

碩士學位請求論文

敎員의 自律獎學에 대한 認識과
士氣와의 關係

指導敎授 梁 鎮 健



濟州大學校 敎育大學院

敎育行政專攻

鄭 明 洙

1997年 8月

敎員의 自律獎學에 대한 認識과
士氣와의 關係

指導敎授 梁 鎭 健

이 論文을 敎育學 碩士學位 論文으로 提出함.

1997年 6月 日




濟州大學校 敎育大學院 敎育行政專攻

提出者 鄭 明 洙



鄭明洙의 敎育學 碩士學位 論文을 認准함.

1997年 7月 日

審査委員長 李 杓 杓 
審査委員 朴 春 君 
審査委員 梁 鎭 健 

< 抄 錄 >

敎員의 自律獎學에 대한 認識과 士氣와의 關係

鄭 明 洙

濟州大學校 敎育大學院 敎育行政專攻

指導敎授 梁 鎮 健

본 연구는 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계를 밝히는데 그 목적이 있으며 사회조사 방법론에 의하여 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

- 1) 교원의 자율장학에 대한 인식은 특성별에 따라 어떠한 차이가 있는가?
- 2) 사기는 특성별에 따라 어떠한 차이가 있는가?
- 3) 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와는 특성별에 따라 어떠한 상관관계가 있는가?

표집대상은 제주도내 초등학교 15개교(260명), 중학교 9개교(230명), 고등학교 9개교(230명)를 대상으로 조사 연구하였다.

분석 항목에서 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기의 하위 요인은 교육철학, 수업 능력, 교직태도, 학교풍토, 기관과의 관계, 교직에 대한 긍지, 직위상의 위치, 직무에 대한 만족도, 직장의 귀속감, 직무환경 적응성 등 10개 요인이다.

본 연구의 자료는 SPSSPC' 프로그램을 활용 처리하였다.

이상의 연구에서 얻어진 결과는 다음과 같다.

첫째, 자율장학에 대한 인식의 하위 요인별 관계 분석으로는 기능적 특성 중 교사의 전문적 발달 영역, 교사의 개인적 발달 영역, 학교의 조직적 발달 영역 세 가지 영역의 장학 기능에 대한 교원들의 반응을 중심으로 평가하고 있다고 이론적 배경에서 언급한 바와 같이 교육철학, 학교풍토와 기관과의 관계는 학교급별, 직위별, 경력별, 성별에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있으며, 수업능력은 직위별, 경력별, 성별로는 유의한 차이가 있으나 학교급별로는 유의한 차이가 없다. 교직태도는 학교급별로는 유의한 차이가 있으나 직위별, 경력별, 성별로는 차이가 없다.

둘째, 사기의 하위 요인별 관계 분석으로 직장의 귀속감에 대한 인식은 학교급별, 직위별, 경력별, 성별로 차이를 보이고 있다. 교직에 대한 긍지와 직위상의 위치, 직무에 대한 만족도 및 직무환경 적응성에 대한 인식은 학교급별, 직위별, 경력별로는 차이가 있으나, 성별로는 차이가 없다.

셋째, 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와 의 관계 분석으로는 자율장학의 하위 요인들 중 교육철학, 교육풍토, 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 99% 수준에서 유의한 상관이 있음을 보여 주고 있다. 그 외에 수업능력과 교직에 대한 긍지, 직위상의 위치, 직무에 대한 만족도, 교직태도와 교직에 대한 긍지, 직위상의 위치, 직무에 대한 만족도는 유의한 상관이 있다.

전체적으로 볼 때 교원의 자율장학에 대한 인식의 하위 요인과 사기의 하위 요인과의 관계는 통계적으로 유의한 상관이 있으나 상관 정도는 낮은 편이다.

본 연구는 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와 의 각 하위 요인별 상관 정도만을 밝히고 있다. 따라서 양변인 간의 인과적 관계를 구명하는 연구가 계속 수행되어야 할 것으로 생각된다.

目 次

抄 錄	i
I. 緒 論	1
1. 研究의 必要性 및 目的	1
2. 研究의 問題 및 假說	2
3. 研究의 制限點	4
II. 理論的 背景	5
1. 自律獎學	5
2. 士氣	16
3. 自律獎學과 士氣와의 關係	20
III. 研究의 方法	22
1. 研究의 對象	22
2. 測定道具	23
3. 資料處理	25
IV. 研究 結果 및 解釋	26
1. 敎員의 自律獎學에 대한 認識 分析	26
2. 士氣의 認識 分析	37
3. 敎員의 自律獎學에 대한 認識과 士氣와의 相關關係	49
V. 要約 및 結論	56
1. 要約	56
2. 結論	61
參 考 文 獻	63
<Abstract>	67
<附錄>	69

圖 · 表 目 次

<도 II-1> 교내 자율장학의 기본 과정	14
<도 II-2> 사기의 구성 요소	17
<표 II-1> 교내 자율장학의 기본 형태 비교	12
<표 III-1> 설문지 배부 상황	22
<표 III-2> 설문지 회수율	22
<표 III-3> 교원의 자율장학에 대한 인식 설문지 문항 번호	23
<표 III-4> 사기에 대한 인식 설문지 문항 번호	24
<표 IV-1> 학교급별 교육철학의 지각 분석	26
<표 IV-2> 직위별 교육철학의 지각 분석	27
<표 IV-3> 경력별 교육철학의 지각 분석	27
<표 IV-4> 성별 교육철학의 지각 분석	28
<표 IV-5> 학교급별 수업능력의 지각 분석	28
<표 IV-6> 직위별 수업능력의 지각 분석	29
<표 IV-7> 경력별 수업능력의 지각 분석	29
<표 IV-8> 성별 수업능력의 지각 분석	30
<표 IV-9> 학교급별 교직태도의 지각 분석	30
<표 IV-10> 직위별 교직태도의 지각 분석	31
<표 IV-11> 경력별 교직태도의 지각 분석	32
<표 IV-12> 성별 교직태도의 지각 분석	32
<표 IV-13> 학교급별 학교풍토의 지각 분석	33
<표 IV-14> 직위별 학교풍토의 지각 분석	33
<표 IV-15> 경력별 학교풍토의 지각 분석	34
<표 IV-16> 성별 학교풍토의 지각 분석	34
<표 IV-17> 학교급별 기관과의 관계의 지각 분석	35

<표 IV-18> 직위별 기관과의 관계의 지각 분석	35
<표 IV-19> 경력별 기관과의 관계의 지각 분석	36
<표 IV-20> 성별 기관과의 관계의 지각 분석	37
<표 IV-21> 학교급별 교직에 대한 긍지의 지각 분석	37
<표 IV-22> 직위별 교직에 대한 긍지의 지각 분석	38
<표 IV-23> 경력별 교직에 대한 긍지의 지각 분석	39
<표 IV-24> 성별 교직에 대한 긍지의 지각 분석	39
<표 IV-25> 학교급별 직위상의 위치의 지각 분석	40
<표 IV-26> 직위별 직위상의 위치의 지각 분석	40
<표 IV-27> 경력별 직위상의 위치의 지각 분석	41
<표 IV-28> 성별 직위상의 위치의 지각 분석	41
<표 IV-29> 학교급별 직무에 대한 만족도의 지각 분석	42
<표 IV-30> 직위별 직무에 대한 만족도의 지각 분석	43
<표 IV-31> 경력별 직무에 대한 만족도의 지각 분석	43
<표 IV-32> 성별 직무에 대한 만족도의 지각 분석	44
<표 IV-33> 학교급별 직장의 귀속감의 지각 분석	44
<표 IV-34> 직위별 직장의 귀속감의 지각 분석	45
<표 IV-35> 경력별 직장의 귀속감의 지각 분석	46
<표 IV-36> 성별 직장의 귀속감의 지각 분석	46
<표 IV-37> 학교급별 직무환경 적응성의 지각 분석	47
<표 IV-38> 직위별 직무환경 적응성의 지각 분석	47
<표 IV-39> 경력별 직무환경 적응성의 지각 분석	48
<표 IV-40> 성별 직무환경 적응성의 지각 분석	48
<표 IV-41> 학교급별 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계	49
<표 IV-42> 직위별 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계	51
<표 IV-43> 경력별 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계	52
<표 IV-44> 성별 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계	53
<표 IV-45> 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계	54

I. 緒 論

1. 研究의 必要性 및 目的

우리 나라 교육행정의 실제에서 장학 행정은 대단히 중요한 위치를 차지하고 있다. 실제로 교육부나 시·도교육청, 지역교육청 등과 같은 교육행정 기관에는 반드시 장학을 담당하는 기구가 중요한 위치를 차지하여 장학 활동을 수행하고 있으며, 單位學校의 교장과 교감도 그 중요한 역할로서 장학 기능을 수행할 것을 요구받고 있다. 그런가 하면 地方教育自治制가 시행되면서 지방 교육 행정 차원의 장학 역할이 크게 부각되고 있는 실정이다.

그런데 오랜 역사를 통해 볼 때 이러한 장학 행정은 그 기본 성격 면에서 권위주의적 통제 방식으로부터 민주주의적 방향으로, 방법 면에서는 學事視察 방식에서 協同的·自律的 방식으로 발전해 왔다. 즉 교육행정 기관의 주도하에 이루어져 왔던 장학 지도에 대신하여 단위 학교 차원에서 자율적으로 학교교육 발전을 위한 장학 활동이 전개되어야 한다는 식의 주장들이야말로 바로 이러한 역사적 추세를 반영한 대표적인 내용이라고 할 수 있다.

그렇다면 장학 행정은 방법 면에서 볼 때 왜 학사시찰 방식에서 협동적·자율적 방식으로 변모·발전하고 있는 것인가? 그것은 다른 무엇보다 교원들이 활동하고 있는 학교 현장을 중심으로 함께 생활하고 있는 교장, 교감 그리고 교사들간의 상호 이해와 신뢰 및 협조를 바탕으로 협동적·자율적인 방식으로 장학 활동이 이루어질 때 비로소 가장 효과적이며 생산적이라는 현실 인식 때문이다.

이렇게 효과적이며 생산적으로 장학 활동이 이루어질 때 교원들의 사기는 높아질 것이고 이로써 학교교육의 생산성이 향상될 것이라는 추측이 가능해진다. 그런데 職務滿足度의 중심 요소로서의 사기는 우리 나라 교원의 경우 일반적으로 저하되어 있으며 이러한 사기의 저하는 교육의 실천면에서 나쁜 영향을 미치고 있다고 지적되고 있다. 이러한 교원의 사기의 저하 요인들로는 여러 가지를 지적할 수 있겠으나 그 동

안의 구태의연한 장학 행정도 한 몫을 했다고 하여도 결코 과언이 아닐 것이다.

따라서 어떤 장학 활동이 교원의 사기를 증진 또는 저하시키는가 하는 의문은 매우 의미 있는 관심 사안이라고 하지 않을 수 없다. 결국 협동적·자율적인 방식으로 장학 활동이 이루어질 때 교원의 사기가 증진되지 않겠는가 하는 가설을 세울 수 있는 것도 바로 이러한 맥락 때문이다. 특정의 장학 활동과 사기와의 관계를 다룬 연구는 찾아보기가 매우 어려운 게 사실이지만 그러나 臨床的인 자료로 볼 때 그 두 부분간의 관계는 매우 의미 있는 것임이 밝혀지고 있다.¹⁾

1995년을 계기로 이루어지고 있는 우리 나라 교육개혁의 주된 논리는 교사 주도적인 타율학습에서 학습자 주도적인 자율학습으로, 획일적인 일제수업으로부터 개성적인 개별수업으로, 타율적인 학교경영으로부터 자율적인 학교경영이라고 요약할 수 있을 것이다. 그렇기 때문에 이러한 시점에서 자율적인 장학 활동과 사기와의 어떤 관계가 있는지를 구명하는 노력은 매우 시의 적절한 일이라고 하지 않을 수 없다.

따라서 본 연구는 敎員의 自律獎學에 대한 認識과 士氣와의 關係를 분석·구명함으로써 장학 체제 개선에 유용한 정보와 자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

2. 研究의 問題 및 假說

가. 研究의 問題



제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

연구의 필요성에서 살펴본 바와 같이 제6차 교육과정은 내용이나 운영에서도 예전과는 다른 체제로 운영되어야 하고 교수-학습 방법에서도 많은 교사들이 학습자의 개성과 적성, 창의적 개발을 위한 학습자 중심의 교육 활동으로 전환되고 있다. 이러한 상황에서 학교 단위의 자율장학 협의 체제를 조직 운영하여 교사의 전문성 향상을 도모시키는 것이 사기와 관계가 있다는 데 연구 목적에 초점을 맞추어 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

1) 稻垣忠彦(1984), 「子どものための學校」, 東京: 東京大學出版部, pp. 152~154.

- (1) 敎員의 自律獎學에 대한 認識은 特性別에 따라 어떠한 차이가 있는가?
- (2) 士氣는 特性別에 따라 어떠한 차이가 있는가?
- (3) 敎員의 自律獎學에 대한 認識과 士氣와는 特性別에 따라 어떠한 상관관계가 있는가?

나. 假 設

본 연구를 수행하기 위하여 다음과 같이 영가설을 설정하였다.

- 1-1. 자율장학의 하위 요인인 교육철학은 특성별로 지각의 차이가 없다.
- 1-2. 자율장학의 하위 요인인 수업능력은 특성별로 지각의 차이가 없다.
- 1-3. 자율장학의 하위 요인인 교직태도는 특성별로 지각의 차이가 없다.
- 1-4. 자율장학의 하위 요인인 학교풍토는 특성별로 지각의 차이가 없다.
- 1-5. 자율장학의 하위 요인인 기관과의 관계는 특성별로 지각의 차이가 없다.
- 2-1. 사기의 하위 요인인 교직에 대한 긍지는 특성별로 지각의 차이가 없다.
- 2-2. 사기의 하위 요인인 직위상의 위치는 특성별로 지각의 차이가 없다.
- 2-3. 사기의 하위 요인인 직무에 대한 만족도는 특성별로 지각의 차이가 없다.
- 2-4. 사기의 하위 요인인 직장의 귀속감은 특성별로 지각의 차이가 없다.
- 2-5. 사기의 하위 요인인 직무환경 적응성은 특성별로 지각의 차이가 없다.
- 3-1. 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기의 하위 요인은 학교급별로 상관이 없다.
- 3-2. 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기의 하위 요인은 직위별로 상관이 없다.
- 3-3. 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기의 하위 요인은 경력별로 상관이 없다.
- 3-4. 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기의 하위 요인은 성별로 상관이 없다.
- 3-5. 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와는 상관이 없다.

3. 研究의 制限點

가. 연구 대상을 제주도로 국한하였기 때문에 우리 나라 전체의 경향성을 판단하는 데에는 약점이 있다. 그러나 제주도의 교육 여건은 제주도의 특수성을 가지고 있으면서도 우리 나라 전체의 교육 여건과 공통적인 여건(동일 교육과정과 같은 것)을 가지고 있기 때문에 우리 나라 전체의 경향성을 추정하는 데에 있어서 타당성이 있을 것으로 생각이 된다.

나. 본 연구에서는 기능적 측면에서 교사의 전문적 발달 영역, 교사의 개인적 발달 영역, 학교의 조직적 발달 영역을 중심으로 자율장학의 하위 요인을 추출하였다.

다. 연구 도구는 이론적 근거를 기반으로 작성하였지만 표준화된 것이 아니고 자작된 것이기 때문에 타당성과 신뢰성에 약점이 있다. 그러나 타당성에는 이론적 근거와 일관성이 있는 것으로서 타당도가 높은 것으로 해석될 수 있다.

라. 교원에 대한 기초 자료의 특성별로는 학교급별, 직위별, 경력별, 성별 4개의 집단으로 제한하였다.



II. 理論的 背景

1. 自律獎學

가. 獎學的 一般的 概念

본래 장학(supervision)이란 우수한 사람이 위에서 監視한다는 의미를 가지고 있다. 그래서 한때 監督 혹은 視學이라는 말이 장학의 의미를 나타내는 용어로 사용되기도 하여 장학 활동에 대해 부정적인 태도를 갖게 된 이유가 되기도 하였다. 그러나 장학의 개념은 교육의 통제보다는 造成과 支援을 통해 교수-학습의 성과를 극대화한다는 좋은 의미를 가지고 있다. 이러한 관점에서 장학은 학생의 학습을 촉진하기 위해 교사의 행위에 직접적으로 영향을 주는 활동으로 규정되는데 특히 Wiles나 Wiles와 Lovell, Alfonso, Firth와 Neville²⁾ 등의 견해가 그러하다.

여러 학자들의 개념 정의를 종합적으로 검토한 Wiles와 Bondi³⁾도 거의 모든 정의들이 장학의 궁극적 목적을 수업의 개선에 두고 있다는 사실을 확인하고 있다. 우리나라 학자들의 경우에도 이러한 특징을 보이고 있기는 마찬가지이다. 주삼환, 이종재 등도 교수 행위의 개선을 통한 학교교육의 개선을 궁극적 목적으로 삼고 있다.

다만 金鍾喆⁴⁾은 이를 보다 확대하여 장학의 개념 정의를 多元的으로 접근하였는데 법규적 접근으로 系線組織의 행정 활동에 대한 전문적 기술적 조언을 통한 參謀活動 내지 幕僚活動이라 규정하고, 機能的 접근으로 교수의 전문적 성장, 교육 운영의 합리화 및 학생의 학습 환경 개선을 위한 전문적 기술적 보조 활동으로 보고 있으며, 理

2) Kimball Wiles(1967), *Supervision for Better Schools*, 3rd ed. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall, ; Kimball Wiles & John T. Lovell(1975), *Supervision for Better Schools*, 4th ed. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall, ; Robert J. Alfonso, Gerald R. Firth & Richard F. Neville(1975), *Instructional Supervision : A Behavioral System*, Boston : Allyn and Bacon.

3) John Wiles & Joseph Bondi(1980), *Supervision : A Guide to Practice*, Columbus, Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co., pp. 8~11.

4) 金鍾喆(1987), 「教育行政의 理論과 實際」, 서울 : 教育科學社, pp. 235~238.

念的 접근으로 교수, 즉 학습 지도의 개선을 위하여 제공되는 지도 조언이라고 정의하고 있다.

그런가 하면 강영삼⁵⁾은 교육 조직의 수준에 따라서 장학의 개념을 달리 규정하여야 함을 제언하였다. 그에 따르면 첫째, 교육부를 중심으로한 중앙교육행정조직 수준에서의 장학은 교육 활동의 전반적인 企劃, 調査, 研究, 管理, 指導, 監督을 통하여 중앙의 행정 업무를 보좌하는 參謀活動이라고 보았다. 둘째, 각 시·도 교육청 및 시·군·구 교육청을 중심으로 한 지방 교육행정 조직 수준에서의 장학은 교육 활동을 위한 장학지도, 교사의 인사관리, 학생의 생활지도, 교육기관의 監督을 통하여 지방의 학무를 총괄하는 系線活動이라고 보았다. 셋째, 학교 조직 수준에서의 장학은 학생들의 학습 기회를 향상시키기 위하여 교사의 교수 행위에 직접적으로 영향을 주는 학교 내에서의 제반 지도 활동으로 보고 있다. 넷째, 학급 조직 수준에서의 장학은 학급 내의 교수-학습 과정을 개선하기 위하여 교사와 학생간의 상호작용에 중점을 두고 교사를 지도·조언하는 활동이라고 보고 있다.

이상의 장학의 개념들을 종합해 볼 때 적어도 두 가지 중요한 요소를 포함하고 있다. 그것은 첫째, 장학을 어떤 관점에서 보든 궁극적으로 수업의 개선을 목적으로 한다는 점이며 둘째, 그 대상이 교사라는 점이다. 따라서 이러한 점을 종합적으로 고려하여 장학을 간단히 정의해 보면 장학이란 학습자의 잠재능력을 최대한으로 개발할 수 있도록 교사의 교육 실천에 필요한 교육 이론 및 교육 기술에 관한 이해 및 응용력을 신장시키기 위한 모든 조언 활동이라 정의할 수 있다.

나. 校內 自律獎學의 概念

일반적으로 장학은 그 방법적 측면에서 크게 학교 자율장학과 시·도교육청 및 지역교육청의 장학으로 구분할 수 있다. 전자는 또한 교내 자율장학과 地區 自律獎學으로 구분할 수 있으며 후자는 擔任獎學, 要請獎學, 特別獎學으로 구분할 수 있다. 여기

5) 姜永 三(1982), "教育行政", 「現代教育行政學」, 신중식의 4인, 서울 : 교육출판사, pp. 352~373.

서 교내 자율장학이란 윤정일⁶⁾에 따르자면 교장·교감이 중심이 되어 전 교직원을 대상으로 실시하는 장학의 유형으로 교사의 자질 향상과 복무 자세의 확립을 목표로 하는 활동이다.

이러한 “교내 자율장학”이라는 용어는 표현상 “학교 안”이라는 공간적인 의미가 강한 인상을 주어 “교내 장학”이라는 용어에 단위 학교의 자율성과 교직원의 자율성을 강조하는 의미가 첨부된 용어라고 하겠다. 이윤식⁷⁾은 교내 장학이라는 용어는 대체로 장학 활동이 일어나고 있는 장소로서의 단위 학교의 자율성, 그리고 교장 또는 교감의 지도성을 강조하는 의미를 함축하고 있다고 보았다. 이러한 교내 자율장학은 자율적인 장학이라는 의미를 보다 직접적으로 드러내기 위하여 자율장학이라는 용어로 대체되어 사용되고 있다.

이상과 같이 여러 학자들의 교내 자율장학에 대하여 개념을 정립한 것을 요약하면 표현과 진술의 차이는 있으나 ‘교내 자율장학이란 단위 학교에서 교장, 교감을 중심으로 전체 직원들이 자율적으로 교육 활동의 개선을 위해 공동으로 노력하는 과정’이라 정의를 내릴 수 있다.

다. 校內 自律獎學의 要因

(1) 校內 自律獎學의 概念的 特性

교내 자율장학의 개념적 특성을 이윤식은 6가지⁸⁾ 즉, 학교 중심성, 자율성, 협력성, 다양성, 계속성, 자기발전성으로 정리·제시하였다. 여기서 학교중심성이란 교내 자율장학의 과정에서 학교가 중심이라는 것을 말한다. 학교중심성이 높을 수록 교내 장학이 인적, 물적 조건 및 조직적, 사회적, 심리적 특성을 기초로 하여 계획적으로 잘 이루어지며 교내 장학의 결과가 교육 현장에 효과적으로 활용되기도 한다.

자율성은 교내 자율장학 활동을 내부의 강박 구속으로부터 벗어나 학교의 구성원들 스스로 장학 활동에 참여하고 그 결과에 대하여 책임을 지는 것을 말한다.

6) 尹正·外 共著(1997), 「教育行政學原論」, 서울:學志社, pp. 318~319.

7) 李允植(1993), 「獎學論 論考」, 서울:과학 예술, p. 221.

8) 李允植, 前掲書, p. 230.

교내 자율장학은 단위 학교 내에서 교장·교감을 중심으로 하여 모든 교직원들이 협력적이고 참여적인 공동 노력을 통하여 이루어지며 경우에 따라서는 학교 외부로부터 필요와 협력을 얻을 수도 있다. 이를 두고 협력성이라고 한다.

다양성은 교내 자율장학에서 학교의 실정과 교사의 필요와 요구에 따라 그 내용과 방법에 있어 여러 가지 방법으로 융통성 있게 운영하는 것을 말한다. 또한 계속성은 교내 자율장학이 일시적이고 단기적인 과정이 아니라 장기적인 과정임을 말한다. 교내 자율장학은 구체적이고 체계적이어야 하며 실시된 교내 자율장학의 결과는 평가되고 그 결과는 다음 계획에 재투입되어야 한다. 자기 발전성이란 자기 의사에 따라 자신의 능력을 신장시켜 나가는 능력 영역이다. 교내 자율장학이 자기 발전을 도모하는 과정으로 운영되는 것을 말한다.

(2) 校內 自律獎學의 要因

기능적 측면에서 볼 때 자율장학의 영역은 크게 교사의 전문적 발달 영역, 교사의 개인적 발달 영역, 학교의 조직적 발달 영역으로 구분된다.

장학의 기능적 접근과 관련하여 김종철⁹⁾은 장학은 무엇보다도 교사들의 전문적 활동을 돕는 것으로서 건전한 교육철학의 수립, 교직에 대한 올바른 태도와 감정의 확립, 교육적인 문제 해결 능력과 기술의 습득(특히 학습지도 방법과 생활지도 방법의 개선), 교육 문제에 대한 올바른 인식 등이 포함된다고 하였고, 강수광¹⁰⁾은 교육철학과 교직원 확립 위한 프로그램, 교수-학습방법의 모색과 개선 노력, 건전한 생활지도를 위한 프로그램, 특별활동의 연구개발 지도, 교수-학습의 효율성을 위한 교육기자재 활용, 학급관리 및 학급경영을 위한 관심, 교육정보와 교육시사 자료 제공, 학부모와 지역사회와의 협의, 교사의 전문성 제고를 위한 노력을 들고 있다.

교사의 개인적 발달 영역과 관련되는 내용으로서 이윤식¹¹⁾은 교사의 신체적 정서적 건강, 교사의 성격, 교사의 가정생활, 교사의 사회생활, 교사의 취미·흥미, 교사의 종교

9) 金鍾喆, 前掲書, pp. 235~238.

10) 姜秀光(1994), "校內 自律獎學 活動에 관한 연구", 慶南大學校 教育大學院 碩士學位論文, pp. 19~20.

11) 李允植, 前掲書, pp. 234~236.

등이라 하면서 교사들이 성인으로서 겪게 되는 개인적·가정적·사회적·학교내 갈등이나 문제들에 대한 이해를 높이고 그러한 문제 발생에서의 또는 갈등을 예방하고 해결하는데 도움을 주기 위한 노력이 포함된다고 하였으며, 강수광¹²⁾은 교사의 신체적 건강을 위한 환경 제공, 정신건강을 위한 공간 및 기회, 교사의 사회활동을 위한 노력, 교사의 취미·흥미·특기를 위한 기회 제공, 교사의 종교 활동에 대한 보장, 교사의 가정생활에 대한 관심, 학교생활은 사회생활의 연장, 개인적 성장 발달에 대한 관심, 교사의 보람과 긍지에 대한 관심, 자아실현 욕구 충족에 대한 관심을 들고 있다.

조직 발달과 관련하여 다루어져야 할 내용으로 이윤식¹³⁾은 학교경영 조직·계획·평가, 교직원 인간관계, 교직원 인사관리, 의사 소통, 학교조직 풍토, 의사결정, 학교의 재정·시설 관리, 학교의 대외적인 관계 등이라고 하였다. 강수광¹⁴⁾은 학교 경영의 계획·실천·평가, 학교 경영 조직의 능률적 체제, 교직원 인사관리의 공정성, 교직원의 인간관계, 교직원간의 의사소통, 학교의 조직풍토, 학교의 의사결정 과정, 학교 재정관리의 공정성 및 효율성, 학교 시설 사무 등 교육여건 개선 노력, 학부모 및 지역사회와의 협력체제를 들고 있다.

이상에서 자율장학의 요인은 연구자의 관점에 따라 달리 설정·운영할 수 있으나 본 연구에서는 교내 자율장학의 하위 요인으로 다음의 5가지 항목을 중점 요인으로 제시하였다.

- (가) 교육철학(김종철, 강수광)
- (나) 수업능력(김종철, 강수광)
- (다) 교직태도(김종철)
- (라) 학교풍토(이윤식)
- (마) 기관과의 관계(이윤식)

(3) 校內 自律獎學의 基本 形態

(가) 基本 形態

12) 姜秀光, 前掲論文, pp. 19~20.

13) 李允植, 前掲書, p. 237.

14) 姜秀光, 前掲論文, pp. 19~20.

교내 자율장학의 기본 형태는 교내 자율장학의 구체적인 내용과 깊은 관련을 맺는다. 교내 자율장학의 기능적 특성 영역과 연관한 교내 자율장학의 기본 형태는 1) 수업장학 2) 동료장학 3) 자기장학 4) 약식장학, 그리고 자체 연수에 대한 장학적 기능이 중요시되는 점을 고려하여 5) 자체연수를 포함하는 5가지를 제시할 수 있다.¹⁵⁾

1) 授業獎學

수업장학이란 교수, 학습 과정에서 수업 행위나 기술을 향상시키기 위하여 교사를 지도, 조언하는 과정이다. 단위 학교 자체 내에서 자율적으로 실시되는 수업장학은 원칙적으로 교장과 교감의 주도하에 교사의 전문적 발달을 위하여 임상장학, 수업장학, 그리고 마이크로 티칭 등의 방법으로, 초임 교사나 수업 기술 향상의 필요성을 느끼는 교사를 대상으로 진행된다.

2) 同僚獎學

동료장학이란 교사의 교수 기술 향상과 전문적 성장을 위하여 교사 상호간에 협력적 노력을 하는 과정이다.¹⁶⁾ 동료장학의 초점을 수업에 맞추면 둘 이상의 교사가 서로 수업을 관찰하고, 그 결과에 대하여 피드백을 제공해 주고, 공통적인 전문적 관심에 대하여 토의하면서 자신들의 전문적 발달, 개인적 발달, 조직적 발달을 위해 함께 일하기로 약속한 비교적 반형식적 과정이라고 할 수 있다.

3) 自己獎學

자기 장학은 자신의 수업을 녹음한 후 반복하여 듣거나 보면서 수업 기술을 향상시키기 위하여 노력할 수도 있으며, 학생들의 feed-back을 받아 분석하면서 수업 개선을 위해 혼자 노력할 수도 있고, 혼자 전문 서적을 읽거나 필요한 전문가를 찾아가 협의하여 전문적 발달을 꾀할 수도 있으며, 대학원 과정을 수강하고 필요한 연수나 강연회에 참석할 수도 있다.¹⁷⁾ 자기 장학은 교사 각 개인의 전문적 발달을 신장하기

15) 李允植, 前掲書, pp. 247~259.

16) 金英植·朱三煥(1990), 「獎學論」, 서울: 韓國放送通信大學出版部, pp. 118~126.

17) 朱三煥(1988), 「獎學·校長論 特講」, 서울: 星苑社, p. 174.

위한 방안으로 독립적으로 일하기를 좋아하는 경험 있고 능력 있는 교사들에게 적합한 방법이다.

4) 略式獎學

약식장학이란 교장, 교감이 5~10분 비형식적으로 교실에 들러 수업참관을 통하여 교사들의 전문적 발달 신장으로 수업 및 학급 경영 활동을 참관하고 이에 대해 교사들에게 지도·조언을 제공하는 과정으로 '불시 방문 장학' 또는 '전통적 장학', '행정적 감독'이라고도 한다.

5) 自體研修

교육의 질적 향상을 위해서는 인사관리의 측면에서 교사의 자질 향상에 역점을 두어야 한다. 이 자질 향상의 한 방법으로 학교 차원에서 할 수 있는 것이 곧 현직 연수 활동이다. 자체 연수는 학교의 형편과 교직원들의 필요와 요구를 바탕으로 교직원들의 전문적 발달, 개인적 발달 그리고 학교의 조직적 발달을 지향하여 교장, 교감, 주임교사, 교사를 포함하여 교내, 교외의 교직원, 또는 외부 전문가나 장학 요원들이 연수 담당자가 되어 진행된다.

5가지 기본 형태를 개념, 주된 장학 담당자, 기능적 특성 영역, 형태, 대상 그리고 공식성 정도 등의 기준에 비추어 비교 정리하면 다음의 <표 II-1>과 같이 제시할 수 있다.

(나) 基本過程

단위 학교 현장에서 교내 자율장학의 구체적인 형태를 띠고서 나타날 때 어떠한 과정을 밟아 계획·실천되어야 하는가에 관한 지침은 성공적인 장학 활동을 위하여 중요한 의미를 지닌다.

Harris¹⁸⁾는 장학 활동을 계획하는데 체제 모형(system model)이 유용함을 말해 주

18) Ben M. Harris. (1985), *Supervisory Behavior in Education*(3rd. ed.), EgleWood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 李允植, 前掲書, p. 256에서 재인용.

<표 II-1> 교내 자율 장학의 기본 형태 비교

기본 형태	수업장학	동료장학	자기장학	약식장학	자체연수
개념	교사들의 수업 기술 향상을 위한 체계적이고 개별적인 과정	동료 교사들간에 그들의 교육 활동의 개선을 위하여 공동으로 노력하는 과정	교사 개인이 자신의 전문적 발달을 위하여 스스로 체계적인 계획을 세우고 이를 실천하는 과정	교장·교감이 간헐적으로 짧은 시간 동안의 학급 순시나 수업 참관을 통하여 교사들의 수업 및 학급경영 활동을 관찰하고 이에 대해 교사들에게 지도·조언을 제공하는 과정	교직원들의 교육 활동의 개선을 위하여 그들의 필요와 요구에 의해 학교내·외의 인적·물적 지원을 활용하여 단위 학교 자체에서 실시하는 연수 활동
주장학 담당자	교장·교감 (외부장학 요원포함)	동료 교사	교사 개인	교장·교감	전체 교직원
기능적 특성 영역	교사의 전문적 발달	교사의 전문적 발달 교사의 개인적 발달 교사의 조직적 발달	교사의 전문적 발달	교사의 전문적 발달	교사의 전문적 발달 교사의 개인적 발달 교사의 조직적 발달
형태	·임상장학 ·수업연구 (교장·교감 주도) ·마이크로 티칭	·동학년 협의회 ·동교과 협의회 ·동부서 협의회 ·동료간 수업연구 ·동료간 각종 상호작용 등	·자기수업 반성 ·1인1과제 연구 ·대학원 수강 ·문헌연구 ·전문가 상담 ·방문·견학 ·각종 자기연찬 활동 등	·학급순시 ·수업참관 등	·각종 교내 연수 등
대상	·초임 교사 ·수업 기술 향상의 필요성을 느끼는 교사	·전체 교사 ·협동으로 일하기를 원하는 교사	·전체 교사 ·자기 분석 자기 지도의 기술을 갖고 있는 교사 ·혼자 일하기를 원하는 교사	·전체 교사	·전체 교직원
공식성	공식적	공식적+비공식적	비공식적	비공식적	공식적

고 있다. 그는 크게 投入(input) → 過程(process) → 産出(product)의 3단계로 장학의 計劃·實踐·評價가 이루어질 수 있음을 주장한다.

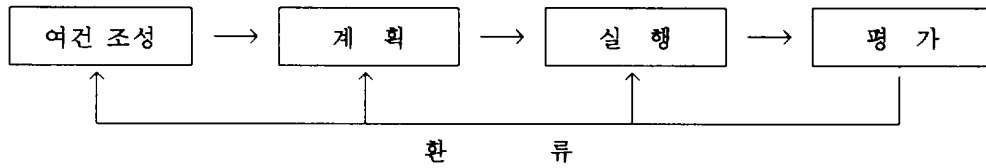
投入計劃(input planning)은 장학 활동을 계획하는데 있어서 고려해야 할 여러 가지 요소들을 포함한다. 여기에서는 장학 활동이 전개되고 있는 단위 학교가 추구하는 교육 활동의 총체적인 목표가 무엇이며 이와 관련하여 교사가 수업 현장에서 어떤 성취 기준에 의하여 어떠한 목표를 성취해야 하는가에 대하여 충분한 체계적인 연구와 분석이 이루어져야 한다. 이러한 연구와 분석의 결과는 구체적인 장학 활동의 출발점이 된다.

過程開發(process developing)에서는 구체적인 실질적인 장학 활동이 실천된다. 임상장학의 구체적인 절차는 일반적으로 ①計劃協議會 → ②授業觀察 → ③還流協議會의 과정을 거치면서 각 과정마다 보다 구체적인 활동이 전개된다고 볼 수 있다.

産出評價(product assessing)에서는 교사에 대한 장학 지도의 결과, 교사의 수업 기술과 방법에 있어서 어느 정도의 향상과 발전이 있었는가를 분석해 보는 활동이 이루어진다.

Harris의 體制模型을 근간으로 하여 한국교육개발원에서도 학교경영 체제는 計劃 → 實踐 → 評價의 3요소를 중심으로 구성하였다. 그러나 근자에 들어서는 이러한 3단계 모델 이외에도 투입 이전 단계로서 상황에 대한 고려가 있어야 한다는 주장이 있다.¹⁹⁾ 이러한 몇 가지 논의를 기초로 하여 단위 학교에서 교내 자율장학을 계획, 실천할 때 밝아야 할 기본 과정으로 <도 II-1>에 나타나 있는 바와 같이 「①與件造成 → ②計劃 → ③實行 → ④評價」 등의 4단계를 설정할 수 있게 된다.

19) CIPP (Context, Input, Process, Product), 모델은 Stufflebeam 등에 의하여 개발된 프로그램인데, 합리적인 의사 결정에 필요하고 적절한 정보를 수집하기 위하여 교육 활동이나 프로그램을 평가하는 데에는 「상황→투입→과정→산출」의 각 단계에 대한 평가가 있어야 한다는 것이다.(cf.이윤식, 전제서, p. 258.)



<도 II-1> 교내 자율장학의 기본 과정

라. 自律律獎學과 열린教育

외부의 강요나 지도에 의해서 보다는 교사 자신이 전문적 성장을 위하여 스스로 계획을 세우고 실천해 나가는 것을 전제로 하는 자율장학은 교육의 개별화, 개성화, 자율화를 중시하는 열린교육과 매우 밀접한 관련을 맺는다. 열린교육운동 차원에서 영국, 미국, 캐나다, 호주 등을 중심으로 해서 일고 있는 소위 자율적 학교경영 (self-managing school) 운동 같은 것이 바로 그 증거의 한 예라고 할 수 있다. 자율적 학교경영이란 열린교육에 기초한 학교경영과 가장 밀접한 경영 형태로서 Caldwell 과 Spinks²⁰⁾는 자율적 학교경영이란 자원의 할당과 관련된 의사 결정의 권위를 학교 수준에 맞게 분산화하는 경영 형태라고 정의하고 있다.

따라서 자율장학은 자율적 학교경영의 한 요소로서 결국 열린교육이 지향하는 교육의 개방화를 위한 조치라고 이해하여도 결코 무리가 없다. 열린교육이 가능하기 위해서는 수업 주체의 면에서는 교사 중심에서 학생 중심으로, 학습 내용과 경험의 면에서는 학생 수준과 관심에 따른 선택적인 학습으로, 학습 형태나 활동의 면에서는 소집단 중심의 협력 학습이나 개별 학습이 주를 이루는 학습자 중심의 自己主導的 학습으로 변화되어야 하는데 이러한 변화가 가능하기 위해서는 다른 무엇보다 자율장학 체제가 이루어져야 한다.²¹⁾ 결국 자율장학 체제는 열린교육의 핵심적 과제라고 하여도 과언이 아니다.

20) B. J. Caldwell. & J. M. Spinks(1988), *The Self-Managing School*, London : The Falmer Press.

21) 李淳珩(1996), "열린교육·열린수업", 『제주신문사설』, 1996. 4. 28.

마. 先行研究의 考察

강수광은 '교내 자율장학에 활동에 관한 연구'에서 교사의 전문적 발달 영역에 대한 인식의 차이에 대하여 성별로는 여교사들의 인식도(M=3.195)가 남교사들의 인식도(M=3.188)보다 높게 나타났다. 근무 경력별로는 10년 미만의 교사(M=2.963), 20년 미만의 교사(M=3.252), 20년 이상의 교사(M=3.354) 순으로 근무 경력이 많은 교사일수록 높은 인식도를 보이고 있다.

교사의 개인적 발달 영역에 대한 인식이 차이에서 남교사 집단(M=3.331)이 여교사 집단(M=3.201)보다 인식도가 높게 나타났으며, 근무 경력별로는 10년 미만의 교사(M=3.126), 20년 미만의 교사(M=3.245), 20년 이상의 교사(M=3.384) 순으로 근무 경력이 많은 교사일수록 인식도가 높다.

학교의 조직적 발달 영역에 대한 인식의 차이에서 성별로는 남교사 집단(M=3.422)이 여교사 집단(M=3.360)보다 높게 인식하고 있으며, 근무 경력별로는 10년 미만의 교사(M=3.255), 20년 미만의 교사(M=3.357), 20년 이상 교사(M=3.529) 순으로 근무 경력이 많은 교사일수록 높은 인식도를 보이고 있다.²²⁾

李允植은 1993년 전국적으로 초·중등교원 및 교육 전문직 1,500명을 대상으로 실시한 조사 결과 중 중요한 몇 가지를 중심으로 교원들의 장학에 대한 인식을 보면,

현재 시·도 교육청이 시·군·구 교육청 또는 학교를 대상으로 실시하는 장학이 적절히 수행되고 있는가 하는 물음에 대하여 일반 교사들은 29.0%가 긍정적인 반응을 보인 반면 19.7%가 부정적인 반응을 보였다(보통이다 51.4%).

시·군·구교육청이 학교를 대상으로 실시하는 장학이 적절히 수행되고 있는가 하는 물음에 대하여 일반 교사들은 32.2%가 긍정적인 반응을 보인 반면, 16.2%가 부정적인 반응을 보였다(보통이다 51.6%).

교내 장학의 운영 실태에 대하여 주임교사의 경우 긍정적인 반응이 60%정도 부정적인 반응이 7%정도로 나타났고, 교사의 경우도 긍정적인 반응이 56%정도로 나타났고 부정적인 반응이 11%정도로 나타났다.²³⁾

22) 姜秀光, 前掲論文, pp. 23~45.

23) 李允植, 前掲書, pp. 175~191.

이상의 반응을 종합해 보면 현재 교육부나 시·도 및 시·군·구 교육청의 장학력이 약하고 장학 활동이 교사들의 전문성 향상에 별로 도움을 주고 있지 못하고 있기 때문에 열린교육을 위하여 교내 자율장학이 활성화 연구가 계속 이루어져야 하겠다.

2. 士氣

가. 士氣의 概念

사기라는 용어는 원래 병사들의 전투 의욕, 원기 등을 뜻하는 개념이었으나²⁴⁾ 행정학, 경영학 등이 발달함에 따라 사기와 생산성 또는 조직 효과를 관련시켜 많은 연구가 이루어지고 있다.²⁵⁾

사회 체제 모형에서는 사기(morale)를 정의하기 위해서 세 가지의 개념이 사용되고 있다.²⁶⁾ 첫째는 목적수용(identification)이다. 이는 개인의 욕구가 조직의 목적과 일치하는 정도로서 목적의 공유를 의미한다. 둘째는 기대귀속(belongingness)이다. 이는 조직의 기대와 개인의 욕구간의 일치하는 정도를 의미한다. 셋째는 기대적합(rationality)이다. 이는 조직의 기대와 조직 목적간의 일치도를 의미한다. 따라서 조직 구성원의 사기는 조직 목적과 개인 욕구간의 일치 정도, 조직적 기대와 개인 욕구간의 일치 정도, 그리고 조직적 기대와 조직 목적 성취간의 적합성 정도에 따라 좌우된다. 다시 말하면 사기(M)=f[목적 수용(1)×기대 귀속(B)×기대 적합(R)]로 <도 II-2>와 같이 표시될 수 있다.

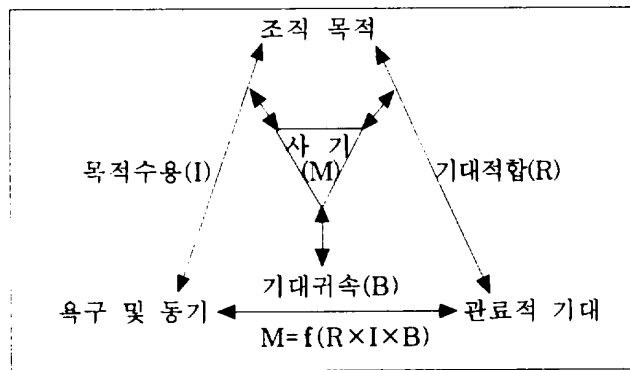
종합적인 관점에서 오석홍²⁷⁾은 사기란 조직 구성원의 직무 수행 의욕 또는 직무 수행 동기, 즉 조직의 목적 달성에 기여하려는 개인과 집단의 정신 상태를 말한다고 하였다. 이러한 몇 가지 논의와 입장들을 종합하여 보면 士氣란 조직의 공동 목표 달성을 위하여 조직 구성원이 자발적이고 적극적으로 기여하려는 마음의 상태와 태도라고

24) 金鍾喆·李宗宰(1994), 「教育行政의 理論과 實際」, 서울: 教育科學社, p. 471.

25) 金喆虎(1982), “學校組織의 體制類型과 教師 士氣에 關한 調查研究”, 濟州大學校 教育大學院 碩士學位論文, p. 30.

26) 盧宗熙(1994), 「教育行政學: 理論과 研究」, 文音社, pp. 114~115.

27) 吳錫泓(1983), 「人事行政論」, 서울: 朴英社, p. 479.



<도 II-2 > 사기의 구성 요소

할 수 있다.

그런데 흔히 사기와 직무 만족(jobsatisfaction)을 비슷한 개념으로 혼용하고 있다. 그러나 엄밀하게 구분한다면 사기는 개인의 생활과 관련된 사회 심리적 태도이며 직무만족은 개인의 근무하고 있는 직무환경 적응성의 제요인에 대해 갖는 태도라고 할 수 있다.

나. 士氣의 重要性

사기를 높이는 일은 인사 행정의 주요 과제가 아닐 수 없다. 그것은 사기와 생산 성과의 관계는 밀접한 관련을 맺고 있고 또 사기가 높고 낮은 것은 조직의 원활한 운영에 지대한 영향을 미치기 때문이다.

Davis²⁸⁾는 조직에 있어서의 높은 사기의 효과로서 다음과 같은 것을 들고 있는데 그것들은 조직 목적으로 지향된 자발적 협력, 조직과 지도층에 대한 충성, 훌륭한 기강 확립 또는 법규나 명령의 자발적 준수, 역경을 겪어 나아갈 수 있는 조직의 능력 배양과 강력한 지탱력, 직무와 조직에 대한 자부심의 배양 등이다. 이와 반대로 낮은 사기는 불안과 소강 상태 야기, 직원 상호간의 빈번한 언쟁, 조직 지도층에 대한 불신임 조장, 소극적인 직무 수행, 법규와 법령의 위반, 그리고 기타 불미스러운 현상 야

28) R. C. Davis(1951), *The Fundamentals of Top Management*, N. Y. : Harper and Row Publishers, p. 562.

기 등을 가져온다고 주장한 바 있다.

그러나 사기 형성에는 여러 가지 요인이 개입된다. 그러므로 사기가 높다고 해서 반드시 생산성이 높다고는 말할 수는 없다. 사기와 생산성과의 관계는 그렇게 간단치 않다. 사기가 높으면 생산성도 높다는 연구가 많은 것이 사실이지만 사기와 생산성과는 상관관계가 없다고 결론을 내린 연구도 없지 않다.²⁹⁾ 그러나 집단의 사기가 높은 경우 구성원이 자발적으로 참여하게 되고 협력하여 조직의 목적 달성을 위하여 적극적으로 협력하고 노력하게 된다.

예컨대 조직에 대한 높은 만족도는 결근율·이동을 개선 등에 대하여 유리한 영향을 끼친다. 다시 말하면 직장에 대한 호의적인 태도는 결근 일수의 감소, 다른 직장으로서의 이직 감소 등과 관련되어 있다. 따라서 이러한 태도는 유능한 종업원을 확보하고 관리하는데 도움을 준다. 종업원의 호의적인 태도를 높은 생산성으로 전환시키는 일은 조직을 이끌어 가는 관리자의 지도성에 크게 달려 있다. 즉 인간 중심 지도성을 발휘할 때 종업원의 사기도 높고 생산성도 높다.³⁰⁾

다. 士氣의 關聯 要因

사기에 영향을 주는 요인(effective factors)을 여러 가지 각도에서 결정하고 있는데 종래에는 과학적인 조사 연구가 없이 주로 제도적인 요인만을 주장하는 경향이 있었으나 근래에 와서 개인적·심리적 요인도 충분히 고려되고 있음을 알 수 있다. 이와 관련 Griffiths³¹⁾는 교사의 사기 및 인간관계에 영향을 미치는 요인으로 직업의 안정성, 보수, 승진 기회, 사회적 지위를 들고 있으며, Homans³²⁾는 사기= $f(\text{외적 보상} \times \text{내적 보상})$ 의 공식으로 표현하며, 사기는 조직이 베푸는 경제적 또는 물리적인 외적 보상과 그 조직에서 일하는데 따라서 생기는 만족, 긍지, 위치, 귀속감, 직무환경 등

29) 占部都美(1967), 「經營學入門」, 日本經營出版社, pp. 184~187.

30) Rensis Likert(1961), *New Patterns of Management*, International Student Edition, Kogakusha Co., pp. 14~20.

31) D. E. Griffiths(1961), "*Human Relation in school Administration*", CN. Y. : Appleton Century Crofts, pp. 144~145.

32) 蘇眞德(1972), 「經營學·大辭典」, 서울 : 學苑社, p. 342.

내적 보상의 함수 관계에 따라 결정된다고 하였다.

그런가 하면 김종철³³⁾은 사기는 심리적 정신적인 것이기 때문에 물리적인 조건의 개선만으로는 사기를 양양할 수 없다는 전제하에 사기에 미치는 요인을 신분 보장, 보수와 후생, 승진의 기회, 인간관계를 들고 있으며 신흥균³⁴⁾은 교사의 사기의 상관도가 높은 순위를 직장의 분위기를 둘러싼 인간관계의 영역, 학교 운영, 수업 활동, 교직 생활의 순으로 제시하고 있다.

이상과 같이 사기에 대한 여러 가지 연구 결과를 종합해 볼 때 연구자의 관점에 따라 사기에 대한 개념이 다르고 따라서 사기의 요인 선정이 달라질 수 있음을 알 수 있는데 본 연구에서는 Homans가 제시한 사기의 하위 요인으로 초·중·고등학교에서 가장 적절한 5가지 항목을 다음과 같이 제시하였다.

- (1) 교직에 대한 긍지
- (2) 직위상의 위치
- (3) 직무에 대한 만족도
- (4) 직장의 귀속감
- (5) 직무환경 적응성

라. 先行研究의 考察

Maslow는 인간의 욕구가 특정한 태도를 결정 짓게 된다 하여 소위 욕구 계층을 정립했다. 인간의 생리적인 욕구에서부터 자아실현 욕구까지 단계를 형성하고 있다는 것이다. Albrecht는 인간의 직업 근무 환경의 여러 요소에 대하여 어떠한 태도를 갖고 있는가를 밝히기 위하여 만족과 불만족을 척도의 동일 선상의 양극 점에 두고 구성원으로 하여금 그의 상태를 표시하도록 하여 직무에 대한 만족도를 측정했다.

Poter와 Lawer는 직무 성과에서 오는 보상이 오히려 직무 만족에 더 크게 영향을 미친다고 주장했다. 직무가 주는 보상은 두 가지가 있는데 하나는 외재적 보상으로서

33) 金鍾喆, 前掲書, p. 471.

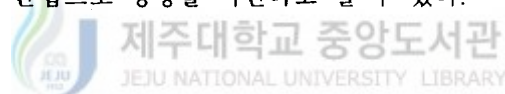
34) 申弘均(1969), “教師의 Morale를 構成하는 要素間의 關係 科明 研究”, 서울大學校 教育大學院 碩士學位論文, p. 41.

보수, 승진, 지위, 안정 등 조직에 의하여 통제 및 조정되는 강화 조건들이며, 다른 하나는 내재적 보상으로써 개인의 느끼는 만족감, 긍지, 위상, 귀속감 등이다. 이 두 가지 보상 중에 내재적 보상이 외재적 보상보다 성과에 더 밀접한 관련이 된다고 보아 내적 보상에 더 만족할 수 있는 직무 설계를 권하고 있다.³⁵⁾

이계식은 학교장의 지도성에 대하여 과업지향적 지도성이 높으면 높을수록 교사의 사기도 비례하여 높아지고 과업형 지도성이 낮으면 낮을수록 교사의 사기도 떨어지고 있으며, 학교장의 학교의 목표달성을 위한 계획, 학력증진과 기강확립, 교사의 능력 발휘 제고, 계획 추진성 등을 교사가 높이 인지하고 있을수록 교사의 사기가 높게 나타나고 있다.

교장의 인화형 지도성이 낮을수록 교사의 사기도 낮고 인화형 지도성이 높으면 교사의 사기도 높게 나타나, 교장이 교사의 처우 향상 노력과 교사의 어려운 문제해결에 협력을 아끼지 않으며, 개인적 신의를 지키고 충분한 의사소통과 교무실의 실태 파악과 업무 협조가 잘 이루어 지도록 힘을 아끼지 않을 때 교사의 사기도 높게 나타나고 있다.³⁶⁾

이와 같은 여러 가지 연구 결과에 비추어 볼 때 우리 나라의 교직 사회의 사기의 저하의 원인과 치료에는 복합적인 처방이 요구되며, 교내 자율장학에서 교장·교감의 역할이 사기에 직·간접으로 영향을 미친다고 할 수 있다.



3. 自律獎學과 士氣와의 關係

자율장학과 사기와의 관계와 관련하여 稻垣忠彦의 연구는 매우 시사적이다. 영국의 유아·초등학교에서 실시되고 있는 자율장학이 교사의 연구적인 태도, 학생을 위한 봉사적인 태도, 학생의 행복과 교원의 행복과의 동일시 교직에 대한 긍지 등에 미치는 영향을 임상적인 자료에 의하여 분석 종합한 稻垣忠彦의 보고³⁷⁾에 따르자면 이들 모

35) 김영식(1986), 「교원 자질 향상 및 처우 개선 방안 연구」, 한국교육개발원, pp. 41~42.

36) 李啓湜(1991), “學校長의 指導性 類型과 教師의 士氣에 관한 研究”, 東國大學校 教育大學院 碩士學位論文, pp. 32~33.

든 영역에 걸쳐서 자율적인 장학이 긍정적인 영향을 주고 있음을 확인 할 수 있었다는 것이다.

자율장학이 실시되고 있는 학교의 교장들은 한결같이 첫째, 교사들이 교육적인 의사 결정을 위하여 협의하는 것에 적극적으로 참여하고 둘째, 교육적인 문제 해결을 위한 실천에 성실하게 참여하며 셋째, 학습자의 발전적인 변화를 자기 일과 같이 기뻐하고 넷째, 자기가 하는 교육적인 실천에 자기가 책임을 지며 다섯째, 교사 상호간의 상호 존중과 협동 관계가 형성되고 여섯째, 교직에 대한 긍지가 높다고 진술하였는데 稻垣忠彦은 교사들의 교육적인 활동의 장기적인 관찰과 교사들과의 대화에서 학교장의 진술이 사실임을 확인할 수 있었다. 그는 이상과 같은 학교장과 교사들의 행동 특성을 종합하여 자율장학이 교사의 사기와 관련되는 행동 특성에 깊은 긍정적인 영향을 주고 있다는 결론을 얻게 되었다.

그런가 하면 稻垣忠彦의 보고를 뒷받침할 수 있는 연구가 Blumberg 등에 의해 이루어졌는데 Blumberg³⁸⁾ 등은 장학사가 교사에 대한 지식의 정도에 따라, 사기가 달라질 수 있음을 밝히고, 사기 점수는 낮은 지시·높은 비지시인 경우가 가장 높고, 높은 지시·높은 비지시인 경우가 다음으로 높고, 높은 지시·낮은 비지시인 경우가 낮고, 낮은 지시·낮은 비지시인 경우가 가장 낮은 순서로 나타났다. Bidwell³⁹⁾ 또한 학교 업무 수행에 대한 교사의 참여도에 따라 사기가 달라질 수 있음을 밝히고 교사가 개인 또는 집단으로서 학교 방침 수립 결정 및 결정 사항을 실천해 나가는데 직접 참여함으로써 사기가 높아진다고 하였다.

이상의 견해들을 종합해 보면 교원의 자율장학에 대한 인식이 사기 정도에 영향을 주며 자율장학이 adviser할 때 사기는 물론 자율장학이 목표 성취도도 높아진다는 것이다. 이러한 연구들은 자율장학이 효과를 극대화하는데 있어서 사기가 중요한 변수가 된다는 것을 입증하는 것이다.

37) 稻垣忠彦, 前掲書, pp. 141-149, pp. 161-164.

38) 金永植·朱三煥 共譯(1979), 「新 獎學論」, 서울 : 교육출판사, pp. 84~85. Arther Blumberg 原著.

39) C E, Bidwell(1995), *The Adminstrative Role and Satisfaction in Teaching*, pp. 44~47.을 인용한 金基寅, “學校經營을 위한 國民學校 教師의 人間關係 構造에 관한 研究”, 高麗大學校 教育大學院 碩士學位論文, p. 14.

III. 研究의 方法

본 연구는 사회조사 방법론에 의해 수행되었다. 표집대상, 측정 도구 및 자료 처리에 관한 내용은 다음과 같다.

1. 研究의 對象

제주도내 초·중·고등학교 33개교에 근무하는 교원 720명을 대상으로 하며, 설문지 발송 및 수합은 <표 III-1>과 <표 III-2>와 같다.

<표 III-1> 설문지 배부 상황

지역별 학교급별	제주시	서귀포시	북제주군	남제주군	계
초등학교	4(110)	2(50)	5(50)	4(50)	15(260)
중학교	3(85)	2(45)	2(50)	2(50)	9(230)
고등학교	3(85)	2(50)	2(50)	2(45)	9(230)
계	10(280)	6(145)	9(150)	8(145)	33(720)

※ 숫자는 학교수, ()안은 설문지 배부수임

<표 III-2> 설문지 회수율

구별 학교급별	발송수	회수수	회수율	사용수
초등학교	260	249	96%	247
중학교	230	222	97%	221
고등학교	230	224	97%	223
계	720	695	97%	691

※ 초등학교 2부, 중학교 1부, 고등학교 1부는 반응이 무성 의하여 자료 처리에서 제외하였다

2. 測定道具

본 연구에서 사용한 도구 중 설문지 A는 교원의 자율장학에 대한 인식을, 설문지 B는 교원의 사기에 관한 조사로서, 척도는 Likert형 5점척으로 구성하여 응답하게 하였으며, 설문지 A는 김종철, 강수광, 이윤식이 내세운 자율장학의 하위 요인을 따랐고, 설문지 B는 Homans가 내세운 교원의 사기의 하위 요인으로 문항화하였는데 구체적인 내용은 다음과 같다.

가. 敎員의 自律獎學에 대한 認識 調査(설문지 A)

교내 자율장학의 기능적 특성 요인인 전문적 발달 영역, 개인적 발달 영역, 조직적 발달 영역을 중심으로 교육철학, 수업능력, 교직태도, 학교풍토, 기관과의 관계를 하위 요인으로 삼아 설문지를 작성하였으며, 구체적인 하위 요인에 따른 문항 번호 및 문항수는 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3> 교원의 자율장학에 대한 인식 설문지 문항 번호

자율장학의 요인	문항 요소	문항 번호	문항수
교육철학	학생의 인격체로 존중	1	5
	학습 분위기 조성	2	
	교육의 주체는 학습자	3	
	교직은 성스러운 직업	4	
	교육철학 정도	5	
수업능력	교재의 내용 숙지	6	5
	수업 계획 조직	7	
	학습 활동 조성	8	
	학습자의 학습 활동 평가	9	
	수업능력 개선	10	

교직태도	교육 활동을 위한 교양	11	5
	전문성 함양	12	
	정서 안정	13	
	학교생활에 적응도	14	
	학생들 이해	15	
학교풍토	교직원과 대인관계	16	5
	새로운 아이디어 활용	17	
	학교풍토의 민주적	18	
	문제해결력을 위한 협력	19	
	외부변화 대처 상황	20	
기관과의 관계	교육행정 기관과의 협력 관계	21	5
	교육행정 기관의 규정 준수	22	
	학교장과 장학사의 협력 관계	23	
	교사와 장학사의 협력 관계	24	
	장학 지도의 필요성	25	

나. 士氣의 認識 調査(설문지 B)

사기의 내적 요인 중 초·중·고등학교에서 가장 적절하다고 본 사기의 요인으로 교직에 대한 긍지, 직위상의 위치, 직무에 대한 만족도, 직장의 귀속감, 직무환경 적응성을 설문에 사용하였으며, 설문지를 작성한 구체적인 하위 요인과 이에 따른 문항 번호 및 문항수는 <표 III-4>와 같다.

<표 III-4> 사기에 대한 인식 설문지 문항 번호

사 기 의 요 인	문 항 요 소	문 항 번 호	문 항 수
교직에 대한 긍지	업무에 충실	1	5
	일에 흥미	2	
	학교의 일	3	
	일에 열중	4	
	교직의 보람	5	

직위상의 위치	성실성	6	5
	교사의 직업	7	
	일에 대한 성취감	8	
	오늘의 일	9	
	교사의 성공	10	
직무에 대한 만족도	즐거움 일	11	5
	내가 하는 일	12	
	일의 진행	13	
	교직 생활	14	
	교사의 생활	15	
직장의 귀속감	학교의 분위기	16	5
	나의 업무	17	
	학교의 자랑	18	
	학교의 비난	19	
	학교에 계속 근무	20	
직무환경 적응성	승진제도의 합리성	21	5
	나 자신의 발전	22	
	수업 외의 특별 업무	23	
	상관으로부터 인정	24	
	사회적 지위	25	

3. 資料處理



제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

자율장학과 사기와의 관계를 구명하기 위하여 SPSSPC'(Statistical Package for the Social Sciences Personal Computer plus) 프로그램으로 분석·처리하였다.

1) 자율장학과 사기에 대한 인식의 차이를 구하기 위하여 학교급별, 직위별, 경력별, 성별로 일원분산분석을 하였다.

2) 학교급별, 직위별, 경력별, 성별로 자율장학의 하위 요인과 사기의 하위 요인과의 관계를 규명하기 위해 pearson의 상관관계를 구하였다.

3) 자율장학과 사기와의 관계를 pearson의 상관관계를 구하였다.

IV. 研究 結果 및 解釋

1. 敎員의 自律獎學에 대한 認識 分析

자율장학을 구성하는 하위 요인인 교육철학, 수업능력, 교사의 교직태도, 학교풍토, 기관과의 관계에 대한 인식의 차이를 학교급별, 직위별, 경력별, 성별로 일원분산분석한 결과는 다음과 같다.

가. 敎育哲學에 대한 認識의 差異(假說1-1의 檢定과 解釋)

<표 IV-1> 학교급별 교육철학의 지각 분석

학교	N	\bar{X}	S
초	247	4.22	.4963
중	221	4.04	.4837
고	223	3.97	.5578

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	7.7767	2	3.8884	14.7681	p<.01
SSW	181.1472	688	.2633		
SST	188.9239	690			

<표 IV-1>은 교육철학에 대한 교원의 지각이 학교급별에 따라 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 학교급별에 따라 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 교육철학에 대한 교사의 지각은 학교급별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 학교급별로 차이가 있음을 보여주고 있다. 교육철학에 대한 지각은 초등학교 집단이 중등학교 집단보다 높게 반응을 보이고 있다.

<표 IV-2> 직위별 교육철학의 지각 분석

직위	N	\bar{X}	S
교장·교감	66	4.56	.3276
주임교사	145	4.04	.5524
교사	480	4.03	.5027

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	16.7455	2	8.3344	33.4563	p<.01
SSW	172.1784	688	.2499		
SST	178.9239	690			

<표 IV-2>는 교육철학에 대한 교원의 지각이 직위별에 따라 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 교육철학에 대한 교사의 지각은 직위별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 직위별로 차이가 있음을 보여주고 있다. 따라서 교장·교감이 가장 높은 반응을 보이고 있다.

<표 IV-3> 경력별 교육철학의 지각 분석

경력	N	\bar{X}	S
1~10년	213	3.93	.5257
11~20년	238	4.06	.4964
21년 이상	240	4.24	.5050

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	10.9956	2	5.4978	21.2585	p<.01
SSW	177.9283	688	.2499		
SST	187.8239	690			

<표 IV-3>은 경력별로 교육철학에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 경력별에 따라 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 교육철학에 대한 교사의 지각은 경력별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 경력별로 차이가 있음을 보여주고 있으며, 경력이 많을수록 교육철학에 대한 교사의 지각이 높다.

<표 IV-4> 성별 교육철학의 지각 분석

성별	N	\bar{X}	S
남	407	4.12	.5473
여	284	4.03	.4828

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	1.3563	1	1.3563	4.9822	p<.05
SSW	187.5676	689	.2722		
SST	188.9239	690			

<표 IV-4>는 성별에 따라 교육철학에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 교육철학에 대한 교사의 지각은 성별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 성별로 차이가 있음을 보여주고 있으며, 남교원 집단이 여교원 집단보다 높게 지각하고 있다.

나. 授業能力에 대한 認識의 差異(假說1-2의 檢定과 解釋)

<표 IV-5> 학교급별 수업능력의 지각 분석

학교	N	\bar{X}	S
초	247	3.91	.5444
중	221	3.86	.4541
고	223	3.89	.5280

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	.2633	2	.1316	.5027	N.S
SSW	180.1738	688	.2619		
SST	180.4371	690			

<표 IV-5>는 학교급별에 따라 수업능력에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝

하기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 학교급별에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 수업능력에 대한 교사의 지각은 학교급별로 차이가 없다는 영가설을 수용하고 있다. 따라서 세 집단의 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-6> 직위별 수업능력의 지각 분석

직 위	N	\bar{X}	S
교장·교감	66	4.12	.5227
주임교사	145	3.89	.5583
교 사	480	3.86	.4875

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	3.9442	2	1.9721	7.6876	p<.01
SSW	176.4928	688	.2565		
SST	180.4370	690			

<표 IV-6>은 직위별로 수업능력에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 수업능력에 대한 교사의 지각은 직위별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 직위별로 차이가 있음을 보여주고 있다. 교장·교감이 주임교사나 교사보다 높게 지각하고 있다.

<표 IV-7> 경력별 수업능력의 지각 분석

경력	N	\bar{X}	S
1~10년	213	3.74	.4996
11~20년	238	3.91	.5003
21년 이상	240	4.00	.5045

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	7.3807	2	3.6903	14.6712	p<.01
SSW	173.0564	688	.2515		
SST	180.4371	690			

<표 IV-7>은 경력별로 수업능력에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 수업능력에 대한 교사의 지각은 경력별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 경력별로 차이가 있음을 보여주고 있으며, 경력이 많은 교원일수록 높게 지각하고 있다.

<표 IV-8> 성별 수업능력의 지각 분석

성별	N	\bar{X}	S
남	407	3.95	.5162
여	284	3.81	.4944

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	3.0756	1	3.0756	11.9477	p<.01
SSW	177.3615	689	.2574		
SST	180.4371	690			

<표 IV-8>은 성별에 따라 수업능력에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 수업능력에 대한 교사의 지각은 성별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 성별로 차이가 있음을 보여주고 있다. 따라서 남자 집단이 여자 집단보다 높게 지각하고 있다.

다. 敎職態度에 대한 認識의 差異(假說1-3의 檢定과 解釋)

<표 IV-9> 학교급별 교직태도의 지각 분석

학교	N	\bar{X}	S
초	247	4.69	.3790
중	221	4.52	.4293
고	223	4.51	.4567

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	5.2580	2	2.6290	14.8024	p<.01
SSW	122.1928	688	.1776		
SST	127.4508	690			

<표 IV-9>는 학교급별에 따라 교직태도에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 교직태도에 대한 교사의 지각은 학교급별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 교직태도에 대하여 초등학교 교원이 중등학교 교원에 비하여 높게 지각하고 있음을 보여주고 있다.

<표 IV-10> 직위별 교직태도의 지각 분석

직위	N	\bar{X}	S
교장·교감	66	4.68	.3397
주임교사	145	4.53	.4444
교사	480	4.58	.4348

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	.9684	2	.4842	2.6338	N.S
SSW	126.4824	688	.1838		
SST	127.4508	690			

<표 IV-10>은 직위별로 교직태도에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 유의한 차이가 없으며, 교직태도에 대한 교사의 지각은 직위별로 차이가 없다는 영가설이 수용되고, 직위별로 차이가 없음을 보여주고 있어 세 집단이 같은 수준으로 지각하고 있음을 나타내고 있다.

<표 IV-11> 경력별 교직태도의 지각 분석

경력	N	\bar{X}	S
1~10년	213	4.57	.4239
11~20년	238	4.55	.4539
21년 이상	240	4.61	.4094

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	.4631	2	.2315	1.2544	N.S
SSW	126.9877	688	.1846		
SST	127.4508	690			

<표 IV-11>은 경력별로 교직태도에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 유의한 차이가 없으며, 교직태도에 대한 교사의 지각은 경력별로 차이가 없다는 영가설이 수용되고, 세 집단간에 차이가 없음을 보여주고 있다.

<표 IV-12> 성별 교직태도의 지각 분석

성별	N	\bar{X}	S
남	407	4.56	.4437
여	284	4.61	.4080

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	.4158	1	.4158	2.2554	N.S
SSW	127.0349	689	.1844		
SST	127.4507	690			

<표 IV-12>는 성별로 교직태도에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 유의한 차이가 없으며, 성별로 교직태도에 대한 지각의 차이가 없다는 영가설을 수용하고, 두 집단의 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

라. 學校風土에 대한 認識의 差異(假說1-4의 檢定과 解釋)

<표 IV-13> 학교급별 학교풍토의 지각 분석

학교급별	N	\bar{X}	S
초	247	3.85	.6588
중	221	3.45	.6006
고	223	3.45	.6317

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	25.9945	2	12.9972	32.5519	p<.01
SSW	274.7024	688	.3993		
SST	300.6969	690			

<표 IV-13>은 학교급별에 따라 학교풍토에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 학교풍토에 대한 교사의 지각은 학교급별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 학교풍토에 대하여 초등학교 교원이 중등학교 교원에 비하여 높게 지각하고 있음을 보여주고 있다.

<표 IV-14> 직위별 학교풍토의 지각 분석

직위	N	\bar{X}	S
교장·교감	66	4.26	.5969
주임교사	145	3.66	.6388
교사	480	3.48	.6601

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	35.9430	2	17.9702	46.6975	p<.01
SSW	264.7565	688	.3848		
SST	300.6995	690			

<표 IV-14>는 직위별로 학교풍토에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기

위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 학교 풍토에 대한 교사의 지각은 직위별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 직위별로 차이가 있음을 보여주고 있다. 따라서 교장·교감이 주임교사나 교사보다 높게 지각하고 있다.

<표 IV-15> 경력별 학교풍토의 지각 분석

경력	N	\bar{X}	S
1~10년	213	3.29	.5652
11~20년	238	3.50	.6411
21년 이상	240	3.95	.5921

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	51.7818	2	25.8909	71.5623	p<.01
SSW	248.9151	688	.3618		
SST	300.6969	690			

<표 IV-15>는 경력별로 학교풍토에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 학교 풍토에 대한 교사의 지각은 경력별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 경력별로 차이가 있음을 보여주고 있으며, 경력이 많은 교원일수록 높게 지각하고 있다.

<표 IV-16> 성별 학교풍토의 지각 분석

성별	N	\bar{X}	S
남	407	3.68	.6549
여	284	3.47	.6494

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	7.2215	1	7.2215	16.9540	p<.01
SSW	293.4754	689	.4259		
SST	300.6969	690			

<표 IV-16>은 성별로 학교풍토에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 학교풍토에 대한 교원의 지각은 성별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 성별로 차이가 있음을 보여주고 있다. 따라서 남자 집단이 여자 집단보다 높게 지각하고 있다.

마. 機關과의 關係에 對한 認識의 差異(假說1-5의 檢定과 解釋)

<표 IV-17> 학교급별 기관과의 관계의 지각 분석

학교	N	\bar{X}	S
초	247	3.88	.6663
중	221	3.47	.5891
고	223	3.48	.6149

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	25.8414	2	12.9207	32.9845	p<.01
SSW	269.5032	688	.3917		
SST	295.3446	690			

<표 IV-17>은 학교급별에 따라 기관과의 관계에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 기관과의 관계에 대한 교사의 지각은 학교급별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 기관과의 관계에 대하여 초등학교 교원이 중등학교 교원에 비하여 높게 지각하고 있음을 보여주고 있다.

<표 IV-18> 직위별 기관과의 관계의 지각 분석

직위	N	\bar{X}	S
교장·교감	66	4.29	.4384
주임교사	145	3.63	.6555
교사	480	3.52	.6542

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	34.5345	2	17.2672	45.5498	p<.01
SSW	260.8101	688	.3791		
SST	295.3446	690			

<표 IV-18>은 직위별로 기관과의 관계에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 기관과의 관계에 대한 교사의 지각은 직위별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 직위별로 차이가 있음을 보여주고 있다. 교장·교감이 주임교사나 교사보다 높게 지각하고 있다.

<표 IV-19> 경력별 기관과의 관계의 지각 분석

경력	N	\bar{X}	S
1~10년	213	3.34	.5905
11~20년	238	3.51	.6357
21년 이상	240	3.97	.5641

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	49.5834	2	24.7917	69.4036	p<.01
SSW	245.7612	688	.3572		
SST	295.3446	690			

<표 IV-19>는 경력별로 기관과의 관계에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 기관과의 관계에 대한 교사의 지각은 경력별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 경력별로 차이가 있음을 보여주고 있으며, 경력이 많은 교원일수록 높게 지각하고 있다.

<표 IV-20> 성별 기관과의 관계의 지각 분석

성별	N	\bar{X}	S
남	407	3.66	.6718
여	284	3.56	.6241

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	1.8971	1	1.8971	4.4544	p<.05
SSW	293.4475	689	.4259		
SST	295.3446	690			

<표 IV-20>는 성별로 기관과의 관계에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 95% 수준에서 유의한 차이가 있다. 기관과의 관계에 대한 교사의 지각은 성별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 성별로 차이가 있음을 보여주고 있다. 따라서 남자 집단이 여자 집단보다 높게 지각하고 있다.

2. 士氣의 認識 分析

사기의 하위 요인인 교직에 대한 긍지, 직위상의 위치, 직무에 대한 만족도, 직장의 귀속감, 직무환경 적응성에 대한 인식의 차이를 학교급별, 직위별, 경력별, 성별로 일원분산분석한 결과는 다음과 같다.

가. 敎職에 대한 矜持에 관한 認識의 差異(假說2-1의 檢定과 解釋)

<표 IV-21> 학교급별 교직에 대한 긍지의 지각 분석

학교	N	\bar{X}	S
초	247	3.90	.6110
중	221	3.75	.5231
고	223	3.70	.6573

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	4.9934	2	2.4967	6.9279	p<.01
SSW	247.9445	688	.3604		
SST	252.9373	690			

<표 IV-21>은 학교급별에 따라 교직에 대한 긍지에 대하여 교원의 지각은 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 교직에 대한 긍지에 대하여 교원의 지각은 학교급별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 교직에 대한 긍지에 대하여 초등학교 교원이 중등학교 교원에 비하여 높게 지각하고 있음을 보여주고 있다.

<표 IV-22> 직위별 교직에 대한 긍지의 지각 분석

직위	N	\bar{X}	S
교장·교감	66	4.25	.4792
주임교사	145	3.72	.5712
교사	480	3.74	.6048

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	15.9407	2	7.9703	23.1378	p<.01
SSW	236.9972	688	.3445		
SST	252.9379	690			

<표 IV-22>는 직위별로 교직에 대한 긍지에 대하여 교원의 지각은 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 교직에 대한 긍지에 대하여 교원의 지각은 직위별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 직위별로 차이가 있음을 보여주고 있다. 따라서 교장·교감이 주임교사나 교사보다 높게 지각하고 있다.

<표 IV-23> 경력별 교직에 대한 긍지의 지각 분석

경력	N	\bar{X}	S
1~10년	213	3.68	.6162
11~20년	238	3.74	.5735
21년 이상	240	3.94	.5999

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	8.4938	2	4.2469	11.9531	p<.01
SSW	244.4441	688	.3553		
SST	252.9379	690			

<표 IV-23>은 경력별로 교직에 대한 긍지에 대하여 교원의 지각은 차이가 있는 것을 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 교직에 대한 긍지에 대하여 교원의 지각은 경력별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 경력별로 차이가 있음을 보여주고 있으며, 경력이 많은 교원일수록 높게 지각하고 있다.

<표 IV-24> 성별 교직에 대한 긍지의 지각 분석

성별	N	\bar{X}	S
남	407	3.82	.6070
여	284	3.74	.6005

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	1.2652	1	1.2652	3.4636	N.S
SSW	251.6727	689	.3653		
SST	252.9379	690			

<표 IV-24>는 성별로 교직에 대한 긍지에 대하여 교원의 지각은 차이가 있는 것을 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 유의한 차이가 없으며, 성별로 교직에 대한 긍지에 대하여 교원의 지각은 차이가 없다는 영가설을 수용하고, 두 집

단의 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

나. 職位上의 位置에 대한 認識의 差異(假說2-2의 檢定과 解釋)

<표 IV-25> 학교급별 직위상의 위치의 지각 분석

학교	N	\bar{X}	S
초	247	4.03	.6057
중	221	3.89	.5083
고	223	3.77	.6057

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	8.4494	2	4.2247	12.7183	p<.01
SSW	228.5373	688	.3322		
SST	236.9867	690			

<표 IV-25>는 학교급별로 직위상의 위치에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 직위상의 위치에 대한 교사의 지각은 학교급별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 직위상의 위치에 대하여 초등학교 교원이 중등학교 교원에 비하여 높게 지각하고 있음을 보여주고 있다.



<표 IV-26> 직위별 직위상의 위치의 지각 분석

직위	N	\bar{X}	S
교장·교감	66	4.37	.5026
주임교사	145	3.85	.5416
교사	480	3.85	.5822

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	15.9498	2	7.9749	24.8227	p<.01
SSW	221.0370	688	.3213		
SST	236.9868	690			

<표 IV-26>은 직위별로 직위상의 위치에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 직위상의 위치에 대한 교원의 지각은 직위별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 직위별로 차이가 있음을 보여주고 있으며, 교장·교감이 주임교사나 교사보다 높게 지각하고 있다.

<표 IV-27> 경력별 직위상의 위치의 지각 분석

경력	N	\bar{X}	S
1~10년	213	3.85	.5874
11~20년	238	3.83	.5449
21년 이상	240	4.02	.6069

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	5.4401	2	2.7201	8.0822	p<.01
SSW	231.5466	688	.3366		
SST	236.9867	690			

<표 IV-27>은 경력별로 직위상의 위치에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 직위상의 위치에 대한 교원의 지각은 경력별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 경력별로 차이가 있음을 보여주고 있으며, 21년 이상의 교원이 가장 높게 지각하고 있다.

<표 IV-28> 성별 직위상의 위치의 지각 분석

성별	N	\bar{X}	S
남	407	3.90	.5972
여	284	3.91	.5707

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	.0285	1	.0285	.0829	N.S
SSW	236.9582	689	.3439		
SST	236.9867	690			

<표 IV-28>은 성별로 직위상의 위치에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 유의한 차이가 없으며, 성별로 직위상의 위치에 대한 교원의 지각에 차이가 없다는 영가설을 수용하고, 두 집단의 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

다. 職務에 대한 滿足度の 認識의 差異(假說2-3의 檢定과 解釋)

<표 IV-29> 학교급별 직무에 대한 만족도의 지각 분석

학교	N	\bar{X}	S
초	247	3.93	.6725
중	221	3.80	.5404
고	223	3.71	.6396

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	5.3182	2	2.6591	6.8695	p<.01
SSW	266.3172	688	.3871		
SST	271.6354	690			

<표 IV-29>는 학교급별로 직무에 대한 만족도에 대하여 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 직무에 대한 만족도에 대하여 교원의 지각은 학교급별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 직무에 대한 만족도에 대하여 교원의 지각은 초등학교 교원이 가장 높고, 고등학교 교원이 가장 낮게 반응하고 있다.

<표 IV-30> 직위별 직무에 대한 만족도의 지각 분석

직위	N	\bar{X}	S
교장·교감	66	4.23	.4931
주임교사	145	3.73	.5829
교사	480	3.79	.6363

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	12.9510	2	6.4755	17.2223	p<.01
SSW	258.6844	688	.3760		
SST	271.6354	690			

.<표 IV-30>은 직위별로 직무에 대한 만족도에 대하여 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 직무에 대한 만족도에 대하여 교원의 지각은 직위별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 직위별로 차이가 있음을 보여주고 있으며, 교장·교감이 주임교사나 교사보다 높게 지각하고 있다.

<표 IV-31> 경력별 직무에 대한 만족도의 지각 분석

경력	N	\bar{X}	S
1~10년	213	3.78	.6422
11~20년	238	3.75	.6168
21년 이상	240	3.91	.6157

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	3.4463	2	1.7231	4.4204	p<.05
SSW	268.1892	688	.3898		
SST	271.6355	690			

<표 IV-31>은 경력별로 직무에 대한 만족도에 대하여 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 95% 수준에서 유의한 차이가 있다. 직무에 대한 만족도에 대하여 교원의 지각은 경력별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 경력별로 지각의 차이가 있음을 보여주고 있으며, 21년 이상의 교원이 가장 높게 지각하고 있다.

<표 IV-32> 성별 직무에 대한 만족도의 지각 분석

성별	N	\bar{X}	S
남	407	3.80	.6352
여	284	3.85	.6162

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	.3690	1	.3690	.9374	N.S
SSW	271.2664	689	.3937		
SST	271.6354	690			

<표 IV-32>는 성별로 직무에 대한 만족도에 대하여 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 유의한 차이가 없으며, 성별로 직무에 대한 만족도에 대하여 교원의 지각에 차이가 없다는 영가설을 수용하고, 두 집단의 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

라. 職場의 歸屬感에 대한 認識의 差異(假說2-4의 檢定과 解釋)

<표 IV-33> 학교급별 직장의 귀속감의 지각 분석

학교	N	\bar{X}	S
초	247	3.67	.7640
중	221	3.48	.6612
고	223	3.42	.7702

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	8.5377	2	4.2689	7.9064	p<.01
SSW	371.4676	688	.5399		
SST	380.0053	690			

<표 IV-33>은 학교급별로 직장의 귀속감에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 직장의 귀속감에 대한 교원의 지각은 학교급별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 직장의 귀속감에 대하여 초등학교 교원이 중등학교 교원에 비하여 높게 지각하고 있음을 보여주고 있다.

<표 IV-34> 직위별 직장의 귀속감의 지각 분석

직위	N	\bar{X}	S
교장·교감	66	4.30	.4852
주임교사	145	3.61	.7112
교사	480	3.40	.7138

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	47.7928	2	23.9056	49.4886	p<.01
SSW	332.2125	688	.4829		
SST	380.0053	690			

<표 IV-34>는 직위별로 직장의 귀속감에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 직장의 귀속감에 대한 교원의 지각은 직위별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 직위별로 차이가 있음을 보여주고 있으며, 교장·교감이 가장 높게 지각하고 있고, 교사가 가장 낮게 지각하고 있다.

<표 IV-35> 경력별 직장의 귀속감의 지각 분석

경력	N	\bar{X}	S
1~10년	213	3.29	.6845
11~20년	238	3.35	.7165
21년 이상	240	3.91	.6600

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	54.9201	2	27.4601	58.1156	p<.01
SSW	325.0852	688	.4725		
SST	380.0053	690			

<표 IV-35>는 경력별로 직장의 귀속감에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 직장의 귀속감에 대한 교원의 지각은 경력별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 경력별로 차이가 있음을 보여주고 있으며, 경력이 많은 교원일수록 높게 지각하고 있다.

<표 IV-36> 성별 직장의 귀속감의 지각 분석

성별	N	\bar{X}	S
남	407	3.62	.7376
여	284	3.40	.7315

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	7.6880	1	7.6880	14.2271	p<.01
SSW	372.3174	689	.5404		
SST	380.0054	690			

<표 IV-36>은 성별로 직장의 귀속감에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 직장의 귀속감에 대한 교원의 지각은 성별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 성별로 차이가 있음을 보여주고 있다. 따라서 남자 집단이 여자 집단보다 높게 지각하고 있다.

마. 職務環境 適應性에 대한 認識의 差異(假說2-5의 檢定과 解釋)

<표 IV-37> 학교급별 직무환경 적응성의 지각 분석

학교	N	\bar{X}	S
초	247	3.44	.5364
중	221	3.19	.5347
고	223	3.19	.5541

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	9.7661	2	4.8831	16.6442	p<.01
SSW	201.8451	688	.2934		
SST	211.6112	690			

<표 IV-37>은 학교급별로 직무환경 적응성에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 직무환경 적응성에 대한 교원의 지각은 학교급별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 직무환경 적응성에 대하여 초등학교 교원이 중등학교 교원에 비하여 높게 지각하고 있음을 보여주고 있다.

<표 IV-38> 직위별 직무환경 적응성의 지각 분석

직위	N	\bar{X}	S
교장·교감	66	3.91	.4938
주임교사	145	3.28	.5287
교사	480	3.19	.5115

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	30.1864	2	15.0932	57.2364	p<.01
SSW	181.4249	688	.2637		
SST	211.6113	690			

<표 IV-38>은 직위별로 직무환경 적응성에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를

밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 직무환경 적응성에 대한 교원의 지각은 직위별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 직무환경 적응성에 대하여 교장·교감이 가장 높다. 따라서 직위가 높은 교원일수록 높게 지각하고 있음을 보여주고 있다.

<표 IV-39> 경력별 직무환경 적응성의 지각 분석

경력	N	\bar{X}	S
1~10년	213	3.14	.4789
11~20년	238	3.20	.5315
21년 이상	240	3.48	.5827

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	14.8921	2	7.4461	26.0416	p<.01
SSW	196.7191	688	.2859		
SST	211.6112	690			

<표 IV-39>는 경력별로 직무환경 적응성에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 99% 수준에서 유의한 차이가 있다. 직무환경 적응성에 대한 교원의 지각은 경력별로 차이가 없다는 영가설이 기각되고, 경력별로 차이가 있음을 보여주고 있으며, 경력이 많은 교원일수록 높게 지각하고 있다.

<표 IV-40> 성별 직무환경 적응성의 지각 분석

성별	N	\bar{X}	S
남	407	3.28	.5946
여	284	3.28	.4905

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	.0005	1	.0005	.0016	N.S
SSW	211.6107	689	.3071		
SST	211.6112	690			

<표 IV-40>은 성별로 직무환경 적응성에 대한 교원의 지각에 차이가 있는가를 밝히기 위하여 분산분석을 한 결과이다. 통계적으로 유의한 차이가 없으며, 성별로 직무환경 적응성에 대한 교원의 지각에 차이가 없다는 영가설을 수용하고, 두 집단의 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

3. 敎員의 自律獎學에 對한 認識과 士氣와의 相關關係

학교급별, 직위별, 경력별, 성별에 따라 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계를 다음과 같이 pearson의 상관관계로 나타냈다.

가. 學校級別 敎員의 自律獎學에 對한 認識과 士氣와의 關係(假說 3-1의 檢定과 解釋)

<표 IV-41> 학교급별 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계(N=691)

구분	사기 자율장학	교직에 대한 긍지	직위상의 위치	직무에 대 한 만족도	직장의 귀속감	직무환경 적응성
초등학교	교육철학	.2918**	.2929**	.2610**	.1912**	.2605**
	수업능력	.2735**	.2385**	.1764**	.1060	.1278*
	교직태도	.0544	.1242*	.0511	-.0860	-.1180*
	교육풍토	.2323**	.1450*	.1040	.4053**	.2212**
	기관과의 관계	.3397**	.3020**	.3200**	.3665**	.3102**
중학교	교육철학	.2572**	.1325*	.1021	.1601**	.0341
	수업능력	.1722**	.1998**	.0747	-.0535	-.0555
	교직태도	.0814	.0672	.0501	-.0492	-.1073
	교육풍토	.1953**	.1101	.0664	.3098**	.2412**
	기관과의 관계	.1107	.0788	.0179	.2843**	.1969**
고등학교	교육철학	.2985**	.2893**	.2916**	.0754	.1570**
	수업능력	.1216*	.0824	.0463	.0203	.0319
	교직태도	.0929	.0920	.0810	-.1446*	-.0843
	교육풍토	.2371**	.1315*	.1459*	.3811**	.1592**
	기관과의 관계	.2055**	.1614**	.1530**	.2686**	.2367**

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

<표 IV-41>은 자율장학의 하위 요인과 사기의 하위 요인간에 상관계수를 학교급별로 산출한 결과이다. '양변인의 하위 요인간에 학교급별로 상관이 없다'는 영가설은 기각되었다. 따라서, 초등학교, 중학교, 고등학교의 경우 양변인의 하위 요인간에는 유의한 상관이 존재한다고 말할 수 있다.

초등학교인 경우 자율장학의 하위 요인 중 교육철학과 기관과의 관계는 사기의 모든 하위 요인과 99% 수준에서 유의한 상관관계가 있음을 보여주고 있다. 그 외 수업능력과 교직에 대한 긍지, 수업능력과 직위상의 위치, 수업능력과 직무에 대한 만족도, 수업능력과 직무환경 적응성, 교직태도와 직위상의 위치, 교직태도와 직무환경 적응성, 교육풍토와 교직에 대한 긍지, 교육풍토와 직위상의 위치, 교육풍토와 직장의 귀속감, 교육풍토와 직무환경 적응성간에도 유의한 상관이 있음이 검정되었다. 그런데 교직태도와 직무환경 적응성간에 부적 상관이 나타난 원인에 대해서 본 분석의 결과는 그 이유를 제시할 수 없다.

중학교인 경우 교육철학과 교직에 대한 긍지, 교육철학과 직위상의 위치, 교육철학과 직장의 귀속감, 수업능력과 교직에 대한 긍지, 수업능력과 직위상의 위치, 교육풍토와 교직에 대한 긍지, 교육풍토와 직장의 귀속감, 교육풍토와 직무환경 적응성, 기관과의 관계와 직장의 귀속감, 기관과의 관계와 직무환경 적응성간에 유의한 상관이 있음이 검정되었다.

고등학교인 경우 자율장학의 하위 요인 중 교육풍토와 기관과의 관계는 사기의 모든 하위 요인과 유의한 상관이 있음이 검정되었고, 그 외 교육철학과 교직에 대한 긍지, 교육철학과 직위상의 위치, 교육철학과 직무에 대한 만족도, 교육철학과 직무환경 적응성, 수업능력과 교직에 대한 긍지, 교직태도와 직장의 귀속감과도 유의한 상관이 있음이 검정되었다. 그런데 교직태도와 직무환경 적응성간에는 부적상관이 나타났다.

나. 職位別 敎員의 自律獎學에 대한 認識과 士氣와의 關係(假說3-2의 檢定과 解釋)

<표 IV-42> 직위별 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계 (N=691)

구분	사기	교직에	직위상의	직무에 대	직장의	직무환경
	자율장학	대한 긍지	위치	한 만족도	귀속감	적응성
교장· 교감	교육철학	.2039	.0523	.0739	-.0007	.0700
	수업능력	-.1124	.0535	-.1150	-.2391*	-.0684
	교직태도	-.1405	-.1061	-.2271	-.3415**	-.4505**
	교육풍토	.1465	.1199	.0085	.0435	.1152
	기관과의 관계	.0773	.1288	-.0011	.0572	.1240
주임교사	교육철학	.2468**	.3201**	.2893**	.1249	.1090
	수업능력	.1921*	.1928*	.1447	.0937	.0540
	교직태도	.1457	.2024*	.1554	-.0313	-.0545
	교육풍토	.1614*	.2795**	.2147**	.3573**	.2580**
	기관과의 관계	.2941**	.3169**	.2408**	.3603**	.2734**
교사	교육철학	.2754**	.2095**	.2001**	.0992*	.1222**
	수업능력	.2069**	.1161**	.0980*	.0040	.0085
	교직태도	.0876	.1018*	.0652	-.0756	-.0437
	교육풍토	.1891**	.0596	.0649	.3480**	.1486**
	기관과의 관계	.1900**	.1324**	.1011*	.2539**	.2085**

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

<표 IV-42>는 자율장학의 하위 요인과 사기의 하위 요인간에 상관계수를 직위별로 산출한 결과이다. '양변인의 하위 요인간에 직위별로 상관이 없다'는 영가설은 기각되었다. 따라서, 교장·교감, 주임교사, 교사의 경우 양변인의 하위 요인간에는 유의한 상관이 존재한다고 말할 수 있다.

교장·교감인 경우 수업능력과 직장의 귀속감, 교직태도와 직장의 귀속감, 교직태도와 직무환경 적응성간에 유의한 부적 상관관계가 있음을 보여주고 있다. 그런데 이러한 부적 상관관계가 나타난 원인에 대해서 본 분석의 결과는 그 이유를 제시할 수 없다.

주임교사인 경우 자율장학의 하위 요인들 중 교육풍토와 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 유의한 상관이 있음을 보여주고 있다. 그 외에 교육철학과 교직에 대한 긍지, 교육철학과 직위상의 위치, 교육철학과 직무에 대한 만족도, 수업능력과 교직에 대한 긍지, 수업능력과 직위상의 위치, 교직태도와 직위상의 위치간에도 유의한 상관이 있음이 검정되었다.

교사인 경우 자율장학의 하위 요인들 중 교육철학과 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 유의한 상관이 있음을 보여주고 있다. 그 외에 수업능력과 교직에 대한 긍지, 수업능력과 직위상의 위치, 수업능력과 직무에 대한 만족도, 교직태도와 직위상의 위치, 교육풍토와 교직에 대한 긍지, 교육풍토와 직장의 귀속감, 교육풍토와 직무환경 적응성간에도 유의한 상관이 있음이 검증되었다.

다. 經歷別 敎員의 自律獎學에 대한 認識과 士氣와의 關係(假說3-3의 檢定과 解釋)

<표 IV-43> 경력별 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계 (N=691)

구분	사기 자율장학	교직에	직위상의	직무에 대	직장의	직무환경
		대한 긍지	위치	한 만족도	귀속감	적응성
1~10	교육철학	.2869**	.2187**	.1818**	.1215*	.1300*
	수업능력	.1600**	.0511	.0231	-.0001	.0034
	교직태도	.0371	.0855	.0024	-.1491**	-.0283
	교육풍토	.1233*	.0207	.0108	.3672**	.1599**
	기관과의 관계	.3319**	.2907**	.2555**	.3993**	.4377**
11~20	교육철학	.2957**	.2809**	.2564**	.0203	.0914
	수업능력	.1774**	.1694**	.1116	-.0445	-.0740
	교직태도	.0653	.1164*	.0733	-.0625	-.0840
	교육풍토	.2467**	.1799**	.1616**	.3073**	.1234*
	기관과의 관계	.2172**	.1974**	.1321*	.2470**	.1769**
21년 이상	교육철학	.2541**	.2660**	.2718**	.2002**	.2069**
	수업능력	.1894**	.1817**	.1643**	.0517	.0667
	교직태도	.1690**	.1283*	.1351*	-.0261	-.1006
	교육풍토	.2636**	.2039**	.1820**	.2995**	.2707**
	기관과의 관계	.3168**	.3223**	.2934**	.3143**	.2993**

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

<표 IV-43>은 자율장학의 하위 요인과 사기의 하위 요인간에 상관계수를 경력별로 산출한 결과이다. '양변인의 하위 요인간에 경력별로 상관이 없다'는 영가설은 기각되었다. 따라서, 교육경력이 1~10년, 11~20년, 21년 이상인 경우 양변인의 하위 요인간에는 유의한 상관이 존재한다고 말할 수 있다.

교육경력이 1~10년인 경우 자율장학의 하위 요인 중 교육철학과 기관과의 관계는

사기의 모든 요인들과 유의한 상관이 있음을 보여주고 있다. 그 외에 수업능력과 교직에 대한 긍지, 교직태도와 직장의 귀속감, 교육풍토와 교직에 대한 긍지, 교육풍토와 직장의 귀속감, 교육풍토와 직무환경 적응성간에도 유의한 상관이 있음이 검정되었다.

교육경력이 11~20년인 경우 자율장학의 하위 요인들 중 교육풍토와 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 유의한 상관이 있음을 보여주고 있다. 그 외에 교육철학과 교직에 대한 긍지, 교육철학과 직위상의 위치, 교육철학과 직무에 대한 만족도, 수업능력과 교직에 대한 긍지, 수업능력과 직위상의 위치, 교직태도와 직위상의 위치간에도 유의한 상관이 있음이 검정되었다.

교육경력이 21년 이상인 경우 자율장학의 하위 요인들 중 교육철학, 교육풍토와 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 99% 수준에서 유의한 상관이 있음을 보여주고 있다. 그 외에 수업능력과 교직에 대한 긍지, 수업능력과 직위상의 위치, 수업능력과 직무에 대한 만족도, 교직태도와 교직에 대한 긍지, 교직태도와 직위상의 위치, 교직태도와 직무에 대한 만족도간에도 유의한 상관이 있음이 검정되었다.

라. 性別 敎員의 自律獎學에 대한 認識과 士氣와의 關係(假說3-4의 檢定과 解釋)

<표 IV-44> 성별 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계 (N=691)

구분	사기 자율장학	교직에 대한 긍지	직위상의 위치	직무에 대 한 만족도	직장의 귀속감	직무환경 적용성
남	교육철학	.3001**	.2953**	.2749**	.1999**	.2016**
	수업능력	.1688**	.1525**	.1224**	.0254	.0392
	교직태도	.1194**	.1219**	.0831	-.0478	-.0753
	교육풍토	.2662**	.2342**	.1896**	.4124**	.2787**
	기관과의 관계	.2446**	.2699**	.1990**	.3490**	.3139**
여	교육철학	.2831**	.2204**	.1986**	.0700	.1363*
	수업능력	.2153**	.1450	.1012	.0188	.0564
	교직태도	.0626	.0974	.0554	-.0879	-.0522
	교육풍토	.2343**	.1295*	.1061	.2681**	.2201**
	기관과의 관계	.3743**	.2717**	.2403**	.2935**	.2713**

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

<표 IV-44>는 자율장학의 하위 요인과 사기의 하위 요인간에 상관계수를 성별로 산출한 결과이다. '양변인의 하위요인들간에 성별로 상관이 없다'는 영가설은 기각되었다. 따라서, 남교원, 여교원인 경우 양변인의 하위 요인은 유의한 상관이 존재한다고 말할 수 있다.

남교원인 경우 자율장학의 하위 요인들 중 교육철학, 교육풍토와 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 99% 수준에서 유의한 상관이 있음을 보여주고 있다. 그 외에 수업능력과 교직에 대한 긍지, 수업능력과 직위상의 위치, 수업능력과 직무에 대한 만족도, 교직태도와 교직에 대한 긍지, 교직태도와 직위상의 위치간에도 유의한 상관이 있음이 검정되었다.

여교원인 경우 자율장학의 하위 요인들 중 기관과의 관계와 사기의 모든 요인들과 99% 수준에서 유의한 상관이 있음을 보여주고 있다. 그 이외에 교육철학과 교직에 대한 긍지, 교육철학과 직위상의 위치, 교육철학과 직무에 대한 만족도, 수업능력과 교직에 대한 긍지, 교육풍토와 교직에 대한 긍지, 교육풍토와 직위상의 위치, 교육풍토와 직장의 귀속감, 교육풍토와 직무환경 적응성간에도 유의한 상관이 있음이 검정되었다.

마. 敎員의 自律獎學에 對한 認識과 士氣와의 關係(假說3-5의 檢定과 解釋)

<표IV-45> 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와 의 관계 (N=691)

자율장학 \ 사기	교직에 대한 긍지	직위상의 위치	직무에 대한 만족도	직장의 귀속감	직무환경 적응성
교육철학	.2951**	.2642**	.2404**	.1558**	.1775**
수업능력	.1911**	.1442**	.1054**	.0353	.0413
교직태도	.0914**	.1124**	.0736*	-.0745*	-.0679*
교육풍토	.1353**	.1533**	.1232**	.3766**	.2358**
기관과의 관계	.2429**	.2136**	.1583**	.3202**	.3783**

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

<표 IV-45>는 자율장학의 하위 요인과 사기의 하위 요인간에 상관계수를 전체적으로 산출한 결과이다. '양변인의 하위 요인들간에 상관이 없다'는 영가설은 기각되었다. 따라서, 양변인의 하위 요인들간에는 유의한 상관이 존재한다고 말할 수 있다.

자율장학의 하위 요인들 중 교육철학, 교육풍토와 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 99% 수준에서 유의한 상관이 있음을 보여 주고 있다. 그 외에 수업능력과 교직에 대한 긍지, 수업능력과 직위상의 위치, 수업능력과 직무에 대한 만족도, 교직태도와 교직에 대한 긍지, 교직태도와 직위상의 위치, 교직태도와 직무에 대한 만족도간에도 유의한 상관이 있음이 검정되었다. 교직태도와 직장의 귀속감, 교직태도와 직무환경 적응성간에는 부적 상관이 나타난 원인에 대해서는 정서적 안정이 안되어 학교의 제반 분위기 조성에 문제가 있는 것으로 생각할 수 있고, 또한 승진제도의 누적현상과 사회적 지위와 비교하여 나타난 경향이라 볼 수 있다.

전체적으로 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와와의 관계에 있어서 상관 정도는 낮은 편이지만 유의한 상관이 있으며 앞으로 자율장학이 활성화 될 수 있도록 시·도 교육청 및 지역교육청에서 적극적인 지원과 일선 학교에서 교장· 교감, 주임교사 및 교사의 협동적인 자율장학이 이루어 질 때 사기가 높아질 것으로 생각한다.



V. 要約 및 結論

1. 要約

본 연구는 교원의 자율장학에 대한 인식이 사기에 미치는 관계를 밝힘으로서 장학 체제 개선에 유용한 정보와 자료를 제공하는데 목표를 두고 시도하였다. 이러한 목적에 따라 앞에서 언급한 이론적 배경을 근거로 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

가. 교원의 자율장학에 대한 인식은 특성별에 따라 어떠한 차이가 있는가?

나. 사기는 특성별에 따라 어떠한 차이가 있는가?

다. 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 특성별에 따라 어떠한 상관관계가 있는가?

이상의 연구 문제를 수행하기 위하여 먼저 자율장학과 사기에 관한 문헌 연구를 분석하고, 첫 번째 연구 문제 분석을 위해 자율장학의 하위 요인으로는 교육철학, 수업능력, 교직태도, 학교풍토, 기관과의 관계를, 두 번째 연구 문제 분석을 위해 사기의 하위 요인으로는 교직에 대한 긍지, 직위상의 위치, 직무에 대한 만족도, 직장의 귀속감, 직무환경 적응성을 설정하였으며 교원의 개인적 특성으로서의 배경 요인, 즉 학교급별(초·중·고등학교), 직위별(교장·교감, 주임교사, 교사), 경력별(1~10년, 11~20년, 21년 이상), 성별(남, 여)로 나누어 살펴보았으며, 세 번째 문제를 해결하기 위해 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계에 대하여 Pearson의 상관관계를 분석하였다.

이를 위해 제주도내 초등학교 15개교, 중학교 9개교, 고등학교 9개교 합계 33개교를 선정하여 720명의 교원에게 설문 조사를 하여, 그 중 695부(97%)를 회수하고 성실하게 응답한 691명의 자료를 사용하여 분석하였다.

설문지는 Likert형 5점적으로 구성하여 응답하게 하였으며 자료 처리는 원자료(raw-data)에 의해서 채점·종합·분석하고 각 항목에 따라 배점한 것을 합산했으며,

검정을 위한 통계치는 SPSSPC 프로그램으로 전산 처리하였다.

이상과 같은 과정을 거쳐 분석된 결과를 요약하면 다음과 같다.

(1) 敎員의 自律獎學에 대한 認識의 下位 要因別 分析 結果

1) 교육철학에 대한 교원의 지각에 대하여 학교급별, 직위별, 경력별로 99% 수준에서 유의한 차이가 있으나, 성별로는 95% 수준에서 차이가 있음을 알 수 있다.

교육철학에 대한 지각은 초등학교 집단이 중등학교 집단보다 높게 반응을 보이고 있고, 교장·교감이 가장 높은 반응을 보이고 있다. 또한 경력이 많을수록 교육철학에 대한 교원의 반응이 높고, 남교원 집단이 여교원 집단보다 높게 지각하고 있다.

2) 수업능력에 대한 인식은 학교급별로는 차이가 없으나, 직위별, 경력별, 성별로는 99% 수준에서 유의한 차이를 보이고 있다. 수업능력에 대한 지각에 대하여 학교급별로 세 집단의 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다. 교장·교감이 주임교사나 교사보다 높게 지각하고 있고, 경력이 많은 교원일수록 높게 지각하고 있으며, 남자 집단이 여자 집단보다 높게 지각하고 있다.

3) 교직태도에 대하여 학교급별로는 99% 수준에서 유의한 차이를 보이고 있으나, 직위별, 경력별, 성별로는 차이가 없다. 교직태도에 대하여 초등학교 교원이 중등학교 교원에 비하여 높게 지각하고 있으나, 직위별, 경력별로는 세 집단이 같은 수준으로 지각하고 있으며, 성별로는 두 집단의 평균이 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

4) 학교풍토에 대한 인식의 차이는 학교급별, 직위별, 경력별, 성별로 모두 99% 수준에서 차이를 나타내고 있다. 학교풍토에 대하여 초등학교 교원이 중등학교 교원에 비하여 높게 지각하고 있고, 경력이 많은 교원일수록 높게 지각하고 있다. 또한 성별로는 남자 집단이 여자 집단보다 높게 지각하고 있다.

5) 기관과의 관계에 대한 인식은 학교급별, 직위별, 경력별로는 99% 수준에서 차이를 보이고 있으나, 성별로는 95% 수준에서 차이를 보이고 있다. 기관과의 관계에 대하여 초등학교 교원이 중등학교 교원에 비하여 높게 지각하고 있고, 교장·교감이 주임교사나 교사보다 높게 지각하고 있다. 또한 경력이 많은 교원일수록 높게 지각하

고 있으며, 남자 집단이 여자 집단보다 높게 지각하고 있다.

(2) 士氣의 下位 要因別 分析 結果

1) 교직에 대한 긍지의 인식은 학교급별, 직위별, 경력별로는 99% 수준에서 유의한 차이가 있으나 성별로는 차이가 없다. 교직에 대한 긍지는 초등학교 교원이 중등학교 교원에 비하여 높게 지각하고 있고, 교장·교감이 주임교사나 교사보다 높게 지각하고 있다. 그리고 경력이 많은 교원일수록 높게 지각하고 있으며, 성별로 두 집단의 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

2) 직위상의 위치에 대한 인식은 학교급별, 직위별, 경력별로는 99% 수준에서 유의한 차이가 있으나 성별로는 차이가 없다. 직위상의 위치에 대하여 초등학교 교원이 중등학교 교원에 비하여 높게 지각하고 있고, 교장·교감이 주임교사나 교사보다 높게 지각하고 있다. 또한 21년 이상의 교원이 가장 높게 지각하고 있으며, 성별로는 두 집단의 평균은 같은 수준에 있다.

3) 직무에 대한 만족도의 인식은 학교급별, 직위별로는 99%이 수준에서 유의한 차이가 있고, 경력별로는 95% 수준에서 차이가 있으며, 성별로는 차이가 없다. 직무에 대한 만족도에 대하여 교원의 지각은 초등학교 교원이 가장 높고, 고등학교 교원이 가장 낮게 반응하고 있으며, 교장·교감이 주임교사나 교사보다 높게 지각하고 있다. 또한 21년 이상의 교원이 가장 높게 지각하고 있고, 성별로는 두 집단의 평균은 같은 수준에 있다.

4) 직장의 귀속감에 대하여 학교급별, 직위별, 경력별, 성별 모두 99% 수준에서 유의한 차이를 보이고 있다. 직장의 귀속감에 대하여 초등학교 교원이 중등학교 교원에 비하여 높게 지각하고 있으며, 교장·교감이 가장 높게 지각하고 있고, 교사가 가장 낮게 지각하고 있다. 그리고 경력이 많은 교원일수록 높게 지각하고 있고, 성별로는 남자 집단이 여자 집단보다 높게 지각하고 있다.

5) 직무환경 적응성에 대하여 학교급별, 직위별, 경력별에 따라 통계적으로 99% 수준에서 유의한 인식의 차이를 보이고 있으나, 성별로는 차이가 없다. 직무환경 적응

성에 대하여 초등학교 교원이 중등학교 교원에 비하여 높게 지각하고 있고, 교장·교감이 가장 높은 반응을 보이고 있다. 또한 경력이 많은 교원일수록 높게 지각하고 있으며, 성별로는 두 집단의 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

(3) 敎員의 自律獎學에 대한 認識과 士氣와의 相關關係

1) 학교급별 교원의 자율장학에 대한 인식의 하위 요인과 사기의 하위 요인과의 관계

· 초등학교인 경우 자율장학 하위 요인들 중 교육철학과 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 99% 수준에서 상관관계가 있으나, 그 이외의 자율장학 요인과 사기 요인과의 유의한 상관관계가 있다.

· 중학교인 경우 교육철학과 교직에 대한 긍지, 직장의 귀속감, 수업능력과 교직에 대한 긍지, 직위상의 위치, 교육풍토와 교직에 대한 긍지, 직장의 귀속감, 직무환경 적응성, 기관과의 관계와 직장의 귀속감, 직무환경 적응성은 99% 수준에서 유의한 상관관계가 있다.

· 고등학교인 경우 자율장학 하위 요인들 중 교육풍토와 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 95% 수준에서 상관관계가 있으며, 교육철학과 사기의 요인과의 유의한 상관관계가 있다.

2) 직위별 교원의 자율장학에 대한 인식의 하위 요인과 사기의 하위 요인과의 관계

· 교장·교감인 경우 자율장학 하위 요인들 중 교직태도와 직장의 귀속감, 직무환경 적응성은 99% 수준에서 유의한 부적 상관이 있으며, 수업능력과 직장의 귀속감은 95% 수준에서 유의한 부적 상관이 있다.

· 주임교사인 경우 자율장학 하위 요인들 중 교육풍토와 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 99% 수준에서 유의한 상관관계가 있다. 그 이외에 자율장학의 요인과 사기의 요인과의 유의한 상관이 있다.

· 교사인 경우 자율장학 하위 요인들 중 교육철학, 기관과의 관계는 사기의 모든

요인들과 95% 수준에서 유의한 상관관계가 있으며, 그 이외에 자율장학의 요인과 사기의 요인과의 유의한 상관이 있다.

3) 경력별 교원의 자율장학에 대한 인식의 하위 요인과 사기의 하위 요인과의 관계

· 1~10년의 경력인 경우 자율장학 하위 요인들 중 교육철학, 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 99% 수준에서 유의한 상관이 있으며, 교육철학과 사기의 요인과의 유의한 상관이 있다.

· 11~20년의 경력인 경우 자율장학 하위 요인들 중 교육풍토, 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 99% 수준에서 유의한 상관이 있고, 그 이외에 자율장학의 요인과 사기의 요인과의 유의한 상관이 있다.

· 21년 이상의 경력인 경우 자율장학의 하위 요인들 중 교육철학, 교육풍토, 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 99% 수준에서 유의한 상관이 있고, 그 이외에 자율장학의 요인과 사기의 요인과의 유의한 상관이 있다.

4) 성별로 교원의 자율장학에 대한 인식의 하위 요인과 사기의 하위 요인과의 관계

· 남교원인 경우 자율장학 하위 요인들 중 교육철학, 교육풍토, 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 99% 수준에서 유의한 상관이 있다.

· 여교원인 경우 자율장학 하위 요인들 중 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 99% 수준에서 유의한 상관이 있으나, 교직태도와 사기의 모든 요인들과는 상관이 없다.

5) 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계

자율장학의 하위 요인들 중 교육철학, 교육풍토와 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 99% 수준에서 유의한 상관이 있음을 보여주고 있다. 그 외에 수업능력과 교직에 대한 긍지, 직위상의 위치, 직무에 대한 만족도는 유의한 상관이 있으나 수업능력과 직장의 귀속감, 직무환경 적응성간에는 상관이 없는 것으로 나타났으며, 교직태도와 교직에 대한 긍지, 직위상의 위치, 직무에 대한 만족도간에도 유의한 상관이 있음이 검정되었다.

전체적으로 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계는 상관성이 있으나 상관 정도는 낮은 편이다.

2. 結論

교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계를 밝히기 위한 본 연구는 여러 가지 요인에 따라 차이가 있을 수 있으나 조사 분석한 결과를 토대로 종합하여 다음과 같은 결론을 제시할 수 있다.

첫째, 자율장학에 대한 인식의 하위 요인 관계 분석으로는 기능적 특성 중 교사의 전문적 발달 영역, 교사의 개인적 발달 영역, 학교의 조직적 발달 영역 세 가지 영역의 장학 기능에 대한 교원들의 반응을 중심으로 평가하고 있다고 이론적 배경에서 언급한 바와 같이 교육철학, 학교풍토와 기관과의 관계는 학교급별, 직위별, 경력별, 성별에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있으며, 수업능력은 직위별, 경력별, 성별로는 유의한 차이가 있으나 학교급별로는 유의한 차이가 없다. 교직태도는 학교급별로는 유의한 차이가 있으나 직위별, 경력별, 성별로는 차이가 없다.

교원의 자율장학에 대한 인식은 초등학교 교원이 중등학교 교원에 비해 높으며, 교장·교감이 가장 높은 지각의 반응을 보이고 있고, 또한 경력이 많은 교원일수록 자율장학의 인식이 더 높고, 남자 교원이 여자 교원에 비하여 더 높게 지각하고 있다.

둘째, 사기의 하위 요인인 직장의 귀속감에 대한 인식은 학교급별, 직위별, 경력별, 성별 모두 차이를 보이고 있다. 교직에 대한 긍지와 직위상의 위치, 직무에 대한 만족도의 인식 및 직무환경 적응성에 대한 인식은 학교급별, 직위별, 경력별로는 차이가 있으나, 성별로는 차이가 없다.

사기에 대한 인식은 초등학교 교원이 중등학교 교원에 비해 높으며, 교장·교감이 가장 높은 지각의 반응을 보이고 있고, 또한 경력이 많은 교원일수록 사기에 대한 인식이 더 높고, 남자 교원이 여자 교원에 비하여 더 높게 지각하고 있다.

셋째, 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계 분석으로는 자율장학의 하위

요인들 중 교육철학, 교육풍토, 기관과의 관계는 사기의 모든 요인들과 99% 수준에서 유의한 상관이 있음을 보여 주고 있다. 그 외에 수업능력과 교직에 대한 긍지, 직위상의 위치, 직무에 대한 만족도, 교직태도와 교직에 대한 긍지, 직위상의 위치, 직무에 대한 만족도는 유의한 상관이 있다.

전체적으로 교원의 자율장학에 대한 인식의 하위 요인과 사기의 하위 요인과의 관계는 통계적으로 유의한 상관이 있으나 상관 정도는 낮은 편이다.

본 연구는 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 각 하위 요인별 상관 정도만을 밝히고 있으므로, 양변인 간의 인과적 관계를 구명하는 연구는 계속 수행되어야 할 것으로 생각되며, 학교 현장을 중심으로 함께 생활하고 있는 전체 교원들이 열린 마음으로 동참하여 상호 이해와 신뢰 및 협동을 바탕으로 수업 개선 방안을 진지하게 논하는 자율적인 장학 활동이 활성화 될 때 교원들의 사기는 높아질 것이다.



參 考 文 獻

- 姜永三外(1995), 「獎學論」, 韓國教育行政學會.
- 權樂遠(1994), 「열린교육의 이론과 실제」, 현대교육출판사.
- 權基德外(1981), 「人間關係論」, 형성출판사.
- 金南淳(1995), 「地方教育自治制研究」, 培英社.
- 金成建外(1995), 「教育人事行政」, 朴英社.
- 金英植·朱三煥(1979), 「新 獎學論」, 教育出版社.
- _____ (1990), 「獎學論」, 韓國放送通信大學.
- _____ (1986), 「교원자질향상 및 처우개선방안연구」, 한국교육개발원.
- 金潤泰(1984), 「教育行政學」, 培英社.
- 金鍾喆·李宗宰(1994), 「教育行政의 理論과 實際」, 教育科學社.
- _____ (1987), 「教育行政의 理論과 實際」, 教育科學社.
- _____ (1989), “教育에서의 自律과 敎權.” 「停年退任記念講演輯」, 서울대학교 사범대학 교육학과.
- _____ (1985), “自律化的 意味와 現實.” 「새교육」, 通卷, 365호, 大韓教育聯合會.
- 金昌杰(1987), “校內 獎學管理의 意義와 目標.” 「教育研究」, 제7권, 제18호, 教育科學社.
- 南廷杰外(1995), 「教育組織論」, 韓國教育行政學會.
- _____ (1986), 「教育行政과 學校經營」, 世英社.
- 盧宗熙(1994), 「教育行政學：理論과 研究」, 文音社.
- 朴璉鎬(1990), 「人間關係論」, 朴英社.
- _____ (1965), 「人間關係의 理論과 實際」, 韓國生産性本部.
- 박재규(1996), 「영국의 유아·초등학교의 열린교육」, 교문사.
- 徐廷華(1995), 「教育人事行政」, 世英社.
- 蘇眞德(1972), 「經營學大辭典」, 學苑社.
- 申仲植外(1982), 「現代教育行政學」, 教育出版社.

- 吳錫泓(1983), 「人事行政論」, 朴英社.
- 尹正一外(1997), 「教育行政學原論」, 學志社.
- 李淳珩外(1995), 「學校·學級經營論」, 韓國教育行政學會.
- _____ (1996), “열린교육·열린수업.” 제주신문사설, 4.28.
- 李杭柱(1992), 「學校組織管理論」, 星苑社.
- _____ (1996), 「행동연구 분석기법」, 교육과학사.
- 李允植(1993), 「獎學論考」, 科學藝術.
- 李宗宰(1986), 「獎學의 概念과 體制」, 教育行政學研究.
- 鄭太範·金世基·徐廷華(1979), 「학교경영 핸드북」, 한국교육개발원.
- _____ (1984), “獎學行政의 發展方向.” 教育行政學會.
- 趙炳孝(1981), 「獎學論」, 培英社.
- 朱三煥外(1989), 「獎學論」, 學文社.
- _____ (1988), 「獎學·校長論特講」, 星苑社.
- 姜秀光(1994), “校內 自律獎學 活動에 관한 認識 研究.” 碩士學位論文, 慶南大學校 教育大學院.
- 金基寅(1970), “學校 經營을 위한 國民學校 教師의 人間關係 構造에 관한 研究,” 碩士學位論文, 高麗大學校 教育大學院.
- 金營洙(1985), “獎學行政 制度의 比較 研究,” 碩士學位論文, 韓國外國語大學校 教育大學院.
- 金哲秀(1981), “獎學에 대한 役割知覺과 期待의 差가 獎學行爲에 미치는 影響에 관한 研究,” 碩士學位論文, 濟州大學校 教育大學院.
- 金喆虎(1990), “學校組織의 體制類型과 教師 士氣에 관한 調查 研究,” 碩士學位論文, 濟州大學校 教育大學院.
- 文同柱(1993), “授業獎學에 대한 敎員의 知覺反應 分析.” 碩士學位論文, 朝鮮大學校 教育大學院.
- 박길홍(1981), “학교장의 지도성 유형과 교사의 직무만족과의 관계.” 석사학위논문, 경성대학교 교육대학원.

- 邊文燦(1981), “獎學士의 獎學指導에 대한 教師의 知覺 및 役割期待의 差에 관한 研究,” 碩士學位論文, 濟州大學校 教育大學院.
- 申泓均(1969), “教師의 Morale를 構成하는 諸 要素間의 關係 糾明 研究,” 碩士學位論文, 서울大學校 教育大學院.
- 宋運彬(1988), “獎學擔當者의 教育的 信念과 獎學行爲와의 關係 研究,” 碩士學位論文, 忠南大學校 教育大學院.
- 柳道鉉(1982), “標準的 獎學機能 遂行을 위한 獎學擔當者의 資質에 관한 研究,” 碩士學位論文, 忠南大學校 教育大學院.
- 柳才壹(1993), “獎學類型에 대한 教師集團의 選好傾向에 관한 研究,” 碩士學位論文, 慶星大學校 教育大學院.
- 李啓湜(1991), “學校長의 指導性 類型과 教師의 士氣에 관한 研究,” 碩士學位論文, 東國大學校 教育大學院.
- 李吉雄(1988), “校內 授業獎學에 대한 教師들의 期待와 知覺間의 差異에 관한 研究,” 碩士學位論文, 韓國外國語大學校 教育大學院.
- 李演載(1987), “學校訪問 獎學에 대한 認識 및 期待 分析,” 碩士學位論文, 慶南大學校 教育大學院.
- 장성표(1979), “학교 행정가의 가치관과 교사의 사기 및 교수능력과의 관계,” 석사학위논문, 부산대학교 교육대학원.
- 전상탁(1994), “장학담당자의 장학행태에 대한 교사들의 지각반응에 관한 연구,” 석사학위논문, 부산대학교 교육대학원.
- 陳亨撤(1994), “校內 自律獎學의 特性에 관한 研究,” 碩士學位論文, 慶南大學校 教育大學院.
- 稻垣忠彦(1984), 「子どものための學校」, 東京大學出版會
- 古部都美(1967), 「經營學 入門」; 日本經營 出版社.
- Caldwell, B. J. & J.M.Spinks(1988), *The Self -Managing School*, London : The Falmar Press.
- Bidwell, C. E. (1965), *The Adminstative Role and Satisfaction in Teaching*.

-
- Griffiths, D. E. (1961), *Human Relation in School Administration*, N. Y. :
Appleton Century Crofts.
- Yoder, D. (1966), *Personal Management and Industrial Relation*, 4th, ed,
Englewood Cliffs N. Y. : Prentice Hall, Inc.
- Glathorn, Allan. A. (1984), *Differentiated Supervision*, Alexandria, V. A. : ASCD
(Association for Supervision and Curriculum Development).
- Good, Carter V.(1959), *Dictionary of Education*,
- Harris Ben M.(1985), *Supervisory Behavior in Education*(3rd.ed), Englewood
Cliffs, N. J. : Prentice-Hall.
- Kimball Wiles.(1967), *Supervision for Better Schools*, Englewood cliffs,
N. Y. : Prentice-Hall, Inc.
- Likert Rensis.(1961), *New Patterns of Management*, International Student
Edition, Kogakusha Co.
- Davis, R. C. (1951), *The Fundamentals of Top Management*, N. Y. : Harper
and Row Publisher.
- Sergiovanni, Thomas J. & Robert J. Starrat.(1983), *Supervision : Human
perspectives*, 3rd ed. N. Y. : McGraw-Hill Book Company.
- Wiles, John & Bondi, Joseph.(1980), *Supervision : A Guide to Practice*,
Columbus, Ohio : Charles E, Merrill Publishing Co.

<Abstract>

Correlation Between Cognition on the Teachers' Autonomous Supervision and the Morale

Jung, Myung-Soo

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

Supervised by Professor Yang, Jin-Geon

The purpose of this study was to find out the correlation between cognition on the teachers' autonomous supervision and the morale. For this purpose, the following questions were set up.

- 1) Is cognition on the teachers' autonomous supervision different according to characteristics?
- 2) Is the morale different according to characteristics?
- 3) What correlation is there in cognition on the teachers' autonomous supervision and the morale according to characteristics?

The findings could be summarized as follows;

-
- ※ 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, 1997.

First, in the analysis of sub-variables of cognition on the autonomous supervision, the educational philosophy, school climate and relationship with larger educational organizations were statistically significant according to school-level, status, career, sex. And teaching ability was also statistically significant in status, career, and sex, but not in school-level. Teaching attitude was found significant in school-level, but not in status, career, and sex.

Second, the awareness of a sense of belonging to a working place showed significance according to school-level, status, career, and sex. And the recognition of pride-for-job, position-in-status, job-satisfaction, and adaptation-in-job environment was meaningfully different in school-level, status, and career, but not in sex.

Third, in the analysis of the correlation between cognition on the teachers' autonomous supervision and the morale, the educational philosophy, school climate, and relationship with larger educational organizations showed significant correlation at the level of 99% to all factors of morale.

From all these results, it followed that the correlation between sub-variables of cognition on the teachers' autonomous supervision and those of morale was statistically significant but low.

Thus, this study explored only the correlation between the sub-variables of cognition on the teachers' autonomous supervision and the morale, so further studies are to be done to find out the casual relationship between cognition on the teachers' autonomous supervision and the morale.

<附錄>

설문지

안녕 하십니까?

여러 가지로 어려운 여건 속에서도 교육 발전을 위해 수고하시는 여러 선생님들의 노고에 깊은 경의를 표합니다.

본 설문지는 현재 초·중·고등학교에서 이루어지고 있는 교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계에 대하여 선생님의 의견을 알아보고자 하는 것입니다.

지금까지 자율장학을 실시해온 결과 학교 생활, 교사의 전문성, 개인적 생활에 변화가 생겼다고 생각합니다.

평소 선생님의 생각을 응답해 주시면 본 연구에 소중한 자료가 되겠습니다.

선생님께서 답해 주신 내용은 본 연구 목적 이외에는 일체 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

선생님의 건승을 빕니다.

1996년 12월 일

제주대학교 교육대학원 교육행정전공

정 명 수 올림

기초조사

※ 해당되는 칸에 표를 해 주십시오

1. 근무소재지 ① 시 _____ ② 읍·면 _____
2. 학교 별 ① 초등학교 _____ ② 중학교 _____ ③ 고등학교 _____
3. 성 별 ① 남 _____ ② 여 _____
4. 직 위 ① 교장 _____ ② 교감 _____ ③ 주임교사 _____ ④ 교사 _____
5. 경력 별 ① 1~10년 _____ ② 11~20년 _____ ③ 21년이상 _____

응답요령

교원의 자율장학에 대한 인식과 사기와의 관계를 설문에 비추어 보시고 나의 생각과 일치하는 경우에 그 수 위에 ○ 표 해 주십시오.

매우 그렇다 → 5	대체로 그렇다 → 4	보통이다 → 3	별로 그렇지 않다 → 2	전혀 그렇지 않다 → 1
---------------	----------------	-------------	------------------	------------------

[자율장학의 인식에 대한 설문(A)]

매우 그렇다 → 5	대체로 그렇다 → 4	보통이다 → 3	별로 그렇지 않다 → 2	전혀 그렇지 않다 → 1
---------------	----------------	-------------	------------------	------------------

1. 나는 학생을 독립적인 인격체로 존중한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
2. 나는 자율적인 학습분위기 조성에 힘쓰는 편이다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
3. 나는 교육의 주체를 학습자라고 생각한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
4. 나는 교직을 성스러운 직업이라고 생각한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
5. 나는 교육철학이 뚜렷한 편이다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
6. 나는(교사는) 교재의 내용을 정확히 알고 있다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
7. 나는(교사는) 수업계획을 이상적으로 조직한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
8. 나는(교사는) 학습활동을 효과적으로 조성한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9. 나는(교사는) 학습자의 학습활동을 객관성있게 평가한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
10. 나는(교사는)수업능력을 개선하기 위해 꾸준히 노력한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
11. 교사는 교양이 있어야 한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
12. 교사는 전문성 함양을 위한 자율적 활동이 있어야 한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
13. 교사는 정서적으로 안정되어야 한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
14. 교사는 학교생활에 대한 적응도가 높아야 한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
15. 교사는 학생들에게 편안하게 느껴지도록 해야 한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
16. 나는 교직원과 원만한 대인관계를 형성하고 있다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
17. 우리 학교는 교사들의 새로운 아이디어를 받아들이는데 민감하다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
18. 우리 학교풍토는 민주적이다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
19. 나는 우리 학교의 문제해결을 위해 협력한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
20. 우리 학교는 외부의 변화에 대해 적극적으로 대처한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
21. 우리 학교는 교육행정기관과 원만한 협력관계를 유지하고 있다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
22. 우리학교는 교육행정 기관의 규정을 올바르게 준수한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
23. 학교장은 장학사와 전문적인 협력관계를 유지하고 있다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
24. 나는 장학사로부터 새로운 지식을 소개받고 있다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
25. 장학지도는 반드시 필요하다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1

[사기의 인식에 대한 설문(B)]

매우 그렇다 → 5	대체로 그렇다 → 4	보통이다 → 3	별로 그렇지 않다 → 2	전혀 그렇지 않다 → 1
1. 나는 업무에 충실한 편이다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
2. 현재 내가 하는 일에 흥미가 있다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
3. 나는 학교에서 하는 일이면 무슨 일이든 즐겁다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
4. 일에 열중하다보면 쉬는 것까지도 잊어버릴 때가 있다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
5. 나는 교사로서 교직 생활에 보람을 느낀다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
6. 일의 성패는 성실성에 따라 결정된다고 생각한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
7. 교사는 나에게 매력적인 직업이다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
8. 나는 내가 한 일에 대해 성취감을 느끼기를 원한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
9. 나는 오늘의 일이 싫어서 다른 날로 미루는 예는 드물다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
10. 나는 교사로서 성공하고 싶다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
11. 학생들을 가르친다는 것은 즐거운 일이다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
12. 내가 하는 일은 갈수록 좋아진다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
13. 나는 맡은 일을 진행하는 동안은 즐거움을 느낀다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
14. 교직 생활은 다른 직업이 갖지 못한 장점이 많이 있다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
15. 교사 생활을 하는 동안 배운 것이 많이 있다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
16. 나는 현재 근무하고 있는 학교의 제반 분위기를 좋아한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
17. 나는 업무에 대하여 불평하지 않는다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
18. 나는 우리 학교에 대해 자랑하고 싶은 마음이 든다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
19. 다른 사람이 우리 학교를 비난할 때 화가 난다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
20. 다른 조건을 제외한 현재 학교 분위기를만 전제로 한다면 이 학교에 계속 근무하고 싶다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
21. 교사의 승진제도는 합리적이라고 생각한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
22. 나는 학생 교육과 나 자신의 발전과 보람을 위해 학교 일에 적극 참여하려고 노력한다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
23. 우리 학교는 교사들에게 수업 외의 특별 업무를 할당하는 경우가 많다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
24. 나는 교장(직속상관)으로부터 인정을 받고 있다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			
25. 내가 누리고 있는 사회적 지위는 나와 비슷한 학력을 가진 타 직업인에 비해 비교적 높은 편이라고 본다.	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1			