

碩士學位論文
指導教授 曹点煥

初等學校 敎員의 敎職滿足度에
관한 研究

A Study on the Elementary School Teacher's Job
Satisfaction



漢城大學校 行政大學院

敎育行政學科

敎育行政專攻

吳 珠 煥

碩 士 學 位 論 文

指導教授 曹 点 煥

初等學校 敎員의 敎職滿足度에
관한 研究

A Study on the Elementary School Teacher's Job
Satisfaction

위 論文을 敎育學 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

敎 育 行 政 學 科

敎 育 行 政 專 攻

吳 珠 煥

吳珠煥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	2
4. 研究의 方法	3
5. 研究의 制限點	5
II. 理論的 背景	6
1. 敎員의 敎育權	6
2. 敎員의 地位	13
3. 敎職 滿足 動機理論	17
4. 敎師의 役割 期待	24
5. 敎員의 現職 敎育 實態	29
6. 敎職團體의 役割과 機能	30
7. 先行研究의 考察	33
III. 結果分析 및 解釋	34
1. 性別에 따른 敎員의 敎職 滿足度	34
2. 職位別에 따른 敎員의 敎職 滿足度	38
3. 年齡에 따른 敎員의 敎職 滿足度	42

4. 敎職 經歷別에 따른 敎員의 敎職 滿足度	46
5. 出身校別에 따른 敎員의 敎職 滿足度	50
IV. 要約 및 結論	55
1. 要約	55
2. 結論	57
3. 提言	58
參 考 文 獻	59
Abstract	62
附錄	64

表 目 次

<표 1>	개인 및 학교 배경별 질문지 사용 현황	4
<표 2>	교사의 교직 만족도에 관한 질문지 문항 분포	5
<표 3>	교원의 업무분류	11
<표 4>	Alderfer와 Maslow 이론의 비교	21
<표 5>	성별에 따른 보수에 대한 교직 만족도의 차이 검증	34
<표 6>	성별에 따른 교수활동에 대한 교직 만족도의 차이 검증	35
<표 7>	성별에 따른 업무분장에 대한 교직 만족도의 차이 검증	35
<표 8>	성별에 따른 인사정책에 대한 교직 만족도 차이 검증	36
<표 9>	성별에 따른 학교풍토에 대한 교직 만족도의 차이 검증	36
<표 10>	성별에 따른 복지에 대한 만족도의 차이 검증	37
<표 11>	직위별에 따른 보수에 대한 만족도의 차이 검증	38
<표 12>	직위별에 따른 교수활동에 대한 만족도의 차이 검증	39
<표 13>	직위별에 따른 업무분장에 대한 교직 만족도의 차이 검증 ...	39
<표 14>	직위별에 따른 인사정책에 대한 교직 만족도의 차이 검증 ...	40
<표 15>	직위별에 따른 학교풍토에 관한 교직 만족도의 차이 검증 ...	40
<표 16>	직위별에 따른 복지에 대한 교직 만족도의 차이 검증	41
<표 17>	연령에 따른 보수에 대한 교직 만족도의 차이 검증	42
<표 18>	연령에 따른 교수활동에 대한 교직 만족도의 차이 검증	42
<표 19>	연령에 따른 업무 분장에 대한 교직 만족도의 차이 검증	43

<표 20> 연령에 따른 인사정책에 대한 교직 만족도의 차이 검증	44
<표 21> 연령에 따른 학교풍토에 대한 만족도의 차이 검증	44
<표 22> 연령에 따른 복지에 대한 교직 만족도의 차이 검증	45
<표 23> 교직 경력별에 따른 보수에 대한 교직 만족도의 차이 검증 ..	46
<표 24> 교직 경력별에 따른 교수활동에 대한 교직 만족도의 차이 검증 ..	47
<표 25> 교직 경력별에 따른 업무분장에 관한 교직 만족도의 차이 검증 ..	47
<표 26> 교직 경력별에 따른 인사정책에 대한 교직만족도의 차이 검증 ..	48
<표 27> 교직 경력별에 따른 학교풍토에 대한 교직 만족도의 차이 검증 ..	49
<표 28> 교직 경력별에 따른 복지에 대한 만족도의 차이 검증	49
<표 29> 출신교별에 따른 보수에 대한 교직 만족도의 차이 검증	50
<표 30> 출신교별에 따른 교수활동의 대한 교직 만족도의 차이 검증 ..	51
<표 31> 출신교별에 따른 업무 분장에 대한 교직 만족도의 차이 검증	51
<표 32> 출신교별에 따른 인사정책에 대한 교직 만족도의 차이 검증 ..	52
<표 33> 출신교별에 따른 학교풍토에 대한 교직 만족도의 차이 검증 ..	52
<표 34> 출신교별에 따른 복지에 대한 교직 만족도의 차이 검증	53
<표 35> 교원의 교직만족도의 종합분석 차이 검증	54

圖 目 次

<그림 1> Maslow의 5단계 욕구 모형	18
<그림 2> Maslow 욕구체계이론의 도식	19
<그림 3> Alderfer의 ERG이론의 만족 진행과 좌절-퇴행	21
<그림 4> Maslow, Alderfer, Herzberg 이론의 비교	23

I. 緒 論

1. 研究의 必要性

교육은 교원과 밀접한 관계가 있다. 교육의 발전은 현장에 있는 교사의 교육활동에 달려 있다고 해도 과언이 아니다. 따라서 교원들의 교직의 만족도는 백년대계 교육의 발전 양상이라고 할 수 있다.

‘교육의 질은 교사의 질을 능가하지 못한다’는 말이나 ‘교사는 교육의 성패, 즉 인간의 미래를 결정하는 충주적인 요소이다.’¹⁾ 등은 바로 교육에서 교사의 역할이 중요하다는 것을 뒷받침하고 있다. 교사의 바람직한 교수활동 없이는 양질의 교육이 이루어 질 수 없다.

박연호는 교사의 인격과 태도가 학생에게 미치는 영향에서 훌륭하고 강한 인격의 전수는 학생과 교사 상호간의 인격의 교감이 이루어 질때 교육성과가 높아진다고 하였다. 이와같이 학교조직에서의 교사의 만족도는 교사들의 사기 진작과 교수활동의 활성화에 많은 영향을 미치게 될 것이다.

뿐만 아니라 교원들이 교직에 대한 적절한 보수와 사회적 지위, 직무만족을 느낄 수 있을때 소기의 교육성과를 기대할 수 있을 것이다. 교사가 교직에 대한 만족과 역할 수행 과정에서 자아실현의 기회를 갖게 될때 교직에 대한 교육적 신념의 재고는 물론이고, 직무활동의 성과도 기대될 수 있을 것이다.

1) 이병진, 「교직론」, (서울: 양서운, 1992), p.447.

2) 박연호, 「교사와 인간 관계론」, (서울:법문사, 1985), p.132.

그러므로 본 연구는 학교 조직에 있어서 교사들이 갖는 교직에 대한 만족 정도가 그들의 직무 활동에 어느정도 영향을 미치는가를 규명할 필요가 있어서 본 주제를 연구의 과제로 설정 하였다.

2. 研究의 目的

본 연구는 초등학교 교사의 교직 만족도를 규명하기 위하여 다음과 같은 구체적인 연구의 목적을 설정하였다.

첫째, 교사의 지위와 역할 기대에 미치는 배경 변인(성별, 연령별, 직위별, 교직경력별, 출신교별) 보수에 대한 만족의 정도가 어느정도 인지를 알아본다.

둘째, 교사의 현직 교육에서 교수활동, 업무분장, 인사정책에 만족의 정도가 어떠한지를 밝힌다.

셋째, 교사의 교직 단체 활동과 교원 복지에 대한 만족의 정도가 어떠한지를 알아본다.

3. 研究의 內容

연구의 내용은 초등교원의 교직 만족도를 규명하기 위해 연구의 내용을 다음과 같이 구성하였다. 이는 교원의 ① 보수 영역 ② 교수 활동 영역 ③ 업무 분장 영역 ④ 인사정책 영역 ⑤ 학교풍토 영역 ⑥ 복지 영역 등 총 6개 영역으로 구성하였다.

4. 研究의 方法

1) 연구 대상

본 연구의 조사 대상은 서울시내에 소재한 초등학교 7개교 283명의 현직교 교사를 대상으로 하였다.

조사 방법은 본 연구자가 직접 조사대상 학교를 방문하거나 지면이 있는 교사를 통하여 질문지를 배부 회수하는 방법을 취하였다.

배부된 질문지는 총 300부를 가운데 287부가 회수 되었으며 이중 '기재가 불완전하거나 결함이 있는 질문지 4부를 제외한 총283부가 최종 분석자료로 사용되었다. 표집 대상교사의 배경 변인별 상황을 살펴보면 <표 3>과 같다.

<표 1> 개인 및 학교 배경별 질문지 사용 현황

배 경 변 인		N	%
1. 성별	남 46	46	16.25
	여 237	237	83.74
2. 연령별	30세 이하	25	8.83
	31 - 40세	60	21.20
	41 - 50세	128	45.22
	51세 이상	70	24.74
3. 직위별	교 사	247	87.28
	주임교사	36	12.72
4. 교직 경력별	1 - 5년	23	8.12
	6 - 10년	16	5.65
	11 -15년	36	12.72
	16 -20년	53	18.73
	21년 이상	155	54.77
5. 출신교별	고 졸	38	13.43
	대 졸	225	79.50
	대 학 졸	19	6.71
	기 타	1	0.35
전 체		283	100

2) 도 구

본 연구에서 사용한 질문지는 초등학교 교사의 교직만족도를 측정하는 질문지로 조남국의 '직무만족도'(1995)를 수정·보완하여 연구자가 제작 사용하였다. 교사의 교직 만족도 하위 영역은 크게 6가지 영역으로, '보수, 교수활동, 업무분장, 인사정책, 학교풍토, 복지' 등이며 그 문항 분포는 다음과 같다.

<표 2> 교사의 교직 만족도에 관한 질문지 문항 분포

변 인	문항수	문 항 번 호
1. 보수	4	1. 2. 3. 4
2. 교수활동	5	5. 6. 7. 8. 9
3. 업무분장	7	10. 11. 12. 13. 14. 15. 16
4. 인사정책	7	17. 18. 19. 20. 21. 22. 23
5. 학교풍토	7	24. 25. 26. 27. 28. 29. 30.
6. 복지	10	31. 32. 33. 34. 35. 36. 37. 38. 39. 40

3) 資料處理

교사가 인식한 교직에 교직만족도 측정으로 5단계 점수를 부여하고 만족도에 따라 다음과 같이 배점 처리하였다.

- *. 아주 그렇다 ----- 5점 * 대체로 그렇다 -----4점
- *. 그저 그렇다.-----3점 * 대체로 그렇지 않다----2점
- *. 전혀 그렇지 않다 ---1점

본 연구에서 회수된 자료는 S.A.S(statistical Analysis System) 프로그램을 사용하여 전산 처리하였으며 초등학교 교사의 교직만족도를 교사의 배경변인별로 차이 검증하기 위해 t-test와 일원 분산 분석(One Way anova) 방법을 사용하였다.

5. 研究의 制限點

설문지의 표집 대상은 일부 서울특별시에 소재한 초등학교 7개교의 결과로 해석되므로 지역성을 면치 못하는 한계가 있다.

Ⅱ. 理論的 背景

1. 敎員의 敎育權

敎育자의 권리는 敎사가 학생의 敎育에 관하여 가지는 법률상으로 보장된 권리이다. 일반적으로 보다 광범위한 개념으로서의 敎사의 權威(authority)를 의미한다. 이런 의미에서 敎권은 보수, 신분보장, 품위와 인격, 사회적 예우 및 존경 등을 망라하는 광범위한 포괄적인 개념이다. 敎권은 敎사의 권리를 포함한 敎사의 권위를 의미한다. 이러한 입장에서 敎원의 권리를 규정해 보면 敎권은 전문직으로서의 敎직에 종사하는 敎원들이 그들의 책임과 의무를 수행함에 있어 보장받아야 할 敎育활동의 자율성, 신분과 생활의 안정, 사회적 신뢰 및 존경 등 제반 조건에 관한 권리라 할 수 있다. 이러한 개념에서 법률로서 정한 敎원의 신분과 사회적 지위에 관한 敎원의 권리와 함께 직업인으로서의 권익을 포함한다고 할 수 있다. 기본적으로 敎권이 먼저 敎사의 인격적 권위의 토대 위에 敎사의 권리와 이익이 자연스럽게 따라 붙게 되는 것이라는 점을 기본으로 한다.

이렇게 규정하고 보면 敎원의 권리는 두 가지 측면에서 설명해 볼 수 있을 것 같다. 그 하나는 적극적으로 敎원이 전문적 敎育활동에 전념할 수 있는 여건 조성의 측면에서 자율적인 분위기 보장, 생활보장, 근무조건 개선 등이 포함될 수 있다. 소극적인 측면에서 신분보장, 敎권 침해 사항 방지 등이 포함될 수 있다.

1) 교원의 교육권리

교직이 전문직적 특성에 비추어 볼 때, 완벽한 수준에 도달했다고 보기는 어렵지만 대체로 교직을 전문직이라고 규정하는데는 별 이의가 없다.

교직이 전문직이라고 한다면 이들 교육전문가들이 그 임무를 수행함에 있어 교육권이다.

현행 헌법 제29조 4항에 종전의 교육의 자주성과 정치적 중립성 보장의 원칙과 함께 교육의 전문성 보장이 삽입되었다. 이는 교육 현장에서 바람직한 인간 형성에 도움을 주는 교육자의 활동이 자유로와야 하고 창의적으로 교육이라는 전문적 임무를 수행해야 할 것을 강조한 것으로 풀이할 수 있다.

교직은 어느 전문직 못지 않게 자율성을 행사할 수 있는 여지가 많아야 하고 또 전문성이 발휘될 수 있는 여건이 마련되어야 한다.

이것은 교육이 지향하는 바 삶의 전체적인 현실을 위한 참다운 봉사가 이루어지도록 교육의 법칙과 사회의 규범에 따라 자라나는 아동의 전체적인 소질을 충분히 발전시키기 위함이다.³⁾

2) 교원의 생활 보장

생활보장은 교원이 안정된 생활기반 위에서 가르치는 일에 몰두할 수 있는 여건을 마련해 주어야 함을 말한다. 교원의 생활보장은 일차적으로

3) 정우현, 『현대교사론』, (서울: 배영사, 1978), p.111.

보수 및 기타 물질적 급부에 주로 달려 있다. 교육 공무원의 보수는 법정의 직무를 수행한 결과 국가 및 지방자치단체로부터 받게 되는 금전적 보상이다.⁴⁾

보수가 교원의 생활보장 및 근무 의욕을 돋우는 유일한 수단은 아니지만 교원이 교육활동에 전념하는 데 가장 중요한 요인이다.

교사가 교육활동에 전념할 수 있도록 교단교사, 특히 상위 자격 취득자를 파격적으로 우대하는 방향으로 보수체계를 개편 운용해야 할 것이다.

이것은 다른 어떤 업무 보다는도 학생을 직접 지도하는 일이 가장 귀중한 것임을 인정해 주고 강조하는 일로서 교단에 대한 매력을 강화시키는 하나의 방안이 될 수 있다. 승진에 대한 관심보다는 상위 자격 취득에 대한 유인가를 높여 교직의 전문성 신장을 꾀하도록 하는 기법을 조성하는 일이다.

교원의 생활을 보장하고 우수한 인재를 교원으로 확보하기 위해 일본, 프랑스, 자유 중국 등에서도 교원의 보수인상 및 생활보장을 위해 각별한 노력을 기울이고 있는 것으로 알려져 있다.

3) 근무조건의 개선

교원이 본연의 업무인 교육활동에 전념할 수 있도록 보장받아야 할 권리 중의 다른 하나는 근무조건의 개선이다. 특히 전문직인 교직의 경우

4) 오석홍, 『인사행정론』, (서울: 박영사, 1977), p.385.

김낙운, 교육공무원, 『인사법요론』, (서울: 교학사, 1974), p.224.

교육의 효과와 능률을 높이기 위해 적정량의 근무 부담이 주어져야 한다.

첫째, 교사들의 학생 부담이 과중하다.

현재 교원 1인당 학생수가 40여명 내외이지만 생활환경의 변화 핵가족화, 학교주변의 오락실, 만화가게, 비디오 가게 출입등에 대한 생활지도와 인성교육에 대한 학생부담이 가속화되고 있다.

둘째, 수업 부담이 과중하다.

초등학교 주당 평균 수업시간이 28시간이 되고 있다. 이것은 소규모 학교에서 수업을 담당하는 교감·교장도 포함시킨 결과이므로 사실상 교사 1인당 수업시간 수는 이 보다 더욱 높게 나타날 것이다.⁵⁾ 교과전담 교사도 있으나 특별휴가에 따른 수업부담 및 급식, 생활, 하교 지도까지 포함하면, 더욱 큰 부담을 받고 있다. 중학교의 주당 16~17시간에 비하면 더욱 큰 수업부담이 되고 있다.

셋째, 잡무 과다를 들 수 있다.

1979년 11월 8일자로 '교원 업무 간소화 지침'을 마련 시행하였고 1982년 3월부터 교원 업무 경감 방안을 마련하여 추진하고 있으나 ① 상부기관의 불필요한 공문서 과다 ② 교육과 무관한 타기관의 협조의도 공문서 과다 ③ 청소년 단체 조직 및 사회교육 활동에 따른 잡무과다 ④ 단순사무직 업무과다 등이 포함된다⁶⁾. 이러한 잡무가 발생하는 원인들은 학교를 각종기관 및 단체가 이용하려는 풍토, 전시위주의 확인 행정 학교

5) 한국교육개발원, 『교원 잡무 경감 방안』1981, p.60.

6) 상계서, pp.17-36. 특히 근자에는 업무연락(전화)을 통해 각종 잡무를 많이 부과하고 있는 것 같다.

의 자율적 운영 결여, 지시통제 위주의 행정 등이 복합적으로 작용한 결과로 볼 수 있다. 이와같이 교사들에게 부과되는 각종 잡무는 교사들로 하여금본연의 임무인 교육활동을 수행함에 있어 지장을 초래하는 것이며 교사들의 전문적 지위를 약화시키는 요인이 되고 있다. 이상에서 제시된 문제점들은 교사들로 하여금 투철한 사명감과 교직의식을 가지고 가르치는 일에 전념토록 하기 위해 시급히 해결되어야 할 과제들이다.

<표 3>에서 보는 바와 같이 주업무 이외의 보조업무까지는 교원의 부담이라 하더라도 잡무는 과감이 줄여야 겠다고 생각한다. 이는 교육활동 자체에 대한 역기능이 초래하기 때문이다.

<표 3> 교원의 업무분류

교육과의 영역 관련정도	상(필수업무)	중(보조업무)	하(잡무)
교과학습 지도	○ 학습지도 ○ 교재연구 및 학습 자료 준비 ○ 학습지도안 작성 ○ 과제처리 ○ 평가, 성적처리	○ 교과협의회 및 동학년협의회 ○ 학습 지진아 지도 ○ 연구수업 ○ 보강지도 ○ 독서지도 ○ 각종검사(지능, 학력등)	○ 실험·실습후 장부정리 ○ 일부 국책업무의 제량적 보고 업무-자연보호, 소비절약 국민정신교육, 정화업무, 행락질서 등 ○ 과외단속 ○ 교과서 공급
생활지도	○ 교내 생활지도 및 안전지도 ○ 요 선도학생지도 ○ 교도상담 ○ 진로지도	○ 여가선용지도 ○ 급식지도 ○ 용의지도 ○ 가정방문 ○ 인성, 적성검사	○ 교외 생활지도 ○ 버스-승차권 배부 ○ 타기관요청의 거리질서 행사 동원
특활지도	○ 학생회 활동지도 ○ 학급활동(HR)지도 ○ 클럽활동지도	○ 교내 각종대회 운영·지도-글짓기, 웅변, 미술대회 등	○ 각종 단체주관의 문예활동 참가-글짓기, 웅변대회, 미술대회등 ○ BS, GS, RCY< MRA등 각종 청소년 단체 강제결성 및 동원
학급경영	○ 학적부, 생활기록부, 건강기록부정리 ○ 학급경영록 또는 교무수첩작성 ○ 학급관리	○ 출납부 정리 ○ 진학지도 ○ 아동신체검사	○ 전시 위주의 환경정비 및 경시대회 ○ 저축 업무 처리 ○ 학급 정화위원회 운영·형식적 기록
학교경영	○ 학교경영 ○ 법정장부 정리 ○ 학교시설 및 재정 관리 ○ 직원 연수	○ 교원 인사에 관한 업무 ○ 교직원회의 ○ 교내 민방위 훈련 ○ 학생 전·입학 처리	○ 법정장부 이외의 보조장부 정리 ○ 시책에 의한 사회교육(어머니, 노인, 유아, 성인교실)운영 ○ 각종 성금 관리 ○ 불필요한 타기관 또는 단체의 협조의뢰 사항 ○ 일·숙직 근무
교육행사 및 기타자원 관리활동	○ 졸업식, 입학식거행 ○ 각종 교내 행사지도	○ 교육과 직결되는 공문서 처리 ○ 자연보호 참가 ○ 교내 체육대회 ○ 수학여행 ○ 공개 연구학교 참관	○ 각종 행사동원(교사, 학생)-단합대회, 환영환송대회 지역 단위 행사, 각종 교시 감독 ○ 위문품 수합 ○ 수업중 행사 및 회의 참석 ○ 일과중 민방위 소방훈련, 동원 예비군훈련, 교원연수 ○ 반상회지도, 참가확인서 제출 ○ 전시적인 자연보호행사 참가 ○ 체력장 운영 ○ 전시적인 거리청소 ○ 의무적인 교사합창단 운영

자료 : 한국교육개발원, 교원잡무경감 방안, 1982. pp.14-15.

4) 복지·후생 제도의 확충

교원의 생활 안정과 함께 가족에 대한 부양 책임을 덜어 주고 교사가 교육활동에 전념할 수 있도록 하는것이 교원 복지·후생제도의 의의라고 할 수 있다.

교사들에게 가르치는 일에 전념할 수 있게 하고 교직의 유인 구조를 개선하기 위해서는 각종 부가 혜택이 주어져야 할 것이다. 현재 교원의 후생대책은 매우 미흡한 실정이다.

현행 교원 복지제도의 몇가지 문제들 중 먼저 연금액의 부족 및 연금 체계의 불합리성을 들 수 있다. 연금은 장기 근무자에 대한 것, 손해를 입은 자에게 지급하는 것, 현행 교원의 급여는 퇴직금을 위주로 하는 장기급여에 치중하고 있어서 회원 가족의 생활 안정에 크게 기여하지 못하고 있다. 연금 급여액의 기준이 봉급으로 되어 있고 수당은 포함되어 있지 않아 연금 급여액이 빈약한 실정이며, 연금에 대한 불안 요소를 94년부터 야기시켜 왔다. 58세부터 연금 대상을 하겠다라는 것은 그중 하나이다.

교원의 복지 향상을 위한 적극적인 대책이 마련되어야 할 것이다.

이영덕은 이를 다음과 같이 강조하고 있다.⁷⁾

“교육이 제구실을 할 수 있기 위해서 가장 시급한 일을 교원의 복지부터 생각하자는 것이다.” 물질적인 보상도 중요하다. 그러나 그것은 재원이 허락하는 한도 내에서 점진적으로 해결해 나가야 할 것이다.

교원에 대한 정신적인 대우를 높이기 위한 노력도 있어야 한다. ... 교

7) 이영덕, '복지사회 실현과 교육', 「복지사회와 교육」, (한국교육학회, 1980), p.10.

원에게 권한과 책임을 함께 주는 제도적 변화와 교원을 신뢰하고 존중하는 행정풍토의 조성능력에 따라 행정적인 책임을 맡을 수 있는 기회의 확대, 교원의 전문성을 계속 높여 줄 수 있는 교육정책이 강구되어야 할 것이다.

2. 敎員의 地位

1) 敎사의 社會적 地位

교사의 지위의 관해서는 국제적 현장이라고 지적할 수 있는 UNESCO와 ILO의 ‘교원의 지위에 관한 권고’라는 것에서 1963년 이래 국제사회에서 공인된 교원의 지위에 관한 최저 기준을 수립한 것이다.

전문 146조로 되어 있는 이 헌장은 교직이 전문직이 되어야 함을 전제로 하고 교사로 하여금 전문적 책임을 다하고 그 전문직적, 사회 경제적 지위를 향상시키기 위하여 확립하여야 할 모든 조건에 관해서 국제적인 기준을 제시해 주고 있다.

① 교원의 지위는 교육의 目的과 目標에 비추어 본 교육의 필요성에 합당한 것이어야 한다. 그리고 교원의 적절한 지위와 교직에 대한 존경은 이들 교육목적과 목표를 온전히 실현 하는데 중요하다는 것이 인식되어야 한다.

② 교원은 전문직이어야 한다. 교사의 적절한 사회적 지위 확보와 교직에 대한 존경은 바로 교육목표의 실현과 밀접한 관계가 있다는 것이다.⁸⁾

8) 김종철 외 6인 (정우현), 『교사론』, (서울:교육문화사, 1992), p.188.

교사의 사회적 지위를 말할 때에는 교사의 상대적 위치를 내포하고 있으므로 양적인 신분 지위에 관심을 두는 것으로 보아야 한다.

2) 교사의 사회적 지위

① 고대 중국에서는 교육자는 관리에 버금 가는 높은 사회적 지위를 지니고 있었다. 즉 주나라 시대의 사람들은 官과 師는 나누어 질 수 없다고 생각하여 벼슬하는 사람과 교육하는 사람은 사회적 지위가 동일하게 아주 높았다⁹⁾

또한 회랍시대에는 ‘영웅에 대한 모방’이 하나의 추세로 등장하였었는데 호모(Homer)의 교육적 영향은 대단히 컸고¹⁰⁾ 교사의 위치를 대변해 주기도 하였다. 고대 사회에서 교육자들이 높은 사회적 지위를 누렸다.

② 서양의 교육과 교사의 지위

서양에서 교사가 현대적인 사교의 전문성을 갖기 시작한 것은 학교가 제도화되기 시작하고 또 교사를 양성하는 학교가 생기기 시작하고 또 교사를 양성하는 학교가 생기기 시작한 16세기 경부터 교사들의 위신과 권위를 높이는데 온 힘을 기울였다.

프랑스의 몽테뉴는 ‘교사는 언어도 교사다운 언어를 사용하여야 하고 행동도 교사다와야 하며 또 그의 일거수 일투족도 모두 교사다와야 한다’고 하여 일반인과 다른 특수성을 강조하였다. 이와 같은 분위기 속에서 당시의 교사는 일반인과 다른 특유한 언어를 사용하게 되었고 또 의복도

9) 任時先, 中國教育思想史 商務印書館(1970), p.37.

10) H. I. Harron, "A History of Education in Antiquity" (New York; Mentor Book, 1964), pp.33-34.

까운을 입는 등 교사임을 나타내는 여러가지 신분 징표의 방식을 취하였다.¹¹⁾

③ 우리나라의 교육과 교사의 지위

우리나라의 교사를 살펴 볼 때 고대에는 서양의 교사들과 같이 사회적 지위가 그다지 높지 못하였던 것 같다. 조선시대에 들어와서도 교사들은 낮은 관직상의 지위였다. 세종 때에 들어와 교육이 침체되고 교사의 지위 역시 낮아지게 되었다.¹²⁾

따라서 교직은 누구나 바라지 않는 한직으로 인식되게 된 때도 있다.

그러나 조선시대에 어떤 형태로든지 교사에 대한 인식이 아주 낮아지지 못하였던 것은 조선의 교육내용이 性理學을 중심으로 하였고, 이 성리학에 따라 스승이나 선배에 대한 존중사상이 크게 강조되어 왔다는 것도 있다.

④ 현대사회에 있어서의 교사의 사회적 지위

Havighurst에 의하면 미국에서는 1920년을 전후하여 중류 가정의 자녀가 교사를 지망하는 경향이 컸으나 1960년대에 들어서면서 중류출신의 교사수가 줄고 반면에 노동계층 출신의 비율이 늘고 있다고 보고하고 있다.

한편 Stiles 등이 발표한 미국 데트로이트 교사의 사회적 출신 분포를 보면¹³⁾, 전문직이 10.1%, 사무, 경리직이 15.6%, 화이트 칼라직이 12.6%, 농민이 5.5% 숙련 노동직이 13.6% 기타 노동이 28.8%로 비교적 넓은 계

11) H. I. Harron.『전게서』, p.379.

12) 太宗實錄 四八券, 太宗 12年 4月 發末條.

13) L.J.Stiles, The Teachers Role in American Society(14th, Yearbook of the John Dewey Society, 1957), p.14

층적 분포를 가진 것으로 나타나 있다.

또한 비슷한 연구는 영국에서는 이루어지고 있는 데 Morrisom¹⁴⁾에 따르면 영국에 대학에서 공부하고 있는 교사 지망생들의 부모 직업 분포를 보면 그 구성은 전문직으로부터 노동자까지 넓게 퍼져 있어 그 추세는 미국과 비슷한 것으로 나타난다.

① 위신을 중심으로 한 교사의 사회적 지위

위신을 중심으로 한 교사의 사회적 지위를 분석하는 연구는 오래전 부터 계속되어 오고 있다.

Hodge 등은 미국 사회에 있어서 나타나는 위신을 중심으로 한 직업 서열을 발표하고 있는 데 제시된 총59종의 직업 가운데서 중등학교 교사는 82점으로 19위(평균은 71점)을 차지하고 있고 초등학교 교사는 81점으로 그 지위에 들어 있다.

한편 Murray¹⁵⁾는 세계 각국에서의 교사의 위치는 연구대상이 된 직업 중 중간정도에 든다고 보았다.

② 교사의 사회적 지위에 관한 문제점

첫째, 주당 교과 부담과 수업시간수의 과다

초등학교에서 주당 수업시간 수 24~28시간이지만 보결수업까지 부담할 때는 보통 29시간이 되는 셈이다.

둘째, 잡무의 과다

수업이외에도 생활지도, 인성지도, 사무처리, 업무, 학습지원 활동, 각종

14) A. Morrison and D. Molntyre, Teachers and Teaching(England; Ponquin Books Ltd., 1969), p.45.

15) Murray Thoma, "Reinspecting a Structural Position on Occupational Prestige" American Journal of Socilogy (March 1962), pp.561-566.

회의 등의 시간을 소모해야 한다. 1982년 대한 교육연합회의 연구¹⁶⁾에 의하며 각종 회의 참여시간이 가장 적고 점차적으로 사무처리시간, 생활지도시간, 그리고 수업지도, 학습지원활동 시간 순으로 늘어가고 있다.

사실 수업지도, 학습지원활동과 생활지도 활동도 교육활동에 포함되는 것이므로 교사에게 가장 부담이 되는 것으로 사무처리이다.

업무 폭주의 주요한 원인은 장학지도에 대비하기 위하여 공부 및 장부의 종류와 수가 늘어나고 있다는 점과 보고 의무가 따른 잡다한 지시사항이 교육위원회나 교육구청 등 상부기관으로부터 하달되고 있다는 것도 업무 가중의 한 원인이 되고 있다.

3. 敎職 滿足 動機 理論

행동을 에너지화, 유발화하는 인간의 욕구와 동기 및 특정한 형태의 행동을 야기하는 유인의 개념을 통한 다양한 동기부여이론을 들면 Maslow의 욕구 이론, Herzberg이론, Alderfer의 ERG이론, Mc Clelland의 성취 욕구이론 등이 있다.

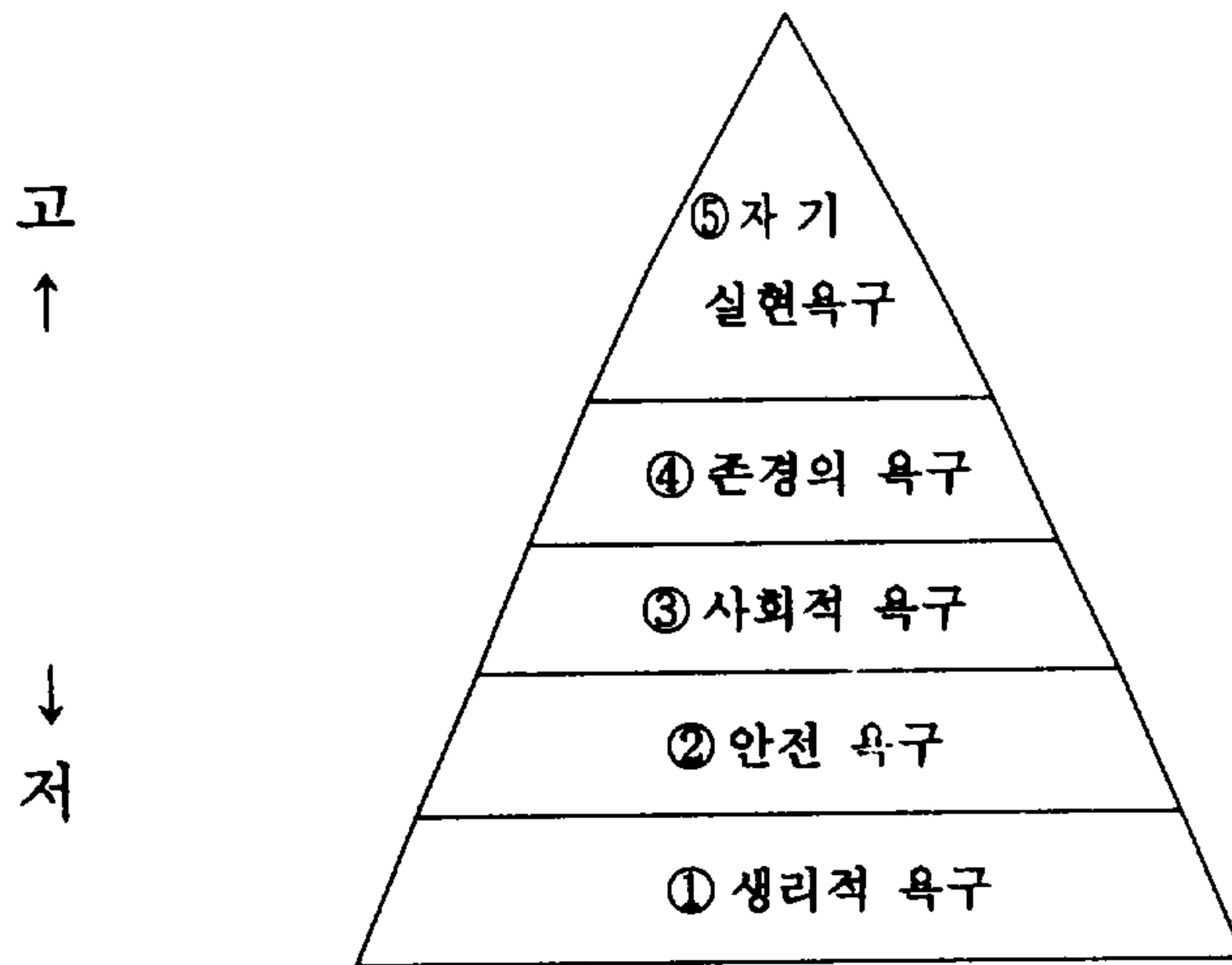
1) 욕구 단계론

인간은 태어나서 죽을때까지 목표를 추구하는 목표지향인인 것이다.

그 목표를 달성하기 위하여 인간 내부에서 끊임없는 衝動(drive)이 일어나고 이것이 동기로 일정한 형태의 행동을 유발시키게 된다.

16) 대한교육 연합회,『교원 근무 부담에 관한 분석적 연구』(정책연구 제34집 1982년 5월호), p.59.

이 경우 그 충동의 근원인 욕구는 다섯 단계의 욕구체계를 형성하는데 개인의 어떤 시점에서의 행동은 그의 강한 욕구 또는 가장 중요한 욕구에 의하여 결정된다고 한다.¹⁷⁾



<그림 1> Maslow의 5단계 욕구 모형

Maslow에 의해서 제시된 욕구이론은 다음과 같은 주요명제로 구성되어 있다.¹⁸⁾

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

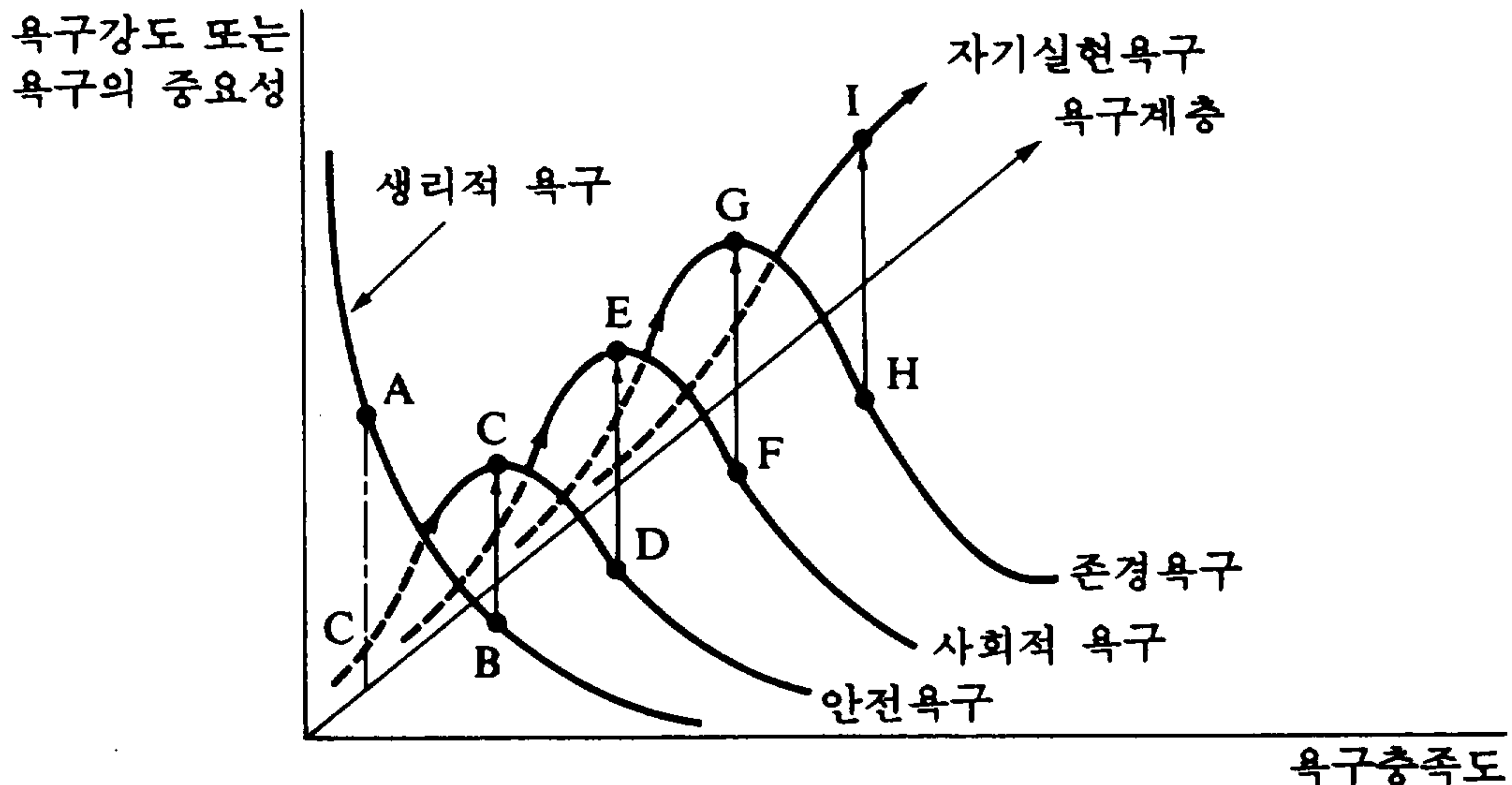
둘째, 일단 충족된 욕구는 더 이상 인간의 동기를 유발하는 요인으로 작용하지 않는다. 즉 충족되지 못한 욕구만이 인간행동의 동기로 작용한다.

셋째, 인간의 욕구는 계층적인 단계로 구성되어 있다. 인간의 욕구 <그

17) M.A. Wabba and L.G.Bridwell "Maslow Reconsidered; A Review of Research on the Need hierarchy Theory" Proceedings of Academy of Management(1973), pp.514-520.

18) A. H. Maslow, Motivation and Personality (New York; Harper & Row, 1954)

림 1> 과 같은 구조로 되어 있으며 낮은 차원의 요구에서 보다 높은 차원의 욕구로 욕구수준이 상승한다.



<그림 2> Maslow 욕구체계이론의 도식

인간의 욕구는 욕구체제의 낮은 차원에서부터 높은 차원으로 이동하게 된다는 것이 Maslow 이론의 요점이다. 모든 욕구는 서로 연관되어 있으며 인간의 행동에는 몇 개의 욕구가 복합적으로 작용하는 것이 보통이나 충족된 욕구는 만족되고 충족된 욕구는 약화되고 동기유발 요인으로서의 의미를 상실하기 때문에 개개인이 현재 회구하는 열망수준이 무엇인가를 알아서 그에 따른 유인을 제공하는 것이 타당하다. <그림 2> 따라서 인간의 욕구는 $A \rightarrow B \rightarrow C \rightarrow D \rightarrow E \rightarrow G \rightarrow H \rightarrow I$ 와 같은 軌跡을 따라 변화·발전되어 간다.

Maslow의 이론은 조직의 동기를 설명하는데 있어 가장 중요한 영향을 미친 이론중의 하나로 평가받고 있다.¹⁹⁾

2) Alderfer의 ERG이론

Maslow의 요구 5단계 이론을 수정하여 인간의 기본욕구를 존재욕구, 관계욕구, 성장욕구 3단계로 구분하여 설명하고 있다.²⁰⁾

존재욕구(existence needs; E)는 허기, 갈증, 거처 등과 같은 모든 형태의 생리적 물질적 욕구들이다. 조직에서는 임금, 작업조건 등에 관한 욕구가 이 범주에 속한다. 이는 마슬로우의 생리적 욕구와 안전욕구와 일치한다.

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

성장욕구(growth needs; G)는 창조적, 개인적 성장을 위한 개인적 노력과 관련된 욕구를 의미한다. 이러한 성장욕구의 충족은 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있을 뿐만 아니라 새로운 능력개발을 필요로 하는 업무에 종사함으로써 획득할 수 있다.

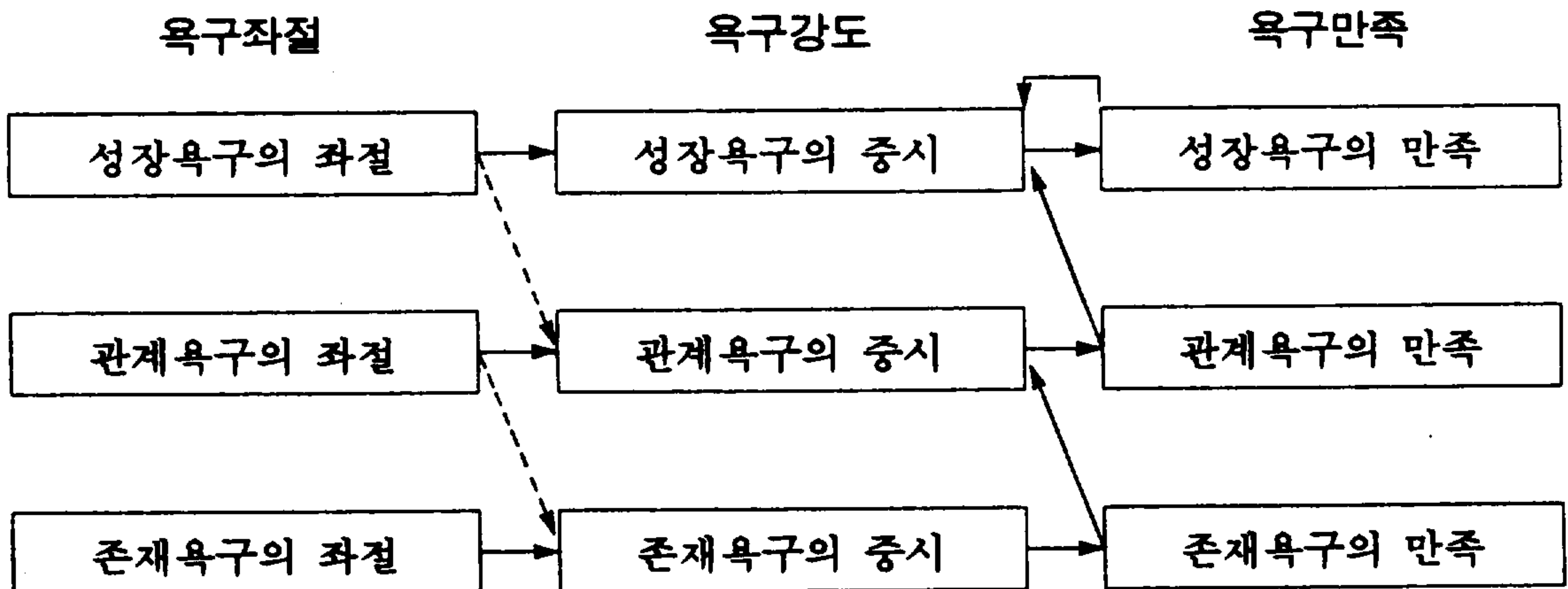
Maslow의 자아 실현 욕구나 일부 존경욕구가 이 범주에 속한다.

19) 박연호저, 『현대 인간관계론』, 서울: 1994, p.124.

20) C.P.Alderfer, Existence, Relations and Growth(New York: The Free Press, 1972).

<표 4> Alderfer와 Maslow 이론의 비교

Maslow의 욕구 5단계이론	Alderfer의 ERG이론
자아실현욕구	성장욕구
자기확신의 자존심	
대인관계의 자존심	관계욕구
소속·애정감	
대인관계의 안전욕구	
물리적 안전욕구	존재욕구
생리적 욕구	



<그림 3> Alderfer의 ERG이론의 만족 진행과 좌절-퇴행

주: 만족 - 진행: — 좌절-퇴행: ---
 자료: A.D Szilgyi, Jr. and M.J. Wallace, Jr.,

Maslow의 욕구체계이론은 한 하위욕구의 충족시 다음의 상위욕구로 진행 된다는 만족- 진행접근법(satisfaction- progression approach)에 근거를 두는 반면, ERG이론은 이러한 접근법에 더하여 상위욕구가 충족되지 않거나 좌절 될 때 그보다 낮은 하위욕구의 중요성이 커진다는 좌절 - 퇴행접근법

(frustration- regersion approach)에 기초하고 있다. 또한 ERG이론은 욕구를 존재, 관계, 성장의 세 단계로 분류함으로써 Maslow의 경우보다 더 복잡적이며 종합적인 욕구개념을 수립하여 개인의 행동을 설명하고 있다.

대체로 ERG이론이 현대의 욕구이론으로서 가장 주목할 만한 이론이라고 지적하는 학자들이 많다.²¹⁾

3) Herzberg의 二要因理論

F. Herberg는 인간에게는 독립된 두 가지의 서로 다른 욕구가 존재하여 이것이 인간행동에 미치는 영향이 다르다고 전제 하면서 각각 위생요인(hygiene factors)과 동기요인(motivators)으로 구분하였다.²²⁾

Herzberg는 피츠버그 심리학연구소의 동료들과 함께 피츠버그의 11개 산업체에서 선정된 약200명의 기술자와 공인회계사들에 대한 포괄적인 면접을 실시하였다.²³⁾

이 면접에서 얻은 자료를 분석하고 그는 다음과 같은 결론을 내렸다. 즉 인간에게는 상호 독립된 두 종류의 욕구 범주가 있는데 이들의 인간의 행동에 서로 다른 방법으로 영향을 미친다는 것이다. 또한 사람들이 자기 직무에 만족하는 경우 그 직무 자체와 관계가 있다는 결론을 내렸다.

21) E.J.McComick and D.R.Illigen, Industrial Psychology(New Jersey; Prentice-Hall 1980), P.267.

22) F.Herzberg, "The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower", Personnel Administration(1964); F. Luthans, Organization a Behavior(New York; McGraw-Hill, 1977), p.287.

23) F. Herzberg, B.Manusner, and B.Synderman, The Motivation to work (New York; John Wiley & Sons, Inc 1959) F. Herzberg, Work and the Nature of Man(New York; World Publishing Co, 1966).

Herzberg가 말한 위생요인(hygiene factors)은 그것이 결핍되었을 때 직무에 대한 불만족을 초래하는 요인을 일컫는 것인데 그것이 충족되면 직무불만족을 예방하는 기능을 갖고 있다고 하여 그렇게 호칭한 것이다. 한편 직무만족과 관련이 있는 욕구를 사람들이 그들의 업무에 몰입하도록 하는 동기를 부여하고 있다고 하여 동기요인(motivator)이라고 한다.

위생요인으로 회사의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금, 지위나 신분, 안전 등을 생각할 수 있다. 이들은 모두 업무의 본질적인 면, 작업환경과 작업조건과 관계되는 것이다. 위생요인은 불만족요인 또는 유지요인이라고도 한다. 동기요인이란 보람이 있고 자기가 자신을 가진 지식과 능력을 활용할 여지가 있는 일을 할 때에 경험하게 되는 성취감, 전문직업인으로서의 성장, 인정을 받는 등 사람에게 만족감을 주는 요인을 말한다. 이들은 직무만족에 정의 영향을 미칠 수 있고 생산능력의 증대를 직접적으로 가져올 수 있기 때문에 동기요인이라 한다.

	Maslow	Alderfer	Herzberg	
높은 차원의 욕구	자기실현욕구	성 장	동기 요인	내재적 동기부여
↓	존경 욕구			
	사회적 욕구			
	안전 욕구	관 계		↓
낮은 차원의 욕구	생리적 욕구	존 재	위생 요인	의재적 동기부여

<그림 4> Maslow, Alderfer, Herzberg 이론의 비교

이와같은 다양한 요인들이 직무와 관련된 만족과 불만족에 영향을 미치는 상대적 영향은 <그림 4>와 같다.

Herzberg는 개인행동을 자극하는 동기요소를 두가지 요인으로 구분하고 이들이 개인의 불만족 행동과 동기부여 행동에 미치는 영향을 분석하였다.

4. 敎員의 役割期待

1) 敎員의 역할

교사는 일반사회에서 특정신분을 가지는 한편 그 신분에 따른 임무와 관련해서 또 다른 몇개의 사회적 관계를 가지게 된다.

초, 중, 고등학교 교사의 신분은 담임교사로서, 훈육자로서, 지역사회의 일꾼으로서, 학생의 지도교사로서, 또는 평가자로서 인식되어 진다.

Merton은 이러한 다양한 역할을 역할 속(Role Set)이라 말하고 있다.²⁴⁾

한 사람이 교사라는 신분을 갖게 되면 지역사회 주민이나, 동료교사나 교육행정가, 그리고 학생들은 교사에게 신분에 합당한 직무를 어떻게 수행할 것이라는 기대를 자기 나름대로 가지게 되고, 또 교사 자신 역시 자기가 수행해야 할 역할의 내용을 직접, 간접으로 터득하고 이를 나름대로 행동에 옮기게 되므로 교사는 외부에서의 기대와 자기 나름의 주관의 종합하여서 역할을 수행하게 된다.

24) Merton, "Instability and Articulation in the Role-Set" in Biddle and Thomas(eds), Role Theory(New York: John Wiley, 1966), p.282.

2) 교사에 대한 역할기대

‘교사는 학교에서 학생들을 가르치는 사람이다’라는 말은 규범화된 사회적 기대이고 ‘교사는 우리 아이를 상급학교에 진학시키기 위해 존재하는 사람이다’라는 말은 막연하고 개인적인 기대이다.

역할기대에는 ① 공식적이고 임무수행에 중점을 두는 것이 있고 ② 역할수행자의 몸가짐, 사상, 참여도 등에 중점을 두는 것이 있으며 ③ “교사는 공부를 가르치는 직업이다”라는 견해이다.

첫째는 전문직의 입장에서 보는 것이고 둘째는 성직의 입장에서 셋째의 경우는 교사의 역할을 노동자 또는 단순한 직업인으로 보는 것이다.

3) 교사의 역할 갈등

역할의 불일치성으로 생기는 역할갈등의 원인에 대하여 학자들은 크게 세 가지 이유를 들고 있는데 첫째, 교사는 가르치는 방법에 있어서 천차만별의 기대를 갖게 된다.

학부모들은 자기 아이들을 교육시키는데 서로 다른 주관하에서 기대를 하게 된다.

이때에 교사는 한 개인이기에 이러한 모든 요구를 동시에 충족시킬 수 없다.

자연히 교사는 학부모와 여러 면에서 갈등을 갖게 된다. 그리고 사회에 나타나는 갈등의 판결을 일반 사회인의 것이 우위에 서게 되므로 교사는 잘하건 못하건 간에 항상 비난을 받게 마련이다.

둘째, 교사는 여러 개의 역할을 동시에 수행하게 되는 대표적 직종이다.

교사는 학생과의 접촉, 학부모와의 접촉, 학생을 가르치는 일, 학교 사무처리를 하는 일 심지어는 방과 후의 생활지도까지 맡아 치루어 내야 한다.

이러한 많은 역할수행에 있어서 교사는 자칫 잘못하면 통일성 없는 교육관을 신장시키게 되고 이로써 교사는 이율 배반적인 자기행동에 대한 많은 갈등을 느끼게 된다.

마지막으로 교사는 사회의 기대와 교사의 성품 사이에서의 갈등이 있게 된다.

그리고 이러한 갈등은 교사직이 대표적으로 많은 편이다. 사회에서 교사의 자세를 말하거나 교사의 상을 말할 때, '교사는 정력을 쏟고, 희생하고 봉사함으로써 긍지를 가지라'고 하는데 이말은 여러 가지 외부에서의 기대에 대한 수용을 교사 자신이 참고 자기의 성품까지도 바꾸어야 한다는 권고라고 볼 수 있다.²⁵⁾

4) 학교 사회에서의 교사의 역할

영국 : 학교에서는 가르치는 내용을 상세하게 규정하고 있지 않기 때문에 교사들은 학습계획의 수집이나, 또 가르치는 방법에 있어서 비교적 많은 자율성을 발휘할 수 있다.

미국 : 교과 내용의 채택 권한이 각 지방 교육장에게 부여 되어 지역 사회에 알맞은 교과 내용을 도입할 수 있고, 교사도 어느 정도의 융통성이 주어진다.

우리 나라에서는 교육 이념의 신장에 있어서는 이와 같은 자유가 보장되었

25) 김종철 외 6인,『전개서』, p. 227.

다고 보나, 실제에 있어서는 교과서의 획일적인 채택, 외부에서 바라는 교육 방법의 압력으로 인해 교사는 상당한 규제를 음으로 양으로 받고 있다.

전문직으로서의 교사가 수행할 역할을

풀리아스(Pullias)²⁶⁾의 그의 저서 '교사의 다변성' 이라는 책에서 ① 교사는 한 안내자이다 ② 교사는 가르치는 자이다 ③ 교사는 혁신자이다 ④ 교사는 한 표본이다 ⑤ 교사는 한 탐색자이다. ⑥ 교사는 상담자이다 ⑦ 교사는 창조자이다 ⑧ 교사는 권위자이다 ⑨ 교사는 비전(vision)을 제시해 주는 자이다 ⑩ 교사는 과업을 되풀이해 주는 자이다 ⑪ 교사는 깨우쳐 주는 자이다 ⑫ 교사는 설화자이며 또 조언자이다 ⑬ 교사는 학생으로 하여금 현실을 직면케 해 주는 자이다 ⑭ 교사는 평가자이다. 라는 14가지 규범적 역할을 제시하고 있다.

5) 학급에서의 교사의 역할

교사에 대한 역할기대도 학급에서의 역할 수행에 그 초점을 둔다.

학급에서의 교사의 역할은 개인적인 교육관에 따라 여러가지로 구분할 수 있다.

어떤 교사는 권위로써 학생을 다스리려 하고, 어떤 교사는 훈화를 주려하기도 하고 또 어떤 교사는 평점을 매기는 데 온 정력을 쏟기도 한다.

일선 교사가 어느 형의 역할을 자기의 역할로 받아들여야 하느냐 하는 것은 그의 개인적 교육관에 따를 것이되, 다만 학교 조직이 위계성을 가지고 있고 또 사회의 압력을 인식하지 않으면 안된다는 점에서 새로운 각도에서

26) E.V. Pullias and J. D. Young, A Teacher is Many Things (Seoul;Pan Korea Book, 1973), P.122.

사회적 분석을 하고 여기에 맞추어 어느 정도의 역할 변형이 필요하게 된다.

6) 훌륭한 교사의 조건

Hoyle은 훌륭한 교사는 다음과 같은 세가지 내용 숙달해야 한다고 보고 있다.²⁷⁾

① 교사는 교실의 상황과 그 상황 속에서 일어나는 변화를 정확하게 인지할 수 있어야 한다.

② 교사는 주어진 여러가지 상황에서 적절한 자기의 역할을 찾아 낼 수 있어야 한다

③ 교사는 변화된 상황에 수시로 적용할 수 있는 개성적 특질과 기술이 있어야 한다.

또한 그는 학교에서의 교사의 스타일을 가족관계와 비유하여 ① 아주 교훈적인 입장에 있는 아버지와 같은 교사 ② 사람이 좋고 많이 알고 있으며 불만을 지식으로 감싸주는 할아버지와 같은 교사 ③ 경험을 함께 나누고 현실 문제 타개에 함께 참여하는 큰 형과 같은 교사 ④ 멀리 떨어져 있다가 새로운 정보를 가져와 많은 호기심을 불러 일으켜 주는 삼촌과 같은 교사 ⑤ 학생에게는 별 관심이 없고 자기 문제에 대해서만 열중하며 개인적인 문제를 오히려 학생에게 상의하는 조카와 같은 교사로 나누고 있다.²⁸⁾

여기서 교사가 가르치는 유형은 어떤 특정된 원칙이 있는 것이 아니라 상황에 따라 여러 가지로 변할 수 있으며 한편 훌륭한 교사는 이런 변형된 상황을 가장 적절히 활용할 줄 알아야 한다.

27) E. Hoyle, The Role of the Tacher(London; Routlege & Kegan, 1972) P.22.

28) 『상세서』, pp. 65-66.

훌륭한 교사의 역할 유형은 이론에 의해서라기 보다는 실제 상황에서 얻을 수 있는 것이고, 그러기에 교사는 자기에게 주어진 경험을 늘 예리하게 분석 조정하여야 한다.

5. 敎員 現職 敎育 實態

오늘날, 평생교육과 관련하여 교원의 현직교육은 교사 양성 교육에 못지 않게 중시되고 있다. 그리하여 문교부는 매년 막대한 예산을 투입하여 각급 학교 교원에게 각종의 연수교육을 실시하고 있다. 그러나 현직 교육에 투입되는 재정과 노력 그리고 시간에 비하여 재교육을 통해서 얻어지는 성과는 미미한 것이 사실이다.

현행 교원 현직교육이 지니고 있는 문제점을 들어보면

첫째는 연수교육과정의 문제를 들 수 있다. '교원연수원령'에는 자격별 연수과정에 관해서 연수 내용의 수준과 수업 시간 수만이 명시되어 있어, 동일한 연수과정에 있어서 연수기관이나 연수 담당교수에 따라 연수내용이 각각 다르게 운영되어 왔다.

둘째는 현직 연수의 기회가 제한되어 있다는 점이다. 대개로 교원의 연수 기회가 제한되어 있어 제때에 필요한 현직 연수가 이루어지지 않고 있다.

세째는 장학직과 연구직 종사자의 현직연수가 소홀히 취급되고 있다는 점이다.

처음으로 장학직이나 교육 연구직에 임용되는 이들에게는 그 직무에 관한 예비적인 현직 연수가 필요하다.

네째는 교육행정을 담당하고 있는 사무직·종사자에 대한 현직 교육이 실시

되어야 하겠다는 점이나 학교나 교육행정기관에 종사하고 있는 사무직 종사자도 교육에 관계된 사항을 담당하고 있으므로 이들에게도 교육에 대한 기본적인 소양이 필요하고, 학교교육에 대한 이해가 필요하다. 이들에게는 교육활동 전반에 관한 사항과 교육 현장에 대한 이해를 돕는 현직교육이 요청된다.

다섯째는 대부분의 현직 연수가 형식화되어 있다는 점이다. 현직연수가 주로 여름방학 동안에 집중적 대량적으로 실시되는 반면, 교원연수원의 시설이 미비하고 강사들의 과중한 부담으로 현직 연수에 규정된 시간만을 채우는 형식적인 방향으로 치우치고 있다.

여섯째는 연수 성적의 평가 기준이 일정치 않다는 점이다. 연수교육기관에 따라 상이한 평가를 하고 있어 문제가 되고 있는 것이다. 자격연수나 60시간 이상의 일반연수는 연수성적이 승진에 영향을 미치고 있기 때문에 통일된 기준에 따라 연수성적이 평가되어야 할 현실적 필요성이다.²⁹⁾

6. 敎職團體와 敎員의 機能

교직단체는 우리의 권익을 지키고 높이며 전문직으로서의 교직 성장에 온갖 정성을 기울이기에 힘써 왔다.

1) 교직 단체의 역할

① 교직단체는 교직자의 생활권을 지키고 복지를 누리기 위하여 그 역할을 다해야 한다. 교사의 신분을 보장하고 그 경제적 또는 사회적인 지위를 높이

29) 김종철, 『교사론』, (서울; 교육과학사, 1992). pp. 297-298.

도록 노력해야 하며 교직자의 당연한 권리이다.

② 교직자의 모임인 교직단체는 교직의 특수한 전문성을 지키고 키우기 위해서 그 회원의 교육자로서의 자질을 향상시키기 위하여 노력해야 한다. 교직단체는 교사의 학문하는 사람으로서의 실력과 교육자로서의 기능을 연마하는데 노력해야 할 것임은 물론이요, 그 사회적 지도자로서의 윤리성을 향상시키는데 조력하여야 한다.

③ 전문직으로 구성된 교직단체는 교육 그 자체의 개선을 위하여 부단히 노력해야 할 것이 요망된다. 그렇게 하기 위해서는 교직단체 안에 교과목별 또는 교직의 활동 영역별 조직체를 두어 교사의 학문적인 연구활동을 장려 또는 협조하는 역할을 담당해야 한다. 교직단체를 키우고 항상 발전시키기에 노력해야 할 것이다.

2) 교직 단체의 기능

대한교육연합회는 창설 이래 오늘에 이르기까지

① 반공 민주 운동의 기수로서의 성격을 견지하였고 ② 노동 단체적인 체제를 억제하고 전문적인 직능단체로서의 성격을 추구해 왔으며 ③ 구성원의 숫자가 방대하고 공. 사립 및 학교급별 등 학력과 배경, 그리고 관심이 다양함에도 불구하고 교직 세력의 연합과 단결을 도모하기 위한 기본 이념 아래 운영되어 왔다.³⁰⁾

그러나 이와 같은 지도이념은 앞에서 말한 바와 같이 사회 여건이 변천되는 소용돌이 속에서 위협을 받기도 하였고 조직, 운영과 사업추진의 과정에서 흔들리는 사태를 빚기도 하였던 것은 주지의 사실이다.

30) 대한교련사 편찬위원회: 『대한교련사』, (서울: 대한교육연합회, 1973), p.3.

교련은 정관 제2조에서 ‘이회는 회원상호간의 협동을 통하여 교원의 사회적, 경제적 지위 향상과 교직의 전문성 확립을 기함으로써 교육의 진흥과 문화의 창달에 기여함으로 목적으로 한다’고 규정하였다.

위의 목적을 달성하기 위하여 ① 교육의 자주성을 확보하고 교원 인사 행정의 공정을 기하기 위한 활동이 전개되고 있고 ② 교육 공무원 법에 규정되어 있는 법정 제수당이 조속한 시일 내에 지불되도록 교련의 강력한 조직력으로 계속 추진되고 있으며 ③ 교원 윤리의 실천을 통하여 반공, 민주기풍의 확립운동을 전개해 왔고 ④ 세계 교직단체 총연합회(WCOTP)에 계속 대표를 파견하여 민간 외교를 통한 UN정식 가입 운동을 추진하며, 국제 교육 문화 교류에 힘쓰고 ⑤ 교직의 전문성 확립과 민주 교육 발전을 위하여 교육 연구활동과 청소년 복지향상을 위한 제반활동을 계속 전개하기 위한 기능을 발휘해 오고 있다.

지성인의 단체인 교련은 이와 같은 저력을 바탕으로 교직단체의 본질적 과업이며 기능인 교원의 경제적, 사회적 지위의 향상과 전문직으로서의 자질을 함양하고 동시에 교육제도에 확립과 정책개선의 참여를 통해서 우리나라 민주교육의 발전과 교직의 안정에 기여해 오고 있는 것이다.

이것은 교련의 단독적인 노력의 성과라기 보다는 교육을 존중하는 국민 전체 여론의 뒷받침과 교육입국을 지상목표로 하는 정부 당국의 지도적 협찬의 힘을 입어온 점도 크다.

7. 先行 研究의 考察

본 연구와 직접·간접으로 관련된 초등학교 교원의 교직 만족도의 선행연구로는 홍상호의 “초등학교 교원의 교직 의식에 관한 연구”에 의하면 교직에서 요청되는 영역으로 ‘학교 경영 및 운영 방식’과 ‘교과 및 학습지도 활동’을 들고 있었다.³¹⁾

현금자의 “직무만족 및 일반적 직무 태도에 영향을 미치는 직무요인”에 의하면 만족요인으로서는 성취, 직무 자체, 책임감이고, 불만족요인으로서는 봉급, 상사와의 대인관계, 학교정책 및 행정, 직무조건, 개인 생활 등으로 나타났다.³²⁾

사실상 초등교원의 교직 만족도에 대한 연구 자료는 찾아 볼수가 없었다. 본 연구자는 교직 만족에 요인과 관계가 깊은 설문을 발췌하여 설문을 정할 때 參考로 했다.

31) 홍상호, “국민학교 교원의 교직의식에 관한 연구”(외국어대학교 교육 대학원 석사학위논문, 1989), p.45.

32) 현금자, “직무만족 및 일반적 직무 태도에 영향을 미치는 직무요인”(이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 1975), pp.43-44.

Ⅲ. 結果分析 및 解釋

본 연구는 초등학교 교사의 교직에 대한 만족도를 규명하며 이를 위하여 성별, 연령별, 직위별, 교직경력별, 출신교별 등에 따라 교직만족도의 저해 요인을 교직생활의 보수영역, 교수 활동 영역, 업무 분장 영역 인사 정책영역 학교장의 지도성과 관계되는 학교 풍토 영역, 교직 복지 영역의 각 하위영역으로 구분하여 교사의 교직 만족도의 차이를 분석하였다.

1. 성별에 따른 교원의 교직 만족도

1) 보수에 대한 교직 만족도

<표 5> 성별에 따른 보수에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	df	t	P
남	46	2.79	0.77	281.0	-4.89	***
여	237	3.29	0.60			0.0001
계	283	3.04	0.685	281.0	4.89	0.0001

위의 <표 5>는 보수에 대한 교직 만족도이다. 남교사의 평균이 3.29로 남교사 보다 여교사가 더 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이는 통계적으로 매우 유의한 차이를 보였다. ($P < 0.001$)

즉 현재의 봉급액, 타직종과 비교해 본 봉급수준, 성과급, 수당지급 등에 대해 여교사가 남교사보다 더 만족하고 있는 것으로 나타났다. 교사전

체 만족도는 (M=3.04)로 나타났다.

2) 교수활동에 대한 교직 만족도

<표 6> 성별에 따른 교수활동에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	df	t	P
남	46	2.83	0.57	281.0	0.07	0.94
여	237	2.83	0.50			
계	283	2.83	0.535	281.0	0.07	0.94

위의 <표 6>는 교수활동에 대한 교직 만족도이다. 실제로 교수활동에 대해 남녀별 평균이 같게 나타남으로써, 교직생활에 교수활동이 남녀교사 모두 교수활동영역에 있어서 보통 정도의 만족도를 나타냈다. 교사 전체의 만족도는 (M=2.83)으로 나타났다.

3) 업무분장에 대한 교직 만족도

<표 7> 성별에 따른 업무분장에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	df	t	P
남	46	2.64	0.56	281.0	0.51	0.48
여	237	2.58	0.60			
계	283	2.61	0.58	281.0	0.51	0.48

위의 <표 7>는 업무분장에 교직 만족도이다. 남교사의 평균이 2.64이고 여교사가 2.58이다. 업무분장에 대한 만족도는 남교사가 여교사보다 약간 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았

다. 이는 교직생활에서 여교사의 업무가 많다는 것으로 가정하였으나 통계적으로는 유의한 차이가 나타나지 않음으로서 남녀별로 업무분장의 만족도가 차이가 없는 것으로 나타났다.

3) 인사정책에 대한 교직 만족도

<표 8> 성별에 따른 인사정책에 대한 교직 만족도 차이 검증

변 인	N	M	SD	df	t	P
남	46	2.83	0.42	281.0	- 0.73	0.47
여	237	2.87	0.39			
계	283	2.85	0.40	281.0	0.73	0.47

위의 <표 8>는 인사정책에 대한 교직 만족도이다. 남교사와 여교사의 인사정책에 관한 만족도는 거의 비슷하게 나타났다. 현재 인사자문위원회를 구성하여 학교 인사문제를 의사결정하고 있는 현행제도에 만족하고 있다는 것으로 보여진다. 교사 전체 만족도는 (M=2.85)로 나타났다.

5) 학교풍토에 대한 교직 만족도

<표 9> 성별에 따른 학교풍토에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	df	t	p
남	46	3.13	0.52	281.0	1.67	0.09
여	237	3.00	0.46			
계	283	3.07	0.49	281.0	1.67	0.09

7앞의 <표 9>에서 나타나 보이듯이 학교풍토에 대해 남녀별 평균이 비슷하고 통계적으로 유의하게 나타나지 않음으로써 학교풍토에 대한 만족도의 차이는 없는 것으로 나타났다. 이는 동료간의 분위기 및 전반적인 학교 분위기의 만족도는 그저 그렇다라는 반응을 보였고 학교장의 순회는 덜 만족하는 것으로 나타났다.

6) 남녀별로 복지에 대한 교직 만족도

<표 10> 성별에 따른 복지에 대한 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	df	t	p
남 여	46	2.60	0.50	281.0	-1.60	0.07
	237	2.75	0.60			
계	283	2.68	0.55	281.0	-1.60	0.07

위의 <표 10>는 복지에 대한 만족도이다. 평균이 비슷하게 나타났고 통계적으로도 유의하게 나타나지 않음으로서 복지에 대해 만족도의 차이는 없는 것으로 나타났다. 학교복지시설 등에 만족도는 낮은 편이고 교육행정상의 정년제, 퇴직제, 특별휴가, 여교사 산휴 등에 만족도에 대해 대체로 여교사가 높았다. 전체 교사의 복지에 만족도는 (M=2.68)로 나타났다.

2. 직위별에 따른 교원의 교직만족도

1) 보수에 대한 만족도

<표 11> 직위별에 따른 보수에 대한 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	df	t	p
교 사	247	3.21	0.65	236.0	- 0.19	0.85
주임교사	31	3.23	0.62			
계	283	3.22	0.64	236.0	- 0.19	0.85

위의 <표 11>는 보수에 대한 만족도이다. 교사의 평균이 3.21 주임교사의 평균이 3.23로 나타나 직위별 평균이 같고 통계적으로도 유의하게 나타나지 않음으로써 보수에 대한 만족도에 차이는 없는 것으로 나타났다. 이는 교사의 봉급이 타직종과 비하여 보통 수준 이상의 만족도를 보였고 교사의 가정생활에 풍족하지 않다고 나타났다. 교사 전체의 보수에 대한 만족도는 (M=3.22)로 나타났다.

2) 교수활동에 대한 교직 만족도

<표 12> 직위별에 따른 교수활동에 대한 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	df	t	p
교 사	247	2.85	0.47	236.0	0.60	0.0008
주임교사	36	2.79	0.72			
계	283	2.82	0.60	236.0	0.60	0.0008

위의 <표 12>는 교수활동에 대한 만족도이다. 교사가 더 만족도가 높은 편으로 나타났으며 이는 통계적으로 매우 유의미한 차이를 보였다.($p < 0.001$) 즉 주임교사가 교수활동에 평교사보다 덜 만족하는 것으로 나타났으며 평교사는 교재 연구시간의 여유와 연구활동에 주임교사보다 더 만족하는 것으로 나타났다.

3) 업무분장에 대한 교직 만족도

<표 13> 직위별에 따른 업무분장에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	df	t	p
교 사	247	2.59	0.60	236.0	0.60	0.1431
주 임	36	2.52	0.72			
계	283	2.56	0.66	236.0	0.60	0.1431

위의 <표 13>는 업무분장에 대한 교직 만족도이다. 교사($M=2.59$)와 주임교사($M=2.52$)간에 업무분장에 관한 만족도는 거의 비슷하게 나타났다.

이는 교직 생활에 있어서 수업부담은 크지 않지만 급식부담과 학급 생활지도에 부담이 되고 있어 업무분장에 만족도는 보통인 것으로 보여진다. 교사 전체의 만족도는 (M=2.56)으로 나타났다.

<표 14> 직위별에 따른 인사정책에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	df	t	p
교 사 주 임	247	2.88	0.42	236.0	0.29	0.8029
	36	2.90	0.40			
계	283	2.89	0.41	236.0	0.29	0.8029

위의 <표 14>는 인사정책에 대한 교직 만족도이다. 교사(M=2.88)가 주임교사(M=2.90)보다 인사정책에 관한 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 주임교사가 책무성이 더 강하다는 것으로 보여진다. 초등학교 교사는 인사정책에 만족도는 보통 수준으로 나타났다. 전체 교사에 교직 만족도는 (M=2.89)로 나타났다.

5) 학교풍토에 대한 교직 만족도

<표 15> 직위별에 따른 학교풍토에 관한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	df	t	p
교 사 주임교사	247	3.00	0.47	236.0	-1.02	0.31
	36	3.09	0.46			
계	283	3.05	0.465	236.0	-1.02	0.31

앞의 <표 15>는 학교풍토에 대한 교직 만족도이다. 교사(M=3.00)보다 주임교사(M=3.09)가 만족도가 높았다. 이는 학교 풍토 조성을 주임교사들이 맡고 있는 것으로 학교풍토에 관한 만족도가 다소 높아진 것으로 보인다. 전체 교사에 교직 만족도는 (M=3.05)로 나타났다.

6) 복지에 대한 교직 만족도

<표 16> 직위별에 따른 복지에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	df	t	p
교 사 주임교사	247	2.76	0.61	236.0	0.40	0.69
	36	2.71	0.66			
계	283	2.74	0.64	236.0	0.40	0.69

위의 <표 16>는 복지에 대한 교직 만족도이다. (M=2.76)와 주임교사(M=2.71)은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다. 다소 교사가 주임교사보다 복지시설 이용도가 높은 것으로 나타난 현상이라 생각된다.

교사들이 학교시설에 만족도가 낮고 특별휴가에 만족도가 높은 것으로 나타났다.

3. 연령에 따른 교원의 교직 만족도

1) 보수에 대한 교직 만족도

<표 17> 연령에 따른 보수에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	F	Duncan's MRT	p
30세 이하	25	3.24	0.28	1.09	A	0.3530
31-40세	60	3.15	0.79		A	
41-50세	128	3.15	0.64		A	
51세 이상	70	3.31	0.66		A	
계	283	3.21	1.59	1.09		0.3530

위의 <표 17>는 보수에 대한 만족도이다. 연령이 낮은 교사와 연령이 높은 교사일수록 보수에 대한 만족도가 큰 것으로 나타났다.

보수에 관해 중견교사의 만족도가 다소 낮은 것으로 나타난 것은 가정 생활에서 매우 중요한 위치에서 부양, 교육비, 문화비, 기타 소비가 많은 것으로 생각된다.

2) 교수활동에 대한 교직 만족도

<표 18> 연령에 따른 교수활동에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	F	Duncan's MRT	p
30세 이하	25	2.56	0.48	5.39	A	0.0013
31-40세	60	2.92	0.54		A	
41-50세	128	2.98	0.42		A	
51세 이상	70	2.98	0.58		A	
계	283	2.86	0.51	5.39		0.0013

앞의 <표 18>는 교수활동에 대한 교직 만족도이다. $P<0.01$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대해 구체적으로 살펴보면 연령이 높을수록 교수활동에 관한 만족도가 높아지고 있다.

이는 경력이 많아질수록 지도기술이 연마되어 교수활동에 만족하는 것으로 생각된다. 전체 교사에 만족도는 ($M=2.86$)으로 나타났다.

3) 업무분장에 대한 교직 만족도

<표 19> 연령에 따른 업무 분장에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	F	Duncan's MRT	p
30세 이하	25	2.63	0.54	6.96		*** 0.0002
31-40세	60	2.38	0.45			
41-50세	128	2.56	0.63			
51세 이상	71	2.83	0.58			
계	283	2.60	0.55	6.96		*** 0.0002

위의 <표 19>는 업무분장에 대한 교직 만족도이다. 실제로 $P<0.001$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대해 좀더 구체적으로 살펴보면 연령에 따라서 업무 분장이 분담되는 것으로 나타나 30세 이하와 고령층에 교사가 업무상 비중이 낮아 만족도가 중견 교사보다 높은 것으로 나타났다.

이는 학교 운영상 중견교사의 업무 부담이 가중됨을 알 수 있다.

4) 인사정책에 대한 교직 만족도

<표 20> 연령에 따른 인사정책에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	F	Duncan's MRT	p
30세 이하	25	2.89	0.53	0.80	A	0.4950
31 - 40세	60	2.80	0.35		A	
41 - 50세	128	2.89	0.37		A	
51세 이상	71	2.91	0.46		A	
계	283	2.87	0.42	0.80		0.4950

위의 <표 20>는 인사정책에 대한 교직 만족도이다. 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

인사에 관한 담임배정 학년배정 주임임명, 자격취득, 포상 업무배정 등에서 낮은 만족도가 나타났으며(31세~40세)교사들이 만족도가 가장 낮은 것으로 나타난 것은 상대적으로 고령교사에 안배가 많은 것으로 보인다. 전체 교사에 만족도는 (M=2.89)로 나타났다.

5) 학교풍토에 대한 교직 만족도

<표 21> 연령에 따른 학교풍토에 대한 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	F	Duncan's MRT	p
30세 이하	25	2.82	0.34	3.69	B	0.0125
31 - 40세	60	2.92	0.55		B	
41 - 50세	128	3.05	0.37		A	
51세 이상	70	3.12	0.41		A	
계	283	2.97	0.42	3.69		0.0125

위의 <표 21>는 학교풍토에 대한 교직 만족도이다. 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이는 $p < 0.05$ 수준에서 요구되는 $F=3.69$ 으로 밝혀졌다.

이러한 결과에 대해 좀더 구체적으로 살펴보면 연령이 높아질 수록 학교풍토에 만족하고 동료간에 원만한 분위기를 조성하는 교사는 연령이 높은 교사에게서 반응을 하였다.

연령이 낮아질수록 학교분위기에 덜 만족하고 있는 것으로 보여진다.

6) 복지에 대한 교직 만족도

<표 22> 연령에 따른 복지에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	F	Duncan's MRT	p
30세 이하	25	2.54	0.65	4.56	B	** 0.0039
31-40세	60	2.54	0.43		B	
41-50세	128	2.79	0.48		B	
51세 이상	70	2.86	0.63		A	
계	283	2.68	0.55	4.56		0.0039

위의 <표 22>는 복지에 대한 교직 만족도이다. 실제로 얻어진 $F=4.56$ 이는 $p < 0.01$ 수준에서 밝혀져 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령이 높아질수록 복지에 관한 만족도가 높아졌다. 이러한 결과에 대해 구체적으로 살펴보면 교사에 대한 사회적 대우나 행정상에 명예 퇴임제, 교원 복지로 연금제도, 교원공제제도 산휴, 특별휴가에 만족도가 높았으며 교직단체 활동에는 만족도가 낮았다.

4. 교직 경력별에 따른 교원의 교직 만족도

1) 보수에 대한 교직 만족도

<표 23> 교직 경력별에 따른 보수에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	F	Duncan's MRT	p
1-5년	23	3.28	0.24	2.33		0.0567
6-10년	16	2.88	0.71			
11-15년	36	3.40	0.69			
16-20년	53	3.07	0.75			
21년 이상	155	3.23	0.65			
계	283	3.17	0.61	2.33		0.0567

위의 <표 23>는 보수에 대한 교직 만족도에 대한 분석 결과이다.

교직 경력이 5년 이하거나 10년 이상인 교사는 보수에 대해 만족도가 높게 나타났고 6-10년인 교사는 만족도가 조금 낮으나 보통 수준인 것으로 나타났다. 통계학적으로는 $p < 0.05$ 수준으로 볼 때 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 경력 6-10년 되는 교사는 자녀 양육문제로 인건비가 높아 경제적으로 곤란을 겪고 있는 것으로 추정된다. 전체적인 교사의 교직 만족도는 보수에 대해 '대체로 그렇다'로 나타났다.

이는 수당지급을 3년기간으로 인상하거나 성과급은 모든 교사에게 수당으로 배당하는 것을 만족하고 있는 것으로 보아 보수 수준을 개선해 주어야겠다고 생각한다.

2) 교수활동에 대한 교직 만족도

<표 24> 교직 경력별에 따른 교수활동에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	F	Duncan's MRT	p
1 - 5년	23	2.58	0.49	7.25		*** 0.001
6 - 10년	16	2.48	0.45			
11 - 15년	36	3.09	0.42			
16 - 20년	53	2.70	0.49			
21년 이상	155	2.88	0.51			
계	283	2.75	0.47	7.25		0.001

위의 <표 24>는 교수활동에 대한 교직 만족도이다. 교직경력별로 교수활동에 관한 만족도의 차이는 통계학적으로 $P < 0.001$ 수준으로 F값 7.25로 아주 유의미한 차이를 보였다. 교직 만족도가 가장 높은 경력은 11-15년의 교사로 나타났다. 이러한 결과에 대해 구체적으로 살펴보면 경력 13년 정도에서 가장 교직생활에 열의를 갖고 교수활동에 임하므로 만족도가 높다고 생각된다. 교직에 임무를 다한다고 생각하는 교사가 많았다. 교재연구 및 연수활동에 대체로 만족하고 시간수 수업부담에 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

3) 업무분장에 대한 교직 만족도

<표 25> 교직 경력별에 따른 업무분장에 관한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	F	Duncan's MRT	p
1 - 5년	23	2.62	0.56	7.79		*** 0.001
6 - 10년	15	2.13	0.61			
11 - 15년	36	2.44	0.33			
16 - 20년	53	2.35	0.64			
21년 이상	155	2.74	0.59			
계	283	2.46	0.54	7.79		0.001

위의 <표 25>는 업무분장에 대한 교직 만족도이다. 교직경력이 높아질수록 업무 부담이 적어지고 있어 만족도가 높아지는 현상으로 나타났다. 통계학적으로 $p < 0.001$ 수준에서 F값 7.79를 차지하여 매우 유의미한 차이를 보였다.

이러한 결과를 구체적으로 살펴보면 경력이 6-10년, 16-20년인 교사들이 학교 업무 부담에 만족과 낮게 나타난 것은 주임교사거나 교사중 활동이 많은 업무를 맡고 있는 교사로 생각된다. 교사들의 업무부담에 관한 만족도는 보통으로 나타났다. (M=2.456)

4) 인사정책에 대한 교직 만족도

<표 26> 교직 경력별에 따른 인사정책에 대한 교직만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	F	Duncans MRT	p
1 - 5년	23	2.95	0.50	2.11		0.797
6 - 10년	16	2.68	0.44			
11 - 15년	36	2.77	0.41			
16 - 20년	53	2.83	0.28			
21년 이상	155	2.91	0.41			
계	283	2.83	0.41	2.11		0.797

위의 <표 26>는 인사정책에 경력 1-5년 교사들의 (M=2.95)로 만족도가 가장 높은 것으로 나타났고 경력이 많은 교사와의 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과를 구체적으로 살펴보면 중견교사들이 인사문제에 덜 만족하고 있다는 것이다. 경력이 낮거나 많은 교사는 인사정책에서 고려해 주기 때문이다.

이는 담임배정, 학년배정, 업무배정, 포상, 자격취득 등에서 학교사정상으로 나타난다고 생각된다.

5) 학교풍토에 대한 교직 만족도

<표 27> 교직 경력별에 따른 학교풍토에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	F	Duncan's MRT	p
1 - 5년	23	2.83	0.35	3.44		** 0.0092
6 - 10년	16	2.95	0.59			
11 - 15년	36	2.92	0.51			
16 - 20년	53	2.93	0.47			
21년 이상	155	2.11	0.45			
계	283	2.75	0.47	3.44		0.0092

위의 <표 27>는 학교풍토에 대한 교직 만족도이다. $p < 0.01$ 수준 교직경력이 높을 수록 학교 풍토에 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이는 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다. ($p < 0.01$) 수준에서 F값 3.44를 나타냈으므로 유의미한 차이가 있음을 알 수 있다. 이러한 결과를 좀 더 구체적으로 살펴보면 경력이 많을수록 학교장의 지도성에 적극 참여하고 적극적으로 자문하고 있다는 것으로 여겨진다.

6) 복지에 대한 교직 만족도

<표 28> 교직 경력별에 따른 복지에 대한 만족도의 차이 검증

변 인	N	M	SD	F	Duncan's MRT
1-5년	23	2.54	0.68	5.29	*** 0.0004
6-10년	16	2.45	0.33		
11-15년	36	2.63	0.49		
16-20년	53	2.55	0.54		
21년 이상	155	2.87	0.60		
계	283	2.61	0.53	5.29	0.0004

위의 <표 28>는 복지에 대한 만족도이다. 교직경력이 높을수록 복지에

대해 만족하고 있는 것으로 나타났다. 통계학적으로 $p < 0.001$ 수준에서 F 값 5.21를 나타냈으므로 복지에 유의미한 차이를 보였다. 이러한 결과를 구체적으로 살펴보면 자녀 양육기간이나 교육기간으로 추정되는 경력 수준의 교사들이 복지면에 덜 만족하는 것으로 생각된다. 학교마다 좀 다르기는 하나 교내 교원자녀의 유아원의 설립 운영되거나 국영으로 운영하는 복지시설이 개선되어야 하겠다.

5. 출신교별에 따른 교원의 교직 만족도

1) 보수에 대한 교직 만족도

<표 29> 출신교별에 따른 보수에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변인	N	M	SD	F	Duncan's MRT	p
고 졸	38	3.38	0.67	2.31	A	0.762
대 졸	228	3.20	0.63		A	
대학원	16	2.90	0.90		A	
기 타	1	3.00	.		A	
계	283	3.12	0.55	2.31		0.762

위의 <표 29>는 보수에 대한 교직 만족도이다. 출신교가 낮을수록 보수에 대하여 만족하는 것으로 나타났다. 통계학적으로는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 살펴보면 고학력인 교사의 만족도가 떨어진 것으로 보아 학력이 높은 교사에 보수 개선의 배려가 있어야 하겠다.

2) 교수활동에 대한 교직 만족도

<표 30> 출신교별에 따른 교수활동의 대한 교직 만족도의 차이 검증

변인	N	M	SD	F	Duncan's MRT	p
고 졸	38	3.05	0.59	3.18	A	0.0245*
대 졸	228	2.80	0.48		A	
대학원	16	2.72	0.58		A	
기 타	1	3.20	.		A	
계	283	5.92	0.41	3.18		0.0245

위의 <표 30>는 교수활동에 대한 만족도이다. 출신교가 높을수록 교수활동에 만족도가 떨어지고 있음을 나타냈다. 초등학교에 교수활동이 통계학적으로 $p < 0.05$ 수준에서 F값 3.18로 보아 유의미한 차이를 나타냈다.

이러한 결과를 살펴보면 교육과정상의 지식 편중으로 교수활동에 제한점의 한계를 주기 때문으로 생각된다.

3) 업무분장에 대한 만족도

<표 31> 출신교별에 따른 업무 분장에 대한 교직 만족도의 차이 검증

출신교 변인	N	M	SD	F	Duncan's MRT	P
고 졸	38	2.93	0.60	5.08	A	0.0019**
대 졸	228	2.53	0.59		A	
대학원	16	2.61	0.43		A	
기 타	1	2.42	.		A	
계	283	2.62	0.41	5.08		0.0019

위의 <표 31>는 업무분장에 대한 교직 만족도이다. 출신교가 높을수록 업무분장에 관한 만족도가 낮아지게 나타났다. 통계학적으로 $P < 0.01$ 수준에서 F의 값 5.08 나타났으므로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다

다. 이러한 결과를 구체적으로 살펴보면 능력별로 업무가 편중되는 경향이 있는 것으로 여겨진다.

4) 인사정책에 대한 만족도

<표 32> 출신교별에 따른 인사정책에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변인	N	M	SD	F	Duncan's MRT	
고 졸	38	2.94	0.51	0.98	A	0.4013
대 졸	228	2.85	0.39		A	
대학원	16	2.93	0.29		A	
기 타	1	3.29	.		A	
계	283	3.00	0.30	0.98		0.4013

위의 <표 32>는 인사정책에 대한 교직 만족도이다. 출신교에 따른 인사정책에 만족도는 그저 그렇다라고 나타났다. 통계학적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교사의 전보 대신 인사 발령에 별 문제점이 없는 것으로 생각된다.

5) 학교풍토에 대한 교직 만족도

<표 33> 출신교별에 따른 학교풍토에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변인	N	M	SD	F	Duncan's MRT	P
고 졸	38	3.19	0.42	3.38	A	0.0186*
대 졸	228	2.98	0.47		A	
대학원	16	3.20	0.51		A	
기 타	1	3.43	.		A	
계	283	3.20	0.35	3.38		0.0186

위의 <표 33>는 학교풍토에 대한 교직 만족도이다. 고졸과 대학원졸의 교사가 학교풍토에 만족도가 높게 나타났다. 이러한 결과를 구체적으로

살펴보면 통계학적으로 $p < 0.05$ 수준에서 F값 3.38로 볼 때 유의한 차이가 있음을 나타냈다. 대졸의 교사들은 학교풍토에 중추 역할이 되고 있어 동료간 원만한 분위기 조성 및 직무에 부담이 커 만족도가 조금 낮아진 것 보인다.

6) 복지에 대한 교직 만족도

<표 34> 출신교별에 따른 복지에 대한 교직 만족도의 차이 검증

변인	N	M	SD	F	Duncan's MRT	p
고 졸	38	3.08	0.64	5.53	A	0.0011**
대 졸	228	2.68	0.60		A	
대학원	16	2.71	0.51		A	
기 타	1	3.51	.		A	
계	283	3.18	0.44	5.53		0.0011

위의 <표 34>는 복지에 대한 교직 만족도이다. 고졸과 대학원 졸의 교사들이 대졸 교사보다 복지에 만족하고 있는 것으로 나타났다. 통계학적으로 $p < 0.001$ 수준에서 F값 5.53으로 볼 때 유의한 차이가 있음을 나타냈다.

이러한 결과를 구체적으로 살펴보면 고졸의 교사가 고령층의 교사가 많으므로 정년 퇴임제나 명예 퇴임제 등 만족하는 것으로 생각되고 대학원졸의 교사는 사회적 대우, 교직단체 활동을 많이 하는 편이므로 만족도가 높은 것으로 생각된다.

<표 35> 교원의 교직 만족도의 종합 분석 차이 검증

구 분	남교사 46명	여교사 237명	주임교사 36명	교사 247명
보 수	2.79	3.29	3.23	3.21
교수활동	2.83	2.83	2.79	2.85
업무분장	2.64	2.58	2.52	2.59
인사정책	2.83	2.87	2.90	2.88
학교풍토	3.13	3.00	3.09	3.00
복 지	2.60	2.75	2.71	2.76
계	2.80	2.89	2.87	2.88

위의 <표 35>에서 나타나 보이듯이 초등학교 교원의 교직생활 6개 영역에 있어서 교직에 대한 만족도 수준은 보통으로 나타났다.

남교사보다 여교사의 만족도가 조금 높았고 주임교사와 평교사의 교직 생활에는 거의 비슷하게 만족하는 것으로 나타났다.

V. 要約 및 結論

본 연구는 초등학교 교원의 교직의 특정영역에 대한 만족도를 규명하고자 하였다.

이에 대한 요약 및 결론 사항은 다음과 같다.

1. 要 約

초등학교 교원의 교직에 대한 만족도 변인영역들을 ①보수영역 ②교수활동영역 ③업무분장영역 ④인사정책영역 ⑤학교풍토영역 ⑥복지영역 등으로 설정하였다.

1) 보수영역에서 현재의 봉급액에 대해 남교사 보다 여교사가 더 만족하고 있는 것으로 나타났다. 교사의 봉급이 타직종에 비하여 평균수준 이상의 만족도를 보였는데 가정생활의 풍족성에 대해서는 부정적인 것으로 고학력 교사와 중견 교원의 보수에 대한 만족도가 다소 낮은 것은 자녀 교육비 및 부양비, 문화비, 기타 소비가 많은 것에 기인한 것으로 반응되었다.

2). 남녀교사의 교수활동영역에서의 만족도는 비슷하였고 주임교사와 평교사의 교수활동에 대한 만족도는 평교사가 높았고 교직 만족도가 가장 높은 경력은 11~15년의 교사로 교직생활 중 가장 열성인 시기로 밝혀졌다.

3) 업무분장 영역에서 여교사보다 남교사가 만족도가 높게 나타났고

30세이하와 고령층에 교사가 업무상 비중이 낮아 만족도가 중견 교사보다 높은 것으로 반응되었다.

4) 인사정책 영역에서는 교사들 간에 만족도는 거의 비슷하게 나타났고 현재 인사자문 위원회를 무성하여 학교 인사문제를 의사결정하고 있는 현행 제도에 만족하고 있었다. 인사전보 이동에도 만족하는 것으로 밝혀졌다.

5) 학교풍토나 복지시설 등에 만족도는 낮은 편이고 교육행정상의 명예퇴직제 및 특별휴가, 여교사 산휴 등에 만족도가 높았다.

교원복지로 연금제도, 교원공제제도에 만족도가 높게 나타났고 경력 6-10년 교사들의 만족도가 자녀양육문제로 낮게 반응되었다.

교사의 교직생활의 영역을 살펴보면 정년 65세 퇴임제나 퇴임 55세를 권장하고 있다. 이는 젊은 교사의 수가 점점 적어지고 있다는 것이다. 사회적으로 신분보장이나 후생복지 보수 수준에서 좀 더 개선해 주어야 할 것 같다.

교직의 선호도는 교사 연수기간(방학기간 1년중 3개월)이 있어 교사의 자율성이 부여되어 많은 사람들이 선호하는 것으로 생각되나 학습부담과, 교무분장, 학교장의 지도성에 관한 학교 풍토 학부모의 교육적 이해 부족은 교사들의 불만족을 초래하고 있다. 내 아이만 잘되기를 바라는 이기적인 욕구가 점점 높아가는 실정이나 교원들의 교직만족은 보통 수준을 윗 돌았다.

교원들이 교직에 대한 직무만족이나 교육정책에 만족할수 있도록 학교 제반시설 확충 및 교원 처우 개선이 있어야겠다.

2. 結 論

첫째, 교사들의 교직생활에 풍요로운 삶을 누리지는 못하고 있어 보수 영역에서 만족도가 낮게 나타났으므로 수당지급을 일정기간(약 5년)10% 정도 올려주거나 성과급을 전 직원에게 복지시설이나 행복한 교직의 생활이 되었으면 한다.

둘째, 초등학교 교사들의 수업시간수가 중등에 비해 7-8시간이 많아 20시간 내외로 하거나 학생수를 30명 내외가 바람직하다.

급식지도 생활지도 업무과중, 학생수 부담으로 교직만족도가 낮아진 것 같다.

셋째, 초등학교 교사의 전보 이동이나 학급배정 등 인사 자문회 구성으로 교직 만족도가 보통으로 나타났으나 고령 교사에 대한 배려로 젊은 교사에 갈등이 많고 교직의 만족도가 보통으로 나타났다.

넷째, 교직생활에 보다 사명감을 갖고 교사들이 창의성 교육을 하고 있어 만족도가 높이 나타났으나 학교 분위기나 동료교사간의 분위기 교장의 지도성에 만족도가 낮게 나타났다.

아직도 초등학교가 관료주의 체제에서 벗어나지 못하고 있어 만족도가 떨어진 것으로 생각된다.

다섯째, 서무행정이나 학교시설이 교직생활에 만족도가 낮았고 교사에 대한 사회적 지위나 연금제도 공제회 제도에서는 보통으로 나타났으며 교사들의 교직단체 교직 복지 활동에 교사들이 만족하고 있는 것으로 나타났다.

여섯째, 교사의 교직에 대한 가장 큰 만족도는 교수 활동에서 높았다.

모든 교사가 교직생활에 열의를 갖고 교수활동에 임하므로 만족도가 높다고 생각된다. 교재 연구, 연수 활동에 대체로 만족하고 있는 것으로 보아 교사의 교직생활중 교수활동은 중요한 부분으로 나타났다.

일곱째, 연구자의 객관적 평가에서 볼때 교사는 교직생활에서 방학기간과 개인 연구활동을 할 수 있다는 점에서 교사의 사기에 나쁜 영향을 끼치지 않은 것으로 나타났으며 교직에 가치성으로 보아 만족도가 높은 것으로 생각한다.

3. 提 言

본 연구에서 얻어진 결론을 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 교직생활에 있어서 행복한 삶을 가질 수 있는 육아 시설, 경제적 대우, 자율성 보장을 부여한다.

둘째, 학급 인원수를 대폭 줄이고 교사의 주당 시간을 20시간으로 해야 된다. 급식 식사 지도는 교육활동이외 이므로 수당지급을 해야 한다고 생각한다.

셋째, 남교사들을 더 많이 교육계에 유인할 수 있는 체제 확립을 위해서 교육정책을 고려하거나 선발과정에서 적정 비율로 조정할 필요성이 있다.

參 考 文 獻

- 김 낙 운, 『교육공무원, 인사법요론』, 교학사, 1974.
- 김 인 회, 『역사 문화적 측면에서 본 교권』 새교육(1982. 4)
- 김 종 철, 『교사론』, 교육과학자, 1992.
- 대한 교련사 편찬위원회, 『대한교련사』, 대한교육연합회. 1973,
- 대한교육 연합회, 『교원 근무 부담에 관한 분석적 연구』 (정책연구 제34집 1982년 5월호),
- 박 연 호 저, 『현대 인간관계론』, 1994,
- 정 우 현, 『현대교사론』, 배영사, 1978.
- 오 석 홍, 『인사행정론』, 박영사, 1977.
- 이 병 진, 『교직론』 (서울:양서운, 1992).
- 이 영 덕, 『복지사회 실현과 교육』, 『복지사회와 교육』, 한국교육학회, 1980,
- 太宗實錄 四八券, 太宗 12年 4月 發末條.
- 任 時 先, 『中國教育思想史』 商務印書館(1970).
- 홍 상 호, 『국민학교 교원의 교직의식에 관한 연구』, 외국어대학교 교육대학원 석사학원논문, 1989.
- 현 금 자, 『직무 만족 및 일반적 직무 태도에 영향을 미치는 직무요인』, 이화여자대학교대학원 석사학위논문, 1975,

- A. H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York; Harper & Row, 1954).
- A. Morrison and D. Molntyre, *Teachers and Teaching*(London; Ponquin Books Ltd., 1969). .
- C.P.Alderfer, *Existence, Relations and Growth*(New York; The Free Press, 1972).
- E. Hoyle, *The Role of the Tacher*(London; Routlege & Kegan, 1972)
- E.J.McComick and D.R.Illigen, *Indrustrial Psychology*(New Jersey; Prentice-Hall 1980).
- E.V. Pullias and J. D. Young, *A Teacher is Many Things* (Seoul; Pan Korea Book, 1973).
- F.Herzberg, "The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Man-power", *Personnel Adm-inistration*(1964); F. Luthans, *Organiz-ationa Behavior*(New York; McGraw-Hill, 1977).
- F.Herzberg, B.Manusner, and B.Synderman, *The Motivation to work* (New York; John Wiley & Sons, Inc 1959) F. Herzberg, *Work and the Nature of Man*(New York; World Publishing Co, 1966).
- H. I. Harron, *A History of Education in Antiquity* (New York; Mentor Book, 1964).
- L.J.Stiles, *The Teachers Role in American Society*(14th,Yearbook of the John Dewey Society,1957), p.14
- M.A. Wabba and L.G.Bridwell "Maslow Reconsidered; A Review of Research on the Need hierarchy Theory" *Proceedings of*

Academy of Management(1973).

Merton, "Instability and Articulation in the Role-Set" in Biddle and
Thom as(eds), Role Theory(New York; John Wiley, 1966),
Murray Thoma, "Reinspecting a Structural Position on Occupational
Prestige" American Journal of Socilogy (March 1962).

ABSTRACT

A Study on the Elementary School Teacher's Job Satisfaction

Oh, Zoo-hwan

Major in Educational Administration

Dept. of Educational Administration

Graduate School of Public Administration

Hansung University

This study is intended to identify the elementary school teacher's job satisfaction. As a result of analysis, the following conclusion was made :

Firstly, it was shown that elementary school teachers' job satisfaction was low for they did not led an abundant life in their teaching profession. So, allowances should be either raised by 10 percent for a certain period (about 5 years), or pay for performance should be paid, in order to provide every teaching staff with wellbeing facilities or happy teaching life.

Secondly, now that the number of school hours for elementary school teachers has additional 7-8 hours in comparison with middle school teachers, it is desirable that the number of school hours

should be set to within 20 hours and the number of schoolchildren per class be set within 30 persons. It seems that their teaching job satisfaction falls due to the heavy burden of school-lunch guidance and life guidance.

Thirdly, it was shown that elementary school teachers, job satisfaction was moderate due to the formation of the personnel consultation meeting to deliberate their transference and movement or the assignment of their classes, but it was shown that young teachers had lots of conflicts and their teaching job satisfaction was moderate due to much allowance for old-aged teachers.

Fourthly, it was revealed that teachers had a high degree of job satisfaction because they were carrying out the education of creativity with a high sense of mission toward a teaching profession life, but it was shown that they had a low degree of job satisfaction concerning the school atmosphere, or the atmosphere between fellow teachers, and the schoolmaster's leadership.

The elementary school has not still broken away from the authoritarian administrative system, and it is thought that their job satisfaction has fallen.

Fifthly, it was shown that elementary teachers had a low level of job satisfaction with general affairs administration and school facilities and had a moderate level of job satisfaction with their social status, or the pension-plan mutual-aid system. And it was found that they felt satisfied with the wellbeing activity for the teaching profession in the teaching profession group.

<附錄> 「교원의 교직 만족도」에 관한 설문지

본 설문지는 학교 교사의 교직 만족도에 관한 연구자료를 얻기 위해 마련된 것입니다. 선생님이 느끼신 대로 기탄없이 답해 주시면 연구에 많은 도움이 되겠습니다.

이 설문지는 이 연구자료로만 사용될 것입니다.

감사합니다.

1996. 3

한성대학교 행정대학원
교육 행정 학 과
교육 행정 전 공
오 주 환 올림

1.인적사항

다음 해당란에 V표 하여 주시기 바랍니다.

- | | | |
|----------|----------------------------|---------------------|
| 1. 성별. | ① 남 () | ② 여 () |
| 2. 연령별. | ① 30세 이하 () | ② 31 ~ 40세 () |
| | ③ 41세 ~ 50세 () | ④ 51세 이상 () |
| 3. 직위별. | ① 교사 () | ② 주임교사 () |
| 4. 교직경력. | ① 1 ~ 5년 () | ② 6 ~ 10년 () |
| | ③ 11 ~ 15년 () | ④ 16 ~ 20년 () |
| | ⑤ 21년 이상 () | |
| 5. 출신교. | ① 고졸, 사범졸 () | |
| | ② 대졸 (2년제, 4년제, 교대, 방통대) | () |
| | ③ 대학원졸 () | ④ 기타 () |

2. 설문내용 : 항목을 읽으신후 해당되는 곳에 V표를 하여 주십시오.

관련 번호	항 목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	아주 그렇다
I	1 교사가 받고 있는 봉급액이 선생님의 가정생활에 적당하다고 생각하십니까?					
	2 교사 봉급이 타직종과 비하여 그렇게 낮은 것은 아니다.					
	3 성과급에 대한 보상은 전 직원에게 수당으로 배당하는 것이 좋다.					
	4 수당지급은 3년에 한번씩 10%정도 올려야 한다고 생각한다.					
II	5 선생님께서는 교재연구 시간 여유에 대해서 만족하십니까?					
	6 현행의 연수 및 연구활동에 대해 어느정도 만족하십니까?					
	7 본인은 교직에 임무를 다한다고 생각하고 있다.					
	8 중등학교에 비해 수업부담 시간수에 대해 만족하십니까?					
	9 학교 교육의 질을 높여가야하는데 어느정도 만족하십니까?					
III	10 선생님께서는 수업분담에 만족 하십니까?					
	11 선생님께서는 교무분장, 업무과중에 대해서 만족하십니까?					
	12 급식지도에 관한 부담에 만족하십니까?					
	13 학급 생활지도에 만족하십니까?					
	14 주변활동 및 봉사활동 부담에 만족하십니까?					
	15 학습지도안 작성부담에 어느 정도 만족하십니까?					
	16 선생인은 학생수 부담에 어느정도 만족하십니까?					
IV	17 교직 사회가 계급이 있는 위계사회가 아닌 이상 본인은 승급, 승진에 큰 의미를 두지 않는다.					
	18 교사의 정기전보 이동에 경합지구 인사발령에 만족하십니까?					
	19 동료 교사들 중에는 뒷사람에게 아부하는 사람이 많다.					
	20 선생님께서는 인사 자문회 실시에 만족하십니까?					
	21 선생님께서는 담임배정, 교과배정, 학년배정, 주임임명, 자격취득, 포상, 업무배정 등에 있어서 만족하십니까?					
	22 상위 자격이나 학위를 갖추기 위해 현재 열심히 노력하고 있다.					
	23 포상제도에 부가되는 점수 삭제에 대해 만족하십니까?					

관련 번호	항 목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	아주 그렇다
V	24 선생님의 학교 어린이의 정서적 안정정도 및 학생의 풍토에 만족하고 계십니까?					
	25 동료 교사들간에 원만한 분위기 관계 유지에 만족하십니까?					
	26 우리학교 교사들은 창의성을 발휘해서 그들이 맡은바 가르치는 직무를 수행한다.					
	27 우리학교에서는 교재교구 활용이 효율적으로 되어있다.					
	28 선생님께서는 자체 연수회 운영과정 자율성에 관해서 만족하십니까?					
	29 학교장의 잦은 학급 순회가 교사에 직무만족에 어떠합니까?					
	30 선생님 학교의 조직풍토는 어느정도 좋은 편입니까?					
VI	31 우리학교는 교사에 필요한 복지시설들에 대해서 (탁구장, 축구장, 휴게실) 어느정도 만족하십니까?					
	32 우리학교내에 제반시설들이 이용하는데 어느정도 만족하십니까?					
	33 서무행정 지원에 대해서 어느정도 만족하십니까?					
	34 우리학교는 휴게실 이용에 만족하십니까?					
	35 학교내에서 필요한 전화사용이 원활하십니까?					
	36 교원복지에 대해서(연금제도, 교원공제제도)만족하십니까?					
	37 교사에 대한 사회적 대우에 만족하십니까?					
	38 정년퇴임제(65세) 명예 퇴직제(55세)등 이제도에 만족하십니까?					
	39 선생님께서는 여교사 산휴 및 특별휴가에 만족하십니까?					
	40 선생님께서는 교직원단체 활동(교총)에서 실시하는 교직원복지 활동에 만족하십니까?					