

碩士學位論文

指導教授 金 璟 培

初等學校 女性 教員의  
昇進制度와 實態에 관한 研究

A Study on the Reality of the Promotion System for  
Women Teachers in Elementary School

2001 年

漢城大學校 行政大學院

教育行政學科

教育行政專攻

曹 容 美

碩士學位論文

指導教授 金璟培

初等學校 女性 教員의  
昇進制度와 實態에 관한 研究

A Study on the Reality of the Promotion System for  
Women Teachers in Elementary School

위 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함

2001 年

漢城大學校 行政大學院

教育行政學科

教育行政專攻

曹 容 美

曹容美의 教育學 碩士學位 論文을 認定함

2001年 2月 日

審査 委員長 印

審査 委員 印

審査 委員 印

# 目 次

1. 緒 論 .....	1
1. 研究의 必要性 .....	1
2. 研究의 目的 .....	3
3. 研究의 內容 .....	4
4. 研究의 제한점 .....	4
II. 理論的 背景 .....	5
1. 教育行政의 概念 .....	5
2. 學校組織에서 女性敎員 .....	7
3. 教育行政家의 資質과 指導性 .....	12
4. 敎職의 女性化 傾向 .....	16
5. 女性敎員의 敎職成長 障礙要因과 差別意識 .....	24
6. 先行研究의 考察 .....	27
III. 研究의 方法 .....	33
1. 研究의 對象 .....	33
2. 測定의 道具 .....	34
3. 資料의 處理 .....	36
IV. 結果分析 및 解釋 .....	37
1. 初等學校 女性敎員의 昇進에 관한 認識 .....	37
2. 初等學校 女性敎員의 昇進에 관한 障礙要因 .....	46
3. 初等學校 女性敎員의 昇進 改善方案 .....	54

V. 要約, 結論 及 提言 .....	65
1. 要 約 .....	65
2. 結 論 .....	67
3. 提 言 .....	69
參考文獻 .....	70
附 錄 .....	73
ABSTRACT .....	81

## 圖 · 表 目次

〈표 1〉 교육공무원의 분류 .....	6
〈표 2〉 전국 초등학교 연도별 교원 수 .....	17
〈표 3〉 초등학교 여성교원의 신규채용 현황 .....	18
〈표 4〉 초등학교 여성교원의 퇴직 현황 .....	19
〈표 5〉 전국 교육대학의 여자 졸업자 비율 .....	20
〈표 6〉 초등학교 여성교원의 직위별 비율(교장) .....	21
〈표 6-1〉 초등학교 여성교원의 직위별 비율(교감) .....	22
〈표 6-2〉 초등학교 여성교원의 직위별 비율(부장) .....	22
〈표 6-3〉 초등학교 여성교원의 직위별 비율(교사) .....	23
〈표 7〉 설문지 조사 현황 .....	33
〈표 8〉 설문지 작성 내용 .....	34
〈표 9〉 교직을 선택한 이유 .....	37
〈표 10〉 교직의 매력 선호도 .....	38
〈표 11〉 여성에게 매력적이라고 생각하는 이유 .....	39
〈표 12〉 교직생활을 계속할 경우 앞으로의 계획 .....	40
〈표 13〉 여성교원이 가장 열심히 하는것 .....	41
〈표 14〉 여성교원의 승진을 위한 노력 .....	42
〈표 15〉 교육행정직과 전문직을 원하지 않는 이유 .....	43
〈표 16〉 학교생활에 적응하는 경향 .....	44
〈표 17〉 퇴근후 연수시간을 갖지 못하는 이유 .....	46
〈표 18〉 교육행정직과 전문직에 여성교원이 적은 이유 .....	47
〈표 19〉 현행 승진규정의 만족도 .....	48
〈표 20〉 승진상의 불이익 .....	49
〈표 21〉 귀가가 늦었을 경우 가족들의 반응 .....	50

<표 22> 가정생활과 학교 생활 양립의 애로점 .....	51
<표 23> 여성 행정직과 전문직의 업무능력 .....	52
<표 24> 여성교원들의 승진의욕 .....	53
<표 25> 자기 발전을 위한 연수의 기회 .....	55
<표 26> 여성교원의 학교 행정직 진출 .....	56
<표 27> 교육전문직 임용 .....	57
<표 28> 여성교원의 승진에서 가장 필요한 것 .....	58
<표 29> 여성교원의 교육행정·전문직 진출 .....	59
<표 30> 교장 임기제의 개선 .....	60
<표 31> 교육행정직 진출을 원하는 이유 .....	61
<표 32> 학교행정직의 직무수행 능력 .....	62
<표 33> 여성교원의 일정비율 임용 .....	63
<도 1> 지도성의 힘 .....	16

# I. 緒 論

## 1. 研究의 必要性

우리 사회는 급진적인 경제발전과 성장으로 인하여 사회구조가 다원화되고 복잡하게 이루어졌으며, 국제화 세계화에 부응하여 직업의 종류도 점차 늘어나게 되었다. 이러한 현상은 인력수요의 증가를 필요로 하였으며, 여성의 사회진출에 적합한 여성교육의 확대 및 여성의 사회적 역할이 국가적으로 요구되어 모든 분야에 여성의 사회 참여 현상이 보편적인 것으로 나타나게 되었다.

우리 나라가 고도 산업사회로 이행되는 과정에서 직업도 분화되고 전문화됨에 따라 전문인력의 수요가 급증하는 현상이 두드러지고 있다. 이러한 인력자원의 수요증대와 남녀평등화 현상으로 여성의 사회 참여도는 날로 증가하고 있다. 여성 인력의 사회적 참여는 여성의 지위향상이나 사회 발전 및 경제 발전에 크게 기여하고 있다. 따라서 교육현장에 교직의 여성화 현상은 세계적으로 공통된 상황인데 우리 나라도 예외는 아니다.

교직이 여성의 직업으로서 안정적이고 근로조건이나 임금 차별, 승진 기회등 관행상의 남녀 차별이 거의 없는 직업으로 인식되고 있어 전체 교원 중에서 여성교원이 차지하는 비율이 계속 증가하고 있다. 특히 남녀가 평등한 입장에서 근무할 수 있는 교직은 여성에게는 매력 있는 직종으로 인식되어 여성교원의 비율이 괄목할만하게 증가함에 따라 교직의 여성화가 두드러지고 있다.

교육의 질을 결정하고 교육의 성패를 좌우하는 결정적인 요인은 교원이 다. 초등교육에서 다수를 차지하고 있는 여성교원의 수적 증가가 단순한 수적 증가에 머물러서는 교육의 질적 향상을 기대하기 어렵다. 따라서 여성교원의 자질향상과 지위향상을 위하여 교육에 대한 굳은 신념, 전문성 신장등 각종 업무 수행능력 향상, 더 나아가 교육행정직과 교육전문직 진출을 위하여 정책적 지원이 매우 필요하다. 1970년 이후 지난 30년간의 우리 나라 여성교원의 비율은 약 30%이상의 현저한 증가추세를 나타냈으며<sup>1)</sup>, 이러한 현상이 선진 국가들에서는 매우 느리게 변화되어 일어났으나 우리 나라에서는 훨씬 짧은 기간에 일어난 것으로 미루어 보아 여성교원의 증가추세는 당분간 계속될 것으로 전망되고 있다.

교직에서의 여성교원 비율이 이처럼 높음에도 불구하고 학교에서 부장, 교감, 교장의 직위에서 여성교원이 차지하는 비율은 지극히 낮은 실정에 있고<sup>2)</sup> 교육행정직 조직에서도 전문직 중 여성이 차지하는 비율은 1999년 경기도 교육청의 경우 전체 전문직 185명에서 여성은 27명으로 소수에 불과하였다. 이는 교육행정 조직의 중요정책 결정과 방침의 결정에 여성이 참여하는 비율이 낮아 성차별을 대변할 길이 없다는 것을 의미하기도 하며, 전체적으로 교원의 여성 비율이 절반을 넘어서고 있음에도 불구하고 교육조직의 상위직에 도달할수록 여성이 차지하는 비율이 너무 낮다는 것을 알 수 있다.

여성교원의 승진기회에 관련된 연구가 몇몇 연구자들에 의하여 시도되

---

1) 우리 나라의 초등학교 저체 교원중 여교사가 차지하는 비율은 1970년에는 29.1%, 1980년에는 36.8%, 1990년에는 남교원 수를 앞질러 50.1%로 급증하였으며, 1999년 62.7%,로 증가하였고, 2000년에는 현재 137,615명중 여자가 90,825명으로 66.4%로 보고되고 있다.

2) 2000년 현재, 전체 교원중 여교사가 차지하는 비율은 부장은 28,008명중 11,875명으로 약 42.4%, 교감 5,467명중 489명으로 8.9%, 교장 5,231명중 367명으로 7.0%의 저조한 비율을 차지하고 있다.

었으나, 그 결과는 흡족하지 못한 실정이며, 특히 여성교원의 승진에 관련된 연구는 극히 부진한 것으로 나타나고 있다.

여성교원 자신이 갖고 있는 요인(결혼, 임신, 육아등)들이 남성교원 보다 불리하다는 입장에서 승진 기회의 불균형을 초래하여 여성교원들이 능력을 발휘할 수 있는 자극과 동기를 부여받지 못한다면 이는 교육의 질적 수준 향상을 위해서도 바람직하지 못한 일이 될 것이며 여성교원이 교육의 본연의 임무를 수행하는데 저해요인이 될 것이므로 여성교원의 자아실현과 교육자적 자세를 충실히 하기 위해 본 연구의 필요성이 있다.

## 2. 研究의 目的

본 연구는 초등학교 여성교원의 승진에 관한 인식과 장애요인, 승진 확대방안을 분석하여 교직의 다수를 차지하고 있는 여성교원들이 새로운 시대 속에서 만족감을 가지고 교육에 전념하여 교육의 질을 높일 수 있도록 승진의 기회 확대방안을 모색하기 위하여 효율적인 방안을 찾는 데 연구의 목적이 있으며 이를 달성하기 위한 구체적인 연구의 문제는 다음과 같다.

첫째, 현행 승진제도에 관한 초등 교원들의 인식은 어떠한가?

둘째, 현행 교원 승진제도에서 초등 여성교원들의 승진에 관한 장애요인은 무엇인가?

셋째, 현행 초등 여성 교원의 승진에 대한 실태 및 개선방안은 무엇인가?

### 3. 研究의 內容

본 研究의 주된 내용은 다음과 같다.

첫째. 승진에 관한 선행연구와 문헌연구를 고찰하여 교사의 배경변인(성별, 직위별, 경력별, 학력별)에 따라 인식 실태를 파악한다.

둘째. 현행 교원 승진제도에서 초등 여성교원의 배경변인(성별, 직위별, 경력별, 학력별)에 따라 승진에 관한 장애요인은 무엇인지 비교 분석한다.

셋째. 초등 여성교원의 배경변인(성별, 직위별, 경력별, 학력별)에 따라 승진을 개선할 수 있는 방안을 모색한다.

### 4. 研究의 제한점

본 연구는 연구의 표집 대상이 경기도 및 일부 서울시에 재직하고 있는 초등교사를 대상으로 한 설문조사 결과를 통계적으로 분석한 것인데 다음과 같은 제한점을 지닌다.

첫째, 본 연구는 편의상 표집 대상을 경기도 및 일부 서울시 지역에 소재한 초등학교의 교원들을 대상으로 한정하였다. 따라서 본 연구의 결과가 초등교원 전체의 의견을 대표하는 것으로 보는 데는 제한이 따른다.

둘째, 본 연구에 사용한 설문지는 표준화된 도구가 아니고 연구와 관련된 문헌연구와 선행연구 결과 등을 참고하여 연구자가 제작한 것이다.

## II. 理論的 背景

### 1. 教育行政의 概念

교육행정은 교육 전반에 관한 행정으로 학교교육 뿐만 아니라 사회 교육이나 학교외 교육까지도 포함하는 일체의 교육에 관한 정책 수립과 수립된 정책의 수행 및 여기에 필요한 여러 조건의 정비를 의미하고 국가 전역에 걸쳐서 행해지며 중앙기관으로서의 교육부, 지방 기관으로서의 교육위원회와 교육감이 주체가 되어 운영되고 상하의 권력관계나 명령·지시의 계층이 표면화 되며 학교행정의 방침과 기준을 설정한다.<sup>3)</sup>고 하였다.

김종철은 교육행정이라는 개념은 광의로는 학교나 지방공공단체나 국가를 막론하고 광범위하게 쓸 수 있는 것이나, 협의로는 국가의 통치 작용과 관련시켜서 국가나 지방공공단체에 한하여 사용하고 학교를 단위로 하는 학교행정과 구별하여 말하는 경우도 있다. 협의의 교육행정은 국가나 지방 공공단체와의 관련에 있어서 교육 활동에 관한 목표 수립과 목표 달성을 위한 인적·물적 조건의 정비 및 지도 감독을 포함하는 일련의 봉사 활동 이라고 정의하고 있다.<sup>4)</sup>

교육행정이란 국가나 지방공공단체가 교육 활동에 대한 계획이나 정책을 수립하고 이를 달성함에 필요한 인적·물적 조건을 정비, 확립하고 교육정책을 합법적·효율적·협동적으로 집행하고 평가하는 일련의 활동과정이며, 학교행정이란 학교에서 학교행정가(교장 및 교감)가 국가 및 지역

---

3) 남정걸, 「교육행정의 이론」 (서울: 배영사, 1983), pp. 10~13.

4) 김종철, 「교육행정의 이론과 실제」 (서울: 교육과학사, 1994), pp. 25~26.

사회의 교육적 필요를 기초로 교육목표를 설정하고 그 목표 달성을 위하여 모든 교육 활동이 효과적으로 진행 되도록 도와줌으로써 교직원의 일을 조정·지도·지원하는 일을 말한다고 정의하였다.<sup>5)</sup>

학교행정은 학교교육 목적을 효율적으로 달성하기 위하여 행해지는 학교교육에 관한 행정이다. 학교행정을 좀 더 깊게 생각한다면 학교교육이란 학교라는 특수 조직과 환경적 조건 그 자체만으로 이루어질 수 없다는 점에서 단순하게 학교교육에 관한 행정만이 아니라 교육 전반과 관계가 있는 행정이라고 말할 수 있다. 따라서 학교행정은 이와 같은 관점에서 보면 교육행정과 구별하기 곤란한 점이 있다고 보여진다.<sup>6)</sup>

현행 교육법과 교육공무원법에 의하면 교육공무원은 교원과 교육 전문직원으로 구성되어 있으며 이를 나타내면 <표 1>과 같다.<sup>7)</sup>

<표 1> 教育公務員의 分類

교 육 공 무 원				
교 원			교 육 전 문 직	
교장, 교감, 교원 (초·중·고등학교)	총장, 부총장, 학장, 교수, 부교수, 조교수 전임강사, 조교(대학)	원장, 원감, 교사(유치원)	교 육 장 장 학 관 장 학 사	교육연구관 교육연구사

교육공무원 승진 규정 제 9조에 보면 교육행정기관에 근무하는 장학관, 장학사, 또는 교육기관, 교육행정기관, 교육연구기관에 근무하는 교육연구

5) 김윤태, 「교육행정학」(서울: 배영사, 1987), p. 19.

6) 교육주보사, 「학교와 학급경영총론」(서울: 흥성문화사, 1983), p. 71.

7) 김종철, 「전계서」, p. 433.

관과 교육연구사로 근무한 것을 경력으로 평정한다<sup>8)</sup>

앞에서 살펴본 바와 같이 여러 학자들의 견해를 종합하여 보면, 표현과 진술의 차이는 있으나 교육행정직은 학교의 교육활동을 효과적으로 수행하기 위하여 이루어지는 제반 지원 활동으로 여기에 필요한 인적·물적 요소를 조직하고 통제하며 관리하는 일임을 알 수 있다.

## 2. 學校組織에서의 女性敎員

### 1) 組織에서의 敎員

교원은 한 인간으로서 훌륭한 인격을 갖추고 교육애를 실천에 옮길 수 있어야 하고, 투철한 국가관과 올바른 안목을 지녀야 하며 폭넓은 교양의 토대 위에 직무와 관련된 고도의 전문적 지식과 기술을 갖추고 교육활동에 매진할 수 있는 능력이 있어야 한다.

전문직으로서 교원의 특성을 다음과 같이 열거 하였다.<sup>9)</sup>

(1) 교원직은 문화적 전통과 지식, 기술, 가치 등을 전수한다는 점에서 전문직이 수행하는 특수한 지식활동에 해당된다.

(2) 교사 기능은 사회구성원을 교육시킨다는 점에서 기본적으로 개인적, 사회적 봉사 기능을 수행하는 전문직에 해당된다.

(3) 교원직은 철학, 역사, 사회학, 심리학 등의 기초 과목에 터한 이론을 활용한다는 점에서 전문직에 해당된다.

(4) 전문직은 전문인을 양성하는 교육기관에서 일정 기간 준비기간이 필요하다. 교원직도 이러한 전문직의 특성에 해당된다.

---

8) 교육법전 편찬회, 「교육법전」 (서울 : 교학사, 1996), p. 582.

9) 이현청, 「교원의 특성」 (서울: 법문사, 1994), pp. 278~279.

(5) 전문직은 전문직종의 자격 요건과 윤리강령을 설정하고 있는데 교원직도 이러한 자격 요건과 윤리강령을 갖추고 있다.

(6) 전문직은 전문 활동과정에서 자율성과 자유를 누리고 있으며 교원직 또한 이점에서 유사하다.

(7) 전문직은 잘 조직된 전문단체가 있으며, 교원직도 조직된 전문단체가 있고 봉급, 노동조건 그리고 지위 등에 관한 협의가 가능하다. 이러한 특성을 감안할 때에 교원의 역할은 자율성을 전제로 한 창조자의 역할이라 할 수 있다.

특히 교원은 전문직종으로서 무엇보다 가르치는 일과 인간화 과정에 참여하는 일을 천직으로 여기는 소명감이 있어야 한다. 김봉수는 초등교육의 특성에 알맞은 교원의 역할을 다음과 같이 서술하였다.<sup>10)</sup>

- (1) 아동들의 일상생활에 필요한 제반 기술 지도자로서의 역할이다.
- (2) 아동들의 도의심과 정신적 가치 육성자로서의 역할이다.
- (3) 아동들의 필요와 관심의 충족자로서의 역할이다.
- (4) 어린이들의 건강과 안전의 도모자로서의 역할이다.
- (5) 아동들의 물질적 생활능력 배양자로서의 역할이다.
- (6) 민주적 시민 육성자로서의 역할이다.
- (7) 아동들에게 좋은 관습의 형성자로서의 역할이다.

조인숙<sup>11)</sup>은 연구논문에서 다음과 같은 점을 발견하였다. 성차에 있어서 남녀의 능력이 같다고 보는 쪽 보다 남성의 능력이 우수하다는 생각이 앞서고 있으며, 또 학교 행정가들은 신임 여성교원을 기피하는 현상이 일어나고 특히 여성교원 에게는 큰 일을 맡기는 것을 주저하고 지각, 조퇴, 결근율이 높고 직무 의욕이 남성교원에 비해 환영받지 못한다. 학습지도에

10) 김봉수, 「초등교육」, (서울 : 정민사, 1993), pp. 122~125.

11) 조인숙, 「교직의 여성화가 학교경영 활동에 미치는 연구」, 1992, pp.99~101.

서는 성별과 무관하며 개인차에 따라 다르다는 의견이 주를 이루었으며, 생활지도에서는 교직의 여성화는 대체로 부정적이었다. 따라서 부정적인 면을 긍정적으로 대처할 수 있는 여성교원의 역할이 강구되어야 하겠다. 교육연구 에서는 여성교원들이 스스로 참여하기 보다는 대체로 의무적으로 참여한다는 의견을 보여주고 있다. 학교경영에서는 학교 행사 및 업무 추진 면에서 남성교원보다 소극적이며 교원 인사면에 영향을 미친다는 의견을 제시하고 있다.

박용현 연구논문<sup>12)</sup>에서 상급자격의 취득을 위한 연수와 강습의 기회를 여성교원에게 부여하고 있지 않다는 것이 여성교원의 불만요인으로 지적되고 있다. 그 중에서도 행정직이나 전문직으로의 진출 기회가 여성교원에게 극히 제한되어 있다는 점이 더 큰 문제로 지적되고 있다.

남녀 교사의 비율로 보아 상당수의 여성 행정가가 배출되어야 한다는 의견이 지배적이다. 여성교원의 승진기회가 미약하다는 결과는 여성의 관리능력과 행정능력을 파소 평가하는 편견에서 비롯된 것이라고 지적하고 있다.

## 2) 女性敎員의 特性

남녀 성별의 차이에 따른 특성면에서 남성과는 다른 여성의 특성을 따져 본다면 여성은 생득적인 특성과 후천적인 사회성, 역사적인 환경조건에 의해 육성된다고 볼 수 있다.

정원식은 남녀 교원에 있어 “지능이나 성격에서의 차이는 사회, 문화적인 요인에서 그 원인을 찾을 수 있으며 생리적인 구조에서 오는 차이는 아니다.”<sup>13)</sup>고 하였으며, “여성은 능력 수준에 있어서 남성에 비하여 열등

12) 박용현, 「여성교 교직에 대한 연구」 (서울:교학사), 1997, pp. 175~176.

13) 정우현, 「현대 교사론」 (서울:배영사, 1987), pp. 152~153.

하다는 통념은 잘못된 것이다. 개발 여하에 따라서는 남성과 대등한 능력 수준을 나타낼 수 있으며 남녀간의 성격적 차이는 생득적인 것 보다는 환경적인 요인에 의하여 그 특성이 형성된다.”<sup>14)</sup> 라고 말하고 있다.

김석희는 그의 연구에서 “남성은 자기 주장이 강하고 공격적이며 대범하고 행동이 다양한데, 여성은 동정심이 많고 미적 감각이 예민하여 감정적이고 통제력이 약하다.”<sup>15)</sup>고 하였다.

다른 면으로 교직을 수행하는 교원으로서의 여교원의 특성을 살펴 보면 남교원과 다른 특성을 찾아볼 수 있다.

정태시는 여성교원의 장점으로 “사소한 것에 주의를 하고 친절하며 따뜻해서 대화하기가 쉽다.”<sup>16)</sup>라고 말하고 있다. 또 이월기는 여성교원의 장점으로 교원 인화관계의 원활을 도모하는 면을 들고, 단점으로는 편협한 성격과 불성실하고 소극적인 근무 태도<sup>17)</sup>를 들었다.

정영모는 모성적 심정으로 아동을 사랑하며 작은 일까지 마음을 써서 버릇을 좋게 해 주는 경향이 있고, 열정적으로 수업을 하여 교육 효과를 올리고 있으며, 특히 정서적이고 인간적인 면, 예능과의 특기 지도에서는 남성교원 보다 여성교원이 우수하다고 말하고 있으나, “여성교원이 결혼 후에는 결혼전보다 학교 일을 소홀히 하며 결근율도 높고, 학교 업무를 형식적으로 처리하는 경향이 있다. 창의성이 부족하여 전문성에 있어서는 남성교원 보다 뒤진다.”<sup>18)</sup>고 하였다.

---

14) 정원식, 「인간과 교육」 (서울:배영사, 1970). p.269.

15) 김석희, “취업여성과 근로 특성”, 「여성문제 연구」, (효성여대 부설 한국여성문제 연구소), 제 18집(1973), p. 88 .

16) 정태시, 「여교사론」 (서울:대한교육연합회, 1973), p.46.

17) 이월기, 「여교원의 증가에 따른 인력관리의 합리적 방안 연구」 (부산:교육연구원, 1979), p. 45.

18) 정영모, “한국 국민학교 여교사에 대한 탐색적 연구” (연세대학교 교육대학원, 석사학위 논문, 1973), p. 42.

Lewis는 “미국에 있어서 19세기말 까지만 하더라도 여성들의 일은 가정이나 가족들이 하는 사업에 무보수로 일하는 것이 고작이었지만 가르친다는 일 만큼은 여성에게 개방된 가정 밖의 작은 일이었다.”<sup>19)</sup>고 하여 교원이라는 직업이 다는 직종과는 달리 여성과 친밀할 수 있는 일로 보았다. 이처럼 교직은 예로부터 동서양을 막론하고 여성들이 선택할 수 있는 적합한 직업 중의 하나로 여겨져 왔으며, 그러한 사회적 인식을 바탕으로 세계 각국의 각급 학교 여성교원의 비율은 날로 증가 추세에 있다.

여성교원은 감수성이 예민하고 세심한 주의를 요구하는 학교교육 현장에서 어머니와 같은 보살핌과 애정으로 학생들을 지도한다는 점에서 교육 효과가 클 것이라고 기대하나, 복잡하고 다양화 되어 가는 현대사회의 교직현장에서는 교원들에게 원하는 역할이 남녀의 성차를 용인하지 않는 일들도 점점 많아져 가고 있어 여성의 특성에 맞는 일들만을 고집하기에는 여성교원 측에서도 무리가 따르고 있는 실정이다. 한편으로는 직장과 가정에서 모두 충실해야할 이중성 때문에 생기는 문제점으로 인하여 교직에 소홀하게 되는 일이 없도록 여성의 장점과 단점을 조화롭게 융화 발전시켜 나가야 할 것이다.

이상과 같은 관점에서 볼 때 종래의 전통사회가 여성의 본보기로 복종을 미덕으로, 동적이기 보다는 정적인 것을 아름다운 것으로 여기는 수동적인 자세로 여성이 교직에 임하는 일은 배척되어야 하며 여성교원은 교직자로서의 긍지를 갖고 교직 임무 수행에 적극적으로 임해야 할 것이다. 여성교원의 지위가 남성교원의 보조적인 역할이기 보다는 여성의 탄력적이며 신축성 있는 조화와 협동의 부드러움으로 교직의 임무 수행을 나누

---

19) Gwendolynl Lewes, "Changes in Woman Role Participation", (1978), p. 137, 이진분, "상계논문", p. 11에서 재인용.

어 말고 상호 보완하면서 각자의 교육자적 완성을 추구해야 할 것이다. 학교경영 활동이나 학생 지도면에서 여성교원의 장점과 특성을 최대한 발휘할 수 있는 제도적인 여건을 마련하여 학교경영 및 교육력 신장에 최선을 다할 수 있도록 해야겠다.

### 3. 教育行政家の 資質과 指導性

#### 1) 教育行政家の 資質

교육행정가란 교육행정 활동에 직접 관여하는 사람들, 즉 교육행정요원 중 비교적 상위에 있는 사람으로서 학교행정체제에 있어서는 교장·교감 등 행정을 주된 임무로 삼는 사람들과 교육행정 조직의 관리층으로서 중간관리층 이상인 사람들을 지칭하여 교육행정가라 하였으며 이들에 대한 자질로서 다음의 몇 가지를 제시하였다.<sup>20)</sup>

(1) 자기신조, 가치관, 인생관 등을 포함하여 자아에 대한 인식을 확고히 정립할 필요가 있다는 것이다.

(2) 타인에 대한 이해와 협동의 기술이 필요하다는 점이다.

(3) 행정임무의 수행상 조직구성원의 신체적, 정신적, 사회 심리적, 성격적 제특성을 활용할 수 있는 능력이 있어야 한다는 것이다.

(4) 국민교육제도의 목적과 방법에 대한 이해를 가져야 하며 변화하는 사회의 요구에 따라서 교육의 제도와 운영 방식도 계속 변화하고 있으므로 변화와 개혁의 방향에 대하여도 민감하여야 한다는 점이다.

---

20) 김종철, 「전계서」, pp. 235~239.

(5) 교육행정의 본질과 성격, 그 과업과 과정 등을 비롯하여 교육행정 전반에 관하여 깊고 넓은 이해가 필요하다는 것이다.

(6) 교육과 교육행정을 에워싸고 있는 사회환경, 즉 지역사회·국민 공  
공사회·인류 공동사회의 동태에 대하여 깊은 이해와 관심을 가질 필요가  
있다는 점이다.

(7) 교육행정가는 자기만족 타파와 부단한 향상의 의욕을 견지하고 자  
기갱신과 연찬을 계속함으로써 평생교육을 몸소 실천하는 자세를 허탈지  
말아야 한다는 것이다.

## 2) 敎育行政家の 指導性

어느 조직이나 집단에 있어서 지도자의 역할은 중요시된다. 이는 지도  
자의 지도성 여하에 따라 조직과 그 구성원의 행위가 달라질 수 있기 때  
문이다. 실제로 조직은 그 지도자에 의존하는 바가 크고, 유능한 지도자  
는 조직이나 집단을 성공적으로 이끌어 가는 견인차 역할을 하는 것 또한  
분명하다.

Sergiovanni J. Thomas는 교육의 수월성 추구를 위한 교장의 지도력에  
관하여 논의하고 있다. 이것은 다섯 가지 기술의 접근이라고 할 수 있다.  
Sergiovanni는 교장의 지도성을 학교교육의 질적 향상 및 유지를 위하여  
사용할 수 있는 힘으로 보고, 이러한 지도성을 기술적 지도력, 인간적 지  
도력, 교육적 지도력, 상징적 지도력, 그리고 문화적 지도력 등으로 구분  
하고 있다.<sup>21)</sup>

---

21) Sergiovanni J. Thomas 「The Principalsip」 (Bosten : Allyn and Bacon,  
1987), pp. 51~67.

### (1) 기술적 지도력

경영 기법에 근거하는 것으로 이를 갖춘 지도자는 경영 기술자로서의 역할을 담당한다. 경영 기술자로서 교장은 학교의 계획, 조직, 조정, 일정 작성 등의 기능을 담당한다.

### (2) 인간적 지도력

인간관계 기술에 기반을 둔 것으로 이를 갖춘 지도자는 인간 기술자로서 역할을 담당한다. 인간관계 기술자로서 교장은 교원 및 관계 인사에게 지원, 격려 및 성장 기회를 제공한다. 기술적 지도력과 인간적 지도력은 일상적인 학교 능력을 성취하고 유지하는 데 중요하나 수월성을 성취하는 데는 충분치 않다.

### (3) 교육적 지도력

교육에 대한 전문적 지식에 기반을 둔 것으로서 이를 갖춘 지도자는 임상 의사, 곧 임상 장학 담당자로서의 역할을 담당한다. 임상 장학 담당자로서 교장은 교육 문제를 진단하고 교원을 상담하여, 교원의 장학·평가·현직교육을 담당하며, 교육과정을 개발하는 등의 기능을 수행한다. 임상 장학 담당자로서 교장의 역할은 학교장의 지도력에서 핵심적인 것임에도 불구하고 실제에 있어서는 매우 등한시되어 왔으나 그 중요성이 다시 강조되고 있다. 교육적 지도력은 일상적인 학교 능력에 필수적이고, 교육의 수월성에 강하게 관련되어 있으나 충분하지는 않다.

### (4) 상징적 지도력

조직원의 관심을 학교의 가장 중요한 사항에 집중시키는 능력을 말한

다. 이를 갖춘 교장은 수장, 곧 우두머리 역할을 담당하며, 중요한 목적과 행동에 대하여 선택적 관심이나 모범을 보이고 학교에서 무엇이 중요하고 가치 있는 것인지를 조직원들에게 일깨워 준다. 이러한 지도력과 관련 있는 교장의 활동에는 학교 순회, 교실 방문, 학생과의 대화, 의식과 행사의 실시, 적절한 언행을 통한 통일된 비전의 제시 등이 있다.

학생과 교사는 학교와 지도성에서 무엇이 가치로운 것인지를 알고 싶어하고 질서와 방향감을 원한다. 상징적 지도성의 목표는 인간 의식의 자극, 의미의 통합과 고양, 학교의 본질을 규정하는 중요한 문화적 요소의 개발 및 표현 등이다.

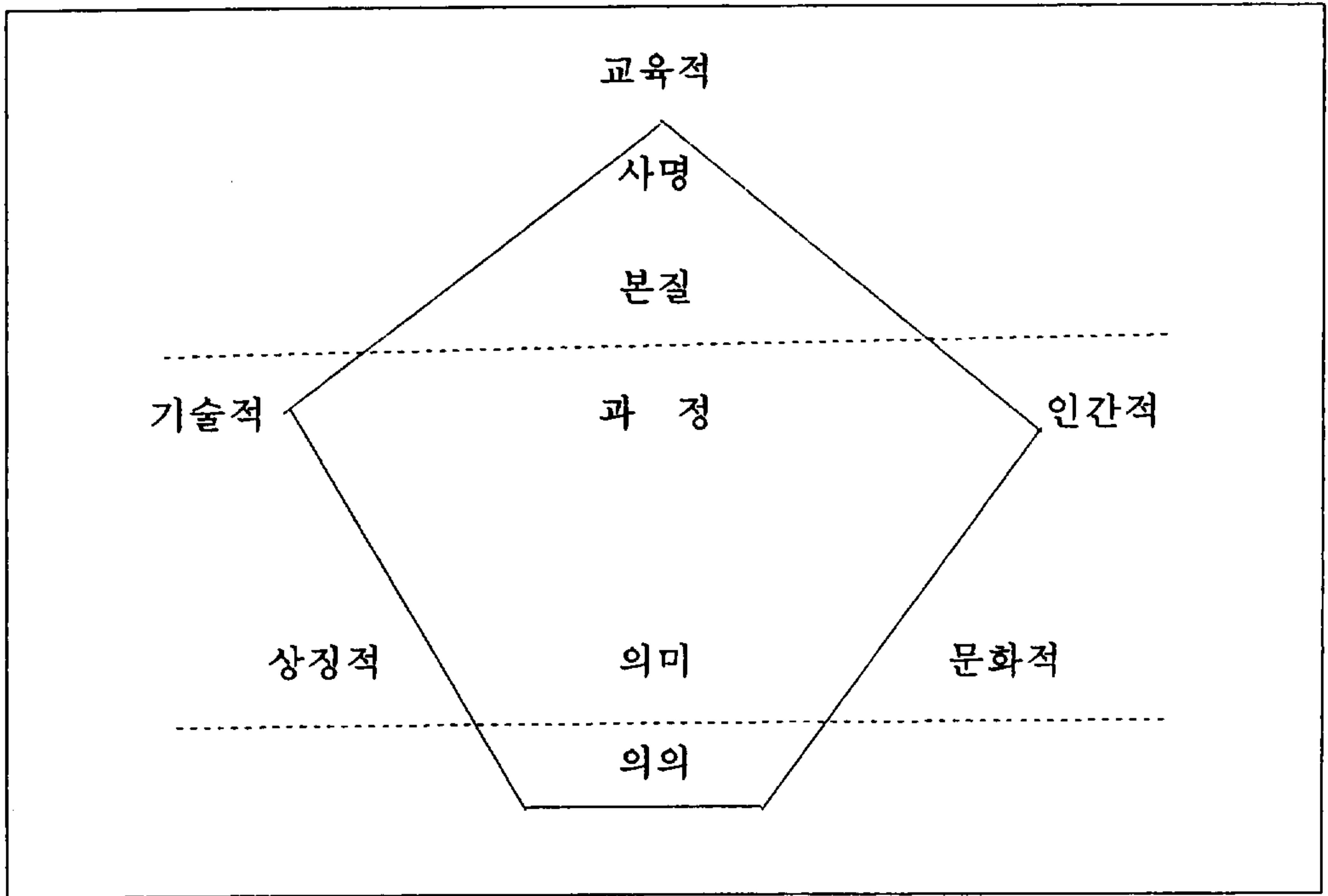
#### (5) 문화적 지도력

독특한 학교문화를 형성해 내는 능력에 근거한 지도성이다. 이를 갖춘 교장은 고위 성직자의 역할을 담당하며, 전통적으로 내려오는 가치, 신념 그리고 학교에 독특한 정체감을 주는 문화적 요소를 정의하고 강화하며 분명히 한다. 고위 성직자로서 교장은 조직을 형성하고 창조하며 양육하고 가르친다. 요약하면 문화적 지도력은 학생, 교사 및 관련된 모든 구성원을 학교의 진정한 신자로 결속시키는 능력을 말한다.

상징적 지도력과 문화적 지도력은 수월성을 성취하는데 필수적이다.

Sergiovannis는 상술한 5개의 지도력을 <도 1>과 같이 오각형 모형(The Pentagonal Model)으로 제시 하였다.

<도 1>에서 보면 오각형의 기초에는 상징적, 그리고 문화적 지도력이 있는데 이들은 학교 구성원에게 풍요한 생활과 학습에 필요한 방향과 의미를 제공하기 위한 잠재력이다. 22)



<도 1> 指導性的의 힘

그 정점에는 교육적 지도력이 있는데, 이것은 학교교육의 사명을 규정하고 그 과업에 본질과 지도를 제공하기 위한 잠재력이다. 인간적, 그리고 기술적 지도력은 학교의 과업을 수행하는데 필요한 도구적 과정과 경영적 수단을 제공하기 위한 잠재력이다. 교장이 이들 다섯 가지 지도력을 종합할 때 질적 교육을 향상시키기 위한 강력한 수단이 된다.

#### 4. 敎職의 女性化 傾向

##### 1) 전국 초등학교 연도별 여성교원 수

22) 상계서, p. 63.

교직에서 여성이 차지하는 양적 증대는 세계적인 추세이며 불가피한 현실이라고 하나 학교현장에서는 이러한 교직 여성화에 대하여 우려하는 목소리도 있다. 하지만 경제가 발전하고 사회 구조가 복잡해짐에 따라 그 참여도가 점점 높아지고 있고, 앞으로 여성의 교직 진출율은 더욱 가속화 될 것으로 전망되는데 교육부가 발행한 교육통계연보에 의하여 1990년부터 2000년 까지의 증가 추세를 살펴보면 <표 2>와 같다.

<표 2> 전국 초등학교 연도별 여성교원의 수

연도 구분	1990	1992	1994	1996	1998	2000
교원수	137,442	138,035	135,747	135,932	140,121	137,615
여성 교원수	70,647	73,693	75,428	76,993	84,459	90,825
%	51.4	53.3	55.1	56.4	60.3	66.0

※자료 : 문교부, 「문교통계연보」, 1985.

교육부, 「교육통계연보」, 1991~2000.

<표 2>에서 보는 바와 같이 매년 약 2~4%씩 꾸준히 그 비율이 증가 되어 왔으며 이러한 현상은 앞으로도 계속 될 전망이다 2000년 현재 서울 ( 24,431 명중 18,945명), 부산( 9,614 명중 7,232 명), 경기( 26,122 명중 18,556 명)등<sup>23)</sup> 대도시의 경우는 여성교원의 수가 훨씬 더 많은 것이 오

23) 교육부, 「교육통계연보」, 2000, PP. 112~113.

늘날 우리 나라의 현실이다.

## 2) 초등 여성교원의 신규 채용 및 퇴직 현황

교육대학 졸업자중 여성교원으로 신규 채용된 현황을 살펴보면 <표 3>과 같이 매년 점차 증가되고 있음을 알 수 있다.

<표 3> 초등 여성교원의 신규 채용 현황

연도 구분	1989	1990	1991	1992	1993	1994
전체 채용수	4,873	3,833	3,130	2,757	2,969	2,831
여자 채용수	2,967	2,865	2,390	2,021	2,112	1,895
%	60.9	74.7	76.3	73.3	71.1	66.9

연도 구분	1995	1996	1997	1998	1999	2000
전체 채용수	3,546	3,127	3,301	3,374	7,432	7,588
여자 채용수	2,021	2,678	2,988	2,885	6,232	6,216
%	73.3	85.6	90.5	85.5	83.6	81.9

※자료 : 문교부, 「문교통계연보」, 1989~1990.

교육부, 「교육통계연보」, 1991~2000.

교육대학 졸업자중 여성교원으로 신규 채용된 현황을 <표 3>을 통해 살펴보면, 1989년도에는 여성교원의 구성비가 60%를 넘고 연도별로 조금씩 줄어드는 듯한 경향도 있으나 2000년 현재 66.0 %로 여전히 여성교원

이 차지하는 비율은 매우 높음을 알 수 있겠다.

### 3) 초등학교 여성교원의 퇴직 현황

초등학교 여성교원의 퇴직현황을 살펴보면 <표 4>와 같은데 초등학교의 경우 1989년에는 퇴직율이 27.2% 였고, 1999년 까지는 꾸준히 약 20~30%의 퇴직율을 보이다가 1999년에는 49.4%로 급속히 높아졌음을 알수 있는데 이것은 교원의 정년퇴직 단축으로 인한 명예퇴직이 갑자기 높아진 것이 원인이라고 할 수 있다.

<표 4> 초등 여성교원의 퇴직 현황

연도 구분	1989	1990	1991	1992	1993	1994
전체 퇴직자수	2,016	2,312	2,493	2,739	2,888	2,892
여자 퇴직자수	549	600	677	760	839	882
%	27.2	25.9	27.1	27.7	29.0	30.4

연도 구분	1995	1996	1997	1998	1999	2000
전체 퇴직자수	3,502	3,830	2,798	1,731	8,789	10,244
여자 퇴직자수	1,228	1,426	910	530	4,343	4,560
%	35.0	37.2	32.5	30.6	49.4	44.5

※자료 : 문교부, 「문교통계연보」, 1989~1990.

교육부, 『교육통계연보』, 1991~2000.

#### 4) 교육대학 졸업자중 여자의 비율

여성교원 구성비의 변화에 직접적인 영향을 준다고 할 수 있는 전국 교육대학교 졸업자의 비율을 살펴보면 <표 5>와 같다.

<표 5> 전국 교육대학의 여자 졸업자 비율

구분 \ 연도	1980	1985	1988	1991	1992	1993
졸업자 수	2,494	6,773	2,252	4,426	4,000	3,845
여자 졸업자수	1,851	1,898	4,179	2,797	2,599	2,499
%	74.2	84.3	61.7	63.1	64.9	64.9

구분 \ 연도	1994	1995	1996	1997	1998	1999
전체 졸업자수	3,845	3,722	3,747	4,409	3,301	3,330
여자 졸업자수	2,791	3,126	3,926	3,492	2,597	2,563
%	72.4	83.9	87.2	79.2	78.7	77.0

※자료 : 문교부, 『문교통계연보』, 1980~1988.

교육부, 『교육통계연보』, 1991~2000.

<표 5>에서 보면 교육대학 졸업자중 여자 구성비는 1980년의 74.2%에서 1985년의 84.3%로 10.1%가 증가하였다. 그러나 1988년에 61.7%로 대폭 감소된 것은 지나친 여성편중 현상을 극복하기 위해 교육대학에서 신

입생 선발시 남·녀 비율을 의도적으로 조절한 결과로 보여지며 1999년 여자 졸업자가 77.0 %로 약간 줄어든 현상은 IMF로 인한 국내경기의 침체로 교직이 안정된 직업으로 평가되면서 남성교원의 인원수가 조금 늘어난 결과로 볼 수 있다.

### 5) 여성교원의 교육행정직과 교육전문직 진출 현황

초등학교에서 여성교원의 직위별 비율을 1985년부터 1991년까지는 3년 단위로 1992년 이후부터 2000년까지는 매 1년 단위로 그 현황을 알아보면 <표 6~6-3>과 같다.

<표 6> 초등학교 여성교원의 직위별 비율 (교장)

구분 \ 연도	1985	1988	1991	1992	1993	1994
	전체 수	6,512	6,454	6,238	6,113	6,050
여자 수	122	137	175	187	205	213
%	1.9	2.1	2.8	3.0	4.1	3.6
구분 \ 연도	1995	1996	1997	1998	1999	2000
	전체 수	5,760	5,725	5,713	5,769	5,505
여자 수	220	241	260	279	309	367
%	3.8	4.2	4.6	4.8	5.6	7.0

<표 6 - 1> 초등학교 여성교원의 직위별 비율 (교감)

구분 \ 연도	1985	1988	1991	1992	1993	1994
전체 수	7,090	7,153	7,098	6,991	6,875	6,649
여자 수	284	290	330	353	386	420
%	4.0	4.0	4.6	5.0	5.6	6.3

구분 \ 연도	1995	1996	1997	1998	1999	2000
전체 수	6,457	6,408	6,376	6,353	5,870	5,467
여자 수	429	448	460	475	417	489
%	6.6	6.9	7.2	7.5	7.1	8.9

<표 6 - 2> 초등학교 여성교원의 직위별 비율 (부장교사)

구분 \ 연도	1985	1988	1991	1992	1993	1994
전체 수	28,009	29,054	28,606	27,907	27,497	26,931
여자 수	3,682	4,690	6,269	6,631	7,216	7,672
%	11.0	16.1	21.9	23.7	26.2	28.4

구분 \ 연도	1995	1996	1997	1998	1999	2000
전체 수	26,580	26,447	26,928	27,256	26,188	28,008
여자 수	7,716	8,072	8,804	9,098	9,682	11,875
%	29.0	30.5	32.7	33.1	40.0	42.4

<표 6 - 3> 초등학교 여성교원의 직위별 비율 (교원)

구분 \ 연도	연도					
	1985	1988	1991	1992	1993	1994
전체 수	83,261	87,667	92,429	93,815	94,393	95,101
여자 수	49,211	55,445	61,392	62,207	62,827	63,303
%	47.9	63.3	66.0	66.3	66.5	66.5

구분 \ 연도	연도					
	1995	1996	1997	1998	1999	2000
전체 수	94,452	93,205	93,013	94,016	93,685	86,813
여자 수	63,614	64,135	65,402	68,128	69,944	68,086
%	67.3	68.8	70.3	72.5	74.7	78.4

※자료 : 문교부, 「문교통계연보」, 1985~1988.

교육부, 「교육통계연보」, 1991~2000.

<표 6-1~6-4>에서 살펴본 바와 같이 여성교원의 비율은 계속 증가되었으나, 교장은 1985년 1.9%에서 2000년 7.0 %로 그 비율이 전체 여성교원의 증가 비율에 비하면 극히 저조한 실정이라 하겠다.

이상에서 살펴본 바와 같이 지난 15년 동안 여성교원의 교육 행정직 진출은 거의 진전이 없었음을 알아볼 수 있다.

## 5. 女性敎員의 敎職成長 障礙要因과 差別意識

### 1) 女性敎員의 敎職成長 障礙要因

이순옥은 여성교원의 교직 성장 장애 요인을 현재의 교직제도가 남성교원 위주로 짜여져 있는데 큰 이유가 있다고 분석하고 여성교원의 특수적 요인에서 발생하는 현상이므로 교직 여성화에 따른 학교 운영체제 개선을 위해서도 여성교원의 복지문제가 모색되어야 하며, 여성교원은 소외감을 버리고 교직활동에 적극적으로 참여할 수 있는 준비자세가 확립되어야 한다고 주장했다.<sup>24)</sup>

유금자도 업무추진 면에서 여성교원이 남성교원 보다 뒤떨어지고 있으며 연수 및 연구활동에도 노력이 부족하나 현행 승진제도 면에서 볼 때 부장 임명제도는 남성교원 위주로 이루어지고 있다. 학교의 중요한 의사 결정에도 남성교원보다 참여 기회가 적으며 학교행정가들은 여성교원보다 남성교원을 선호하고 있는 것으로 나타났다.<sup>25)</sup>

정우현은 “교직과 여교사”에서 여성교원의 문제를 ‘가정과 직업의 이중적 역할수행 문제’, ‘가정의 근거지와 임지문제’, ‘육아 문제’, ‘생리적 문제’ 등 4가지로 분석하고 있다.<sup>26)</sup> 이말수도 여성교원의 교직 성장 장애요인에 대한 여성교원 자신의 의견 조사를 하였는데, 교육행정직에 여성교원이 적은 이유를 묻는 질문에 ‘남성교원 위주의 교육행정’이 51%로 가장 높고, ‘행정직을 여성교원 자신이 원하지 않기 때문’이 42%, ‘부가점수 부

24) 이순옥, 「교직의 여성화에 대한 연구」, 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1984.

25) 유금자, 「여교사의 학교업무와 가사간의 갈등연구」, 홍익대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1992.

26) 정우현, 「교직과 여교사: 내일의 여성과 교육」, 「여성 교육자료」, 1987, 가을

족'이 5%, '업무처리 능력의 부족'이 2%로 나타나 여성교원이 교육행정직의 진출에 있어 적은 이유가 여성교원 자신의 요인보다 교육행정 당국에 그 요인이 많다고 보았다.<sup>27)</sup>

## 2) 女性敎員에 대한 差別意識

남성교원과 여성교원의 차이에 대한 많은 연구들을 살펴보면 신체구조와 생리적 현상의 차이를 제외하고는 별다른 차이가 없으며, 차이가 있다면 남·녀의 성을 차별하는 사회 문화적 규범 때문에 생겨난 것이라고 보고 있다. 그러나 남·녀 교사의 능력을 비교함에 있어서는 여성교원 보다는 남성교원들이 더 우수하다는 의견이 지배적이며, 교직의 여성화가 학교관리에 주는 영향은 좋은면 보다 그 반대의 면이 많다고 주장하는 의견이 지배적이다. 전금신의 연구에 의하면 남·녀 교사의 능력 비교에 대한 설문 조사에서 남성교원이 우수하다는 의견이 남자 교장 49.1%, 여교장 또한 32.3%나 되었으며, 신입교사에 대한 성별 선호도에 있어서도 남성교원을 좋아하는 측이 남자 교장은 79%, 여교장은 48%나 되어 여성교원을 기피하는 현상이 학교행정가측에 의해 강하게 나타남을 알 수 있었다<sup>28)</sup> 또한 근무조건에서 여성교원은 남성교원과 마찬가지로 근무부담을 안고 있지만 채용, 승진, 임용 등에 있어 차별대우를 받고 있으며, 그 주된 원인으로서는 결근율이 높다는 것 이외에도 능력면에서 낮게 평가되고 있기 때문이라 보는 것이다.

그럼에도 여성의 직무 만족도와 교직 적성도는 남성보다 높게 평가되고

27) 이말수, 「초등학교 여교사의 직무 수행에 관한 분석」, 부산대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1984. pp. 56~63.

28) 전금신, 「한국 여교사 문제에 관한 연구」, 동국대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1980. pp. 35~41.

있어 주목할 만한 것이라고 의견을 피력하였다.

이진분도 교수사회에서 여성이기 때문에 겪는 어려움이 있는가에 관한 연구 분석 결과 가장 큰 문제는 남존여비의 사상이 교수사회에서 깊이 뿌리 박혀 여교수들이 능력이하로 대우받는다는데 대한 반응이 33.3%로 나타났다.<sup>29)</sup>

또한 여성의 능력을 무조건 낮게 보는 불합리한 사고 역시 지배적이었으며, 교직사회에서 여성이 차별대우 받는 이유는 '여성에 대한 편견'이 35.7%, '여성 자신의 전문적 의식 부족'이 21.4%, '여성의 학문에 대한 공헌도 부족'이 14.3%로 나타났다. '행정적인 지위에 있는 여성들은 남성 부하직원을 다루는데 어려움이 있다'는 문항에 대해 찬성하는 반응이 52%, 부정하는 반응이 16%로 많은 차이를 나타냈다. 이같은 사실은 아직도 우리 나라에서는 여성이 남성들을 부하직원으로 거느리는 데에 많은 어려움을 지니고 있으며 남성의 보조자로서의 역할이 여성다운 것으로 바람직하게 평가되고 있는 것으로 보아 성 차를 초월한 개개인의 능력에 의한 평가가 미흡하다는 사실을 나타내고 있다는 것이다.

문신자도 교육관리자들은 행정업무 처리능력, 의사결정력, 통솔력, 학부모 및 지역사회와의 원만한 관계형성의 능력이 여자 관리자보다 남자 관리자가 뛰어나다고 생각하는 의견이 73.1%의 비율을 그렇다 로 나타나고 있다. 교육경력이 많은 교원일수록 남·녀간의 성역할에 차이가 많이 난다고 생각하고 있음은 아직도 여성에 대한 전통적인 여성 편견이 많이 작용하고 있음을 나타내는 것이라고 하겠다.<sup>30)</sup>

위에서 살펴본 바와 같이 여성교원의 교직 성장 장애 요인과 여성교원

---

29) 이진분, 「공학대학교에 있어서 여교수 지위에 관한 분석」, 「교육연구」 4집, 상명여자대학 교육문제연구소, 1984.

30) 문신자, 「교사의 교육관리직 진출 저해요인에 대한 교원의 지각 정도 분석」, 경성대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1991.

에 대한 차별의식에 대하여 선행연구를 통하여 알아 보았는데 무엇보다도 중요한 것은 여성교원의 다원적 역할과 생리적 특성 때문에 소홀하게 되기 쉬운 여성교원의 교직활동에 활력을 불어넣어 줄 수 있는 좋은 방안이 모색되어야 할 것이다.

## 6. 先行研究의 考察

초등학교 여성교원의 승진에 관련된 선행연구의 내용들을 분석해 보면 김문식<sup>31)</sup>은 “교직의 여성화 경향에 따른 문제 분석 연구”에서 학습지도에 있어서 여성교원은 남성교원 보다 시청각 기자재 활용과 체육과 지도 이외는 우수하였다. 생활지도 면에서는 여성교원은 사제 동행하는 면이 남성교원 보다 우수하였으며, 돌발적인 사고에 대하여 신속하게 처리하는 면은 여성교원이 부족함을 나타냈고, 학교행사 참여 면에서 여성교원은 활동적이고 적극적인 면의 활동이 부족했다. 교육연구 면에서의 여성교원은 연구수업에 스스로 참여하고 성실히 이행하며 과목별 연구 씨클 활동의 참여면에서 남성교원보다 우수함을 나타냈으나 지속적인 연구활동은 부족함을 나타냈다. 대인관계에서 여성교원은 직원간의 대화시에 경어를 많이 사용하여 인격을 존중하는 면을 보여 주었다. 특히 아동문제 해결을 위한 학부모와의 상담활동을 잘하며 교직원간의 인화를 위해 노력하고 있음을 나타냈다.

김기화<sup>32)</sup>는 “여교사의 교육행정·전문직 진출 저해 요인 연구”에서 적성에 맞고 능력을 발휘할 수 있으므로 교직을 선택했으며 정년까지 계속하겠다는 의견이 지배적인 것으로 보아 여성교원은 대체로 건전한 직업관

---

31) 김문식, 「교직의 여성화 경향에 따른 문제 분석 연구」, 연세대 교육대학원 석사학위 논문, 1983년 8월.

32) 김기화, 「여교사의 교육행정·전문직 진출 저해 요인」, 고려대학교 교육대학원, 석사학위 논문, 1988년 2월.

을 가진 것으로 인다고 했다. 여성교원의 교육행정·전문직 진출에 대해서는 남·여 교원 모두 바람직하다고 생각하며 그 비율도 높아져야 한다는 의견이다. 그러나 남성교원들은 여성교원의 전문적 지도능력에 대해서는 부정적이며 교육행정·전문직에는 역시 남자여야 한다는 생각이 지배적이다. 여성교원의 교육행정·전문직 진출이 어려운 것은 여성교원 자신의 내적 요인도 있지만 그보다는 외적 요인에 의한다는 것이 나타났다. 여성교원에게는 사회적·문화적 제약이 크게 작용하고 있음을 알 수 있고, 여성교원의 교육행정·전문직 진출을 촉진하기 위해서 교육행정직 임용은 경력과 연수에 의한 무시험제로 하되 남·여 비율을 공정하게 조절하는 방안을, 교육전문직 임용은 일정기간의 현장교육 경력을 가진 일선 교원을 공개 경쟁시험에 의해 신규 채용하는 방안을 고려해야 한다고 하였다.

고복순<sup>33)</sup>은 “교직 여성화에 따른 직무수행상의 문제 연구”에서 학습지도면에서 볼 때 남성교원이 흥미 있게 학습지도를 하며 여성교원은 수업자료의 활용, 수업중 교실을 자주 비우지 않는다. 과제 지도면에서는 남성교원이 여성교원 보다 숙제를 적게 내주거나 전혀 내주지 않는다고 반응하였다. 숙제 검사 면에서도 여성교원이 남성교원보다 잘 해준다고 반응했고, 학급운영 면에서는 학생들의 의견을 존중하고 솔선수범하며 학생들과 잘 어울린다. 감독하고 엄격하게 대하는 교원은 남성교원이라고 지적했다. 생활지도 면에서 상담, 해결에 응해서 학생심리를 이해하려 노력하고 실수에 대해 교육적으로 선처해 준다는 면에서는 남성교원이 높은 반응을 보였으나 칭찬과 격려에는 인색하다고 반응하였다. 교원의 인격적 특성면에서 여성교원은 약속을 잘 지키며 항상 얼굴표정이 밝고 점잖은

---

33) 고복순, 「교직 여성화에 따른 직무수행상의 문제 연구」, 인하대학교 교육대학원, 1991년 8월.

언어구사에 노력하고 있으나 너무 멋부리고 사치 한다고 반응하였다.

조인숙<sup>34)</sup>은 "교직의 여성화가 학교 경영활동에 미치는 영향"에서 교직의 여성화에 대한 문제성 여부는 긍정적인 면보다 부정적인 면이 더 많음을 나타내었다. 영역별 곤란도는 학교경영, 생활지도, 아동의 여성화, 대인관계, 교육연구, 학습지도 순으로 지적되었고, 학교 행정가들은 신임 여성교원을 기피하는 현상이 있었다. 교육연구 에서는 여성교원들이 의무적으로 참여한다는 의견을 보여 주었고, 학교경영 에서는 학교행사 및 업무추진면에서 남성교원보다 여성교원들이 모든면에 소극적이었다. 성별교원의 적정비율 에서는 남·녀 교사의 비율이 비슷함이 바람직하다고 지적했다.

김경숙<sup>35)</sup>은 "초등학교 여교사의 직무만족에 대한 연구"에서 여성교원들은 대체로 교직에 만족하고 있다. 보람있고 안정된 직업으로 인식하고 있었다. 반면 사회적 지위가 낮으며, 근무에 부담이 많다고 느끼고 교육의 자율성이 보장되지 못하고 있다고 했다. 그러므로 잡무를 경감하고 교육의 민주화로 자율성을 높여야 겠다. 경력이 많을수록 교직에 대한 만족도가 높은 것으로 보아 젊은 여성교원들의 교직의식 고취와 격려 및 지도가 중요시된다. 교직을 전문직으로 자질과 긍지를 높여야 할 것으로 보았고, 여성교원은 직무수행 능력에서 남성교원과 별 차이가 없으나 현장연구를 어려워하고 있었다. 학년은 주로 저학년을 희망하고 체육과와 자연과 지도에 어려움을 느끼고 있었다. 따라서 여성교원들은 적극적으로 교육연구나 자질 향상을 위한 자기 연수에 힘써야 하겠고, 여성교원 증가 추세에 대하여는 여러 가지로 바람직하다는 의견이 많았다. 우수 남성교원들의 유인책을 마련해야 되겠으며, 여성교원의 증가로 학교교육에서는 학교경

---

34) 조인숙, 「교직의 여성화가 학교경영 활동에 미치는 영향」, 동국대학교 교육대학원, 1992년 8월.

35) 김경숙, 「초등학교 여교사의 직무만족에 대한 연구」, 단국대학교, 교육대학원, 1994년, 12월.

영에 문제가 있었다. 남학생의 여성화에 다소 문제가 있는 것으로 나타났으므로 학교별, 학년별로 남녀 교원의 구성비율을 고려해야 하겠다. 초등학교에 여성교원의 비율이 절대적으로 높은데도 승진에 관심이 적고, 승진의 기회도 남성교원에게 우선하는 것으로 나타나 여성교원들의 각성과 적극적인 현장연구 및 노력이 필요하다고 보았다.

이우영<sup>36)</sup>은 “초등 여교원의 승진 관심도와 직무만족도와의 관계”에서 초등 여성교원은 남성교원에 비하여 승진에 대한 관심이 낮은 편이며, 남녀 부장교사가 일반 교사보다 승진에 대한 관심이 크지만 여자 부장교사는 남자 부장교사 보다 승진에 대한 관심이 적다. 또 여성교원은 학력이 높을수록, 경력이 높을수록 승진에 대한 관심이 높다고 지적하였다. 교직이 여성화되어 가고 있는 우리의 교육현장에 성실하고 능력 있는 여성교원들을 교육행정의 전문직이나 관리직으로 유인할 수 있는 체제가 구축되어야 한다고 제언하였다.

정우현<sup>37)</sup>은 “교사와 성”에서 교직의 여성화 경향이 학교교육에 미치는 영향에 대해서는 긍정적인 평가와 부정적인 평가가 이루어지고 있다고 하였다. 교원이 언어를 구사하는 양이나 학생의 언어적 특징 등의 언어적 변인에 있어서 남녀교원의 유의미한 차가 없었다. 학생의 학습결과에 대한 남녀교원의 영향도 유의미한 차가 없으며, 교직의 여성화 경향이 당연한 현실인데도 불구하고 이를 인위적으로 조정하려고 하는 것은 무리이다. 교원의 열악한 처우 등의 교육구조 전반에 걸친 문제들을 적극적으로 풀어 나감으로써 교육여건의 개선을 통하여 교직의 여성화 문제를 해결해야 한다고 하였다.

민무숙<sup>38)</sup>은 “여교사의 학교행정가·교육전문직 진출 촉진 방안 연구”에

36) 이우영, 「초등 여교원의 승진 관심도와 직무 만족도와의 관계」, 국민대학교 교육대학원, 1994년 8월.

37) 정우현, 「교사와 성」, 현대교사론, 1994. pp. 198~210.

38) 민무숙, 「여교사의 학교행정가·교육전문직 진출 촉진 방안 연구」, 한국여성

서, 교원의 상위직 진출을 촉진하기 위하여 기본방향과 방안을 마련하였는데 기본방향은 향후 교원 정책방향이 여성교원의 능력개발을 주지해야 함을 강조하였다. 교직사회의 변화에 능동적으로 대처할 수 있도록 하기 위한 여성교원의 의식을 제고해야 하며, 여성교원의 상위직 진출에 저해가 되는 제도적 요인을 해소하고 교직사회에 남녀평등 의식을 확산해야 한다고 했다.

조동섭<sup>39)</sup>은 “교직 여성화의 실태와 상황 인식”에서 교육전문가 들이나 학부모들이 여성화 실태에 대해 상당히 과장되게 이해하고 있으며, 여성교원의 증가현상을 바람직하게 여기지 않고 있었다. 교직여성화 현상이 가져올 초등학교 교육의 어려움과 문제 영역은 아동의 성 정체감 형성문제, 학교경영상의 곤란, 학생 생활지도의 어려움 등이며, 수업 및 학습지도 영역은 여성교원이 우수하다. 학교행정활동과 학교 발전 기여도는 남성교원이 우수하거나 크다고 하였다.

최희선<sup>40)</sup>은 “교직의 여성화, 어떻게 접근할 것인가?”에서 교직 여성화에 따른 당면적 대책으로서 다음과 같이 제시하였다. 여성교원의 지위개선을 위한 적극적인 평등실현 조치로서 초·중등 학교의 교장, 교감, 부장교원직, 교육전문직과 교육행정직, 각종 교육관련 위원회 등에 일정비율 이상의 여성교원 참여를 보장하는 여성교원 의무 임용제도가 확립되어야 한다. 여성교원의 복지와 근무조건을 개선하기 위하여 육아휴직 신청시기의 조정 및 다양한 보완책 마련, 일정액의 보수지급 및 재원확보, 사립학교 여성교원의 복지 증진, 여성교원 전용공간 확보 등이 조속히 이루어져야

---

개발원, 1996.

39) 조동섭, “교직 여성화의 실태와 상황 인식”, 이화여대 교육대학원 학술 심포지움, 1997년 1월 17일. pp. 1~27.

40) 최희선, 「교직의 여성화, 어떻게 접근할 것인가」, 이화여대 교육대학원 학술 심포지움, 1997년 1월 17일. pp. 59~75.

한다. 학교내 영·유아 보육시설 및 운영을 개선하고, 방과후 아동지도의 대책을 마련해야 한다. 교육계 내외에 남녀 교원의 동등함을 부각시킴으로써 학교행정가, 동료 남성교원, 학부모집단의 의식개선과 매스컴의 적극적 역할 수행을 촉구하는 방안이 마련되어야 한다. 남성교원 확보를 위한 유인체제를 강화하기 위해서 종전에 시행하던 병역의무 면제 방식, 교원 양성기관의 학생 선발시 남녀 할당제, 남성교원 채용 목표제 등을 검토하여 시행할 필요가 있다고 하였다.

이상과 같이 선행연구를 고찰한 결과는 살펴보면, 교직이 여성화되어 가고 있는 교육현장에서 성실하고 능력 있는 여성교원들을 교육행정직 또는 전문직으로 유인할 수 있는 체제를 구축하기 위한 연구가 되지 못하고 여성교원들이 교육연구나 자질향상을 위하여 적극 자기연수에 힘쓸 수 있는 방안이 제시되지 못하였으며, 여성교원의 복지시설을 위한 정책마련이나 여성교원의 남학생 생활지도와 학교 관리영역, 교육전문성 영역에서 보다 창의적인 자세로 업무수행에 적극적으로 임할 수 있는 구체적인 방안 모색에는 소홀하였다. 본 연구자는 이러한 점의 개선방안 모색을 위한 연구에 주안점을 두었다.

### Ⅲ. 研究의 方法

#### 1. 研究의 對象

본 연구의 대상은 경기도 및 서울시에 있는 13개의 초등학교에 근무하는 교원, 부장교원등 320명의 교원으로 하였으며 설문 조사 기간은 2000년 9월 4일부터 9월 23일까지로 하였고 설문 조사한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 설문지 조사 현황

구분 내용	교 사										
	성 별		직 위 별		경 력 별			학 력 별			
	남	여	교원	부장 교원	10년 이하	11~ 20년	21년 이상	고졸 (사범 졸)	2년 제졸	4년제 졸	대학 원졸
배 포 수	50	270	240	80	95	135	90	5	80	200	35
회 수 수	47	266	232	78	94	131	87	4	77	200	32
회 수 율	94	98	96	97	98	97	96	80	96	100	91

## 2. 測定의 道具

초등학교 여성교원의 학교행정직 및 전직 진출을 모색하기 위한 설문지의 내용은 승진에 관한 초등교원들의 인식, 현행 교원 승진제도에서 초등여성교원들의 승진에 관한 장애요인, 초등여성교원들의 승진 개선 방안등 3개 영역으로 구분하였으며 25개 문항으로 설문을 구성하였다. 이 설문지 작성을 위한 선행연구로는 최광진<sup>41)</sup>의 “초등학교 여교사의 학교 행정직 진출에 관한 연구”에서 사용한 문항들을 분석하여 본 연구의 설문 작성에 참고로 하였으며 작성된 문항은 지도교수의 자문을 받아 <표 8>과 같이 설문지 내용을 구성하였다.

<표 8> 설문지 작성내용

구 분	설문 구성 내용	문항번호
1. 초등 여성교원의 승진에 관한 인식	· 교직을 선택하신 가장 큰 이유는 무엇인가	1
	· 교직은 여성과 남성중 어느쪽에 더 매력적이라고 생각 하는가	2
	· 교직이 여성에 더 매력적인 직업이라고 생각 하신다면 그 중요한 이유는	3
	· 교직생활을 계속하신다면 앞으로의 계획은	4
	· 여성교원이 교직생활에서 가장 열심히 하고 있다고 생각 하는 것은	5
	· 여성교원이 승진을 위한 자기 발전에 적극적으로 노력 하는 것에 대해 긍정적인가	6
	· 여성교원이 교육행정직·전문직을 원하지 않는 이유	7
	· 여성교원이 학교생활에 적응하는 경향은 어떤가	8

41) 최광진, 「초등학교 여교사의 학교행정직 진출에 관한 연구」, 1998, pp.69~73.

구분	설문 구성 내용	문항번호
2. 초등 여성교원의 승진에 관한 장애요인	· 퇴근후 승진을 위한 위한 자기연수의 시간을 갖지 못하는 이유	9
	· 교육행정직과 전문직에 여성교원이 적은 이유를 무엇이라고 생각하나	10
	· 현행 승진규정에 대하여 어느정도 만족하고 있는가	11
	· 여성교원이 승진상 불이익을 받고 있다면 어떤 점에서 그렇다고 생각하는가	12
	· 학교업무와 직원 모임등으로 귀가가 늦을 때 가족들의 반응은	13
	· 가정생활과 학교생활을 양립하는데 애로점	14
	· 여자행정직· 전문직의 업무능력에 관한 생각은 어떠한가	15
	· 여성교원들이 승진의욕이 낮다면 그 이유는	16
3. 초등 여성교원의 승진 개선방안	· 자기발전을 위한 연수기회가 주어진다면	17
	· 여성교원의 교육행정직 진출을 촉진시키려면	18
	· 교육전문직 임용은 앞으로 어떻게 되어야 할까	19
	· 여성교원이 승진하기 위해 가장 필요한 것이 있다면	20
	· 교장 임기제 실시로 인해 여성교원의 교육행정· 전문직 진출은 종전에 비해 어떠한가	21
	· 교장 임기제는 어떻게 개선하는 것이 좋은가	22
	· 여성교원이 학교행정직 진출을 원하는 이유는	23
	· 학교행정직 직무 수행능력이 성차에 있지 않다면	24
· 학교행정직에 여성교원이 일정비율로 임용된다면	25	
문항 수	총 25 문항	

### 3. 資料의 處理

이 연구를 위해 수집된 자료는 대상자인 교원, 부장교원의 성별, 직위별, 경력별, 학력별로 분류, 통계 처리하여 그 경향을 알아보았다. 각 문항별로 백분율(%)을 환산하여 전체적인 경향과 집단별 반응결과를 살펴보고 집단별 반응결과가 유의한 차이가 있는지를 알아보기 위하여  $\chi^2$  검증을 실시하여  $p < .05$ ,  $p < .01$ ,  $p < .001$  수준에서 유의도를 검증하였다.

## IV. 結果分析 및 解釋

초등학교 여성교원의 승진에 관한 인식에 대한 의견을 설문지 조사내용을 바탕으로 분석한 결과는 다음과 같다.

### 1. 初等 女性敎員의 昇進에 관한 認識

초등학교 여성교원의 승진에 관한 인식에 대한 반응결과는 <표 9>부터 <표 16>과 같다.

#### 1) 교직을 선택한 가장 큰 이유

<표 9> 교직을 선택한 이유 N(%)

변 인		문 항	적성 및 능력발휘	보수 및 사회적안정	안정된 생 활	기 타	계	비 고
성 별	여성 교원		21(44.68)	9(19.15)	10(21.28)	7(14.89)	47(100.0)	$\chi^2 = 4.356$ df=3 p=0.225 C=0.117
	남성 교원		101(37.97)	83(31.20)	60(22.56)	22(8.27)	266(100.0)	
직 위	교 원		92(39.66)	68(29.31)	50(21.55)	22(9.48)	232(100.0)	$\chi^2 = 0.315$ df=3 p=0.957 C=0.032
	부장교원		29(37.18)	23(29.49)	19(24.36)	7(8.97)	78(100.0)	
교 직 경 력	10년이하		34(30.17)	34(36.17)	20(21.28)	6(6.38)	94(100.0)	$\chi^2 = 5.720$ df=6 p=0.455 C=0.134
	11~20년		55(41.98)	37(28.24)	27(20.61)	12(9.16)	131(100.0)	
	21년이상		32(36.78)	21(24.14)	23(26.44)	11(12.64)	87(100.0)	
최 종 학 력	고졸(사범졸)		1(25.00)	2(50.00)	1(25.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2 = 6.722$ df=9 p=0.053 C=0.225
	2년제 졸		31(40.26)	18(23.38)	19(24.68)	9(11.69)	77(100.0)	
	4년제 졸		72(36.00)	69(34.50)	45(22.50)	14(7.00)	200(100.0)	
	대학원 졸		18(56.25)	3(9.38)	5(15.63)	6(18.75)	32(100.0)	
전 체			122(38.98)	92(29.39)	70(22.36)	29(9.27)	313(100.0)	

선생님이 교직을 선택하신 가장 큰 이유는 무엇인가에 대한 반응결과는 <표 9>와 같다. 전체적으로는 적성 및 능력발휘 38.98%, 보수 및 사회적 안정 29.39%, 안정된 생활 22.36% 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다. 교직을 선택한 이유에서 최종학력이 미치는 영향은 C=0.225로 나타나 별로 상관이 없는 것으로 보여졌다.

## 2) 교직의 매력 선호도

<표 10> 교직의 매력 선호도

N(%)

변인 \ 문항		여성	남성	똑같다	계	비고
성별	여성 교원	25(53.19)	8(17.02)	14(29.79)	47(100.0)	$\chi^2=6.028^*$ df=2 p=0.045 C=0.139
	남성 교원	154(57.89)	17(6.39)	95(35.71)	266(100.0)	
직위	교원	137(59.05)	18(7.76)	77(33.19)	232(100.0)	$\chi^2=1.444$ df=2 p=0.486 C=0.068
	부장교원	40(51.28)	7(8.97)	31(39.74)	78(100.0)	
교직경력	10년이하	59(62.77)	5(5.32)	30(31.91)	94(100.0)	$\chi^2=2.459$ df=4 p=0.652 C=0.088
	11~20년	73(55.73)	11(8.40)	47(35.88)	131(100.0)	
	21년이상	47(54.02)	9(10.34)	31(35.63)	87(100.0)	
최종학력	고졸(사범졸)	3(75.00)	0(00.00)	1(25.00)	4(100.0)	$\chi^2=14.850$ df=6 p=0.563 C=0.124
	2년제 졸	40(51.95)	10(12.99)	27(35.06)	77(100.0)	
	4년제 졸	119(59.50)	12(6.00)	69(34.50)	200(100.0)	
	대학원 졸	17(53.13)	3(12.00)	12(37.50)	32(100.0)	
전체		179(57.19)	25(7.99)	109(34.82)	313(100.0)	

\* p<.05

교직은 여성과 남성중 어느쪽에서 더 매력적인 직업이라고 생각하느냐에 대한 반응결과는 <표 10>에 나타난 바와 같다. 전체적으로는 여성이

57.19%, 똑 같다는 34.8%, 남성은 7.99% 순으로 나타났다. 이를 각 배경 변인별로 살펴보면, 성별에 따라서만  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 남성교원은 여성에게 더 매력적이라고 응답한 반응이 53.19%, 똑같다는 반응이 29.79%인데 비해, 여성교원은 여성에게 더 매력적이라고 응답한 반응이 57.89%, 똑같다라는 반응이 35.71%로 나타남으로써 여성교원들이 남녀에 상관없이 매력정도를 인지하는 것으로 나타났다.

3) 교직이 여성에게 더 매력적이라고 생각하는 이유

<표 11> 여성에게 매력적이라고 생각하는 이유 N(%)

문항 변인		방학이 있다	취업 하기 쉽다	승진에 차별이 없다	보수가 괜찮다	근무가 까다롭지 않다	계	비고
성 별	여성 교원	12(32.43)	3(8.11)	7(18.92)	4(10.81)	11(29.73)	37(100.0)	$\chi^2 = 9.670^*$ df=4 p=0.046 C=0.196
	남성 교원	119(58.05)	9(4.39)	28(13.66)	8(3.90)	41(20.00)	205(100.0)	
직 위	교원	103(56.59)	8(4.40)	26(14.29)	9(4.95)	36(19.78)	182(100.0)	$\chi^2 = 1.885$ df=4 p=0.757 C=0.088
	부장교원	28(48.28)	4(6.90)	8(13.79)	3(5.17)	15(25.86)	58(100.0)	
교 직 경 력	10년이하	37(51.39)	3(4.17)	11(15.28)	4(5.56)	17(23.61)	72(100.0)	$\chi^2 = 4.449$ df=8 p=0.814 C=0.135
	11~20년	57(58.76)	3(3.09)	15(15.46)	5(5.15)	17(17.53)	97(100.0)	
	21년이상	37(51.39)	6(8.33)	9(12.50)	3(4.17)	17(23.61)	72(100.0)	
최 종 학 력	고졸(사범졸)	2(50.00)	1(25.00)	0(0.00)	0(0.00)	1(25.00)	4(100.0)	$\chi^2 = 8.195$ df=12 p=0.770 C=0.181
	2년제 졸	30(49.18)	5(8.20)	10(16.39)	3(4.92)	13(21.31)	61(100.0)	
	4년제 졸	86(56.58)	6(3.95)	21(13.82)	7(4.61)	32(21.05)	152(100.0)	
	대학원 졸	13(52.00)	0(0.00)	4(16.00)	2(8.00)	6(24.00)	25(100.0)	
전 체		131(54.13)	12(4.96)	35(14.46)	12(4.96)	52(21.49)	242(100.0)	

\*  $p < .05$

교직이 여성에게 더 매력적이라고 생각하신다면 그 중요한 이유에 대한 반응결과는 <표 11>과 같다. 전체적으로는 방학이 있다고 응답한 반응이 54.13%, 승진에 차별이 없다는 34.8%, 근무가 까다롭지 않다 21.49%, 취업하기 쉽다 4.96%, 보수가 괜찮다 4.96%, 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 성별에 따라서만  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 여성교원은 방학이 있다고 응답한 반응이 58.05%, 근무가 까다롭지 않다 20.00%, 승진에 차이가 없다는 반응이 13.16%, 취업하기 쉽다 4.39%, 보수가 괜찮다 3.9%로 교직이 여성에게 더 매력적이라고 생각하는 이유는 남성교원, 여성교원 모두 방학이 있기 때문이라고 인지하는 것으로 나타났다.

#### 4) 교직생활을 계속할 경우 앞으로의 계획

< 표 12 > 교직생활을 계속할 경우 앞으로의 계획

N(%)

문항		정년퇴직 까지 한다	교감.장 승진할때 까지 한다	당분간 해보겠다	사정에 따라 그만 두겠다	계	비 고
성 별	여성 교원	21(44.68)	10(21.28)	14(29.79)	2(4.26)	47(100.0)	$\chi^2 = 14.487^{**}$ df=3 p=0.002 C=0.211
	남성 교원	89(33.71)	19(7.20)	130(49.24)	26(9.85)	264(100.0)	
직 위	교원	74(32.17)	19(8.26)	117(50.87)	20(8.70)	230(100.0)	$\chi^2 = 6.455$ df=3 p=0.091 C=0.143
	부장교원	33(42.31)	10(12.82)	27(34.62)	8(10.26)	78(100.0)	
교 직 경 력	10년이하	40(43.48)	9(9.78)	41(44.57)	2(2.17)	92(100.0)	$\chi^2 = 12.537^{*}$ df=6 p=0.05 C=0.197
	11~20년	39(30.00)	11(8.46)	67(51.54)	13(10.00)	130(100.0)	
	21년이상	30(34.09)	9(10.23)	36(40.91)	13(14.77)	88(100.0)	
최 종 학 력	고졸(사범졸)	1(25.00)	0(00.00)	3(75.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2 = 18.142^{*}$ df=9 p=0.034 C=0.235
	2년제 졸	28(36.36)	8(10.39)	30(38.96)	11(14.29)	77(100.0)	
	4년제 졸	74(37.19)	14(7.04)	99(49.75)	12(6.03)	199(100.0)	
	대학원 졸	7(22.58)	7(22.58)	12(38.71)	5(16.13)	31(100.0)	
전 체		110(35.37)	29(9.32)	144(46.30)	28(9.00)	311(100.0)	

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

교직생활을 계속한다면 앞으로의 계획에 대한 반응결과는 <표 12>에서 나타난 바와 같다. 전체적으로는 당분간 해보겠다고 응답한 반응이 46.30%, 정년퇴직 까지 한다 35.37%, 교감·교장으로 승진할 때까지 계속한다 9.32%, 사정에 따라 그만두겠다고 9.00% 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 성별에 따라서는  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 교직경력에 따라서는  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고 최종학력에 따라서는  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

5) 여성교원이 교직생활에서 열심히 하는 것

<표 13> 여성교원이 가장 열심히 하는 것 N(%)

문항		아동의 교과지도	아동의 생활지도	학교업무추진	자기연수 연구활동	계	비고
성별	여성 교원	29(61.70)	13(27.66)	4(8.51)	1(2.13)	47(100.0)	$\chi^2=1.996$ df=3 p=0.573 C=0.079
	남성 교원	150(56.18)	91(34.08)	14(5.24)	12(4.49)	267(100.0)	
직위	교원	129(55.36)	80(34.33)	12(5.15)	12(5.15)	233(100.0)	$\chi^2=3.550$ df=3 p=0.314 C=0.106
	부장교원	48(61.54)	23(29.49)	6(7.69)	1(1.28)	78(100.0)	
교직경력	10년이하	49(52.13)	33(35.11)	6(6.38)	6(6.38)	94(100.0)	$\chi^2=8.698$ df=6 p=0.191 C=0.164
	11~20년	85(64.89)	39(29.77)	4(3.05)	3(2.29)	131(100.0)	
	21년이상	45(51.14)	31(35.23)	8(9.09)	4(4.55)	88(100.0)	
최종학력	고졸(사범졸)	1(25.00)	3(75.00)	0(00.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2=7.354$ df=9 p=0.600 C=0.151
	2년제 졸	41(52.56)	28(35.90)	7(8.97)	2(2.56)	78(100.0)	
	4년제 졸	116(58.00)	64(32.00)	10(5.00)	10(5.00)	200(100.0)	
	대학원 졸	21(65.63)	9(28.13)	1(3.13)	1(3.13)	32(100.0)	
전체		179(57.01)	104(33.12)	18(5.73)	13(4.14)	314(100.0)	

여성교원이 교직생활에서 가장 열심히 하고 있다고 생각하는 것에 대한 반응결과는 <표 13>에 나타난 바와 같다. 전체적으로는 아동의 교과지도 57.01%, 아동의 생활지도 33.12%, 학교업무 추진 5.73%, 자기연수 연구활동 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

6) 여성교원이 승진을 위해 노력하는 것에 대한 생각

<표 14> 여성교원의 승진을 위한 노력 N(%)

변 인		문 항			계	비 고
		그렇다	그저 그렇다	별로 그렇지 않다		
성 별	여성 교원	25(53.19)	20(42.55)	2(4.26)	47(100.0)	$\chi^2=9.881^{**}$ df=2 p=0.007 C=0.175
	남성 교원	199(74.53)	57(21.35)	11(4.12)	267(100.0)	
직 위	교 원	173(74.25)	50(21.46)	10(4.29)	233(100.0)	$\chi^2=3.585$ df=2 p=0.167 C=0.107
	부장교원	50(64.10)	25(32.05)	3(3.85)	78(100.0)	
교 직 경 력	10년이하	76(80.85)	16(17.02)	2(2.13)	94(100.0)	$\chi^2=9.894^*$ df=4 p=0.042 C=0.175
	11~20년	92(70.23)	31(23.66)	8(6.11)	131(100.0)	
	21년이상	55(62.50)	30(34.09)	3(3.41)	88(100.0)	
최 종 학 력	고졸(사범졸)	2(25.00)	2(50.00)	0(00.00)	4(100.0)	$\chi^2=18.956^{**}$ df=6 p=0.004 C=0.239
	2년제 졸	43(55.13)	28(35.90)	7(8.97)	78(100.0)	
	4년제 졸	157(78.50)	39(19.50)	4(2.00)	200(100.0)	
	대학원 졸	22(68.75)	8(25.00)	2(0.64)	32(100.0)	
전 체		224(71.34)	77(24.52)	13(4.14)	314(100.0)	

1

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

여성교원이 승진을 위한 자기 발전에 적극적으로 노력하는 것에 대해 긍정적으로 생각하는지에 대한 반응결과는 <표 14>에 나타난 바와 같다. 전체적으로는 그렇다로 응답한 반응이 71.34%, 그저 그렇다 24.42%, 별로 그렇지 않다 4.14% 순으로 나타났다. 배경변인별로 살펴보면, 성별에 따라서는  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 교직경력에 따라서는  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고 최종학력에 따라서는  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

7) 교육행정직과 전문직을 원하지 않는 이유

<표 15> 교육행정직과 전문직을 원하지 않는 이유 N(%)

문항		적성에 맞지 않다	가정과 직장의 역할	부가점수 취득	기타	계	비고
성별	여성 교원	9(20.00)	27(60.00)	8(17.78)	1(2.22)	45(100.0)	$\chi^2=2.198$ df=3 p=0.532 C=0.084
	남성 교원	48(18.39)	151(57.85)	40(15.33)	22(8.43)	261(100.0)	
직위	교원	40(17.62)	143(63.00)	28(12.33)	16(7.05)	227(100.0)	$\chi^2=10.677^*$ df=32 p=0.014 C=0.184
	부장교원	17(22.37)	33(43.32)	19(25.00)	7(9.21)	76(100.0)	
교직경력	10년이하	13(13.98)	55(59.14)	14(15.05)	11(11.83)	94(100.0)	$\chi^2=4.754$ df=6 p=0.576 C=0.124
	11~20년	26(20.16)	75(58.14)	21(16.28)	7(5.43)	129(100.0)	
	21년이상	17(20.48)	48(57.83)	13(15.66)	5(6.02)	83(100.0)	
최종학력	고졸(사범졸)	0(0.00)	1(33.33)	2(66.67)	0(0.00)	3(100.0)	$\chi^2=8.103$ df=9 p=0.524 C=0.161
	2년제 졸	16(21.05)	46(60.53)	10(13.16)	4(5.26)	76(100.0)	
	4년제 졸	35(17.86)	115(58.67)	30(15.31)	16(8.16)	196(100.0)	
	대학원 졸	6(19.35)	16(51.61)	6(19.35)	3(9.68)	31(100.0)	
전체		57(18.63)	178(58.17)	48(15.69)	23(7.52)	306(100.0)	

\*  $p < .05$

교육행정직과 전문직을 원하지 않는다면 그 이유는 무엇이라고 생각하느냐에 대한 반응결과는 <표 15>와 같다. 전체적으로는 가정과 직장의 이중역할 때문으로 응답한 반응이 58.17%, 승진에 차이가 없다는 34.8%, 근무가 까다롭지 않다 21.49%, 취업하기 쉽다 4.96%, 보수가 괜찮다 4.96%, 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 성별에 따라서만  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 여성교원들이 교직을 가장 매력적이라고 생각하는 가장 큰 이유는 방학이 있기 때문이라고 인지하는 것으로 나타났다.

#### 8) 여성교원이 학교생활에 적응하는 경향

<표 16> 학교생활에 적응하는 경향 N(%)

문항 변인		기혼여교	미혼여교	관계없이	관계없이	계	비고
		사가 성실	사가 성실	성실	불성실		
성별	여성 교원	9(19.15)	15(31.91)	21(44.68)	2(4.26)	47(100.0)	$\chi^2=13.018^*$ df=3 p=0.005 C=0.200
	남성 교원	35(13.16)	42(15.79)	186(69.92)	3(1.13)	266(100.0)	
직위	교원	29(12.50)	41(17.67)	158(68.10)	4(1.72)	232(100.0)	$\chi^2=1.777$ df=3 p=0.620 C=0.076
	부장교원	14(17.95)	15(19.23)	48(61.54)	1(1.28)	78(100.0)	
교직경력	10년이하	8(8.51)	30(31.91)	54(57.45)	2(2.13)	94(100.0)	$\chi^2=19.675$ df=6 p=0.003 C=0.244
	11~20년	18(13.85)	16(12.31)	94(72.31)	2(1.54)	130(100.0)	
	21년이상	17(19.32)	11(12.50)	59(67.05)	1(1.14)	88(100.0)	
최종학력	고졸(사범졸)	0(0.00)	1(25.00)	3(75.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2=14.422$ df=9 p=0.108 C=0.210
	2년제 졸	19(24.36)	8(10.26)	49(62.82)	2(2.56)	78(100.0)	
	4년제 졸	20(10.05)	41(20.60)	136(68.34)	2(1.01)	199(100.0)	
	대학원 졸	5(15.63)	7(21.88)	19(59.38)	1(3.13)	32(100.0)	
전체		44(14.06)	57(18.21)	207(66.13)	5(1.60)	313(100.0)	

\*  $p < .05$

여성교원이 학교생활에 적응하는 경향에 대한 반응결과는 <표 16>에 나타난 바와 같다. 전체적으로는 관계없이 성실하다로 응답한 반응이 66.13%, 미혼 여성교원이 성실 18.21%, 기혼 여성교원이 성실 14.06%, 관계없이 불성실 하다 1.60% 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 성별과 교직경력에 따라서만  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 성별에서 반응결과를 살펴보면 남성교원은 관계없이 성실하다로 응답한 반응이 44.68%, 미혼 여성교원이 성실하다 31.91%, 기혼 여성교원이 성실하다 19.15%, 관계없이 불성실하다 4.26%로 나타났고, 여성교원은 관계없이 성실하다로 응답한 반응이 69.92%, 미혼 여성교원이 성실하다 15.79%, 기혼 여성 교원이 성실하다 13.16%, 관계없이 불성실하다 1.13%로 나타남으로써 남·여성교원 모두 학교생활에 적응하는 경향은 기혼·미혼에 관계없이 성실하다는 반응이 매우 높은 것으로 나타났다. 직위별로 반응결과를 살펴보면 교원은 관계없이 성실하다로 응답한 반응이 68.10%, 미혼 여성교원이 성실하다 17.67%, 기혼 여성교원이 성실하다 12.50%, 관계없이 불성실하다 1.72%로 나타났고, 부장교원은 관계없이 성실하다로 응답한 반응이 61.54%, 미혼 여성교원이 성실하다 19.23%, 기혼 여성교원이 성실하다 17.95%, 관계없이 불성실하다 1.28%로 나타났다. 직위별로 반응결과를 보면 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 교직경력에서 반응결과를 살펴보면 10년 이하는 관계없이 성실하다로 응답한 반응이 57.45%, 미혼 여성교원이 성실하다 31.91%, 기혼 여성교원이 성실하다 8.51%, 관계없이 불성실하다 2.13%로 나타났고, 11~20년은 관계없이 성실하다로 응답한 반응이 72.31%, 기혼 여성교원이 성실하다 13.85%, 미혼 여성교원이 성실하다 12.31%, 관계없이 불성실하다 1.54%로 나타났다. 미혼 여성교원이 성실하다 12.50%, 관계없이 불성실하다 1.14%로 나타남으로써 교직경력과는 상관없이 남·여교원이 학교생활에 적응하는 경향은 모두 성실하다는 반응이 높은 것으로 나타났다.

2. 初等 女性敎員의 昇進에 關한 障礙要因

초등학교 여성교원의 승진에 관한 장애요인의 반응결과는 <표 17> 부터 <표 24>와 같다.

9) 퇴근후 승진을 위한 연수시간을 갖지 못하는 이유

<표 17> 퇴근후 연수시간을 갖지 못하는 이유 N(%)

문항		가사일 때문에	육아문제	피곤하기 때문에	시간이 부족하다	계	비고
성별	여성 교원	20(42.55)	13(27.66)	10(21.28)	4(8.51)	47(100.0)	$\chi^2=1.406$ df=3 p=0.704 C=0.067
	남성 교원	125(47.89)	55(21.07)	51(19.54)	30(11.49)	261(100.0)	
직위	교원	106(46.09)	51(22.17)	46(20.00)	27(11.74)	230(100.0)	$\chi^2=0.439$ df=3 p=0.932 C=0.038
	부장교원	37(49.33)	16(21.33)	15(20.00)	7(9.33)	75(100.0)	
교직경력	10년이하	34(36.96)	21(22.83)	29(31.52)	8(8.70)	92(100.0)	$\chi^2=15.417*$ df=6 p=0.017 C=0.219
	11~20년	63(49.22)	32(25.00)	16(12.50)	17(13.28)	128(100.0)	
	21년이상	47(54.02)	15(17.24)	16(18.39)	9(10.34)	87(100.0)	
최종학력	고졸(사범졸)	0(0.00)	1(25.00)	2(50.00)	1(25.00)	4(100.0)	$\chi^2=13.251$ df=9 p=0.152 C=0.203
	2년제 졸	46(58.97)	14(17.95)	10(12.82)	8(10.26)	78(100.0)	
	4년제 졸	86(43.88)	43(21.94)	45(22.96)	22(11.22)	196(100.0)	
	대학원 졸	13(43.33)	10(33.33)	4(13.33)	3(10.00)	30(100.0)	
전체		145(47.08)	68(22.08)	61(19.81)	34(11.04)	308(100.0)	

\* p<.05

퇴근후 승진을 위한 자기 연수의 시간을 갖지 못하는 이유가 있다면 무엇인가에 대한 반응결과는 <표 17>과 같다. 전체적으로는 가사일 때문에

로 응답한 반응이 47.08%, 육아문제 22.08%, 피곤하기 때문에 19.81%, 시간이 부족하다 11.04% 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 교직경력에 따라서만  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 교직경력에서 반응결과를 살펴보면 10년 이하는 가사일 때문으로 응답한 반응이 36.96%, 피곤하기 때문에 31.52%, 육아문제 22.83%, 시간이 부족하다 8.70%로 나타났고, 11~20년은 가사일 때문으로 응답한 반응이 49.22%, 육아문제 25.00%, 시간이 부족하다 13.28%로 나타났고 피곤하기 때문에 12.50%, 21년 이상은 가사일 때문으로 응답한 반응이 54.02%, 피곤하기 때문에 18.39%, 육아문제 17.24%, 시간이 부족하다 10.34%로 나타났다.

10) 교육행정직과 전문직에 여성교원이 적은 이유

<표 18> 교육행정직과 전문직에 여성교원이 적은 이유 N(%)

변인		문항				계	비고
		스스로 원치 않는다	승진제도가 불리	남자위주의 풍토	기타		
성별	여성 교원	18(38.30)	12(25.53)	13(27.66)	4(8.51)	47(100.0)	$\chi^2=25.96$ df=3 p=0.458 C=0.091
	남성 교원	104(39.69)	59(22.52)	89(33.97)	10(3.82)	262(100.0)	
직위	교원	87(38.16)	50(21.93)	81(35.53)	10(4.39)	228(100.0)	$\chi^2=3.295$ df=3 p=0.348 C=0.103
	부장교원	35(44.87)	20(25.64)	19(24.36)	4(5.13)	78(100.0)	
교직경력	10년이하	27(29.03)	30(32.26)	33(35.48)	2(2.23)	93(100.0)	$\chi^2=15.582^*$ df=6 p=0.016 C=0.219
	11~20년	52(40.63)	28(21.88)	44(34.38)	4(3.13)	128(100.0)	
	21년이상	43(49.43)	12(13.79)	25(28.74)	7(8.05)	87(100.0)	
최종학력	고졸(사범졸)	4(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2=16.421$ df=9 p=0.059 C=0.225
	2년제 졸	35(46.05)	15(19.74)	21(27.63)	5(6.58)	76(100.0)	
	4년제 졸	66(33.50)	49(24.87)	75(38.07)	7(3.55)	197(100.0)	
	대학원 졸	17(53.13)	7(21.88)	6(18.75)	2(6.25)	32(100.0)	
전체		122(39.48)	71(22.98)	102(33.01)	14(4.53)	309(100.0)	

\*  $p < .05$

교육행정직과 전문직에 여성교원이 적은 이유에 대한 반응결과는 <표 18>과 같이 전체적으로는 스스로 원하지 않는다고 응답한 반응이 39.48%, 남자 위주의 풍토 33.01%, 승진제도가 불리 22.98%, 기타 4.53% 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 교직경력에 따라서만 p <.05 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 교직 경력에서 반응결과를 살펴보면 10년 이하는 남자 위주의 풍토 35.48%, 승진제도가 불리 32.26%, 스스로 원치 않는다 29.03%, 기타 2.23%로 나타났고, 11~20년은 스스로 원치 않는다 40.63%, 남자 위주의 풍토 34.38%, 승진제도 불리 21.88%로 나타났다.

### 11) 현행 승진 규정의 만족도

<표 19> 현행 승진 규정의 만족도

N(%)

문항		만족하고 있다	보통이다	다소 불만이다	대단히 불만족	계	비고
성별	여성 교원	5(10.64)	18(38.30)	13(27.66)	11(23.40)	47(100.0)	$\chi^2 = 5.064$ df=3 p=0.167 C=0.126
	남성 교원	24(9.06)	134(50.57)	75(24.04)	32(12.08)	265(100.0)	
직위	교원	20(8.66)	121(52.38)	62(26.84)	28(12.12)	231(100.0)	$\chi^2 = 4.797$ df=3 p=0.187 C=0.124
	부장교원	8(10.26)	30(38.46)	26(33.33)	14(17.95)	78(100.0)	
교직경력	10년이하	8(8.60)	50(53.76)	18(19.35)	17(18.28)	93(100.0)	$\chi^2 = 7.250$ df=6 p=0.298 C=0.151
	11~20년	14(10.77)	58(44.62)	43(33.08)	15(11.54)	130(100.0)	
	21년이상	7(7.95)	43(48.86)	27(30.68)	11(12.50)	88(100.0)	
최종학력	고졸(사범졸)	0(0.00)	3(75.00)	1(25.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2 = 19.874^*$ df=9 p=0.019 C=0.245
	2년제 졸	13(16.67)	42(53.85)	18(23.08)	5(6.41)	78(100.0)	
	4년제 졸	14(7.07)	98(49.49)	54(27.27)	32(16.16)	198(100.0)	
	대학원 졸	2(6.25)	9(28.13)	15(46.88)	6(18.75)	32(100.0)	
전체		29(9.29)	152(48.72)	88(28.21)	43(13.78)	312(100.0)	

\* p<.05

현행 승진규정의 만족도에 대한 반응결과는 <표 19>에 나타난 바와 같이 전체적으로는 보통이다로 응답한 반응이 48.72%, 다소 불만이다 28.21%, 대단히 불만족 13.78%, 만족하고 있다 9.29% 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 최종 학력에 따라서만  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 최종 학력에서 반응결과를 살펴보면 고졸(사범졸)은 보통이다 75.0%, 다소 불만이다 25.0%, 만족하고 있다 와 대단히 불만족에는 반응결과가 0.00%로 나타났으며, 2년제 졸업은 보통이다로 응답한 반응이 53.85%로 나타났다.

## 12) 승진상의 불이익

<표 20> 승진상의 불이익

N(%)

문항 변인		남성교원 우선 임용	도서·벽지 점수	농어촌 학교 점수	불이익이 없다	계	비 고
성 별	여성 교원	11(23.40)	15(31.91)	3(6.38)	18(38.30)	47(100.0)	$\chi^2 = 27.969^{***}$ df=3 p=0.001 C=0.289
	남성 교원	111(42.69)	99(38.08)	25(9.62)	25(9.62)	260(100.0)	
직 위	교 원	97(42.73)	83(36.56)	22(9.69)	25(11.01)	227(100.0)	$\chi^2 = 8.389^*$ df=3 p=0.039 C=0.164
	부장교원	24(31.17)	29(37.66)	6(7.79)	18(23.38)	77(100.0)	
교 직 경 력	10년이하	36(39.13)	37(40.22)	13(46.43)	6(6.52)	92(100.0)	$\chi^2 = 12.224$ df=6 p=0.057 C=0.196
	11~20년	54(42.52)	47(37.01)	8(6.30)	18(14.17)	127(100.0)	
	21년이상	32(36.78)	29(33.34)	7(8.05)	19(21.84)	87(100.0)	
최 종 학 력	고졸(사범졸)	1(33.33)	2(66.67)	0(0.00)	0(0.00)	3(100.0)	$\chi^2 = 16.063$ df=9 p=0.066 C=0.223
	2년제 졸	28(36.84)	32(42.11)	6(7.89)	10(13.16)	76(100.0)	
	4년제 졸	78(39.80)	73(37.24)	22(11.22)	23(11.73)	196(100.0)	
	대학원 졸	15(46.88)	7(21.88)	0(0.00)	10(31.25)	32(100.0)	
전 체		122(39.74)	114(37.13)	28(9.12)	43(14.01)	307(100.0)	

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

현행 승진상의 불이익에 대한 반응결과는 <표 20>과 같이 전체적으로는 남성교원 우선임용으로 응답한 반응이 39.74%, 도서·벽지점수 37.13%, 불이익이 없다 14.01%, 농어촌 학교 점수 9.12% 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 성별에 따라서는  $p < .001$  수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고 직위별에 따라서는  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 즉 성별에서 남성교원은 불이익이 없다 38.30%, 도서·벽지점수 31.91%, 남성교원 우선임용 23.30%, 농어촌 학교점수 6.38% 순으로 나타났다. 여성교원은 여성교원 우선 임용 42.69%, 도서·벽지 점수 38.08%, 농어촌 학교 점수와 불이익이 없다는 9.62% 순으로 나타났다. 남성교원은 불이익이 없다는 반응이 높았고, 여교원은 남성교원 우선임용이 승진의 불이익이라는 반응이었다.

13) 학교 업무와 직원 모임으로 귀가가 늦었을 경우 가족들의 반응

<표 21> 귀가가 늦었을 경우 가족들의 반응 N(%)

변인	문항	냉담하다	잘 이해해 준다	이해하나 싫어 한다	노골적 불만	계	비고
성별	여성 교원	8(17.39)	23(50.00)	15(32.61)	0(0.00)	46(100.0)	$\chi^2 = 8.816^*$ df=3 p=0.032 C=0.167
	남성 교원	19(7.25)	110(41.98)	122(46.56)	11(4.20)	262(100.0)	
직위	교원	18(7.83)	97(42.17)	103(46.09)	9(3.91)	230(100.0)	$\chi^2 = 0.949$ df=3 p=0.814 C=0.056
	부장교원	7(9.33)	35(46.67)	31(41.33)	2(2.67)	75(100.0)	
교직경력	10년이하	9(9.57)	51(54.26)	32(34.04)	2(2.13)	94(100.0)	$\chi^2 = 13.183^*$ df=6 p=0.040 C=0.203
	11~20년	11(8.66)	56(44.09)	54(42.52)	6(4.72)	127(100.0)	
	21년이상	7(8.14)	26(30.23)	50(8.14)	3(3.49)	86(100.0)	
최종학력	고졸(사범졸)	1(25.00)	2(50.00)	1(25.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2 = 30.986^{***}$ df=9 p=0.001 C=0.302
	2년제 졸	5(6.67)	17(22.67)	48(64.00)	5(6.67)	75(100.0)	
	4년제 졸	20(10.15)	92(46.70)	81(41.12)	4(2.03)	197(100.0)	
	대학원 졸	1(3.13)	22(68.75)	7(21.88)	2(6.25)	32(100.0)	
전체		27(8.77)	133(43.18)	137(44.48)	11(3.57)	308(100.0)	

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

학교 업무와 직원 모임으로 귀가가 늦었을 경우 가족들의 반응에 대한 반응결과는 <표 21>에 나타난 바와 같이 전체적으로는 이해하나 싫어한다로 응답한 반응이 44.88%, 잘 이해해 준다 43.18%, 냉담하다 8.77%, 노골적 불만 3.57% 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 성별과 교직경력에 따라서는  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고 최종학력별에 따라서는  $p < .001$  수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이가 나타났다. 즉 교직경력에서 10년 이하는 잘 이해해 준다 54.26%, 이해하나 싫어한다 34.04%, 냉담하다 9.57%, 노골적 불만 2.13%이고 11~20년은 잘 이해해 준다 44.09%로 나타났다.

#### 14) 가정 생활과 학교 생활 양립의 애로점

<표 22> 가정 생활과 학교 생활 양립의 애로점 N(%)

문항		여유가 너무 없다	자녀 교육 소홀	가족의 이해부족	가정살림 어려움	계	비 고
성 별	여성 교원	21(48.84)	7(16.28)	8(18.60)	7(16.28)	43(100.0)	$\chi^2 = 11.435^{**}$ df=3 p=0.010 C=0.191
	남성 교원	152(58.46)	60(23.08)	13(5.00)	35(13.46)	260(100.0)	
직 위	교 원	129(56.83)	57(25.11)	11(4.85)	30(13.22)	227(100.0)	$\chi^2 = 8.040^*$ df=3 p=0.045 C=0.162
	부장교원	43(58.90)	10(13.70)	9(12.33)	11(15.07)	73(100.0)	
교 직 경 력	10년이하	54(60.00)	18(20.00)	7(7.78)	11(12.22)	90(100.0)	$\chi^2 = 7.257$ df=6 p=0.298 C=0.153
	11~20년	75(58.59)	33(25.78)	6(4.69)	14(10.94)	128(100.0)	
	21년이상	43(51.19)	16(19.05)	8(9.52)	17(20.24)	84(100.0)	
최 종 학 력	고졸(사범졸)	2(50.00)	1(25.00)	1(25.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2 = 13.013$ df=9 p=0.162 C=0.203
	2년제 졸	37(48.68)	20(26.32)	5(6.58)	14(18.42)	76(100.0)	
	4년제 졸	117(60.31)	43(42.16)	10(5.15)	24(12.37)	194(100.0)	
	대학원 졸	17(58.62)	3(10.34)	5(17.24)	4(13.79)	29(100.0)	
전 체		173(57.10)	67(22.11)	21(6.93)	42(13.86)	303(100.0)	

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

가정생활과 학교 생활의 양립 애로점에 대한 반응결과는 <표 22>에 나타난 바와 같이 전체적으로는 여유가 너무 없다고 응답한 반응이 57.10%, 자녀 교육 소홀 22.11%, 가정살림 어려움 13.86%, 가족의 이해부족 6.93% 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 성별에 따라서는  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고 직위에 따라서는  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 즉 성별에서 남성교원은 여유가 너무 없다 48.84%, 가족의 이해부족 18.60%, 자녀 교육 소홀 과 가정 살림 어려움이 각각 16.28%로 나타났다. 여성교원은 여유가 너무 없다 58.46%, 자녀 교육 소홀 23.08%, 가정살림 어려움 13.46%, 가족의 이해부족 23.08% 순으로 나타났다.

#### 15) 여자 행정직과 전문직의 업무 능력

<표 23> 여자 행정직과 전문직의 업무 능력 N(%)

문항 변인		문항					계	비고
		남자와 차이 없다	대인관계 원만치못 함	남자보다 우수하다	능력이 뒤떨어짐	잘 모르겠다		
성 별	여성 교원	25(54.35)	13(28.26)	5(10.87)	1(2.17)	2(4.35)	46(100.0)	$\chi^2 = 1.690$ df=4 p=0.792 C=0.073
	남성 교원	164(61.65)	54(20.30)	28(10.53)	9(3.38)	11(4.14)	266(100.0)	
직 위	교원	146(62.93)	46(19.83)	21(9.05)	8(3.45)	11(4.74)	232(100.0)	$\chi^2 = 4.385$ df=4 p=0.356 C=0.118
	부장교원	42(54.55)	19(24.68)	12(15.58)	2(2.60)	2(2.60)	77(100.0)	
교 직 경 력	10년이하	57(60.64)	24(25.53)	7(7.45)	1(1.06)	5(5.32)	94(100.0)	$\chi^2 = 6.185$ df=8 p=0.627 C=0.140
	11~20년	82(63.08)	24(18.46)	14(10.77)	6(4.62)	4(3.08)	130(100.0)	
	21년이상	50(57.47)	19(21.84)	12(13.79)	3(3.45)	3(3.45)	87(100.0)	
최 종 학 력	고졸(사범졸)	3(75.00)	1(25.00)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2 = 15.881$ df=12 p=0.197 C=0.220
	2년제 졸	43(55.84)	15(19.48)	10(12.99)	7(9.09)	2(2.60)	77(100.0)	
	4년제 졸	126(63.00)	45(22.50)	18(9.00)	2(1.00)	9(4.50)	200(100.0)	
	대학원 졸	17(54.84)	6(19.35)	5(16.13)	1(3.23)	2(6.45)	31(100.0)	
전 체		189(60.58)	67(21.47)	33(10.58)	10(3.21)	13(4.17)	312(100.0)	

여자 행정직과 전문직의 업무 능력에 대한 반응결과는 <표 23>에서 나타난 바와 같다. 전체적으로는 남자와 차이없다 60.58%, 대인관계가 원만치 못하다 21.47%, 남자보다 우수하다 10.58%, 잘 모르겠다 4.17%, 능력이 뒤떨어짐 3.21% 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

16) 여성교원들의 승진 의욕이 낮다면 그 이유

<표 24> 여성교원들의 승진 의욕 N(%)

문항 변인		가정울 돌본다	임신.육아. 출산 문제	자녀의 교육문제	소극적 생각	본인 노력부족	기타	계	비 고
성 별	여성 교원	18(38.30)	5(10.64)	4(8.51)	16(34.04)	4(8.51)	0(0.00)	47(100.0)	$\chi^2=14.569^*$ df=5 p=0.012 C=0.211
	남성 교원	104(39.10)	70(26.32)	24(9.01)	38(14.29)	22(8.27)	8(3.04)	266(100.0)	
직 위	교 원	96(41.38)	61(26.29)	20(8.62)	34(14.66)	15(6.47)	6(2.59)	232(100.0)	$\chi^2=10.825$ df=5 p=0.055 C=0.184
	부장교원	24(30.77)	14(17.95)	8(10.26)	19(24.36)	11(14.10)	2(2.56)	78(100.0)	
교 직 경 력	10년이하	31(32.98)	27(28.72)	10(10.64)	19(20.21)	4(4.26)	3(3.19)	94(100.0)	$\chi^2=14.359$ df=10 p=0.157 C=0.210
	11~20년	58(44.62)	30(23.08)	10(7.69)	20(15.38)	8(6.15)	4(3.08)	130(100.0)	
	21년이상	33(37.50)	18(20.45)	7(7.95)	15(17.05)	14(15.91)	1(1.14)	88(100.0)	
최 종 학 력	고졸(사범졸)	2(50.00)	1(25.00)	0(0.00)	1(25.00)	0(0.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2=13.960$ df=15 p=0.529 C=0.207
	2년제 졸	35(44.87)	22(28.21)	7(8.97)	9(11.54)	5(6.41)	0(0.00)	78(100.0)	
	4년제 졸	73(36.68)	48(24.12)	18(9.05)	36(18.09)	16(8.04)	8(4.02)	199(100.0)	
	대학원 졸	12(37.50)	4(12.50)	3(9.38)	8(25.00)	5(15.63)	0(0.00)	32(100.0)	
전 체		122(38.98)	75(23.96)	28(8.95)	54(17.25)	26(8.31)	8(2.56)	313(100.0)	

\* p<.05

여성교원들의 승진 의욕이 낮다면 그 이유에 대한 반응결과는 <표 24>에 나타난 바와 같이 전체적으로는 가정을 돌본다 라는 반응이 38.98%, 임신·육아·출산의 문제 23.96%, 소극적 생각 17.25%, 자녀의 교육문제 8.95%, 본인의 노력부족 8.31%, 기타 2.56% 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 성별에 따라서는 따라서는  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 남성교원은 가정을 돌본다 38.30%, 소극적 생각 34.04%, 임신·육아·출산문제 8.51%로 나타났고, 여성교원은 가정을 돌본다 39.10%, 임신·육아·출산문제 26.32%, 소극적 생각 14.29%, 자녀의 교육문제 9.01%, 본인 노력부족 8.27%, 기타 3.04% 순으로 나타남으로써 여성교원들의 승진의욕이 낮다면 그 이유로 남·여 교사 모두 가정을 돌본다는 반응으로 나타났다. 즉 여성교원이나 남성교원 모두 여성교원들의 승진의욕이 낮은 이유는 가정을 돌본다가 가장 높은 반응결과로 나타났다.

### 3. 初等 女性敎員의 昇進 改善方案

초등학교 여성 교원의 승진 개선 방안의 반응 결과는 <표 25>부터 <표 33>과 같다.

17) 자기 발전을 위한 연수의 기회가 주어진다면

<표 25> 자기 발전을 위한 연수의 기회

N(%)

변인		문항	적극 참여한다	현재상태 로 안주	형편상 어려움	기타	계	비고
성 별	여성 교원		31(67.39)	7(15.22)	7(15.22)	1(2.17)	46(100.0)	$\chi^2 = 1.080$ df=3 p=0.782 C=0.059
	남성 교원		161(60.30)	42(15.73)	57(21.35)	7(2.16)	267(100.0)	
직 위	교원		141(60.52)	37(15.88)	48(20.60)	7(3.00)	233(100.0)	$\chi^2 = 0.967$ df=3 p=0.809 C=0.056
	부장교원		50(64.94)	11(14.29)	15(19.48)	1(1.30)	77(100.0)	
교 직 경 력	10년이하		59(62.77)	13(13.83)	21(22.34)	1(1.06)	94(100.0)	$\chi^2 = 4.884$ df=6 p=0.559 C=0.124
	11~20년		79(60.31)	19(14.50)	30(22.90)	3(2.29)	131(100.0)	
	21년이상		54(62.07)	16(18.39)	13(13.94)	4(4.60)	87(100.0)	
최 종 학 력	고졸(사범졸)		2(50.00)	0(0.00)	2(50.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2 = 15.288$ df=9 p=0.083 C=0.216
	2년제 졸		40(51.95)	18(23.38)	18(23.38)	1(1.30)	77(100.0)	
	4년제 졸		127(63.50)	24(12.00)	42(21.00)	7(3.50)	200(100.0)	
	대학원 졸		23(71.88)	7(21.88)	2(6.25)	0(0.00)	32(100.0)	
전 체			192(61.34)	49(15.65)	64(20.45)	8(2.56)	313(100.0)	II

자기발전을 위한 연수의 기회가 주어진다면 어떻게 하겠느냐에 대한 반응결과는 <표 25>에서 나타난 바와 같다. 전체적으로는 적극 참여한다 로 나타난 반응결과는 61.35%, 형편상 어렵다 20.5%, 현재 상태로 안주 15.65%, 기타 2.56%, 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

18) 여성교원의 학교 행정직 진출 촉진 요인

<표 26> 여성교원의 학교 행정직 진출

N(%)

문항 변인		공개 경쟁 시험	무시험 남.여 비율 조정	소정의 전문교육	자격연수 기회확대	우수 여성교원 우대	기타	계	비 고
성 별	여성 교원	18(39.13)	5(10.87)	12(21.43)	5(10.87)	5(10.87)	1(2.17)	46(100.0)	$\chi^2 = 3.287$ df=5 p=0.656 C=0.102
	남성 교원	118(44.70)	43(16.29)	44(16.67)	29(10.98)	27(10.23)	3(1.14)	264(100.0)	
직 위	교 원	107(46.32)	31(13.42)	37(16.02)	28(12.12)	25(10.82)	3(1.30)	231(100.0)	$\chi^2 = 8.393$ df=5 p=0.136 C=0.163
	부장교원	27(35.53)	17(22.37)	19(25.00)	6(7.89)	6(7.89)	1(1.32)	76(100.0)	
교 직 경 력	10년이하	44(47.31)	8(8.60)	13(13.98)	8(8.60)	19(20.43)	1(1.08)	93(100.0)	$\chi^2 = 28.589^{***}$ df=10 p=0.001 C=0.291
	11~20년	61(46.56)	26(19.85)	20(15.27)	13(9.92)	10(7.63)	1(0.76)	131(100.0)	
	21년이상	30(35.29)	14(16.47)	23(27.06)	13(15.29)	3(3.53)	2(2.35)	85(100.0)	
최 종 학 력	고졸(사범졸)	1(25.00)	1(25.00)	1(25.00)	0(0.00)	1(25.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2 = 18.236$ df=15 p=0.250 C=0.236
	2년제 졸	35(46.05)	16(21.05)	13(17.11)	8(10.53)	3(3.95)	1(1.32)	76(100.0)	
	4년제 졸	85(42.93)	31(15.66)	32(16.16)	22(11.11)	26(13.13)	2(1.01)	198(100.0)	
	대학원 졸	15(46.88)	0(0.00)	10(31.25)	4(12.50)	2(6.25)	1(3.13)	32(100.0)	
전 체		136(43.87)	48(15.48)	56(18.06)	34(10.97)	32(10.32)	4(1.29)	310(100.0)	

\*\*\* p<.001

여성교원의 학교행정직 진출 촉진 요인에 대한 반응결과는 <표 26>에 나타난 바와 같이 전체적으로는 공개경쟁 시험으로 응답한 반응이 43.87%, 소정의 전문 교육 18.06%, 무시험 남녀 비율 조정 15.48%, 자격연수 기회 확대 10.97%, 우수 여성교원 우대 10.32%, 기타 1.29% 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 교직경력에 따라서만

p<.001 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 성별에서 남성교원은 공개경쟁 시험 39.13%, 소정의 전문 교육 21.43%, 무시험 남·여 비율 조정 10.87%, 우수 여성교원 우대 10.87%, 자격연수 기회확대10.87%, 기타 2.17%순으로 나타났고, 여성교원 공개경쟁 시험 44.70%, 소정의 전문교육 16.67%, 무시험 남·여 비율조정 16.29%, 자격연수 기회확대 10.98%, 우수 여성교원 우대 10.23%, 기타 1.14% 순으로 나타났다.

19) 교육 전문직 임용에 대한 생각

<표 27> 교육 전문직 임용 N(%)

문항 변인		더욱 촉진된다	별로 변화 없다	줄어들 것이다	기타	계	비고
성 별	여성 교원	33(70.21)	10(21.28)	3(6.38)	1(2.13)	47(100.0)	$\chi^2 = 1.941$ df=3 p=0.585 C=0.079
	남성 교원	160(60.15)	82(30.83)	19(7.14)	5(1.88)	266(100.0)	
직 위	교원	138(59.23)	72(30.90)	18(7.73)	5(2.15)	233(100.0)	$\chi^2 = 1.8627$ df=3 p=0.602 C=0.077
	부장교원	52(67.53)	20(25.97)	4(5.19)	1(1.30)	77(100.0)	
교 직 경 력	10년이하	64(68.09)	23(24.47)	6(6.38)	1(1.06)	94(100.0)	$\chi^2 = 3.262$ df=6 p=0.775 C=0.102
	11~20년	78(59.54)	42(32.06)	8(6.11)	3(2.29)	131(100.0)	
	21년이상	51(58.62)	26(29.89)	8(9.20)	2(2.30)	87(100.0)	
최 종 학 력	고졸(사범졸)	1(25.00)	2(50.00)	1(25.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2 = 7.223$ df=9 p=0.614 C=0.150
	2년제 졸	51(65.38)	18(23.08)	7(8.97)	2(2.56)	78(100.0)	
	4년제 졸	119(59.80)	64(32.16)	12(6.03)	4(2.01)	199(100.0)	
	대학원 졸	22(68.75)	8(25.00)	2(6.25)	0(0.00)	32(100.0)	
전 체		193(61.06)	92(29.39)	22(7.03)	6(1.92)	313(100.0)	

교육전문직의 여자 임용에 대한 반응결과는 <표 27>에 나타난 바와 같다. 전체적으로는 더욱 촉진된다고 나타난 반응이 61.06%, 별로 변화 없다 29.39%, 줄어들 것이다 7.03%, 기타 1.92% 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

## 20) 여성교원의 승진에서 가장 필요한 것

<표 28> 여성교원의 승진에서 가장 필요한 것 N(%)

문항		남성교원과 동등한기회	남성교원과 동등한대우	복지시설 제도 확충	기타	계	비고
성 별	여성 교원	18(39.13)	12(26.09)	14(30.43)	2(4.35)	46(100.0)	$\chi^2 = 10.169^*$ df=3 p=0.017 C=0.178
	남성 교원	52(19.77)	85(32.32)	121(46.01)	5(1.90)	263(100.0)	
직 위	교원	46(20.09)	70(30.57)	108(47.16)	5(2.18)	229(100.0)	$\chi^2 = 4.009$ df=3 p=0.261 C=0.114
	부장교원	22(28.57)	26(33.77)	27(35.06)	2(2.60)	77(100.0)	
교 직 경 력	10년이하	25(26.88)	31(33.33)	36(38.71)	1(1.08)	93(100.0)	$\chi^2 = 5.021$ df=6 p=0.541 C=0.127
	11~20년	26(20.47)	39(30.71)	60(47.24)	2(1.57)	127(100.0)	
	21년이상	19(21.59)	26(29.55)	39(44.31)	4(4.55)	88(100.0)	
최 종 학 력	고졸(사범졸)	1(25.00)	3(75.00)	0(0.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2 = 9.009$ df=9 p=0.436 C=0.168
	2년제 졸	14(18.18)	27(35.06)	34(44.16)	2(2.60)	77(100.0)	
	4년제 졸	47(23.98)	57(29.08)	89(45.41)	3(1.53)	196(100.0)	
	대학원 졸	8(25.00)	10(31.25)	12(37.50)	2(6.25)	32(100.0)	
전 체		70(22.65)	97(31.39)	135(43.69)	7(2.27)	309(100.0)	

\* p<.05

여성교원의 승진에서 가장 필요한 것에 대한 반응 결과는 <표 28>에 나타난 바와 같다. 전체적으로는 복지시설 제도확충 43.69%, 남성교원과

동등한 대우 31.39%, 남성교원과 동등한 기회 22.65%, 기타 2.27%로 나타났으며, 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 성별에 따라서는  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 남성교원은 동등한 기회 39.13%, 복지시설 제도확충 30.43%, 남성교원과 동등한 대우 26.09%, 기타 4.35%의 반응결과를 나타냈으며, 여성교원은 복지시설 제도확충 46.01%, 남성교원과 동등한 대우 32.32%, 남성교원과 동등한 기회 19.77%, 기타 1.90%로 나타났으며, 남성교원은 남성교원과 동등한 기회의 반응결과가 가장 높은 반응을 나타냈고, 여성교원은 복지시설 제도확충이 가장 높은 반응으로 나타났다.

21) 교장 임기제 실시로 인한 여성교원의 교육행정·전문직 진출

<표 29> 여성교원의 교육행정·전문직 진출

N(%)

변인		문항				계	비고
		더욱 촉진된다	별로 변화가없다	오히려 줄어든다	기타		
성 별	여성 교원	21(45.65)	22(47.83)	3(6.52)	0(0.00)	46(100.0)	$\chi^2 = 2.678$ df=3 p=0.444 C=0.093
	남성 교원	92(35.25)	146(55.94)	17(6.51)	6(2.30)	261(100.0)	
직 위	교 원	78(34.51)	129(57.08)	13(5.75)	6(2.65)	226(100.0)	$\chi^2 = 5.270$ df=3 p=0.153 C=0.131
	부장교원	34(43.59)	37(47.44)	7(8.97)	0(0.00)	78(100.0)	
교 직 경 력	10년이하	20(21.74)	63(68.48)	5(5.43)	4(4.35)	92(100.0)	$\chi^2 = 20.703^{**}$ df=6 p=0.002 C=0.252
	11~20년	52(40.94)	87(52.76)	6(4.72)	2(1.57)	127(100.0)	
	21년이상	40(45.98)	38(43.68)	9(10.34)	0(0.00)	87(100.0)	
최 종 학 력	고졸(사범졸)	1(25.00)	2(50.00)	1(25.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2 = 9.268$ df=9 p=0.413 C=0.171
	2년제 졸	30(39.47)	39(51.32)	7(9.21)	0(0.00)	76(100.0)	
	4년제 졸	67(34.36)	112(57.44)	10(5.13)	6(3.08)	195(100.0)	
	대학원 졸	15(46.88)	15(46.88)	2(6.25)	0(0.00)	32(100.0)	
전 체		113(36.81)	168(54.72)	20(6.51)	6(1.95)	307(100.0)	

\*\*  $p < .01$

교장 임기제 실시로 인한 여성교원의 교육행정·전문직 진출에 대한 반응결과는 <표 29>에 나타난 바와 같이 전체적으로는 별로 변화가 없다 54.71%, 더욱 촉진된다 36.81%, 오히려 줄어든다 6.51%, 기타 1.95% 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 교직경력에 따라서만  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 교직경력에서 10년 이하는 별로 변화가 없다 68.48%, 더욱 촉진된다 21.74%, 오히려 줄어든다 5.43%, 기타 4.35% 순으로 나타났고, 11~20년은 별로 변화가 없다 52.76%, 더욱 촉진된다 40.94%, 오히려 줄어든다 4.72%, 기타 1.58% 순으로 나타났다. 즉 교장 임기제 실시로 인한 여성교원의 교육행정·전문직 진출에 대한 반응결과는 교직경력이 적을수록 별로 변화가 없다는 반응을 나타냈다.

## 22) 교장 임기제를 개선한다면

<표 30> 교장 임기제의 개선 N(%)

문항		현행대로 한다	문제보완 후 한다	새로운 방안 모색	기타	계	비고
성별	여성 교원	23(50.00)	16(34.78)	4(8.70)	3(6.52)	46(100.0)	$\chi^2 = 5.800$ df=3 p=0.122 C=0.136
	남성 교원	105(40.08)	128(48.85)	24(9.16)	5(1.91)	262(100.0)	
직위	교원	81(35.68)	119(52.42)	21(9.26)	6(2.64)	227(100.0)	$\chi^2 = 14.129^{**}$ df=3 p=0.003 C=0.210
	부장교원	46(58.97)	23(29.49)	7(8.97)	2(2.56)	78(100.0)	
교직경력	10년이하	30(32.97)	45(49.45)	12(13.19)	4(4.40)	91(100.0)	$\chi^2 = 15.999^*$ df=6 p=0.014 C=0.223
	11~20년	54(42.19)	67(52.34)	7(5.47)	0(0.00)	128(100.0)	
	21년이상	44(50.00)	31(35.23)	9(10.23)	4(4.55)	88(100.0)	
최종학력	고졸(사범졸)	3(75.00)	1(25.00)	0(0.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2 = 6.095$ df=9 p=0.730 C=0.139
	2년제 졸	30(38.96)	38(49.35)	8(10.39)	1(1.30)	77(100.0)	
	4년제 졸	78(40.00)	92(47.18)	18(9.23)	7(3.59)	195(100.0)	
	대학원 졸	17(53.13)	13(40.63)	2(6.25)	0(0.00)	32(100.0)	
전체		128(41.56)	144(46.75)	28(9.09)	8(2.60)	308(100.0)	

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

교장 임기를 개선 한다면에 대한 반응결과는 <표 30>에 나타난 바와 같이 전체적으로는 문제 보완후 한다가 46.75%, 현행대로 한다 41.56%, 새로운 방안모색 9.09%, 기타 2.60% 순으로 나타났다. 이를 각 배경변인 별로 살펴보면, 직위 에서는  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 교직경력 에서는  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 직위에서 교원은 문제보완후 한다 52.42%, 현행대로 한다 35.68%, 새로운 방안 모색 9.26%, 기타 2.64% 순으로 나타났고, 교직경력에서 10년 이하는 문제 보완후 한다가 49.45%, 현행대로 한다 32.97%, 새로운 방안모색 13.19%, 기타 4.40% 순으로 나타났다.

23) 여성교원이 교육행정직 진출을 원하는 이유

<표 31> 교육행정직 진출을 원하는 이유 N(%)

문항 변인		문항							비고
		능력 발휘	사회적 신분 향상	자긍심	후배에게 뒤지지 않기 위해	나이많은 교원끼리는 풍토	기타	계	
성별	여성 교원	25(54.35)	15(32.61)	5(10.87)	0(0.00)	1(2.17)	0(0.00)	46(100.0)	$\chi^2 = 10.839$ $df=5$ $p=0.055$ $C=0.184$
	남성 교원	139(52.45)	46(17.36)	23(12.83)	10(3.77)	33(12.45)	3(1.13)	265(100.0)	
직위	교원	130(56.52)	39(16.96)	27(11.74)	6(2.61)	27(11.74)	1(0.43)	230(100.0)	$\chi^2 = 9.382$ $df=5$ $p=0.095$ $C=0.172$
	부장교원	33(42.31)	20(25.64)	12(15.38)	4(5.13)	7(8.97)	2(2.56)	78(100.0)	
교직경력	10년이하	52(55.91)	17(18.28)	9(9.68)	5(5.38)	10(10.75)	0(0.00)	93(100.0)	$\chi^2 = 7.136$ $df=10$ $p=0.713$ $C=0.150$
	11~20년	68(52.17)	27(20.93)	14(10.85)	3(2.33)	15(11.63)	2(1.55)	129(100.0)	
	21년이상	43(48.86)	17(19.32)	16(18.18)	2(2.27)	9(10.23)	1(1.14)	88(100.0)	
최종학력	고졸(사범졸)	0(0.00)	2(50.00)	1(25.00)	1(25.00)	0(0.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2 = 20.168$ $df=15$ $p=0.166$ $C=0.237$
	2년제 졸	42(53.85)	12(15.38)	14(17.95)	4(5.13)	5(6.41)	1(1.28)	78(100.0)	
	4년제 졸	105(53.30)	40(20.30)	19(9.64)	5(2.54)	26(13.20)	2(1.02)	197(100.0)	
	대학원 졸	17(53.13)	7(21.88)	55(15.63)	0(0.00)	3(9.38)	0(0.00)	32(100.0)	
전체		164(52.73)	61(19.61)	39(12.54)	10(3.22)	34(10.93)	3(0.96)	311(100.0)	

여성교원이 교육행정직 진출을 원하는 이유 대한 반응결과는 <표 31>에서 나타난 바와 같다. 전체적으로는 능력 발휘 52.73%, 사회적 신분 향상 19.61%, 자긍심 12.54%, 나이 많은 교사 거리는 풍토 10.93%, 후배에게 뒤지 않기 위해 3.22%, 기타 0.96%. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

#### 24) 학교 행정직의 직무수행 능력

<표 32> 학교 행정직의 직무수행 능력 N(%)

변 인		문 항					계	비 고
		매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다		
성 별	여성 교원	20(43.48)	12(26.09)	12(26.09)	1(2.17)	1(2.17)	46(100.0)	$\chi^2 = 3.550$ df=4 p=0.470 C=0.106
	남성 교원	116(43.77)	90(33.96)	44(16.60)	12(4.53)	3(1.13)	265(100.0)	
직 위	교 원	94(40.87)	77(33.48)	43(18.70)	12(5.22)	4(1.74)	230(100.0)	$\chi^2 = 5.339$ df=4 p=0.254 C=0.131
	부장교원	40(51.28)	25(32.05)	12(15.38)	1(1.28)	0(0.00)	78(100.0)	
교 직 경 력	10년이하	46(49.46)	14(15.05)	23(24.73)	8(8.60)	2(2.15)	93(100.0)	$\chi^2 = 23.749^{**}$ df=8 p=0.003 C=0.267
	11~20년	53(41.09)	52(40.31)	20(15.50)	3(2.33)	1(0.78)	129(100.0)	
	21년이상	37(42.05)	35(39.77)	13(14.77)	2(2.27)	1(1.14)	88(100.0)	
최 종 학 력	고졸(사범졸)	0(0.00)	3(75.00)	1(25.00)	0(0.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2 = 17.842$ df=12 p=0.121 C=0.233
	2년제 졸	27(34.62)	37(47.44)	11(14.10)	2(2.56)	1(1.28)	78(100.0)	
	4년제 졸	96(48.73)	50(25.38)	38(19.29)	10(5.08)	3(1.52)	197(100.0)	
	대학원 졸	13(40.63)	12(37.50)	6(18.75)	1(3.13)	0(0.00)	32(100.0)	
전 체		136(43.73)	102(32.80)	56(18.01)	13(4.18)	4(1.29)	311(100.0)	

\*\* p<.01

학교 행정직의 직무수행 능력에 대한 반응 결과는 <표 32>에 나타난 바와 같다. 전체적으로는 매우 그렇다 43.73%, 대체로 그렇다 32.80%, 보통이다 18.01%, 별로 그렇지 않다 4.18%, 전혀 그렇지 않다 1.29% 순으로 나타 났으며, 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 교직경력에 따라서만  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 성 별에서 남교사는 매우 그렇다 43.18%, 대체로 그렇다 26.09%, 보통이다 26.09%, 별로 그렇지 않다 2.17%, 전혀 그렇지 않다 2.17% 이며, 여성교 원은 매우 그렇다 43.77%, 대체로 그렇다 33.96%, 보통이다 16.60%, 별로 그렇지 않다 4.53%, 전혀 그렇지 않다 1.138% 순으로 나타났다.

25) 학교 행정직에 여성교원을 일정비율로 임용하는 제안에 대한 생각

<표 33> 여성교원의 일정비율 임용 N(%)

문 항		매우 바람직 하다	대체로 바람직 하다	보통이다	바람직 하지 않다	전혀 바람직 하지 않다	계	비 고
성 별	여성 교원	14(30.43)	6(13.04)	15(32.61)	7(15.22)	4(8.70)	46(100.0)	$\chi^2 = 11.498^*$ df=4 p=0.021 C=0.189
	남성 교원	89(33.58)	85(32.08)	59(22.26)	24(9.06)	8(3.02)	265(100.0)	
직 위	교 원	76(33.04)	74(32.17)	50(21.74)	22(9.57)	8(3.48)	230(100.0)	$\chi^2 = 4.249$ df=4 p=0.373 C=0.117
	부장교원	25(32.05)	17(21.79)	23(29.49)	9(11.54)	4(5.13)	78(100.0)	
교 직 경 력	10년이하	36(38.71)	24(25.81)	27(29.03)	4(4.30)	2(2.15)	93(100.0)	$\chi^2 = 15.236$ df=8 p=0.055 C=0.216
	11~20년	38(29.46)	36(27.91)	32(24.81)	19(14.73)	4(3.10)	129(100.0)	
	21년이상	29(32.95)	31(35.23)	14(15.91)	8(9.09)	6(6.82)	88(100.0)	
최 종 학 력	고졸(사범졸)	2(50.00)	1(25.00)	1(25.00)	0(0.00)	0(0.00)	4(100.0)	$\chi^2 = 6.604$ df=12 p=0.883 C=0.144
	2년제 졸	27(34.62)	26(33.33)	16(20.51)	6(7.69)	3(3.85)	78(100.0)	
	4년제 졸	64(32.49)	59(29.95)	47(23.86)	20(10.15)	7(3.55)	197(100.0)	
	대학원 졸	10(31.25)	5(15.63)	10(31.25)	5(15.63)	2(6.25)	32(100.0)	
전 체		103(33.12)	91(29.26)	74(23.79)	31(9.97)	12(3.86)	311(100.0)	

\*  $p < .05$

학교 행정직의 여성교원을 일정비율 임용에 대한 반응 결과는 <표 33>에 나타난 바와 같다. 전체적으로는 매우 바람직 33.12%, 대체로 바람직 29.26%, 보통이다 23.79%, 바람직 하지 않다 9.97%, 전혀 바람직 하지 않다 3.86% 순으로 나타 났으며, 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 성별에 따라서만  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 남성교원은 보통이다 32.61%, 매우 바람직 30.43%, 바람직 하지 않다 15.22%, 대체로 바람직 13.04%, 전혀 바람직 하지 않다 8.70% 순으로 나타났고, 여성교원은 매우 바람직 33.58%, 대체로 바람직 32.08%, 보통이다 22.26%, 바람직 하지 않다 9.06%, 전혀 바람직 하지 않다 3.02% 순으로 나타났다. 교직의 여성화에 따라 여성교원의 사기양양을 위해서 학교 행정직에 여성교원을 일정비율로 임용해야 한다는 제안에 대한 반응 결과는 남성교원에 비해 여성교원은 매우 바람직하다 와 대체로 바람직하다에 높은 반응결과를 나타냈다.

## V. 要約, 結論 및 提言

### 1. 要約

본 연구는 초등학교 여성교원의 승진에 관한 문제점과 개선점을 탐색하여 초등 여성교원의 승진에 대한 장애요인을 분석하고, 승진 기회 확대방안을 모색하는데 그 목적이 있으며 이를 달성하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하고, 초등학교 여성교원의 승진에 관한 인식, 초등학교 여성교원의 승진에 대한 장애요인은, 초등학교 여성교원의 승진 개선방안은 무엇인가에 대한 연구문제를 해결하기 위한 연구내용으로 초등학교 여성교원의 승진에 관한 문헌연구와 선행연구를 이론적으로 고찰하고 배경변인(성별, 직위, 교직경력, 최종학력)별로 초등학교 여성교원의 승진에 관한 문제점과 개선점을 탐색하고, 장애요인을 분석하여, 승진 기회 확대방안을 모색하기 위해 자료를 분석하였다. 질문지를 측정도구로 사용하였다. 표집 대상은 서울시와 경기도의 초등학교에 근무하는 초등학교 교원 320명을 대상으로, 회수된 설문지 자료는 통계처리를 위해 SAS(Statistical Analysis System)Program을 이용하여 교원의 각 배경변인별로 빈도에 따른 백분율과  $\chi^2$  (Chi Square)검증을 실시하였다. 집단간의 차이는  $p < .05$ ,  $p < .01$ ,  $p < .001$  수준에서 유의도를 검증하였으며 C계수(유관계수: contingency coefficient)도 확인하였다. 이에 대한 요약 사항은 다음과 같다.

#### 1) 初等學校 女性敎員의 昇進에 관한 認識 실태 조사결과

첫째, 교직을 선택한 가장 큰 이유가 적성 및 능력발휘가 38.98%로 가장 높은 비율을 차지 했으며, 교직의 매력 선호도는 여성이 57.19%, 교직

이 여성에게 더 매력적이라고 생각하는 이유는 방학이 있다 54.13%로 나타났다.

둘째, 교직생활의 계속성에 대해서는 당분간 해보겠다 46.3%, 정년퇴직까지 계속하겠다 35.37%이며, 여성교원이 교직 생활에서 가장 열심히 하는 것은 아동의 교과지도 57.01% 이고, 여성교원이 승진을 위해 노력하는 것에 대한 생각은 그렇다 71.34%의 높은 비율을 차지하고 있었다.

셋째, 여성교원 자신이 교육행정직과 교육전문직을 원하지 않는다면 그 이유는 가정과 직장에서의 이중역할 때문에 58.17%로 나타났고, 여성교원이 학교생활에 임하는 태도는 성실한 편이다 66.13%로 높게 나타났다.

## 2) 初等學校 女性敎員의 昇進에 대한 障礙要因으로는

첫째, 퇴근후 승진을 위한 자기연수의 시간을 갖지 못하는 이유는 가정 일을 하여야 하기 때문 47.08%로 나타났고, 교육행정직과 전문직에 여성교원이 적은 이유는 여성교원 스스로가 원하지 않기 때문에 39.48%, 현행 승진규정에 대한 만족도는 보통이다 48.27%로 나타났다.

둘째, 만약 여성교원이 승진상 불이익을 받고 있다면 어떤 점에서 그렇다고 생각합니까에 대한 반응은 남성교원 우선임용 39.74%, 도서·벽지 점수 37.13%로 비슷한 결과가 나타났고, 학교업무와 직원모임 등으로 귀가가 늦었을 경우 가족들의 반응은 어떠한가에 대해서는 이해하나 싫어한다 44.48%, 잘 이해해 준다 43.18%로 나타났다.

셋째, 가정생활과 학교 생활을 양립하는데 있어 가장 큰 애로점은 여유가 너무 없다 57.10%로 높게 나타났고, 여자 행정직과 전문직의 업무 능력에 관한 생각은 남자와 차이가 없다 60.58%, 여성교원들의 승진의욕이 낮다면 그 이유에서는 가정을 돌보아야 하기 때문이다 38.98%, 본인의 노

력부족은 8.31%로 낮은 반응을 나타냈다.

### 3) 初等學校 女性敎員의 昇進 관련 改善方案

첫째, 자기 발전을 위한 연수의 기회가 주어진다면 어떻게 하겠느냐는 적극 참여한다 61.34%로 높은 반응을 나타냈고, 여성교원의 학교행정직 진출을 촉진시키려면 공개경쟁 시험 43.87%, 교육전문직 임용은 앞으로 어떻게 되어야 한다고 생각하는가는 더욱 촉진된다 61.06%로 나타났다.

둘째, 여성교원이 승진하기 위해 가장 필요한 것이 있다면 안심하고 근무할 수 있는 복지시설 제도확충 43.69%, 남성교원과 동등한 대우 31.39%로 나타났고 교장 임기제 실시로 인한 여성교원의 교육행정·전문직 진출은 별로 변화가 없을 것이다 54.72%의 높은 반응을 나타냈다.

셋째, 교장 임기제는 어떻게 개선하는 것이 좋은가는 문제 보완후 한다 46.75%, 현행대로 한다 41.56%로 비슷한 반응이 나타났고, 여성교원이 교육행정직 진출을 원한다면 가장 큰 이유는 적성을 살려서 능력을 발휘하기 위해 52.73%, 학교 행정직의 직무 수행능력이 성차에 있지 않고 개인차에 있다고 하는 견해는 매우 그렇다 43.73%, 교직의 여성화에 따라 여성교원의 사기양양을 위해서 학교행정직에 여성교원을 일정비율로 임용해야 한다는 제안의 생각은 매우 바람직하다 33.12%로 가장 높게 나타났다.

## 2. 結 論

본 연구에서 얻어진 결론 사항은 다음과 같다.

첫째 : 초등학교 여성교원은 대폭적으로 증가하였음에도 불구하고 여성교장, 여성 교감, 여성 전문직의 증가는 소폭에 불과하였고 초등 여성교원

들은 직무수행 요인을 교육행정직 진출에 있어서의 저해요인으로 지각하고 있지 않으며, 평교원만이 승진제도 요인인 '남성교원 우선의 근무평정, 승진시 여성교원에게 불평등한 기회부여, 여성교원에게 불리한 승진제도'가 교육행정직 진출의 저해 요인으로 작용하고 있다고 지각하고 있다.

둘째, 여성교원은 적성에 맞고 능력을 발휘할 수 있으므로 교직을 선택했으며 보수와 사회적 지위에 대체로 만족해 하고 정년까지 계속하겠다는 의견이 지배적인 것으로 보아 대체로 건전한 교직원관을 갖고 있다. 또한 교과지도와 생활지도에는 능력이 있으나 행정가로서의 능력을 구비하려는 면에서는 노력이 부족하였다. 그리고 여성교원이 교육행정직과 교육전문직에 진출하지 못하는 이유는 가정과 직장에서의 이중 역할의 부담과 승진에 필요한 부가점수를 취득하기 어려운 데에 요인이 있다.

셋째 : 여성교원의 승진에 영향을 주는 요인은 도서·벽지 점수, 농어촌 점수, 근무평정의 상위점수 취득이 가장 큰 영향을 주는 요인이다. 여성교원은 기혼·미혼에 관계없이 학교생활에 잘 적응하고 있으며 승진을 위한 자기 발전의 기회가 주어진다면 적극 참여할 의사를 갖고 있으나 가정에서의 적극적인 협조가 부족하였다. 이를 해결하기 위해 가정과 학교생활을 양립할수 있는 시설과 제도적인 확충을 해야 한다.

넷째 : 능력 있는 여성교원의 교육행정직과 교육전문직 진출을 촉진하기 위해서 교육행정직의 임용은 일정 수준의 여건을 갖춘 교원을 대상으로 공개 경쟁 시험을 실시하는 방안을 고려해야 한다. 능력 있는 교원을 발굴할 목적으로 시행되는 교장 임기제는 현행제도를 보완하여 자격 심사를 강화하고 제도의 본질을 되찾도록 제도를 개선해야 한다.

이제까지 살펴본 초등학교 여성교원의 승진에 관한 인식 및 장애요인,

개선방안은 어느 하나로 특정 지어서 말하기는 어려우며 여러 가지 요인들이 복합적으로 작용한다고 보는 것이 타당하다고 하겠다.

### 3. 提 言

본 연구의 결론을 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다

첫째 : 학교 행정가는 여성교원도 남성교원과 동등하게 능력에 따라 부장교사를 임명하고 근무 평정을 실시해야 겠으며 여성교원의 능력을 인정하고 발휘할 수 있는 기회가 주어 져야 한다.

둘째 : 여성교원의 지위개선을 위한 적극적인 평등실현 조치로서 초등학교의 행정직에 일정 비율 이상의 여성교원 참여를 보장하는 제도가 도입되었으면 한다.

셋째 : 여성교원이 부가점수로 얻기 어려운 도서·벽지 점수 제도와 농어촌 점수제도는 합리적인 수당 지급제로 전환하여 여성교원에게 불이익이 가지 않도록 개선되어야 한다.

넷째 : 교육행정직 임용의 문호를 개방하여 일정한 자격을 구비한 교사들이 진출할 수 있는 공개 경쟁 채용 시험을 확대 실시하는 방안을 고려하고, 초등학교 여성교원의 승진 제도와 실태에 관한 장애요인과 개선방안을 좀더 적극적으로 모색하여 승진 확대를 위한 구체적인 연구·분석이 되었으면 한다.

## 參 考 文 獻

### <國內 文獻>

- 고복순. 교직여성화에 따른 직무수행상의 문제 연구, 인하대학교 교육대학원. 1991.
- 교육법전 편찬회. 교육법전, 서울 : 교학사, 1996.
- 교육부. 교육통계연보, 1991~2000.
- 교육주보사. 학교와 학급경영총론, 서울 : 홍성문화사, 1983.
- 김경숙. 초등학교 여교사의 직무만족에 대한 연구, 단국대학교 교육대학원, 1994.
- 김기화. 여교사의 교육행정·전문직 진출 저해 요인, 고려대학교 교육대학원, 석사학위 논문, 1988.
- 김문식. 교직의 여성화 경향에 따른 문제 분석 연구, 연세대 교육대학원 석사학위 논문. 1983.
- 김봉수. 초등교육, 서울 : 정민사, 1993.
- 김석희. 취업여성과 근로특성, 여성문제 연구, 효성여대 부설 한국여성문제 연구소 제 18집, 973.
- 김윤태. 교육행정학, 서울 : 배영사, 1987.
- 김종철. 교육행정의 이론과 실제, 서울 : 교육과학사, 1994.
- 남정걸. 교육행정의 이론, 서울 : 배영사, 1983.
- 문교부. 교육통계연보, 1989~1990.
- 문신자. 교사의 교육관리직 진출 저해요인에 대한 교원의 지각정도 분석, 경성대학교 교육대학원 석사학위 논문. 1991.

- 민무숙. 여교사의 학교행정가, 교육전문직진출 촉진방안 연구, 한국여성개발원, 1996.
- 박용현. 여성과 교직에 대한 연구, 1997.
- 유금자. 여교사의 학교업무와 가사간의 갈등 연구, 홍익대학교 교육대학원 석사학위논문, 1992.
- 이말수. 초등학교 여교사의 직무수행에 관한 분석, 부산대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1984.
- 이병진. 학교 조직, 서울 : 박영사, 1990.
- 이순옥. 교직의 여성화에 대한 연구, 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1984.
- 이우영. 초등 여교원의 승진 관심도와 직무만족도와의 관계, 국민대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1994.
- 이월기. 여교원의 증가에 따른 인력관리의 합리적 방안 연구, 부산 : 교육연구원, 1979.
- 이진분. 공학대학교에 있어서 여교수 지위에 관한 분석, 교육연구 4집, 상명여자대학 교육문제 연구소, 1984.
- 이현청. 교원의 특성, 서울 : 범문사, 1994.
- 전금신. 한국 여교사 문제에 관한 연구, 동국대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1980.
- 정영모. 한국 국민학교 여교사에 대한 탐색적 연구, 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1973.
- 정우현. 교사와 성, 현대교사론, 1994.
- \_\_\_\_\_. 교직과 여교사, 내일의 여성과 교육, 여성교육 자료, 1987.
- \_\_\_\_\_. 현대 교사론, 서울 : 배영사, 1987.
- 정원식. 인간과 교육, 서울 : 배영사, 1970.

정태시. 여교사론, 서울 : 대한교육연합회, 1973.

조동섭. 교직 여성화의 실태와 상황 인식, 이화여대 교육대학원 학술 심포지움, 1997.

조인숙. 교직의 여성화가 학교경영 활동에 미치는 연구, 동국대학교 교육대학원. 1992.

최광진. 초등학교 여교사의 학교행정직 진출에 관한 연구, 1998.

최희선. 교직의 여성화 어떻게 접근할 것인가, 이화여대 교육대학원 학술 심포지움, 1997.

### <國外 文獻>

Lewes Gwendolynl, Changes in Woman Role Participation, 1978.

Sergiovanni J. Thomas, The Principalsip, Bosten : Allyn and Bacon, 1987.

< 附 錄 > 초등학교 여성교원의 승진제도와 실태에 관한 설문조사

안녕 하십니까?

이 설문지는 초등학교 여성교원의 승진제도와 실태에 관하여 알아보기 위한 설문조사 입니다. 선생님께서 응답해 주신 결과는 연구자료 이외 목적에는 사용하지 않을 것임을 약속드립니다.

바쁘신 중에 귀중한 시간을 할애해 주심에 깊은 감사를 드립니다.

2000 년 9 월 일

한성대학교 행정대학원  
교육행정학과 교육행정전공  
조 용 미 올림

1. 인적사항 ( 표기방법 : V 표 )

- |          |               |              |
|----------|---------------|--------------|
| 1. 성 별   | ① 남 ( )       | ② 여 ( )      |
| 2. 직 위 별 | ① 교원( )       | ②부장 교원( )    |
| 3. 교직 경력 | ① 10년 이하( )   | ② 11~20년 ( ) |
|          | ③ 21년 이상( )   |              |
| 4. 최종 학력 | ① 고졸(사범졸) ( ) | ② 2년제 대졸( )  |
|          | ③ 4년제 대졸 ( )  | ④ 대학원 졸 ( )  |





8. 여성교원이 학교생활에 적응하는 경향은 어떻다고 생각하십니까?

( ) ① 대체로 기혼 여성교원이 더 성실한 편이다.

( ) ② 대체로 미혼 여성교원이 더 성실한 편이다.

( ) ③ 결혼에 관계없이 성실한 편이다.

( ) ④ 결혼에 관계없이 불성실한 편이다.

9. 퇴근 후 승진을 위한 자기연수의 시간을 갖지 못하는 이유가 있다면 무엇입니까?

( ) ① 가정 일을 하여야 하기 때문에

( ) ② 육아 문제 때문에

( ) ③ 피곤하기 때문에

( ) ④ 시간이 부족하기 때문에

10. 교육행정직과 전문직에 여성교원이 적은 이유를 무엇이라고 생각 하십니까?

( ) ① 여성교원 스스로가 원하지 않기 때문에

( ) ② 현행 승진제도가 여성교원에게 불리하여

( ) ③ 남성교원 위주의 전통적인 교육행정 풍토 때문에

( ) ④ 기타 < >

11. 현행 승진 규정에 대하여 어느 정도 만족하고 계십니까?

( ) ① 만족하고 있다.

( ) ② 보통이다.

( ) ③ 다소 불만이다.

( ) ④ 대단히 만족하지 못하다.

12. 만약 여성교원이 승진상 불이익을 받고 있다면 어떤 점에서 그렇다고 생각 하십니까?
- (     )① 교무·연구등의 부장 임명에 남성교원 우선으로 임용  
 (     )② 여성교원의 근무 조건상 불합리한 도서·벽지 점수  
 (     )③ 농어촌 지역학교의 점수화  
 (     )④ 불이익이 없다.
13. 학교업무와 직원모임 등으로 귀가가 늦었을 경우 가족들의 반응은 어떤 편입니까?
- (     )① 냉담하다.  
 (     )② 잘 이해 해 준다.  
 (     )③ 이해하는 편이나 싫어한다.  
 (     )④ 노골적으로 불만을 털어놓는다.
14. 선생님께서 가정생활과 학교생활을 양립하는데 있어 가장 큰 애로점은 무엇입니까?
- (     )① 항상 시간에 바빠 쫓기어 여유가 너무 없다.  
 (     )② 자녀 교육에 소홀해진다.  
 (     )③ 가족의 이해 부족으로 학교생활이 불안하다.  
 (     )④ 가정의 살림살이에 제대로 신경을 쓰지 못한다.
15. 여자 행정직과 전문직의 업무 능력에 관하여 선생님의 생각은 어떠십니까?
- (     )① 남성교원과 별로 차이가 없다.  
 (     )② 남성교원 보다는 대인관계가 원만하지 못한 편이다.  
 (     )③ 남성교원 보다 능력이 우수하다.  
 (     )④ 남성교원 보다 능력이 뒤떨어지는 편이다.  
 (     )⑤ 잘 모르겠다.

16. 여성교원들의 승진의욕이 낮다면 그 이유는 무엇 때문이라고 생각 하  
십니까?

- ( ) ① 가정을 돌보아야 하기 때문이다
- ( ) ② 임신과 육아, 출산의 문제 때문이다.
- ( ) ③ 자녀의 교육문제 때문이다.
- ( ) ④ 전통적인 여성의 성역할관에서 갖는 소극적 생각 때문이다.
- ( ) ⑤ 스스로의 노력이 부족하다.
- ( ) ⑥ 기타 < >

17. 선생님께서 자기 발전을 위한 연수의 기회가 주어진다면 어떻게 하시  
겠습니까?

- ( ) ① 적극 참여해 열심히 공부하고 싶다.
- ( ) ② 현재 상태로 안주하고 싶다.
- ( ) ③ 참여하고 싶지만 가정 형편상 어려울 것이다.
- ( ) ④ 기타 < >

18. 여성교원의 학교행정직 진출을 촉진시키려면?

- ( ) ① 공개경쟁 시험에 의해야 한다.
- ( ) ② 무시험으로 하되 남·녀 교사의 비율을 공정하게 조절해야  
한다.
- ( ) ③ 일정 수준의 학력과 소정의 전문교육을 받도록 해야 한다.
- ( ) ④ 자격연수의 기회를 확대해야 한다.
- ( ) ⑤ 우수 여성교원에 대해 근무실적 및 포상시 우대를 해야 한  
다.
- ( ) ⑥ 기타 < >





# ABSTRACT

## A Study on the Reality of the Promotion System for Women Teachers in Elementary School

Cho, Yong-Mi

Major in Educational Administration

Department of Educational Administration

Graduate School of Public Administration

Hansung University

This study was intended to investigate the reality of the promotion system for women teachers in elementary school. As a result, the following findings were summarized:

First, an attempt was made to investigate elementary women teachers' perception of the promotion system. As a result, it was found that for the biggest reason that elementary women teachers chose the teaching profession, 38.98%, the highest proportion of them pointed out aptitude and the realization of the ability. As for attraction and of preference for the teaching profession, 57.19% of them responded that the teaching profession was attractive and preferable. And as for the reason that the teaching profession was attractive for women, 54.13% pointed out summer/winter vacation.

Second, an attempt was made to inquire into the impeding factor to

the promotion of women teachers in elementary school. As for the reason that they had no time for self-training for promotion after leaving the office, it was found that 47.08% of the them pointed out housework. As for the reason that the female teaching personnel had a few educational administration and specialized positions, 39.48% of them responded that they did not want those positions by themselves. 48.27% of them responded that their level of satisfaction with the current promotion regulations were moderate.

Third, an attempt was made to investigate the remedial measures related to the promotion of women teachers in elementary school.

1) As a result, it was found that as for the question of " What would you do if you are provided with an opportunity of in-service training for self-development", 61.34% of them responded that they would take an alive part in the program. 43.87% of them responded that the open competitive examination should exist to promote female entry into the educational administration position. As to the question of "How should the appointment of women to the educational administration position" progress in the future?", 61.06% responded that it should be further promoted.

2) As to the question of "How is it good to improve the tenure system of the schoolmaster", 46.75% responded that it was good to maintain it as it stood. 41.56%of them showed a similar response. As for the reason in case the woman teacher wants to enter the educational administration position, 52.73 % responded that it was to give full play to her ability by taking advantage of her aptitude. As for the view that the ability to perform the job of the school

administration position consists in the individual difference, not the gender difference. 43.73% agreed with it very much. As for the view of the proposal that a given proportion of women teachers be appointed to the administrative position in order to enhance the morale of the woman teaching staff in keeping with the feminization of the teaching profession, 33.12%, the highest proportion of them responded that it was very desirable.