

碩 士 學 位 論 文

幼稚園 教師의 敎職觀이 職務成果에
미치는 影響

指導教授 李 杭 柱



濟州大學校 敎育大學院

敎 育 行 政 專 攻

玄 蓮 淑

1999年 8月

幼稚園 教師의 敎職觀이 職務成果에 미치는 影響

指導教授 李 杭 柱

이 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함

1999년 6월 일

濟州大學校 教育大學院 教育行政專攻
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

提出者 玄 蓮 淑

玄蓮淑의 教育學 碩士學位 論文을 認准함

1999년 7월 일

審查委員長 _____ 印
審 查 委 員 _____ 印
審 查 委 員 _____ 印

<국문초록>

幼稚園 教師의 敎職觀이 職務成果에 미치는 影響

玄 蓮 淑

濟州大學校 敎育大學院 敎育行政 專攻

指導敎授 李 杙 杙

본 연구는 유치원 교사들의 배경요인에 따른 교직관의 경향을 분석하여 교직관의 경향과 직무성과에 미치는 영향을 밝힘으로써 교직관의 중요성을 인식하고 직무성과를 높이는데 도움을 주고자 하는데 그 목적을 두고 있다.

이에 배경요인을 경력, 학력, 설립주체별에 한하여 이에 따른 교직관의 차이를 살펴보기 위해 제주도내 공·사립 유치원 교사 212명을 대상으로 자작한 척도표에 응답케 하였다.

표집된 자료는 교직관과 직무성과를 요인별로 차이검정을 실시하였고, 교직관이 직무성과에 미치는 영향에 관한 검증은 상관관계 분석을 통한 단계별 중다회귀분석을 사용하였다.

연구결과 유치원 교사의 교직관에 대한 결과는 먼저 경력별, 학력별, 설립별 모두에서 다소 다르게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

그리고 직무성과를 분석한 결과에서는 학력별에서는 유의한 차가 없었으나 경력별에서는 11~15년을 근무한 교사가 가장 높고, 5년 이하 근무한 교사가 가장 낮았으며, 설립별에서는 공립에 근무하는 교사가 사립에 근무하는 교사보다 더 높게 나타났다.

다음으로 교직원과 직무성과의 관계에서는 경력별, 학력별, 설립별 모두 노동직관과 성직관만이 유의한 설명을 하고 있으며, 전문직관은 어디에서나 설명하지 못하였다.

이러한 조사 분석 결과 다음과 같은 결론을 얻을 수 있었다.

첫째, 유치원 교사의 경력, 학력, 설립별에 따른 교직관의 차이는 배경요인 모두에서 큰 차이가 없다.

둘째, 유치원 교사의 배경요인별 직무성과의 차이는 학력에 따라서는 차이를 보이지 않으나 경력에 따라서는 중간 이상의 경력을 가진 교사가 높게 나타나 경력이 높을수록 높은 수준의 직무성과를 보이는 것으로 나타났다.

셋째, 유치원 교사의 직무성과가 설립별 요인에서 보았을 때 사립유치원 교사보다 공립유치원 교사가 다소 높게 나타났다.

넷째, 교직관이 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과 경력면에서 10년 이하 집단과 11년 이상 집단이 다른 결과를 보였는데, 10년 이하의 집단에서는 노동직관만이, 11년 이상의 집단에서는 성직관이 직무성과에 영향을 미치고 있음을 나타냈다.

다섯째, 전체적으로 유치원 교사에 대한 교직관이 직무성과에 미치는 영향은 성직관과 노동직관만이 직무성과를 설명하고 있어 전문직관은 유치원 교사들의 직무성과에 별 영향을 미치지 못하고 있음을 나타냈다.

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구의 문제	3
3. 연구의 제한점	3
II. 이론적 배경	5
1. 교직원과 유아교사의 전문성	5
2. 각급 학교 교사들의 교직원에 대한 고찰	11
3. 직무성과	14
III. 연구의 방법	21
1. 표집 대상 및 방법	21
2. 측정 도구	22
3. 자료의 처리	23
IV. 연구결과 및 해석	24
1. 교직원	24
2. 직무성과	26
3. 교직원이 직무성과에 미치는 영향	28
V. 요약 및 결론	34
1. 요약	34
2. 결론	36
〈참고문헌〉	38
〈Abstract〉	41
〈부록〉	44

표 목 차

〈표-1〉 교직원 및 직무성과 평정에 따른 척도 표집 분포	21
〈표-2〉 유치원 교사의 배경 요인	22
〈표-3〉 척도의 문항별 구성 및 내용	23
〈표-4〉 교직관에 대한 경력별 차이	24
〈표-5〉 교직관에 대한 학력별 차이	25
〈표-6〉 교직관에 대한 설립별 차이	26
〈표-7〉 경력에 대한 직무성과 분석	26
〈표-8〉 학력에 따른 직무성과 분석	27
〈표-9〉 설립별에 따른 직무성과 분석	28
〈표-10〉 경력 5년 이하 집단	28
〈표-11〉 경력 6~10년 집단	29
〈표-12〉 경력 11년~15년 집단	29
〈표-13〉 경력 16년 이상 집단	30
〈표-14〉 2년제 대졸 집단	30
〈표-15〉 4년제 대졸 집단	31
〈표-16〉 공립유치원 교사 집단	31
〈표-17〉 사립유치원 교사 집단	32
〈표-18〉 전체 교사 집단	32

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

유아교육은 개인의 일생 중에서 가장 성장 속도가 빠르며, 지적 능력이 나 인격 성장에 있어서 중요한 시기인데다, 신체적·지적·정서적·사회적 및 도덕적 성장이 결정되는 시기의 유아를 대상으로 하는 교육이다. 그러므로 교육을 담당하고 있는 교사들의 역할과 책임, 사명의식이 유아교육의 성패를 좌우하는 가장 중요한 요인으로 강조되고 있다. 즉 유치원에서의 교육활동은 교사를 통하여 이루어지기 때문에 유치원 교육의 핵심은 교사라고 할 수 있다.

유치원 교사는 공적인 기초교육의 첫 단계인 유치원 교육에서 막중한 책임을 맡고 있는 중요한 위치에 있기 때문에 유치원 교사가 교직에 관해 어떠한 교직관을 가지고 있는가는 유치원 교육을 좌우하는 결정적인 요소가 된다.

유치원 교사들은 미성숙자를 대상으로 하여 성숙한 전인으로 기른다는 자부심과 보람을 갖는 교직관을 가져야 할 것이다. 봉사를 위한 직업인으로서 소명의식을 갖고, 유아의 성장과 발전을 사랑하고 존중하며, 사회 국가 발전이 유아교육에 의해 좌우됨을 인식하고, 유치원 교육에 대한 책임과 사명을 다하며, 전문적 소양을 갖춘 교사야말로 바른 교직관을 지닌 교사라고 할 수 있다.

유치원 교사의 교직관은 유치원 교사 자신이 가지고 있는 교직에 대한 가치나 신념에 따라 달라진다. 교사가 교직에 대하여 어떤 교직관을 가지고 있느냐에 따라 교육의 방향도 달라질 수 있기 때문이다.

즉, 교직원이란 교직이라는 직업의 본질을 어떻게 보느냐 하는 문제이며 교직이라는 직무의 기본 성격을 어떻게 파악하느냐 하는 것과 관련되어 있다. 그러므로 교직관은 교직에 대한 지각을 의미하나 거기에는 인지적 측면만이 아니라 교직에 대한 태도나 가치관도 함께 수반하는 개념이라 할 수 있다.¹⁾

긍정적인 관점의 교직관을 가진 교사들은 그들의 교직생활이 보람되고 즐거운 삶 자체가 되겠지만, 부정적인 관점의 교직관을 가진 교사들은 교직에 대해 항상 불만스럽게 생각되고, 권태와 무기력한 생활 속에서 자신은 물론이고, 그들이 맡고 있는 아동들을 불행하게 만드는 중대한 과오를 저지르게 될 수도 있기 때문이다.

교직은 그 직무를 수행함에 있어서 교사 개개인의 신념과 의욕에서 끊임없이 우러나오는 창의적 활동과 봉사적 정신을 바탕으로 해야 한다. 즉, 교사의 교직관이 확립되지 않고 교직에 대한 자질 및 전문성과 새로운 교육방법 및 환경을 갖추지 않은 상태에서 교육의 성과를 기대할 수는 없다.

따라서 유치원 교사들이 갖고 있는 교직관과 직무성과와의 상관관계를 밝히고, 유치원 교사들이 갖는 가치관과 태도를 파악하여 어떠한 교직관을 가지고 있는 교사들이 효율적인 교육을 수행하고 있으며, 교사의 직무성과에 어느 정도 영향을 미치고 있는지 고찰할 필요가 있다

이에 본 연구는 유치원 교사가 배경요인에 따라 서로 다르게 지각될 수 있는 교직관의 경향을 분석하고, 교직관의 경향이 직무성과에 어느 정도 영향을 미치고 있는가를 규명함으로써 유치원 교육의 질적 향상을 꾀하는데 의미있는 시사점을 제시하고자 하는데 그 목적이 있다.

1) 김종철 외(1983), 「교사론」, 교육과학사, p.26.

2. 연구의 문제

효과적인 교육을 위해서는 외적인 교육 시설이나 내적인 합리적 조직도 중요하지만 교사의 인격이나 교사의 행동이 무엇보다도 중요하다.²⁾ Patterson은 유치원 교사는 그가 전달하는 교육내용이나 그가 사용하는 교육 방법 보다 교사의 사람됨이 더욱 중요하다고 하였다.

유치원 교육에 있어서의 중요한 위치를 차지하는 교사가 그로부터 교육 받는 유아들에게 얼마나 긍정적으로 영향을 주느냐 하는 것은 개개의 교사가 갖는 가치관이나 신념 곧 교사 자신이 교직을 바라보는 눈이요, 교사 나름대로 갖는 그 교사의 교직관이라 할 수 있다. 그런데 교직관은 자신이 처한 입장에 따라 다르게 나타날 수 있으며, 다르게 나타난 교직관은 교사의 직무성과에 많은 영향을 미칠 것이라고 추론할 수 있다.

본 연구는 유치원 교사의 배경요인에 따라 교직관의 경향을 분석하고, 교직관이 교사의 직무성과에 어떻게 영향을 미치는가를 밝혀 효율적인 유치원 교육을 위한 기초자료를 제공하고자 다음과 같은 연구문제를 선정하였다.

- 1) 유치원 교사의 교직관은 배경요인별로 인식의 차이가 있는가?
- 2) 유치원 교사의 교직관은 직무성과에 어떠한 영향을 미치는가?

3. 연구의 제한점

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

- 1) 본 연구의 조사대상은 제주도내 공·사립 유치원에 재직중인 교사로 한정하였다.

2) 이은화 외(1995), 「유아교사론」, 양서원, p.296.

- 2) 본 연구에 사용될 교직원에 관한 척도 및 직무성과의 측정도구는 표준화된 도구가 없기 때문에 교직원 및 직무성과에 관한 선행 연구의 내용들을 참고로 하여 연구자가 자작한 도구에 의존할 수 밖에 없었다. 따라서 본 연구의 결과는 지역적 제한과 비표준화된 척도를 사용하였으므로 유치원 교사 전체의 일반적인 경향이라고 단언하기는 어려우나 제주도내 유치원 교사들의 개인적 배경요인을 준거로 할 때 교직관의 경향과 교직관과 직무성과와의 관계를 참고할 수 있다고 본다.
- 3) 유치원 교사의 배경요인은 매우 다양하고 광범위하므로 본 연구에서는 교직관과 직접적인 주요 요인이라 할 수 있는 학력, 교직경력, 설립주체만을 대상으로 그 범위를 한정하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 교직원과 유아교사의 전문성

교원이라는 가르치는 사람의 존재는 인류의 역사 속에서 교육이 있음과 동시에 생겼다고 볼 수 있다. 어떤 사회라 하더라도 사회화(socialization)의 기능 없이는 그 존속이 불가능하다. 그러므로 사회화 기능으로서의 광의의 교육기능은 인류의 역사와 함께 먼 옛날부터 모든 사회에 존재하여 왔으며, 따라서 교원의 존재도 교육의 역사와 함께하여 왔다는 것은 당연한 논리이다. 그러나 오늘에 이르기까지 교육의 발전과정에서 교원의 직무와 역할은 그 사회를 배경으로 지속적인 변화를 겪어왔다.

근대사회의 출현 이전만 해도 교직은 특정계급, 대개는 지배계급만을 위한 직업이었다. 그러나 근대사회의 출현과 함께 교직은 교육인구의 급격한 증가와 더불어 근대사회의 중요한 직업계층을 형성하고 교직의 본질에 대한 논의도 활발하게 이루어졌다. 그러므로 현대사회에서의 교원이라는 직업 또는 오늘날과 같은 학교교육의 제도는 산업화(industrialization)의 과정을 통하여 구조가 복잡하게 분화된 결과로서 19세기 후반에 와서야 비로소 정비된 것이다.

현대사회에서 어떤 사람이 교원이 되느냐 하는 문제는 교직원과 밀접한 관계를 갖는다. 그것은 교원의 직무가 무엇이냐에 따라 요구되는 교원으로서의 조건이 다른 것이며, 교원으로서 조건을 결정하는 것은 교직관이기 때문이다.³⁾

교원들 자신은 물론 학생, 학부모, 사회인사 등이 교직을 어떻게 지각하

3) 정일환, 권상혁(1996), 「교사론」, 교육출판사, p.32.

고 그에 대하여 어떠한 태도와 가치관을 갖느냐의 문제는 매우 중요한 의의를 가진다고 할 수 있다. 교원들 자신을 비롯하여 그 주위에서 교육에 관련을 가지고 있는 각계 각층의 인사들이 교직에 대하여 건설한 관념을 가지며 올바른 교직관을 정립한다는 것은 교육의 발전을 위해서 중요한 조건의 하나가 될 수 있을 것이다.⁴⁾

이러한 교직관은 서로 다른 철학적 기초, 현실적 감각과 문제인식에 따라 김종철은 성직관, 노동직관, 전문직관 등 세 가지 유형으로 구분하고 있다.⁵⁾

첫째, 성직관은 교직을 단순히 지식과 기술을 가르치는 직업이라기 보다는 교직이 주로 인간의 인격형성을 돕는 고도의 정신적·봉사적인 활동으로서 세속적인 다른 직업과는 구분하는 것이다. 그러기에 성직관에 입각한 교사상은 강한 정인지향성과 이상지향성을 요청하고 있으며, 교원은 한없는 사랑과 봉사로 정신적 활동에 전념해야 한다는 입장이다.

둘째, 노동직관은 교직은 본질적으로 다른 직업과 차이가 없다고 본다. 교직이 정신적 노동을 주로 하고 있지만 정신적 노동과 물질적 노동의 구분 자체가 부당하다는 것이다. 그러기에 교사는 노동에 대한 반대 급부로 처우개선, 보수, 임면의 문제, 근무조건향상을 위하여 단체의 결성이나 단체교섭 또는 단체 행동 등 이른바 노동 3권을 갖춘 노동조합을 통하여 정부나 고용주인 경영자와 맞서 투쟁하여야 한다고 주장한다. 여기에는 세속적이며 실리적이고 행동적이기를 공공연히 주장한다.

셋째, 전문직관은 오늘날 가장 널리 받아 들여지는 교직관이다.

교직을 단순한 노동직이 아니고 지적·정신적 활동을 위주로 하는 직업으로 본다. 그것은 이기적인 활동이 아니고 애타적 봉사활동으로 보는 점, 고도의 자율성과 윤리성을 강조하는 점에서는 성직관과 아주 가깝다.

4) 김종철 외(1983), 전계서, pp.26~27.

5) 상계서, p.27.

한편 교원의 자질향상과 교권확립, 경제적·사회적 지위 향상을 위해서는 교직 단체를 구성하여 보다 적극적으로 교원의 권리 신장과 지위 향상을 쟁취하여야 한다고 주장한다. 그러나 일부 국가를 제외하고는 교원이 단체행동권이나 동맹파업권을 유보하고 있다는 점에서 노동직관의 입장과는 다르다고 할 수 있다.

교원이 전문가적 자질을 갖추는데는 교육의 개념에 대한 전문적 이해가 가장 중요하다. 이것은 교육에 대한 여러 이론의 정립과 방법의 습득으로 가능하다.

이에 대해 정우현은 교원이 전문직적 직능을 성공적으로 수행하기 위해서는 자기 역할 정립의 필요성을 강조하며 전문직관에 대해 다음과 같이 제언하고 있다.⁶⁾

첫째, 교사는 급속히 변화하는 지적 팽창에 민감하여야 하며

둘째, 교사는 전문직적 조직체에 대한 공헌에 기여하여야 하고

셋째, 교사는 역할 수행의 과정에서 사회변화를 수시로 반영하도록 부단한 노력을 하여야 한다

그런가하면 한국정신문화연구원에서는 교원이 전문적 직업인이 되기 위한 자질 요건을 다음과 같이 제시하고 있다.⁷⁾

첫째, 교육의 대상자에 대한 포괄적 이해이다. 교원은 제자의 심리적·사회적 특성은 말할 것도 없고 그들의 삶이 지니는 역사적·문화적 의미를 전문적 안목에서 파악하여야 한다.

둘째, 교육내용에 대한 폭넓은 지식이다. 지식, 가치, 신념, 행동, 태도, 능력, 기능 등에 다면적 이해가 필요하다.

셋째, 올바른 가치의 선택과 결정, 그리고 평가능력이 요구된다. 교육은 가치산업이라고도 하는데 이는 가치로운 것을 가르치고 배우는 과정이 교

6) 정우현(1982), 「현대교사론」, 배영사, p.303.

7) 한국정신문화연구원(1984), 「교직의 사명과 교직의 보람」, 한국정신문화연구원, p.23.

육이라는 뜻이므로 교원의 모든 활동에는 가치의 선택, 평가, 결정 등의 능력이 절대시 된다.

넷째, 교육의 사회적 기능에 따르는 윤리 의식이다. 교육은 문화의 보존과 전통 및 개조의 기능을 가지고 있다. 따라서 교원은 사회적으로 위임 받은 임무를 수행하여야 하며 이에 따른 책임감과 의무감을 가져야 한다.

다섯째, 방법적 기술을 갖는 것이다. 교육의 과정을 최종적으로 마무리 짓는 결정적인 순간에 교원의 역할이 있는 것이며 방법적인 효율성을 높이기 위해서는 고도의 기술을 필요로 한다.

이상과 같은 전문직의 조건에 따라 유치원 교사는 과연 전문직일까? 유아를 대상으로 교육하는 일은 공교육으로 인정받기 보다 자선사업 내지 가정교육의 대리역할로 오랫동안 인식되어 왔으며, 유치원 교사는 자선가적 심성을 가진자나 모성적 애정으로 어린이 돌보기를 원하는 사람들에게 의해 행해지는 비전문직종인 동시에 사회봉사에 뜻이 있는 여성들의 전담 영역으로 취급되어 왔다.

이는 산업발전 과정에서 여성노동을 대량으로 필요로 하는 시대마다 노동계층의 자녀를 위한 탁아소를 정부가 권장하고 여기에서 가정양육을 위탁, 실시하도록 하면서 유아들을 많이 수용한 사회복지 기관으로 발전되어 왔기 때문이다. 따라서 유아들에게는 교육기능 보다 보호양육기능을 강조해 왔고, 이 기관의 종사자는 유아의 건강관리를 책임지면서 소극적인 놀이지도를 하는 보모(保姆)의 개념으로 확산된 것이다.

그러나 유아교육을 담당한 교사의 양성은 Pestalozzi의 교사 양성소에서 최초로 시작되었으며 Pestalozzi의 영향을 받은 Fröbel에 의해 1837년부터 본격적으로 전문교사를 배출해 왔는데 유아를 가르치는 자는 반드시 철학적 기초 위에 형성된 유치원 교육원리 및 교수방법과 교육 전반에 관한 교양을 이수해야 한다고 하였다.

이후 아동연구가 활발해지면서 아동발달의 원리는 유아교육의 이론을 강화하고 체계화 하였으며 유아교육은 교육학의 중요한 위치에 놓이게 되었다.

우리나라 유아교사의 양성은 1915년 미국의 선교사 Brown. Lee에 의해 이화학당 유치원 사범과에서 비롯되어 해방 후 3년제 전문학교의 보육과, 4년제 사립대학에서의 유아교사 양성, 2년제 초급대학의 보육과, 그리고 1980년 국립대학의 보육학과 신설로 이어져 발전해 왔다.

그러나 유아교사의 전문성에 대한 논의가 이루어지기 시작한 것은 매우 최근의 일이다.

우리나라 유아교육은 1980년대에 급속한 양적인 팽창은 질적인 수준을 함께 발전시키지 못했으며, 이제는 그 질을 향상시켜야 한데 학자들의 관심이 모아지고 있는 실정이다.⁸⁾

위와 같이 발달해 온 유아교육에서 유아교사직이 전문직이며, 유아교사가 전문가이어야 하는가에 대해서는 아직도 논란이 많이 되고 있으나 유아교사는 전문직에 종사하는 전문가로서 준전문가와와는 다른 자격과 자질을 갖추고 있어야 한다고 보는 입장으로 기울어지고 있다고 보겠다.

그러나 전문직의 특성과 기준에 비추어 볼 때 유아교사직이 전문직이며 유아교사가 전문가로서 전문성을 갖추었는가에 대해서는 학자들이 관점을 달리하고 있다.

Howsam과 그의 동료들은 교직이란 ①그 사회적 지위가 낮고 ②훈련기간이 짧으며 ③사회적 인정이 부족하고 ④이론적·전문적 지식과 기술이 부족하고 ⑤확고한 이론·개념적 기초를 토대로 실천하지 못하며 ⑥전문직이라는 일체감을 갖지 못하며 ⑦행정적으로 통제되기 쉽고 ⑧의사결정시 교사들의 자율성이 부족하며 ⑨교사 스스로 준전문가라는 인식이 높으

8) 이은화 외(1995), 전계서, p.17.

며 ⑩여성의 참여가 높고 ⑪특별하게 의사소통 할 수 있는 권한이 없으며 ⑫생사의 문제에 직접 관련되지 않기 때문에 전문적으로 보기 어렵다고 지적하였다.⁹⁾

이 외에 Ade는 ①지식의 기초 부족 ②사회 인정도가 낮음 ③봉사의 능력이 적기 때문에, Joffe는 지식, 자격기준, 자율성 측면에서 전문적으로 보기 어렵다고 지적하였다.¹⁰⁾

이와는 달리 Rubin은 유아교사를 가르치는 일에 대한 책임과 지식의 요구, 자신의 신념과 직업 윤리 뿐만 아니라 학습자의 기대와 사회적 질서의 일반적인 선까지 고려해야 하는 이중의 임무를 가진 전문가라고 보았다.¹¹⁾

또한 Feeney 등은 교사의 역할과 권위, 윤리 문제와 교사의 인성이라는 기준을 통하여 유아교육 교사가 전문적인 이유를 제시하고 있는데, 유아교육 교사들이 어린이들에게 광범위한 지식을 전달하고, 그들이 자신에 대해 긍정적으로 느끼도록 교육하기 때문에 유아교육 교사들은 유아교육에 관한 이론들을 현장에서 매일 매일 사용하고 있으며, 또한 유아교육 교사는 유아를 위한 프로그램을 선택하기 위하여 필요한 지식과 기술을 계속적으로 보충하고 선택해야 할 명백한 이유가 있기 때문에 유아교육 교사들은 전문가로서의 자부심을 가져야 할 뿐만 아니라 전문가로서 인정받기 위해 어린이를 더욱 잘 이해하도록 도와야 한다고 했다.¹²⁾

이외에도 Hildebrand는 창조적 전문가라고 유아교사직을 정의¹³⁾했으며, Broudy 또한 유아교육 교사는 교수 기술이나 교실 운영과 같은 업무 뿐만 아니라 진단, 의사결정 및 판단 등과 같은 많은 역할들을 소화해 낼

9) 상계서, p.26.
10) 상계서, p.26.
11) 상계서, p.27.
12) 박진희(1990), 유치원 교사의 전문성 발달을 위한 기초 연구, 석사학위논문, 이화여자 대학교대학원, p.44.
13) 이은화(1995), 전계서, p. 28.

수 있는 지식이 필요한 전문인¹⁴⁾이라고 하였다.

게다가 최초의 많은 연구들에 의하면 교사들이 내리는 결정들은 그들이 가지고 있는 교사로서의 전문가적인 신념에 근거하고 있다고 하여 이러한 교사의 직무수행을 전문가의 정의에 부합되고, 교사가 전문가로 분류될 수 있는 근거가 될 수 있다 하였다.

지금까지 살펴본 견해를 기초로 볼 때 유아교사직은 전문직이지만 전문직으로서의 그 전문화 정도에 있어서는 만족할 만한 수준에 이르지 못하고 있다고 볼 수 있다. 우리나라 유아교사들의 전문성에 대한 인식 및 전문화 정도에 대한 인식, 그리고 두 인식간의 차이를 조사한 백혜리¹⁵⁾의 연구에서도 전문성에 대한 인식은 매우 높고 전문화 정도에 있어서도 대부분 긍정적 인식을 하고 있으나 전문성에 대한 인식보다 전문화 정도에 대한 인식이 낮은 것으로 나타났다.

2. 각급 학교 교사들의 교직관에 대한 고찰

본 연구와 직·간접적으로 관련된 선행 연구의 내용을 통해 살펴 본 각급 학교 교사들의 교직관은 다음과 같다.

첫째, 교사의 교직관에 관한 연구를 살펴보면 다음과 같다.

정의원의 “초등교사와 중등교사의 교직관 비교 연구”에 나타난 교사의 교직 의식은 초·중등교사 다같이 전문직으로의 인식을 갖고 있는 것으로 나타났고 전문직으로서의 부족된 소양으로 초등교사는 교수-학습이론, 중등교사는 생활지도 능력으로 나타났으며 상급학교에서 수학하는 이유로 초등교사의 80.42%, 중등교사의 71.25%가 교육자로서의 자질을 높이기

14) 상계서, p.28.

15) 백혜리(1990), 유아교육교사의 전문성에 관한 연구, 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원, p.45.

위해서 필요하다고 생각하는 것으로 나타났다.¹⁶⁾

김호준은 “초·중·고등학교 교사들의 교직원에 관한 연구”에서 교직원 총점수를 성별, 학교별, 경력별로 분석하였을 때 여교사가 남교사 보다, 초등학교 교사가 중등학교 교사 보다 높았으며 경력이 많고 적음에 따라서는 차이가 없었다고 밝히고 있다. 그리고 교직관의 4가지 하위척도(전문성, 공공봉사성, 근로자성, 인성)별로 분석한 결과를 보면 전문성에서 초등교사들이 보다 높게 인식하고 있으며, 공공봉사성에서는 여교사가 남교사 보다, 초등학교 교사가 중등학교 교사 보다 교직이 공공봉사성을 띠고 있다는 생각을 더 높게 갖고 있음을 말해 주고 있다.¹⁷⁾

또한 교직의 근로성에서도 여교사가 남교사 보다, 초등학교 교사가 중등학교 교사 보다 교사를 근로자라고 생각하는 경향이 더 높았고, 교직을 학생에게 인격과 자율정신을 기르게 한다고 생각하는 것이 여교사가 남교사 보다, 초등학교 교사가 중등학교 교사 보다 더욱 높게 나타나 교직이 학생에게 인성을 가르치는 것이라고 생각하는 경향이 높다는 것을 의미함은 물론, 교직이 학생들에게 발전하는 사회에서의 적응력을 길러주고 아울러 급변하는 현실사회의 개척적 지도자임을 긍정하고 자부하는 생활태도를 견지하는 교직관이 높다는 것을 시사해 주고 있다.

정승일은 “초등교사의 배경요인별 교직원 연구”에서 교직관에 대한 관심이나 교직생활의 만족감에 대해서 남교사 보다 여교사가 높은 반응을 보였으며, 교직관을 교직생활의 지침으로 삼고 있느냐에 대해서는 대부분의 교사들이 부정적인 견해를 나타냈고, 20대와 50대의 교사들은 매우 부정적인 경향을 보였다고 밝히고 있다.

또한 교직의 관점에서는 절반이상이 전문직으로 인식하고 있으나 20~

16) 정의원(1992), 초등교사와 중등교사의 교직원 비교 연구, 석사학위논문, 관동대학교 교육대학원, pp.44~45.

17) 김호준(1991), 초·중·고등학교 교사들의 교직관에 관한 연구, 석사학위논문, 조선대학교 교육대학원, pp.28~30.

30대의 교사들은 혼합적 교직원으로 인식하고 있다고 분석하고 있으며, 경력별 요인에서 30대와 40대의 교사가 가장 바람직한 교직관을 가진다는 견해를 보였으며, 학력수준과 교직관의 긍정도를 인정하는 경향을 나타내고 있다¹⁸⁾고 분석하고 있다.

이러한 분석의 결과를 종합하여 초등교사는 교직관에 대한 의지는 소극적이거나 교직생활은 만족하고 보람을 느끼는 모순성을 나타내고 있다는 점, 30대와 40대의 교사가 가장 바람직한 교직관을 가지는 것은 지위, 안정된 생활의 성취욕구가 높는데 기인한다고 결론짓고 있다. 그리고 교직경력이 15년에서 20년 미만인 교사들이 교직에 대해서 비교적 의욕적이라는 점과 비사범 학력 교사와 교육대학 학력의 교사가 보는 관점은 사범 학력이 교직관의 변인이 된다고 인식하는 경향인 반면, 대학원 학력의 교사는 부정적이어서 교사 자신의 학력에 따라 학력과 교직관의 관계를 보는 관점은 차이가 있다는 점을 지적하고 있다.

유치원 교사들에 대하여 교직관을 연구한 홍순화는 유치원 예비교사(4년제 재학중인 자)와 현직교사(2년제 전문대졸)와의 교직관 비교 연구에서 개인적 자질, 전문적 자질, 교직관, 바람직한 교사상을 비교할 때 예비교사가 현직교사 보다 매우 높은 교직관을 갖고 있다고 지적하며 학력과 교직관의 관계를 긍정적으로 나타내고 있다.¹⁹⁾

이상의 선행연구들에서 시사하는 바를 종합해 보면 교사의 교직관은 대체로 교직을 전문직으로 인식하고 있으나 점차 전문직과 노동직, 봉사직 등 혼합적 교직관으로 옮겨가고 있음을 나타내고 있다 하겠으며, 학력면에서는 보다 고학력일수록 교직관에 대한 인식을 높게 가지고 있고, 경력면에서는 있는 15~20년 경력에서 가장 왕성하고 의욕적인 교직생활을 하

18) 정승일(1996), 초등교사의 배경요인별 교직관 연구, 석사학위논문, 건국대학교 교육대학원, pp.56~57.

19) 홍순화(1993), 유치원 예비교사와 현직교사의 교직관에 관한 비교 연구, 석사학위논문, 건국대학교 교육대학원, p.94.

고 있음을 말해 준다고 볼 수 있다.

둘째, 유치원 교사의 전문적 자질에 관한 연구로써 백혜리²⁰⁾는 “유아교육 교사의 전문성에 관한 연구”에서 전문성에 대한 유아교육 교사들의 인식은 매우 높다고 밝히고 있다.²¹⁾

모든 유아교육 교사들이 유아교육의 중요성이나 직업으로서의 가치, 전문적 자질에 대하여 매우 긍정적인 인식을 하고 있었으며 이러한 경향은 공립유치원 교사의 경우와 4년제 대학 출신의 교사들 경우가 전문대학 출신 교사의 경우 보다 높고, 근무상황이나 현직교육에 대한 인식에 있어서 긍정적인 인식을 갖는 것으로 밝혀졌다.

박진희의 “유치원 교사의 전문성 발달을 위한 기초 연구”는 우리나라 유치원 교사들이 유아를 지도할 때 사용하는 정보자료(교사회, 교사교육, 강습회 등)의 이용 경향이 전반적으로 저조하게 나타났으며, 정보자원의 이용정도는 학력면에서 학력이 높은 집단이 더욱 정보자원의 이용과 관련되었으나 경력면에서는 경력이 많고 적음에 따라 정보자원의 이용정도가 체계적으로 관련되어지지 않았다고 했다.

또한 유치원 교사들이 전문적 단체에 가입한 정도는 전체적으로 낮으며, 학력이 높을수록 많이 가입하고 있음을 밝히고 있다.²²⁾

이상의 연구들을 종합하여 보면 전문성에 대한 인식의 정도에서 전문대학의 전문성의 정도를 강화시켜야 할 필요성이 있음을 시사하고 있는데, 그 이유는 전문대학 2년의 수업년한은 유아교육 교사가 전문직으로서의 역할을 수행하기 위한 수업기간으로 부족하기 때문이다. 근무조건이나 자격기준, 현직교육의 기회 확대, 자율성의 문제 등 외적인 문제만 개선된다면 교사들의 전문적 자질은 충분히 발휘될 것이고, 그를 통하여 유아교육

20) 백혜리(1989), 전게서, p.45.

21) 상계서, p.45.

22) 홍순화(1993), 전게서, p.44.

의 질은 향상될 것이라 내다 볼 수 있다.

4. 직무성과

집단의 능력이나 개인의 능력을 평가하는 데에는 직무성과(job performance) 라는 용어가 사용된다. 그런데 그 직무성과라는 개념은 모호해서 다른 개념과 혼동될 때가 많다. 교사의 직무성과 개념을 개인이나 집단의 능력 평가를 중심으로 살펴보면,

Page와 Thomas는 직무성과를 개인이나 집단의 활동, 성숙도 혹은 달성도²³⁾라고 정의하였고, Donald는 직무성과를 직무수행 표준으로 표현된 특정 목표의 성취²⁴⁾이며, 직무성과 평가란 얼마만큼 그 기준이 달성되었는지 사정(査定)하여 보는 것이라고 하였으며, Ripple은 개인적 과업의 성취도를 사정하고 개인과 조직 양편에 유익을 도모하도록 여러 가지 판단을 하기 위한 관찰과정²⁵⁾이 직무성과라 하였다.

오석홍은 직무성과 평정(근무성적평정)을 공무원의 능력, 태도, 직무수행 가치 등을 판정하여 기록하고 활용하는 활동²⁶⁾이라고 하였고, 김창걸은 직무성과를 교사가 교육목표나 과업을 달성하기 위하여 보여준 노력의 과정이나 결과²⁷⁾라고 하였으며, 박형규는 교사가 직무를 수행하는 과정에서 얻은 성취²⁸⁾라고 하였다.

이상의 여러 학자들의 의견을 종합하여 조작적 정의를 내리면 직무성과

23) 박인학(1988), 학교 조직 건강이 교사의 직무만족과 직무성과에 미치는 영향, 박사학위논문, 한양대학교대학원, p.46.

24) 상계서, p.47.

25) 상계서, p.47.

26) 오석홍(1988), 「인사행정론」, 박영사, p.331.

27) 김창걸(1983), 교장의 지도성 행위·상황 및 조직효과성간의 관계 연구, 박사학위논문, 중앙대학교 대학원, p.52.

28) 박형규(1988), 학교장 지도성의 효과성에 대한 실증적 연구, 박사학위논문, 동국대학교 대학원, p.40.

란 개인 또는 집단이 담당한 과업의 성취도라고 정의를 내릴 수 있겠다.

이에 따라 직무성과를 구성하는 하위요인들은 학자에 따라 다양하게 제시되고 있다. 즉 교사의 직무성과 측정은 그들이 수행하는 직무를 밝히고 이에 준하여 기준이 설정되는 것이 일반적인 과정이다. 이러한 직무수행의 성취결과는 교사 개인에 관한 것뿐만 아니라 교육설계, 직무설계 등 다양한 변인들에 의하여 영향을 받기 때문에 그 측정이 매우 어려워 연구자마다 다르다.

Weigand는 교직의 직무성과 하위요인으로 ①직무성과 목표 달성 ②질문응답기술 ③학습순서 ④평가기술 ⑤창의력 평가²⁹⁾를 제시하고 있으며, Hickoox와 Rooney는 ①수업분위기 ②수업기술 ③인간관계 ④학생관리 ⑤전반적 효과성을 선정³⁰⁾하였다. 그리고 Hall은 교사의 직무성과 하위요인으로 ①수업능력 ②학급관리 ③교사의 전 프로그램에 대한 공헌도 ④전문적 자질³¹⁾을, Manatt는 ①생산적 수업기술 ②적극적 상호 인간관계 ③조직화·구조화된 학급관리 ④지적 자극 ⑤실외에서의 바람직한 사교행위³²⁾ 등을 들고 있으며, Redfern과 Hersey는 ①학습 진행 절차 ②학습 관리 기능 ③의사 전달 기능 ④인간관계 ⑤직원관계 ⑥연수 ⑦기타 책임 영역³³⁾이라고 하였다.

그런가하면 김창걸은 ①수업준비 ②수업활동 ③생활지도 ④학급경영 ⑤근무관계³⁴⁾를, 박형규는 ①학생들의 학업성취와 지적 능력의 성장 정도 ②학생들의 정의적 측면의 성장 정도 ③학교·학급경영 및 학교 사무관리면에서의 성장 정도³⁵⁾ 등으로 구분하였다.

29) 이완정(1982), 중학교 교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구, 박사학위논문, 고려대학교 대학원, pp.41~43.

30) 상계서 p.42.

31) 상계서, p.43.

32) 상계서, p.43.

33) 상계서, p.43.

34) 김창걸(1983), 전계서, pp.52~53.

35) 박형규(1988), 전계서, p.43.

위와 같은 직무성과 하위요인들에 의해 조직 구성원들이 얼마나 직무를 잘 수행하는지를 판정하는 직무성과 평정은 구성원에 대한 처우, 구성원에 대한 행정의 발전, 인사기술의 타당성 검증 등에 관한 의사결정에 매우 중요한 정보를 제공하는 활동이다.

실적주의를 바탕으로 하는 인사행정체제에서는 구성원에 대한 과학적 평가자료를 제공하는 직무성과 평정이 필수적인 요소로 받아들여지고 있다. 이러한 직무성과 평정의 종류는 목적, 피평정자, 방법 등 여러 기준에 의하여 분류할 수 있다.

지금까지 알려진 직무성과 평정방법은 대단히 많으며, 또한 새로운 방법을 개발하려는 구체적인 노력이 계속되고 있다

직무성과 평정은 구체적인 필요에 따라 하나의 평정 방법을 선택하거나 또는 몇 가지를 배합하여 사용할 수 있으며, 새로운 평정 방법을 개발할 수도 있다.

여기에서는 전통적으로 많이 활용해 온 방법 몇 가지를 살펴보면 다음과 같다.³⁶⁾

첫째, 서열법(rating method)은 조직 구성원들을 서로 비교하여 그들 간의 상대적 서열을 정하는 방법이다. 이 방법은 비교적 작은 규모의 집단에 대해서만 사용할 수 있으며, 특정 집단내의 서열을 제시해 줄 수는 있으나 다른 집단과 비교할 수 있는 객관적 자료는 제시해 주지 못한다.

둘째, 강제배분법 또는 강제할당법(forced distribution)은 많은 인원의 근무 성적을 공정히 평정하게 되면 일반적으로 극소수의 인원이 최상의 등급 및 최하의 등급을 받게 되고 나머지 대부분은 중간에 집중하게 되는 바, 이를 그래프로 표시하면 정상분포 곡선이 된다.

그러므로 평정을 함에 있어 이러한 정상분포가 되도록 강제로 분포시키

36) 서정하 외(1995), 「교육과 인사행정론」, 교육행정학 전문서4, 도서출판 하우, pp.141~143.

게 되면 대체로 사실에 가까운 평정이 될 것으로 간주하는 것이 이 강제 배분법의 기본적인 아이디어이다.

셋째, 도표식 평정척도법(graphic rating scale)은 직무수행 실적, 직무수행 능력, 직무 행태 등에 관한 평정요소를 나열하고, 그 평정요소 각각에 대한 3~5개 정도의 우열의 등급을 표시하는 평정 척도를 그린 평정표를 사용하는 방법이다. 평정자는 평정척도의 등급 중 피평정자에 해당하는 것을 골라 그 곳에 표시한다.

이 방법은 많은 인원을 평가하는데 간편하게 사용할 수 있고 그 설계도 비교적 단순한 것이 장점인 반면, 여러 가지 착오나 편견이 작용할 가능성이 큰 방법이라는 것이 문제점으로 제기된다.

넷째, 사실표식법 또는 대조법(checklist)은 평정자가 평정표에 나열·제시된 평정요소에 대한 기술 또는 질문을 보면서 피평정자에 해당되는 것을 골라 표시하는 것이다.

평정자는 각 항목에 대하여 가부 또는 유무의 표시를 할 뿐 피평정자의 특성이나 실적을 평가하여 가치(weight)를 부여하거나 등급을 정하지는 않는다. 그러므로 이 방법에 의하면 평정자는 피평정자의 특성이나 실적을 평가하기 보다는 보고하는 셈이 된다.

이러한 여러 가지 평정방법들 중에서 우리나라 교사들에 대한 직무성과 평정은 교육공무원 승진 규정에 있는 근무성적표에 의해 서열법과 강제배분법을 적용하여 행해진다. 우리나라의 교원 근무성적 평정표에 따른 내용의 변화 과정은 다음과 같다.

- 1) 1961년 10월 22일 각령(閣令) 제 234 호에 의해 시행된 기준은
 - 근무성적 : ①학급운영 또는 담당 업무 ②학습지도 ③생활지도
 - 직무수행능력 : ①기본실력 ②지도력 ③창의력
 - 직무수행태도 : ①책임감 ②협동성 ③준법성 등으로 되어 있다.

2) 1975년 8월 20일 개정된 교사 근무 성적 평정기준은

- 자질 및 태도 : ①교육관·교직원 ②교육자로서의 품격 ③책임감 ④봉사성 ⑤창의성
- 근무실적 : ①학습지도 ②생활지도 ③학급경영 ④담당업무 ⑤교육연구 등으로 되어 있다.

3) 1990년 2월 14일 개정된 교사 근무성적 평정기준은

- 자질 및 태도 : ①교육자로서의 품성 ②사명의식
- 근무실적 : ①학습지도 ②생활지도 ③학급경영 ④교육연구 및 담당업무 등으로 되어 있다.

4) 최근 개정된 교육공무원 승진 규정(1997. 7. 9 대통령령 제15424호)에 의한 근무성적 평정기준도 위 (3)항의 내용과 같다. 이 규정에 의한 근무성적 평정에 관한 사항을 보면 매년 12월 31일을 기준으로 교육공무원 자기 실적 평가서를 작성하여 제출하게 하고, 평정자는 이를 참작하여 직위별로 타당한 요소의 기준에 의하여 평정하며 객관성, 신뢰성, 타당성 있게 평정 대상자의 근무성적을 종합적으로 분석, 평가토록 되어 있다. 또한 평정점은 80점을 만점으로 하여 평정자와 확인자의 평정점을 각각 50%를 환산한 후 그 환산된 점수를 합산하여 산출토록 되어 있다.

그리고 평정점의 분포비율은

- ① 수 (72점 이상) 20%
- ② 우 (64점 이상 72점 미만) 40%
- ③ 미 (56점 이상 64점 미만) 30%
- ④ 양 (56점 미만) 10%로 하되 분포 비율을 적용함에 있어서 위 ④

항에 해당하는 자가 없거나 그 비율 이하일 때에는 ④항의 비율을 적용하지 아니 할 수 있고, 이 경우 ④항의 비율 또는 나머지 비율은 ③항에 가

산한다고 되어 있다.

이상과 같은 여러 가지 근무성적 평정 방법들은 개인의 인성을 평정하는데 치중된다. 행정가들이 인성을 평정할 능력의 부재, 평정도구의 타당성, 신뢰도 등이 낮음, 평정자의 편견의 개재, 창의성 같은 개인의 욕구를 반영시키기 어렵다는 약점을 지니고 있다.

그럼에도 불구하고 합리적이며 과학적인 인사행정을 펴 나가기 위해 없어서는 안될 제도이기 때문에 타당도, 신뢰도, 그리고 객관도를 높이고 또한 조직의 발전을 꾀할 수 있는 방안을 연구, 개발해 내어 활용해 나가는 것이 앞으로의 과제라 하겠다.

이 연구에서는 이러한 점을 고려하여 교사의 직무성과 평정 방법을 현행 각급학교 교사의 근무성적 평정기준에 따라 작성한 척도표에 의해 자신들이 스스로 평정하는 방법을 사용하였다. 자기 평정법은 평정을 받은 사람에 대한 참여 동기 부여와 그 사람 발전을 도모하는데 유용하며, 또한 상관에 의한 평정 방법과 별 차이가 없다고 보기 때문이다.

Ⅲ. 연구의 방법

본 연구는 사회조사 방법론에 의해 수행되었다. 본 장에서는 표집대상 및 방법 측정도구와 자료처리 방법 등에 대해 기술하였다.

1. 표집 대상 및 방법

본 연구는 제주도내 공·사립 유치원 교사 212명을 대상으로 교직관의 경향을 파악한 후 자기의 직무성과 평가 내용을 담은 질문지를 배부하고 또한, 공·사립 유치원장 및 원감에게 유치원 교사의 직무성과를 평정토록 요청하여 회수하였는데 그 결과는 <표-1> 과 같다.

<표-1> 교직원 및 직무성과 평정에 따른 척도 표집 분포

구분 설립별	유치원 교사					원장, 원감				
	배부수	회수수	회수율	유효수	유효 응답율	배부수	회수수	회수율	유효수	유효 응답율
공립	95	92	97	90	97	95	91	95	90	99
사립	117	98	84	93	95	117	95	81	93	98
계	212	190	89	183	96	212	186	87	183	98

위의 <표-1> 에서 보는 바와 같이 유치원 교사 212명에게 척도표를 배부하여 190명의 응답을 받았으나 7명의 응답은 부실하여 183명을 연구 대상으로 삼았고, 유치원장, 원감에게 요청한 교사의 직무성과 평정표에 대한 응답도 186명분의 응답 중 유치원 교사의 유효응답에 맞춘 183명분만을 연구대상으로 삼았다.

조사 대상의 배경요인별 분포는 <표-2> 에서 나타난 것과 같이 경력, 학력, 설립별 요인 모두 배부 대상의 통제를 고려하지 않은 요인이므로 각기 다른 분포를 보이고 있다.

<표-2> 유치원 교사의 배경 요인

요인별	구 분	인 원	백분율(%)	비 고
경력별	5년 이하	91	42	
	6년~10년	72	34	
	11년~15년	33	16	
	16년 이상	16	8	
	계	212	100	
학력별	2년대 졸	143	67	
	4년대 졸	69	33	
	계	212	100	
설립별	공립	95	45	
	사립	117	55	
	계	212	100	

※ 인원수는 제주도교육청 「제주교육연보」에서 발췌한 내용임.

2. 측정 도구

본 연구에서 유치원 교사들의 교직관의 경향과 직무성과를 알기 위해 사용한 도구는 선행연구에서 적용한 척도를 참고하여 연구자가 필요한 조사 내용을 번안하여 자작한 것으로 Likert형 5점척도로 구성 하였는데 척도의 문항별 구성 및 내용은 <표-3> 과 같으며, 직무성과 평정을 위한 척도는 교원의 근무성적 평정표에 나타난 항목을 참고하여 자작한 도구를 사용하였다.

〈표-3〉

척도의 문항별 구성 및 내용

구분	척도의 내용	문항번호	문항수
교직원	○ 성직관	1. 2 . 4. 9. 15	5
	○ 노동직관	3. 5. 6. 12. 13.	5
	○ 전문직관	7. 8. 10. 11. 14	5
직무수행	○ 학습지도	20. 22. 24. 25. 27	5
	○ 생활지도 및 업무수행능력	16. 19. 23. 26. 29	5
	○ 가치 및 태도	17. 18. 21. 28. 30	5

3. 자료의 처리

본 연구의 측정 방법은 Likert 5단계식 평정 척도에 일괄적으로 응답케 하여 1점에서 5점까지 배점하였으며 역문항은 역시 역순으로 배점하였다. 표집된 자료에 대한 통계 처리는 먼저 교직원과 직무성과를 요인별로 차이검정을 실시하였고, 교직원이 직무성과에 미치는 영향에 관한 검증은 상관관계 분석을 통한 단계별 중다 회귀분석을 사용하였다.

IV. 연구결과 및 해석

본 연구의 목적을 위해 자료처리 결과를 토대로 유치원 교사의 경력, 학력, 설립별에 따른 배경요인별 교직원과 직무성과의 차이를 살펴보고, 교직원과 직무성과와의 상관관계를 분석하면 다음과 같다.

1. 교직원

교직관에 대해 유치원 교사들의 반응은 어떠한지 경력별, 학력별, 설립별에 따라 차이검정을 실시하고 분석한 결과는 다음과 같다.

1) 경력별

유치원 교사의 교직관에 대한 경력별 차이를 분석한 결과는 <표-4>와 같다.

<표-4> 교직관에 대한 경력별 차이

집단별	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
5년이하	61	59.49	4.22
6~10년	55	60.45	4.76
11~15년	49	59.94	4.47
16년이상	18	60.39	5.30
계	183	59.99	4.51

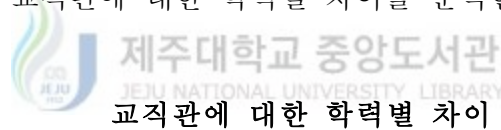
<i>SV</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	유의도
SSB	30.002	3	10.001	.486	N.S.
SSW	3683.976	179	20.1		
SST	3713.978	182			

〈표-4〉에서와 같이 교사의 교직원에 대한 경력별 차이를 분석한 결과는 6~10년을 근무한 교사가 60.45, 16년 이상 근무한 교사가 60.39, 11~15년 근무한 교사가 59.94, 5년 이하 근무한 교사가 59.49로 약간의 차이가 있는 것처럼 보이나, 통계적으로 유의한 차이가 없다. 즉 경력집단별 교사의 교직관은 같은 수준에 있다고 할 수 있다.

2) 학력별

유치원 교사의 교직원에 대한 학력별 차이를 분석한 결과는 〈표-5〉와 같다.

〈표-5〉



집단별	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>t</i>	유의도
2년 초급대	117	59.59	4.21	-1.599	N.S.
4년제 대학	66	60.70	4.97		

〈표-5〉에서와 같이 유치원 교사의 교직원에 대한 학력별 차이를 분석한 결과는 통계적으로 유의하지 않는 결과를 나타내고 있다. 2년제 대학 출신 교사인 경우 59.59, 4년제 대학 출신 교사인 경우 60.70으로 4년제 대학 출신 교사가 다소 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이가 없다. 즉 유치원 교사의 교직원에 대한 학력별 차이는 같은 수준에 있다고 할 수 있다.

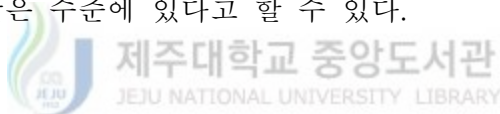
3) 설립별

유치원 교사의 교직원에 대한 설립별 차이를 분석한 결과는 <표-6> 과 같다.

<표-6> 교직원에 대한 설립별 차이

집단별	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>t</i>	유의도
공립	90	60.06	4.50	.195	N.S.
사립	93	59.92	4.56		

<표-6> 에서와 같이 교사의 교직원에 대한 설립별 차이에 대한 분석결과에서도 통계적으로 유의하지 않는 결과를 나타내고 있다. 공립에 근무하는 교사가 60.06, 사립에 근무하는 교사가 59.92로 공립에 근무하는 교사가 약간 높으나 통계적으로 유의한 차이가 없다. 즉 근무지 설립별 교사의 교직관은 같은 수준에 있다고 할 수 있다.



2. 직무성과

유치원 교사의 직무성과에 대해 경력별, 학력별, 설립별에 따라 차이검정을 실시하고 분석한 결과는 다음과 같다.

1) 경력별

교사의 경력에 따른 직무성과를 분석한 결과는 <표-7> 과 같다.

<표-7> 경력에 대한 직무성과 분석

집단별	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
5년이하	61	58.69	5.59
6년~10년	55	62.77	5.74
11년~15년	49	64.69	5.85
16년이상	18	61.61	7.43
계	183	61.81	6.32

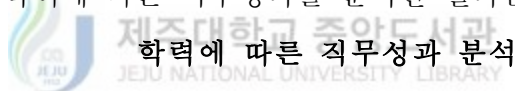
SV	SS	df	MS	F	유의도
SSB	1052.611	3	350.870	10.078	$P < .01$
SSW	6231.695	179	34.814		
SST	7284.306	182			

〈표-7〉에서와 같이 유치원 교사의 경력에 따른 직무성과의 차이에 대한 분석 결과는 99%의 신뢰수준에서 유의한 차이를 보여주고 있다. 즉, 11~15년을 근무한 교사가 64.69으로 가장 높고, 5년 이하 근무한 교사가 58.69로 가장 낮아 근무경력에 따른 직무성과는 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

2) 학력별

유치원 교사의 학력에 따른 직무성과를 분석한 결과는 〈표-8〉과 같다.

〈표-8〉



집단별	n	\bar{X}	S	t	유의도
초급대	117	61.55	6.79	-0.744	N.S.
4년제 대학	66	62.27	5.43		

〈표-8〉에서와 같이 유치원 교사의 학력에 따른 직무성과의 차이에 대한 분석결과는 4년제 대학 출신(62.27)과 2년제 대학 출신(61.55)은 통계적으로 유의한 차이가 없다. 즉 학력별 교사의 교직원은 같은 수준에 있다고 할 수 있다.

3) 설립별

공·사립에 근무하는 유치원 교사의 직무성과를 분석한 결과는 〈표-9〉와 같다.

〈표-9〉

설립별에 따른 직무성과 분석

집단별	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>t</i>	유의도
공립	90	63.82	6.47	4.449	$P < .01$
사립	93	59.86	5.55		

〈표-9〉에서와 같이 유치원 교사의 설립별에 따른 직무성과의 차이에 대한 분석결과는 99%의 신뢰수준에서 유의한 차이를 보여주고 있다. 공립에 근무하는 교사가 63.82, 사립에 근무하는 교사가 59.86으로 공립에 근무하는 교사가 약 3.96 정도 높으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나고 있다. 즉 교사의 설립별에 따른 직무성과는 상관이 있는 것으로 나타나고 있다.

3. 교직관이 직무성과에 미치는 영향

유치원 교사들이 갖고 있는 교직관은 직무성과에 어떠한 영향을 미치는지 알기 위하여 경력별, 학력별, 설립별로 구분하여 상관관계 분석을 통한 단계별 중다 회귀분석을 실시하고 분석한 결과는 다음과 같다.

1) 경력별

〈표-10〉

경력 5년 이하 집단

(*n*=61)

	<i>r</i>	<i>R</i>	R^2	$R^2 change$	<i>F</i>	유의도
노동직관	.361	.361	.1303	.1303	8.9247	$P < .01$
성 직 관	.328	.395	.1560	.0257	1.7603	
전문직관	.303	.408	.1665	.0105	0.7192	

〈표-10〉에서와 같이 경력 5년 이하 집단에서 교직원과 직무성과의 상관계수는 각각 .361, .328, .303이다. 이는 단계별 중다 회귀분석을 한 결과 유의한 설명력은 13%에 지나지 않는다. 즉 노동직관만이 직무성과를 13% 정도 설명하고 있으며 나머지 성직관이나 전문직관은 직무성과를 설명하지 못하고 있다.

〈표-11〉 **경력 6~10년 집단** *(n=55)*

	<i>r</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>R</i> ² <i>change</i>	<i>F</i>	유의도
노동직관	.449	.449	.2016	.2016	19.200	<i>P</i> < .01
성 직 관	.413	.452	.2043	.0027	0.257	
전문직관	.387	.464	.2152	.0012	0.114	

〈표-11〉에서와 같이 경력 6~10년의 집단에서 교직원과 직무성과의 상관계수는 각각 .449, .413, .387이다. 이는 단계별 중다 회귀분석을 한 결과 유의한 설명력은 20%에 지나지 않는다. 즉 노동직관만이 직무성과를 20% 정도 설명하고 있으며 나머지 성직관이나 전문직관은 직무성과를 설명하지 못하고 있다.

〈표-12〉 **경력 11년~15년 집단** *(n=49)*

	<i>r</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>R</i> ² <i>change</i>	<i>F</i>	유의도
성 직 관	.488	.488	.2381	.2381	14.173	<i>P</i> < .01
노동직관	.452	.491	.2411	.0030	0.178	
전문직관	.396	.493	.2430	.0019	0.113	

〈표-14〉 에서와 같이 2년제 대졸의 집단에서 교직원과 직무성과의 상관계수는 각각 .335, .308, .225이다. 이는 단계별 중다 회귀분석을 한 결과 유의한 설명력은 14%에 지나지 않는다. 즉 노동직관이 직무성과를 11% 정도, 성직관이 3% 정도 설명하고 있으며 나머지 전문직관은 직무성과를 설명하지 못하고 있다.

〈표-15〉 4년제 대졸 집단 (n=66)

	<i>r</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>R</i> ² change	<i>F</i>	유의도
성 직 관	.487	.487	.2372	.2372	19.4426	<i>P</i> < .01
노동직관	.365	.494	.2440	.0039	0.3196	
전문직관	.309	.496	.2460	.0020	0.1639	

〈표-15〉 에서와 같이 4년제 대졸 집단에서 교직원과 직무성과의 상관계수는 각각 .487, .365, .309이다. 이는 단계별 중다 회귀분석을 한 결과 유의한 설명력은 24%에 지나지 않는다. 즉 성직관만이 직무성과를 24% 정도 설명하고 있으며 나머지 노동직관과 전문직관은 직무성과를 설명하지 못하고 있다.

3) 설립별

〈표-16〉 공립유치원 교사 집단 (n=90)

	<i>r</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>R</i> ² change	<i>F</i>	유의도
성 직 관	.441	.441	.1945	.1945	21.7076	<i>P</i> < .01
노동직관	.407	.473	.2237	.0292	3.2589	<i>P</i> < .05
전문직관	.385	.479	.2294	.0057	0.6362	

〈표-16〉 에서와 같이 공립 집단에서 교직원과 직무성과의 상관계수는 각각 .441, .407, .385 이다. 이는 단계별 중다 회귀분석을 한 결과 유의한 설명력은 22%에 지나지 않는다. 즉 성직관이 직무성과를 19% 정도, 노동직관이 3% 정도 설명하고 있으며 나머지 전문직관은 직무성과를 설명하지 못하고 있다.

〈표-17〉 사립유치원 교사 집단 (n=93)

	r	R	R^2	$R^2\text{change}$	F	유의도
성 직 관	.438	.438	.1918	.1918	21.5748	$P < .01$
노동직관	.376	.452	.2043	.0125	1.4061	
전문직관	.311	.457	.2088	.0045	0.5062	

〈표-17〉 에서와 같이 사립 집단에서 교직원과 직무성과의 상관계수는 각각 .438, .376, .311 이다. 이는 단계별 중다 회귀분석을 한 결과 유의한 설명력은 19%에 지나지 않는다. 즉 성직관만이 직무성과를 19% 정도 설명하고 있으며 나머지 노동직관과 전문직관은 직무성과를 설명하지 못하고 있다.

〈표-18〉 전체 교사 집단 (n=183)

	r	R	R^2	$R^2\text{change}$	F	유의도
성 직 관	.399	.399	.1592	.1592	35.2213	$P < .01$
노동직관	.374	.435	.1892	.0300	6.6372	$P < .05$
전문직관	.351	.437	.1909	.00017	0.0376	

〈표-18〉 에서와 같이 전체적으로 교직원과 직무성과의 상관계수는 각각 .399, .374, .351 이다. 이는 단계별 중다 회귀분석을 한 결과 유의한 설명력은 19%에 지나지 않는다. 즉 성직관이 직무성과를 16% 정도, 노동직관이 3% 정도 설명하고 있으며 나머지 전문직관은 직무성과를 설명하지 못하고 있다.



V. 요약 및 결론

1. 요약

유아교육은 개인의 일생 중에서 가장 성장 속도가 빠르며, 지적 능력이 나 인격 성장에 있어서 중요한 일이 일어나고 있는 시기의 교육활동이다. 즉, 신체적·지적·정서적·사회적 및 도덕적 성장이 결정되는 시기의 유아를 대상으로 하는 교육으로서 교사가 미치는 영향은 매우 크다고 할 수 있다.

이러한 특수성에 비추어 교사들의 교직관이 확립되지 않고 교직에 대한 자질 및 전문성과 새로운 교육방법 및 환경을 갖추지 않는 데서 교육의 성과를 기대할 수 없다. 이에 따라 본 연구는 유치원 교사들의 배경요인에 따른 교직관의 경향을 분석하여 교직관의 경향과 직무성과에 미치는 영향을 밝힘으로써 교직관의 중요성을 인식하고 직무성과를 높이는데 도움을 주고자 하는데 그 목적을 두고 있다.

이에 배경요인을 경력, 학력, 설립주체별에 한하여 이에 따른 교직관의 차이를 살펴보기 위해 제주도내 공·사립 유치원 교사 212명을 대상으로 자작한 척도표에 응답케 하였다.

표집된 자료는 교직관과 직무성과를 요인별로 차이검정을 실시하였고, 교직관이 직무성과에 미치는 영향에 관한 검증은 상관관계 분석을 통한 단계별 중다 회귀분석을 사용하였다.

유치원 교사의 교직관에 대해 배경요인별로 상관관계를 분석한 결과는 먼저 경력별에서 5년 이하(59.49), 6~10년(60.45), 11~15년(59.94), 16년 이상(60.39)을 비교할 때 약간의 차이가 있으나 통계적으로 유의한 차이가

나타나지 않았다.

또한 학력면에서도 2년제 대학 출신 교사(59.60) 보다 4년제 대학 출신 교사(60.70)가 다소 다르게 나타났으나 학력집단별 교사의 교직원은 같은 수준에 있다고 말할 수 있었다.

설립별에 따른 교직관의 분석에서는 공립에 근무하는 교사가 60.06, 사립에 근무하는 교사가 59.92로 약간 다르게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

유치원 교사들의 배경요인에 따른 직무성과를 분석한 결과를 보면 경력에 따른 직무성과의 차이는 99%의 신뢰수준에서 유의한 차이를 보였는데 11~15년을 근무한 교사가 64.69로 가장 높고, 5년 이하 근무한 교사가 58.69로 가장 낮았다.

학력에 따른 직무성과의 차이는 4년제 대학 출신 62.27, 2년제 대학 출신 61.55로 유의한 차이가 없었으며, 설립별에 따른 직무성과의 차이는 공립에 근무하는 교사가 63.82, 사립에 근무한 교사가 59.86으로 공립에 근무하는 교사가 3.96 더 높았으며 99% 신뢰수준에서 유의한 차이를 나타내었다.

교직관이 직무성과에 미치는 영향에 있어서는 경력별에 따른 상관계수는 5년 이하에서 각각 .361, .328, .303으로 단계별 중다 회귀분석한 결과 노동직관만이 13% 정도, 6년~10년에서는 .449, .413, .387로 역시 노동직관만이 직무성과를 20% 정도, 11년~15년에서는 .448, .452, .396으로 성직관만이 24% 정도 유의한 설명을 하고 있으며 16년 이상에서는 .398, .352, .329로 성직관이 직무성과를 16%, 노동직관이 2% 정도 유의한 설명을 하고 있으나 전문직관은 설명하지 못하고 있다.

학력면에서 2년제 대졸 집단에서는 노동직관이 직무성과를 11% 정도, 성직관이 3% 정도 설명하고 있는데 4년제 대학 이상의 집단에서는 성직

관만이 직무성과를 24% 정도 설명하고 있어 전문직관은 양 집단 어디에서나 직무성과를 설명하지 못하고 있다.

세번째 배경요인인 설립별에서는 공립 집단에서 성직관이 직무성과를 19%, 노동직관이 3% 정도 설명하고 있으나, 사립 집단에서는 성직관만이 직무성과를 19% 정도 설명하고 있다.

전체적으로 보았을 때 유의한 설명력은 19%에 지나지 않으며, 성직관이 직무성과를 16%, 노동직관이 3% 정도 설명하고 있으나 전문직관은 직무성과를 설명하지 못하고 있다.

2. 결론

유치원 교사의 교직관이 직무성과에 미치는 영향을 분석하기 위한 본 연구는 여러 가지 요인에 따라 차이가 있을 수 있으나 조사 분석한 결과를 토대로 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 유치원 교사의 경력, 학력, 설립별에 따른 교직관의 차이는 경력, 학력, 설립별에 따라 큰 차이가 없는 것으로 나타났는데, 이는 배경요인에 따라 다른 가치관과 신념을 가지고 있으리라 추정했던 점을 부정하는 결과라 하겠으며, 배경요인에 관계없이 모두 비슷한 교직관을 지니고 있음을 말해준다 하겠다.

둘째, 유치원 교사의 배경요인별 직무성과의 차이는 학력에 따라서는 차이를 보이지 않으나 경력에 따라서는 중간 이상의 경력을 가진 교사가 높게 나타나 경력이 높을수록 높은 수준의 직무성과를 보이는 것으로 나타났다. 이는 현직교사 연수의 중요성을 시사하고 있다고 볼 수 있어 이

에 따른 제도적 뒷받침이 있어야겠다.

셋째, 유치원 교사의 직무성과가 설립별 요인에서 보았을 때 사립유치원 교사보다 공립유치원 교사가 다소 높은 것으로 나타났는데 이에 대한 원인분석을 위한 연구는 계속되어야 하겠다.

넷째, 교직관이 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과 경력면에서 10년 이하 집단과 11년 이상 집단이 다른 결과를 보였는데, 10년 이하의 집단에서는 노동직관만이, 11년 이상의 집단에서는 성직관이 직무성과에 영향을 미치고 있음을 나타냈다.

다섯째, 전체적으로 유치원 교사에 대한 교직관이 직무성과에 미치는 영향은 성직관과 노동직관만이 직무성과를 설명하고 있어 전문직관은 유치원 교사들의 직무성과에 별 영향을 미치지 못하고 있음을 나타내고 있다. 이는 유아교사 자신들 스스로 전문가임을 자긍하는 태도의 결여가 있는 결과라 보아진다. 유아교육의 질적 향상을 꾀하기 위해서는 무엇보다 먼저 유아교사들의 전문성을 키워야 한다고 보아지는데, 이를 위해서는 유아교사 자신들의 자기 연찬을 위한 노력과 함께 교사들의 개인적 자질을 높이고 전문적 자질을 갖추도록 교사 양성기관의 수업년한을 4년제로 높여야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 김영우 외(1997), 「교육학개론」, 교육과학사.
- 김옥련 외(1995), 「유아교육사」, 정민사.
- 김중서 외(1988), 「최신교육학개론」, 교육과학사.
- 김중철 외(1983), 「교사론」, 교육과학사.
- 박기동(1987), 「조직행동론」, 박영사.
- 서정하 외(1995), 「교육과 인사행정론」, 교육행정학 전문서4, 하우.
- 오석홍(1988), 「인사행정론」, 박영사.
- 이연섭·홍순정(1989), 「유아교육개론」, 한국방송통신대학.
- 이영서(1992), 「유아교육학개론」, 양서원.
- 이은화 외(1995), 「유아교사론」, 양서원.
- 이희경(1995), 「유아교육학개론」, 동문사.
- 정범모(1968), 「교육과 교육학」, 배영사.
- 정우현(1982), 「현대교사론」, 배영사.
- 정인환, 권상혁(1996), 「신간교사론」, 교육출판사2.
- 제주도교육청(1998), 「제주교육 통계 연보」, 제주도인쇄공업협동조합.
- 한국정신문화연구원(1984), 「교직의 사명과 교직의 보람」, 한국정신문화연구원.
- 황정규(1991), 「훌륭한 교사의 지도 기술」, 현대교육출판.
- 김정서(1995), 초등교사의 배경요인에 따른 동기-위생 요인 연구, 석사학위논문, 건국대학교 교육대학원.
- 김창걸(1983), 교장의 지도성 행위·상황 및 조직효과성간의 관계 연구, 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.

- 김호준(1991), 초·중·고등학교 교사들의 교직원에 관한 연구, 석사학위
논문, 조선대학교교육 대학원.
- 박영환(1987), 교원과 교직원, 「문교행정」, 교육부.
- 박인학(1988), 학교 조직 건강이 교사의 직무만족과 직무성과에 미치는 영향,
박사학위논문, 한양대학교 대학원.
- 박진희(1990), 유치원 교사의 전문성 발달을 위한 기초 연구, 석사학위논문,
이화여자대학교 대학원.
- 박형규(1988), 학교장 지도성의 효과성에 대한 실증적 연구, 박사학위논문,
동국대학교 대학원.
- 백혜리(1989), 유아교육 교사의 전문성에 관한 연구, 석사학위논문, 이화여자
대학교 대학원.
- 안덕상(1993), 동기부여가 직무성과에 미치는 영향에 대한 연구, 석사학위
논문, 단국대학교 경영대학원.
- 이완정(1989), 중학교 교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무
성과에 미치는 영향에 관한 연구, 박사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 정승일(1996), 초등교사의 배경요인별 교직원 연구, 석사학위논문, 건국대
학교교육 대학원.
- 정의원(1992), 초등교사와 중등교사의 교직원 비교 연구, 석사학위논문,
관동대학교 교육대학원.
- 조호연(1985), 중등학교 교사의 교직원 연구, 석사학위논문, 단국대학교
대학원
- 홍순화(1993), 유치원 예비교사와 현지교사의 교직원에 관한 비교 연구,
석사학위논문, 건국대학교 교육대학원.

- Almy, M.(1988). The early Educator revisited, In B. Spodek, O. N. Saracho & D. L. Peters(eds.), *Professionalism and The early Childhood Practitioner*, New York: Teachers College Press.
- Feeney, S., & Kipnis, K.(1989), NAEYC code of Ethical Conduct and Statement of Commitment, *Young Children*, 45(1).
- Kagan, D. M.(1992), Professional growth among Preservice and beginning Terchers, *Review of Educational Research*, 62(2).



〈Abstract〉

**A STUDY ON THE INFLUENCE OF THE
KINDERGARTEN TEACHERS' VIEWPOINT
ON JOB PERFORMANCE**

Hyon, Yon-Suk

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

 Supervised by Professor **Owan C. Lee**
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

This study is aimed to analyze the trends of kindergarten teachers' viewpoints and this analysis shows the influence on the trends and job performance, considering background factors such as teaching experience, academic career and private · public kindergartens. Therefore this study is aimed to help teachers perceive the importance of their viewpoint on job and raise their job performance.

By index table of the researcher's own making the responses from 212 teachers in private · public kindergartens in Cheju were used to find the differences of the viewpoints.

Data were put into use the 'difference test', based on the factors, 'multiple regression analysis' on stages were used to verify the influence of their viewpoints on job performance through the analysis of correlation.

The result from kindergarten teachers' viewpoints shows some differences in teaching experience, academic career and kindergartens. But Statistics shows little differences.

Analysis of job performance results suggests unmindful difference in academic career. But in respect of teachers' career, teachers in the continuous service of 11 to 15 years is higher in job performance. In contrast, teachers of under 5 years are low. With the view of institutions, teachers in public institution have higher job performance than those in private.

Next, relationships between viewpoints and job performance make notable differences in the viewpoint of labor and holy work. But the career of professionals does not make any difference.

The results from the study are as follow :

First, background factors does not depend upon the viewpoints in teaching experience, academic career and kindergartens.

Second, in background factors, job performance makes no differences in academic career. But in the teaching experience, teachers in the continuous service of over average years achieved high job performance. So the longer service, the higher job performance.

Third, public teachers show higher job performance than private ones.

Fourth, the results from analysis of the influence on the job performance make big differences in between teachers under 5 and over 11 years in service. Viewpoint of labor influences the ones under 10 years, on the contrary, that of holy work does the teachers over 11 years.

Finally, the whole study shows that viewpoints of labor and holy work have influence on the job performance, but that of professional does not.

<부 록>

설 문 지

안녕하십니까?

오늘도 일선 현장에서 유아교육의 발전을 위해 전념하시는 선생님의 노고에 경의를 드리며, 바쁘신 일과 중에 귀중한 시간을 할애하게 됨을 송구스럽게 생각합니다.

본 설문지는 유치원 교사의 경력, 학력, 설립에 따른 배경요인별 교직관이 직무성과에 미치는 영향에 대한 연구 자료를 얻기 위해 제작되었습니다. 평소 선생님께서 생각하시는 면을 솔직하게 답변하시면 큰 도움이 되겠습니다. 응답해 주신 내용은 본 연구의 목적 외에는 절대 사용하지 않을 것을 약속드리며 월 일까지 도착이 되도록 배려해 주시기를 간곡히 부탁드립니다.

귀중한 시간을 내어 주신 데 다시 한번 감사드립니다.

1999. 2. .

제주대학교 교육대학원

교육행정전공 현 연 속

※ 질문지의 문항이 선생님의 견해와 일치하거나 유사하다고 생각되는 사항에 ‘V’ 표를 해 주십시오.

- 교 직 경 력 : ()5년 이하 ()5년~10년
 ()10년~15년 ()15년 이상
- 학 력 : ()2년제 대학 ()4년제 대학
- 설 립 별 : ()공립 ()사립

설 문	매우 그렇다	그렇다	그저 그렇다	아니다	전혀 아니다
1) 교사는 어린이들에게 헌신적이다.					
2) 교사는 우리 사회에서 가장 믿을 수 있는 사람이다.					
3) 교사는 자신의 직무를 충분히 인식하고 있다.					
4) 교사는 보람을 느끼는 직업이다.					
5) 교사는 단순한 직업이다.					
6) 교사는 자신의 직업을 천시하는 경향이 있다.					
7) 교사는 단순히 지식의 전달자일 따름이다.					
8) 교사는 깊은 전문적 지식을 갖고 있다					
9) 교사는 사생활의 희생을 감수해야 한다.					
10) 교사는 자기 발전을 위해 항상 연구하는 것 같다.					
11) 교사는 사회로부터 존경을 받을 수 있다.					
12) 교사는 가장 보람있는 일을 수행하고 있다.					
13) 교사는 국가 발전에 큰 공헌을 하고 있다.					
14) 교사는 교직에 대한 책임을 다하고 있다.					
15) 교사는 봉사를 위한 소명의식을 갖고 있다.					

설 문	매우 그렇다	그렇다	그저 그렇다	아니다	전혀 아니다
16) 교사는 교육과정을 정상적으로 운영한다.					
17) 교사는 어린이들과 온정이 있는 대화를 나눈다.					
18) 교사는 어린이를 위하여 학부모와 친밀한 관계를 유지한다.					
19) 교사는 근무시간을 철저히 지킨다.					
20) 교사는 교육자료 활용을 위한 사전준비를 성실히 한다.					
21) 교사는 직무를 수행하는데 있어 합리적인 의견을 제시한다.					
22) 교사는 학습지도에 창의력을 발휘하여 매일 매일의 수업이 새로운 느낌을 준다.					
23) 교사는 교직에 필요한 기능과 지식을 넓히기 위하여 세미나, 토론회, 연수회에 적극 참여한다.					
24) 교사는 평가업무를 공정하게 다룬다.					
25) 교사는 어린이들이 자유롭게 의견을 발표하도록 그들의 의견을 수렴한다.					
26) 교사는 학급을 능률적으로 관리한다.					
27) 교사는 학습동기 유발을 위해 어린이들의 호기심을 자극한다.					
28) 교사는 어린이들과 우호적인 관계를 유지한다.					
29) 교사는 각종 문서의 처리를 신속하게 처리한다.					
30) 교사는 어린이 개개인의 특성에 맞게 교육을 한다.					