

碩士學位 請求論文

教師의 勤務負擔이 人間關係에 미치는 影響

指導教授 高明奎



濟州大學校 教育大學院

教育行政專攻

金 行 具

1989年度

教師의 勤務負擔이 人間關係에 미치는 影響

이를 教育學 碩士學位 論文으로 提出함

 제주대학교 중앙도서관
濟州大學校 教育大學院 教育行政專攻

提出者 金 行 具

指導教授 高 明 奎

1989年 12月 日

金行具의 碩士學位 論文을 認准함

1989年 12月 日

主 審 _____ 인



副 審 _____ 인

副 審 _____ 인

濟州大學校 教育大學院

目 次

I. 緒 論	1
A. 研究의 必要 및 問題	1
B. 研究의 制限点 및 用語의 定義	4
II. 理論的 背景	5
A. 勤務負擔	5
B. 人間關係	13
III. 研究의 方法	29
A. 測定道具	29
B. 標 集	29
C. 資料의 處理	30
IV. 調査結果 및 解釋	31
A. 勤務負擔	31
B. 人間關係	36
C. 勤務負擔이 人間關係에 미치는 영향	39
V. 要約 및 結論	45
A. 要 約	45
B. 結 論	47
參 考 文 獻	49
英 文 抄 錄	51
附 錄	55

表 目 次

〈表Ⅱ－1〉 校長－教師간의 人間關係 沮害要因	17
〈表Ⅱ－2〉 教師가 본 學校長과의 人間關係 沮害要因	19
〈表Ⅱ－3〉 學校長이 본 教師와의 人間關係 沮害要因	19
〈表Ⅱ－4〉 教師自身이 본 教師相互間的 人間關係 沮害要因	23
〈表Ⅱ－5〉 學校長이 본 教師相互間的 人間關係 沮害要因	23
〈表Ⅱ－6〉 教師自身이 본 學生과의 人間關係 沮害要因	25
〈表Ⅱ－7〉 學校長이 본 教師와 學生과의 人間關係 沮害要因	26
〈表Ⅲ－1〉 設問紙 配布 및 回收狀況	30
〈表Ⅲ－1〉 學校에 머무는 時間	31
〈表Ⅲ－2〉 適當授業時間	32
〈表Ⅲ－3〉 負擔要因別 順位	32
〈表Ⅲ－4〉 負擔要因의 性別差異(國民學校)	33
〈表Ⅲ－5〉 負擔要因의 性別差異(中 學 校)	34
〈表Ⅲ－6〉 負擔要因의 性別差異(高等學校)	35
〈表Ⅲ－7〉 總括的 負擔(國民學校)	35
〈表Ⅲ－8〉 總括的 負擔(中 學 校)	36
〈表Ⅲ－9〉 總括的 負擔(高等學校)	36
〈表Ⅲ－10〉 校長－教師간의 人間關係	37
〈表Ⅲ－11〉 同僚教師간의 人間關係	37
〈表Ⅲ－12〉 學生과의 人間關係	38
〈表Ⅲ－13〉 學校級別 人間關係 指數 比較	39
〈表Ⅲ－14〉 勤務負擔이 校長과의 關係에 미치는 影響(國民學校)	39
〈表Ⅲ－15〉 勤務負擔이 教師와의 關係에 미치는 影響(國民學校)	40
〈表Ⅲ－16〉 勤務負擔이 學生과의 關係에 미치는 影響(國民學校)	40
〈表Ⅲ－17〉 勤務負擔이 校長과의 關係에 미치는 影響(中 學 校)	41

〈表Ⅳ-18〉 勤務負担이 教師와의 關係에 미치는 影響(中學校).....	41
〈表Ⅳ-19〉 勤務負担이 學生과의 關係에 미치는 影響(中學校).....	41
〈表Ⅳ-20〉 勤務負担이 校長과의 關係에 미치는 影響(高等學校).....	42
〈表Ⅳ-21〉 勤務負担이 教師와의 關係에 미치는 影響(高等學校).....	42
〈表Ⅳ-22〉 勤務負担이 學生과의 關係에 미치는 影響(高等學校).....	42
〈表Ⅳ-23〉 勤務負担이 全般的 人間關係에 미치는 影響	43



I. 緒 論

A. 研究의 必要 및 問題

교육은 教師 그 이상을 능가할 수 없다는 말이 있다. 教師의 役割은 그만큼 學校教育의 效果를 좌우하는 관건이 된다. 學校教育의 改善을 위해서는 교육 프로그램의 개선이나, 학교시설의 확충, 재정투입의 증대 등 시급하게 해결되어야 할 과제들이 적지 않다. 學校組織에서 제기되고 있는 이러한 문제의 해결은 여타가지 면에서 그 접근에 노력이 강화될 수 있지만, 보다 근본적으로는 교사의 專門性을 향상시키거나 그들의 勤務條件을 개선하는 일이 없이 바라는 바 教育成果를 기대하기는 어려운 것이다. 지도할 學生의 質, 教育課程 또는 施設 못지 않게 보다 쾌적한 職務環境은 그들의 학교교육에 대한 열성적 헌신과 專門職의 成長을 가능하게 하는 중요한 要件이 된다. 劣惡한 직무환경과 作業條件이 그들 구성원들의 職務不滿足을 야기하는 중요 요인임은 이미 Herzberg¹⁾의 動機·衛生理論에서 지적된 바 있다. 나쁜 勤務條件이 그들의 不滿足을 일으키고 있을 때, 그것은 개개인의 意慾이나 士氣의 低下, 나아가서 학생을 비롯한 동료교사들과의 인간관계를 저해하는 要因으로 발전된다고 볼 수 있다. 교사들의 교직에 대한 만족 여부는 다른 어떠한 要因보다도 교사와 행정가와의 人間關係에 의해 크게 결정되고 있다.²⁾ 따라서 교사들의 勤務條件을 점진하는 일은 학교경영에 있어 매우 중요한 과업이다.

오늘날 교육 내지 교사에게 주어지는 責務는 종전에 비해 보다 무겁고 또한 그 과업의 면에서 매우 복잡해 졌다. 학교교육에 대한 국가 사회적 요청의 증대, 학교교육의 대중화, 이에 따른 학생수의 증대, 지역사회에 대한 봉사 등 교사의 역할은 너무 방대하다. 보다 구체적으로는 교수—학습의 과정을 운영하기 위한 학습지도의 준비와 지도활동, 그에 따른 계속적인 평가 외에 생활지도, 학급경영, 진학지도, 보건관리, 안전교육, 학교행사 준비 및 참여, 교실환경 관리, 각종

1) Frederick Herzberg, Work and the Nature of Man, (Cleveland and, Ohio : The World Publishing Co., 1966), pp.71~79.

2) 朴容憲, 「學校社會」, 培英社, 1968, p.121.

회의참가, 가정방문, 사회봉사활동 등에 많은 시간과 노력이 할애되고 있다. 그들은 학생, 학부모, 지역사회로부터 주어진 교과를 능숙하게 가르치고 학생의 인간형성에 모범이 되는 사표로서 그에 이바지할 수 있는 이상적인 資質을 具備하고 行動해 주기를 기대받고 있으며, 특히 學校組織내에서는 한 成員으로서 동료교사 및 상관과도 원만한 人間關係를 유지할 수 있기를 요구받는다.

일반적으로 教師의 役割은 집단지도자, 학습조력자, 평가자, 생활지도자, 상담자, 사회화의 담당자 또는 학생동일시의 대상자, 지식의 원천자 등 다양한 면에서 규정된다." 이는 현대사회에서 교사가 수행해야 할 역할은 여러면에서 확대되었으며 이에 따른 직무활동들도 그만큼 방대해지고 있음을 의미한다. 이와같은 업무량의 과다는 구성원의 職務動機를 상실케 하거나 전문직적 기대에 주어지는 과업이 과중하게 될 때, 교사들은 직무자체에서 보람을 찾지 못할 수도 있다.

교사의 직무환경에서 또 하나 문제가 되는 것은 업무의 과다 외에도 이들에게 주어질 과업이 외견상 명확히 드러나지않은 役割隱存(Role Invisibility)현상으로 하여 빛어진다. 때문에 이를 정당히 평가받지 못하게 되어 합당한 보상이 제공되지 못할 뿐만 아니라, 勤務負擔의 適正線이 합리적으로 조정되지 못해 업무의 協同的 遂行에서 人間關係를 저해할 수 있다는 점이다. 따라서 교육목표의 효과적 달성을 위해서는 職務의 明瞭化와 勤務負擔의 適正與否를 업무분장, 직무영역에 따른 업무량, 책임분담, 시간, 수행체제 등의 면에서 적절히 확인될 필요가 있으며, 職務遂行 構造의 면에서 그들의 긍정적 인간관계가 유지될 수 있도록 근무조건에 대해 실증적인 조사가 이루어져야 한다.

人間關係가 조직의 生産性에 중요한 영향을 미친다는 관점들은 학교조직에 있어서도 人間關係論의 接近을 촉진시킨다. 社會性調査(Sociometric Survey), 集團凝集性(Group Cohesiveness), 集團力動(Group Dynamics) 등에 대한 연구성과들은 教育指導者에 관한 연구에서 人和中心(Consideration), 關係志向(Relation Orientation) 및 狀況의 好意性에서 가장 일하기 싫어하는 LPC(Least Preferred Co-worker)를 가려내는 데 이르기까지 조직구성원 간의 관계에 대해 보다 많은

3) 李榮德, 「교육의 過程」(培英社, 1969)pp. 87-106.
金潤泰, 徐廷義, 盧宗熙, 「교사와 교직사회」(배영사, 1984), pp. 52-76.
尹鍾健, 全河撰, 「教師論」(정민사, 1985), pp. 25-43.

관심을 갖게 만들어 그후 人間關係와 士氣, 혹은 職務滿足度, 人間關係와 구성원의 職務態度, 그리고 人間關係와 組織風土 등 人間關係를 독립변인으로 하는 특정 종속변인과의 관계와 영향을 밝혀보려는 관심들로 이어졌다고 볼 수 있다.

그러나, 教育組織에서의 人間關係에 대한 연구는 타조직에서의 그것과 비교하여 다양하게 누적되지 못하는 점이 없지 않다. 학교조직의 핵심기능인 教授—學習이 過程은 그것은 特定한 知識, 技能을 습득시키는 知的 傳授過程일 뿐만 아니라 意思疏通의 측면에서 그것은 教師와 學習者 간의 人間關係라는 측면이 주목되어야 한다. Thelen⁴⁾은 學級에서 이루어지는 學習過程은 教師와 學生간의 人間關係를 통한 복잡한 하나의 社會的過程으로 이해되어야 할 것을 강조한다. 學校組織에서 人間關係에 대한 연구는 대체로 교장과 교사와의 인간관계, 교사와 교사, 그리고 학생과의 관계를 규명하려는 데 그 관심이 집중되어 인간관계가 학업성취도에 미치는 영향, 인간관계와 교직원토와의 관계 등에 보다 많은 접근 동향을 보였다. 그러나 이에 못지 않게 학교조직에서의 무엇이 그들의 인간관계에 영향을 미치는가 하는 다원적 시각에서의 연구가 확대될 필요가 있다. 다시 말해서 特定變因과 人間關係變인과의 關係 또는 특정변인을 독립변인으로 한 종속변인인 人間關係에 미치는 영향을 밝힐 수 있게 된다면, 학교조직의 인간관계에 대한 보다 풍부한 관점들은 우리의 教育的 思考나 學校經營에 광범위하게 시야를 넓혀 줄 것이다.

이러한 필요에서 본 연구에서 다루고자 하는 研究問題는 教師의 勤務負擔이 그들의 人間關係에 어떠한 영향을 미치는가를 밝혀 보려는 것이다.

보다 구체적인 研究의 課題는 다음과 같다.

- 1) 勤務負擔 要因에 따른 教師들의 勤務負擔이 어느 정도인가를 밝힌다.
- 2) 學校組織 構成員들의 人間關係, 즉 教師를 中心으로 한 學生 및 同僚教師, 學校長과의 人間關係의 性向을 밝힌다.
- 3) 勤務負擔의 하위요인이 교사의 人間關係에 미치는 영향을 분석한다.

4) Thelen, H.A. "Group Dynamics in Instruction, School Review," 1949. 57. pp.137-148을 인용한 朴容憲, 「學校社會」(培英社, 1968), P.109의 재인용.

B. 研究의 制限点 및 用語의 定義

1. 본 연구의 標集은 제주도내 초·중·고등 교사를 대상으로 이루어졌으므로, 자료의 해석이나 연구결과의 일반화에는 그만큼 제한이 따라야 할 것이다.
2. 개인연구가 갖는 어려움 때문에 ‘근무부담’과 ‘인간관계’ 즉 각개 변인에 대한 심층분석이 이루어지지 못한 점이 있다.
3. 본 연구에서 人間關係의 문제는 교사를 중심으로 한 교장, 동료교사 및 학생 간의 인간관계에서 그 우호도를 지수화하여 파악하는 데에 국한하였다.
4. 교사근무부담의 知的負擔이란 ‘두뇌노동에 기인한 부담을 교사개인이 지각하는 정도’의 의미로 사용하였다.
5. 身體的 負擔이란 ‘육체적 소모나 피로에 기인한 부담을 개인이 지각하는 정도’의 의미로 사용하였다.
6. 본 연구에서 社會的 負擔이란 ‘윤리적 및 법적 책임감에 기인한 부담을 개인이 지각하는 정도’의 의미로 한정, 사용하였다.



II. 理論的 背景

A. 勤務負擔

教師의 課業은 광범위하여 단정적으로 그 한계를 규정하기 어려운 점이 있다. 교직은 타직종에 비하여 육체적·정신적 부담이 큰 직업이다. 교육의 효과와 교수능률을 높이기 위해서 교원의 근무부담을 적정화시키려는 여러가지 방안들이 검토되고 있지만, 그 한계의 모호성 때문에 이러한 시도가 대개의 경우 과소평가 혹은 무시되는 경우도 허다하였다.

일반적으로 교사의 근무부담이라고 할 때 이것은 “全教授負擔(the total of the teaching load)과 학교안에서 교사에게 부과된 그밖의 諸義務”⁵⁾를 가리킨다. 鄭宇鉉⁶⁾은 이를 좀 더 세분화하여 설명하고 있는데, 즉 그는 근무부담을 협의의 개념으로는 “교원의 본질적 의무로 간주할 수 있는 교수활동”을 의미하며, 광의의 개념으로는 “육체적 부담을 수반하는 수업 및 그밖의 활동, 정적인 부담을 수반하는 사명감, 책임감, 태도 그리고 물리적 측면에서의 학급규모, 시설, 근무시간, 법규상의 복무, 휴가 그리고 기타 사회적 요구에 의하여 지워지는 諸活動을 교사로 하여금 시간을 할애케 하는 일체의 활동”을 포함하는 것으로 정의하고 있다.

근무부담을 職務부담이라는 말로 사용하는 경우도 있는데, 두 용어의 의미가 유사하여 서로 별다른 구별없이 혼용되고 있음을 발견할 수 있다. 예컨대, 金商圭⁷⁾가 그의 연구에서 勤務부담이라는 용어를 사용한 반면 金鍾喆⁸⁾과 그의 동료들의 연구에서는 職務부담으로 기술하고 있다.

이상을 종합하여 이를 再定義한다면 교사의 勤務부담이란 「교사가 자신의 직업적 책임, 의무의 수행과 관련하여 시간·노력·재원 등을 투입하는 데에서 오는 육체적 및 정신적 짐」이라고 할 수 있을 것이다.

5) Dictionary of Education, Carter V. Good(ed), (N. Y. : McGraw-Hill Book Co. 1973), P. 343.

6) 金鍾喆外 多數, “敎員職務負擔에 관한 分析 및 그 適正職務量에 관한 研究,” 한국교육학회, 1973 P. 8

7) 金商圭, “敎師의 勤務負擔 改善에 관한 一研究,” 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1975.

8) 金鍾喆外, 前揭論文.

교원의 근무부담에 관한 초기 연구들은 일반 경영학의 영향을 받아 이를 계량적 공식으로 설명하여 보려는 노력을 볼 수 있는데, 즉 교사부담은 업무수행상 소요되는 에너지의 質量의 전체합으로 보고 다음과 같은 식으로 기술하였다.

$$L = \sum(T \cdot D)$$

즉, L : 교사의 근무부담.

T : 특정과업 수행상 소요되는 시간.

D : 특정과업의 곤란도.

Douglas⁹⁾는 교사부담의 중요요인을 보다 넓은 각도에서 고려하여 다음과 같은 보다 발전된 형태의 공식을 제시하였다.

$$TL = SC \left[CP - \frac{Dup}{10} + \frac{NP-25CP}{100} \right] \left[\frac{PL+50}{100} \right] + 6PC \left[\frac{PL+50}{100} \right]$$

즉, TL : 주당 교사부담량

SC : 교과지수(준비하는 교재의 난이도를 표시)

CP : 주당 시간수

Dup : 동일교재를 가지고 반복하는 주당 시간수

NP : 주당 담당학생 총수

PC : 주당 사무담당 시간수

PL : 수업시간의 길이(분)

단순 노동자와 같이 업무량이 정형화되어 있는 직종의 경우에는 근무부담이 곧 근무시간과 같은 의미를 가질 수도 있다. 그러나 교직과 같이 전문직종에서 일하는 사람들의 근무부담은 단일한 기준이나 단위로 측정하기가 어려운 경우가 많다. 교사의 근무부담은 質과 量을 겸한 것이며, 직무의 내용도 불명확하거나 복합적인 것으로서 수업지도와 같이 공식적으로 들어난 것보다는 생활지도, 특별 활동, 잡무처리 등과 같이 외부로 명확히 들어나지 않는 업무가 더 많다는 점을 감안할 때 상기 공식은 단순히 공식적으로 밝혀진 업무를 중심으로 근무부담을 산출하고 있기 때문에 여러 면에서 부적합한 것을 발견할 수 있다.

교사의 근무부담에 대한 연구는 일차적으로는 직무활동에 있어서 부담이 어떤

9) Horl R. Douglass, Modern Administration of Secondary Schools(N. Y. : Ginn & Co., 1954), pp. 96-97.

측면에서 오는 것인가에 대해 접근하는 것이 바른 순서일 것이다. 근무부담을 주는 요인 혹은 영역은 연구자에 따라 다른 구분법을 사용하고 있는데, 예를 들어서 大韓教聯의 報告書¹⁰⁾에서는 「肉體的, 精神的, 物理的, 法規的 및 社會的 要求」가 근무부담의 요인이 된다고 보는 반면 金鍾喆¹¹⁾은 교원부담의 중요요인으로서는 다음과 같은 것들을 들고 있다.

- 1) 週擔當 時數
- 2) 擔當 학생수
- 3) 擔當 과목수
- 4) 教材 준비량
- 5) 준비하는 교재의 성질
- 6) 교수시간의 길이
- 7) 학생의 질 특히 학습용의도
- 8) 教授이외의 事務擔當量(課外活動, 학생지도 등 포함)

그러나 金成蓮¹²⁾은 교사의 근무부담을 크게 교수활동, 教授支援活動, 잡무활동 등 세 가지 영역으로 구분하고 있는데, 이는 연구의 성격상 조사하려는 대상이 무엇인가에 따라 그 강조점이 달라진 것에 연유한 것으로 생각된다. 教授활동이 교사의 여러가지 異論 중에서도 가장 중심활동이란 점에는 異論의 여지가 없고, 따라서 교사들이 이 교수활동에 대하여 가장 큰 부담을 느껴야 당연하지만, 현실적으로 반드시 그렇지 않다고 하는 데에 문제가 있다. 오히려 교사의 존재이유에 비추어 보아도 부수적인 업무라 할 수 있는 각종 지원활동이나 잡무에 큰 부담을 느끼고 있다는 호소를 흔히 듣게 된다. 이와 같이 교사의 잡무부담은 주객이 전도된 느낌이 있으며, 이것은 분명 교직의 전문성을 저해하는 가장 심각한 요인이 아닐 수 없다.

교사의 근무부담을 논의할 때 근무부담 그 자체와 근무부담을 야기하는 諸要因, 즉 근무조건은 엄연히 구분되어야 할 것이다. 근무부담은 엄밀히 말한다면 심리적인 것이라고 볼 수 있다. 근무시간이라든가 근무에 의한 產出量 같은 것

10) 大韓教聯, 「教員勤務負擔에 관한 調査研究, 1975.」 P.15.

11) 金鍾喆, 「教育行政의 理論과 實際」(서울: 教育科學社, 1982), P.329.

12) 全成蓮, 「教員의 勤務負擔에 관한 分析的 研究,」 大韓教聯, 1982, P.13.

은 근무부담의 간접적 指數이거나 부담을 야기하는 조건이라고 생각될 수 있다. 예를 들어, 1주에 52시간을 근무하는 교사는 비슷한 근무조건에서 44시간을 근무하는 교사에 비하여 '12%정도 근무부담이 많다'라고 단순비교를 할 수는 없는 일이다. 주당 근무시간이나 수업시간에 비례해서 근무부담이 증가한다고는 볼 수 없고, 이러한 要因은 근무부담을 설명해 주는 비교적 분명한 조건이라고 할 수는 있을 것이다.¹³⁾

최근에 교사의 근무조건 중 근무부담(특히 잡무와 관련지어서)의 문제는 점차 사회문제화할 조짐을 보이고 있다. 교사의 근무부담이 갑자기 늘어난 것은 아니지만 교수활동이나 교수지원활동보다도 잡무에 많은 시간을 빼앗기게 되는 현장 교육조건이 악화가 더 이상 학교내부의 문제로만 머물러 있을 수 없는 상태에 이른 것이다.

학교에서의 잡무란 '教科指導, 特別活動지도 등을 포함하는 교육과정 운영과 생활지도 및 학급, 학교경영, 기타 이와 직접 관련된 교육활동 이외의 업무'¹⁴⁾를 총칭하는 개념이다.

문교부의 자료에서도 교사 잡무판단의 기준으로, ① 교육과정 운영과의 관련정도, ② 수업결손 招來度, ③ 보고내용의 교육적 필요도, ④ 업무의 單純勞働性, ⑤ 업무추진의 자발성, ⑥ 일과시간 이외의 업무여부 등을 들고, 학교업무의 諸領域에서 필수업무와 보조업무를 제외한 모든 업무를 잡무로 규정하고 있다.¹⁵⁾ 따라서 이 기준에 의하면 일·숙직근무, 각종 교육외적 행사준비 및 참여, 저축 및 공납금 독려 등 교사의 육체적·심리적 부담을 가중시키고 의욕을 저하시키는 모든 업무가 잡무로 분류된다. 그리고 이 잡무는 정치상황적 요청에 따라 과외단속, 학교정화, 반상회 지도 등 헤아릴 수 없을 만큼 그 영역이 확대되어 가고 있는 추세이다. 잡무의 증가로 인한 교사 근무부담의 악화는 점차 수업의 충실이라는 본질적인 교육활동을 잠식하여 감으로써 역작용의 度를 더해 가고 있다.

교사의 근무부담에 관련된 연구의 경향성을 보면 크게는 교원문제 중의 일부

13) 上掲論文 pp.13~14.

14) 文教部, "授業正常화를 위한 교원 잡무경감 방안." 1981. 1. 11. (未出版 資料).

15) 文教部, 上掲資料, pp.4~5.

야로써 검토된 것과, 근무부담 자체 및 근무부담의 영향을 탐색하고 그 개선책을 모색하려는 것들로 요약할 수 있다. 전자의 경우로 李泰駿¹⁶⁾의 연구를 들 수 있는데, 그는 교사와 관련된 12개의 구체적인 問題領域中 근무조건에 관한 것으로서 실질적으로는 교원인사 및 직무부담 문제를 분석대상에 포함시키고 있다. 그러나, 이러한 유형의 연구는 교사의 어떤 활동에 부담을 초래케 하고 있는지에 대해 명확히 밝히지 못하는 한계를 들어내고 있다. 후자의 범주에 속하는 연구로는 교사의 과중한 근무부담이 교수—학습의 효과를 저하시키거나 교직의 전문성 신장 및 사기를 저해시키는 요인이 되고 있음을 지적하고 있는 것들을 들 수 있다. 전영제¹⁷⁾는 제주도일원의 국민학교 교원을 대상으로 수행한 연구에서 지역실정 때문에 발생한 학생부담의 문제, 법정 근무시간을 기준으로 하여 초과된 근무시간의 분석 및 공문서 접수대장을 중심으로 분석한 사무부담의 증대추세 및 이에 대한 교사의 반응 등을 기초로 하여 교사가 겪고 있는 근무부담의 정도를 제시하는 수준의 결과를 밝히고 있다. 유사한 연구로 金商圭는 그의 석사학위 청구논문에서 충청북도내 중등학교 교사의 실태를 중심으로 교사의 근무부담에 대해 분석하고 있다. 교원 근무부담에 관한 전국단위의 연구는 金成蓮¹⁸⁾의 것을 들 수 있는데 그는 여기서 학교급별 區分에 따른 教師들의 주당 수업부담, 그밖의 諸勤務부담 및 학교업무를 가정에서 처리하는 상황 및 학교급별에 따른 근무부담요인들을 순위별로 분석하고 있다. 그밖에 지금까지 나와 있는 대부분의 보고서들은 대략 부담의 내용을 지적하고 이의 改善을 위한 提言의 수준에서 결론 짓고 있으나 본격적으로 교사부담의 적정선을 탐색하려는 접근은 더욱 발전된 형태의 연구라고 말할 수 있다. 그 대표적인 것으로는 金鍾喆과 그의 동료¹⁹⁾들에 의해서 수행된 연구를 들 수 있는데 그 내용을 요약하면 대략 다음과 같다.

가. 一次的 方案

(1) 공문서 처리 간소화

-
- 16) 李泰駿, “教師의 問題分析,” 公州教育大學論文集 제11집, 1974년 12월, pp. 21~22.
 17) 전영제, “국민학교 교사의 근무부담 개선에 관한 조사연구,” 제주도교육연구원, 1974, pp. 41~46.
 18) 金成蓮, 前揭論文, pp. 58~60.
 19) 金鍾喆外, 前揭論文, pp. 87~98

- (2) 장부축소 운동 전개
- (3) 초과근무에 대한 수당지급
- (4) 각종 행사참여 시정
- (5) 학습지도안 작성 재검토
- (6) 학습자료 제작과 환경구성 방법 재검토
- (7) 교수활동 자율화 및 연구시간 부여
- (8) 근무조건 개선위원회 설치

나. 二次的 方案

(1) 학교규모 담임제도

(가) 우리나라의 재정 부담능력에 비추어 최소한도의 방법은 중학교의 학급 규모인 70명을 60명으로 줄이고 국민학교와 고등학교의 규모는 현행 법규상 수준에서 國校 60, 高校 50명으로 묶어두는 것이 바람직하다.

(나) 현 학급담임제인 국민학교를 一部教科담임제도 하에 전교과에 대한 지도안 작성 및 지도 등의 부담을 줄이고 교수활동의 질적 도모를 기한다. 국민학교의 3학년 이하는 학급담임제도로 하고 4학년 이상은 교과담임제로 하면 바람직하다.

(2) 週擔當 時間短縮

주담당 시간의 단축은 한결같은 일선학교 교원들의 요구사항이며 또 여러 연구에서도 지적하고 있는 방안의 하나이다. 질문지 분석결과에서 보아도 초등교원의 약 80%가 주 16시간~25시간의 수업담당을 주장하고 있고, 중등교원은 90% 이상이 주당 11~20시간 담당을 요구하고 있는 상황에서 주당 17시간 수업이 이상적이라 하겠다. (월요일~금요일까지 1일 3시간씩, 토요일 2시간) 다른 연구에서는 18시간 주장이 있는가 하면 이의 초과시간에 대해서는 별도 수당지급의 요구사항도 있다. 사무나 잡무는 별도 직원이 처리하고 있는 외국의 예에 비추어 주 17시간 수업담당이 결코 적은 부담이라고 할 수는 없을 것이다. 주당 수업 시간을 결정하는 데 고려해야 할 사항으로 다음과 같은 요인을 들고 있다.

(가) 1日擔當 학생수 및 주담당 학생수를 위한 수업계획과 時間조정

(나) 1日擔當 시간수

(다) 연구활동, 정규교과外 특별활동, 장학업무, 학생상담 지도활동에 소요되는 시간

(라) 학생진로에 관해 학부모에게 알리고 상담할 수 있는 시간대런 등이다.

(3) 각종 사무축소와 전담자 배치

교원이 본래의 소임을 다할 수 있도록 하기 위해서는 교수활동이외의 잡무에서 벗어나도록 행정당국과 학교장의 공동배려가 있어야 한다.

교사에게 잡무는 일체 부과치 말아야 하고 잡무처리 전담 사무직원을 별도 배치하여야 한다. 국민학교 24학급 이상 1명 T.O.의 서무는 공문서 수발 및 금전 회계 직원이고, 육성회비, 저축, 기타 공납금 징수 및 일괄불입 업무는 담임이 하고 있으며 심지어 육성회비를 총괄로 받는 교사는 주당 1일을 완전히 자습시키고다는 실정이다.

중고등학교의 사무직원은 재정, 회계, 시설관리만을 맡고 있고, 고용직이라야 외부와 업무연락, 숙직, 간단한 청소 등을 맡아 하고 일체의 잡무는 교사자신이 처리하고 있다.

학적사항 처리기록, 교육활동 평가분석기록, 생활지도 이외의 모든 활동을 전담직원을 두어 하도록 해야 한다. 전담직원이 해야 할 업무를 다음과 같이 제시한다.

사무직원 배치는 12학급까지 1명의 전담 직원을 (4개부분 담당) 6학급 초과때마다 1명씩 증치하면 모든 업무를 분담하여 처리해 나가리라고 본다. 금전담당 직원은 국민학교의 24학급에 1명 배치하는 서무가 중고등학교에서는 사무직원이 별도 전담하도록 해야 하겠다. 교육적인 면에서도 온당치 않은 금전상 독려와 징수를 담임교사가 맡지 않도록 해야 할 것이다.

(4) 教育評價 및 事務處理의 機械化

교육工學의 도입과 발전으로 계산기의 활용성은 교육활동에 이바지하는 바가 절대적이며 학습활동도 물론 생활지도나 敎導 특히 학생들의 진학이나 직업보도에 큰 도움을 준다. 전국적으로 계산기사용의 현실화는 당장 어려운 문제라 하겠으나 대도시 대규모 학교단위에서부터라도 교육활동을 침해하는 부수적 활동 가운데 통계적 처리를 요하는 것이라든가 교육평가에 따른 결과처리라든가 각종

사무처리의 간소화를 위해서 계산기를 사용한다면 교원의 많은 부담을 덜어줄 수 있는 좋은 방법이라고 하겠다.

(5) 法定教職員數 확보

법정정원에 미달되는 교직원조직을 법정수준으로 끌어올림으로써 교직원의 증가에 따른 업무량의 분담으로 부담은 덜어질 수 있다. 교원의 증원은 국가재정과 절대적 관계에 있으므로 교육에 보다 대국적 견지를 가지고 예산을 끌어들이면 가능하리라 본다.²⁰⁾

상기 보고서는 지금까지 교원의 부담을 줄이는 방안을 근무부담의 문제점, 법규상 타당성을 중심으로 1차적 방안과 2차적 방안으로 모두 13가지를 제시하고 있다. 교원증원, 사무직원 배치, 통계처리 기계화 등과 인구팽창 하에서 학급규모 축소는 그 당시 재정규모와 정책상 성격에 비추어 대단히 어려운 해결방안이라고 보고 2차적인 방안으로 이런 근본적인 문제의 해결이 없이 교직원의 사무부담을 줄인다는 것은 더욱 어려운 일이라 파악하였으며, 우선적 방법은 1차적인 방안으로서 행정 및 활동 과정상 시정해 나가면 점진적으로 교원의 근무부담을 개선해 나갈 수 있는 것으로 보았다. 그러나 1989년 현재의 사회적 여건은 1973년도의 그 것과는 현저한 차이가 있다고 판단되며 따라서 사회발전과 더불어 교육조건도 더 많은 변화를 요청받고 있는 실정이다. 예를 들어서 1984년도에 수행된 '학교·학급의 適正規模'를 탐색한 연구보고서에서 ① 초·중등학교의 학급규모는 40명을 넘지 않는 것이 바람직하며, ② 학교의 적정 학교규모는 750~1,250명 정도가 이상적인 것으로 밝히고 있다.²¹⁾ 이를 金鍾喆과 그의 동료²²⁾들에 의해서 수행된 연구와 비교하면 학생부담에 대한 개선안이 획기적인 수준으로 제시되고 있음을 보여주고 있다.

지금까지 검토된 교사근무부담에 관한 대부분의 연구물은 근무부담의 계량적 산출방법, 근무에 부담을 주는 영역의 탐색, 근무부담의 정도 및 이에 대한 개선책 혹은 방안을 제시하는 기초적인 수준에서 수행된 것들이다. 이제는 보다 발전된 형태의 연구가 이루어져야 한다고 생각된다. 다시 말해서 교사에

20) 上揭論文, pp. 97~98.

21) 孔銀培, "學校學級の 適正規模." 서울: 韓國教育開發院, 1984, pp. 156~159.

22) 金鍾喆外, 前揭論文, pp. 96~97.

계 가장 크게 부담을 주는 요인의 究明, 또는 근무부담이 교사의 정서나 직무태도에 미치는 영향을 직접적으로 탐색하는 연구가 필요한 단계에 이른 것이다.

B. 人間關係

인간은 타인과의 유기적인 관계를 갖지 않고는 살아갈 수 없는 존재이다. 그의 개인적 혹은 집단적 관계는 육체적 및 정신적 측면에서 자신의 목표나 생활의 질에 영향을 미치는 매우 복합적인 것이기 때문에 인간관계에 대한 의미 역시 간단히 정의될 수 없는 성질의 것이다. 근본적으로 인간관계란 2인 이상의 사람들사이에서 일어날 수 있는 모든 상호작용(그것이 협동정신 행위이거나 갈등 관계이거나를 막론하고)을 의미한다.²³⁾ 좀더 발전된 형태의 정의를 보면, Griffiths²⁴⁾는 인간관계를 “자기자신과 타인과의 관계를 맺는 데 있어서 필요한 기능”으로 Davis²⁵⁾는 인간관계를 직업과 관련한 개념으로 파악하여 “사람들이 경제적·사회적·심리적 만족감을 가지고 생산적이고 협동적으로 일하도록 동기를 유발할 수 있는 근무상황으로 統攝하는 것”으로 정의하고 있다.

南廷傑²⁶⁾은 여러 종류의 인간관계에 대한 정의들을 종합하여 그 개념을 다음과 같은 세 가지 개념으로 요약하고 있다.

- 1) 일반적인, 통속적인 의미로는 대인관계나 인화를 말하고,
- 2) 학문적 의미로는 조직에 있어서의 成員 間의 상호관계, 즉 조직성원의 감정, 동기, 가치관, 태도 등에 관한 제 요인을 구명하려는 사실, 있는 그대로의 인간관계를 말하며,
- 3) 이를 경영에 적용하여 동기를 유발시켜 자발적인 협동으로 사기를 높여 조직의 목적을 달성하려는 실천적 관리기술로서의 인관관계.

이상의 여러 정의들을 중심으로 그 개념을 종합한다면 “인간관계란 일정한 집단 혹은 조직내부에 있어서 구성원 간의 상호태도나 관계실태, 심리적 연대감,

23) 朴廷鎬, 「教師와 人間關係論」(서울: 법문사, 1984), P. 11

24) Daniel E. Griffiths, Human Relations in School Administration(N. Y.: Appleton Century Crofts Co. 1956), P. 17.

25) Keith Davis, Human Behavior at Work: Human Relations and Organizational Behavior, 4th ed., (N. Y.: McGraw-Hill Brook Co. 1972), P. 6.

26) 南廷傑, “教育行政에 있어서 人間關係와 組織行爲에 관한 均衡的 把握,” 서울교육대학논문집 제6편, P. 3.

협력성 그리고 더 나아가서 조직목표달성을 위한 제반활동에서 개인 대 개인 및 개인 대 집단 간의 상호작용”으로 재 정의할 수 있을 것이다.

인간관계에 대한 본격적인 연구는 1924년~1932년까지 약 8년 간에 걸쳐 수행된 호손실험(Hawthorne Experiments) 이후라고 말할 수 있을 것이다. 즉 산업체에 있어서 생산성 향상을 위하여 종래에는 과학적 관리나 임금제도의 개선을 통한 보상방법이 대부분이었으나 호손실험 등에서 근로자 개개인의 여러가지 감정·관심·흥미·직무동기 등의 심리적 조건이나 동료 및 상위자와의 관계와 같은 사회적 요인이 직무태도에 강한 영향을 미친다는 것이 밝혀짐에 따라 이 분야의 연구는 더욱 활발해지게 되었다. 산업체에서 인간관계에 대한 이론과 그 응용에 대한 연구가 본격화됨에 따라 인간을 합리적·경제적인 존재로 파악했던 과거와는 달리 현대 경영조직에서는 인간을 사회적·심리적인 존재라는 시각에서 관찰하고 여기에 맞추어 새로운 경영전략을 세우기 시작하였다. 이러한 연구의 경향은 학교조직에도 영향을 미쳐 장학 및 학교장의 지도성에 많은 변화를 촉진하였다. 교육활동이 결국은 인간이 중심이 되어 전개하는 창조적 생산활동이기 때문에 교육에 종사하는 사람 상호간의 인간관계나 교사와 학생·교사와 학부모의 인간관계적 요소가 교육의 효과성을 결정하는 데 영향을 미치게 된다는 사실은 부인하기 어렵다. 더욱 교육행정에 있어서 교사를 중심으로한 인간관계의 중요성이 널리 인정되어 왔으며 이 분야에 대한 연구가 교육계에 큰 관심을 불러 일으키게 되었다.²⁷⁾

교육조직에 있어서 초기 인간관계 연구는 경영학의 영향을 받아 주로 리더쉽 탐구의 일환으로 다루어진 면이 있다. 즉, 일반 경영학에서 리더의 행동을 構造主導(Initiating Structure)와 人和中心(Consideration), 生産指向(Production Orientation)과 從業員指向(Employee Orientation)으로 구분하거나, 體制指向行爲(System Oriented Behavior)나 人間指向行爲(Person-Oriented Behavior)의 차원²⁸⁾

27) 朴英桂, “校長과 教師와의 人間關係 分析研究,” 전주교육대학, 1983, P. 297.

28) Ohio大 연구 및 Michigan大 연구를 교육조직에 도입, 적용하여 본 자료들은 다음의 자료에 나타나 있다.

Paula Silver, Educational Administration(N.Y: Harper & Row, Publishers, 1983), pp. 123~145. 및 Wayne K. Hoy & Cecil G Miskel, Educational Administration(N.Y.: Rendom House, 1978), pp. 177~208.

으로 보고 위 두 영역의 능력신장 혹은 혼합을 통하여 리더쉽 효과를 높이려는 전략이 이러한 연구를 촉진하였다고 볼 수 있다. 그러나 리더쉽 기법의 하나로써 '배려', '구성원 지향', '인간행위 지향' 등과 같은 인간관계 기술을 강조하는 수준의 연구는 여러 면에서 한계를 가질 수 밖에 없는 것으로 교육조직은 이 분야의 연구에 특별한 제한을 가하지 않으려는 경향으로 발전하였다.

학교조직에서 인간관계 연구는 점차 확대되어 人間 간의 力動性과 구성원 간의 상호작용의 효과성을 규명하여 보려는 노력 등으로 나타나게 되었다. 학교는 특수한 목표달성을 위하여 조직된 사회로서 그 특성상 인간관계가 매우 중요한 의미를 갖는다는 사실들이 널리 인식됨에 따라 근래 이 분야의 연구는 더욱 활발해진 감이 있다.

조직이 발전하기 위해서는 구조와 구성원, 양 차원의 균형적 변화가 요청되는데, 더욱 구성원의 인간적 요인이 조직효과와 직결된다는 차원에서 인간관계의 개선이 필요하다고 전제한 연구들을 발견하게 된다. 李一周²⁹⁾는 이러한 전제 하에서 그의 연구결과를 다음과 같이 밝히고 있다.

첫째, 조직의 구성에 있어서는 역할과 욕구의 균형을 고려해야 한다.

둘째, 직무를 수행하는 과정에서 PPB System, PERT/COST 등을 활용하여 사전통제로 불만요인을 제거한다.

셋째, 구성원의 요구, 동인, 유인을 분석하여 행정과정에 투입한다.

넷째, 자기와 타인의 상황이해를 정확히 하여 판단에 의한 교섭작용을 꾀한다.

다섯째, 의사소통을 함에 있어서는 조직의 Anomie를 제거하기 위해 합리적인 정보교환에 노력해야 하며, 구성원의 관심과 태도에 유의해야 한다.

여섯째, 직무상의 권력이나 권위는 적극적으로 하부에 위임 또는 배분해야 한다.

일곱째, 행정가는 지도성을 개발하여 민주적 태도를 가져야 하며 바람직한 인간관으로 구성원들의 사기를 높인다.

여덟째, MBO 등의 활용으로 구성원 전체의 참여에 의한 의사결정이 되도록 유도한다.

29) 李一周, "教育行政側面의 組織과 人間關係 改善論," 충남대학교교육발전연구소, 논총 2권 1호, 1980, P.164.

아홉째, 이상을 종합하여 목적에 부합시켜 역동적인 기술을 발휘하여야 한다. 그러나 유의해야 할 점은 좋은 인간관계는 결코 요구한다거나 또는 원해서 얻을 수 없다는 사실이다. 즉 조직구성원 간의 태도가 가장 중요한 요인이 되므로 바람직한 태도변화를 형성하도록 구성원전체의 노력이 있어야 한다.

金順駟³⁰⁾은 유사한 수준의 연구를 수행한 바 있는데 그는 “학교조직에서 제 활동의 核이 되는 교장과 교사간의 인간관계, 교사상호간의 인간관계, 교사와 학생의 인간관계는 지시, 명령, 강제, 독선 등의 非人間的인 요소가 제거되어야 함은 당연한 과제이며 궁극적으로 학교조직에서의 인간관계 여부가 그 성패를 좌우하게 된다. 이런 과제를 효율적으로 개선하기 위해서는 우선 학교운영의 유기체로서의 조직은 인간상호간의 협동과 조정을 위한 인간적 조직관과 조직의 존속유지를 위한 체제적 조직관의 조화에 의해서 학교교육의 목적을 효율적으로 달성하기 위한 구성원간의 관계를 기구화하여야 하며, 조직의 동태화가 적절하게 이루어져야 한다”고 주장한다. 그리고 특히 학교조직에서 효율적인 인간관계의 형성을 위한 기본요인으로 고려되어야 할 내용을 다음과 같이 요약하고 있다.³¹⁾

“특히 학교조직에서 효율적인 인간관계의 형성을 위한 기본요인으로 고려되어야 하는 내용을 요약하면 첫째, 구성원의 욕구, 동인, 유인의 분석투입에 의한 동기유발, 둘째, 구성원의 역할을 바르게 인지하는 객관적인 상황과악, 셋째, 자기의견을 효율적으로 전개시키는 의사소통, 넷째, 적극적인 하부 위임에 의한 민주적인 권력구조, 다섯째, 합리적인 권력의 제도적 표현, 여섯째, 인간관계의 기술을 익히고 실천에 의한 고도로 양양된 사기, 일곱째, 역동적으로 이루어지는 집단과정, 여덟째, 구성원 참여에 의한 민주적인 의사결정, 아홉째, 본질적 인간관에 의한 민주적 지도성 등이 인간관계 형성의 기본적인 요인이기 때문에 이에 적절한 개선을 위해서 부단한 노력을 경주해야 한다.

학교조직에서 구성원간의 인간관계를 구체적으로 접근한 연구로서 학교장-교사, 교사-교사, 교사-학생, 그리고 교사-학부모 사이의 관계를 다각도로 조사한 것들이 있다. 白賢基³²⁾는 교장과 교사간의 인간관계 유형을 비생산적 인간관

30) 金順駟, “學校組織에서 人間關係에 관한 研究.” 공주사범대학 사회과학편 제21집, 1983, P. 13.

31) 上揭論文, P. 14.

32) 白賢基, 『獎學論』, (서울: 乙酉文化社, 1961), pp. 187~189.

계, 역코스적 인간관계, 타율적 인간관계, 구안적 인간관계 및 문제해결적·역동적 인간관계 등 다섯 가지로 구분하여 설명하고 있는데, 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

비생산적 인간관계 : 교사 간의 인간관계 형성에 있어서 교사 각 개인의 특성이나 내면적인 욕구 등의 근본문제를 고려하지 않고 피상적이고 쾌락적인 것에만 관심을 기울이는 소극적이고 비생산적인 방법으로 인화를 한다.

역코스적 인간관계 : 아래로부터 협동이 이루어지지 못하거나 下意상달의 의사소통을 꺼리고 위로부터 강권을 발동하여 독선적 방법에 의해 인간관계를 조성한다.

타율적 인간관계 : 학교 밖에서 오는 세력이나 대외적 상황에 편승하는 인간관계 방법이다.

구안적 인간관계 : 교사의 취미나 성격 등을 고려하고 각자의 직무를 중심으로 공통적인 인간의 심리관계를 발전시킴으로써 인화를 기하는 법이다.

문제해결적·역동적 인간관계 : 교사가 학교현장에서 직면하는 여러가지 문제들을 해결하기 위하여 협동하고 공동의식을 느끼게 함으로써 더욱 두터운 인간관계를 맺는 방법으로써 이 방법의 특징은 공동생활의 근저에 파고 들어가 모든 구성원이 문제의식을 갖고 분석하고 상호작용을 통해서 문제를 해결하는 과정에서 친숙한 인간관계가 조성되는 생산적이고 적절한 방법이다.

李達浩³³⁾는 국민학교 교장과 교사가 원만한 대인관계를 이루지 못하는 원인을 다음과 같이 밝히고 있다.

〈표 II-1〉 교장·교사간의 인간관계 저해요인

사	항	반 응 비 율 (%)		
		남	여	계
1.	상호 의사교환의 기회가 없다.	24.8	26.2	51.0
2.	운영방침이 전제적이고 무계획적이다.	13.3	16.4	29.7

계속

33) 李達浩, "初等學校運營에 있어서의 人間關係에 대한 考察." 서울교육대학논문집 제11집, 1978. pp. 287~288.

전체의사으로써 가결된 사항에 대해서는 적극 협조하는 자세가 필요함을 지적하고 있다.

츠·중등학교에서의 인간관계를 조사한 연구로 許衛³⁴⁾는 학교장과 교사사이의 인간관계 저해요인을 교사의 의견과 교장(교감)의 의견을 분류 분석하고 있는데 그 내용은 다음과 같다.

〈표 II-2〉 교사가 본 학교장과의 인간관계 저해요인

사	항	국민학교 (%)	중학교 (%)
1.	상호 의사교환의 기회가 없다.	56.3	48.5
2.	부자연스러운 형식과 규칙이 강요된다.	55.3	47.9
3.	직원의 의사와 인격을 무시한다.	32.8	37.6
4.	운영방침이 전제적이고 무계획적이다.	24.9	26.3
5.	승진 발전의 기회가 없다.	13.2	19.6
6.	외부에 대하여 직원을 비방한다.	9.8	10.3
7.	정신적 경향과 직원편애 경향이 있다.	6.1	3.6
8.	경리상의 불공정한 처리문제.	4.9	10.3
9.	기 타	9.8	16.0

〈표 II-3〉 학교장이 본 교사와의 인간관계 저해요인

사	항	국민학교 (%)	중학교 (%)
1.	고루한 성격. (고집, 지나친 자존심)	37.5	6.7
2.	협조심 이해부족.	32.3	22.4
3.	교사로써 실력, 소양부족.	30.7	18.5
4.	근무에 충실하지 못함.	24.6	25.8
5.	이기적이고 개인적임.	17.8	22.5

계속

34) 許衛, "初·中高等學校의 人間關係에 관한 研究." 동국대학교 경영대학원 석사학위논문, 1980, pp. 55~57.

사	항	국민학교(%)	중학교(%)
6.	표리 있는 성격이 있음.	12.6	12.8
7.	이론이 앞서고 실천이 없음.	10.2	19.4
8.	불평, 불만, 무조건 반대하는 편.	10.2	29.1
9.	책임관념 희박함.	9.2	19.4
10.	예의 부족함.	7.7	6.4
11.	지도성, 사회성이 결여됨.	5.1	6.4
12.	생활관.	2.5	.
13.	신뢰심 부족.	2.5	.
14.	이해타산	2.5	.
15.	시기, 경쟁심 및 지나친 농담.	.	6.4
16.	친밀한 접촉이 없음.	.	6.4
17.	개인의 사정이나 입장 무시함.	.	9.7
18.	사고방식의 차이.	2.5	9.7

1. 교사의 의견 :

〈표Ⅱ-2〉에서 학교장과 교사와의 바람직한 인간관계의 형성을 저해하는 요인으로서 가장 높은 비율을 보이고 있는 것은 상호의사교환의 기회가 없고, 부차역스러운 형식과 규칙이 강요되며, 직원의 의사와 인격이 무시되는 것 등이며 또 다음에는 운영방침이 전제적이고, 무계획적이며, 직원인사관리상의 정실적인 정향, 승진발전의 기회가 없는 것, 기타 성격, 자질상의 결함 등이다.

2. 학교장(교감)의 의견 :

한편 학교장의 입장에서 교사와의 원만한 인간관계를 저해하는 요인으로서 밝혀진 사항을 보면 〈표Ⅱ-3〉과 같다. 국민학교를 살펴보면 교사의 지나친 자존심, 협조심과 이해심의 부족, 교사로서의 실력, 소양의 결핍 등이 가장 큰 요인으로 지적되었고, 이밖에 근무에 충실하지 않으며, 이기적이고, 表裏있는 행동을 하며,

실천보다 이론이 앞서고, 불평불만, 부정적인 태도를 취하는 교사와 원만한 관계를 조성할 수 없다는 사실 등이 들어나고 있다.

중학교에 있어서는 불평불만, 무조건 반대하는 태도, 근무의 불충실, 협조심과 이해심의 부족 등의 요인이 비교적 높은 비율로 반영되었고, 그밖에 교사로서의 실력, 소양이 부족하고, 책임감이 희박하며, 실천보다 이론이 앞서는 교사와의 인간관계가 저해되고 있음이 여실히 들어나고 있다.

특히 초·중학교에서 특이할 만한 것은 국민학교의 경우 고집이 세고, 지나친 자존심에 대한 비율이 중학교보다 6배 이상의 높은 비율이며, 중학교에 있어서는 불평불만, 무조건 반항하려는 태도가 국민학교보다 3배 이상의 비율을 보이고 있다.

위의 연구에서 나타난 사실은 국민학교 교사들은 학교장에 대한 불만 표시방법이 내향적이고 소극적인 반면에, 중학교에 있어서는 보다 표면적이고 적극적인 태도가 반영되고 있음을 보여주는 것이라 하겠다.

유사한 연구로 朴英桂³⁵⁾는 교사들이 보는 관점에서 학교장과의 인간관계를 긍정적인 반응과 부정적인 반응으로 밝히고 있다. 그의 연구에서 밝히고 있는 내용을 요약하면 다음과 같다.

1. 교사들이 보는 관점에서 학교장과의 인간관계 현황은 긍정적 반응이 50.4%로서 약 반수가 만족을, 부정적 반응은 19.5%, 보통정도가 30.1%이다.

2. 긍정적 반응이 가장 많은 인간관계 항목 3개를 들면,

첫째, 학교장은 교사들의 능력과 가치를 신임한다. (60.4%)

둘째, 민주적 학교운동을 위해 학교장과 교사는 다같이 노력한다. (54.8%)

셋째, 교사는 학교장에게 개인적인 제안이나 의견을 거리낌 없이 말할 수 있다. (52.4%)

반대로 부정적 반응이 많은 항목 3개를 들면,

첫째, 학교장은 교사들의 개인적 고충을 충분히 이해하고 적절한 해결책을 강구해 주도록 노력한다. (25.6%)

둘째, 교사는 학교장에게 개인적 제안이나 의견을 거리낌 없이 말할 수 있다. (23.4%)

35) 朴英桂, "校長과 教師와의 人間關係分析研究, 전주교육대학," 1983, pp. 326~328.

세째, 교사들은 학교장의 노고에 대하여 충심으로 공경심을 표한다. (23.0%)
3. 학교장과의 원만한 인간관계를 맺는 데 개선되어야 할 요인은 다음과 같다.

- 첫째, 불필요한 형식과 규칙의 강요
- 둘째, 상호 의사교환의 기회부족
- 세째, 전체적이고 무계획적 운영
- 네째, 직원의 의사나 인격의 무시
- 다섯째, 경리상의 불공정한 처리

학교장과 교사 간의 인간관계 연구는 위에 제시한 것 이외에도 許南澤³⁶⁾의 “학교경영에 있어서 인간관계 실태분석” 및 金基寅의 “학교경영을 위한 국민학교 교사의 인간관계 구조에 관한 연구” 등을 발견할 수 있는데 그 내용면에 있어서 비탈직한 인간관계의 형성조건을 제시하는 형태로 그 내용을 전개하고 있어서 발견한 사실에 별다른 차이를 발견할 수는 없었다.

교사와 교사간의 인간관계 연구도 다양하게 전개되고 있다. 朴奉穆³⁷⁾은 교사 상호간의 원만한 인간관계 형성에 기여하는 주 요인들을 ① 교사로서의 임무와 역할을 지각할 것, ② 교직원 상호간에 친절하고 상호 협조하는 정신을 기를 것, ③ 교직원 친목회를 효과적으로 운영할 것 등을 들고 있으며, 원만한 인간관계를 저해하는 요인으로는 ① 직무과중으로 개별접촉의 시간이 없다, ② 취미나 성격이 맞지 않다, ③ 상사에게 잘 보이겠다는 경쟁의식이 심하다 등의 이유를 지적하고 있다. 許衛³⁸⁾ 역시 그의 연구에서 교사 상호간의 인간관계 저해요인을 교사의 의견과 교장(교감)의 의견으로 양분하여 분석하고 있는데 그 내용을 제시하면 다음과 같다.

36) 許南澤, “學校經營에 있어서 人間關係 實態分析, 석사학위논문,” 경북대학교 교육대학원, pp. 11~55.

37) 朴奉穆, “學校組織管理에 있어서 教師를 中心으로 한 人間關係,” 석사학위논문, 영남대학교 교육대학원, 1983, pp. 133~137.

38) 許衛, 前掲論文, pp. 58~60.

〈표 II -4〉 교사자신이 본 교사상호간의 인간관계 저해요인

사	항	국민학교(%)	중학교(%)
1.	취미나 성격이 맞지 않는다.	68.4	59.7
2.	직무과중으로 친근히 접촉할 기회가 없다.	73.3	55.7
3.	상대방의 성격이 편파적이고 배타적이다.	35.2	32.9
4.	상사에게 잘 보이겠다는 경쟁의식 때문이다.	34.4	26.9
5.	연령적으로나 학력, 경력상의 차이가 심하다.	21.5	25.5
6.	금전거래에서 좋지 못한 결과가 파생되었다.	4.9	6.7
7.	기 타	4.9	8.7

〈표 II -5〉 학교장이 본 교사상호간의 인간관계 저해요인

사	항	국민학교(%)	중학교(%)
1.	상호부조정신이 부족함.	38.3	42.2
2.	개인적 독선적인 태도.	36.5	57.8
3.	상호 인격의 무시 및 수양부족.	36.5	17.8
4.	파벌조성(출신교 및 지역별의 갈등)	26.7	8.8
5.	시기심 및 타인을 비평함.	22.2	22.2
6.	신해심이 부족함.	16.1	13.4
7.	관용성이 부족함.	13.4	17.7
8.	불쾌한 언동, 의사소통의 결여.	8.7	11.0
9.	책임감, 성실성의 결여.	8.7	24.4
10.	성격, 취미의 부조화.	7.1	4.4
11.	환경 및 연령의 차이.	5.6	
12.	건전한 오락활동의 결여.	5.6	4.4
13.	교사의 생활관.	3.6	
14.	자기 자질향상 의욕부족.	3.6	15.5
15.	사범교육의 사회성부족.	3.6	
16.	금전거래 관계	1.8	6.7
17.	기 타	3.6	8.9

1. 教師의 意見

교사 상호간의 인간관계 형식을 저해하는 요인으로서 비교적 높은 비율을 보이고 있는 것은 초·중 공히 취미나 성격의 차이, 직무과중으로 친근하게 접촉할 수 있는 기회가 없고, 상대방의 편파적이고 배타적인 성격 등이고, 그 다음으로 높은 비율을 보이고 있는 것은 상호간의 경쟁의식, 연령, 학력의 차이, 금전거래 문제 등이며, 그밖에 사고방식의 차이, 이기심, 파벌, 남녀간의 알력, 출생지, 출신교의 차이 등의 여러가지 요인이 밝혀지고 있다.

2. 학교장(교감)의 의견

학교장의 입장에서 본 견해는 초·중학교간에 다소 차이가 있음을 볼 수 있다.

국민학교장이 본 교사 상호간의 인간관계의 저해요인은 상호부조의 정신부족, 개인적 독선적인 태도, 상호인격의 무시 등이 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 그 다음으로는 파벌조성, 시기심, 이해심과 관용성의 부족, 불쾌한 언동, 기타 성실성 결여, 성격과 취미의 불조화, 환경과 연령의 차이 등이 지적되고 있다.

중학교장이 본 교사 상호간의 인간관계 저해요인은 개인적·독선적인 태도에 대한 비율이 가장 높고, 상호부조 정신의 부족이 그 다음이며, 책임감, 성실성의 결여, 시기심 및 비평 등이 비교적 높은 비율을 보이고 있다.

특히 초·중학교 간에 현저한 차이가 있는 사항을 보면, 국민학교에 있어서 상호간의 인격부시, 파벌조성, 이해심 부족이 중학교보다 더욱 문제시 되고 있으며, 중학교에서는 개인적·독선적인 태도, 책임감과 성실성의 결여, 자질향상을 위한 의욕부족 등이 국민학교에서 보다 더욱 문제시되고 있음을 알 수 있다.

교사와 교사간의 연구는 그밖에도 다른 연구자에 의해 수행되고 있으나 그 결과에 있어서는 유사한 내용들로 되어있다.

교사와 학생간의 인간관계에 대한 연구는 다양하게 전개되고 있다. 양자의 관계를 사회학적 측면에서, 朴璉鎬³⁹⁾는 성숙한 세대와 미숙한 세대간의 질서관계와 문화를 세대의 유산으로 계승시키기 위한 목적지향적인 관계로 설명하고 있다. 양집단간의 원만한 인간관계가 교육효과를 높이게 된다는 점에는 이견이 있을 수 없으나 현실은 늘 그렇지 못하다는 데 문제가 있는 것이다. 許衛⁴⁰⁾는 교사와

39) 朴璉鎬, 「教師와 人間關係論」(서울:법문사, 1984), pp. 96~98.

40) 許衛, 「前掲論文」, pp. 61~65.

학생의 인간관계 저해요인을 교사와 학교장의 의견을 중심으로, 다음과 같은 결과를 제시하고 있다.

〈표 II -6〉 교사자신이 본 학생과의 인간관계 저해요인

사	항	국민학교 (%)	중학교 (%)
a.	교사측으로부터 오는 요인	40.7	58.0
1.	사무처리 과중으로 개별접촉 시간이 없음.	30.2	35.4
2.	교사의 지도기술의 부족.	12.2	5.5
3.	학생에 대한 몰이해.	7.8	7.8
4.	가정환경 파악부족.	6.7	11.1
5.	교사의 독선적인 태도.	5.5	5.5
6.	학생에 대한 편애.	5.3	4.4
7.	교사의 성격상 결함.	5.3	18.1
8.	교사의 엄격한 태도.	4.7	4.1
9.	금진적 남입문제.	2.7	14.8
b.	학생측으로부터 오는 요인	24.3	25.8
1.	교사를 경원하는 관념.	9.5	14.8
2.	성격상의 결함. (난폭·변덕)	8.7	4.4
3.	태만, 학습의욕 부족.	6.4	8.5
4.	학생의 실력부족.	5.1	1.9
5.	올바른 생활훈련의 부족.	3.1	6.6
6.	학생 상호간의 질투.	2.4	5.2
7.	기 타.		
c.	학교 및 가정·지역사회 환경적 요인	34.8	17.8
1.	부형의 교사에 대한 그릇된 태도나 언동.	3.7	8.1
2.	가정의 경제적 곤란.	12.8	2.2
3.	지역사회의 불순한 환경.	10.4	3.3
4.	학급 학생수 과다.	2.9	7.4
5.	아동·학생을 등한시 내지 방임하는 태도.	5.5	3.0
6.	기 타.		

〈표Ⅱ-7〉 학교장이 본 교사와 학생과의 인간관계 저해요인

사	항	국민학교(%)	중학교(%)
1.	학생에 대한 애정 및 교육의 결핍.	47.6	25.4
2.	교사로서의 소양, 실력부족.	31.7	33.5
3.	아동 학생의 편애.	29.1	15.6
4.	꾸중 및 처벌.	29.1	12.4
5.	교사의 무성의.	21.2	17.8
6.	학생에 대한 이해부족.	30.6	33.5
7.	교사의 학생지도상의 그릇된 태도.	17.5	26.7
8.	가정과의 연락이 드물다.	15.8	40.0
9.	부형들의 무식 및 이해부족.	11.1	4.4
10.	학생과의 접촉의 기회적다.	7.9	2.2
11.	학생들의 인격무시.	6.4	6.6
12.	교사와 학부모의 협조심 부족.	6.4	2.2
13.	학생수의 과다.	4.7	2.2
14.	교사, 학생 상호간의 생활관.	4.7	
15.	공납금 독촉 기타 금전거래문제.	3.2	15.6
16.	가정교육의 부족.	3.2	11.1
17.	학교시설의 부족.	3.2	
18.	문제학생 지도문제.	1.5	4.4
19.	학생의 이기적 태도.		6.6
20.	기 타.	3.2	6.6

1. 教師의 意見

교사와 학생과의 인간관계 형성을 저해하는 요인으로서 나타난 교사들의 의견을 교사측으로부터 오는 요인, 학생측으로부터 오는 요인, 가정·지역사회 등의 환경적 불관에서 오는 요인 등으로 분류하여 조사한 결과는 〈표Ⅱ-6〉에서 보는 바와 같다.

즉 교사측에서 야기되는 문제의 비중(국민학교 40.7%, 중학교 58.0%)은 학생측에서 오는 문제의 비중(국민학교 24.3%, 중학교 25.8%)보다 훨씬 크며, 그밖

의 학교, 가정, 지역사회의 환경적 요건에서 간접적으로 작용하는 영향력도 무시 못할 정도이다.

또한 교사측에서 오는 요인은 중학교에서 더욱 크게 작용되고 있음을 주목하여야 할 것이다. 좀더 구체적인 사항을 들어보면 다음과 같다.

가. 교사측으로부터 오는 요인

교사측으로부터 오는 저해요인 가운데 가장 문제되는 사항은 초·중교를 막론하고 사투처리의 과중으로 개별적인 접촉의 기회가 없다는 것이며, 그밖의 국민학교에서는 교사자신의 지도기술의 부족, 학생에 대한 몰이해, 교사의 독선적인 태도 등의 부족한 자질이 솔직하게 시인되고 있으며, 중학교에서는 교사자신의 성격적인 결함, 금전적 독려문제가 중학교에서 크게 문제시되고 있음은 현실적으로 불가피한 일이라 하겠으나, 금전에 관련된 문제로 교사와 學生과의 관계를 저해하는 일이 있음은 주목할 만한 일이다.

나. 학생측으로부터 오는 요인

국민학교에 있어서 학생들이 교사를 경원하는 관념, 난폭한 태도, 학습의욕의 부족 등이 요인이고, 중학교에서는 교사를 경원하는 관념, 학습의욕의 부족, 학생 상호간의 질투심 등의 요인이 비교적 높은 비율을 보이고 있다.

다. 기타 환경적 요인

국민학교에 있어서 부형의 교사에 대한 그릇된 언동이나 태도의 영향이 가장 큰 문제이며, 그밖에 가정환경의 경제적 곤란, 학급당 학생수의 과다 등이 비교적 큰 요인으로 나타났고, 중학교에서는 부형의 그릇된 태도나 언동, 지역사회의 불순한 환경 등의 문제가 크게 반영되고 있다.

2. 학교장(교감)의 의견

교사와 학생과의 인간관계 저해요인에 對한 학교장의 관점은 <표Ⅱ-7>과 같다.

국민학교에서는 학생에 대한 애정 및 교육애의 결핍의 비율이 가장 높으며, 교사로서의 소양부족, 學生에 대한 편애, 꾸중 및 체벌, 교사의 무성의, 교사의 학생에 대한 이해부족 등이 비교적 높은 비율을 보이고 있는데, 이상 제 사항은 교사측에서 오는 요인으로 크게 반영된 것이다.

중학교에서는 학생 지도상의 그릇된 태도의 비율이 가장 높고, 교사로서의 실

력, 소양부족, 학생과의 접촉기회의 부족, 학생에 대한 애정결핍 등의 비율이 비교적 높다. 이들 사항 역시 교사측에서 오는 요인으로 반영되고 있는 것이다.

초·중교 간의 차이는 없으나 대체로 학생에 대한 애정결핍, 학생에 대한 편애, 꾸중 및 체벌 등은 국민학교에서, 학생에 대한 이해부족, 학생지도상의 그릇된 태도, 공납금 독촉문제 등은 중학교에서 보다 큰 문제로 반영되고 있다.

그밖에 학교조직에 있어서 근래에 수행된 인간관계 연구로는 孫朱浩⁴¹⁾의 “학교사회에 있어서 교사와 학부모의 바람직한 인간관계”, 文汪根⁴²⁾의 “학교경영에 있어서 교사와 사무직원간의 인간관계에 관한 연구”, 鄭秀相⁴³⁾의 “장학사와 一線교사와의 인간관계에 관한 연구” 등이 있다.

학교교육의 중요한 목적이 효과적으로 인간교육을 수행하려는 데 있으며 비교적 비성숙한 학생이라는 특수성을 가진 학교조직에서의 유기적인 인간관계를 다른 사회조직의 경우보다 중요한 의의를 갖고 있다. 그 이유는 교육을 통하여 지식의 획득 뿐만 아니라 참된 인간관계의 형성을 추구하고 있기 때문이다. 그러므로 학교조직에서의 전근대적인 인간관계를 지양하고 현대사회에서 요구되는 人間관계 조건을 구비하기 위해서는, 기존체제 내에서의 그 저해요인을 개선하고 긍정적인 인간관계 풍토를 조성하는 과제는 매우 의미있는 일이라 생각된다. 따라서, 이 분야에 보다 철저하고 광범위한 연구가 계속적으로 추구되어야 할 것이다.

-
- 41) 孫朱浩, “學校社會에 있어서 教師와 學父母의 바람직한 人間關係,” 석사학위논문, 전남대학교 교육대학원, 1979. pp. 1~29.
42) 文汪根, “學校經營에 있어서 教師와 事務職員간의 人間關係에 관한 研究,” 석사학위논문, 한양대학교 교육대학원, 1986. pp. 1~57.
43) 鄭秀相, “獎學士와 一線教師와의 人間關係에 관한 研究,” 석사학위논문, 부산대학교 교육대학원, 1978. pp. 1~93.

Ⅲ. 研究의 方法

A. 測定道具

본 연구에서 사용된 측정도구는 크게 3가지로 구분된다. 먼저 각개 교사의 개인적 특성을 분류하기 위한 도구로서 근무지역, 학교급별, 성별 및 경력별에 따라 반응하도록 되어 있는 내용이 설문지의 전반부에 제시 되어 있다.

교사의 勤務負擔을 측정하기 위한 척도는 그 내용 중 근무시간, 출퇴근시간, 근무부담 내용 등의 순서를 정하도록 하는 형태의 名目尺度(Nominal Scale)가 주류를 이루고 있어서 실제 성격상 信賴度를 조사할 수 없도록 되어 있다.

본 연구에서 종속변인으로 사용된 「人間關係」는 그 下位要因을 「校長과 教師간의 關係」「동료 교사간의 관계」, 「교사와 학생간 관계」 등 3개의 측면으로 반응하도록 구성된 척도로서, 각 하위요인에 따라 6개 문항씩 총 18문항으로 되어 있는 Likert형 5점 척도로 구성되어 있다. 본 척도의 Kuder Richardson 공식에 의한 內的合致度는 $r=.823$, 그리고 Spearman-Brown 공식에 의한 半分信賴度(Split-half Reliability)는 $Y_s=.797$ 로 나타났다. 기수와 우수문항 간의 반분신뢰도가 $r=.80$ 이상을 상회하지 못한 것으로 분석되었으나, 이 정도의 값이면 신뢰도를 크게 위협하지 않는다고 판단되어 표집된 자료를 직접 분석에 사용하였다.

B. 標集

본 연구에 사용된 3개의 측정도구가 포함된 설문지를 제주도내 초·중·고등학교에 근무하는 교사에게 1989년 7월 10일부터 8월 26일간에 걸쳐 반응하도록 하였으며 설문지를 배포한 수, 응답교사 수, 회수된 설문지 수 및 최종분석에 사용된 수는 <表Ⅲ-1>에 제시된 바와 같다. 표집방법은 교사의 개인적 특성을 충분히 반영할 수 있도록 類層標集法(Stratified Sampling Method)에 의존하였다.

〈表Ⅲ-1〉 設問紙 配布 및 回收狀況

학 교 급 별	배 포 한 수	회 수 된 수	분 석 에 사 용 된 수
국 민 학 교	200	154 (0.77)	152
중 학 교	200	147 (0.74)	147
고 등 학 교	200	105 (0.53)	103
누 계	600	406 (0.68)	402

※ ()안은 회수비율임.

제시된 표에서 알 수 있는 바와 같이 설문지의 전체 회수율은 68% 정도로서 학교급별 중·고등학교의 회수율이 53%로서 가장 낮은 수준을, 그리고 국민학교가 77%로서 가장 높은 수준을 보이고 있다. 회수된 자료중 불성실하게 응답한 4개의 설문지를 제외한 402매의 설문지가 실제 분석에 투입되었다.

C. 자료처리

본 연구를 수행하기 위하여 자료의 처리과정에서 다음과 같은 사항이 고려되었다.

1. 설문지는 Coding Paper에 개인번호 개인적 특성변인, 근무부담 및 인간관계 반응점수 등을 차례로 정리하였다.
2. 자료의 처리는 한국 전자계산소에 의뢰하였다.
3. 먼저 본 연구에 사용된 變因의 信賴度를 檢査하여 연구의 진행 여부를 결정하였다.
4. 최종적인 분석은 SPSS 교본을 참조하여 프로그램하였다.

IV. 調查結果 및 解釋

A. 勤務負擔

1. 學校에 머무는 시간 및 適當授業時間

다음 表는 各급학교 敎사의 出·퇴근시간 및 學校에 머무는 시간을 調査한 것이다.

중·고등학교 敎사들이 오전 7시 51분에서 7시 54분 사이에 出근하는 반면, 국민학교 敎사들은 약간 늦은 시간인 오전 8시 11분에 出근하고 있다. 퇴근시간은 국민학교 敎사가 가장 빠른 반면, 고등학교 敎사가 가장 늦음을 알 수 있다.

〈표 IV-1〉 매일 學校에 머무는 時間

학 교 급 별	출근시간(\bar{x})	퇴근시간(\bar{x})	학교에 머무는 시간(\bar{x})
국 민 학 교	오전 8시 11분	오후 6시 7분	8시간 56분
중 학 교	오전 7시 54분	오후 7시 38분	10시간 44분
고 등 학 교	오전 7시 51분	오후 8시 05분	12시간 14분

※ 월요일부터 金요일까지 調査한 것임

〈표 IV-1〉에서 各급학교 敎사가 學校에 머무르는 시간은 국민학교가 8시간 56분, 중학교가 10시간 44분, 그리고 고등학교가 12시간 14분으로 모두 공무원 복무시간으로 볼 때 국민학교는 56분, 중학교는 2시간 44분, 고등학교는 4시간 14분 초과되고 있음을 알 수 있다. 학년별 분석을 한다면 이보다 더 顯격한 격차가 드러날 것으로 보인다.

〈표Ⅳ-2〉 適當 授業時間

학 교 급 별	현재 담당하는 시간평균	이상적 수업시간
국 민 학 교	28 ± 2.32	24.56
중 학 교	19 ± 2.28	19.01
고 등 학 교	18 ± 1.45	15.23

※ 국민학교는 40분을 1시간으로 간주하여 산정하였음
 중 학교는 45분을 1시간으로 간주하여 산정하였음
 고등학교는 50분을 1시간으로 간주하여 산정하였음

〈표Ⅳ-2〉는 각급학교 교원의 현재 주당수업시간을 조사한 것이다. 표에서 알 수 있는 바와 같이 국민학교 교사들의 평균 수업시간은 28±2.92로써 편차가 매우 심하게 나타났으나, 이것은 1학년부터 6학년까지의 수업시수 차이에 기인한 것임을 짐작할 수 있다.

중학교의 경우 교사가 담당하는 주당수업시간이 19±2.28로써 각 교사가 이상적인 수업시간으로 생각하고 있는 시간에 가장 접근하고 있다.

고등학교 교사들은 현재 담당하는 시간평균이 18±1.45로써 수업부담이 중학교보다 가벼워 보이나, 이상적인 수업시간에 대한 기대값이 15.23시간인 것을 보면 수업부담은 중학교보다 큼을 느낄 수 있다.

국민학교와 고등학교 교사들은 이상적인 수업시간에 대해 현재의 수업시간과 현격한 차이를 보이고 있어 수업시간에 대한 부담이 아직 해소되지 않고 있음을 알 수 있다.

2. 負擔要因別 順位

〈표Ⅳ-3〉 負擔要因別 順位

근무부담요인	국 민 학 교	중 학 교	고 등 학 교
수 업 지 도	3	1	1
수 업 준 비	7	3	4

계속

근무부담요인	국 민 학 교	중 학 교	고 등 학 교
생 활 지 도	1	4	2
사 무 처 리	4	2	3
시 설 및 환 경 관 리	6	5	5
행 사 준 비 및 참 여	5	7	6
주 번 및 당 직 근 무	8	9	8
장 학 지 도 및 감 사 대 비	10	10	9
연 구 및 연 수	11	12	11
각 종 회 의 참 석	9	6	7
사 회 봉 사	12	11	12
상 위 자 의 감 독	2	8	10

〈표Ⅳ-3〉은 各級學校 教師들이 知覺한 負擔要因들에 대해 순위를 정하여 본 것이다. 국민학교의 경우 생활지도 상위자의 감독, 수업지도, 사무처리, 행사준비 및 참여의 순으로 나타난 반면, 중학교는 수업지도, 사무처리, 수업준비, 생활지도, 시설 및 환경관리의 순으로 나타났다. 그리고 고등학교는 수업지도, 생활지도, 사무처리, 수업준비, 시설 및 환경관리의 순으로 순위가 정리되었는데 각급 학교에서 부담요인별에 따른 순위가 서로 다른 이유는 본 분석에서 명확히 기술하지 못하는 한계를 가지고 있다.

3. 負擔要因의 性別差異

〈표Ⅳ-4〉 부담요인의 性別차이(국민학교)

근무부담요인	남 \bar{X}	자 SD	여 \bar{X}	자 SD	t
수 업 지 도	3.14	0.27	3.25	0.23	-2.68 **
수 업 준 비	3.61	0.34	3.63	0.33	-0.37
생 활 지 도	2.35	0.51	2.68	0.43	-4.34 **
사 무 처 리	3.33	0.42	3.30	0.45	0.42
시 설 및 환 경 관 리	3.27	0.23	3.05	0.41	4.00 **
행 사 준 비 및 참 여	3.38	0.55	3.25	0.57	1.42

계속

근무부담요인	남 \bar{X}	자 SD	여 \bar{X}	자 SD	t
주 번 및 당 직 근 무	3.84	0.41	3.81	0.42	0.45
장 학 지 도 및 감 사 대 비	3.31	0.36	3.05	0.48	3.77 **
연 구 및 연 수	3.83	0.55	3.76	0.47	0.08
각 종 회 의 참 석	3.85	0.31	3.64	0.38	3.68 **
사 회 봉 사	3.88	0.34	4.02	0.32	-2.59 **
상 위 자 의 감 독	2.27	0.81	3.34	0.64	-9.07 **

N=80 N=72 * P<.05 ** P<.01

〈표Ⅳ-4〉에서 국민학교 경우 남·여교사 간에 유의한 차이를 보인 부담요인들은 수업지도, 생활지도, 시설 및 환경관리, 장학지도 및 감사대비, 각종회의 참석, 사회봉사, 상위자의 감독 순이다.

〈표Ⅳ-5〉 부담요인의 성별차이(중 학교)

근무부담요인	남 \bar{X}	자 SD	여 \bar{X}	자 SD	t
수 업 지 도	2.37	0.38	2.26	0.41	1.67
수 업 준 비	2.78	0.63	2.81	0.59	-0.30
생 활 지 도	3.08	0.58	2.97	0.39	1.36
사 무 처 리	2.86	0.55	2.88	0.63	-0.20
시 설 및 환 경 관 리	3.01	0.33	3.25	0.32	-4.53 **
행 사 준 비 및 참 여	3.61	0.49	3.43	0.31	2.51 **
주 번 및 당 직 근 무	2.45	0.35	3.38	0.47	-13.47 **
장 학 지 도 및 감 사 대 비	3.95	0.29	3.78	0.54	2.33 *
연 구 및 연 수	3.88	0.31	3.75	0.25	2.83 **
각 종 회 의 참 석	3.45	0.58	3.41	0.46	0.46
사 회 봉 사	4.41	0.67	3.96	0.27	5.49 **
상 위 자 의 감 독	3.15	0.35	3.56	0.38	-6.72 **

N=79 N=68 * P<.05 ** P<.01

〈표Ⅳ-5〉에서 근무부담 요인들 중 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 요인들은 시설 및 환경관리, 행사준비 및 참여, 주번 및 당직근무, 장학지도 및 감사대비, 연구 및 연수, 사회봉사, 상위자의 감독 순이다.

〈표Ⅳ-6〉 부담요인의 성별차이(고등학교)

근무부담요인	남 \bar{X}	자 SD	여 \bar{X}	자 SD	t
수업지도	2.03	0.38	1.85	0.26	2.86 *
수업준비	2.87	0.45	3.24	0.36	-4.625 **
생활지도	2.16	0.51	2.22	0.48	-0.16
사무처리	2.56	0.47	2.53	0.35	0.37
시설및환경관리	3.45	0.53	3.42	0.49	0.30
행사준비및참여	3.54	0.34	3.21	0.46	3.98 **
주번및당직근무	3.56	0.55	3.64	0.49	-0.29
장학지도및감사대비	3.78	0.24	3.81	0.31	-0.53
연구및연수	3.85	0.56	3.47	0.54	3.45 **
각종회의참석	3.48	0.41	3.87	0.36	-4.87 **
사회봉사	3.76	0.58	3.55	0.43	2.10 **
상위자의감독	3.59	0.36	3.55	0.32	0.60

N=60

N=43 * P<.05 ** P<.01

고등학교〈표Ⅳ-6〉에서는 수업지도, 수업준비, 행사준비 및 참여, 연구 및 연수, 각종회의 참석, 사회봉사 등의 부담요인에 대해 남·여교사간에 유의한 차이를 보이고 있음을 알 수 있다.

4. 總括的 負擔

교사들이 학교생활에서 부과되는 다양한 부담내용을 크게 묶어서 요약한다면, 지적 부담, 신체적 부담, 사회적 부담으로 분류할 수 있는데 이 3개 영역을 총괄적 부담으로 하여 각급학교 교원들이 느끼고 있는 부담의 정도를 지수화하였다.

〈표Ⅳ-7〉 총괄적 부담(국민학교)

부담요인	N	\bar{X}	SD	SV	SS	df	MS	F
지적부담	152	3.65	0.48	SSB	184.55	2	92.275	0.896
신체적부담	152	3.58	0.43	SSW	15,348.72	149	103.012	
사회적부담	152	3.62	0.45	SST	15,530.27			

〈표Ⅳ-8〉 총괄적 부담(중 학교)

부담요인	N	\bar{X}	SD	SV	SS	df	MS	F
지적부담	147	3.13	0.51	SSB	191.63	2	95.815	3.653*
신체적부담	147	3.25	0.36	SSW	3,776.82	144	26.228	
사회적부담	147	2.98	0.44	SST	3,968.45			

* P<.05

〈표Ⅳ-9〉 총괄적 부담(고등학교)

부담요인	N	\bar{X}	SD	SV	SS	df	MS	F
지적부담	103	2.87	0.31	SSB	212.45	2	106.225	3.332*
신체적부담	103	3.14	0.45	SSW	3,187.52	100	31.875	
사회적부담	103	2.95	0.38	SST	3,399.97			

* P<.05

〈표Ⅳ-7〉은 국민학교 교사들이 느끼는 총괄적 부담을 분석한 것으로써 지적, 신체적, 사회적 부담요인 간에 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있지 않다.

그러나 중학교와 고등학교의 경우는 다르게 나타났는데, 즉 중학교의 경우 신체적 부담이 가장 크고 사회적 부담이 가장 적게 느끼고 있는 반면, 고등학교 교사들은 지적 부담을 가장 큰 부담요인으로, 그리고 신체적 부담을 가장 가벼운 것으로 인식하고 있음을 〈표Ⅳ-8〉, 〈표Ⅳ-9〉는 지적하고 있다.

B. 人間關係

다음 표는 각급학교에 있어서 교장과 교사 간의 인간관계를 지수화하여 남·여교사 간에 점수의 차이가 있는가를 조사한 것이다.

국민학교의 경우 남·여교사 간에 교장-교사 사이의 인간관계 점수는 비슷한 수치를 보이고 있다.

본 척도에 5점척으로 되어 있고 5점을 긍정적인 점수, 3점을 중간점수, 1을

부정적인 점수로 구분하였을 때, 국민학교에 있어서 대체로 부정적인 경향으로 기울어져 있음을 나타내고 있으며, 중학교의 경우 교장-교사 간의 인간관계 점수는 남·여교사간에 유의한 차이를 보이고 있는데, 여교사가 남교사보다 더 부정적인 태도를 보이고 있다. 그러나 고등학교의 경우 남·여교사 간에 교장-교사간 인간관계에 대한 지각이 비슷한 수준을 보이고 있을 뿐만 아니라 태도 역시 긍정적도 부정적도 아닌 애매한 상태를 보여 주고 있다. 대체로 교장과 교사 간의 인간관계는 긍정적인 관계라고 보기 어려운 면을 본 분석은 반영하고 있다고 생각된다.

〈표Ⅳ-10〉 校長-教師간의 人間關係

학 교 급 별		N	\bar{X}	SD	t
국 민 학 교	남	80	2.88	0.61	-0.52
	여	72	2.93	0.58	
중 학 교	남	79	3.06	0.35	2.27
	여	68	2.91	0.44	
고 등 학 교	남	60	3.06	0.38	0.49
	여	43	3.02	0.43	

〈표Ⅳ-11〉 同僚教師간의 人間關係

학 교 급 별		N	\bar{X}	SD	t
국 민 학 교	남	80	3.54	0.37	0.94
	여	72	3.49	0.28	
중 학 교	남	79	3.27	0.48	3.07 **
	여	68	3.04	0.43	
고 등 학 교	남	60	3.35	0.38	1.45
	여	43	3.44	0.25	

** P<.01

〈표Ⅱ-11〉은 각급학교에 있어서 동료교사 간의 인간관계에 대한 지각을 남·여 교사 간에 비교한 것이다. 국민학교의 경우 남·여교사간은 비슷한 점수를 보이고 있으며 대체로 긍정적인 반응을 하고 있다.

중학교에 있어서는 동료교사 간의 인간관계에 대해 통계적으로 유의한 점수차이를 보이고 있다. 즉 남교사가 여교사보다 동료교사 간의 인간관계를 훨씬 더 긍정적으로 평가하고 있다.

그러나 고등학교의 경우 남·여교사간에 동료교사 간의 인간관계에 대해 비슷한 반응을 보이고 있으며 대체로 긍정적인 경향을 표에서 알 수 있다.

각급학교에 근무하는 교원들은 동료간의 인간관계에 대해 교장과의 관계보다는 훨씬 긍정적인 반응을 나타내고 있다.

〈표Ⅱ-12〉 學生과의 人間關係

학 교 급 별		N	\bar{X}	SD	t
국 민 학 교	남	80	3.98	0.32	5.75 **
	여	72	3.56	0.54	
중 학 교	남	79	3.81	0.47	-0.14
	여	68	3.88	0.33	
고 등 학 교	남	60	3.56	0.26	1.38
	여	43	3.47	0.37	

** $P < .01$

〈표Ⅱ-12〉는 각급학교 교사들이 「교사와 학생간의 인간관계」에 대해 어떻게 반응하고 있는가를 지수화하여 이를 남·여교사 간에 유의한 차이가 있는지 검증하여 본 것이다.

본 분석에서 국민학교의 경우만 남·여교사간에 유의한 차이를 보이고 있다. 즉, 국민학교 교사들은 남교사들이 여교사들보다 학생과의 관계를 더욱 긍정적으로 평가하고 있음을 알 수 있다. 그러나 중학교와 고등학교에 근무하는 교사들의 경우 남·여교사들의 반응에는 유의한 차이를 들어내지 않고 있다.

대체로 각급학교 교사들은 교사와 학생간의 인간관계를 매우 우호적인 관계로
 지각하고 있음을 제시된 표는 보이고 있다.

〈표Ⅳ-13〉 學校級別 人間關係指數 比較

학교급별	N	\bar{X}	SD	SV	SS	df	MS	F
국민학교	152	3.40	0.45	SSB	197.91	2	98.955	2.109
중 학교	147	3.33	0.42	SSW	18,723.54	399	46.926	
고등학교	103	3.32	0.34	SST	18,921.45			

〈표Ⅳ-13〉은 인간관계 종합지수를 각급학교 간에 유의한 차이가 있는지 비교
 하여 본 것이다. 표에서 알 수 있는 바와 같이 3집단 간에는 유의한 차이가
 있다.

즉, 인간관계 종합지수는 국민학교가 가장 긍정적인 반면, 중·고등학교는 비
 슷한 상태임을 반영하고 있다.

전반적인 인간관계 점수는 긍정적인 경향으로 기울어 있음을 본분석을 통하여
 확인할 수 있다.

C. 勤務負擔이 人間關係에 미치는 影響

다음 표들은 국민학교에 있어서 총괄적 부담요인이 인간관계 하위요인에 미치
 는 영향을 분석한 것이다. 총괄적 근무부담이 교장과의 관계에 미치는 영향은

〈표Ⅳ-14〉 근무부담이 校長과의 關係에 미치는 影響(국민학교)

부담요인	r	R	R ²	R ² Change	F
신체적부담	0.495	0.495	0.245	0.245	55.68 **
지적부담	0.387	0.573	0.328	0.083	18.86 **
사회적부담	0.214	0.594	0.353	0.025	5.69 **

** P<.01

〈표Ⅳ-14〉에서 약 35%쯤 되며, 그중 신체적 부담이 25%, 지적 부담이 8%, 그리고 사회적 부담이 3%정도, 교장-교사 간의 인간관계를 설명하고 있다.

〈표Ⅳ-15〉 근무부담이 教師와의 관계에 미치는 영향(국민학교)

부담요인	r	R	R ²	R ² Change	F
신체적부담	0.446	0.446	0.199	0.191	35.95 **
지적부담	0.352	0.453	0.205	0.006	1.11 **
사회적부담	0.127	0.451	0.203	0.002	0.37

** P<.01

〈표Ⅳ-16〉 근무부담이 學生과의 관계에 미치는 영향(국민학교)

부담요인	r	R	R ²	R ² Change	F
신체적부담	0.501	0.501	0.251	0.251	51.22 **
지적부담	0.347	0.524	0.275	0.024	4.89 **
사회적부담	0.318	0.527	0.278	0.003	0.61

** P<.01

총괄적 근무부담이 교사와의 관계에 미치는 영향은 〈표Ⅳ-15〉에서 약 20% 정도이지만, 비교적 유의한 설명력을 가진 하위요인은 신체적 부담이 약 20%로 그 나머지 지적 부담이나 사회적 부담은 거의 설명력을 가지고 있지 않다.

〈표Ⅳ-16〉 총괄적 부담은 학생과의 관계를 대략 28%정도 설명하고 있다.

이들 중 신체적 부담이 25%, 지적 부담이 2%이며, 사회적 부담은 유의한 설명력을 갖지 못한다.

다음은 중학교에 있어서 총괄적 부담이 인간관계 하위요인들을 얼마만큼 설명하고 있는가를 분석한 표들이다.

〈표Ⅳ-17〉 근무부담이 校長과의 관계에 미치는 영향(중 학교)

부담요인	r	R	R ²	R ² Change	F
신체적부담	0.387	0.387	0.150	0.150	25.86 **
지적부담	0.325	0.401	0.161	0.011	1.90
사회적부담	0.264	0.408	0.166	0.005	0.86

** P<.01

〈표Ⅳ-18〉 근무부담이 教師와의 관계에 미치는 영향(중 학교)

부담요인	r	R	R ²	R ² Change	F
지적부담	0.526	0.526	0.277	0.277	55.79 **
신체적부담	0.448	0.534	0.285	0.008	1.61
사회적부담	0.311	0.539	0.290	0.005	1.01

** P<.01

〈표Ⅳ-19〉 근무부담이 學生과의 관계에 미치는 영향(중 학교)

부담요인	r	R	R ²	R ² Change	F
지적부담	0.311	0.311	0.097	0.097	16.17 **
신체적부담	0.254	0.366	0.134	0.043	7.16
사회적부담	0.187	0.375	0.141	0.007	1.16

** P<.01

표에서 제시된 바와 같이 총괄부담이 교장과의 관계에 미치는 영향은 약 17% 정도이지만 실제에 있어서 신체적 부담이 15%정도를 설명하고 있을 뿐이며, 그 나머지 2%는 유의한 설명력이 없다.

총괄부담이 교사와의 관계에 미치는 영향은 약 29%정도이며, 앞의 분석에서와는 달리 지적 부담만이 유의한 설명력을 가지고 있으며, 이것은 대략 28%정도의 영향력을 교사간의 관계에 미치고 있을 뿐이며, 나머지 1% 정도의 영향력을 무

식해도 좋을 정도다.

총괄부담이 학생과의 관계에 미치는 영향은 대략 14%이다. 이들 중 지적 부담이 약 10%, 신체적 부담이 약 4% 종속변인을 설명하고 있으며, 사회적 부담은 유의한 설명력을 갖지 못한 것으로 본분석결과 나타났다.

〈표 N-20〉 근무부담이 校長과의 관계에 미치는 영향(고등학교)

부담요인	r	R	R ²	R ² Change	F
지적부담	0.437	0.437	0.191	0.091	24.03 **
신체적부담	0.351	0.455	0.207	0.016	2.01
사회적부담	0.226	0.462	0.213	0.006	0.75

** P<.01

〈표 N-21〉 근무부담이 教師와의 관계에 미치는 영향(고등학교)

부담요인	r	R	R ²	R ² Change	F
지적부담	0.549	0.549	0.301	0.301	43.44 **
신체적부담	0.417	0.556	0.309	0.008	1.15
사회적부담	0.313	0.561	0.314	0.005	0.63

** P<.01

〈표 N-22〉 근무부담이 學生과의 관계에 미치는 영향(고등학교)

부담요인	r	R	R ²	R ² Change	F
지적부담	0.458	0.458	0.235	0.235	33.57 **
신체적부담	0.416	0.547	0.299	0.064	9.14 **
사회적부담	0.382	0.554	0.307	0.008	1.14

** P<.01

〈표 N-20〉~〈표 N-22〉는 고등학교에 있어서 총괄부담이 인간관계의 하위요인들에 미치는 영향을 분석한 결과들이다.

제시된 바와 같이 총괄부담이 학교장과의 관계에 미치는 영향은 21%이다. 그러나 실제에 있어서 지적 부담이 학교장과의 관계를 19%정도 설명한 부분만 통계적으로 유의할 뿐, 그 나머지 3%정도는 의미 없는 영향력이라고 말할 수 있다.

총괄부담이 교사와의 관계에 미치는 전반적 영향력은 31%정도이나, 실제 유의한 영향은 지적 부담이 30%를 차지하고 있으며, 그 나머지 요인들은 이렇다 할 영향력을 가지고 있지 못하다.

총괄부담이 학생과의 관계에 미치는 전반적 영향은 31%정도이다. 그러나 독립변인이 종속변인에 미치는 실제 영향은 지적 부담이 24%, 신체적 부담이 6%정도 설명하고 있을 뿐이다. 사회적 부담은 학생과의 관계를 설명하는데 전혀 기여하지 못하고 있다.

〈표Ⅳ-23〉 勤務負擔이 전반적 人間關係에 미치는 影響

학교급별	부담요인	r	R	R ²	R ² Change	F
국민학교	신체적부담	0.378	0.378	0.143	0.143	25.72 **
	지적부담	0.342	0.415	0.172	0.029	5.22 **
	사회적부담	0.259	0.421	0.177	0.005	0.90
중학교	지적부담	0.472	0.472	0.223	0.223	43.27 **
	신체적부담	0.386	0.496	0.246	0.023	4.46 *
	사회적부담	0.129	0.513	0.263	0.017	3.30 *
고등학교	지적부담	0.429	0.429	0.184	0.184	22.54 **
	신체적부담	0.351	0.435	0.189	0.005	0.16
	사회적부담	0.284	0.438	0.192	0.003	0.37

* P<.05 ** P<.01

〈표Ⅳ-23〉는 총괄부담이 전반적인 人間關係(인간관계 총지수)에 미치는 영향을 분석한 결과이다.

국민학교의 경우 신체적 부담(14%)과 지적 부담(3%)이 전반적인 인간관계를

17%정도 설명하고 있으며, 나머지 사회적 부담은 실질적인 설명력이 없는 상태임을 알 수 있다.

중학교의 경우 가장 큰 영향력을 가진 지적 부담이 22%, 신체적 부담이 2%, 사회적 부담이 약 2%정도 전반적인 인간관계를 설명하고 있다.

고등학교의 경우 총괄부담의 하위요인들 중 지적부담만이 종속변인인 전반적인 인간관계를 18%정도 설명하고 있을 뿐, 그 나머지 요인들 신체적 부담 및 사회적 부담은 전반적인 인간관계에 대해 유의한 영향력이 없는 것으로 나타났다.



V. 要約 및 結論

A. 要 約

본 연구는 教師의 勤務負擔이 教師-學生, 教師-教師, 教師-校長 간의 人間關係에 어떠한 영향을 미치고 있는가를 조사·분석하려는 목적에서 수행되었다.

이 조사에서 밝히고자 한 問題는 첫째, 教師 勤務負擔에 있어 각 하위요인별로 교사들이 느끼고 있는 근무부담이 어느 정도인가? 둘째, 學校組織의 構成員인 教師-學生, 教師-教師, 教師-校長 相互間的 人間關係의 性向이 어떻게 이루어지고 있는가? 셋째, 教師의 勤務負擔의 정도가 그들의 人間關係에 어느 정도 영향을 미치고 있는가 하는 점이다.

먼저, 본 연구에서는 교사의 근무부담 및 인간관계에 대한 先行研究를 개관함으로써 이들 연구문제가 갖는 성격과 그 접근에의 필요성을 점검해 보았다.

본 調査에서 사용된 測定道具는 質問紙로서 먼저 교사의 「근무부담」의 査定 및 「人間關係」의 性向을 알아보기 위해, 質問紙가 주어졌다. 총 18問項에 그 질문은 Likert형 5點尺으로 구성하여 이에 반응케 하였다. 濟州道內 초·중·고등학교의 교사 406명이 표집되었는데 이중 402명을 분석자료로 삼아 SPSS에 의해 전산처리 되었다.

본 조사를 통해 발견된 結果를 보면 첫째, 「근무부담」의 면에서, 교사들의 ① 勤務時間은 초·중·고가 각기 다른 8시간 56분, 10시간 44분, 12시간 14분으로 학교급별로 각기 差異를 보였으며, ② 授業時間은 28 ± 2.32 시간, 19 ± 2.28 시간, 18 ± 1.45 시간으로 初·中·高等學校 教師들의 경우 자신들이 이상적으로 생각하는 수업시간 (24.56시간/15.23시간)과 상당한 차이를 나타내었다. ③ 負擔要因별로 볼 때, 그 順位 또한 學校級別에 따라 달리 나타나고 있는 바, 國民學校 教師는 생활지도, 상위자의 감독, 수업지도, 사무처리, 행사준비 및 참여의 순으로 中學校는 수업지도, 사무처리, 수업준비, 생활지도, 시설 및 환경관리의 순으로, 그리고 高等學校에서는 수업지도, 생활지도, 사무처리, 수업준비, 시설 및 환경관리의 순으로 업무처리에 부담을 느끼고 있는 것으로 밝혀졌다.

이들 부담을 총괄해 볼 때 즉, 總括的 負擔의 면에서도 學校級別에 따라 느끼는 負擔에는 각기 다른 반응을 나타내었다. 國民學校의 경우, 知的, 身體的, 社會的 負擔에 있어 유의한 차이가 없는 반면, 中高等學校 教師에게는 국민학교 교사보다 社會的 負擔을 보다 심각한 것으로 느끼고 있어 학교급별로 부담내용에서 유의한 차를 보였다.

둘째, 「人間關係」의 면에서는, ① 教師-校長 간의 관계에서 學校級別, 또는 性別 教師集團의 면에서 각기 다른 반응을 보였다. 國民學校의 경우, 男女集團 모두 校長과의 관계에서 否定的 反應을 보였으며, 中學校에서는 女教師 集團이 否定的 反應을 보인 반면 男教師 集團은 中立的이었고, 高等學校에서는 男女 集團 共히 中立的 反應을 보였다.

② 教師-教師간의 關係에서도 學校級別 또는 性別 教師集團의 반응은 각기 달랐다. 이들은 同僚 教師間, 國民學校는 男女 모두 肯定的 反應을 보였는가 하면, 中學校 教師중 男教師는 肯定的, 女教師는 中立的 反應을 보였고, 高等學校에서는 男女教師 모두가 同僚間的 關係에서 肯定的 反應을 보였다.

③ 教師-學生 과의 關係에서는 學校級別, 性別 教師集團의 차이에 관계없이 대체로 肯定的 反應을 보였는데, 다만 국민학교에서 男教師 集團이 女教師 集團에 비해 보다 긍정적이었다.

이들 人間關係를 指數化하여 學校級別로 비교한 결과, 人間關係 總點數에서 그 평균은 국민학교에서 가장 높고(긍정적이었고), 중학교가 중간수준을, 그리고 고등학교가 가장 낮은 수준을 나타내었다.

세째, 勤務負擔이 교사의 인간관계에 미치는 영향을 분석한 결과, 學校級別에 따라 勤務負擔의 內容면에서 각기 다른 결과를 보였다. 우선, ① 國民學校의 경우, 교사부담이 교장과의 관계에 미치는 영향은 신체적 부담 25%, 지적부담 8%, 사회적 부담 3%였으며, 同僚간의 관계에 미치는 영향은 신체적 부담 20%, 학생과의 관계에서는 신체적 부담 25%, 지적 부담 2%로 나타났다. ② 中學校의 경우에는 校長과의 관계에 미치는 영향이 신체적 부담에서 15%, 동료와의 관계에서 지적부담 28%, 학생과의 관계에서 지적 부담 10%, 신체적 부담 4%로 나타났으며, ③ 高等學校의 경우는 校長과의 관계에서 지적 부담이 19%, 教師와의 관

계에서 지적부담 30%로 나타났다.

네째, 교사의 근무부담이 全般的 人間關係에 미치는 영향을 보면, 國民學校 教師는 신체적 부담 14%, 지적부담 3%였고, 中學校 教師는 신체적 부담, 사회적 부담이 각 2%, 지적부담 22%, 고등학교에서는 사회적 부담 18%로 나타나, 교사의 근무부담이 전반적 인간관계에 미치는 영향 역시 학교급별에 따라 負擔內容의 면에서 각기 달랐다.

B. 結 論

본 연구의 조사결과는 교원이 처하고 있는 직무환경과 근무부담의 內容이 학교급별이나 성별 교사집단의 면에서 각기 다른 것임을 보여 주었다. 주당 근무시간이나 수업시간에 있어서 각기 다른 차이를 보였는데, 우선 학교급별에 따라 나타나는 근무부담의 차이는 그들의 근무조건에 많은 문제들이 잠재되어 있음을 시사하고 있다. 주당 근무시간이나 수업시간에 비례해서 근무부담이 증가한다고 볼 수 없다면, 근무부담은 心理的인 데서 비롯된다고 보며, 직무환경에 따라 주어지는 부담내용이 무엇인가하는 점이 보다 심층적으로 밝혀져야 할 필요가 있다. 각급학교에 근무하는 교사들은 대체로 교직생활에 상당한 부담을 느끼고 있는 것으로 판단된다. 국민학교의 경우 知的 負擔, 신체적 부담 및 社會的 부담이 비슷한 수준에 있는 반면, 중·고등학교 교사들은 社會的 및 知的 부담이 다른 부담보다 더 큰 것으로 나타났는데 이는 학생들의 상급학교 진학지도에 연루한 것으로 보인다.

人間關係의 면에서도 교사를 중심으로 한 교장, 동료, 학생과의 상호관계는 학교급별, 성별 교사집단에 따라 각기 다른 차이 있는 반응을 보이는 바 학생, 동료교사, 교장 교사와의 관계에서 나타나는 각기 긍정적·부정적 관계의 성향이 나, 그 관계를 指數化하여 얻은 평균점수의 정도는 고등학교에로 이르면서 더욱 낮아져 이는 準據集團 상호간에 있어서나, 학교급별에 따라 그들의 인간관계에 각기 독특한 문제유형이 있음을 암시해 주고 있다. 학교도 하나의 사회체제인 만큼, 학교체제의 구조적 특성, 예컨대 인적 구성, 교육목적 및 교육과정, 과업의 성취수준, 집단구성원의 기대나 조직풍토 등에서 빚어지는 인간관계의 양상도

학교체제의 내외환경의 변화에 따라 보다 긍정적 또는 부정적 경향을 낳거나 강화시킬 수 있음을 말해 준다. 따라서, 인간관계의 분석에서 국민학교 교사들이 교장과와의 관계에서 중·고등학교 교사보다 더 부정적인 반응을 보이는 점에 대해서는 일선 행정가들이 더욱 관심을 가져야 할 문제로 생각된다.

직무환경의 最適化의 면에서 긍정적, 적극적 인간관계가 이루어지도록 하기 위해서는 그들의 관계적 특징이나 性向이 어떻게 구조화되고 또 변화되고 있는지를 계속해서 확인할 필요가 있다. 조직성원의 인간관계는 심층적인 면에서 사회심리적인 것이며, 조직특성의 변화에 따라 力動的인 것이기 때문에 근무조건과 같은 어떤 독립변인이 달리 연계되고 있거나 그것들이 다양해지고 있는 경우, 그들의 인간관계는 여러 가지 측면에서 영향을 받을 것임을 가정할 수 있고, 나아가서 그것은 학교조직의 成果나 成員들의 효능성에 직접·간접으로 영향을 미친다고 볼 수 있다.

본 연구에서 실제로 조사된 근무부담이 인간관계에 미치는 영향의 확인에 있어 이에 대한 충분한 정보를 알려주는 데는 상당한 제약이 있다. 그러나 근무부담의 내용에서 신체적, 지적, 사회적 부담의 각기 다른 측면들은 교사와 학생, 동료, 교장에 대한 인간관계에 각기 다르게 영향을 미치고 있음을 말해주고 있는 바, 이러한 영향의 정도는 관련 변인을 어떻게 확인하는가에 따라 그 설명력은 각기 다를 수 있으리라고 본다.

독립변인이 종속변인에 미치는 영향에 대한 분석에서 국민학교는 신체적 부담이 인간관계에 가장 크게 영향을 미치는 반면, 중·고등학교에서는 지적 부담이 인간관계에 가장 큰 영향요인으로 나타났는데 이러한 차이가 생기게 된 원인은 추후 연구에서 밝혀졌으면 한다.

參 考 文 獻

- 孔銀培, “學校學級の 適正規模,” 韓國教育開發院, 1984.
- 金商圭, “教師의 勤務負擔 改善에 관한 一研究,” 高麗大學校 教育大學院, 1975.
- 金順駟, “學校組織에서 人間關係에 관한 研究,” 公州師範大學 社會科學編 第21輯, 1983.
- 金潤泰 徐廷華·盧宗熙, 教師와 教職社會, 培英社, 1984.
- 金鍾喆 外, “教員職務負擔에 관한 分析 및 그 適正職務量에 관한 研究,” 韓國教育學會, 1973.
- 金鍾喆, 教育行政의 理論과 實際, 教育科學社, 1952.
- 南廷傑, “教師行政에 있어서 人間關係와 組織行爲에 관한 均衡的 把握,” 「서울大 學校 論文集」 第6輯.
- 大韓教聯, “教員勤務負擔에 관한 調查研究,” 1975.
- 文敎部, 授業正常화를 위한 教員雜務 輕減方案 (未出版資料), 1981.
- 文汪根, “學校經營에 있어서 教師와 事務職員間의 人間關係에 관한 研究,” 漢陽大學校 教育大學院, 1986.
- 朴璉鎬, 教師와 人間關係論, 법문사, 1984.
- 朴奉穆, “學校組織管理에 있어서 教師를 中心으로 한 人間關係,” 영남大學校 教育大學院, 1983.
- 朴英桂 “校長과 教師와의 人間關係 分析研究,” 全州教育大學, 1983.
- 朴容憲, 學校社會, 培營社, 1968.
- 白賢基, 獎學論, 乙西文化社, 1961.
- 孫朱浩, “學校社會에 있어서 教師와 學父母의 바람직한 人間關係,” 全南大學校 教育大學院, 1979.
- 尹鍾健·全河撰, 教師論, 正民社, 1985.
- 李達浩, “初等學校 運營에 있어서의 人間關係에 대한 考察,” 「論文集」 第11輯, 서울教育大學, 1978.

- 李榮德, 教育的過程, 培英社, 1969.
- 李一周, “教育行政 側面的 組織과 人間關係改善論,” 「教育開發研究論叢」2卷·1號, 忠南大學校 教育發展研究所, 1980.
- 李泰駿, “教師의 問題分析,” 「論文集」第11輯, 公州教育大學, 1974.
- 全成運, “教員의 勤務負擔에 관한 分析的 研究,” 大韓教聯, 1982.
- 전영제, “國民學校 教師의 勤務負擔 改善에 관한 調查研究,” 濟州道教育研究院, 1974.
- 鄭秀相, “獎學士와 一線教師와의 人間關係에 관한 研究,” 釜山大學校 教育大學院, 1978.
- 許南澤, “學校經營에 있어서 人間關係 實態分析,” 慶熙大學校 教育大學院.
- 許 衛, “初·中等學校의 人間關係에 관한 研究,” 東國大學校 經營大學院, 1980.
- Davis, Keith *Human Behavior at Work, Human Relations and Organizational Behavior*, 4th ed, N.Y., McGraw-Hill Book Co., 1972.
- Douglass, Horl R., *Modern Administration of Secondary Schools*, N.Y., Grand Co., 1954.
- Good, Cater V., *Dictionary of Education*, N.Y., McGraw-Hill Book Co., 1973.
- Griffiths, Daniel E., *Human Relations in school Administration*, N.Y., Appleton Centry Crofts Co., 1956.
- Herzberg, Frederick, *Work and the Nature of Man*, Clevelland, Ohio, The World Publishing Co., 1966.
- Siller, Paula, *Educational Administration*, N.Y., Harper & Row Publishes, 1983.
- Thelen, H.A., “Group Dynamics in Instruction,” 「School Review」, 1949.
- Wayne, K.Hoy, & Cecil G.Miskel, *Educational Administration*, N.Y., Random House, 1978.

(Abstract)

A Study of the Effects of Teacher Load on Human Relations

Kim Haeng-Koo

Educational Administration Major

Graduate School of Education, Cheju National University

Cheju Korea

Supervised by Professor Ko Myung-Gyu

A teacher is a person employed in an official capacity for the purpose of guiding and directing the learning experiences of students in an educational institution. He, as a person, faces a multitude of formal and informal tasks. They constitute the teacher load, which may affect not only the behaviors of students but also those of his co-workers. The purpose of this study is to find out the effects of teacher load on human relationships in the school environment.

The Social Research Method was adopted to conduct the study. Two questionnaires were developed on the basis of a review of the literature : Teacher Load Scale and Human Relations Scale. Data were collected from elementary and secondary school teachers working in Cheju Province. 402 cases were utilized in the final analysis.

The followings are the results of the analysis :

Teacher Load

※ Hours of Staying in School per day(Monday through Friday).

Elementary School : 8 hours 56 minutes

Middle School : 10 hours 44 minutes

High School : 12 hours 14 minutes

※ Teaching hours per week / Ideal Teaching Hours, Teachers Suggested

Elementary School : 28 ± 2.32 hours / 24.56 hours

Middle School : 19 ± 2.28 hours / 19.01 hours

High School : 18 ± 1.45 hours / 15.23 hours

※ Detailed Load Factors are described from most **burdensome** to least **burdensome**.

Elementary School : guidance, supervision, instruction, paper work, preparation and participation in events.

Middle School : instruction, paper work, preparation of instruction, guidance, management of school environment.

High School : instruction, guidance, preparation of instruction, management of school environment.

※ The Analysis of Total Load(detailed Load Factors are totaled into three kinds of load : Intellectual Load, Physical Load and Social Load.)

Elementary School : Three loads do not show any significant differences.

Middle School : Social Load and Intellectual Load are graver than Physical Load.

High School : Intellectual Load and Social Load are graver than Physical Load.

Human Relationship

※ Teacher-Principal Relations

Elementary School : Both male and female teachers showed negative attitudes towards their relationship with their principals.

Middle School : Female group showed negative attitudes towards their relationship with their principals, while the male group revealed vague responses.

High School : Both the male and female groups showed negative attitudes towards their relationship with their principals.

※ Relationship with Colleagues

Most teachers showed neutral or positive attitudes towards the relationship with their co-workers, regardless of gender, at every level of school.

※ Relationship with Students

Elementary School : Male teachers showed more positive attitudes than female teachers towards their relationship with their students.

Middle School : Both the male and female group showed positive attitudes towards the relationship with their students.

Effects of Teacher Load on Human Relations

※ Statistically significant effects are recorded here.

Elementary School : The effects of teacher load on teacher-principal relationship are 25% Physical, 8% Intellectual and 3% Social.

The effect of teacher load on relationship with colleagues is 20% Physical.

The effects of teacher load on teacher-student relationship are 25% Physical and 2% Intellectual.

Middle School : The effect of teacher load on teacher—principal relationship is 28% Intellectual.

The effects of teacher load on teacher—student relationship are 10% Intellectual and 4% Physical.

High School : The effect of teacher load on teacher—principal relationship is 19% Intellectual.

The effect of teacher load on relationship with colleagues is 30% Intellectual.

The effects of teacher load on teacher—student relationship are 24% Intellectual and 6% Physical.

※ Effects of Teacher Load on Human Relations are calculated using the total score. Statistically significant effects are recorded here.

Elementary School : Physical Load 14%, Intellectual Load 3%

Middle School : Intellectual Load 22%, Physical Load 2%, Social Load 2%.

High School : Intellectual Load 18%

※ It seems that Physical Load is an influential factor affecting human relations in the elementary school, while Intellectual Load is influential in the secondary school. The analysis calculated using total score indicates that teacher load has the heaviest influence on human relations in the middle school(26% of explained variance), whereas the teacher load is less influential on the **dependent** variable in elementary and in high school(about 17%~18% of explained variance).

설 문 지

격무에 시달리시는 선생님께 번거로운 일거리를 드리게 됨을 죄송스럽게 생각합니다. 공사간 매우 바쁘실 줄 사료되오나 본 조사는 궁극적으로 교원의 문제해결을 위한 노력이란 점을 양철하시고 끝까지 성의있게 응답해 주시면 감사하겠습니다.

제주대학교 교육대학원 김 행 구

* 해당되는 번호의 ()안에 V표 해 주십시오.

1. 근무지역 : 1. 도시() 2. 농촌()
2. 근무학교 : 1. 국민학교() 2. 중학교() 3. 고등학교()
3. 성 별 : 1. 남자() 2. 여자()

* ()안에 기입해 주십시오.

4. 선생님은 주당 몇 시간 수업을 하십니까? 주당()시간
5. 선생님은 이상적인 수업시간이 주당 몇 시간 정도라고 생각하십니까?
 주당()시간
6. 선생님의 출·퇴근시간은 몇 시입니까?(월요일~금요일)
 출근 : 오전()시 ()분 퇴근 : 오후()시 ()분

* 다음 보기에서 선생님에게 부담을 많이 주는 요인은 어떤 것입니까?
순서대로 5개의 번호만 골라 ()안에 써 넣어 주십시오.

- 보기 : 1. 수업지도 2. 수업준비 3. 생활지도 4. 사무처리
5. 시설 및 환경관리 6. 행사준비 및 참여 7. 주변 및 당직근무
8. 장학지도 및 감사대비 9. 연구 및 연수 10. 각종회의 참석
11. 사회봉사 12. 상위자의 감독

순서 : 1위() 2위() 3위() 4위() 5위()

* 다음의 일들이 선생님께 어느 정도 부담을 준다고 느끼십니까? 해당되는 란에 V표 해 주십시오.

근무 부담요인	교직을 포기하고 싶을 정도로 느낀다.	다른 일을 수행하는데 줄 정도로 느낀다.	견딜만한 정도의 부담을 느낀다.	무시해도 될 정도의 부담을 느낀다.	전혀 부담을 느끼지 않는다.
1. 수업 지도					
2. 수업 준비					
3. 생활 지도					
4. 사무 처리					
5. 시설및환경정리					
6. 행사준비및참여					
7. 주변및당직근무					
8. 장학 지도 및 감사 대비					
9. 연구 및 연수					
10. 각종 회의 참석					
11. 사회 봉사					
12. 상위자의 감독					

* 선생님의 직무는 육체의 소모나 피로와 같은 신체적 부담, 두뇌노동으로 인한 지적부담, 그리고 윤리적 및 법적 책임감에서 오는 사회적 부담 등이 있다고 생각합니다.

이 세 가지 요소에 대해 얼마만큼 부담을 느끼는지 해당되는 란에 V표 해 주십시오.

부담요인	교직을 포기하고 싶을 정도로 느낀다.	다른 일을 수행하는데 줄 정도로 느낀다.	견딜만한 정도의 부담을 느낀다.	무시해도 될 정도의 부담을 느낀다.	전혀 부담을 느끼지 않는다.
1. 신체적부담					
2. 지적부담					
3. 사회적부담					

* 다음 설문에 대해 선생님이 옳다고 생각되는 곳에 V표 해 주십시오.

	매우 일치한다	일치한다	그저 그렇다	일치하지 않는다	매우 일치하지 않는다
1. 나는 우리 교장의 지도방식을 좋아한다.					
2. 나와 교장은 서로 격의없는 대화를 나눌 수 있는 사이이다.					
3. 나는 교장으로부터 신임을 받고 있다고 생각한다.					
4. 우리 교장은 교사들의 의견을 존중하는 편이다.					
5. 우리 교장은 직원회의에서 토론을 공정하게 진행한다.					
6. 우리 교장은 학교가 즐거운 장소가 되도록 노력한다.					
7. 나는 동료 교사와 잘 어울리는 편이다.					
8. 나는 어려운 문제를 경험있는 교사와 의논한다.					
9. 내가 말을 할 때 주위의 교사들이 유쾌하게 웃는 것을 발견한다.					
11. 나는 동료교사의 회식이나 기념일에 초대받기도 한다.					
11. 빈번히 나는 동료교사들로부터 여러가지 일을 부탁받는다.					
12. 동료교사중 내가 만나고 싶지 않은 사람들도 여러 명 있다.					
13. 나는 수업을 유쾌하게 진행하는 편이다.					
14. 학생들은 나의 지시나 지도에 잘 따르는 편이다.					
15. 나는 종종 학생들에게 체벌을 가하기도 한다.					
16. 나는 학생들에게서 회의보다는 희망을 발견할 때가 더 많다.					
17. 학생들은 아무 때나 나에게 와서 자기 문제를 의논한다.					
18. 나는 가끔 학생들로부터 비난을 받기도 한다.					