教職員·學生間의 人間關係 類型과 形成 背景에 關한 硏究

— 濟州大學校를 中心으로 —

許鐵洙*·朴泰秀**·姜東植***·金斗和****

목 차

Ⅰ. 연구의 필요성 및 목적
Ⅱ. 인간관계의 의의와 효과적인 인간관계의 필요성
Ⅲ. 인간관계의 유형과 형성 배경
Ⅳ. 연구 방법 및 절차
Ⅴ. 연구 결과 및 해석
Ⅵ. 결론 및 제언
참고 문헌
별 표
부 록

Ⅰ. 연구의 필요성 및 목적

학교사회는 산업사회의 체제와 조직과는 달리 오래전 부터 비형식적인 조직과 사적 인간관계를 중시해 왔으며, 제도적인 조직은 오히려 보조적이고 협조적인 기능을 담당하는 것으로 간주하여 왔다(박용헌, 1977). 특히 학교 조직관리에 있어서 유효 적절한 교육실천의 보장과 모든 교육활동을 성공적으로 수행하고 그에 따르는 교육성과의 극대화와 질적

「이 논문은 '92년도 제주대학교 자체 학술연구비에 의해 연구되었음.」

* 학생생활연구소장 (사범대학, 교수) ** 학생생활연구소 (상담지도부장, 조교수)
*** 학생생활연구소 (조사연구부장, 부교수) **** 학생생활연구소 (취업보도부장, 조교수)

향상, 능률 향상을 도모하기 위해서는 교육행정 기관 및 학교가 우수한 교육시설과 조직, 제도 및 자료 등의 물적 조건의 구비와 활용, 그리고 교원의 양적, 질적인 확보가 있어야 함은 물론이다. 그러나 그 조직의 목적 달성에 있어서 더욱 더 중요한 영향을 미치는 요소는 물리적인 시설이나 제도상의 과학적 관리 등과 같은 공식적인 직무관계 보다는 주어진 시설이나 기타의 조건을 영위하고 활용하는 교직원, 학생들의 심리적 동태, 집단분위기 및 상호 교섭하는 비공식적 감정관계에 대한 인간관계가 무엇보다 중요한다(김영식, 1974).

왜냐하면 교육활동은 결국 인간이 중심이 되어 전개하는 창조적 생산 활동이기 때문에 교육에 종사하는 사람 상호간의 인간관계나 교사와 학생, 교직원의 인간관계적 요소가 교육을 효과 있게 성취시킬 수 있으며, 이에 따라 교육 목적을 최대한으로 달성시킬 수 있는 중요한 문제로 제기된다. 특히 학교 조직관리의 실제에 있어서 그 중요성이 강조되고 있다.

학교를 구성하고 있는 모든 교직원은 누구나 학교라는 조직속에서 하루 하루의 생활을 영위해 나가고 있다. 그 조직속에는 어떤 형태로든 인간관계가 존재하며, 그 인간관계가 어떻게 작용하고 형성되느냐에 따라 학교경영의 성패가 좌우된다(김영식, 1974). 이와같이 한 조직속에서 그들의 업무를 수행할 때 조직의 능률은 향상될 수 있를 것이며, 그 반면에 서로 시기하고 불화와 반목이 심한 인간관계 속에서는 조직의 능률은 필연적으로 저하를 가져오게 될 것이다. 따라서 학교 조직관리에 있어서 교직원 상호간에 심리적 갈등과 대립, 증오감, 상호불신의 인간관계가 형성된 학교에서는 비록 좋은 시설, 환경이 구비되었다고 해도 교육의 성과를 올리기 어렵다. 그래서 학교교육의 목적을 효과있게 달성하자면 제도, 기구의 중심에서 인간관계를 중시하는 운영방침으로 전환되어야 하는 것이다. 이렇게 되면 교직원 상호간에 자발적인 협력 체제가 이루어지고 충분한 창의력을 발휘하게 되며, 친밀하고 화목한 분위기로 원만한 인간관계가 조성되어서 교육의 생산성을 높일 수 있다.

그럼에도 불구하고 오늘의 대학이 당면하고 있는 문제의 하나는 대학이 하나의 조직체로서의 집합적 생산성을 제고하지 못하고 있다는 점이다. 이는 곧 그 조직을 구성하고 있는 개개 교수들간, 교직원간의 유기적인 상호관계가 조직이라는 체제내에서 효율적으로 이루어지지 못하고 있음을 의미한다(이성호, 1992).

본래 대학이라는 곳은 비슷한 가치와 생활 방식, 비슷한 교육과 훈련을 받고 비슷한 경험을 쌓은 사람들의 모임으로서, 서로의 생존을 위한 질적 통제의 수단으로 유사한 이론과 실천 방식의 전통을 개발하는 집합적 조합정신이 다른 어느 사회 조직에서 보다 강하였다. 그러나 오늘날의 지식의 발전은 동일한 학과내에서도 전문분야의 분화를 더욱 심화시킴으로써 교수들

이 하나의 학술이념과 전통으로 이어질 수 있는 이음쇠를 상실하고 있는 것이다(이성호, 1992).

물론 대학 사회는 하나의 복수 전문사회로서 교수수에 관계없이, 또한 넓은 의미에서의 전공분야가 같다 하더라도 한 학과내의 교수들의 관심 영역과 하위 문화의식 및 가치 성향은 매우 이질적이다. 따라서 각기 독특한 행동양식과 사고의 틀을 갖고 있는 매우 자율적이고, 이기적인 전문인들로 구성되어 있는 곳이 곧 대학이고 학과이다. 그러나 대학도 거대한 조직 사회요, 추구하는 목표가 있으며, 이 목표 달성을 위한 다양한 인적 자원들이 활동하는 곳이다. 이러한 목표 달성을 위해 교수간, 교직원간 공동 직무수행을 위한 적극적인 인간관계 뿐만 아니라 사적인 인간관계, 또한 매우 필요한 요소이다. 그럼에도 불구하고 교수들은 제한된 사람들과 사귐을 가지고 있을 뿐만 아니라(이성호, 1992), 같은 전공학과의 교수간에도 여러가지 학과 운영을 둘러싼 미묘한 심리적 갈등들이 조성되는 경우가 없지 않다(김종철, 1967).

대학도 인간을 대상으로 하는 학교 행정, 학습과정을 돕기 위한 학교 조직관리 체제이기에 어떠한 인간관계를 형성하느냐에 따라 그 행정 효능, 목표가 크게 달라질 것이다. 특히 학교사회에서 교육의 목적을 달성하고 그 운영방침을 추진 시킴에 있어 교직원간의 친밀한 분위기와 상호간에 대인관계가 원만하게 조성되어야 충분한 성과를 거둘 수 있는 점에 비추어 볼때 대학에서의 대인관계 연구는 그 동안 고등 교육기관의 양적 팽창과 지적 수월성의 추구, 그리고 전반적인 학문적 풍토 등의 문제에서 대학교육이 발전할 수 있는 활로를 찾는 중요한 과제임에 틀림없다.

따라서 본 연구는 그 동안 대학사회에서 소홀히 다루어 왔던 대학 구성원들의 효율적이고 원만한 인간관계가 왜 필요한 것인가에 대한 의의를 구명하고, 대학 구성원들간 실제로 어떠한 인간관계를 형성하고 있는지 파악하여 바람직한 인간관계 형성을 저해하는 요인들을 분석하여 학교내의 효율적인 인간관계 형성을 위한 개선책을 강구함으로써 학교 교육목적의 능률적인 달성과 대학 조직관리의 능률화, 효율화를 기함에 도움이 되는 자료를 제공함에 그 목적이 있다.

Ⅱ. 인간관계의 의의와 효과적인 인간관계의 중요성

1. 인간관계의 의의

"인간관계"에 대한 의미는 학자들에 따라 매우 다양하게 정의를 내리고 있다.

Griffiths(1956)는 "자기 자신과 타인과의 관계를 맺는데 있어 필요한 기능"이라고 했으며, Mee(1974)는 "고도의 시기를 통하여 생산성 및 능률을 위한 상호 협동 수단"이라 하였고, Davis(1972)는 "만족감을 가지고 협동적으로 작업할 수 있도록 하는 사람들의 통합적 관계"라고 하였다. 또한 Boykin(1955)은 인간관계란 "우리의 사회가 인정하는 이상과 가치의 틀에 의하여 인간의 행동을 주고 받거나, 또는 물리치는 모습인 것"이라고 정의 하였다. 柳承烈(1983)은 인간관계란 "전구성원이 조직생활을 매개로 하여 성취되는 생활의 안정 및 승진 등 여러문제를 해결하는데 있어서 정신적 측면에서의 문제 즉, 인간의 조직생활을 영위하기 위하여 인간과 인간이 접촉하는 사이에 발생하는 정신적 관계"라고 설명하고 있다. 朴琏鎬(1962)는 "조직관계의 내부에 있어서 성원 상호간의 관계, 의사소통의 관계, 심리관계 등의 총체"라 하였고, 林奉辰(1982)은 "일정한 목표 달성을 위하여 조직구성원의 협력관계를 조성하는 방법 또는 기술"이라 하였으며, 柳基鉉(1975)은 "motivation을 통해서 인간의 욕구불만을 해소하고 합리적인 직장분위기를 조성하여 자발적이고, 생산적인 협력체제를 이룩하는 것"이라고 정의를 내리고 있다.

이상과 같은 인간관계의 다양한 정의들을 종합해 볼때 크게 4가지로 대별해 볼 수가 있다.

첫째, 인간관계를 인간의 상호작용으로 보는 관점으로서 인간관계는 다른 사람과의 상호작용이며, 그것은 서로의 수용과 성장을 촉진하면서 자신과 다른 사람을 보다 잘 이해하게 된다는 점이다.

둘째, 인간관계를 대인관계로 보는 관점으로서 "인간관계는 행동의 모습이다."라고 하여 인간관계를 곧 대인관계에 있어서의 개인의 모습이라는 말로 표현하고 있다.

셋째, 인간관계를 적용능력의 기술로 보는 입장으로서 인간관계는 사람이 그 주위를 둘러싼 사회환경에 자기를 연결시키는 것을 배우는 기술의 연마라고 보는 것이다. 인간관계의 기술은 인간의 감정과 의견을 타인에게 전하는 능력, 타인으로 부터 그러한 전달을 받아들이는 능력, 그리고 공동과업 추구에 있어서 마음에 맞는 참여를 조장하도록 위에서 말한 그 느낌과 의견에 응답하는 능력인 것이다.

넷째, 인간관계를 집단 구성의 역동적 관계로 보는 입장이다. 이는 인간관계를 관리 실제의 영역으로 보고 종업원들로 하여금 경제적, 사회적 만족감을 가지고 협동적으로 작업할 수 있도록 하는 통합적 관계로 보고 있다. 인간관계의 역동성을 강조하는 견해는

Lewin에 의하여 제시된 견해로서 역동성이란 개인이 접촉하여 시로 영향을 주고 받으며, 변화하고 적응해가는 과정이다. 인간관계는 상호간의 이해관계로서 일치 여부에 따라서 우호적이고 협동적인 과정으로 진행되기도 하고, 배척적이고 분열적인 과정으로 진행되기도 한다.

인간관계의 상호작용에서 형성되는 이러한 사회과정은 집단을 사회적 통합, 또는 분열로 이끌어가게 된다. Lewin(1951)은 집단은 성원 개인들의 단순한 집합체가 아니라, 성원들이 형성하고 있는 심리적 場이며, 한 부분의 변화가 다른 부분을 변화하게 하는 역동적인 관계를 가진 場으로 설명하였다. 서로 관계를 갖는 대상에 따라서 개인의 사회적 행동이 달라지고 성원 개인의 사회적 행동이 변화함으로써 집단내의 변화를 일으키게 된다. 인간관계의 역동적 사회과정을 강조하는 이 견해는 집단속에서의 성원간의 상호 의존적, 심리적 유대와 상호 갈등적 관계 등을 중요시하는 입장이다.

다섯째, 인간관계를 사회적 학습의 터전으로서 보는 입장이다. 개인은 그가 속하고 있는 사회의 문화와 행동 양식을 습득함으로써 그 사회에서 공동생활을 영위하게 된다. 이러한 사회의 문화와 행동 양식은 인간관계를 통한 사회적 학습에 의하여 습득된다. 사회적 학습은 교수, 학습이 목표로 하는 학습과는 구별되는 개념으로 타인과의 상화작용에 의하여 이루어지는 인성, 가치관, 동기, 태도 등의 행동 성향의 학습을 뜻하며, 이러한 사회적 학습은 주로 인간관계를 통하여 이루어 진다. 따라서 인간관계의 양상은 사회적 학습의 내용과 방법을 제시하는 중요한 학습의 터전이 되는 것이다(박용헌, 1975).

끝으로, 인간관계를 사회적 욕구충족의 터전으로 보는 입장이다. 인간은 사회적 욕구의 대부분은 인간관계를 통하여 충족된다(박용헌, 1975). 개인은 이러한 사회적 욕구를 충족하기 위하여 인간관계를 맺는다. 고유한 인성 특성과 자기 나름의 동기와 욕구와 목적을 가진 개인들이 서로 상호작용하게 되면 상대방의 인성 특성에 따라서 서로 제한을 받아 변별적으로 상호작용하게 된다. 개인은 접촉하는 상대에 따라서 욕구를 충족할 수 있는 개인과는 호의적이고 긍정적으로 상호작용하게 되고, 욕구를 저지당하는 개인과는 혐오하고 반발, 배척하는 등 부정적으로 상호작용하며, 욕구의 충족에 아무런 도움이나 방해가 되지 않는 개인과는 인간관계가 진행되지 않는다.

이상과 같이 인간관계란 인간의 상호작용, 대인관계 적응 능력의 기술, 집단 구성의 역동적 관계 등 다양한 의미들을 내포하고 있다. 이들을 종합하여 볼 때 "인간관계란 인간 상호간에 일어나는 관계를 의미하는 것으로서 집단 구성원이 구성원 상호간 서로의 수용과

성장을 촉지하면서 집단의 목표 지향적인 협력 체제 확립을 위한 관계의 수단 및 기술"이라고 할 수 있다.

2. 효과적 인간관계의 중요성

학교에서 조직의 목적과 대상의 특수성으로 보아 학교사회는 그 어느 사회조직에서 보다 인간관계가 중요한 의의를 갖는 것은 당연한 일이다. 학교조직은 사람을 가르치는 곳이기 때문에 구성원들의 인간관계의 좋고 나쁨에 따라 조직 건강에도 많은 관계가 있을 것이며, 목표 달성에 지대한 영향을 미친다. 건강한 학교조직도 저절로 이루어질 수 없고, 전구성원이 목표를 지향하여 일체감, 사명감을 가지고 학교 교육목적 달성에 진력하게 될 때 보다 건강한 학교조직이 이룩될 수 있으며, 나아가 학교조직의 성과도 고양될 수 있는 것이다. 그러나 인간관계가 서로 소원하여 조직의 성원간에 원활한 소통이 이루어지지 않는다면 그 조직은 불건강해져서 목표로 하는 과업의 성취가 어렵게 된다.

이와같이 인간관계는 학교 조직 건강 및 교육목표 달성에 지대한 영향을 줄 뿐만 아니라 한 인간으로 생존하고 정체감을 확립하며, 건전한 성격을 발달시키기 위해서도 매우 중요하다(이형득, 1984). 뿐만 아니라 효과적이고 생산적인 인간관계는 결혼과 가정생활의 발달에도 매우 중요한 역할을 한다. Gazda(1973)는 우리들이 경험하게 되는 인간관계의 질과 양에 따라 독특한 자아를 형성, 발달시킬 뿐 아니라 개인의 정체와 건전한 인격 발달에도 지대한 영향을 받게 된다고 하였다. Patterson(1973)도 훌륭한 인간관계가 우리의 사회적, 심리적 문제를 해결해 주는 열쇠를 마련해 준다고 하였고, Ginott(1972)는 교육의 질은 곧 인간이 인간을 어떻게 다루느냐하는 교육방법에 달려있다고 하였다. 즉 그는 교사와 학생들의 의사소통을 통한 인간관계가 교육의 질을 결정한다고 하였다.

그러므로 인간관계는 상호간의 이해관계로서 일치 여부에 따라서 우호적이고 협동적인 과정으로 진행되기도 하고, 배척적이고 분열적인 과정으로 진행되기도 한다. 인간관계의 상호작용에서 형성되는 이러한 사회과정은 집단을 사회적 통합, 또는 분열로 이끌어 가게 된다. 이와같이 성원 상호간에 어떠한 인간관계가 형성·유지되고 있느냐에 따라서 집단의 성격, 구조, 기능이 결정되는 중요한 요인이 된다.

효과적인 인간관계의 필요성은 이외에도 학교 교육현장에도 절실히 요청된다. 오늘날과 같이 학생의 수가 증가하고 교육내용이 다양해지고 있는 이때 교사와 학생, 교직원간, 학

생 상호간의 효과적인 인간관계에 대하여 소홀히 할 가능성이 크다. 그러나 교육이란 본질적으로 하나의 사회적 과정이기 때문에 인간관계의 차원을 무시할 수 없는 것이다. 교육이란 내용의 전달이나 사실의 획득이 아니라 타인간 끊임없는 상호작용을 통하여 경험하는 그 무엇이기 때문이다(이형득, 1984).

3. 효과적인 인간관계 형성의 요소

학교에서의 인간관계란 구성원 개개인이 사적인 태도, 믿음, 습관 및 행동방식을 가지고 서로 어울리는 사이에 일하고 생활하면서 형성되는 것이다. 이러한 인간관계의 특성은 사람들이 자기와 타인과 그 상호간의 작용관계를 알아내서 행동하는 모습, 또는 방법이라는 점과 자기의 생각과 느낌을 남에게 전하고, 전해 받고, 그래서 거기에 반응하고 행동하되 소정의 공동 목표를 향해 나가도록 하는 기술이라는 점이다. 이와같은 학교교육에서의 인간관계의 특성을 고려해 볼 때 효과적으로 인간관계를 형성하는 요소가 무엇인가에 대해 파악해 볼 필요가 있다.

Gibson과 Mitchell(1981)은 인간이 관계를 형성하려는 이유를 다음과 같이 세가지로 정리하고 있다.

첫째로 인간은 집단 지향적이기 때문이라는 것이다. 즉 인간은 본능적으로 서로 보완, 협조하며, 또 서로를 즐기기 원하기 때문이다.

둘째로 인간은 지식과 정신적 성장을 위한 욕구를 포함하는 기본적이며, 개인·사회적인 욕구를 집단을 통해서 충족시키려 하고 있다. 따라서 집단이 가장 자연스럽고 신속한 학습의 장이 된다.

셋째로 집단이 개인의 성장·학습, 행동 형태의 발달, 적응 방법, 가치관, 진로, 순응하는 방법 등에 가장 영향을 많이 미치게 되기 때문이다. 집단내에서의 대인관계를 통해서 인간은 인지적으로, 또 사회적으로 성장, 발달하게 되고, 긍정적이고 일관성있는 정체의식을 형성하고 자신이 현실과 완전하게 접촉하고 있음을 알게 되고, 심리·신체적 건강을 유지할 수 있는 것이다. 따라서 우리로 하여금 인간답게 만드는 요소는 다른 사람과의 상호작용의 양식이라 할 수 있다(Johnson, 1990). 즉, 다른 사람과 형성하고 유지하는 인간관계의 제요소들이 우리가 어떤 사람이 될 것인가를 결정하게 되는 것이다.

Schutz(1966)는 인간관계를 형성하려는 이유를 욕구 차원에서 설명하고 있다.

첫째는 타인과 만족스러운 관계를 유지하면서 마음을 주고 받으므로 소속감을 충족시키려는 소속의 욕구, 둘째로 영향을 미치고 힘을 행사하려는 욕구와 관련된 지배의 욕구이고, 셋째는 우정, 친밀감, 사랑을 위한 욕구를 지칭하는 애정의 욕구가 있다고 하였다. 이렇게 인간은 근본적으로 타인과 인간관계를 형성하려는 욕구를 가지고 있는데 한 인간관계는 인간관계, 그 자체로서 의미를 갖게되는 것이지 인간관계를 다른 목적을 달성하기 위한 수단이나 도구로서 생각해서는 안된다는 점이다. 오늘 우리가 참된 인간관계를 형성하고 유지할 수 없는 가장 큰 원인중의 하나가 바로 인간관계를 목적, 그 자체로 보지 않고 자신의 목적 추구를 위한 수단으로 보고 있는데 기인한다고 할 수 있다.

그러면 효과적인 인간관계, 목적적 가치 추구로서의 인간관계를 형성하는 기본적인 요소가 무엇인가.

정원식(1982)은 다음과 같은 세가지의 요소를 제시하고 있다.

효과적인 인간관계란 첫째로 기본적인 믿음, 신뢰감이 있는 관계를 말한다. 우리가 지향하는 비형식적인 인간관계는 이러한 믿음, 신뢰를 바탕으로 한 관계이어야 하며, 이러한 기본적인 믿음과 사랑이 있을 때 상호간에 깊은 사귐을 가질 수 있고 표피적인 관계를 떠나서 심층적인 관계를 맺을 수 있다. 깊이있는 관계, 자신의 감정을 자유롭게 표현할 수 있는 관계, 마음을 서로 소통할 수 있는 관계가 되어 있을 때 비로소 진정한 인간관계를 맺을 수 있으며, 이와같은 깊이 있는 관계는 기본적인 믿음과 신뢰가 있을때 가능하다.

둘째로 이해와 수용이라는 요소를 지니고 있어야 한다. 이해와 수용이란 상대방을 단순히 안다는 의미만이 아니라 상대방의 처지를 인정하고, 그 현실을 그대로 받아 들인다는 것이다.

셋째로 역할 분담이라는 요소를 지니고 있어야 한다. 모든 조직사회의 구성원은 그 조직사회의 일원으로 가져야 할 적절한 역할을 갖고 중요한 역할을 수행하고 있음을 스스로 자각하고 그 성취감을 맛볼 때, 그는 조직 집단에 대해서 충성을 하게 되고 그의 능력을 최대한 발휘하게 된다.

또한 인간관계를 깊게하는 조건(이수남, 1965)으로서 ① 정보나 지식을 상대에게 전하고, ② 서로 깊은 이해를 갖기에 노력하며, ③ 내용에 맞도록 행동케 한다. 결국 효과적인 인간관계는 폭넓은 의사소통을 통하여 상호 이해하는 기반을 확립하여야 한다는 것이며, 이것은 인격 존중이 전제되어야 한다.

이와 같은 인간 상호간의 인간관계 원리를 바탕으로 하여 교수, 교직원 상호간의 관계

를 살펴보면 ① 교직원 전체의 상호 협력 정신을 발휘할 것, ② 친절한 친구를 가질 것, ③ 상호간에 너그러운 태도와 신뢰감, 협동심을 가질 것, ④ 친목회를 효율적으로 운영할 것, ⑤ 話題가 건전하고 명랑할 것 등이다. 이러한 여러가지 사항은 교수, 교직원 상호간에 협조 정신을 가지며, 친절한 관계를 맺어 명랑한 분위기를 조성해야 한다는 것을 강조하는 것이다.

아울러 교수, 학생간 효과적인 관계를 가지기 위해서는

① 학생들의 특성을 이해할 것, ② 학생들에 대해 공정하게 대우할 것, ③ 학생들을 인격체로서 존중할 것, ④ 학생들을 신뢰할 것, ⑤ 너그럽고 친절한 태도로 대할 것, ⑥ 학생에 대한 사랑을 가질 것 등이다.

개인주의적 사고방식과 이기적 행동, 불신, 상호간 이해심 부족, 비인격적 대우, 친밀한 대화 결여 등은 효과적이고 원만한 인간관계 형성을 저해하는 요인들이기 때문에 이와같은 관계 행동 특성은 구성원 상호간 관계성을 단절시키는 결과를 초래하게 될 것이다.

III. 인간관계의 유형과 형성 배경

인간관계의 유형은 크게 구조, 내용, 과정 등 세가지 측면으로 분석할 수 있다. 인간관계의 구조는 인간관계의 구성 형태이다. 박용헌(1977)은 인간관계의 구조를 인간관계가 형성되는 두 가지 본질을 달리하는 과정에 의하여 모이는 개인의 자격을 중심으로 형성되는 인간관계와 모이는 개인들이 서로 공존하는 場을 중심으로한 인간관계로 분류하였다.

인간관계의 내용이란 개인과 개인이 접촉하여 주고 받는 기대 내용을 뜻한다. 인간관계에 작용하는 기타 내용은 규범, 역할 등으로 표시된다. Mayo(1945)는 산업에 관한 연구에서 인간관계를 내용에 의하여 집단속의 성원의 자격으로서 역할을 중심으로 한 제도적, 형식적, 과업 중심적 인간관계와 구성원의 자격을 떠난 개인 인간을 중심으로한 사적-비형식적, 비공식적 인간관계로 분류하고 사적-비형식적 인간관계가 과업 수행에 크게 공헌한다는 사실을 밝혔다.

인간관계의 과정이란 상호작용에 의하여 인간관계가 진행되는 과정이다. 상호작용 과정은 개인이 접촉하고 의사를 교환하는 방법과 감정적, 심리적 유대 형태와 사회 과정과 사회화 과정의 형태 등의 상호작용 양식으로 분류된다.

Halpin과 Craft(1963)는 상호작용으로 조성되는 인간관계-사회적 풍토를 ① 개방적 인간관계, ② 자율적 인간관계, ③ 통제적 인간관계, ④ 친교적 인간관계, ⑤ 간섭적 인간관계, ⑥ 폐쇄적 인간관계로 분류하였다.

Cunningham(1951)은 교사와 학생과의 상호작용 인간관계 유형을 ① 지배-복종관계, ② 자유 방임관계, ③ 상호 협동관계, ④ 교사 중심관계, ⑤ 학생 중심관계로 분류하였다.

한덕웅(1983)은 인간관계에서 나타나는 행동 구조의 세가지 차원을 들어 설명하고 있다. 그것은 결합-분리, 적대-수용, 손아랫 사람 행동-손 윗사람 행동으로서 결합-분리는 제1차원에 속한다 하였다.

제1차원은 결합, 분리 요인의 양극 가운데 결합 행동에 크게 부각되어 있는 행동들은 행위자가 상대방과 깊은 접촉을 가지며 보다 친밀하게 되는 행동들로 구성되어 있다. 반대로 같은 요인의 반대 극에는 양자 관계를 와해시켜서 서로 떨어지려는 행동들로 구성되어 있다.

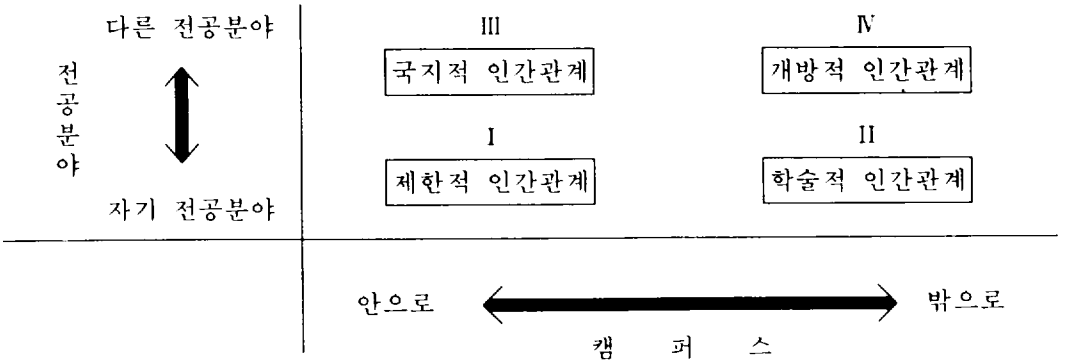
제2차원은 적대, 수용으로서 적대 행동은 상대방이 불필요한 처지에 처하도록 하는 적극적인 적대 행동들로 이루어져 있다. 수용은 상대방을 적극적으로 받아들이고 지지해 주는 행동들로 구성되어 있다.

제3차원은 손 아랫사람 행동, 손 윗사람 행동으로서 복종-지배 행동과 의미가 유사하다.

이형득(1984)은 우리가 경험하게 되는 인간관계의 질과 양에 따라 개인이 독특한 자아를 형성·발달시킬 뿐만 아니라, 개인의 정체와 건전한 인격발달에도 지대한 영향을 받게 된다고 강조하고 우리들이 경험하는 모든 인간관계를 크게 둘로 나누고 있다. 즉 "만남의 관계"와 "스침의 관계"이다. '만남의 관계'란 있는 그대로의 나와 있는 그대로의 너가 서로 간에 만나서 상호작용을 하는 관계를 말하고, '스침의 관계'란 나 자신의 가면과 너의 가면이 만나서 무의미하게 시간과 정력을 낭비하는 피상적인 관계를 말하는 것이다. 효과적인 인간관계의 유형은 '만남의 관계'를 의미하며, '스침의 관계'는 '게임의 관계'(Eric Berne, 1964), '역할관계'(Jourard, 1971)와 같은 뜻을 지니고 있는데 이는 인간 중심이 아니고 의식과 상황 중심의 관계를 뜻하며, 역할 관계에 치우치는 경우를 말한다.

특히 교수들 상호간의 관계 지음 양태와 연구 생산성을 분석한 Finkelstein의 분석에 따르면 교수들 상호간의 인간관계는 두가지를 축으로 하여 결정된다고 한다(Finkelstein, 1982).

즉 하나는 교류의 폭을 자신의 전공분야, 또는 학과에 국한시키느냐 아니면 그것을 다른 전공학과로 까지 확대시키느냐이며, 다른 하나는 교류의 폭을 자신의 캠퍼스 내로 국한시키느냐 아니면 그것을 캠퍼스 밖으로 까지 확대시키느냐 이다. 교수들의 인간관계 지움의 양태를 이성호(1992)가 발전시킨 네가지 양태 구조를 보면 다음과 같다.



위에 제시된 그림에서 보는 바와같이 첫째는 지극히 제한주의적인 인간관계를 갖는 교수들 유형이다. 이들은 캠퍼스 안에서 자신의 전공분야 사람들 하고만 폭 좁게 사귀는 사람들이다. 즉, 자기 전공학과 내의 몇몇 교수들 하고만 인간관계를 갖는 교수들이다. 둘째는 자신의 전공분야 사람들 하고만 사귀는 캠퍼스안의 교수들과는 물론 캠퍼스 밖으로 까지 그들의 인간관계 폭을 확대시키는 교수들이다. 즉, 자신의 전공분야와 같은 분야를 연구하는 타 대학의 교수나 타 기관의 학자들과도 폭 넓게 사귀는 사람들로서, 학술적 인간관계를 중시하는 교수들이다. 이들은 대체로 높은 연구 생산성을 나타내는 것이 두드러진 특징이다. 셋째는 여러 사람들, 즉 전공분야를 가리지 않고 여러 다른 전공분야의 교수들과 사귀되 다만 그것이 그 캠퍼스 내의 교수들로 국한되는 인간관계를 갖는 교수가 있다. 즉 지역 제한적이고 국지적인 인간관계를 갖는 교수들이다. 넷째는 전공분야가 같든 다르든, 자기가 소속된 대학이든, 타 대학이든, 전공분야와 캠퍼스의 제한을 받지 않고 매우 폭넓은 인간관계를 갖는 교수들이 있다. 이들은 개방적 인간관계를 하는 교수들이다.

이상과 같은 인간관계의 여러 유형들은 그것을 보는 측면에 따라 견해를 달리하고 있음을 볼 수 있다. 이와같은 인간관계의 틀은 어떻게 형성되는 것인가에 대해 많은 이견이 있으나 대학사회에서 교수들의 대인관계를 결정하는 심리적 특성을 연구한 대

표적 연구가 있다. 이것은 1976년에 미국에서 Brawer에 의하여 이루어진 것으로서 그는 인간 기능화(human functioning)의 심리 역동적 원리와 자아심리학의 개념에 기초하여 교수들의 대인관계를 결정하는 기능적 잠재력의 모형을 다음과 같이 양극적 영역으로 나누었다.

첫째, 관계성 대 疏遠性으로서 교수들이 다른 교수와의 관계 지움에 있어 어느 정도나 자신을 투입하느냐의 성향을 나타내는 것이다.

둘째는 정체감 대 無定形感으로서, 이는 자아에 대한 확실성 또는 자아방향성이 교수들에게 얼마나 확립되어 있느냐의 문제이다.

셋째는 융통성 대 경직성으로서 교수들이 자신의 신념 체계와 태도를 어느 정도로 개방하느냐가 교수들의 인성을 결정하는 또 다른 측면이 됨을 의미한다.

넷째는 독립성 대 의존성으로서 교수들이 얼마나 내재적 자율성을 스스로 지키느냐의 문제이다.

다섯째는 개혁 대 보수적 태도로써 교수들의 특정 사상에 대해서 얼마 만큼 낙천적 또는 유동적이냐, 아니면 염세적 또는 고정적이냐에 관련된다.

여섯째는 지체성 대 충동성으로서 교수들은 자신이 성취한 만족이나 기쁨을 얼마나 지체 또는 연기시킬 수 있느냐 아니면 충동적으로 표현하느냐의 문제이다.

이상의 여섯가지 양극적인 측면에서 교수 개개인이 어느쪽 성향을 띠느냐가 복합적으로 연계되어 특정 교수의 인성과 대인관계적 행동 양식이 결정된다고 본다.

Ⅳ. 연구방법 및 절차

1. 조사 대상

본 연구의 조사 대상은 제주대학의 교수, 조교, 직원, 학생으로 하였다. 표집 방법은 비비례유층표집(nonproportional stratified sampling) 방법을 사용하였다. 이러한 표집 방법을 사용하게 된 까닭은 본 조사 대상의 전집이 교수 341명, 조교 90명, 직원 371명, 학생(1~3학년) 5,775명으로서, 각 대상을 크기에 비례하여 표집할 경우 조교는 그 수가 아주 작고, 학생은 너무 많아 의미있는 비교가 어렵다. 따라서 집단의 특성을 의미있게

비교하기 위해서 원래의 구성 비율로 하지 않고 필요한 수에 해당하는 교수 35%(119명), 조교 60%(54명), 직원 30%(111명), 학생 10%(578명)를 표집하였다.

조사 결과 사용 가능한 질문지의 회수 상황을 대상에 따라 대학별, 연령별, 학년별, 근무년수별로 구분하면 다음 <표 Ⅳ-1, 2, 3, 4>와 같다.

<표 Ⅳ-1> 대학·연령별 교수 대상

대학 / 연령	인문대학	법정대학	경상대학	사범대학	농과대학	해양과학대학	자연과학대학	공과대학	계
20대	–	–	–	–	–	–	–	1	1
30대	5	4	6	–	2	5	–	21	43
40대	9	–	5	–	5	10	–	10	39
50대	2	1	–	–	6	1	–	–	10
60대	–	–	–	–	1	1	–	–	2
계	16	5	11	–	14	17	–	32	94

<표 Ⅳ-2> 대학·근무년수별 조교 대상

대학 / 근무년수	인문대학	법정대학	경상대학	사범대학	농과대학	해양과학대학	자연과학대학	공과대학	본부	계
1년미만	4	1	2	–	1	2	2	8	1	21
1년~2년	2	1	–	1	2	2	3	–	1	12
3년~4년	–	–	–	5	2	2	1	–	4	14
5년이상	1	–	–	–	–	–	–	–	1	2
계	7	2	2	6	5	6	6	8	7	49

<표 Ⅳ-3> 대학·연령별 직원 대상

대학 / 연령	인문대학	법정대학	경상대학	사범대학	농과대학	해양과학대학	자연과학대학	공과대학	본부	계
20대	–	1	–	2	2	2	–	1	18	26
30대	1	3	–	–	4	8	1	2	32	51
40대	1	–	–	1	1	2	1	–	9	15
50대	–	–	–	–	–	–	–	–	2	2
계	2	4	–	3	7	12	2	3	61	94

<표 Ⅳ-4> 대학·학년별 학생 대상

대학 / 학년	인문대학	법정대학	경상대학	사범대학	농과대학	해양과학대학	자연과학대학	공과대학	계
1학년	35	16	26	10	22	14	28	27	178
2학년	30	15	24	11	21	22	25	13	161
3학년	19	14	19	4	20	5	23	19	123
계	84	45	69	25	63	41	76	59	462

2. 조사 내용

질문지의 내용은 대상(교수, 조교, 직원, 학생) 별로 40개 문항을 구성하였다. 40개 문항은 대상간의 관계에 따라 10개 문항씩 구분하여 제시하였으며, 구체적인 내용은 다음<표 Ⅳ-5>와 같다.

<표 Ⅳ-5> 대상간 조사 내용

대상간의 관계	내용 영역	조사 문항
교수-교수간 조교-조교간 직원-직원간 학생-학생간	상호 존중	(1) (3)
	상호 협조	(2) (6) (7)
	대화 기회	(4) (9)
	신뢰 형성	(5) (8)
	선·후배 관계	(10)
교수-조교간 교수-직원간 조교-직원간	상호 존중	(2) (3) (5) (7) (8)
	상호 협조	(1) (6) (9) (10)
	대화 기회	(4)
교수-학생간 조교-학생간 직원-학생간	상호 존중	(2) (3) (6) (7)
	상호 관심	(1) (10)
	상호 이해	(4) (9)
	대화 기회	(8)
	동아리 참여	(5)

3. 자료 처리

본 연구의 자료는 SPSS 통계 프로그램에 의해 대상별(교수, 조교, 직원, 학생)로 인간관계 만족도(매우 그렇다 5, 대체로 그렇다 4, 보통이다 3, 별로 그렇지 않다 2, 전혀 그렇지 않다 1)에 따라 문항별로 반응빈도(f%)와 평균치(M)를 산출하였다. 다만 교수용과 조교용 질문지중 교수-조교간, 교수-직원간, 조교-직원간의 질문 내용에서 (2), (3), (7)의 문항은 부정적 문항이므로 만족도의 수준(5, 4, 3, 2, 1)을 역으로 산출하여 해석하였다. 또한 각 대상에 따라 연령별(20대, 30대, 40대, 50대, 60대), 대학별(8개 단과대학), 근무년수별(교수와 직원 : 5년 미만, 5년~9년, 10년~14년, 15년 이상, 조교 : 1년 미만, 1~2년, 3~4년, 5년 이상)로 인간관계 만족도에 어느 정도 차이가 있는지를 알아보기 위해 변량분석을 하였다.

그리고 각 대상별로 인간관계의 저해 요인과 개선 방안에 대한 의견을 수렴하였으며,

이 자료는 영역별로 범주화하여 그 빈도를 산출하고 통계 프로그램 결과는 해석하는 데 참고 자료로 활용하였다.

V. 연구 결과 및 해석

이 장에서는 연구 대상에 따라 변인별(성, 연령, 근무년수, 대학)로 통계적 분석을 하고 그 결과를 제시하며, 의견 조사에 나타난 인간관계 저해 요인과 개선 방안을 제시하고자 한다.

1. 연구의 변인별 성향 분석

대학사회에서 교육의 목적을 달성하고 그 운영방침을 추진함에 있어 교직원-학생간의 친밀한 분위기와 상호간의 대인관계가 원만하게 조성되어야 소기의 성과를 거둘 수 있다. 본 연구는 그 동안 대학사회에서 소홀리 다루어 왔던 대학 구성원들간의 효율적이고 원만한 인간관계가 어떻게 이루어지고 있는가를 분석하고, 바람직한 인간관계 형성을 저해하는 요인들을 규명함으로써 대학내의 효율적인 인간관계 형성을 위한 개선책을 강구하고, 나아가서 대학 교육 목적의 능률적인 달성과 대학조직 관리의 능률화를 기하고자 한다.

따라서 본 연구는 대학 구성원인 교수, 조교, 직원, 학생의 대학내에서의 이루어지는 인간관계 만족도에 대한 차이를 알아보고, 그러한 차이가 어떠한 변인에 의한 것인지를 알아보고자 한다. 그러나 여기서 제시된 5단계 척도의 결과는 단순히 대인관계에서의 만족도 뿐만 아니라 현재의 교직원-학생 관계의 실상을 파악하는데 있다.

1) 교수의 인간관계 만족도

교수의 인간관계 만족도에서는 교수가 본 교수-교수간, 교수-조교간, 교수-직원간, 교수-학생간의 인간관계 만족도를 연령과 근무년수, 그리고 이 두 변인간의 상호작용에 의한 차이를 알아보고, 각 대상간의 관계에서 특이할 만한 문항을 제시하여 그 의미

를 규명하고자 한다.

(1) 교수와 교수간의 인간관계 만족도

교수와 교수간의 인간관계에서 보고자 한 내용은 상호 존중, 상호 협조, 대화의 기회, 신뢰감의 형성, 선·후배간의 관계 등이며, <표 Ⅴ-1>에 의하면 교수의 인간관계 만족도에서 연령에 따른 차이는 20대, 30대, 40대, 50대, 60대의 다섯 집단간에 의미있는 차이를 보이지 않았으며, 근무년수별로도 5년 미만, 5년~9년, 10년~14년, 15년 이상의 네 집단간에 의미있는 차이가 없었다. 그리고 연령과 근무년수의 상호작용 효과에서도 차이가 없었다. 따라서 교수와 교수간의 인간관계에서는 연령이나 근무년수가 주요인이 될 수 없으며 다른 요인, 이를테면 교수의 성격이나 학연, 또는 지연이 인간관계의 한 요인이 될 수 있음을 시사하고 있다.

한편 이를 각 문항별〔(1)~(10)번〕로 보면(별표 1), 전반적으로 보통 이상의 만족도 (3.0 이상)를 보이고 있으며, 특히 '교수회의 결정 사항에 대한 존중〔문항 (6)〕이 제일 정도가 높았으며(4.22), '교수 상호간의 가정방문 기회〔문항 (9)번〕가 제일 낮게 나타났다(2.92).

<표 Ⅴ-1> 교수와 교수간의 인간관계 만족도

변 인	SS	DF	MS	F	P
연 령	0.41	4	0.10	0.24	0.913
근무년수	1.35	3	0.45	1.07	0.366
성별×근무년수	1.17	4	0.29	0.69	0.597

(2) 교수와 조교간의 인간관계 만족도

교수와 조교간의 인간관계에서 보고자 한 내용은 상호 존중, 상호 협조, 대화의 기회 등이며, <표 Ⅴ-2>에 의하면 교수와 조교간의 인간관계 만족도에서 교수의 연령에 따라서는 그 차이가 나타나지 않았으나, 근무년수에 따라서는 그 차이가 크게 나타났다 ($F=4.08$, $P<0.01$). 즉 교수의 연령에 따라서는 조교와의 인간관계에 미치는 영향이 없으며, 근무년수에 따라서는 교수의 근무년수가 오랠수록 교수와 조교간의 인간관계 만족도가 높은 것으로 나타났다.

이를 문항별〔(11)~(20)번〕로 보면(별표 1), 전반적으로 보통 이상의 만족도를 보이고 있으나 '교수업무 협조 〔문항 (11)번〕'는 4.37로 가장 높은 만족도를 나타냈다. 다만 부정적 반응을 요구하는 문항중 (12)번의 '교수가 조교에게 하대하거나 반말하는 경우'를 보면 '그렇게 하는 경우'가 32.7%나 되며, 문항 (13)번의 '지시·명령하는 경우'는 36.2%이다. 그러나 문항 (18)번의 '조교를 인격적으로 대한다'고 반응한 빈도가 3.99로서 81.1%에 이르고 있어 교수가 조교를 인격적으로 대하고 있으나, 업무상 지시·명령하거나 연령의 차이로 인한 하대, 또는 반말하는 경우가 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅴ-2> 교수와 조교간의 인간관계 만족도

변 인	SS	DF	MS	F	P
연 령	0.47	4	0.11	0.88	0.479
근무년수	1.66	3	0.55	4.08	0.009**
성별×근무년수	1.62	4	0.40	3.00	0.023

** $p<0.01$

(3) 교수와 직원간의 인간관계 만족도

교수와 직원간의 인간관계 만족도를 <표 Ⅴ-3>에서 보면, 교수의 연령이나 근무년수에 따라서는 그 차이가 없으나 연령과 근무년수의 상호작용에 따라서는 $p<0.01$ 수준에서 차이를 보이고 있다. 이를 <표 Ⅴ-4>와 <표 Ⅴ-5>에서 보면, 교수의 연령이 높을수록, 근무년수가 오래 될 수록 교수와 직원간의 인간관계는 더 만족스러움을 알 수 있다.

<표 Ⅴ-3> 교수와 직원간의 인간관계 만족도

변 인	SS	DF	MS	F	P
연 령	0.48	4	0.12	1.01	0.407
근무년수	0.45	3	0.15	1.25	0.294
성별×근무년수	1.74	4	0.43	3.64	0.009**

** $p<0.01$

한편 이를 문항별〔(21)~(30)번〕로 보면 (별표 1), 문항 (28)번의 '교수들은 직원들을 인격적으로 대하고' 있으나 (4.04), 문항 (26)번의 '교수들은 연구활동에 불편이 없도록 지원받는 일'에는 별로 만족스러운 반응을 나타내지 않았다(2.52). 그리고 문항 (22)번의 '교수들은 직원들에게 조교에 비해 반말을 쓰는 경우'가 1.1%에 불과하며, 문항 (23)번의 '지시·명령하는 경우'는 거의 없다.

<표 Ⅴ-4> 교수의 연령에 따른 인간관계 만족도〔문항 (28)번〕

만족도 / 연령	매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	별 로 그렇지않다	전 혀 그렇지않다	계
20대	0(0.0)	1(1.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.1)
30대	9(9.5)	26(27.4)	8(8.4)	0(0.0)	0(0.0)	43(45.3)
40대	8(8.4)	27(28.4)	3(3.2)	1(1.1)	0(0.0)	39(41.1)
50대	3(3.2)	5(5.3)	2(2.1)	0(0.0)	0(0.0)	10(10.5)
60대	0(0.0)	1(1.1)	0(0.0)	1(1.1)	0(0.0)	2(2.0)
계	20(21.1)	60(63.2)	13(13.7)	2(2.1)	0(0.0)	95(100.0)

<표 Ⅴ-5> 교수의 근무년수에 따른 인간관계 만족도〔문항 (26)번〕

만족도 / 연령	매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	별 로 그렇지않다	전 혀 그렇지않다	계
1년미만	0(0.0)	3(3.2)	4(4.2)	24(25.3)	3(3.2)	34(35.8)
1년~2년	0(0.0)	2(2.1)	11(11.6)	11(11.6)	3(3.2)	27(28.4)
3년~4년	0(0.0)	3(3.2)	9(9.5)	12(12.6)	1(1.1)	25(26.3)
5년이상	1(1.1)	1(1.1)	2(2.1)	2(2.1)	3(3.2)	9(9.5)
계	1(1.1)	9(9.5)	26(27.4)	49(51.6)	10(10.5)	95(100.0)

(4) 교수와 학생간의 인간관계 만족도

교수와 학생간의 인간관계 만족도를 <표 Ⅴ-6>에서 보면, 교수의 연령이나 근무년수에 따라서 차이가 없으며, 연령과 근무년수의 상호작용에서도 차이가 없다. 이를 문항별〔(31)~(40)번〕로 보면, 전반적으로 보통 이상(3.0)의 만족도를 보이고 있으며, 특히 '학생의 질문에 교수가 성실히 대답〔문항 (33)번〕'하거나, '학생들을 이해하고 수용〔문항

(34)번)' 경우는 4.0 이상의 만족도를 보였다. 다만 '교수들은 학생들의 동아리 활동에는 적극 참여하지 않는 것(2.37)'으로 나타났다.

<표 Ⅴ-6> 교수와 학생간의 인간관계 만족도

변 인	SS	DF	MS	F	P
연 령	0.32	4	0.08	0.33	0.854
근무년수	0.54	3	0.18	0.74	0.529
연령×근무년수	0.41	4	0.10	0.42	0.791

2) 조교의 인간관계 만족도

조교의 인간관계 만족도에서는 조교가 본 조교와 조교간, 조교와 교수간, 조교와 직원간, 조교와 학생간의 인간관계 만족도를 대학, 근무년수, 그리고 이 두 변인간의 상호작용에 의한 차이를 알아보고, 각 대상간의 관계에서 특이할 만한 문항을 제시하여 그 의미를 규명하고자 한다.

(1) 조교와 조교간의 인간관계 만족도

조교와 조교간의 인간관계 만족도에 관한 문항은 1), (1)의 교수와 교수간의 인간관계 만족도의 내용과 동일하며, <표 Ⅴ-7>에 의하면 대학별, 근무년수별, 그리고 대학과 근무년수의 상호작용에서는 인간관계의 만족도에 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조교와 조교간의 인간관계는 대학이나 근무년수가 인간관계에 별 영향을 미치지 않고 있음을 말해준다.

이를 문항별[(1)~(10)번]로 보면(별표 2), 전반적으로 4.0 이상의 수준으로 만족하고 있으며, 특히 문항 (3)번의 '조교 상호간에는 자유롭게 대화를 나누거나(4.24)', 문항 (9)번의 '조교 상호간에는 가정방문을 하는 등 친밀한 관계를 가지고 있는 것(4.24)'으로 나타났다. 다만 문항 (5)번의 '대학내에서 여가를 함께할 수 있는 동료들이 부족하다(3.22)'는 반응을 보였다.

<표 Ⅴ-7> 조교와 조교간의 인간관계 만족도

변 인	SS	DF	MS	F	P
대 학	0.94	8	0.11	0.35	0.936
근무년수	0.50	3	0.16	0.49	0.689
대학×근무년수	0.93	10	0.09	0.27	0.980

(2) 조교와 교수간의 인간관계 만족도

조교와 교수간의 인간관계 만족도에 대한 조교의 의견은 <표 Ⅴ-8>과 같이 대학이나 근무년수, 그리고 대학과 근무년수의 상호작용별로 의미있는 차이가 나타나지 않았다. 다만, 근무년수(F=1.77)에 따른 인간관계 만족도가 대학(F=1.33)에 따른 인간관계 만족도 보다 F값이 더 높게 나타났다. 이는 교수의 근무년수가 오랠수록 조교와 교수간의 인간관계에 긍정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

이를 문항별〔(11)~(20)번〕로 보면(별표 2), 전반적으로 3.0 이상의 만족 수준을 보이고 있다. 특히 문항 (19)번의 '조교들은 교수의 의견을 받아 업무를 처리하고 있다'가 가장 높은 수준(4.02)을 나타내고 있으며, 문항 (13)번의 '조교들은 교수의 지시·명령을 받는다'도 다소 높은 반응(3.46)을 보이고 있어서 조교들은 그들의 업무처리에 있어서 교수의 지시를 받고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 조교와 교수간의 인간관계가 만족하다고 보기 보다는 현재의 실상을 나타낸 것이라고 볼 수 있다.

<표 Ⅴ-8> 조교와 교수간의 인간관계 만족도

변 인	SS	DF	MS	F	P
대 학	1.32	8	0.16	1.33	0.274
근무년수	0.66	3	0.22	1.77	0.177
대학×근무년수	0.68	9	0.07	0.60	0.779

(3) 조교와 직원간의 인간관계 만족도

조교와 직원간의 인간관계 만족도에 관한 조교의 의견은 <표 Ⅴ-9>와 같이 대학간에는 $p>0.001$ 수준에서 의미있는 차이를 보이고 있으나 근무년수와 상호작용에 있어서는 의미있는 차이를 보이지 않고 있다. 대학간에 의미있는 차이를 보인 것은 정확

한 근거를 규명하기는 어려우나 문항 (24)번의 '조교와 직원이 친근하게 접촉할 수 있는 기회'와 문항 (25)번의 '조교의 업무 이외의 직원 활동에 대한 관심'에서 농과대학의 경우는 대체로 긍정적인 반응을 보인 반면, 기타 자연계 대학과 인문·사회계열 대학의 경우 부정적인 반응을 보이고 있다<표 Ⅴ-10, 11>.

<표 Ⅴ-9> 조교와 직원간의 인간관계 만족도

변 인	SS	DF	MS	F	P
대 학	4.71	8	0.58	5.73	0.000
근무년수	0.05	3	0.02	0.19	0.901
대학×근무년수	0.88	10	0.08	0.85	0.580

한편 이를 문항별〔(21)~(30)번〕로 보면, 문항 (27)번의 '조교들은 직무상 직원들에게 간섭하는 경향'이 거의 없으며(75.5%), 문항 (28)번의 '조교들은 직원들을 인격적'으로 대하고 있다(87.9%). 이러한 결과는 '조교들은 직원들을 무시하는 경향'이 없으며(79.6%), 상호 존중하고 있음을 나타낸다.

<표 Ⅴ-10> 대학별 조교의 인간관계 만족도〔문항 (24)번〕

만족도 / 대학	매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	별 로 그렇지않다	전 혀 그렇지않다	계
인문대	0(0.0)	0(0.0)	2(4.1)	2(4.1)	3(6.1)	7(14.3)
법정대	0(0.0)	1(2.0)	1(2.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(4.1)
경상대	0(0.0)	0(0.0)	1(2.0)	1(2.0)	0(0.0)	2(4.1)
사범대	0(0.0)	1(2.0)	5(10.2)	0(0.0)	0(0.0)	6(12.2)
농과대	0(0.0)	5(10.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(10.2)
해과대	0(0.0)	0(0.0)	5(10.2)	1(2.0)	0(0.0)	6(12.2)
자과대	0(0.0)	2(4.1)	1(2.0)	3(6.1)	0(0.0)	6(12.2)
공과대	0(0.0)	0(0.0)	7(14.3)	1(2.0)	0(0.0)	8(16.3)
본 부	1(2.0)	2(4.1)	2(4.1)	2(4.1)	0(0.0)	7(14.3)
계	1(2.0)	11(22.4)	24(49.0)	10(20.4)	3(6.1)	49(100.0)

<표 Ⅴ-11> 대학별 조교의 인간관계 만족도〔문항 (25)번〕

만족도 / 대학	매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	별 로 그렇지않다	전 혀 그렇지않다	계
인문대	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(8.2)	3(6.1)	7(14.3)
법정대	0(0.0)	0(0.0)	1(2.0)	1(2.0)	0(0.0)	2(4.1)
경상대	0(0.0)	0(0.0)	1(2.0)	0(0.0)	1(2.0)	2(4.1)
사범대	0(0.0)	0(0.0)	3(6.1)	3(6.1)	0(0.0)	6(12.2)
농과대	0(0.0)	4(8.2)	1(2.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(10.2)
해과대	0(0.0)	1(2.0)	0(0.0)	5(10.2)	0(0.0)	6(12.2)
자과대	0(0.0)	0(0.0)	3(6.1)	3(6.1)	0(0.0)	6(12.2)
공과대	0(0.0)	1(2.0)	4(8.2)	2(4.1)	1(2.0)	8(16.3)
본 부	1(2.0)	1(2.0)	3(6.1)	2(4.1)	0(0.0)	7(14.3)
계	1(2.0)	7(14.3)	16(32.7)	20(40.8)	5(10.2)	49(100.0)

(4) 조교와 학생간의 인간관계 만족도

조교와 학생간의 인간관계 만족도에 관한 조교의 의견은 <표 Ⅴ-12>에서와 같이 대학간, 근무년수간, 그리고 이 두 변인의 상호작용간에 의미있는 차이가 없다. 문항별〔(31)~(40)번〕로 보면, 전반적으로 4.0 수준의 긍정적 반응을 보이고 있으나, 다만 문항 (35)번의 '조교들은 학생들의 동아리 활동'에는 별로 참여하지 않는 것으로 나타났다(2.66).

<표 Ⅴ-12> 조교와 학생간의 인간관계 만족도

변 인	SS	DF	MS	F	P
대 학	2.41	8	0.30	1.05	0.424
근무년수	0.48	3	0.16	0.56	0.644
대학×근무년수	1.07	10	0.10	0.37	0.944

3) 직원의 인간관계 만족도

직원의 인간관계 만족도에서는 직원이 본 직원과 직원, 직원과 교수, 직원과 학생간

의 인간관계 만족도를 연령, 근무년수, 그리고 이 두 변인간의 상호작용에 의한 차이를 알아보고, 각 대상간의 관계에서 특이할 만한 문항을 제시하여 그 의미를 규명하고자 한다.

(1) 직원과 직원간의 인간관계 만족도

직원과 직원간의 인간관계 만족도에 관한 직원의 의견을 보면<표 Ⅴ-13>와 같이 연령과 근무년수별, 그리고 이 두 변인간의 상호작용에서 의미있는 차이를 나타내지 않고 있다. 다만, 두 변인간의 상호작용에서는 F값이 2.85로서 $p<0.05$ 수준에 가까운 차이를 보이고 있다. 이러한 결과는 연령이 높을수록, 근무년수가 오랠수록 직원간의 인간관계 만족도가 더 높게 나타난 것으로 볼 수 있다.

<표 Ⅴ-13> 직원과 직원과의 인간관계 만족도

변 인	SS	DF	MS	F	P
연 령	1.30	3	0.43	1.42	0.243
근무년수	0.57	3	0.19	0.62	0.603
연령×근무년수	1.75	2	0.87	2.85	0.064

한편 문항별[(1)~(10)번]로 보면(별표 3), 전반적으로 3.0 수준의 만족도를 보이고 있으나, 문항 (6)번의 '직원들은 학생에게 인사를 잘한다'에 4.10 수준의 반응을 보인 반면, 문항 (9)번의 '학생들의 개인적인 문제에 친절히 상담한다'에는 2.90 수준의 반응을 보이고 있어서 인사를 잘하는 것과 학생을 상담하는 것과는 관계가 적음을 알 수 있다.

(2) 직원과 교수간의 인간관계 만족도

직원과 교수간의 인간관계 만족도에 관한 직원 의견을 보면 <표 Ⅴ-14>와 같이 연령과 근무년수별, 그리고 이 두 변인간의 상호작용에서 의미있는 차이를 보이지 않고 있다. 실제 문항별[(11)~(20)번]로 보아도 전반적으로 3.0 수준으로 보통의 만족도를 보이고 있다. 그러나 문항 (12)번의 '직원들은 교수로 부터 하대받거나 반말을 듣는다'에는 '그렇다'에는 '그렇지 않다'에 37.9%, '그렇다'에 28.4%의 반응을 보이고 있으며, 문항 (13)번의 '직원들은 교수로 부터 지시·명령을 받는다'에는 '그렇지 않다'에 40.9%,

'그렇다'에는 33.3%의 반응을 보이고 있다. 그리고 문항 (14)번의 '직원들은 교수들과 친근하게 접촉할 수 있는 기회를 갖는다'에는 '그렇지 않다'에 69.1%의 반응을 보이고 있다. '직무상에 있어서도 직원들은 교수들에게 간섭하는 경우'가 거의 없으며〔문항 (17)번, 85.8%〕, 동시에 '직원들은 교수들에게 인격적인 대우'도 받지 못하는 경향이 있다〔문항 (18)번, 44.2%〕.

<표 Ⅴ-14> 직원과 교수간의 인간관계 만족도

변 인	SS	DF	MS	F	P
연 령	0.63	3	0.21	1.65	0.185
근무년수	0.25	3	0.08	0.65	0.580
연령×근무년수	0.09	2	0.04	0.38	0.684

(3) 직원과 조교간의 인간관계 만족도

직원과 조교간의 인간관계 만족도에 관한 직원의 의견을 보면 <표 Ⅴ-15>와 같이 연령, 근무년수별, 그리고 이 두 변인간의 상호작용에서 의미있는 차이를 보이지 않고 있다. 실제 문항별〔(21)~(30)번〕로 보아도 전반적으로 2.8 수준으로 낮은 반응을 보이고 있다. 그러나 문항 (28)번의 '직원들은 조교를 인격적으로 대한다.'는 반응에 '그렇다'가 81.0%로 나타났으며, 이와 관련하여 문항 (23)번의 '직원들은 조교들을 무시하는 경향이 있다'에서 '그렇지 않다'는 반응이 82.1%로 나타나 직원들은 조교에 대해 매우 호의적임을 알 수 있다. 그러면서도 문항 (24)번, (25)번의 경우를 보면, '직원들은 조교와 친근하게 접촉할 수 있는 기회를 갖지 못하고 있으며(2.91)', '조교들의 업무에도 관심이 높지 않음(2.64)'을 알 수 있어서 인격적인 대우는 하나, 접촉의 기회는 충분하지 않음을 알 수 있다.

<표 Ⅴ-15> 직원과 조교간의 인간관계 만족도

변 인	SS	DF	MS	F	P
연 령	0.79	3	0.26	1.89	0.136
근무년수	0.43	3	0.14	1.02	0.384
연령×근무년수	0.05	2	0.02	0.20	0.819

(4) 직원과 학생간의 인간관계 만족도

직원과 학생간의 인간관계 만족도에 관한 직원의 의견을 보면 <표 Ⅴ-16>과 같이 연령, 근무년수, 그리고 이 두 변인간의 상호작용에서 의미있는 차이를 보이지 않고 있다. 이를 문항별〔(31)~(40)번〕로 보면, 문항 (31), (32), (33), (34)번의 '학생들에 대한 공정하고 인격적인 대우, 학생들의 질문에 대한 성실한 대답, 학생들에 대한 이해'에서는 4.0 수준의 반응을 보이고 있으나, 문항 (35), (36), (38), (39)번의 '학생들의 동아리 활동 참여, 학생들에 대한 인사, 학생들과의 대화, 학생들의 개인적인 상담'에 대해서는 3.0 이하의 반응을 보이고 있다. 이러한 결과는 직원이 학생들을 이해하고 인격적으로 대하기는 하나, 학생들의 활동에 참여해서 그들과의 만남을 이루기 어려운 현실을 나타낸 것으로 볼 수 있다.

<표 Ⅴ-16> 직원과 학생간의 인간관계 만족도

변 인	SS	DF	MS	F	P
연 령	0.94	3	0.31	1.16	0.330
근무년수	0.01	3	0.00	0.02	0.995
연령×근무년수	0.29	2	0.14	0.54	0.582

4) 학생의 인간관계 만족도

학생의 인간관계 만족도에서는 학생이 본 학생과 학생, 학생과 교수, 학생과 조교, 학생과 직원간의 인간관계 만족도를 성, 학년, 그리고 이 두 변인간의 상호작용에 의한 차이를 알아보고, 각 대상간의 관계에서 특이할 만한 문항을 제시하여 그 의미를 규명하고자 한다.

(1) 학생과 학생간의 인간관계 만족도

학생과 학생간의 인간관계 만족도에 관한 직원의 의견을 보면 <표 Ⅴ-17>과 같이 성별, 학년, 그리고 이 두 변인간의 상호작용에 의미있는 차이를 보이지 않고 있다. 이를 문항별〔(1)~(10)번〕로 보면 (별표 4), 전반적으로 3.0의 보통 수준의 반응을 보이고 있으나, 문항 (2)번의 '학생 상호간의 협조'에는 2.88의 반응을 보이고 있으며, 문항 (9)번의 '학생 상호간의 가정 방문을 통한 친밀한 관계'에서는 2.68의 낮은 수준의 반응

을 보이고 있다.

<표 Ⅴ-17> 학생과 학생간의 인간관계 만족도

변 인	SS	DF	MS	F	P
성 별	0.026	1	0.026	0.088	0.767
학 년	0.787	2	0.393	1.352	0.260
성별×학년	1.155	2	0.577	1.984	0.139

한편 문항 (9)번의 낮은 반응을 남녀별로 보면 그 차이가 다소 있음을 알 수 있다. <표 Ⅴ-18>에 의하면, 남학생의 경우 14.0%의 반응을 보인 반면, 여학생은 30.0%의 반응을 보이고 있어서 여학생이 남학생에 비해 가정 방문을 통한 친밀한 관계를 가지고 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅴ-18> 학생의 성별 인간관계 만족도〔문항 (9)번〕

만족도 / 성별	매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	별 로 그렇지않다	전 혀 그렇지않다	계
남	4(0.9)	29(6.2)	97(20.7)	76(16.2)	29(6.2)	235(50.2)
여	11(2.4)	49(10.5)	75(16.0)	73(15.6)	25(5.3)	233(49.8)
계	15(3.2)	78(16.7)	172(36.8)	149(31.8)	54(11.5)	468(100.0)

(2) 학생과 교수간의 인간관계 만족도

학생과 교수간의 인간관계 만족도에 관한 학생의 의견을 보면 <표 Ⅴ-19>와 같이 성별로는 의미있는 차이가 없으나, 학년간에는 $p>0.001$ 수준의 차이를 보이고 있으며, 이 두 변인간의 상호작용간에도 $p>0.001$의 높은 차이를 보이고 있다. 이를 문항별 〔(11)~(20)번〕로 보면, 전반적으로 2.5의 낮은 수준의 반응을 보이고 있으며, 특히 문항 (12)번의 '학생들은 교수들을 인격적으로 존중한다'에 2.51, 문항 (14)번의 '학생들은 수강할 때 교수들의 입장을 이해한다'에 2.70, 문항 (15)번의 '교수들은 학생들의 동아리 활동에 적극 참여한다'에 1.90, 문항 (18)번의 '학생들은 교수들과 자주 대화의 기회를 갖는다'에 2.06, 문항 (19)번의 '학생들은 교수들에게 개인적인 문제로 상담을 요청한다'에 1.91의 낮은 반응을 보이고 있어서 학생들은 교수들과의 관계에서 별로 좋은 관계를

갖고 있지 않음을 알 수 있다.

<표 Ⅴ-19> 학생과 교수간의 인간관계 만족도

변 인	SS	DF	MS	F	P
성 별	0.550	1	0.550	2.165	0.142
학 년	5.556	2	2.778	10.939	0.000***
성별×학년	5.226	2	2.613	10.289	0.000***

*** $p<0.001$

이러한 문항중 학년별로 의미있는 차이가 있는 문항을 보면, 문항 (18)번 <표 Ⅴ-20>, 문항 (19)번 <표 Ⅴ-21>에 의하면, 고학년 일수록 교수와의 대화 기회를 많이 가지며, 또한 교수에게 개인적인 상담을 요청하는 것으로 나타났다.

<표 Ⅴ-20> 학생의 학년별 인간관계 만족도〔문항 (18)번〕

만족도 / 학년	매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	별 로 그렇지않다	전 혀 그렇지않다	계
1학년	1(0.2)	4(0.9)	28(6.1)	95(20.7)	49(10.7)	177(38.5)
2학년	0(0.0)	5(1.1)	28(6.1)	102(22.2)	27(5.9)	162(35.2)
3학년	0(0.0)	6(1.3)	29(6.3)	73(15.9)	13(2.8)	121(26.3)
계	1(0.2)	15(3.3)	85(18.5)	270(58.7)	89(19.3)	460(100.0)

<표 Ⅴ-21> 학생의 학년별 인간관계 만족도〔문항 (19)번〕

만족도 / 학년	매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	별 로 그렇지않다	전 혀 그렇지않다	계
1학년	1(0.2)	3(0.6)	19(4.1)	86(18.6)	68(14.7)	177(38.3)
2학년	0(0.0)	4(0.9)	18(3.9)	91(19.7)	49(10.6)	162(35.1)
3학년	1(0.2)	6(1.3)	27(5.8)	70(15.2)	19(4.1)	123(26.6)
계	2(0.4)	13(2.8)	64(13.9)	247(53.5)	136(29.4)	462(100.0)

(3) 학생과 조교간의 인간관계 만족도

학생과 조교간의 인간관계 만족도에 관한 학생의 의견을 보면<표 Ⅴ-22>와 같이 성별로는 $p>0.05$ 수준에서 의미있는 차이를 보이고 있으며, 학년별로는 $p<0.01$ 수준에서 의미있는 차이를 보이고 있으며, 이 두 변인간의 상호작용에서도 $p<0.05$ 수준에서 의미있는 차이를 보이고 있다.

<표 Ⅴ-22> 학생과 조교간의 인간관계 만족도

변 인	SS	DF	MS	F	P
성 별	2.177	1	2.177	5.472	0.020*
학 년	4.550	2	2.275	5.720	0.004**
성별×학년	1.846	2	0.923	2.321	0.099

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

이를 문항별〔(21)~(30)번〕로 보면, 전반적으로 2.8의 낮은 수준의 만족도를 보이고 있으며, 성별로 유의한 차이를 보인 것은 문항에 따라 그 유의도가 다르겠지만 특히 문항 (25)번 <표 Ⅴ-23>의 '조교들은 학생들의 동아리 활동에 적극 참여한다'에서는 남학생이 여학생 보다 더 긍정적인 반응을 보이고 있다. 학년별로 유의한 차이를 보인 문항 (22)번 <표 Ⅴ-24>의 '학생들은 조교들을 인격적으로 존중한다'에서는 학년이 높을수록 학생들은 조교를 더 존중하고 있으며, 문항 (28)번 <표 Ⅴ-25>의 '학생들은 조교들과 자주 대화의 기회를 갖는다'의 경우도 학년이 높을수록 학생들은 조교와 대화를 많이 갖는 것으로 나타났다.

<표 Ⅴ-23> 학생의 성별별 인간관계 만족도〔문항 (25)번〕

만족도 / 성별	매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	별 로 그렇지않다	전 혀 그렇지않다	계
남	4(0.9)	21(4.5)	65(13.9)	93(20.0)	52(11.2)	235(50.4)
여	2(0.4)	13(2.8)	39(8.4)	109(23.4)	68(14.6)	231(49.6)
계	6(1.3)	34(7.3)	104(22.3)	202(43.3)	120(25.8)	466(100.0)

<표 Ⅴ-24> 학생의 학년별 인간관계 만족도〔문항 (22)번〕

만족도 / 학년	매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	별 로 그렇지않다	전 혀 그렇지않다	계
1학년	7(1.5)	26(5.6)	60(12.9)	67(14.4)	18(3.9)	178(38.3)
2학년	1(0.2)	30(6.5)	69(14.8)	45(9.7)	18(3.9)	163(35.1)
3학년	6(1.3)	32(6.9)	50(10.8)	32(6.9)	4(0.9)	124(26.7)
계	14(3.0)	88(18.9)	179(38.5)	144(31.0)	40(8.6)	465(100.0)

<표 Ⅴ-25> 학생의 학년별 인간관계 만족도〔문항 (28)번〕

만족도 / 학년	매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	별 로 그렇지않다	전 혀 그렇지않다	계
1학년	9(1.9)	23(5.0)	71(15.3)	61(13.2)	13(2.8)	177(38.2)
2학년	4(0.9)	31(6.7)	63(13.6)	46(9.9)	19(4.1)	163(35.2)
3학년	7(1.5)	32(6.9)	48(10.4)	31(6.7)	5(1.1)	123(26.6)
계	20(4.3)	86(18.6)	182(39.3)	138(29.8)	37(8.0)	463(100.0)

(4) 학생과 직원간의 인간관계 만족도

학생과 직원간의 인간관계 만족도에 관한 학생의 의견을 보면 <표 Ⅴ-26>과 같이 성별로는 $p<0.05$ 수준에서 의미있는 차이를 보이고 있으나, 학년별로는 의미있는 차이가 없다. 그러나 이 두 변인간의 상호작용에는 $p<0.001$의 수준에서 매우 의미있는 차이를 보이고 있다.

<표 Ⅴ-26> 학생과 직원간의 인간관계 만족도

변 인	SS	DF	MS	F	P
성 별	2.101	1	2.101	6.100	0.014*
학 년	1.513	2	0.757	2.196	0.112
성별×학년	6.184	2	3.092	8.976	0.000***

* $p<0.05$, *** $p<0.001$

이를 문항별〔(31)~(40)번〕로 보면 전반적으로 2.0의 낮은 수준의 반응을 보이고 있으

며, 성별로 의미있는 차이를 보이고 있는 문항으로는 (35)번 <표 V-27>의 '직원들은 학생들의 동아리 활동에 관심이 많다'에 남학생이 여학생 보다 더 긍정적인 반응을 보이고 있다. 그리고 학년별로는 의미있는 차이를 보이지 않았으나, 문항 (34)번 <표 V-28>의 '학생들은 업무를 볼 때 직원들의 입장을 이해한다'에서 학년이 높을수록 학생이 직원의 입장을 이해하는 것으로 나타났다.

<표 V-27> 학생과 직원간의 성별 인간관계 만족도〔문항 (35)번〕

만족도 / 성별	매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	별 로 그렇지않다	전 혀 그렇지않다	계
남	1(0.2)	11(2.4)	37(8.0)	99(21.3)	84(18.1)	232(50.0)
여	0(0.0)	2(0.4)	17(3.7)	118(25.4)	95(20.5)	232(50.0)
계	1(0.2)	13(2.8)	54(11.6)	217(46.8)	179(38.6)	464(100.0)

<표 V-28> 학생과 직원간의 학년별 인간관계 만족도〔문항 (34)번〕

만족도 / 학년	매 우 그렇다	대체로 그렇다	보 통 이 다	별 로 그렇지않다	전 혀 그렇지않다	계
1학년	3(0.6)	16(3.4)	59(12.7)	74(15.9)	25(5.4)	177(38.1)
2학년	1(0.2)	19(4.1)	77(16.6)	52(11.2)	15(3.2)	164(35.3)
3학년	4(0.9)	18(3.9)	49(10.6)	48(10.3)	4(0.9)	123(26.5)
계	8(1.7)	53(11.4)	185(39.9)	174(37.5)	44(9.5)	464(100.0)

2. 인간관계 저해 요인 및 개선 방안

교직원과 학생간의 인간관계 저해 요인 및 개선 방안을 알아보기 위해 각 대상별(교수, 조교, 직원, 학생)로 주관적인 의견을 서술하게 하였다. 제시된 의견은 대상에 따라 연령, 근무년수, 성별, 대학별로 구분하여 분류하였으나, 내용의 중복 및 구분에 따른 특이성이 나타나지 않았기 때문에 대상별로 내용을 범주화하여 제시하고자 한다.

1)저해 요인

(1) 교수 의견

인간관계 저해 요인에 대해 응답한 교수는 대게 30대로서 근무년수가 5년 이하였고, 그 다음이 40대로서 근무년수가 5~9년에 해당되며, 50대 이후는 극히 소수만이 의견을 제시하였다. 제시된 저해 요인을 빈도에 따라 순위별로 보면, ① 직원은 관료적 태도로 불친절하며, 업무에 있어서 무성의하다. ② 교직원들은 이기적 사고로 인해 상호간에 이해가 부족하다. ③ 직원은 업무에 있어서 소극적이며, 사고가 획일적이다. ④ 교수는 권위주의적이며, 지연 중심의 감정이 형성되어 있다. ⑤ 교직원은 학생 행사에 대한 관심이 부족하다. 이 외에도 대화 부족, 상호 존중과 애정 결여, 신뢰감 부족 등을 제시하고 있다.

(2) 조교 의견

조교는 교직원과 학생의 인간관계 저해 요인에 대해서 대학·근무년수별로 비슷한 반응을 보였으며, 그 내용을 빈도별로 보면, ① 직원이 조교의 의견을 무시하거나, 사무적인 태도로 업무에 임하고 있다. ② 조교는 학생활동에 무관심하며, 학생 또한 조교에 대한 인식이 부족하다. ③ 행정이 편의적, 획일적으로 처리되고 있으며, 교수는 매우 권위적이다. 이 외에도 직원간의 입장 차이, 신뢰성 결여, 이기적이고 소극적인 자세 등을 저해 요인으로 제시하였다.

(3) 직원 의견

직원은 교직원과 학생의 인간관계 저해 요인에 대해서 연령별, 근무년수별로 비슷한 반응을 보였으며, 그 내용을 빈도별로 보면, ① 상호간의 이해 부족으로 인해 불신감이 높다. ② 직원에 대한 교수의 반말, 명령조의 어투로 인해 상호 이질감을 갖는다. ③ 학생과 직원간의 만남의 기회가 부족하며, 학생은 직원을 무시하는 경향이 있다. ④ 교직원들은 자기 중심적이며, 대학에 대한 주인의식이 결여되어 있다. 이 외에도 과거 기득권 주장, 학생의 예의 부족 등이 제시되었다.

(4) 학생 의견

학생은 교직원과 학생의 인간관계 저해 요인에 대해서 성별, 학년별, 대학별로 비슷한 반응을 보였으며, 그 내용을 빈도별로 보면, ① 교수는 권위의식과 형식적인 강의 등 틀에 박힌 사고방식을 가지고 있다. ② 강의시간 외에 교수와의 대화시간이 단절됨

으로써 개인문제 해결의 기회가 없다. ③ 직원의 관료주의적이고 불친절한 태도, 독단적 결정에 의해 행정 처리가 이루어진다. ④ 교수의 독단적인 수업 방식과 학점을 빙자한 학생 무시가 이루어진다. ⑤ 교수에 대한 선입견으로 인해 학생들은 교수를 부담스러워 한다. ⑥ 학생회의 과격한 시위와 언어가 사용된다. 이 외에도 낮은 강의 수준, 학생의 주인의식 결여, 불성실한 교수의 연구 태도 등이 제시되었다.

2) 개선 방안

(1) 교수 의견

교직원과 학생간의 인간관계 개선 방안의 제시에서는 30대, 40대, 50대의 교수들이 골고루 의견을 제시하였다. 제시된 의견을 빈도별로 보면, ① 교직원과 학생의 친밀한 접촉 기회를 통해 대화를 나눈다. 이를 위해서 모든 교수가 동아리 활동에 참여하여야 한다. ② 교직원의 자질 함양을 위한 재교육이 실시되어야 한다. ③ 교직원과 학생이 참여하는 강좌, 간담회 등의 프로그램이 마련되어야 한다. ④ 교수의 자질 향상과 연구 능력이 구비되어야 한다. ⑤ 학연·지연의 타파, 신분상의 차이 인식의 탈피 등 의식이 개선되어야 한다. 이 외에도 기성회 직원의 대우 향상, 명확한 업무 구분, 권위주의 청산 등이 제시되었다.

(2) 조교 의견

교직원과 학생간의 인간관계 개선 방안의 제시에서는 근무년수나 대학별로 비슷한 내용의 반응을 보이고 있으며, 이를 빈도별로 보면, ① 조교는 연구의 보조와 학생 지도에만 전념하여야 한다. ② 교직원, 학생이 함께 할 공동체 프로그램이 마련되어야 한다. ③ 교직원은 학생 편의를 위한 봉사정신이 투철하여야 하고, 학생 또한 교직원에 대한 신뢰가 이루어져야 한다. 이 외에도 상호간의 존중, 대화의 장 마련 등이 제시되었다.

(3) 직원 의견

교직원과 학생간의 인간관계 개선 방안으로는 ① 교직원과 학생의 상호간 이해와 존중감을 갖기 위해 교직원과 학생이 함께하는 프로그램을 개발한다. ② 총장 선출시 직원도 함께 참여함으로써 교수와 직원간의 간격을 좁힌다. 이 외에도 애교심 고취, 교직원과 학생간의 청소하기, 대화의 장 마련하기 등이 제시되었다.

(4) 학생 의견

교직원과 학생간의 인간관계 개선 방안으로는 ① 교수의 민주적 강의(토론과 같은)와 학생의 자유로운 의견이 수렴되어야 한다. ② 교수는 학점을 떠난 인간적 관계가 형성되어야 한다. ③ 교수의 연구실을 개방함으로써 학생과의 접촉 기회를 증대시켜야 한다. ④ 학생 행사에 교직원이 함께 참여하는 프로그램이 마련되어야 한다. ⑤ 학사운영에 학생의 의견이 수렴되어야 한다. 이 외에도 조교와의 인간적 만남, 교수 존중, 동등한 인격체로 대우, 의견 교환의 장소 마련 등이 제시되었다.

Ⅵ. 결론 및 제언

이 장에서는 교직원과 학생간의 인간관계에서 연구 대상의 각 변인(연령, 근무년수, 성, 대학)간에 통계적인 차이가 주는 의미를 규명하고, 각 문항의 분석 결과를 종합하며, 각 대상이 제시한 인간관계의 저해 요인과 개선 방안을 종합하여 대학에서의 교직원과 학생간의 인간관계 개선을 위한 방향을 제언하고자 한다.

첫째, 교수의 인간관계 만족도에서 교수 상호간에는 보통 정도(3.0)의 만족도를 보이고 있으며, 특히 '교수 회의의 결정 사항은 매우 존중'하고 있어서 교수 사회가 매우 이기적이기는 하나(인간관계 저해 요인 중에서), 교수 상호간의 인격을 존중하고, 집단의 규율을 준수하고 있음을 알 수 있다. 교수와 조교간에서 교수의 근무년수가 오래될수록 인간관계의 만족도가 높은 것은 오랜 대학생활의 경험이 조교의 입장을 이해하는데 도움을 주었다고 할 수 있다. 그러면서도 교수의 조교에게 반말이나 지시를 하는 경우가 많은 것은 연령의 차이, 또는 사제 관계에서 오는 친근함 때문이라고 할 수 있다. 이러한 관계는 교수와 직원간에도 어느 정도 유사성을 보이고 있어서 교수의 연령이 높을수록, 근무년수가 오래될 수록 교수와 직원간의 관계는 만족스럽다. 그러나 조교에 비해 교수가 직원에게 반말이나 지시를 하는 경우는 거의 없다. 이러한 결과는 문항 ㉖번의 '교수들은 연구활동에 불편이 없도록 직원들로 부터 지원받지 못하고 있음'에서 시사를 얻을 수가 있는데, 교수들의 태도에 따라서는 직원이 적극 지원하지 않을 수도 있다는 것이다. 한편 교수와 학생간의 관계에서 교수는 '학생을 이해하고 수용

하는' 입장이며, 다만 동아리 활동에는 적극 참여하지 않고 있어서 학생과의 관계를 저해하는 한 요인이 되고 있다.

둘째, 조교의 인간관계 만족도에서 조교 상호간에는 4.0 이상의 만족도를 보이고 있으며, 특히 '조교 상호간에는 자유롭게 대화를 나누거나, 가정 방문 등 친밀한 관계'를 가지고 있는데, 이러한 관계는 다른 대상에서는 보기 어려운 현상으로서 조교의 제한된 근무년수라든가, 같은 직급을 가진 소수의 동료의식 때문이라고 볼 수 있다. 그리고 조교와 교수의 관계에서 조교는 '교수의 의견을 받아들여 업무를 처리'하고 있으며, 따라서 '교수의 지시'를 받아들일 수 밖에 없는 실정이다. 다만 이러한 관계에 있지만 조교들은 교수들로 부터 인격체로 존중받고 싶어한다(개선 방안에서). 조교와 직원간의 관계에서는 대학간에 의미있는 차이를 보이고 있는데, 이러한 결과는 대학의 특성이라든가, 구성원의 개인적인 성향에 따른 것이라고 볼 수 있다. 한편, 조교와 학생간에는 전반적으로 4.0 수준의 긍정적인 만족도를 보이고 있는데, 이러한 결과는 조교는 학생들이 가장 빈번하게 접촉하는 대상이며, 어떤 점에서는 교수 보다 더 가까운 관계라고 할 수 있다.

세째, 직원의 인간관계 만족도에서 직원 상호간에는 전반적으로 3.0 수준을 보이고 있으며, 연령이 높을 수록 근무년수가 오래될 수록 대학생활의 경험에 의해 인간관계가 더 만족스러운 것으로 볼 수 있다. 그러나 직원과 교수와의 관계에서는 연령의 고저와 근무년수의 장단이 별 영향을 미치지 않고 있으며, 오히려 교수와는 다른 의견을 보이고 있다. 이를테면, '직무상에 있어서 직원들은 교수들에게 간섭하는 경우가 있다'는 반응에서 직원들은 간섭하는 일이 거의 없다고 반응한다. 그러나 교수들은 간섭은 받지 않지만 적극 지원도 받지 못하는 입장에 있으며, 직원들은 업무상 간섭을 하지는 않지만 적극 지원도 하지 않고 있어서 실제로는 교수와 직원간에 바람직한 관계가 이루어지지 않고 있는 셈이다. 그리고 직원과 조교와의 관계는 전반적으로 2.8의 낮은 수준을 보이고 있는데, 이러한 결과는 직급상 전문직과 일반직의 특성에서 오는 업무의 차이와 그러면서도 우리 대학의 특수성이라고 볼 수 있듯이 조교의 경우 전문직이라고는 하나, 일반직의 업무를 함께 수행하면서 겪는 마찰 등이 작용한 것이라고 할 수 있다.

네째, 학생의 인간관계 만족도에서 학생 상호간에는 전반적으로 3.0 수준의 반응을 보이고 있으며, 특히 '학생 상호간의 협조'에서는 2.88의 낮은 수준의 반응을 나타내고

있는데, 이는 학생들의 이기주의적 태도가 한 요인으로 작용한 것으로 볼 수 있다(저해 요인에서). 학생과 교수와의 인간관계에서는 학년간에 큰 차이를 보이고 있는데, 고학년일 수록 교수에 대한 이해가 높아지고, 교수들과의 대화의 기회가 많아지고, 개인상담도 요청하게 되는 데서 기인한다. 이러한 결과는 조교와의 관계, 직원과의 관계에서도 그대로 나타나고 있다.

위와 같은 대학내의 교직원과 학생간의 인간관계를 개선하기 위해서 다음과 같이 몇가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 교직원과 학생의 친밀한 만남의 기회를 갖는다. 우선 교수나 조교가 가장 쉽게 학생들과 접촉할 수 있는 기회는 학생들의 동아리 활동에 함께 참여하는 것이다. 학생들은 교수나 조교의 참여를 기다리고 있으며, 조교나 교수들로 부터 그들의 활동에 대해 긍정적으로 인정받고 싶어 한다. 학생들의 동아리에 함께 할 여유가 없을 수도 있으나, 필자의 경험에 의하면 관심이 어느 정도이냐에 달려 있다. 마찬가지로 직원의 경우도 학생과의 대화의 기회가 없다고 할 것이 아니라 학생들과 함께 할 수 있는 강좌나 간담회 등을 개최함으로써 대화의 기회를 갖게 되며, 자연스럽게 서로의 요구를 알 수 있게 된다. 이미 학생생활연구소에서는 5년전 부터 학생과 조교, 직원이 함께하는 집단상담 프로그램을 운영하고 있으며, 이러한 프로그램이 보다 대학내에 확산되어야 할 것이다.

둘째, 학연, 지연, 직급상의 차이 등 외형적인 관념의 틀에서 탈피하는 의식의 변화가 있어야 한다. 지난 6년간 두 번의 총장 선거가 있어서 직접 느끼기도 했지만 특히 제주 지역에서 쉽게 느낄 수 있는 것은 지연에 의한 선입관이 뿌리 깊게 자리잡고 있다는 점이다. 그리고 각기 다른 직급에서 고유한 업무를 수행하고 있음에도 불구하고 계층의식을 갖고 만날 경우, 그 관계는 만남의 관계가 아니라 스침의 관계에 불과하므로 존중받아야 할 한 인간으로 만나는 마음의 자세가 갖추어져야 한다.

세째, 조교는 교수의 연구 보조와 학생 지도에 전념할 수 있어야 한다. 학과에 따라 조교의 업무 수행의 유형이 다르겠지만 우리 대학의 경우 자연계열의 일부 학과를 제외하고는 조교의 학문에 대한 전문성을 기대하기란 어렵다. 그러다 보니 교수의 학문적 보조와 행정 업무의 수행이 중복되어 조교 자신의 정체성을 상실하게 되어 업무 수행효과가 그 만큼 줄어든다. 따라서 조교의 고유한 업무인 교수의 연구 및 강의 보조, 학생의 생활 및 학업 지도에 전념할 수 있도록 배려되어야 할 것이다.

네째, 교수는 강의 시간에 학생의 의사가 자유롭게 표현될 수 있도록 수용적이어야 한다. 강의 내용에 대한 학생의 관점은 교수의 그것과 다를 수 있으므로 학생의 의사가 자유롭게 표현될 수 있는 분위기가 주어져야 한다. 현실적으로 교수의 권위적인 강의 분위기는 학생들로 하여금 질문 조차도 할 수 없게 하는 경우가 있다. 이러한 분위기는 학생은 물론 교수 자신에게도 도움이 되지 못할 것이다.

참고 문헌

박용헌(1977), 학교사회, 서울: 배영사.

김영식(1974), 학교경영과 체제 분석, 서울: 교육출판사.

유기현(1974), 인간관계론, 서울: 무역경영사.

유승렬(1983), "인간관계에 대한 소고," 경기대학교 논문집 제33집.

임규진(1982), 현대 교육행정 이론, 대구: 형설출산사.

박연호(1962), 인간관계의 이론과 실제, 서울: 한국생산성본부.

이형득(1984), 인간관계 훈련의 실제, 서울: 중앙적성출판.

정원식(1982), 인간관계의 기본원리, 교육연구 8호, 서울: 한국교육생산성연구소.

이수남(1965), 학교 경영의 근대화, 서울: 교육평론사.

한덕웅(1983), 학생생활연구, 제5집 성균관대학교 학생생활연구소.

이성호(1992), 대학교육의 갈등, 서울: 느티나무.

이성호(1992), 한국의 대학교수, 서울: 학지사.

Griffiths, D.E.(1956), Human Relations in School Administration, New York: Appleton Century Crofts Co. Inc.

Davis, K.(1972), Human Relations at Work, New York : Mc Graw-Hill Book Co. Inc.

Boykin, L.L.(1955), "Let's get it Straight : What and Human Relations?", The Social Studies, vol.46.

Gazda, G.M.(1973), "Human Relations Development" : A Manual for Educators, Boston : Allyn & Bacon.

Patterson, C.H.(1973), Humanistic Education, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

Ginott, H.G.(1972), Teacher and child : A Book for parents and teachers, New York : Macmillan publishing co. Inc.

Gibson & Mitchell(1981), Introduction to Guidance, New York : Macmillan.

Johnson, D.W.(1990), Reaching out : Interpersonal Effectiveness and Self－Actualization(4th ed.), Englewood Cliffs, N.J. : Prentice－Hall.

Schutzw (1966), The Interpersonal Underworld Palo Alto, C.A. : Science and Behavior Books.

Halpin, A.W. & Craft, D.B.(1963), The Organizational Climate of Schools, Chicago : Midwest Administration Center, The University of Chicago.

Cunningham, R. et al.(1951), Understanding Group Behavior of Boys and Girls, New York : Teachers College, Columbia University.

Meyo, E.(1945), The Social Problems of an Industrial Civilization, Boston : Harvard Business School.

Berne, E.(1964), Games People Play, New York : Grove Press.

Jourard, S.M.(1971), The Transparents Self, New York : D.Van Nostrand.

Finkelstein, M.J.(1984), The American Academic Profession, Columbus, Ohio : Ohio State Univ. Press.

교수의 인간관계 만족도

(별표 1)

만족도 / 문항	평 균	매 우 그 렇 다	대 체 로 그 렇 다	보 통 이 다	별 로 그렇지 않다	전 혀 그렇지 않다
V 1	3.64	14(14.7)	46(48.4)	24(25.3)	11(11.6)	0(0.0)
V 2	3.55	13(13.7)	41(43.2)	28(29.5)	13(13.7)	0(0.0)
V 3	3.90	25(26.6)	42(44.7)	21(22.3)	6(6.4)	0(0.0)
V 4	3.62	15(16.0)	40(42.6)	29(30.9)	10(10.6)	0(0.0)
V 5	3.14	5(5.4)	31(33.3)	33(35.5)	22(23.7)	2(2.2)
V 6	4.22	31(33.0)	54(57.4)	9(9.6)	0(0.0)	0(0.0)
V 7	3.82	20(21.3)	48(51.1)	19(20.2)	6(6.4)	1(1.1)
V 8	3.76	18(19.1)	47(50.0)	21(22.3)	8(8.5)	0(0.0)
V 9	2.92	4(4.3)	29(29.8)	27(28.7)	29(30.9)	6(6.4)
V 10	3.42	11(11.7)	35(37.2)	34(36.2)	13(13.8)	1(1.1)
V 11	4.37	41(43.2)	49(51.6)	5(5.3)	0(0.0)	0(0.0)
V 12	2.78	3(3.2)	28(29.5)	23(24.2)	26(27.4)	15(15.8)
V 13	2.98	5(5.3)	29(30.9)	24(25.5)	32(34.0)	4(4.3)
V 14	3.27	9(9.5)	28(29.5)	39(41.1)	19(20.0)	0(0.0)
V 15	3.78	19(20.2)	50(53.2)	15(16.0)	6(6.4)	4(4.3)
V 16	3.03	7(7.4)	28(29.5)	32(33.7)	18(18.9)	10(10.5)
V 17	1.97	0(0.0)	8(8.4)	10(10.5)	50(52.6)	27(28.4)
V 18	3.99	17(17.9)	60(63.2)	17(17.9)	1(1.1)	0(0.0)
V 19	3.44	4(4.2)	47(49.5)	32(33.7)	11(11.6)	1(1.1)
V 20	3.61	12(12.5)	44(46.3)	30(31.6)	8(8.4)	1(1.1)
V 21	2.91	2(2.1)	22(23.2)	40(42.1)	28(29.5)	3(3.2)
V 22	1.46	0(0.0)	1(1.1)	6(6.3)	30(31.6)	58(61.1)
V 23	1.59	0(0.0)	0(0.0)	9(9.5)	38(40.0)	48(50.5)
V 24	2.11	0(0.0)	5(5.3)	24(25.3)	43(45.3)	23(24.2)
V 25	3.70	14(14.7)	53(55.8)	15(15.8)	11(11.6)	2(2.1)
V 26	2.52	2(2.1)	11(11.6)	35(36.8)	34(35.8)	13(13.7)
V 27	1.71	0(0.0)	2(2.1)	5(5.3)	53(55.8)	35(36.8)
V 28	4.04	20(21.1)	60(63.2)	13(13.7)	2(2.1)	0(0.0)
V 29	3.40	4(4.2)	39(41.1)	43(45.3)	9(9.5)	0(0.0)
V 30	3.31	4(4.2)	34(35.8)	46(48.4)	9(9.5)	2(2.1)
V 31	3.62	5(5.3)	54(56.8)	31(32.6)	5(5.3)	0(0.0)
V 32	3.95	16(16.8)	61(64.2)	16(16.8)	2(2.1)	0(0.0)
V 33	4.19	26(27.4)	62(65.3)	6(6.3)	1(1.1)	0(0.0)
V 34	4.01	12(12.0)	73(76.8)	9(9.5)	1(1.1)	0(0.0)
V 35	2.37	1(1.1)	9(9.5)	26(27.4)	49(51.6)	10(10.5)
V 36	3.23	5(5.3)	29(30.9)	44(46.8)	14(14.9)	2(2.1)
V 37	3.64	8(8.4)	51(53.7)	31(32.6)	5(5.3)	0(0.0)

조교의 인간관계 만족도

(별표 2)

만족도 / 문항	평 균	매 우 그 렇 다	대 체 로 그 렇 다	보 통 이 다	별 로 그렇지 않다	전 혀 그렇지 않다
V 1	3.73	8(17.4)	22(47.8)	12(26.1)	4(8.7)	0(0.0)
V 2	4.00	15(30.6)	24(49.0)	6(12.2)	3(6.1)	1(2.0)
V 3	4.24	17(34.7)	27(55.1)	5(10.2)	0(0.0)	0(0.0)
V 4	3.98	12(24.5)	26(53.1)	10(20.4)	0(0.0)	1(2.0)
V 5	3.22	5(10.2)	14(28.6)	19(38.8)	9(18.4)	2(4.1)
V 6	4.16	12(25.0)	32(66.7)	4(8.3)	0(0.0)	0(0.0)
V 7	4.10	12(24.5)	31(63.3)	5(10.2)	1(2.0)	0(0.0)
V 8	4.24	16(32.7)	29(29.2)	4(8.2)	0(0.0)	0(0.0)
V 9	3.06	2(4.1)	18(36.7)	14(28.6)	11(22.4)	4(8.2)
V 10	3.91	12(24.5)	28(57.1)	4(8.2)	3(6.1)	2(4.1)
V 11	3.77	11(22.4)	23(46.9)	9(18.4)	5(10.2)	1(2.0)
V 12	2.55	1(2.0)	8(16.3)	13(26.5)	22(44.9)	5(10.2)
V 13	3.46	5(10.6)	24(51.1)	8(17.0)	8(17.0)	2(4.3)
V 14	3.18	3(6.3)	14(29.2)	21(43.8)	9(18.8)	1(2.1)
V 15	3.30	5(10.2)	17(34.7)	17(34.7)	8(16.3)	2(4.1)
V 16	3.59	4(8.2)	25(51.0)	18(36.7)	0(0.0)	2(4.1)
V 17	2.75	2(4.1)	14(28.6)	11(22.4)	14(28.6)	8(16.3)
V 18	3.65	7(14.3)	21(42.9)	18(36.7)	3(6.1)	0(0.0)
V 19	4.02	9(18.4)	33(67.3)	6(12.2)	1(2.0)	0(0.0)
V 20	3.91	11(22.4)	24(49.0)	13(26.5)	1(2.0)	0(0.0)
V 21	3.02	1(2.0)	13(26.5)	22(44.9)	12(24.5)	1(2.0)
V 22	2.91	3(6.3)	5(10.4)	27(56.3)	11(22.9)	2(4.2)
V 23	1.89	1(2.0)	4(8.2)	5(10.2)	18(36.7)	21(42.9)
V 24	2.93	1(2.0)	11(22.4)	24(49.0)	10(20.4)	3(6.1)
V 25	2.57	1(2.0)	7(14.3)	16(32.7)	20(40.8)	5(10.2)
V 26	3.53	4(8.2)	22(44.9)	20(40.8)	2(4.1)	1(2.0)
V 27	2.00	2(4.1)	3(6.1)	7(14.3)	18(36.7)	19(38.8)
V 28	4.16	14(28.6)	29(59.2)	6(12.2)	0(0.0)	0(0.0)
V 29	3.61	5(10.2)	21(42.9)	22(44.9)	1(2.0)	0(0.0)
V 30	3.71	7(14.3)	22(44.9)	19(38.8)	1(2.0)	0(0.0)
V 31	3.85	11(2.9)	20(41.7)	16(33.3)	1(2.1)	0(0.0)
V 32	4.04	10(20.8)	30(62.5)	8(16.7)	0(0.0)	0(0.0)
V 33	4.14	13(27.1)	29(60.4)	6(12.5)	0(0.0)	0(0.0)
V 34	4.10	12(25.0)	29(60.4)	7(14.6)	0(0.0)	0(0.0)
V 35	2.66	1(2.1)	9(18.8)	17(35.4)	15(31.3)	6(12.5)
V 36	3.81	10(20.8)	20(41.7)	17(35.4)	1(2.1)	0(0.0)
V 37	3.85	8(16.7)	27(56.3)	12(25.0)	1(2.1)	0(0.0)
V 38	3.93	9(18.4)	28(57.1)	12(24.5)	0(0.0)	0(0.0)
V 39	3.95	12(24.5)	24(49.0)	12(24.5)	1(2.0)	0(0.0)
V 40	3.93	14(28.6)	19(38.8)	15(30.6)	1(2.0)	0(0.0)

직원의 인간관계 만족도

(별표 3)

만족도 / 문항	평 균	매 우 그 렇 다	대 체 로 그 렇 다	보 통 이 다	별 로 그렇지 않다	전 혀 그렇지 않다
V 1	3.23	5(5.3)	35(36.8)	36(37.9)	17(17.9)	2(2.1)
V 2	3.53	13(13.8)	37(39.4)	35(37.2)	8(8.5)	1(1.1)
V 3	3.61	15(15.8)	43(45.3)	26(27.4)	10(10.5)	1(1.1)
V 4	3.32	5(5.3)	41(43.2)	30(31.6)	17(17.9)	2(2.1)
V 5	3.11	9(9.5)	21(22.1)	40(42.1)	23(24.2)	2(2.1)
V 6	4.10	30(31.6)	48(50.5)	14(14.7)	3(3.2)	0(0.0)
V 7	3.71	14(15.1)	44(47.3)	31(33.3)	3(3.2)	1(1.1)
V 8	3.92	20(21.3)	54(57.4)	14(14.9)	6(6.4)	0(0.0)
V 9	2.90	1(1.1)	24(25.3)	40(42.1)	27(28.4)	3(3.2)
V 10	3.22	7(7.4)	25(26.3)	49(51.6)	12(12.6)	2(2.1)
V 11	2.79	0(0.0)	26(27.4)	30(31.6)	32(33.7)	7(7.4)
V 12	2.94	6(6.3)	21(22.1)	32(33.7)	32(33.7)	4(4.2)
V 13	2.89	4(4.3)	27(29.0)	24(25.8)	33(35.5)	5(5.4)
V 14	2.16	0(0.0)	8(8.5)	21(22.3)	43(45.7)	22(23.4)
V 15	2.33	2(2.1)	13(13.7)	18(18.9)	44(46.3)	18(18.9)
V 16	3.75	12(12.8)	53(56.4)	24(25.5)	4(4.3)	1(1.1)
V 17	2.06	0(0.0)	5(5.3)	18(18.9)	48(50.5)	24(25.3)
V 18	2.63	1(1.1)	14(14.7)	38(40.0)	35(36.8)	7(7.4)
V 19	3.11	1(1.1)	35(37.6)	37(39.8)	16(17.2)	4(4.3)
V 20	3.77	13(13.7)	53(55.8)	24(25.3)	4(4.2)	1(1.1)
V 21	3.23	7(7.4)	28(29.5)	43(45.3)	15(15.8)	2(2.1)
V 22	2.71	1(1.1)	15(16.0)	39(41.5)	35(37.2)	4(4.3)
V 23	1.81	0(0.0)	3(3.2)	14(14.7)	41(43.2)	37(38.9)
V 24	2.91	5(5.3)	24(25.3)	32(33.7)	26(27.4)	8(8.4)
V 25	2.64	2(2.1)	20(21.1)	24(25.3)	40(42.1)	9(9.5)
V 26	3.47	8(8.4)	43(45.3)	31(32.6)	12(12.6)	1(1.1)
V 27	2.22	0(0.0)	10(10.5)	22(23.2)	41(43.2)	22(23.2)
V 28	4.00	21(22.1)	56(58.9)	16(16.8)	2(2.1)	0(0.0)
V 29	3.30	3(3.2)	40(42.1)	37(38.9)	13(13.7)	2(2.1)
V 30	3.71	11(11.6)	49(51.6)	32(33.7)	3(3.2)	0(0.0)
V 31	4.21	33(34.7)	51(53.7)	9(9.5)	2(2.1)	0(0.0)
V 32	3.99	20(21.1)	55(57.9)	18(18.9)	2(2.1)	0(0.0)
V 33	4.13	26(27.4)	56(58.9)	12(12.6)	1(1.1)	0(0.0)
V 34	3.83	15(15.8)	54(56.8)	20(21.1)	6(6.3)	0(0.0)
V 35	2.72	3(3.2)	10(10.5)	44(46.3)	32(33.7)	6(6.3)
V 36	2.30	1(1.1)	7(7.8)	27(30.0)	40(44.4)	15(16.7)
V 37	3.11	6(6.3)	22(23.2)	44(46.3)	21(22.1)	2(2.1)
V 38	2.36	2(2.1)	7(7.4)	27(28.4)	45(47.4)	14(14.7)
V 39	2.97	6(6.3)	27(28.4)	28(29.5)	27(28.4)	7(7.4)
V 40	3.30	3(3.2)	42(44.2)	36(37.9)	11(11.6)	3(3.2)

학생의 인간관계 만족도

(별표 4)

만족도 / 문항	평 균	매 우 그 렇 다	대 체 로 그 렇 다	보 통 이 다	별 로 그렇지 않다	전 혀 그렇지 않다
V 1	3.02	29(6.2)	141(30.2)	147(31.5)	116(24.8)	34(7.3)
V 2	2.88	19(4.1)	113(24.2)	163(34.9)	141(30.2)	31(6.6)
V 3	3.44	38(8.1)	211(45.1)	157(33.5)	49(10.5)	13(2.8)
V 4	3.38	56(12.0)	186(39.7)	133(28.4)	72(15.4)	21(4.5)
V 5	3.19	48(10.2)	138(29.4)	163(34.8)	98(20.9)	22(4.7)
V 6	3.49	44(9.4)	215(46.3)	142(30.4)	56(12.0)	9(1.9)
V 7	3.04	20(4.3)	144(30.8)	165(35.3)	116(24.8)	23(4.9)
V 8	3.57	54(11.5)	232(49.6)	123(26.3)	45(9.6)	14(3.0)
V 9	2.68	15(3.2)	78(16.7)	172(36.8)	149(31.8)	54(11.5)
V 10	3.02	32(6.8)	113(24.1)	185(39.4)	111(23.7)	28(6.0)
V 11	2.51	5(1.1)	63(13.5)	149(32.0)	198(42.6)	50(10.8)
V 12	3.35	35(7.5)	182(39.1)	174(37.3)	62(13.3)	13(2.8)
V 13	3.06	21(4.5)	134(28.8)	179(38.5)	113(24.3)	18(3.9)
V 14	2.79	11(2.4)	90(19.4)	177(38.1)	161(34.7)	25(5.4)
V 15	1.90	7(1.5)	15(3.2)	52(11.3)	240(51.9)	148(32.0)
V 16	3.39	64(13.7)	174(37.3)	129(27.7)	81(17.4)	18(3.9)
V 17	3.03	15(3.2)	121(26.1)	206(44.4)	107(23.1)	15(3.2)
V 18	2.06	1(0.2)	15(3.2)	86(18.5)	271(58.4)	91(19.6)
V 19	1.91	2(0.4)	13(2.8)	65(13.9)	249(53.4)	137(29.4)
V 20	2.35	5(1.1)	42(9.0)	137(29.4)	206(44.2)	76(16.3)
V 21	2.77	15(3.2)	90(19.2)	181(38.6)	143(30.5)	40(8.5)
V 22	3.41	43(9.2)	195(41.6)	162(34.5)	55(11.7)	14(3.0)
V 23	3.37	38(8.1)	196(41.9)	154(32.9)	70(15.0)	10(2.1)
V 24	3.12	32(6.8)	132(28.1)	179(38.2)	111(23.7)	15(3.2)
V 25	2.15	6(1.3)	34(7.3)	104(22.3)	202(43.3)	120(25.8)
V 26	3.71	95(20.3)	211(45.1)	107(22.9)	46(9.8)	9(1.9)
V 27	3.46	55(11.8)	198(42.3)	141(30.1)	60(12.8)	14(3.0)
V 28	2.81	21(4.5)	87(18.6)	183(39.2)	139(29.8)	37(7.9)
V 29	2.23	9(1.9)	32(6.8)	122(26.0)	204(43.5)	102(21.7)
V 30	2.47	13(2.8)	50(10.7)	151(32.3)	181(38.8)	72(15.4)
V 31	2.02	8(1.7)	18(3.8)	84(17.9)	229(48.9)	129(27.6)
V 32	2.75	9(1.9)	79(16.8)	209(44.6)	139(29.6)	33(7.0)
V 33	2.64	7(1.5)	70(14.9)	186(39.7)	165(35.2)	41(8.7)
V 34	2.58	8(1.7)	53(11.3)	187(40.0)	176(37.6)	44(9.4)
V 35	1.79	1(0.2)	13(2.8)	5(11.6)	217(46.8)	179(38.6)
V 36	1.99	10(2.1)	30(6.4)	62(13.3)	213(45.6)	152(32.5)
V 37	2.17	5(1.1)	21(4.5)	125(26.7)	218(46.5)	100(21.3)
V 38	1.63	2(0.4)	10(2.1)	32(6.9)	198(42.5)	224(48.1)
V 39	1.61	3(0.6)	9(1.9)	25(5.3)	199(42.4)	233(49.7)
V 40	1.80	4(0.9)	12(2.6)	69(14.7)	188(40.1)	196(41.8)

교직원-학생간의 인간관계 실태 조사 설문지

(교수용)

안녕하십니까 ?

본 조사는 제주대학교 교직원-학생간의 대인관계 실태를 진단하고, 보다 효과적이고 생산적인 인간관계의 증진 방안을 수립하기 위한 것입니다.

교수님이 대학생활중 체험하는 인간관계에 대한 의견은 방안 수립에 귀중한 자료가 될 것입니다. 아울러 교수님이 주신 의견은 연구 이외의 다른 목적으로는 결코 사용하지 않을 것임을 밝혀 둡니다.

바쁘신 중에도 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.

1993. 6.

학 생 생 활 연 구 소 장

〔설문지 Ⅰ〕 교수-교수간의 인간관계 만족도 조사

다음은 교수-교수간의 인간관계에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지를 알아보는 것입니다. 각 문항을 읽어 보시고 그 내용에 어느 정도 만족하고 계시는지 교수님의 의견과 일치한다고 생각되는 것을 5단계 척도 중에서 골라 해당 번호에 ○표를 하여 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(1) 교수 회의시 나의 의견을 충분히 제시할 수 있고, 또한 그것이 존중되고 있다.	5	4	3	2	1
(2) 교수 상호간에 서로 협조하며 책임을 전가하지 않는다.	5	4	3	2	1
(3) 교수 상호간에는 누구나 자유로이 의견을 말할 수 있고 상호 의견이 존중된다.	5	4	3	2	1
(4) 교수 상호간에 비공식적인 의사소통의 기회를 마련하여 화목한 분위기를 만든다.	5	4	3	2	1
(5) 학교내에서 여가를 함께 할 수 있는 동료들이 많다.	5	4	3	2	1
(6) 교수 회의에서 결정된 사항은 지키려고 노력한다.	5	4	3	2	1
(7) 학교조직에서 공·사간 어려운 문제에 처하였을 때 서로 의논하여 돕는다.	5	4	3	2	1
(8) 교수 상호간에 너그러운 태도와 신뢰감을 가지며, 친밀한 관계를 갖도록 노력한다.	5	4	3	2	1
(9) 교수 상호간에 서로의 가정을 방문하거나 가족들이 친근하게 접촉하는 기회를 갖는다.	5	4	3	2	1
(10) 선·후배 교수간의 지도 조언의 관계가 원만하다.	5	4	3	2	1

〔설문지 II〕 교수-조교간의 인간관계 만족도 조사

다음은 교수-조교간의 인간관계에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지를 알아보는 것입니다. 각 문항을 읽어 보시고 그 내용에 어느 정도 만족하고 계시는지 교수님의 의견과 일치한다고 생각되는 것을 5단계 척도 중에서 골라 해당 번호에 ○표를 하여 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(11) 교수가 업무상의 요구를 할 때 조교들은 적극 협조한다.	5	4	3	2	1
(12) 교수들은 조교에게 하대하거나 반말을 쓴다.	5	4	3	2	1
(13) 교수들은 조교에게 지시, 명령한다.	5	4	3	2	1
(14) 교수들은 조교와 친근하게 접촉할 수 있는 기회를 갖는다.	5	4	3	2	1
(15) 교수들은 조교들 남, 녀 차별없이 대우한다.	5	4	3	2	1
(16) 교수들은 연구활동에 불편이 없도록 조교의 지원을 받는다.	5	4	3	2	1
(17) 교수들은 직무외의 일로 조교에게 간섭하는 경향이 있다.	5	4	3	2	1
(18) 교수들은 조교를 인격적으로 대한다.	5	4	3	2	1
(19) 교수들은 조교들의 의견을 받아 업무를 처리한다.	5	4	3	2	1
(20) 교수들은 학교 교육의 방향을 이해하고 조교를 도와 준다.	5	4	3	2	1

〔설문지 Ⅲ〕 교수-직원간의 인간관계 만족도 조사

다음은 교수-직원간의 인간관계에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지를 알아보는 것입니다. 각 문항을 읽어 보시고 그 내용에 어느 정도 만족하고 계시는지 교수님의 의견과 일치한다고 생각되는 것을 5단계 척도 중에서 골라 해당 번호에 ○표를 하여 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(21) 교수들이 업무상의 요구를 할 때 직원들은 적극 협조한다.	5	4	3	2	1
(22) 교수들은 직원들에게 하대하거나 반말을 쓴다.	5	4	3	2	1
(23) 교수들은 직원들에게 지시, 명령한다.	5	4	3	2	1
(24) 교수들은 직원들과 친근하게 접촉할 수 있는 기회를 갖는다.	5	4	3	2	1
(25) 교수들은 직원들을 차별없이 대우한다.	5	4	3	2	1
(26) 교수들은 연구활동에 불편이 없도록 직원들의 지원을 받는다.	5	4	3	2	1
(27) 교수들은 직무상 직원들을 간섭한다.	5	4	3	2	1
(28) 교수들은 직원들을 인격적으로 대한다.	5	4	3	2	1
(29) 교수들은 직원들의 의견을 받아들여 업무를 처리한다.	5	4	3	2	1
(30) 교수들은 학교 교육의 방향을 이해하고 직원들을 도와 준다.	5	4	3	2	1

〔설문지 Ⅳ〕 교수-학생간의 인간관계 만족도 조사

다음은 교수-학생간의 인간관계에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지를 알아보는 것입니다. 각 문항을 읽어 보시고 그 내용에 어느 정도 만족하고 계시는지 교수님의 의견과 일치한다고 생각되는 것을 5단계 척도 중에서 골라 해당 번호에 ○표를 하여 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(31) 교수들은 학생들의 능력, 관심, 요구에 대하여 잘 알고 있다.	5	4	3	2	1
(32) 교수들은 학생들을 인격적으로 대한다.	5	4	3	2	1
(33) 교수들은 학생의 질문에 성의껏 대답한다.	5	4	3	2	1
(34) 교수들은 강의할 때 학생들을 이해하고 수용한다.	5	4	3	2	1
(35) 교수들은 학생들의 동아리 활동에 적극 참여한다.	5	4	3	2	1
(36) 교수들은 학생에게 인사를 잘 한다.	5	4	3	2	1
(37) 교수들은 학생들을 잘 이끌어 준다.	5	4	3	2	1
(38) 교수들은 학생들과 자주 대화의 기회를 갖는다.	5	4	3	2	1
(39) 교수들은 학생의 개인적인 문제에 친절히 상담한다.	5	4	3	2	1
(40) 교수들은 학생들의 의견을 수렴하여 강의에 반영한다.	5	4	3	2	1

〔설문지 V〕 인간관계의 저해 요인과 개선 방안 조사

앞으로 제주대학교의 교직원과 학생간의 바람직한 인간관계가 형성되려면 어떠한 노력이 필요합니까? 저해 요인과 개선 방안을 구체적으로 제시해 주시기 바랍니다.

저 해 요 인	개 선 방 안

인 적 사 항

* 해당되는 곳에 V표를 하여 주십시오.

1. 연령 : 1) 20대 _____ 2) 30대 _____ 3) 40대 _____
   4) 50대 _____ 5) 60대 _____

2. 본교 근무년수 : 1) 5년 미만 _____ 2) 5년~9년 _____
   3) 10년~14년 _____ 4) 15년 이상 _____

교직원-학생간의 인간관계 실태 조사 설문지

(조교용)

안녕하십니까?

본 조사는 제주대학교 교직원-학생간의 대인관계 실태를 진단하고, 보다 효과적이고 생산적인 인간관계의 증진 방안을 수립하기 위한 것입니다.

선생님께서 대학생활중 체험하신 대인관계에 대한 의견은 방안 수립에 귀중한 자료가 될 것입니다. 아울러 선생님이 주신 의견은 연구 이외의 다른 목적으로는 결코 사용하지 않을 것임을 밝혀 둡니다.

바쁘신 중에도 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.

1993. 6.

학 생 생 활 연 구 소 장

〔설문지 Ⅰ〕 조교-조교간의 인간관계 만족도 조사

다음은 조교-조교간의 인간관계에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지를 알아보는 것입니다. 각 문항을 읽어 보시고 그 내용에 어느 정도 만족하고 계시는지 선생님의 의견과 일치한다고 생각되는 것을 5단계 척도 중에서 골라 해당 번호에 ○표를 하여 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(1) 조교 회의시 나의 의견을 충분히 제시할 수 있고, 또한 그것이 존중되고 있다.	5	4	3	2	1
(2) 조교 상호간에는 서로 협조하며 책임을 전가하지 않는다.	5	4	3	2	1
(3) 조교 상호간에는 누구나 자유로이 의견을 말할 수 있고 상호 의견이 존중된다.	5	4	3	2	1
(4) 조교 상호간에 비공식적인 의사소통의 기회를 마련하여 화목한 분위기를 만든다.	5	4	3	2	1
(5) 학교내에서 여가를 함께 할 수 있는 동료들이 많이 있다.	5	4	3	2	1
(6) 조교 회의에서 결정된 사항은 지키려고 노력한다.	5	4	3	2	1
(7) 학교조직에서 공·사간 어려운 문제에 처하였을 때 서로 의논하여 돕는다.	5	4	3	2	1
(8) 조교 상호간에 너그러운 태도와 신뢰감을 가지며, 친밀한 관계를 갖도록 노력한다.	5	4	3	2	1
(9) 조교 상호간에 서로의 가정을 방문하거나, 가족들이 친근하게 접촉하는 기회를 갖는다.	5	4	3	2	1
(10) 선·후배 조교간의 지도 조언의 관계가 원만하다.	5	4	3	2	1

〔설문지 II〕 조교-교수간의 인간관계 만족도 조사

다음은 조교-교수간의 인간관계에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지를 알아보는 것입니다. 각 문항을 읽어 보시고 그 내용에 어느 정도 만족하고 계시는지 선생님의 의견과 일치한다고 생각되는 것을 5단계 척도 중에서 골라 해당 번호에 ○표를 하여 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(11) 조교들이 업무상의 요구를 할 때 교수들은 적극 협조한다.	5	4	3	2	1
(12) 조교들은 교수로 부터 하대받거나 반말을 듣는다.	5	4	3	2	1
(13) 조교들은 교수로 부터 지시, 명령을 받는다.	5	4	3	2	1
(14) 조교들은 교수와 친근하게 접촉할 수 있는 기회를 갖는다.	5	4	3	2	1
(15) 조교들은 교수로 부터 차별없이 대우 받는다.	5	4	3	2	1
(16) 조교들은 교수들의 연구활동에 불편이 없도록 지원한다.	5	4	3	2	1
(17) 조교들은 직무외의 일로 교수들에게 간섭받는 경향이 있다.	5	4	3	2	1
(18) 조교들은 교수들로 부터 인격적인 대우를 받는다.	5	4	3	2	1
(19) 조교들은 교수들의 의견을 받아 업무를 처리한다.	5	4	3	2	1
(20) 조교들은 학교 교육의 방향을 이해하고 교수를 도와 준다.	5	4	3	2	1

〔설문지 Ⅲ〕 조교-직원간의 인간관계 만족도 조사

다음은 조교-직원간의 인간관계에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지를 알아보는 것입니다. 각 문항을 읽어 보시고 그 내용에 어느 정도 만족하고 계시는지 선생님의 의견과 일치한다고 생각되는 것을 5단계 척도 중에서 골라 해당 번호에 ○표를 하여 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(21) 조교들이 업무상의 요구를 할 때 직원들은 적극 협조 한다.	5	4	3	2	1
(22) 조교들은 직원들의 업무에 대해 이해가 부족하다.	5	4	3	2	1
(23) 조교들은 직원들을 무시하는 경향이 있다.	5	4	3	2	1
(24) 조교들은 직원들과 친근하게 접촉할 수 있는 기회를 갖는다.	5	4	3	2	1
(25) 조교들은 사무적인 업무 이외에 직원들의 활동에도 관심이 있다.	5	4	3	2	1
(26) 조교들은 직원들의 업무에 불편이 없도록 지원한다.	5	4	3	2	1
(27) 조교들은 직무상 직원들에게 간섭하는 경향이 있다.	5	4	3	2	1
(28) 조교들은 직원들을 인격적으로 대한다.	5	4	3	2	1
(29) 조교들은 직원들의 의견을 받아들여 업무를 처리한다.	5	4	3	2	1
(30) 조교들은 학교 교육의 방향을 이해하고 직원들을 도와 준다.	5	4	3	2	1

〔설문지 Ⅳ〕 조교-학생간의 인간관계 만족도 조사

다음은 조교-조교간의 인간관계에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지를 알아보는 것입니다. 각 문항을 읽어 보시고 그 내용에 어느 정도 만족하고 계시는지 선생님의 의견과 일치한다고 생각되는 것을 5단계 척도 중에서 골라 해당 번호에 ○표를 하여 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(31) 조교들은 학생들의 능력, 관심, 요구에 대하여 잘 알고 있다.	5	4	3	2	1
(32) 조교들은 학생들을 인격적으로 대한다.	5	4	3	2	1
(33) 조교들은 학생들의 질문에 성의껏 대답한다.	5	4	3	2	1
(34) 조교들은 업무를 처리할 때 학생들을 이해하고 수용한다.	5	4	3	2	1
(35) 조교들은 학생들의 동아리 활동에 적극 참여한다.	5	4	3	2	1
(36) 조교들은 학생들에게 인사를 잘 한다.	5	4	3	2	1
(37) 조교들은 학생들을 잘 이끌어 준다.	5	4	3	2	1
(38) 조교들은 학생들과 자주 대화의 기회를 갖는다.	5	4	3	2	1
(39) 조교들이 학생의 개인적인 문제에 친절히 상담한다.	5	4	3	2	1
(40) 조교들은 학생의 의견을 수렴하여 업무에 반영한다.	5	4	3	2	1

〔설문지 V〕 인간관계의 저해 요인과 개선 방안 조사

앞으로 제주대학교의 교직원과 학생간의 바람직한 인간관계가 형성되려면 어떠한 노력이 필요합니까? 저해 요인과 개선 방안을 구체적으로 제시해 주시기 바랍니다.

저 해 요 인	개 선 방 안

인 적 사 항

* 해당되는 곳에 V표를 하여 주십시오.

1. 대학 : 1) 인문대학____ 2) 법정대학____ 3) 경상대학____
4) 사범대학____ 5) 농과대학____ 6) 해양과학대학____
7) 자연과학대학____ 8) 공과대학____ 9) 기 타____

2. 본교 근무년수 : 1) 1년 미만_____ 2) 1년~2년_____
3) 3년~4년_____ 4) 5년 이상_____

교직원-학생간의 인간관계 실태 조사 설문지

(직원용)

안녕하십니까?

본 조사는 제주대학교 교직원-학생간의 대인관계 실태를 진단하고, 보다 효과적이고 생산적인 인간관계의 증진 방안을 수립하기 위한 것입니다.

선생님께서 대학생활중 체험하신 인간관계에 대한 의견은 방안 수립에 귀중한 자료가 될 것입니다. 아울러 선생님이 주신 의견은 연구 이외의 다른 목적으로는 결코 사용하지 않을 것임을 밝혀 둡니다.

바쁘신 중에도 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.

1993. 6.

학 생 생 활 연 구 소 장

〔설문지 Ⅰ〕 직원-직원간의 인간관계 만족도 조사

다음은 직원-직원간의 인간관계에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지를 알아보는 것입니다. 각 문항을 읽어 보시고 그 내용에 어느 정도 만족하고 계시는지 선생님의 의견과 일치한다고 생각되는 것을 5단계 척도 중에서 골라 해당 번호에 ○표를 하여 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(1) 직원 회의시 나의 의견을 충분히 제시할 수 있고, 또한 그것이 존중되고 있다.	5	4	3	2	1
(2) 직원 상호간에는 서로 협조하며 책임을 전가하지 않는다.	5	4	3	2	1
(3) 직원 상호간에는 누구나 자유로이 의견을 말할 수 있고 상호 의견이 존중된다.	5	4	3	2	1
(4) 직원 상호간에 비공식적인 의사소통의 기회를 마련하여 화목한 분위기를 만든다.	5	4	3	2	1
(5) 학교내에서 여가를 함께 할 수 있는 동료들이 많이 있다.	5	4	3	2	1
(6) 직원 회의에서 결정된 사항은 지키려고 노력한다.	5	4	3	2	1
(7) 학교조직에서 공·사간 어려운 문제에 처하였을 때 서로 의논하여 돕는다.	5	4	3	2	1
(8) 직원 상호간에 너그러운 태도와 신뢰감을 가지며, 친밀한 관계를 갖도록 노력한다.	5	4	3	2	1
(9) 직원 상호간에 서로의 가정을 방문하거나, 가족들이 친근하게 접촉하는 기회를 갖는다.	5	4	3	2	1
(10) 선·후배 직원간의 지도 조언의 관계가 원만하다.	5	4	3	2	1

〔설문지 II〕 직원-교수간의 인간관계 만족도 조사

다음은 직원-교수간의 인간관계에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지를 알아보는 것입니다. 각 문항을 읽어 보시고 그 내용에 어느 정도 만족하고 계시는지 선생님의 의견과 일치한다고 생각되는 것을 5단계 척도 중에서 골라 해당 번호에 ○표를 하여 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(11) 직원들이 업무상의 요구를 할 때 교수들은 적극 협조한다.	5	4	3	2	1
(12) 직원들은 교수로 부터 하대받거나 반말을 듣는다.	5	4	3	2	1
(13) 직원들은 교수로 부터 지시, 명령을 받는다.	5	4	3	2	1
(14) 직원들은 교수들과 친근하게 접촉할 수 있는 기회를 갖는다.	5	4	3	2	1
(15) 직원들은 교수로 부터 차별없이 대우 받는다.	5	4	3	2	1
(16) 직원들은 교수들의 연구활동에 불편이 없도록 지원한다.	5	4	3	2	1
(17) 직원들은 직무상 교수들에게 간섭하는 경향이 있다.	5	4	3	2	1
(18) 직원들은 교수들로 부터 인격적인 대우를 받는다.	5	4	3	2	1
(19) 직원들은 교수들의 의견을 받아 업무를 처리한다.	5	4	3	2	1
(20) 직원들은 학교 교육의 방향을 이해하고 교수들을 도와 준다.	5	4	3	2	1

〔설문지 Ⅲ〕 직원-조교간의 인간관계 만족도 조사

다음은 직원-조교간의 인간관계에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지를 알아보는 것입니다. 각 문항을 읽어 보시고 그 내용에 어느 정도 만족하고 계시는지 선생님의 의견과 일치한다고 생각되는 것을 5단계 척도 중에서 골라 해당 번호에 ○표를 하여 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(21) 직원들이 업무상의 요구를 할 때 조교들은 적극 협조한다.	5	4	3	2	1
(22) 직원들은 조교들의 업무에 대해 이해가 부족하다.	5	4	3	2	1
(23) 직원들은 조교들을 무시하는 경향이 있다.	5	4	3	2	1
(24) 직원들은 조교들과 친근하게 접촉할 수 있는 기회를 갖는다.	5	4	3	2	1
(25) 직원들은 사무적인 업무 이외에 조교들의 활동에도 관심이 있다.	5	4	3	2	1
(26) 직원들은 조교들의 업무에 불편이 없도록 지원한다.	5	4	3	2	1
(27) 직원들은 직무상 조교들에게 간섭하는 경향이 있다.	5	4	3	2	1
(28) 직원들은 조교들을 인격적으로 대한다.	5	4	3	2	1
(29) 직원들은 조교들의 의견을 받아 들여 업무를 처리한다.	5	4	3	2	1
(30) 직원들은 학교 교육의 방향을 이해하고 조교들을 도와 준다.	5	4	3	2	1

〔설문지 Ⅳ〕 직원-학생간의 인간관계 만족도 조사

다음은 직원-학생간의 인간관계에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지를 알아보는 것입니다. 각 문항을 읽어 보시고 그 내용에 어느 정도 만족하고 계시는지 선생님의 의견과 일치한다고 생각되는 것을 5단계 척도 중에서 골라 해당 번호에 ○표를 하여 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(31) 직원들은 학생 누구에게나 공평하게 대한다.	5	4	3	2	1
(32) 직원들은 학생들을 인격적으로 대한다.	5	4	3	2	1
(33) 직원들은 학생들의 질문에 성의껏 대답한다.	5	4	3	2	1
(34) 직원들은 업무를 처리할 때 학생들을 이해하고 수용한다.	5	4	3	2	1
(35) 직원들은 학생들의 동아리 활동에 관심을 갖는다.	5	4	3	2	1
(36) 직원들은 학생에게 인사를 잘 한다.	5	4	3	2	1
(37) 직원들은 학생들을 잘 이끌어 준다.	5	4	3	2	1
(38) 직원들은 학생들과 자주 대화의 기회를 갖는다.	5	4	3	2	1
(39) 직원들은 학생의 개인적인 문제에 친절히 상담한다.	5	4	3	2	1
(40) 직원들은 학생의 의견을 수렴하여 업무에 반영한다.	5	4	3	2	1

〔설문지 V〕 인간관계의 저해 요인과 개선 방안 조사

앞으로 제주대학교의 교직원과 학생간의 바람직한 인간관계가 형성되려면 어떠한 노력이 필요합니까? 저해 요인과 개선 방안을 구체적으로 제시해 주시기 바랍니다.

저 해 요 인	개 선 방 안

인 적 사 항

* 해당되는 곳에 V표를 하여 주십시오.

1. 연령 : 1) 20대_____ 2) 30대_____ 3) 40대_____
   4) 50대_____ 5) 60대_____

2. 본교 근무년수 : 1) 5년 미만 _____ 2) 5년~9년 _____
   3) 10년~14년_____ 4) 15년 이상_____

교직원-학생간의 인간관계 실태 조사 설문지

(학생용)

안녕하십니까 ?

본 조사는 제주대학교 교직원-학생간의 대인관계 실태를 진단하고, 보다 효과적이고 생산적인 인간관계의 증진 방안을 수립하기 위한 것입니다.

학생 여러분이 대학생활중 체험하는 인간관계에 대한 의견은 방안 수립에 귀중한 자료가 될 것입니다. 아울러 학생 여러분이 주신 의견은 연구 이외의 다른 목적으로는 결코 사용하지 않을 것임을 밝혀 둡니다.

바쁘신 중에도 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.

1993. 6.

학 생 생 활 연 구 소 장

〔설문지 Ⅰ〕 학생-학생간의 인간관계 만족도 조사

다음은 학생-학생간의 인간관계에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지를 알아보는 것입니다. 각 문항을 읽어 보시고 그 내용에 어느 정도 만족하고 있는지 학생 여러분의 의견과 일치한다고 생각되는 것을 5단계 척도 중에서 골라 해당 번호에 ○표를 하여 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(1) 학생 회의시 나의 의견을 충분히 제시할 수 있고, 또한 그것이 존중되고 있다.	5	4	3	2	1
(2) 학생 상호간에 서로 협조하며 책임을 전가하지 않는다.	5	4	3	2	1
(3) 학생 상호간에느 누구나 자유로이 의견을 말할 수 있고, 상호의 의견이 존중된다.	5	4	3	2	1
(4) 학생 상호간에는 비공식적인 의사소통의 기회를 마련하여 화목한 분위기를 만든다.	5	4	3	2	1
(5) 학교내에서 여가를 함께 할 수 있는 동료들이 많이 있다.	5	4	3	2	1
(6) 학생 회의에서 결정된 상항은 지키려고 노력한다.	5	4	3	2	1
(7) 학교교직에서 공·사간 어려운 문제에 처하였을 때 서로 의논하여 돕는다.	5	4	3	2	1
(8) 학생 상호간에 너그러운 태도와 신뢰감을 가지며, 친밀한 관계를 갖도록 노력한다.	5	4	3	2	1
(9) 학생 상호간에 서로의 가정을 방문하여 친근하게 접촉하는 기호를 갖는다.	5	4	3	2	1
(10) 선·후배 학생간의 지도 조언의 관계가 원만하다.	5	4	3	2	1

〔설문지 II〕 학생-교수간의 인간관계 만족도 조사

다음은 학생-교수간의 인간관계에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지를 알아보는 것입니다. 각 문항을 읽어 보시고 그 내용에 어느 정도 만족하고 있는지 학생 여러분의 의견과 일치한다고 생각되는 것을 5단계 척도 중에서 골라 해당 번호에 ○표를 하여 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(11) 학생들은 교수의 요구나 관심에 대하여 잘 알고 있다.	5	4	3	2	1
(12) 학생들은 교수들을 인격적으로 존중한다.	5	4	3	2	1
(13) 학생들은 교수들의 질문에 성의껏 대답한다.	5	4	3	2	1
(14) 학생들은 수강할 때 교수들의 입장을 이해한다.	5	4	3	2	1
(15) 교수들은 학생들의 동아리 활동에 적극 참여한다.	5	4	3	2	1
(16) 학생들은 교수에게 인사를 잘 한다.	5	4	3	2	1
(17) 학생들은 교수들을 잘 따른다.	5	4	3	2	1
(18) 학생들은 교수들과 자주 대화의 기회를 갖는다.	5	4	3	2	1
(19) 학생들은 교수에게 개인적인 문제로 상담을 요청한다.	5	4	3	2	1
(20) 학생들은 교수에게 의견을 제시하여 강의에 반영하도록 요청한다.	5	4	3	2	1

〔설문지 Ⅲ〕 학생-조교간의 인간관계 만족도 조사

다음은 학생-조교간의 인간관계에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지를 알아보는 것입니다. 각 문항을 읽어 보시고 그 내용에 어느 정도 만족하고 있는지 학생 여러분의 의견과 일치한다고 생각되는 것을 5단계 척도 중에서 골라 해당 번호에 ○표를 하여 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(21) 학생들은 조교들의 요구나 관심에 대하여 잘 알고 있다.	5	4	3	2	1
(22) 학생들은 조교들을 인격적으로 존중한다.	5	4	3	2	1
(23) 학생들은 조교의 질문에 성의껏 대답한다.	5	4	3	2	1
(24) 학생들은 업무를 볼 때 조교의 입장을 이해한다.	5	4	3	2	1
(25) 조교들은 학생들의 동아리 활동에 적극 참여한다.	5	4	3	2	1
(26) 학생들은 조교들에게 인사를 잘 한다.	5	4	3	2	1
(27) 학생들은 조교들을 잘 따른다.	5	4	3	2	1
(28) 학생들은 조교들과 자주 대화의 기회를 갖는다.	5	4	3	2	1
(29) 학생들은 조교에게 개인적인 문제로 상담을 요청한다.	5	4	3	2	1
(30) 학생들은 조교에게 의견을 제시하여 업무에 반영하도록 요청한다.	5	4	3	2	1

〔설문지 Ⅳ〕 학생-직원간의 인간관계 만족도 조사

다음은 학생-직원간의 인간관계에 있어서 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지를 알아보는 것입니다. 각 문항을 읽어 보시고 그 내용에 어느 정도 만족하고 있는지 학생 여러분의 의견과 일치한다고 생각되는 것을 5단계 척도 중에서 골라 해당 번호에 ○표를 하여 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(31) 학생들은 직원들의 요구과 관심에 대하여 잘 알고 있다.	5	4	3	2	1
(32) 학생들은 직원들을 인격적으로 존중한다.	5	4	3	2	1
(33) 학생들은 직원들의 질문에 성의껏 대답한다.	5	4	3	2	1
(34) 학생들은 업무를 볼 때 직원들의 입장을 이해한다.	5	4	3	2	1
(35) 직원들은 학생들의 동아리 활동에 관심이 많다.	5	4	3	2	1
(36) 학생들은 직원들에게 인사를 잘 한다.	5	4	3	2	1
(37) 학생들은 직원들을 잘 따른다.	5	4	3	2	1
(38) 학생들은 직원들과 자주 대화의 기회를 갖는다.	5	4	3	2	1
(39) 학생들은 직원들에게 개인적인 문제로 도움을 요청한다.	5	4	3	2	1
(40) 학생들은 직원들에게 의견을 제시하여 업무에 반영하도록 한다.	5	4	3	2	1

[설문지 V] 인간관계의 저해 요인과 개선 방안 조사

앞으로 제주대학교의 교직원과 학생간의 바람직한 인간관계가 형성되려면 어떠한 노력이 필요합니까? 저해 요인과 개선 방안을 구체적으로 제시해 주시기 바랍니다.

저 해 요 인	개 선 방 안

인 적 사 항

* 해당되는 곳에 V표를 하여 주십시오.

1. 성별 : 1) 남_____ 2) 여_____

2. 대학 : 1) 인문대학___ 2) 법정대학___ 3) 경상대학___
4) 사범대학___ 5) 농과대학___ 6) 해양과학대학___
7) 자연과학대학___ 8) 공과대학___

3. 학년 : 1) 1학년_____ 2) 2학년_____ 3) 3학년_____