 만족	45.3	45.6	45.7	38.8	52.4	44.9	44.6	48.8
보통	29.6	30.4	29.0	32.0	23.4	31.3	29.6	30.0
대체로 불만족	9.1	6.3	9.8	9.7	9.7	8.6	9.4	7.5
매우 불만족	0.9		1.1	2.9		0.5	1.2	
F 값		3.65			3.65		3.34	
		3.75	3.62	3.56	3.72	3.65	3.63	3.69
유의도		N.S			N.S		N.S	

위 <표-17>에 나타난 교직연수에 대한 견해는 頻度數分析에서 불만족이 10.0, 만족이 60.3으로 매우 긍정적이다.

交叉表分析에서 만족이 남.여별로 63.3, 60.1 로 나타났고, 경력별로는 10년

미만 55.3, 10-19년 66.9, 20년이상 59.5 로 나타나 매우 긍정적인 것으로 나타났다. 직위별로 교사는 59.8, 주임교사는 62.6을 나타내서 역시 긍정적이다.

變量分析은 전체평균이 남여별, 경력별, 직위별로 볼때 3.65, 3.65, 3.64 로 나타나 차이가 적음을 보여주며, 남.여별로 3.75, 3.62, 경력별로 저경력교사로부터 3.56, 3.72, 3.65 로 나타나고, 직위별로 교사가 3.63, 주임교사가 3.69로 나타나 긍정적으로 나타났다. 有意水準은 5% 를 초과하여 별 의미가 없는 것으로 나타났다.

4. 敎師의 報償體制

교사의 보수는 직업선택의 기준으로 높은 비중을 차지하고 유인체제 성립의 주요원인이 된다. 그러므로 교육재정면에 있어서 큰 비중을 차지하는 분야일 뿐 아니라, 교사 사기와 능률에 가장 결정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다.[37] 또 교사의 생계를 유지시키고, 직무만족을 향상시키는데 있다. 본장에서는 보상체제에 대한 만족도를 파악하기 위하여 근무평정, 승진, 봉급과 수당, 기타 비용으로 실태를 구분하여 알아본다.

16) 교사의 근무평정의 공정성

교사의 근무평정에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-18>과 같다.

37) 조점환, 「전게서」, p. 53.

〈표-18〉 교사의 근무평정에 대한 만족도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성 별		경 력 별			직 위 별	
		남	여	10 년 미 만	10-19년	20 년 이 상	교 사	주 임 교 사
매우 만족	5.0	2.6	5.1	3.9	5.1	5.3	4.8	3.9
대체로 만족	28.3	26.9	29.3	15.5	25.4	37.9	27.9	35.1
보 통	51.2	51.3	50.7	60.2	55.1	42.6	50.9	49.4
대체로 불만족	11.6	14.1	11.0	13.6	12.7	10.0	12.7	7.8
매우 불만족	4.0	5.1	3.9	6.8	1.7	4.2	3.6	3.9
F 값		3.18			3.18		3.19	
		3.18	3.08	2.96	3.19	3.30	3.18	3.27
유 의 도		N.S			0.1%		N.S	

위 〈표-18〉에 나타난 근무평정에 대한 만족도는 頻度數分析에서 불만족이 15.6, 만족이 33.5 로 비교적 긍정적이며 交叉表分析에서 남여별, 경력별, 직위별에서 부정적인 면이 나타났고 특히 경력별에서의 만족은 10년미만 19.4, 10-19년 30.5, 20년이상 43.2 로 나타나 고경력교사가 약간 긍정적으로 나타났으며, 경력에 따라 견해차이가 분명한 것으로 나타났다. 變量分析에서 남여별, 경력별, 직위별로 전체평균이 3.18, 3.18, 3.19 로서 차이가 없으며, 남.여별로는 3.08, 3.21 으로 경력별로는 저경력 교사로부터 2.96, 3.19, 3.30 을 나타냈고, 직위별로는 교사 3.18, 주임교사가 3.27 로 나타나 보통으로 나타났다. 有意水準도 경력별에서만 1% 이내로 견해차가 있으며 성별, 직위별에서는 별 의미가 없는 것으로 나타났다. 대체로 근무평정의 만족도는 낮은 것으로 나타났다.

17) 교사의 상급자격취득과 승진

교사의 상급자격 취득 및 승진에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-19>와 같다.

<표-19> 승진에 대한 교사의 노력

(단위: %)

평정척도	빈도수	성 별		경 력 별			직 위 별	
		남	여	10 년 미 만	10-19년	20 년 이 상	교 사	주 임 교 사
매우 만족	6.4	3.8	6.3	3.9	4.9	8.1	4.7	8.8
대체로 만족	20.1	20.3	20.5	19.4	18.7	21.7	21.2	18.8
보 통	50.9	50.6	51.0	49.5	56.1	48.5	51.8	46.3
대체로 불만족	17.6	16.5	17.9	22.3	16.3	15.7	17.4	20.0
매우 불만족	5.0	8.9	4.3	4.9	4.1	6.1	5.0	6.3
F 값		3.04			3.05			3.03
		2.94	3.07	2.95	3.04	3.10	3.03	3.04
유 의 도		N.S			N.S			N.S

위 <표-19>에 나타난 상급자격 취득과 승진에 대한 직무만족은 頻度數分析에서 불만족이 22.6, 만족이 26.5 로 나타나 긍정적이 못됨을 보여주고 있다.

交叉表分析에서 남.여별로 불만족이 25.4, 22.2, 만족이 23.3, 26.8 이며, 경력별로 저경력교사로부터 불만족이 27.2, 20.4, 21.8, 만족이 23.3, 23.6, 29.8 이다. 또 직위별로는 교사가 불만족이 22.4, 만족이 25.9이며 주임교사가 불만족이 26.3, 만족이 27.6 으로 나타났다. 이것으로 승진에 대한 교사들의 만족도는 비교적 부정적임을 알 수 있다.

變量分析에서 전체평균이 남여별, 경력별, 직위별에서 3.04, 3.05, 3.03으로 큰 차이는 없다. 남.여별로는 2.94, 3.07이며, 경력별에서는 저경력교사로부터

2.95, 3.04, 3.10 이고, 직위별에서는 교사가 3.03, 주임교사가 3.04 로 불만족에는 견해의 차이가 없음을 보여주고 있다. 有意水準도 1%를 넘어 의미가 없는 것으로 나타났다.

18) 승진에 대한 경력과 능력의 기여도

교사의 승진에 대한 능력과 경력의 반영도에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-20>과 같다.

<표-20> 교사의 능력과 경력의 승진 기여도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성 별		경 력 별			직 위 별	
		남	여	10 년 미 만	10-19년	20 년 이 상	교 사	주 임 교 사
매우 만족	5.0	7.6	6.7	6.7	4.1	9.2	6.5	10.3
대체로 만족	28.3	7.6	19.7	20.2	17.1	15.4	18.8	12.8
보 통	51.2	44.3	42.3	40.4	39.0	46.2	41.8	43.6
대체로 불만족	11.6	19.0	20.9	19.2	25.2	18.5	20.6	21.8
매우 불만족	4.0	21.5	10.4	13.5	14.6	10.8	12.4	11.5
F 값		2.86			2.86		2.87	
		2.61	2.91	2.88	2.71	2.94	2.86	2.88
유 의 도		5%			N.S		N.S	

위 <표-20>에 나타난 승진에 대한 경력과 능력의 기여도는 頻度數分析에서 불만족이 15.6, 만족이 33.3 으로 비교적 긍정적이다.

交叉表分析에서는 남.여별로 불만족이 40.5, 34.9 이며, 만족이 15.2, 26.4 로 나타나 남여별로는 매우 부정적이며, 경력별로는 저경력교사로부터 불만족에

서 32.7, 39.8, 29.3 이며, 만족에서 26.9, 21.2, 24.6 으로 나타나 매우 부정적이다. 또 직위별로는 교사, 주임교사의 순으로 불만족이 33.0, 33.3이며, 만족이 25.3, 23.1으로 나타나 역시 부정적이었다.

變量分析에서는 전체평균이 남여별, 경력별, 직위별순으로 2.86, 2.86, 2.87로 평균이하이며, 남.여별로는 2.61, 2.91 로 남자가 더 부정적이고, 경력별로는 저경력 교사로부터 2.88, 2.71, 2.94 로 부정적이고 견해의 차이도 보이지 않는다. 직위별로는 교사 2.86, 주임교사가 2.88 로 역시 평균이하이며 부정적이다. 有意水準에서 5% 를 초과하여 전반적으로 부정적 견해를 갖고 있음을 보여준다. 이것은 승진제도 자체에 문제점이 있음을 보여주고 있다는 견해로 해석된다.

19) 봉급수준의 만족도

교사의 보수 수준에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-21>와 같다.

<표-21> 교사의 보수수준 만족도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성별		경력별			직위별	
		남	여	10년 미만	10-19년	20년 이상	교사	주임교사
매우 만족	1.8	1.3	2.0	1.0	2.4	1.5	1.5	2.5
대체로 만족	16.4	7.6	17.9	10.7	17.1	17.2	16.8	11.3
보통	42.0	30.4	44.7	44.7	35.8	45.5	43.2	38.8
대체로 불만족	29.5	41.8	26.8	31.1	32.5	27.3	27.4	41.3
매우 불만족	10.3	19.0	8.6	12.6	12.2	8.6	11.2	6.3
F 값	2.68			2.68			2.69	
	2.30	2.78	2.56	2.65	2.76	2.70	2.63	
유의도	0.1%			N.S			N.S	

앞 <표-21>에서 나타난 봉급수준의 만족도를 보면 頻度數分析에서 봉급수준에 대한 불만족이 39.8, 만족이 18.2 로 나타나 매우 불만족한 것으로 나타났다.

交叉表分析에서 남.여별 순으로 불만족이 60.8, 35.4 이며, 만족이 8.9, 19.9 로 나타나 부정적이었다. 경력별로 저경력교사로부터 불만족이 43.7, 44.7, 35.9 이며, 만족이 10.8, 19.5, 18.7 로 나타나 매우 부정적이며, 직위별로 교사.주임교사의 순으로 불만족이 38.6, 45.6, 만족이 18.3, 13.8 로 나타나 매우 부정적인 것으로 나타났다.

變量分析에서 전체평균이 남여별, 경력별, 직위별순으로 2.89, 2.68, 2.69 로 별 의미가 없으며, 특히 남여별에서 有意水準 1% 이내로 나타나 성별에서 남자가 더 불만족을 나타냈다.

이상과 같이 봉급수준에 대한 견해는 매우 부정적이며, 교사의 위치에 상응하는 봉급을 받을 수 있도록 정부는 노력해야 할 것으로 해석된다.

20) 일직비, 숙직비, 출장비의 적정수준

교사의 일직비, 숙직비, 출장비의 적정도에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-22>와 같다.

〈표-22〉 제 수당의 급여 만족도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성 별		경 력 별			직 위 별	
		남	여	10 년 미 만	10-19년	20 년 이 상	교 사	주 임 교 사
매우 만족	2.1	1.3	2.3	2.9	1.9	2.0	1.2	3.8
대체로 만족	11.0	5.0	11.9	11.7	12.3	9.1	11.5	6.3
보 통	31.7	33.8	31.9	32.0	19.7	39.4	32.2	31.3
대체로 불만족	28.2	23.8	28.7	26.2	30.3	26.8	28.3	27.5
매우 불만족	27.1	36.3	25.2	27.2	36.1	22.7	26.8	31.3
F 값		2.32			2.32		2.30	
		2.11	2.37	2.37	2.13	2.41	2.32	2.24
유 의 도		5%			N.S		N.S	

위 〈표-22〉에서 나타난 일직비, 숙직비, 출장비의 적정수준에 대한 만족도는 頻度數分析에서 불만족 55.3, 만족 13.1 로 나타나 매우 부정적으로 나타났다.

交叉表分析에서 경력별로 저경력교사로부터 불만족 53.4, 66.4, 55.1 이며 만족이 14.6, 14.2, 11.1 로 나타나 매우 부정적임을 보여주었다. 남.여별로는 불만족이 60.1, 53.9, 만족이 6.3, 14.2 로 나타나 부정적이며, 직위별로도 교사. 주임교사순으로 불만족이 55.1, 58.8, 만족이 12.7, 10.1 로 나타나 부정적이다.

變量分析에서도 전체평균이 남여별, 경력별, 직위별의 순으로 2.32, 2.32, 2.30 으로 평균이하이며, 남.여별로 2.11, 2.37, 경력별로 저경력교사로부터 2.37, 2.13, 2.41, 직위별로 2.32, 2.24 로 나타나 별 의의없이 부정적으로 나타났으며 有意水準도 1%가 넘어서 별 의미가 없는 것으로 해석된다.

5. 敎師와 行政體制

학교행정 관리체제는 주로 지시, 통제, 감독 위주로 행정이 이루어져 오고 있기 때문에 교사들의 자율성과 창의성을 발휘하여 일을 추진하는 데 어려운 실정이다. 이러한 학교교육행정의 풍토와 여건들은 교사로 하여금 소극적이고 수동적인 자세를 갖게 하므로 행정체제의 운영이 직무에 대한 불만족의 요인으로 대두되고 있다.

따라서 학교행정 관리체계에 따른 요인으로 학교장의 학교경영형태, 교사의 학교경영참여, 장학, 담당업무, 재정관리 등을 설정하였다.

21) 교사의 학교경영 참여도

학교 운영에 교사의 의견 반영도에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-23>과 같다.

<표-23> 학교경영에 대한 교사 참여도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성별		경력별			직위별	
		남	여	10년 미만	10-19년	20년 이상	교사	주임 교사
매우 만족	3.6	2.5	4.0	3.9	0.8	5.6	2.6	6.3
대체로 만족	20.5	13.8	21.3	11.7	21.8	23.7	20.5	20.0
보 통	41.2	48.8	39.8	35.9	40.3	44.4	38.1	52.5
대체로 불만족	26.4	22.5	27.4	35.9	30.6	18.7	29.3	16.3
매우 불만족	8.2	12.5	7.5	12.6	6.5	7.6	9.4	5.0
F 값	2.84			2.84			2.83	
	2.71	2.87	2.58	2.80		3.01	2.78	3.06
유 의 도	N.S			0.1%			5%	

앞 <표-23>에 나타난 교사의 학교운영 참여도에 대한 頻度數分析에서 불만족이 34.6, 만족이 24.1 로 부정적이다.

交叉表分析에서 남.여별로 불만족이 35.0, 34.9, 만족이 16.3, 25.3 으로 나타나 매우 부정적이다. 경력별비교에서 저경력교사로부터 불만족이 48.5, 37.1, 26.3 이며, 만족이 15.6, 22.6, 29.3 으로 나타나 저경력교사의 불만족에 대한 견해가 높으며 고경력교사일수록 불만족비율이 낮음을 나타냈다. 직위별로는 교사의 불만족이 38.7, 만족이 23.1, 주임교사에서 불만족이 21.3, 만족이 26.3 으로 나타나 고경력교사는 그래도 약간 긍정적이나, 젊은 교사는 상당히 부정적임을 나타냈다.

變量分析에서 전체평균이 남여별, 경력별, 직위별의 순으로 2.84, 2.84, 2.83 으로 별 차이가 없으며 남.여별로 2.71, 2.87, 경력별로 저경력교사로부터 2.58, 2.80, 3.01, 직위별로 교사가 2.78, 주임교사가 3.06으로 나타나 약간씩의 의미는 보여주나, 특히 경력별에서 有意水準 0.1% 로 저경력교사와 고경력교사간의 견해 차이가 있음을 보여준다. 이는 고경력교사의 학교행정자와의 접촉이 저경력 교사보다 많다는 측면에서 생긴 견해차로 보인다.

22) 학교 경영에 대한 교사의견의 반영도

학교경영에 대한 교사의견반영도에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-24>과 같다.

〈표-24〉 학교경영에 대한 교사의견 반영도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성 별		경 력 별			직 위 별	
		남	여	10 년 미 만	10-19년	20 년 이 상	교 사	주 임 교 사
매우 만족	4.3	2.5	4.9	3.8	3.8	5.6	3.5	6.3
대체로 만족	22.8	17.7	23.0	17.3	22.6	24.4	21.3	23.8
보 통	40.1	40.0	39.7	31.7	39.5	44.7	39.0	46.3
대체로 불만족	24.4	24.1	24.7	33.7	29.0	17.3	26.1	18.8
매우 불만족	8.4	12.7	7.8	13.5	5.6	8.1	9.7	5.0
F 값		2.89			2.89		2.88	
		2.73	2.93	2.64	2.89	3.02	2.83	3.08
유 의 도		N.S			1%		5%	

위 〈표-24〉에 나타난 교사의견의 학교경영에의 반영도에 대한 만족여부를 조사한 바에 따르면, 頻度數分析에서 불만족이 32.8, 만족이 27.1 로 나타나 부정적으로 나타났다.

交叉表分析에서 남.여별 순으로 불만족이 36.8, 32.5 로서 만족이 20.2, 27.9 로 나타나 부정적이며, 경력별에서 저경력교사로부터 불만족이 47.2, 34.6, 25.4, 만족이 21.1, 26.4, 30.0 으로 나타나 저경력교사가 상당히 부정적이며, 고경력교사도 만족상태는 아님을 보여준다. 직위별에서 교사.주임교사순으로 불만족이 35.8, 23.8, 만족이 25.2, 30.1 로 나타나 전반적으로 부정적임을 보여주었다.

變量分析에서 전체평균이 남여별, 경력별, 직위별순으로 2.89, 2.89, 2.88로 차이가 없으나, 경력별에서는 有意水準 0.1% 로 나타나 저경력교사와 고경력교사간의 견해차이가 있음을 보여준다.

전체적으로는 불만족으로 나타나 학교행정에 대한 직무만족이 부정적임을 부여주고 있다.

23) 장학지도와 시범수업의 필요성

교사의 장학지도나 시범수업에 대한 만족여부를 조사한 결과는 <표-25>과 같다.

<표-25> 장학지도와 시범수업 필요성

(단위: %)

평정척도	빈도수	성별		경력별			직위별	
		남	여	10년 미만	10-19년	20년 이상	교사	주임교사
매우 만족	3.4	2.5	3.7	3.9	4.0	3.0	2.9	3.8
대체로 만족	18.9	22.8	18.2	21.4	14.5	20.3	17.0	25.3
보통	35.2	32.9	35.2	30.1	32.3	38.1	34.9	35.4
대체로 불만족	28.2	35.4	27.1	26.2	33.5	27.4	29.6	26.6
매우 불만족	13.9	6.3	15.9	18.4	15.3	11.2	15.5	8.8
F 값		2.69			2.69		2.67	
		2.80	2.67	2.66	2.58	2.77	2.62	2.89
유의도		N.S			N.S		5%	

위 <표-25>에 나타난 교사의 장학지도나 시범수업의 필요성에 대한 견해는 頻度數分析에서 불만족에 42.4, 만족이 22.3 으로 나타나 매우 부정적임을 보여주었다. 交叉表分析에서 남.여별의 순으로 불만족이 41.7, 43.0, 만족이 25.3, 21.9 로 나타나 매우 부정적이며, 경력별로 저경력교사로부터 불만족이 44.6, 49.2, 38.6, 만족이 25.3, 18.5, 23.3 으로 역시 매우 부정적이다. 직위별에서 교사.주임교사의 순으로 불만족이 45.1, 35.5, 만족이 19.9, 29.1 로 나타나 전

체적으로 매우 불만족함을 볼 수 있었다. 變量分析에서 전체평균이 남여별, 경력별, 직위별의 순으로 2.69, 2.69, 2.67 로 부정적인 견해에서 별 차이가 없으며 有意水準에서 5% 이내가 없는 것으로 보아 견해차이 없이 전체적으로 부정적인 것으로 해석된다.

24) 담당업무의 명확도

교사의 담당업무의 한계의 명확도에 대한 만족여부를 조사한 결과는 〈표-26〉와 같다.

〈표-26〉 담당업무의 명확도

(단위: %)

평정척도	빈도수	성별		경력별			직위별	
		남	여	10년 미만	10-19년	20년 이상	교사	주임 교사
매우 만족	6.4	1.3	6.9	4.8	6.5	6.6	6.2	3.8
대체로 만족	29.2	26.3	30.1	22.1	29.3	32.5	29.7	30.0
보 통	47.0	51.3	46.5	47.1	47.2	47.7	46.5	48.8
대체로 불만족	16.2	17.5	15.9	22.1	17.1	12.7	16.2	17.5
매우 불만족	1.1	3.8	0.6	3.8		0.5	1.5	
F 값		3.23			3.23		3.22	
		3.04	3.27	3.02	3.25	3.32	3.23	3.20
유 의 도		5%			5%		N.S	

위 〈표-26〉에 나타난 담당업무의 명확도에 대한 교사들의 견해는 頻度數分析에서 불만족이 17.3, 만족이 35.6 으로 비교적 긍정적이었다.

交叉表分析에서 남.여별의 순으로 불명확이 21.3, 21.9, 명확이 27.6, 37.0

으로 부정적이며, 경력별로는 저경력교사로부터 불만족 25.9, 17.1, 13.2, 만족이 26.9, 35.8, 39.1 로 부정적임을 볼 수 있다. 직위별에서 교사.주임교사의 순으로 불만족이 17.7, 17.5, 만족이 35.9, 33.8 로 나타나 비교적 긍정적이다.

變量分析에서 전체평균이 남여별, 경력별, 직위별의 순으로 3.23, 3.23, 3.22로 별 차이 없이 긍정적이며, 성별, 경력별에서 약간의 유의도를 보이고 있으나 有意水準 1%에 미달되며 특히 직위별에서는 비교적 긍정적으로 견해차가 없음을 보여준다.

남.여별에서는 여자의 만족도가 좀 긍정적이며, 경력별, 직위별에서도 비교적 긍정적이어서 전체적으로 긍정적이나 약간의 견해차가 남여별, 경력별에서 나타났다.

25) 학교 재정관리의 공정성

학교 재정관리의 공정성에 대한 만족 여부를 조사한 결과는 <표-27>과 같다.

<표-27> 학교재정관리의 공정성

(단위: %)

평정척도	빈도수	성 별		경 력 별			직 위 별	
		남	여	10 년 미 만	10-19년	20 년 이 상	교 사	주 임 교 사
매우 만족	6.7	3.8	7.6	7.8	2.5	8.7	5.7	8.8
대체로 만족	18.8	21.5	17.3	8.8	18.0	23.6	17.6	22.5
보 통	48.1	48.8	48.0	47.1	54.1	44.8	47.8	48.8
대체로 불만족	19.0	15.2	20.5	22.5	21.3	16.4	21.2	13.8
매우 불만족	7.4	12.7	6.4	13.7	4.1	6.7	7.8	6.8
F 값		2.97			2.97		2.96	
		2.89	2.99	2.75	2.93	3.11	2.92	3.14
유 의 도		N.S			0.1%		N.S	

앞 <표-27>에 나타난 학교재정관리의 공정성에 대한 만족도를 살펴보면, 頻度數分析에서 불공정이 26.4, 공정이 25.5로 부정적이다.

交叉表分析에서 남.여별순으로 불만족이 27.9, 26.9, 만족이 25.3, 24.9 로 남여 공통으로 비교적 부정적이며, 경력별로는 저경력교사로부터 불만족이 36.2, 25.4, 23.1, 만족이 16.6, 20.5, 32.3 으로 나타나 비교적 부정적이다. 직위별로는 교사.주임교사의 순으로 불만족이 29.0, 20.6, 만족이 23.3, 31.3 으로 나타나 직위별에서만 저경력교사의 부정적 견해와 고경력교사의 긍정적 견해가 엇갈리고 있다. 전체적으로 보아서는 대체로 매우 부정적임을 보여 학교재정관리의 공정성에 문제가 있음을 보여주었다.

IV. 要約 및 結論

본 연구는 초등교사의 직무만족 정도와 요인을 규명하고자, 문헌연구와 실태조사연구를 병행하였다. 설문조사의 결과 분석은 5단계 평정척도법에 의한 SPSS/PC+ 통계기법을 적용하였다.

1. 要 約

1) 교사의 인간관계

교사의 직무만족에서 가장 중요한 변인은 교직원간의 인간관계인 것으로 나타났다. 예를 들어 교사 상호간의 만족상태는 빈도수 분석에서 55%, 학생의 존경도에서 52%, 학부모의 존경도에서 38% 수준을 보였다. 교장(감)과 교사간은 36%, 교사와 사무직원간에는 38% 가 만족한 것으로 나타났다. 교사와 학부모간, 교사와 교장(감)간, 그리고 교사와 사무직원간에는 원만한 관계가 아닌 것으로 나타났다. 학교생활에서 상호간에 대화의 기회가 자주 있어야 함을 보여주고 있으며, 남여별, 경력별, 직위별에서는 모두 뚜렷한 견해차가 없는 것으로 나타났다.

2) 교사의 근무조건

교사들의 근무조건에 대한 인식은 타교와의 근무환경 비교에서 만족이 37%, 근무조건에서 43%, 직장분위기에서 47% 등으로 나타난 것으로 보아 긍정적인

반면, 주변환경에서는 불만족이 32% 로 나타나 부정적이며, 후생복지시설에서도 불만족이 35% 를 보이고 있어서 부정적이다. 남.여별로는 근무조건에서 별 차이가 없이 부정적이며, 전체적인 有意水準은 직장분위기에서만 1% 이내로 견해차가 있음을 나타내고 있다. 이는 전반적인 근무조건이 만족할 만한 수준에 못 미침을 나타냈고 경력이 낮은 교사집단에서 더 부정적인 것으로 나타났다.

3) 교사의 직무상태

교사의 직무상태에 대한 만족의 정도는 직무의욕과 책임감에서 66%, 학습지도와 연구활동에서 59%, 교사들의 솔선수범과 책임감에서 61%, 교직연수 등에서 60% 로 나타난데 비해, 교사의 업무 부담에 대해서는 만족이 39% 로 비교적 낮은 반응을 보이고 있다. 특히 경력이 낮은 교사집단에서 불만이 33%, 만족이 21% 로 나타내고 있어 교사의 업무분담의 적정성에 이의를 제기하고 있다. 有意水準 또한 경력별에서 1% 이내로 나타나 경력에 따른 교사들의 견해차가 큰 것으로 있음을 나타났다.

4) 교사의 보상체제

교사의 보상체제는 직무만족에서 교사의 근무평정은 34%, 상급자격취득과 승진에서 26.5%, 승진조건에서 경력과 능력에서 33% 를 나타낸 반면 부정적 의견도 각각 15%, 22%, 15% 로 나타났다. 한편 교사의 봉급수준에서 불만족이39%, 일직비, 숙직비, 출장비 등에서는 적정도에서 불만족이 55% 의 반응율보이고 있어서 현행의 보수수준이 교사의 기대수준에 크게 미달하고 있는 것으로 파악되었다. 특히 봉급과 수당의 적정도에서 남여별 직무만족과 근무평정의 공정성에

서 경력별 有意水準이 1% 이내로 나타냄으로서 봉급에서 남.여별, 근무평정에서의 경력별에서 큰 견해치를 보이고 있다.

5) 교사와 행정체제

교사와 행정체제에서의 만족정도를 요약하면, 담당업무에 대한 교사의 만족상태는약 36% 가 비교적 긍정적인 반응을 보인 반면, 불만족에 대해서는 교사의 학교경영 참여도에서 34%, 교사의견의 학교경영 반영도에서 32%, 장학지도와 시범수업의 필요도에서 42%, 학교재정관리의 공정성에서 26% 가 불만족의 반응을 보였다. 전체 5개변인군 중에서 교사와 행정체제에 대하여가장 부정적인 견해를 보였다. 有意水準에서는 교사의 학교경영 참여도에서 경력별이 1% 이내로 나타나 경력에 따라 견해가 다름을 보여주었다.

2. 結　論

첫째, 교사상호간의 인간관계는 대체로 만족한 상태로 나타났다. 직무만족 수준이 동료교사간, 교사와 학생간에는 높은 편이고, 교사와 학부모, 교장(감), 그리고 교사와 사무직원과의 관계는 비교적 만족한 것같다. 이것은 그동안 학교운영의 관료화 때문에 생긴 결과이다. 따라서 좀 더 학교운영에서 대화와 포용의 미덕이 발휘되어야 할 것이다.

둘째, 근무조건에 대한 교사의 만족은 비교적 낮은 편이다. 근무환경, 근무조건, 학교분위기는 비교적 긍정적인데 비해, 주변환경, 후생복지시설에서는 상당히 불만족 상태로 나타났다.

이는 학교 예산부족이 학교교육 여건의 낙후와 교사 근무조건, 특히 주변환경

과 후생복지에도 충실히 할 수 없었던 원인이 된 만큼, 앞으로 교육예산의 확충이 문제해결의 선결과제이다.

셋째, 교사의 직무상태는 만족한 편이다.

교사로서의 책임과 역할에서는 매우 긍정적으로 나타났고, 다만 업무적정성에서만 비교적 불만족한 것으로 나타났다. 즉, 책임과 역할수행에는 긍정적이나 업무에서 잡무과다, 교육외적 업무 등에 관해서는 불만족스러운 것으로 판단된다. 앞으로 교육과 교육외적 업무를 구분하여 교사 직무에 적정성을 유지해야 할 것이다.

넷째, 보상체제에서는 전반적으로 불만족 상태이다.

승진, 근무평정에 대한 만족 상태는 아주 낮으며 봉급과 수당은 적정선에 못 미친다고 느끼고 있다. 앞으로 승진 및 근무평정에서 공정성을 유지해야겠고, 보수면에서는 획기적인 조치가 있기를 희망하고 있다.

다섯째, 행정체제의 운영에서는 직무만족이 상당히 낮은 편이며, 그중 장학, 시범수업, 재정관리, 학교운영 참여도 등에서 매우 불만족 상태를 보였다. 이런 점에서 학교운영에서 교사의 의견을 반영하고, 참여케 하면, 장학, 시범수업 등에서는 지시, 감독의 관습에서 벗어나야 할 것이다. 그리고 학교재정의 합리적 운용과 공정성의 제고가 요청된다.

參 考 文 獻

교육법, 제13조와 교육공무원법, 제3조 1항, 교육법, 제73조.

김경동, 「행동과학」 제2권 제2호, 서울: 한국행동과학연구소, 1969.

김동권, "교사의 직무만족-불만족요인에 관한 연구", 경남대학교 교육대학원 석사학위논문, 1990.

김봉수, 「학교와 학급경영」, 서울: 형설출판사, 1986.

김성규, "국민학교 교사의 직무만족도에 관한 분석적 연구", 국민대학교 행정대학원 석사학위논문, 1990.

김종철, 「교사론」, 서울: 교육과학사, 1984, 교육법 제73조.

김종철, 「교육행정의 이론과 실제」, 서울: 교육과학사, 1982

김종철, 교원의 근무부담에 관한 분석 및 그 적정업무량에 관한 업무, 서울: 한국교육학회, 1973.

김지도, "교사 논리는 사회최후의 보루", 「민족지성」, 통권9호, 서울: 민족지성사, 1986.

김지도, 「민족지성」, 통권9호, 서울: 민족지성사, 1986.

김창걸, 「교육행정학 및 교육경영」, 서울: 형설판사, 1987.

김창걸, 「교육행정학」, 서울: 박문각, 1985

김학수, "교직의 현황과 교원의 정신건강", 「한국교원의 정신건강을 진단한다」, 서울: 한국교육학회, 1973.

김한걸, "교사의 욕구수준과 직무만족도와의 관계에 관한 연구", 전남대학교 교육대학원 석사학위논문, 1986.

김해동, 「조직형태론」, 서울: 서울대학교 출판부, 1982.

노종희, "교사의 자질향상과 사기함양", 「교육개발통권」 통권26호, 한국교육개발원, 1983.

대한교육연합회, "교원양성제도에 관한 연구", 「정책연구」 제10권, 서울: 대한교육연합회, 1982.

대한교육연합회, "교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구", 「정책연구」제26집, 제36집, 대한교육연합회, 1982.

대한교육연합회, "한국교육과 오늘의 과제", 「정책연구」 제25집, 대한교육연합회, 1978.

문교부, 「문교통계 연보」, 1990.

박건호, 「행정학신론개정판」, 서울: 박영사, 1981.

박기동, 「인간관계론」, 서울: 무역경영사, 1974.

박기동, 「행동연구」, 서울: 박영사, 1976.

박세천, "교사의 교직관과 직무만족과의 관계연구", 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문, 1987.

박청자, "교사사기에 관한 연구", 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 1983.

박형규, "교사의 직무만족에 관한 연구", 「전주교대논문집」제6집, 1987.

서울시교육청, "국민학교교사 전보업무계획", 「서울시교육청」, 1993.2.

신용준, "문교분장과 인간관계", 「신교육연구」, 제2권 제4호, 1982.

신유근, 「조직형태론」, 서울: 다산출판사, 1989.

신중식, 「현대교육행정학」, 서울: 교육출판사, 1988.

오석홍, 「조직이론」, 서울: 박영사, 1985.

오천석, 「교직과 교사」, 서울: 현대교육총서출판사, 1963.

유기현, 「인간관계론」, 서울: 무역경영사, 1979.

유만수, "교사의 욕구수준과 직무만족도에 관한 연구", 홍익대학교 교육대학원 석사학위논문, 1988.

은현기, "조직체계유형과 조직원의 직무만족에 관한 연구", 「교육연구」7권11호, 서울: 한국교육생산성본부, 1987.

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

이형행, 「교육행정.이론적 접근」, 서울: 문음사, 1984.

이형행, 「신교육행정론」, 서울: 문음사, 1985.

일본 교사양성소 연구회, 「학교관리」, 서울: 학예도서, 1951.

임두열, "직무만족도에 관한 연구", 연세대학교 행정대학원 석사학위논문, 1988.

전성현, 「문교행정」, 제53호, 서울: 문교부, 1986.

정문배, "교원의 직무만족에 관한 실증적 연구", 조선대학교 교육대학원 석사학위논문, 1989.

정범모, 「교직의 전문성」, 현대교육총서13, 서울: 현대교육총서출판부, 1963

정수영, 「신인사행정론」, 서울: 박영사, 1982.

정우현, 「현대교사론」, 서울: 배영사, 1977.

조명숙, "국민학교 교사의 직무만족도 분석", 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 1988.

조병칠, "국민학교교사의 직무만족도 분석", 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 1988.

조점환, 「상업고등학교 교원의 근무조건」, 서울: 고대대학원, 1974.

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

중앙교육연구소, "학교경영에 있어서의 인간관계", 「조사연구」제2집, 1982

최희선, "교원의 직무만족요인에 관한 연구", 인천교대, 「논문집」9호, 1974

한국교원단체총연합회, "교원의 근무부담에 관한 연구", 「연구보고서」, 한국교원단체총연합회, 1990

Beer, Michael, Organizational Size and Job Satisfaction, (Academy of Management Journal, Vol, 7, 1964)

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

Herzberg, Fredrick, "One More Time: How Do You Motivate Employees?", Harvard Bisiness Review, Vol, 46, 1968

J.Tiffin and E.J. McCormick, Industrial Psychology, (Englewood Cliffs: Prentice-hall, 1974)

Maslow, Abraham H., A Theory of Motivation, (Cin-Cinati: South Western Publishing Co., 1960)

Gorton, R.A., School Administration, Challenge and Opportunity for Leadership, Duduque Iowa: Win.C.Brown Company, 1976

附 錄

초등교사의 직무만족에 관한 설문조사

이 설문지는 교사의 직무만족 규명을 위한 설문조사 내용 입니다. 이에 대한 선생님의 견해를 나타내 주시면 되겠습니다. 이 설문의 결과는 연구목적 외에는 사용하지 않을 것을 약속 드립니다.

1992.11.12

한성대학교 행정대학원

교육행정학과 정 진상 드림

Ⅰ. 인적사항

-해당란에 0표 하여 주십시오.

1. 성 별: ① 남( ), ② 여( )
2. 교직경력별: ① 10년미만 ( ), ② 10-19년( ),
   ③ 20년이상 ( )
3. 직위별: ① 교사 ( ), ② 주임교사 ( )

Ⅱ. 직무 만족도

1. 인간관계

	매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족
(1) 교사들은 상호간에 화목하고 협동적이다.					
(2) 교사들은 학생들로부터 존경을 받는다.					
(3) 교사들은 학부모로부터 존경을 받는다. 을 받는다.					
(4) 교사들은 교장, 교감과의 유대관계를 맺고 있다.					
(5) 교사들은 사무직원과 격의없이 지낸다.					

2. 근무조건

(6) 학교 시설은 타학교에 비해 좋은 편이다.					
(7) 학교의 근무조건이 비교적 좋은 편이다.					
(8) 학교 주변여건이 교육에 도움이 된다.					
(9) 학교의 직장 분위기는 좋은 편이다.					
(10) 학교의 교사 후생복지시설은 좋은 편이다.					

3. 직무조건

	매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족
(11) 교사로서의 직무 의욕과 책임감이 강하다.					
(12) 교사들은 학습지도에 열심이며 연구활동이 활발하다.					
(13) 적성에 맞는 업무를 담당하고 있다.					
(14) 우리학교 교사들은 솔선수범하고 책임감이 강하다.					
(15) 교직은 일반연수와 직무연수는 꼭 필요하다.					

4. 보상체제

(16) 교사의 근무평정을 공정히 한다.					
(17) 상급자격 취득과 승진은 나 자신의 노력 부족이라고 생각한다.					
(18) 승진은 가르치는 능과 경력이 반영되어 이루어진다.					
(19) 자신이 받는 봉급과 수당은 정한 수준이라고 생각한다.					
(20) 일직비, 숙직비, 출장비 등은 만족하지 못하나 보탬이 된다.					

5. 행정체제

	매우 만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	매우 불만족
(21) 교장, 교감은 학교 업무를 교사와 협의하여 처리한다.					
(22) 교사의 의견이 학교 경영에 반영된다.					
(23) 장학지도나 시범수업은 부담스러우나 하나 필요하다.					
(24) 담당업무가 명확하다					
(25) 학교 재정관리는 공정다.					

ABSTRACT

A Study on Job-Satisfaction of Elementary School Teachers

Jin-Sang Jung
Majoring in Educational Administration
Dept. of Educational Administration
Graduate School of Public Administration
Han-Sung University

First, personal relations among teachers appeared satisfactory in all-over. Job satisfaction was high among fellow teachers & treachers-students. Relations betwen teachers & parents, principals, teachers & administrative staffs looked satisfied relatively.

Due to the buraeucratization of school ,so that there needs improved communication & appreciation in school operation.

Secondly, satisfaction with working condition is relatively low, but with Working environment, working condition, & school atmosphere, they are positive, while with surroundings & welfare facilities, ,not satisfied. The above result is due to over-crowded class-room, ignored maintanance of school facilities due to insufficient school budget. Thus acquiring enough educational budget should be accomplished in the first place.

Thirdly, assignment carrying-out by teachers is satisfactory. There appeared positive for the responsibility & role of teachers. Only concerning to the assignment appeared unsatisfactory. With fulfilling responsibility & role, they were positive, but with other assignment & noneducational one, they were unsatisfactory. In the future, through dividing educational & noneducational assignment, assignment for teachers should be controlled.

Fourthly, for the compensation system, they are unsatisfied generally. For promotion & work-evaluation, they show very low level of satisfaction. And the level of salary & allowance is viewed as under average level. In the future, there should be fairness for promotion & work-evaluation, and expects dramatic increase of compensation.

Fifthly, in the operation of school administrative system, job satisfaction is very low, and among them encouragement of study, exhibition teaching, financial management, & school operation appeared with very low satisfaction. With the above view point, for school operation, teachers' opinion should be reflected, and further they should be participated in. Furthermore direction and supervision must be avoided in the study encouraging & exhibition teaching, And there is required rational operation of financial management of school as well as unbased personnels-treatment.