

碩士學位論文
指導教授 金璟培

初等學校 教員들의 教職意識과 士氣와의
關聯性에 관한 研究

A Study on the Association between Elementary
Teachers' Teaching Profession Consciousness and Morale

1996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

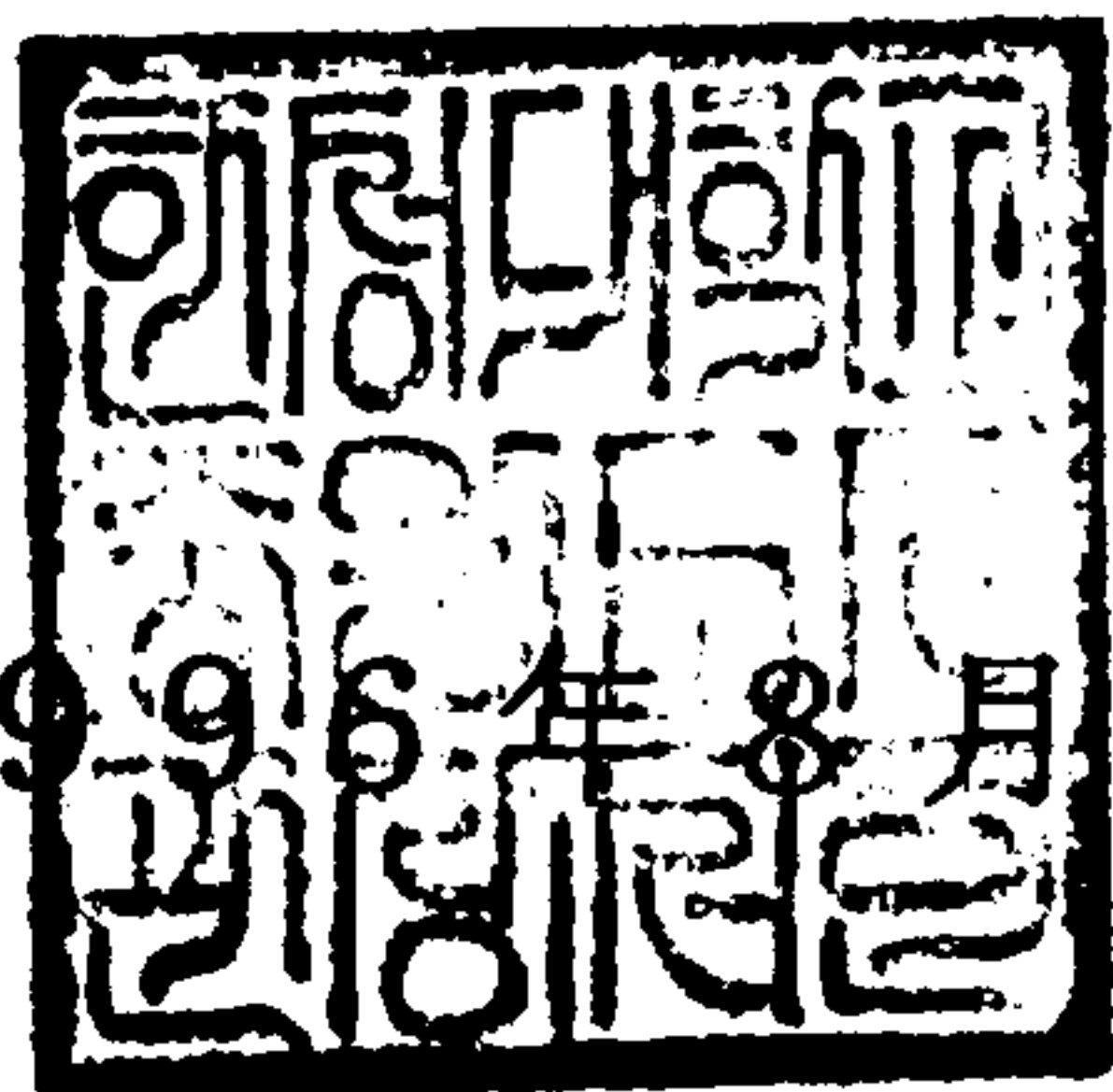
鄭 惠 敬

碩士學位論文
指導教授 金璟培

初等學校 教員들의 教職意識과 士氣와의
關聯性에 관한 研究

A Study on the Association between Elementary
Teachers' Teaching Profession Consciousness and Morale

위 論文을 教育學 碩士學位論文으로 提出함



1996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 惠 敬

鄭惠敬의 教育學 碩士學位 論文을 認定 함

1996年 月 日

審査 委員長 印

審査 委員 印

審査 委員 印

目 次

I. 緒 論	1
1. 研究의 必要性	1
2. 研究의 目的	2
3. 研究의 內容	3
4. 研究의 制限點	4
II. 理論的 背景	5
1. 教職意識의 重要性	5
2. 教職意識의 區分	6
3. 教職의 專門性 意味	10
4. 教師의 士氣	28
5. 先行 研究의 考察	45
III. 研究의 方法	50
1. 標 集	50
2. 測定 道具	52
3. 資料 處理	54

IV. 研究의 結果 및 解釋	55
1. 教師의 敎職 意識의 傾向과 下位變因 間의 差	55
2. 教師의 士氣 傾向과 下位變因 間의 差	59
3. 教師의 敎職 意識과 教師의 士氣 間의 關係	63
V. 要約 및 結論	71
1. 要約	71
2. 結論	76
3. 提言	78
參 考 文 獻	79
Abstract	85
<附錄>	88

表 目 次

<표 1> 전문직의 특성	13
<표 2> Maslow 와 Herzberg 및 Alderfer이론의 비교	36
<표 3> 학교소재지별 질문지 배포 및 사용현황	50
<표 4> 개인 및 학교 배경별 질문지 사용 현황	51
<표 5> 교사의 교직의식 측정 질문지 하위 변인별 문항 구성	52
<표 6> 교사의 사기 측정 질문지 하위 변인 문항 구성	53
<표 7> 교직의식에 대한 경향	56
<표 8> 교사의 배경 변인별 교직의식의 차이 검증	57
<표 9> 교사의 사기에 대한 경향	59
<표10> 교사의 배경 변인별 사기에 관한 차이 검증	60
<표11> 교직의식 변인들과 교사의 사기 변인들 간의 상관관계	63
<표12> 교사의 교직의식이 교사의 사기 전체에 미치는 영향	65
<표13> 교사의 교직의식이 교사의 성취감에 미치는 영향	65
<표14> 교사의 교직의식이 교사의 인정감에 미치는 영향	66
<표15> 교사의 교직의식이 교사의 신분보장면에 미치는 영향	67
<표16> 교사의 교직의식이 교사의 승진에 미치는 영향	67
<표17> 교사의 교직의식이 행정 및 제도면에 미치는 영향	68
<표18> 교사의 교직의식이 근무 환경 면에 미치는 영향	69
<표19> 교사의 교직의식이 인간관계에 미치는 영향	69
<표20> 교사의 교직의식이 교사의 보수 면에 미치는 영향	70

그림 目 次

<그림1> 사기를 결정하는 요인간의 관계 모형	37
---------------------------------	----

I. 緒 論

1. 研究의 必要性

현재는 세계가 무한 경쟁의 시대에 접어들면서, 우리 사회도 정보화, 고도기술화, 개방화, 국제화, 다양화, 다원화 등 급변하고 있다.

21세기를 대비하는 국제사회는 교육 경쟁의 시대가 될 것으로 예상되며 이에 적응하기 위해 우리는 또한 교육에 대한 전반적인 개혁을 시도하고 있다. 교육의 제도적인 개선은 물론 교육의 본질인 인간 교육을 실시하기 위하여 다방면으로 노력을 기울이고 있다.

우리의 교육 개혁은 외형적인 개혁과 아울러 내실 있는 개혁을 위하여 학교에서 교육을 맡고 있는 교사들의 교육철학과 사명감을 높은 차원으로 끌어올리기 위한 방안을 모색하고 있다.

우리 사회가 지향하고 있는 세계화, 개방화의 물결에 교육 담당자로서의 교사의 교직 의식도 많은 영향을 받았으리라고 생각된다. 교직 의식은 교사가 학교 조직 내에서 아동을 가르치면서 갖게 되는 교육적 신념이며, 교사의 사기는 학교교육의 열의와 지도성을 결정하는 중요한 요인이기 때문에 바람직한 교직관이야말로 학교교육의 효율성을 높이는 관건이라고 할 수 있다. 그러므로 학교 교육에서 교사들이 건전한 교직의식과 사기를 갖고 적극적인 교육 활동을 전개하도록 교육 조건과 환경을 조성해 주는 것은 중요한 일이라고 할 수 있다.

여러 선행 연구들을 살펴 본 바에 의하면 그동안 교원의 교직의식과

직무 만족도, 사기 등에 대해 관심을 가지는 많은 연구가 있어 왔으나 그것은 사례 연구의 수준과 결과만을 찾아내는 수준을 벗어나지 못하고 있으며, 교원들의 교직의식과 사기의 수준을 높이는 새로운 방안이 모색되어야 할 것이다.

교육이 국가 발전의 원동력이지만 교육의 질은 교사의 질 이상으로 높아질 수 없다는 말을 상기해 볼 때 교육의 질적 향상을 기하고 교육 본연의 사명을 다하기 위해서는 올바른 교직의식과 사기를 높여 주어야 한다.

이에 따라 교사의 교직의식과 사기와는 높은 상관성이 있을 것이라는 가정 하에 두 변인간의 상호관계를 밝혀 교육의 질적 향상과 교육목표 달성에 기여하는데 본 연구의 필요성이 있다.

2. 研究의 目的

본 연구는 교사의 교직의식과 사기에 대하여 교사들이 인식하고 있는 실태를 파악하고, 교사의 배경별 특성에 따라 어떠한 차이가 있는지를 살펴본다.

교사의 교직의식이 사기에 미치는 영향이 어떠한지를 밝혀 바람직한 교직의식을 형성하기 위한 교육행정적 시책을 탐색하는데 시사점을 얻고자 한다. 그 구체적인 목적은 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 교원의 교직의식과 사기에 관한 경향을 선행 연구 논문과 문헌등을 조사·분석한다.

둘째, 교원의 배경별 특성에 따른 교원의 교직의식과 사기에 대하여

조사·분석한다.

셋째, 두 변인간의 상관 관계를 알아보고 배경별 특성에 따라 어떠한 차이가 있는지를 규명한다.

3. 研究의 內容

일반적인 교육 환경 속에서 교사가 가지는 교직의식에 대한 기존의 연구 성과를 토대로 교직관의 개념과 교직의식을 재정립하고, 교사의 교직관을 형성하는 제 요인을 이론적으로 분석한다. 그리고 초등학교 교사가 가지고 있는 교직의식과 사기의 실태를 실증적으로 검증하여 교사의 배경별 특성이 교직의식을 형성하는 요인들에 어떻게 작용하고, 그것이 교사의 사기에 미치는 영향을 고찰한다. 그 구체적인 내용은 아래와 같다.

1. 교사의 교직의식에 대한 이론적 배경 고찰.
2. 교사의 사기에 대한 이론적 배경 고찰.
3. 교사의 배경별 교직의식 정도 조사.
4. 교사의 배경별 사기 정도 조사.
5. 교사의 교직의식과 교사의 사기와의 관계 분석.

4. 研究의 制限點

본 연구는 표집대상, 측정 도구, 연구 내용에 다음과 같은 제한점이 있다.

1) 표집 대상 지역이 서울시 및 경기도로 한정되어 있어 전국적으로 확대하여 자료를 해석 적용하는데는 어려움이 있다.

2) 본 연구에 사용된 측정 도구는 미국에서 개발된 질문지를 우리 실정에 맞게 번역하여 사용하게 되어 문화적 측면에서의 타당성에서 한계가 인정된다.

3) 교사의 교직의식 질문지는 교사 자신이 응답한 자기 평가로 신뢰성에 한계를 생각하지 않을 수 없다.

Ⅱ. 理論的 背景

1. 敎職意識의 重要性

敎직이란 넓은 의미로 보면 교사들이 몸담고 있는 직종을 지칭하는 것이고, 좁은 의미로 보면 교사가 학생과 관계하는 직무만을 일컫는 것이다. 그렇다면敎직의식은 바로 교사가敎직을 보는 체계적인 견해라고 말할 수 있다.¹⁾

이러한敎직의식은 그 기준을 어디에 두느냐에 따라 여러 가지 구분이 있을 수 있으며 사람마다 다르게 설명하고 있는 것이 사실이다. 이는 교사가 현실적으로 인식하는敎직이라는 직업과 교사가敎원이라는 직무의 기본 성격을 어떻게 파악하느냐 하는 상관관계에서敎직관은 형성된다고 보는 것이다. 그렇다면敎직의식은 어느 교사가 그가 속한 집단에서敎직을 어떻게 지각하고 기대하고 인식하느냐에 따라 그 본질을 달리하게 된다고 볼 수 있다. 그렇다고敎직관을 교사의 인지적인 측면만을 지칭하는 것으로 보는 것은 아니고 교사의敎직에 대한 태도나 가치관까지도 포함될 수 있다고 보며,敎직의식이나敎직관은 같은 맥락으로 사용되는 의미이다. 이렇게敎직관이 교사가 그가 속한 집단 속에서 이루어지는, 인식하고 지각하는 활동이라고 본다면 건전하고 바람직한敎직관이 형성되기 위해서는 교사 외에도 학생, 학부모, 교육 행정가, 교육 행정 수립자 등의敎직에 대한 인식 태도의 전환이 불가

1) 서정화의 2인, 「교사의敎직과 사회」, (서울:배영사, 1984), p.40.

피하게 요청된다.

그러나 교직에 대한 인식 즉, 교직관은 시대와 상황에 따라 급변하고 있다. 단적으로 선생이라는 개념이 과거에 스승이라는 의미에서 현대에 와서는 글을 가르치는 직업인으로 전락되고 있다.²⁾

이러한 의미로 이동중³⁾은 교직관은 전통적인 교직관과 현대적 교직관으로 나누고 있다. 전통적 교직관이란 교직을 군사부일체로서 스승, 즉 만민의 전달자로서의 교사의 기능을 중시하는 입장이며, 현대적 교직관은 국가나 민족에 대한 봉사자로서의 사명을 중시하고 나아가 교직을 하나의 전문적 직업으로 간주하는 것이다.

이에 비하여 정범모⁴⁾는 교직관을 서양의 소피스트적 교직관과 현대의 전문직적 교직관 및 우리 나라를 비롯한 동양의 성직자적 교직관으로 분류하였다.

이상에서 보는 바대로 교직관은 그 시대와 상황에 따라 교사와 일반인이 교직을 보는 체계적인 인식이라고 정의할 수 있겠다.

2. 敎職意識의 區分

이상과 같이 교직의식을 전술한 바대로 전통적 교직관과 근대적 교직관으로 분류하고 있으나 가장 보편적인 방법은 김종철, 서정화등이 대체로 주장하는 것은 성직관, 노동직관, 전문직관 3가지 이다.

2) 오천석, 「스승」, (서울:배영사,1974), p.11.

3) 이동중, 「교원의 자질과 교무」, 교단(1970), pp.79-85.

4) 정범모, 「교직과 교사」, 현대교육신서13 (서울:현대교육신서출판사, 1962), p.6.

1) 성직으로서의 교직원

교직을 성직관의 입장에서 보면 교직은 다른 범속적 직업과 다르다. 범속직은 물질적 이득이나 권력에 크게 관심을 갖는데 비하여 성직은 소명 의식을 가져야 한다고 생각하는 것이다. 따라서 이러한 입장에서 볼 때 교사는 물질적 처우 개선이나 승진과 같은 세속적인 것에 구애 받지 말고 오로지 끝없는 사랑과 봉사와 헌신적 희생으로 사명감을 가지고 인간의 정신과 영혼을 다루어야 한다고 보는 것이다. 이러한 관점에서 보면 오늘의 많은 교사들은 지나치게 세속적이고, 때로는 타락되어 있다고 생각될 수도 있는 것이다.⁵⁾

2) 노동직으로서의 교직원

교직에 대한 견해 가운데 교직원과 특히 극단적인 입장을 취하는 것이 노동직관이다. 이는 교직이 정신적 노동력을 제공하고 그 대가로 상당한 보수를 요구할 수 있고 또 근무 조건도 개선되어야 한다고 보는 입장이다. 이러한 입장에서 보면 교원도 노동 3권을 향유하고 노동조합을 결성하여 집단 행동을 통해 정부나 고용주와 맞서 투쟁해야 한다고 생각한다.

결국 이러한 교직관은 교사 자신이 교직의 특수성을 부정하고 교직을 일반적인 직업으로 인식하려는 노력에서 출발하였다.⁶⁾

5) 서울특별시교육위원회, 「현대 사회와 교원」, (서울:서울시교육위원회, 1982), 1982), p.30.

6) 김종철 외, 「교사론」, (서울:교육과학사, 1985). pp.27.

3) 전문직으로서의 교직원

전문직이란 어떤 형태로든지 타 직업과 구분 된다는 개념에서 사용된 것으로 타 직업과 구분되는 그 기준 설정에 대하여 알아보면,⁷⁾

첫째, 직업이 갖는 어떤 특성의 성격적 기준을 제시하여 이에 따라 전문직과 다른 직업과는 구분 짓는 방안

둘째, 전문화가 되어가는 과정에 근거를 주고 이에 기준하여 구분하는 방안

셋째, 전문직 수행의 요인이 있느냐 없느냐를 밝히기 위하여 전문성 모형을 제시하는 방안이 있다.

M. Liberman⁸⁾ 은 교직은 전문직과 관련 지으면서 전문직의 조건을 다음과 같이 내세우고 있다.

- 1) 전문직은 유일하고 독특한 종류의 사회적 봉사 기능을 가지고 있다.
- 2) 전문직은 그 직능의 수행에 있어서 고도의 지적 기술을 뜻한다.
- 3) 전문직은 일정 기간의 상당히 장기간의 준비 교육을 요한다.
- 4) 전문직은 개인적으로나 집단적으로나 광범위한 자율권을 행사한다.
- 5) 전문직은 자율의 범위안에서 행사한 행동과 판단에 대하여 종사자의 광범위한 책임을 묻는다.
- 6) 전문직은 자치 조직을 가진다.
- 7) 전문직에 있어서 경제적 보수는 사회적 보수보다 우선되지 않는다.

7) 정우현, 「현대교사론」, (서울: 배영사, 1987), pp.240-243.

8) M. Lieberman, Education as a Profession (New York : Prentice-Hall, 1956). pp.13-15.

8) 전문직은 그 자체의 직능을 수행하는데 준수 할 직업윤리를 가지고 있다.

김종철은 전문직에 대한 견해들을 종합하고, 그 공통점을 찾아 한국 현실에 조명한 전문기관으로서의 교원의 특성을 다음과 같이 요약했다.⁹⁾

- 1) 교직에는 고도의 지적 능력을 필요로 하며 교직수행을 위하여 지속적으로 연구해야 한다.
- 2) 교원이 되기 위해서는 장기간의 준비교육이 필요하며 교원이 된 후에도 지속적인 자기 성장을 위하여 노력해야 한다.
- 3) 교원은 봉사 지향적이어야 하며 사회적 책임이 강조 된다.
- 4) 교원은 자신들이 지켜야 할 윤리 강령을 가지고 있다.
- 5) 교원은 자율권을 가지며 단체교섭 활동을 위한 자치적인 단체를 조직한다.

정우현은 전문직으로서의 교사직과 관련하여 다음과 같이 설명하고 있다.¹⁰⁾

- 1) 교사는 머리로 일해야 되고, 또 자기가 일감을 찾아서 하는 직업이다.
- 2) 교사는 새로운 교육의 혁신 사상을 몸소 익히고, 학생의 장래에 도움이 된다면 일을 실천하는 자가 되어야 한다.
- 3) 교사는 미래 사회에 대처할 수 있는 사람을 만드는 데에 초점을 두고 모든 교육과정을 이끌어 나가야 한다.

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

10) 정우현, 「현대교사론」, (서울:배영사), 1977.

- 4) 교사는 인간을 대상으로 하는 전문직이다. 그러기에 교사는 전인적 인격 형성을 교육의 최대 목표로 삼아야 한다.
- 5) 교사는 전문적인 지적 능력이 있어야 한다.

3. 敎職의 專門性 意味

교직이 전문직으로 분류되어 있고 전문직적인 속성을 인정받고 있으나 교직의 전문성에 대하여 의문이 제기되고 또 비판을 받기도 한다. 전문직의 특성을 바탕으로 교직의 전문성 경향과 교직의 전문성에 관하여 기술하고자 한다.

1) 전문직의 특성

1957년에 Robert. J. Havighurst 와 B. L. Neugarten¹¹⁾ 은 전문직의 기준으로,

- (1) 고도의 기능과 지적 능력을 필요로 한다.
- (2) 넓은 범위의 형식적인 교육을 필요로 한다.
- (3) 상거래에 의한 이익이 아니라 봉사나 조연에 의하여 보수나 봉급을 받는다.
- (4) 권위 있는 집단으로서의 전통을 가지며 영리주의와 대립하는 성격을 갖는다.

위 4가지를 들고 여기에 비추어 교직이 전문직임이 분명하다고 보았

11) Robert. J. Havighurst & B. L. Neugarten, Society and Education (Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1957), pp.429-430.

다. 여기에 다른 기준이 더해진다고 하여도 교직이 전문직으로서의 완전한 지위(full status)에 급속히 가까워지고 있음을 알 수 있다. 예컨대 전문적 직업인은 봉사, 조연의 대상 사이에 책임의 명확한 관계를 갖는다고 하는 기준은 교육 장면에서도 해당된다. 어린이에 대한 교사의 권한과 부모의 권한 사이의 경계는 명백하지 않다.

그러나 교사가 많은 영역에 걸쳐서 어린이의 행동에 책임을 갖고 있는 사실을 부정할 수는 없다. 그 위에 교사는 책임 있는 성인으로서 어린이에게 봉사할 도의적 의무를 그의 직분으로 다하고 있다고 하였다.

Lieberman¹²⁾은 교육의 전문직성을 상세히 검토하기 위하여 지금까지의 여러 학설을 비교, 비판하고 전문직 기준을 제시한 바 널리 인정되고 있는 대표적인 것으로

- (1)범위가 명확하고 사회적으로 불가결한 일에 독점적으로 종사한다.
- (2)고도의 지적 기술(intellectual techniques)을 행사한다.
- (3)장기간의 전문교육을 필요로 한다.
- (4)개업자(practitioner)는 개인으로서나 집단으로서나 넓은 범위에 걸쳐서 자율(Broad of autonomy) 한다.
- (5)자율의 범위 안에서 한 판단이나 행동에 대해서는 직접 책임을 진다.
- (6)영리가 아니라 사회 봉사를 동기로 한다.
- (7)포괄적인 자치 조직을 결성하고 있다.
- (8)적용 방법이 구체화되고 있는 윤리 강령(Code of ethics)을 갖고 있다.

12) Myron Lieberman, Education as a Profession (New Jersey: Hall Inc,1958) p.452를 인용한 김종철외, 전게서, pp.87-88.

위의 두 가지 견해를 종합하여 김종철은 전문직의 기준을 다음과 같이 말하고 있다.¹³⁾

- (1) 전문직적 정신을 갖고 특수한 일에 주체적으로 종사한다.
- (2) 고도의 지적 및 기술적 봉사를 자유롭게 하므로 권위가 따른다.
- (3) 장기간의 전문적 형식적 교육이 전제된다.
- (4) 자율적인 역할을 다하고 한 일에 책임을 진다.
- (5) 보수는 전문적 봉사에 종속하는 것이다.
- (6) 광범위한 자치 조직을 가지며 그곳에서 정한 윤리 강령을 토대로 행동한다.

이렇게 볼 때 전문직의 속성으로,

첫째, 고도로 전문화된 지적인 기술

둘째, 일정한 보수에 의한 용역의 제공

셋째, 상호 긴밀한 유대로 연결된 전문 단체를 들고 있음을 볼 수 있다.

Everse C. Hughes는 전문직의 속성으로 면허성(license)과 위임성(Mandate)을 기본적으로 보고 있다.

이때 면허성은 특정인으로 하여금 특정 일에 종사하여 독점적으로 그 일을 수행할 수 있는 권리를 정상화시켜 주는 사회적인 승인을 뜻하고, 위임성은 그 일에 대한 수행의 적절성이 그 직업에 종사하는 사람들에 맡겨져 논의를 결정하게 하는 집단적 권리를 뜻한다. 따라서 Hughes는 전문직의 속성으로 사회적으로 인정되는 독점성과 자율성에 초점을 맞추고 있다.¹⁴⁾

13) 김종철 외, 「전개서」, p.88.

14) 박동준, “교직 전문성의 성숙에 관한 연구”, 박사학위 청구논문, 동국대학교,

Lieberman, Hoy, Corwin 등 많은 학자들도 전문직의 특성에 대하여 밝히고 있는데 그 중 주요 학자들이 제시한 특성을 요약하면 <표1>과 같다.

<표1> 전문직의 특성¹⁵⁾

학자 전문직의 특성	Lieberman	NEA	Hoy	Corbin	Fleshier	Kornhauser	Goode	Hall
독특한 사회적 봉사	*			*				
지적인 기술	*	*	*	*	*	*		
전문화된 훈련	*	*			*			*
전문화된 자율	*		*	*		*		
봉사성	*				*	*	*	*
원객에 대한 봉사	*	*		*	*			*
자기 관리	*	*	*	*				
윤리 강령	*		*	*				
동료, 전문집단		*	*	*	*		*	*
경력, 연구		*			*	*		

위의 <표1>로 부터 완전한 공통적 특성을 찾기는 어려우나 대부분의 학자들이 지적 기술, 전문화된 훈련, 전문적인 자율성, 원객에 대한 봉사, 자기 관리, 동료, 전문 단체 등을 전문직의 특성으로 보고 있음을 알 수 있다.

2) 전문성의 지표

한편 김종철은 어떠한 직업이 하나의 전문직으로 간주되려면 다음과 같은 지표에 맞아야 된다고 하였다.¹⁶⁾

- (1) 전문직은 고도의 지성을 요구하는 정신적 활동이다.

15) 주삼환, 「교육행정연구」, (서울:성원사,1985), p.100.

16) 김종철, 「전게서」, pp.42-43.

- (2) 전문직은 그 직업에 들어가려는 자에 대하여 엄격한 자격 기준을 세우는 것을 특징으로 한다.
- (3) 전문직은 그에 필요한 교육 훈련이 단순한 지식이나 기술의 습득이 아니고 심오한 학문의 이론과 그 응용에 기초를 두고 있는 것을 특징으로 한다.
- (4) 전문직은 그에 종사하는 자가 고도의 자유를 누리는 반면에 중대한 사회 책임을 느끼는 것을 특징으로 한다.
- (5) 전문직에 종사하는 자들은 스스로 자체의 행동을 규율하는 윤리 강령을 가지고 있다.
- (6) 전문직에 종사하는 자들은 자율적인 조직체를 통하여 사회적, 경제적 지위 향상을 시키고 그들의 전문성을 제고하도록 노력함을 특징으로 한다.

정범모는 전문직의 척도로서 다음과 같은 특성을 들고 있다.¹⁷⁾

- (1) 전문직일수록 이론적 배경이 필요하고 이론적 훈련을 필요로 한다.
- (2) 이론 습득을 위한 직전, 직후의 장기적이고 지속적인 전문 교육이 필요하다.
- (3) 엄격한 표준을 초직자에게 요구한다.
- (4) 표준 이상의 능력을 주로 지속적인 이론 규명에 의한다.
- (5) 강력하고 자율적인 전문직 단체가 수반되어야 한다.

윤형원은 전문직의 특성을 다음과 같이 들고 있다.¹⁸⁾

17) 정범모, 「전개서」, pp.241-242.

18) 윤형원, 「교직의 전문성」, pp.213-214.

첫째, 전문직에 종사하는 사람은 개인의 이익보다는 인류 전체에게 봉사한다는 이념을 가지고 있다.

둘째, 전문직에 종사하기 위하여는 고도의 전문화된 지식에 대한 개념과 원리를 배우기 위하여 장기간의 전문적 준비 기간을 거치지 않으면 안된다.

셋째, 전문직은 그 직을 가지기 위하여 일정한 자격 기준을 제시한다.

넷째, 일반적으로 전문직은 직무 대행에 있어서 윤리 강령을 설정하고 그것을 지키기를 요구한다.

다섯째, 전문직의 수준, 자율, 경제적 대우 등을 개선하기 위하여 전문직 단체를 구성한다.

여섯째, 전문직에서 구성원들의 발전과 전문화 그리고 자율적 활동을 할 수 있는 연수 기회를 제공해 준다.

일곱째, 전문직 구성원들은 전문직을 일생 동안의 직업(life career)으로 생각한다.

지금까지 인용한 전문직의 특성은 표현의 차이는 있으나 비슷한 내용을 담고 있어 이들을 종합하여 볼 때 전문직의 특성을 다음 몇 가지로 요약 할 수 있다.

- (1) 직무를 수행하는데는 고도의 지식과 기술을 갖는다.(지적 기술)
- (2) 장기간의 직전 교육과 계속적인 연수가 필요하다.(연수 활동)
- (3) 직무의 수행 능력을 객관적으로 인정할 수 있는 엄격한 자격증을 갖는다.(엄격한 자격증)
- (4) 이기적이기 보다는 봉사 지향적이다.(봉사 정신)
- (5) 전문성에 관한 고도의 자율성과 그에 수반하는 사회적 책임을

갖는다.(자율성과 책임감)

(6) 자치적 전문 단체를 가지며 윤리 강령을 스스로 지킨다.(동직적 협동성)

3) 교직 전문성의 필요성

교직이 전문직이어야 한다는 필요성에 대하여 박용현은 교사는 “(1) 가르치는 과목에 대한 전문 지식과 (2)학생을 이해하고 학습 효과를 높일 수 있는 지식, 기술 (3)이를 평가하는 전문적 지식과 기술이 필요하다”¹⁹⁾고 하였고, 정범모는 “교직자, 인간관계자, 인간사회개조자로서의 교사의 자질은 다른 어느 직업에서보다도 특수한 전문적 훈련을 필요로 한다.”고 하였다.²⁰⁾

이돈희도 교사의 교육 목적에 대한 이해와 교수 방법의 기술은 상당기간의 엄격하고 부단한 훈련을 요한다고 강조하고 있다.²¹⁾

정우현은 교사는 교육한다는 것, 즉 가르치는 일에 대하여 타직이 추종하지 못하는 전문성을 길러야 하고, 학생의 수준에 맞는 지도 능력을 소유하고, 맡은 과목에 대한 자질이 뛰어나야 한다고 하면서 교직의 전문직화를 주장하고 있다.²²⁾

그러면 현실적으로 우리 나라의 교직이 얼마나 전문직의 기준에 비추어 전문직화를 달성하고 있는가를 고찰해 보면, 정범모는 교직이 어느 정도의 전문직의 특성을 형식적으로 구비하고는 있지만 현실적으로

19) 박용현, 「학교 사회」, (서울:배영사, 1975), p.25.

20) 정범모, 「전계서」, p.25.

21) 이돈희, 「교직과 교권」, (서울:대한교육연합회, 1979), p.17.

22) 정우현, 「전계서」, pp.30-31.

는 전문직보다는 범속직에 가깝다고 주장하면서 일반 사회도 정치가, 행정가, 교육행정가, 교사 자신도 교사를 범속직화 하고 범속직에 알맞은 교사 양성, 자격 규정, 봉급 정책들을 실시해 왔다면서 교직의 전문직화가 시급하다고 하였다.²³⁾

이상을 요약하면 교직은 그 성격의 공공성, 사회성 등으로 보아 전문직이어야 함은 당연하나 현재로는 구조적 측면에서는 전문직의 특성을 구비하였으나 태도적 측면에서는 교사의 의식 구조, 교직의 자율성, 전문적 지도기술 등에서 미흡한 실정으로 교직 전문화를 위한 부단한 노력이 제도적으로나 교사 자신의 의식, 태도면에서 시급히 요청된다.

4) 교직 전문성의 문제

교직의 전문성을 저해시키는 요인은 여러 가지가 있을 수 있다.

우선 교원 개인과 직접 관계되는 내적 요인과 교원에게 직접 간접으로 영향을 미치는 외적 요인으로 나누어 볼 수 있다.²⁴⁾

전문성을 저해시키는 내적 요인으로

첫째는, 교원의 정체성의 위기를 지적할 수 있다.

둘째는, 전문성 신장에 대한 교원들의 무관심이나 부정적 관심을 지적할 수 있다. 교원들은 자신의 전문적 능력을 신장시키는데 무관심 함으로써 전문성을 유지하는 것조차 위태롭게 만들고 있다.

셋째는, 전문성 신장에 관한 교원들의 참여 의식의 부족이다. 이것은 앞의 둘째의 요인과 관련되는 것으로 교원 자신들이 필요성을 절감하

23) 정범모, 「전게서」, pp.23-24.

24) 강영삼, 「교직 전문성」, 교직과 사도, (서울: 서울시교육위원회, 1983), p. 153.

지 못한테서 나온 것이다. 현직 연수만이 전문성 신장의 기회는 아니지만 많은 교원들이 현직 연수를 단순히 승진이나 자격 취득의 기회로만 생각하고 있다. 하루가 다르게 변화, 발전하는 현대 사회에서 현직 교육에 대한 지속적인 투자 없이는 교직 전문성의 향상이란 기대하기 어렵다.

한편 교직 전문성을 저해하는 외적 요인으로

첫째는, 교육 행정가들의 지도성 부족이다. 교원의 전문직 수행을 가능하게 하는 조건은 학교장의 능력에 달려 있다고 해도 과언이 아니다.

둘째는, 현재의 교사 양성 기관이 우수한 자질을 갖춘 적격자를 배출해 내지 못하고 있다. 즉 현재의 교사 양성 기관이 확고한 신념을 가지고 교직에 평생토록 진력하겠다는 교사를 양성해 내지 못하고 있다는 지적이다. 그 가장 큰 이유는 현재 교사 양성 기관의 프로그램을 볼 때 교직적 사명감이 투철한 교원을 양성할 과정을 가지고 있지 못할 뿐 아니라, 교육 내용 전반을 검토하여 보더라도 일반 대학의 것과 별반 차이가 없다는 것이다. 즉, 교사 양성 기관의 특수성이 결여되어 있다는 것이다. 또 다른 이유는 우수한 학생들을 교사 양성 기관에 유인하지 못하고 있는 것이다.

우수한 교원을 양성하는 방안의 하나가 우수한 자질을 가진 사람을 유치하는 것인데 현재 우수한 학생들이 교직을 기피하는 경향이다. 그것은 일반 사회가 교직자의 지위를 상대적으로 낮게 평가하고 있는 데에도 원인이 있겠으나 그에 못지 않게 교사 양성 기관 자체의 유인 체제가 미흡 한데에도 큰 이유가 있다고 보여진다.

셋째는, 자격 제도의 문제를 지적하지 않을 수 없다. 자격 기준의 다

원화로 교원들의 질 관리가 미흡하여 교원들 간의 질적 격차가 생겨났다. 또한 교원의 직능과 직급이 충분히 분화되지 못하여 교원의 역할, 책임 한계가 불분명해졌다.

넷째는, 전문성 신장을 위한 현직 연수가 그 역할을 충분히 수행하지 못하고 있다. 연수 기회가 제한되어 있을 뿐 아니라 연수 교육 과정이 연수 기관이나 담당 교수에 따라 다르게 운영되고 있다. 또한 직접 교육과 각급 학교의 현장 간 그리고 직전 교육과 현직 연수 교육간의 내용에도 이렇다 할 연계성이 설정되어 있지 않기 때문에 대부분의 현직 연수가 형식화되어 가고 있다.

다섯째는, 과중한 업무 부담과 타 전문직에 비하여 부적절한 경제적 대우가 교직 전문성을 저해시키고 있다. 또한 교육 인구의 급증으로 과밀 학급화, 과대 학교화로 변모되어 가는 각급 학교에서 학생 개개인의 지도에 한계를 가져옴으로써 교원의 전문성이 더욱 발휘되지 못하고 있다.

교직의 전문성 확립은 현실적인 여건이 갖추어지는 것도 중요하지만 그보다 전문직으로서의 교원의 역할 수행이 우선되어야 한다는데 이론이 있을 수 없다.

그 이유는 교원의 전문성은 교직 사회 밖으로부터 오는 것이 아니라 교직 종사자인 교원들로부터 나오는 것이다. 그럼에도 불구하고 그 동안 많은 교원들은 교원의 전문성 확립에 무관심하거나 스스로 전문직으로서의 역할 수행을 포기하고 있는 실정이다.²⁵⁾

25) 이선영, 「국민학교 교사들의 교직의식과 사기와의 관계에 관한 연구」, (석사 학위논문, 충남대학교 교육대학원, 1994), p.19.

5) 교직의 전문화 경향

전문직의 특성은 고정적인 것이 아니고 계속 변화하며 일반인이 전문직으로 인정하는 정도는 시간적으로 다르게 평가되고 있다.

윤종건은 교직이 일반인들로부터 전문직으로 인정받지 못하는 이유를 다음과 같이 설명하고 있다.²⁶⁾

첫째, 일반 사회의 통속적인 교직원이다.

고등학교를 졸업한 가정주부들을 대상으로 자격 등을 생각하지 말고 지금 당장 할 수 있는 직업이 무엇이냐고 묻는다면 교직이 우선 순위에서 매우 앞에 지목될 것이다. 그도 그럴 것이 1960년대 후반에만 해도 고등학교를 졸업하고 직장을 구하지 못한 사람이 단 6개월의 교육을 받은 후에 대량으로 교직에 임용된 적도 있다.

이것은 교직에서 요구되는 직전 준비교육과 엄격한 자격 기준에도 미달함을 의미한다.

둘째, 교원 자격을 갖고 있는 사람이 많기 때문이다.

초·중등교사의 수요 급증을 대비하는 과정에서 사립 사대와 교육과정을 무선별적으로 인가하여 교사 자격증 소지자가 과잉 공급되어 1980년 현재 28,855명이 발령 받지 못하였으며, 90년 현재 사범대학, 일반 대학, 교육대학에서 교육과정을 받고 있는 학생이 총 173,814명이다. 결국 교원 자격을 갖고 있는 일반인이 많아짐으로써 교원에 대한 희소가치가 저하되어 교원에 대한 전문직으로의 평가가 낮아지게 된 것이다.²⁷⁾

셋째, 교육자 자신의 불충실이다.

26) 윤종건, 전하택, 「교사론」, (서울:정민사, 1985), p.39.

27) 윤형원, “교원 정책의 이념과 목표”, 「새교육」, 통간 408호(서울: 대한교육연합회, 1988, 10), p.42.

교원 중에는 말로는 참된 인간을 육성하는 교육을 강조하면서도 실제로는 지적 교육에 그치고 학술 연구와 교육 방법의 개선에는 별로 힘을 쓰지 않는 사람이 있다.

교사들이 지녀야 할 10개 항목의 자질 중 교사들에게 가장 결여된 자질을 지적하라는 질문에 (1)교사의 실력 부족 (2)어린이에 대한 이해 부족 (3)일반적 교양의 부족을 말하고 있다.²⁸⁾

이것은 교직자 등이 전문직 수준에 도달하지 못하고 있음을 시인한 것이다.

이상에서 고찰된 교직이 전문직으로 될 수 있는가에 대한 문제는 외국에서도 논의되고 있다.

R. B. Howsam은 전문화 과정(professionalization)을 범속직(occupations)으로부터 반전문직(the Semi-Professions), 부상전문직(the Emerging Professions), 신생 전문직(the New Professions), 기성 전문직(the Established Professions)으로 구분하여 수준에 따라 일직선상에 나타나고, Etzioni 와Howsam등은 공립학교 교사를 반 전문직으로 구분하였으며 많은 사람들이 공립학교 교사는 의사나 법관 같은 전문직 수준이 아니라는 데 동의하고 있다.²⁹⁾ 특히 문제가 되는 것은 초등 학교 교사이다. 그 이유는 초등 교사는 읽기, 쓰기, 셈하기만 하면 누구나 할 수 있다고 생각하는 경향이 있다. 영국, 독일, 프랑스와 같은 국가에서는 19세기까지만 해도 초등 학교는 빈민의 자제들이 무료로 교육을 받던 곳으로 전문적인 교육을 받은 우수한 사람을 교사로서 배치한다는

28) 김영돈, "전문성과 교육행정의 책임", 「새교육」, 통권2호, (1976.7), p.42.

29) 주삼환, 「전개서」, p.101.

것은 당시에 있어서는 생각도 할 수 없었다. 이러한 사실은 오늘날 초등 교사직에 전문성을 부여하는데 큰 지장이 되고 있는 것이다.³⁰⁾

그러나 최근 들어서 여러 조건이 교직의 전문화 경향으로 진행되고 있다.

주삼환은 교직의 전문화 경향을 다음과 같이 설명하고 있다.³¹⁾

첫째, 교사 교육과 교육의 기준이 점점 향상되고 그 준비 기간이 길어지며, 앞으로도 질이 계속 향상되고 교육 기간이 길어질 전망이다. 장기간에 걸친 전문 교육은 전문화의 중요한 특성의 하나인 것이다.

우리 나라의 교육대학의 4년제 승격과 많은 교사의 교육대학원 수료로 교사 교육 기간과 질이 높아지고 있는 것이다.

둘째, 컴퓨터 보조 학습(Computer-assisted Instruction), 능력 기준 교육(Competency-based Education)같은 현대 교수 공학에 의해서 교수 준비 과정에 보다 깊은 전문화가 요구되고 또 실제로 전문화되고 있다.

셋째, 교사의 참조 집단이 변하고 있다. 과거에 교사가 가르치는 데 어떤 문제점이 있을 때는 상사인 교장을 찾아가서 도움을 청했었다. 그러나 지금은 동료 교사나 대학교수를 찾아가 문제를 해결하려 한다. 이러한 경향은 앞으로 더욱 강화될 것이다.

넷째, 교사와 행정가들이 서로 각각 다른 전문가 조직을 갖기 시작했다. 즉 교사의 전문 조직이 행정가 전문 조직과 기능적으로 세분화, 전문화되고 있다는 증거이다.

30) 주규환, "외국에 있어서의 교직 전문성", 『새교육』, 통권 261, (1976.7), p.43

31) 주삼환, 『전개서』, pp.253-254.

다섯째, 전문성이 약하다고 하는 국민학교까지도 생활 지도 카운슬러, 교육 자료 전문가, 교과 전담제 같은 전문적 자리가 증가하고 있는데 이것도 전문화 과정을 알려주는 지표의 하나가 된다.

따라서 오늘날 학교에서 전문화 경향이 점점 두드러지게 나타나고 있다.

6) 교사의 자질

교사의 자질은 교원이 갖추어야 할 비교적 영속성 있는 개인적 특성 및 교직에 관한 태도라고 할 수 있다.³²⁾ 이러한 교원의 자질은 교육을 통해 길러져야 할 바람직한 학생의 행동 특성은 어떤 것이며, 교사로서 수행해야 할 바람직한 학생의 행동 특성은 어떤 것이며, 교사로서 수행해야 할 역할 내지 임무를 무엇으로 규정하느냐에 따라 달라질 수 있다.

바람직한 학생의 행동 특성을 어떤 것으로 보든 교육이 수행해야 할 역할을 어떻게 구분하든지 간에 교사의 자질은,³³⁾

지식과 기능의 측면, 감정과 태도의 측면, 가치관의 측면 등으로 구분하여 다음과 같이 설명할 수 있다.

(1) 지적. 기술적 측면

일차적으로 교사는 잘 가르칠 수 있어야 한다. 잘 가르치기 위해서는

32) 김종서, "교원의 전문성", 「교사론」, (서울:교육과학사,1983), pp.56-63.

33) 김종철, 「전개서」, p.305.

교과영역, 학습지도방법, 교수능력, 학생에 관한 정보 등에 관해서 풍부한 지식과 기술을 갖추고 있어야 한다.

Audible 은 교사 행동의 효율성의 준거로서,

- ① 교과 영역에 대한 포괄. 숙지 능력
- ② 교재를 분명하게 조직. 제시하는 능력 즉, 학습에 영향을 주는 요인들을 효과적으로 조정할 수 있는 능력
- ③ 자신의 지식을 학생의 지적 성취도와 교재의 의미에 맞추어 적절하게 번역할 수 있는 의사 소통 능력 등을 들고 있다.

(2) 감정과 태도의 측면

교사는 학생의 지적 측면뿐만 아니라 정의적 측면을 포함한 전인적인 발달을 촉진. 조정하는 역할을 담당하게 된다. 교사가 교육자다운 품격과 책임감과 창의성을 가지고 교육 활동에 임할 때 교육의 효과는 달라지게 된다. 여기에는 학생들을 좋아하고 사랑하는 마음가짐이 절실하게 요청된다.

Spangler³⁴⁾는 교육에의 필요성에 대하여 정열적인 논조로 다음과 같이 말하고 있다. “교육적인 사랑의 불빛이 적어도 내 가슴속에 타오를 때 나는 그때 비로소 교사가 되는 것이다. 하나의 교사가 한 개체인 학생을 상대로 교육할 때 진정한 의미에 있어서 교육적 관계가 성립되기 위해서는 너-나의 관계가 사랑의 매체를 통하지 않고는 불가능한 것이다. 그것은 물리적인 어떤 변화를 초월한 영혼적 변화, 즉 근본적. 본질적인 변화를 가져오는 것이 아니고는 만족될 수 없는 교육적 관계이

34) 김재만 역, 「천부적인 교사」, E. Spangler저, (서울:배영사,1981), pp.141-142.

다". 이러한 순수한 교육애를 가지고 인간됨 내지 품격을 갖춘 교사가
말로 학생의 인격 형성에 큰 영향을 미친다.

(3) 가치관의 측면

교사는 무엇보다도 뚜렷한 신념을 가진 사람이어야 한다. 아무리 풍
부한 지식과 기술을 가지고 있다고 해도 확고한 교육자적 신념 내지
교육에 대한 사명감이 없을 때 훌륭한 교사로서의 자질이 결여 되었다
고 말할 수 있을 것이다.

그것은 투철한 교육에 대한 사명감 내지 교직의식이 없을 때 교육
활동을 전개하는 데 있어서나 학교 사회의 구성원으로서 활동하는 데
있어서, 그리고 학생에게 미치는 영향에 있어서 힘이 없을 것이기 때문
이다.

가르치는 일 자체에 대한 재미를 느끼지 못하고 정열을 투자할 수
없을 때 이것은 본인에게도 고역이 될 뿐만 아니라 학생을 위해서도
불행이며 사회적인 측면에서 볼 때 낭비요 손실이 아닐 수 없는 것이
다.

교사가 교사로서의 자질을 갖추게 되면 긍정적인 교육이 전개되고,
교직에 대한 만족도도 높아지게 된다.

그러기에 성공적인 교사의 자질은 무엇인가에 대하여 오랜 기간 학
자들의 연구가 있어 왔다. 연구 성과를 살펴보면, Barr는 다음의 몇 가
지를 바람직한 교사의 자질로 열거하고 있다.³⁵⁾

1. 흥미를 자극하는 능력

35) 이원필 외 2인 공역, 「교사의 전문성」, (서울:배영사, 1981), pp.177-178.

2. 풍부한 보충 설명
3. 학생의 이야기를 주의 깊게 듣기
4. 교과 목적의 효과적인 조직
5. 잘 정리된 숙제
6. 학생 평가에 있어서 효과적인 방법
7. 예시물의 활용
8. 학생 평가에 있어서 효과적인 방법
9. 개인차에 대한 탐색
10. 교과목에 대한 지식

Sidney Hook는 좋은 교사의 자질로

1. 지적 능력
2. 인내력
3. 학과에 대한 효과적인 계획
4. 인간에 대한 지식
5. 사람에 대한 동정심
6. 비전을 소유하는 것이라고 주장하고 있다.³⁶⁾

미국 교육위원회에서 제시하는 좋은 교사의 자질은 아래에 열거하는 12가지로서 좀더 구체적이다.³⁷⁾

1. 인격의 존중
2. 공민성

36) Hook Sidney, Education for Modern Man, New York, The Dial Press, 1946, pp.13-35.

37) 정원식, 이상수, 이성진, 「현대 교육심리학」, (서울:교육출판사, 1976), pp.147-150. 재인용.

3. 합리적 행동
4. 협동심
5. 지식의 습득
6. 지식의 전달 기술
7. 아동에 대한 친밀감
8. 아동 이해
9. 사회에 대한 이해
10. 학교 사회에 대한 공민성
11. 평가 기술
12. 교직에 대한 신념

우리 나라 학자가 제시하는 교사의 자질을 살펴보면, 먼저 정범모는 다음과 같이 요약하고 있다.³⁸⁾

1. 신체적 건강
2. 정신적 건강과 정의적 안정성
3. 지능과 사회적 지식
4. 도덕적 성격
5. 일반적 교양
6. 전문 학과의 교양
7. 제반 교육적 소양
8. 인격의 통합성
9. 교육적 사명감

38) 정범모, 「항변의 장」, (서울:풍국학원, 1956), p.99.

유동진이 보는 한국적 교사상은 다음과 같다.³⁹⁾

1. 사랑과 애정과 정열의 소유자
2. 페스탈로치 정신의 실천
3. 민족정신과 국가 정신에 투철한 애국 교육의 선봉
4. 인류 문화에 대한 올바른 이해
5. 교양인으로서의 함양
6. 폭 넓은 교수법 개척

이상의 내용을 총체적으로 분석하면 교사가 지녀야 할 공통적인 자질을 다음과 같이 요약해 볼 수 있다.

1. 교과 지식에서 일반 교양에 이르는 폭 넓은 지식의 소유
2. 교직에 대한 확고한 신념과 봉사 정신의 소유
3. 학생을 이해하고 사랑해 주는 인간애의 소지
4. 진실 되고 순수한 심성의 소유를 통하여 올바른 교직원관을 간직하게 된다.

4. 教師의 士氣

1) 사기의 개념

사기에 대한 개념을 정의하는데는 논자에 따라 상이한 입장을 취하고 있으며, 사기에 대한 개념적 작업은 관념적 이해에 따라 상당한 변화를 겪어 왔다.

사기(morale)라는 말은 본래 군대 조직에서 병사들의 전투 의욕, 원

39) 유동진, “한국 교사상의 정립”, (청주:청주 여자 사범대학 교육 연구소, 1977), p.132.

기, 기개 등을 뜻하는 개념이었으나 점차 다른 영역에서 전용되어 어떤 집단이나 집단 구성원의 형태를 설명하는데 사용되고 있다.⁴⁰⁾

그러므로 사기란 단일 차원의 개념이 아니라 복합성을 지적 할 수 있다. 학자의 수만큼이나 사기에 대한 정의는 다양 하지만 대체적으로 ① 개인적 측면을 중시하는 견해 ② 집단적 측면을 중시하는 견해 ③ 개인 및 집단적 측면을 함께 중시하는 견해로 분류 할 수 있다.

개인적 측면을 중시하는 견해를 살펴보면

Fawcett는 "사기란 어느 개인이 그가 근무하는 조직체의 목적에 따라 자신의 희망, 욕구 그리고 포부 등을 실제로 확인하는 정도를 기술하는 일반적 용어이다. 즉 높은 사기는 개인이 그 단체와 함께 기꺼이 머물겠다는 것이고 낮은 사기는 개인이 그 단체와 함께 있기를 꺼리는 것을 나타내는 말이다."⁴¹⁾라고 하였다.

김정률은 "사기란 (1)교직에 대한 만족도 (2) 직업인으로서의 자기의 능력과 존재 가치에 대한 자각 (3) 교직에 대한 긍지 (4) 직장에 대한 귀속감, 일체감 또는 태도를 의미한다."⁴²⁾라고 하였다. 따라서 위의 개념들은 개인이나 집단의 욕구를 중요시한 것들이다. 그리고 정신적 현상에 관련된 정의를 들어보면, White는 "사기란 사람이 스스로 택한 영역 내에서의 업적이나 작업에 대한 자부심에서 나오는 지적, 도덕적 만족감을 토대로 하여 자기가 종사하는 일에 자발적으로 전력을 경주하려는 일종의 정신 상태"⁴³⁾ 라고 했다.

40) 김종철, 「교육인사행정」, (서울:세영사, 1989), p.386.

41) D. W. Fawcett, School Personnel Administration (New York: Macmillan Co, 1964), p.115. 서정화, P.386. 재인용.

42) 김정률, "교원의 사기 측정 및 그 척도 작성", (대구교대 논문집 제 8집, 1973), PP.455-460.

또한 Wiles는 사기를 개인이 그의 직무에 대한 정신적, 정서적 반응이라고 하였다.⁴⁴⁾

다음으로 사기의 집단적 측면을 증시한 정의를 살펴보면,

Griffith는 “목적을 효과적으로 달성하는 집단들은 단결력이 아주 좋고 지도자를 잘 따르며 상호간에 다투지 않고 그들의 공동 목적에 의견의 일치를 보아 자신의 능력을 믿는데 따라서 높은 사기를 보여 준다.”⁴⁵⁾라고 하였고, 김명훈은 “집단의 일원으로서 집단 목표 수행에 참여하는 정신적인 상태 혹은 자기 책임을 자진 수행하려는 집단에서의 참여 의욕”이라고 하였다.⁴⁶⁾ 김윤태등이 편집한 교육 심리 사전에는 “사기란 노동 의욕, 전투 집단의욕 등 집단의 활동성 정도 혹은 집단의 집단력을 말한다.”⁴⁷⁾ 라고 하여 역시 집단의욕면을 강조하고 있다.

Leighton은 “사기는 공동 목적의 추구를 위해 지속적으로 일관성 있게 힘을 합칠 수 있는 집단의 능력이다.”⁴⁸⁾라고 했는데 이는 고전적 사기 개념의 대표적인 정의이다. 즉 인간관계론의 기본 가설을 바탕으로 집단 내의 사회적 반응에 관련하여 파악되었다.

Tiffin과 McCormick은 개개인의 특징인 태도나 의견과는 달리 해당

43) L. D. White, An Introduction to the study of public Administration (New York: Macmillan co, 1955), pp.445-446.

44) Kimball Willes, Supervision for Better Schools (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1995), p.50.

45) D. E. Griffiths, Human Relations in School Administration(New York: Appleton Century Crofts, Inc, 1956), p.161.

46) 김명훈, 「리더쉽론」, (서울:대왕사, 1983), p.265.

47) 김윤태외 편저, 「교육심리소사전」, (서울:배영사, 1965), p.152.

48) D. H. Leighton, "Improving Humanizations, Applied Science of Humanization. "Personnel Administration", vol, 19. No.6, 1947, p.5.

집단의 개개인의 상호작용에 의하여 결정되는 단체정신(team spirit)과 유사한 것이라고 했다.⁴⁹⁾

사기의 개인적 측면과 집단적 측면을 모두 중시한 정의를 들어보면, 김종철은 “사기는 어떠한 조직체의 구성원들이 직무를 수행하려는 의욕을 의미하는 경우도 있고 직무에 대한 만족감을 말할 수도 있으며 경우에 따라서는 집단 정신이나 분위기를 의미하는 수도 있다.”⁵⁰⁾라고 하여 사기의 개념이 여러 관점에서 정의 되어질 수 있음을 시사하였고, Davis는 사기란 개인 및 집단이 조직에 가장 유리하도록 각자의 능력을 최대한으로 발휘하려고 하는 작업환경 및 자발적 협동에 대한 태도라고 하였다.⁵¹⁾

이수남은 “morale이란 근무 의욕이다. morale이란 종업원의 욕구와 최대의 만족이 사회의 목적을 수행 달성하는 것과 일치되는 종업원의 개인 또는 집단이 실감하는 정신적 태도이다. morale 이란 각 개인 또는 집단이 자기들의 노동 환경에 대하는 태도인 동시에 최대 흥미를 가지고 능력을 충실히 발휘할 수 있도록 자립적 협력을 하는 태도이다.”⁵²⁾라고 하여 집단의 근무 의욕 및 자립적 태도를 강조하고 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 사기는 개인의 근무 의욕을 의미하며 조직체의 공동 목적 달성의 집단적 성격을 띠고 사회적 가치와 결부되는 정신적 만족 상태라 할 수 있다. 따라서 사기의 의미를 종합적으로 정

49) J. J. Jones, *Teacher Morale and Administration* (The Clearing House, 1958), p.291.

50) 김종철, 「천계서」, p.267.

51) K. Davis, *Human Relation in Business* (New York: Mcgraw Hill, 1957), pp.182-183.

52) 이수남, 「학급 학교경영 근대화」, (서울: 교육출판사, 1965), p.168.

의한다면, 사기란 교사들이 교육 활동에 참여하여 사회적 필요에 만족하며 긍지와 보람을 갖고 자발적으로 열의 있게 근무하는 태도와 관심이라 할 수 있다.

2) 사기의 성격

사기는 조직의 한 구성원으로서 만족감을 가지고 조직의 목표 달성에 진력하는 개인 중심의 입장과 조직 구성원들이 공동 목적을 달성하기 위해 협력하는 집단 중심의 입장 두 가지가 있음을 알 수 있다.

이와 같은 면에서 사기의 성격을 알아보면 다음과 같다.⁵³⁾

첫째, 사기는 자발적 성격이다.

사기는 자발적인 근무 의욕(will to work)이다. 즉 자주적 내지는 자발적 성격이 사기의 제1요소이다.

이 개념은 인간의 주체성을 인정하지 않는 타율적인 교양과 규율을 제거하는 개념이다. 물론 일정한 타율적인 교양이 규율을 강요함으로써 근무 의욕을 높일 수도 있다. 그러나 이러한 근무 의욕에는 자주성이 없는 것이다. 왜냐하면 그것은 자기의 판단에서 초월하여 성립하고 있는 구성에 대한 수동적인 복종에 불과하기 때문이다.

사기의 자주성은 주체적 만족감에서 발생하는 것이기 때문에 다소의 역경에 있어서도 지속성을 갖는다. 또 자기의 행동에 대한 책임감을 크게 하며, 따라서 그 행동도 진중한 성숙성을 갖게 된다. 그리고 또한 자주성은 행동의 융통성을 주어 환경의 변화에 의하여 적응성을 갖게 된다. 행정기관에 권위주의적 성격이 농후한 곳에 있어서는 근무 의욕

53) 장지호, 「신인사행정론」, (서울: 박영사, 1979), p.420.

의 자주성은 실현될 수 없는 것이기 때문에 구성원의 창의적이고 진취성 있는 행정은 기대할 수 없다.

둘째, 사기는 집단적 성격이다.

사기는 자주적인 근무 의욕이라 해서 개인적인 것으로 그치는 것이 아니라 집단적 성격을 가져야 한다. 따라서 집단적 성격이 사기의 제 2 요소라 할 수 있다.

사기의 집단적 성격이라는 것은 개인의 사기가 자기의 직무뿐만이 아니라 그가 소속하는 집단 전체의 직무 즉 집단의 목적 달성에도 공헌 한다는 것을 의미한다. 따라서 특정 개인의 사기는 그것이 집단 전체의 목적 달성에 적용할 때 만이 의미를 갖는 것이다.

셋째, 사기는 사회적 성격이다.

사기는 집단적 성격이라고 하는 경우의 집단은 주로 행정기관, 회사 등의 직장 집단을 의미하는 것이다. 그러나 사기는 단순히 이러한 집단 범위에만 국한되어서는 안되고 그것을 넘어서 국민 사회라는 보다 넓은 의미의 사회적 역할과 결부되어야 한다는 것을 의미한다.

White 가 지적 내지 도덕적 만족감 때문이라고 한 것은 사기의 이와 같은 사회적 성격을 강조하는 표현인 것이다.⁵⁴⁾

예를 들면 어떠한 사회적 가치도 포함하지 않는 목적이라든가 또는 반사회적인 가치를 포함하는 목적을 추구하는 경우에는 주체적인 지적 내지는 도덕적 만족감은 나타나지 않을 것이다. 인간의 이러한 주체적 만족이 이러한 사회적 성격을 띠는 이상 사기도 또한 그러한 의미에 있어서의 사회적인 것이 되지 않으면 안되는 것이다. 특히 행정의 사회

54) L. D. White, op. cit, p.450.

적 책임이 극히 요청되는 현대 국가에 있어서는 사기의 이와 같은 사회적 성격이 무엇보다도 강조되어야 할 것이다.

이상과 같은 세 가지 성격을 종합하여 볼 때 사기는 사회적 집단의 구성원이 자기의 근무를 통하여 집단의 목적을 달성하고자 하는 자주적 의욕이라고 규정할 수 있을 것이다.

3) 사기의 결정 요인

사기의 수준은 어떤 특정한 요인에 의해서만 결정되는 것이 아니고 조직에 대한 사회의 평가, 조직 내의 근무 조건, 개인 목표 등의 복합적인 요인에 의하여 결정된다. 그런데 복합적 요인들은 인간의 기본적인 욕구 체제를 통해서만 사기 수준의 결정에 영향을 준다.⁵⁵⁾

따라서 교사의 사기도 교사의 기본적인 욕구의 충족 여부에 의하여 결정되는 바, 이에 욕구 체제 및 사기 요인들의 관계를 고찰해 볼 필요가 생긴다.

(1) 욕구 체제

A. H. Maslow는 인간의 기본적인 욕구가 생리적 욕구, 안전 욕구, 소속 및 애정 욕구, 존경 욕구, 자기 실현 욕구의 순서로 계층적 구조를 이루며 하위 계층의 욕구에서 상위 계층의 욕구로 순차적으로 나타난다고 하였다.⁵⁶⁾ 그런데 Maslow 이론에 대한 수정론으로서 F.Herzberg의 요인 이론이 있다. 인간은 두 가지 범주의 다른 욕구를 가지고 있으

55) 최창호, 「행정학」, (서울: 법문사, 1982), p.371.

56) Abraham. H.Maslow, Motivational Personality (New York: Harper & Row, 1970), pp.35-37.

며, 이들 욕구는 인간의 행동에 대하여 서로 다른 차원에서 영향을 주고 있다고 한다.57)

Herzberg 에 따르면 동기 요인(motivator factors)은 단지 행동을 동기화 시킬 수 있을 뿐이며 불만족과는 관계없다. 만족의 반대 개념은 불만족이 아니라 만족이 없는 것이 된다. 마찬가지로 위생 요인(hygiene factors)에 있어서 불만족의 개념은 만족이 아니라 불만족이 없는 것이다. 그리고 동기 요인은 주로 직무 내용과 관련되는데 성취감, 안정감, 과업자체, 책임감, 승진의 다섯개 요인이 여기에 포함된다. 위생 요인은 주로 근무 환경과 관련되는데 학교 정책과 실제, 감독, 봉급, 인간관계, 근무 조건의 다섯개 요인이 여기에 속한다.58)

이상의 Maslow 와 Herzberg이론의 범위를 확대하여 C.P.Alderfer는 ERG이론을 제시하였다. 즉 인간에게는 존재(E: existence), 관계(R: relatedness),성장(G; growth)의 세 가지 욕구 단계가 있다고 주장하였다. 그는 Maslow, Herzberg와는 달리 욕구의 우선 순위와 부족이 다음 욕구의 활성화를 가져온다는 가설을 배제하고 고위 욕구이든 저위 욕구이든 어느 시점에서나 발생할 수 있다고 하였다.59)

57) F. Herzberg, B. Mauser and B. B Synderman, The Motivation to Work (New York: John Willey & Sons, 1959), pp.144-46.

58) F. Herzberg. B. Mauser and B. B Synderman, op. cit, p.81.

59) Clayton. P. Alderfer, Exist, Relatednes and Growth: Human Needs in Organizational Settings (NewYork: Free Press, 1972), pp.142-75.

<표2> Maslow 와 Herzberg 및 Alderfer이론의 비교

Herzberg 의 요인이론	Maslow 의 욕구계층이론	Alderfer 의 ERG이론
동기요인	자기 실현 욕구	성장(growth)
	존경욕구	
위생요인	애정욕구	관계(relatedness)
	안전욕구	
	생리욕구	존재(existence)

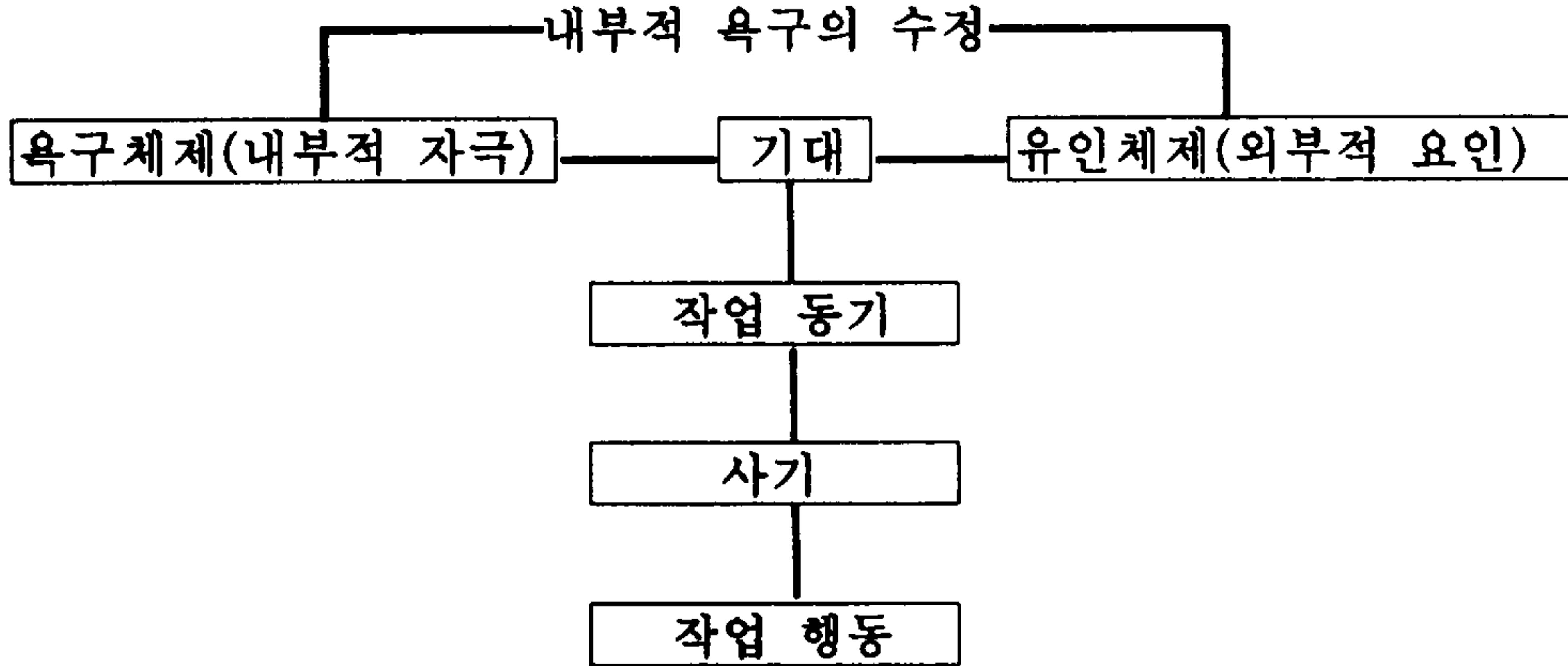
자료: Clayton.P.Alderfer, Exist, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings (New York: Free Press, 1972), pp.142-75.

(2) 사기 요인의 관계 모형

인간의 행동은 일차적으로 욕구에 의하여 야기되는 내부적 자극에 의한 반응으로 나타나며, 내부적 자극에 의하여 유발되는 행동의 방향과 강도는 외부로부터 주어지는 유인에 의하여 결정된다고 보고 욕구와 유인의 두 요인을 조정 판단하는 것은 인지적 요인인 기대라고 보았다. 이 욕구, 유인, 기대의 상호작용에 의하여 구체적인 작업 동기가 유발되며, 동기는 다시 사기를 유발하게 되어, 동기와 사기는 작업 행동 결정의 원인이 된다고 하였다.⁶⁰⁾

60) 박용현, 「사회적 행동과 학습」, (서울: 교육출판사, 1975), P.127.

사기를 결정하는 관계 모형을 도식하면 <그림1>와 같다.



<그림1> 사기를 결정하는 요인간의 관계 모형

자료:김윤태, 교육 행정학, 교육연구총서10 (서울:배영사, 1983), P.264.

4) 교사 사기의 결정 요인

인간 행동은 각자가 갖는 목표를 달성하려고 하는 목표 지향적인 것이며, 목표가 달성 되었을 때 사람은 만족을 느낀다.

위에서 살펴 본 바와 같은 사기의 정의에 비추어 볼 때 교사의 사기에 미치는 요인도 개인이나 교사 집단의 욕구, 사회적 심리적 상황에 따라 다양하고 복잡하게 형성된다.

박연호는 학교에 있어서 교직원 개인 또는 교직원 집단의 사기 여하는 개괄적으로 학교 생활 전반의 양태 여하에 대한 반작용으로서 조성되는 것이므로 사기에 영향을 미치는 요인, 즉 사기 요인으로서는 보수, 담당 직무, 동료집단 내의 인간관계, 근무 여건, 관리자의 성격, 학교의 방침, 발전의 기회 등을 들 수 있다고 하였다.⁶¹⁾

김종철은 교원의 사기는 그 자신의 목적의식이나 교직에 대한 정신적 자세에도 있지만 행정적으로 조절할 수 있는 여러 가지 다른 근무 조건에 의하여 좌우된 점이 많으며, 특히 ① 신분 보장, ②보수와 후생, ③ 승진의 기회, ④ 인간관계 등은 사기에 직접, 간접으로 영향을 미치는 요인이 된다고 하였다.⁶²⁾

어떤 집단의 사기가 높고 낮으나 하는 문제가 조직 목표 달성에 대한 지대한 영향을 끼칠 것은 당연하다고 하겠다. Griffitys는 사기가 높은 교사의 행동을 자기가 속한 직업에 대해서 느끼는 만족도와 불만족도와의 정도에 관계없이 행동으로 나타난다고 기본적으로 전제하면서 교사 사기의 고저를 다음과 같은 행동으로 알아볼 수 있다고 하였다.⁶³⁾

- ① 정규 수업 시간외에도 학생들의 과외활동에 참여하는 정도
- ② 모든 학교의 형식적, 비형식적 행사나 모임에 참여하는 정도
- ③ 자기가 하는 일에 느끼는 흥미의 정도
- ④ 학부모와의 밀접한 관계를 유지하는 정도
- ⑤ 그들 집단에 방해되는 어떤 행동에 나타내는 적개심의 정도 등이 그것이다.

사기의 내적, 외적 보상 요인에는 여러 가지의 하위 요인을 들 수 있다. 내적 보상 요인은 인간의 심리적 요인으로 인간관계, 신분보장, 성취감, 인정감 등을 들 수 있고 외적 보상 요인으로는 보수, 승진, 근무 환경, 행정 및 제도 등을 들 수 있는 바 이를 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

61) 박연호, 「인사행정신론」, (서울: 법문사, 1982), PP.571-72.

62) 김종철, 「전계서」, P.267.

63) D. E. Griffiths, op, cit, p.154.

(1) 성취감

성취감이란 자기 직책을 성실히 수행하고 나서 거기에 상응하는 만족이 주어졌을 때 느끼는 심리적 만족감이다. 교직이라는 구체적 상황에서는 장기 근무를 통해서 봉급이나 직급이 올라가는 것을 의미하는 것일 수도 있다.

사람은 누구나 자기가 맡고 있는 일을 자기의 능력으로 자신 있게 수행 할 수 없는 환경에는 성취감을 가질 수 없으며, 직책이 자기의 능력에 비하여 훨씬 저급한 환경에도 사기는 높지 못하다⁶⁴). 그러므로 상사는 업무를 분담하는데 있어서 직원의 능력과 성격을 충분히 고려하여 적합하게 해야만 성취감을 느낄 수 있으며, 그에 따라 사기도 높아진다고 할 수 있다.

사람은 자기가 어떤 일에서 성취감을 느끼고 있을 때 자기 업무를 중요시하게 되고, 더욱 열심히 노력하게 된다. 핵심 없는 일은 좌절 위에는 어떤 것도 가져오지 못한다. 이 경우에는 사기가 개선된다고 기대할 수 없다.

성취감이 자기의 기대에 미치지 못하게 되면 집단 구성원은 좌절하고 실망하며, 집단에 비협조적이고 근무 의욕도 결과적으로 떨어지게 된다.

(2) 인정감

인정감이란 상사나 집단의 구성원들로부터 자기의 존재와 가치 그리고 자기의 업적 등을 인정받고자 하는 욕구이다.

64) 박동상, 「인사행정론」, (서울: 법문사, 1973), p.149.

A.H.Maslow가 제시한 인간의 기본욕구 5단계 중 3단계로 지적한 사회적 욕구가 바로 여기에 해당하는 것으로, 그는 이 기본욕구가 하나하나 충족되어 가면 그 만큼 사기가 높아진다고 하였다.⁶⁵⁾

인간은 아무리 말단에서 보잘것없는 사소한 일을 하더라도 인간으로서의 존재 가치를 인정받고 싶어하는 본능이 있다. 오히려 그러한 지위에 있는 사람일수록 그러한 욕구는 더 강할 것이다. 따라서, 고위층에 있는 사람은 이러한 것이 무시당하지 않게 그들의 인간적 가치와 존재를 인정하고 관심을 가져야 한다는 사실을 망각하지 말아야 할 것이다.

또한 인간은 타인보다 우월한 업적을 낸 경우에는 칭찬과 표창을 받고 싶어한다. 따라서 상사는 평소에 부하 직원에 대하여 항상 관심 있는 태도와 인격적 대우를 해 줌으로써 부하 직원의 인정받고자 하는 심리적 욕구를 충족시켜 주어야 한다.

(3) 신분 보장

어떠한 조직체도 그 성원이 신분의 보장을 받지 못하고서는 공고한 결속을 할 수 없다. 따라서 신분의 보장은 조직체의 생산성과 안전성의 관건이 아닐 수 없으며, 사실 직업 공무원 제도의 지주라 할 수 있다.⁶⁶⁾ 공무원의 신분 보장에 관한 법조문을 보면 헌법 제 6조 2항에 공무원의 신분과 정치적 중립성은 법률의 정하는 바에 의하여 보장된다고 하였고, 교육법 13조, 교육공무원법 44조에도 '교육공무원은 형의

65) A. H. Maslow, *Motivational Personality*, 2nded, (New York: Harper & Row, 1970), pp.370-96을 인용한 박동서, *인사행정론*,(서울:법문사, 1973), pp.400-401.

66) 김종철, 「전계서」, p.331.

선고, 징계처분, 또는 이 법에서 정하는 사유에 의하지 않고서는 그 의사에 반하여 휴직, 정직, 강임, 면직을 당하지 아니하며.....'로 규정되어 있다.

교원은 신분상으로 말할 때 대부분 지방공무원, 교육공무원이다. 또 교육에 종사하는 전문직이라는 점에서 공. 사립의 구별 없이 공통의 법적 지위를 갖는다.⁶⁷⁾ 따라서 교육공무원은 교육법 제 13조에서 '교육의 경제적, 사회적 지위는 적정하게 우대되어야 하며, 그 신분은 반드시 보장되어야 한다.'고 밝히고 있으며 일반 공무원 보다 강력한 신분 보장을 규정하고 있는 것으로 보아 여기서는 교직의 전문성과 특수성을 인정하는 법제도임을 알 수 있다.⁶⁸⁾

법규면에서 볼 때 우리 나라에 있어서 교원의 신분 보장은 거의 완벽에 가까울 정도이며 사실 국. 공립학교 교원의 신분 보장은 외국에 비하여도 더욱 철저히 되어 있다.

(4) 인간관계

인간관계를 중시하게 된 것은 1930년대 이후 기업체 내의 생산 능력을 높임에 있어서 종전의 물질적 작업 조건만을 고려하던 폐단에서 인간의 심리적 조건의 중요성과 산업 사회에 있어서 인간을 기계로 볼 수 없다는 메이요(Mayo) 호손 실험(Hawthorne experiment)에 의한 연구 결과에서 비롯되었다.⁶⁹⁾

K. Davis에 의하면 인간관계란 조직에 속해 있는 모든 직원으로 하

67) 담산정광, 「교사와 권리」, (서울: 백산서당, 1983), p.68.

68) 김종철외 6인, 「교사론」, (서울: 교육과학사, 1983), p.91.

69) 백현기, 「교육행정의 기초」, (서울: 배영사, 1981), p.22.

여금 집단의 한 성원으로서는 상호 생산적이고 협조적으로 잘 어울려 지낼 수 있도록 그들의 경제적, 심리적, 사회적 욕구를 만족시켜 주면서 그들을 직장의 전체적 정화 속에 결부시키는 것이라고 정의하였고, 유기현은 인간관계란 인간이 일정한 목표를 향하여 행동하는 경우의 욕구와 그 충족에 관한 문제를 의미한다고 서술하였다⁷⁰⁾. 따라서 교직 생활에서도 교사들이 교육 행정가와 교사 관계, 교직원 상호간, 교사와 학생간, 교사와 학부모간에 원만한 관계가 맺어져 서로 신뢰하고 협동하는 분위기는 교사의 사기와 깊은 영향을 미치게 될 것이다.

(5) 승진

승진이란 한 조직체 내에서 특정한 구성원이 책임과 권한의 증가, 위신의 증대, 직무 수행에 필요한 기능의 확대, 임금의 증가 내지 인상에도 근무시간이나 각종 근무 조건의 개선이 따르는 새로운 직무에 수직으로 이동되는 것을 의미한다.⁷¹⁾

교사의 승진은 교사가 교감으로 교감에서 교장으로 또는 장학사에서 장학관으로 연구사에서 연구관으로 직위가 상승되는 것을 지칭하는 것이며, 개별적인 교사의 입장에서 본다면 보다 큰 권한과 책임을 맡게 되는 것이고, 국가나 사회적인 입장에서는 유능한 학교 행정가 내지 교육 경영 관리자가 된다는 중대한 의미를 지니고 있다.⁷²⁾ 그러나 우리나라 초·중학교 교사의 경우 승진의 기회가 매우 적고 승진, 보수 규

70) 유기현, 「인간관계론」, (서울: 무역경영사, 1981), p.13.

71) 김신복, 정우현, “교원 승진제도 개선에 관한 연구”, 「정책연구」 제32집 (서울: 대한교육연합회, 1981), p.14.

72) 김신복, 정우현, 「전게서」, p.9.

정의 자료가 되는 교사들의 경력, 근무성적 평정, 연구 성적 평정, 시험 제도, 가산점 등은 평점자의 주관에 개입되어 왔고 객관성 신뢰성이 부족하여 근무 평정에서 오는 부작용은 교사들의 불만을 가져오는 요인이 되고 있다.

(6) 행정 및 제도

교육행정 및 제도는 교사가 교육에 전념할 수 있도록 바탕을 마련하는 지원 체제이다. 여기서 지원 체제는 주로 학교 책임자의 지도성, 인사관리, 기타 지원-관리 체제를 포함한다. 학교 행정직에 종사하는 사람들이 행사하는 리-더쉽의 질은 곧 교사들의 만족도와 학교교육 목표 달성에 지대한 영향을 미친다. 즉 교육의 질을 결정하는 것은 교사의 질이지만 이렇게 중요한 교사들의 직무 수행에의 과업 동기를 좌우하는 요인은 학교 행정가의 역할에 달려 있다.⁷³⁾

그러나 현재 학교 사회의 경영 체제는 주로 상부로부터의 지시, 통제, 감독 위주로 행정이 이루어지고 있기 때문에 학교경영 책임자나 교사들이 자율성과 창의성을 발휘하는 데에 어려운 점이 많은 실정이다. 이러한 교육행정의 풍토와 여건은 교사들로 하여금 소극적이고 수동적인 자세를 갖게 할뿐만 아니라 불만과 좌절을 느끼게 하여 사기를 저하시키는 요인이 된다. 또한 현행 인사 제도는 자격, 승진, 전보, 전직 등의 측면에서 허다한 문제점을 내포하고 있으므로 인사 행정 운영도 교사의 사기와 직결된다.

73) 노종희, "교원의 조직과 승진제도", 『새교육』, 통권 341호, (1983, 3월), p.83.

(7) 근무 환경

복지란 안정된 생활이라든가 생활 욕구의 충족 상태를 나타낸다. 교사의 복지. 후생은 교사의 생활 안정은 물론 가족에 대한 부양책임을 덜어 줌으로서 교직에 대한 성실한 근무를 할 수 있는 여유를 주는데 중요한 의의가 있다.⁷⁴⁾

교사에 있어서 복지의 핵심은 무엇보다도 교직 생활 자체가 쾌적하고 화목한 가운데 긍지와 보람을 느낄 수 있도록 보수, 근무 조건, 직무 만족, 정신적 대우 등 여러 가지 여건이 갖추어져야 하나, 교직은 현재 경제적인 대우뿐만이 아니라 교육행정 조직의 관료화 경향, 교육 전문직에 대한 대우 등 여러 면에서 사회적으로 낮은 위치에 있으므로 교사를 위한 복지·후생 정책은 너무나 미흡한 상태에 있다.

이와 같은 복지·후생의 미비는 교사의 사기와 유인 체제를 떨어뜨리는 결과가 된다.

(8) 보수

보수는 공무원의 근무에 대한 금전적 보상을 말한다. 이러한 보수는 근무의 보상이며 생활 유지의 수단이 되는 구성원의 소득이다.⁷⁵⁾

따라서 교사의 보수는 교사 자신의 생계를 유지시켜 주는 금전적 매개체로서도 중요하지만 교사의 사기를 높이고 유능한 교사를 확보하는 유인으로서도 매우 큰 비중을 차지하고 있는 것으로 발표되어 있다.⁷⁶⁾ 또한 보수는 생리적인 욕구를 충족시켜 주기도 하지만 오늘날과 같은

74) 이계탁, 「복지행정론」, (서울: 고려원, 1983), p.11.

75) 오석홍, 「인사행정론」, (서울: 박영사, 1983), p.397.

76) 박대규, “교원의 처우 개선”, 「새교육」 통권231호, (1974, 1월), p.39.

사회에서는 보수가 많고 적음에 따라서 그 사람의 직장 내에서 서열이나 사회적인 가치를 결정하는 척도와 같은 역할도 되므로 타 직종에 비해서 낮은 교사의 보수는 교사에 대한 사회적 지위나 교직에 대한 유인가를 떨어뜨리는 요인이 되기도 하며 교사 자신들의 근무 의욕과 업무 대행에 크게 영향을 주게 된다.

5. 先行 研究의 考察

1). 교사의 교직의식에 관한 연구

교사의 교직관과 가치관을 연구한 일련의 연구 논문 중에서 가장 주요한 것들을 살펴보면 다음과 같다.

김목환은 “교원의 교직관에 관한 연구”에서 현재 교사들이 가지고 있는 교직관을 유형별로 분류하고, 바람직한 교직관과 교사상 정립을 위한 의견을 제시하였다.⁷⁷⁾

심영길은 “교사의 가치관과 교직관과의 관계에 관한 연구”에서 교사의 교직관이 교사의 신분 배경별 차이에 의하여 다르게 나타나는 것을 통계적으로 설명하였다.

그의 연구에 의하면 여교사가 남교사 보다 더 바람직한 교직관을 가지고 있는 것으로 결론 지었다.⁷⁸⁾

77) 김목환, “교원의 교직관에 관한 연구”, (석사 학위논문, 연세 대학교 교육대학원, 1980).

78) 심영길, “교사의 가치관과 교직관과의 관계에 관한 연구”, (석사 학위논문, 한국 외국어 대학교 교육대학원, 1987).

조호현은 “중등학교 교사의 가치관 연구”에서 중등학교 교사들이 교직을 선택하는 동기를 분석하여 교사의 직무 만족도와 의 관계를 집중 분석하였다. 그의 연구에 의하면 젊은 교사의 직무 만족이 나이 많은 교사들에 비하여 더욱 높은 것으로 나타나고 있다.⁷⁹⁾

이승남은 “공·사립 국민학교 교사의 교직의식 비교 연구”에서 ‘다시 교직을 선택하겠다’는 의견이 남자 42.1%, 여자 65.4%로 부정적인 면이 강하게 나타났으며 교재 연구 및 연수면에서도 부족하다고 느끼고 있고 교직에 대한 전망 및 신분 보장 보수 면에서도 회의적인 반응을 나타내었다고 보고하고 있다. 또한 교직 단체의 활동 면에서도 소극적인 반응을 보이고 있어 교직 단체는 많은 교사의 참여와 의견을 수렴하여 교사를 위한 교사 중심의 활동을 전개해야 한다고 제언하였다.⁸⁰⁾

권정익은 “초등 교원의 교직의식 변천에 관한 연구”에서 교직의 사회적·경제적 대우가 타 직업보다 낮다는데 의견을 보였고, 교직 생활의 만족도는 보통으로 평가하였으며 교직의 전문 의식은 주변인과의 인간관계는 신임이라는 높은 반응을 보여 대부분의 교사가 만족하고 있다고 보고하였다.⁸¹⁾

고필곤은 “교사의 교직관에 관한 연구”에서 국민학교, 중학교 교사의 교직의 만족도, 전문성, 교사의 지위, 교사의 역할과 자질을 조사 분석하여 교직을 전문직으로 발전시키고, 교직에 대한 사회적 지위와 경제

79) 조호현, “중등학교 교사의 교직관 연구”, 석사 학위논문, (단국대학교 교육대학원, 1986).

80) 이승남, “공·사립 국민학교 교사의 교직의식 비교 연구”, (석사학위논문, 건국대학교 교육대학원, 1988), pp.55-56.

81) 권정익, “초등 교원의 교직의식 변천에 관한 연구”, (석사학위논문, 계명대학교 교육대학원, 1988).

적 대우를 높이는 것이 중요한 과제가 된다는 것을 밝히고 있다.⁸²⁾

한명우는 “국민학교 교사의 교직의식과 교직 적용에 관한 연구”에서 국민학교 교사는 대체로 교직이 전문직이라고 자부하고 있으며 교직을 국가 사회에 봉사하는 직업으로 생각하고 있다. 이러한 교직에 대한 자기 비하적인 생각은 문제가 된다고 할 것이다. 또한 인간관계는 원만하며 교직의식이 높을수록 교직에 대한 적용 및 직무 만족도도 높아진다는 사실이 확실하다고 보고되었다.⁸³⁾

황응연 외의 “교원의 교직의식의 관한 연구”에서 현재의 교직 생활에 대하여 어떻게 생각하고 있는지를 조사한 한 연구 결과를 보면 ‘보통’으로 생각하는 교원이 50.4%로서 전체의 반을 차지하고 있다.

그러나 ‘만족’ 또는 ‘불만족’으로 생각하는 교원들은 각각 29.8%와 19.7%로 나타나고 있으며, 여교사 집단이 남교사 집단보다 50대 이상의 교원과 20대 교원들이 30~40대의 교원들보다, 그리고 교감. 교장 집단이 평교사나 주임교사 집단보다 현재의 교직 생활을 더 만족스럽게 생각하고 있다. 또한 교직 생활을 만족스럽게 생각하는 이유는 교직적성과 교육의 보람을 가장 중요한 것으로 보고 있으며, 교직을 불만족스럽게 생각하는 이유로는 낮은 사회적 지위, 경제적 불안정, 그리고 근무 조건의 악화 등을 들고 있다.⁸⁴⁾

82) 고필곤, “교사의 교직관에 관한 연구”, (석사학위논문, 동국대학교 교육대학원, 1985).

83) 한명우, “국민학교 교사의 교직의식과 교직 적용에 관한 연구”, (석사학위논문, 동국대학교 교육대학원, 1987).

84) 서정화, 「교육인사행정」, (서울: 세영사, 1994), p.394. 황응연 외, “교원의 교직의식에 관한 연구”, 1983, p.25.을 인용.

2) 교사의 직무 만족도 및 사기에 관한 연구

이창섭은 “교원의 직무 만족도에 관한 연구”에서 교원들의 직무 만족 요인과 불만족 요인을 분석하여 연구하였는데 가장 불만스럽게 생각하고 있는 것이 보수 체계와 신분 보장에 대한 것으로 나타나고 있다.⁸⁵⁾

임두열은 “직무만족도에 관한 연구”에서 여교사가 남교사에 비하여 상대적으로 직무만족도가 높게 나타났다고 실증적으로 분석하고 있으며,⁸⁶⁾ 박환두 역시 “학교 조직 풍토와 직무만족도의 관계에 관한 연구”에서 같은 결론에 도달하고 있다.⁸⁷⁾

송인남은 “교직 출신 배경과 교사의 직무 만족에 관한 연구”에서 교사의 출신 학교 등 배경별로 직무만족도를 분석한 결과 사범 대 출신 교사들이 일반 대 출신 교사에 비해 직무만족도가 높은 것으로 밝혀지고 있다.⁸⁸⁾

또 대한 교육 연합회는 “교원의 교직의식에 관한 연구”에서

1) 우리 나라 교원들은 교직 선택의 동기로서 개인의 적성을 가장 먼저 고려하고 사회적 공헌도와 취직의 용이성을 그 다음으로 고려하였으며,

85) 이창섭, “교원의 직무 만족도에 관한 연구”, (석사학위논문, 동국대학교 행정대학원, 1980).

86) 임두열, “직무만족도에 관한 연구”, 석사 학위논문, (연세 대학교 행정대학원, 1985).

87) 박환두, “학교 조직 풍토와 교사의 직무만족도의 관계에 관한 연구”, (석사 학위논문, 중앙대학교, 교육대학원, 1982).

88) 송인남, “교직 출신 배경과 교사의 직무 만족에 관한 연구”, (석사 학위논문, 한양대학교 경영대학원, 1985).

2) 교직에 대한 만족도 조사에서는 대부분의 교원들이 현재의 교직 생활을 보통이라고 평가하였다.

3) 교직의 사회적·경제적 대우는 교직 초기의 교사들은 타 직업보다 낮다고 생각하지 않았으나 경력이 높아질수록 타 직업에 비해 사회적, 경제적 지위가 향상되지 않는 것에 불만족이 있었다고 기술하고

4) 교육행정에 대해서는 긍정보다는 부정적인 반응을 더 많이 나타내고 있었다고 기술하고

5) 교원의 자질면에서는 자세, 태도, 가치관 등에서 스스로 부족함을 느끼는 교원이 많고 인간관계 능력도 부족하다고 자평하는 교원이 많았으며

6) 교육관 및 가치 지향성에서는 대부분이 아동 중심의 교육을 바라고 또 미래 준비적 교육에 힘쓰고 있다고 기술하고 있다.⁸⁹⁾

89) 대한교육연합회, “교원의 교직의식에 관한 연구”, 「연구정책」, 제37집 (1983. 12), pp.59-67.

Ⅲ. 研究의 方法

이 장에서는 전장에서 밝힌 이론적 배경을 바탕으로 본 연구의 목적을 달성하기 위한 방법으로 표집, 측정 도구 그리고 자료의 처리에 대하여 기술하고자 한다.

1. 標集

본 연구는 교사의 교직의식과 사기와의 관계를 밝히기 위해서 현직에 있는 교사를 표집 하였다. 연구 대상자의 개인별 특성은 아래의 표와 같다.

<표3> 학교 소재지별 질문지 배포 및 사용 현황

구분 학교 소재지	배 포	회 수	
		매수	회수율(%)
직할시 시 읍. 면	100	96	96%
	100	98	98%
	100	92	92%
계	300	286	95.3%

연구에 사용된 표집의 개인적 배경은 <표4>와 같다.

<표4> 개인 및 학교 배경별 질문지 사용 현황

N=286

배경 변인		N
성별	남	74
	여	206
교직 경력	0~5년	32
	6~10년	52
	11~20년	116
	20년 이상	82
현직위	교사	225
	주임교사	54
학교 규모	11학급 이하	73
	12~17학급	28
	18~35학급	71
	35학급 이상	180
출신교	사범 및 고등학교	17
	교대2년, 초급대학, 전문대학	116
	교대4년, 대졸	129
	대학원수료, 졸업	20

2. 測定 道具

본 연구에 사용한 측정 도구는 교사의 교직의식 질문지와 교사의 사기에 관한 질문지 2종이다.

1) 교사의 교직의식 질문지(부록 참조)

이 질문지는 교사의 교직 전문성 인식 정도를 알아보기 위하여 Richard H. Hall이 개발한 전문직의 태도 측정 도구를 박동준이 우리 실정에 맞게 만든 교사의 전문직적 태도 측정 질문지와 선행 연구물(이선영)과 지도 교수의 자문을 받아 <표5>의 내용으로 작성하여 활용하였다.

<표5> 교사의 교직의식 측정 질문지 하위 변인별 문항 구성

하위 변인	문항수	문항 번호
교직의 전문성	6	1. 2. 3. 4. 5. 6
교직의 중요성	6	7. 8. 9. 10. 11. 12
교직의 만족 의식	4	13. 14. 15. 16
교직의 적성	5	17. 18. 19. 20. 21
교직의 사회적 존경도	4	22. 23. 24. 25
총 계	25	

※역산 문항:6.10.11.15.19.

2) 교사의 사기에 대한 질문지(부록 참조)

이 질문지는 교사의 사기를 측정하기 위해서 총 62문항으로 구성된 'Perdure Teacher 의견지'를 이선영이 선행 연구에서 사용한 것과 임종식이 선행 연구에서 사용한 것 중 사기에 관련되고 우리 실정에 맞는 것을 선정하여 지도교수의 지도를 받아 30문항을 선정하여 사용하였다. 교사의 사기 측정 질문지의 문항 구성은 <표6>과 같다.

<표6> 교사의 사기 측정 질문지 하위 변인 문항 구성

하위 변인	문항수	문항 번호
성취감	4	1.2.3.4
인정감	3	5.6.7
신분보장	4	8.9.10.11
승진	4	12.13.14.15
행정 및 제도	4	16.17.18.19
근무환경	4	20.21.22.23
인간관계	4	24.25.26.27
보수	3	28.29.30
총계	30	

※역산 문항:4.6.7.8.13.15.16.27

3. 資料 處理

본 연구에서 사용된 모든 질문지는 각 문항에 대하여서 다음과 같이 처리하였다. '확실히 그렇다-1점', '어느 정도 그렇다-2점', '보통이다-3점', '그렇지 않다-4점', '전혀 그렇지 않다-5점'씩 배점한 5단계 평정 척도로 하였다. 그리고 자료는 부호화(coding)하였으며, 질문지를 회수한 후 부호화된 자료를 가지고 SAS(Statistical Analysis System) 프로그램을 전산 처리하였다.

1) 초등 학교 교사의 교직의식에 대해 배경 변인에 따른 차이를 알아보기 위해서 변량 분석을 실시하여 유의도를 산출하였으며, $P < .05$, $P < .01$, $P < .001$ 수준에서 유의 수준을 측정하였다.

2) 초등 학교 교사의 사기에 대해 배경 변인별에 따른 차이를 알아보기 위해서 변량 분석을 실시하여 유의도를 산출하였으며, $P < .05$, $P < .01$, $P < .001$ 수준에서 유의 수준을 측정하였다.

3) 초등 학교 교사의 교직의식과 사기와의 관계를 밝히기 위해 상관 분석(Pearson의 적률상관계수)을 실시하였고, 교직의식이 교사의 사기에 미치는 영향을 알아보기 위해 t-test, Anova, Correlation, Stp-wise. 방법을 통한 중다 회귀 분석을 실시하였다.

IV. 研究의 結果 및 解釋

여기에서는 질문지를 통해 얻은 자료를 분석 처리하였으며, 분류 순으로 결과를 제시하고 해석하였다.

1. 教師의 敎職 意識의 傾向과 下位變因 間의 差

1) 敎사의 敎職의식의 경향

본 연구에서는 敎사의 敎職의식을 敎職의 전문성, 敎職의 사회적 존경도, 敎職의 적성, 敎職의 중요성, 敎職의 만족 의식 등의 요인으로 구분하여 敎사의 개인 및 학교규모별 특성(성별, 敎育경력, 현직위, 학교 규모, 출신교)에서 차이를 알아보았다. 이러한 분석을 실시하기 이전에, 敎사의 敎職의식에 대한 경향을 알아보기 위해 敎職의식 하위 영역별 그리고 전체 敎職의식에 대한 평균치와 표준편차를 구한 결과는 아래 <표 7>과 같다.

<표7>교직의식에 대한 경향

변 인	M	SD
교직의 전문성 의식	2.48	0.53
교직의 중요성	2.34	0.54
교직의 만족 의식	2.28	0.71
교직의 적성	2.65	0.59
교직의 사회적 존경도	3.25	0.49
교직의식 전체	2.52	0.42

교직의식의 하위 영역별로 경향을 살펴본 결과, 교직의 만족 의식이 하위 영역에서 가장 높은 평균을 가진 것으로 나타났다. 이러한 점수는 5점 만점으로 할 때 중심 값인 3점 보다 다소 높은 것으로 나타나 전반적으로 교사들이 교직에 대한 만족이 꽤 긍정적임을 나타내 준다. 한편 교직의 중요성, 교직의 전문성, 교직의 적성, 순으로 중심 값보다 다소 높은 것으로 나타났고, 교직의 사회적 존경도 만이 중심 값보다 약간 낮은 것으로 나타났다.

2). 교사의 개인별 특성에 따른 교직의식에 대한 차이 검증

교사의 교직의식에 대한 차이를 알아보기 위하여 교직의 전문성, 교직의 중요성, 교직의 만족 의식, 교직의 적성, 교직의 사회적 존경도 등의 요인을 교사의 개인별 특성에 따라 <표 8>과 같이 알아보았다.

<표8> 교사의 배경 변인별 교직의식의 차이 검증

구 분		교직의 전문성 의식		교직의 중요성 의식		교직의 만족도		교직의 적성		교직의 사회적 존경도		전 체	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
성별	남	244	(0.55)	240	(0.58)	245	(0.78)	256	(0.61)	288	(0.53)	257	(0.46)
	여	256	(0.51)	229	(0.52)	217	(0.64)	270	(0.54)	283	(0.47)	251	(0.39)
		t= -1.68		t= 1.43		t= 3.03**		t= -1.79		t= 0.48		t= 0.38	
교직 경력	0-5년	244	(0.60)	241	(0.54)	202	(0.73)	262	(0.77)	287	(0.47)	247	(0.44)
	6-10년	254	(0.48)	239	(0.50)	224	(0.65)	277	(0.52)	288	(0.50)	256	(0.37)
	11-20년	261	(0.49)	239	(0.55)	227	(0.62)	271	(0.52)	291	(0.49)	257	(0.39)
	20년이상	246	(0.54)	217	(0.54)	232	(0.79)	256	(0.55)	274	(0.49)	243	(0.43)
		F= 1.74		F= 3.33		F= 1.45		F= 1.80		F= 2.08		F= 2.20	
현 직위	교 사	253	(0.50)	234	(0.52)	221	(0.64)	270	(0.56)	284	(0.48)	252	(0.38)
	주임교사	250	(0.59)	225	(0.63)	242	(0.87)	251	(0.57)	291	(0.54)	250	(0.49)
		t= 0.49		t= 1.01		t= -1.93		t= 2.23*		t= -0.96		t= 0.39	
학교 규모	11학급이하	206	(0.51)	228	(0.26)	233	(1.04)	267	(0.81)	308	(0.52)	244	(0.48)
	12-17학급	254	(0.42)	266	(0.59)	256	(0.57)	276	(0.44)	304	(0.46)	270	(0.32)
	18-35학급	243	(0.52)	220	(0.50)	206	(0.71)	253	(0.64)	274	(0.50)	239	(0.42)
	35학급이상	258	(0.53)	233	(0.54)	227	(0.68)	271	(0.54)	285	(0.49)	254	(0.40)
		F= 2.16		F= 5.00**		F= 4.34**		F= 2.03		F= 2.73*		F= 4.75**	
출 신 교	사범	258	(0.60)	224	(0.57)	218	(0.55)	262	(0.75)	274	(0.42)	247	(0.48)
	교대2년	263	(0.46)	231	(0.52)	226	(0.67)	268	(0.49)	282	(0.49)	253	(0.38)
	대졸	247	(0.54)	235	(0.53)	222	(0.74)	267	(0.60)	286	(0.51)	250	(0.42)
	대학원	233	(0.60)	237	(0.77)	244	(0.64)	270	(0.60)	300	(0.47)	254	(0.45)
		F= 2.98*		F= 0.28		F= 0.63		F= 0.06		F= 1.11		F= 0.19	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

교사의 배경 변인별로 교직의식의 차이를 검증한 결과는 다음과 같다.

성별, 교직경력별, 현직위별, 학교규모별, 출신교별에 따라 교직의식이 어떠한 차이가 있는지를 살펴 본 결과, 전체적으로는 학교 규모에 따라서 교직의식의 차이가 있음을 보여 주고 있다.($P < .01$)

즉 18- 35학급, 11학급 이하, 35학급 이상, 12-17학급 순으로 교직의식이 높은 것으로 나타나 중간 규모의 학교에 재직하고 있는 교사들의 교직의식이 가장 높은 것으로 발견되었다.

교직의식의 각 하위 영역별로 성별에 따라 어떠한 차이가 있는지를 살펴보면, 여교사들이 남교사들보다 교직에 더 만족하고 있는 것으로 유의도가 $P < .01$ 로서 유의 있는 차를 보이고 있다.

현직위별로 교직의식의 각 하위 영역이 어떠한 차이가 있는지를 살펴보면, 교직의 적성에 맞는지를 살펴 본 결과 남녀별로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데($P < .05$), 주임교사들이 평교사들 보다 교직이 더 적성에 맞는다고 인식하는 것으로 나타났다.

학교 규모별로는 교사의 중요성 의식과 교직의 만족도, 교직의 사회적 존경도에서는 중간 규모의 학교에 재직하고 있는 교사들의 의식이 가장 높은 것으로 유의 있는 차를 보여주었다.($P < .01$, $P < .01$, $P < .05$),

출신교별로는 대학원, 대졸, 사범학교, 교대2년 순으로 교직의 전문성 의식이 높은 것으로 나타났다.($P < .05$)

2. 教師의 士氣 傾向과 下位變因 間의 差

교사의 사기에 대한 경향을 알아보고 하위 변인과 교사의 개인 특성과 학교 규모별로 분석하였다.

1) 교사의 사기의 경향

교사의 사기 요인 성취감, 인정감, 신분보장, 승진, 행정 및 제도, 근무 환경, 인간관계, 보수로 나누어 교사들의 개인 및 학교 규모별 특성에 따라 차이가 있는지 살펴보았다. 개별적인 특성간에 차이를 살펴보기에 앞서, 교사 사기에 대한 경향을 살펴보기 위해 교사의 사기와 하위 영역들의 평균과 표준편차를 구한 결과는 아래 <표9>와 같다.

<표9> 교사의 사기에 대한 경향

변 인	M	SD
성 취 감	2.74	0.40
인 정 감	2.84	0.56
신 분 보 장	2.74	0.46
승 진	3.12	0.54
행 정 및 제 도	3.11	0.57
근 무 환 경	3.12	0.67
인 간 관 계	2.75	0.45
보 수	3.40	0.63
사 기 전 체	2.96	0.29

교사의 사기의 하위 영역별로 경향을 살펴 본 결과, 성취감과 신분보장에 대한 사기 의식이 하위 영역에서 가장 높은 평균을 가진 것으로 나타났다. 이러한 점수는 5점 만점으로 할 때 중심 값인 3점보다 다

소 높은 것으로 나타났다. 인간관계, 인정감도 다소 높은 것으로 나타났다. 행정 및 제도, 승진, 근무환경, 신분 보장에 대한 사기는 약간 낮은 편인 것으로 나타났다.

2) 교사의 개인 배경별 특성에 따른 사기에 대한 차이 검증

교사의 사기에 대하여 각 하위 요인을 교사의 개인 배경별 차이가 있는지를 <표10>과 같이 살펴보았다.

<표10>교사의 배경 변인별 사기에 관한 차이 검증

구 분		성 취 감		인 정 감		신 분 보 장		승 진	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
성 별	남	2.82	(0.44)	2.79	(0.58)	2.79	(0.48)	3.15	(0.56)
	여	2.69	(0.40)	2.86	(0.55)	2.67	(0.44)	3.01	(0.52)
		t= 2.38*		t= -0.88		t= 1.93		t= 1.94	
교 직 경 력	0-5년	2.73	(0.49)	2.95	(0.52)	2.71	(0.46)	3.12	(0.60)
	6-10년	2.77	(0.30)	2.88	(0.44)	2.75	(0.50)	3.03	(0.36)
	11-20년	2.72	(0.42)	2.85	(0.61)	2.72	(0.44)	3.02	(0.53)
	20년이상	2.70	(0.43)	2.74	(0.56)	2.64	(0.44)	3.07	(0.59)
		F= 0.32		F= 1.30		F= 0.71		F= 0.37	
현 직 위	교 사	2.71	(0.40)	2.88	(0.53)	2.69	(0.44)	3.01	(0.50)
	주임교사	2.80	(0.44)	2.67	(0.64)	2.75	(0.52)	3.18	(0.63)
		t= -1.53		t= 2.50*		t= -1.00		t= -2.07*	
학 교 규 모	11학급 이하	2.67	(0.15)	2.78	(0.39)	2.67	(0.38)	3.58	(0.72)
	12-17학급	2.78	(0.31)	3.01	(0.62)	3.11	(0.58)	3.22	(0.46)
	18-35학급	2.77	(0.38)	2.70	(0.60)	2.65	(0.43)	3.05	(0.52)
	35학급 이상	2.70	(0.44)	2.86	(0.56)	2.66	(0.41)	3.01	(0.53)
		R= 0.68		F= 2.63		F= 9.08***		F= 2.39	
출 신 교	사 범	2.75	(0.49)	3.04	(0.51)	2.69	(0.37)	3.07	(0.50)
	교대2년	2.68	(0.42)	2.83	(0.55)	2.65	(0.41)	2.92	(0.49)
	대 졸	2.76	(0.40)	2.83	(0.54)	2.72	(0.47)	3.12	(0.53)
	대학원	2.74	(0.41)	2.77	(0.75)	2.91	(0.54)	3.34	(0.60)
		F= 0.72		F= 0.87		F= 2.06		F= 5.36**	

행정 및 제도	근무환경	인간관계	보수	전체
M SD	M SD	M SD	M SD	M SD
3.07 (0.55)	3.14 (0.68)	2.70 (0.44)	3.64 (0.77)	3.00 (0.30)
3.15 (0.59)	3.06 (0.72)	2.75 (0.42)	3.32 (0.05)	2.93 (0.28)
t= -1.02	t= 0.79	t= -0.82	t= 3.44***	t= 1.79
3.27 (0.59)	3.46 (0.79)	2.67 (0.43)	3.24 (0.57)	3.01 (0.32)
3.11 (0.56)	3.23 (0.68)	2.86 (0.48)	3.43 (0.65)	3.00 (0.23)
3.16 (0.60)	3.01 (0.67)	2.76 (0.41)	3.38 (0.71)	2.94 (0.27)
3.04 (0.57)	2.93 (0.71)	2.67 (0.38)	3.48 (0.73)	2.90 (0.31)
F= 1.38	F= 5.64***	F= 2.71*	F= 1.01	F= 1.89
3.14 (0.59)	3.10 (0.72)	2.75 (0.42)	3.35 (0.67)	2.94 (0.28)
3.08 (0.57)	3.01 (0.68)	2.70 (0.42)	3.62 (0.73)	2.97 (0.31)
t= 0.71	t= 0.82	t= 0.75	t= -2.62**	t= -0.58
3.25 (0.90)	3.58 (0.52)	2.81 (0.76)	3.22 (0.51)	3.07 (0.35)
2.97 (0.46)	3.01 (0.51)	2.92 (0.50)	3.19 (0.70)	3.02 (0.25)
2.99 (0.48)	3.26 (0.72)	2.66 (0.42)	3.56 (0.74)	2.94 (0.29)
3.21 (0.62)	3.01 (0.73)	2.74 (0.40)	3.38 (0.66)	2.93 (0.29)
F= 3.21**	F= 2.80*	F= 2.66*	F= 2.28	F= 0.90
2.90 (0.42)	2.93 (0.72)	2.75 (0.44)	3.51 (0.50)	2.93 (0.28)
3.10 (0.60)	2.92 (0.68)	2.71 (0.37)	3.33 (0.65)	2.88 (0.27)
3.20 (0.60)	3.26 (0.72)	2.76 (0.45)	3.48 (0.74)	3.00 (0.30)
3.08 (0.49)	3.00 (0.54)	2.79 (0.48)	3.20 (0.69)	2.97 (0.27)
F= 1.65	F= 5.59**	F= 0.35	F= 1.66	F= 4.12**

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

<표10>에서 보면 교사의 사기 전체가 교사의 개인별 배경 변인별로 어떠한 차이가 있는가를 살펴보기 위해 검증한 결과 출신교에 따라 전체 사기 점수에 통계적으로 유의한 차이(T=2.38, P=<.05)가 있는 것으로 나타났고 나머지는 사기 전체 점수에 통계적으로는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

하위 변인별로 살펴보면 성별에 대해서 성취감(T=2.38, P<.05), 보수(T=3.44, P<.001)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 남교사보다 여교사들이 성취감이나 보수에 대한 긍정적인 반응을 보였고, 전체적으로는 남교사보다 여교사가 높은 사기를 지니고 있는 것으로 반응되었다.

남교사들은 교장과의 유대에 관련이 있는 인정감, 행정 및 제도, 인간관계에서 여교사보다 높은 사기를 지니고 있는 것으로 나타났다. 이것은 남교사들이 교사직을 평생직으로 인식하고 직장 상관과 동료와의 원만한 인간관계를 유지하기를 원하고 있는 것으로 볼 수 있다.

교사들의 교직 경력에서는 근무환경($F=5.64, P<.001$), 인간관계($F=2.71, P<.05$)에서 유의한 차이가 있었으나 성취감, 인정감, 신분보장, 승진, 행정 및 제도, 보수면에서는 유의한 차이를 보이지 않았다. 또한 교사의 현직위에 따라 비교해 보면, 인정감($T=2.50, P<.05$), 승진($F=2.07, P<.05$), 보수($t=-2.62, P<.01$)에서 유의한 차이를 보였는데 인정감에서는 주임교사가 평교사보다 사기가 높았고, 승진과 보수 사기 면에서는 주임교사보다 평교사들이 보다 높은 사기를 지니고 있음을 보여 주었다.

학교 규모에 따라 교사의 사기가 다른 것으로 나타났는데, 35학급 이상, 18-35학급, 12-17학급, 11학급 이하 순으로 사기가 높은 것으로 나타났다. 학교 규모에 따라 신분 보장($F=9.08, P<.001$), 행정 및 제도($F=3.21, P<.01$), 인간관계($F=9.08, P<.05$)에서만 교사들의 사기에 유의한 차이를 보였고, 성취감, 인정감, 승진, 보수에서는 차이를 보이지 않았다. 이는 교사들의 사기가 다른 어떤 요인보다도 신분 보장이나 행정 제도, 근무환경 등 학교의 복지시설 및 서비스 면에 커다란 영향을 받는 것으로 생각된다.

출신교별로 검증해 본 결과 승진($F=5.36, P<.01$), 근무 환경($F=5.59, P<.01$)에서만 유의미한 차이를 보였다.

승진에서는 교대2년, 사범, 대졸, 대학원 순으로 높은 사기를 지니고 있음을 보여 주었고, 근무 환경에서는 교대2년, 사범, 대학원, 대졸 순으로 나타났다.

3. 教師의 敎職 意識과 教師의 士氣 間의 關係

본 절에서는 교사의 교직의식과 교사의 사기 질문지간의 반응을 분석하여, 각 변인의 상관관계를 설명해 주는 정도를 기술하였다.

1) 교사의 교직의식과 교사의 사기간의 상관관계

교사의 교직의식과 교사의 사기 질문지의 반응을 분석하기 위하여 두 변인간의 상관관계는 Person의 적률상관계수로 산출하였다. 이 결과는 <표 11>에 제시되었다.

<표11> 교직의식 변인들과 교사의 사기 변인들 간의 상관관계

구분	교직의 전문성 의식	교직의 중요성 의식	교직의 만족 의식	교직의 적성 의식	교직의 사회적 존경도	전 체
성취감	0.27***	0.33***	0.45***	0.36***	0.22***	0.45***
인정감	0.24***	0.23***	0.30***	0.32***	0.38***	0.39***
신분보장	0.12***	0.30***	0.19**	0.16**	0.26***	0.28***
승진	0.02***	0.19**	0.35***	0.17**	0.24***	0.26***
행정 및	0.22**	0.17**	0.29***	0.35***	0.25***	0.34***
근무환경	0.10	0.16**	0.12	0.17**	0.26***	0.21***
인간관계	0.21***	0.36***	0.15*	0.28***	0.29***	0.35***
보수	-0.19**	-0.14*	0.12	-0.11	-0.07	-0.12
전체	0.21***	0.35***	0.44***	0.39***	0.42***	0.48***

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

<표11> 과 같이 교직의식 전체와 사기의 각 하위 영역의 상관관계를 살펴보면, 전체 교직의식은 전체 사기와 .48의 통계적으로 유의한 정적인 상관을 가진 것으로 나타났다. 또한 전체 교직의식과 사기의 하위 영역 사이의 상관관계를 살펴 본 결과 .21에서 .45로 다소 높은 정적인 상관관계를 보이고 있다.

교직의 만족 의식과 성취감, 교직의 만족 의식과 승진, 교직의 적성 의식과 성취감, 교직의 사회적 존경도와 인정감에 대하여 .35~.45의 다소 높은 정적인 상관관계를 가진 것으로 나타났다. 즉 교직에 만족하고 있는 교사들이 성취감에 대한 사기가 높았으며, 교직을 존경받는 직업이라고 지각하는 집단일수록 교장과의 유대와 교사들간의 유대도 좋은 것으로 풀이된다.

사기 전체와 교직의식의 각 하위 영역의 상관관계를 살펴본 결과 .21~.44로 다소 높은 정적인 상관관계를 지닌 것으로 보이고 있다.

각 하위 영역별로는 보수와 전문성 의식, 보수와 교직의 중요성에 -.19~.14의 부적 상관관계를 보여 주었다.

2) 교사의 교직의식 하위 변인과 교사 사기의 하위 변인간의 중다회귀분석

① 전체 사기에 대한 교직의식 하위 변인들의 회귀 분석 결과

교사의 교직의식이 교사의 사기에 미치는 영향을 알아보기 위해서 교직의식의 하위 변인들을 독립 변인으로 하여 교사의 사기에 전체와 하위 영역들에 미치는 정도를 알아보기 위해서 위계적 회귀 분석을 실

시하였다.

<표12> 교사의 교직의식이 교사의 사기 전체에 미치는 영향

구 분	ΔR^2	R^2	F
교직의 만족 의식	0.20	0.20	69.19***
교직의 사회적 존경도	0.08	0.28	32.36***
교직의 중요성	0.02	0.30	7.32

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

교직의식이 교사의 사기 전체에 미치는 영향을 회귀 분석한 결과 교직의 만족도, 교직의 사회적 존경도, 교직의 중요성 의식이 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이들의 설명력은 30%정도로 그 중 교직의 만족도가 20%(P<.001), 교직의 사회적 존경도가 8%(P<.001)로 전체 사기에 매우 유의하게 영향을 미치는 것을 보여 주고 있다.

② 교사의 교직의식의 하위 변인들이 교사의 성취감에 미치는 정도 이들 두 변인간의 설명 정도를 검증한 결과는 다음 <표13>와 같다.

<표13> 교사의 교직의식이 교사의 성취감에 미치는 영향

구 분	ΔR^2	R^2	F
교직의 만족 의식	0.20	0.20	71.63***
교직의 중요성	0.03	0.23	10.81**
교직의 적성 의식	0.01	0.24	2.11

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

교직의식이 교사의 사기 하위 영역 중 성취감에 어느 정도 영향을 미치는지를 회귀 분석한 결과, 교직의 만족의식, 교직의 중요성이 유의미한 영향을 미치고 있음을 알 수 있으며, 이 2가지 하위 변인은 23% 정도로 교사의 사기에 영향을 미치고 있음을 설명하고 있다. 이 중 교직의 만족 의식이 20%로 가장 높게 나타나 교사의 성취감에 대한 설명력이 가장 높은 것으로 나타났다.

즉 신념과 사명감을 가지고 교직을 선택한 교사와 현 교직 생활에 만족감이 높은 교사들이 높은 성취감을 갖고 있는 것으로 해석된다.

③ 교사의 교직의식이 교사의 인정감에 미치는 정도

이들 두 변인간의 설명 정도를 검증한 결과는 다음 <표14>와 같다.

<표14> 교사의 교직의식이 교사의 인정감에 미치는 영향

구 분	ΔR^2	R^2	F
교직의 사회적 존경도	0.14	0.14	46.49***
교직의 적성	0.03	0.17	11.85***
교직의 만족 의식	0.01	0.19	3.80

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

교직의식이 교사의 인정감에 어느 정도 영향을 미치는지를 회귀 분석한 결과 교직의 사회적 존경도, 교직의 적성, 교직의 만족도 순으로 교사의 인정감에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이들의 설명력은 19%정도로, 그 중 교직의 사회적 존경도가 14%, 교직의 적성이 3%로 매우 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

④ 교사의 교직의식의 하위 변인들이 교사의 신분 보장에 미치는 정도 이들 두 변인간의 설명 정도를 검증한 결과는 다음<표15>와 같다.

<표15> 교사의 교직의식이 교사의 신분보장면에 미치는 영향

구 분	ΔR^2	R^2	F
교직의 중요성	0.09	0.09	28.55***
교직의 사회적 존경도	0.03	0.12	8.95**

*p<.05 **p<.01 *** p<.001

교직의식이 교사의 신분 보장에 어느 정도 영향을 미치는지를 회귀 분석한 결과, 교직의 중요성, 교직의 사회적 존경도가 신분 보장에 유의미한 효과를 미치고 있음을 알 수 있다. 이 2가지 하위 변인은 12% 정도로 영향을 미치고 있음을 설명하고 있으며, 이 중 교직의 중요성의 설명력이 9%로 가장 높게 나타났으나, 전체적으로 설명력은 그리 높지 않다.

⑤ 교사의 교직의식 하위 변인들이 교사의 승진에 미치는 정도 이들 두 변인간의 설명 정도를 검증한 결과는 다음 <표16>과 같다.

<표16> 교사의 교직의식이 교사의 승진에 미치는 영향

구 분	ΔR^2	R^2	F
교직의 만족 의식	0.12	0.12	36.34***
교직의 사회적 존경도	0.02	0.14	5.55*
교직의 전문성 의식	0.02	0.16	5.92*
교직의 중요성	0.01	0.16	2.46

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

교직의식이 교사의 승진에 어느 정도 영향을 미치는지를 회귀 분석한 결과, 교직의 만족의식, 교직의 사회적 존경도, 교직의 전문성 의식이 교사의 승진에 유의미한 효과를 미치고 있음을 알 수 있다.

이 3가지 하위 변인은 16%정도로 교사의 승진에 영향을 미치고 있음을 설명하고 있으며, 이 중 교직의 만족 의식이 12%로 가장 높게 나타났으나 역시 전체적으로 설명력은 그리 높지 않은 것을 볼 수 있다.

⑥ 교사의 교직의식 하위 변인들이 행정 및 제도에 미치는 정도 이들 두 변인간의 설명 정도를 검증한 결과는 다음 <표17>과 같다.

<표17> 교사의 교직의식이 행정 및 제도면에 미치는 영향

구 분	ΔR^2	R^2	F
교직의 적성 의식	0.12	0.12	38.43***
교직의 만족 의식	0.01	0.14	4.84*
교직의 사회적 존경도	0.01	0.15	3.23

<표17>의 결과 행정 및 제도 면에 미치는 교직의식의 전체 설명은 15%였으며 교직의 적성과 교직의 만족 의식 변인만이 행정 및 제도면에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 교사가 교직에 보람을 느끼고 만족할 때 학교 시설이나 행정 및 제도 면에 관심을 가지게 되고 또한 학교의 질적 향상을 위해 적극적으로 활동하는 데 기여하는 것으로 분석된다.

<표18> 교사의 교직의식이 근무 환경 면에 미치는 영향

구 분	ΔR^2	R^2	F
교직의 사회적 존경도	0.07	0.07	19.85***

*p<0.05 **p<.01 *** p<.001

<표18>의 결과는 근무 환경 면에 미치는 교직의식 중 다른 변인들보다도 교직의 사회적 존경도 변인만이 유의미한 설명량을 지니고 있는 것으로 나타났으며 이를 설명하는 정도는 7%에 불과하다.

이와 같은 회귀 분석의 결과를 볼 때 근무 환경적 사기에 미치는 교직의식은 전체적으로 설명력은 그리 높지 않다.

<표19> 교사의 교직의식이 인간관계에 미치는 영향

구 분	ΔR^2	R^2	F
교직의 중요성	0.13	0.13	41.07***
교직의 사회적 존경도	0.03	0.16	11.15**
교직의 적성	0.01	0.17	2.16

*p<0.05 **p<.01 *** p<.001

교사의 교직의식이 인간관계에 미치는 영향을 회귀 분석한 결과 <표 19>에서 알 수 있듯이 전체 설명량이 17%였으며 교직의 중요성, 교직의 사회적 존경도 변인이 교사들과의 인간관계에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 이러한 변인들이 교사들의 인간관계에 미치는 영향을 설명하는

정도는 교직의 중요성이 13%로 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 교직의 사회적 존경도는 3%, 교직의 적성은 1%만이 설명하는데 머물렀다.

<표20> 교사의 교직의식이 교사의 보수 면에 미치는 영향

구 분	ΔR^2	R^2	F
교직의 전문성의식	0.04	0.04	10.65**
교직의 만족의식	0.03	0.07	10.52**
교직의 중요성	0.01	0.08	3.95

*p<0.05 **p<.01 *** p<.001

<표20>의 결과 교사의 보수 의식에 미치는 교사의 교직의식의 전체 설명량은 8%로 나타났으며, 교직의 전문성 의식, 교직의 만족 의식 변인만이 교사의 보수 의식에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

교직의 전문성 의식이 설명하는 정도는 4%였으며, 교직의 만족 의식 변인은 3% 정도였다. 이러한 결과로 볼 때, 교직의 중요성 등 다른 변인들이 보수 의식에 미치는 영향은 거의 없는 것으로 나타났으며, 전반적으로 교사의 교직의식이 교사의 보수 의식에 미치는 영향은 매우 미약함을 보여 주었다.

V. 要約 및 結論

1. 要約

1) 교사의 교직의식에 대한 차이 분석

(1) 교사의 교직의식에 대한 경향

교직의식의 경향은 교직의 만족 의식이 하위 영역에서 가장 높은 평균을 가진 것으로 나타났으며, 전반적으로 교사들이 교직에 대한 만족이 꽤 긍정적임을 나타내 준다.

교직의 중요성, 교직의 전문성, 교직의 적성 순으로 다소 높은 반응을 보였으며 교사가 사회적으로 존경받지 못하다고 응답하였다.

(2) 교사의 개인별 특성에 따른 교직의식에 대한 차이 분석

① 교직의식의 성별 비교에서는 대체로 $P < .01$ 수준에서 유의미한 차이가 나타났으며, 여교사들이 남교사들보다 교직에 더 만족하고 있음을 알 수가 있다.

② 현직위별 비교에서는 $P < .05$ 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 주임교사들이 평교사들 보다 교직이 더 적성에 맞다고 의식하고 있다.

③ 학교 규모별로는 교사의 중요성 의식과 교직의 만족도, 교직의 사회적 사회적 존경도에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났는데 ($P < .01$, $P < 0.1$, $P < .05$), 중간 규모의 학교에 재직하고 있는 교사들의 의식이 가장 높은 것으로 밝혀졌다.

④ 출신교별로는 $P < 0.5$ 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타

났는데 대학원, 대졸, 사범학교, 교대2년 순으로 교직의 전문성 의식이 높은 집단으로 밝혀졌다. 고학력 일수록 교직에 대한 사명감이 투철한 것을 알 수 있다.

2) 교사의 사기에 대한 차이 분석

(1) 교사의 사기에 대한 경향

교사의 사기의 경향은 성취감과 신분 보장에 대한 사기 의식이 하위 영역에서 가장 높은 평균을 가진 것으로 나타났으며, 인간관계, 인정감 의식도 다소 높은 것으로 나타났으나, 행정 및 제도면, 승진, 근무환경면, 보수에 대한 사기는 약간 낮은편임을 보여 주고 있다.

(2) 교사의 개인 배경별 특성에 따른 사기에 대한 차이 분석

① 하위 변인별로 살펴보면 성별 비교에서는 남교사보다 여교사들이 성취감에 긍정적이 반응이 나타났고, 전체적으로 남교사보다 여교사가 높은 사기를 지니고 있는 것을 보여주고 있으며, 남교사들은 교장과의 유대에 관련이 있는 인정감, 행정 및 제도면, 인간관계에서 여교사보다 높은 사기를 지니고 있는 것으로 나타났다.

② 교사들의 교직 경력별 비교에서는 근무환경, 인간관계에서 $F=2.71$, $P<.05$ 수준에서 유의한 차이가 있었으나, 성취감, 인정감, 신분보장, 승진, 행정 및 제도, 보수면에서는 유의한 차가 없다.

③ 교사들의 직위에 따른 차이를 살펴보면 $P<0.1$ 수준에서는 보수, $P<.05$ 수준에서는 인정감과 승진에서 유의미한 차이가 나타났고, 또 인정감에서는 주임교사가 평교사보다 사기가 높은 것으로 나타났으며, 승진과 보수 사기면에서는 주임교사 보다 평교사들이 사기가 높은 것으로

로 반응하였다.

④ 학교 규모에서는 35학급 이상>18-35학급>12-17학급>11학급 이하의 순으로 사기가 높은 것으로 나타났으며, 신분보장($P<.001$), 행정 및 제도($P<.01$), 인간관계($P<.05$) 에서만 유의한 차이를 보였고, 다른 요인에서는 차이가 없는 것으로 반응하였다.

⑤ 출신교별로는 $P<.01$ 수준에서 승진과 근무환경에서 유의미한 차이가 나타났으며, 승진에서는 교대2년>사범>대졸>대학원 순으로 높으나 사기를 지니고 있음을 보여 주었고, 근무환경면의 의식 정도는 교대2년>사범>대학원>대졸 순으로 나타났다.

3) 교사의 교직의식과 교사의 사기간의 관계

(1) 교사의 교직의식과 교사의 사기간의 상관관계

① 전체 교직의식은 전체 사기와 .48의 통계적으로 유의한 정적인 상관을 가진 것으로 나타났다. 또한 전체 교직의식과 사기의 하위 영역 사이의 상관관계를 살펴 본 결과 .21에서 .45로 다소 높은 정적인 상관관계가 있다.

② 각 하위 영역별로는 보수와 전문성 의식, 보수와 교직의 중요성에 $-.19 \sim -.14$ 의 부적 상관관계를 지닌 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 있다.

(2) 교사의 교직의식 하위 변인과 교사의 사기의 하위 변인간의 중다회귀 분석

① 전체 사기에 대한 교직의식 하위 변인들의 회귀 분석 결과 전체

사기에 대한 교직의식 하위 영역들의 설명력은 30% 정도로 교직의식의 하위 변인들이 전체 사기에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 그 중 교직의 만족도가 20% ($P<.001$), 교직의 사회적 존경도가 8% ($P<.001$)로 전체 사기에 매우 유의미하게 영향을 미치는 것으로 분석된다.

② 교사의 교직의식의 하위 변인들이 교사의 성취감에 미치는 정도
교사의 교직의식의 하위 변인들이 교사의 성취감에 미치는 정도는 전체 설명량이 23% 정도로 교사의 사기에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 그 중 교직의 만족 의식이 20%로 가장 높게 나타났고, 교직의 중요성 의식은 3%로 나타났으며, 통계적으로 매우 유의미한 차를 보여 주었다.

③ 교사의 교직의식의 하위 변인들이 교사의 인정감에 미치는 정도
교사의 교직의식 하위 변인들이 교사의 인정감에 미치는 정도는 전체 설명량이 19% 정도로 그 중 교직의 사회적 존경도 의식이 14%, 교직의 적성이 3% 정도의 설명력을 가진 것으로 나타났으며, 통계적으로 매우 유의미한 차를 보여 주었다.

④ 교사의 교직의식의 하위 변인들이 교사의 신분 보장에 미치는 정도
교사의 교직의식의 하위 변인들이 교사의 신분 보장면에 미치는 정도는 전체 설명력이 12% 정도였으며, 그 중 교직의 중요성의 설명량이 9%로 가장 높게 나타났으나 전체적으로 설명력은 그리 높지 않다.

⑤ 교사의 교직의식의 하위 변인들이 교사의 승진에 미치는 정도
교사의 교직의식이 교사의 승진에 미치는 정도는 전체 설명량이 16% 정도로 나타났으며, 교직의 만족 의식이 12%로 가장 높게 나타났으나 역시 전체적으로 설명력은 그리 높지 않다.

⑥ 교사의 교직의식의 하위 변인들이 행정 및 제도에 미치는 정도
교사의 교직의식이 행정 및 제도 면에 미치는 정도는 전체 설명량이 15% 정도였으며, 교직의 적성과 만족 의식 변인만이 행정 및 제도 면에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

⑦ 교사의 교직의식의 하위 변인들이 근무환경면에 미치는 정도
교사의 교직의식이 근무 환경면에 미치는 정도는 전체 설명량이 7%에 불과 하였으며, 교직의 사회적 존경도 만이 유의미한 설명력을 지니고 있는 것으로 나타나 근무 환경적 사기에 미치는 교직의식의 영향은 그리 높지 않은 것으로 분석된다.

⑧ 교사의 교직의식의 하위 변인들이 인간관계에 미치는 정도
교사의 교직의식이 인간관계에 미치는 정도는 전체 설명량이 17%로 나타났으며, 교직의 중요성, 교직의 사회적 존경도 변인만이 교사들과의 인간관계에 영향을 미치는 것으로 분석된다.

⑨ 교사의 교직의식이 교사의 보수면에 미치는 정도
교사의 교직의식이 교사의 보수면에 미치는 정도는 전체 설명량이 8%로 나타났으며, 교직의 전문성 의식, 교직의 만족 의식 변인만이 교사의 보수면에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 다른 변인은 보수면에 미치는 영향은 거의 없는 것으로 나타났다.

2. 結 論

1) 교사의 교직의식에서는 전반적으로 교사들이 교직에 대해 꽤 긍정적인 반응을 나타내 준다.

성별에서는 여교사들이 남교사보다 교직에 더 만족하고 있는 것으로 나타났으며 현직위별에 따라서 주임교사들이 평교사들보다 교직이 더 적성에 맞는다고 반응하고 있다.

배경 변인별로 볼 때, 교직의식 전체에 대하여 성별 차이와 교직 경력, 현직위, 출신교 간에 차이는 나타나지 않았으며 학교 규모는 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있다.

또한 현직위는 교직의식에 별다른 영향을 주지 못하는 것을 보여주고 있다.

이상의 결과를 볼 때 교사의 의식은 학교 규모에서 전체 하위 변인에 영향을 주는 것으로 알 수 있다.

또한 교사의 성별에 따라서는 교직의 만족도에 영향을 주는 것으로 알 수 있으며, 교사의 출신교에 따라서는 교직의 전문적 의식에 영향을 주는 것으로 분석된다.

전체적으로 볼 때 교사들의 의식은 개인별 특성에 따라 의식 정도의 차이를 보이며, 학교 규모에 따라서도 의식 정도의 차이를 보인다고 할 수 있다.

2) 교사의 사기에서는 전반적으로 성취감, 신분 보장에 대한 사기의식이 가장 높았고, 인간관계, 인정감 순으로 높은 것으로 나타났으며,

행정 및 제도면, 승진, 근무 환경, 보수에 대한 사기는 약간 낮은 것으로 나타나 교사의 이직율과 관련지어 다시 한 번 생각하게 한다.

배경 변인별로 볼 때 출신별에 따라 전체 사기 점수의 차이가 통계적으로 유의하게 있는 것으로 밝혀졌다.

하위 변인별로 살펴보면 여교사들이 남교사보다 성취감이나 보수에 대한 긍정적인 반응을 보이며, 전체적으로 더 높은 사기를 지니고 있는 것으로 나타났다.

남교사들은 교장과의 유대에 관련이 있는 인정감, 행정 및 제도, 인간관계에서 여교사보다 높은 사기를 지니고 있는 것으로 나타났는데 이것도 남교사들이 교사직을 평생직으로 인식하고 직장 상관과 동료와의 원만한 인간관계를 유지하기를 원하고 있는 것으로 볼 수 있다.

3) 교사의 교직의식과 교사의 사기간의 관계에서는 전체 교직의식은 전체 사기와 .48의 통계적으로 유의한 상관을 가진 것으로 나타났다. 전체 교직의식과 교사의 사기 하위 영역간에 상관을 살펴 본 결과 .21 ~ .45로 중간 정도의 정적인 상관관계를 보이고 있다.

이러한 상관은 모두 정적인 관계였으며, 통계적으로도 유의미한 것이다. 그러나 보수 의식에서는 $-.19 \sim -.14$ 의 부적 상관관계를 지닌 것으로 나타나 교사의 보수가 타 직종에 비하여 상대적으로 저조해 교사의 보수에 대하여는 불만이 더 많은 것으로 반응되었다.

3. 提 言

1). 교육 개혁을 주도적으로 이끌어 나가는 교원들의 역할이야말로 교육 개혁의 성패의 관건으로 볼 때 교원들을 위한 대우와 직업 위세를 향상시키는 일은 무엇보다도 중요하다.

2). 교원의 근무 부담은 교육의 질을 저하시킨다. 주 5일제 수업제를 도입, 수업부담 감소, 과밀학급 해소, 각종 잡무 근절 등의 사무 부담을 감축하여 교원이 교육에 전념할 수 있는 여건 조성을 적극 추진해야 할 것이다.

3). 교원들의 사기를 저하시키는 불만 요인들을 제거하고, 과학적이고, 공정하고 체계적인 인사관리가 구축되어야 한다.

4). 학교 시설의 낙후성에 대하여 국가가 학교 시설의 개선을 위한 적극적 투자를 아끼지 말아야 할 것이며 교사의 전문성 심화에 대응하기 위해 정부는 해외 연수나 연구의 지원 등 제도적 지원 정책을 보다 확충하여 나아가야 할 것이다.

參 考 文 獻

- 강영삼, '교직 전문성', 「교직과 사도」, 서울:서울시교육위원회, 1983.
- 강한수, "학교조직의 관료화와 교사의 사기에 관한 연구", 석사학위논문, 인천대학교 교육대학원, 1991.
- 권정익, "초등 교원의 교직의식 변천에 관한 연구" 석사학위논문, 계명 대학교 교육대학원, 1988.
- 고필곤, "교사의 교직관에 관한 연구", 석사학위논문, 동국대학교 교육대학원, 1985.
- 김명훈, 「리더십론」, 서울:대왕사, 1983.
- 김목환, "교원의 교직관에 관한 연구", 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원, 1980.
- 김영돈, "전문성과 교육행정의 책임" 「새교육」, 통권2권, 1976.7.
- 김정률, "교원의 사기측정 및 그 척도 작성", 대구교대논문집 제8집, 1973.
- 김재만 역, 「천부적인 교사」, E. Spangler 저, 서울:배영사, 1981.
- 김신복, 정우현, "교원 승진제도 개선에 관한 연구" 정책연구 제32집, 서울:대한교육연합회, 1981.
- 김윤태의 편저, 「교육심리소사전」, 서울:배영사, 1965.
- 김종서, '교원의 전문성' 「교사론」, 서울:교육과학사, 1983.
- 김종철, 「교육행정의 이론과 실제」, 서울: 교학사, 1965.
- _____, 「교육인사행정」, 서울:세영사, 1989.
- 김종철 외, 「교사론」, 서울:교육과학사, 1985.

- 노동부, 「한국직업사전」, 노동부, 1986.
- 노종희, “교원의 조직과 승진제도”, 「새교육」, 통권341, 1983,3월.
- 담산정광, 「교사와 권리」, 서울:백산서당, 1983.
- 대한교육연합회, “교원의 교직의식에 관한 연구”, 「연구정책」, 제 37집, 1983. 12.
- 박대규, “교원의 처우개선”, 「새교육」, 통권231호, 1974, 1월.
- 박동상, 「인사행정론」, 서울:법문사, 1973.
- 박동준, “교직 전문성의 성숙에 관한 연구”, 박사학위청구논문, 동국대학교, 1986.
- 박용현, 「사회적 행동과 학습」, 서울:교육출판사, 1975.
- 박연호, 「인사행정신론」, 서울:법문사, 1982.
- 박환두, “학교조직풍토와 교사의 직무만족도의 관계에 관한 연구”, 석사학위논문, 중앙대학교, 교육대학원, 1982.
- 백현기, 「교육행정의 기초」, 서울:배영사, 1981.
- 박용현, 「학교사회」, 서울:배영사, 1975.
- 서울특별시교육위원회, 「현대사회와 교원」, 서울:서울시교육위원회 1982.
- _____ , 「스승의길」, 서울특별시 교육위원회, 1984.
- 서정화, 「교육인사행정」, 서울:세영사, 1989.
- 서정화의 외 2인, 「교사와 교직사회」, 서울:배영사, 1984.
- 송인남, “교직출신 배경과 교사의 직무만족에 관한 연구”, 석사학위논문, 한양대학교 경영대학원, 1985.
- 심영길, “교사의 가치관과 교직관과의 관계에 관한 연구”, 석사학위논문, 한국외국어대학교 교육대학원, 1987.

- 양태진, “국민학교 교사의 사기 저해 요인에 관한 연구”, 석사학위 논문, 단국대학교 교육대학원, 1993.
- 오석홍, 「인사행정론」, 서울:박영사, 1983.
- 오천석, 「스승」, 서울:배영사, 1974.
- _____, 「교직과교사」, 서울:현대교육신서출판사, 1962.
- 유동진, 「한국교사상의 정립」, 청주:청주여자사범대학 교육연구소 1977.
- 유기현, 「인간관계론」, 서울:무역경영사, 1981.
- 윤종건, 전하택, 「교사론」, 서울:정민사, 1985.
- 윤형원, “교원정책의 이념과 목표” 「새교육」, 통간408호, 서울:대한교육연합회, 1988, 10.
- 이계탁, 「복지행정론」, 서울:고려원, 1983.
- 이동종, “교원의 자질과 교무”, 「교단」, 1970.
- 이돈희, 「교직과 교권」, 서울:대한교육연합회, 1979.
- 이수남, 「학급학교경영 근대화」, 서울:교육출판사, 1965.
- 이승남, “공·사립 국민학교 교사의 교직의식 비교 연구”, 석사학위 논문, 건국대학교 교육대학원, 1988.
- 이용걸, “중등학교 교사의 교직관에 관한 연구”, 석사학위논문, 경희대학교 교육대학원. 1994.
- 이선영, “국민학교 교사들의 교직의식과 사기와의 관계에 관한 연구” 석사학위논문, 충남대학교 교육대학원, 1994.
- 이원필외 2인 공역, 「교사의 전문성」, 서울:배영사, 1981.
- 이창섭, “교원의 직무 만족도에 관한 연구”, 석사학위논문, 동국대학교 행정대학원, 1980.

- 이한구, “교사의 교직 전문성 태도와 교직 수행 능력과의 관계”, 석사학위논문, 충남대학교 교육대학원, 1993.
- 임두열, “직무만족도에 관한 연구”, 석사학위논문, 연세대학교 행정대학원, 1985.
- 임종식, “학교 조직의 관료화, 교사의 지향성과 사기의 관계”, 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원, 1987.
- 장지호, 「신인사행정론」, 서울:박영사, 1979.
- 정범모, “교직과교사” 「현대교육신서13」, 서울:현대교육신서출판사, 1962.
- _____, 「항변의 장」, 서울:풍국학원, 1956.
- 정우현, 「현대교사론」, 서울:배영사, 1977.
- 정원식, 이상수, 이성진, 「현대교육심리학」, 서울:교육출판사, 1976.
- 조호현, “중등학교 교사의 교직관 연구”, 석사학위논문, 단국대학교 교육대학원, 1986.
- 주규환, “외국에 있어서의 교직 전문성” 「새교육」, 통권261, 1976.7.
- 주삼환, 「교육행정연구」, 서울:성원사, 1985.
- _____, 「장학. 교장론」, 서울:성원사, 1988.
- _____, 「새로운 세기의 교장과 장학」, 서울:성원사, 1991.
- 최창호, 「행정학」, 서울:법문사, 1982.
- 한명우, “국민학교 교사의 교직의식과 교직적응에 관한 연구” 석사학위논문, 동국대 교육대학원, 1987.
- 황용연 외, 「교원의 교직의식에 관한 연구」, 1983.

- Abraham. H. Maslow, Motivational Personality (New York: Harper & Row, 1970)
- A. H. Maslow, Motivational Personality, 2nded (New York: Harper & Row, 1970)
- Clayton. P. Alderfer, Exist, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings (New York: Free Press, 1972)
- D. W. Fawcett, School Personnel Administration (New York: Macmillan Co, 1964)
- D. E. Griffiths, Human Relations in School Administration (New York: Appleton Century Crofts, Inc, 1956)
- D. H. Leighton, "Improving Human Relations, Applied Science of Humanization. "Personnel Administration, vol, 19. No6, 1947.
- Myron lieberman, Educational profession (New Jersey: Prentice-hall, Inc,1958) F. Herzberg, B. Mauser and B. B Synder-man, The motivation to Work (New York: John Willey & Sons, 1959)
- Fred Luthans, Organizational Behavior, 3rded (New Yoek: McGraw-Hill, Inc. 1981)
- Hook Sidney, Education for Modern Man, (New York, The Dial Press, 1946)
- J. J. Jones, Teacher Morale and Administration (The Clearing House, 1958)

K. Davis, Human Relation in Business (New York:McGraw Hill,
1957)

Kimball Wiles, Supervision for Better Schools(Englewood Cliffs,
New Jersey: Prentice-Hall, 1955)

L. D. White, An Introduction to the study of public Administration
(New York:Macmillian co,1955)

Robert. J. Havighurst & B. L. Neugarten, Society and Education
(Boston:Allyn and Bacon, Inc, 1957)

ABSTRACT

A Study on the Association between Elementary Teachers' Teaching Profession Consciousness and Morale

Jung, Hye-Kyoung

Major in Educational Administration

Dept. of Educational Administration

Graduate School of Public Administration

HanSung University

This study aims to inquire into the association between elementary teachers' teaching profession consciousness and morale and then present the basic material for the elevation of their morale. As a consequence of inquiry, the following findings were obtained:

1) It was shown that teachers thought positively of their teaching profession consciousness overall.

It was revealed that female elementary teachers felt more satisfied with their teaching profession than male counterparts in terms of sex, and chairpersons responded that the teaching profession

position. and alma mater, but it was revealed that there was a significant difference in teaching profession consciousness between teachers in terms of the school size.

And the current positions of teachers were shown to seldom exert an effect on their teaching profession consciousness. Judging from the above findings, it can be seen that the teachers's consciousness exerts an influence on the sub-factor as a whole in terms of the school size. It could be found that the teacher's gender exercised an influence on his/her satisfaction with the teaching profession, and it was analyzed that the teacher's alma mater had an effect on his/her professional consciousness of the teaching profession.

Taken together, it can be said that teachers show a difference in the level of teaching profession consciousness according to his/her personal traits, and exhibits a difference in the level of teaching profession consciousness, depending on the school size.

2) As for the teacher's morale, morale consciousness was shown to be highest in relation to a sense of achievement and status guarantee overall, followed by human relations, and then a sense of stability. It was shown that teachers' morale for administration and institution, advancement, working environment, and pay was somewhat low, which is led to be reconsidered in association with the turnover rate.

It was revealed that the difference of morale scores as a whole was statistically significant according to alma mater when, seen in

terms of background factors. Seen in terms of sub-factors, it was revealed that female elementary teachers had a more positive response to a sense of achievement and pay than male counterparts, and female teachers had higher morale than male teacher overall. It was shown that male elementary teachers had higher morale in a sense of stability, administration and institution. and human relations associated with solidarity with the schoolmaster than female elementary teachers, which indicates that male elementary teachers are thinking of the teaching profession as their life-long career and maintaining the sound human relationship to superiors and fellow teachers.

3) As for the relationship between the teacher's teaching profession consciousness and morale, it was revealed that teaching profession consciousness as a whole and morale as a whole had statistically significant correlation coefficient of 48. As a result of inquiring into the correlation between sub-domains such as teaching profession consciousness and morale as a whole, it was revealed that there was the positive correlation of the moderate level of 21 to 45.

This correlation was the positive relationship overall, and statistically significant. But, it was revealed that teachers' pay consciousness had a negative correlation efficient of -0.19 to -0.14 , which indicates that teachers are dissatisfied with pay because their pay is low in comparison with other occupational categories.

<附錄>

교사의 교직의식 및 사기에 관한 설문조사

안녕하십니까?

바쁘신 가운데 시간을 할애해 주신 선생님께 감사드립니다.
본 설문지는 선생님들의 교직의식과 사기와의 관계를 연구하기
위한 것입니다.

질문지를 읽어 보신후 선생님이 느끼시고 생각하신대로 솔직한
의사표현을 해주시면 연구에 크게 도움이 되겠습니다.

선생님의 고견은 본 연구를 위한 목적 이외에는 결코 사용하지
않을 것을 약속드립니다.

다시한번 감사를 드리며 선생님의 앞날에 무궁한 발전과 건강을
기원합니다.

1996년 3월

한성대학교 행정대학원 교육행정 전공

정 혜 경 올림

* 다음 각 항목 중 해당되는 항목에 (V)표를 해주세요.

1.성 별: ① 남() ② 여()

2.교직경력: ① 0 - 5년() ② 6 - 10년()
③ 11 - 20년() ④ 20년이상()

3.현 직 위: ① 교사() ② 주임교사()

4.학교규모: ① 11학급이하() ② 12-17학급()
③ 18-35학급() ④ 35학급이상()

5.출 신 교: ① (사범학교,고등학교)()
② (교대2년,초급대학,전문대학)()
③ (교대4년,대졸)()
④ (대학원수료,졸업)()

〈교사의 교직의식에 관한 질문지〉

* 다음 문항을 읽어 보시고 선생님의 생각과 일치하는 곳에 “V” 표를 해 주시기 바랍니다.

문항 번호	질 문 내 용	확실히 그렇다	어 느 정 도 그 렇 다	보 통 이 다	그 렇 지 않 다	확실히 그 렇 지 않 다
1	나는 새로운 교육이나 기술을 습득하기 위하여 강습회나 연수회에 즐겨 참여한다.					
2	나는 수업을 동료교사가 참관하는 것은 부담스럽지만 교수.학습방법 개선을 위해서는 좋은 일이라 생각한다.					
3	나는 교육에 관련된 지식을 폭 넓게 아는 편이다.					
4	나는 교재준비나 교육문제 해결을 위해서 점이나 도서관을 자주 찾는 편이다.					
5	나는 새로운 학습이론이나 지도 기술을 꾸준히 익히고 있다.					
6	나는 교직을 전문직이라고 생각하지 않는다.					
7	나는 교직이 다른 어떤 직업 보다도 사회 공익을 위해 매우 높은 가치를 지닌다고 생각한다.					
8	한국교총과 같은 교직단체에 대해 나는 항상 관심을 가지고 지원하고 있다.					
9	나는 교원윤리강령(사도강령)을 실천하기 위하여 평소 의식적으로 노력한다.					
10	나는 교원 윤리강령에 대하여 잘 알지 못하고 알 필요도 별로 느끼지 않는다.					
11	모든 직업은 다 중요하기 때문에 우리 교사들이 교직을 강조하는 것은 바람직하지 못하다.					
12	나는 교직을 국가사회에서 중요한 일을 담당하고 있는 직업이라고 본다.					

문항 번호	질 문 내 용	확실히 그렇다	어 느 정 도 그 렇 다	보 통 이 다	그 렇 지 않 다	확 실 히 그 렇 지 않 다
13	나는 현재의 교직생활에 대하여 만족한다.					
14	나는 교사로 봉직하고 있는 것에 대해 주변 사 람들에게 위축감이나 열등감을 갖지 않는다.					
15	가정 경제에 여유가 있거나 적당한 다른 직업에 서 오라고 하면 나는 언제든지 교직을 떠나고 싶다.					
16	나는 다시 직업을 선택할 경우 교직을 다시 선 택하겠다.					
17	학교에서 교육계획이나 학교운동을 위해 직원회 가 열렸을 때 나는 적극적으로 발안에 참여한다.					
18	내가 교직에 들어온 것은 수입이나 취직의 용이 성보다는 교직 자체가 좋아서 였다.					
19	교직을 선택한 동기는 신념과 사명감 때문이 아 니다.					
20	나는 학생들이 자신의 생활 문제에 대하여 나에 게 격의없는 말을 하게 할 수 있고 도움을 줄 수도 있다.					
21	나는 학습지도에 자신이 있고 누구에게나 수업 을 공개한다.					
22	교직 수행상 어떤 교사가 진실로 우수한가 평가 하는 것은 일반 사람들의 여론에 의해 판단 되 어야 한다고 본다.					
23	나는 교직을 존경 받는 직업이라고 생각한다.					
24	교육의 내용에 대한 학부모의 의견은 동료 교사 들의 의견보다 존중되어야 한다.					
25	교사는 사회적으로 존경을 받는다.					

〈교사의 사기에 관한 질문지〉

* 다음 문항을 읽어 보시고 선생님의 생각과 일치하는 곳에 “V” 표를 해 주시기 바랍니다.

문항 번호	질 문 내 용	확실하 그렇다	어 정 도 그렇다	보 통 이 다	그렇지 않 다	확실하 그렇지 않 다
1	나의 직무는 가르치는 일과 교무분장 사무등이 명백하게 분담되어 있어 보람있게 일하고 있다.					
2	내가 다른 직업을 택했다라면,교직에서 보다 더 많은 성과를 올렸을 것이다.					
3	나는 교직에 만족하고, 미래에 대한 희망을 가지고 인생을 설계하고 있다.					
4	나는 교직에서 성취감을 갖지 못한다.					
5	나의 개인적인 문제에 교장이 관심을 가진다.					
6	나는 의욕적으로 일해 왔지만 교장의 인정을 받지 못한다.					
7	나는 동료들에 비해 교수 능력을 인정받지 못한다.					
8	교직은 다른 직업에 비하여 사회적으로 경시되어 불안하다.					
9	교직생활은 평생 가난한 생활을 감수해야 한다.					
10	교사에 대한 신분 보장은 잘 되어 있다.					
11	나는 교직 단체가 더욱 강해져서 교사들의 인정을 보호해야 한다고 생각한다.					
12	교직 생활에서 전문적 능력이 있고 성실하면 누구나 교직 성장을 할 수 있다.					
13	교직 생활은 승진이 어렵고 발전이 불확실 하다.					
14	교사의 승진은 합리적이고 과학적으로 이루어 진다.					

문항 번호	질 문 내 용	확실히 그렇다	어 느 정 도 그렇다	보 통 이 다	그렇지 않 다	확실히 그렇지 않 다
15	현재 지위로는 나의 능력을 제대로 발휘할 수 없다.					
16	지시와 통제가 많아 능률적이고 자율적인 직무를 수행하기 어렵다.					
17	우리 학교 교장은 자기 중심적이 아닌 민주적 학교 경영을 한다.					
18	우리 학교 교육 계획은 학생 개개인의 능력신장에 맞도록 짜여져 있다.					
19	우리 학교의 교사 인사 행정은 객관적으로 이루어 진다.					
20	우리 학교는 후생 복지 시설이나 제도에 많은 관심을 갖고 있다.					
21	우리 학교는 사무용품을 적절히 공급해 준다.					
22	우리 학교는 휴게실과 같은 복지 후생시설이 잘 되어 있다.					
23	우리 학교는 교사들에게 적절한 교수-학습 자료를 제공해 준다.					
24	우리 학교 직원들은 동료 상호간에 이해와 친목이 돈독하고 피차 허물없이 지낸다.					
25	우리 학교 교사들은 학생들의 가치와 태도에 바람직한 영향을 미치고 있다.					
26	나는 우리 학교의 교사들보다 다른 직장인들과 친하고 싶다.					
27	나는 동료 교사들과 함께 일할 기회가 거의 없다.					
28	내 보수는 다른 직업에 비하여 좋다.					
29	교사의 생활 수준은 높다.					
30	내가 받고 있는 봉급은 하는 일에 비해 적절하다.					