

碩士學位論文

# 教師의 社會性과 眺望과의 關係

指導教授 李 杭 軀



教育行政專攻

宋 相 弘

2000 年 8 月

# 教師의 社會性과 眺望과의 關係

指導教授 李 杭 柱

이 論文을 教育學碩士學位論文으로 提出함

2000年 4 月 29 日

濟州大學校 教育大學院 教育行政專攻



宋相弘의 教育學 碩士學位 論文을 認准함

2000年 7 月 日

審査委員長 印

審査委員 印

審査委員 印

<碩士學位 論文 國文抄錄>

教師의 社會性과 眺望과의 關係

宋 相 弘

濟州大學校 教育大學院 教育行政專攻  
指導教授 李杭樞

본 연구는 개인이 갖고 있는 사회성과 조직 내에서 자신이 처한 입장에 따라 취하는 조망은 어떤 관계가 있는가를 조사, 분석하는데 그 목적을 두고 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 1) 사회성에 대한 교사의 지각은 어떻게 반응되는가?
- 2) 조망에 대한 교사의 지각은 어떻게 반응되는가?
- 3) 교사의 사회성과 조망간에는 통계적으로 유의한 관계를 보이는가?

첫 번째 연구문제 분석을 위해 사회성의 하위요인을 친밀성, 확장성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성으로 선정하고, 두 번째 연구문제의 분석을 위해 조망의 하위요인을 공정조망, 인정조망으로 선정하고, 교사의 개인적 특성으로 성별, 연령별, 직급별, 지역별로 나누어 조사했으며 세 번째 연구문제의 해결을 위하여 인적 특성에 따른 사회성과 조망간의 관계를 분석하였다.

이상과 같이 수행한 연구에서 얻어진 결론은 다음과 같다.

첫째, 교사가 지각하고 있는 사회성은 성별에 따라 차이가 있다. 사회성에 대한 지각은 남교사가 여교사보다 높게 지각하고 있다. 그러나 연령별, 직급별, 지역별로는 차이가 없다. 즉 교사가 지각하고 있는 사회성은 연령별, 직급별, 지역별로는 다 같은 수준에 있다.

둘째, 조망에 대한 교사의 반응은 연령별, 지역별로 차이를 보이고 있으며 인정조망을 선호하는 교사가 공정조망을 선호하는 교사보다 많다. 그 중 도시지역 교사집단은 인정조망을 선호하고 있고 읍면지역 교사집단은 공정조망을 선호하고 있다. 그러나 성별, 직급별, 지역별로 차이가 없다.

셋째, 인적특성에 따른 교사의 사회성과 조망간의 상관관계에서, 성별에 따른 교사의 사회성과 조망간의 상관관계는 남녀 모두 사회성과 인정조망과의 상관관계가 공정조망과의 상관관계보다 더 높다. 직급별로는 부장교사 집단이 인정조망과 높은 상관관계를 보이고 있고, 교사 집단은 공정조망과의 상관관계가 더 높다. 지역별로는 읍면 지역의 경우 공정조망과의 상관관계가, 도시지역의 경우 인정조망과의 상관관계가 각각 더 유의하다. 연령별로

는 연령이 적은 교사집단일수록 사회성과 공정조망간의 상관관계가 더 유의하며 연령이 많은 교사집단일수록 사회성과 인정조망간의 상관관계가 더 유의하다.

넷째, 사회성과 조망의 전체 상관관계를 요약하면 99% 수준에서 상관이 있다. 사회성의 하위요인 중 확장성, 건전성은 인정조망보다 공정조망과의 상관관계가 더 높으며, 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성은 공정조망보다 인정조망과의 상관관계가 더 높다.

이상의 결론에서 영가설이 기각된 사항을 중심으로 얻어지는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 사회성에 대한 지각은 남교사가 여교사보다 높게 지각하고 있다. 이는 교직사회의 여성화 추세에 비추어 교사의 대인관계는 학생뿐이 아니라 지역사회 모든 사람임을 감안할 때 여교사의 사회성을 높이기 위한 연구가 필요함을 시사한다.

둘째, 공정조망에 대한 선호도는 연령이 적은 교사집단에서 선호하고 있는 반면 인정조망에 대한 선호도는 연령이 많은 교사집단과 도시지역 교사 집단에서 선호하고 있다. 이는 학교 조직관리자는 조직관리를 함에 있어서 객관적이고 공정한 입장에서 처리해야 함과 동시에 실적위주, 경제논리에만 입각하여 이루어질 경우 조직갈등이 야기될 수도 있음을 시사한다.

셋째, 인적 특성에 따른 교사의 사회성과 조망간의 상관정도에서 성별에 따른 분석결과는 남녀 모두 사회성과 인정조망이 더 높은 상관관계가 있고, 직급별 분석결과로는 부장교사 집단이 평교사 집단에 비해 인정조망과 더 높은 상관관계가 있다. 지역에 따라서는 읍면 지역 교사집단의 경우 사회성과 공정조망과의 상관관계가 인정조망과의 상관관계보다 더 높은 반면, 도시지역 교사집단은 인정조망과의 상관관계가 더 유의하다. 연령별로는 젊은 교사집단일수록 사회성과 공정조망간의 상관관계가 더 높으나 연령이 많은 교사 집단의 경우는 그 반대이다. 이는 학교 조직관리자는 직급, 지역, 연령별 교사집단의 특성을 인정하고 대립과 갈등 대신 대화와 타협을 통해 공존, 상생하는 조직관리를 지향해야 함을 시사한다.

넷째, 교사의 사회성과 조망간의 전체 상관관계에서 사회성의 하위요인인 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성은 공정조망보다 인정조망과 더 유의한 상관관계가 있으며 확장성, 건전성은 공정조망과 더 유의한 상관관계가 있다.

이상의 결론에서 보듯이 사회성과 조망간에는 유의한 상관관계가 있으며 결국 사회성이 형성, 유지, 발전, 변화해나가는 심리적 근거에는 '조망'이라는 변인이 자리하고 있음을 알 수 있다<sup>1)</sup>.

---

※ 본 논문은 2000년 4월 제주대학교 교육대학원 교육위원회에 제출된 교육학 석사학위 논문임

< 目 次 >

I. 序論.....	1
1. 研究의 必要性과 目的.....	1
2. 研究問題와 假設.....	3
3. 用語의 定議.....	6
4. 研究의 制限.....	6
II. 理論的 背景.....	7
1. 社會性.....	7
2. 眺望.....	14
3. 社會性과 眺望의 關係.....	20
III. 研究 方法.....	22
1. 標集 對象.....	22
2. 測定道具.....	23
3. 資料處理方法.....	26
IV. 研究 結果 및 解釋.....	27
1. 社會性.....	27
2. 眺望.....	29
3. 社會性과 眺望의 關係.....	33
V. 要約 및 結論.....	37
1. 要約.....	37
2. 結論.....	39
參考文獻.....	42
<Abstract>.....	45
<附錄>.....	48

## < 表 目 次 >

< Ⅲ-1 >	調査道具 配付 및 統計處理 狀況.....	22
< Ⅲ-2 >	社會性 測定의 問項 構成 內容.....	24
< Ⅲ-3 >	眺望水準 測定의 問項 構成 內容.....	25
< Ⅳ-1 >	性別에 따른 社會性 知覺의 差異.....	27
< Ⅳ-2 >	年齡에 따른 社會性 知覺의 差異.....	27
< Ⅳ-3 >	職級에 따른 社會性 知覺의 差異.....	28
< Ⅳ-4 >	地域에 따른 社會性 知覺의 差異.....	28
< Ⅳ-5 >	性別에 따른 公正眺望 選好度 差異.....	29
< Ⅳ-6 >	年齡에 따른 公正眺望 選好度 差異.....	29
< Ⅳ-7 >	職級에 따른 公正眺望 選好度 差異.....	30
< Ⅳ-8 >	地域에 따른 公正眺望 選好度 差異.....	30
< Ⅳ-9 >	性別에 따른 人情眺望 選好度 差異.....	31
< Ⅳ-10 >	年齡에 따른 人情眺望 選好度 差異.....	31
< Ⅳ-11 >	職級에 따른 人情眺望 選好度 差異.....	32
< Ⅳ-12 >	地域에 따른 人情眺望 選好度 差異.....	32
< Ⅳ-13 >	性別에 따른 社會性과 眺望과의 關係.....	33
< Ⅳ-14 >	職級別 社會性과 眺望과의 關係.....	33
< Ⅳ-15 >	地域에 따른 社會性과 眺望과의 關係.....	34
< Ⅳ-16 >	年齡에 따른 社會性과 眺望과의 關係.....	35
< Ⅳ-17 >	社會性과 眺望과의 關係 全體 分析.....	36

# I. 序論

## 1. 研究의 必要성과 目的

인간은 타인과의 끊임없는 접촉을 통해 사회와 문화에 적합한 행동과 태도를 학습하는 사회화의 과정을 거친다. 이러한 학습을 통하여 얻은 능력 즉 사회성은 인간이 사회적인 관계를 유지하여 나가는 데 매우 중요한 역할을 한다.

대인관계 능력은 공적 및 개인적 활동의 질과 밀접히 연관되어 있다<sup>2)</sup>. 대인관계의 우열은 공적 목표달성을 위한 여러 가지 활동에서 뚜렷이 나타난다. 성공적으로 대인관계를 유지하는 사람은 동료들로부터 신뢰감, 친근성 및 정서적 안정감 등을 주고 또 얻게 되며 타인으로부터 협력과 지원을 쉽게 얻어낼 수 있어서 직무수행에 있어서 효과를 높일 가능성도 그만큼 높아진다.

한 구성원이 조직에서 필요한 존재로 인정받는다는 것은 이러한 대인관계 능력이 내재적 동기요인으로 작용하고 있음을 뜻한다. 또한 공적 활동에서 인정받은 능력은 그의 개인 생활의 질에도 영향을 미친다. 왜냐하면 이러한 능력은 그의 개인적 삶에 긍정적 의미를 부여하여 가족이나 친구들과 보다 건전한 사생활을 형성하도록 하기 때문이다. 반대로 대인관계를 발전적으로 이끌어 나가지 못하는 사람은 그의 공적 및 사적 활동을 효과적으로 수행할 가능성이 낮아진다. 그 이유는 이런 부류의 구성원은 대인관계의 실패로 인하여 동료들로부터 소외 혹은 고립되어 자존감을 잃게 되기 때문이다. 이들은 자기과업에 대한 의욕을 상실케 되며 모든 것에 자신감을 잃고 직장에서만 뿐만 아니라 가정생활에서도 회의에 빠지게 된다. 이러한 측면에서 생각해 볼 때 사회성은 중요한 개인적 속성의 하나라고 말할 수 있다.

---

2) 조은숙(1983), 정신위생, 서울 : 교학연구사, pp. 211 ~ 217.

사회성에 대한 연구문헌에서 그 개념과 이를 구성하는 요인은 학자에 따라 차이를 보이고 있다. 예컨대 친밀성이나 신뢰성을 사회성의 중심요인으로 보는 연구자가 있는가 하면, 다른 연구자들은 확장성이나 응집성을 중요한 요인으로 간주하기도 한다.<sup>3)</sup> 따라서 이런 요인들은 전반적인 사회성이라기 보다 사회성의 한 부분으로 보아야 할 것이다. 그러므로 사회성을 구성하는 하위요인들의 추출에 따른 심리적 가치판단의 기준과 이에 따른 조직구성원의 전반적인 사회성 조사방법이 필요하다.

한편 교직사회에서 심리적 가치판단이나 태도형성의 기준이 되는 교사 개인의 조망 변인에 대해서도 사회성과 더불어 규명할 필요가 있다. 그러나 조망이 인간관계의 기본을 밝히는 중요한 변인임에도 불구하고 조망을 사회성과 관련지어 연구한 사례는 찾아볼 수가 없다.

따라서 본 연구를 통하여 사회성의 하위요인과 조망의 하위요인들 간의 관계와 두 변인간의 전반적인 상호관계 및 영향 등을 종합적으로 규명하여 사회성 변인의 근거에는 조망이 자리하고 있음을 밝혀내어 새로운 이론의 발전에 기여하고, 교사의 대인관계 능력을 반영하는 사회성과 학교라는 조직사회에서 직무수행의 근거가 되는 교사의 조망과의 상관 관계를 밝힘으로서 사회성을 높이는데 조망의 확대<sup>4)</sup>가 바람직한 방법이 되는가를 파악하는데 필요한 기본적 자료를 제시하고자 한다.

---

3) Gorden J. Chelune et. al.(1984), "A Cognitive Interactional Model of Intimate Relationships", in Varerian J. Derlega (ed), *Communication, Intimacy, and Close Relationships*, N.Y. : Academic Press, Inc, pp. 11-14. ; Suzanne N. Kirth, "Friendship and friendly Relations," in George J. McCall et. al.(1985), *Social Relationships*, Chicago : Aldine Publishing Co. pp. 164-168 ; Stanley E. Seashore(1954), *Group Cohesiveness in the Industrial Work Group*, Ann Arbor survey Research Center, Institute of Social Research, University of Michigan, PP. 11-25.

4) 朴光輝(1995), 「眺望의 擴大와 組織葛藤의 統合的 解決」, 博士學位論文, 漢陽大學校大學院, pp. 40-41.

## 2. 研究問題와 假設

### 1) 研究問題

본 연구는 높은 사회성을 가진 교사는 확대된 조망을 가진다는 것을 기본 가정으로 하고 있다. 따라서 본 연구의 주요 과제는 이러한 전제가 성립되는 지를 확인하기 위하여 수집된 자료를 분석하고 그 결과와 가정이 실제 현상과 일치하는가를 확인하는 것이다.

사회성에 대해서는 Chelune을 비롯한 여러 연구자<sup>5)</sup>들에 의해서 개념이 정리되어 사회성의 속성에 대해 연구가 이루어져 왔고, 이를 바탕으로 국내에서는 심리학 분야에서 사회성 발달요인에 대해 주로 연구가 이루어져 왔으나 성인을 대상으로 한 연구는 미미한 실정이다.

조망에 대해서는 Allen을 비롯한 여러 연구자<sup>6)</sup>들에 의해 조망의 하위요인에 대한 연구가 이루어져 왔으며 국내에서는 金煥英<sup>7)</sup>등에 의해 조망의 축소에서부터 조망의 확대에 이르기까지 조직갈등과 관련하여 연구가 이루어져 왔다.

먼저 사회성에 대한 연구로서 첫째, 사회성이 높으면 직무태도가 긍정적으로 바뀐다고 밝히고 있다<sup>8)</sup>.

둘째, 사회성이 높으면 직무성숙도가 증가한다고 밝히고 있다<sup>9)</sup>.

셋째, 사회성이 높으면 직무능력이 높다고 밝히고 있다<sup>10)</sup>.

다음 조망에 대한 연구로서 첫째, 조망의 차이가 조직내 갈등에 미치는 효과를 검증한 논문에서 조망확대 집단은 조망축소 집단보다 狀況歸因을 性向보다 狀況으로 바람직하게 歸因한다는 보고가 있다<sup>11)</sup>.

---

5) Chelune을 비롯한 그의 다른 연구자들은 본 논문의 7-13쪽에 언급되어 있음.

6) Allen의 다른 연구자들은 본 논문 14-20쪽에 언급되어 있음.

7) 김환영의 다른 연구자들은 본 논문 14-20쪽에 언급되어 있음.

8) 吳順命(1990), 教師의 社會性과 職務態度와의 關係 研究, 碩士學位論文, 濟州大學校 教育大學院, p. 45.

9) 金大熙(1995), 中等教師의 職務成熟度와 社會性과의 關係研究, 碩士學位論文, 濟州大學校 教育大學院, p. 44.

10) 文福室(1999), 男教師가 知覺한 女教師의 職務能力과 社會性 間的 關係, 濟州大學校 教育大學院, p. 39.

둘째, 조망과 조직 건강도에 관한 연구에서 공정조망을 선호하는 교사와 인정조망을 선호하는 교사 사이에는 조직건강도에 관한 인식에 차이가 있다는 보고가 있다<sup>12)</sup>.

셋째, 조망의 확대와 조직 갈등의 통합적 해결에서 역할 수용을 통하여 조망이 확대되면 조직 갈등을 통합적으로 해결한다는 보고가 있다<sup>13)</sup>.

그러나 사회성의 하위변인과 조망의 하위변인에 대한 상관관계 연구는 국내외를 막론하고 이루어진 바가 없다.

즉 사회성의 발달론적 측면에서 접근한 연구는 있으나 사회성을 결정하는 심리적 기제 요인에 대해서는 연구가 이루어지고 있지 못하다.

조직 구성원의 의사결정은 어떤 근거에 의하여 내리게 되는가? 그것은 개인이 성장하여 오면서 최근까지 형성된 개인의 가치관이다. 의사결정과정에서 개인이나 조직이나 모두 내외부의 환경적 영향을 많이 받는다<sup>14)</sup>고 볼 때 의사결정의 준거가 되는 가치관은 개인의 가치판단의 기준뿐만 아니라 대인간 관계의 근본이 되는 요소이다. 가치관은 성장하면서 형성되었으며 현재 형성되고 있고 앞으로도 형성될 심리적 요소이다. 이것은 사회성을 구성하는 많은 속성들 중에서도 근본을 차지하는 것이다. 본 연구에서는 사회성을 이루고 있는 많은 요소 중 가장 근저에 자리하고 있는 것을 가치관이라 보고 이 가치관을 심리적 조망이라 정의한 다음 사회성을 이루고 있는 하위변인과 심리적 조망을 이루는 하위변인간의 상관관계를 탐색함으로써, 차후 조망의 확대가 사회성을 높이는데 기제로 작용하고 있음을 밝히는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

본 연구에서 규명하려는 문제를 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 교사의 사회성은 특성별로 지각의 차이가 있는가?

둘째, 교사의 조망은 특성별로 지각의 차이가 있는가?

---

11) 姜養鎬(1990), 眺望의 差異가 組織內 葛藤에 미치는 影響, 碩士學位論文, 漢陽大學校 經營大學院, pp. 42-44.

12) 金相魯(1998), 教師의 眺望과 組織健康度間의 關係 分析, 碩士學位論文, 濟州大學校 教育大學院, p. 38-39.

13) 朴光燁(1995), 上揭 論文, pp. 175-183.

14) 李杭柱(1992), 學教組織管理論, 서울 : 星苑社, p. 189.

셋째, 교사의 사회성과 조망 사이에는 통계적으로 유의한 관계를 보이고 있는가?  
이 세 가지 연구문제의 검정을 통하여 공정조망을 선호하는 교사들의 사회성 점수와, 인정조망을 선호하는 교사들의 사회성 점수 비교한 뒤 양 변인간의 상관관계를 밝힘으로써 사회성과 조망은 서로 영향을 미치는 변인임을 확인하고 구성원간의 원만한 인간관계를 유지하기 위한 사회성을 높이기 위하여서는 조망의 확대가 필요한지를 밝혀보려고 한다.

## 2) 假設

본 연구를 효과적으로 수행하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- (1) 교사의 조망은 성별에 따라 차이가 없다.
- (2) 교사의 조망은 연령별에 따라 차이가 없다
- (3) 교사의 조망은 직급별에 따라 차이가 없다
- (4) 교사의 조망은 지역별에 따라 차이가 없다
- (5) 교사의 사회성은 성별에 따라 차이가 없다.
- (6) 교사의 사회성은 연령별에 따라 차이가 없다.
- (7) 교사의 사회성은 직급별에 따라 차이가 없다.
- (8) 교사의 사회성은 지역별에 따라 차이가 없다.
- (9) 성별 분석에서 교사의 사회성과 조망간에는 상관이 없다.
- (10) 연령별 분석에서 교사의 사회성과 조망간에는 상관이 없다.
- (11) 직급별 분석에서 교사의 사회성과 조망간에는 상관이 없다.
- (12) 지역별 분석에서 교사의 사회성과 조망간에는 상관이 없다.

### 3. 用語의 定義

#### 1) 社會性

社會性(sociability)은 집단 혹은 조직 내에서 한 인간이 타인 및 집단간의 사회적 관계에 적응하여 건전한 대인관계를 지속 발전시켜나가는 능력을 의미한다.

#### 2) 眺望

眺望(perspective)이란 주어진 대상에 대하여 자기 나름대로의 가치를 가지고 평가하거나 옳고 그름에 대한 가치판단의 기준이 되는 해석적 입장을 말하는 것으로서 본 연구에서는 조망이라는 용어 와 함께 시각, 사고라는 용어를 혼용했음을 밝혀둔다. 또한 심리적 조망은 두 가지로 구분할 수 있는데 조직내 역할에 따라 상사가 갖는 경제성 조망과 부하가 갖는 인간성 조망으로 구분하기도 하고, 제반 사회적 평가나 옳고 그름의 판단에서 공정성의 의미로 해석하는 입장인 공정조망과 인정성의 의미로 해석하는 입장인 인정조망으로 구분하기도 하나 본 연구에서는 공정조망(fairness peractive)과 인정조망(fraternity perspective)으로 정의하여 연구를 수행하였다.

### 4. 研究의 制限

1) 층화표집을 통한 표집 방법에 따라 제주도내 재직하고 있는 초등학교 교사를 연구의 대상으로 하였으므로 전국적인 일반화가 어렵고 학교급별에 따라 결과가 다를 수 있다.

2) 본 연구에서 사용한 조망의 척도를 공정조망과 인정조망으로 제한하였기 때문에 조망훈련을 통하여 확대된 조망을 가진 집단에서는 본 연구의 결과 적용이 어려울 것이다.

## II. 理論的 背景

### 1. 社會性

인간의 삶은 타인과의 관계 속에서 유지된다. 다시 말해서 인간관계는 서로의 상호작용을 통하여 자신의 생존에 유익한 정신적 물질적 자료를 교환하는 수단이다. 타인과의 관계가 성공적일 때 인간은 자아에 대하여 긍정적인 평가를 하게 되며 현실생활에서 의미 있는 활동을 전개하게 된다. 실증적 연구들은 이상적인 인간관계가 인간의 건설적 혹은 생산 지향적 활동을 촉진하고 있음을 밝히고 있다. 인간은 성장 배경이나 교육정도에 따라 개인차를 가지고 있듯이 사회적인 관계에서 역시 차이를 보인다. 이러한 차이는 한 인간이 다른 사람과 구별되는 특성 혹은 사회성이 있음을 보여주는 것이다.

사회성이라는 말은 상당히 포괄적인 의미를 담고 있어 여러 각도에서 고찰될 수 있고 정의될 수 있는 용어이다. 사회성에 대한 정의는 학자에 따라 다양하게 제시되고 있다. 사회성을 사람들이 상호 연합하려는 경향성<sup>15)</sup>으로, 보는 학자가 있는가 하면, 사회관계의 유지, 사회생활에 적응하는 성질, 즉 다른 사람들과 사귄 수 있는 개체의 능력 또는 개체의 사회적 적응성, 대인관계의 원만성 등 관계성<sup>16)</sup>으로 보는 사람도 있다. 더 나아가 사회성을 효과적인 인간관계 개선의 능력 즉 대인관계를 지속, 발전시켜나가는 성장능력<sup>17)</sup>으로 정의하기도 한다. 한편 사회성은 사회적 관계를 유지하려는 성질이며 다른 사람과 사귄 수 있는 개체의 능력 또는 개체의 사회적 적응성, 대인관계의 원만성<sup>18)</sup>이라고 말하기도 한다.

사회성은 인간관계를 통하여 나타나고 발달하는 것으로 대인관계, 인간관계 등으

15) Kurk W. Back(1979), *Social Psychology*, N. Y. : John Wiley & Sons, Inc, p,134.

16) 閔榮順(1983), 「教育心理學 新講」, 서울 : 文音社. p. 51.

17) Edward D. Harris(1981), Sociability and Job Performance, *Journal of Personnel Management*, 3(11), September, p.206.

18) 金濟奉(1996), 父母의 子女養育態도와 子女의 社會性 發達에 관한 研究, 碩士學位論文, 韓國敎員大學校 大學院, P.13

로 표현되고 있는 인간과 인간의 상호관계를 사회적 관계<sup>19)</sup>라고 한다. 인간관계는 자기 자신과 타인과의 관계를 맺는데 있어서 필요한 기능이며 일정한 집단 혹은 조직 내부에 있어서 구성원간의 상호 태도나 관계 상태, 심리적 연대감, 협력성 그리고 더 나아가서 조직목표 달성을 위한 제반활동에서 개인 대 개인 및 개인 대 집단간의 상호작용이라고 볼 때 이것은 사회성의 속성과 거의 동질적인 요소를 포함하고 있다고 할 수 있다.

鄭範謨(1971)는 사회성을 사회활동, 집단활동을 즐기며 동무가 많고, 협동적이며 인정이 많고 남과 의견이 잘 맞으며 충돌이 적은 특성이라고 설명하면서 반대로 사회적 사교상태를 기피하고 수줍어하고 고독을 일삼는 비사회성과 대조되는 것<sup>20)</sup>이라고 정의했다.

한편 사회성을 개인적 측면에서 본 인간의 성질이라기보다는 사회적 측면에서 개념화한 학자도 있다. 즉 李相魯(1990)는 사회성이란 사회적 측면에서 본 인간의 성질로 어떤 사람이 남을 모방하고 동화하며, 사회의 요구나 제도 그리고 관습들에 동화함으로써 인간관계를 원활히 가지며 사회에 잘 적응해 가는 성질<sup>21)</sup>이라고 말했다. 다시 말하면 어떤 사람이 사회의 요구나 제도, 그리고 관습들에 얼마만큼 쉽게 따르고 동화함으로써 인간관계를 원활히 가지며 사회에 잘 적응해 갈 수 있는 성질을 지니고 있는가가 사회성의 변별이나 평가 준거가 된다는 것이다. 그러므로 사회성이란 사회의 제도나 관습 그리고 타인과의 동화와 그러한 동화와 같은 자기외적 규준이 사회성의 유무를 변별하고 평가하는 준거로 삼는 성격적 측면이 있다고 할 수 있다.

이상의 학설들을 종합하여 정리하면 사회성이란 집단 혹은 조직 내에서 한 인간이 타인 및 집단간의 사회적 관계에 적응하여 건전한 대인관계를 지속 발전시켜나가는 개체의 능력, 개체의 사회 적응성, 대인관계의 원만성 등 사회적 측면에서 본 인간의 성질이며 또한 집단에 대한 개인의 관계나 위치는 물론 조화로운

19) 閔榮順(1983), 上揭書, pp.201-202.

20) 鄭範謨(1971), 人性檢査 方法要綱 -中.高.大.一般用-, 서울 : 코리안테스팅센터), pp.5~6.

21) 李相魯(1990), 「性格과 行動의 指導」 서울 : 中央適性出版部, pp.252-253.

인간관계를 형성하여 사회활동과 집단활동을 즐기는 인간의 경향성인 동시에 협동적이며 인정이 많고 소외감을 극복하고 사회적 구조와 그 계층의 차이에 따라 이루어지는 사회화 과정을 통해서 습득되는 인간의 특성이라고 말할 수 있다.

이러한 사회화 과정을 사회적 자아의 발달<sup>22)</sup>로 설명하는 학자도 있다. 사회적 자아란 개인이 사회생활을 통하여 추출한 이념 또는 이념체계로서 사회적 상호작용을 통해서 생긴다. Cooley(1962)는 이것이 개인이 본능적으로 가지게 되는 자기에 대한 느낌(feeling)에 의해 생기며 이런 자기의식이 다른 사람과의 사회적 관계의 기초가 된다고 하였다.

일정한 사회에서 한 사람이 인간이 되기 위해서는 그 사회가 갖는 행위나 지식을 포함하여 생활에 필요한 모든 것을 요구하게 된다. 즉 사회화란 생물학적 개체로서 그가 소속하는 사회나 집단의 독특한 관습, 가치와 행동 양식을 학습하여 성장하는 과정을 말한다. 따라서 사회화는 넓은 의미에서 교육과 같은 뜻을 갖는다. 그러나 교육은 보다 의도적이고 계획적이나 반면, 사회화는 무의도적인 교육적 영향까지를 포함한다.<sup>23)</sup>고 하여 교육과 사회화를 엄격히 구별하는 학자도 있다.

사회화과정을 거치면서 형성, 발달되는 사회성의 속성들은 이미 밝혀진 것만도 무수히 많다. 친밀성, 유능성, 잠재능력을 사회성의 속성으로 본 Hemphill(1956)은 구성원이 집단에서 어떠한 사회적인 관계를 맺고 있는가를 파악하기 위하여 위의 속성 외에 자율성, 통제, 융통성, 신뢰성, 동질성, 참여도, 침투성, 대립, 안정감, 계층, 점착성 등의 요인<sup>24)</sup>들을 중심으로 요인별 지표를 산출하고 이를 종합 분석하여 집단의 특성을 밝혔다.

초기 연구자들은 어떠한 요인들을 사회성의 요인으로 보느냐에 관심을 집중하였다. 사회성은 인간관계에서 나타나는 현상이기 때문에 이에 대한 첫 단계의 연구는 주로 관계성의 본질을 규명하여 보려는 노력에 집중되었다.

---

22) C. H. Cooley(1962), *Human Nature and Social Order*, N. Y. : McGraw Hill, p. 107.

23) 李達浩, 金濟漢(1987), 「教育心理學」, 서울 : 博英社, pp. 165~166.

24) John K. Hemphill(1956), *Group Dimensions, A Manual for Their Measurement*, Ohio State University, Bureau of Business Research, pp.83-87.

Rubin(1983)은 “관계성은 모습, 독특한 성격적 경향을 포함하는 모든 종류의 욕구(needs), 현상(fantasy), 열망(desires), 매력(attachments) 등으로 구성되어진 것으로 이러한 요인들의 다양한 조화로 인하여 타인에 대한 자신의 이미지가 만들어지며 그 결과는 양자간의 결속관계를 결정하게된다.”<sup>25)</sup>고 하여 개인이 공동목표 달성을 위해 협력 단결하는 태도를 사회성의 요인으로 꼽으면서 인간이 타인과의 관계에서 나타내는 결과를 중심으로 협동적 관계(cooperative relating), 창조적 관계(creating relating), 적대적 관계(adversary relating) 및 파행적 관계(antagonistic relating)로 설명하고 있다.

Kurth(1985)의 연구는 사회적인 관계에 있어서 우호적인 관계는 자발성에 기초하여 발전하는 것<sup>26)</sup>으로 보고 있다. Chelune(1984)과 그의 동료들 역시 Kurth와 유사한 개념으로 사회성을 파악하고 있는데 그는 우호적 관계라는 용어 대신에 친밀한 관계<sup>27)</sup>(intimate relationships)라는 용어를 사용하고 있다. 그는 관계성을 두 인간 사이의 상호작용으로 보며 이것은 앞으로 가지게 될 상호작용은 과거의 상호작용에 영향을 받아 형성된 것으로 설명하고 있다. 그에 의하면 친밀성(intimacy)은 상호작용행위를 기반으로 하여 관계적 기대(relational expectation)로 이끄는 주관적 평가로 이야기를 하고 있다. 이들 두 사람외 Hemphill도 친밀성을 동료와 절친한 관계를 유지하는 정도라고 개념을 정리하면서 사회성의 중요한 속성으로 파악하고 있다.

Moreno(1956)는 사회성에 대한 개념을 설명하면서 집단 성원간에 상호 관계를 수락 또는 매력과 반발의 형태로 분석하고, 그 강도와 빈도를 측정함으로써 각 개인은 집단에 대한 개인의 관계나 위치, 나아가서는 집단 자체의 사회적 구조 및

---

25) Theodore I. Rubin(1983), *Understanding Personal Relationships*, N. Y. : The Viking Press, p. 3.

26) Suzanne B. Kurth(1985), "Friendship and friendly Relations.", in *Social Relationships*, (eds), G. J. McCall, et. al., Chicago : Aldine Publishing. Co. pp. 164~168.

27) Gordon J. Chelune. et. al. (1984), "Acognitive Interactional Model of Intimate Relationships", in Varerian J. Derlega (ed), *Communication, Intimacy, and Close Social Relationships*, N. Y. : Academic Press, Inc. pp. 50-51.

발전의 상태를 스스로 발견하고 조화로운 인간관계를 맺기 위하여 사회적 활동이나 공동 참여자로서 타 성원을 자발적으로 받아들여 준다<sup>28)</sup>라고 하여 타인과의 관계를 친밀하게 발전시키는 능력을 사회성의 속성으로 이야기하였다. 그의 사회성조사법<sup>29)</sup>은 이러한 이론에 근거하여 만들어진 것으로서 집단 내에서 구성원간의 인기도, 배척도, 확장성 등을 분석하여 개인의 사회성을 객관적으로 평가하고 있다.

사회성을 타인에 대한 수용성(acceptance of others)으로 보는 관점도 있다. Fey(1985)는 인간이 다른 사람과 건전한 관계를 유지할 수 있으려면 타인의 성격이나 행동특성을 이해하고 타인의 요구를 받아들여 타인과의 관계를 친밀하게 발전시킬 수 있어야 한다<sup>30)</sup>고 보았다. 그에 의하면 인간관계는 상호교환적인 것이기 때문에 수용성은 자신의 희생이나 손실이 있을 지라도 먼저 타인에게 자신을 개방하고 타인의 기대에 따라 행동하는 확장적 태도라고 말했다. 그는 인간은 수용적 태도를 취함으로써 자신도 타인으로부터 기대하는 바를 얻게 되며 이러한 관계가 서로의 소외감이나 무력감을 극복할 수 있는 보상으로 작용할 때 양자간의 관계는 깊어진다고 했다.

한편 Dror(1975)의 연구에 의하면 그 집단에서 유능한 인물이나 건전한 인간성을 가진 사람들이 인기 있는 사람으로 선택되고 있음<sup>31)</sup>을 밝히고 있어 개인이 가진 가치관의 건실성을 사회성의 속성으로 들고 있다.

사회성의 속성으로 집단의 연대성을 강조한 Bales(1950)는 상호작용 과정 분석에서 연대성, 긴장완화, 동의, 표현, 지도, 제안, 불화, 긴장조성, 적개의식 등<sup>32)</sup>을 기초로 하여 구성원의 긴장상태와 불화적 조건을 분석하였다.

---

28) Jacob L. Moreno(1956), *Sociometry and the Science of Man*, Bacon, N. Y. : Bacon House, Inc. pp. 11~28.

29) Jacob L. Moreno(1956), *Ibid.* pp. 11~28.

30) W. F. Fey(1985), *Acceptance and Friendly Relations, in Social Relationships*, (eds), G. J. McCall, et. al., Chicago; Aldine Publishing, Co, pp.164-168.

31) Claire N. Dror(1975), *Human Nature and Social of Relation*, Boston : Pinehill Publishing Co. pp. 106-109.

32) Robert F. Bales(1950), *Interaction Process Analyics*, (Mass : Addison-Wesley), 吳順命, 前掲書, p.11에서 再引用.

그 외에 李相魯(1990)는 사회성의 속성으로 사교성, 굳거성, 협동성, 친절성, 모방성, 관용성, 순응성, 의존성, 의사소통의 용이성 등<sup>33)</sup>을 제시했다.

이와 같은 성질들은 그 모두가 얼마만큼 기성문화나 제도 그리고 타인들과 원활한 관계를 맺을 수 있는 성질의 것인가에 따라 선택된 요인이고 이들과 같은 요인 이외에 또 있다면 그것은 마땅히 사회성의 속성 속에 포함되어야 한다고 본다

한편 梁英子(1994)는 인지양식과 타인에 대한 감정조망과 사회성 발달<sup>34)</sup>에서 타인에 대한 조망능력은 대인적 커뮤니케이션을 형성하는 인간의 기본적 능력의 범주에 속하고 개인의 인지능력의 지표이기 때문에 인간의 인지양식과 타인조망능력은 사회성 발달에 매우 밀접한 관련을 가지고 있는 변인이라고 하여 타인에 대한 감정조망능력이 여러 측면의 사회성 발달에 영향을 미치고 있는 변인임과 동시에 일생을 통해 계속적으로 형성, 발달하는 변화의 속성을 가지고 있음을 밝혔다.

사회성을 보다 객관적으로 측정하여 보려는 연구는 꾸준히 시도되어 왔다. 연구자들은 주로 사회성을 구성하는 하위변인들을 규명하고 이것들을 중심으로 개별척도를 개발하여 종합지수를 산출하는 형식을 취하고 있다.

사회성에 관련된 측정도구는 연구자에 따라 선정된 하위요인들의 내용이 다르며 또한 도구의 명칭도 다양하게 표현되고 있다.

Moreno(1956)의 사회성 측정<sup>35)</sup>은 교육체제에 가장 보편화된 척도로서 집단 내에서 개인이 사회적 위치 및 구성원간의 분위기를 알아보기 위하여 만들어진 것으로 개인의 인기도를 파악하기 위한 선택 지수 및 개인의 소외도를 파악하기 위한 배척 지수등을 산출하도록 되어있다.

Seashore(1954)의 집단응집성 지표<sup>36)</sup>(Group Cohesiveness Index)는 구성원의 집단의식 혹은 단결성을 조사하도록 설계된 것으로 조직의 구성원에 대한 유인력,

---

33) 李相魯, 上揭書, p. 253.

34) 梁英子(1994), 「幼兒의 認知良識과 他人에 대한 感情眺望 能力이 社會性 發達에 미치는 影響」, 碩士學位論文, 中央大學校 教育大學院, P.17.

35) Jacob L. Moreno(1956), *op. cit.* pp. 11~28.

36) Stanley E. Seashore(1954), *Group Cohesiveness ion the indertrial work Group*, An Arbor : Survey Research Center, Institute of Social Research, University of Michigan, pp. 11~25.

구성원이 집단에 대한 애정, 애착심 등에 대한 반응 등을 종합지수화하게 되어있다.

따라서 개인의 사회성을 측정할 수 있는 도구를 제작하기 위해서는 이를 구성하는 하위요인이 결정될 필요가 있는데, 지금까지 검토한 문헌들을 종합하여 사회성의 하위요인을 동료와의 절친한 관계를 유지하는 정도를 나타내는 친밀성, 타인의 행동특성을 이해하고 타인의 요구를 받아들여 타인과의 관계를 친밀하게 발전시키는 능력인 확장성, 타인과의 약속을 지키는 신뢰성, 공동목표 달성을 위해 협력 단결하는 응집성, 집단에서의 유능성, 도덕적으로 건설한 가치관을 가진 건전성으로 선정하고 연구를 추진하였다.



## 2. 眺望

학교사회에서 교사는 학생을 비롯하여 여러 구성원들과 상호 인간관계를 맺게 되는데, 이들과의 관계, 주의환경 및 사회 문화적인 요인들은 교사의 심리적 가치나 태도 등의 형성에 영향을 미치게 된다. 여기서 교사가 대인간 관계의 심리적 해석체계, 즉 심리적 가치의 중점을 어디에 두는가에 따라 상호작용 하는 인간관계의 모습은 다른 양상을 나타나게 될 것이다. 이렇게 대인관계에 대하여 개인이 의미를 부여하는 해석적 체계 배경을 심리적 조망<sup>37)</sup>이라 한다. 조망이란 사전적 정의로는 “먼 곳을 내다 봄, 또는 그 광경”<sup>38)</sup>이며, 입장이 서로 다른 사람들 사이에서 야기되는 갈등으로부터 각 개인이 한 상황을 어떻게 인식하고 개인 내에 내면화된 어떤 가치를 가지고 바라보고 평가하는가 하는 해석적 입장<sup>39)</sup>을 말한다.

또한 한 상황에서 개인의 조망은 그 상황에 대한 가정, 신념, 상황에 대한 지각, 그 상황에 의해서 유인되는 정서 및 감정으로 구성되어 있다.<sup>40)</sup>

朴成培(1989)는 동굴 속을 탐색하는 사람에 대한 비유에서 조망<sup>41)</sup>을 잘 묘사하고 있다. 어떤 사람이 캄캄한 동굴 안에서 막대기를 가지고 발 밑을 더듬는다고 할 때, 처음에는 손바닥과 손가락에 막대기에 대한 감촉이 의식되지만 나중에는 막대기가 벽이나 땅에 닿았을 때에 오는 느낌을 통해서 동굴에 대한 인식으로 바뀌게 된다. 즉 동굴이 前景(focal)으로 등장하게 되며, 막대기가 背景(tacit)이 되는 것이다. 여기서 자기가 쥐고 있는 막대기가 어떤 막대기인지 모른다면 어떻게 될까? 짧은 막대기를 쥔 사람은 앞에 내리막길이 있다고 생각하는 반면에, 긴 막대기를 쥔 사람은 오르막길이라고 느낄 것이다. 이 같은 상황에서 전경인 동굴은 배경인 막대기의 종류에 의해서 이해되고 평가된다. 그리고 이렇게 이해된 동굴은 그 자체가 막대기의 속성이라고 생각하기보다는

37) 李吉相(1993), 「初等教師의 人間關係에 對한 心理的 眺望과 要因知覺 및 滿足度와의 關係」, 碩士學位論文, 韓國敎員大學校 大學院, pp.2-5.

38) 民衆書林編輯局(1998), 民衆엿센스 國語事典, 民衆書林, p. 1934.

39) 張台煥(1990), “眺望擴大와 道德發達水準”, 碩士學位論文, 漢陽大學校 敎育大學院, p.4.

40) 金煥英(1995), 「企業構成員의 眺望이 組織行動에 미치는 效果-公正眺望과 人丁眺望을 中心으로」, 博士學位論文, 漢陽大學校 大學院, pp. 7~9.

41) 朴成培(1989), 「自我關與가 眺望縮小에 미치는 影響」, 碩士學位論文, 漢陽大學校 敎育大學院, pp. 3~4.

동굴의 속성으로 인식될 것이다. 여기서 개인이 의식하지 못하는 막대기가 바로 조망으로 해석될 수 있다.

정부나 학교조직에서도 무엇을 결정하거나 판단할 때 기본이 되는 가치가 다르다면 그에 따른 가치판단도 차이가 나게 되고 이러한 상반되는 두 가지 이상의 가치의 대립에 의해 갈등은 잠재적이거나 표면적으로, 또는 가볍거나 심하든 간에 불가피하게 존재하게 된다. Tetlock(1986)은 ‘국가정책’에 대해서 진보주의자는 사회적 평등의 가치에 입각해서 국가정책을 판단하는 반면 보수주의자는 개인의 권리의 가치에 입각해서 정책을 판단<sup>42)</sup>했으며, 이수원등은 교복을 입을 것인가, 사복을 입을 것인가? 의 문제에서 교사는 질서가치에 입각해서 교복을 지지하고 학생은 개성가치에 입각해서 사복을 지지함<sup>43)</sup>을 밝혔다.

이와 같이 한 사람이 어떤 한 가치를 선호하는 반면에 다른 사람을 동일한 상황이라 하더라도 상이한 가치를 선호하고 주장하는 선택의 차이가 발생하는 근본원인은 각 개인이 처해있는 입장이 서로 다르기 때문일 것이다. 서로 다른 가치와 행동, 입장을 취함으로써 불일치를 가져오고 그로 인한 불신, 거부, 부정적 감정을 느끼는 관계로 빠지기도 하고, 나아가서는 자신이 처한 입장에 따라 조망이 결정됨으로서 가치판단의 기준이 달라지고 이것 때문에 그들간의 반목과 갈등은 심화될 수 있다.<sup>44)</sup>

張成洙(1996)는 제반 사회적 평가나 옳고 그름의 판단에 있어 판단의 준거가 되며 인간관계에서도 중시되어야 하는 사회적 가치는 ‘공정성’과 ‘인정성’<sup>45)</sup>이라고 했다.

모든 인간관계를 개인주의적 관계와 집합주의적 관계로 특징화한다면, 공정성은 개인주의적 관계가 조화롭게 유지되도록 하는 핵심적인 요인이 되며, 인정성은 집합주의적 관계를 형성, 유지시키는 데에 필수적인 요인이 된다고 할 수 있다.

개인주의는 개인의 욕구, 이익, 목표 등을 소속집단의 그것들보다 중시하는 것으로

---

42) P. E. Tetlock(1986), A Value Pluralism Model of Ideological Reasoning, *Journal of Personality and Psychology*, Vol. 50. pp. 819~827.

43) 李秀元, 朴英錫(1988), “評價次元에서 技術次元으로”, -態度次元의 變形生成過程-, 社會心理學研究, 4권 1호, pp. 156~181.

44) 姜樣鎬(1991), 「眺望의 差異가 組織內 葛藤에 미치는 影響」, 碩士學位論文, 漢陽大學校 經營大學院, pp. 6~10

45) 張成洙(1996), 「産業組織에서의 公正성과 人情性的 效果」, 漢陽大學校 韓國教育問題研究所, 教育論叢, 제 12권, pp. 119~120.

규정되어 있어서 개인주의적 인간관계는 상호 독립적이며 구성원들간의 상호작용에서는 공정성이 중시될 수밖에 없다. 반면에 집합주의는 개인보다는 집단의 이익이나 목표를 우선하므로, 집합주의적 인간관계는 상호의존적인 공동체적 관계라 할 수 있으며, 이들간의 상호의존성의 내용은 집단내 구성원들의 안녕을 서로가 책임지는 것이 된다. 따라서 이러한 타인의 안녕에 대한 관심, 너그러움, 후덕함 등을 한국의 전통적 문화에서는 '인정'으로 지칭되어 왔으며, 개인의 인정성이 인격의 됴됨이를 평가하는 중요한 준거로 사용되어 왔다.

문화적 차이를 설명하기 위한 개인주의와 집합주의에 대한 실증적 검토는 비교적 최근에 이루어졌으며, Hofstede(1986)의 연구<sup>46)</sup>가 대표적이다. 그의 연구결과에 의하면, 미국인은 가장 개인주의적이고 홍콩, 싱가포르, 대만 등 중국계 사회는 집합주의적인 것으로 나타나, 대체로 서구 산업사회는 개인주의가 우세한 반면 동양사회는 집합주의의 성격을 갖는 것으로 나타났다. 장성수 등은 인간관계를 '개인주의-집합주의'차원에서 조명하여 개인주의적 인간관계에서는 공정성을, 집합주의적 인간관계에서는 인정성을 핵심적인 사회적 덕목으로 상정하고, 이러한 공정성과 인정성이 각각의 관계지향에서 '정의'판단의 준거<sup>47)</sup>가 됴를 밝혔다. 또 이들은 서로 다른 가치를 정의판단의 준거로 사용하는 사람들간의 정의판단 및 호오의 불일치를 실증적으로 검증하기 위하여, 판단대상으로, 공정하지만 몰인정한 분배형태와 불공정하지만 인정스러운 분배형태를 제시하고, 각각의 분배형태가 얼마나 정의로운지를 평정하게 한 결과 공정조망 집단에서는 몰인정한 분배형태를 정의로운 것으로 판단되었으며, 인정조망집단에서는 그 반대로 나타나 조망에 따른 정의 판단의 불일치를 극명하게 보여주었다.

유교적 전통에서의 한국문화도 사회구성원들 간의 인간적 유대감을 강조해 왔으며 우리 조상들의 '두레정신'을 통해서도 가족주의적 집합사상을 엿 볼 수 있다. 두레 공동체의 구성원들은 돌아가면서 서로의 농사일을 도와주며 농악과 같은 놀이를 통해 집단의식을 형성하게 했으며 우리 사회의 집합주의적 전통은 인간관계를 중시하는 경향을 만들어 낼 수밖에 없었다. 이처럼 한국사회는 근대화되기 이전까지만 해도 집합주의사회임에 틀림없다. 따라서 우리 사회에서는 전통적으로 조직에서도 일의 통제보다는 인간관계의

46) 金煥英(1995), 上揭論文, p.12에서 再引用

47) 張成洙(1996), 上揭論文, pp. 118~127.

통제가 우선적으로 고려되므로 여기에서는 인정이 중시된다.

그러나 한국사회가 근대화됨에 따라 서구적 개인주의에 바탕을 둔 조직은 일의 통제를 우선적으로 하고, 인간관계의 통제는 차후 문제로 취급하므로 여기에서는 공정성이 중시된다고 할 수 있다.<sup>48)</sup>

이상을 종합하여 볼 때 사회적 관계에서 중시하는 두 가치인 공정성과 인정성은 동일 문화권의 환경에서도 각 개인에 따라 대인관계에서 중시되거나 선호되는 기준이 달라지는 것이므로 인간관계의 개인지향과 집합지향에 따라 개인수준에서의 정의판단인 심리적 조망도 달라진다고 볼 수 있다.

앞서 제기한 공정성과 인정성은 각각 개인지향적 인간관계와 집합지향적 인간관계에서 마땅히 지켜야 할 규범성을 지니는 사회적 가치라 할 수 있다. 본 연구에서는 공정성에 입각하여 공정한 것을 올바른 것, 즉 정의로운 것으로 해석하고 불공정한 것을 그릇된 것, 즉 불의로운 것으로 해석하는 입장을 ‘공정조망’이라 하고 이와는 달리 정의를 인정성의 시각에서 해석하여 인정스러운 것을 옳은 것으로 판단하고 몰인정하거나 비정한 것을 그릇된 것으로 판단하는 입장을 ‘인정조망’으로 제안한다.

공정성과 인정성이 정의판단의 준거가 될 수 있는 것은 분배와 관련된 문제에서도 쉽게 설명될 수 있다. 문제의 본질은 두 조망 중에서 개인이 주어진 분배를 어떤 조망에서 조망하느냐에 따라 정의판단이 다르게 나타날 수 있다는 데 있다. 공정조망을 갖는 사람들에게 ‘공정하면서도 몰인정한 분배’가 공정한 분배로서 정의로운 것으로 판단될 것이며, 반면에 인정조망을 갖는 사람들에게는 ‘인정스럽지만 불공정한 분배’가 인정분배로서 정의로운 것으로 판단될 것이다.

이는 마치 ‘Rubin의 컵’<sup>49)</sup>과 같이 어떠한 것을 배경으로 삼느냐에 따라 컵으로 보여지기도 하고 마주 보는 두 사람의 얼굴 모습으로 보여지는 것과 같은 지각의 전환현상과 유사하다고 볼 수 있다.

상기한 바와 같이 분배정의 원칙들에 기저하는 가치가 공정성과 인정성이라 한다면 결국 이 두 가치가 정의판단의 준거가 될 수 밖에서 없다. 현 한국사회의 문화에 개인주의와 집합주의가 혼재 되어 있다는 사실은 정의를 공정성에 입각하여 판단하는 사람과 인정성

---

48) 金煥英(1995), 前掲論文, PP. 6~8.

49) Theodore I. Rubin((1983), *Ibid.* p. 3.

에 입각하여 판단하는 사람이 공존하고 있다는 것을 시사하는 것으로 볼 수 있다. 그리고 그 결과로 동일한 판단대상에 대하여 옳고 그름의 판단, 즉 정의판단이나 호오판단이 개인에 따라 다를 수 있으며, 이러한 판단의 불일치가 갈등이나 분쟁을 야기할 수 있다는 것을 시사해 준다.<sup>50)</sup> 그러므로 정의판단의 심리적 준거인 공정조망과 인정조망은 조직과 인간관계 사이에서 공정과 인정을 동시에 추구할 수 없는 갈등상황에서 인정성은 무시하고 공정성만을 중시하는 경우를 공정조망으로, 공정성은 무시하고 인정성만을 중시하는 경우를 인정조망으로 정의할 수 있다.

金煥英(1995)은 산업조직 구성원들의 자신의 조직 환경 속에 내재되어 있는 가치인 공정성과 인정성 지각을 측정하여, 지각된 조직의 공정성과 인정성이 구성원들의 '조직시민행동'에 미치는 효과를 검토한 결과, 개인의 심리적 조망과 지각된 조직의 가치가 일치한 조건에서 조직시민행동의 수행도가 높은 것<sup>51)</sup>으로 나타났다. 즉 공정조망집단에서는 자신의 조직이 공정하다고 지각될 때에, 그리고 인정조망집단에서는 자신의 조직이 인정스러운 것으로 지각될 때 자발적이고 친조직적 행동을 많이 하는 것으로 나타났다. 또한 이 연구에서 과업관련 요인들은 인정조망집단보다 공정조망집단에서 조직몰입과 상관이 높은 반면에, 인간관계 요인들은 공정조망집단보다 인정조망집단에서 조직몰입과 상관이 높은 것으로 드러났다.

오늘날 한국사회가 근대화 과정을 겪으면서 인정이 중시되는 한국의 전통적인 사회에서구의 개인주의 문화가 들어와 두 문화가 섞여 있으며 각각의 문화에서 추구하는 가치도 다르기 때문에 학교조직 내에서도 자신이 처한 입장에 따라 조망이 결정됨으로서 가치판단의 기준이 달라지고 구성원들간에 갈등도 발생할 수 있다고 본다. 여기에서 각 문화권의 사회적 관계에서 중시하는 덕목 또는 가치를 공정성과 인정성으로 개념화한다면 이들 가치가 주어진 현상을 해석, 평가 및 판단하는 가치준거 즉 심리적 조망이 되어 개인행동의 중요한 결정요인<sup>52)</sup>이 될 수 있다

특히 이 두 개의 가치는 인간관계에서도 중요시되며 정의판단과도 밀접한 관계가 있다. 예컨대, 개인간 또는 집단간에 물질적 상품을 어떻게 분배하는 것이 정의로운가?

50) 張成洙(1996), 前揭論文, P. 126.

51) 金煥英(1995), 前揭論文, pp. 115~116.

52) 金煥英(1995), 前揭論文, pp. 7~9.

라는 분배정의에 대해서는 개인적 입장에 따라 서로 다르게 해석될 수 있으므로 개인이 주어진 조건에서 취하는 조망에 따라 정의 판단이 다르게 될 것이다.<sup>53)</sup>

李吉相(1993)의 연구에 의하면 인간관계에 대한 만족도에 의의 있는 영향을 미치는 요인은 공정조망집단에서는 사기, 집단역동, 의사소통 요인이었으며, 인정조망집단에서는 지도성, 상황이해 요인이 주로 영향력을 미치는 것<sup>54)</sup>으로 나타나고 있다.

이상의 결과들을 보면, 정의 판단의 요인으로 상정한 심리적 조망은 자신의 학교 조직에 대한 지각과 해석을 달리하게 하는 요인이 될 뿐만 아니라, 교사들의 조직만족과 조직행동 그리고 조직효과성에도 영향을 줄 수 있는 중요한 요인이 된다고 추론할 수 있다. 따라서 공정조망을 선호하는 교사들은 조직의 제반 측면을 공정성에 입각하여 평가할 것이며, 인정조망을 선호하는 교사들은 인정성에 입각하여 평가하기 때문에 자신의 환경으로서의 조직을 달리 지각, 평가할 것이다. 이는 조직의 공정성 요인과 인정성 요인인 교사들이 지니는 조망에 따라 달리 영향을 준다는 것으로 이해할 수 있다. 다시 말해서 교사 개인이 어느 조망을 선택하던 두 가치 중 하나는 무시되고, 선호하는 가치가 영향을 주게 될 것이다.

또한 정의 판단의 기준으로 상정한 심리적 조망은 자신의 인간관계에 대한 지각과 해석을 달리 하게 하는 요인이 될 뿐만 아니라 교사들의 사회성 수준을 결정함으로써 조직효과성에도 영향을 줄 수 있는 중요한 기제가 된다고 추론할 수 있다. 이처럼 인간관계에서 시작되는 교사의 심리적 조망 수준은 조직의 성격에까지 영향을 미칠 수 있음을 짐작할 수 있다.

朴光燁(1995)은 조망의 확대 훈련을 통하여 확대된 조망을 가지게 된 집단은 조직 갈등이 줄어들었음을 보고<sup>55)</sup>하였다.

조망에 따른 하위요인은 공정조망과 인정조망, 무조망, 확대조망으로 나눌 수 있다. 무조망의 경우, 집단에 소속감이 없는 구성원이며 확대조망의 경우는 조망훈련을 거친 구성원의 의식구조이므로 여기서는 공정조망과 인정조망을 하위변인으로 선택하여 연구를 실행하였다.

---

53) 張成洙 外(1990), 前掲論文, p. 218.

54) 李吉相, 前掲論文, p. 60.

55) 朴光燁(1995), 上掲論文, pp. 164-166.

### 3. 社會性과 眺望間의 關係

사회성과 조망이라는 변인명칭을 직접 사용하여 시도된 연구는 발표되지 않고 있다. 그러나 양변인의 하위요인간의 관계를 규명하려는 연구는 여러 곳에서 찾아볼 수 있다. 양변인에 관련된 연구는 대체로 두 가지 형태로 분류할 수 있다. 첫째 범주는 사회성의 하위요인을 독립변인으로 하여 수행된 연구들이다. McCall 과 그의 동료들에 의하면 인간의 사회적 관계는 조직의 제반활동에 지대한 영향을 미친다.<sup>56)</sup>고 기술하고 있다. 즉 대인관계가 성공적인 구성원은 자기 직무에 보람을 느끼고 변화에 적극적으로 대처하지만 대인관계에 실패한 성원은 소외 혹은 고립되어 직장생활에 적응하지 못하며 직무에 흥미를 잃고 모든 것에 소극적인 태도를 보인다는 것이다.

인간은 사회적인 관계를 통하여 자신의 역할을 배우게 되므로 대인관계의 적정성은 직무활동에 영향을 미칠 수가 있다. 이러한 가정 아래, 수행된 연구는 주로 직무만족도, 직무성숙도, 직무능력, 역할갈등 및 역할모호성과 직무수행 태도간의 관계를 분석하는 형태로 발전하여왔다. 역할갈등의 근원을 살펴보면 그 심리적 기저에는 가치판단의 근거가 되는 조망이 자리하고 있음을 유추할 수 있다. 즉 어떤 역할을 수행함에 있어서 공정성에 기초를 두고 수행하는 사람을 보며 인정적 가치를 추구하는 사람은 매정하다 할 것이고 그 반대의 경우 인정성에 기초를 두고 업무를 수행하는 사람을 보며 쫓대가 없다 할 수도 있다. 이와 같은 갈등은 근무의욕에 영향을 미치며 이는 곧 사회성을 구성하는 하위변인에도 영향을 미칠 것으로 짐작할 수 있다.

조망과 관련된 연구로는 조직갈등, 조직건강 등의 관계를 분석하는 연구가 진행되어 왔다.

위의 문헌고찰에 나타난 바와 같이 직접 사회성과 조망이라는 변인으로 수행된 연구는 없으나 양 변인의 하위요인간의 관계를 밝히려는 연구는 시도된 적이 있

---

56) Geoprge J. McCall. et. al.(1985), "Acceptance and Friendly Relations", in Social Relationships, Chicago; Aldine Publishing, Co, pp. 179-182.

음을 살필 수 있다. 그러나 하위요인의 선정이나 연구방법이 매우 다양하여 일관성 있는 결과를 발견하기 어려운 면이 있으며 양 변인간의 명확한 관계를 규명하지 못하고 있다.

따지고 보면 조직을 구성하는 것은 사람이므로 조직구성원의 됬됨이가 결국 문제의 핵심임을 알 수 있다. 즉 사회성이 높은 조직구성원으로 구성되었을 경우 조직이 추구하는 효과성과 효율성은 제고될 것이라는 것은 자명한 일이다. 또한 교사는 각기 다른 개인적 특성이나 기술 가치관을 가지고 학교 일에 참여하게 되므로 서로간의 이해의 폭을 넓히기 위해서는 교사 각 개인의 개인적 성향을 인식하고 관리하는 일이 매우 중요하다.

즉 서로가 상대방의 가치관의 근거를 이해하고 이를 바탕으로 업무를 협조적으로 수행해나갈 때 개개인의 친밀성, 응집성, 확장성, 건전성, 유능성의 지수는 더 높아질 것이며 이는 곧 조직이 추구하는 효율성과 효과성을 높이는 바탕이 될 것이다.

요컨대, 학교조직에서 교사는 공정성만을 중시하고 전통적인 인정성이 말살된 비인간적인 인간관을 갖는 것도 바람직하지 않으며, 반대로 인정성만을 중시하고 공정성을 무시하여 비능률적이고 불공정한 인간관만을 고집하는 것도 바람직하지 않다. 공정성과 인정성이 조화를 이루는 인간관계를 교사는 추구해야 할 것이다.

따라서 공정성과 인정성 각각의 긍정적 효과와 부정적 효과를 교사의 사회성과 관련 지워 연구하는 것도 가치 있는 일이 될 것이며, 두 가치를 모두 중시하는 확대조망의 효과에 대해서도 체계적인 연구가 수행된다면 인간관계 개선의 근본적 방법을 밝히는 이론이 성립될 것이고 학교조직의 효율적 관리 특히 교사관리 및 학교경영의 기초자료가 될 수 있을 것이다.

### Ⅲ. 研究方法

#### 1. 標集 對象

무선 표집 방법에 의하여 표집하였다. 표집 대상은 제주도내 초등학교에 근무하는 교사 400명으로 하였다. 그중 시 지역 200명, 읍·면 지역 200명에게 2000년 3월 13일부터 3월 24일까지 반응하도록 한 결과 359부가 회수되었고 불성실하게 응답된 설문지 26부와 공정조망과 인정조망 어느 집단에도 속하지 않는 응답자 16 명은 제외하였다. 최종 분석에 이용된 부수는 317 부이다.

배부 및 회수 처리 내용은 <표 Ⅲ-1> 과 같다.

< 표Ⅲ-1 > 調査道具 配付 및 統計處理 狀況

특성별	통계처리부수	
지역	도 시	154(48.58)
	읍·면	163(51.42)
성별	남	75(23.66)
	여	242(76.34)
연령별	20대	63(19.87)
	30대	116(36.59)
	40대	111(35.02)
	50대	27(8.52)
직급별	교 사	249(78.55)
	부장교사	68(21.45)

전체 N=317, ( )은 %임

## 2. 測定道具

본 연구에서 사용한 도구 중 설문지 제 1부는 사회성 점수를 측정하기 위한 척도이고, 제 2부는 조망수준을 측정하기 위한 척도로 되어 있다. 이 척도에는 개인별 인적사항을 물어보는 성별, 연령별, 직급별, 소재지별이 포함되어 있다. 질문지 1부는 사회성 하위요인인 친밀성, 확장성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성을 척도로 하여, 제작하였고, 제 2부는 조망의 하위요인인 인정조망과 공정조망을 척도로 하여 문항제작에 사용하였다.

### 1) 社會性 正度の 測定

사회성 측정 검사는 친밀성, 확장성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등 5개의 하위요인을 선정하여 각 하위요인별 4개의 문항으로 구성된 척도를 사용하였으며 각 하위요인별 신뢰도를 높이고 역 문항을 작성하였다. 각 요인별 문항내용은 <표 III-2>와 같다.



< 표 III-2 >

社會性 測定의 問項 構成 內容

요인	측정내용	번호	문항수	비고
친밀성	동료교사와의 친밀한 정도	1	4	
	동료교사와의 회피정도	2		R
	동료교사와의 친밀한 정도	3		
	동료교사와의 회피정도	4		R
확장성	낯선 사람과 사귀는 정도	5	4	R
	낯선 사람과 사귀는 정도	6		
	낯선 사람과 지내는 정도	7		
	낯선 사람과 지내는 정도	8		
신뢰성	타인과 약속	9	4	
	타인에게 비밀의 고백	10		R
	동료교사가 고백하는 비밀	11		
	동료교사의 신뢰도	12		
응집성	조직을 위한 개인 욕구의 자제	13	4	
	조직을 위한 협력정도	14		
	조직을 위한 협력정도	15		R
	조직을 위한 협력정도	16		
유능성	조직에서의 유능성	17	4	
	조직에서의 유능성	18		
	조직에서의 유능성	19		
	조직에서의 유능성	20		
건전성	도덕적 정의감	21	4	
	도덕적 건전성	22		R
	도덕적 행동원칙 준수	23		
	도덕적 정의감	24		

\*R은 역문항

## 2) 眺望水準의 測定

조망수준의 측정 검사는 공정조망과 인정조망을 하위요인으로 선정하여 각 요인별로 13개의 문항을 작성하여 집단별로 어떠한 성향의 조망을 갖는가를 알아보려고 하였으며 각 요인별 문항내용은 <표 III-3>와 같다.

<표 III-3> 眺望水準 測定의 問項構成 內容

하위변인	문항내용	번호	문항수
공정조망	업무처리의 소신	1	13
	학급담임 및 사무분장 제도	2	
	교직과 타 직종의 전망 비교	3	
	교장이 공사간 문제의 상담 대상	4	
	자기 연수	5	
	학급운영에서 학생이 의견 활용	6	
	창의적인 업무처리 방법 모색	7	
	잡무와 수업	8	
	상벌 줄 때 학부모와의 친분관계 고려	9	
	정기적 학생상담	10	
	학습자료 활용	11	
	업무상 실책에 대한 교장의 교사 보호	12	
	교사들에 대한 교육목표의 주지	13	
인정조망	경영자로부터의 업무능력 인정	14	13
	곳은 일을 맡겨도 인정상거절하지 못함	15	
	학교조직내의 비공식 활동에 적극 참여	16	
	외부인에 학교경영자와 동료에 대한 칭찬	17	
	학부모와의 인간관계 유지	18	
	직원회의 때 다수결 의견 수용	19	
	동료교사의 연구활동에 대한 무관심	20	
	과중한 업무를 맡은 동료교사 도와주기	21	
	학교경영자의 간섭 수용	22	
	학생의 인격 지도에 대한 반성	23	
	학습지도의 실제와 계획의 불일치	24	
	파벌 조성	25	
	갈등장면에서 정면충돌 회피	26	

조망 수준 측정 검사에서 공정조망과 인정조망 양변인 점수가 동일한 경우는 분석대상에서 제외하였으며 공정조망이나 인정조망 어느 한 쪽으로 기울어진 응답자만 조사대상으로 하였다.

### 3. 資料處理方法

1)교사의 사회성과 조망수준의 집단별 차이를 알아보기 위하여 성별, 연령별, 직급별, 지역별로 t 검정 및 일원분산분석(F 검정)을 하였다.

2)교사의 사회성과 조망간의 특성별, 전체적 상관관계를 구하기 위하여 적률상관계수를 구한 후 유의도 검정을 하였다.

3)유의도수준은  $P<.01$ 과  $P<.05$ 로 제한하였다.



## IV. 研究 結果 및 解釋

### 1. 社會性

사회성을 구성하는 하위요인으로서 「친밀성, 확장성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성」에 대한 교사의 지각의 차이를 「성별, 연령별, 직급별, 지역별」 등의 특성별로 다음과 같이 t 검정 및 일원분산분석(F검정) 방법에 의해 분석하였다.

<표 IV-1> 性別에 따른 社會性 知覺의 差異

성별	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	유의도
남	76	87.2074	7.5646	2.590	p< .05
여	243	84.7171	7.8632		

<표 IV-1>은 성별에 따른 사회성에 대한 지각의 차이를 밝히기 위해 t 검정을 한 결과이다. 양 평균 점수간에는 통계적으로 성별에 따라 95%의 신뢰수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사회성에 대한 점수는 남교사가 여교사보다 높은 수준에 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-2> 年齡에 따른 社會性 知覺의 差異

연령별	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>
20 대	63	82.9000	6.6314
30 대	116	85.7667	8.1846
40 대	111	86.2016	7.7249
50 대	27	85.6429	8.9286

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	533.167	3	177.722	2.931	N.S.
SSW	20498.155	313	60.645		
SST	21031.322	316			

<표 IV-2>은 연령에 따른 교사의 사회성에 대한 지각의 차이를 밝히기 위해 F 검정을 한 결과이다. 네 평균 점수간에는 통계적으로 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉 사회성에 대한 지각은 연령과는 관계없이 다 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-3> 職級에 따른 社會性 知覺의 差異

직급별	n	$\bar{X}$	S	t	유의도
부장교사	68	86.7792	7.4509		
교사	249	84.9057	7.9302	1.849	N.S.

<표 IV-3>는 직급에 따른 교사의 사회성에 대한 지각의 차이를 밝히기 위해 t 검정을 한 결과이다. 양 평균 점수간에는 통계적으로 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉 사회성에 대한 지각은 직급에 관계없이 다 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-4> 地域에 따른 社會性 知覺의 差異

지역별	n	$\bar{X}$	S	t	유의도
도시지역	154	85.1617	7.4278		
읍면지역	163	85.4857	8.2573	-.381	N.S.

<표 IV-4>은 지역에 따른 교사의 사회성에 대한 지각의 차이를 밝히기 위해 t 검정을 한 결과이다. 양 평균 점수간에는 통계적으로 차이가 없는 것으로 나타났다. 사회성에 대한 지각은 지역에 관계없이 다 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

## 2. 眺望

조망 하위요인인 공정조망과 인정조망에 대한 지각의 차이를 알아보기 위하여 성별, 연령별, 직급별, 지역별 t 검정 및 일원분산분석(F 검정)을 한 결과는 다음과 같다.

### 1) 公正眺望

<표 IV-5> 性別에 따른 公正眺望 選好度 差異

	성별	n	$\bar{X}$	S	t	유의도
공정조망	남	60	48.7705	4.4996	1.567	N.S.
	여	186	47.8128	4.0244		

<표 IV-5>은 공정조망에 대한 반응을 남 여 별로 분석한 결과로서 공정조망에 대한 선호도는 교사 성별에 따라 차이가 없다. 따라서 공정조망에 대한 선호도는 남교사와 여교사 모두 같은 수준임을 알 수 있다.

<표 IV-6> 年齡에 따른 公正眺望 選好度 差異

성별	n	$\bar{X}$	S
20대	34	46.5294	3.9637
30대	92	47.9355	4.4522
40대	97	48.2041	3.8475
50대	23	50.0870	3.7769

  

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	177.591	3	59.197	3.530	p< .05
SSW	4091.828	242	16.770		
SST	4269.419	245			

<표 IV-6>은 공정조망에 대한 반응을 연령별로 분석한 결과이다. 공정조망에 대한 선호도는 연령별 교사 집단에 따라 95%수준에서 영가설을 기각하고 있다. 따라서 공정조망에 대한 선호도는 연령에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

<표 IV-7 > 職級에 따른 公正眺望 選好度 差異

성별	n	$\bar{X}$	S	t	유의도
부장교사	54	48.8333	3.7805	1.573	N.S.
교 사	192	47.8299	4.2398		

<표 IV-7>는 공정조망에 대한 반응을 직급별로 분석한 결과이다. 공정조망에 대한 선호도는 직급별 교사 집단에 따라 차이가 없음을 보이고 있다. 따라서 공정조망에 대한 교사와 부장교사의 선호도는 같은 수준에 있다고 할 수 있다.

<표 IV-8 > 地域에 따른 公正眺望 選好度 差異

성별	n	$\bar{X}$	S	t	유의도
도시지역	124	47.9194	3.8500	- .448	N.S.
읍면지역	122	48.1774	4.4558		

<표 IV-8>는 공정조망에 대한 반응을 지역별로 분석한 결과이다. 공정조망에 대한 선호도는 지역별 교사 집단에 따라 차이를 보이고 있지 않다. 즉 지역별 교사집단의 공정조망에 대한 선호도는 같은 수준에 있다고 할 수 있다.

## 2) 人情眺望

<표 IV-9> 性別에 따른 人情眺望 選好度 差異

	성별	n	$\bar{X}$	S	t	유의도
공정조망	남	15	47.0000	3.9461	1.758	N.S.
	여	56	44.8214	4.3405		

<표 IV-9>은 인정조망에 대한 반응을 남 여 별로 분석한 결과이다. 공정조망에 대한 선호도는 교사의 성별에 따라 차이가 없다. 따라서 인정조망에 대한 선호도는 남교사와 여교사 모두 같은 수준임을 알 수 있다.

<표 IV-10 > 年齡에 따른 人情眺望 選好度 差異

성별	n	$\bar{X}$	S
20대	29	43.6897	2.2377
30대	24	46.7500	5.3912
40대	14	45.3571	4.7815
50대	4	47.7500	4.2720

  

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	149.695	3	49.898	2.880	p< .05
SSW	1160.671	67	17.323		
SST	1310.366	70			

<표 IV-10>은 인정조망에 대한 반응을 연령별로 분석한 결과이다. 인정조망에 대한 선호도는 연령별 교사 집단에 따라 95%수준에서 영가설을 기각하고 있다. 따라서 인정조망에 대한 선호도는 연령에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

<표 IV-11> 職級에 따른 人情眺望 選好度 差異

성별	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	유의도
부장교사	14	46.6429	5.5554	1.321	N.S.
교사	57	44.9474	3.9570		

<표 IV-11>는 인정조망에 대한 반응을 직급별로 분석한 결과이다. 인정조망에 대한 선호도는 직급별 교사 집단에 따라 차이가 없음을 보이고 있다. 따라서 인정조망에 대한 선호도는 교사집단과 부장교사집단 모두 같은 수준에 있다고 할 수 있다.

<표 IV-12 > 地域에 따른 人情眺望 選好度 差異

성별	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	유의도
도시지역	30	46.7333	5.0099	2.508	P< .05
읍면지역	41	44.2195	3.4388		

<표 IV-12>은 인정조망에 대한 반응을 지역별로 분석한 결과이다. 인정조망에 대한 지각은 지역별 교사 집단에 따라 95% 수준에서 차이를 보이고 있다. 즉 지역별로 인정조망의 선호도에는 차이가 있다고 할 수 있다. 인정조망에 대한 선호도는 도시지역 교사집단이 더 선호하고 있다.

### 3. 社會性과 眺望間의 關係

사회성과 조망과의 관계는 어떻게 반응하고 있는지를 알아보기 위하여 성별, 연령별, 직급별, 지역별로 구분하여 독립성 검정을 하였다.

#### 1) 성별 분석

<표 IV-13 > 性別에 따른 社會性과 眺望과의 關係

구분	성별	공정조망	인정조망
사회성	남	.598** (60)	.763** (15)
	여	.529** (186)	.582** (56)

\*\* : P < .01, ( )는 그 집단의 크기임

<표 IV-13>은 성별에 따른 사회성과 조망간의 상관관계를 분석한 결과이다. 남.여 집단 공히 사회성과 공정조망, 사회성과 인정조망간에 99%수준에서 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 사회성과 조망간의 상관정도에는 사회성과 공정조망보다는 사회성과 인정조망이 더 높은 수준을 보이고 있다.

#### 2) 직급별 분석

<표 IV-14 > 職級에 따른 教師의 社會性과 眺望과의 關係

구분	직급별	공정조망	인정조망
사회성	부장교사	.568** (54)	.894** (14)
	교사	.541** (192)	.518** (57)

\*\* : P < .01, ( )는 그 집단의 크기임

<표 IV-14>는 직급에 따른 사회성과 조망간의 상관관계를 분석한 결과이다. 교사, 부장교사 집단 공히 사회성과 공정조망, 사회성과 인정조망간에 99%수준에서 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 부장교사 집단은 사회성과 인정조망과의 관계가, 교사 집단은 사회성과 인정조망과의 관계가 더 높게 나타나고 있다.

### 3) 지역별 분석

<표 IV-15> 地域에 따른 教師의 社會性과 眺望과의 關係

구분	지역별	공정조망	인정조망
사회성	시 지역	.456** (124)	.656** (30)
	읍·면 지역	.618** (122)	.617** (41)

\*\* :  $P < .01$ , ( )는 그 집단의 크기임

<표 IV-15>은 지역별 교사 집단에 따른 사회성과 조망간의 상관관계를 분석한 결과이다. 사회성과 공정조망, 사회성과 인정조망간에 99% 수준에서 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 지역별 교사의 사회성과 조망과의 관계는 읍·면지역의 경우 인정조망보다 공정조망과 더 유의한 관계가, 도시지역의 경우 공정조망보다 인정조망과 더 유의한 관계가 있음을 알 수 있다.

4) 연령별 분석

<표 IV-16> 年齡에 따른 教師의 社會性和 眺望과의 關係

구분	연령별	공정조망	인정조망
사회성	20대	.600** (34)	.469* (29)
	30대	.593** (92)	.516** (24)
	40대	.568** (97)	.906** (14)
	50대	.325 (23)	.974** (4)

\* : P < .05, \*\* : P < .01, ( )는 그 집단의 크기임

<표 IV-16>는 연령별로 사회성과 조망간의 상관관계를 분석한 결과이다. 각 연령별 집단 공히 사회성과 공정조망, 사회성과 인정조망간에는 99% 수준에서 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 20대와 30대 교사 집단은 인정조망보다 공정조망과의 관계가 더 높은 반면, 40대와 50대 이상의 교사 집단에서는 공정조망보다는 인정조망과의 상관관계가 더 높다. 특히 50대 교사 집단에서 사회성과 인정조망과의 관계가 매우 높게 나타났다. 그러나 사례수가 적어 안정된 값이라고 보기에는 어렵다. 반면 50대 교사집단의 사회성과 공정조망과의 관계는 유의하지 못하다. 주목할 만한 점은 연령이 적은 교사 집단일수록 사회성과 공정조망과의 상관관계가, 연령이 많은 교사집단일수록 인정조망과의 상관관계가 높게 나타난 점이다.

5) 사회성과 조망과의 상관관계 전체 분석

<표 IV-17> 社會性과 眺望과의 關係 全體 分析

사회성 \ 조망	공정조망	인정조망
	친밀성	.338**
확장성	.429**	.353**
신뢰성	.191**	.654**
응집성	.428**	.456**
유능성	.432**	.451**
건전성	.337**	.336**
** : P < .01,	N=246	N=71

<표 IV-17>는 사회성 하위요인과 공정조망 및 인정조망간의 상관관계를 분석한 결과이다. 양 변인이 하위요인간에는 모두 99%수준에서 유의한 상관이 있는 것을 알 수 있다. 그중 인정조망보다 공정조망과 더 유의한 상관관계를 보이는 사회성의 요인은 확장성, 건전성이며 공정조망보다 인정조망과 더 유의한 상관관계를 보이는 사회성의 하위요인은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성이다. 즉 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성은 공정조망보다 인정조망과 더 유의한 상관관계를 보이고 있으며 확장성, 건전성은 인정조망보다 공정조망과 더 유의한 상관관계를 보이고 있다. 자세히 살펴보면 인정조망과 유의한 상관관계를 보이는 사회성의 하위요인 순서에는 신뢰성을 우선으로 응집성, 친밀성, 유능성, 확장성, 건전성이며 공정조망과 유의한 상관관계를 보이는 사회성의 순서로는 유능성을 우선으로 확장성, 응집성, 친밀성, 건전성, 신뢰성의 순서이다.

이 결과에서 보듯이 사회성과 조망간에는 깊은 상관관계가 있으며 결국 사회성이 형성, 유지, 발전, 변화해나가는 심리적 근거에는 조망이라는 변인이 자리하고 있음을 알 수 있다.

## V. 要約 및 結論

### 1. 要約

본 연구는 개인이 특성인 사회성과 교사가 학교 조직 내에서 자신이 처한 입장에 따라 취하는 조망과는 어떤 관계가 있는가를 조사, 분석하는데 그 목적을 두었으며 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 1)사회성에 대한 교사의 지각은 어떻게 반응되는가?
- 2)조망에 대한 교사의 지각은 어떻게 반응되는가?
- 3)교사의 사회성과 조망간에는 통계적으로 유의한 관계를 보이는가?

첫 번째 연구문제 분석을 위해 사회성의 하위요인을 친밀성, 확장성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성으로, 두 번째 연구문제의 분석을 위해 조망의 하위요인을 긍정조망, 인정조망으로 설정한 뒤 교사의 개인적 특성으로 성별, 연령별, 직급별, 지역별로 나누어 살펴보았으며 세 번째 연구문제의 해결을 위하여 인적 특성에 따른 사회성과 조망간의 관계를 분석하였다.

이를 위해 제주도내 초등학교에 근무하는 교사 400명 중 시 지역 154명, 읍면 지역 163 명의 응답자를 대상으로 설문지를 분석하였다.

본 연구에서 사용된 측정도구는 질문지로 교사의 사회성을 측정하기 위한 척도 24문항, 조망을 측정하기 위한 문항으로 26문항, 모두 50문항으로 구성하여 반응하게 하였으며 자료는 모두 전산처리 하였다. 그리고 유의 수준을  $p<.05$ 와  $p<.01$ 로 제한하였다.

이상과 같은 과정을 거쳐 분석된 결과를 요약하면 다음과 같다.

#### 1) 사회성 요약

성별에 따른 교사의 사회성에 대한 지각은 95%의 신뢰수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사회성에 대한 지각은 남교사가 여교사보다 높게 지각하고 있다.

연령, 직급, 지역에 따른 교사의 사회성에 대한 지각은 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉 사회성에 대한 지각은 연령, 직급, 지역에 관계없이 다 같은 수준에 있다.

#### 2) 공정조망 요약

공정조망에 대한 반응을 성별, 직급별, 지역별로 분석한 결과, 공정조망에 대한 선호도는 성별, 직급별, 지역별로 차이가 없다. 따라서 공정조망에 대한 선호도는 성별, 직급별, 지역별, 모두 같은 수준으로 선호하고 있다. 그러나 공정조망에 대한 반응을 연령별로 분석한 결과, 연령별 교사 집단에 따라 95%수준에서 영가설을 기각하고 있다. 따라서 공정조망에 대한 선호도는 연령에 따라 차이가 있다.



#### 3) 인정조망 요약

인정조망에 대한 반응을 성별, 직급별, 분석한 결과, 공정조망에 대한 선호도는 성별, 직급별, 교사집단에 따라 차이가 없다. 따라서 인정조망에 대한 선호도는 성별, 직급별, 교사집단 모두 같은 수준으로 지각하고 있다. 그러나 인정조망에 대한 반응을 연령별, 지역별로 분석한 결과, 인정조망에 대한 선호도는 연령별, 지역별 교사 집단에 따라 95%수준에서 영가설을 기각하고 있다. 따라서 인정조망에 대한 선호도는 연령과 지역에 따라 차이가 있다.

#### 4) 사회성과 조망간의 관계 요약

성별에 따른 교사집단의 사회성과 조망간의 상관 관계는 남녀 모두 사회성과 공정조망보다는 사회성과 인정조망이 더 높은 상관정도를 보이고 있다. 직급에 따른 교사집단의 사회성과 조망간의 상관정도에서는 부장교사 집단에서 사회성과

인정조망간의 관계가 더 높으나 교사 집단은 그 반대양상을 보이고 있다.

지역에 따른 교사집단의 사회성과 공정조망과의 상관관계는 99% 수준에서 유의한 상관이 있다. 분석결과에 따르면 읍면지역의 경우 인정조망보다 공정조망과 유의한 상관관계가, 도시지역의 경우 공정조망보다 인정조망과 유의한 상관관계가 있다.

연령에 따른 교사집단의 사회성과 조망간의 상관관계는 연령이 많을수록 인정조망과의 상관정도가 높게 나타났으며 연령이 적은 교사집단일수록 공정조망과 상관관계가 높다. 즉 20, 30대 교사집단은 인정조망보다 공정조망과 상관관계가 높은 반면, 40, 50대 교사 집단은 그 반대 양상을 보이고 있다. 특히 50대 교사 집단에서 사회성과 인정조망과의 관계가 매우 높다. 그러나 사례수가 적어 안정된 값이라고 보기에는 어렵다. 반면 50대 교사집단의 사회성과 공정조망과의 관계는 유의하지 못하다.

사회성과 조망의 전체 상관관계를 요약하면 양변인의 하위요인간에는 99% 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 인정조망보다 공정조망과 더 유의한 상관관계를 보이는 사회성의 요인은 확장성, 건전성이며 공정조망보다 인정조망과 더 유의한 상관관계를 보이는 사회성의 하위요인은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성이다. 즉 사회성의 하위요인중 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성은 공정조망보다 인정조망과 더 유의한 상관관계가 있으며 확장성, 건전성은 인정조망보다 공정조망과 더 유의한 상관관계가 있다. 자세히 살펴보면 인정조망과 유의한 상관관계를 보이는 사회성의 하위요인 순서에는 신뢰성을 우선으로 응집성, 친밀성, 유능성, 확장성, 건전성이며 공정조망과 유의한 상관관계를 보이는 사회성의 순서로는 유능성을 우선으로 확장성, 응집성, 친밀성, 건전성, 신뢰성의 순서이다.

## 2. 結論

본 연구는 교사가 지각하고 있는 사회성과 조망과의 관계를 밝히기 위한 연구로 교사의 사회성과 조망과는 유의한 관계가 있을 것이라는 가정하에 사회성의 하위요인과 조망의 하위요인간의 조사결과를 분석한 것으로 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 교사가 지각하고 있는 사회성은 성별에 따라 차이가 있다. 사회성에 대한 지각은 남교사가 여교사보다 높게 지각하고 있다. 그러나 연령별, 직급별, 지역별로는 차이가 없다. 즉 교사가 지각하고 있는 사회성은 연령별, 직급별, 지역별로는 다 같은 수준에 있다.

둘째, 조망에 대한 교사의 반응은 연령별, 지역별로 차이를 보이고 있으며 인정조망을 선호하는 교사가 공정조망을 선호하는 교사보다 많다. 그중 도시지역 교사 집단은 인정조망을 선호하고 있고 읍면 지역의 교사집단은 공정조망을 선호하고 있다.

셋째, 교사의 사회성과 조망간의 상관관계는 성별, 직급별, 지역별, 연령별로 모두 99% 수준에서 유의한 상관이 있다. 성별에 따른 사회성과 조망간의 상관정도에는 남녀 모두 인정조망과 더 높은 상관관계를 보이고 있다. 직급별로는 부장교사 집단이 인정조망과 높은 상관관계를 보이고 있으나 교사 집단은 반대양상을 보이고 있다. 지역에 따른 교사집단의 사회성과 조망과의 관계는 읍면 지역교사 집단의 경우는 인정조망보다 공정조망, 도시지역 교사집단의 경우 공정조망보다 인정조망과의 상관관계가 더 높다. 연령별로는 젊은 교사집단일수록 사회성과 공정조망과의 상관정도가 더 높으나 나이가 많은 교사집단의 경우는 사회성과 인정조망간의 상관정도가 높다.

넷째, 교사의 사회성과 조망간의 전체 상관관계를 요약하면 양 변인의 하위요인 간에는 99% 수준에서 유의한 상관이 있다. 그 중에서도 확장성과 건진성은 인정조망보다는 공정조망과 더 유의한 상관관계가 있으며 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성은 공정조망보다는 인정조망과의 상관관계가 높다.

이상의 결론에서 영가설이 기각된 사항을 중심으로 얻어낸 시사점은 다음과 같다.

사회성에 대한 지각은 남교사가 여교사보다 높게 지각하고 있다. 이는 교직사회의 여성화 추세에 비추어 교사의 대인관계는 학생뿐이 아니라 지역사회 모든 사람임을 감안할 때 여교사의 사회성을 높이기 위한 연구가 필요함을 시사한다.

공정조망에 대한 선호도는 연령이 적은 교사집단에서 높은 반면 인정조망에 대한 선호도는 연령이 많은 교사집단에서 높다. 이는 조직관리를 함에 있어서 양 집단의 특성을 살려 객관적이고 공정한 입장에서 관리해야 함과 동시에 학교의 조직관리가 실적위주, 경제논리에만 입각하여 이루어질 경우 조직 갈등이 야기될 수도 있음을 시사한다.

인적 특성에 따른 교사의 사회성과 조망간의 상관관계에서 성별에 따른 분석결과로는 남녀 모두 사회성과 인정조망간의 상관관계가 공정조망과의 상관관계보다 더 높다. 직급별로는 부장교사 집단이 사회성과 공정조망과의 상관정도보다 사회성과 인정조망과의 상관관계가 높으나 평교사 집단은 그 반대이다. 지역에 따라서는 읍면 지역교사집단의 경우 사회성과 공정조망과의 상관관계가 인정조망과의 상관관계보다 더 높으나 평면, 도시지역 교사집단의 경우는 그 반대이다. 연령별로는 젊은 교사집단일수록 사회성과 공정조망과의 상관관계가 인정조망과의 상관관계보다 더 높으나 연령이 많은 교사집단의 경우는 그 반대이다. 이는 학교 조직관리자는 교사집단의 직급별, 지역별, 연령별 특성을 인정하고 대립과 갈등 대신 대화와 타협을 통해 공존 상생하는 조직관리를 지향해야 할 것을 시사한다.

사회성과 조망과의 전체 상관관계는 양 변인의 하위요인 모두 99% 수준에서 상관성이 있는 것으로 나타났다. 사회성의 하위요인중 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성은 공정조망보다 인정조망과 더 유의한 상관관계를 보이고 있으며 확장성, 건전성은 인정조망보다 공정조망과 더 유의한 상관관계가 있다. 인정조망과 유의한 상관관계를 보이는 사회성의 순서에는 신뢰성을 우선으로 응집성, 친밀성, 유능성, 확장성, 건전성이며 공정조망과 유의한 상관관계를 보이는 사회성의 순서로는 유능성을 우선으로 확장성, 응집성, 친밀성, 건전성, 신뢰성의 순서이다.

이상의 결과에서 보듯이 사회성과 조망간에는 깊은 상관관계가 있으며 결국 사

회성이 형성, 유지, 발전, 변화해나가는 심리적 근거에는 조망이라는 변인이 자리하고 있음을 알 수 있다.

끝으로 조직 사회뿐만 아니라 사람이 사는 이 사회에는 공정성에 기초한 사고를 가진 사람과 인정성에 기초한 사고를 가진 사람이 어울려 살아가고 있다. 그들이 서로 대립하고 갈등을 일으키는 원인도 사실 사고의 차이에서 시작되는 것이다. 그렇다면 서로 입장을 바꿔 생각을 해보는 사고의 전환이 이루어질 때 갈등의 요소는 사라질 것이다. 앞으로 교직 사회에서부터 이런 사고의 전환을 유발하는 확대 조망의 연구가 발전된다면 교사의 사회성은 높아질 것이다.



## 參考文獻

- 閔榮順(1983), 「教育心理學 新講」, 서울 : 文音社.
- 李達浩, 金濟漢(1987), 「教育心理學」, 서울 : 博英社
- 李相魯(1990), 「性格과 行動의 指導」 서울 : 中央適性出版部.
- 李杭柱(1992), 「學教組織管理論」, 서울 : 星苑社.
- 鄭範謨(1971), 「人性檢査 方法要綱 -中.高.大.一般用-」 서울 : 코리아 테스트링센터.
- 趙恩淑(1983), 「精神衛生」, 서울 : 教學研究士.
- 姜樣鎬(1991), 「眺望의 差異가 組織內 葛藤에 미치는 影響」, 碩士學位論文, 漢陽大學校 經營大學院.
- 金大熙(1995), 「中等教師의 職務成熟度와 社會性과의 關係研究」, 碩士學位論文, 濟州大學校 教育大學院.
- 金相魯(1998), 「教師의 眺望과 組織健康度間的 關係 分析」, 碩士學位論文, 濟州大學校 教育大學院.
- 金濟奉(1996), 「父母의 子女養育態도와 子女의 社會性 發達에 관한 研究」, 碩士學位論文, 韓國教員大學校 大學院.
- 金煥英(1995), 「企業構成員의 眺望이 組織行動에 미치는 效果-公正眺望과 人情眺望의 差異를 中心으로」, 博士學位論文, 漢陽大學校 大學院.
- 文福室(1999), 「男教師가 知覺한 女教師의 職務能力과 社會性 間的 關係」, 碩士學位論文, 濟州大學校 教育大學院.
- 朴光燁(1995), 「眺望의 擴大와 組織葛藤의 統合的 解決」, 博士學位論文, 漢陽大學校 大學院.
- 朴成培(1989), 「自我關與가 眺望縮小에 미치는 影響」, 碩士學位論文, 漢陽大學校 教育大學院.
- 梁英子(1994), 「幼兒의 認知良識과 他人에 대한 感情眺望 能力이 社會性發達에 미치는 影響」, 碩士學位論文, 中央大學校 教育大學院.
- 吳順命(1990), 「教師의 社會性과 職務態度와의 關係 研究」, 碩士學位論文, 濟州大學校 教育大學院.

- 李吉相(1993), 「初等教師의 人間關係에 대한 心理的 眺望과 要因知覺 및 滿足度와의 關係」, 碩士學位論文, 韓國敎員大學校 大學院
- 張台煥(1990), 「眺望擴大와 道德發達水準」, 碩士學位論文, 漢陽大學校 敎育大學院.
- 李秀元, 朴英錫(1988), "評價次元에서 技術次元으로 -態度次元의 變形生成過程-", 社會心理學研究, 4(1). 125-162.
- 張成洙(1996), "産業組織에서의 公正성과 人情性的 效果", 漢陽大學校 韓國敎育問題研究所, 敎育論叢, 제 12권, 117-149.
- 張成洙 外(1990), "韓國人的 人間關係에 나타난 分配正義에 關한 研究 -公正眺望과 人情眺望을 中心으로", 漢陽大學校 韓國敎育問題研究所, 敎育論叢, 3권, 217-265.
- Back, Kurk W. (1979), *Social Psychology*, NY: John Wiley & Sons, Inc, 134.
- Chelune, Gorden J. et. al. (1984), "A Cognitive Interactional Model of Intimate Relationships", in Varerian J. Derlega(ed), *Communication, Intimacy, and Close Relationships*, NY: Academic Press, Inc, 50-51.
- Cooley, C. H. (1962), *Human Nature and Social Order*, NY: McGraw-Hill, 107.
- Dror, Claire N. (1975), *Human Nature and Social of Relation*, Boston Pinehill Publishing Co, 106-109.
- Fey, W. F. (1985), "Acceptance and friendly relations," in *Social Relationships*, (eds), G. J. McCall, et. al. Chicago : Aldine Publishing, Co, 164-168.
- Harris, Edward D. (1981), "Sociability and Job Performance", *Journal of Personnel Management*, 3(11). September, 206.
- Hemphill, John K. (1956), "Group Dimensions", *A Manual for Their Measurement*, Ohio State University, Bureau of Business Research, 83-87.
- Kirk, Suzanne N. & McCall, George J. et. al.(1985), "Friendship and friendly Relations," in *Social Relationships*, Chicago : Aldine Publishing Co, 134.

- Kurth, Suzanne B. (1985), "Friendship and friendly Relations.", *in Social Relationships*, (eds), G. J. McCall, et. al., Chicago Aldine Publishing. Co, 164-168.
- McCall, Geoprge J. et. al.(1985), "Acceptance and Friendly Relations", *in Social Relationships*, Chicago : Aldine Publishing, Co, 179-182.
- Moreno, Jacob L. (1956), *Sociometry and the Science of Man*, Bacon, NY: Bacon House, Inc, 11-28.
- Rubin, Theodore I. (1983), *Understanding Personal Relationships*, NY: The Viking Press, 3.
- Seashore, Stanley E. (1954), *Group Cohesiveness in the Industrial Work Group*, Ann Arbor survey Research Center, Institute of Social Research, University of Michigan, 11-25.
- Tetlock, P. E. (1986), "A Value Pluralism Model of Ideological Reasoning", *Journal of Personality and Psychology*, 50. 819-827.



<Abstract>

**A Study of the Relationships between the Teachers' sociability  
and Their Perspectives**

**Song, Sang-Hong**

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

**Supervised by Professor Lee, Owan-Cheong**

The purpose of this study is to ascertain the relationships between Teachers' Sociability and Their Perspective in the primary school system.

Social research method was adopted to conduct the study. Two scales were developed by the researcher. Both of the scale, The Scale of Teachers' Sociability, and The Scale of Teachers' Perspectives were constructed under the principles of Likert Measurement Theory. Data were collected from 356 teachers working at the primary school system in Chejudo, Korea.

The following are the results of the study : there is significant difference between male teachers and female ones in the variable of Sociability. However, no significant difference found among the 4 age-groups and between their working positions.

Second, significant differences are found between male teachers and female

ones, between urban schools and rural ones, between the teachers' working positions, and among the 4 age groups.

Third, there is significant correlation between the independent variable and the dependent one in general. Particularly higher correlation is found between Sociability and Fraternity Perspective than Fairness Perspective in the analysis of gender. The correlation between the two variables are concrete, however, The degree of correlation coefficient is inconsistent between Sociability and the subfactors of Perspective (fairness Perspective and Fraternity Perspective) in the analysis of 4 age groups and working positions.

57)



---

※ 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 2000 years.

부록 : 碩士學位請求論文 설문지

教師의 社會性과 眺望間의 關係

指導教授 李 杺 柱



濟州大學校 教育大學院

教 育 行 政 傳 攻

宋 相 弘

본 연구에서 사용하게 되는 도구 중 설문지 제 1부는 사회성 점수를 측정하기 위한 설문지이고, 제 2부는 조망을 측정하기 위한 설문지로 되어 있다. 이 척도에는 개인별 인적사항을 물어보는 성별, 연령별, 경력별, 직급별, 소재지별이 포함되어 있다. 질문지 1부는 친밀성, 확장성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성을 사회성 하위요인으로 선정했고, 제 2부는 인정조망과 공정조망을 조망 하위요인으로 선정하였다.

## 1. 설문지의 구성

### 1) 사회성 측정 도구

척도	친밀성	확장성	신뢰성	응집성	유능성	건전성	비고
문항 번호	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20	21-24	리커 르트 5점척

### 2) 조망의 측정도구



척도	공정조망	인정조망	비고
문항번호	1-13	14-26	리커르트 5점척

2. 설문지의 내용

척도	하위변인	문항내용	번호	문항 수	비고
인적 사항	성별	남 , 여	1	2	
	연령	20대,30대,40대, 50대	2	4	
	직급	교사, 부장교사	4	2	
	지역	시지역, 읍면지역	5	2	
교사의 사회적성	친밀성	동료교사와의 친밀한 정도	1	4	1번의 역문항
		동료교사와의 회피정도	2		
		동료교사와의 친밀한 정도	3		3번의 역문항
		동료교사와의 회피정도	4		
	확장성	낯선 사람과 사귄 정도	5	4	5번의 역문항
		낯선 사람과 사귄 정도	6		
		낯선 사람과 지내는 정도	7		7번의 역문항
		낯선 사람과 지내는 정도	8		
	신뢰성	타인과 약속	9	4	9번의 역문항
		타인에게 비밀의 고백	10		
		동료교사가 고백하는 비밀	11		11번의 역문항
		동료교사의 신뢰도	12		
	응집성	조직을 위한 개인 욕구의 자제	13	4	13번의 역문항
		조직을 위한 협력정도	14		
		조직을 위한 협력정도	15		
		조직을 위한 협력정도	16		
	유능성	조직에서의 유능성	17	4	
		조직에서의 유능성	18		
		조직에서의 유능성	19		
		조직에서의 유능성	20		
	건전성	도덕적 정의감	21	4	21의 역문항
		도덕적 건전성	22		
		도덕적 행동원칙 준수	23		
		도덕적 정의감	24		

척도	하위변인	문항내용	문항번호	문항수	비고
교사의 조망	공정 조망	업무처리의 소신	1	13	
		학급담임 및 사무분장 제도	2		
		교직과 타 직종의 전망 비교	3		
		교장이 공사간 문제의 상담 대상	4		
		자기 연수	5		
		학급운영에서 학생이 의견 활용	6		
		창의적인 업무처리 방법 모색	7		
		잡무와 수업	8		
		상벌 줄 때 학부모와의 친분관계 고려	9		
		정기적 학생상담	10		
		학습자료 활용	11		
		업무상 실책에 대한 교장의 교사 보호	12		
		교사들에 대한 교육목표의 주지	13		
	인정 조망	경영자로부터의 업무능력 인정	14	13	
		곳은 일을 맡겨도 인정상거절하지 못함	15		
		학교조직내의 비공식 활동에 적극 참여	16		
		외부인에 학교경영자와 동료에 대한 칭찬	17		
		학부모와의 인간관계 유지	18		
		직원회의 때 다수결 의견 수용	19		
		동료교사의 연구활동에 대한 무관심	20		
		과중한 업무를 맡은 동료교사 도와주기	21		
		학교경영자의 간섭 수용	22		
		학생의 인격 지도에 대한 반성	23		
		학습지도의 실제와 계획의 불일치	24		
		파벌 조성	25		
		갈등장면에서 정면충돌 회피	26		

질문지

안녕하십니까?

교육활동에 여념이 없으실 선생님께서 귀한 시간을 할애해 주심을 감사드립니다.

이 질문지는 교육에 관련된 연구의 일환으로 계획된 것입니다. 선생님의 솔직한 응답내용은 공개되지 않으며 오직 연구 목적으로만 사용될 것이오니 성의껏 응답하여 주시면 연구의 신뢰도를 높이는 데 크게 도움이 될 것입니다.

선생님이 하시는 교육활동이 많은 열매를 맺기를 바랍니다.

감사합니다.

2000년 3 월

제주대학교 교육대학원 교육행정전공



송 상 홍 드림

다음은 선생님의 생활배경에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 √표를 해 주십시오.

- 1.성별 : 남( ) 여( )
- 2.연령별 : 20대( ) 30대( ) 40대( ) 50대( )
- 3.직급별 : 부장교사( ) 교사( )
- 4.학교소재지 : 시 지역( ) 읍.면 지역( )

제 1 부

※ 다음 각 문항의 질문내용에서 선생님 자신의 입장과 가급적 일치하는 곳에  
 √ 표를 하여 주십시오.

번호	질문내용	아주 그렇 다	그렇 다	그저 그렇 다	그렇 지않 다	아주 그렇 지않 다
1	나는 동료교사들과 친밀하게 지내는 편이다					
2	우리학교에는 나를 싫어하는 동료교사가 있다					
3	동료들은 나와 대화하기를 좋아한다					
4	나는 의도적으로 만나기를 회피하는 교사가 있다					
5	나는 낯선 사람과 잘 사귀지 못하는 편이다					
6	나는 새로운 친구를 사귀는 것을 좋아한다					
7	나는 낯선 사람과 서먹하게 지내지는 못한다					
8	나는 모르는 사람과 쉽게 친숙해진다					
9	나는 약속을 잘 지키는 편이다					
10	나는 필요시 비밀을 털어놓기도 한다					
11	동료들은 나에게 비밀을 털어놓기도 한다					
12	동료들은 나를 믿을 만한 친구로 간주한다					
13	학교를 위해 나는 개인적인 욕구를 자제하는 경우가 많다					
14	학교를 위해서 나는 적극적으로 협력하는 편이다					
15	학교 행사에 동원되는 일은 성가신 일이다					
16	나는 공동 목표를 달성하기 위해 단결할 것을 호소하는 편이다					
17	동료들이 나에게 도움을 요청하는 경우가 많다					
18	교장이 나에게 특별한 과업을 부여한 경우가 있다					
19	나에게는 동료들이 할 수 없는 일 즉 나만이 할 수 있는 특기를 가지고 있다.					
20	나는 늘 새로운 지식을 얻는 일에 심취한다					
21	나는 비신사적인 행동을 하는 사람을 보면 화가 난다					
22	나는 동료들이 비윤리적인 오락에 심취하는 것에 대해 관심이 없다					
23	나는 일정한 행동원칙 하에 당면문제를 결정한다					
24	나는 어려움을 당하더라도 정의의 편에 선다					

제 2 부

※ 다음 각 문항의 질문내용에서 선생님 자신의 입장과 가급적 일치하는 곳에  
 V 표를 하여 주십시오.

번호	질문내용	매우 그렇다	그렇다	그저 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1	나는 소관업무 처리과정에서 학교경영자의 눈치를 살피지 않고 소신대로 밀고 나간다.					
2	나는 학급담임 및 사무분장은 인사자문위 원회를 통해 배정하는 것이 공정하다고 생 각한다.					
3	나는 교직이 다른 직종에 종사하는 것보다 전망이 더 밝다고 생각한다.					
4	나는 공.사간 문제를 학교장과 상의한다.					
5	나는 새로운 교육이론을 받아들여 현장에 활용하고 효과 있는 수업을 위해 자기연수 에 힘쓴다.					
6	나는 학급 운영 시 수시로 학생의 의견을 수렴하고 적극적으로 활용한다.					
7	나는 업무처리 과정에서 새로운 방법을 모 색하여 창의적으로 처리한다.					
8	나는 그 날에 처리할 잡무가 많아도 수업 에 지장이 없도록 한다.					
9	나는 학생의 상벌을 결정할 때 할 때 학부 모와의 친분관계를 고려하지 않는다.					
10	나는 정기적으로 학생과 골고루 상담을 하 고 비행적 행동이 일어나지 않도록 예방조 치를 한다.					
11	나는 학습지도에 필요한 자료를 충분히 활 용한다.					
12	우리학교 교장은 업무상 실책에 대해 책임 을 져준다.					
13	우리학교는 설정된 교육목표를 교사들에게 주지시킨다.					

번호	질문내용	매우 그렇다	그렇다	그저 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
14	나는 학교경영자로부터 교사의 능력을 인정받고 있다.					
15	나는 학교경영자가 하기 싫어하는 일을 맡겨도 거절하지 못한다.					
16	나는 학교조직 내의 모든 행사에 적극적으로 참여한다.					
17	나는 외부사람들과 이야기할 때 우리학교 교직원에 대해 되도록 좋게 말한다.					
18	나는 학부모와 정기적으로 연락 또는 접촉하여 원만한 인간관계를 유지하려고 한다.					
19	나는 직원회의 때 동료교사들이 어떤 문제에 대하여 공통적인 의견을 제시하면 그대로 수용하려 한다.					
20	나는 동료교사들의 연구활동에 별 관심이 없다.					
21	나는 과중한 업무를 수행중인 동료교사를 도와준다.					
22	나는 학교경영자가 교사들의 활동에 간섭을 해도 불평하지 않는다.					
23	나는 간혹 학생들을 비인격적으로 대하지 않나 하는 느낌을 갖는다					
24	나는 학습지도안과 실제 수업내용이 일치되지 않을 때도 있다.					
25	우리학교 교사들은 파벌을 만든다.					
26	나는 학교생활에서 어떤 문제로 교직원 간에 갈등이 생겼을 때 정면 충돌은 피하려고 한다.					

-감사합니다-