
碩士學位請求論文

教師의 社會性과 職務態度와의 關係 研究

指導教授 李 杭 柁



濟州大學校 教育大學院


教育行政專攻

吳 順 命

1990年度

教師의 社會性과 職務態度와의 關係 研究

이 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함.

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


提出者 吳 順 命


指導教授 李 沆 榘


1990年 10月 日


吳順命의 碩士學位 論文을 認准함.

1990年 10月 日

 제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

主 審 許鐵洙 

副審 李 濟 錫 

副 審 李 杭 桓 

濟州大學校 教育大學院

目 次

I. 緒 論	1
1. 研究의 必要性 및 目的	1
2. 研究 問題	4
3. 用語의 定義	5
4. 研究의 制限點	5
II. 理論的 背景	6
1. 社會性	6
2. 職務態度	13
3. 社會性과 職務態度와의 關係	19
III. 研究의 方法	23
1. 調查對象 및 標集方法	23
2. 測定道具 및 處理方法	23
3. 資料處理	25
IV. 調查結果 및 解釋	26
V. 要約 및 結論	42
1. 要 約	42
2. 結 論	44
※ 參考文獻	46
英文抄錄	51
附 錄	54

表 目 次

〈表 II-1〉 勤務負擔이 전반적人間關係에 미치는 影響·····	10
〈表 II-2〉 社會性 下位要因 ·····	12
〈表 III-1〉 質問紙 配付 및 回收狀況·····	23
〈表 III-2〉 社會性 質問紙 問項番號 ·····	24
〈表 III-3〉 職務態度 質問紙 問項番號 ·····	24
〈表 IV-1〉 ‘親密性’에 대한 分析 ·····	26
〈表 IV-2〉 ‘擴張性’에 대한 分析 ·····	27
〈表 IV-3〉 ‘信賴性’에 대한 分析 ·····	27
〈表 IV-4〉 ‘凝集性’에 대한 分析 ·····	27
〈表 IV-5〉 ‘有能性’에 대한 分析 ·····	28
〈表 IV-6〉 ‘健全性’에 대한 分析 ·····	28
〈表 IV-7〉 授業活動에 대한 分析 ·····	29
〈表 IV-8〉 評價活動에 대한 分析 ·····	31
〈表 IV-9〉 生活指導에 대한 分析 ·····	32
〈表 IV-10〉 學級管理에 대한 分析 ·····	33
〈表 IV-11〉 研究·研修에 대한 分析 ·····	34
〈表 IV-12〉 全體 教師集團의 社會性과 職務態度와의 相關關係 分析 ···	35
〈表 IV-13〉 社會性과 授業態度간의 關係 ·····	37
〈表 IV-14〉 社會性과 評價態度간의 關係 ·····	38
〈表 IV-15〉 社會性과 生活指導 態度간의 關係·····	39
〈表 IV-16〉 社會性과 學級管理 態度간의 關係·····	40
〈表 IV-17〉 社會性과 研究·研修態度간의 關係 ·····	41

I. 緒 論

1. 研究의 必要性 및 目的

人間이 社會的인 關係를 유지하여 나가는 能力은 매우 중요한 것으로 간주된다. 對人關係 能力은 그의 公共的 및 個人的 活動의 質과 밀접히 연관되어 있다.¹⁾ 對人關係의 優·劣은 公적 目標達成을 위한 여러 活動에서 차이를 나타낸다. 성공적으로 對人關係를 유지하는 사람은 동료들로부터 信賴感, 親近感 및 情緒의 安定感 등을 얻게 된다. 동료나 상위자와 우호적인 關係를 지속할 수 있는 구성원은 타인으로부터 協력과 支援를 쉽게 얻어낼 수 있으며 직무수행에 있어서 效과를 높일 가능성도 그만큼 높아진다.

한 구성원이 조직에서 必要的 存在로 認定 받는다는 것은 이러한 대인관계 能力이 내재적 동기요인으로 作用하고 있음을 뜻한다. 또한 公적 活動에서 얻은 認定은 그의 個人生活의 質에도 影響을 미친다. 왜냐하면 이러한 價値는 그의 個人的 삶에 긍정적 의미를 부여하여 家族이나 親舊들과 보다 健全한 生活을 형성토록 하기 때문이다. 반대로 對人關係를 發展的으로 이끌어 나가지 못하는 사람은 그의 公적 및 私적 活動을 效果的으로 수행할 可能性이 낮아진다. 그 이유는 이런 부류의 구성원은 對人關係의 失敗로 인하여 동료들로부터 소외 혹은 고립되어 自尊感을 잃게 되기 때문이다. 이들은 자기과업에 대한 意慾을 상실케 되며 모든 것에 자신감을 잃고 職場에서 뿐만 아니라 家庭生活에서도 회의에 빠지게 된다. 社會的인 關係를 유지해 나가는 能力은 人間의 제반 활동과 關聯된다는 점을 생각해 볼 때 社會性은 중요한 個人的 屬性의 하나라고 말할 수 있다.

1) 曹恩淑, 「精神衛生」 (서울: 교학연구사, 1983), pp. 211~17.

社會性은 對人關係 혹은 人間關係를 유지하는 能力을 함축하는 用語이다. 教師의 제반 활동은 대부분 社會的인 關係에 의존하는 것이기 때문에 學校組織에서 이 변인에 대해 관심을 기울이는 것은 당연한 것이다. 社會性에 대한 研究文獻들은 그 概念과 이를 構成하는 요인들에 대한 차이를 보이고 있다. 예컨대, 親密性이나 信賴性을 社會性의 중심요인으로 보는 研究者가 있는가 하면, 다른 研究者들은 擴張性이나 凝集性을 중요한 요인으로 간주하기도 한다.²⁾ 또한 研究의 方向도 選定된 하위요인에 따라 다르기 때문에 그러한 結果들이 전반적인 社會性이라기 보다는 社會性 한 부분으로 보아야 할 것이다. 따라서 社會性을 구성하는 下位要因들이 타당성의 차원에서 추출되고 이에 따라 構成員의 전반적 社會性을 調査하는 方法이 必要하다고 본다.

態度는 行爲를 예측할 수 있는 변인이라는 점 때문에 여러 研究者들의 관심의 對象이 되어 왔다. 즉, 態度는 特定刺戟이나 現象에 대한 反應 傾向性이므로 인간의 態度를 把握할 수 있다면 그가 취하게 될 행동방식을 짐작할 수 있는 것이다. 態度의 反應樣式은 특정자극에 대해 '우호적-비우호적', '긍정적-부정적', '적극적-소극적', '개방적-폐쇄적' 및 '만족-불만족' 狀態 등을 연속선상의 어떤 기점에 있는가를 判斷할 수 있도록 만들어지기 때문에 그 分析資料는 다른 변인과의 研究나 組織評價에 유용한 資料가 되기도 한다.

2) Gordon J. Chelune et. al., "A Cognitive Interocational Model of Intimate Relationships," in Varerian J. Derlega(ed.), *Communicaton, Intimacy, and Close Relationships* (N. Y. : Academic Press, Inc., 1984), pp.11~14. ; Suzanne N. Kirth, "Friendship and fiendly Relations," in George J. NcCall et. al., (eds.), *Social Relationships*(Chicago : Aldine Publishing Co., 1985), pp.164~168; Stahley E. Seashore, *Group Cohesiveness in the Industrial Work Group*(Ann Arbor : survey Research Center, Lhiv. of Michigan, 1954), pp.11~25.

人間의 態度를 對象으로 하는 研究는 行政, 經營, 軍事 등 여러 분야에서 시도되고 있다. 教師가 學校生活에 임하는 態度를 대상으로 하는 연구 역시 다양한 형태로 발표되고 있다. 예컨대, 教育環境에 대한 教師들의 態度 調査를 통하여 만족요인이나 불만족요인을 밝힌다든지, 특정 정책시행에 대하여 教師들의 態度가 긍정적인지 혹은 부정적인지를 판단하려는 의도에서 시도된 研究들이 이에 해당된다. 職務態度는 教師가 자기 과업에 임하게 되는 態度라는 점과 이것이 직무성과를 예측하는 기초적 資料가 된다는 점에 비추어 볼 때 이 분야에 대한 研究는 꾸준히 그리고 체계적으로 수행될 必要가 있다.

教師의 社會性和 職務態度간의 關係를 규명하려는 研究는 부분적으로 이루어져 왔다. 人間關係와 직무만족도간의 關係라든지 指導性이나 集團凝集性간의 關係 등의 研究들이 그 실례에 해당되는 것들이다. 두 변인간의 關係를 밝히려는 研究가 필요한 이유는 두 가지로 생각해 볼 수 있다. 첫째, 두 변인간의 관계규명을 통하여 새로운 法則과 理論發展에 기여하려는 것이다. 인간은 당연시 되는 것 혹은 상식적인 理論이나 法則을 대체로 중요시하지 않는 傾向이 있다. 양 변인간의 關係가 본격적인 研究의 對象이 되지 못한 것도 社會性和 職務態度간의 關係를 다연시하여 온 것에 기인한 것으로 생각된다. 새로운 법칙의 발견이나 이론형성을 위해서는 社會性和 職務態度의 하위요인들간의 關係뿐만 아니라 두 변인간의 전반적인 상호관계 및 영향 등을 종합적으로 규명할 필요가 있다. 둘째, 다양한 研究結果는 學校經營 方法이나 職務環境은 개선하는데 중요한 資料가 된다는데 있다.

교사에 관련된 연구가 축적될 때 보다 효과적이고 효율적인 직무를 설계할 수 있게 된다는 점에서 제변인간의 關係를 규명하는 연구는 필요하다고 본다.

本 研究의 目的은 敎師의 對人關係 能力을 반영하는 社會性과 이들의 學校生活에서 실제로 가지고 있는 職務態度간의 關係를 밝힘으로 教育體制의 역동적 특성을 이해하고 바람직한 職務環境을 構成하는데 필요한 基本적 資料를 제시하여 보려는 데에 있다.

2. 研究問題

本 研究는 '높은 社會性을 가진 敎師는 긍정적인 職務態度를 가진다'는 것을 基本 가정으로 하고 있다. 따라서 研究問題의 주과제는 이러한 전제가 成立되는 지를 確認하기 위하여 수집된 資料를 分析하고 그 結果와 假定이 實際現象과 일치하는가를 確認하는 것이다. 研究를 수행하는 절차는 理論的 背景에서 두 變인 的 下位요인을 추출하여 선정된 요인들을 중심으로 각각의 척도를 제작하고 敎師의 反應을 표집·분석하는 순서로 되어 있다. 分析에서 敎師의 背景에 따른 檢討過程을 도입하고 있는데 그 이유는 이러한 背景變因들의 影響에 상관없이 社會性과 職務態度간에 일정한 關係가 존재하는가의 여부를 확고하게 밝히기 위해서이다. 敎師의 背景을 나타내는 變인은 性別, 年齡別, 經歷別, 그리고, 地域別 等 다양하다. 배경變인들은 연구자에 따라 혹은 연구의 방향에 따라 각기 다른 것들이 選定되고 있으나 여기에서는 性別, 學校級別 및 地域別 等 세가지 背景만 檢討過程에 사용하였다. 本 研究에서 규명하려고 하는 문제를 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 敎師 背景에 따라 社會性 點數의 差異를 밝힌다.

둘째, 敎師 背景에 따라 職務態度 點數의 差異를 밝힌다.

셋째, 敎師 배경에 따라 社會性과 職務態度간의 相關關係를 밝힌다.

3. 用語의 定義

A. 社會性

社會性은 '集團 혹은 組織內에서 한 人間이 타인 및 集團間的 社會的 關係에 適應하여 健全한 對人關係를 持續·發展시켜 나가는 能力'을 의미한다.

B. 職務態度

職務態度는 '教師가 자기과업을 수행하기 위한 制限 活動에 대하여 우호적 혹은 비우호적으로 反應하려는 비교적 일관성있는 인지적, 정의적 및 행동적 경향성'을 의미한다.

4. 研究의 制限點

本 研究는 個人 研究가 갖는 限界로 인하여 社會調查方法이 요구하는 수준만큼 統計的 오차를 완전히 통제하였다고 말할 수 없다. 本 研究의 範圍와 限界를 명확히 하기 위하여 그 制限點을 밝히면 다음과 같다.

첫째, 本 研究의 標集은 제주도내 초·중등 교사를 대상으로 한 것이므로 資料의 解釋이나 研究의 一般化에는 그만큼 制限이 따라야 할 것이다.

둘째, 教師 背景은 性別, 學校級別 및 地域 등 세가지 변인으로 制限하였다.

셋째, 態度에 대한 反應方式은 다양하지만 本 研究에서는 教師의 '긍정적-부정적' 反應만을 分析基準으로 하였다.

II. 理論的 背景

本 研究은 교사의 社會性과 職務態度간에 어떠한 관계가 있는가를 밝혀 보는데 그 目的이 있다. 따라서 本 章에서는 그에 따른 理論的 考察로 社會性, 職務態度, 社會性과 職務態度와의 關係 등에 關聯된 先行研究와 文獻들을 檢討한 結果를 기술한 것이다.

1. 社會性

人間의 삶은 타인과의 關係 속에서 유지된다. 다시 말해서 人間關係는 人間間的 相互作用을 통하여 서로의 의사나 재화를 交換함으로써 자신의 生存에 유익한 精神的, 物質的 資源을 確保하는 手段이다. 타인과의 關係가 성공적일 때 人間은 자아에 대하여 긍정적인 評價를 함으로써 現實生活에서 의미있는 活動을 展開하게 된다. 실증적 研究들이 이상적인 人間關係가 인간의 建設的 혹은 生産指向的 活動을 촉진하고 있음을 밝히고 있다. 인간은 成長背景이나 教育程度에 따라 개인차를 갖고 있듯이 社會적인 關係에서 역시 차이를 나타낸다. 이러한 차이는 한 인간이 다른사람과 구별되는 特性 혹은 社會性이 있음을 보여주는 것이다.

社會性(Sociability)에 대한 定義는 學者에 따라 다양하게 提示되고 있다. Back와 그의 동료³⁾들은 “社會性은 사람들이 相互 聯合하도록 하는 支配的인 傾向性”

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

으로, 関榮順⁴⁾은 “社會性은 社會關係의 意志, 社會生活에 適應하는 性質, 즉 다른 사람들과 사귄 수 있는 개체의 能力 또는 개체의 사회적 적응성, 대인관계의 원만성”으로, 그리고 Harris⁵⁾는 “사회성은 효과적인 인간관계의 능력, 즉 健全한 對人關係를 持續·發展시켜 나가는 能力”으로 定義하고 있다. 이상 세 가지 진술을 중심으로 이를 再 定義하여 본다면 “社會性이란 集團 혹은 組織內에서 한 인간이 타인 및 集團間의 社會的 關係에 適應하여 健全한 대인관계를 持續·發展시켜 나가는 能力”이라고 말할 수 있다.

초기 연구자들은 어떠한 요인들을 사회성으로 보느냐에 관심을 집중하였다. 사회성은 인간관계에서 나타나는 현상이기 때문에 이에 대한 첫단계의 研究는 주로 關係性의 本質을 규명하여 보려는 努力에 집중되었다. Rubin⁶⁾은 “關係性(relationship)은 모습, 독특한 성격적 경향을 포함하는 여러 종류의 欲求(needs), 環象(fantasy), 熱望(desires), 魅力(attractions) 등으로 構成되어진 것이다. 이러한 要因들의 다양한 조화에 의하여 인간의 타인에 대한 이미지가 만들어지며 그 結果는 양자간의 結束關係를 決定하게 된다.”고 본다. 그는 인간이 타인과의 關係에서 나타나는 結果를 協同的 關係(cooperative relating), 創造的 關係(creating relating), 敵對的 關係(adversary relating) 및 抗衡적 關係(antagonistic relating)로 설명하고 있다.⁷⁾ 또한 Kurth⁸⁾의 연구는 사회적인 관계에 있

4) 関榮順, 「교육심리학 신강」(서울: 문음사, 1983), p. 201.

5) Edward D. Harris "Sociability and Job performonc," *Journal of Personnel Management*, Vol. 3. N. 11 (September, 1981), p. 206.

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

7) Ibid, pp. 26~37.

8) Suzanne B. Kurth, "Friendships and Friendly Relations," in *Social Relationships*, (eds.), G. J. McCall, et. al. (chicago: Aldme Publising. Co. 1985), pp. 164~68.

어서, 友好的인 關係(friendly relations)는 자발성에 기초하여 發展하는 것으로 보고 있다. Chelune과 그의 동료들 역시 Kurth와 유사한 概念으로 社會性을 파악하고 있는데, 그는 友好的 關係란 用語 대신에 親密한 關係(intimate relationship)를 사용하고 있다. 그는 關係성을 두 인간 사이의 상호작용으로 보며 이것은 과거의 상호작용과 앞으로 가지게 될 상호작용에 의하여 영향을 받아 형성된 것으로 설명하고 있다. 그에 의하면 親密性(intimacy)은 상호작용 행위를 기반으로 하여서 關係的 期待(relational expectation)로 이끄는 주관적 평가이다. 이들 두 사람은 友好的인 關係 혹은 親密性이라는 概念을 社會性의 중요한 屬性으로 파악하고 있다.

사회성을 한 인간의 타인에 대한 受容性(acceptance of others)으로 보는 관점도 제기되고 있다. Fey⁹⁾는 인간이 다른 사람과 건전한 關係를 유지할 수 있으려면 타인의 성격이나 行動特性을 이해하고 타인의 요구를 받아들일 수 있어야 한다고 보았다. 人間關係는 相互 交換的인 것이기 때문에 受容性은 자신의 희생이나 손실이 있을지라도 먼저 타인에게 자신을 개방하고 타인의 기대에 따라 행동하는 態度라고 말할 수 있다. 다시 말해서 인간의 受容的인 態度를 취하므로 자신도 타인으로부터 기대하는 바를 얻게되며 이러한 關係가 서로의 소외감이나 무력감을 克服할 수 있는 보상으로 作用할 때 양자간의 關係는 깊어진다는 것이다. Moreno¹⁰⁾의 社會性 調査法은 주로 이러한 理論에 근거하여 집단내에서 구

9) W. F. Fey, "Acceptance and Friendly Relations," in *Social Relationships*, (eds). G. J. McCakll, et al. (Chicago: Aldine Publishing, Co. 1985), pp. 164~68.

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

성원간의 人氣度, 排斥度 및 擴張性(expansiveness) 등을 分析하여 개인의 社會性을 客觀적으로 評價하려고 한 것이다. 그의 社會性 調査法에 나타난 집단的人气度나 排斥度は Dror¹¹⁾의 연구에 의하면 그 집단에서 有能한 人物이나 健全한 人間性을 가진 사람들이 인기있는 사람으로 선택되고 있음을 밝히고 있다.

關係性에 관련된 研究로서 人間關係는 가장 빈번한 研究의 對象이라고 말할 수 있다. 人間關係는 자기 자신과 타인과의 관계를 맺는 데 있어서 必要的 機能이다. 이를 職業과 關聯된 概念으로 把握한다면 人間關係란 일정한 集團 혹은 組織內部에 있어서 구성원간의 相互態度나 關係 實態, 心理的 連帶感, 協力性 그리고 더 나아가서 組織目標達成을 위한 制限 활동에서 개인대 개인 및 개인대 집단간의 상호작용이라고 볼 때 이것은 社會性的 屬性과 거의 동질적인 요소들을 포함하고 있음을 알 수 있다. 白賢基¹²⁾는 校長과 教師間的 人間關係 유형을 非生産的 人間關係 및 問題解決的·力動的 人間關係 등 다섯 가지로 구분하고 있는데 그 하위요인들의 기본개념은 상당부분 Rubin¹³⁾의 研究와 유사한 점을 발견할 수 있다. 學校組織을 中心으로한 實證的 研究에서 金順駟¹⁴⁾은 校長과 教師間的 人間關係에 있어서 學校管理 責任者이며 리더인 校長의 非人間的 屬性, 예컨대 命令的, 強制的, 獨善的 態度가 양자간의 友好的 혹은 協力的인 人間關係 형성을 위태롭게 하고 있다고 지적하고 있다. 李達浩¹⁵⁾의 연구 역시 校長과 教師間的 人間關係를 저해하는 요인들을 지적하고 있다.

-
- 11) Claire N. Dror, *Human Nature and Social of Man*(Boston: Pinehill Publishing Co. 1975), pp. 106~109.
 - 12) 白賢基, 「장학론」, (서울: 乙酉文化社, 1961), pp. 187~89.
 - 13) Theodore I. Rubin, OP. cit, PP. 26~37.
 - 14) 金順駟, “학교조직에서 인간관계에 관한 연구,” (공주사범대학 논문집 사회과학편 제21집, 1983), pp. 13~14.
 - 15) 李達浩, “초등학교 운영에 있어서 인간관계에 대한 고찰,” (서울대학교 논문집 제11집, 1978), pp. 287~88.

인간관계를 중심으로한 다른 形態의 研究로는 인간관계에 影響을 미치는 변인
의 규명 혹은 반대로 인간관계가 다른 변인에 미치는 影響 등으로 구분할 수
있다. 예를 들어서 前者의 경우는 金行具¹⁶⁾의 “教師의 勤務負擔이 人間關係에
미치는 影響”을 들 수 있는데, 그의 研究에서 勤務負擔이 전반적인 인간관계에
미치는 影響은 國民學校가 17%, 中學校가 26%, 그리고 高等學校가 18% 程度임
을 밝히고 있다(表 II-1).

〈表 II-1〉 勤務負擔이 전반적 人間關係에 미치는 영향

학교급별	부담요인	r	R	R ²	R ² Change	F
국민학교	신체적부담	0.378	0.378	0.143	0.143	24.72**
	지적 부담	0.342	0.415	0.172	0.029	5.22**
	사회적부담	0.259	0.421	0.177	0.005	0.90
중 학교	지적 부담	0.4	0.472	0.223	0.223	43.27**
	신체적부담	0.386	0.496	0.246	0.023	4.46*
	사회적부담	0.129	0.513	0.263	0.017	3.30
고등학교	지적 부담	0.429	0.429	0.184	0.184	22.54**
	신체적부담	0.351	0.435	0.189	0.005	0.16
	사회적부담	0.284	0.438	0.192	0.003	0.37

* p < .05 ** p < .01

資料源 : 金行具, 上揭書, p. 43.

그리고 後者에 속하는 研究로는 羅泳洙¹⁷⁾의 “교육행정가의 인간관계가 교사의
과업태도에 미치는 영향에 관한 연구”를 들 수 있다. 그의 연구는 서울시내 중

16) 金行具, “교사의 근무부담이 인간관계에 미치는 영향,”(석사학위논문, 제주대학교 교육대학원, 1989), pp. 43~44.

17) 羅泳洙, “교육행정가의 인간관계가 교사의 과업태도에 미치는 영향에 관한 연구,”(석사학위논문, 고려대학교 교육대학원, 1974), pp. 16~45.

등 학교장의 45% 정도가 교장과 교사간에 불편한 인간관계를 맺고 있어서 양자간의 인간관계 개선문제를 지적하고 있으며 양자간의 인간관계와 과업태도간에는 $r=.92$ 라는 높은 정적 상관의 있음을 보고하고 있다. 그외에도 인간관계와 여러 변인간의 관계를 규명하여 보려는 연구는 빈번히 이루어지고 있다.

社會性を 보다 客觀적으로 測定하여 보려는 研究는 꾸준히 시도되어 왔다. 연구자들은 주로 社會성을 構成하는 下位要因들을 규명하고 이것들을 중심으로 個別尺度를 개발하여 綜合指數를 산출하는 형식을 취하고 있다. 社會성에 관련된 測定道具는 연구자에 따라 선정된 하위요인들의 내용이 다르며 또한 도구의 명칭도 다양하게 표현되고 있다. 그 실례들을 제시하면 다음과 같다 : Moreno¹⁸⁾의 社會性 測定(sociometry)은 教育體制에 가장 보편화된 척도로써 집단내에서 개인의 社會적 위치 및 구성원간의 분위기를 알아보기 위하여 만들어진 것으로 개인의 인기도를 파악하기 위한 선택지수 및 개인의 소외도를 파악하기 위한 배척지수 등을 산출하도록 되어 있다. Hemphill¹⁹⁾은 構成員이 集團에서 어떠한 社會的인 關係를 맺고 있는가를 파악하기 위하여 自律性, 統制, 融通性, 信賴性, 同質性, 親密性, 參與度, 浸透性(permeability), 對立, 潛在力, 安定感, 階層, 粘着性(viscosity) 등의 요인들을 중심으로 요인별 지표를 산출하고 이를 종합 분석하여 집단의 특성을 밝히려 하였다. Bales²⁰⁾의 相互作用 過程分析(Interactive Process Analysis)은 連帶性, 緊張緩和, 同意, 提案하기, 意見, 表現, 指導, 提案, 不和, 緊張造成, 적개의식 등을 기초로 하여 구성원의 긴장상태나 불화적

18) Jacob L. Moreno, op. cit., pp. 11~28.

19) John K. Hemphill, *Group Dimensions: A Manual for Their Measurement*. (Ohio State Univ. Bureau of Business Research, 1956). pp. 3~87.

20) Robert F. Bales, *Interaction Process Analysis*(Mass : Addison-Wesley, 1950)
John Madge, *The Origins of Scientific Sociology*(N. Y. : the Free Press, 1967), pp. 424~77.

조건을 分析하기 위하여 제작된 것이다. Seashore²¹⁾의 集團凝集性 指標(Group Cohesiveness Index)는 구성원의 집단 의식 혹은 단결성을 調査하도록 설계된 것으로 조직의 구성원에 대한 유인력, 구성원의 집단에 대한 애정이나 애착심 등에 대한 반응 등을 종합지수화하게 되어 있다.

個人的 社會性を 測定할 수 있는 도구를 製作하기 위해서는 이를 구성하는 하위요인이 결정될 필요가 있다. 지금까지 檢討한 文獻들을 종합하여 보면 다음과 같은 하위요인들로 요약된다.

〈表 II-2〉 社會性 下位要因

요 인 명	정 의	근 거
親密性 (intimacy)	동료와 절친한 관계를 유지하는 정도	Chelune과 그의 동료의 우호적 관계 Kurth의 친밀성 Hemphill의 친밀성
擴張性 (expansiveness)	타인과의 관계를 친밀하게 발전시키는 능력	Fey의 수용성 Moreno의 확장성
信賴性 (frustrfulness)	개인이 동료로부터 얻는 신뢰의 정도	Hemphill의 신뢰성
凝集性 (cohesiveness)	개인이 공동목표 달성을 위해 협력·단결하는 정도	Rubin의 협동적 관계 Bales의 연대성 Moreno의 응집성
有能性 (capabilty)	개인의 현실 적응력, 잠재력 및 기타의 정도	Dror의 유능한 인물 Hemphill의 잠재력
健全性 (soundness)	개인이 가진 가치관의 건실성	Dror의 건전한 인간성 Bales의 측정모형

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

2. 職務態度

職務態度(job attitude)라는 용어는 '職務'와 '態度'라는 두 단어가 합성된 것이다. 職務는 사전에 의하면 '職業상의 혹은 責任을 지고 擔當하여 맡아보는 事務'를 의미한다.²²⁾ 態度(attitude)라는 용어는 평상시 우리가 보거나 느낄 수 없는 것으로 추론에 근거한 지식에 불과한 것이기 때문에 이를 간단히 설명할 수 없는 어려움이 있다. Allport²³⁾에 의하면 "態度는 經驗을 통하여 組織된 것으로, 연관된 모든 사물이나 상황에 대한 개인적 반응에 직접적 혹은 역동적 영향을 행사하는 정신·신경적 준비상태"이다. Secord와 Backman²⁴⁾은 "인간이 처한 환경양상에 대해 반응하는 개인적 느낌, 사고 또는 성향 등의 특정한 規則들"을 態度로 규정하고 있다. 그리고 Rokeach²⁵⁾는 태도를 "인간이 기호하는 방식으로 反應 하도록 미리 경향성을 갖도록 하는 目標나 狀況에 관한 신념이 상대적으로 持續·組織되어진 것"으로 定義하고 있다. 또 朴容憲²⁶⁾은 態度와 관련된 여러 文獻들을 概括하여 態度의 공통적인 概念을 다음과 같이 요약하고 있다.

- 1) 態度는 經驗을 통하여 學習된 것이다.
- 2) 態度는 특정한 사물이나 사태에 대한 反應性向, 즉 行動性向이다.
- 3) 態度는 비교적 지속적이고, 規則性을 갖고 있다.
- 4) 態度를 보다 심층에 속하는 行動性向이나 그 구성요소별로 분류해 보면 認知的, 情義的, 行動的 要素로 구성되어 있다.

22) 신기철·신용철 편저, 「새 우리말 큰사전」(삼성출판사, 1984), p. 3142.

23) Gordon W. Allport, "Attitude," in *A Handbook of Social Psychology*, C. Murchinson (ed.), (Mass: Clafk Univ. Press, 1955), p. 810.

24) Paul F. Secord & C. W. Backman, *Social Psychology*, (N. Y. : McGrew-Hill Book Co, 1964), p. 97.

25) Milton Rokeach, "Attitude Change & Behavior Change," *Public Opinion Quarterly* 30(1967), p. 530.

26) 朴容憲, "태도와 가치관의 교육," 정원식 편 「知力과 情意의 教育」(서울: 배영사, 1977), pp. 204~205.

이상의 內容들을 參照하여 볼 때 “態度란 어떤 대상(인간, 상태, 사상)에 대해 友好的 혹은 非友好的으로 反應하려는 비교적 일관성 있는 인지적, 정의적 및 행동적 경향성”이라고 말할 수 있다. 따라서 교사와 관련하여 職務態度에 대하여 조작적인 정의를 해 본다면 職務態度란 “교사가 자기과업을 수행하기 위한 제반 활동에 대해서 우호적 혹은 비우호적으로 반응하려는 비교적 일관성있는 인지적, 정의적 및 행동적 경향성”이다.

態度와 관련된 研究들은 다양한 內容을 밝히고 있다. Sherif와 Hoverland²⁷⁾는 특정 조직의 구성원이 타조직 구성원과 態度에 있어서 어떠한 차이가 있는가를 調査하였다. 그 結果 구성원의 態度는 타조직과 구별되는 일정한 態度群을 形成하고 있는 것을 발견하였다. 즉 同一한 目標를 가진 조직이라 할지라도 組織의 풍토에 따라 구성원은 타조직과 다른 의식을 갖게 되며 이것이 상이한 態度를 취하게 한다는 것이다. 態度와 行爲間의 관계에 대한 研究는 일치된 결과를 보여주지 못하고 있다. 초기 연구자들은 態度를 行爲를 예측할 수 있는 근거로 가정하여 研究를 수행하였다. Wicker²⁸⁾의 研究는 態度가 行爲를 설명할 수 있는 변량은 10% 程度임을 보고 하였다. 다른 研究는 行爲者가 위협적인 분위기나 더 중요한 사건의 발생 등에 의해 영향을 받지 않을 때는 태도와 行爲間의 상관은 매우 높아진다고 밝히고 있다.²⁹⁾ Albrecht와 그의 동료들³⁰⁾은 여러 문헌들을 종합 검토하여 態度와 行爲間의 상관관계는 실증적으로 불일치하는 것으로 나타

27) Muzfer Sherif & Carl I. Hoverland, *Social Judgement*. (New Haven, Conn: Yale Univ. Press, 1956), p. 48.

28) A. W. Wicker, "Attitude vs. Action," *Journal of Social Issues* 25(1969), pp. 41~78.

29) Jackson Weiss, "Attitude as Predictors of Behavior," *Journal of behavioral science*, Vol. 3, N1(1972), pp. 16~19.

30) Stan L. Albrecht et. al., *Social Psychology* (Englewood Cliffs, New Jersey: N1(1972), pp. 16~19.

나지만 이러한 경향은 통제가 이루어지지 않은 상태에서 측정된 결과에 기인한 것이며 양자간의 관계가 완전히 서로 독립적인 변인으로 볼 수 없다는 것이 지배적인 견해라고 결론짓고 있다.

특정한 자극이나 대상에 대한 인간의 반응은 여러 가지 형태로 나타난다. 인간이 그 대상일 때의 반응은 '좋아한다(like) - 싫어한다(dislike)'라면, 새로운 직무에 대해서는 '만족한다(satisfied) - 불만족한다(dissatisfied)'로 나타날 수 있다. Edwards³¹⁾는 이와같이 다양한 반응양식들이 결국은 어떤 대상에 대하여 '긍정적(positive) - 부정적(negative)' 혹은 우호적(favorable) - 비우호적(unfavorable)'으로 함축되는 것으로 보고 있다.

집단 혹은 조직 구성원을 대상으로 하는 態度調査는 대체로 집단내의 어떤 문제나 대상에 대해 반응하도록 하는 형식을 취하고 있다. 즉 반응양식은 어떤 대상에 대해 友好度(favorableness)나 満足度(satisfaction)를 표시하도록 되어 있다. 예를 들어서 현재의 조직 책임자의 리더쉽에 대한 의견을 묻는 것이라든지 구성원이 職務에 満足하고 있는가 하는 분석들이 자주 活用되는 方式이다. Brown³²⁾은 자율성을 강조하는 조직을 대상으로 하여 構成員들의 組織 責任자의 리더쉽 스타일을 좋아하는지의 여부를 설문지를 통하여 반응하도록 하므로써 리더와 구성원간의 관계를 분석하였다. 그 결과 성숙도가 높은 구성원은 현재의 리더 스타일을 좋아하는 반면 성숙도가 낮은 구성원들은 리더에 대해 비우호적인 태도를 보였다. 보고서는 성숙도가 낮은 집단에 대해서는 리더쉽 스타일을

31) Edwards, Allen L., *Techniques of Attitude Scale Construction* (Englewood Cliff, N. J. : Prentice-Hall, Inc., 1960), p. 2.

32) Ted Brown, "Attitude Survey on Business Employees," *Journal of Labor Market*, 24(1977), pp. 65~71.

바꿀 것을 권고하고 있다. 羅泳洙의 연구 역시 학교장에 대한 우호도를 조사했는데 서울시내 중등학교 교장 45% 이상이 교사들로부터 환영받지 못하고 있는 것을 지적하고 있다.

職務에 滿足하고 있는가에 대한 調査는 다양한 하위요인들을 선정하고 구성원들로 하여금 이에 反應하도록 하고 있다. Hall과 그의 동료들³³⁾은 職務自體(job itself), 指導性(leadership), 報酬(rewards), 同僚(co-workers) 및 發展機會(opportunities for development) 등 다섯개 요인을 중심으로 교사들의 職務滿足度를 測定하였다. 그 결과 중등교원들은 직무자체에 가장 만족한 반면 보수나 발전 기회에 대해 가장 불만족한 것으로 반응하였으며 다른 요인들에 대해서는 중립적인 태도를 취했다. 李炳潤³⁴⁾은 Herzber의 二要因分類에 의거하여 중등학교 교원을 중심으로 행한 연구에서 교사들이 만족하고 있는 것으로 반응한 것은 책임, 동료관계 및 성취 등이고, 불만족하고 있는 요인들은 보수, 직무환경, 학교경영정책 및 규범 등이며 공립학교 교사보다는 사립학교 교사가, 여교사 보다는 남교사가 더 職務에 불만족하는 것으로 보고하고 있다. 大韓教聯³⁵⁾의 “교원의 職務滿足度에 관한 분석적 연구”는 성별 분석에서 중학교의 경우에만 남교사가 여교사보다 더 만족하는 것으로 나타났으나 다른 학교급별에서는 성별에 따라 만족도에 유의한 차이가 발견되지 않았다. 지역별 분석에서는, 국민학교의 경우에는 대도시 교사들이 읍·면지역 교사들보다 더 높은 만족도를 보였다. 중학교의 경우에는 대도시 교사들의 직무만족도가 가장 낮았고, 고등학교에서는 중·소도시 교사들의 만족도가 높은 반면 대도시나 도서벽지의 교사들의 만족도

33) David Hall, et. al., “Job Satisfactoon of Teachers and their Productivity,” *Journal of School Management*, 27 (1973), pp. 25~28.

34) 李炳潤, “중등교원의 직무만족요인과 직무불만족 요인에 관한 연구,” (석사학위논문, 성균관대학교 경영행정대학원, 1981), pp. 61~63.

35) 大韓教聯, “교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구,” (서울: 대한교련, 1982), pp. 82~84.

는 급격히 낮아지는 경향을 보였다. 安昶熙³⁶⁾의 “국민학교 교사의 직무수행 態度에 관한 研究,”에서 교사들이 사명감보다는 경제적 이유를 중요시하는 경향이 분명하여지고, 교직 선호도는 남교사보다 여교사가 높으나 근무태도는 오히려 더 소극적이며 이들의 직무태도는 가정적 및 사회적 영향에 의하여 다르게 나타나는 점을 지적하고 있다. 그리고 崔泰植³⁷⁾은 국민학교와 중학교 교원을 대상으로 행한 연구에서 교사들은 職務에 대한 신념은 확고한 편이나 교직에 대한 사회적 존경, 경제적 처우, 교사의 사회 경제적 지위가 낮아 무력감에 빠져 소외를 느끼고 있으며 교직을 통한 이상실현에 대한 높은 기대감을 가지고 있으나 교육환경, 보수 및 교육외적 조건 등에 의해 교직에 대한 무의미한 소외현상을 빚고 있다고 밝히고 있다.

教師의 職務에 대한 態度를 調査하려고 할 때 職業人으로서 教師가 하는 일 혹은 活動領域에 대해 어떠한 意識을 갖고 있는가를 파악하는 것이 합리적인 절차이다. 그러나 職務는 이를 보는 觀點에 따라서 이를 構成하는 하위요인들이 달라질 수 있다. 예컨대 高榮皓³⁸⁾는 職務環境을 구성하는 하위요인들을 職務自體, 補償, 成員과의 人間關係, 行政支援體制, 施設環境 및 地域社會의 影響 등으로 설정하고 있다. 이는 職務를 행정지원체제와 지역사회와의 관계까지를 고려한 광범위한 개념으로 파악한 것이다. 職務를 교사와 가장 중요한 과업, 다시 말해서 教授活動을 중심으로 설명하여 보려는 견해도 다양하다.

36) 安昶熙, “국민학교 교사의 교직수행 태도에 관한 연구,” (석사학위논문, 관동대학교 교육대학원, 1990), pp. 42~43.

37) 崔泰植, “교사와 학부모의 교직관이 교사의 소외현상에 미치는 영향,” 교육논집 제14집 (건국대학교 교육대학원, 1990), pp. 169~70.

38) 高榮皓, “교직환경과 교사의 신임도와와의 관계,” (석사학위논문, 제주대학교 교육대학원, 1985), p. 18.

崔熙善³⁹⁾은 광범위한 교사의 직무를 간추려서 教授活動, 教育過程의 計劃, 教育活動의 評價, 生活指導, 特殊兒童의 指導, 學校 및 學級事務의 處理, 學校行政의 參與 등을 들고 있다. 金潤泰⁴⁰⁾는 다양한 설명들을 종합하여 어느 교사나 공통적으로 수행하는 일은 가르치는 일(instruction), 社會化를 돕는 일(socialization), 評價하는 일(evaluation), 그리고 生活指導(guidance)를 하는 일로 要約하고 있다. 또한 교사가 有能한 職業人으로써 創造的이며 能率的으로 자신의 과업을 수행하기 위해서는 기능을 습득할 필요가 있다.⁴¹⁾

本 研究에 있어서 職務態度는 후자의 관점에 착안하여 교사의 중심활동이라고 할 수 있는 授業活動, 評價活動, 生活指導 및 研究·研修活動 등 다섯개 하위요인들에 대해 구성원의 긍정적-부정적 態度點數를 종합 지수화한 것이다.



39) 崔熙善, 「학교·학급경영」(서울: 형설출판사, 1988), pp. 332~33.

40) 金潤泰, 교사의 역할, 김운태와 다수편, 「교사와 교직사회」(서울: 배영사, 1984), p. 58.

41) Robert F. McNergney & Carol A. Carrier, *Teacher Development* (N. Y. : Macmillan Publishing Co., 1981), pp. 23~24.

3. 社會性과 職務態度간의 關係

社會性과 職務態度라는 변인 명칭을 직접 사용하여 시도된 연구는 발표되지 않고 있다. 그러나 양 변인의 하위요인간의 관계를 규명하는 연구는 여러 곳에서 찾아볼 수 있다. 양 변인과 관련된 연구는 대체로 두가지 형태로 분류할 수 있다. 첫째 범주는 사회성의 하위요인을 독립변인으로 하여 수행된 연구들이다. MkcCall⁴²⁾ 과 그의 동료들에 의하면 인간의 社會的 關係는 조직의 제반 활동에 지대한 영향을 미친다고 기술하고 있다. 즉 대인관계가 성공적인 구성원은 자기 職務에 보람을 느끼고 변화에 적극적으로 대처하지만 대인관계에 실패한 성원은 소외 혹은 고립되어 직장생활에 적응하지 못하며 職務에 興味를 잃고 모든 것에 소극적인 態度를 보인다는 것이다.

인간은 사회적 관계를 통하여 자신의 役割을 배우게 되므로 대인관계의 적정성은 職務活動에 영향을 미칠 수 있다. 이러한 가정 하에 수행된 연구는 주로 役割葛藤 및 역할모호성과 職務遂行 態度間的 관계를 分析하는 형태로 발전하여 왔다. 職務를 중심으로 수행된 연구물중 Schwab와 Iovanicki⁴³⁾ 는 교사들의 勤務 意慾을 파악하기 위하여 정서적 소모상태, 비인격화 현상 및 성취의욕의 결여감 등 세가지 領域에 대해 反應하도록 한 결과 사회관계에서 자신의 役割을 명확히 지각하지 못한 교사들의 태도 反應點數는 위의 세가지 요인에 대해 모두 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음을 발견하였다. 이들은 분석결과를 종합하여 교사의 役割葛藤은 직무수행에 대한 열의를 감소시킨다고 결론짓고 있다. 유사한

42) Geprge IJ. McCa:;, Op. cit, pp.179~82.

43) Richard L. Schwab & Edward F. Iwanick, "Perceived Role Conflict, Role Ambiguity, and Jeacner Burnout," *Educational Administion Quarterly*, Vol. 18, No. 1 (Winter, 1981), pp. 60~78.

연구로 金德昌⁴⁴⁾ 역시 役割葛藤이 교사들이 자기 職務에 헌신하고자 하는 意慾에 얼마만큼 역기능적으로 작용하는가를 調査한 바, 役割葛藤 및 역할모호성이 직무헌신도를 설명하는 변량은 국민학교가 28%, 중학교가 27%, 그리고 고등학교가 17% 정도임을 보고하고 있다. 이와 같은 분석은 대부분의 학교급에서 대략 20% 이상의 교사들이 사회적인 관계의 부적절성으로 인하여 자기의 위치를 명확히 지각하지 못한 결과 役割遂行에 있어서도 적극적인 態度가 결여되고 있음을 반영하고 있다.

學校長의 리더쉽과 職務態度間의 관계를 규명하려는 研究도 첫째 범주의 연구에 속하는 것이라 할 수 있다. 리더쉽이란 사회적인 관계 혹은 인간관계를 통하여 행사되는 것이기 때문에 리더쉽의 효과성은 教師들의 職務態度에 긍정적으로 혹은 부정적으로 작용할 수 있다. 秦昌善⁴⁵⁾은 “학교장의 교사관과 職務態度와의 관계 연구”에서 학교장이 지각하고 있는 교사에 대한 교사관 혹은 인식도와 직무태도간에 특별한 관계는 없으나 교사가 지각한 학교장의 교사관과 職務態度間에는 相互 關聯이 있으며, 특히 학교장이 Y형(McGregor의 이론에서)의 리더쉽을 발휘한다고 지각하는 교사들의 職務態度는 그렇지 않은 교사들보다 학교활동에 있어서 더 적극적인 태도를 가지고 있다고 밝히고 있다. 같은 형태의 연구로 黃大植⁴⁶⁾은 교사들의 성숙수준에 적합한 리더쉽을 발휘하고 있다고 지각하는 교사들이 그렇지 않은 교사들보다 더 자기 職務에 만족하는 態度를 보이고 있음을 보고하고 있다.

44) 金德昌, “학교장의 역할갈등과 역할 모호성이 교사의 헌신도에 미치는 영향,” (석사학위논문, 제주대학교 교육대학원, 1984), p. 44.

45) 秦昌善, “학교장의 교사관과 교직태도와의 관계연구,” 석사학위논문, 제주대학교 교육대학원, pp. 51~53.

46) 黃大植, “中學校長의 리더쉽과 교사의 성숙수준과 직무만족도 분석,” (석사학위논문, 부산대학교 교육대학원, 1988), pp. 70~71.

둘째 범주는 職務態度를 독립변인으로 하여 수행된 연구이다. 고전이론에 근거한 조직이론가들은 인간이 자기 職務에 만족하면 자신의 과업수행에 더욱 적극성을 보여 산출을 높이고 그 성과를 통하여 상위자 및 구성원들로부터 인정을 받게 될 때 더욱 발전적인 대인관계를 형성하게 된다고 믿었다. 그러나 Porter와 Lawler⁴⁷⁾의 연구가 職務에 대한 만족이 성과에 미치는 영향보다는 成果達成에서 오는 성취감이나 안정감이 더 큰 영향을 미친다는 사실을 실증적으로 밝힌 이후 양자간의 인간관계를 재해석하는 경향이 두드러지고 있다. 즉 成果-滿足 모델은 여러 연구자들에게 職務態度가 구성원의 사회적 관계에 어떻게 작용하는가를 파악하려고 하는 의욕을 고취시켰다고 할 수 있다. 그러나 이러한 부류의 연구는 양적으로 크게 증가된 것은 아니다. Bond⁴⁸⁾는 캘리포니아 지역의 초등교원을 대상으로 교사들의 勤務條件에 대한 의식과 학교사회에서의 인간관계를 調査하였다. 그 결과 勤務條件에 대해 긍정적 態度를 보인 教師들은 상위자와의 관계에 우호적으로, 그리고 동료집단간에는 비우호적으로 반응하였다. 그러나 勤務條件에 대해 부정적 태도를 보인 교사들은 상위자와의 관계에 대해서는 비우호적인 반응을 보인 반면, 동료교사들에 대해서는 우호적으로 반응하였다. 그리고 金春植⁴⁹⁾의 연구에 의하면 인간관계 지향적인 운영방식을 취하는 학교가 과업지향적 운영방식을 취하는 학교보다 교사의 凝集性(cohesiveness)에 더 크게 영향을 미치며, 교사들의 학교생활에 대한 전반적인 知覺性向을 반영하는 조직풍토가 教師의 集團 凝集性에 미치는 영향은 약 75% 정도임을 밝히고 있다.

47) Lyman W. Porter & Edward E. Lawler, "Effects of Derformabce on Job Satisfaction," *Industral Relations*, =fk 2; Vol. 7, No.23 (October, 1967), pp.20~28.

48) David T. Bond, "Task Involvement and human relationship in school enviornment," *Joumal of Teacher Education*, Vol.11, No.6(1974), pp.13~19.

49) 金春植, "학교장의 지도성 조직풍토 및 응집성간의 관계," ((석사학위논문, 고려대학교 교육대학원, 1987), p.47.

學校組織風土가 人間關係 및 職務成果에 미치는 영향을 조사한 金興鄉⁵⁰⁾의 연구 역시 위의 연구 결과와 유사한 내용을 밝히고 있다.

위의 文獻考察에 나타난 바와 같이 직접 '社會性'과 '職務態度'라는 변인명으로 수행된 연구는 없으나 양 변인의 下位要因間의 關係를 밝히려는 研究는 빈번히 시도되고 있다. 그러나 하위요인의 선정이나 研究方法은 매우 다양하여 일관성있는 결과를 발견하기 어려운 면이 있으며 양 변인간의 명확한 關係를 규명하지 못하고 있음을 알 수 있다.



50) 金興鄉, “학교조직풍토가 인간관계 및 직무성과에 미치는 영향.” ((석사학위논문, 관동대학교 교육대학원, 1990), pp. 39~40

Ⅲ. 研究의 方法

1. 調査對象 및 標集方法

調査는 제주도내 53개 初·中·高等學校에 勤務하는 교사들을 對象으로 하였으며, 標集은 유층무선표집 方法에 依하였다.

교사들에게 배포된 질무지 및 회수상황은 <表 Ⅲ-1>에 제시된 바와 같다.

<表 Ⅲ-1> 質問紙 配付 및 回收狀況

구 분	배 부	회 수	유 효	비 율
국민학교	300	270	250	83%
중 학교	250	245	239	95%
고등학교	200	197	197	98%
계	750	712	686	91.4%

2. 測定道具 및 處理方法

A. 社會性 測定 質問紙

사회성 척도는 이론 고찰을 통하여 도출된 親密性, 擴張性, 信賴性, 凝集性 및 有能性 등을 그 하위요인으로 하여 이를 Likert형 5점척으로 제작하였다. 사회성의 내적 합치도(internal consistency)계수는 $r=.85$, Spearman-Brown 공식에 의한 반분 신뢰도계수는 $r=.71$ 인 것으로 나타났다. 그리고 '21번, 22번, 24번, 25번, 35번은 逆問項으로 제작했다. 요인별 문항번호 및 문항수는 <表 Ⅲ-2>와 같다.

〈表 III-2〉 社會性 質問紙 問項番號

영역별	문항번호				문항수
친밀성	㉑	㉒	23	㉓	4
확장성	㉔	26	27	28	4
신뢰성	29	30	31	32	4
응집성	33	34	㉕	36	4
유능성	37	38	39	40	4
건전성	41	42	43	44	4

* ○는 역문항.

B. 職務態度 測定 質問紙

職務態度 척도는 이론 고찰에서 도출된 5개 활동영역(수업지도, 평가활동, 생활지도, 학급관리, 연구·연수활동)에 대하여 Likert형 5점척으로 구성하였다. 본 척도의 신뢰도 조사에 의하여 내적합치도 계수는 $r = .79$, Spear-man 공식에 의한 반분 신뢰도계수는 $r = .88$ 인 것으로 나타났다. 그리고 5번, 7번, 12번, 13번, 19번, 20번은 역문항으로 제작했다. 職務態度 척도의 문항번호 및 문항수는 〈表 III-3〉에 제시된 바와 같다.

〈表 III-3〉 職務態度 質問紙 問項番號

영역별	문항번호				문항수
수업지도	1	2	3	4	4
평가활동	⑤	6	⑦	8	4
생활지도	9	10	11	⑩	4
학급관리	13	14	15	16	
연구·연수활동	17	18	⑰	⑳	4

* ○는 역문항.

3. 資料處理

本 研究를 수행하는데 資料의 處理는 다음과 같은 과정을 거쳐 이루어졌다.

A. 資料는 제주대학교 공과대학 정보공학과에서 처리 하였으며, 통계처리를 위해 S. P. S. S. (Statistical Packages for the Social Science) 下位프로그램을 사용하였다.

B. 통계적 방법으로는 Z檢證, F檢證 및 상관도 檢證 등을 사용하였다.

C. 社會性이 높은 集團과 낮은 集團의 구분은 5점척에서 3점을 기준으로 하였다.

D. 肯定的 職務態도와 不定的 職務態도의 구분은 5점척에서 3점을 기준으로 하였다.



IV. 調查結果 및 解析

먼저 教師의 社會性 및 職務態度를 教師의 배경 집단별에 따라 차이가 있는지를 분석하고, 社會性 및 직무태도간의 相關關係를 분석하였는데, 그 結果는 다음과 같다.

A. 教師의 社會性에 대한 下位要因別 分析

〈表 IV-1〉는 社會性 下位要因 중에서 ‘親密性’을 分析한 것이다. 남·여교사 별 친밀성은 두 집단 모두 높은 反應을 나타내고 있으며 남교사와 여교사 사이에는 有意한 差가 없었다. 그리고 初·中高等學校別 教師들의 친밀성도 높은 경향으로 보이고 있으며 有意한 差는 없었다. 그러나 地域別 分析에서 都市와 農村의 教師集團들 사이에는 99% 水準에서 有意한 差를 보이고 있으며 農村에 勤務하는 教師들이 都市에서 근무하는 教師들 보다 더 높은 點數를 보이고 있다.

(表 IV-1) ‘親密性’에 대한 分析

區 分	N	\bar{X}	SD		有 意 度	
性 別 · 男 教 師	398	3.78	0.67	Z=0.19	N.S	
	女 教 師	288	3.77			0.66
學 校 · 級 別	國民學校	250	3.84	0.68	F=1.08	N.S
	中 學 校	239	3.77	0.62		
	高等學校	197	3.70	0.69		
地 域 別 · 都 市	489	3.75	0.67	Z=2.01	P<.01	
	農 村	197	3.86			0.64

〈표 IV-2〉에서 보는 바와 같이 ‘擴張性’에 대한 教師들의 反應 分析은 5점척

에서 4점에 가까운 높은 點數를 보이고 있으며, 남·여별, 初·中等學校別, 都市·農村別 教師들의 集團에 대한 반응 점수는 差가 없다.

(表 IV-2) '擴張性'에 대한 分析

區 分	N	\bar{X}	SD	有 意 度	
性 別· 男 教 師	398	3.18	0.88	Z=1.15 N.S	
	女 教 師	288	3.10		0.91
學 校· 級 別 國 民 學 校	250	3.18	0.88	F=0.85 N.S	
	中 學 校	239	3.15		0.87
	高 等 學 校	197	3.11		0.91
地 域 別· 都 市	489	3.17	0.89	Z=1.07 N.S	
	農 村	197	3.09		0.88

〈表 IV-3〉은 社會性에 대한 下位要因 중에서 '信賴性'에 대한 반응을 분석한 것이다.

性別, 學校級別, 地域別 教師集團의 반응 결과, 높은 信賴性 點數를 보이고 있으나, 性別, 學校級別, 등 어느 集團間에도 유의한 差가 없다.

(表 IV-3) '信賴性'에 대한 分析

區 分	N	\bar{X}	SD	有 意 度	
性 別· 男 教 師	398	3.98	0.74	Z=0.98 N.S	
	女 教 師	288	4.03		0.60
學 校· 級 別 國 民 學 校	250	4.02	0.72	F=0.85 N.S	
	中 學 校	239	3.95		0.68
	高 等 學 校	197	4.04		0.66
地 域 別· 都 市	489	4.00	0.70	Z=0.18 N.S	
	農 村	197	3.99		0.66

〈表 IV-4〉은 社會性的의 下位要因인 ‘凝集性’에 대한 反應을 分析한 것인데, 男教師集團과 女教師集團 사이에는 99% 水準에서 有意的한 차이를 보이고 있다. 즉 男教師集團($X=3.73$)이 女教師集團($\bar{X}=3.58$) 보다 더 높은 平均點數를 갖고 있어서 남교사들이 凝集性이 높다고 말할 수 있다.

(表 IV-4) ‘凝集性’에 대한 分析

區 分	N	\bar{X}	SD	有 意 度	
性 別 ·	男 教 師	398	3.73	0.70	Z=3.64 P<.01
	女 教 師	288	3.58	0.70	
學 校 · 級 別	國 民 學 校	250	3.67	0.69	F=0.04 N.S
	中 學 校	239	3.60	0.72	
	高 等 學 校	197	3.67	0.70	
地 域 別 ·	都 市	489	3.66	0.71	Z=0.51 N.S
	農 村	197	3.69	0.68	

그리고 學校級別 教師集團의 分析과, 地域別 教師集團의 分析은 역시, $\bar{X}=3.60$ 이상의 높은 傾向性을 보이고 있으며 有意的한 差는 없다.

〈表 IV-5〉에서 보는 바와 같이 性別에 대한 ‘有能性’의 分析에서 男·女教師集團간에 99% 수준에서 매우 有意的한 差를 보이고 있다. 즉, 남교사가 여교사보다 높은 有能性이 나타났다.

(表 IV-5) '有能性'에 대한 分析

區 分	N	\bar{X}	SD	有 意 度
性 別 · 男 教 師	398	3.70	0.69	Z=3.40 P<.01
	女 教 師	288	3.52	
學 校 · 級 別	國民學校	250	3.64	F=0.05 N.S
	中 學 校	239	3.67	
	高等學校	197	3.68	
地 域 別 · 都 市	489	3.63	0.68	Z=0.17 N.S
	農 村	197	3.62	

그리고 학교급별, 지역별 '有能性'은 별 유의한 차이가 없다.

(表 IV-6) '健全性'에 대한 分析

區 分	N	\bar{X}	SD	有 意 度
性 別 · 男 教 師	398	3.38	0.73	Z= 0.18 N.S
	女 教 師	288	3.39	
學 校 · 級 別	國民學校	250	3.34	F= 1.05 N.S
	中 學 校	239	3.40	
	高等學校	197	3.42	
地 域 別 · 都 市	489	3.37	0.70	Z=18.06 P<.01
	農 村	197	3.42	

〈表 IV-6〉는 社會性 下位要因인 '健全性'에 대한 分析 資料이다. 性別 分析 結果 男教師와 女教師는 '健全性'에 대한 반응이 별 차이가 없다. 또한 各급 學校別로도 有意한 差는 없으며, 健全性은 有能性 보다는 비교적 낮은 水準이지만 $\bar{X}=3.34$ 를 상회하는 높은 點數라고 말할 수 있다. 그러나 健全性 點數의 地域別

分析에는 都市와 農村間에 유의한 差를 나타내었다. 즉, 농촌에서 勤務하는 교사들의 '健全性'點數가 도시에서 勤務하는 교사보다 더 높게 나타났다.

B. 教師의 職務態度에 대한 下位要因別 分析

〈表 IV-7〉은 教師의 '授業活動'에 대한 態度를 性別, 학교급별 및 지역별에 따라 調査한 것이다. 分析 結果 集團別에 따른 유의한 差는 없는 것으로 나타났다. 즉, 대체로 수업활동에 대한 교사들의 態度는 일관성이 있다고 말할 수 있으며 5點 尺度上 3點을 중앙점으로 할때 모든 집단 의 평균점수들은 중앙점을 증가하여 평균점을 상회하고 있어서, 교사들의 수업활동에 대한 태도는 대체적으로 肯定的인 反應을 보이고 있다. 이러한 傾向은 教師의 職務中 가장 重要한 과업인 수업활동에 대해서 教師들은 은연중 相當한 責任意識을 느끼고 있어서 확고한 태도가 형성된 것으로 짐작된다. 수업활동에 대한 보다 精確한 分析 結果는 〈附錄-1〉에 提示되어 있다.

(表 IV-7)

수업활동에 대한 分析

		← (肯定的) 5 4 3 2 1 (不定的) →				
性別	男 教師	$\bar{X}_1 = 3.91$			Z=0.76 N. S	
	女 教師	$\bar{X}_2 = 3.95$				
學校 級別	國民學校	$\bar{X}_1 = 3.92$			F=0.74	
	中學校	$\bar{X}_2 = 3.92$			N. S	
	高等學校	$\bar{X}_3 = 3.95$				
地域別	都 市	$\bar{X}_1 = 3.91$			Z=0.06 N. S	
	農 村	$\bar{X}_2 = 3.98$				

〈表 IV-8〉는 '評價活動'에 대한 교사들의 性別, 학교급별 및 지역별 분석을 한 결과이다.

(表 IV-8) '評價活動'에 대한 分析

		(肯定的) 5	4	3	2	1 (不定的)
性別 ·	男教師			$\bar{X}_1 = 3.15$		Z=0.65
	女教師			$\bar{X}_2 = 3.20$		N. S
學校 · 級別	國民學校			$\bar{X}_1 = 3.27$		F=0.06
	中學校			$\bar{X}_2 = 3.15$		N. S
	高等學校			$\bar{X}_3 = 3.08$		
地域別 ·	都市			$\bar{X}_1 = 3.22$		Z=1.85
	農村			$\bar{X}_2 = 3.07$		N. S

〈表 IV-8〉에 나타난 바와 같이 어느 集團別에서나 評價活動에 있어서 유의한 差異를 발견할 수 없다. 교사들이 評價活動에 대한 태도는 대체로 일관되게 나타났으며 肯定도 不定도 아닌 중립적인 상태를 보여주고 있다. 이러한 傾向性은 평가활동의 의의나 중요성이 확고하게 內在化되지 못하여 태도에 있어서 유보적 傾向성을 갖게 하는 것으로 보인다.

中立的인 態度는 부정적은 아니라 할지라도 유보적인 것이기 때문에 環境的 狀況에 따라 變化될 가능성을 가지고 있다고 볼 때 각개 學校에서 이 分野에 대한 重要性을 얼마만큼 강조하느냐에 따라 보다 肯定的인 태도의 變化 가능성은 높아질 수 있다고 생각된다. 보다 구체적인 분석 결과는 〈附錄-2〉에 提示되어 있다.

〈表 IV-9〉은 교사들의 '生活指導'에 대한 태도를 조사한 것이다. 性別 분석에

서 남·여교사간에 유의한 差異를 보이고 있다. 즉 남교사($\bar{X}=3.81$)가 여교사($\bar{X}=2.72$)보다 生活指導에서는 보다 積極的이라고 말할 수 있다.

그러나 학교급별 분석에서는 세 집단간에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 대체로 生活指導에 대한 反應은 상급학교로 갈수록 중요한 것으로 지각되고 있는 것처럼 보이나 그 水準에 있어서 差異는 없다고 하겠다.

(表 IV-9) '生活指導'에 대한 分析

		←----->				
		(肯定的) 5	4	3	2	1 (不定的)
性 別 ·	男 教 師			$\bar{X}_1 = 3.81$		
	女 教 師					$\bar{X}_2 = 2.72$
學 校 · 級 別	國 民 學 校			$\bar{X}_1 = 3.13$		
	中 學 校			$\bar{X}_2 = 3.78$		
	高 等 學 校			$\bar{X}_3 = 3.83$		
地 域 別 ·	都 市			$\bar{X}_1 = 3.72$		
	農 村					$\bar{X}_2 = 3.90$
						Z=18.68 p<.01
						F=0.45 N.S
						Z=2.88 p<.01

地域別 분석에서는 도시보다 농촌 지역에 勤務하는 교사들이 生活指導에 대해 더 肯定的인 反應을 보이고 있다.

이상을 綜合해 볼 때 生活指導에 대해서는 남교사집단이 여교사집단보다 더 積極的인 態度를 보이고 있으며 대체로 教師들은 生活指導 活動에 대해 우호적 인 見解를 가지고 있다고 말할 수 있다. 보다 자세한 分析結果는 <附錄-3>에 提示되어 있다.

<表 IV-10>은 교사들의 '學級管理'에 대한 態度를 調査한 것이다.

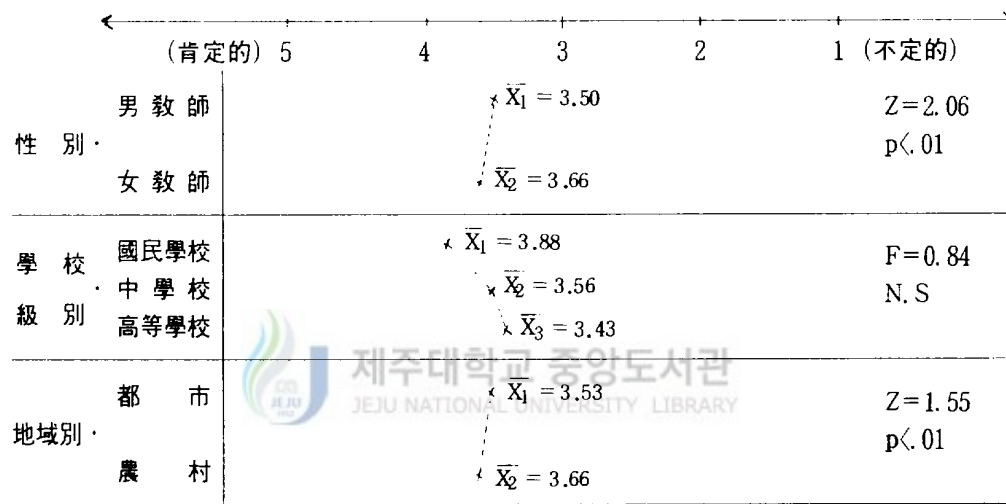
성별 분석에서 남·여교사간에 유의한 差를 보이고 있다. 즉 여교사($\bar{X}_2=3.66$)

가 남교사($\bar{X}_1 = 3.50$)보다 學級管理에 대해 積極的이라고 말할 수 있다.

그러나 학교급별 분석에서는 상급학교로 올라 갈수록 학급관리 태도면에서 차츰 消極的인 태도를 보이고 있으나 세 집단간에 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

地域別 分析에서는 농촌지역에 근무하는 교사들 집단이 도시에서 근무하는 교사집단보다 더 적극적인 학급관리 태도를 보이고 있다.

(表 IV-10) '學級管理'에 대한 分析



이상으로 종합해 볼 때 '學級管理'는 여교사집단이 남교사집단보다 더 積極的인 태도를, 도시에 근무하는 교사집단보다 농촌교사집단이 더 우호적인 견해를 갖고 있다고 말할 수 있다. 보다 자세한 것은 <附錄-4>에 제시되어 있다.

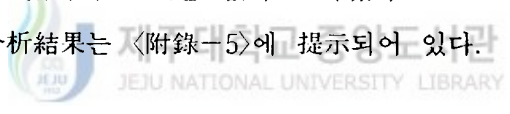
<表 IV-11>은 '研究·研修活動'에 대한 교사들의 반응을 성별 학교급별, 지역별로 분석한 결과이다.

(表 IV-11) '研究·研修活動'에 대한 分析

		(肯定的) 5	4	3	2	1 (不定的)
性別·	男教師			$\bar{X}_1 = 3.53$		Z=0.62
	女教師			$\bar{X}_2 = 3.49$		N.S
學校· 級別	國民學校			$\bar{X}_1 = 3.25$		F=0.03
	中學校			$\bar{X}_2 = 3.61$		N.S
	高等學校			$\bar{X}_3 = 3.75$		
地域別·	都市			$\bar{X}_1 = 3.50$		Z=0.84
	農村			$\bar{X}_2 = 3.55$		N.S

〈表 IV-1〉에서 보는 바와 같이 성별, 학교급별, 지역별 모두 유의한 차는 발견되지 않고 있으며, 교사들의 研究·研修活動에 대한 태도는 대체로 일관되게 나타났고, 학교급별 분석에서 상급학교로 갈수록 肯定的인 傾向을 보여주고 있으나 그 水準에 있어서 差異는 없다고 하겠다.

보다 자세한 分析結果는 〈附錄-5〉에 提示되어 있다.



C. 教師集團의 社會性과 職務態度와의 相關關係

〈表 IV-12〉는 교사의 社會性과 職務態度간의 相關 計數를 산출한 결과이다. 제시된 바와 같이 수업활동은 親密性, 信賴性과 매우 유의한 相關 關係를, 擴張性, 凝集性, 有能性과는 유의한 相關 關係가 있음을 나타내고 있다.

評價活動은 健全性과만 유의한 相關 關係가 있을 뿐 親密性, 擴張性, 有能性과는 相關 關係가 없음을 보이고 있다.

生活指導에서는 親密性, 擴張性과는 매우 유의한 상관 關係를, 信賴性, 凝集性, 有能性과는 유의한 相關 關係를, 健全性과는 相關 關係가 없음을 보여주고 있다.

學級管理 태도에는 擴張性과는 매우 유의한 相關 關係를, 凝集性과는 유의한 상관 關係를 나타내며, 健全性과는 相關 關係가 없음을 나타내고 있다.

그리고 研究·研修活動에서는 有能성과 유의한 相關 關係를 보여주고 있고, 擴張性, 信賴性, 凝集性 그리고 健全性과는 상관 關係가 없음을 나타내고 있다.

좀더 구체적인 相關 關係는 〈表 IV-13〉, 〈表 IV-14〉, 〈表 IV-15〉, 〈表 IV-16〉, 〈表 IV-17〉에 提示하고 있다.

(表 IV-12) 教師集團의 社會性과 職務態度 및 전체 點數別 相關 關係

구 분	사 회 성						
	친밀성	확장성	신뢰성	응집성	유능성	전전성	
직 무 태 도	수업 지도	0.123**	0.100*	0.350**	0.083	0.102*	0.065
	평가 활동	0.013	0.005	0.020	0.012	1.01	0.050
	생활 지도	1.108**	0.109**	0.098*	0.085*	0.106*	0.051
	학급 관리	0.004	0.126*	0.026	0.071*	0.005	0.057
	연구·연수	0.013	0.050	0.012	0.015	0.107*	0.012
	전체점수별	높은 집단			낮은 집단		
도	긍정적	0.142			0.109		
	부정적	0.034			0.005		

N=686 **p<.01 *p<.05

〈表 IV-13〉은 社會性和 授業활동 態度간의 相關 關係를 밝히기 위하여 性別, 學校級別 및 地域別에 따라 分析한 結果이다. 授業態度를 긍정적으로 반응한 집단과 부정적으로 반응한 집단으로 구분하여 分析한 結果 대체적으로 肯定的인 집단에서는 社會性和 授業態度간에 有의한 相關을 보이는 반면, 不定的인 集團에서는 학교급별의 高等學校에서만 有의한 相關이 있는 것으로 나타났다. 性別 分析에서 肯定的 態度를 보인 集團의 社會性和 授業態度는 남교사($r=0.242$)와 여교사($r=0.315$) 모두 有의한 相關 計數의 값을 보여주고 있으며 社會性이 수업태도에 대한 설명력은 남교사집단이 約 6%, 여교사집단이 10% 정도라고 말할 수 있다.

학교급별 分析을 보면, 肯定的인 태도를 가진 집단에서 國民學校($r=0.273$)와 中學校($r=0.285$)가 有의한 상관을 보인 반면, 高等學校는 오히려 不定的 態度를 가진 集團이 社會性和 授業活動間에 有의한 相關($r=0.194$)을 보이고 있는 점이 特이하다. 社會性이 수업활동에 미치는 영향은 國民學校와 中學校의 肯定的인 反應 集團에서 각각 8% 程度를 보이고 있으며, 高等學校의 不定的으로 反應한 集團의 설명력은 約 4% 程度이다.

地域別 分析 역시 肯定的으로 反應한 集團에서만 社會性和 授業活動間에 有의한 相關 關係가 있음을 보여주고 있으며 그 설명력은 각각 2%와 5% 程度이다.

(表 IV-13) 社會性과 授業態度 間의 關係

		社 會 性				
		높은集團		낮은集團		
		r	r ²	r	r ²	
授 業 態 度	肯 定 的	教師背景				
		男子	0.242**	0.059	0.118*	0.014
	女子	0.315**	0.099	0.025	0.001	
	的	國民學校	0.273**	0.075	0.007	0.000
		中學校	0.285**	0.081	0.193*	0.037
		高等學校	0.008	0.000	0.011	0.000
		都市	0.143*	0.020	0.015	0.000
	不 肯 定 的	的	農村	0.227**	0.051	0.126
男子			0.008	0.000	0.001	0.000
女子		0.004	0.000	0.028	0.001	
的		國民學校	0.011	0.000	0.003	0.000
		中學校	0.000	0.000	0.014	0.000
		高等學校	0.194*	0.038	0.162*	0.026
		都市	0.068	0.004	0.012	0.000
農村		0.001	0.000	0.049	0.002	

*p<.05 **p<.01

〈表 IV-14〉는 社會性과 직무태도의 하위요인인 評價態度간의 相關關係를 分析한 것이다.

(表 IV-14) 社會性和 評價態度 間的 關係

		社 會 性					
		높은 集團		낮은 集團			
		r	r ²	r	r ²		
評 價 的 態 度	肯 定 的	男 子	0.033	0.010	0.012	0.000	
		女 子	0.018	0.000	0.003	0.000	
	國 民 學 校	國 民 學 校	0.020	0.000	0.000	0.000	
		中 學 校	0.018	0.000	0.027	0.001	
		高 等 學 校	0.004	0.000	0.004	0.000	
	都 市	都 市	0.015	0.000	0.001	0.000	
		農 村	0.067	0.000	0.194*	0.038	
	不 肯 定 的	男 子	男 子	0.000	0.000	0.001	0.000
			女 子	0.000	0.000	0.064	0.004
		國 民 學 校	國 民 學 校	0.006	0.000	0.000	0.000
中 學 校			0.010	0.000	0.002	0.000	
高 等 學 校			0.088	0.000	0.017	0.000	
都 市		都 市	0.001	0.000	0.001	0.000	
	農 村	0.000	0.000	0.010	0.000		

*p<.05 **p<.01

分析結果 어느 集團別 分析에서도 社會性和 評價 態度간에는 유의한 상관 關係가 없는 것으로 나타났다. 다시 말해서 두 要素간의 相關의 程度는 거의 존재하지 않으며, 따라서 평가활동 태도에 대한 社會性은 나타나지 않는 것으로 分析되었다. 즉 評價態度에 긍정적 反應을 보인 집단이나 부정적 反應을 보인 집단 모두 비슷한 現象을 나타내고 있다.

<表 IV-15>은 社會性和 生活指導 태도간의 相關計數를 산출한 結果이다. 제시된 바와 같이 모든 집단별 分析에서 社會性和 生活指導 態度간에 유의한 상관 關係를 보인것은 肯定的으로 反應한 集團에서이다. 그러나 地域別 分析에서는

農村地域에 勤務하는 教師들의 반응(긍정적)만 兩 要因間에 유의한 상관 관계를 보이고 있다. 이는 都市地域의 교사들이 생활지도 활동에 더 많은 노력을 해야 하는 압박감으로 인하여 이 領域에 다소 부정적인 반응을 보인것으로 생각된다. 社會性的 生活指導에 대한 설명력도 비교적 높은 편이다.

性別 分析에서 男子集團은 約 18%, 여자집단은 11% 程度이며, 學校級別 分析에서 國民學校는 8%, 中學校는 10%, 高等學校는 9% 程度 社會性이 生活指導에 대한 설명력을 갖고 있다. 그러나 地域別 분석에서는 농촌지역에 勤務하는 교사들의 境遇만이 社會性이 生活指導에 대한 긍정적인 태도를 約 13% 程度 설명하고 있다.

(表 IV-15) 社會性和 生活指導 態度 間의 關係

生活指導態度		教師背景		社會性			
				높은集團		낮은集團	
		r	r ²	r	r ²		
肯定的	肯	男子	0.418**	0.175	0.015	0.000	
		女子	0.335**	0.112	0.081	0.007	
	定	國民學校	0.287**	0.082	0.014	0.000	
		中學校	0.310**	0.096	0.189*	0.036	
		高等學校	0.299**	0.089	0.215*	0.046	
	的	都市	0.148	0.022	0.087	0.008	
		農村	0.362**	0.131	0.194*	0.038	
		男子	0.017	0.000	0.001	0.000	
否定的	不	女子	0.004	0.000	0.013	0.000	
		國民學校	0.000	0.000	0.000	0.000	
	定	中學校	0.000	0.000	0.010	0.000	
		高等學校	0.005	0.000	0.002	0.000	
		都市	0.009	0.000	0.003	0.000	
	的	農村	0.000	0.000	0.009	0.000	

*p<.05 **p<.01

〈表 IV-16〉은 社會性과 學級管理 態度間의 相關 關係를 分析한 結果이다.

(表 IV-16) 社會性과 學級管理 態度 間의 關係

學 級 管 理 態 度		教 師 背 景	社 會 性			
			높 은 集 團		낮 은 集 團	
			r	r ²	r	r ²
肯 定 的	男 子	0.132	0.017	0.027	0.001	
	女 子	0.085	0.007	0.003	0.000	
	國 民 學 校	0.045	0.002	0.197*	0.039	
	中 學 校	0.217	0.047	0.125	0.016	
	高 等 學 校	0.061	0.000	0.002	0.000	
	都 市	0.024	0.001	0.006	0.000	
不 肯 定 的	農 村	0.187	0.035	0.128	0.016	
	男 子	0.084	0.007	0.004	0.000	
	女 子	0.001	0.000	0.000	0.000	
	國 民 學 校	0.000	0.000	0.000	0.000	
	中 學 校	0.013	0.000	0.017	0.000	
	高 等 學 校	0.014	0.000	0.004	0.000	
都 市	農 村	0.008	0.000	0.001	0.000	
	農 村	0.220*	0.048	0.009	0.000	

*p<.05 **p<.01

學校級別에서 中學校의 경우 및 地域別에서 農촌의 경우를 제외한 다른 곳에서는 統計的으로 有意한 相關이 없는 것으로 나타났다. 즉, 中학교의 경우 社會성과 學級관리의 正的인 태도間에 95% 水準에서 有意한 正的 關係를 보이고 있으며 說明력은 約 5% 程度이다. 그리고 農村的 경우 上述의 分析들과는 달리 社會성과 學級관리의 負的인 태도間에 統計적으로 有意한 相關 關係가 있는 것으로 나타났으며 그 說明력은 約 4% 程度인 것으로 나타났다.

대체적으로 社會성과 學級관리 태도間의 相關 關係는 매우 낮은 水準이라고 말할 수 있다.

〈表 IV-17〉은 教師의 社會性과 研究 및 研修 態度間의 關係를 分析한 것이다.

提示된 바와 같이 유의한 상관 관계가 있는 것으로 밝혀진 것은 학교급별에서는 중학교 교사의 社會性和 研究·研究의 긍정적 태도간에, 지역별 분석에서는 도시교사의 社會性和 研究·研修의 긍정적 태도간이며, 그 나머지는 상관 관계가 없는 것으로 나타났다.

중학교 교사의 社會性和 研究·研修의 긍정적 태도간의 상관관계는 $r=0.197$ 로서 95% 수준에서 유의한 상관 관계를 가지며 그 설명력은 約 4% 程度이다. 그리고 都市에서 勤務하는 教師의 社會性和 研究·研修에 있어서 肯定的인 태도간의 상관계수는 $r=0.206$ 이며 긍정적인 태도에 대한 社會性的의 影響力은 約 4% 程度이다.

대체적으로 社會性和 研究 및 研修 태도간의 相關關係는 무시해도 좋을 程度로 매우 낮은 水準이라고 말할 수 있다.

(表 IV-17) 社會性和 研究·研修 態度 間의 關係

研究·研修態度		教師背景		社會性			
				높은集團		낮은集團	
		r	r ²	r	r ²		
研究·研修態度	肯定的	男子	0.016	0.000	0.011	0.000	
			女子	0.063	0.003	0.196*	0.038
		國民學校 中學校 高等學校	0.024	0.001	0.007	0.000	
			0.197	0.039	0.013	0.000	
			0.017	0.000	0.001	0.000	
	都市	0.206	0.042	0.189*	0.036		
		農村	0.098	0.009	0.205*	0.042	
	不定的	男子	0.000	0.000	0.012	0.000	
			女子	0.008	0.000	0.000	0.000
		國民學校 中學校 高等學校	0.002	0.000	0.001	0.000	
0.000			0.000	0.040	0.002		
0.004			0.000	0.001	0.000		
都市	0.000	0.000	0.005	0.000			
	農村	0.012	0.000	0.000	0.000		

* $p < .05$

** $p < .01$

V. 要約 및 結論

1. 要 約

대인관계 能力은 人間의 공적 및 개인적 활동의 質과 밀접히 연관되어 있다. 教師의 제반 活動은 대부분 人間關係에 의존하기 때문에 社會性은 매우 重要的 變因으로 간주된다. 또한 태도는 행위를 예측할 수 있는 變因으로 생각하여 여러 研究者들의 관심의 대상이 되어 왔다. 인간이 자기직무에 임하는 태도가 모든 과업 수행의 質에 영향을 미친다고 볼 때 직무태도 역시 중요한 변인이라고 말할 수 있다.

本 研究의 目的은 教師의 대인관계 能力을 반영하는 社會性과 이들이 學校生活에서 실제로 가지고 있는 職務態度간의 關係를 밝힘으로써 教育체제의 역동적 특성을 이해하고 바람직한 직무환경을 구성하는데 필요한 기본적 자료를 제시하여 보려는 데에 있으며, 구체적인 研究問題는 다음과 같다.

첫째, 教師 背景에 따라 社會性 點數의 차이를 밝힌다.

둘째, 教師 背景에 따라 職務態度 點數의 차이를 밝힌다.

셋째, 教師 背景에 따라 社會性과 職務態度간의 相關 關係를 밝힌다.

研究는 社會調查方法에 의해 수행되었다. 社會성과 직무태도를 측정할 수 있는 도구를 제작하고 이를 제주도내에 근무하는 初·中等教師들에게 반응하도록 하여 그 結果를 分析하였다.

分析된 結果를 要約하면 다음과 같다.

* 社會성과 직무태도 하위요인별 상관관계 분석에서;

親密性은 授業活動, 生活指導와

擴張性은 授業活動, 生活指導 및 學級管理와
信賴性은 授業活動, 生活指導와
凝集性은 生活指導와
有能性은 授業活動, 生活指導 및 研究·研修活動과 유의한 相關이 있는 것으로 나타났다.

그러나 健全性은 職務態도의 어떤 下位要因과도 相關이 없었다.

* 社會性和 授業態度간의 關係分析에서 대체로 社會성이 높고, 긍정적인 직무태도를 가진 집단간에는 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다.

* 社會性和 評價 態度간의 關係分析에서 어느 集團간에도 유의한 相關計數 값이 산출되지 않았다.

* 社會性和 生活指導 態度간의 關係分析에서 社會性(優·劣집단에 상관없이)과 생활지도 태도가 肯定的인 集團의 생활지도 태도간에는 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 그러나 생활지도 태도가 否定的인 집단에서는 社會性和 생활지도 태도간에 상관이 없는 것으로 分析되었다.

* 社會性和 學級管理 태도간의 關係分析에서 양자간에는 대체로 유의한 相關이 없는 것으로 나타났다.

* 社會性和 研究·研修 태도간의 關係分析에서 직무태도가 肯定的인 집단에서만 社會性和 研究·研修 태도간에 유의한 相關을 보였다(여자, 도시, 농촌).

2. 結 論

1. 社會性 分析結果 親密性和 健全性은 농촌지역에 근무하는 교사들이 도시지역에 勤務하는 교사들 보다 더 높은 點數를 보이고 있다. 이러한 傾向性은 대체로 농촌지역의 소규모학교 教師들이 學校生活에서 정서적 여유를 가질 수 있는 것에 기인한 것으로 생각된다.

凝集性和 有能性 점수는 남교사가 여교사보다 높게 나타났는데, 이것은 학교 활동에 있어서 남교사의 積極性이 여교사 집단보다 더 크게 작용한 것으로 추측된다.

2. 職務態度 분석에서 授業態度에 男·女教師의 점수가 매우 긍정적으로 나타난 것은 책임의식이 은연중에 모든 활동에 影響을 미친것으로 생각된다.

生活指導에서 여교사가 남교사보다 더 不定的인 態度를 보인것은 여교사의 관심이 다른要因에 의하여 분산되고 있는 것으로 보인다. 그러나 농촌지역의 교사들이 도시지역 교사보다 生活指導에 더 肯定的인 態度를 갖고 있는 것에 대한 원인은 쉽게 이해되지 않는 면이 있다.

學級管理는 상급학교로 올라갈수록 부정적인 태도를 보이고 있는데 이것은 수업부담의 증가에 따라 부수적인 課業이 늘어날 것이므로 당연한 현상이라고 말할 수 있다. 그러나 지속적인 부담의 증가는 中等學校 教師들로 하여금 더욱 부정적인 태도를 갖게 할 수도 있다는 사실에 관심을 기울여야 할 것으로 보인다.

研修活動은 上級學校로 올라갈수록 더 肯定的으로 반응하고 있는데 이러한 현상은 本 研究의 分析資料로서는 설명이 불가능하다.

3. 社會性和 職務態度간의 관계는 두 變因의 종합점수간에 유의한 상관이 없

는 것으로 분석되었다. 그러나 社會性과 職務態도의 下位要因들 간에는 유의한 상관이 있는 것들이 여러개 발견되었다. 親密性, 擴張性, 信賴性, 凝集性 및 有能性 등은 교사의 수업활동 태도 및 생활지도 태도와 확고한 정적 상관을 갖고 있다. 즉, 앞서 열거한 사회성 하위요인들은 교사의 수업활동에 영향을 미치고 있다고 말할 수 있다. 그러나 社會性 下位要因과 評價活動 및 研究·研修 態度 간에는 상관이 없는 것으로 나타났는데 이것 역시 본 연구로서는 설명하기 어려운 면이 있다.

교사의 사회성은 授業態도와 生活指導에 가장 깊은 관계를 가지고 있으며 또한 서로 영향을 주고 받는 요인들이라고 말할 수 있다.

社會性的의 優劣(높은 社會性 혹은 낮은 社會性)에 관계없이 教師는 肯定的 혹은 不定的 職務態도를 취할 수 있다. 그러나 높은 社會性을 가진 教師는 낮은 社會性을 가진 教師보다 不定的 職務態도를 취할 가능성이 적다.



參 考 文 獻

- 高榮皓, “교직환경과 교사의 신임도와와의 관계”, 석사학위논문. 제주대학교 교육대학원, 1985. p. 18.
- 金德昌, “學校長의 役割葛藤과 役割模糊性이 教師의 위신도에 미치는 여아향”, 석사학위논문. 제주대학교 교육대학원, 1984. p. 44.
- 金順駟, “학교조직에서 인간관계에 관한 연구”, 공주사범대학 논문집 사회과학편 제21집, 1983. pp. 13~14.
- 金潤泰, “교사의 역할” 「교사와 교직사회」, 서울 : 배영사, 1984.
- 金春植, “학교장의 지도성 조직풍토 및 응집성간의 관계”, 석사학위논문. 고려대학교 교육대학원, 1987. p. 47.
- 金行具, “교사의 근무부담이 인간관계에 미치는 영향”, 석사학위논문. 제주대학교 교육대학원, 1989. pp. 43~44.
- 金興鄉, “학교 조직풍토가 인간관계 및 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 석사학위논문. 관동대학교 교육대학원, 1990. pp. 39~40.
- 羅泳洙, “교육행정가의 인간관계가 교사의 과업태도에 미치는 영향에 관한 연구”, 석사학위논문. 고려대학교 교육대학원, 1974. pp. 11~28.
- 大韓教聯, “교원의 직무만족에 관한 분석적 연구”, 서울 : 대한교육연합회, 1982. pp. 82~84.
- 閔榮順, 「교육심리학 신장」, 서울 : 문음사, 1983.
- 朴容憲, “태도와 가치관의 교육”, 정원식편 「知力과 情意의 教育」, 서울 : 배영사, 1977. pp. 204~205.

- 白賢基, 「장학론」, 서울 : 乙酉文化社, 1961.
- 신기철 · 신용철편저, 「새 우리말 큰사전」 (삼성출판사, 1984).
- 安昶熙, “국민학교 교사의 교직수행 태도에 관한 연구”, 석사학위논문, 관동대학교 교육대학원, 1990. pp. 42~43.
- 李達皓, “초등학교 운영에 있어서 인간관계에 대한 고찰”, 서울대학교 논문집 제11집, 1978. pp. 287~88.
- 李炳潤, “중등교원의 직무만족요인과 직무 불만족요인에 관한 연구”, 석사학위논문, 성균관대학교 경영행정대학원, 1981. pp. 61~63.
- 曹恩淑, 「精神衛生」 서울 : 교학연구사, 1983.
- 秦昌善, “학교장의 교사관과 교직태도와의 관계연구”, 석사학위논문, 제주대학교 교육대학원. pp. 51~53.
- 崔泰植, “교사와 학부모의 교직원인 교사의 소외현상에 미치는 영향”, 교육논집 제14집. 건국대학교 교육대학원, 1990. pp. 169~70.
- 崔熙善, 「학교 · 학급경영」, 서울 : 형설출판사, 1988.
- 黃大植, “중학교장의 리더십과 교사의 성숙수준과 직무만족도 분석”, 석사학위논문. 부산대학교 교육대학원, 1988. pp. 70~71.
- Albrecht, Stan L., et. al., *Social Psychology*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc. 1980.
- Allport, Gordon W., “Attitude”, in *A Handbook of Social Psychology*, C. Murchinson(ed.), Mass : Clark Univ. Press, 1955, p. 810.
- Back, Kurt W., et. al., *Social Psychology*, N. Y. : Jhon Wiley & Sons, Inc. 1979.

-
- Bales, Robert F., *Interaction Process Analysis*, Mass : Addison—Wesley, 1950.
- Barown, Ted, “Attitude Survey on Business Employees”, *Journal of labor Market*, 24. 1977. pp.65~71.
- Bond, David T., “Task Involvement and human relation ship in school enviorment”, *Journal of Teacher Education*, Vol. 11, No.6. 1974, pp.13~19.
- Chelune, Gordon J. et.al., “A Lognitive Interactional Model of Intimate Relationships”, in Varerian J. Derlega(ed.), *Communication, Intimacy, and Close Relationships*, N.Y. : Academic Press, Inc., 1984. pp.11~14.
- Dror, Claire N., *Human Nature and Social Relations*, Boston : Pinehill Publishing Co. 1975.
- Edwards, Allen L., *Techniques of Attitude Scale Construction*, Englewood Cliff, N.J. : Prentice—Hall, Inc, 1960. p.2.
- Fey, W.F., “Acceptance by others and its relation to acceptance of self and others”, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, , Vol. 55, No.2. 1955. pp.274~76.
- Hall, David, et.al., “Job Satisfaction of Teachers and their Productivity”, *Journal of School Management*, 1973. pp.25~28.
- Harris, EWdward D., “Sociability and job performance”, *Journal of Personal Management*, Vol.3. N.11 Sebtember, 1981. p.206.

- Hemphill, Jhon K., *Group Pimensions : A Manual for Their Measurement*,
Ohio State Univ. Bureau of Business Research, 1956.
- Kurth, Suzanne B., "Friendships and Friendly Relations", in *Social Relation
ships*, (eds). McCall, G. J., et. al., Chicago : Aldme Publishing
Co. 1985. pp. 164~68.
- Madge, Jhon, *The Origins of Scientific Sociology*, N. Y. : The Free Press,
1967.
- McNergney, Robert F. & Carrier, Carol A., *Teacher Development*,
N. Y. : Macmillan Publishing Co., 1981.
- Moreno, Jacob L., *Sociometry and the Science of Man*, Bacon,
N. Y. : Bacon House, Inc, 1956.
- Porter lyman W. & Lawler, Edward E., "Effects of Derfarmance on Job
Satisfaction", *Industrid Relations*, . Vol 7, No. 23, October 1967.
pp. 20~28.
- Rokeach, Mitton, "Attitude change & Begavior Change", *Public Opinion
Quarterly* 30, 1967. p. 153.
- Rubin, Theodore I., *Understanding Personal Relationships*, N. Y. : The
Viking Press, 1983.
- Schwab, Richard L. & Iwanicki, Edward F., "Perceived Role Conflict,
Role Ambigiuity, and Teacher Burnout", *Educational Adnistration
Quarterly*, Vol. 18, No. 1, Winter 1981, pp. 160~74.
- Seashore, Stanley E., *Group Cohesiveness in the inderstrial work Group*, Ann

-
- Arbor : Subtly Research center, Institute of Social Research,
Unive. of Michigan, 1954.
- Secord, Paul F. & Backman, C.W., *Social Psychology*,
N. Y. : McGrew—Hill Book co. 1964.
- SWherif, Muzfer & Hovand, Carl I., *Social Judgement*, New Heaven.
Conn : Yale Univ. Press, 1956.
- Weiss, Jackson, "Attitude as Predictors of Behavior", *Journal of behavioral
science*, , Vol. 3, No. 7, 1972. pp. 16~19.
- Wicker, A. W., "Attitude Vs. Actions", *Journal of Social Issues* 25, 1969.
pp. 41~78.



(Abstract)

A Study of The Relationships Between Teachers' Sociability and Their Attitudes

Oh Soon-Myung

Educational Administration Major

Graduate School of Education, Cheju National University

Cheju Korea

Supervised by Professor Owan C. Lee

A man's sociability represents the capacity to maintain and develop the social relationship. Sociability, which is built upon the basis of human relation or inter-personal relation, exercises profound effects on the quality of a person's life. The success of social relationships gives him or her a meaningful motivation in the private activities as well as occupational ones.

Attitudes are regularities of an individual's feelings, thoughts, and pre-dispositions to act toward some aspect of his or her environment. A Job is a position in which duty and responsibility are assigned or assumed for a person to undertake certain tasks. Job attitude implies a person's attitude towards the given job. Job attitude is considered important in that it affects either positively or negatively on his performance.

* A thesis submitted to the committee of the Graduate School of Education, Cheju National University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in December 1990.

The purpose of this study is to find out the relationships between teachers' sociability and their job attitudes. Through the literature survey sub-factors of sociability were defined as follows : intimacy, expansiveness, trustfulness, cohesiveness, capability, and soundness. Job attitude of teachers summed up two categories : positive attitude and negative attitude in such five activity areas as instruction, evaluation, guidance, classroom management, research and training.

Social research method was adopted to conduct the study. Two kinds of scales were developed based on the sub-factors of sociability and job attitudes. Data were collected from teachers in elementary and secondary schools in Chejudo. 686 cases were utilized in the final analysis.

The following are the results of the analysis :

1. Sociability :

Teachers of rural districts showed higher scores than those of urban districts in such sub-factors as intimacy, and soundness. Female teachers revealed higher scores than male teacher in the sub-factors of cohesiveness and capability.

2. Job Attitude :

Both male and female teachers responded positively on instruction activity. However, there was no significant difference between teachers of rural district and those of urban district in the score of instruction activity. In guidance activity, female teachers responded more negatively than male

teachers. Teachers in rural district responded more positively than those in urban district. In the analysis of classroom management, negative attitude gradually increased from elementary schools to middle schools and then to high schools. High school teachers showed more positive attitude than elementary and middle school teachers in research and training.

3. Relationship Between Sociability and Job Attitude :

There was no significant correlation between the total score of sociability and that of job attitude. However, significant correlation was found between the sub-factors of the two variables. Intimacy, the sub-factor of sociability, has positive correlations with instruction and guidance, the sub-factor of job attitude. Expansiveness has positive correlations with instruction, guidance and classroom management. Trustfulness has positive correlation with instruction and guidance. Cohesiveness has a positive correlation with guidance. Capability has positive correlations with instruction, guidance, and research and training. However, no significant correlation was found between soundness and sub-factors of job attitude.

In conclusion, teacher's sociability seems to be more influential to their activities in instruction and guidance. However, Their job attitude is not directly affected by their sociability. That is to say, Irrespective of their ability in sociability, teachers's job attitude can either be positive or be negative. Their job attitude appears to be influenced more strongly by job environment than by sociability.

附 錄

1. 教師의 敎職態度에 대한 下位要因別 分析

2. 設 問 紙



1. 教師의 職務態度에 대한 下位要因別 分析表

(表-1) 授業活動에 대한 分析

區 分	N	X	SD	有 意 度	
性 別 ·	男 教 師	398	3.91	0.72	Z=0.7666 N.S.
	女 教 師	288	3.95	0.64	
學 校 · 級 別	國 民 學 校	250	3.92	0.74	F=0.74 N.S.
	中 學 校	239	3.92	0.63	
	高 等 學 校	197	3.95	0.69	
地 域 別 ·	都 市	489	3.91	0.71	Z=0.00 N.S.
	農 村	197	3.98	0.65	



(表-2) 評價活動에 대한 分析

區 分	N	X	SD	有 意 度	
性 別 ·	男 教 師	398	3.15	0.99	Z=0.65 N.S.
	女 教 師	288	3.20	0.99	
學 校 · 級 別	國 民 學 校	250	3.27	0.98	F=1.08 N.S.
	中 學 校	239	3.15	0.01	
	高 等 學 校	197	3.08	0.98	
地 域 別 ·	都 市	489	3.22	1.01	Z=1.85 N.S.
	農 村	197	3.07	0.94	

(表-3) 生活指導에 대한 分析

區 分	N	X	SD	有 意 度		
性 別 ·	男 教 師	398	3.81	0.76	Z=18.68	p<.01
	女 教 師	288	2.72	0.75		
學 校 · 級 別	國 民 學 校	250	3.13	0.79	F= 0.45	N. S
	中 學 校	239	3.78	0.45		
	高 等 學 校	197	3.83	0.69		
地 域 別 ·	都 市	489	3.72	0.77	Z= 2.88	p<.01
	農 村	197	3.90	0.73		

(表-4) 學級管理에 대한 分析

區 分	N	X	SD	有 意 度		
性 別 ·	男 教 師	398	3.50	0.99	Z=2.06	p<.01
	女 教 師	288	3.66	1.01		
學 校 · 級 別	國 民 學 校	250	3.88	0.98	F=0.84	N. S
	中 學 校	239	3.56	0.95		
	高 等 學 校	197	3.43	0.99		
地 域 別 ·	都 市	489	3.53	1.01	Z=1.55	p<.01
	農 村	197	3.66	0.99		

(表-5) 研究・研修活動에 대한 分析

區 分	N	\bar{X}	SD	有 意 度	
性 別 · 男 教 師 女 教 師	398	3.53	0.99	Z=0.62	N. S.
	288	3.49	0.71		
學 校 · 級 別 國 民 學 校 中 學 校 高 等 學 校	250	3.25	0.69	F=0.03	N. S
	239	3.61	0.65		
	197	3.75	0.67		
地 域 別 · 都 市 農 村	489	3.50	0.70	Z=0.84	N. S.
	197	3.55	0.71		



2. 질 문 지

선생님 안녕하십니까?

여러가지로 분주하실 터인데 어려운 청을 올리게 되어서 대단히 죄송합니다.

본 질문지는 교사의 교육정보에 도움을 주고자 하는데에 그 목적이 있으며 선생님께서 제공해 주신 자료는 완전히 익명으로 처리되고 아울러 전체적인 통계 자료로만 사용할 뿐 연구 이외에는 절대로 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

따라서 선생님의 생각이나 의견에 가장 가까운 것을 골라 솔직하게 답변해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

1990년 9월 일

제주대학교 교육대학원 교육행정 전공

오순명 올림

A. 기초조사

※ 해당란에 “√”표 해 주십시오.

1. 지 역 별 : 도시(), 농촌()
2. 설 립 별 : 공립(), 사립()
3. 학 교 급 별 : 국민학교(), 중학교(), 고등학교()
4. 성 별 : 남(), 여()
5. 결혼여부별 : 기혼(), 미혼()
6. 경 력 별 : 1년~ 7년()
8년~14년()
15년~21년()
22년~이상()
7. 지 책 별 : 교사(), 주임()

B. 본 조사

※ 각 문항마다 선생님의 생각과 일치하는 정도에 따라 “√”표 해 주십시오.

문항 번호	질 문 내 용	① 매우 일치한다	② 불 일치한다	③ 그저 그렇다	④ 일치 한다	⑤ 매우 일치한다
1	나는 가르치는 일에서 즐거움을 느낀다.					
2	수업시간중 학생들은 나에게 자유롭게 질문을 한다.					
3	학생들은 나의 설명을 잘 알아 듣는 편이다.					
4	나는 학생들과 함께 살아가는 것을 기쁘게 생각한다.					
5	시험지를 채점하는 일은 지겹다.					
6	나는 학생들의 학업 성취도 성장에 관심이 많은 편이다.					
7	시험문제를 출제하는 일은 가능하면 피하고 싶다.					
8	나는 학생들의 학습부진의 원인을 깊이 생각해 볼 때가 많다.					
9	나는 문제학생들에 대해 깊은 관심을 가지고 있다.					
10	나는 학생들의 가정환경을 잘 파악 하고 있다.					
11	나는 학생들의 고충을 잘 이해해 주는 교사이다.					
12	말 안듣는 학생들을 보면 교직을 그만 두고 싶을 때가 많다.					
13	학급 담임을 맡는다는 일은 귀찮은 일이다.					
14	우리반은 다른반에 비해 출석률이 높은 편이다.					

문항 번호	질 문 내 용	① 매우 일치한다	② 불 일치한다	③ 그저 그렇다	④ 일치 한다	⑤ 매우 일치한다
15	나는 학생을 관리하는 기술에 대해 관심이 많다.					
16	우리 학급은 비교적 충실한 편이다.					
17	나는 교과연구에 비교적 충실한 편이다.					
18	나는 계속해서 전문 서적을 구입한다.					
19	연구활동은 교직에 부담을 주는 귀찮은 일이다.					
20	솔직히 연수회에는 가고 싶지 않다.					
21	나는 동료들과 친밀하게 지내는 편이다.					
22	우리 학교에는 나를 싫어하는 동료 교사가 있다.					
23	동료들은 나와 대화하기를 좋아한다.					
24	나는 의도적으로 만나기를 회피하는 교사가 있다.					
25	나는 낯선 사람과 잘 못 사귀는 편이다.					
26	나는 새로운 친구를 사귀는 것을 좋아한다.					
27	나는 낯선 사람과 서먹하게 지내진 못한다.					
28	나는 모르는 사람과 쉽게 친숙해진다.					
29	나는 약속을 잘 지키는 편이다.					
30	나는 필요시 비밀을 털어 놓기도 한다.					

문항 번호	질 문 내 용	① 매우 일치한다	② 불 일치한다	③ 그저 그렇다	④ 일치 한다	⑤ 매우 일치한다
31	동료들은 나에게 비밀을 털어 놓 기도 한다.					
32	동료들은 나를 믿을만한 친구로 간주한다.					
33	학교를 위해 나는 개인적인 욕구 를 자제하는 경우가 많다.					
34	학교를 위해서는 나는 적극적으로 협력하는 편이다.					
35	학교 행사에 동원되는 일은 성가 신 일이다.					
36	나는 공동 목표를 달성하기 위해 단결할 것을 호소하는 편이다.					
37	동료들이 나에게 도움을 요청하는 경우가 많다.					
38	교장이나 교감이 나에게 특별한 과업을 부여한 경우가 있다.					
39	나에게는 동료들이 할 수 없는 일, 즉 나만이 할 수 있는 특기를 가지 고 있다.					
40	나는 늘 새로운 지식이나 기능을 얻는 일에 심취한다.					
41	나는 비신사적인 행동을 하는 사 람을 보면 화가 난다.					
42	나는 동료들이 비윤리적인 오락에 심취하는 것에 대해 관심이 없다.					
43	나는 일정한 행동 원칙하에 당면 문제를 결정한다.					
44	나는 어려움을 당하더라도 정의의 편에 선다.					