

碩士學位論文

男教師가 知覺한 女教師의
職務能力과 社會性 間的 關係

指導教授 李 杙 柱



濟州大學校 教育大學院

教育行政專攻

文 福 室

1999年 6月

男教師가 知覺한 女教師의
職務能力과 社會性 間의 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

1999年 6月 日

濟州大學校 教育大學院 教育行政專攻

JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

提出者 文 福 室

文福室의 教育學 碩士學位 論文을 認准함

1999年 7月 日

審査委員長 _____ 印

審査委員 _____ 印

審査委員 _____ 印

<抄 錄>

男教師가 知覺한 女教師의 職務能力과 社會性 間的 關係

文 福 室

濟州大學校 教育大學院 教育行政 專攻

指導教授 李 杭 柱

본 연구는 남교사가 지각한 여교사의 직무능력과 사회성 간에는 어떠한 관계가 있는가를 사회조사방법에 의하여 조사 분석하는데 그 목적을 두었으며 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

1) 여교사의 직무능력은 남교사의 특성에 따라 어떠한 지각 차이가 있는가?

2) 여교사의 사회성은 남교사의 특성에 따라 어떠한 지각 차이가 있는가?

3) 여교사의 직무능력과 사회성 간에는 남교사의 특성에 따라 어떤 관계가 있는가?

이와 같은 연구문제를 규명하기 위해 제주도내 초·중·고등학교에 근무하는 남자 교사중 450명을 대상으로 무선표집하여 416부를 최종 분석 자료로 사용하였다. 척도는 직무능력에서 5개의 하위요인을, 사회성에서는 5개의 하위요인을 선정 작성하였으며, 본 연구의 자료는 전산 처리되었다.

이상의 방법으로 얻어진 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 남교사가 지각한 여교사의 직무능력에 대한 분석에서는 학교 급별

에서 초등학교가 중·고등학교보다 높게 나타났다. 경력별로는 11-20년 경력의 평균점수와 같은 수준에서, 직위별에서는 부장 교사의 평균점수와 같은 수준에서 지각을 하고 있는 것으로 나타나고 있어 남교사들은 경력과 직위에 관계없이 여교사의 직무능력을 지각하고 있다.

둘째, 남교사가 지각한 여교사의 사회성은 학교 급별에서는 초등학교에서 높게 나타나 초등학교의 여교사들이 높은 사회성을 유지하고 있음을 보여주고 있다. 경력별, 직위별의 분석에서는 경력이나 직위에 관계없이 비슷한 수준에서 여교사의 사회성을 지각하고 있는 것으로 나타나고 있다.

셋째, 남교사가 지각한 여교사의 직무능력과 사회성간에는 유의한 상관관계가 있었다. 학교 급별에서는 모두 유의한 상관 관계가 있는 것으로 나타났으며 특히 중학교에서 높은 상관 관계를 보였다. 경력별 분석으로는 21년 이상의 경력에서 가장 높은 상관 관계를 보였고, 직위별로는 일반 교사의 상관관계가 가장 높게 나타나 여교사의 직무능력과 사회성 간에는 상관관계가 있음을 알 수 있다.

넷째, 전체사례수의 분석에서 남교사가 지각한 여교사의 직무능력과 사회성 간에는 낮은 상관이기는 하지만 상관이 분명히 존재한다고 말할 수 있다. 이러한 결과로 보아 남교사는 여교사의 높은 직무능력이 높은 사회성을 유지하는 것으로 지각하고 있다고 말할 수 있다. 그러므로 여교사는 보다 높은 직무능력을 높이기 위해 노력해야 할 것이다.

目 次

I. 緒 論	1
1. 研究의 必要性 및 目的	1
2. 研究問題 및 假說	3
3. 研究의 制限	5
II. 理論的 背景	6
1. 職務 能力	6
2. 社會性	15
3. 職務 能力과 社會性 間의 關係	22
III. 研究 方法	25
1. 標 集	25
2. 測定 道具	26
3. 資料 處理 方法	27
IV. 結果 및 解釋	28
1. 女教師의 職務能力	28
2. 女教師의 社會性	30
3. 女教師의 職務能力과 社會性 間의 關係	33
V. 要約 및 結論	36
1. 要 約	36
2. 結 論	38
參 考 文 獻	40
<Abstract>	44
<附 錄>	47

表 目 次

<표 - 1> 사회성 하위 요인	22
<표 - 2> 표집 사례수	25
<표 - 3> 여교사의 직무능력 하위요인별 문항분류	26
<표 - 4> 여교사의 사회성 하위요인별 문항분류	27
<표 - 5> 여교사의 직무능력에 대한 학교 급별 차이	28
<표 - 6> 여교사의 직무능력에 대한 경력별 차이	29
<표 - 7> 여교사의 직무능력에 대한 직위별 차이	30
<표 - 8> 여교사의 사회성에 대한 학교 급별 차이	31
<표 - 9> 여교사의 사회성에 대한 경력별 차이	31
<표 - 10> 여교사의 사회성에 대한 직위별 차이	32
<표 - 11> 양 변인 간의 관계에 대한 학교 급별 차이	33
<표 - 12> 양 변인 간의 관계에 대한 경력별 차이	34
<표 - 13> 양 변인 간의 관계에 대한 직위별 차이	34
<표 - 14> 양 변인 간의 관계에 대한 전체사례수 분석	36

I. 緒 論

1. 研究의 必要性 및 目的

우리 사회가 급속히 발전하고 고도의 정보, 지식 사회로 변천됨에 따라 교육을 담당하는 교사들의 역할과 직무수행에 대한 관심이 점차 높아져 가고 있다. 특히 여성의 학력이 향상되고, 사회 경제적 활동이 활발해짐에 따라서 교직은 여성들에게 여러 가지 측면에서 가장 적합한 직업으로 인식되고 있을 뿐만 아니라 교직에 대한 만족도도 높은 것으로 나타나고 있어 계속적으로 여교사의 비율이 증가할 것으로 여겨진다.

제주도의 1998년 현재 초등교원 총수 1808명중 여교사가 1039명(55.6%)이고 중학교교원 총수 1283명중 여교사가 589명이며(45.6%), 고등학교 교원총수 1508명중 여교사가 294명(18.7%)으로서 여교사가 제주도 교원의 약 40%를 차지하고 있으며¹⁾ 이러한 증가 추세는 앞으로도 계속 이어질 것으로 예상된다.

이처럼 여교사의 증가 현상이 피할 수 없는 현실이라면 그것이 학교현장에서 어떠한 영향을 미치고 있으며 또 앞으로 대처해야 할 문제가 무엇인가에 대해 과학적인 접근과 분석이 시도되어야 할 필요가 있다고 생각된다.

여교사의 직무능력은 여교사에게 부과된 과업을 수행할 수 있는 능력이다. 여교사는 교육과정의 계획 및 생활지도등 남교사 못지 않게 다양한 직무를 담당하여 수행하면서 교육의 발전에 일조를 담당하고 있다. 그러

1) 제주도교육청(1998), 「제주교육통계연보」, 삼화상사인쇄소, p. 457.

나 남교사들은 오랫동안 내려온 전통적인 가치관과 여성에 대한 선입견등으로 인하여 여교사의 직무능력을 과소 평가하는 경향이 있다.

한편, 사회성은 조직내에서 타인 및 조직의 사회적 관계에 적응하여 원만한 대인관계를 유지·발전시켜 나가는 능력이다. 교사의 활동은 사회적 관계에 의존하는 것이기 때문에 여교사의 사회성은 학교조직내에서 중요한 부분으로 간주되며 직무능력과도 관계를 갖게 된다. 그러나 남교사들은 이러한 여교사의 사회성이 남교사보다 뒤떨어진다는 시각을 갖고 있으며, 특히 학교경영자는 의식구조상 나타나는 인간관계 때문에 교육현장에서 여교사를 기피하는 현상이 나타나고 있다고 지적하고 있다.²⁾

이와같이 남교사의 여교사에 대한 직무능력과 사회성에 대한 시각에 대해 과연 그런지를 연구를 통하여 살펴 볼 필요가 있다. 왜냐하면 여교사가 보다 효과적인 직무활동을 전개하고 능력에 따른 역할을 제대로 수행하며, 원만한 인간관계를 유지하더라도 남교사가 이를 올바르게 지각하지 않는다면, 여교사는 학교 생활에서 인정감이나 자긍심을 갖지 못하여 직무능력을 충분히 발휘할 수 없게 되기 때문이다.

이러한 관점에서 남교사들은 여교사의 직무능력과 사회성을 어떻게 지각하고 있으며, 여교사의 직무능력과 사회성 간에는 어떤 관계가 있는가를 살펴보는 것은 중요한 의미가 있다.

따라서 본 연구는 남교사가 지각하는 여교사의 직무능력과 사회성 간에는 어떤 관계가 있는지를 분석하여 바람직한 직무환경을 구성하는데 필요한 정보를 제공하고자 하는데 의의를 두고 있다.

2) 정우현(1983), 「현대교사론」, 배영사, p. 220.

2. 研究問題 및 假說

1) 研究 問題

학교교육에 있어서 교사의 직무능력은 교육의 성과에 많은 영향을 미치고 있다. 여교사가 급속히 증가하는 요즘은 어느 때 보다도 여교사의 직무능력이 더욱 절실히 요구된다 하겠으며, 직무활동을 전개하면서 원만한 인간관계를 지속하고 발전시켜 나가는 것도 여러 측면에서 교육의 효과에 많은 영향을 미칠 것으로 생각된다. 그러나 더욱 중요한 것은 남교사가 이를 어떻게 지각하느냐에 따라 그 영향은 더욱 달라진다.

본 연구는 남교사가 여교사의 직무능력과 사회성을 어떻게 지각하고 있는지를 알아보기 위한 것이다.

직무능력에 관한 연구결과와 시사점은 다음과 같다.

여교사의 직무능력에 대해 황순성은 행정가나 남교사는 낮게 지각하고 있으나, 여교사 자신은 높게 지각하고 있는 것으로³⁾ 밝히고 있다. 한편 교사의 직무수행 능력에 관한 비교 연구에서 학교경영의 참여면에서는 남교사가 우수하고, 학급경영면에서는 여교사가 직무능력을 충분히 발휘하고 있다⁴⁾고 하고 있으며, 여교사가 직무능력 중에서 가장 어려움을 느끼고 있는 영역은 생활지도⁵⁾라고 했다.

사회성에 관한 연구의 시사점을 다음과 같이 얻을 수 있었다.

교사의 사회성에 관해서 교사의 경력이 오랄수록 사회성이 중요하며,

3) 황순성(1989), 여교사의 자질과 직무수행능력에 대한 여교사 자신과 준거집단과의 지각차에 대한 연구, 석사학위논문, 충남대학교 교육대학원, pp. 10~11.

4) 손정국(1990), 교사의 직무수행 능력에 대한 인식도 비교 연구, 석사학위논문, 단국대학교 교육대학원, pp. 65~67.

5) 김경숙(1993), 국민학교 여교사의 직무만족에 대한 연구, 석사학위논문, 단국대학교 교육대학원, pp. 44~48.

특히 여교사는 학교교육의 사회화기능에 있어서 중요한 역할을 하고 있다6)고 했다. 그런가 하면 여교사는 응집성과 유능성에서 남교사보다 낮으므로 학교 활동에 더 적극적인 노력이 요구된다7)고 했으며, 교사의 직무성숙수준이 낮으면 교사의 사회성이 낮아지고 직무성숙수준이 높으면 사회성도 높아진다8)고 밝히고 있다.

이상의 여교사의 직무능력에 관한 연구에서는 여교사의 직무수행에 관한 남·여 교사의 비교 연구에 중점을 두었고, 사회성에 관한 연구에서는 사회성의 종속변인에 관한 것으로서 이들 변인간의 관계를 밝히고 있었다.

그러나, 남교사가 지각하는 여교사의 직무능력과 사회성 간의 관계에 관한 연구는 거의 찾아볼 수가 없었다. 그래서 본 연구는 남교사는 여교사의 직무능력과 사회성 간의 관계를 어떻게 지각하고 있는지를 밝히고자 하는 목적에 따라 다음과 같은 연구문제를 선정하였다.

- (1) 여교사의 직무능력은 남교사의 특성에 따라 어떠한 지각 차이가 있는가?
- (2) 여교사의 사회성은 남교사의 특성에 따라 어떠한 지각 차이가 있는가?
- (3) 여교사의 직무능력과 사회성 간에는 남교사의 특성에 따라 어떤 관계가 있는가?

6) 김정숙(1995), 학교교육과 사회화 기능에 있어서 교사의 역할과 사회성에 관한 연구, 석사학위 논문, 경상대학교 교육대학원, pp. 57~60.
7) 오순명(1990), 교사의 사회성과 직무태도와의 관계 연구, 석사학위논문, 제주대학교 교육대학원, p. 44.
8) 김대회(1995), 중등교사의 직무성숙도와 사회성간의 관계, 석사학위논문, 제주대학교 교육대학원, pp. 41~42.

2) 假說

본 연구를 효과적으로 수행하기 위하여 다음과 같은 영가설을 설정하였다.

- (1) 여교사의 직무능력은 남교사의 특성별로 지각의 차이가 없다.
- (2) 여교사의 사회성은 남교사의 특성별로 지각의 차이가 없다.
- (3) 남교사가 지각한 여교사의 직무능력과 사회성 간에는 상관성이 없다.

3. 研究의 制限

- 1) 표집은 제주도내 초·중·고등학교 남자 교사를 모집단으로 하여 표집하였기 때문에 자료의 해석에 그만큼 제한이 있다.
- 2) 남교사의 특성은 학교 급별, 경력별, 직위별로 제한하였다.

Ⅱ. 理論的 背景

본 연구는 남교사가 지각한 여교사의 직무능력과 사회성 간에 어떠한 관계가 있는가를 밝혀 보는데 그 목적이 있다. 따라서 본 장에서는 그에 따른 이론적 고찰로 직무능력, 사회성, 직무능력과 사회성 간의 관계 등에 관련된 선행연구와 문헌들을 검토한 결과를 기술한 것이다.

1. 職務 能力

직무능력은 직무수행 능력, 혹은 역할수행 등으로 다양하게 정의되고 있다. 직무란 課業(tasks), 任務(duties), 또는 책임(responsibilities)이나 機能(function) 그리고 役割(role)등의 용어들이 사용되고 있으며 이들 용어들은 거의 같은 뜻을 지니고 있으나 그 강조점이 약간씩 다르다⁹⁾고 하겠다. 일반적으로 과업이란 배당된 업무를 뜻하고 임무는 작업상의 일로 풀이하며 책임은 필수적이거나 책임을 지고 해야 할 일로, 직무는 직업의 일로 풀이 할 수 있다.

사전에 의하면 직무란 국가 또는 지방 자치단체 그 밖의 단체의 임원과 직원 또는 기관이 그 단체를 위하여 담당, 처리하는 사무¹⁰⁾라고 정의하고 있다.

위의 견해들을 종합해보면 직무란 어떤 지위의 책임에 따라 부여된 일로서 계속적으로 수행하게 되는 업무라고 할 수 있다. 따라서 직무능력이

9) 장길수 외(1978), 「교육행정」, 서울대학교 출판부, p. 94.

10) 이항령 외(1983), 「법률학사전」, 문성사, p. 1085.

란 어떤 지위에 부여된 일을 담당, 처리하는 사무능력이라고 할 수 있으며 때로 직무수행능력, 역할수행이라고도 한다.

교사의 직무능력은 교사가 자기의 직무를 어떻게 인식하고, 구성원의 기대가 어떻게 지각되는냐에 따라 영향을 받게 된다. Sarbin은 역할 지각을 잘하는 사람일수록 적응성이 높고 타인의 역할을 정확하게 판단하고 있는 사람일수록 자기의 역할을 보다 명확하게 규정하고 있다¹¹⁾고 밝히고 있다. 이렇게 볼 때 교사의 직무능력이 충분히 발휘되려면 교사가 자기의 직무를 정확히 지각하고 스스로 처리해 나갈 수 있어야 할 뿐만 아니라 자기 직무 수행의 결과에 대하여 직무를 분석하고 직무평가를 해야 할 것이다.

교사의 직무는 교사가 담당하는 과업을 의미한다. 직무가 직업의 일이라고 한다면 교사의 직무는 교사라는 지위에 부여되는 일로서 학교에서 교사가 수행해야 할 일이라고 하겠다. 학교에서 교사는 교육목적을 수립하고, 교육과정을 구성해야 할 뿐만 아니라 수업과 생활지도, 평가와 자기계발을 위한 연수등 다양한 직무를 수행하고 있으며 시대가 변화함에 따라 교사가 수행해야 할 직무는 점차 복잡하고 다양해지고 있다.

이러한 교사의 직무는 일반적 직무와 법규적 직무로 나눌 수 있으며 일반적 직무는 학자들이 제시하는 견해를 중심으로, 법규적 직무는 우리나라 교육법에 나타나 있는 직무를 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

심진구는 교사의 직무란 교육을 직업으로 삼고 있는 자의 임무(duties), 또는 법적으로 규정된 교사가 꼭 해야 할 일이라고 정의하고 있다. 그러면서 그는 교사의 핵심적 직무는 창의적 학급경영과 교수활동 및 수업개선을 위한 연수활동¹²⁾이라고 제시하고 있다. 그런가 하면 교사의 직무를

11) T. R. Sarbin(1954), "Role Theory" in G. Lindzey ed., *Handbook of Social Psychology*, Reading, Mass:Addison-Wesley, p. 226.

12) 심진구(1987), "한국적 교사상 정립을 위한 교원정책의 좌표." 한국교육연회, p. 27

교수활동, 교육과정의 계획, 평가와 집단활동의 지도, 사례연구와 사무, 행정여건과 사회연락¹³⁾ 등으로 구분하는가 하면, 학급경영의 목표정립과 학습활동의 지도, 합리화와 생활지도, 환경구성과 특수아 지도, 각종 사무의 처리¹⁴⁾등 6개 영역으로 교사의 직무를 나누어 구분하기도 한다.

한편 이병진은 이들과는 다른 시각으로 제시하고 있는데 교사의 직무를 교직적 역할, 사회적 역할, 지도적인 역할로 크게 구분하였다. 교직적 역할은 전문가로서의 역할과 생활지도 담당자로서의 역할로 정리하였고, 사회적 역할은 교사라는 직위에 합당한 행위를 하여야 할 역할과 대사회적 역할로 나누었으며, 지도적 역할은 교사 역할의 종합적 기능에 직결된다고 하였다. 그러면서 그는 교사의 직무를 보다 구체적으로 세분화하여 교육과정의 측면에서 교육목적의 수립, 교수-학습지도, 생활지도 및 평가자로서의 역할을, 학급경영의 측면에서는 학급의 교육목표 입안, 목표달성을 위한 제반 여건 조성, 학급집단의 지도, 지역사회의 조사자와 봉사자로서의 역할을, 직장인의 측면에서는 상사에 대한 협력과 동료에 대한 선도자로서의 역할을 수행하여야 한다¹⁵⁾고 하였다.

이상에서 살펴본 교사의 직무를 학급경영측면과 학교경영측면으로 나누어 제시하면 다음과 같다.

교사가 학급을 경영할 때 가장 기본적인 직무는 무엇보다도 교수활동과 생활지도, 학급사무와 학습평가¹⁶⁾라고 하겠으나, 학급경영의 목표정립과 계획수립, 학습활동에 관한 처리와 합리적인 활동 지도 그리고 교육환경의 관리와 학급사무의 처리, 대외활동과 특수 학생지도¹⁷⁾로 분류하기도

13) 정범모(1983), 「교직과 교사」, 현대교육출판사, p. 126.

14) 김영돈(1981), 「학교경영론」, 교육과학사, pp. 23~24.

15) 김생균(1997), 교사의 역할 기대와 역할수행에 대한 교사·학생의 지각에 관한 연구, 석사학위논문, 한국교원대학교 대학원, p. 9.

16) 김세기(1975), 「학교행정 경영학」, 교육출판사, p. 35.

17) 임동진(1984), 학부모가 기대하는 학급담임 교사의 역할수행에 관한 연구, 석사학위논문

한다. 또한 학급학생의 관장과 교실의 관리, 학급 집단의 지도와 학습 자료의 정리 그리고 home-room 활동의 지도, 학습성과의 평가¹⁸⁾로 직무를 파악할 수도 있어 학자마다 보는 관점에 따라 직무영역이 조금씩 다르게 제시되고 있다.

또한 Tidyman은 다음과 같이 18개 영역으로 세분하여 제시하고 있다. ①교육 철학의 체계화, ②교실 환경의 정비, ③학생의 생활지도, ④문제 사태의 해결과 사례의 처리, ⑤건강상의 복지활동 지도, ⑥학교 생활의 지도, ⑦테스트 실시, ⑧학생의 성적 평정과 기록, ⑨교육과정의 계획, ⑩일과표 작성, ⑪교수자료의 설비와 선택활용, ⑫학급의 교수관리, ⑬분단의 교수 관리, ⑭개인별 교수 관리, ⑮기타활동의 교수를 관리, ⑯교직원의 여러 관계와 교직적 논리 유지, ⑰부모와 지역 사회의 협동 도모, ⑱개인적인 복지와 교직성장을 위한 준비¹⁹⁾ 등을 들고 있다.

이상의 학급 경영의 측면에서 제시한 교사의 직무가 학자마다 보는 관점에 따라 조금씩 다르게 제시되고 있음을 알 수 있다. 이들의 견해를 정리해보면 공통적으로 교수활동과 생활지도, 학급사무의 처리와 학습평가 활동이라고 할 수 있으며 실제 학급에서 이루어지는 대부분의 활동들이 이러한 영역들이다.

학교 행정의 영역에서 제시한 대표적인 학자는 Campbell²⁰⁾이다. Campbell은 교사의 직무를 다음과 같이 6개의 영역으로 나누어 제시하고 있는데 이를 살펴보면 ①학교-지역 사회관계(school-community relationships), ②교육과정 및 학급(curriculum instruction), ③학생관계

문, 중앙대학교 교육대학원, pp. 17~19.

18) 김봉수(1982), 「학교와 학급경영」, 형설출판사, pp. 254~258.

19) 상계서, pp. 431~432.

20) Ronald F. Campbell. et al.(1966), *Introductcion to Educational Administration*, Allyn and Bacon, Inc., pp. 96~136.

(pupil personnel), ④교원관계(staff personnel), ⑤시설(physical facilities), ⑥회계 및 사무관리(finance and business management)의 6개의 범주로 구분하고 있다. 이는 학교에서 교사가 수행하고 있는 거의 모든 활동이라 할 수 있는데, 학교행정의 영역은 학교의 전체적인 교육효과를 높이는 데 아주 중요한 직무이며, 요즘과 같이 학교의 경영이라는 측면에서 볼 때 교사가 수행해야 할 중요한 직무라 하겠다.

한편, 우리나라의 교육공무원 승진규정²¹⁾에도 교사의 직무가 자세히 나타나 있다. 이 규정에는 교사의 근무실적, 근무수행능력 및 근무수행태도를 평가하기 위하여 설정된 것으로서 이는 곧 교사의 직무로 의미한다고 하겠다. 승진규정에 나타난 근무실적의 평가기준은 학습지도와 생활지도, 학급경영·교육연구 및 담당업무 등의 크게 3개의 영역으로 정하고 있다. 첫째, 학습지도의 하위요인으로는 교재연구, 지도목표 및 방법, 수업의 질, 평가가 있고, 둘째, 생활지도의 하위요인으로는 계획 및 방법의 합리성, 학생의 가정의 이해, 학생의 인성 및 진로지도, 문제성향 학생지도가 있다. 셋째, 학급경영·교육연구 및 담당업무의 하위요인으로는 경영안 활용, 경영방침 및 실천, 환경구성이 있고 담당업무의 하위요인으로는 계획처리의 정확성 및 신속성이 있으며, 교육연구의 하위요인으로는 연구수업, 연구발표, 자기연수를 들고 있는 것으로 보아 교사의 직무는 학교에서 이루어지는 모든 활동이라고 할 수 있겠다.

교사의 법규적 직무를 교육공무원법 및 교육법, 교육관련 법규등을 중심으로 하여 살펴볼 수 있다. 교사는 대부분 국가 공무원중의 교육 공무원에 속한다. 따라서 교사는 국가공무원법과 교육공무원법 및 그 밖의 교육관계법규, 교육법에 명시된 직무와 임무를 수행해야 한다.

초·중등교육법 제19조 2항²²⁾에 “교사는 법령이 정하는 바에 따라 학

21) 교육법전편찬회(1999), 「교육법전」, 교학사, pp. 795~796.

생 또는 원아를 교육한다”, 3항에 “행정직원등 교원은 교장또는 원장의 명을 받아 학교의 행정사무와 기타의 사무를 담당한다.” 라고 명시했듯이 교사의 직무는 학생 교육이 주가 되고 그 외의 직무는 이를 보조하여 학교의 운영을 원활하게 하는 일이라고 할 수 있다.

또한 교사는 학교장의 명을 받아 학생을 교육해야 하므로 교장의 직무와 역할을 보조하는 직무를 수행해야 한다. 교장의 직무중에는 교장 고유의 직무가 있고 교사의 협조를 받아 수행해야 할 직무가 있는데 교사가 교장의 명을 받아 수행해야 할 직무도 다음과 같이 여러 가지가 있음을 알 수 있다.

초·중등교육법²³⁾을 중심으로 살펴보면, ①학생교육(제20조), ②수업의 실시(제23조), ③학교생활기록(제25조), ④학생의 진급 및 졸업(제26조) ⑤ 학습부진아에 대한 교육(제28조), ⑥학생의 징계(제18조), ⑦교과서 주문및 배부²⁴⁾(교과용도서에관한규정 제30조), ⑧학생의 신체 검사²⁵⁾(학교신체검사규칙 제1-14조), ⑨교원의 연수²⁶⁾(교육공무원법 제40조), ⑩학교급식의 실시 및 지도²⁷⁾(학교급식법)등이 법규적 직무로 규정되어 있다.

이러한 교사의 직무 활동 영역에서 직무를 성공적으로 수행하는데 요구되는 직무능력을 다음과 같이 자세히 들 수 있다.²⁸⁾

(1) 수업지도 능력

교과에 대한 전문지식과 이해에서 비롯된 자신 있고 확실한 수업을 운영해야 하고 철저한 교재 분석으로 흥미 있고 알기 쉬우며 간결하고 구조

22) 상계서, p. 14.

23) 상계서, pp. 13~16.

24) 상계서, p. 1063.

25) 상계서, p. 1503.

26) 상계서, pp. 759~760.

27) 상계서, p. 1517.

28) 박덕규(1987), 「교직과 교사」, 형설출판사, pp. 68~70.

적으로 가르치는 능력이 있어야 한다. 또 교수, 학습방법을 개선해 나갈 수 있는 능력이 필요하며 합리적인 교육평가와 실험, 실습능력도 가지고 있어야 할 뿐만 아니라 교과서 단원학습계획을 수립하고 지도안을 작성하는 능력과 아동들의 학습동기를 유발시키는 능력을 갖추어야 한다.

(2) 생활지도 능력

생활지도 직무능력으로는 확고한 교육철학에 따른 인성과 인격지도 및 가치관 정립을 위한 지도능력이 필요하고 학생 생활지도 이념의 확립 및 상담이론의 정립과 활동능력이 요구된다. 그리고 소질과 적성에 따른 진로지도 능력과 올바른 국가관을 지도하는 능력, 비판의식을 키울 수 있는 능력이 있어야 한다.

(3) 학급경영 능력

학급경영에 따른 직무능력으로는 학급경영에 대한 확고한 의지와 아동 실태를 정확히 분석하고 이들을 지도할 수 있는 능력이 있어야 하고, 조화로운 학급분위기 조성과 쾌적한 학급의 환경을 구성하는 능력이 필요하다.

(4) 연구와 연수관련 능력

이에 대한 능력으로는 전공 분야 및 일반교양에 대한 꾸준한 자기 연수와 현직연수, 교과지도 위한 재교육 참가 및 그 결과를 학교 현장에 적용하는 능력, 교육의 질을 높이기 위한 지속적으로 연구활동을 할 수 있는 능력, 현장에 교육이론을 적용할 수 있는 전문적인 식견을 가진 활동능력이 필요하다.

(5) 원만한 인간관계 수립의 능력

원만한 인간관계를 수립하기 위해서는 직원간의 인화단결 및 연대의식을 갖고 독선과 이기주의를 배제하며 집단생활에 잘 적응하여야 할뿐만 아니라 협동적인 생활에 참여하는 능력이 있어야 한다.

(6) 학교와 가정 및 지역사회와의 관계 능력

이에 대한 능력으로는 학부모와의 상담과 조언, 협조체제를 이루는 능력이 필요하며 사회활동에의 참여뿐만 아니라 올바른 교육환경을 조성하기 위한 능력도 가져야 한다.

따라서 지금까지 살펴본 여러 학자들의 견해와 근무실적 평가기준을 종합해 보면 교사의 직무는 수업지도, 생활지도, 학급관리, 연수활동, 사무관리, 대인관계 영역등으로 나누어 논하고 있음을 알 수 있다.

그러나 요즘의 교육 현장에서 요구되는 교사의 직무능력은 학급경영자로서의 측면도 중요하다고 할 수 있지만, 보다 적극적으로 학교경영에 참여함으로써 학교의 특수성을 강조한 교육과정을 운영할 수 있는 능력을 요구하고 있다고 하겠다.

그래서 본 연구자는 교사의 직무능력의 하위요인을 수업지도, 생활지도, 학급경영, 학교경영의 참여 및 사무처리, 연구 및 연수활동으로 선정하게 되었다.

본 연구와 관계 있는 직무능력에 관한 선행연구를 고찰해 본 결과는 다음과 같다.

여교사의 자질 및 직무수행 능력에 대한 여교사 자신과 준거집단과의 지각차에 관한 연구에서 황순성은 직무 수행의 하위요인을 여교사의 학습지도, 생활지도, 학급경영, 담당업무의 처리, 교육연구로 설정하였으며 준거집단과 여교사가 보는 여교사의 직무수행에 대한 지각 차에서는 행정가나 남교사는 여교사의 직무수행을 낮게 지각한 반면 여교사 자신은 높게 지각하고 있는 것으로²⁹⁾ 나타났다.

교사의 직무 수행 능력에 대한 인식도 비교 연구에서 손정국은 학습 지도면에서는 여교사가 우수하고, 남교사는 학습평가의 공정성에서 우수하

29) 황순성(1989), 전계논문, pp. 65~66.

다고 하였으나 생활 지도면의 생활지도 계획, 준비 및 실천, 문제아 지도에서는 남교사가 우수하고 안전 및 위생지도에서는 여교사가 우수하다고 하였다. 그리고 학교경영 참여면에서는 학교 경영 전반에 대한 기여도등 전반적으로 남교사가 학교경영에 더 적극적인 것으로 나타나고 있으며, 성별에서 여교사 자신들도 50% 정도의 반응을 보이고 있다. 학급경영면에서는 지역별, 직위별, 성별에서 여교사가 우수하다는 반응을 보였는데 연구 및 연수활동에서는 여교사보다는 남교사가 보다 적극적으로 직무 수행 능력을 보이고 있다³⁰⁾고 하였다.

한편, 김경숙은 국민학교 여교사의 직무만족에 대한 연구에서 교사로서 직무 수행 능력에 가장 어려움을 느끼는 것은 생활지도가 34.8%로 가장 높고 교육연구, 학습지도, 사무처리의 순으로 나타나고 있으며 교육 경력 별로는 5년 이하가 생활지도(52.5%)에 어려움을 느끼는 반면, 25년 이상에서는 교육연구(58.9%)가 가장 어려움을 느끼고 있는 것으로 나타나서 경력이 높을수록 보다 적극적인 연수자세가 필요하다³¹⁾고 하고 있다.

박봉학은 초등학교 교과전담교사의 교직태도와 직무수행능력과의 관계 연구에서 직무수행능력을 학습지도와 학급경영 참여, 인간관계 형성 등으로 하위요인을 설정하였다. 성별에 따른 직무수행능력에서는 남교사(16.03)가 여교사(14.86)보다 더 우수한 것으로 나타났다고 했는데 이것은 여교사 자신이 직무수행에 보다 적극적인 자세가 필요하다는 것을 의미한다고 하겠다. 경력에 따른 직무수행능력에 대한 차이에서는 통계적으로 유의한 차를 보여주고 있으며 특히 교육경력이 11년 이상일수록 직무 수행 능력이 좋은 것으로 나타났다³²⁾고 밝히고 있다.

30) 손정국(1990), 전계논문, pp. 65~67.

31) 김경숙(1993), 전계논문, pp. 44~48.

32) 박봉학(1994), 초등학교 교과전담교사의 직무태도와 직무수행능력의 관계, 석사 학위논문, 한국교원대학교 대학원, pp. 46~49.

2. 社會性

일찌기 Aristoteles가 말했듯이 인간은 사회를 떠나서 생활할 수 없는 사회적인 운명을 띠고 태어났다. 이것은 인간은 사회를 떠나서 존재할 수가 없고, 인간과 더불어 사는 사회 안에서만 올바른 인간이 된다는 의미라고 하겠다.

사람은 누구든지 타인과의 관계를 유지하며 살아간다. 타인과의 관계가 우호적일때 인간은 자신에 대하여 긍정적인 평가를 하게 되고, 그렇게 함으로써 사회생활에서 가치있는 활동뿐만 아니라 보다 진취적이고 건강한 활동을 촉진하게 되지만, 대인관계가 비우호적일때는 여러 가지 삶의 활동들을 수행할 가능성이 적어지게 된다는 것을 실증적 연구들이 밝혀주고 있다.

인간은 성장배경이나 교육정도에 따라 개인차를 갖고 있듯이 사회적인 관계에서도 역시 차이를 나타내게 된다. 이러한 차이는 한 인간이 다른 사람과 구별되는 특성 혹은 사회성이 있음을 보여주는 것³³⁾ 이라고 하겠으며 이러한 사회성에 대한 정의는 학자에 따라서 다양하게 제시되고 있다.

사회성은 사전³⁴⁾에 의하면 “개인의 사회에 적응되는 공통된 성질” 또는 “사회에 관련되는 일반적인 성질로서 사회적인 경험을 통해서 이룩되는 인간성” 이라고 정의하고 있다.

사회성(sociality)에 대한 정의는 학자에 따라 다양하게 제시되고 있다. 사회성을 Back와 그의 동료들은 “사람들이 상호 연합하도록 하는 지배적인 경향성³⁵⁾” 으로, Harris는 “효과적인 인간관계의 능력, 즉 건전한 대

33) 오순명(1990), 전계논문, p. 6.

34) 한글 학회(1992), 「우리말 큰사전」, 어문각, p. 2099.

35) Kurk W. Back(1977), *Social Psychology*, John Wiley & Sons, Inc, p. 134.

인관계를 지속·발전시켜 나가는 능력³⁶⁾” 으로 정의하였다.

그런가 하면 민영순은 인간은 혼자서는 외롭게 살아갈 수 없으며, 남과 어울려 서로 돕고 사랑과 정을 나누는 사회관계 의식 즉, 다른 사람들과 사귄 수 있는 개체의 능력 또는 개체의 사회 적응성, 대인관계의 원만성³⁷⁾으로 정의하고 있는데 이러한 사회성은 인간관계를 통하여 나타나고 발달하는 것으로 사회성을 설명하고 있다.

이상 여러 학자들의 정의를 종합해 보면 사회성의 개념을 다음과 같은 의미로 파악할 수 있다.

사회성이란 “집단 혹은 조직내에서 다른 사람과 효과적으로 관계를 가지며 살아 갈 수 있는 능력, 대인 관계를 원만하게 유지하는 사회적응성” 이라고 말할 수 있다.

이러한 사회성은 일종의 행동양식으로 표출하게 된다. 인간의 사회적 행동 양식은 다른 사람과의 관계를 성공적으로 유지하려는 사회적 행동과 성공적으로 유지하지 못하는 소극적인 사회적 행동으로 구별할 수 있는데, 적극적인 사회적 행동에는 협력적, 관용적, 우호적, 동정적 행동 등을 들 수 있으며 소극적인 사회적 행동에는 비협력적, 고립적, 공격적, 반항적, 경쟁적 행동들을 들 수 있다.³⁸⁾ 그러므로 사회성이 있는 사람들의 행동특성은 사회활동과 집단활동을 즐기게 되고, 어울릴 수 있는 친구가 많으며, 타인과 협동적이며 인정이 많게 되고 남과 의견이 잘 맞아 충돌이 적은 특성을 가지게 된다. 반면에 사회성이 부족한 사람들의 행동특성은 사회적인 사교상태를 기피하게 되고 수줍어하게 되며 고독을 일삼게 되어 고립적이거나 남과 비협력적인 생활특성을 갖게 된다.

36) Edward D. Harris(1981), “Sociality and Job Performance,” *Journal of Personnel Management*, Vol. 3, N. 11, September, p. 206.

37) 민영순(1990), 「교육심리학 신강」, 문음사, p. 201.

38) 민영순(1990), 전게서, p. 202.

사회성이 이러한 행동특성들을 가지고 있기 때문에 “사회성이 있다”라고 하게 되면 사회적인 참여 혹은 사회적인 행위, 사회적인 성격이라는 의미를 포함하게 되지만 “사회성이 없다”라고 하게 되면 비사회적 혹은 반사회적 또는 비사교적인 용어로 설명하기도 한다.³⁹⁾

사회성에 관한 연구는 주로 관계성, 타인에 대한 수용, 사회적인 관계라는 측면에서 이루어져 왔다. 사회성을 관계성으로 보는 학자들은 주로 초기의 연구자들이었는데 이들의 관점은 관계성의 본질을 규명해 보려는데 있었다. Rubin은 “관계성(relationship)은 모습, 독특한 성격적 경향을 포함하는 여러 종류의 욕구(needs), 환상(fantasy), 열망(desires), 매력(attractions)등으로 구성되어진 것이다. 이러한 요인들의 다양한 조화에 의하여 인간의 타인에 대한 이미지가 만들어지며 그 결과는 양자간의 결속관계를 결정하게 된다.”고 보았다. 그는 인간이 타인과의 관계에서 나타나는 결과를 협동적 관계(cooperative relating), 창조적 관계(creative relating), 적대적 관계(adversary relating) 및 과행적 관계(antagonistic relating)로 설명하고 있다.⁴⁰⁾

이와는 달리 Moreno는 사회성을 집단 성원간에 상호 수락 또는 매력과 반발로의 형태를 분석하고, 나아가서는 집단 자체의 사회적 구조 및 발전의 상태를 발견하여 조화로운 인간관계를 맺어 각 개인이 사회적 활동의 공동 참여자로서 타 성원을 자발적으로 받아들여야 한다고 하였다.⁴¹⁾

Fey도 사회성을 한 인간의 타인에 대한 수용성으로 보는 관점으로 보

39) 유재봉(1985), 「학교 교육 심리학」, 형설출판사, p. 85.

40) Theodore I. Rubin(1983), *Understanding Personal Relationships*, The Viking Press, p. 3.

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

고 있다. 그는 인간이 다른 사람과 건전한 관계를 유지할 수 있으려면 타인의 성격이나 행동 특성을 이해하고 타인의 요구를 받아들일 수 있어야 한다⁴²⁾고 보았다. 인간관계는 상호 교환적인 것이기 때문에 수용성은 자신의 희생이나 손실이 있을지라도 먼저 타인에게 자신을 개방하고 타인의 기대에 따라 행동하는 태도라고 말할 수 있다. 다시 말해서 인간이 수용적 태도를 취함으로써 자신도 기대하는 바를 얻게 되며 이러한 관계가 서로의 소외감이나 무력감을 극복할 수 있는 보상으로 작용할 때 양자간의 관계는 깊어진다는 것이다.

한편 사회성을 개인적인 측면에서 본 인간의 성질이라기 보다는 사회적 측면에서 본 인간의 성질로 보기도 한다. 즉, 어떤 사람이 남을 모방하고, 동화하며 사회의 요구나 제도, 그리고 관습들에 얼마만큼 쉽게 따르고 동화됨으로써 인간관계를 원활히 가지며 사회에 잘 적응해 나갈 수 있는 성질을 지니고 있는가가 사회성의 변별이나 평가 준거가 되는 것이라고 볼 수 있다⁴³⁾고 하고 있다. 따라서 사회의 제도나 관습, 그리고 타인과의 동화와 그러한 동화와 같은 자기외적 규준이 사회성의 유무를 변별하고 평가하는 준거로 삼을 수 있는 성격적 측면으로 사회성을 설명하고 있다.

사회성과 상호 교환적으로 사용되는 용어로서 관계성이라는 용어가 있다. 관계성에 관련된 연구로서 인간관계는 가장 빈번한 연구의 대상이라고 말할 수 있으며 특히 조직의 목표달성을 위해 바람직한 인간관계 형성은 매우 중요한 영향을 미친다. 조직 구성원간의 상호태도나 관계실태, 심리적 연대감, 협력성 그리고 더 나아가 조직목표달성을 위한 제반활동에서 개인대 개인 및 개인대 집단간의 상호작용이라고 볼 때 이것은 사회성

42) W. F. Fey(1980), "Acceptance and Friendly Relation," in G. J. McCall. et al.(1980), *Social Relationships*, Adline Publishing Co, pp. 164~168.

43) 이상로(1990), 「성격과 행동의 지도」, 중앙적성출판부, pp. 252~253.

의 속성과 거의 동질적인 요소들을 포함하고 있음을 알 수 있다.

박연호는 경영조직체 내에 있어서 인화의 기본 조건으로 경영자와 종업원, 감독자와 부하 직원간의 오고 가는 심리적 상호작용을 중심으로 인정감, 성취감, 소속감, 안정감등의 4개 항목⁴⁴⁾을 들고 있는 반면, Davis는 인간관계의 기본이 되는 인간에 대한 기본 가정을 개인차(individual difference), 전인(a whole person), 원인있는 행위(동기유발), 인간의 권위라는 4가지를 들고 있다.⁴⁵⁾ 이러한 속성을 가진 인간관계가 조직목표 달성을 위한 제반 활동에서 개인대 개인, 개인대 집단상호간의 상호작용이라고 할 때 이것은 사회성의 속성과 거의 동질적인 요소들이라고 할 수 있다.

사회성의 속성에는 사교성, 근거성, 협동성, 친밀성, 모방성, 관용성, 순응성, 의사소통의 용이성들이 있다. 이와 같은 성질들은 그 모두가 얼마만큼 기성문화나 타인들과 원활한 관계를 맺을 수 있는 성질의 것인가에 따라 선택된 것들이며, 이들과 같은 요인 외에 또 있다면 그것은 마땅히 사회성의 속성 안에 포함해야 한다고 했다.⁴⁶⁾

사회성 측정은 Moreno에 의해서 창시된 측정법 중의 하나로 인간과 인간 사이의 '좋아함과 싫어함'의 강도나 형태에 초점을 두고 개인의 지위나 집단 구조를 측정하고, 여러가지 분석 기술을 사용해서 이를 표시하고 평가하는 방법이다.⁴⁷⁾ 사회성 측정 검사는 질문지를 써서 대인관계의 태도를 알아내어서 타 성원에 대한 태도의 복합하는 형태를 밝히고 기술하려고 하는 것으로 오늘날 이 검사는 집단내의 대인관계를 조사하고 개선하는데 매우 효과적인 수단으로서 교육 실제의 개선을 위해서도 크게 활용

44) 박연호(1991), 「인간관계론」, 박영사, pp. 63~64.

45) 남정걸(1991), 「교육행정과 학교경영」, 교육과학사, p. 165.

46) 이상로(1990), 전제서, p. 253.

47) 김재은(1991), 「교육·심리·사회 연구방법」, 교육과학사, p. 496.

되고 있다.⁴⁸⁾

사회성 연구자들은 주로 사회성의 하위요인을 규명하고 이것들을 중심으로 종합지수를 산출하는 형식을 하고 있다. 사회성에 관련된 측정도구는 연구자에 따라 선정된 하위요인들이 다르며 도구의 명칭도 다양하게 사용되고 있다.

Moreno에 의해서 만들어진 사회성 조사법은 집단 성원간의 인기도, 배척도 및 확장성등을 분석하여 개인의 사회성을 객관적으로 평가⁴⁹⁾하려고 하였다. 그리고 그의 사회성 조사법에 나타난 집단의 인기도나 배척도는 Dror의 연구에 의하면 그 집단에서 유능한 인물이나 건전한 인간성을 가진 사람들이 인기있는 사람으로 선택되고 있음을 밝히고⁵⁰⁾ 있다.

Hemphill은 구성원이 집단에서 어떠한 사회적인 관계를 맺고 있는가를 파악하기 위하여 자율성, 통제, 융통성, 신뢰성, 동질성, 친밀성, 참여도, 침투성, 대립, 잠재력, 융통성, 계층, 침착성 등의 요인들을 중심으로 요인별 지표를 산출하고 이를 종합 분석하여 집단의 특성을 밝혔다.⁵¹⁾

Bales의 상호작용 과정분석(interaction process analysis)은 연대성, 긴장완화, 동의, 제안하기, 의견, 표현, 지도, 제안, 불화, 적대의식들을 기초로 하여 구성원의 긴장상태나 불화적 조건을 분석하기 위하여 제작하였다.⁵²⁾

또한 Seashore는 조직의 구성원에 대한 유인력, 구성원의 집단에 대한 애정이나 애착심등에 대한 반응등을 종합지수화 할 수 있도록 집단응집성 지표(cohesiveness index)를 설계하였다.⁵³⁾

48) 김난수(1992), 「교육연구의 방법」, 종각출판사, pp. 154~155.

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

50) Clair N. Dror(1975), *Human and Social of Man*, Pinehill Publishing Co, pp.106~109.

51) John K. Hemphill(1956), *Group Dimensions : A Manual for Their Measurement*.

Ohio State Univ, Bureau of Business Research, pp. 3~87.

52) Robert F. Bales(1950), *Interaction Process Analysis*, Addison-Wesley, p. 424.

이상으로 문헌들을 중심으로 사회성에 관한 연구를 고찰하였고, 사회성을 구성하는 하위요인들은 연구자에 따라 차이가 있음을 밝혀주고 있다.

본 연구와 관계있는 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

김정숙은 학교교육의 사회화 기능에 있어서 교사의 역할과 사회성에 관한 연구에서 교사들의 사회성은 긍정적으로 나타났는데, 특히 경력이 오를수록 교사의 역할과 사회성이 중요하다고 하고 있으며 여교사도 남교사 못지 않게 학교교육의 사회화 기능에서 중요한 역할을 하고 있다⁵⁴⁾고 했다.

교사의 사회성과 직무태도와의 관계 연구에서 오순명은 교사의 사회성에 대한 측정을 하기 하여 사회성의 하위요인으로 친밀성, 확장성, 응집성, 유능성, 건전성 등으로 제시했다. 하위요인중 친밀성과 건전성은 농촌 지역에 근무하는 교사들이 도시 지역에 근무하는 교사들보다 더 높은 점수를 보이고 있다고 하면서 이러한 경향성은 대체로 농촌지역의 소규모 학교 교사들이 학교생활에서 정서적 여유를 가질 수 있기 때문이라고 했다. 응집성과 유능성 점수는 남교사가 여교사보다 높게 나타났는데, 이것은 학교 활동에 있어서 남교사의 적극성이 여교사 집단보다 더 크게 작용한 것이라고 보고 있다.⁵⁵⁾

한편 김대희는 중등교사의 직무성숙도와 사회성 간의 관계에서 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성들을 사회성의 측정을 위한 하위요인으로 선정하였는데, 교사의 특성에 따라 사회성에 차이가 있다고 하였다. 하위요인중 친밀성은 중학교 교사가 가장 높고, 경력면에서는 11-20년 경력의

53) Stanley E. Seashore(1954), *Group Cohesiveness in the industrial work Group* (Ann Arbor : Survey Research Center, Institute for Social Research, Univ. of Michigan, pp. 11~25.

54) 김정숙(1995), 전계논문, pp. 57~60.

55) 오순명(1990), 전계논문, p. 44.

교사가 친밀성에 대한 평균이 가장 높았으나, 신뢰성과 건전성은 특성별에 따라 유의한 차가 없는 것으로 나타났다⁵⁶⁾고 밝히고 있다. 이상의 문헌들을 참고로 본 연구의 실정에 알맞는 사회성을 측정할 수 있는 하위요인을 다음과 같이 정하였다.

<표 - 1> 사회성 하위 요인

요 인	정 의	근 거
친밀성 (intimacy)	동료와 절친한 관계를 유지하는 정도	Hemphill의 친밀성 이상로의 친절성
신뢰성 (trustfulness)	개인이 동료로부터 얻는 신뢰의 정도	Hemphill의 신뢰성
확장성 (expansiveness)	타인과의 관계를 친밀하게 발전시키는 능력	Moreno의 확장성 Fey의 수용성 이상로의 사교성
응집성 (cohesiveness)	개인이 공동목표 달성을 위해 협력·달성하는 정도	Moreno의 응집성 Bales의 연대성
건전성 (soundness)	개인이 가진 가치관의 건실성	Bales의 측정모형 Dror의 건전한 인간성

3. 職務能力과 社會性 間의 關係

직무능력과 사회성이라는 변인 명칭을 직접 사용하여 시도된 연구는 발

56) 김대회(1995), 전계논문, pp. 41~42.

표되지 않고 있다. 그러나 양변인의 하위요인간의 관계를 규명하는 연구는 여러 곳에서 찾아볼 수 있다. 양변인과 관련된 연구는 대체로 두 가지 형태로 분류할 수 있다.

첫째는 직무 능력을 독립변인으로 하여 수행된 연구들이다. 고전이론에 근거한 조직이론가들은 인간이 자기 직무를 성실히 수행하여 과업 수행에 만족을 느끼면 자신의 과업수행에 더욱 적극성을 보여 산출을 높이고 그 성과를 통하여 상위자 및 구성원들로부터 인정을 받게 될 때 더욱 발전적인 인간관계를 형성하게 된다고 믿었다. 그러나 Porter와 Lawler⁵⁷⁾의 연구가 직무능력 수행에 대한 만족이 성과에 미치는 영향보다는 성과 달성에서 오는 성취감이나 안정감이 더 큰 영향을 미친다는 사실을 실증적으로 밝힌 이후 양자간의 인간관계를 재해석하는 경향이 두드러지고 있다.

둘째는 사회성의 하위요인을 독립변인으로 하여 수행된 연구들이다. McCall과 그의 동료⁵⁸⁾들에 의하면 인간의 사회적 관계는 조직의 여러 가지 활동에 많은 영향을 미친다고 기술하고 있다. 조직내에서 대인관계가 성공적이면 자기 직무에 보람을 느끼고 상황변화에 적극적으로 대처하여 일을 처리하게 되지만, 대인관계가 실패하게 되면 소외감이나 고립감을 느끼게 되어 직장생활에 적응하기가 어렵게 되며 자기 직무에도 흥미를 잃고 모든 것에 소극적인 태도를 보인다는 것이다. 인간은 사회적인 관계를 통하여 자신의 역할을 배우게 되므로 대인관계의 적정성은 직무수행 활동에 영향을 미칠 수 있다.

위의 문헌고찰에 나타난 바와 같이 직접 “직무 능력과 사회성”이라는 변인명으로 수행된 연구는 없으나 양 변인의 하위요인간의 관계를 밝히려는 연구는 빈번히 시도되고 있다. 그러나 하위요인의 선정이나 연구방법

57) Lyman W. Porter & E. Lawler(1967), “Effects of Performance on Job Satisfaction,” *Industrial Relations*, Vol. 7, No. 23. October, pp. 20~28.

58) G. J. McCall, et al.(1985), *op. cit.*, pp. 179~182.

은 매우 다양하여 일관성 있는 결과를 발견하기 어려운 면이 있으며 양변인간의 명확한 관계를 규명하지 못하고 있음을 알 수 있다.

따라서 본 연구에서 직무능력과 사회성 간에는 어떤 관계가 있으며 특히 남교사는 여교사의 직무능력과 사회성을 어떻게 지각하는지에 대해 하위요인들을 이용하여 확인해 보려고 한다.



Ⅲ. 研究 方法

본 장에서는 표집방법, 측정도구 및 자료처리 방법등에 대해 정리하였으며, 본 연구는 사회 조사 방법에 의하여 수행되었다.

1. 標 集

표집은 무선표집법에 의해 수행되었으며, 표집대상은 제주도내 초·중·고등학교에 근무하는 남교사를 대상으로 하였다. 조사는 척도 450부를 배부하였고, 회수된 421부중 응답에 불성실한 5부를 제외한 416부를 최종 분석자료로 사용하였다. 척도를 집계하여 통계 처리한 사례 수는 다음과 같다.

<표 - 2> 표집 사례수

집 단		사 례 수	백 분 비
전 체 집 단		416	100
학 교 급 별	초등학교	142	34.1
	중학교	130	31.3
	고등학교	144	34.6
경 력 별	1-10년	113	27.2
	11-20년	151	36.3
	21년 이상	152	36.5
직 위 별	교장·교감	9	2.2
	부장 교사	149	35.8
	일반 교사	258	62

2. 測定 道具

본 연구에서 사용된 척도는 2부로 만들어졌는데 제1부는 여교사의 직무능력에 관련된 하위요인을 측정하기 위한 척도이고, 제2부는 여교사의 사회성에 관련된 하위요인을 측정하기 위한 척도로 제작되었으며, Likert 형 5점척으로 구성하여 응답하도록 구성하였다. 척도에는 개인별 인적사항을 물어보는 학교 급별, 경력별, 직위별이 포함되어 있다.

1) 직무능력 측정 척도

직무능력에 관한 척도는 김세기의 교사의 직무영역과 교육공무원 승진규정에 나타난 직무능력, 김생균의 역할수행에 대한 하위요인을 기초로 하여 요인별 4문항씩 20문항을 연구자가 제작하였으며, 이에 따른 문항번호 및 문항수는 <표 - 3>과 같다.

<표 - 3> 여교사의 직무능력 하위요인별 문항분류

척 도	하 위 요 인	문 항 분 류	문 항 수
직 무 능 력	수 업 지 도	1~4	4
	생 활 지 도	5~8	4
	학 급 경 영	9~12	4
	학교경영에의 참여	13~16	4
	연구 · 연수 활동	17~20	4
계			20

2) 사회성 측정 척도

사회성 측정 척도는 이론고찰을 통하여 도출된 5개의 하위요인별 4문항씩 모두 20문항으로 제작하였으며, 친밀성의 22, 24번 문항과 확장성의 29번, 응집성의 35번 문항을 역문항으로 제작하였다. 사회성에 대한 구체적인 하위요인별 문항번호 및 문항수는 <표 - 4>와 같다.

<표 - 4> 여교사의 사회성 하위요인별 문항분류

척 도	하 위 요 인	문 항 분 류	문 항 수
사 회 성	친 밀 성	21~24	4
	신 퇴 성	25~28	4
	확 장 성	29~32	4
	응 집 성	33~36	4
	건 전 성	37~40	4
합 계			20

3. 資料 處理 方法

본 연구의 주제를 해결하기 위하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 통계적 방법으로는 F검정 및 상관관계검정을 하였다.
- 2) 유의수준은 $p < .01$ 와 $p < .05$ 등으로 제한하였다.

IV. 結果 및 解釋

앞에서 진술한 본 연구문제를 검증하기 위하여 수집된 자료를 바탕으로 분석한 결과를 제시하면 다음과 같다.

1. 男敎師가 知覺한 女敎師의 職務能力

남교사가 지각한 여교사의 직무능력이 어떻게 반응되는지를 알아보기 위하여 학교 급별, 경력별, 직위별로 구분하여 차이검정을 하였다.

<표 - 5> 여교사의 직무능력에 대한 학교 급별 차이

학교 급별	n	S			\bar{X}
초등학교	142	11.6520			79.5141
중학교	130	10.1594			74.1754
고등학교	144	12.2271			70.4028

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	5939.334	2	2969.667	22.781	P< .01
SSW	53836.580	413	130		
SST	59775.913	415			

<표 - 5>는 여교사의 직무능력에 대한 평균치들을 학교 급별에 따른 차이 검정을 분석한 결과이다. 세 집단간에 99% 신뢰수준에서 유의한 차이가 있음을 밝히고 있다. 학교 급별에 따른 평균치들은 초등학교가 가장 높고, 다음은 중학교이며, 고등학교의 평균이 가장 낮은 수준을 보이고 있다.

<표 - 6> 여교사의 직무능력에 대한 경력별 차이

경 력 별	<i>n</i>	<i>S</i>	\bar{X}
1-10년	113	10.9958	74.2566
11-20년	151	12.1381	74.1391
21년 이상	152	12.5566	76.0263

<i>SV</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
<i>SSB</i>	326.382	2	163.191	1.134	<i>N.S</i>
<i>SSW</i>	59449.532	413	143.946		
<i>SST</i>	59775.913	415			

<표 - 6>은 여교사의 직무능력에 대한 평균치들을 경력별에 따라 차이 검정한 결과이다. 경력별에 따른 평균치들은 통계적으로 볼 때 유의한 차이가 없다. 즉 경력별로 지각하는 여교사의 직무능력은 경력에 관계없이 같은 수준(74.1391)을 보이고 있다.

<표 - 7> 여교사의 직무능력에 대한 직위별 차이

직 위 별	<i>n</i>	<i>S</i>	\bar{X}
교감·교장	9	8.4589	81.5625
부장 교사	149	13.2612	75.7315
일반 교사	258	11.1290	74.0814

<i>SV</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
<i>SSB</i>	673.8961	2	224.632	1.574	<i>N.S</i>
<i>SSW</i>	673.8961	413	142.6960		
<i>SST</i>	59607.3231	415			

<표 - 7>은 여교사의 직무능력에 대한 평균치들을 직위별에 따라 차이 검정한 결과이다. 교장·교감의 평균치는 81.5625로 부장 교사(75.7315)와 일반 교사(74.0814)보다 높은 것처럼 보이나 이것은 통계적으로 유의한 차이가 없다. 따라서 남교사들은 여교사의 직무능력에 대하여 직위에 관계 없이 같은 수준으로 지각하고 있음을 알 수 있다.

2. 男教師가 知覺한 女教師의 社會性

남교사가 지각한 여교사의 사회성이 어떻게 반응되는지를 알아보기 위하여 학교 급별, 경력별, 직위별로 구분하여 차이검정을 하였다.

<표 - 8> 여교사의 사회성에 대한 학교 급별 차이

학교 급별	<i>n</i>	<i>S</i>	\bar{X}
초등학교	142	8.6993	71.9507
중학교	130	71.9507	69.4077
고등학교	144	8.0265	67.0377

<i>SV</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
<i>SSB</i>	1728.259	2	864.129	13.322	P< .01
<i>SSW</i>	26788.874	413	64.864		
<i>SST</i>	28517.132	415			

<표 - 8>은 여교사의 사회성에 대한 평균치들을 학교 급별에 따른 차이 검정을 분석한 결과이다. 통계적으로 볼 때 99% 신뢰수준에서 유의한 차이가 있음을 보이고 있다. 즉 초등학교의 평균치가 가장 높게 나타나고 있는 반면, 중학교와 고등학교의 평균은 비교적 낮게 나타나고 있음을 알 수 있다.

<표 - 9> 여교사의 사회성에 대한 경력별 차이

경 력 별	<i>n</i>	<i>S</i>	\bar{X}
1-10년	113	8.1300	69.7876
11-20년	151	8.3861	68.8874
21년 이상	152	8.3345	69.7697

<i>SV</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
<i>SSB</i>	76.203	2	38.101	.553	<i>N.S</i>
<i>SSW</i>	28440.960	413	68.864		
<i>SST</i>	28517.132	415			

<표 - 9>는 여교사의 사회성을 반응한 것을 경력별로 분석한 결과로서 95%와 99%의 신뢰수준에서 모두 영가설을 기각하지 못하고 받아들이고 있다. 즉 남교사들은 경력에 관계없이 비슷한 수준으로 여교사의 사회성을 인식하고 있다.

<표 - 10> 여교사의 사회성에 대한 직위별 차이

직 위 별	<i>n</i>	<i>S</i>	\bar{X}
교감 · 교장	9	5.3385	69.875
부장 교사	149	8.4431	69.4161
일반 교사	258	8.2563	69.3295

<i>SV</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
<i>SSB</i>	8.022	2	4.011	0.028	<i>N.S</i>
<i>SSW</i>	28268.697	413	142.6960		
<i>SST</i>	28276.719	415			

<표 - 10>은 여교사의 사회성을 반응한 것을 남교사의 직위별에 따라 분석한 결과 유의한 차이가 없다는 것을 보여주고 있다. 즉, 남교사는 직위에 관계없이 여교사의 사회성을 거의 같은 수준으로 지각하고 있다고 할 수 있겠다.

3. 女教師의 職務能力과 社會性 間의 關係

남교사가 지각한 여교사의 직무능력과 사회성간에 어떠한 상관 관계가 있는지를 알아보기 위하여 학교 급별, 경력별, 직위별로 나누어 분석을 하였다.

<표 - 11> 직무능력과 사회성 간의 관계에 대한 학교 급별 차이

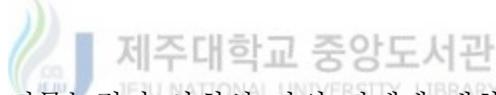
학교 급별	r	n	유의도
초등학교	.347	142	P< .01
중학교	.429	130	P< .01
고등학교	.382	144	P< .01

<표 - 11>은 직무능력과 사회성 간의 관계를 학교 급별에 따라 분석한 결과이다. 여교사의 직무능력과 사회성의 상관계수는 학교 급별에 따른 세 집단 즉, 초등학교, 중학교, 고등학교 모두 99% 신뢰수준에서 유의한 상관이 있음을 보여주고 있다. 직무능력과 사회성간의 상관계수는 중학교가 가장 높고(r=.429), 다음은 고등학교이며 (r=.382), 초등학교가 가장 낮다(r=.437)

<표 - 12> 직무능력과 사회성 간의 관계에 대한 경력별 차이

경력별	r	n	유의도
1-10년	.225	113	P< .01
11-20년	.387	151	P< .01
21년 이상	.428	152	P< .01

<표 - 12>는 직무능력과 사회성간의 상관관계는 경력별에 따라 1-10년, 11-20년, 21년이상 모두 99%수준에서 유의한 상관이 있음을 보여주고 있다. 1-10년의 경력에서는 .225의 상관관계를 나타내고 있지만, 11-20년의 경력에서는 .387로 1-10년의 경력보다 높은 관계를 나타내고 있으며, 21년 이상에서는 .428로 가장 높은 상관관계를 나타내고 있다.



<표 - 13> 직무능력과 사회성 간의 관계에 대한 직위별 차이

직위별	r	n	유의도
교장·교감	.211	9	P< .01
부장 교사	.439	149	P< .01
일반 교사	.547	258	P< .01

<표 - 13>은 여교사의 직무능력과 사회성간의 상관관계를 남교사의 직위별로 나타낸 것으로서 99% 신뢰수준에서 유의한 상관이 있음을 보여주고 있다. 직위가 낮은 일반 교사가(r=.547) 가장 상관이 높게 나타났고, 다음으로 부장 교사가 .439의 상관을 나타내고 있으며 교장과 교감이 .211로 비교적 낮은 상관을 보여주고 있다.

<표 - 14> 직무능력과 사회성 간의 관계에 대한 전체사례수 분석

<i>n</i>	<i>r</i>	<i>r</i> ²	유의도
416	.454	.2061	P< .01

<표 - 14>는 직무능력과 사회성 간의 관계에 대한 전체사례수를 분석한 결과이다. 남교사가 지각한 여교사의 직무능력과 사회성간에는 전체적으로 99% 신뢰수준에서 유의한 상관 관계($r=.454$)가 있음을 보여주고 있다. 분명한 것은 남교사가 지각한 여교사의 직무능력과 사회성간에는 유의한 상관이 존재한다는 것이다. 그러나 남교사가 지각한 여교사의 직무능력이 사회성에 미치는 영향은 약 21%정도로 미약한 수준이다. 이로 보건데 여교사의 직무능력과 사회성간의 상관의 정도는 아주 낮은 것이라고 말할 수 있다.



V. 要約 및 結論

1. 要約

본 연구는 남교사가 지각한 여교사의 직무능력과 사회성간의 관계를 밝힘으로써 교육체제의 역동적 특성을 이해하고 바람직한 여교사의 직무환경을 구성하는데 필요한 기본적 자료를 제시하여 보려는 데에 목적을 두고 시도하였다. 이러한 목적에 따라 앞에서 언급한 이론적 배경을 근거로 설정한 연구문제는 다음과 같다.

1) 여교사의 직무수행 능력은 남교사의 특성에 따라 어떠한 지각 차이가 있는가?

2) 여교사의 사회성은 남교사의 특성에 따라 어떠한 지각 차이가 있는가?

3) 여교사의 직무능력과 사회성간에는 남교사의 특성에 따라 어떤 상관관계가 있을 것인가?

라는 연구문제를 설정하고 이론적 배경에서 양변인에 관한 문헌고찰을 하였으며, 종합된 결과를 중심으로 양변인을 구성하는 하위요인을 구성하였다.

본 연구는 사회조사방법에 의해 수행되었으며 표집은 제주도내 초등학교 13개교, 중학교 9개교, 고등학교 9개교의 합계 31개교를 선정하여 450명의 남교사에게 설문조사를 하여, 그 중 회수된 421부중(95.5%) 성실하게 응답한 416명의 자료를 사용하여 분석하였다. 그리고 본 연구에서 사용된 척도는 직무능력과 사회성 등 2개가 사용되었으며 하위요인으로는

직무능력에 수업지도, 생활지도, 학급경영, 학교경영에의 참여, 연구와 연수활동에 관한 20문항, 사회성의 하위요인으로는 친밀성, 신뢰감, 확장성, 응집성, 건전성의 20문항으로 구성하였으며 통계처리는 전산 처리하였다.

이상과 같은 과정을 거쳐 얻어진 연구 결과는 다음과 같다.

남교사가 지각한 여교사의 직무능력은 학교 급별에 따라서 99%의 신뢰 수준에서 유의한 차이가 있었는데, 평균치들은 초등학교가 가장 높게 나타났고 다음은 중학교이며, 고등학교의 평균이 가장 낮은 수준을 보이고 있다. 경력에 따른 남교사의 지각은 11-20년경력의 평균점수(74. 1391)와 같은 수준에서 여교사의 직무능력을 지각하고 있으며, 직위에 따른 여교사의 직무능력에 대한 지각은 부장 교사의 평균점수 (75.7315)와 거의 같은 수준을 보이고 있어 남교사들은 직위에 관계없이 여교사의 직무능력을 지각하고 있다

학교 급별에 따라 남교사가 지각한 여교사의 사회성을 차이 검정한 결과 99%에서 유의한 차이를 보이고 있다. 초등학교의 평균치가(71.9507)로 가장 높고, 다음은 중학교(69.4077)이고, 고등학교가 (67.0377) 가장 낮은 평균치를 보이고 있다. 이것은 초등학교의 여교사가 상대적으로 많은 비율을 차지하고 있기 때문이라고 여겨진다. 경력별에서는 여교사의 사회성을 분석한 결과 95%와 99%수준에서 모두 영가설을 기각하지 못하고 있다. 즉 경력에 관계없이 여교사의 사회성을 지각하고 있다. 남교사의 직위에 따른 여교사의 사회성은 교장·교감의 평균치(69.385)와 비슷한 수준에서 지각하고 있어 모두 영가설을 기각하지 못하고 있다.

남교사가 지각하는 여교사의 직무능력과 사회성의 상관관계는 유의한 상관 관계가 있었다. 학교 급별에서 초등학교, 중학교, 고등학교 모두 99%수준에서 유의한 차이가 있음을 나타내고 있는데 중학교의 상관관계 (.429)가 가장 높다. 경력별에 따른 직무능력과 사회성간의 관계에서는 21

년 이상의 경력에서 가장 높은 상관관계(.428)를 보이고 있고, 1-10년의 경력에서 가장 낮은 상관관계를 나타내고 있다. 직위별로 지각하는 여교사의 직무능력과 사회성과의 상관은 99%의 수준에서 유의한 상관을 보이고 있다. 일반 교사의 상관(.547)이 가장 높은 반면, 교장·교감이 지각하는 상관의 정도가(.211) 가장 낮은 것으로 나타났다.

전체사례수의 분석에서는 남교사가 지각한 여교사의 직무능력과 사회성간에는 특성에 관계없이 99% 신뢰수준에서 유의한 상관관계($r=.454$)가 있음을 보여주고 있어 여교사의 직무능력이 사회성에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 그러나 남교사가 지각한 여교사의 직무능력이 사회성에 미치는 영향은 약 21%정도로 미약한 수준이다.

2. 結 論



남교사가 지각한 여교사의 직무능력과 사회성간의 관계를 분석하기 위한 본 연구는 여러 가지 변인에 따라 차이가 있을 수 있지만, 조사 분석한 결과를 토대로 종합해 보면 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

남교사가 지각한 여교사의 직무능력은 초등학교가 가장 높게 지각되고 있었고, 경력이나 직위별로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이것은 일반적으로 인식하는 여교사의 직무능력이 남교사보다 낮다는 생각이 선입견이나 부정적인 시각임을 밝혀주고 있다. 그러나 중, 고등학교에서의 여교사의 직무능력이 낮게 지각되고 있는 요인이 무엇인가에 대해서는 계속적인 연구를 할 필요가 있다.

남교사가 지각한 여교사의 사회성은 초등학교에서 높게 중, 고등학교에서 비교적 낮게 지각되고 있는 반면, 경력이나 직위와는 관계없이 여교사

의 사회성이 차이가 없는 것으로 지각하고 있었다. 따라서 여교사들도 남교사와 같은 수준의 사회성을 갖고 있으며, 보통 알려진 것처럼 남교사보다 여교사의 사회성이 낮지 않음을 본 연구를 통해서 알 수 있었다.

남교사가 지각한 여교사의 직무능력과 사회성 간에는 학교 급별, 경력별, 직위별로 상관관계가 있는 것으로 나타나, 남교사는 여교사의 직무능력이 사회성에 영향을 주는 것으로 지각하고 있음을 보여주고 있다. 그러나 전체사례수의 분석 결과 상관의 정도가 미미하게 나타나 본 연구에서 드러나지 않은 여교사의 직무능력과 사회성 간의 관계에 대한 규명이 필요하다고 본다.

본 연구는 여교사의 직무능력중 형식적인 직무영역과 사회성을 중심으로 분석하였으므로 앞으로의 추수연구에서는 보다 더 심리적이고 비형식적인 직무능력과 사회성 간의 관계까지도 연구 분석되어야 할 것이다.



參 考 文 獻

- 김난수(1992), 「교육연구의 방법」, 종각출판사.
- 김봉수(1982), 「학교와 학급경영」, 형설출판사.
- 김세기(1975), 「학교와 학급경영」, 교육출판사.
- 김영돈(1981), 「학교경영론」, 교육과학사.
- 김재은(1991), 「교육·심리·사회연구방법」, 교육과학사.
- 남정걸(1991), 「교육행정과 학교경영」, 교육과학사.
- 민영순(1990), 「교육심리학 신강」, 문음사.
- 박덕규(1987), 「교직과 교사」, 형설출판사.
- 박연호(1991), 「인간관계론」, 박영사.
- 서정화 외(1988), 「학교경영」, 갑을출판사.
- 심진구(1987), “한국적 교사상 정립을 위한 교원 정책의 좌표” 한국교육
연구회.
- 유재봉(1985), 「학교 교육 심리학」, 형설출판사.
- 윤인호(1990), 「체육심리학」, 문천사.
- 이상로(1990), 「성격과 행동의 지도」, 중앙적성출판사.
- 장길수 외(1978), 「교육행정」, 서울대학교 출판부.
- 정범모(1983), 「교직과 교사」, 현대교육출판사.
- _____(1981), “인성검사 방법요강, 중·고·대·일반용.” 코리안 테스트
센터.
- 정우현(1983), 「현대교사론」, 배영사.
- 김경숙(1993), 국민학교 여교사의 직무만족에 대한 연구, 석사학위논문,
단국대학교 교육대학원.

김대희(1995), 중등교사의 직무성숙도와 사회성간의 관계, 석사학위논문,
제주대학교 교육대학원.

김생균(1997), 교사의 역할 기대와 역할수행에 대한 교사·학생의 지각에
관한 연구, 석사학위논문, 한국교원대학교 대학원.

김정숙(1995), 학교교육과 사회화기능에 있어서의 교사의 역할과 사회성에
관한 연구, 석사학위논문, 경상대학교 교육대학원.

박봉학(1994), 초등학교 교과전담교사의 직무태도와 직무수행과의 관계,
석사학위논문, 한국교원대학교 대학원.

손정국(1990), 교사의 직무수행능력에 대한 인식도 비교 연구, 석사학위
논문, 단국대학교 교육대학원.

오순명(1990), 교사의 사회성과 직무태도와의 관계 연구, 석사학위논문,
제주대학교 교육대학원.

임동진(1984), 학부모가 기대하는 학급담임 교사의 역할수행에 관한 연구,
석사학위논문, 중앙대학교 교육대학원.

황순성(1989), 여교사의 자질 및 직무수행능력에 대한 여교사 자신과 준거
집단과의 지각차에 관한 연구, 석사학위논문, 충남대학교 교육대학원.

교육법전편찬회(1999), 「교육법전」, 교학사.

이항령 외(1983), 「법률학 사전」, 문성사.

제주도교육청(1998), 「제주교육통계연보」, 삼화상사인쇄소.

한글 학회(1992), 「우리말 큰사전」, 어문각.

Back, Kurk W. et al.(1977), *Social Psychology*, John Wiley & Sons,
Inc.

Bales, Robert F.(1950), *Interaction Process Analysis*, Mass : Addison-

Wesley.

- Compbell, Ronald F. et al.(1966), *Introduction to Educational Administration*, Allyn and Bacon, Inc.
- Cooley, C. H.(1962), *Human Nature and Social Order*, McGraw Hill.
- Dror, Clair N.(1975), *Human Nature and Social Relations*, Pinehill Publishing Co.
- Fey, W. F.(1980), "Acceptance and Friendly Relations," in McCall, G. J. et al.(1980), *Social Relationships*, Adline Publishing Co.
- Harris, Edward D.(1981), "Sociality and Performance," *Journal of Personnel Management*, Vol. 3, N. 11, September.
- Hemphill, John K.(1956), *Group Dimensions: A Manual for Their Measurement*, Ohio State Univ, Bureau of Business Research.
- Kurth, Suzanne B. (1980), "Friendship and Relations." in McCall, G. J. et al.(1980), *Social Relationships*, Aldine Publishing Co.
- McCall, George J. et al.(1980), *Social Relationships*, Adline Publishing Co.
- Moreno, Jacob L.(1956), *Sociometry and the Science of Man*, Bacon House.
- Porter, lyman W. & Lawer, Eaward E.(1967), "Effects of Performance on Job Satisfaction." *Industrial Relations*, Vol. 7, No. 23, October.
- Rubin, Theodore I.(1983), *Understanding Personal Relationships*, The Viking Press.
- Seashore, Stanley E.(1954), *Group Cohesiveness in the industrial work*

Group, Ann Arbor : Survey Research Center, Institute for
Social Research, Univ, of Michigan.

Sarbin, T. R.(1954), “Role Theory” in Lindzey, G. ed., *Handbook of
Social Psychology*, Reading, Mass:Addison-Wesley.



<Abstract>

**A Study on the Relationship Between Female Teachers'
Job Ability and Sociality Perceived by Male Teachers**

Moon, Bok-Sil

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

Supervised by Professor OWan C. Lee

The aim of this study is to survey and analyze the relationship between female teachers' job ability and sociality perceived by male teachers with a social research method.

The issues dealt with by this study are as follows,

- 1) What perceptive differences are there in female teachers' job ability according to male teachers' characteristics?
- 2) What perceptive differences are there in female teachers' sociality according to male teachers' characteristics?
- 3) What relationship is there between female teachers' job ability and sociality according to male teachers' characteristics?

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

To make a close examination of these issues, I made use of 416 copies from the random samples of 450 male teachers across elementary, middle and high schools in Cheju-do as final analysis materials.

Five sub-factors were chosen from the issue of job ability and five sub-factors from that of sociality as a criterion, and those materials of this study were computerized.

The results of the study are as follows:

First, in the analysis of female teachers' job ability perceived by male teachers, the degree of perception in elementary schools was higher than in middle and high schools on the school level. On the career level teachers of average 11~20 years' career perceived, while chief teachers did on the position level, respectively at the similar level. So male teachers, regardless of their career and position, perceived female teachers' job ability.

Second, on the school level, female teachers' sociality perceived by male teachers appeared at a high rate in elementary schools, which shows that female teachers at elementary schools keep their high sociality. According to the analysis of career and position male teachers, regardless of their career and position, perceived female teachers' sociality at the similar level.

Third, there was a meaningful correlation between female teachers' job ability perceived by male teachers and sociality. It showed that on the school level all correlations were meaningful on the whole, especially in middle schools. In the analysis of career there appeared

the highest correlation among teachers of over 21 years' career. On the position level correlation among ordinary teachers was so high that we can know there is the correlation between female teachers' job ability and sociality.

Fourth, from the analysis of the number of the whole examples we can say clearly that though the correlation between female teachers' job ability perceived by male teachers and sociality is low, there must exist a correlation.

These results show that we can say male teachers perceived female teachers' high job ability to keep high sociality. Therefore female teachers must make an effort to enhance their job ability as higher as can be.



<附 錄>

질 문 지

선생님 안녕하십니까?

어려운 여건 속에서도 열과 성으로 교육활동을 하시는 선생님께 진심으로 존경을 표합니다.

바쁘시겠지만 질문내용을 잘 읽어 보시고 성실하게 답해주시면 고맙겠습니다. 선생님께서 주신 자료는 본 연구 이외에는 사용하지 않을 것을 약속드리며, 선생님의 건승을 기원합니다. 감사합니다.

1999년 3월 일



제주대학교 중앙도서관
제주대학교 교육대학원

교육행정 전공 문 북 실 올림

※ 해당란에 “V”표 해주시기 바랍니다.

1. 학 교 별: 초등학교 (), 중학교 (), 고등학교()
2. 경 력 별: 1~10년(), 11~20년(), 21년 이상 ()
3. 직 위 별: 교 장(), 교 감(), 부 장(), 교 사()

※ 다음의 각 문항의 질문 내용에서 선생님 자신의 생각에 대하여 가장 적절한 곳에 “V”표 하여 주시기 바랍니다.

(대상 선생님의 이름 첫 자만 영어로 써주세요()).

구분 문항	질 문 내 용	전 혀	아 니 다	보 통	그 령 다	매 우
		아 니 다		이 다		그 령 다
1	()선생은 교재연구 및 수업 준비를 잘한다.					
2	()선생은 수업 지도 기술이 좋은 편이다.					
3	()선생은 가정 학습 관리를 적절하게 한다.					
4	()선생은 학습평가에 있어서 공정성을 기한다					
5	()선생은 학생과의 개인 상담활동에 노력한다.					
6	()선생은 학생생활지도에 대한 계획을 잘 수립한다.					
7	()선생은 문제아의 지도에 노력한다.					
8	()선생은 안전 및 위생 생활 지도에 노력한다.					
9	()선생은 학급경영을 효율적으로 운영한다.					
10	()선생은 학급 사무를 능률적으로 처리한다.					
11	()선생은 학부모와의 원만한 유대관계를 유지한다.					
12	()선생은 학급의 환경구성에도 노력한다.					
13	()선생은 해당 부서의 사무를 원활하게 처리한다.					

구분 문항	질 문 내 용	전 혀 아니다	아 니 다	보 통 이 다	그 령 다	매 우 그 령 다
14	()선생은 각종 회의에도 적극적으로 참여 한다.					
15	()선생은 학교 경영에 대한 건설적인의견을 제시하려고 노력한다.					
16	()선생은 학교의 각종 행사 준비에도 적극 참여한다.					
17	()선생은 각종 연수활동에도 적극 참여한다.					
18	()선생은 각종 연구 대회에도 적극 참여 한다.					
19	()선생은 자기 계발에 적극 노력한다.					
20	()선생은 다양한 교육 기재를 능숙하게 다룬다.					
21	()선생은 동료들과 친하게 지내는 편이다.					
22	우리학교에는 ()선생은 싫어하는 동료교사가 있다.					
23	동료들은 ()선생은 대화하기를 좋아한다.					
24	()선생은 의도적으로 만나기를 기피하는 동료교사가 있다.					
25	()선생은 평소에 약속을 잘 지킨다.					
26	()선생은 필요시 동료교사에게 비밀을 털어놓기도 한다.					
27	동료교사는 ()선생에게 비밀을 털어 놓기도 한다.					
28	동료교사들은 ()선생을 믿을 만한 친구로 간주한다.					

구분 문항	질 문 내 용	전 혀 아니다	아 니 다	보 통 이 다	그 령 다	매 우 그 령 다
29	()선생은 낯선 사람과 잘 못 사귀는 편이다.					
30	()선생은 새로운 사람을 사귀는 것을 좋아한다.					
31	()선생은 낯선 사람과 서 먹하게 지내진 못한다.					
32	()선생은 모르는 사람과 쉽게 친해진다.					
33	()선생은 학교를 위해서 개인적인 욕구를 자제하는 경 우가 많다.					
34	()선생은 학교를 위해서 적 극적으로 협력하는 편이다.					
35	()선생은 학교 행사에 동 원되는 일을 성가신 일이라고 여긴다.					
36	()선생은 학교의 모든 계 획을 긍정적으로 받아들인다.					
37	()선생은 동료들이 비윤리 적인 오락에 심취하는 것에 대해 관심이 없다.					
38	()선생은 일정한 원칙하에 당면 문제를 해결한다.					
39	()선생은 비신사적인 행동 을 하는 사람을 보면 화를 낸 다.					
40	()선생은 어려움을 당하더 라도 정의의 편에 선다.					

감사합니다.