
碩士學位請求論文

意思疏通 效果性과 自我實現欲과의
關係에 관한 研究

指導教授 李 杭 柱



濟州大學校 教育大學院

教育行政專攻

朴 重 煥

1997年 8月

意思疏通 效果性과 自我實現欲과의
關係에 관한 研究

指導教授 李 杭 柎

이 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함.

1997年 6月 日

濟州大學校 教育大學院 教育行政專攻

提出者 朴 重 煥



朴重煥의 教育學 碩士學位 論文을 認准함.

1997年 7月 日

審査委員長 梁 鎭 健
審査委員 高 明 奎
審査委員 李 杭 柎

< 抄 錄 >

意思疏通 效果性 과 自我實現欲 과의 關係에 관한 研究

朴 重 煥

濟州大學校 教育大學院 教育行政 專攻

指導教授 李 杙 柱

본 연구는 학교조직에서 교사들의 의사소통 효과성이 높으면 자아실현욕도 높아 교사자신의 성장 발전은 물론 학교조직에서도 운영의 효율화를 기할 수 있다는 가정하에 현직교사들의 의사소통 효과성과 자아실현욕과는 어떠한 관계가 있는가를 조사하고 분석하는데 그 목적이 있으며, 사회조사 방법론에 근거하여 설정한 연구문제는 다음과 같다.

1. 교사조직의 의사소통 효과성과 자아실현욕과는 어떤 관계가 있는가 ?
2. 학교특성 및 개인특성에 따라 의사소통 효과성과 자아실현욕은 어떠한 차이가 있는가 ?
3. 의사소통 효과성과 자아실현욕과는 어떤 관계인가 ?

표집대상은 제주도내 중·고등학교에 근무하는 교사 450명을 대상으로 하였으며, 중고등학교로 나누어 무선표집하였다. 최종적으로 분석에 적용된 사례는 376명으로 하였으며, 측정도구는 연구자의 자작 질문지 MBI를 도구로 하였다. 분석항목은 의사소통 효과성의 하위요인으로 전달경로의 간결성, 전언의 적절성, 적시성, 적량성, 송환작용(feedback) 등 5개요인과 자아실현욕의 하위요인으

로는 존재욕구, 관계욕구, 성장욕구 등 3개요인으로 설정하여 분석하였으며, 본 연구의 자료는 SPSS에 의해 전산처리되었다.

이상의 방법으로 얻어진 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 의사소통 효과성의 하위요인별 분석으로는 남교사가 여교사 보다 다소 높은 의사소통 효과성을 보이고 있다. 직위별로는 교사보다 주임교사 집단이 높게 나타나고 있으며 학교 급별로는 중학교 교사와 고등학교 교사 집단간에는 차이가 없다. 경력별 분석으로는 경력이 낮은 교사보다 경력이 높은 교사일수록 의사소통 효과성이 높게 나타나고 있어 높은 경력을 가진 교사는 연령수준도 그만큼 높을 것이고 따라서 교장, 교감과의 접촉빈도나 의사표현에 대한 반영률이 높기 때문에 나타난 결과라고 할 수 있다.

둘째, 자아실현욕의 하위요인별 분석결과 여교사보다 남교사가 자아실현욕에 대하여 다소 높은 반응을 보이고 있다. 직위별, 학교 급별간에는 차이가 없으며, 경력별 분석에서는 경력이 높은 교사보다 경력이 낮은 교사가 비교적 높은 수준의 자아실현욕이 나타나고 있다.

셋째, 의사소통 효과성과 자아실현욕과 하위요인간의 관계를 보면 의사소통 효과성의 존재욕구, 관계욕구, 성장욕구에 낮은 상관이기는 하지만 상관이 분명히 존재한다고 말할 수 있다. 상관의 크기순위는 존재욕구, 관계욕구, 성장욕구 순으로 나타나고 있다. 자아실현인을 육성하는 학교조직에서 교사와 자아실현욕과는 밀접한 관련이 있을 것으로 생각되었으나 본 연구에서는 의사소통 효과성에 대한 자아실현욕이 높게 나타나지 않고 있어 명확한 설명을 하지 못하고 있다. 그러나 의사소통 효과성이 높은 집단과 자아실현욕과의 상관 관계는 전체 점수보다도 높게 나타난 것으로 보아 독립변인이 종속변인에의 영향도 더 크다고 말할 수 있다. 그러므로 학교조직의 리더는 조직의 목표달성을 위해 의사소통 효과를 높이는데 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	2
3. 用語의 定義	4
4. 研究의 制限點	4
II. 理論的 背景	5
1. 意思疏通의 效果性	5
2. 自我實現欲	10
3. 意思疏通 效果性과 自我實現欲과의 關係	17
III. 研究 方法	19
1. 研究 對象	19
2. 測定 道具	20
3. 資料 處理	21
IV. 結果 및 解析	22
1. 意思疏通 效果性	22
2. 自我實現欲	25
3. 意思疏通과 自我實現欲과의 關係 分析	27
V. 要約 및 結論	35
1. 要約	35
2. 結論	39
參 考 文 獻	40
<Abstract>	43
< 附 錄 >	45

表 目 次

<표 II-1> 표집 사례수	19
<표 II-2> 척도에 따른 하위요인별 문항 분류	20
<표 III-1> 의사소통 효과성의 성별 분석	22
<표 III-2> 의사소통 효과성의 직위별 분석	23
<표 III-3> 의사소통 효과성의 학교 급별 분석	23
<표 III-4> 의사소통 효과성의 경력별 분석	24
<표 IV-5> 자아실현욕의 성별 분석	25
<표 IV-6> 자아실현욕의 직위별 분석	25
<표 IV-7> 자아실현욕의 학교 급별 분석	26
<표 IV-8> 자아실현욕의 경력별 분석	26
<표 V-9-가> 남교사 집단의 관계 (N=246)	27
<표 V-9-나> 여교사 집단의 관계 (N=130)	28
<표 V-10-가> 교사 집단의 관계 (N=281)	29
<표 V-10-나> 주임교사 집단의 관계 (N=95)	29
<표 V-11-가> 10년이하 교사 집단의 관계 (N=121)	30
<표 V-11-나> 11년 이상 20년 이하 교사 집단의 관계 (N=152)	31
<표 V-11-다> 21년 이상 교사 집단의 관계 (N=103)	32
<표 V-12-가> 중학교 교사 집단의 관계 (N=104)	32
<표 V-12-나> 고등학교 교사 집단의 관계 (N=272)	33
<표 VI-13-가> 의사소통 효과성과 자아실현욕과의 관계 (N=376)	34
<표 VI-13-나> 의사소통 효과성과 자아실현욕과의 관계(종합)	34

I. 緒 論

1. 研究의 必要性 및 目的

현대인은 폭증하는 정보 속에서 살고 있다. 학교조직은 교육 수혜자를 위한 각종 교육정책을 수립 집행하는 주체로서 신속 정확한 정보의 수용, 전달 및 평가를 중요시한다, 즉 구성원은 서로 의견을 교환함으로써 조직의 목표에 대한 일체감을 갖게 되고, 나아가서 이를 共有할 수 있게 된다¹⁾. 조직체는 공식적 및 비공식적인 의사소통 통로를 가지고 있다²⁾.

오늘날 학교조직의 규모가 확대되고 조직의 기능이 다양화, 복잡화 됨에 따라 조직구성원간의 의사소통에 혼란이 일어나고 이로 인해 조직 목표 추구에 비능률성이 증가하고 있다.

의사전달 효과성이 조직의 모든 목표달성을 가능하게 하는 중요한 변인이라는 점을 감안할 때 이 분야에 대한 연구가 폭 넓게 수행될 필요가 있다.

Maslow³⁾가 자아실현욕에 대해 언급한 이래로 이 변인에 대한 논의는 지금까지 계속되고 있다. 근래의 연구는 자아실현욕과 직무만족간에 밀접한 관계가 있고 교사의 역할 수행 과정에서 인간관계, 자기표현, 학생 지도에 대한 자발심의 정도 등에 큰 영향이 미치고 있음을⁴⁾ 밝히고 있어 교사들의 자아실현욕의 중요성을 강조하고 있다.

1) 김운태(1991), 「교육행정·경영신론」, 배영사, p.296.

2) 한국교육행정학 연구회(1980), 「현대교육행정이론」, 형성출판사, p.107.

3) A. H. Maslow(1954), *Motivation and Personality*, NewYork: Harper, pp.105-109.

4) 전병구(1988), “교사들의 자아실현욕구와 직무만족과의 관계연구.” 석사학위논문, 건국대학교 교육대학원, p.37.

지금까지 의사소통과 직무만족에 대한 이론적 정립과 타변인과의 관계 연구는 부분적으로 연구된 바 있지만, 의사소통 효과성과 자아실현욕의 양변인간의 직접적인 관계를 究明하기위한 연구는 거의 수행된 바 없다. 의사소통 효과성이나 자아실현욕의 각 변인에 대한 부분적인 연구도 중요하고 필요하지만, 본 연구에서 양변인간의 상관관계를 탐구하는 일은 학교조직의 개선을 위해 의미있는 연구가 될 것이라고 판단된다.

따라서 본 연구의 목적은 의사소통 효과성과 자아실현욕의 상관관계를 분석함으로써 효과적인 교육 활동을 위하여 필요한 정보를 제공하는데 있다.

2. 研究 問題 및 假說

1) 研究問題

학교에서 교사들의 의사소통 효과성은 어떻게 나타나고 있으며 자아실현욕과는 어떠한 관계가 있는가를 밝히기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- (1) 교사조직에서 의사소통효과성과 자아실현욕과는 어떤 관련이 있는가 ?
- (2) 학교특성 및 개인특성에 따라 의사소통 효과성과 자아실현욕은 어떠한 차이가 있는가 ?
- (3) 의사소통 효과성과 자아실현욕과는 어떤 관계가 있는가 ?

2) 假說

(1) 의사소통 효과성

- 1-1, 의사소통 효과성은 성별 집단간에 차이가 없다.
- 1-2, 의사소통 효과성은 직위별에 따라 집단간에 차이가 없다.
- 1-3, 의사소통 효과성은 학교 급별 집단간에 차이가 없다.

1-4, 의사소통 효과성은 경력별 집단간에 차이가 없다.

(2) 자아실현욕

2-1, 자아실현욕과는 성별 집단간에 차이가 없다.

2-2, 자아실현욕과는 직위별 집단간에 차이가 없다.

2-3, 자아실현욕과는 학교 급별 집단간에 차이가 없다.

2-4, 자아실현욕과는 경력별 집단간에 차이가 없다.

(3) 의사소통 효과성과 자아실현욕과의 관계

3-1-1, 남자집단에서 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다.

3-1-2, 여자집단에서 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다.

3-2-1, 교사집단에서 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다.

3-2-2, 주임교사집단에서 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다.

3-3-1, 10년 이하 집단에서 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다.

3-3-2, 11년 이상 20년 사이의 집단에서 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다.

3-3-3, 21년 이상 집단에서 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다.

3-4-1, 중학교에서 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다.

3-4-2, 고등학교에서 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다.

3. 用語의 定義

1) 의사소통 효과성

의사소통은 조직의 목표를 달성하기 위하여 구성원간에 정보, 의견, 감정, 지식, 신념 등을 전달, 교환함으로써 협동적 행동을 유발시키는 과정이다.

효과성은 조직의 목적과 수단을 연결한 상태에서 현실적인 산출이 당초의 목적을 어느 정도 충족시켰는가 하는 목적의 달성도를 의미하는 동태적, 사회학적, 목적적 개념이다. 의사소통 효과성이란 학교조직의 수직적, 수평적 의사소통이 원활하게 이루어지는 정도이다.

2) 자아실현욕

개인의 최대한의 능력개발이며, 최대한의 사용이고, 잠재능력과 소질을 충분히 발휘하는 것으로 학교조직에서는 교사로서의 자부심, 가치관, 사명감에 대한 노력의 정도에 대하여 실제로 실현되고 있는 정도이다. 그리고 자아실현욕은 자아실현욕구와 같은 용어인데 본 논문에서는 자아실현욕구를 자아실현욕으로 통일하여 사용하였다.



4. 研究의 制限點

- 1) 표집은 제주도내에 소재하고 있는 중고등학교의 교사를 대상으로 하였기 때문에 전국적인 현상과는 차이가 있을 수 있다.
- 2) 교사에 대한 개인적 특성은 성별, 직위별, 경력별 학교급별 등으로 제한하였다.
- 3) 조사방법은 질문지에만 의존하였으므로 한계점이 있을 것이다.

II. 理論的 背景

여기에서는 의사소통 효과성과 자아실현욕에 관련된 이론을 검토한 후, 양변인과 연관된 연구동향을 고찰하기로 한다.

1. 意思疏通의 效果性

1) 意思疏通과 學校組織

의사소통(communication)이란 2인 이상의 사이에 생각·의견 또는 감정이 교환되어 공통적 이해가 이루어지는 일련의 과정을 말한다. 의사소통은 이와 같이 공통적 이해를 이룩하는 과정이기 때문에 이른바 상호교류과정을 그 특징으로 하는 것이며, 어느 당사자의 일방적인 의사소통만으로 완성되는 것이⁵⁾ 아니기 때문에 의사소통은 인간의 공동생활을 가능하게 하는 가장 기본적인 요소이다.

인간과 인간과의 모든 상호작용은 의사소통을 통하여 이루어진다. 이런 의미에서 조직 내의 상호작용은 의사소통이 매개하며 따라서 조직 내의 의사결정, 권한의 행사, 리더십, 조정과 통제 등 모든 과정은 의사소통에 의존하고, 의사소통은 이러한 모든 과정의 형태를 빌어서 표출된다고 할 수 있다. 이렇게 볼 때 의사소통은 조직에 있어서 가장 기본적이고 기초적인 과정이다.

조직 내에서의 의사소통문제는 개인적 의사소통의 경우보다 훨씬 더 복잡하고 역동적인 관계를 형성하고 있어 구성원간의 의사전달 효과성이 조직목표 달성의 질을 결정하는 중요한 변인이라는 점을 감안해 볼 때 조직이론가들이

5) 최창호·정세욱(1980), 『행정학』, 법문사, p.127.

이 분야에 대한 연구의 중요성을 강조하는 것은 당연하다고 본다.⁶⁾

과거의 단순한 조직에서는 의사소통이 심각한 문제로 인식되지 못하였다. 그러나 현대 조직은 지나치게 비대해지고 이에 따라 그 구조가 복잡화됨에 따라 의사소통에 혼란이 일어나고 이로 인하여 조직 목표 추구의 비능률성이 증가하는 현상을 발견할 수 있다. 근래에 행동과학의 발달에 힘입어 의사소통에 대한 실험적 연구와 조직에서의 효과적인 의사소통방법의 검토 등 다각적인 접근이 이루어지고 있는 것은 이 분야의 중요성을 반영한 것이라 할 수 있다. 이러한 의사소통은 학교 생활과정 곳곳에 침투하고 있다. 교사는 다양한 의사소통매체를 사용하여 가르치며, 학생도 같은 방식으로 학습활동을 전개한다. 학교행정이 역시 교직원, 학생, 학부모 및 지역사회와 다양한 방식으로 의사소통하며 학교를 경영한다. 이처럼 교사, 학생, 행정가들은 의사소통을 하면서 그들의 학교생활을 영위하고 있다.⁷⁾

학교조직에서 의사소통의 문제는 더욱 많은 관심과 연구가 필요하다. 미숙한 세대가 이상적으로 성장하기 위해서는 인지적, 정의적, 신체적 발달이 도모되어야 하는데 이러한 세 영역의 발달과 관련한 제반활동이 의사소통을 통하여 이루어진다고 볼 때 교사의 학생에 대한 의사전달 능력이나 교직원 집단간의 의사소통 과정에 대하여 학문적 탐구와 검토가 있어야 할 것이다.

2) 意思疏通의 效果性

효과성이란 목적과 수단을 연결한 상태에서 현실적인 산출이 당초의 목적을 어느 정도 충족시켰는가 하는 목적의 달성도를 의미하는 동태적, 사회학적, 목적적 개념이다.⁸⁾ 대부분의 의사소통에 있어서 그 효과성을 가늠하는 중요한

6) 이완정(1992), 「학교조직관리론」, 성원사, p.87.

7) 김윤태(1989), 전계서, p.298.

8) 김호규(1988), "교직원간의 의사소통과 학교조직 효과성과의 상관 연구." 석사학위논문, 한국의국어대학교 교육대학원, p.11.

요인은 메시지 내용의 적절성 또는 적합성이라 할 수 있다. 메시지는 수신자에게 명확한 의미와 신뢰성이 있어야 하고, 분명하게 전달되고, 뿐만 아니라 송신자와 수신자 양자에게 똑같은 의미로 이해되어야 하며, 소음이나 전달하고자 의도한 것과 상충되는 다른 메시지가 수반되어서는 안된다.

의사소통은 목적하는 바에 따라 외현적행동, 수신자의 심사숙고의 과정과 반응 그리고 단순히 수신자의 지식의 증대를 가져 올 수 있으며 그 목적이 알려지고, 그 목적이 달성되고, 부정적인 부산물 없이 목적이 달성될 때 효과적인 의사소통이라고 할 수 있다. 이러한 맥락에서 Redfield⁹⁾는 효과적인 의사소통을 수행하기 위한 원칙으로, ① 明瞭性 ② 一貫性 ③ 分布性 ④ 適時性 ⑤ 適量性 ⑥ 融通性和統一性 ⑦ 關心과 受容態度를 가져야만 비로소 효율적으로 이루어질 수 있다고 설명하고 있다.

특히 이 문제를 세심하게 다룬 李杭植¹⁰⁾은 의사소통 효과성을 대인적 의사소통과 조직적 의사소통으로 분류하여 설명하고 있다. 對人的 意思疏通은 첫째, 개인의 신체적 측면의 조건을 생각할 수 있다. 개인의 신체적 조건의 불완전성 혹은 결함으로 인하여 의사소통에 지장을 초래할 수 있기 때문이다. 둘째, 의사소통 기술은 각 개인간의 의사소통 효과성에 막대한 영향을 미친다. 이에 관련된 공통된 특징은 ① 遂行과 知識간의 關係 ② 機能性 ③ 效果性에 대한 強調 ④ 脈絡의 重要性 등으로 설명하고 있으며 의사소통 기술은 각 개인의 삶의 질(quality of life)에 영향을 미치는 중요한 변인이므로 이 기술은 송신자와 수신자간에 효과적인 의사소통을 가능하게 하는 변인이기 때문에 각급 학교에서는 이 분야에 대한 교육과 훈련이 필요하다.

그리고 組織的 意思疏通은 매우 복잡해서 대인적 의사소통 방식보다 더 많

9) Charles E. Redfield(1958), *Communication in Management*, 2nd ed.(Chicago: Univ. of Chicago press), pp.29-45.

10) 이완정, 전계서, p.97.

은 요소들에 의해 영향을 받는다. 따라서 그 효과성을 높이기 위해서는 더 많은 기술적, 시간적 및 재정적 부담을 갖는다. 조직의 경우 역시 의사소통 효과를 감소시키는 장애요인을 제거하는 일이 우선되어야 한다고 하고 있으며, 조직 의사소통의 장애요인들은 ① 意思疏通에 대한 計劃의 未盡 ② 메시지의 缺陷 ③ 受信者의 缺陷 ④ 情報의 過多 ⑤ 責任의 不分明으로 밝히고 있다.

이상과 같이 여러 학자들의 의사소통 효과성의 이론들을 종합하면, 의사소통은 조직의 모든 목표달성활동을 가능하게 하는 원동력이므로 집단간 혹은 부서간에 필요한 정보의 유통을 통하여 효율적으로 직무수행을 할 수 있게 해준다. 그런가 하면 의사소통은 조직 관리자가 구성원의 제반행위를 목표달성에 적합하도록 통제하는 수단이기도 하다. 조직의 효과적인 의사소통을 위해서는 의사소통의 장애요인이 극복되어야 하는데 그렇게 되기 위해서는 전달경로의 간결성, 전언의 적절성, 적시성, 적량성, 전달내용에 대한 교사의 행위(feedback) 등에 대한 검토가 있어야 한다.

지금까지 검토된 문헌들을 통하여 의사소통 효과성의 하위요인들은 다음과 같이 요약할 수 있다.

- (1) 전달경로의 간결성 - 의사소통의 통로 : Baird, Miskel, 이완정, 김윤태
- (2) 전언의 적절성 - 간결한 문장과 평이한 용어 사용 : Lasswell, 송화섭, 노종희, 김호권
- (3) 적시성 - 알맞은 시기의 의사소통 : Redfield, 이완정, 김윤태
- (4) 적량성 - 알맞은 양의 의사소통 : Berlo, Redfield, 김호규, 이보석
- (5) 송환작용 - 수신자의 반응 : Simon, 김윤태, 김호선

3) 研究 動向

주임교사들의 의사소통 수준과 직무만족과의 관계를 조사한 연구¹¹⁾에 의하면 교사가 직무수행과정에서 느끼는 의사소통 효율성에 대한 만족의 극대화는 직무만족을 촉진시키는 요인이 된다고 하고 있으며, 따라서 의사소통 효율성 여부는 교사들의 개인적인 직무만족 더 나아가서는 학교조직상의 목표달성을 효과적으로 촉진하는 중요한 요인이 되기 때문에 의사소통 효율성과 직무만족은 그만큼 중요하게 관련되어 있다고 주장하고 있다.

이와 비슷한 주제를 가지고 교사조직에 있어서 의사소통과 직무성과의 관계를 조사한 논문¹²⁾에서도 상호 밀접한 관계가 있음을 밝히고 있다. 높은 수준의 의사소통도를 나타낸 교사집단은 상대적으로 중간 수준 또는 낮은 수준의 의사소통도를 나타낸 교사집단보다 높은 직무성과도를 보였고 낮은 수준의 직무성과도를 나타낸 교사집단은 가장 낮은 직무성과도를 나타냈다. 이것은 의사소통이 잘되는 교사집단이 직무에 높은 성과를 올릴 수 있다는 결과이며, 곧 의사소통은 직무성과를 높이는데 중요한 요인이 된다고 볼 수 있다.

그런가 하면 학교장의 의사소통 유형에 따른 교사의 갈등정도의 차에 대한 연구¹³⁾에서는 학교장의 의사소통 유형은 학교 급별, 학교규모와 관계가 있고, 교장의 연령이나 교장의 출신 및 교장의 학력과도 관계가 있으며, 교장의 의사소통 유형이 감정형 혹은 지휘형인 경우 교사의 갈등은 지원형과 사려형인 경우보다 높게 나타나고 있는 것으로 밝히고 있다.

교직원간의 의사소통도에 따른 학교조직 효과성 연구¹⁴⁾에서는 교직원간의 의

11) 이보석(1990), “주임교사의 의사소통 수준과 직무만족도와의 관계 연구.” 석사학위논문, 충북대학교 교육대학원, p.42.

12) 이병록(1985), “교사조직의 의사소통과 교사의 직무성과와의 상관 연구.” 석사학위논문, 한국외국어대학교 교육대학원, p.48.

13) 안상철(1994), “학교장의 의사소통 유형에 따른 교사의 갈등정도의 차.” 석사학위논문, 경북대학교 교육대학원, p.79.

14) 김호규(1988), 전계서, P.38.

사소통도가 높은 학교는 학교조직 효과성도 높게 나타났으며, 교직원간의 의사소통도가 낮은 학교는 학교조직 효과성이 낮게 나타나고 있어 이는 교직원간의 의사소통이 학교조직 효과성에 절대적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 그리고 의사소통의 효과성을 높이기 위해서는 학교행정의 책임을 맡고 있는 교장이나 교감 등 학교행정가들은 조직 내에서 교사들의 합리적인 협력과 조직운영을 잘해나가기 위하여 조직 내에 있어서 원활한 의사소통이 이루어지도록 하여야 한다.¹⁵⁾

지금까지 의사소통에 대한 연구는 학교조직에 있어서 의사소통 효과성과 직무성과와는 밀접한 관계가 있으며, 학교조직 효과성에 절대적인 영향을 미친다고 하고 있어 학교조직의 목표를 달성하기 위해서는 효과적인 의사소통이 필요하다.

2. 自我實現欲

1) 自我實現의 概念

자아실현의 개념은 Goldstein¹⁶⁾에 의해 有機體의 완전성을 향한 노력이며 잠재력의 성취라고 정의되면서 그의 유기체이론에서 처음 사용되었다. 즉 유기체는 여러 가지 독립적인 충동들에 의해서 움직여지는 것이라기보다 하나의 중요한 충동 즉 그의 선천적인 잠재력을 실현하려는 욕구에 의해 움직인다고 보았다. 정상적이고 건강한 유기체는 자기의 실현을 위한 경향성이 내부에서 기쁨으로 극복한다고 하였다.

15) 서성훈(1986), “교사가 자각하는 학교행정가의 지도성 유형이 교원조직의 의사소통에 미치는 영향에 관한 연구.” 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원, P.64.

16) K. Goldstein(1939), *The Organism* New York : American Book Co., p.196.

그러나 Goldstein¹⁷⁾은 유기체가 외부세계의 사상에 의해 전혀 영향을 받지 않는다는 극단적인 입장을 취하지 않았다. White¹⁸⁾는 능력과 성취면에 관련시켜 자아실현욕구를 인간활동의 진원적 요소 가운데 하나가 능력에의 욕구라고 했다. 여기서 능력이라고 하면 환경의 물리적 사회적 요인에 어떠한 영향을 줄 수 있는 힘을 말한다.

또한 Maslow¹⁹⁾는 개인의 諸力量(Powers)이 특이하게 효율적으로, 그리고 밀도 있게 유쾌한 방식으로 통합되어 나타나는 하나의 에피소드(episode)나 용솟음이라고 자아실현을 설명했다. 그가 더욱 統整的이며, 덜 분열적이며, 더욱 유머 감각을 가지며, 더욱 자아초월적이며, 더욱 창조적이며, 그의 저차원적인 필요에서 독립하게 되는 등의 경험을 하는 그런 에피소드나 용솟음이 자아실현이라는 것이다. 이런 에피소드들 속에서 그는 더욱 진실된 자신이 되고 더욱 완벽하게 스스로의 존재의 핵심에 접근한다는 것이다.

그런가 하면 金豪權²⁰⁾은 자아실현의 개념을 세계관 및 사회관 등의 가치관에 따라 설명하고 있다. 그 개념은 첫째, 인간의 내면에 숨겨져 있다고 想定되는 神性を 발견하여 그에 일치되도록 자아의 역량을 발휘함으로써 소명을 수행하는 것 둘째, 사회, 문화적인 노력과의 조화를 통하여 인간성을 발전시키는 것 셋째, 가치 있는 과업을 성취하는 것 넷째, 인간에게 잠재되어 있는 것으로 보는 잠재 가능성을 사실화하는 것 등으로 설명하고 있다.

이상의 여러 개념을 정리하면 자아실현은 개체 내에 내재하고 있는 특성을 표출시키는데 歪曲됨이 없이 개체가 객관화 또는 선명화됨으로써 자기도취에 빠지지 않고 자신의 제반 성능을 발휘하는 개체의 자기보존의 완벽성 또는 책

17) K. Goldstein, *op. cit.*, p.198.

18) Robert W. White(1959), *Motivation Reconsidered : The concept of competence Psychological Review*, Vol. 66. No.5,

19) A. H. Maslow, *op. cit.*, pp.105-109.

20) 김호권(1977), 「현대교육과정론」, 교육출판사, pp.51-54.

임감에 기초를 두고 있다고 할 수 있다. 즉 자아실현이란 자아는 상호의존적이고 상호보완적인 주체적 자아와 객관적 자아의 의미를 함께 내포하고 있어 다른 보통 사람보다 더욱 충실히 활용하며 풍부한 생을 영위해 나가는 것으로 인간이 지니고 있는 독특한 능력이나 잠재력을 충분히 발휘하는 상태를 말한다 할 수 있다.

2) 自我實現人的 特性

자아실현이란, 한 개인이 자신의 잠재력을 최대한으로 실현하고자 하는 기본적인 경향성이기 때문에 자아실현인이란 그런 경향성에 충실한 사람이라고 할 수 있을 것이다. Rogers²¹⁾는 자아실현인을 “충분히 기능을 발휘하는 사람”으로 표현하면서 ① 경험에의 개방성 ② 실재적 삶 ③ 자신의 유기체에 대한 신념 ④ 자유감 ⑤ 창조성 등을 특징으로 들고 있다. Perls²²⁾는 자아실현의 사람을 “여기 그리고 지금의 사람”으로, Frankl²³⁾ 또한 “자아 초월의 사람”으로 표현하였는데 그들 역시 비슷한 특징들을 제시하였다.

Maslow²⁴⁾는 그의 임상적 경험을 기초로 하여 자아실현욕구에 의해서 행동하는 사람들의 행동 특성을 다음과 같이 광범위하게 기술하고 있다.

- ① 현실을 보다 능동적으로 지각하고 또 현실보다 개방적인 관계를 맺는다.
- ② 그들 자신이나 타인에게 불안, 죄의식, 수치심을 갖지 않고 있는 그대로 수용하고 또 방어적인 태세를 보이지 않는다.

21) C. R. Rogers(1973), *Client Centered Therapy*, Boston: Houghton Mufflin Co., p.23.

22) Perls, F. S.(1969). *Gestalt therapy verbatim*, Lafayette, Calif : Real People Press pp.327-240.

23) Frankl, V.(1962). *Man's Search for Meaning: An Introduction to Logotherapy*, Boston: Beacon Press. pp.146-162.

24) A. H. Maslow(1972), *The Farther Reaches of Human Nature*, NewYork: Viking Press. pp.41-53.

- ③ 사고와 행동이 자발적이다.
- ④ 자기중심 성을 탈피해서 인생에 사명감을 가지며, 또 주변의 중요한 문제를 해결하려고 한다.
- ⑤ 고독을 이기고 또 그것을 오히려 찾는 초연성을 지닌다.
- ⑥ 자기가 소속된 환경과 문화로부터 독립하여 자율성을 지킨다.
- ⑦ 그들이 여러번 보고, 듣고, 행동한 것에도 참신한 감상력을 가지고 대한다.
- ⑧ 다양한 사태에서 무한감과 동시에 유능감, 환희, 초월감 등의 신비스러운 경험이나 감정을 갖는다.
- ⑨ 인류의 약점 때문에 고심하지만 그들에게 또한 동일감, 공조애착을 갖는다.
- ⑩ 많은 사람보다는 소수의 사람과 심오한 인간관계를 맺는다.
- ⑪ 수단과 목적을 구분한다.
- ⑫ 주위 사람들을 그들의 종족, 혈통, 가문에 개의치 않고 존경하며 그들로부터 배우며 친교한다.
- ⑬ 철학적이고 또 야심없는 유머를 쓸 줄 안다.
- ⑭ 창의적이다.
- ⑮ 문화에 저항한다.



한국의 교육적 특수성에 비추어 한국교육개발원은 자아실현을 위한 교육목표로 13가지 항목을 제시²⁵⁾하였는데 즉 독자성, 개혁정신, 합리적 판단, 의견 존중, 성취의욕, 긍정적 자아, 창의성, 인격존중, 자기표현, 관용성, 정직성, 자부심, 건전한 경쟁심이 그것이다.

이상과 같이 자아실현인의 특징은 다음의 다섯 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 자아실현인은 자기가 타고난 가능성을 실현하고 주체감을 가지며, 자신의 책임과 역할성취를 충분히 완수한다.

25) 한국교육개발원(1979), “한국교육목표의 탐색.” 교육개발원, pp.15-23.

둘째, 자아실현인은 자기의 현실을 효율적으로 인지하고 현실 속에서의 자기를 객관화시키며 현실과 자기자신을 있는 그대로 받아들인다.

셋째, 자아실현인은 사랑, 이해와 수용적 태도로 타인과의 따뜻한 관계를 유지한다.

넷째, 자아실현인은 확고하고도 타당한 인생목표를 지니고 살며, 통일된 세계관을 세우고 이에 맞추어 자주적으로 행동한다.

다섯째, 자아실현인은 문제를 직접 현실 속에서 해결하는데 만족을 느끼며, 자기 중심적이 아니고 문제 중심적이라고 하겠다.

이상 여러 학자들이 제시한 이론 중에서, 본 연구의 하위요인은 Alderfer (1972)이론의 存在欲求(Existence), 關係欲求(Relatedness), 成長欲求(Growth)를 중심으로 교사들의 자아실현욕의 하위요인들을 다음과 같이 정하였다.

- (1) 存在欲求 - 안전(물질적), 생리적 : Alderfer
- (2) 關係欲求 - 존경(대인관계), 소속(사회적), 안전(대인관계) : Alderfer
- (3) 成長欲求 - 자아실현, 존경(자기자신) : Alderfer

3) 研究 動向

자아실현과 관련한 연구들은 매우 많은데 교사들의 자아실현욕구와 직무만족과의 관계연구²⁶⁾에서 자아실현욕구와 직무만족과는 밀접한 관계가 있고 교사의 역할수행과정에서 인간관계, 자기표현, 학생지도에 대한 자발심의 정도 등에 큰 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며 직무만족도가 높을수록 자아실현욕구의 충족이 강하게 나타나고 있음을 시사하고 있다.

26) 전병구(1988), “교사들의 자아실현욕구와 직무만족과의 관계연구.” 석사학위논문, 건국대학교 교육대학원, pp.37-41.

또한 교사들의 자아실현욕구의 중요도와 실현도와의 관계²⁷⁾를 조사한 논문에서, 자아실현욕구의 重要度는 성별로는 여교사가, 직위별로는 주임교사가, 출신교별로는 비사범계 교사의 평균이 높게 나타났다. 경력별로는 경력이 적을수록 중요도의 평균은 높게 나타났으며, 자아실현욕구의 實現度는 성별로는 남교사가, 직위별로는 평교사가, 출신교별로는 비사범계 교사의 평균이 높게 나타나고 있음을 시사하고 있다.

그런가 하면 교사의 욕구불만실태 조사를 통해 자아실현의 정도를 알아보기 위한 연구²⁸⁾에서는, 남교사보다 여교사의 자아실현욕구가 강하게 나타났으며, 기혼집단보다 미혼집단의 자아실현욕구가 강하게 나타나고 있어 교사들의 욕구 강도는 전체적으로 안전의 욕구가 강하고 자아실현욕구, 생리적 욕구순으로 나타나고 있음을 말하고 있다.

자아실현과 창의성과의 관계 연구²⁹⁾에서는 자아실현과 창의성은 밀접한 정적 상관이 있다고 하며, 이러한 연구결과가 시사해 주는 바는 학생 개개인에게 내재되어 있는 자아실현욕구가 실현되면 될수록 창의성이 발휘되고, 이와 반대로 창의성이 개발되면 될수록 자아실현이 이루어진다는 것이다.

환경변인과 자아실현과의 관계³⁰⁾는 교육환경별 지각수준에 따른 자아실현의 차이는 없으며, 이는 학생들이 자신의 가정이나 학교, 교사에 대하여 어떻게 생각하고 받아들이느냐 하는 그들의 주관적인 느낌이나 지각의 차에 따라 자아실현의 영향을 받지 않고 있다. 그리고 자아실현에 대하여 물리적 환경으로

27) 이상성(1992), “교사의 직무만족과 자아실현욕구와의 관계.” 석사학위논문,

경상대학교 교육대학원, pp.30-33.

28) 김용오(1982), “교사의 욕구불만실태 조사.” 석사학위논문, 조선대학교 교육대학원, p.26.

29) 장영미(1992), “자아실현과 창의성과의 관계.” 석사학위논문, 공주대학교 교육대학원, p.41.

30) 조희숙(1993), “환경변인과 자아실현과의 관계연구.” 석사학위논문, 숙명여자대학교 교육대학원, p.53.

서의 사회경제적 지위 및 심리적 환경으로서의 교육환경별 지각은 아무런 영향력을 미치지 못하고 있으며 이는 인간다운 전인적 존재로서의 자아실현인을 양성하는데 물리적 환경이나 심리적 환경 모두를 포함해서 환경이 아무런 영향력을 미치지 못하고 있음을 보여준다.

崔然仁³¹⁾은 교사들의 자아실현욕구수준은 남·여교사 모두 비슷하나, 남교사는 외부지향성에 여교사는 내부지향성에 가장 높은 반응을 보였다. 그리고 교사보다 주임교사가, 경력이 적은 교사보다 경력이 많은 교사가 자아실현욕구수준이 높다고 하고 있으며, 학교조직에서 중견교사나 고경력교사일수록 자아실현욕구를 실현하려는 욕구성향이 강하다는 것으로 밝히고 있다.

그리고 교사들의 자아실현욕구가 학교조직건강에 미치는 영향관계는 전체적으로 큰 영향을 미치지 못하고 있는 것으로 나타나고 있으며, 이는 학교조직건강요인은 자아실현욕구 외의 또 다른 요인으로 교사들에 대한 사회적·경제적 우대문제, 승진문제, 조직내의 권한의 배분 및 역할 갈등, 학교조직풍토 등 복합적 요인들이 작용하고 있는 것으로 사료된다고 하고 있어 교사들의 자아실현욕의 실현을 위한 효과적 프로그램 개발이 필요하다.

이상의 선행연구의 내용을 종합하면, 자아실현욕의 높은 집단일수록 직무에 더 만족하고 있으나, 교사들의 자아실현욕의 중요성을 認知한만큼 실현하지 못하고 있어 자아실현욕의 중요성을 인지할 수 있는 효과적인 의사소통방법의 필요성을 느끼고 있다.

31) 최연인(1992), “교사들의 자아실현 욕구가 학교조직건강에 미치는 영향.” 석사학위논문, 건국대학교 교육대학원, pp.49-51.

3. 意思疏通 效果性과 自我實現欲과의 關係

의사소통은 개인이나 집단 혹은 조직에 대해서 어떤 효과를 지니는가에 관한 견해는 시대에 따라서 그리고 학자에 따라서 약간은 상이한 주장을 전개해 왔지만, 기본적인 맥락에 있어서는 일관된 견해를 제시해 왔다. 일반적으로 조직의 목표를 추구하는 수단으로는 조직의 구조, 리더쉽, 의사소통, 조직구성원의 협동심과 단결심을 함양하고 개개인의 욕구를 충족시킬 수 있어 조직목표의 추구를 원활히 한다는 것이다.³²⁾

의사소통에 관한 연구를 조직이론의 관점에서 검토하면, 고전이론에서는 권한, 조정, 통제 등 조직내의 구조적 관계에 의한 하향적 의사소통이 주된 연구 대상이었다.

그러나 인간관계론에서는 참여적 리더쉽, 집단상호작용, 동기, 만족도 등을 대상으로한 공식·비공식 및 상향·하향 의사소통이 중심이었고 형태론에서는 구성원의 역할, 하위목표, 공식규제, 정보망 등을 변수로한 불확실성 흡수의 의사소통이 연구의 핵심이었다.³³⁾

이러한 연구에도 불구하고 의사소통이 조직목표를 추구하는 수단으로서 충분히 기여하지 못하는 이유는 의사소통 과정에 있어서 전달자가 정보, 자료, 아이디어 등을 왜곡시키는 것은 물론, 관료조직의 경우 개인의 조직목표에 대한 욕구불만 또는 권한의 집중으로 인한 의사소통에 대한 리더의 권위적 통제 방식에 관련된 문제에만 연구의 관심을 집중시켰을뿐 구성원 개인간의 집단상호작용과 자아실현욕과 같은 측면에서의 상호관련성을 찾는 연구가 부족했기 때문이었다.

32) 김운태(1989), 전계서, pp.297-321.

33) 이보석(1990), 전계논문, p.16.

Maslow³⁴⁾는 자아실현의 욕구(need for self - actualization)를 우리의 모든 능력의 최대한의 개발과 사용이며, 우리의 모든 소질과 재능의 발휘라고 정의하면서 우리는 각자가 지닌 잠재력을 최대한 발휘하지 않으면 안되며, 비록 낮은 수준의 욕구가 만족된다 하더라도 자아실현의 욕구를 만족시킬 수 있는 기회를 갖지 못한다면 좌절감과 불안감과 불만을 느끼게 되어 심리적으로 건강하지 못하다고 하였다. 또한 Nye³⁵⁾는 자아실현 욕구가 온정적 대인관계와 자유롭게 다른 삶의 양식을 探索하고 싶은 욕구를 지닌 보다 기본적인 실현과 일치하지 않을 때 건전한 발달이 지체되고 심각한 심리적 고통을 겪을 수 있다고 하였다. 때문에 조직을 운영 발전시키는 구성원들의 심리적 욕구성향은 상당히 중요하며, 학교조직건강에도 많은 영향이 있음을 시사해 주고 있다.

위에서 살펴본 바와 같이 지금까지의 연구는 자아실현 욕구가 학교조직 건강에 미치는 영향, 교직원간의 의사소통정도 그리고 학교조직의 직무성과 교직원간의 갈등, 학교장의 지도성 등과의 관계를 밝히는 연구에 국한하였으나, 학교조직에서 의사소통 효과성이 자아실현욕과의 관계를 밝힌 연구는 없는 것으로 알고있다. 따라서 본 연구에서는 학교조직에서 교사들의 의사소통 효과성이 자아실현욕과의 관계를 밝혀 보고자 한다.

34) 이상우·정종진(1990), 「인간성격의 이해」, 중앙적성출판사, p.111에서 재인용.

35) 김정규譯(1991), 「인간행동의 심리」, 성원사, p.158.에서 재인용.

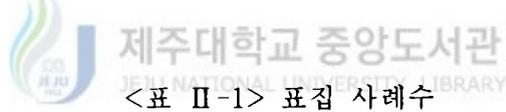
Ⅲ. 研究 方法

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

1. 研究 對象

본 연구의 대상은 제주도내 중학교와 고등학교에 재직하고 있는 교사 450명에게 1997년 3월21일부터 4월1일까지 12일간 반응하도록 하였다. 질문지의 배부수합은 직접 연구자가 학교를 방문하여 실시하였다. 설문지는 93.3%인 420부가 회수되었으나, 그 중에서 응답에 불성실한 44부를 제외한 376부만을 최종 분석자료로 사용하였다.

설문지를 집계하여 통계 처리한 사례 수는 <표 Ⅱ-1>과 같다.



<표 Ⅱ-1> 표집 사례수

집 단		사 례 수	백 분 비 (%)
전 체 집 단		376	100 %
성 별	남 교 사	246	65 %
	여 교 사	130	35 %
직 위	교 사	281	75 %
	주 임 교 사	95	25 %
경 력 별	10 년 이 하	121	33 %
	11 년 - 20 년	152	40 %
	21 년 이 상	103	27 %
학 교 급 별	중 학 교	104	28 %
	고 등 학 교	272	72 %

2. 測定 道具

본 연구에서 사용된 척도는 연구자에 의해 제작되었다. 즉 본 연구는 교사의 의사소통 효과성에 관련된 변인과 자아실현욕에 관련된 변인을 측정하기 위한 척도 두 가지를 사용하였다.

척도에는 개인별 인적사항을 물어보는 성별, 직위별, 경력별, 학교 급별이 포함되어 있다. 그리고 교사의 의사소통 효과성을 측정하기 위한 5개 하위요인에 대해 17 개문항과 교사의 자아실현욕을 측정하기 위한 3개 하위요인 15 개 문항 등 총 32개 문항으로 구성되어 있다. 의사소통 효과성과 자아실현욕의 척도는 likert형 5점 척도로 구성되어 있다.

이상의 두 가지 척도에 따른 하위요인별 문항은 <표 II-2>와 같다.

<표 II-2> 척도에 따른 하위 요인별 문항 분류

척도	하위요인	문항번호	문항수
의사소통 효과성	전달경로의 간결성	1, 2, 3, 4, 5,	5
	전언의 적절성	6, 7, 8, 9, 10,	5
	적시성	11, 12,	2
	적량성	13, 14,	2
	송환적용(feedback)	15, 16, 17,	3
	계		17
자아실현욕	존재욕구	18, 19, 20, 21, 22,	5
	관계욕구	23, 24, 25, 26, 27,	5
	성장욕구	28, 29, 30, 31, 32,	5
	계		15
합계			32

3. 資料 處理

본 연구에 활용된 자료는 총 420부이며, 각 영역별로 1개 항목이라도 응답하지 않는 자료는 모두 무응답으로 처리하였다.

자료는 부호화한 후, SPSS/PC에 의해 빈도, 평균, 표준편차 등으로 나타내었으며, 교사의 일반적 특성과 각 영역별 의사소통 효과성과 자아실현욕과의 관계는 T-test와 ANOVA로 분석하였다, 그리고 의사소통 영역과 자아실현욕과의 영역간의 관계는 Pearson correlation으로 분석 처리하였으며, 유의수준은 사회과학에서 주로 사용하는 $P < 0.05$ 와 $P < 0.01$ 로 제한하였다.



IV. 結果 및 解析

본 연구의 목적을 위하여 얻어진 자료처리의 결과를 토대로 교사들의 의사소통 효과성의 분석과 자아실현욕의 분석 그리고 의사소통 효과성과 자아실현욕과의 관계를 비교 분석하면 다음과 같다.

1. 意思疏通 效果性

교사들의 의사소통 효과성에 대해 남·여교사별, 직위별, 학교 급별, 경력별로 상관 관계를 분석한 결과는 다음과 같다.

<표 III-1> 의사소통 효과성의 성별 분석

집 단	인 수	평 균	표준편차	t	유의도
남교사	246	56.98	9.20	2.00	P< .05
여교사	130	55.08	7.90		

<표 III-1>은 의사소통 효과성에 대해 남자 집단과 여자 집단간에 차이검정을 실시한 결과이다. 분석이전에 설정한 영가설은 의사소통 효과성의 '남교사와 여교사 집단간에 차이가 없다.' 는 것이었다. 분석결과 영가설은 기각되었다. 따라서 두 평균 점수간에는 95%수준에서 유의한 차이가 있다고 말할 수 있다. 그러므로 의사소통 효과성의 평균은 남교사(56.98)가 여교사(55.08)보다 높다고 말할 수 있다. 남교사가 여교사 집단보다 높게 나타난 것은 남교사가 여교사보다 대인관계가 더욱 활발하기 때문이라고 해석할 수 있다.

<표 III-2> 의사소통 효과성의 직위별 분석

집 단	인 수	평 균	표준편차	t	유의도
교 사	281	55.40	8.53	-3.45	P< .01
주임교사	95	59.06	9.11		

<표 III-2>는 의사소통 효과성에 대해 교사와 주임교사간에 차이검정을 실시한 결과이다. 분석이전에 설정한 영가설은 의사소통 효과성의 ‘교사와 주임교사 집단간에 차이가 없다.’는 것이었다. 따라서 두 평균 점수간에는 99%수준에서 유의한 차이가 있다고 말할 수 있다. 즉 의사소통 효과성의 평균은 교사보다 주임교사가 높다고 말할 수 있으며, 교사(55.40)보다 주임교사(59.06)집단이 높게 나타난 것은 교장, 교감과의 접촉빈도나 의사표현에 대한 반영비율이 높기 때문인 것으로 추측된다.

<표 III-3> 의사소통 효과성의 학교 급별 분석

집 단	인 수	평 균	표준편차	t	유의도
중 학 교	104	54.89	8.57	-2.06	P< .05
고등학교	272	56.87	9.03		

<표 III-3>은 의사소통 효과성에 대해 학교 급별 집단간에 차이검정을 실시한 결과이다. 본래 설정한 영가설은 의사소통 효과성의 ‘중학교 교사와 고등학교 교사간에 차이가 없다.’는 것으로 나타난 분석결과 영가설은 기각되었다. 따라서 두 평균 점수간에는 95% 수준에서 유의한 차이가 있다. 의사소통 효과성의 평균은 중학교 교사(54.89)보다 고등학교 교사(56.87)가 더 높다고 말할 수 있다.

<표 III-4> 의사소통 효과성의 경력별 분석

집 단	N	\bar{X}	S
10년 이하	121	53.80	7.78
11년-20년	152	56.36	8.90
21년 이상	103	59.24	8.98

SV	SS	df	MS	F
SSB	1647.43	2	823.71	11.1968**
SSW	27442.99	373	73.57	
SST	29090.42	375		

** $P < 0.01$

<표 III-4>은 의사소통 효과성에 대해 경력별 집단간에 차이검정을 실시한 결과이다. 영가설은 의사소통 효과성의 ‘경력별 즉 10년 이하, 11년에서 20년, 21년 이상 간에 차이가 없다.’는 것이었다. 분석결과 영가설은 기각되었다. 따라서 두 평균 점수간에는 99% 수준에서 유의한 차이가 있다고 말할 수 있다. 경력별 집단의 의사소통 효과성 평균은 10년 이하(53.80), 11년에서 20년 이하(56.36), 21년 이상(59.24)순으로 나타나고 있어, 경력이 높을수록 의사소통 효과성은 높아지는 경향을 보이고 있다, 이는 높은 경력을 가진 교사가 연령 수준도 그 만큼 높을 것이고 따라서 의사수용도 경력이 낮은 교사보다 높을 것으로 생각되며 교장, 교감과의 접촉빈도나 의사표현에 대한 반영비율이 높기 때문에 나타난 결과라고 할 수 있다.

2. 自我實現欲

교사들의 자아실현욕의 정도를 알아보기 위하여 성별, 직위별, 학교 급별, 경력별에 대한 분석은 다음과 같다.

<표 IV-5> 자아실현욕의 성별 분석

집 단	인 수	평 균	표준편차	t	유의도
남 교 사	256	54.70	7.00	1.25	P < .01
여 교 사	132	53.78	6.15		

<표 IV-5>은 자아실현욕에 대한 남교사 집단과 여교사 집단간에 차이점을 검증한 결과이다. 분석이전에 설정한 영가설은 자아실현욕의 '남교사와 여교사 집단간에 차이가 없다.' 는 것으로 나타난 분석결과 영가설은 기각되었다. 따라서 두 평균 점수간에 99% 수준에서 유의한 차이가 있으며, 자아실현욕의 평균은 여교사(53.78)보다 남교사(54.70)가 더 높다고 말할 수 있다.

<표 IV-6> 자아실현욕의 직위별 분석

집 단	인 수	평 균	표준편차	t	유의도
교 사	290	54.58	6.91	1.04	N.S.
주임교사	95	53.77	9.11		

<표 IV-6>는 자아실현욕에 대해 교사 집단과 주임교사 집단간에 차이점을 검증한 결과이다. 영가설은 자아실현욕에 대한 '교사집단과 주임교사 집단간

의 평균점수간에는 차이가 없다.’ 는 것이었다. 그러나 본 분석에서 영가설은 기각되지 못하였다. 따라서 영가설을 그대로 수용하여 두 집단간의 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-7> 자아실현욕의 학교 급별 분석

집 단	인 수	평 균	표준편차	t	유의도
중 학 교	109	54.40	6.40	.056	P < .01
고등학교	279	54.36	6.86		

<표 IV-7>은 자아실현욕에 대해 학교 급별에 따른 차이점을 검정한 결과이다. 분석 이전에 설정한 영가설의 자아실현욕은 ‘학교 급별간의 평균점수간에는 차이가 없다.’ 분석결과 영가설은 기각되었다. 따라서 두 평균 점수간에 99% 수준에서 유의한 차이가 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-8> 자아실현욕의 경력별 분석

집 단	N	\bar{X}	S
10년 이하	124	54.16	6.90
11년-20년	159	55.00	6.96
21년 이상	105	53.68	6.09

SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	119.05	2	59.52	1.3183	N.S.
SSN	17383.76	385	45.15		
SST	17502.81	387			

<표 IV-8>는 자아실현욕의 경력별 집단간에 차이점을 실시한 결과이다. 분석이전에 실시한 영가설의 자아실현욕은 '10년 이하, 11년-20년, 21년 이상간의 평균점수간에는 차이가 없다.' 분석결과 영가설은 기각되지 못하였다. 따라서 영가설을 그대로 수용하여 두 집단간의 평균은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

3. 意思疏通과 自我實現欲과의 關係 分析

학교조직에서 교사들의 의사소통 효과성과 자아실현욕과의 상관관계를 알아보기 위하여 성별 분석, 직위별 분석, 경력별 분석, 학교급별 분석은 다음과 같다.

1) 性別分析

<표 V-9-가> 남교사 집단의 관계 (N=246)

	존재욕구	관계욕구	성장욕구
전달경로의 간결성	.1919*	.2044**	.0923
전언의 적절성	.2513**	.2269**	.2121**
적시성	.1512*	.1721*	.1219*
적량성	.2122**	.0816	.1960**
송환작용	.1864*	.1514*	.1399*

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

<표 V-9-가>는 남교사 집단에서 의사소통 효과성과 자아실현욕간의 상관관계를 분석한 결과이다. 영가설은 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다. 는 것이다. 분석결과 영가설을 기각한 것으로

나타난 하위요인들간의 상관계수는 다음과 같다.

전달경로의 간결성 - 관계욕구(.2044), 존재욕구(.1919)

전언의 적절성 - 존재욕구(.2513), 관계욕구(.2269), 성장욕구(.2121)

적시성 - 관계욕구(.1721), 존재욕구(.1512), 성장욕구(.1219)

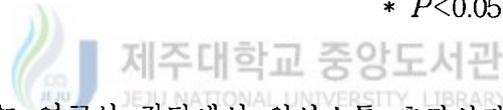
적량성 - 존재욕구(.2122), 성장욕구(.1960)

송환작용 - 존재욕구(.1864), 관계욕구(.1514), 성장욕구(.1399)

<표 V-9-나> 여교사 집단의 관계 (N=130)

	존재욕구	관계욕구	성장욕구
전달경로의 간결성	.3000**	.1109	.1060
전언의 적절성	.2122**	.0603	.0852
적시성	.2323*	.0968	.1277
적량성	.1103	.1009	.0633
송환작용	.1355	.2181**	.1696*

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$



<표 V-9-나>는 여교사 집단에서 의사소통 효과성과 자아실현욕간의 상관관계를 분석한 결과이다. 영가설은 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다. 분석결과 영가설을 기각한 것으로 나타난 하위요인간의 상관계수는 다음과 같다.

전달경로의 간결성 - 존재욕구(.3000), 관계욕구(.1109)

전언의 적절성 - 존재욕구(.2122), 성장욕구(.0852)

적시성 - 존재욕구(.2323), 성장욕구(.1277)

적량성 - 존재욕구(.1103), 관계욕구(.1009)

송환작용 - 관계욕구(.2181), 성장욕구(.1696)

2) 職位別分析

<표 V-10-가> 교사 집단의 관계 (N=281)

	존재욕구	관계욕구	성장욕구
전달경로의 간결성	.2318**	.1955**	.1510*
전언의 적절성	.2090**	.2134**	.1508*
적시성	.1620*	.1617*	.0947
적량성	.1894**	.1391*	.1574*
송환작용	.1312*	.1697**	.1213

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

<표 V-10-가>는 교사 집단에서 의사소통 효과성과 자아실현욕간의 상관관계를 분석한 결과이다. 영가설은 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다. 분석결과 영가설은 기각한 것으로 나타나고 있으며, 나타난 하위요인간의 상관계수는 다음과 같다.

전달경로의 간결성 - 존재욕구(.2318), 관계욕구(.1955), 성장욕구(.1510)

전언의 적절성 - 관계욕구(.2134), 존재욕구(.2090), 성장욕구(.1508)

적시성 - 존재욕구(.1620), 관계욕구(.1617)

적량성 - 존재욕구(.1894), 성장욕구(.1574), 관계욕구(.1391)

송환작용 - 관계욕구(.1697), 존재욕구(.1313),

<표 V-10-나> 주임교사 집단의 관계 (N=95)

	존재욕구	관계욕구	성장욕구
전달경로의 간결성	.2717**	.1526	.0985
전언의 적시성	.3689**	.0791	.3199**
적시성	.2639**	.1281	.3339**
적량성	.1599	-.0310	.1874
송환작용	.2868**	.1709	.2360*

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

<표 V-10-나>는 주임교사 집단에서 의사소통 효과성과 자아실현욕간의 상관 관계를 분석한 결과이다. 영가설은 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다는 것이다. 분석결과 영가설은 기각한 것으로 나타나고 있으며, 나타난 하위요인간의 상관계수는 다음과 같다.

- 전달경로의 간결성 - 존재욕구(.2717),
- 전언의 적절성 - 존재욕구(.3689), 성장욕구(.3199)
- 적시성 - 성장욕구(.3339), 존재욕구(.2639)
- 적량성 - 성장욕구(.1874)
- 송환작용 - 존재욕구(.2868), 성장욕구(.2360)

3) 經歷別分析

<표 V-11-가> 10년 이하 교사 집단의 관계 (N=121)

	존재욕구	관계욕구	성장욕구
전달경로의 간결성	.1857*	.1107	.1888*
전언의 적절성	.2575**	.2066**	.2252
적시성	.1948*	.1278	.1744*
적량성	.1851*	.1534	.2675**
송환작용	.0898	.0131	.1299

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

<표 V-11-가>는 10년 이하의 교사 집단에서 의사소통 효과성과 자아실현욕간의 상관관계를 분석한 결과이다. 영가설은 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다는 것이다. 분석결과 영가설은 기각한 것으로 나타나고 있으며, 나타난 하위요인간의 상관계수는 다음과 같다.

- 전달경로의 간결성 - 성장욕구(.1888), 존재욕구(.1857)

전언의 적절성 - 존재욕구(.2575), 성장욕구(.2252), 관계욕구(.2066)
 적시성 - 존재욕구(.1948), 성장욕구(.1744)
 적량성 - 성장욕구(.2675), 존재욕구(.1851)
 송환작용 - 성장욕구(.1299)

<표 V-11-나> 11년 이상 20년 이하 교사 집단의 관계 (N=152)

	존재욕구	관계욕구	성장욕구
전달경로의 간결성	.2635**	.1719*	.1010
전언의 적절성	.1903**	.1583*	.1459*
적시성	.1603*	.1540*	.0564
적량성	.2479**	.0937	.0740
송환작용	.2073**	.2454**	.1390

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

<표 V-11-나>는 교직경력이 11년에서 20년 사이의 교사 집단에서 의사소통 효과성과 자아실현욕간의 상관관계를 분석한 결과이다. 영가설은 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다는 것이다. 분석결과 영가설은 기각한 것으로 나타나고 있으며, 나타난 하위요인간의 상관계수는 다음과 같다.

전달경로의 간결성 - 존재욕구(.2635), 관계욕구(.1719)
 전언의 적절성 - 존재욕구(.1903), 관계욕구(.1583), 성장욕구(.1459)
 적시성 - 존재욕구(.1603), 관계욕구(.1583)
 적량성 - 존재욕구(.2479)
 송환작용 - 관계욕구(.2454), 존재욕구(.2073)

<표 V-11-다> 21년 이상 교사 집단의 관계 (N=103)

	존재욕구	관계욕구	성장욕구
전달경로의 간결성	.2977**	.2280*	.1202
전언의 적절성	.3863**	.1462	.2640**
적시성	.2667**	.1160	.3058**
적량성	.1043	.0006	.2085*
송환작용	.2259**	.1671*	.2036*

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

<표 V-11-다>는 21년 이상의 교직경력을 가진 집단에서 의사소통 효과성과 자아실현욕간의 상관관계를 분석한 결과이다. 영가설은 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다는 것이다. 분석한 결과 영가설은 기각한 것으로 나타나고 있으며, 나타난 하위요인간의 상관계수는 다음과 같다.

전달경로의 간결성 - 존재욕구(.2927), 관계욕구(.2280)

전언의 적절성 - 존재욕구(.3863), 성장욕구(.2640)

적시성 - 성장욕구(.3058), 존재욕구(.2667)

적량성 - 성장욕구(.2085)

송환작용 - 존재욕구(.2259), 성장욕구(.2036), 관계욕구(.1671)

4) 學校 級別 分析

<표 V-12-가> 중학교 교사 집단의 관계 (N=104)

	존재욕구	관계욕구	성장욕구
전달경로의 간결성	.2047*	.1446	-.0048
전언의 적절성	.2570**	.1324	.2313**
적시성	.2639**	.1387	.1965*
적량성	.2360**	.0546	.1917*
송환작용	.1401	.0707	.1584

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

<표 V-12-가>는 중학교 교사 집단에서 의사소통 효과성과 자아실현욕간의 상관관계를 분석한 결과이다. 영가설은 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다. 분석결과 영가설은 기각한 것으로 나타나고 있으며, 나타난 하위요인간의 상관계수는 다음과 같다.

- 전달경로의 간결성 - 존재욕구(.2047)
- 전언의 적절성 - 존재욕구(.2570), 성장욕구(.2313)
- 적시성 - 존재욕구(.2639), 성장욕구(.1965)
- 적량성 - 존재욕구(.2360), 성장욕구(.1917)
- 송환작용 - 성장욕구(.1584)

<표 V-12-나> 고등학교 교사 집단의 관계 (N=272)

	존재욕구	관계욕구	성장욕구
전달경로의 간결성	.2442**	.2035**	.1443*
전언의 적절성	.2354**	.2000**	.1538*
적시성	.1491*	.1617*	.1003
적량성	.1620*	.1088	.1476*
송환작용	.1798*	.2006**	.1468*

* $P < 0.05$ ** $P < 0.001$

<표 V-12-나>는 고등학교 교사 집단의 의사소통 효과성과 자아실현욕간의 상관관계를 분석한 결과이다. 영가설은 의사소통 효과성의 하위요인과 자아실현욕의 하위요인간에는 상관이 없다. 분석결과 영가설은 기각한 것으로 나타나고 있으며, 나타난 하위요인간의 상관계수는 다음과 같다.

- 전달경로의 간결성 - 존재욕구(.2442), 관계욕구(.2035), 성장욕구(.1443)
- 전언의 적시성 - 존재욕구(.2354), 관계욕구(.2000), 성장욕구(.1538)

적시성 - 관계욕구(.1617), 존재욕구(.1620)

적량성 - 존재욕구(.1620), 성장욕구(.1476)

송환작용 - 관계욕구(.2006), 존재욕구(.1798), 성장욕구(.1468)

5) 意思疏通 效果性과 自我實現欲과의 關係

<표 VI-13-가> 의사소통 효과성과 자아실현욕과의 관계 (N=376)

	존재욕구	관계욕구	성장욕구
전달경로의 간결성	.2176**	.1913**	.1039*
전언의 적절성	.2390**	.1841**	.1754**
적시성	.1725**	.1588**	.1278*
적량성	.1784**	.0973	.1593**
송환작용(feedback)	.1716**	.1686**	.1484**

* P<.05 **P<.01

<표 VI-13-나> 의사소통과 자아실현욕과의 관계 (종합)

	존재욕구	관계욕구	성장욕구
의사소통 효과성	.2729**	.2259**	.1857**

<표 VI-13-가>는 의사소통 효과성과 자아실현욕의 상관 관계를 분석한 결과이다. 분석이전에 설정한 영가설은 '의사소통 효과성과 자아실현욕간에 상관 없다' 는 것이었다. 분석결과 영가설은 기각되었으며, 양 변인의 하위요인 사이에는 95% 및 99%수준에서 유의한 상관이 있다고 말할 수 있다.

< 표VI-13-나>에서 의사소통 효과성과 자아실현욕의 하위요인간의 관계를 보면 의사소통 효과성과 존재욕구, 관계욕구 및 성장욕구와의 관계는 낮은 상관이기도 하지만, 상관이 분명히 존재한다고 말할 수 있다. 상관이 크기 순위는 존재욕구, 관계욕구, 성장욕구 순으로 나타나고 있다.

V. 要約 및 結論

1. 要約

본 연구는 학교 조직에서 교사들의 의사소통 효과성이 높으면 자아실현욕도 높아 교사자신의 성장·발전은 물론 학교조직에서도 운영의 효율화를 기할 수 있다는 가정하에 의사소통 효과성이 자아실현욕과 어떠한 관계를 형성 하는가를 조사 분석함으로써 교육 체제 발전에 기여할 수 있는 자료를 제공할 목적으로 수행되었다. 이러한 목적에 따라 앞에서 언급한 이론적 배경을 근거로 설정한 연구문제는 다음과 같다.

- 1) 교사 조직의 의사소통 효과성과 자아실현욕과는 어떤 관계가 있는가 ?
- 2) 학교특성 및 개인 특성에 따라 의사소통 효과성과 자아실현욕은 어떠한 차이가 있는가 ?
- 3) 의사소통 효과성과 자아실현욕과는 어떤 관계가 있는가 ?

이상의 연구문제를 해결하기 위하여 의사소통 효과성과 자아실현욕에 관한 문헌연구 및 선행연구 자료를 분석하고, 첫째, 연구문제 분석을 위한 의사소통 효과성의 하위요인을 전달경로의 간결성, 전언의 적절성, 적시성, 적량성, 송환 작용(feedback)으로 하였다. 자아실현욕의 하위요인을 존재욕구, 관계욕구, 성장욕구로 설정하였다. 둘째, 연구문제 분석을 위한 교사의 개인적 특성으로는 성별(남·여), 직위별(교사, 주임교사), 경력별(10년 이하, 11년~20년, 21년 이상), 학교 급별(중·고등학교)로 나누어 분석하였으며, 셋째, 연구문제 분석을 위하여는 의사소통 효과성과 자아실현욕과의 관계를 교사의 개인적 특성으로

분석하였다.

이를 위해 제주도내 중고등학교에서 근무하는 교사 450명에게 질문지를 배부하여 93.3%인 420부가 회수되었으나 그 중에서 응답이 불성실한 44부를 제외한 376부만을 최종 분석자료로 사용하였다.

본 연구에서 사용된 측정도구는 질문지로 의사소통 효과성 17문항, 자아실현욕은 15문항 합계 32문항으로 Likert형 5점 척도로 구성하여 반응하게 하였으며, 자료는 SPSS에 의해 전산처리되었다. 그리고 유의수준은 사회과학에서 주로 사용하는 $P < 0.5$ 와 $P < 0.1$ 로 제한하였다.

이상과 같은 과정을 거쳐 분석된 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 意思疏通 效果性 分析

첫째, 남·여교사 집단의 의사소통 효과성의 빈도는 $P < 0.5$ 수준에서 유의한 차이를 보이고 있으며, 남교사($\bar{X}=56.98$)가 여교사($\bar{X}=55.08$)보다 높은 의사소통 효과성을 보이고 있다.

둘째, 직위별 분석 결과 교사와 주임교사 집단에 대한 빈도는 $P < 0.1$ 수준에서 유의한 차이를 보이고 있으며, 교사($\bar{X}=55.40$)보다 주임교사($\bar{X}=59.06$)가 의사소통 효과성이 높게 나타나고 있다.

셋째, 학교 급별에 따른 의사소통 효과성의 빈도는 $P < 0.5$ 수준에서 유의한 차이를 보이고 있으며, 중학교 교사($\bar{X}=54.89$)보다 고등학교 교사($\bar{X}=56.87$)가 다소 높게 나타나고 있다.

넷째, 경력별에 따른 의사소통 효과성의 빈도는 $P < 0.01$ 수준에서 유의한 차이를 보이고 있으며, 21년 이상($\bar{X}=59.24$), 11년~20년($\bar{X}=56.36$), 10년 이하

($\bar{X}=53.80$)로 경력이 높을수록 의사소통 효과성의 평균이 높게 나타나고 있어 경력이 높을수록 의사소통 효과성이 비교적 잘 나타나고 있다.

2) 自我實現欲의 分析

첫째, 자아실현욕의 하위요인인 존재욕구, 관계욕구, 성장욕구의 성별 분석 결과 남·여교사 집단의 빈도는 $P<0.1$ 수준에서 유의한 차이를 보이고 있으며, 여교사($\bar{X}=53.78$)보다 남교사($\bar{X}=54.70$)가 자아실현욕에 대하여 높은 반응을 보이고 있다.

둘째, 직위별 분석에 따른 자아실현욕과는 교사와 주임교사 두 집단의 평균점수간에는 차이가 없어 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

셋째, 학교 급별에 따른 자아실현욕의 빈도는 $P<0.1$ 수준에서 유의한 차이를 보이고 있으나 평균점수간에는 차이가 없다.

넷째, 경력별 집단에서 자아실현욕의 차이점을 분석한 결과 10년 이하, 11년에서 20년, 21년 이상 집단간의 평균이 같은 수준에 있어 차이가 없다.



3) 意思疏通 效果性과 自我實現欲과의 關係 分析

(1) 남·여교사 집단의 상관관계 분석

첫째, 남자교사 집단의 의사소통 효과성과 자아실현욕의 상관 관계를 분석한 결과 자아실현욕의 하위요인 중 높은 상관계수는 전언의 적절성에서 존재욕구(.2513)이고, 낮은 상관계수는 적량성의 관계욕구(.0816)로 나타나고 있다.

둘째, 여교사 집단의 높은 상관계수는 전달경로의 간결성에서 존재욕구(.3000)이며 낮은 상관계수는 전언의 적절성의 관계욕구(.0852)로 나타나고 있다.

(2) 교사 직위별 집단의 상관 관계 분석

첫째, 교사 집단의 의사소통 효과성과 자아실현욕의 상관 관계를 분석한 결과 자아실현욕의 하위요인 중 높은 상관계수는 전달경로의 간결성에서 존재욕구(.2318)이며, 낮은 상관계수는 적시성의 성장욕구(.0947)로 나타나고 있다.

둘째, 주임교사 집단에서 높은 상관계수는 전언의 적절성의 존재욕구(.3689)가 높게 나타나고 있으며, 낮은 상관계수는 적량성의 관계욕구(-.0310)로 나타나고 있다.

(3) 경력별 교사 집단의 상관 관계 분석

첫째, 10년 이하 교사 집단의 의사소통 효과성과 자아실현욕의 상관 관계를 분석한 결과 자아실현욕의 하위요인 중 높은 상관계수는 적량성의 성장욕구(.2675)이고 낮은 상관계수는 송환작용의 관계욕구(.0131)이다.

둘째, 11년 이상 20년 이하 교사 집단의 하위요인 중 높은 상관계수는 전달경로의 간결성의 존재욕구(.2635)이며, 낮은 상관 계수는 적량성의 성장욕구(.0740)로 나타나고 있다.

셋째, 21년 이상 교사 집단에서 높은 상관계수는 전언의 적절성의 존재욕구(.3863)이고 낮은 상관계수는 적량성의 관계욕구(.0006)로 나타나고 있다.

(4) 학교 급별 집단의 상관 관계 분석

첫째, 중학교 교사 집단의 의사소통 효과성과 자아실현욕의 상관 관계를 분석한 결과 자아실현욕의 하위요인 중 높은 상관계수는 적시성의 존재욕구(.2639)이고 낮은 상관계수는 적량성의 관계욕구(.0546)로 나타나고 있다.

둘째, 고등학교 교사 집단에서 높은 상관계수는 전달경로의 간결성의 존재욕구(.2442)이며 낮은 상관계수는 적시성의 성장욕구(.1003)로 나타나고 있다.

2. 結 論

본 연구에서 설정한 연구목적에 따라 가설을 검증한 결과 나타난 결론은 다음과 같다.

첫째, 학교조직에서 교사들의 의사소통 효과성의 수준은 성별, 직위별, 학교급별, 경력별에 따라 유의한 차이가 있다. 특히 여교사보다 남교사가, 교사보다 주임교사가, 그리고 경력어 많은 교사가 의사소통 효과성이 높게 나타나고 있어 많은 경력을 가진 교사일수록 대인관계가 활발하고, 교장, 교감과의 접촉 빈도나 의사표현에 대한 반영비율이 높기 때문이라 보여진다.

둘째, 교사의 자아실현욕은 성별, 직위별, 학교급별, 경력별에 따라 모두 비슷한 차이를 보이고 있으나, 성별에서는 남교사가, 직위별에서는 교사가, 경력별에서는 11년 이상 20년 이하 경력을 가진 교사가 비교적 높은 자아실현욕의 성향을 보이고 있다.

셋째, 의사소통 효과성과 자아실현욕과의 관계는 존재욕구, 관계욕구, 성장욕구에서 낮은 상관이기는 하지만 상관이 분명히 존재한다고 말할 수 있다. 상관의 크기 순위는 존재욕구, 관계욕구, 성장욕구 순으로 나타나고 있다. 자아실현인을 육성하는 학교조직에서는 교사와 자아실현욕과는 밀접한 관련이 있을 것으로 생각되었으나 본 연구에서는 의사소통 효과성에 대한 자아실현욕이 높게 나타나지 않고 있어 명확한 설명을 하지 못하고 있다. 그러나 의사소통 효과성이 높은 집단과 자아실현욕과의 상관 관계는 전체 점수보다 높게 나타난 것으로 보아 독립변인이 종속변인에의 영향도 더 크다고 말할 수 있다. 그러므로 학교조직의 리더는 조직목표를 달성하기 위해 의사소통의 효과를 높이는데 노력하여야 할 것이다.

參 考 文 獻

- 김윤태(1989), 「교육행정·경영신론」, 배영사.
- 김정규譯(1991), 「인간행동의 심리」, 성원사.
- 김호권(1977), 「현대교육과정론」, 교육출판사.
- 노종희(1994), 「교육행정학」, 문음사.
- 민영순(1994), 「교육심리학」, 문음사.
- 송화섭(1995), 「교육행정의 이론탐색과 실제」, 학문사.
- 신유근(1983), 「조직행위론」, 다산출판사.
- 이상우·정종진(1990), 「인간성격의 이해」, 중앙적성출판사.
- 이완정(1992), 「학교조직관리론」, 성원사.
- 전병자(1983), 「사회심리학」, 경문사.
- 최창호·정세욱(1980), 「행정학」, 법문사.
- 한국교육행정학 연구회(1980), 「현대교육행정이론」, 형성출판사.
- 강재원(1994), “중학교 학급담임교사의 의사소통유형과 집단의집성 관계연구
한국교원대학교 대학원.
- 김쌍순(1994), “초등교사가 지각한 학교장의 의사소통과 직무만족과의 관계
연구” 한국교원대학교 대학원.
- 김용오(1982), “교사의 욕구불만실태 조사” 석사학위논문, 조선대학교 교육
대학원.
- 김호규(1988), “교직원간의 의사소통과 학교조직 효과성과의 상관 연구” 석
사학위논문, 한국외국어대학교 교육대학원,
- 김호선(1990), “학교조직에서 의사소통이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연
구” 석사학위논문, 원광대학교 교육대학원.

- 서성훈(1986), “교사가 지각하는 학교행정가의 지도성 유형이 교원조직의 의사소통에 미치는 영향에 관한 연구” 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원.
- 안상철(1994), “교장의 의사소통 유형에 따른 교사의 갈등정도의 차” 경북대학교 교육대학원.
- 안상철(1994), “학교장의 의사소통 유형에 따른 교사의 갈등정도의 차” 석사학위논문, 경북대학교 교육대학원.
- 이명훈(1989), “간호사의 의사소통 효과성 인식정도와 직무만족에 관한연구” 경희대학교 교육대학원.
- 이병록(1985), “교사조직의 의사소통과 교사의 직무성과와의 상관 연구” 석사학위논문, 한국외국어대학교 교육대학원.
- 이보석(1990), “주임교사의 의사소통 수준과 직무만족도와의 관계 연구” 석사학위논문, 충북대학교 교육대학원.
- 이상성(1992), “교사의 직무만족과 자아실현욕구와의 관계” 석사학위논문, 경상대학교 교육대학원.
- 장영미(1992), “자아실현과 창의성과의 관계” 석사학위논문, 공주대학교 교육대학원.
- 전병구(1988), “교사들의 자아실현욕구와 직무만족과의 관계연구” 석사학위논문, 건국대학교 교육대학원.
- 정현숙(1984), “간호원의 자아실현성의 정도와 직무만족도의 상관관계 연구” 연세대학교 보건대학원.
- 조희숙(1993), “환경변인과 자아실현과의 관계연구” 석사학위논문, 숙명여자대학교 교육대학원.
- 최연인(1992), “교사들의 자아실현 욕구가 학교조직건강에 미치는 영향” 석사학위논문, 건국대학교 교육대학원.
- 한국교육개발원(1979), “한국교육목표의 탐색” 교육개발원.

- Alderfer, C. P. (1972), *Existence, Relatedness, and Growth Human Need in Organizational Settings* (New York: Free Press,).
- Charles, E. R. (1978), *Communication in Management*, 2nd ed. (Chicago : - Univ. of Chicago press).
- Frankl, V. (1962), *Man's Search for Meaning: An Introduction to gotherapy*, Boston: Beacon Press.
- Goldstein, K. (1979), *The Organism*, New York : American Book Co.
- Knapp, R. R. (1971), "Relationship of self-actualization to neuroticism and extraversion." . *Journal of Consulting Psychology*, 29, 168-172.
- Maslow, A. H. (1954), *Motivation and Personality* New York : Harper, Row.
- Maslow, A. H. (1972), *The Father Reaches of Human Nature*, New York: Viking Press.
- Perls, F. S. (1969), *Gestalt Therapy Verbatim*, Lafayette, Calif. : Real People Press.
- Pincus, J. D. (1986), Communication satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Human Communication Research*, 12(3), 395.
- Rogers, C. R. (1973), *Client Centered Therapy* Boston : Houghton Mufflin Co.
- Walter, S. J. (1990), *Assessing the communications effectiveness of your school*, ED 327 007.
- Whaley, K. W., & Hegstrom, T. G.(1992), Perceptions of school principal communication effectiveness and teacher satisfaction on the job. *Journal of Research and Development in Education*, 25(4) 224-231.

<Abstract>

**A Study of the Correlation Between the Effect of
Communication and the Need for Self-Actualization**

PARK, JONG-WHAN

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

Supervised by Professor Owan C. Lee

The purpose of study was to analyze the correlation between the effect of communication and the need for self-actualization, and to give an idea for the management effectiveness of school organization as well as the growth and development of teachers.

The questions of study for the purpose above were as follows.

1. What differences are there in the effect of teacher's communication according to sex, status, school-level, career?

* 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.

2. What differences are there in the teacher's need for self-actualization according to sex, status, school-level, career?

3. What correlation is there between the effect of teacher's communication and teacher's need for self-actualization?

The items for analysis included, as sub-factors of communication, the conciseness of communication path, the appropriateness of message, timing, proper quantity, and feedback, and as ones of need for self-actualization, existence, relatedness, and growth.

The findings could be summarized as follows.

First, there was no statistically difference in sex, and school-level in the analysis of sub-factors of communication. But significance was found in status($p < .01$), and career($p < .01$).

Second, there was no statistically difference in sex, status, and school-level in the analysis of sub-factors of need for self-actualization, but in the analysis of career teachers with little experience showed rather higher needs for self-actualization than those with much experience.

Third, in the analysis of correlation between the effect of communication and the need for self-actualization, correlation coefficient was not statistically significant.

< 附 錄 >

질 문 지

안녕하십니까 ?

교육활동에 여념이 없으실 선생님께 부담을 드리게 됨을 송구스럽게 생각하며, 귀한 시간을 할애해 주신 선생님께 감사드립니다.

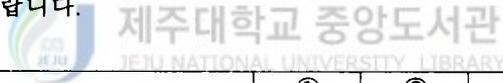
이 질문지는 교육에 관련된 연구의 일환으로 계획된 것입니다. 선생님의 솔직한 응답내용은 공개되지 않으며, 오직 연구목적으로만 사용될 것이오니 성의껏 응답하여 주시면 연구의 신뢰도를 높이는 데 크게 도움이 될 것입니다.

제주대학교 교육대학원 박 중 환 드림

다음은 선생님의 생활배경에 관한 질문입니다, 해당되는 곳에 √표하여 주십시오.

1. 성 별 : 남 () 여 ()
2. 직 위 : 교 사 () 주임교사 ()
3. 경 력 별 : 10년 이하 () 11년 ~ 20년 () 21년 이상 ()
4. 학 교 급 별 : 중학교 () 고등학교 ()

다음은 각 문항의 질문 내용에서 선생님 자신의 입장에 대하여 가장 적합한 곳에 √표하여 주시기 바랍니다.



번호	질 문 내 용	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않은 편이다	③ 그저 그렇다	④ 그러한 편이다	⑤ 매우 그렇다
1	우리 학교에는 공식적인 의사 소통 경로가 열려 있다.					
2	우리 학교에는 관리자의 편견 없이 의사소통이 이루어진다.					
3	교사들은 교장과 자유롭게 의견을 교환할 수 있다.					
4	교장은 교사들과 자유롭게 의견을 교환할 수 있다.					

번호	질 문 내 용	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않은 편이다	③ 그저 그렇다	④ 그러한 편이다	⑤ 매우 그렇다
5	우리 학교 교사들은 상호간 의견을 자유롭게 교환할 수 있다.					
6	우리 학교의 전달사항은 명료하다.					
7	우리 학교의 전달사항은 오해의 소지가 없다.					
8	우리 학교의 전달사항은 신뢰성이 있다.					
9	우리 학교에서는 지시문이 전달되는 경로가 통일되어 있다.					
10	우리 학교의 지시문은 간결하게 되어 있다.					
11	우리 학교의 지시사항은 적절한 시기에 전달되고 있다.					
12	우리 학교는 정보유통이 신속하게 이루어진다.					
13	우리 학교에서는 지시사항이 폭주하지 않는다.					
14	우리 학교 교사들은 지시사항을 정해진 기간내에 완결할 수 있다.					
15	교장은 지시사항이 정확히 전달되었는지 확인한다.					
16	교사들은 자신이 지시사항에 일치하게 일하고 있는지 확인한다.					
17	교장은 교사들이 지시 받은 대로 행동하는지 확인한다.					
18	나는 가정생활에서 기쁨을 누린다.					

번호	질 문 내 용	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않은 편이다	③ 그저 그렇다	④ 그러한 편이다	⑤ 매우 그렇다
19	교직은 나에게 생존의욕을 일으킨다.					
20	나는 우리학교에서 필요한 인물이다.					
21	나는 괜찮은 사람이다.					
22	나는 더 행복한 삶을 창조하려 노력한다.					
23	동료 교사들은 나를 좋아한다.					
24	나는 동료들과 어울리는 것이 기쁘다.					
25	교장은 나를 괜찮은 사람으로 생각한다.					
26	동료들은 어려운 문제를 나에게 의논하러 온다.					
27	나는 동료들이 나를 따르도록 분위기를 조성할 수 있다.					
28	미래의 나는 현재의 나보다 훨씬 인정받는 사람이 될 것이다.					
29	나는 새로운 지식을 배우는 것이 즐겁다.					
30	나는 어려운 일에 도전하기를 좋아한다.					
31	나도 때가 되면 높은 자리에 올라갈 것이다.					
32	나는 나의 꿈을 실현하려고 부단히 노력한다.					