

碩士學位論文

教師의 成熟水準과 所屬感과의 關係

指導教授 李 杻 枳



濟州大學校 教育大學院

教育行政專攻

林 道 亨

1999年 8月

<國文抄錄>

教師의 成熟水準과 所屬感과의 關係

林道亨

濟州大學校 教育大學院 教育行政專攻

指導教授 李 杭 柁

교사의 성숙수준과 소속감간의 관계에 대한 연구를 통하여 학교 행정의 효율성을 높일 수 있는 자료를 제공할 목적으로 본 연구를 추진하게 되었다.

이러한 목적에 따라 설정된 연구문제는 다음과 같다.

- 1) 교사의 성숙수준은 성별, 학력별, 경력별 등에 따라 차이가 있는가?
- 2) 교사의 소속감은 성별, 학력별, 경력별 등에 따라 차이가 있는가?
- 3) 교사의 성숙수준과 소속감간에는 어떤 관계가 있는가?

이러한 연구문제를 해결하고자 본 연구는 양변인에 관한 문헌고찰을 하였으며, 종합된 결과를 중심으로 양변인의 하위요인을 구성하였다.

본 연구는 사회조사 방법론에 의해 수행되었으며, 표집은 제주도내 초·중등학교 교사를 대상으로 하였다. 그리고 본 연구에서 사용된 척도는 교사의 성숙수준 척도와 소속감 척도 등 2개가 사용되었으며, 전자는 과업수행의 성취동기, 책임감, 자신감, 전문성 등에 관한 하위요인 24개 문항으로, 후자는 조직분위기, 응집성, 직무만족, 동료간의 친밀감, 자존감 등을 하위요인으로 하는 30개 문항으로 구성되었다.

이상과 같은 과정을 거쳐 얻어진 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 교사의 성숙수준은 성별, 학력과는 유의한 차이가 없으나 경력과는 99%의 신뢰도에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 이는 과업수행에 있어 능력과 의지는 남·여 교사가 차이가 없으며, 학력이 높고 낮음에 있어서는 교사의 성숙수준에 별 영향을 끼치지 않는다는 것을 알 수 있다. 그리고 교직경력에 따라서는 교사의 성숙수준이 다르다는 것을 알 수 있다.

둘째, 소속감은 성별, 학력에 따른 차이는 없으나 교직경력에 따라서는 99% 신뢰도에서 유의한 차이가 있었는데, 경력이 많을수록 소속감이 강하다는 것을 알 수 있다.

셋째, 교사의 성숙수준과 소속감간의 관계는 전반적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 성숙수준이 높을수록 직무만족과 자존감이 높은 것으로 밝혀졌다.

이는 교사의 성숙단계에 맞추어 교사들에 대한 성숙수준의 차이를 고려한 교육활동이 학교조직 구성원들간의 상호 작용 속에서 이루어져야만 강한 소속감을 유발 할 수 있다는 것이며, 이는 교육행정이 교사집단의 특성에 따라 적절히 운영되어야 함을 시사해 주고 있다.

* 본 논문은 1999년 8월 제주대학교 교육대학원 위원회에 제출된 석사학위 논문임.

目 次

I. 序 論	1
1. 研究의 必要性	1
2. 研究問題	2
3. 研究의 制限點	3
4. 用語의 定義	4
II. 理論的 背景	5
1. 成熟性	5
2. 所屬感	14
3. 成熟性과 所屬感과의 關係	19
III. 研究方法	21
1. 標集對象 및 方法	21
2. 測定道具	22
3. 資料處理	23
IV. 研究結果 및 解釋	24
1. 成熟水準의 分析	24
2. 所屬感의 分析	26
3. 成熟水準과 所屬感과의 相關關係	29
V. 要約 및 結論	36
1. 要 約	36
2. 結 論	38
參 考 文 獻	40
<ABSTRACT>	44
<附錄>	46

圖 · 表 目 次

<그림1> 조직 구성원의 성숙수준	6
<표1> 미성숙·성숙의 연속선	8
<표2> 교사의 성숙도 하위요인	13
<표3> 소속감의 하위 요인	19
<표4> 연구 대상자의 일반적 특성	21
<표5> 척도에 따른 하위 요인별 문항분류	22
<표6> 성숙수준의 성별 분석	24
<표7> 성숙수준의 학력별 분석	25
<표8> 성숙수준의 경력별 분석	26
<표9> 소속감의 성별 분석	27
<표10> 소속감의 학력별 분석	27
<표11> 소속감의 경력별 분석	28
<표12> 남교사 집단과 하위요인과의 관계	29
<표13> 여교사 집단과 하위요인과의 관계	30
<표14> 대학원졸(재) 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계	30
<표15> 대졸 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계	31
<표16> 사범졸 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계	32
<표17> 10년 이하인 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계	32
<표18> 경력 11~20년인 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계	33
<표19> 경력 21~29년인 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계	34
<표20> 경력 30년 이상인 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계	34
<표21> 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계	35

I. 序 論

1. 研究의 必要性

교육에서 교육조직의 효과성 즉, 질 높은 교육을 추구하기 위해서는 교육 정책, 교육환경 등 여러 가지 변인들이 있다. 그러나 가장 큰 영향을 끼치는 요소 가운데 하나는 양질의 인적자원인 교사이다.

학교는 인적구조면에서 미성년자인 학생집단과 성년인 교사집단으로 구성된 이원적 집단구조를 갖는다. 이 집단구조에서 교사는 학교의 교육목적이 효과적으로 달성될 수 있도록 참여적이어야 할 책임을 지고 있다.

이러한 교사에게 요구되는 중요한 책무 가운데 하나가 교사의 높은 성숙성이다. 여기에서 말하는 성숙성이란 인간 발달적인 측면에서의 개념이 아니라, 과업과 관련된 성숙으로 교사의 과업수행 능력과 경험, 일을 행하고자 하는 동기나 의욕, 책임감 등을 말한다.

교사의 성숙수준은 교사 자신에게만 영향을 주는 단순한 것에서부터 조직 구성원에게 많은 영향을 미치는 극히 복잡한 것에 이르는 모든 과정을 포함하고 있다. 따라서 이것은 학교조직 전체에 파급되어 교육의 목표달성을 위한 중요한 조건이 된다.

최근에는 학교 교육의 세계화, 정보화 추세에 따라 교사의 직무 성숙성이 더욱 요구되고 있는 실정이며, 따라서 이를 상황에 맞추어 적절하게 대응해 나갈 수 있는 교사의 성숙성은 학교조직의 효과성에 더욱 중요한 요인으로 다루어져야 할 문제라고 보여진다.

교사는 교직의 전 기간을 통하여 교육관, 학교관, 학생관 및 교직원에서의 변화뿐만 아니라 가르치는 일에 관한 지식, 능력, 기능 등을 포함하여

교직과 관련되어 있는 개인적 및 사회적 모든 영역에 있어 변화, 성숙해 가고 있다는 것이 정설이다.

그러므로 교사의 성숙단계에 맞추어 교사들에 대한 성숙수준의 차이를 고려한 교육활동이 학교조직 구성원들간의 상호작용 속에서 이루어진다면 보다 효과적인 학교조직 운영에 도움이 될 것이며 이러한 상호 협조적인 분위기가 형성이 되면 구성원간에 친밀감을 유지하게 되어 좋은 인간관계가 형성된다. 따라서 구성원간에 서로 공동체적 분위기를 느끼게 되어 집단에 대한 매력을 갖게 되고, 또한 자신의 직무를 가치 있는 일이라고 느끼게 되어 그 조직에 계속해서 머무르려고 하는 욕구가 나타나게 된다.

이러한 소속감은 학교에 대한 애착과 헌신성을 갖게 되어 학교 교육의 성과 극대화 및 교사들의 이직의 척도를 가늠해 줄 수 있는 유의한 근거가 될 수 있다는 점에서 본 연구의 필요성을 느꼈다.

따라서 교사의 성숙수준과 소속감간의 관계를 분석하고 학교행정의 효율성을 높일 수 있는 자료를 제공하는데 본 연구의 목적이 있다.

2. 研究問題

교육의 성패가 교사들에게 달려 있음은 주지의 사실이기에 학교 교육에 있어서 교사들의 협조적인 행동은 무엇보다도 중요하며 그 중에서도 교사의 성숙수준과 소속감은 학교 교육의 성과 극대화 및 교사들의 이직의 척도를 가늠할 수 있는 유의한 근거가 될 수 있다는 점에서 대단히 중요하게 다루어져야 할 문제라고 본다.

이제까지의 교사의 성숙수준에 대한 연구에서 교사의 성숙수준과 사회성 (김대회, 1996), 성숙수준과 지향성, 성숙수준과 지도성 유형 (박종식, 1984),

성숙수준과 장학방법 (우정아, 1994), 성숙수준과 조직헌신성 (김창걸, 1993), 성숙수준과 직무만족도 분석(황대식, 1988) 등 성숙수준과 여러 변인들을 관련지은 연구는 많지만, 교사의 성숙수준과 소속감간에 관한 연구는 찾아볼 수 없기에 본 연구에서 교사의 성숙수준과 소속감간의 관계를 밝혀 보기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 1) 교사의 성숙수준을 성별, 학력별, 경력별 등에 따라 차이가 있는가?
- 2) 교사의 소속감은 성별, 학력별, 경력별 등에 따라 차이가 있는가?
- 3) 교사의 성숙수준과 소속감간에는 어떤 관계가 있는가?

3. 研究의 制限點

본 연구는 사회조사 방법론에 의해 수행되었다.

- 1) 연구의 대상은 제주도 내 초·중등학교 교사만을 표집 대상으로 하였기 때문에 지역적인 한계성이 있다.
- 2) 본 연구는 질문지에 의해 측정하고 응답자의 주관적 평가에 의한 반응을 통계 처리하였다.
- 3) 개인적 특성은 성별, 학력별 및 근무경력별로 제한하였다.

4. 用語의 定義

1) 성숙 개념

여기에서 성숙이라 함은 우리가 항용 사용하는 인간 발달적인 측면에서의 개념이 아니라 과업과 관련한 성숙(task relevant maturity)을 의미하며, 직무 성숙(job maturity)과 심리적 성숙(psychological maturity)의 두 차원을 모두 포함한다. 직무 성숙은 무엇을 행할 수 있는 능력과 관련을 가지며, 어떠한 과업을 수행하기 위한 지식과 기능을 의미한다. 이러한 직무성숙은 교육과 경험에 의해서 향상되어진다. 한편, 심리적 성숙은 어떠한 일을 행하고자 하는 동기나 의욕과 관련을 가지며, 일에 대한 애착과 헌신, 자신감, 책임감을 가지고 있음을 의미한다.

2) 소속감



소속감(belongingness)이란 사회적 존재로서의 인간이 특정집단에 소속하거나 다른 집단에 의해서 받아들여지기를 바라는 욕구를 말한다.

II. 理論的 背景

1. 成熟性

교육에서 교육조직의 효과성 즉 질 높은 교육추구를 위해서는 교육정책, 교육환경 등 여러 가지 변인들이 있겠지만 가장 큰 영향을 끼치는 요소 가운데 하나가 양질의 인적자원인 교사이다.

따라서 좋은 교육이 이루어지기 위해서는 교사의 학교조직에 대한 애착과 과업을 수행할 수 있는 능력의 중요성을 인식하지 않을 수 없다.

다시 말하면 교사의 성숙성이 고려되지 않을 수 없다는 것이다. 여기서 성숙¹⁾이라 함은 우리가 항용 사용하는 인간 발달 적인 측면에서의 개념이 아니라 과업과 관련된 성숙(task relevant maturity)을 의미하며 직무성숙(job maturity)과 심리적 성숙(psychological maturity)의 두 차원을 모두 포함하는데 직무성숙은 무엇을 행할 수 있는 능력과 관련을 가지며, 어떠한 과업을 수행하기 위한 지식과 기능을 의미하고, 심리적 성숙은 어떠한 일을 행하고자 하는 동기나 의욕과 관련을 가지며, 일에 대한 애착과 헌신을 가지고 있음을 의미하는 것으로 학교 조직에 있어서 교사의 성숙수준은 중요한 요소임을 알 수 있다.

이와 같은 교사의 성숙성에 대한 여러 학자들의 견해를 살펴보면 다음과 같다. Hersey와 Blanchard²⁾는 기본적 지도자 행위 유형을 부하들의 성숙도(Maturity)와 관련시켜 그림과 같이 곡선적으로 파악하였다.

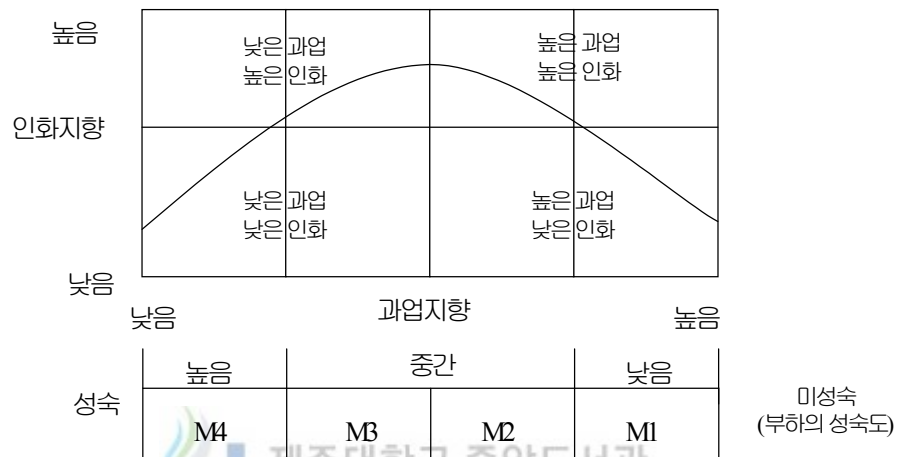
지도자 자신, 추종자, 상사, 동료, 조직, 과업, 시간 등 상황적 변인들이

1) 노종희(1995), 「교육행정학」, pp. 313~314

2) Paul Hersey and K. Blanchard(1984). *The Situational Leader* (New York : Warner Books, Inc), p.125

모두 중요하지만 추종자와 관련된 지도자의 행위를 강조하여 추종자들을 가장 중요시한 것이다.

성숙도란 ① 높지만 달성 가능한 목표를 설정하는 능력(성취동기) ② 기여이 책임을 맡고 질 수 있는 능력 ③ 개인이나 집단의 교육정도나 경험을 말한다³⁾.



<그림 1> 조직 구성원의 성숙수준

이들 성숙 변인들은 과업이나 기능 및 목적과 관련해서 다소간 성숙하다거나 성숙치 못하다고 판단하는 것이지 총체적 의미로 말할 수 없다. 성숙도의 일반적 개념에도 과업을 수행하기 위한 능력과 기술적 지식이라는 직무 성숙도와 개인으로서의 자기 자신에 대한 자신감과 자존심이라는 심리적 성숙도가 포함된다. Hersey와 Blanchard는 특히 학교 내에서의 학생들의 경우처럼 그 집단이 같은 분야의 작업을 하는 가운데 상호 작용의 빈

3) *ibid* p.161

도가 많을 경우는 더욱 그럴 필요가 있다고 하였다. 따라서 교육 행정가는 학교 조직 내에서 교사의 집단으로서의 성숙수준과 개인으로서의 성숙수준이 다르다는 것을 알아야 할 것이며, 개개 교사를 지도할 때와 집단으로 지도할 때 아주 다르게 해야한다는 것은 고려해야 할 점이라 생각한다.

한편 Argyris⁴⁾의 미성숙·성숙이론(immaturity-maturity theory)을 살펴보면 그는 개인의 인간적 발달이 그 개인이 작업하는 상황에 의하여 어떻게 영향을 받고 있는가? 하는 문제를 집요하게 연구하였다. 그는 관리 방식이 개인의 행동과 성장에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보기 위해 산업 조직을 분석하여 미성숙·성숙이론(immaturity - maturity theory)을 발전 시켰다.

Argyris는 각 개인을 완전히 실현될 수 있는 어떤 잠재 능력을 갖고 있는 존재로 파악하였다. 이러한 자아 실현은 개인뿐만 아니라 그를 둘러싸고 있는 사람들과 그가 일하고 있는 조직에도 유익하다. 그러나 불행하게도 기업 조직 및 기타 조직들은 흔히 그러한 이익을 적극적으로 방해하는 방법으로 운영된다는 것이다.

이 문제에 대해서 Argyris는 세 가지 측면에서 논의하고 있다. 첫째는 인간적 혹은 심리적 성숙을 향한 개인의 발달이고, 둘째는 개인과 함께 일하고 있는 사람들에 의해 표시되는 대인관계 능력의 정도이며, 셋째는 그가 일하고 있는 조직의 본질이다⁵⁾.

Argyris에 의하면 인간은 여러 해에 걸쳐 성숙해 가는 과정에서 그의 인성에는 여러 가지 변화가 일어난다고 한다. 즉, 인간의 인성은 <표1>에서 보는 바와 같이 미성숙한 상태에서 성숙한 상태로 연속적으로 발달해 간다.

4) Chris Argyris(1957), *Personality and Organization* (New York : Harper & Row, Publishers), pp.50~90

5) *ibid* p.135

<표1> 미성숙 · 성숙의 연속선

미성숙(immaturity)	----->	성숙(maturity)
수동적	-----	능동적
의존성	-----	독립성
한 두 가지의 단순한 행동 방식	-----	여러 가지의 다양한 행동방식
변덕스럽고 천박한 흥미	-----	보다 깊고 강한 흥미
단기적인 전망	-----	장기적 전망
종속적인 직위	-----	대등하거나 우월한 직위
자아의식의 결여	-----	자아의식과 자아 동체

Argyris는 이와 같은 변화는 연속선상에서 이루어지는 것으로써 건강한 인성의 소유자는 그 연속선을 따라 미성숙에서 성숙으로 발달해간다고 가정하였다. 이러한 변화는 단지 일반적인 경향에 지나지 않지만, 성숙이라는 문제에 대해서 어느 정도의 이해는 가능하게 해준다. 한 개인이 속한 문화나 규범이나 인성 때문에 이와 같은 성인의 특성이 최고도로 발현하고 성장하는 데 제한이나 제약을 받게 되지만 사람이 나이를 먹어갈수록 연속선상을 따라 성숙의 극치를 향하여 발달해나간다는 것은 일반적인 경향이라 할 수 있다. 그러나 이러한 성숙은 수준 또는 정도의 문제이며, 성숙의 정도는 사람마다 다르고 때에 따라 다를 수가 있다.

Argyris의 조사 연구는 공장, 연구기관, 병원, 작업장, 또는 어느 곳에서도 막론하고 인간 상호간의 대인관계 능력이 낮은 수준임을 보여준다. 그 결과는 상호회피와 불신이며, 다른 사람들에게 모든 것을 말하는 것을 회피하려는 경향이 생기며, 자신의 감정이나 다른 사람의 감정에 대해 솔직하기

를 꺼리게 된다. 이러한 상황에서 인간들은 비록 적극적인 불만족은 없더라도 각 개인은 자신을 최소한의 일상적인 임무에만 관심을 기울일 뿐 문제를 보다 깊이 바라보기를 거절하는 피상적 의사건강(pseudohealth)상태를 보여주게 된다는 것이다. 그러나 이런 결함도 개인의 태만의 결과라고만 할 수 없다는 것을 시사하고 있다.

Argyris에 의하면 공식조직의 본질에는 사람을 미성숙하게 하는 특성이 있다고 한다⁶⁾.

즉, 조직이란 여러 사람의 집단적 노력으로 달성 가능한 조직목표를 이루기 위해 만들어지는 것이기 때문에, 공식조직은 어떻게 하면 이러한 조직목표를 잘 달성할 수 있을 것인가에 대한 건축가적인 사고(architect's conception)가 반영된다. 따라서 여러 가지 직무로 이루어진 조직의 설계가 먼저 이루어지고, 그 다음으로 사람이 직무에 맞추어진다. 이와 같은 조직의 설계는 과학적 관리론의 네 가지 개념, 즉 과업의 전문화(task specialization), 지시의 일원화(unity of direction), 명령의 체계(chain of command), 통솔의 범위(span of control)에 근거하게 되는데, 이런 조직상황에서는 종업원이 관리자에게 의존적이고 예속적이며, 수동적인 위치를 수락하게 된다는 것이다.

과업의 전문화는 건강한 인성을 지닌 개인이 필요로 하는 끊임없는 도전을 마련해주지 못하기 때문에 자아실현을 할 수 없다. 지시의 일원화는 종업원 자신이 세운 목표를 위해 작업하기 때문에 자아실현을 도모할 수가 없다. 명령의 체계는 종업원들로 하여금 의존적이고 피동적이며, 통제, 지시, 조정에 예속되도록 강요하기 때문에 자아실현을 도모할 수가 없다. 끝으로 통솔의 범위는 관리자가 지도하는 종업원의 수를 5~6명으로 제한하고 있을 때 행정적 능률이 증가한다고 가정하고 있기 때문에 관리자의 철

6) *ibid* pp.90~91.

저한 감독은 종업원들을 의존적이고 종속적으로 다시 말하면 미성숙하게 만든다.

앞에서 살펴본 내용을 요약해보면 Argyris는 인간의 본질적인 특성을 어떤 관점에서 본 것이냐 라는 입장을 취하고 있는데, 그는 인간은 기회를 주면 성숙해질 수 있는 존재라는 관점에서 조직을 운영할 때 조직 구성원에게도 만족을 줄 수 있음은 물론 조직의 생산성도 높아진다고 강조하였다. 그러면 이러한 이론들이 교육 행정 분야에서 주는 시사점은 무엇인가? 교육 경영의 현대화라는 관점에서 볼 때 교육행정가 모두가 재음미해 보아야 할 과제일 것이다

이와 같은 성숙도에 대한 연구동향을 살펴보면 다음과 같다.

교사의 성숙수준과 수업 장학방법 선호와의 관계 연구에서 우정아⁷⁾는 교사의 성숙수준에 따른 수업 장학방법이 성숙성이 높은 교사집단은 자기장학 또는 동료장학을 선호한다고 밝히고 있으며

학교장의 지도성 행동이 지도성 효과에 미치는 영향이라는 연구를 한 김두범⁸⁾은 교사의 직무성숙과 심리적 성숙이 모두 높은 상황하에서는 인간지향적 지도성 행동이 지도성의 긍정적 효과에 영향을 주고, 교사의 직무성숙이 높고 심리적 성숙이 낮은 상황하에서는 목표지향적 지도성의 긍정적 효과에 영향을 주며, 교사의 직무성숙과 심리적 성숙이 모두 낮은 상황하에서는 목표 지향적, 인간지향적 지도성 행동이 지도성의 긍정적 효과에 영향을 준 것으로 연구결과를 밝히고 있다.

또한 중등학교 조직의 개방성 수준과 성취욕구 수준과의 관계 연구에서 김기웅⁹⁾은 개방성 수준이 높은 학교의 교사가 성취수준이 높고, 개방성 수

7) 우정아(1994), 교사의 성숙 수준과 수업 장학 방법 선호도와의 관계, 석사학위 논문, 국민대학교 교육대학원, p.61

8) 김두범(1990), 학교장의 지도성 행동이 지도성 효과에 미치는 영향, 박사학위 논문, 한양대학교 대학원, p.75

9) 김기웅(1990), 중등학교 조직의 개방성 수준과 교사의 성취 욕구 수준과의 관계, 석사학

준이 낮은 학교 교사는 성취수준이 낮다고 하였다.

중등교원의 성숙도와 학교장의 지도성과의 관계분석에서 김봉구¹⁰⁾는 교사의 과업 성숙도는 교사 자신의 과업, 즉 직무를 수행함에 있어서 얼마나 적극적으로 처리하고 자립적으로 해결하며 다양한 방법을 동원하여 수행하는지의 여부를 종합적으로 파악한 결과 시 지역과 읍·면 지역의 교사들의 성숙도가 각각 $M=2.89$, $M=2.88$ 로서 별다른 차이를 발견할 수 없었다.

학교 급별 교사의 성숙도 및 설립별 교사의 성숙도를 보더라도 별 다른 차이를 발견할 수 없었다. 그러나 여교사의 과업 성숙도($M=2.84$, $SD=1.98$)보다 남교사의 과업 성숙도($M=2.91$, $SD=2.00$)가 높은 것으로 나타났다.

이와 비슷한 내용의 연구로서 박형규는¹¹⁾ 교사의 성숙도를 직무성숙도(태도)와 심리적 성숙도(자발성과 자신감)로 구분하고, 직무성숙도와 직무성과는 $r=.52$ ($P<.0.1$)의 상관이 있으며, 심리적 성숙도와 직무성과는 $r=.47$ ($P<.01$)의 상관이 있음을 밝혔다.

김창걸¹²⁾은 교사의 성숙도와 직무성과는 $r=.377$ ($P<.001$)의 상관이 있음을 증명하였다.

성숙도의 변인을 구성하는 하위요인들은 연구자에 따라 약간의 차이가 있다.

McClelland¹³⁾는 성숙의 구성요소를 다음과 같이 밝혔다.

첫째, 성취 동기화된 사람들은 어떤 공통적인 특성을 가지고 있는데, 그 같은 특성이란 다음과 같은 것들이다. 즉 높지만 성취 가능한 목표를 설정

위 논문, 공주대학교 교육대학원, p.43

10) 김봉구(1989), 중등 교원의 성숙도와 학교장의 지도성과의 관계 분석, 석사학위 논문, 동국대학교 교육대학원, pp.51~52.

11) 박형규(1988), 학교장 지도성의 효과성에 대한 실증적 연구, 박사학위 논문, 동국대학교 대학원, p.72

12) 김창걸(1983), 교장의 지도성 행위 상황 및 조직효과성간의 관계연구, 박사학위 논문, 중앙대학교 대학원, p.65

13) David C. McClelland(1961), *The Achieving Society* (Princeton N. J.: D. Van Nostrand Co. Inc.), pp. 384~397.

할 수 있는 능력, 성공에서 오는 보상보다는 개인적인 성취 그 자체에 대한 관심, 그리고 태도에 대한 피이드 백(어느 정도로 나를 좋아하고 있는가?) 보다 오히려 과업 관계 피이드 백(내가 일을 잘해 나가고 있는가?) 에 대한 욕망 등이다. 이들 특성 중에서 우리가 가장 관심을 가지고 보는 것은 「과업-관련성숙도」와 「높지만 성취 가능한 목표를 설정하는 능력」 등이다.

둘째, 성숙도의 두 번째 구성요소는 교육과 경험이라고 할 수 있다. 교육과 경험이란 두 개념 사이에는 개념적 차이가 없는 것으로 생각된다. 사람은 누구나 교육이나 경험을 통해서, 그리고 이 두 개의 결합을 통해서 「과업-관련성숙도」를 얻을 수 있게 되는 것이다. 교육과 경험간에 차이가 있다면 단지 교육이라고 말할 때에는 공식적인 교실에서의 경험을 가리켜 말하는 경우이고, 경험이라고 말할 때는 자신의 생활에서나 직무에서 배우게 되는 모든 행동과 활동을 포함시켜 말한다는 차이가 있을 뿐이다.

셋째, 최신 연구에서 「교육이나 경험은 능력에 영향을 미치고, 성취동기(achievement motivation)는 자발성에 영향을 미친다」고 하였다.

이상에서 논한 바와 같이 구성원의 성숙성은 인성의 성숙수준을 비롯하여 성취동기, 책임감, 교육과 경험 등 수준의 종합적 성격을 갖고 있다고 말할 수 있다.

교사의 직무 성숙도 하위요인으로 박형규¹⁴⁾는 ① 교수·학습 과정에서 요구되는 교사의 능력과 기술의 정도, ② 학생 생활지도에서 요구되는 교사의 지식과 기술의 정도, ③ 학급경영과 학교 사무관리에서 요구되는 교사의 능력과 기술의 정도 등을 설정하였다.

또한 그는 교사의 심리적 성숙도 하위요인으로 ① 교사의 근무의욕의 정도, ② 교사의 성취동기의 정도, ③ 교사의 교직에 대한 애착의 정도 등을 설정하였다.

14) 박형규, 상계논문, p.10

김창걸¹⁵⁾은 성숙성 변수에서 학교 조직의 구성원의 교사들의 성숙성은 성취동기가 높고 자아실현 욕구, 책임감, 자신감 등에 대한 태도의 정도를 말하며, 이러한 개념을 토대로 성숙성의 하위요인을 ① 성취 동기성, ② 자아 개념성, ③ 책임성, ④ 성숙관련성으로 구분하였다.

이상의 문헌에서 검토한 것처럼 교사의 성숙도 하위요인은 <표1>과 같이 McClelland의 성숙 구성요소와 박형규의 직무성숙도 하위요인 및 김창걸의 성숙성 하위요인 등을 기준으로 하여 성취동기, 책임감, 자신감, 전문성을 하위요인으로 정했다.

<표2> 교사의 성숙도 하위요인

요 인	내 용	근 거
성취동기	교사들의 과업지향적, 적당한 모험적 태도의 정도	McClelland의 성취동기 Murray의 욕구이론
책 임 감	교사들의 과업에 대한 수락성, 책임 능력의 정도	Hersey & Blanchard의 책임감
자 신 감	교사들의 교무(업무)처리에 대한 자신감의 정도	McClelland의 성취동기
전 문 성	교사들의 교직에 대한 전문직으로서의 전문성신장 노력의 정도	Abbott의 조직행동

15) 김창걸(1993), 교사의 성숙성과 조직 헌신성과의 관계연구, 인하대학교 인문과학 연구소, 논문집 제 20집 별책, pp.18~19.

2. 所屬感

인간의 소속감은 유, 소년기에 이미 가정 생활에서 형성된 것으로 볼 수 있다. 즉, 독립적으로 살아갈 능력이 없는 유, 소년기 아동들은 가족에 의존함으로써 생존하게 된다. 가정은 그들을 보호하고 기본적인 욕구를 충족하는 모든 수단들을 제공하며 아동들은 가족 구성원의 한 일원으로서 협동하며 살아가는 방법을 배우게 되고, 자기 가정에 대한 존중감과 애정을 갖게 된다. 이러한 태도는 성장함에 따라 더욱 발전되어 자기가 속해 있는 집단에 대한 우월성을 과시하는 형태로 발전되기도 한다.

개인은 그가 소속해 있는 집단이 결정한 권한은 다른 권한보다 쉽게 수용한다. 예를 들면 A와 B가 동일 집단에 귀속하고 있는 경우 A는 외부인이 제안하는 것보다 B의 제안을 더 용이하게 수용한다.

구성원은 자신이 소속한 조직이 발전되기를 바라며, 명성 있는 조직에서 근무함으로써 자신의 열등한 부분에 대해 보상(compensation)받기를 원한다. 이러한 심리적 기제는 구성원으로 하여금 조직에 대한 애착심을 갖게 하며, 자신의 욕구를 어느 정도 희생해 가면서도 조직목표 달성에 헌신하려고 노력한다.

이러한 소속감에 대하여 Maslow¹⁶⁾는 그의 욕구위계 이론에서 생리적 욕구와 안전의 욕구가 충족되면 소속과 애정의 욕구가 나타난다고 하였는데 그는 여기서 소속감을 사회적 존재로서의 인간은 어느 집단에든 소속되어 지기를 원하고 또 집단구성원들에 의해서 받아들여지기를 갈구하며, 인간관계를 통해서 친교, 교제, 우정, 사랑 등을 나누고 싶어하는 것으로 보았다.

또한 DunKan¹⁷⁾도 소속감의 욕구는 타인에 의해 수용되는 인간의 욕구라

16) A. H. Maslow(1954), *Motivational Personality*, (New York : Harper and Row.)

17) W. Jack DunKan(1981), *Organizational Behavior* (Boston : Houghton. Mifflin Co.), p.78.

고 하였으며, 신유근¹⁸⁾은 사회적 존재로서의 인간은 특정집단에 소속하거나 다른 집단에 소속되는 것을 의미 있게 생각하고 여러모로 동료들과 친교를 나누고 싶어한다고 하였다.

남정걸¹⁹⁾은 체제에서의 소속감은 개인의 욕구와 역할기대가 일치할 때 생겨난다고 하였고, 강길순²⁰⁾은 소속감은 심리적 고찰에서 사람의 욕구라고 말하고 또 이것은 동기(motive)에 속하는 것이라고 보았으며, 허영부²¹⁾는 집단의 구성원으로서 일정한 역할을 갖고 가치 있는 성원으로서 활동하며 참가하고자 하는 욕구라고 보았다.

교사들의 직무 만족도와 소속감을 높이기 위해서는 학교조직 풍토를 민주적인 개방풍토로 전환해야 된다고 이병하²²⁾는 주장하고 있는데 조직풍토는 “사회적 체제와 문화적 특성이다.²³⁾” “조직구성원의 행동에 영향을 주는 각 학교의 내적인 특성이다.²⁴⁾”라고 정의하고 있다. 조직의 풍토가 구성원에게 긍정적인 것으로 느껴질 때 구성원은 그 조직에 머무르려고 하는 욕구가 나타나게 되며 비인간적인 풍토라고 느낄 때는 구성원은 소속감을 잃게 되어 그 조직을 떠나게 된다.²⁵⁾

그러므로 소속감의 강화를 위해서는 앞으로 조직의 개방적, 친교적 풍토가 조성되어야 할 필요성이 있다.

18) 신유근(1983), 「조직행위론」, 서울 다산출판사, p.306.

19) 남정걸(1982), 「교육행정의 이론」, 배영사, p.123.

20) 강길순(1989), 「교육 행정학 논고」, 교육과학사, p.156.

21) 허영부(1998), 「현대 교육학 개론」, 학문사, p.261.

22) 이병하(1985), 학교 조직풍토에 따른 교사의 직무만족과 헌신도에 관한 연구, 석사학위 논문, 단국대학교 교육대학원, p.41.

23) Andrew W. Halpin and Don B. Croft(1963), *The Organizational Climate of Schools*, Chicago : University of Chicago, p.1.

24) R. Tagiwri and G. W. Litwin(1968), *Organizational Climate : Explanations of a Concept*, Boston : Harvard University, Division of Research, Graduate School of Business Administration, p.2.

25) 이완정(1992), 「학교 조직 관리론」, 성원사, p.65.

이완정²⁶⁾은 소속감의 특성과 성격을 직무만족과 자존감 유지로 보고, 교사의 직무가 다른 직무에 비해 가치롭다고 생각하는 교사는 강한 소속감을 갖는다고 보았는데, 이는 직무만족이 소속감의 중요한 요인임을 말하는 것으로 그는 직무만족에 대하여 직무환경이 구성원에게 갖게 하는 관사, 열의, 호의 등과 같은 감정적 태도라고 하였고, Gerhardt는 개인의 욕구 기대는 직무에서 성취될 수 있기 때문에 학교 상황에서의 직무만족은 교사로서 그 직을 계속 하려는 의지라고 하였다.²⁷⁾

이러한 직무만족이 교사의 조직과 직무에 대하여 가지는 태도로 직무와 직무환경의 여러 측면에 대해서 교사들의 이직의 척도를 가늠해 줄 수 있는 유의한 근거가 될 수 있다는 점은 본 연구에 중요한 단서를 제공해 주는 것이다. 또한, 이완정은 사회로부터 정통성이 인정되는 목표를 가진 조직과 자존감을 유지 시켜주는 조직은 구성원들로 하여금 소속감을 갖게 한다²⁸⁾고 하였다.

교육행정의 능률에 인간관계의 중요성을 강조한 박용현²⁹⁾은 소속감의 특성을 친밀감으로 보고 있다. 그는 교사들의 공식적 및 비공식적 인간관계의 원만한 형성에 의한 교사 상호간에 친밀감의 유지는 교사의 교직에 대한 사기와 소속감을 증대시켜 학교 조직건강과 생산성에 기여하는 결정적인 요인이 된다고 하였다.

Boyan³⁰⁾의 교사들의 비공식적 조직에 관한 연구에서는 비공식적인 관계

26) 이완정(1982), 중학교 교장의 지도성가 교사의 직무 만족도가 교사의 직무 성과에 미치는 영향에 관한 연구, 박사학위 논문, 고려대학교 대학원, p.30.

27) 주삼환(1988), 「교육 행정학 개론」, 박영사, p.119에서 재인용

28) 이완정. 상계논문. p.11.

29) 박용현(1987), 「학교 사회」, 배영사, p.119.

30) Norman J. Boyan(1951), A study of the Formal and Informal Organization of a School Faculty : The Identification of the Systems of Interaction and Relationships among the Staff Members of a school and Analysis of the Interplay Between These Systems (Ed. D. Thesis Harvard Univ.), p.269.

체제가 교사들간의 차별을 줄이고, 새롭고 젊은 교사들이 교원 사회체제에 쉽게 적응하도록 도움을 주며, 결속력을 더 강화시켜주는 것으로 보았다. 또 친목과 따뜻한 우정은 교사들간의 집단적인 결속과 소속감을 더 강화시켜 준다고 하였다.

신뢰관계가 깊은 동료관계를 유지할 수 있는 곳에서는 소속감은 증가한다고 본 Ellenson³¹⁾은 개인의 생활방식, 취미, 호기심 등이 소속감에 영향을 미친다고 하였다. 이는 교사 상호간에 친밀감의 유지는 소속감에 중요한 역할을 한다는 단서를 제공하는 것이다.

Lott³²⁾는 소속감의 특성을 응집성으로 보고 응집성이 강한 집단의 구성원들은 그러한 집단에 소속한다는 사실로부터 상당한 만족감을 얻고 있는 것이 보통이라고 하였다.

응집성이란 공동의 목표를 추구함에 있어 하나의 단일체로서 생각하고 행동할 수 있는 한 집단의 힘이라고 정의³³⁾하고 있는데, Bales³⁴⁾는 상호작용 과정 분석에서 연대성, 긴장완화, 동의, 의견, 긴장조성, 표현, 적개의식 등을 기초로 하여 구성원의 긴장 상태와 불화적 조건을 분석하였다. 대체로 소속감은 집단의 응집력이 높은 풍토에서 분명하게 나타난다.

정태범³⁵⁾은 소속감의 특성으로 사회적 인정과 친밀감, 응집성으로 보고 있다. 교원도 인간이기 때문에 사회적으로 높은 평가와 인정을 받고 그들이 속해있는 조직 내에서도 개인의 가치의 인정을 받으며 자기 실현을 기하고자 한다면 귀속감에 대하여 인간은 사회적 동물이다. 인간은 어딘가에 소속되어 동료들과 공동체 의식을 갖고 생활하려고 한다고 하였으며, 인간은

31) A. Ellenson(1973), *Human Relations* Englewood Cliffs, N. J. : Prentice - Hall, Inc., pp.120~121.

32) 노종해(1978), 「현대 조직 관리」, 박영사, p.320.에서 재인용.

33) C. R. Walker, G. H. Guest and A. N. Turner(1951), *The Foreman on the Assembly Line in Organization of a School Faculty*, (Ed. D. Thesis Harvard Univ.), p.269.

34) Robert F. Bales(1956), *Integration Process Analysis* (mass : Addison - Wesley)

35) 정태범(1998). 「교육행정학 : 기초와 발전」, 양서원, pp.433~434.

조직의 한사람이 됨으로서 구성원들과 우정·친밀감을 나누며 공동체 의식을 갖게 되어 일체감을 형성한다고 보았다. 또한, 집단 응집성이 높으면 집단에 매력을 갖게되어 이직률이 감소되고, 구성원의 소속감과 충성심이 커지며 더 높은 만족감을 가지게 된다고 하였다. 이상의 학설을 종합하여 정리하면 소속감이란 「특정 동료 집단의 구성원이 된 결과로서 한 개인이 갖게 된 안정감」이라 정의 할 수 있다.

이러한 소속감이라는 변인을 구성하는 하위 요인들은 연구자에 따라 약간의 차이가 있다. Schein³⁶⁾은 조직내의 인간성에 대한 가정과 이러한 가정에 입각한 관리전략을 제시했는데, 그의 인간에 대한 가정은 조직이론의 발달순서에 입각한 것이다. 그중 사회적 가정(Social assumption)을 살펴보면 인간은 집단에 대한 소속감이나 일체감을 중요시한다는 것이다. 그는 소속감에 대한 하위 요인으로 동기부여, 직무가치, 집단의 사회적인 힘 등으로 제시하고 있다.

Pfiffner 와 Sherwood³⁷⁾는 조직과 개인은 상호간에 영향적 요인을 부여한다면서 개인에게 조직에의 귀속을 위한 여러 가지 요인을 제공하는 바, 사회적 인정, 직무가치, 보수, 구성원의 자격부여 등을 들고 있다.

이상의 문헌에서 검토한 것처럼 여러 학자들이 제시하고 있는 소속감의 하위 요인 등을 기준으로 하여 조직풍토, 직무만족, 동료간의 친밀감, 응집성, 자존감을 하위 요인으로 정했다.

36) E. H. Schein(1980), *Organizational Psychology* (New. Jersey : Practice - Hill, Inc. 1980.) pp.56~67.

37) J. M. Pfiffner and F. P. Sherwood(1960), *Administrative Organization* (Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall), p.371.

<표3> 소속감의 하위 요인

요인	내 용	근 거
조직풍토	학교 조직에서 구성원 상호간의 작용	Halpin & Corft의 조직풍토
직무만족	직무와 직무환경에 대하여 느끼는 만족의 정도	Herzberg의 동기·위생이론
친 밀 감	동료와 절친한 관계를 유지하는 정도	Ellenson의 인간관계
응 집 성	개인의 공동목표 달성을 위해 협력 단결하는 정도	Bales의 연대성
자 존 감	사회와 개인으로부터의 인정감	Maslow의 존중의 욕구 Porter의 자아존중의 욕구



3. 成熟性과 所屬感과의 關係

교사의 성숙성은 자신에게 주어진 교과과정을 능숙한 기술로 가르칠 수 있고 학생의 인격형성에 이바지 할 수 있는 교사의 자질이며, 소속감은 집단의 당당한 구성원이라는 느낌, 즉 집단과의 일체 의식을 말하는 것으로 어느 사람을 막론하고 과업집단의 당당한 구성원이라는 느낌을 갖지 못하는 한 직장에 있어서 만족감을 가질 수 없으며 따라서 그러한 구성원으로부터는 집단에 대한 충성심과 지속적 효율도 기대할 수 없다. 즉 교육행정의 성과를 결정하는 가장 핵심적인 요인은 교사의 능력과 자질 그리고 조직에 대한 애착이라고 볼 수 있겠다. 따라서 교사가 어떤 동기를 가지고 과업에 임하였느냐에 따라 과업능률에 영향을 끼칠 것이며 이러한 과업능률은 성

숙수준의 정도를 가늠케 하고 성숙수준은 성취율의 확보 정도를 결정할 수 있으며 그 결과는 교직에 계속해서 머무르려고 하는 소속감에 영향을 미친다고 보겠다. 성숙성과 소속감과의 관계에 있어 양변인간에 대하여 직접적으로 연구한 결과는 찾아 볼 수 없지만, 각 변인에 대한 연구결과는 다수 발표된바 있어 이를 토대로 양변인의 관계를 유추해 볼 수 있겠다.

우정아³⁸⁾는 성숙성이 높은 교사집단은 자기장학 또는 동료장학을 선호한다고 밝히고 있으며, 김두범³⁹⁾은 교사의 성숙성이 높은 상황하에서는 인간지향적 지도성 행동이 효과적이라고 했으며, 박형규⁴⁰⁾는 성숙성이 높은 교사와 직무성과는 상관이 있음을 밝히고 있고, 김창걸⁴¹⁾은 성숙수준이 높은 교사가 학교조직에 대한 헌신도가 강하게 나타난다고 밝히고 있다.

이와 같이 높은 성숙성을 가진 교사가 자존감과 학교조직에서 구성원 상호간의 작용을 중요시하고 자신의 직무에 가치를 느끼고 있으며, 조직에 대한 헌신성이 강하다는 점을 제시한 것을 보면 교사에 따라 성숙수준이 다르므로 성숙수준을 고려한 과업체시가 이루어지면 자신의 직무에 대하여 자신감이 형성되어 참여적 풍토가 조성될 것이며 조직 구성원의 참여는 책임이 공유되어 조직에 대한 소속감을 촉진시킬 것이다. 이것은 교사의 성숙수준과 소속감의 관계연구에 좋은 시사점을 제공해 주고 있는 것이다.

38) 우정아, 전계논문, p.61.

39) 김두범, 전계논문, p.75.

40) 박형규, 전계논문, p.72.

41) 김창걸, 전계논문, p.65.

Ⅲ. 研究方法

본 연구는 사회조사 방법론에 의해 수행되었다. 연구대상, 측정도구 및 자료처리에 관한 내용은 다음과 같다.

1. 標集對象 및 方法

본 연구의 대상은 제주도내 초, 중등학교에 재직하고 있는 교사를 대상으로 무선 표집 방법에 의하여 450부를 배부하고, 420부 93.3%를 회수하여 그 중에서 불성실하게 응답한 2부를 제외한 418부 모두 분석 자료로 활용하였다.

<표4> 연구 대상자의 일반적 특성



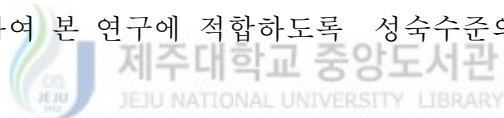
구	분	빈 도(명)	백분율(%)
성	남	260	62.2
	여	158	37.8
학	대학원 졸(재)	154	36.9
	대 졸	238	56.9
	사 범 졸	26	6.2
경	10년 이하	81	19.4
	11년 ~ 20년	216	51.7
	21년 ~ 30년	103	24.6
	30년 이상	18	4.3
전	체	418	100.0

본 연구 대상의 일반적 특성을 성별, 학력별, 경력별에 따라 살펴보면 <표4>에 나타난 바와 같다.

<표4>에 나타난 바와 같이 성별은 남교사 62.2%, 여교사 37.8% 이고, 학력은 대학원졸 또는 재학이 36.9%, 대졸 56.9%, 사범졸 6.2%로 나타났으며 교직 경력별로는 11년~20년 사이에 근무한 자가 51.7%로 가장 많았고, 10년 이하는 19.4%, 30년 이상은 4.3%로 가장 낮은 분포를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

2. 測定道具

본 연구에서는 성숙수준과 소속감을 측정하기 위하여 성숙수준에 대한 질문지 및 소속감의 척도 질문지로 2개의 질문지를 사용하였는데 기존의 연구자료를 참고하여 본 연구에 적합하도록 성숙수준의 인자를 심리적 성



<표5> 척도에 따른 하위 요인별 문항분류

구	분	문항번호	문항수
성숙수준	심리적 성숙	1~14	14
	직무 성숙	15~24	10
소속감	직무 만족	1~6	6
	응집력	7~12	6
	풍토	13~18	6
	자존감	19~24	6
	친밀감	25~30	6
합		계	54

숙과 직무성숙의 2개 요인으로, 소속감 요인 인자는 직무만족, 응집력, 풍토, 자존감, 친밀감, 5개 요인으로 총54개의 문항으로 구성되어 있다.

3. 資料處理

본 연구의 질문지는 다음과 같이 처리하였다.

1) 교사의 성숙수준과 소속감에 관한 질문지는 각각 24문항과 30문항인데 각 문항에 대하여 「매우 그렇다」, 「그렇다」, 「그저 그렇다」, 「거의 그렇지 않다」, 「전혀 그렇지 않다」에 각각 5, 4, 3, 2, 1 점으로 배점하고 각 120점과 150점을 만점으로 하였다.

2) 분석은 SPSS/PC에 의해 빈도, 평균, 표준편차 등으로 나타내고 t -검정과 F -검정으로 분석 처리하였으며 유의수준은 $P<.05$ 와 $P<.01$ 로 제한하였다.

IV. 研究結果 및 解釋

본 연구의 목적을 위해 얻어진 자료 처리의 결과를 토대로 교사의 성숙 수준과 소속감간의 관계를 비교 분석하면 다음과 같다.

1. 成熟水準의 分析

교사의 성숙수준에 대한 성별, 학력별, 근무 경력별로 상관관계를 분석한 결과는 다음과 같다.

1) 성숙수준의 성별 분석

남, 여 교사의 성숙수준의 차이를 분석한 결과는 <표6>과 같다.



<표6> 성숙수준의 성별 분석

구 분	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>t</i>	유의도	
성별	남자	260	96.77	50.28	1.155	N.S.
	여자	158	92.10	9.30		

<표6>에서와 같이 교사의 성숙수준에 대한 남교사와 여교사의 차이를 보면 남교사가 여교사 보다 높은 것으로 보이나 통계적으로 볼 때 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉 남교사와 여교사의 성숙수준에 대한 차이가 없음을 알 수 있다.

2) 성숙수준의 학력별 분석

교사의 학력 수준에 따른 성숙수준의 차이를 분석한 결과는 <표7>과 같다.

<표7> 성숙수준의 학력별 분석

구	분	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
	대학원졸(재)	154	94.95	9.38
학력	대	238	95.41	52.51
	사	26	91.62	11.12

구	분	<i>SV</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
		<i>SSB</i>	338.50	2	169.248		
학력		<i>SSW</i>	670158.5	415	1614.84	.105	<i>N.S.</i>
		<i>SST</i>	670497.0	417			

<표7>를 살펴보면 교사의 학력별 변인은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않고 있다. 즉, 교사의 학력이 높다고 하여 교사의 성숙수준이 높은 것은 아님을 알 수 있다.

3) 성숙수준의 경력별 분석

교직경력에 따라 성숙수준을 분석한 결과는 <표8>과 같다.

<표8> 성숙수준의 경력별 분석

구	분	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
교직경력	10년 이하	81	100.74	88.88
	11 ~ 20년	216	92.94	9.17
	21 ~ 29년	103	95.36	10.13
	30년 이상	18	91.94	19.21

<i>SV</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
<i>SSB</i>	3763.44	3	1254.48		
<i>SSW</i>	66673.35	414	161.05	8.790**	P<.01
<i>SST</i>	70436.79	417			

** P<.01

<표8>에 나타나 있는 것과 같이 교직 경력에 따라 교사의 성숙수준은 99%의 신뢰도에서 유의한 차이가 있음을 보여주고 있다.

경력별로 볼 때 10년 이하인 교사가 100.74로 가장 높고, 30년 이상 교사가 91.94로 성숙 수준이 가장 낮은 것으로 나타났다. 즉 경력에 따라 교사의 성숙수준은 다르다고 할 수 있다.

2. 所屬感의 分析

1) 소속감의 성별 분석

교사의 성별에 따른 소속감 분석 결과는 <표9>와 같다.

<표9> 소속감의 성별 분석

구 분	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>t</i>	유의도	
성별	남자	260	104.31	13.00	-1.095	N.S.
	여자	158	105.77	13.54		

<표9>에서 보면 여교사 집단의 평균 105.77이 남교사 집단의 평균 104.31보다 높은 것처럼 보이지만 통계적으로 유의한 차가 없다. 따라서 남교사나 여교사의 소속감에 대한 수준은 같다고 할 수 있다.

2) 소속감의 학력별 분석

교사의 학력 수준에 따른 소속감의 차이를 분석한 결과는 <표10>과 같다.



<표10> 소속감의 학력별 분석

구 분	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
대학원 졸(재)	154	104.66	12.64
학력 대 졸	238	104.74	13.78
사 범 졸	26	107.15	11.24

<i>SV</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
<i>SSB</i>	146.679	2	73.340		
<i>SSW</i>	72617.993	415	174.983	.419	N.S.
<i>SST</i>	72764.672	417			

<표10>에서 나타나 있는 것과 같이 학력변인은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 점으로 보아 교사의 학력수준이 높다고 해서 소속감이 강한 것은 아님을 알 수 있다.

3) 소속감의 경력별 분석

교직경력에 따른 교사의 소속감 분석의 결과는 <표11>과 같다.

<표11> 소속감의 경력별 분석

구	분	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
경력	10년 이하	81	103.52	12.57
	11 ~ 20년	216	103.78	11.76
	21 ~ 29년	103	107.14	14.68
	30년 이상	18	110.78	20.08

<i>SV</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
<i>SSB</i>	1560.47	3	520.16		
<i>SSW</i>	51204.20	414	123.68	4.20**	P<.01
<i>SST</i>	52764.67	417			

** P<.01

<표11>에서 보는 바와 같이 교사의 교직 경력에 따른 소속감을 분석한 결과 99% 신뢰도에서 유의한 차가 있음을 보여 주고 있다. 교직 경력이 30년 이상이 110.78로 소속감이 가장 높은 것으로 나타났다. 즉, 교직 경력이 많을수록 소속감이 강하다는 것을 알 수 있다.

3. 成熟水準과 所屬感과의 相關關係

교사의 성숙수준과 소속감과의 상관 관계를 성별, 학력별, 경력별로 상관 관계를 분석한 결과는 <표12>에서 <표21>에 나타난 바와 같다.

1) 교사의 성별에 따른 상관관계

① 남교사 집단에서의 양변인의 하위요인별 상관관계

남교사 집단의 성숙수준과 소속감과의 상관 관계는 <표12>와 같다.

<표12> 남교사 집단과 하위요인과의 관계

구 분		소 속 감				
		직무만족	응집력	풍토	자존감	친밀감
성숙수준	심리적 성숙	.498**	.448**	.391**	.520**	.475**
	직무성숙	.470**	.389**	.336**	.454**	.410**

$n = 260$

* $P < .05$ ** $P < .01$

위 표에서 보는 바와 같이 모든 요인이 99% 신뢰도에서 유의한 상관관계가 있으며, 직무성숙은 직무 만족과 높은 상관 관계가 있는 것으로 보아 교사들이 자신의 일에 만족하고 있으며, 다른 직무에 비해 가치롭게 생각하고 있음을 알 수 있다.

② 여교사 집단에서의 양변인의 하위 요인별 상관관계

여교사 집단과 성숙수준과 소속감과의 상관 관계를 분석한 결과는 <표13>과 같다.

<표13> 여교사 집단과 하위요인과의 관계

n =158

구	분	소 속 감				
		직무만족	응집력	풍토	자존감	친밀감
성숙수준	심리적 성숙	-.018	-.004	.004	-.008	.033
	직무 성숙	.440**	.316**	.251**	.340**	.376**

* P<.05 ** P<.01

<표13>에서 분석 결과 여교사 집단의 경우는 교사의 성숙수준 중 직무 성숙에 있어서 소속감간에 99% 신뢰도에서 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 직무 성숙은 소속감 하위영역 중 직무만족과 가장 높은 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 이것은 교사의 직무성숙이 높을수록 자신의 직무에 대해 가치롭다고 생각하는 것으로 해석된다.



2) 학력별에 따른 상관관계

① 대학원졸(재) 교사의 성숙 수준과 소속감과의 상관관계

<표14> 대학원졸(재) 교사의 성숙 수준과 소속감과의 상관관계

n =154

구	분	소 속 감				
		직무만족	응집력	풍토	자존감	친밀감
성숙수준	심리적 성숙	.389**	.376**	.312**	.451**	.357**
	직무 성숙	.351**	.358**	.262**	.353**	.350**

** P<.01

학력이 대학원졸(재)인 교사의 성숙 수준과 소속감과의 상관관계를 살펴본 결과는 상관관계가 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 심리적 성숙수준이 높을수록 교사로서의 자존감이 높고, 직무성숙성이 높을수록 집단에 대한 응집력이 강한 것으로 해석된다.

② 대졸교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계

<표15> 대졸 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계

n =238

구 분	소 속 감					
	직무만족	응집력	풍토	자존감	친밀감	
성숙수준	심리적 성숙	.038	.050	.046	.031**	.080
	직무성숙	.472**	.368**	.338**	.431**	.420**



** P<.01

<표15>에 나타나 있는 것과 같이 대졸 교사의 심리적 성숙과 소속감 간에는 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났으나 직무 성숙에 있어서는 소속감에 대한 각각의 하위 요인간에 상관이 없다는 영가설을 99% 신뢰도에서 기각하고 있다. 즉, 직무성숙과 소속감의 모든 요인은 상관관계가 있다. 그리고 직무 성숙과 직무 만족, 자존감, 친밀감은 높은 상관관계가 있는 것으로 해석되어진다.

③ 사범졸 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계

<표16> 사범졸 교사의 성숙 수준과 소속감과의 상관관계

n =26

구	분	소 속 감				
		직무만족	응집력	풍토	자존감	친밀감
성숙수준	심리적 성숙	.625**	.262*	.379*	.715**	.494**
	직무성숙	.760**	.233	.317*	.676**	.437*

* P<.05 ** P<.01

<표16>에 나타나 있는 것과 같이 사범대졸 교사 집단은 성숙수준과 소속감간에 95%와 99% 신뢰도에서 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며 직무성숙과 응집력을 제외하고 모든 요인이 상관관계가 있는 것으로 받아들이고 있다. 그리고 성숙수준과 직무만족, 성숙수준과 자존감 간에는 상관관계가 있는 것으로 해석된다.



3) 경력별에 따른 상관관계

① 교직 경력이 10년 이하인 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계 분석

<표17> 10년 이하인 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계

n =81

구	분	소 속 감				
		직무만족	응집력	풍토	자존감	친밀감
성숙수준	심리적 성숙	-.083	-.016	.003	-.055	.021
	직무성숙	.346**	.249*	.363**	.442**	.347

* P<.05 ** P<.01

<표17>에 나타나 있는 것과 같이 10년 이하의 경력을 가진 교사집단을 교사의 성숙수준과 소속감에 대한 각각의 하위 요인 중 교사의 심리적 성숙수준과 소속감간에는 통계적으로 유의한 상관이 없는 것으로 나타나고 있으나, 직무성숙을 소속감에 대한 각각의 하위 요인간에 상관이 없다는 영가설을 95%, 99% 신뢰도에서 기각하고 있다.

따라서 직무성숙과 소속감의 모든 하위요인이 상관관계가 있는 것으로 받아들이고 있다. 그리고 직무성숙과 자존감은 높은 상관관계가 있다.

② 교직 경력이 11~20년인 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계 분석

<표18> 경력 11~20년인 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계

n =216

구 분	소 속 감					
	직무만족	응집력	풍토	자존감	친밀감	
성숙수준	심리적 성숙	.451**	.346**	.325**	.539**	.361**
	직무성숙	.417**	.340**	.254**	.377**	.411**

** P<.01

<표18>에서와 같이 11~20년 이하의 경력을 가진 교사 집단은 교사의 성숙수준과 소속감간에는 상관이 없다는 영가설을 99% 신뢰도에서 기각하고 있다. 즉 성숙수준과 소속감간에는 유의한 상관관계가 있고, 심리적 성숙과 직무성숙 모두 직무만족과 높은 상관관계가 있다.

③ 교직경력이 21~29년인 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계 분석

<표19> 경력 21~29년인 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계

n = 103

구 분		소 속 감				
		직무만족	응집력	풍토	자존감	친밀감
성숙수준	심리적 성숙	.528**	.367**	.352**	.473**	.488**
	직 무 성 숙	.443**	.342**	.291**	.383**	.357**

** P<.01

<표19>를 살펴보면 경력이 21~29년인 교사집단은 성숙수준과 각 하위 요인간에 상관관계가 없다는 영가설을 99%의 신뢰도에서 기각하고 있다. 즉, 교사의 성숙수준의 요인과 소속감 요인과는 유의한 상관관계가 있다는 것을 받아들이고 있는데 성숙수준 모든 요인이 직무만족과 자존감, 친밀성과 높은 상관관계에 있다.

④ 교직 경력이 30년 이상인 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계 분석

<표20> 경력 30년 이상인 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계

n = 18

구 분		소 속 감				
		직무만족	응집력	풍토	자존감	친밀감
성숙수준	심리적 성숙	.842**	.779**	.672**	.821**	.714**
	직 무 성 숙	.823**	.564**	.446*	.711**	.558*

* P<.05 ** P<.01

<표20>에서보면 30년 이상 교사집단은 성숙수준과 소속감의 각 하위요인 간에 상관이 없다는 영가설을 95%, 99%의 신뢰도에서 기각하고 있다.

즉, 성숙수준과 소속감 모든 요인이 유의한 상관관계가 있다는 것으로 받아들이고 있는데 성숙수준의 모든 요인이 소속감의 모든 하위요인과 높은 상관관계를 나타내고 있다.

4) 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관 관계

<표21> 교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계

n =418

구 분	소 속 감					
	직무만족	응집력	풍토	자존감	친밀감	
성숙수준	심리적 성숙	.068	.072	.068	.070	.097
	직무성숙	.448**	.347**	.295**	.418**	.392**

** P<.01

위의 <표21>은 성숙수준의 하위 요인 중 심리적 성숙과 소속감 요인과는 통계적으로 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났으나, 직무 성숙과 소속감 요인과는 99% 신뢰도에서 유의한 상관관계가 있는 것으로 분석되고 있다.

즉, 직무성숙은 소속감의 모든 요인과 상관관계가 있으며, 특히 직무만족, 자존감, 친밀성과 보다 높은 상관 관계를 갖고 있음을 알 수 있다.

V. 要約 및 結論

1. 要約

학교 조직 내에서 구성원이 과업수행에 있어 어떠한 마음가짐과 태도로 임하고 있는지를 살펴보는 것은 학교조직 효과성의 정도를 가늠하는 중요한 척도가 되는 것이다. 따라서 본 연구는 교사들을 대상으로 한 교사의 성숙수준과 학교에 대한 소속감간의 관계를 조사, 분석함으로써 학교 조직의 효율성을 극대화 할 수 있는 동기 부여의 요소들을 밝혀내어 효율적인 조직관리를 할 수 있는 방안을 모색하고자 하였다.

이러한 연구목적을 달성하고자 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 교사의 성숙수준은 성별, 학력별, 경력별 등에 따라 차이가 있는가?

둘째, 교사의 소속감은 성별, 학력별, 경력별 등에 따라 차이가 있는가?

셋째, 교사의 성숙수준과 소속감간에는 어떤 관계가 있는가?

이러한 연구 문제를 해결하고자 본 연구는 사회조사 방법론에 의해 수행하였고, 본 연구는 제주도내 초·중등학교에 재직하고 있는 교사 418명을 대상으로 하였으며 연구 자료는 SPSS/PC⁺ 프로그램을 이용하여 분석하였다.

1) 교사의 성숙수준에 대한 분석

교사의 성숙수준은 성별이나 교사의 학력에 따른 차는 없으나 교직 경력에 따라서 차이가 있다.

경력별로 볼 때 10년 이하인 교사의 성숙수준 평균이 30년 이상인 교사보다 더 높았다.

즉, 젊은 교사일수록 과업수행에 대한 능력과 하고자 하는 의지가 강한 것으로 판단된다.

이는 근래에 와서 열린 학습, 수준별 이동수업, 교육환경의 정보화 등 교육환경이 급속도로 변화함에 따라 연령이 많은 교사들은 적응이 늦어 직무 성숙이 낮게 나타났으며, 이에 따른 심리적 부담감 때문에 교직경험이 풍부함에도 불구하고 성숙수준이 낮게 나타난 반면에 젊은 교사들은 빠른 적응으로 하여 과업수행 능력에 있어서 자신감이 생겨 성숙수준이 높게 나타나는 것으로 판단된다.

2) 교사의 소속감에 대한 분석

성별에 따른 교사의 소속감은 남교사와 여교사간에 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 그리고 학력에 따른 교사의 소속감 역시 차이가 없었으나, 교직경력에 따른 소속감은 99% 신뢰도에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 교직 경력이 30년 이상인 교사 집단이 소속감이 가장 높은 것으로 나타났다. 즉, 교직 경력이 많을수록 소속감이 강하다는 것을 알 수 있다.

3) 교사의 성숙수준과 소속감과의 관계

교사의 성숙수준과 소속감과의 상관관계를 성별, 학력별, 경력별로 분석한 결과 성숙수준의 하위요인과 소속감의 하위요인 중 직무만족, 자존감, 친밀감과 높은 상관관계를 나타내고 있으며, 성숙수준과 소속감의 하위요인 중 동료와의 상관관계가 가장 미미한 것으로 나타나고 있다.

2. 結 論

본 연구에서 설정한 연구문제에 따라 가설을 검증한 결과는 전반적으로 교사의 성숙수준과 소속감간에는 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

첫째, 교사의 성숙수준은 성별, 학력과는 유의한 차이가 없으나, 경력과는 99%의 신뢰도에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 이는 과업수행에 있어 능력과 의지는 남·여 교사가 차이가 없으며, 학력이 높다고 하여 교사의 성숙수준이 높은 것은 아님을 알 수 있다. 그리고 교직경력에 따라서는 교사의 성숙수준이 다른 것으로 나타났는데 이것은 교사의 경력과 직무성숙과는 상관관계가 있음을 알 수 있다.

둘째, 소속감은 성별, 학력에 따른 차이는 없으나 교직경력에 따라서는 99% 신뢰도에서 유의한 차이가 있었는데, 경력이 많을수록 소속감이 강하다는 것을 알 수 있다. 경력이 많은 교사가 초임교사보다 소속감이 강하게 나타나는 것은 교사의 소속감은 직무만족과 자존감과 깊은 관계가 있음을 알 수 있다.

셋째, 교사의 성숙수준과 소속감간의 관계는 전반적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 성숙수준이 높을수록 직무만족과 자존감이 높은 것으로 밝혀졌다.

이는 과업수행에 있어 능력과 의지가 있는 교사일수록 자신의 직무가 다른 직무에 비해 가치롭다고 생각하고, 교사라는 직업에 대하여 자부심을 가지고 있기 때문에 강한 소속감을 가지고 있음을 알 수 있다.

결론적으로 조직의 교육환경이 미흡하거나 불만족스럽다 하더라도 높은 성숙성을 지닌 교사들은 그와 같은 험로를 극복하고 변화하는 사태에 적응해 나갈 수 있다. 따라서 교사들은 보다 적극적으로 새로운 환경을 조성하고 혁신을 가져올 수 있는 창조적인 힘을 가지고 있음을 인식하여 성숙성을 높일 수 있는 방안을 모색해야 한다.

조직은 교사들이 조직에서 자신도 중요한 역할을 하고 있다는 느낌과 자신의 가치를 확인할 수 있도록 배려함으로써, 조직에 대한 소속감을 촉진시켜 학교조직의 효과 극대화를 꾀할 수 있을 것이다.




參 考 文 獻

<단행본>

- 강길순(1989), 『교육행정학 논고』, 교육과학사.
- 남정걸 외 5인(1995), 『교육조직론』, 도서출판 하우.
- 남정걸(1982), 『교육행정의 이론』, 배영사.
- 노종해(1978), 『현대조직관리』, 박영사.
- 노종희(1995), 『교육행정학』, 문음사.
- 박성식(1998), 『교육행정 관리론』, 학문사.
- 박영호·오세덕 공저(1995), 『현대조직관리론』, 법문사.
- 박용헌(1987), 『학교 사회』, 배영사.
- 서울대학교 교육 연구소(1998), 『교육학 대백과 사전③』, 하우동설.
- 신유근(1983), 『조직행위론』, 서울 다산 출판사.
- 이완정(1992), 『학교 조직 관리론』, 도서출판 성원사.
- _____ (1996), 『행동연구 분석기법』, 교육 과학사.
- 이형행(1994), 『교육행정 : 이론적 접근』, 문음사.
- 정태범(1998), 『교육행정학 : 기초와 발전』, 양서원.
- 주삼환(1988), 『교육행정학 개론』, 박영사.
- 허영부(1998), 『현대교육학 개론』, 학문사.

<논문>

- 김기웅(1990), 중등학교 조직의 개방성 수준과 교사의 성취욕구 수준과의 관계, 석사학위 논문, 공주대학교 교육대학원.
- 김두범(1990), 학교장의 지도성 행동이 지도성 효과에 미치는 영향, 박사학위 논문, 한양대학교 대학원.
- 김봉구(1990), 중등교원의 성숙도와 학교장의 지도성과의 관계 분석, 석사학위 논문, 동국대학교 교육대학원.
- 김창걸(1983), 교장의 지도성 행위 상황 및 조직효과성간의 관계 연구, 박사학위 논문, 중앙대학교 대학원.
- _____ (1993), 교사의 성숙성과 조직 헌신성과의 관계연구, 인하대교 인문과학 연구소, 논문집 제 20집 별쇄.
- 박태원(1993), 학교장의 의사결정 유형과 학교조직풍토와의 관계, 석사학위 논문.  제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY
- 박형규(1988), 학교장 지도성의 효과성에 대한 실증적 연구, 박사학위 논문, 동국대학교 대학원.
- 우정아(1994), 교사의 성숙수준과 수업장학 방법 선호도와의 관계 연구, 석사학위 논문, 국민대학교 교육대학원.
- 이병하(1985), 학교 조직풍토에 따른 교사의 직무만족과 헌신도에 관한 연구, 석사학위 논문, 단국대학교 교육대학원.
- 이완정(1982), 중학교 교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구, 박사학위 논문, 고려대학교 대학원.

- Andrew W. Halpin and Don B. Croft(1963), *The Organizational Climate of Schools*, Chicago : University of Chicago.
- Argyris Chris(1957), *Personality and Organization* New York : Harper and Row. Publishers.
- Boyan Norman J(1951), A study of the Formal and Informal Organization of a School Faculty : The Identification of the Systems of Interaction and Relationships Among the staff Members of a school and Analysis of the Interplay Between These Systems (Ed. D. Thesis Harvard Univ.).
- David C. McClelland(1961), *The Achieving Society* (Princeton N. J. : D. Van Nostrand Co., Inc.)
- Duncan W. Jack(1981), *Organizational Behavior*, Boston : Houghton. Mifflin Co.
- Ellenson. A(1973), *Human Relations*, Englewood Cliffs N. J. : Prentice-Hall, Inc.
- Maslow. A. H(1954), *Motivational Personality*, New York : Harper and Row.
- Paul Hersey(1984), *The Situational Leader*, New York : Warner Books.
- Pfiffner. J. M and Sherwood. F. P(1960), *Administrative Organization* (Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall.)
- Renato Tagruri(1968), *The Concept of Organizational Climate*, in Renato and George H. Litwrm(eds),
- Robert F. Bales(1956), *Integration Process Analysis* (mass : Addison - Wesley)

- Schein. E. H(1980), *Organizational Psychology* (New. Jersey : Practice
- Hill, Inc.)
- Tagiwri. R. and Litwin. G. W(1968), *Organizational Climate :
Explanations of a Concept*, Boston : Harvard University,
Division of Research, Gradnate School of Business
Administration.
- Walker. C. R, Guest. G. H. and Turner. A. N(1951), *The Foreman on
the Assembly Line in Organization of a School Faculty*,
(Ed. D. Thesis Harvard Univ.)



<ABSTRACT>

A Study on the Relationship between the Maturity Level of Teachers
and the Belongingness

Lim, Do-hyung

Educational Administration Major
Graduate School of Education, Cheju National University
Cheju, Korea

Supervised by Professor Lee, Wanjeong

The purpose of this is to provide the data that promote the school administration through the relationship between the maturity level of teachers and the belongingness.

The specific aims of this study are as follows :

- 1) Are there any differences on the maturity level of teachers according to sex, academic level and educational career?
- 2) Are there any differences on belongingness according to sex, academic level and educational career?
- 3) What kinds of relationships are there between the maturity level of teachers and belongingness?

To solve this issue we consider this study from documents on two

※ A thesis submitted to the Committee of the Graduate School of Education, Cheju National University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in August, 1999.

variables, composed of the subordinate elements of two variables from the synthetic result of it.

In order to accomplish above purposes, the data have been gained through social questionnaire survey by random sampling of teachers from primary, middle, high schools in Cheju-prov. The measures used in this study are the maturity level of teachers and belongingness. The one is composed of 24 subordinate questions that involves the motive of accomplishing their task, their responsibility, their self-confidence, their speciality, etc. The other is composed of 30 subordinate questions that involves the atmosphere of their organization, their cohesion, the content of their duty, the intimacy among their companion, self-respect, etc.

The conclusion of this study runs as follows:

First, there is 99% level of significance not according to academic career but according to career.

Second, there is 99% level of significance not according to sex and academic level but according to educational career. The more the career, the more the belongingness.

Third, there are similar significant relationships between the maturity level of teachers and belongingness. Teachers of higher maturity are more satisfied with of their duty and more self-respect.

This study shows that the response among teachers give rise to strong belongingness. This study suggests that school-administration should be run moderately through the teachers' characteristics.

<附錄>

설 문 설 지

안녕하십니까?

어려운 여건 속에서도 교육발전에 전념하시는 여러 선생님께 경의를 표합니다. 선생님께서 평소에 느끼신 점을 솔직하게 답하여 주시면 저의 연구에 크게 도움이 되겠습니다. 응답하신 내용은 학술적 통계 자료로만 사용할 것을 약속드립니다. 여러분의 앞날에 행운이 있기를 빕니다. 감사합니다.



1999. 3.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

제주대학교 교육대학원 교육행정 전공 임도형 올림

※ 다음은 귀하의 일반적인 사항을 알아보고자 하는 것입니다.
귀하에 해당하는 항목의 ()에 체크(v)해 주시기 바랍니다.

1. 성 별 ① 남 () ② 여 ()
2. 학 력 ① 대학원졸(재) () ② 대졸 () ③ 사범졸 ()
3. 경 력 ① 10년 이하() ② 11~20년()
③ 21~29년() ④ 30년 이상()

< 설문 A >

※ 각 항목을 읽으시고 선생님께서 생각하고 있는 것과 일치하는 정도에 따라 해당란에 v표 해주십시오.

문 항	질 문 내 용	매우 그렇다 (5)	그렇다 (4)	그저 그렇다 (3)	거의 그렇지 않다(2)	전혀 그렇지 않다(1)
1	나는 필요한 교육 활동이라면 최선을 다하려고 노력한다					
2	나는 스스로 결정한 일에는 앞장서서 추진하려고 노력한다					
3	나는 교내 규정을 준수하려고 애쓴다					
4	나는 새로운 수업기술을 익히려고 노력한다					
5	나는 동료 교직원간에 의도적으로 대화를 나누려 한다					
6	나는 학교 생활에서 동료 교사에게 도움을 주려고 노력한다					
7	나는 맡겨진 일을 책임감 있게 처리하려고 한다					
8	나는 인간관계에서 나타난 갈등을 해소할 수 있다					
9	나는 나 자신의 잠재능력을 키우려고 노력한다					
10	나는 합리적으로 의사결정을 할 수 있다.					

11	나는 각종 회의에서 나의 의견을 명확하게 제시한다.					
12	나는 항상 학생의 귀감이 되도록 노력한다					
13	나는 훌륭한 교사가 되기 위해 계속해서 교육을 받고 싶다.					
14	나는 교육 활동에 관한 동료 교사의 조언을 부담 없이 받아들인다					
15	나는 상급자에게 나의 생각을 이해시킬 수 있다.					
16	나는 특별 활동 지도에 적극적이다					
17	나는 동료 교사의 교육 활동을 적극적으로 지원한다					
18	나는 컴퓨터를 능숙하게 다룬다.					
19	나는 학생 생활 지도를 효율적으로 할 수 있다					
20	나는 교과 지도를 능숙하게 할 수 있다					
21	나는 담당교과에 대한 지도능력이 충분하다					
22	나는 학급 경영에 자신감을 갖고 임한다					
23	나는 일상업무에 대해 충분한 지식과 경험이 있다					
24	나는 학교의 교육 기자재를 활용하는데 익숙하다					

< 설문B >

※ 각 항목을 읽으시고, 귀하가 생각하고 있는 것과 일치하는 정도에 따라 해당란에 v표해 주십시오

문항	질 문 내 용	매우 그렇다 (5)	그렇 다 (4)	그저 그렇다 (3)	거의 그렇지 않다(2)	전혀 그렇지 않다(1)
1	나는 다시 태어나도 교사가 될 것이다.					
2	나는 가르치는 일에서 성취감을 느낀다.					
3	나는 창의력을 발휘하여 일할 수 있는 것에 대해 만족한다.					
4	우리학교는 교사의 근무의욕을 떨어뜨리는 자질구레한 일이 많다.					
5	나는 학생을 위해 봉사하고 있다고 생각한다.					
6	나는 교직에서 나의 꿈을 펼칠 수 있다.					
7	우리학교는 부서별 협력이 잘 이루어지고 있다.					
8	나는 우리학교에서 오래 근무하고 싶다.					
9	교사들은 교내 행사에 적극 참여한다.					
10	우리학교는 외부로부터 좋은 평가를 받고 있다.					
11	학교에 문제가 발생하면 전체 교사가 그것을 해결하기 위해 힘을 모은다.					
12	우리 학교는 교사간의 경쟁보다는 team work을 강조한다.					
13	교직원들 사이에 업무에 관한 정보교환이 잘 이루어진다.					
14	우리학교의 분위기는 화기애애하다.					

15	우리 학교는 업무결정과정에서 교사들의 의사가 상당히 반영된다.					
16	동료교사들은 자신의 의견을 자유롭게 말한다.					
17	우리 학교는 교수-학습이 원만히 이루어지도록 교사들에게 잘 지원하고 있다.					
18	교장 선생님은 공정하게 일을 처리한다.					
19	나는 우리 학교에 근무하는 것을 남들에게 자랑스럽게 이야기한다.					
20	우리 학교의 발전이 곧 나의 발전이라 생각한다.					
21	나는 우리 학교의 전통을 자랑스럽게 생각한다.					
22	나는 존경받는 교사이다.					
23	나는 우리 학교에서 필요한 사람이다.					
24	나는 교장으로부터 긍정적인 평가를 받고 있다.					
25	나는 동료교사들과 정답게 생활한다.					
26	우리 학교에서는 교사 상호간에 우호적인 관계를 유지하고 있다.					
27	우리 학교에서는 교사 상호간에 부담 없이 어울릴 수 있는 기회가 많다.					
28	나의 어려움을 상의할 수 있는 동료교사가 있다.					
29	우리 학교 교사들은 동료교사와 일체감을 형성하려 노력한다.					
30	우리 학교 교사들은 동료교사가 어려움을 당할 때 자기 일처럼 보살핀다.					