

碩士學位請求論文

# 教職環境과 教師의 信任度와의 關係

指導教授 李 淳 珩



濟州大學校 教育大學院

教育行政專攻

高 榮 皓

1985年度

# 教職環境과 教師의 信任度와의 關係

이를 教育學 碩士學位 論文으로 提出함



濟州大學校 教育大學院 教育行政專攻

提出者 高 榮 皓

指導教授 李 淳 珩

1985年 月 日

# 高榮皓의 碩士學位論文을 認准함

濟州大學校 教育大學院

 제주대학교 중앙도서관  
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY  
主 審 \_\_\_\_\_ 인

副 審 \_\_\_\_\_ 인

副 審 \_\_\_\_\_ 인

1985年 月 日

# 目 次

I. 緒 論 .....	9
A. 研究의 目的 및 問題 .....	9
B. 研究의 制限点 .....	10
II. 理論的 背景 .....	11
A. 教職環境 .....	11
B. 信任度 .....	18
III. 研究의 方法 .....	29
A. 測定道具 .....	29
B. 標集 .....	30
C. 資料의 處理 .....	30
IV. 結果 및 解釋 .....	32
A. 教職環境에 대한 知覺의 差異 .....	32
B. 教師의 信任度에 대한 知覺의 差異 .....	36
C. 教職環境과 學校特性 및 性別에 따른 教師의 信任度에 대한 差異 .....	39
D. 教職環境과 教師의 信任度와의 關係 .....	42
E. 學校特性과 教師特性에 따른 教職環境과 教師의 信任度와의 關係 .....	43
V. 要約 및 結論 .....	49
A. 要 約 .....	49
B. 結 論 .....	51
○ 參 考 文 獻 .....	52
○ ABSTRACT .....	51
○ 附 錄 .....	56

## 表 目 次

表 1	職務要因 및 그 內容.....	17
表 2	教職環境의 共通的 職務要因 .....	17
表 3	要因別 職務內容 및 操作的 定義 .....	18
表 4	信任度 共通要因.....	24
表 5	信任度 下位要因에 따른 尺度.....	25
表 6	信任度 要因의 內容 및 操作的 定義.....	27
表 7-1	教職環境의 問項構成.....	29
表 7-2	信任度の 問項構成.....	30
表 8	設問紙 配布 및 回收狀況.....	30
表 9-1	學校級別에 따른 教職環境分析 .....	32
表 9-2	設立別에 따른 教職環境分析 .....	34
表 9-3	勤務地域別에 따른 教職環境分析 .....	35
表 9-4	性別에 따른 教職環境分析 .....	36
表 10-1	學校級別에 따른 信任度分析 .....	37
表 10-2	設立別에 따른 信任度分析 .....	37
表 10-3	勤務地域別에 따른 信任度分析 .....	33
表 10-4	性別에 따른 信任度分析 .....	39
表 11-1	教職環境과 學校級別에 따른 教師의 信任도에 대한 差異分析 .....	40
表 11-2	教職環境과 設立別에 따른 教師의 信任도에 대한 差異分析 .....	40
表 11-3	教職環境과 勤務地域別에 따른 教師의 信任도에 대한 差異分析 .....	41
表 11-4	教職環境과 性別에 따른 教師의 信任도에 대한 差異分析 .....	41
表 12-1-1	教職環境과 教師의 信任度와의 全体相關.....	42
表 12-1-2	教職環境과 教師의 信任度와의 相關.....	42
表 12-2	學校級別에 따른 教職環境과 教師의 信任度와의 相關.....	44
表 12-3	設立別에 따른 教職環境과 教師의 信任度와의 相關.....	44
表 12-4	勤務地域別에 따른 教職環境과 教師의 信任度와의 相關 .....	46
表 12-5	性別에 따른 教職環境과 教師의 信任度와의 相關.....	46

## I 緒 論

### A. 研究의 目的 및 問題

學校는 教師와 學生 그리고 施設 및 物資 등을 投入하여 學生의 教育的 成就를 產出하는 組織이다. 學生의 教育的 성취에 영향을 미치는 요인은 다양하다. 그중에서 環境的 條件, 教育內容 및 教師 등을 가장 중요한 요인으로 들 수 있는데, 教師要因이 學生의 教育的 성취에 가장 크게 작용한다고 볼 수 있다. 그 까닭은 모든 教育活動이 教師의 人間的 및 技能的 資質에 의존하여 運營되고 調節되기 때문이다.<sup>1)</sup>

또한 교사의 教育활동이 얼마나 效率的으로 수행될 수 있는가는 各개인의 이러한 資質을 바탕으로 한 그 信任의 程度에 달려 있다고 볼 수 있다. 그러므로 教師의 人間的 및 技能的 資質이 어떻게 서로 知覺·評價되느냐는 教師의 信任度에 接近하는 중요한 통로가 된다.

교사의 신임도는 교사의 役割遂行에 影響을 미치게 된다. 學生들로부터 尊敬과 信賴를 받게 되면 教師가 自己의 役割을 올바르게 效率的으로 수행할 수 있어 이러한 教職的 環境下에서는 教育的 成果 또한 크게 달라지리라 기대할 수 있다.

오래전부터 教職은 專門職으로 일컬어지고 있는 바, 전문직으로서 교사가 수행하여야 할 役割은 여러 環境要因에 의해서 영향을 받게 된다.<sup>2)</sup> 物理的 環境이 제대로 갖추어져 있지 않든지 外部의 不當한 干涉 및 壓力을 받거나 하여 교사가 그 準據集團들로부터 제대로 信賴를 받지 못하는 상태에서는 그 전문직적 역할을 제대로 수행할 수 없다. 그러므로 교사의 신임도는 교직환경의 여하에 따라 직접, 간접으로 영향을 받게 된다고 볼 수 있다. 또한 學校組織의 內·外的 要因과 그 相互作用에 의해서도 교사의 신임도는 左右된다고 생각할 수 있다. 따라서 學校組織의 內·外的 要因을 어떻게 知覺하느냐 하는 程度에 따라 교사는 자신이 지각하는 신임도에도 어떤 差異를 낳게 한다고 볼 수 있다.

그런데, 원래 信任度란 準據集團의 評價에 관련된 문제이다. 누가 교사를, 그리고 어떻게 평가하느냐에 따라 그 정도의 差를 달리할 수 있고, 또한 그러한 평가를 교사 자신은 어떻게 知覺하느냐는 문제도 이와 관련된 또다른 측면이다. 일반적으로 보면 獎學擔當者를 비롯한 上部의 學校行政家 및 學父母集團이 學校外的으로 있는가 하면, 學校內的으로는 學校長을 중심으로 한 同僚教師, 그리고 直接的으로는 항상 教授—學習의 過程에서 자신이 접하

1) 李杭鉉, 「學校組織管理論」, (서울: 星苑社, 1985), p. 43.

2) 鄭宇鉉, 「現代教師論」, (서울: 培英社, 1978), p. 255 .

게 되는 學生集團이 있다. 무엇보다도 교사의 신임도를 가장 구체적으로 형성하게 만드는 것은 이들 학생들과 끊임없이 交互作用을 하는 教授—學習의 過程을 통해서이며, 교사 자신이 이 과정에서 相對的으로 어떤 自信感을 가지게 될 때, 자신이 지각하는 신임도는 훨씬 더 強化될 수 있다. 그러므로 교사가 자신의 신임도를 어떻게 지각하느냐는 이와는 별도로 달리 규명되어야 할 문제이다.

교사 자신이 지각하는 신임도란 外的, 相對的으로 이들 準據集團의 評價를 기초로 하여 어느 정도 자신을 신뢰할 수 있는가에서 強化되는 것이며, 이러한 過程에서 教師自身이 處하게 되는 物的, 人的, 組織心理的인 教職環境의 諸特性들은 이러한 교사 자신의 信任度 知覺에 어떤 影響을 미치리라 假定할 수 있다.

여기에서는 이들 준거집단에 대한 教師自身の 信任度 知覺을 중심으로 教職環境과의 關係를 검토하여 보고자 한다.

이와 같은 目的達成을 위하여 本 研究에서 구체적으로 밝히고자 하는 問題는 다음과 같다.

1. 教師는 自身の 教職環境을 어떻게 지각하고 있으며, 그들간에 각기 어떤 차이가 있는가?
2. 教師는 自身の 信任度を 어떻게 지각하고 있으며, 그들간에 각기 어떤 차이가 있는가?
3. 教師의 信任度は 教職環境과 學校特性 및 性別에 따라 差異가 있는가?
4. 教職環境과 教師의 信任도와는 어떤 相關關係가 있는가?
5. 教職環境과 教師의 信任도와의 相關關係는 學校特性 및 教師特性에 따라 어떻게 다른가?

## B. 研究의 制限點

1. 環境을 크게 物理的 環境과 心理的 環境으로 大別될 수 있는 바, 본 연구에서는 教師自身이 근무하는 學校의 心理的 環境을 중심으로 教職環境의 質問紙를 구성하였다.

2. 教師의 信任度は 準據集團인 上位者, 同僚, 學父兄 및 學生의 評價에 따라 다를 수 있다. 여기서는 교사 자신이 학생들에 대한 知覺을 중심으로 측정했으므로 준거집단의 성격에 비추어 매우 한정되었다.

3. 本 研究의 標集對象 또한 濟州道內 初·中等學校 教師로 限定하였으므로 研究結果를 일반화함에는 慎重을 기하여야 할 필요가 있다.

## II 理論的背景

### A. 教職環境

教職의 사전적 의미는 「학생을 가르치는 職務」<sup>3)</sup>로 기술하고 있다. 그리고 環境(environment)은 “(1) 有機體나 有機體集團을 둘러싸고 있는 全體的인 狀況, (2) 有機體의 成長 및 發達에 影響을 미치는 外的·內的인 物理的 條件의 組合, (3) 個人이나 地域社會의 性格에 影響을 미치는 社會·文化的 條件의 複合體”로 규정되고 있다.<sup>4)</sup> 또한 宋忍燮<sup>5)</sup>은 “個體를 둘러싸고 있어 그 個體에게 外部로부터 작용하는 物理的, 生理學的, 社會的, 精神의인 모든 현상을 통칭하는 것”으로 정의하고 있다.

따라서 「教職」이라는 용어에 「環境」을 合成하여 「教職環境」이라고 말할 때, 이것은 「학생을 가르치는 일에 종사하는 教員의 行爲에 影響을 미치는 教育組織內的 社會·文化的 條件의 複合體」를 가리키는 의미로 해석할 수 있을 것이다.

環境과 人間行動에 관련된 연구는 최근에 비롯된 것이 아니다. 특히 1950년대에 이르러서는 人間의 行動과 環境과의 關係를 計量的으로 설명하여 보려는 意圖가 점차 구체화되기 시작함으로써 일찌기 Lewin<sup>6)</sup>은  $B=f(P \cdot E)$ 라는 명제로 人間의 行動과 環境과의 關係를 規定하였다. 그에 의하면, 人間의 行動(Behavior : B)은 人性(Personality : P) 및 環境(Environment : E)과의 상호작용의 함수라고 정의하여 環境이 人間의 행동에 미치는 影響을 궁극적으로는 어떤 전반적인 힘 또는 압력으로 해석할 수도 있음을 시사하였다.

Hoy와 Miskel<sup>7)</sup>은 環境과 人間행위간의 關係에 대한 여러 연구를 종합하는 가운데 環境을 行爲에 대한 독립적인 變因으로 설정하고, 이를 環境的 壓力(environmental press)이라는 용어로 표현하였다. 어떤 現象이 變因으로써 認定되려면 먼저 그 現象을 나타내는 特性(characteristics) 혹은 屬性(property)을 가지고 있어야 한다. 동시에 이것을 計量化하여 測定할 수 있어야 바람직하다. 이러한 점에서 「環境」보다는 「環境的 壓力」이라는 용어가

3) 「동아국어사전」, (서울: 동아출판사, 1983), p. 227.

4) *The American Heritage Dictionary* (Boston: Houghton Mifflin Co., 1973), p. 438.

5) 宋忍燮, “家庭環境의 地位變因과 作用變因이 兒童의 自我概念形成에 미치는 影響” (석사학위논문, 고려대학교 대학원, 1978), p. 5.

6) Kurt Lewin, *Field Theory & Social Science* (N.Y.: Harper & Row, 1951), p. 241.

7) Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel, *Educational Administration* (N. Y.: Random House, 1978), pp. 160-165.



보다 變因이 요구하는 條件들에 더 滿足을 주는 것으로 받아들일 수 있다. 따라서 「教職環境」이라는 概念을 보다 구체적인 것으로 해석한다면 「教師가 근무하는 學校의 物理的 및 心理的인 環境의 壓力」이라고 말할 수 있을 것이다.

教職環境의 또 하나의 보다 구체적인 개념으로는 職務環境(job environment)을 들어 설명할 수가 있다. 教職環境이나 職務環境을 다루고 있는 연구들을 보면 사실상 同質的인 內容을 취급하고 있는 것이 대부분이다. 職務環境이란 職務 그 自体(job itself)에 局限된 것이 아니다. 넓게는 職務活動과 關係가 있는 ‘社會的 認定’이나 또는 그 職業이 가진 ‘將來性’까지도 포함하고 있을 뿐만 아니라 教師가 담당하고 있는 구체적 課業에 대한 내용도 포함하고 있어 教職環境과 별 다른 差異를 發見하기 힘들다는 점이다.<sup>8)</sup>

지금까지의 教職環境을 중심으로 수행된 研究들을 살펴보면, 대체로 構成員의 人的 環境과 組織風土의 心理的인 面, 教師觀, 勤務負擔 및 教務分掌 그리고 報償 등의 面에서 接近하고 있음을 찾아보게 된다. 그리하여 이들 여러 가지 面이 그 所屬 構成員의 態度 및 行動에 어떻게 영향을 미치는가와 관련하여 多樣한 結果를 발표하고 있다.

우선 構成員의 側面에서 學校組織의 行政指導者인 校長의 指導力이 크게 문제될 수 있다. 일반적으로 行政家의 指導性의 次元은 課業指向(initiating structure)과 成員들의 人間關係를 중요시하는 人和(consideration)의 측면으로 대별할 수 있음을 Halpin등이 지적한 바 있는데 李淳珩<sup>9)</sup>은 이를 學校長의 指導的 行動에 대한 教師集團의 理想과 評價란 側面에서 각기 差異가 있음을 지적함으로써 그들의 力動的 關係가 교사의 직무수행에 어떤 영향을 줄 수 있음을 시사하였다.

尹浩榮<sup>10)</sup>은 현직 교사의 직무만족도는 學校長의 指導力에 따라 영향을 받으며, 業務, 狀況, 利害關係面에서 크게 영향을 받는 것으로 보고 있다. 특히 지적 차원보다는 정의적 차원에 의해 보다 크게 영향을 받고 있음을 밝히고 있다. 어떻게 영향을 미치는가를 밝히고 있는 것으로서 李旻鉉<sup>11)</sup>의 연구를 찾아 볼 수 있다. 그에 의하면 學校長의 指導性이 教

8) G. A. Evans & J. M. Mass, *Job Satisfaction & Teacher Militancy* (Denville, Illinois, Interstate Printers & Publishers, 1969), pp.44-46. 및 Ralph R. Bently & Averno M. Rempe', *Manual for the Purdue Teacher Opinionaire* (West Lafayette, Indiana: Indiana University Book store, 1970), pp.2-5 참조.

9) 李淳珩, “學校長의 指導性行動에 對한 校長 및 教師集團의 理想과 評價”(석사학위논문, 고려대학교 대학원, 1969).

10) 尹浩榮, “學校長의 指導力이 教師의 職務滿足에 미치는 影響에 관한 研究”(석사학위논문, 연세대학교 교육대학원, 1969), pp.53-61.

11) 李旻鉉, “中學校 校長의 指導성과 教師의 職務滿足도가 教師의 職務滿足도가 教師의 職務成果에 미치는 影響에 관한 研究”(박사학위논문, 고려대학교 대학원, 1982), pp.105-106.

師의 職務成果에 미치는 영향중 전체의 영향은 29%이며 教師의 職務滿足度가 教師의 職務成果에 미치는 影響中 全体の 影響은 33%로서, 그중 「教職自体」가 미치는 영향은 23%로 보고 있다. 또한 學校長의 指導性과 教師의 職務滿足度가 教師의 職務成果에 미치는 影響中 全体の 영향은 42%이며, 重要 下位要因들은 「管理的 能力」(24%), 「教職自体」(12%), 「報酬」(3%), 「教育課程의 運營」(2%)임을 제시한 바 있다.

그 다음, 조직 구성원들의 役割葛藤의 面에서 교직환경의 문제를 생각해 볼 수 있다. 役割葛藤 및 役割模糊性과 教員의 態度에 관한 연구도 다양한 형태로 發展하고 있다.

鄭珖淳<sup>12)</sup>은 “教員들의 業務遂行過程에서 知覺하고 있는 葛藤과 滿足의 정도는 차이가 없으며, 教員은 동료보다 學校行政家에게 더 많은 葛藤을 知覺하고 있고, 또한 教員은 學生과 學父母보다 行政家에게 더 많은 갈등을 知覺하고 있다.”는 結果를 제시하고 있다.

金德昌<sup>13)</sup>의 연구는 국민학교의 경우 교장의 역할갈등이 3%, 역할모호성이 25% 정도가 교사의 헌신도에 영향을 미치고, 중학교도 각기 25%, 2%, 고등학교의 경우 각각 15%, 2% 정도가 교사의 헌신도에 영향을 미치는 것으로 밝히고 있다.

組織風土나 組織健康度를 構成員의 態度와 관련지어 수행한 研究로 鄭玉同<sup>14)</sup>을 들 수 있다. 그는 학교의 조직풍토 여하가 교사들의 정신건강에 영향을 미치는데 남자교사보다 여자교사의 경우에 더 영향을 미친다고 보고하고 있으며 金鎭鶴<sup>15)</sup>도 “學校組織의 體制類型과 教職의 自律性에 관한 研究”에서 教師의 教職에 대한 自律性의 認識度는 學校組織 體制運營과 極 유의한 상관관계를 가지고 있다고 보고하고 있다. 이러한 학교조직 체제가 갖는 건강도의 여하에 따라 교직환경의 문제를 논할 수 있는데, 金光宜<sup>16)</sup>은 “학교조직 체제유형별 건강도로 參與爲主型, 協議爲主型, 慈善的 權威爲主型을 들고 그중 참여위주형이 가장 건강한 조직이라는 점을 밝히고 있다.

學校組織의 效果性, 職務要因과 教師의 職務態度 혹은 教職適應性 등을 중심으로 수행된 연구들은 다음과 같다.

- 
- 12) 鄭珖淳, “學校組織에 있어서 教師의 知覺된 葛藤과 組織環境과의 關係研究”(석사학위논문, 이화여자대학교 교육대학원, 1971), pp. 50-72.
  - 13) 金德昌, “學校長의 役割葛藤과 役割模糊性이 教師의 獻身度에 미치는 影響”(석사학위논문, 제주대학교 교육대학원, 1984), pp. 33-44.
  - 14) 鄭玉同, “學校組織 風土와 教師의 精神衛生과의 關係”(석사학위논문, 고려대학원, 1976), pp. 40-46.
  - 15) 金鎭鶴, “學校組織의 體制類型과 教職의 自律性에 관한 研究”(석사학위논문, 부산대학교 교육대학원, 1977), pp. 30-38.
  - 16) 金光宜, “學校組織의 體制類型과 組織健康에 관한 研究”(석사학위논문, 부산대학교 교육대학원, 1978), pp. 31-52.

Knopp와 O'Reilly<sup>17)</sup>는 캐나다 온타리오의 75個 국민학교에 근무하는 교사를 중심으로 행한 조사에서, “학교의 효과성과 성과는 교사의 동료관계, 장학, 직무자체의 만족도와 상관관계가 있다.”고 보고하였다. 李炳潤<sup>18)</sup>도 “교원의 직무에는 만족(動機要因), 불만족(衛生要因)을 주는 요인이 있음을 지적하고, 前者에서는 責任, 同僚關係, 成就가, 後者에서는 報酬, 職務環境, 學校經營政策 및 規範의 順序로 나타나고 있음을 밝혀, 교사의 직무만족에 영향을 주는 요인들이 자기 人的·環境的 側面에서 작용되고 있음을 시사하였다. 또한 金性圭<sup>19)</sup>의 연구는 中等教師의 自我效能感과 教職適應間에 .55정도의 정적인 중위상관이 있음을 밝혀 교사의 自我效能感이 교직환경의 적응에 영향을 주고 있음을 시사하였다.

教員의 教師觀의 實態와 관련하여, 元容堅<sup>20)</sup>은 “中等教員의 教職에 대한 意識과 態度에 관한 調查研究”에서, 상당수의 교원이 학생들로부터 제대로 존경받지 못하고 있다고 지적함으로써 교사들의 자기 의식에 부정적 반응을 보여주고 있다. 이는 師弟之間에 相互尊敬하고 信賴하는 教育環境이 造成되어 있지 않을 때 교사의 職務遂行에 어떤 영향을 미칠 수 있음을 시사하고 있다.

교사의 교직환경에 대한 만족도는 그에 부과되는 勤務負擔의 面에서도 고찰될 수 있다.

대한교육연합회<sup>21)</sup>의 조사에 의하면 교사의 適當 근무시간은 초·중등 전체가 55.4 내지 58.7시간으로 대부분의 교사들이 適當 法定勤務時間인 41시간을 초과하고 있음을 보여 주었다. 근무부담의 내용으로 초·중등교사들 모두가 수업부담, 수업외의 교수부담, 그리고 사무 및 기타 직무부담을 들고 있다. 현행 교육과정 시간배당 기준에 의한 각급학교 교사의 주당 평균 수업시간은 국민학교 27.75시간, 중학교 17.5시간, 고등학교(人文系) 15.5시간인데 이에 비하여, 조사에 나타난 각급학교 교사의 주당 수업시간은 국민학교 28.3시간, 중학교 24.1시간, 고등학교 22.1시간으로 과다한 수업시간 부담을 안고 있음을 알 수 있다.

學級擔任 配定 및 教務分掌上의 業務配定도 教員의 勤務態度에 영향을 미치고 있다. 李大新<sup>22)</sup>은 教師들의 希望이나 能力에 의한 적절한 配定이 이루어지고 있지 않음을 밝힘으로

17) Robert Knopp & Robert R. O'Reilly, *Job Satisfaction of Teachers & Organizational Effectiveness of Elementary Schools*(U. S. Dep. of Health, Education & Welfare, NEI Books, 1978), pp.12-25.

18) 李炳潤, “中等教員의 職務滿足要因과 職務不滿足 要因에 관한 研究”(석사학위논문, 성균관대학교 경영행정 대학원, 1981), pp.61-63.

19) 金性圭, “中等教師의 自我效能과 教職適應과의 관계”(석사학위논문, 동아대학교 교육대학원, 1975), pp.21-54.

20) 元容堅, “中等教員의 教職에 대한 意識과 態度에 관한 調查研究”(석사학위논문, 인하대학교 교육대학원, 1984), pp.69-70.

21) 대한교육연합회, “教員勤務負擔에 관한 調查研究”(대한교육연합회, 1975), pp.109-110.

22) 李大新, “高等學校 教師의 職務分所에 관한 研究”(석사학위논문, 부산대학교 행정대학원, 1983), pp.35-39.

서 학급담임 및 업무배정이 적절하지 않다는 것을 보여 주고 있다.

敎員의 士氣沮害要因도 職務遂行에 逆機能적으로 작용하고 있다. 丁甲鎭<sup>23)</sup>은 ① 報酬에 대한 不滿足, ② 現報酬로 合理的 生活困難, ③ 號奉의 昇給期間이 길다, ④ 過多한 學生數로 教育目的 達成困難, ⑤ 現報酬로 子女教育 困難, ⑥ 敎員이란 地位 때문에 言語와 行動에 制約, 7 같은 學歷의 他職場 親舊보다 報酬가 적다, 8 敎職은 社會的으로 將來性이 없는 職業이다, 9 昇進幅이 좁다 등이 그들의 사기를 저해하는 요인임을 밝힌 바 있다. 따라서 이들 요인은 교직환경이 바람직한 상태에 놓여있지 않음을 보여주는 것으로서 이것들이 그들의 社會的 地位 또는 權威에 어떤 영향을 미치고 있음을 가정할 수 있다.

이상으로 교원이 직무를 수행하는데 미치는 영향을 교직환경적 측면에서 고찰하였다. 敎職環境과 敎師의 態度에 관한 實證的 研究를 遂行하기 위해서는 研究의 戰略上, 環境的 壓力으로 작용하는 諸要因들을 분석하는 일이 필요하다. 왜냐하면 그와 같은 分析的인 努力에 의해서만이 特定한 環境要因과 敎員의 特定한 特性과의 關係를 보다 적절히 연결지어 검토할 수 있기 때문이다.

앞서 「敎職環境」의 보다 구체적인 표현은 교사가 근무하는 학교의 「環境的 壓力」으로 規定될 수 있다고 언급하였다. 이들 「環境的 壓力」을 測定할 수 있기 위해서는 이를 구성하는 下位要因들이 규명되어야 하는데, 사실상 敎職環境과 職務環境이 同質的인 것들을 취급하고 있음을 고려한다면, 그 실질적인 下位要因들을 職務要因(job factors)으로 보아도 무리가 없을 것이다.

職務環境을 보다 어떻게 구분할 수 있는가는 우선 基準의 문제가 제기될 수 있다. 이것은 그 職務의 本質과 그 職務의 效率性을 결정하는 여러 가지 準據가 우선 검토되어야 한다. 그러나 敎職은 專門職이라는 면에서, 그리고 敎師의 社會·心理的 地位의 면을 중요한 준거로 삼아 고찰되고 있음을 찾아볼 수 있다.

먼저, 일반 경영분야에서 수행된 연구를 보면, Locke<sup>24)</sup>가 설정한 組織環境에 대한 다음과 같은 職務要因들을 찾아볼 수 있다.

- 1) 일 자체의 성격(work itself)
- 2) 賃金(pay)
- 3) 昇進(promotion)
- 4) 認定感(recognition)
- 5) 福利厚生(benefits)

23) 丁甲鎭, “敎員의 士氣沮害要因에 關한 研究”(석사학위논문, 부산대학교 敎育대학원, 1978), pp. 56-57.

24) Edwin A. Lock, “The Nature & Causes of Job Satisf'ation”, *Handbook of Industrial Psychology* (Chicago: Rand Mc Nally College Publishing Co., 1976), pp. 1297-1349.

- 6) 勤務條件(working conditions)
- 7) 監督體制(supervision)
- 8) 同僚(co-workers)
- 9) 會社經營方針(company & management)

그다음, 學校組織과 관련하여 職務要因을 규정한 것을 찾아보면, Bently와 Rempel<sup>25)</sup>이 퍼듀 교사 질문지(Purdue Teacher Opinionaire ; P.T.O)를 작성할 때 사용한 기준을 들 수 있다. 여기에서 보면 교장과의 관계(teacher rapport with principals), 교수만족(teaching satisfaction), 교사간의 관계(rapport among teachers), 교사봉급(teacher salary), 교사부담(teacher load), 교육과정문제(curriculum issues), 교사신분(teacher status), 지역사회 후원(community support of teachers), 학교시설과 봉사(school facilities & services) 및 지역사회의 압력(community pressure) 등의 10개 하위요인으로 구성되어 있음을 찾아보게 된다.

또한 Lavy<sup>26)</sup>는 교사의 직무태도에 영향을 미치는 직무요인들을 다음과 같은 10개의 영역으로 구분하고 있다.

- 1) 교사가 거주하는 지역사회(community in which teachers live)
- 2) 특별급여(fringe benefits)
- 3) 학교행정(school administration)
- 4) 봉급(salary)
- 5) 학급의 생도(students in the class)
- 6) 교수부담(teaching load)
- 7) 助長的 獎學(helpful supervision)
- 8) 학생의 필요에 따르는 제반시설(provisions that allow teachers to meet the needs of their students)
- 9) 교사경력(amount of teaching experience)
- 10) 교사가 대학에서 취득한 학점(amount of college credit teachers have had)

이와 관련하여, 大韓教聯은 教師의 職務滿足度에 관한 分析的 研究를 통해 중요한 職務要因과 그 內容을 밝힌 바 있는데, 이를 제시하면 <表 1>과 같다.<sup>27)</sup>

25) Ralph R. Bently & Averno M. Rempel, *ibid.*, pp.2-5.

26) A. Lavy, "Teacher Job Satisfaction : Factors and Implications", *Delta Pi Epsilon Journal* vol. 15, No. 4 (August 1973), pp.24-30.

27) 대한교육연합회, "교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구," 정책연구36, (대한교육연합회, 1983), pp.17-18.

表 1

職務要因 및 그 內容

직 무 요 인	내 용
1. 인 간 관 계	1) 교장, 교감과 의 관계    2) 동료교사와 의 관계    3) 학생과 의 관계 4) 사무직원, 용원과의 관계    5) 학부형과의 관계
2. 담 당 직 무	6) 수업지도    7) 수업지도 지원    8) 생활지도    9) 기타
3. 근 무 환 경	10) 교육 및 복지시설    11) 지역사회환경    12) 근무조건
4. 보 상 체 계	13) 봉급 및 수당    14) 복지 및 후생    15) 승진, 승급, 표창
5. 전 문 성 신 장	16) 연수 및 연구    17) 상위자격 및 학위취득
6. 행 정 체 계	18) 행정관리    19) 장학지도
7. 인 정 지 위	20) 학교내 인정    21) 학교외 인정

다음 <表 2>는 이상의 관련연구를 토대로 諸職務要因의 공통요소를 묶어본 것이다.

<表 2>

敎職環境의 共通의 職務要因

연구자→	P. T. O.	Lavy	Loke	대 한 교 련
공통요인↓ 직 무 자 체	교수만족도 교육과정문제 직무부담	교수부담	일자제	담당직무
보 상	교사봉급 교사의지위	특별급여 봉급	임금 승진 복리후생 인정감	보상체계 인정 지위 - 학교내 인정
성원간의 인간관계	교장과의 관계 교사간의 관계	학급의 생도	동료(:o-works)	인간관계
행정지원체계		도움을 주는 장학 학교행정	감독체계(supervision) 회사경영방침	행정체계
시 설 환 경	학교시설 및 봉사	학생의 필요에 따 른 제반수용설비	근무조건	근무환경
지역사회영향	지역사회의 후원 지역사회의 압력	교사가 거주하는 지역사회		인정 지위 - 학교외 인정
전 문 성		(교사가 취득한 학점) (교사경력)		(전문성 신장)

여기에서 보면, 그들은 자기 「직무자체」, 「보상」, 「성원간의 인간관계」, 「행정지원체계」 및 「시설환경」의 면에서 중요한 직무요인으로 간주하고 있으며 그의 「지역사회의 영향」이

나 교사자격과 같은 전문성의 요인도 못지않게 고려되고 있음을 찾아볼 수 있다.

이들 要因別 職務內容이 갖는 성격을 명확히 이해하기 위하여 <表 3>에서와 같이 그 定義를 操作的으로 규정하여 두었다.

〈表 3〉 要因別 職務內容 및 그 操作的 定義

직 무 요 인	내 용	정 의
직 무 자 체	교수만족, 직무부담, 교육과정운영, 관련업무	교사가 가르치는 일, 근무부담 교육과정의 운영 및 기타 업무의 운영등에 관하여 느끼는 육체적·심리적인 지각상태
보 상	봉급, 후생복지, 승급, 승진, 표창 및 인정감	직무동기 부여조건으로서 외재적 및 내재적 보상에 대한 교사의 인식도
성원간의 인간관계	교장, 교감, 동료교사, 학생, 사무직원	교사가 자기 직무수행상 관련된 여러 인간과의 접촉을 통하여서 형성된 어떤 경향성을 띤 의식
행정지원체제	행정관리, 장학지도	학교 목표달성에 필요한 행정관리체제와 장학지도 체제의 운영에 대한 교사의 인식도
시 설 환 경	교육시설, 휴식 및 오락 시설, 위생시설	학교시설의 교육활동 목적에의 적합성, 휴식, 식당, 오락시설 및 위생시설의 구비상태에 대한 물리적 및 심리적 조건
지역사회영향	외부관서 학부형 및 지역사회 언론기관 및 수사기관	학교조직 목표달성 활동에 직·간접적으로 영향을 미치는 외적 압력단체 혹은 집단에 대한 교사의 인식도

## B. 信 任 度

인간 상호간의 대인관계는 信賴를 바탕으로 하여 이루어지는 것이다. 그러므로 누구를 믿고 믿지 않느냐 하는 것은 그의 信任度(credibility)를 말해주는 것으로서 특히, 한 개인의 信任도에 관한 문제는 그의 職務活動의 遂行에 여러 가지로 영향을 미친다고 볼 수 있다. 이때 그 信賴的 關係를 규정해 주는 것이 그의 言語와 行動이다. 이점에서 말은 相對方으로 하여금 話者에 대한 信任도를 형성하는 중요한 수단이 된다.

일찌기 Aristotle은 그의 修辭學(Rhetoric)에서 話者가 상대를 설득하는 데는 필요한 요소가 있음을 상징함으로써 그는 이미 信任도의 문제를 중요시했다고 볼 수 있다. 그는 說得의 三要素로 論證(logos), 感情的 呼訴(pathos)와 話者의 人品에 의한 感化(ethos)를 들고 그중에서 에토스(ethos; 信任度)를 “聽者로 하여금 話者의 말을 믿게 하는 話者의 屬性”이

라 定義하여<sup>28)</sup> 信任度란 무엇인가를 최초로 概念化해 주었다고 볼 수 있다.

信任度を 하나의 概念으로 삼아 그와 관련된 연구들이 수행되기는 근래에 이르러서이다. 社會學 및 心理學에서는 信任度の 問題를 權力(power)<sup>29)</sup>, 地位(status)<sup>30)</sup>, 指導力(leadership)<sup>31)</sup>, 믿음성(trust)<sup>32)</sup> 등의 의미에서 연구되어 왔으며 최근 新聞學에서는 公信力<sup>33)</sup>으로 번역되어 사용되고 있음을 찾아보게 된다.

信任度の 定義는 연구자에 따라 다양하다.

우선 사전적 정의를 보면 「信賴를 불어 넣어주는 資質이나 能力, 믿을 만한 價値 및 信賴를 받을 수 있는 能力」<sup>34)</sup>이라고 규정되고 있다.

Hovland 등<sup>35)</sup>은 의사소통(communication)의 측면에서 「信任度란 커뮤니케이션 効果에 影響을 미치는 話者의 特性으로써 受容者가 知覺한 바의 話者의 專門性(expertness) 및 信賴性(trustworthiness)」이라고 규정한다. 한편 Andersen과 Clevenger<sup>36)</sup>는 「어떤 주어진 경우에 受容者가 느끼는 話者에 대한 像(image)」이라고 정의하면서 信任度란 固定的이기 보다는 可變的이요, 주제에 따라 변하기는 하나 特定한 주제에 關係없이 나타나는 現象이라고 진술하고 있다.

28) E. P. Bettinghaus, *Persuasive Communication* (N. Y. : Holt, Rinehart & Winston, 1968), pp. 101-102.

29) F. L. Strodebeck, "Husband-Wife Interaction Over Revealed Differences," *American Sociological Review*, XVI(1951), pp. 468-473. 車培根, "公信力の 概念과 그 影響에 關한 小考" (서울대 신문연구소학보 제10집, 1973), p. 57에서 再引用.

30) R. F. Bales, "Some Uniformities of Behavior in small social systems," in G. E. Swanson ; , T. M. Newcome ; and E. L. Hartley (ed.), *Reading in Social Psychology* (N. Y. : Holt Rinehart and Winston, 1952), pp. 146-159. 車培根, 前揭論文. p. 57에서 再引用.

31) E. Katz and P. F. Lazarsfeld, *Personal Influence* (N. Y. : The Free Press of Glencoe, 1955), 車培根, 前揭論文, p. 57에서 再引用.

32) C. R. Rogers, *Client-Centered Therapy* (Boston : Hough on Mifflin Co., 1951) :

J. R. Gibb, "Defensive Communication," *Journal of Communication*, XI(1961), pp. 141-148. 車培根, 前揭論文, p. 57에서 再引用.

33) 公信力으로 번역 사용하고 있는 책으로는, 車培根, 「커뮤니케이션學概論(上)」, (서울 : 世英社, 1983), p. 139. 연구로는 車培根, 前揭論文. 朴貞淳, "公信力の 効果에 關한 實驗研究" (석사학위논문, 서울대학교 신문대학원), 1974. 金章鎭, "教師의 公信력과 學習効果와의 相關關係에 關한 研究," (석사학위논문, 서울대학교 대학원), 1975.

\* 李桂潤은 "學校長의 信望度와 學校風土形成과의 關係에 關한 研究"에서 Credibility를 信望度로 번역 사용하고 있음.

34) *Webster's Third New International Dictionary* (G. & C. MERRIAM Co., 1961), p. 532.

35) C. I. Hovland, I. L. Jains and H. H. Kelley, *Communication and Persuasion* (New Haven : Yale Univ. press, 1953), p. 21.

36) K. E. Andersen and T. Clevenger, Jr., "A Summary of Experimental Research in Ethos," *Speech Monographs*, Vol. 30(1963), p. 59.



McCroskey<sup>37)</sup>도 「어떤 주어진 경우에 受容者가 話者에 대하여 느끼는 像 또는 態度」라고 信任度를 定義하면서 信任度란 한 話者에게 있는 것이 아니라 相對受容者의 마음속에 있다는 점을 강조하고 있다.

Tubbs와 Moss<sup>38)</sup>의 정의도 역시 「주어진 主題에 관한 話者의 權威와 性格 및 力動性에 대한 受容者의 知覺을 뜻한다」라고 하여 의사소통에 기초를 두어 정의하고 있음을 찾아보게 된다.

학교사태에 신임도의 문제를 관련시켜 다룬 연구로는 金章鎭<sup>39)</sup>의 경우를 찾아볼 수 있다. 그의 연구에서 보면 信任度란 「教授力(teaching power)의 次元中 教師가 가지고 있는 人的 影響 혹은 이미지나 專門性, 資格, 性格, 能力 등 總集合의 概念으로서 學生들의 諸問題에 影響을 미치는 教師의 屬性을 지칭한다」고 정의하여 여기에서 보면 그 개념화를 위해 몇가지 중요한 요소가 제시되고 있음을 볼 수 있다.

이상의 定義를 종합하면 “信任度란 학생들이 知覺한 教員이 지니고 있는 教師像이나 專門性, 權威, 能力, 性格 및 力動性으로서 學生들에게 影響을 미치는 教員의 屬性의 程度”를 뜻한다고 할 수 있을 것이다.

信任도에 관한 연구는 1930년대 Simon이나 Barnard의 權威受容研究에서부터 論議되기 시작하였다. 그 이후 개인간의 수용권 결정에 중요한 역할을 한다는 의미에서 근래에는 경영학, 행정학, 신문방송학 분야에서 빈번히 수행되어 오고 있다. 그러나 교육체제와 관련된 연구는 아직도 별로 찾아보기가 어려운 실정이다.

Arnet, Davidson 및 Lewis<sup>40)</sup>는 신임도가 개인의 어떤 특성들에 의해 결정되는가를 밝히려 하였다. 그들은 大學院 學生들에게 社會問題에 대한 잘못된 메시지를 주면서 그것은 社會적으로 名聲이 있는 “누구”의 글이라고 했더니, 그렇게 말하지 않은 統制集團에 비해 학생들의 태도가 메시지가 주장하는 방향으로 크게( $p < .05$ ) 변하는 것으로 나타났다는 것이다. 따라서 이것은 個人的 信任도가 地位나 身分이 낮은 사람보다 높은 사람에 의해 더 크게 影響을 받고 있음을 보여주고 있다. 다시 말해서 이는 話者가 누구냐 하는 權威의 면에서 受容者의 態度가 크게 달라지고 있음을 말해준다.

話者가 受容者에게 주는 權威의 문제는 그의 職業에서도 影響을 받을 수 있다. 이점에

37) J. C. McCroskey, "Ethos: A Dominant Factor in Persuasive Communication," a mimeographed paper for Communication 405 Course at Michigan State University, 1969, p.1.

38) Stewart L. Tubbs and Sylvia Moss, *Human Communication* (N. Y. : Random House, 1977), p. 298.

39) 金章鎭, 前揭論文, p.76.

40) C. E. Arnet, H. H. Davidson and H. H. Lewis, "Prestige as a Factor in Attitude Change," *Sociology and Social Research*, XVI(1931), pp. 49-55.

서 Kulp<sup>41)</sup>는 話者의 職業이 受容者의 態度變化에 影響을 미치는 것으로 발표하였다. Hovland와 Weiss<sup>42)</sup>는 意思傳達에 있어 메시지가 주는 效果를 측정하는 가운데서 (信任도가 높은 集團이 信任도가 낮은 集團에 비해 메시지가 주장하는 방향으로 더 크게( $p < .01$ ) 변동되고 있음을 나타내었다.

話者의 公信用(credibility)이 受容者에게 어떤 效果를 갖는가는 信任度の 概念에서 중요한 문제일 수 있다. 이러한 점에 관련하여 朴貞淳<sup>43)</sup>이 수행한 연구결과를 보면, 受容者는 話者(communicator) 自身の 客觀的인 公信用이 높고 낮음에 關係없이 자신이 높이 평가한 「커뮤니케이터」의 主張에 더 많은 影響을 받는다는 것이다. 또한 客觀的 公信用을 갖는 「커뮤니케이터」는 직접적으로 受容者의 態度에 效果的인 影響을 미칠 수는 없지만 「커뮤니케이터」에 대한 受容者의 評價(主觀的 公信用)에는 效果的인 影響을 미치고 있음을 밝혀내었다.

한편, 學生들이 知覺한 教師의 信任도에 관한 研究는 White등과 金章鎭의 研究에서 찾아볼 수 있다.

White와 Anderson<sup>44)</sup>는 “학생들에게 느껴진 教師의 行動次元에 關한 研究”에서 教師의 어떤 行動特性이 그에 대한 信賴를 형성하게 되는가를 보여준다. 그에 의하면 教師는 민주적 지도력을 비롯해 친절쾌활하고 友好的일 때, 또한 知識이 많고 教授力(teaching power)이 있으며 學生中心의 授業을 하고, 活氣와 興味가 있고, 엄격하나 鼓舞的이고, 公平無私하며 必然的 存在가 될 때 信任도가 높아서 教育에 效果가 있다고 했다.

이러한 學習效果의 문제를 教師의 公信用과 관련하여 수행한 연구로 金章鎭<sup>45)</sup>에 의하면, 教師의 公信用이 學生의 學習成績에는 크게 效果를 나타내지는 않으나 科目에 따라서는 다르게 教師의 公信用이 學習成績에 影響을 미치고 있다는 점을 밝혔다. 이에 反하여 學年이 높을수록 女教師의 公信用이 낮아 學習에 아무런 도움을 주지 않는다고 결과를 제시하고 있다.

이와 같이 信任도를 하나의 獨立된 變因으로 하여 金章鎭은 教師의 公信用과 學習效果와의 關係를 다룸으로써 公信用의 側面에서 教師의 信任도가 學生의 학습효과에 影響을 미치는 정도를 밝히고자 하였다.

41) D. H. Kulp, "Prestige as Measured by Single-Experience Changes and Permanency," *Journal of Educational Research*, XXVII (1934), pp. 663-672.

42) C. I. Hovland & W. Weiss, "The Influence of Source Credibility on Communication Effectiveness," *Public Opinion Quarterly*, XV (1951), pp. 635-650.

43) 朴貞淳, "公信用의 效果에 關한 實驗研究" (석사학위논문, 서울대학교 신문대학원, 1974), p. 71.

44) William F. White and Harry E. Anderson Jr., "A Study a Scaled Dimensions of Teacher Behavior as perceived by Students," *Journal of Psychology* (65), 1967, pp. 223-232.

45) 金章鎭, 前掲論文, pp. 96-110.

車培根<sup>46)</sup>은 教授의 概念的 模型을 커뮤니케이션 과정에 기초하여 탐색하고 있다. 그는 教師의 教授力(teaching power)의 構成要素로써 1. 信任度(credibility), 2. 意思傳達技術(communication skills), 3. 知識(knowledge), 4. 態度(attituds), 5. 社會文化的 體制(social culture system) 및 人性(personality)을 들고 있다. 그러므로 교사가 발휘할 수 있는 教授力の 質은 어느 정도 그 信任度에 의해 영향을 받는다고 볼 수 있다.

信任度を 하나의 獨立變因으로 다루기 위해서는 그 下位要因들을 좀더 명백히 할 필요가 있다.

Holand와 Janis 및 Kelley<sup>47)</sup>는 ① 專門性(expertness), 信賴性(trustworthiness)여자가 상대방의 설득과정에서 話者의 特性에 따라 의사소통의 효과가 달라질 수 있음을 밝히면서 이 두가지를 信任度の 重要 要因으로 들었다. Secord와 Backman<sup>48)</sup>은 이를 더 세분하여 ① 專門性은 話者의 教育程度, 經驗, 年齡, 地位 및 社會的 背景 등의 要因의 面에서 ② 信賴性은 話者의 性格, 外樣, 表現方法 및 意圖 등에 의하여 좌우된다고 하였다. 그리고 Mills<sup>49)</sup>는 이 두가지 外에 ③ 熱意(enthusiasm), ④ 魅力(attractiveness) 및 ⑤ 類似性(similarity)을, 그리고 Berko, Wolvin 및 Wolvin<sup>50)</sup>은 ① 信賴性, ② 能力(competence), ③ 力動性(dynamism) 및 ④ 論理性(logical argument)을 信任度의 下位要因으로 들고 있다.

이러한 信任度에 대한 要因 또는 次元에 대한 연구들은 1960년에 와서 体系的으로 이루어지기 시작하였다. 이들 가운데 여러 학자들이 意味分別尺 및 Likert-type scale를 사용하여 要因분석하였던 構成要因을 제시하면 다음과 같다.

Andersen<sup>51)</sup>은 意味分別尺을 사용하여 要因分析한 結果, ① 評價的 要因(evaluative factor), ② 力動的 要因(dynamism factor)이 신임도의 重要 要因으로 간주될 수 있다는 것이다.

46) Bae Keun Cha, "A Conceptual Model of Instruction Based on Communication Process," Unpublished Paper (Kent State University, 1969), p.21. 金章鎭, 前掲論文, p.13에서 再引用.

47) C. I. Hovland, I. L. Janis & H. H. Kelley, 前掲書, p.21.

48) P. Secord & C. W. Backman, *Social Psychology* (N. Y. : McGraw-Hill, 1966), p.128.

49) J. Mills, *Experimental Social Psychology* (N. Y. : The Macmillan Co., 1969), pp.143 - 163.

50) Roy M. Berko, Andrew D. Wolvin & Darlyn R. Wolvin, *Communicating: a Social and Career focus* (Boston : Houghton Mifflin Co., 1977), pp.262-265.

51) K. E. Andersen, "An Experimental Study of the Interaction of Artistic and Non-artistic Ethos in Persuasion," (Unpublished Ph. D. Dissertation, Univ. of Wisconsin, 1961).

Berlo<sup>52)</sup>와 Lemert<sup>53)</sup>도 意味分別尺을 문헌에서 뽑은 후 要因分析을 한 結果, ① 安全要因(safety factor), ② 資格要因(qualification factor), ③ 力動要因(dynamism factor)이 信任度의 構成要因임을 밝혀내었다.

Berlo와 Lemert의 研究는 다시 1966년 Berlo, Lemert 및 Mertz에 의하여 확인되었다.<sup>54)</sup> 이들은 여러 가지 情報源에 대한 信任度を 調査하는 연구에서 사람들이 情報源의 信任度を 評價하는 次元 또는 要因으로서 위의 세 가지가 중요한 요인임을 재확인하였다. 이 요인들 중에서 安全要因은 Hovland, Janis 및 Kelley가 假說로 내세운 信賴性要因과, 資格要因은 專門性次元과 類似하다는 結論을 얻는 한편, 力動性要因은 처음의 두 要因에 비하여 차지하는 比率이 적어서 信任度의 評價에서 獨立的인 次元으로 重視할 수 없음을 결론적으로 언급하고 있다.

Likert-type Scale를 사용하여 分析한 연구로는 McCrosky<sup>55)</sup>의 연구를 들 수 있다. 그는 ① 權威와 ② 性格을 중요 요인으로 들었는데, 최근에 Devito<sup>56)</sup>는 이들 要因의 定義에 동의하면서 信任度의 構成要因으로, ① 能力, ② 性格, ③ 意慾(intention), ④ 人性(personality) 및 ⑤ 力動性으로 나누었다.

한편, Whitehead<sup>57)</sup>는 이러한 종래의 연구결과들을 綜合分析하면서, ① 信賴性, ② 能力, ③ 力動性으로 그 要因들이 총괄될 수 있음을 지적하였다.

이러한 要因分析 結果들을 종합해 볼 때, 연구자들에 따라 抽出된 要因에 대해 命名을 달리하고 있으나 그들이 각기 尺度로 다른 內容要素들에서 보면 많은 유사점을 발견할 수 있다.

Berlo와 Lemert가 지적한 資格要因이나 우선 McCroskey의 權威要因 및 Whitehead의 能力要因 등은 Hovland가 지적한 專門性次元에 포함될 수 있는가 하면 Andersen의 評價的 要因과, Berlo와 Lemert의 安全要因, McCroskey의 性格要因 및 Whitehead의 信賴性要因

---

52) D. K. Berlo, "An Empirical Test of a General Construct of Credibility," (Paper Presented at the Annual Convention of the Speech Association of America, New York, December, 1961).

53) J. B. Lemert, "Dimension of Source Credibility," (Paper Presented at the Meeting of the Association for Education in Journalism, August, 1963).

54) D. K. Berlo, J. B. Lemert & R. Mertz, "Dimensions for Evaluating the Acceptability of Message Source," *Research Monograph* (Michigan State University, 1966), p. 22.

55) J. C. M. Croskey, "Scales for the Measurement of Ethos," *Speech monographs*, 33(1966), pp. 65-72.

56) Joseph A. Devito, *Communicology: An Introduction to the Study of Communication* (N. Y. : Harper & Row, Publishers, 1978), pp. 82-89.

57) J. L. Whitehead, Jr, "Factor of Source Credibility" *Quarterly Journal of Speech*, 54 (1968), pp. 59-63.

도 「믿을 수 있는가」라는 점에서 비슷하며, 이것들도 Hovland의 信賴性次元에 해당한다고 말할 수 있다. 따라서 信託度란 매우 다양한 構成要因들을 內包하고 있으나 종합하여 보면 專門性, 信賴性 및 力動性의 屬性들로 구성되어 있다고 말할 수 있다.

따라서 이들 敎員의 信託度에 關連시킬 때 信託度란 敎員이 지니고 있는 專門性, 信賴性 및 力動性의 屬性이 學生들의 受容態度에 影響을 미치는 程度라고 할 수 있다.

연구자에 따라 다양하게 분류되고 있는 信託度의 共通的인 요인을 찾아보면 다음 <表 4>와 같이 정리할 수 있다.

<表 4> 信託度 共通要因

연구자→ 信託度要因↓	Hovland Janis Kelley	Secord Backman	Mills	Reiko Wolvin Wolvin	Ande- rsen	Berlo Lemert	McCroske	Whit- chead	Devito	비고
專 門 性(expertness) 資 格(qualification) 權 威(authoritativeness) 能 力(competence)	○	○	○			○	○	○	○	專 門 性
評 價 的 要 因(evaluative factor) 安 全 要 因(safety factor) 信 賴 性(trustworthiness) 性 格(character) 人 性(personality)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	信 賴 度
力 動 性(dynamism) 熱 意(enthusiasm)			○	○	○	○		○	○	力 動 性
類 似 性(similarity)			○							
意 慾(intention)									○	
客 觀 性(objectivity)							○			
論 理 性(logical arguments)				○						

<表 4>의 要因別에 따라 나타난 屬性 가운데 Andersen, Berlo와 Lemert, McCroskey 및 Whitehead가 내세운 屬性들을 열거하면 <表 5>와 같다.

(表 5)

信任度 下位要因에 따른 尺度

신임도 요인	연구자	척도 (Scales)
전문성	Berlo & Lemert	정통한(informed-uninformed), 지성적인(intelligent-unintelligent), 전문적인(expert-ignorant), 경험이 있는(experienced-inexperienced), 권위가 있는(authoritative-unauthoritative), 교육받은(educated-uneducated), 훈련받은(trained-untrained), 중요한(important-unimportant), 학구적인(scholarly-unscholarly), 숙련된(skilled-unskilled), 지식이 많은(knowledgeable-unknowledgeable)
	Mc Croskey	정통한(informed-uninformed), 지성적인(intelligent-unintelligent), 전문적인(expert-inexpert), 믿을 수 있는(reliable-unreliable), 귀중한(valuable-worthless)
	Whitehead	전문적인(professional), 경험이 있는(experienced), 권위가 있는(authoritative)
신뢰성	Andersen	정직한(honest-dishonest), 공명대한(fair-unfair), 이치에 맞는(reasonable-unreasonable), 친근한(likable-unlikable), 도덕적인(moral-immoral), 동정적인(sympathetic-unsympathetic)
	Berlo & Lemert	정직한(honest-dishonest), 편견이 없는(unbiased-biased), 이치에 맞는(reasonable-unreasonable), 정당한(right-wrong), 합리적인(rational-irrational), 객관적인(objective-subjective), 논리적인(logical-illogical), 지각있는(sensible-not sensible), 정확한(correct-incorrect), 신뢰할 수 있는(trustworthy-untrustworthy), 신뢰할 수 있는(safe-dangerous), 성실한(sincere-insincere), 현신적인(unselfish-selfish), 참을성이 있는(patient-impatient), 개방적인(openminded-closedminded), 평온한(calm-upset), 안정된(stable-unstable), 겸손한(modest-boastful), 친절한(good-bad), 언행이일치된(consistent-inconsistent), 공손한(gracious-crude), 존경할만한(respectable-disrespectable), 칭찬할만한(admirable-contemptible), 현실적인(realistic-unrealistic), 완고하지 않은(not stubborn-stubborn), 귀중한(valuable-worthless),
	McCroskey	정직한(honest-dishonest), 친절함(nice-awful), 다정한(friendly-unfriendly), 현신적인(unselfish-selfish), 덕있는(virtuous-sinful), 쾌활한(pleasant-unpleasant)
	Whitehead	정직한(honest), 솔직한(frak), 공명정대한(fair), 정당한(just), 정당한(right), 친절함(nice), 다정한(friendly), 정확한(correct), 신뢰할 수 있는(trustworthy), 신뢰할만한(reliable), 성실한(sincere), 현신적인(unselfish), 덕있는(virtuous), 도덕적인(moral), 참을성이 있는(patient), 침착한(calm), 친절함(good), 존경할만한(respectable), 칭찬할만한(admirable)

신입도 요인	연구자	척도 (Scales)
역동성	Andersen	적극적인 (aggressive-unaggressive), 능동적인 (active-passive), 재미있는 (interesting-uninteresting), 강한 (strong-weak)
	Berlo & Lemert	적극적인 (aggressive-meak), 능동적인 (active-passive), 대담한 (bold-timid), 정열적인 (energetic-tired), 결단성 있는 (decisive-indecisive), 솔직한 (frank-reserved), 외향적인 (extroverted), 민첩한 (fast-slow)
	Whi ehead	적극적인 (aggressive), 능동적인 (active), 대담한 (bold), 정열적인 (energetic), 결단성 있는 (decisive), 교만한 (proud)

본 연구에서는 <表 5>의 信任度 下位要因의 尺度를 중시하여 각기 共通性이 있고 우리나라의 教育現實에 알맞는 요소들을 임의로 간추려 질문지의 내용요소로 삼았다. 우선 專門性의 屬性으로는,

- ① 지식이 많은 (informed, knowledgeable)
- ② 전문적인 (expert, professional, skilled)
- ③ 권위가 있는 (authoritative)
- ④ 학구적인 (scholarly)
- ⑤ 경험이 많은 (experienced, trained)

信賴性의 屬性중에서는,

- ① 정직한 (honest, frank)
- ② 공평무사한 (fair, just, unbiased)
- ③ 다정한 (nice, friendly, likable, good, pleasant)
- ④ 정확한 (correct, trustworthy, reliable, safe)
- ⑤ 성실한 (sincere, unselfish)
- ⑥ 참을성이 있는 (patient, openminded)
- ⑦ 언행이 일치하는 (consistent, gracious)

또한 力動性의 屬性으로는,

- ① 정열적인 (energetic)
- ② 재미있는 (interesting)
- ③ 적극적인 (aggressive)
- ④ 활동적인 (active)
- ⑤ 결단적인 (decisive)

을 共通屬性으로 채택하였다.

이들 下位要因의 屬性들은 學校事態 및 教師의 特性에 맞추기 위해 각 요인의 內容要素를 종합해 볼 때 신임도요인은 <表 6>과 같이 조작적으로 정의될 수 있다.

〈表 6〉 信任度 要因의 內容 및 操作的 定義

신임도 요인	내 용	정 의
전 문 성	실력, 교사의 권위, 전문적인 교육, 학 구성, 학생지도 경험	교사로서의 폭넓은 교육과 훈련을 통해서 획득된 업무에 대한 지식, 이해, 기술 등 실제 역할수행에 있어 행동의 기초가 될 수 있는 특성.
신 뵈 성	정직, 공평무사, 다정함, 정확성, 성실성, 관용성, 교사의 품위	학생을 지도하는데 있어서 言動을 통하여 나타나는 교사의 기본적인 성향 또는 의심의 여지없이 당연히 수락할 수 있는 믿음만한 성질.
역 동 성	교육에 대한 정열, 수업기술, 일에 대한 적극성, 활동성, 결단성	학생 교육의 과정에 있어서 교사의 교육적 정열, 수업기술, 일에 대한 단안, 교내외의 활동성 등이 적극적으로 나타나는 교사의 특성.

이상에서 살펴보면 信任度는 學校組織에서 構成員이 上位者의 命令이나 權威를 受容하도록 하는데 作用하는 變因中 하나로 볼 수 있다. 즉 構成員이 上位者를 깊이 信任할수록 그만큼 이들은 上位者의 指示나 命令에 잘 따르고, 組織內成員의 關係構造에 어떤 영향을 미친다고 가정할 수 있다.

일반적으로 下位者가 上位者의 決定·命令을 받아들이는 경우에 上位者에 대한 信任도가 크면 클수록 命令이나 메시지의 受容度는 높아진다. 특별히 學校社會는 人格的 關係를 중시하는 組織이기 때문에 다른 어느 變因보다 信任度는 學校構成員의 受容圈形成에 크게 影響을 미친다고 말할 수 있다.<sup>58)</sup>

이런 觀點에서 볼 때 校長이나 校監 등과 같은 教育行政家의 信任度는 教師의 權威受容態度에, 그리고 教師의 信任度는 學生들의 受容態度에 영향을 미친다고 할 수 있다.

교원의 신임도가 교직원경과 관련시켜 다룬 研究들을 찾아보기란 그리 쉽지 않다. 예컨대 學校長의 信任度 水準이 어떠한지나에 따라 教師들의 士氣는 職務遂行을 하는 가운데 어느 정도 영향을 받는다고 假定할 수 있는데, 이점에 비추어서 學校長의 信任度を 學校環境의 心理的 風土의 面과 관련시켜 고찰하고있는 李桂潤<sup>59)</sup>의 연구를 들 수 있다. 그는 “學

58) 李杭延, 「學校組織管理論」, (서울: 晔苑社, 1985), p.133.

59) 李桂潤, “學校長의 信任도와 學校風土形成과의 關係에 關한 研究”(석사학위논문, 서울대학교 대학원, 1975), pp.45-54.



校長의 信望度와 學校風土形成과의 關係에 關한 研究”에서

① 學校長의 信望度와 學校風土形成과의 相關係數는 .71로서 매우 높은 相關係를 나타내고 있고, 學校長의 信望度와 教師士氣와의 相關係數는 .52로서 높은 相關係를 나타내고 있다.

② 學校長의 信望度와 學校風土가 複合해서 教師士氣에 지대한 영향을 미치고 있다.

③ 學校長의 信望度가 높을수록 學校風土는 開放的으로 되고, 낮을수록 閉鎖的인 風土를 이룬다.

④ 學校長의 信望水準이 높은 集團은 教師士氣도 높고, 信望水準이 낮은 集團은 教師士氣도 낮은 것으로 나타나고 있다.

⑤ 學校長이 지니게 되는 信望은 그의 學歷이나 經歷, 勤務地등의 背景에 의해 별로 영향을 받지 않는다는 것이다. 바꿔 말하면 學校長에 대한 그 部下 教職員の 信賴下에 尊敬하여 따르는 原因이 學校長의 人格的, 內的인 指導力에 있다고 결론에서 밝히고 있다.

李桂濶의 연구에서 학교장의 신망도와 학교풍토 형성과는 매우 높은 상관이 있음에 비추어, 교사의 신임도와 교직원환경도 어떠한 相關係가 있음을 가정할 수 있다. 다시 말하면 教職環境이 良好한수록 教師의 信任度도 높을 것이라고 기대할 수 있다.



### Ⅲ 研究의 方法

#### A. 測定道具

本 研究問題의 效率的 遂行을 위하여 質問紙에 의한 調査方法을 活用하였다. 이 質問紙는 스스로 제작한 것이며, 그것은 教職환경과 新임도에 대해 각각 教師들에게 그 의견을 묻는 형식으로 크게 두 부분으로 구성되었다.

##### 1. 教職環境에 대한 質問紙

이론적 배경에서 추출한 教職環境의 下位要因 6개 영역에 걸쳐 모두 30개 問項을 研究者가 제작한 후 여러 차례의 수정·보완을 거쳤다. 그 過程에서 최종적으로 21개 문항을 확정하였으며, 다시 이를 Likert型 5段階 尺度로 작성하여 본 조사에 사용하였다. 이 質問紙에 포함된 구체적 내용들은 다음 <表 7-1>과 같다.

<表 7-1>

제주대학교 중앙도서관  
教職環境의 問項構成 UNIVERSITY LIBRARY

교 직 환 경	문 항 번 호	문 항 수
1. 직 무 자 체	1, 7, 13, 19, 21	5개
2. 보 상	2, 8, 14	3개
3. 성원간의 인간관계	3, 9, 15	3개
4. 행정 지원 체 제	4, 10, 16, 20	4개
5. 시 설 환 경	5, 11, 17	3개
6. 지 역 사 회 영 향	6, 12, 18	3개

##### 2. 信任度에 대한 質問紙

위에서와 마찬가지로 理論的 背景에서의 검토를 통해 추출된 新임도의 하위요인을 중심으로 Andersen, Berlo와 Lemert, McCroskey 및 Whitehead가 제시한 意味分別尺 및 Likert type-scale를 사용하여 要因分析하였던 각 요인의 屬性가운데서 비교적 共通性이 있는 속성을 추출하여 연구자가 다시 이를 우리 實情에 맞게 수정하였다. 모두 20문항을 제작한 후 이를 다시 보완하여 최종적으로 3개 요인에 17개의 문항을 확정하고 Likert型的 5段階로 尺度化하였다. 문항별 구성은 다음 <表 7-2>와 같다.

〈表 7-2〉

信任度の 問項構成

신	임	도	문	항	번	호	문	항	수
전	문	성	1, 4, 7, 10, 13						5
신	퇴	성	2, 5, 8, 11, 14, 16, 17						7
역	동	성	3, 6, 9, 12, 15						5

### B. 標 集

本 研究의 標集對象은 濟州道內에 在職하고 있는 初·中等 教師로 한정되었다. 1984학년 도 現재, 國民학교 112개교, 중학교 39개교, 고등학교 26개교 가운데 國民학교는 지역 의 分布를 고려하여 42개교에 596명을, 中학교는 전학교 434명을, 高등학교도 전학교에 367명을 연구의 대상으로 표집하였다.

調查實施方法은 학교를 직접 訪問하거나 질문지를 郵送하여 조사를 실시하였다. 질문지 의 配布 및 回收, 그리고 實際 分析에 사용된 部數는 〈表 8〉에 제시하였다.

〈表 8〉

設問紙 配布 및 回收狀況

구	분	배				회				분석에 사용된 수			
		포	포	한	수	수	부	수	수	수	수	수	수
		계	國民 학교	중학 교	고등 학교	계	國民 학교	중학 교	고등 학교	계	國民 학교	중학 교	고등 학교
시		690	287	194	209	595	254	158	183	537			
		(46)	(13)	(17)	(16)	(86.2)	(88.5)	(81.4)	(87.6)	(78)			
읍·면사무소		340	147	103	90	311	137	95	79	275			
소재지		(24)	(11)	(8)	(5)	(91.5)	(93.2)	(92.2)	(87.8)	(80.9)			
그 외 지역		367	162	137	68	333	142	123	68	293			
		(37)	(18)	(14)	(5)	(90.7)	(97.7)	(89.8)	(100)	(79.8)			
계		1,397	596	434	367	1,239	533	376	330	1,105	440	369	296
		(107)	(42)	(39)	(26)	(38.7)	(89.4)	(86.6)	(89.9)	(79.1)	(73.8)	(85)	(80.7)
		( )안은 배포한 학교수				( )안은 회수율(%)				( )안은 사용율(%)			

### C. 資料의 處理

本 研究를 遂行하기 위하여 資料의 處理過程에서 다음과 같은 사항이 고려되었다.

1. 回收된 資料中 無成意한 反應을 보인 應答紙나 使用不可能한 것들은 除外하였다.
2. 教職環境과 信任度에 관한 問項은 '전혀 그렇지 않다', '그렇지 않다', '그저 그렇

다’, ‘그렇다’, ‘대우 그렇다’에 각각 1, 2, 3, 4, 5점을 부여하여 統計處理하였으나 教職環境에 관한 問項中 3, 6, 7, 8, 12, 18, 21번 問項은 逆順으로 처리하였다.

3. 教職環境은 최저~51 (N=38), 52~59 (N=255), 60~67 (N=568), 68~75 (N=219), 76~75 (N=25)의 5段階로 良好度を 區分하여 처리하였다.

4. 學校特性 및 個人的 特性 區分에 따른 教職環境 知覺과 教師의 信任度 知覺의 差異를 分析하기 위하여 一元變量分析法(one way analysis of variance)을 사용하였다.

5. 教職環境과 學校特性 및 性別 區分에 따른 教師의 信任도에 대한 差異를 分析하기 위하여 二元變量分析法(two way analysis of variance)을 사용하였다.

6. 教職環境과 教師의 信任度 二變因間의 關係分析에는 피어슨 積率相關 關係(Pearson product moment correlation)의 統計方法을 이용하였다.

7. 資料解釋에 있어서의 有意水準은 5%와 1%로 제한하였다.

8. 資料分析은 S.P.S.S.(Statistical Package for the Social Sciences) 教本에 따라 電算處理하였다.



## IV 結果 및 解釋

### A. 教職環境에 대한 知覺의 差異

教師의 教職環境에 대한 知覺은 그 자신의 性別이나 學校級別 水準 및 勤務地域別, 學校의 設立主体 등에 따라 다를 수 있다. 여기서는 이에 대한 差異를 비교 분석하였다.

#### 1. 學校級別에 따른 教職環境 知覺의 差異

〈表 9-1〉은 초·중·고등학교의 학교급별에 따라 教師가 教職環境을 지각 분석한 결과이다. 統計적으로 意味있는 差異를 보여주고 있는 것은 教職環境의 下位要因中 직무자체요

〈表 9-1〉 學校級別에 따른 教職環境 分析

하위요인	학교급별	사례수	평균	표준편차	변량원	자유도	자승합	평균자승	F
직무 자체	초	440	14.8432	1.9656	집단간	2	176.9801	88.4901	24.167**
	중	369	15.6775	1.8361	집단내	1,102	4035.1245	3.6616	
	고	296	15.6385	1.9295					
보상	초	440	7.8432	1.9510	집단간	2	101.9732	50.9866	14.050**
	중	369	7.8238	1.8085	집단내	1,102	3999.1903	3.6290	
	고	296	7.1486	1.9376					
인간관계	초	440	10.1545	1.5667	집단간	2	13.2874	6.6437	2.946
	중	369	9.9485	1.3433	집단내	1,102	2485.2286	2.2552	
	고	296	9.9122	1.5878					
행정지원체제	초	440	12.8818	2.2739	집단간	2	342.5344	171.2672	34.791**
	중	369	12.0379	2.1338	집단내	1,102	5424.9136	4.9228	
	고	296	11.5372	2.2395					
시설환경	초	440	7.6477	1.9271	집단간	2	33.8601	16.9301	4.066*
	중	369	7.3740	2.1241	집단내	1,102	4583.9364	4.1642	
	고	296	7.8176	2.0977					
지역사회영향	초	440	10.2705	1.5893	집단간	2	6.5869	3.2934	1.276
	중	369	10.3306	1.5624	집단내	1,102	2844.7387	2.5814	
	고	296	10.4628	1.6850					

인, 보상요인, 행정지원체제요인 및 시설환경요인이다. 그러나 人間關係要因과 地域社會影響要因은 初·中·高 教師間에 거의 비슷한 水準에서 知覺하고 있다.

職務自体要因에 대한 知覺點數는 국민학교 교사 평균이 14.84, 중학교 교사 평균이 15.68, 고등학교 교사 평균이 15.64로서 중학교, 고등학교, 국민학교 교사順으로 높게 知覺하고 있는 데, 이들 세 集團間에 .01水準에서 의미있는 차이를 나타내고 있다.

報償要因을 보면 初·中·高 각기 평균이 7.84, 7.82, 7.15로서 고등학교, 중학교, 국민학교 교사順으로 낮게 지각하고 있으며 이들 세 集團間에 .01水準에서 통계적으로 의미있는 차이를 나타내고 있다.

行政支援 体制에서는 高·中·初 教師順으로 낮게 인식하고 있으며 이들 세 집단간에 統計的으로 意味있는 차이를 나타내고 있다( $F=34.791, p<.01$ ).

施設環境에서 보더라도 初·中·高 각기 7.65, 7.37, 7.82의 평균을 보여 이들 세 集團間에 .05水準에서 統計的으로 의미있는 差異를 나타내고 있다.

이를 통틀어서 보면 學校級別에 따라 教師는 자기에게 주어진 職務自体나 報償, 行政支援 体制 및 施設環境의 면에서 각기 教職環境에 대한 지각의 차이를 보여주고 있다.

## 2. 設立主体에 따른 教職環境 知覺의 差異

〈表 9-2〉는 公·私立의 設立別 區分에 따라 교사가 教職環境 要因을 知覺分析한 결과이다. 設立主体 여하에 따라 教職環境에 의미있는 차이를 보이고 있는 것은 職務自体, 報償 및 行政支援 体制의 세가지 要因에서이다. 公·私立間 共히  $p<.05$ 水準에서 意味있는 差異를 보이고 있다. 人間關係, 施設環境 및 地域社會影響要因에서는 公·私立間에 비슷한 水準에서 별다른 差異를 나타내고 있지 않다.

우선, 職務自体要因에 대한 知覺 점수를 보면 公立學校 教師의 평균(15.24)이 私立學校 教師의 평균(16.10)의 지각점수보다 낮게 나타나고 있는 데 그 차이는 .01水準에서 의미있는 것으로 나타났다.

報償要因에 대한 지각점수는 공립학교 교사의 평균(7.70)이 사립학교 교사의 평균(7.27)보다 높게 나타났는데 .05水準에서 意味있는 차이를 보여주고 있다.

行政支援 体制要因에 대한 知覺點數도 公立學校 教師 평균(12.37)이 私立學校 教師 평균(11.23)보다 높게 나타나 兩 集團間에 .01水準에서 의미있는 차이를 보이고 있다.

이를 통해서 보면 私立學校 教師가 公立學校 教師보다 職務自体要因에 있어서는 높게 知覺하고 있으나, 報償要因 및 行政支援 体制要因의 면에서는 教職環境을 不滿足한 상태로 경험하고 있다고 볼 수 있다.

〈表 9-2〉

設立別에 따른 敎職環境分析

하 위 요 인	설립별	사례수	평 균	표준편차	변량원	자유도	자 승 합	평균자승	F
직 무 자 체	공립	983	15.2401	1.9498	집단간	1	79.9513	79.9513	21.34**
	사립	122	16.0984	1.8155	집단내	1,103	4132.1590	3.7463	
보 상	공립	983	7.6979	1.9251	집단간	1	19.8226	19.8226	5.35*
	사립	122	7.2705	1.9114	집단내	1,103	4081.3380	3.7002	
인 간 관 계	공립	933	10.0376	1.4809	집단간	1	2.5138	2.5138	1.111
	사립	122	9.8852	1.6822	집단내	1,103	2496.0029	2.2629	
행정지원체제	공립	933	12.3652	2.2753	집단간	1	139.9912	139.9911	27.43**
	사립	122	11.2295	2.1195	집단내	1,103	5627.4535	5.1020	
시 설 환 경	공립	933	7.6297	2.0654	집단간	1	6.9274	6.9274	1.655
	사립	122	7.3770	1.8778	집단내	1,103	4615.8691	4.1848	
지역사회영향	공립	933	10.3194	1.6132	집단간	1	5.3301	5.3301	2.060
	사립	122	10.5410	1.5489	집단내	1,103	2845.9939	2.5902	

3. 勤務地域別에 따른 敎職環境 知覺의 差異

〈表 9-3〉은 學校所在地의 區分 즉, 市, 邑·面事務所 所在地, 그밖의 地域의 勤務地域 別에 따라 敎職環境에 대한 敎師의 認識이 어떻게 다른가를 알아본 것이다. 이를 편이상 A, B, C地域으로 통칭하여 구분해 보고자 한다.

勤務地域別에 따라서는 보상요인(F=8.656)과 시설환경 요인(F=12.827)이 통계적으로 의미있는 차이를 보이고 있을 뿐, 나머지 要因들은 비슷한 水準에서 認識하고 있다. 즉 職務自体要因, 人間關係要因, 行政支援体制要因 및 地域社會影響要因은 세 집단간에 차이가 없다.

우선 報償要因에 대한 知覺 평균점수는 A급지(7.43), B급지(7.71), C급지(8.01)順으로 높은 것을 알 수 있으며, 이들 세 集團間에 .01水準에서 의미있는 차이를 보이고 있다.

그 다음 施設環境 要因에 대한 知覺 평균점수는 A급지(7.91), B급지(7.44), C급지(7.20)順으로 낮은 것을 알 수 있으며, 이들 세 集團間에 .01水準에서 의미있는 차이를 나타내고 있다.

종합하여 볼 때, 시지역 근무 敎師가 읍·면 또는 그외 지역에 근무하는 敎師보다 報酬, 昇進 및 社會的 地位面에서 낮게 인식하고 있다. 이는 都市化된 地域에 근무하는 敎師가

그들의 社會的 지위에 따르는 報償을 상대적으로 보다 낮게 評價하는 데 기인되는 것으로 상통한다고 해석할 수 있다. 반면 시설환경 요인의 면에서 보면 그의 地域에 근무하는 교사가 市地域 또는 邑·面事務所 所在地 地域에 근무하는 교사보다는 特別教室이나 食堂 및 休憩施設 등의 福祉施設이 제대로 갖추어져 있지 않다고 인식하고 있어 그의 지역 학교가 物理的 環境의 면에서 뒤지고 있음을 보여주는 것이다.

〈表 9-3〉 勤務地域別에 따른 教職環境分析

하위요인	근무지역별	사례수	평균	표준편차	변량원	자유도	자승합	평균자승	F
직무자체	시	537	15.4331	2.0830	집단간	2	10.8535	5.4293	1.425
	읍·면사무소	275	15.2836	1.6521	집단내	1,102	4201.6812	3.8093	
	그 외	293	15.2048	1.9617					
보 상	시	537	7.4331	1.8761	집단간	2	63.4571	31.7285	8.65c**
	읍·면사무소	275	7.7055	1.8474	집단내	1,102	4043.2190	3.6657	
	그 외	293	8.0068	2.0423					
인간관계	시	537	9.9331	1.5412	집단간	2	8.7955	4.3978	1.945
	읍·면사무소	275	10.0860	1.4476	집단내	1,102	2473.6414	2.2608	
	그 외	293	10.1331	1.4895					
행정지원체제	시	537	12.2193	2.2614	집단간	2	7.6678	3.8339	0.734
	읍·면사무소	275	12.3782	2.2834	집단내	1,102	5762.8762	5.2247	
	그 외	293	12.1536	2.3321					
시설환경	시	537	7.9071	2.1067	집단간	2	105.1176	52.5588	12.827**
	읍·면사무소	275	7.4400	1.7930	집단내	1,102	4519.6328	4.0976	
	그 외	293	7.1930	2.0694					
지역사회영향	시	537	10.2900	1.5371	집단간	2	3.4150	1.7075	0.661
	읍·면사무소	275	10.4218	1.5912	집단내	1,102	2348.0259	2.5821	
	그 외	293	10.3686	1.7499					

#### 4. 性別에 따른 教職環境 知覺의 差異

〈表 9-4〉는 性別에 따라 교사의 教職環境 知覺이 달라질 수 있는가를 분석한 것이다. 남·여 교사간에 통계적으로 의미있는 差異를 보인 것은 報償要因( $F=40.721, p<.01$ )뿐이다.

職務自体, 人間關係, 行政支援体制, 施設環境 및 地域社會影響要因에서는 남·여 교사간에 별로 어떤 知覺의 差異를 찾아볼 수 없다.



〈表 9-4〉

性別에 따른 敎職環境 分析

하 위 요 인	성 별	사 례 수	평 균	표 준 편 차	변 량 원	자 유 도	자 승 합	평 균 자 승	F
직 무 자 체	남	684	15.4131	1.9248	집 단 간	1	10.8536	10.8536	2.852
	여	421	15.2090	1.9926	집 단 내	1,103	4201.6870	3.8059	
보 상	남	684	7.3679	2.0100	집 단 간	1	146.0846	146.0846	40.721**
	여	421	8.1164	1.6884	집 단 내	1,103	3960.5890	3.5875	
인 간 관 계	남	684	10.0073	1.5385	집 단 간	1	0.4241	0.4241	0.187
	여	421	10.0475	1.4500	집 단 내	1,103	2502.0123	2.2663	
행 정 지 원 체 제	남	684	12.2788	2.2998	집 단 간	1	2.5277	2.5277	0.484
	여	421	12.1805	2.2627	집 단 내	1,103	5768.0225	5.2247	
시 설 환 경	남	684	7.6905	2.0986	집 단 간	1	13.7580	13.7530	3.294
	여	421	7.4608	1.9509	집 단 내	1,103	4610.9917	4.1766	
지 역 사 회 영 향	남	684	10.3401	1.6338	집 단 간	1	0.0249	0.0249	0.010
	여	421	10.3492	1.5627	집 단 내	1,103	2851.4181	2.5828	

여교사(평균 8.12)가 남교사(평균 7.37)보다 報償에 대한 知覺이 높은 것을 알 수 있는데, 양 집단간에는 .01水準에서 의미있는 차이를 나타내고 있다. 이는 남교사가 여교사보다 敎職環境을 報償要因의 面에서는 不滿足한 상태로 인식하고 있음을 보여주고 있다.

## B. 敎師의 信任度에 대한 知覺의 差異

여기서는 學校特性과 個人的 特性에 따라 敎사자신들이 知覺한 信任度에 어떤 差異가 있는가의 結果를 分析하였다. 專門性, 信賴性, 力動性의 세 要因에서 學校 및 敎師 個人的 特性에 따라 어떤 差異를 보일 수 있는가의 問題인데 〈表 10〉이하에 따르는 일련의 分析에서 이를 고찰하였다.

### 1. 學校級別에 따른 敎師의 信任度 知覺의 差異

〈表 10-1〉은 學校級別에 따라 敎사 자신의 信任度 知覺을 分析한 結果이다. 이를 보면 專門性(F=11.638), 信賴性(F=11.163), 力動性(F=17.982)의 세 要因 모두가 .01水準에서 統計적으로 의미있는 차이를 보여주고 있다.

專門性要因에 대한 知覺 평균점수는 高等學校 敎사(17.20), 中學校 敎사(17.34), 國民

학교 교사(18.04)順으로 나타나, 이들 세 集團間에 .01水準에서 의미있는 차이를 보이고 있다.

信賴性要因에 대한 평균점수는 중학교 교사(21.42), 고등학교 교사(21.11), 국민학교 교사(25.42)順으로 높게 지각하고 있으며, 이들 세 集團間에 .01水準에서 의미있는 차이를 보이고 있다.

力動性要因에 대한 평균점수는 고등학교 교사(17.18), 중학교 교사(17.21), 국민학교 교사(18.05)순으로 높게 知覺하고 있으며 이들 세 集團間에 .01水準에서 의미있는 차이를 나타내고 있다.

따라서 국민학교 교사가 중등학교 교사보다 세 要因 모두에서 자신을 높게 지각하고 있음을 알 수 있다. 이는 국민학교 학생들이 교사를 따르고 신뢰하는 程度가 중등학교에서 보다도 높은 것으로 받아들이는 데서 생기는 결과라고 해석할 수 있다.

〈表 10-1〉 學校級別에 따른 信任度 分析

하 위 요 인	학교 급별	사 례 수	평 균	표 준 편 차	변 량 원	자 유 도	자 승 합	평 균 자 승	F
전 문 성	초	440	18.0386	2.2970	집단간	2	157.6690	78.9445	14.635**
	중	369	17.3388	2.2304	집단내	1,102	5935.6338	5.3862	
	고	296	17.1959	2.4624					
신뢰성	초	440	25.4205	3.1280	집단간	2	259.7699	129.8345	14.163**
	중	369	24.4223	2.9352	집단내	1,102	10106.1694	9.1708	
	고	296	24.4392	3.1093					
역동성	초	440	18.0155	2.3436	집단간	2	190.7298	95.3649	17.982**
	중	369	17.2087	2.1863	집단내	1,102	5844.1714	5.3032	
	고	296	17.1824	2.3822					

〈表 10-2〉 設立別에 따른 信任度 分析

하 위 요 인	설립 별	사 례 수	평 균	표 준 편 차	변 량 원	자 유 도	자 승 합	평 균 자 승	F
전 문 성	공립	983	17.6745	2.3367	집단간	1	80.8167	80.8167	14.820**
	사립	122	16.8115	2.3189	집단내	1,103	6012.4719	5.4510	
신뢰성	공립	983	24.9023	3.0489	집단간	1	51.0460	51.0460	5.781*
	사립	122	24.1967	3.1272	집단내	1,103	10311.901	59.3490	
역동성	공립	983	17.6063	2.3303	집단간	1	45.4884	45.4884	8.377**
	사립	122	16.9590	2.3263	집단내	1,103	5989.438	5.4301	

## 2. 設立別에 따른 教師의 信任度에 대한 知覺의 差異

〈表 10-2〉는 設立別에 따라 教師의 信任度知覺을 分析한 結果이다.

우선 專門性要因을 보면 公立學校 教師 平均(17.67)이 私立學校 教師 平均(16.81)보다 높게 나타났으며 양집단간에 .01水準에서 의미있는 차이를 보이고 있다.

信賴性要因에 있어서도 공립학교 교사 平均(24.90)이 사립학교 교사 平均(24.20)보다 높게 나타나 .05水準에서 兩集團間에 의미있는 차이를 찾아 볼 수 있다.

力動性要因에 있어서도 역시 같은 경향이 나타난다. 공립학교 교사 平均(17.61)이 사립학교 교사 平均(16.96)보다 높아 양집단간에 .01水準에서 의미있는 차이를 보여주고 있다.

따라서 公立學校 教師가 私立學校 教師보다 자신에 대한 信任度를 높게 지각하고 있어 학생들로부터 얻는 信任의 程度를 그들은 자기 차이있게 인식하고 있음을 알 수 있다.

## 3. 勤務地域別에 따른 教師의 信任度에 대한 知覺의 差異

〈表 10-3〉은 勤務地域別 구분에 따라 教師自身の 信任度知覺에 어떤 差異가 있는가를 알아본 것이다.

專門性( $F=0.092, p>.05$ ), 信賴性( $F=0.547, p>.05$ ), 力動性( $F=0.086, p>.05$ )의 세 要因 모두가 統計的으로 의미있는 차이를 발견할 수가 없다. 이는 市, 邑·面, 그 밖의 地域의 차이에 따라 그들 자신은 그 信任度에 어떤 차이가 있을 수 없음을 지각하고 있는 것으로 보인다.

勤務地域別로 차이가 없는 것으로 나타난 것은 標集의 대상이 濟州地域에 局限된 결과의 문제이거나 또는 순환근무의 기회가 다른 지역에 비해 비교적 평준화되어 있는 데서 地域이 주는 격차의식을 별로 갖지않는 데서 나타나는 결과로 해석할 수도 있다.

〈表 10-3〉 勤務地域別에 따른 信任度分析

하위요인	근무지역별	사례수	평균	표준편차	변량원	자유도	자승합	평균자승	F
전문성	시	537	17.5595	2.4754	집단간	2	1.0141	0.5071	0.092
	읍·면사무소	275	17.5600	2.1391	집단내	1,102	6094.8063	5.5257	
	그 외	293	17.6280	2.3043					
신뢰성	시	537	24.7379	3.1770	집단간	2	10.2711	5.1355	0.547
	읍·면사무소	275	24.8400	2.8941	집단내	1,102	10355.7238	9.3837	
	그 외	293	24.9693	3.0373					
역동성	시	537	17.5335	2.4080	집단간	2	0.9397	0.4693	0.086
	읍·면사무소	275	17.4945	2.3310	집단내	1,102	6034.1625	5.4707	
	그 외	293	17.5768	2.2142					

#### 4. 性別에 따른 教師의 信任度知覺의 差異

〈表 10-4〉는 性別에 따라 教師가 지각한 信任度를 分析한 結果이다.

專門性要因( $F=5.439, p<.05$ )에서만 남·여교사간에 統計的으로 의미있는 差이를 보여 줄 뿐 信賴性要因( $F=0.028, p>.05$ ), 力動性要因( $F=0.602, p>.05$ )은 비슷한 水準에서 지각하고 있다.

專門性要因에 대한 知覺點數는 남교사 평균(17.71)이 여교사 평균(17.37)보다 높은데 이러한 差이는 .05水準에서 兩集團間에 의미있는 것으로 나타났다.

따라서 남교사가 여교사보다 専門성요인에 있어서 높게 지각하고 있는 것은 専門성을 규정하는 몇 가지 下位要因들에서 여교사들의 差等意識을 경험하고 있음을 반영하는 것으로 해석할 수 있다. 専門성에 대한 이와 같은 性差意識이 어떤 면에서 提起되는지 여기서 분명히 알기에는 어렵다고 생각된다.

〈表 10-4〉 性別에 따른 信任度分析

하 위 요 인	성 별	사 례 수	평 균	표 준 편 차	변 량 원	자 유 도	자 승 합	평 균 자 승	F
전 문 성	남	684	17.7066	2.4100	집단간	1	29.8334	29.9334	5.439*
	여	421	17.3682	2.2254	집단내	1,103	6065.9531	5.4925	
신뢰성	남	634	21.8365	2.673	집단간	1	0.2669	0.2669	0.028
	여	421	24.8052	2.884	집단내	1,103	10365.7148	9.3892	
역동성	남	684	17.5781	2.4016	집단간	1	3.2911	3.2911	0.602
	여	421	17.1656	2.2290	집단내	1,103	5031.320	5.4636	

#### C. 教職環境과 學校特性 및 性別에 따른 教師의 信任度에 대한 差異

##### 1. 教職環境과 學校級別에 따른 教師의 信任度에 대한 差異

〈表 11-1〉은 教師自身이 지각한 信任度에 대해 教職環境과 學校級別의 두 變因이 갖는 主 效果와 相互作用效果를 검증한 結果이다.

결과에 의하면, 教職環境이나 學校級別의 主效果는 각각  $p=.000$ 으로 有意度가 높게 나타나고 있다. 반면 教職環境과 學校級別의 두 變因間 相互作用效果의  $p$ 값은 .497로서 有意度가 없는 것으로 나타났다.

이를 통해서 보면, 教職環境과 學校級別의 두 變인은 자기 教師의 信任度에 많은 영향을 미치고 있으나 이들이 서로 결합하여서는 教師의 信任度에 영향을 미치지 않는 것으로 해석된다. 다시 말해서 教師自身이 지각한 信任度는 教職環境과 學校級別에 의해서는 변한

다고 볼 수 있으나 敎職環境과 學校級別이 상호작용하여 나타날 수 있는 어떤 効果에 의해서는 별로 어떤 影響을 받는다고 볼 수 없다는 점이다.

〈表 11-1〉 敎職環境과 學校級別에 따른 敎師의 信任度에 대한 差異分析

變 量 源	自 乘 合	自 由 度	平均自乘	F	P
교 직 환 경	2983,077	4	745,769	17,477	.000
학 교 급 별	1571,511	2	785,755	18,414	.000
교직환경×학교급별	314,948	8	39,369	0,923	.497
오 차	46510,816	1,090	42,670		
전 체	51605,844	1,104	46,744		

p<.05

## 2. 敎職環境과 設立別에 따른 敎師의 信任度에 대한 差異

〈表 11-2〉는 敎職環境의 程度와 設立別(공립학교, 사립학교)로 분류하여 敎師의 信任度에 대한 두 변인의 主效果와 相互作用效果를 검증한 결과이다.

결과에 의하면, 敎職環境이 敎사자신이 지각한 信任度에 미치는 主效果는  $p=.000$ 이며, 설립별의 主效果도  $p=.003$ 으로 有意度가 높게 나타났다. 그러나 敎職環境과 設立別의 상호작용효과에의  $p$ 값은 .916으로서 有意度가 없는 것으로 나타났다.

이것도 역시 敎職環境과 設立別의 두변인이 각각 敎사의 信任度에 影響을 미치고 있으나 이들이 서로 결합하여 敎師의 信任度에 影響을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, 敎師의 信任度는 敎職環境과 設立別에 의해서는 변하고 있으나 敎職環境과 設立別의 상호작용효과에 의해서는 변하지 않는 것으로 받아들일 수 있다.

〈表 11-2〉 敎職環境과 設立別에 따른 敎師의 信任度에 대한 差異分析

變 量 源	自 乘 合	自 由 度	平均自乘	F	P
교 직 환 경	20,063	4	765,903	17,484	.000
설 립 별	387,950	1	387,950	8,856	.003
교직환경×설립별	41,935	4	10,496	0,243	.916
오 차	47967,340	1,095	43,806		
전 체	51605,844	1,104	46,744		

p<.05

### 3. 教職環境과 勤務地域別에 따른 教師의 信任度에 대한 差異

〈表 11-3〉은 教職環境과 勤務地域別 두 변인이 教師의 信任度에 영향을 미치는 주효과와 상호작용효과를 검증한 결과이다.

결과에 의하면 教職環境의 주효과는  $p=.000$ 으로 有意度가 높으나 勤務地域別의 주효과는  $p=.553$ 으로서 有意度가 없는 것으로 나타나 勤務地域別 自体만으로는 教師의 信任度에 어떤 영향을 미치지 않음을 말해준다. 그러나 教職環境과 勤務地域別의 상호작용효과는 그  $p$ 값이  $.016$ 으로서 有意度가 높게 나타나 다른 변인들과는 다른 경향을 보이고 있다.

이러한 產出表를 통해서 나타나는 바는 教師의 信任度는 教職環境變因에 의해 달라질 수 있음을 보여준다. 또한 教師들은 勤務地域別變因 自体만에 의해 教師自身の 信任의 程度가 달라지리라고 지각하기 보다는 그것이 教職環境과의 상호작용에 의해 어떤 영향이 주어지고 있음을 나타내고 있다.

〈表 11-3〉 教職環境과 勤務地域別에 따른 教師의 信任度에 대한 差異分析

變 量 源	自 乘 合	自 由 度	平均自乘	F	P
교 직 환 경	3227,922	4	806,981	18,521	.000
근 무 지 역 별	51,578	2	25,789	0,592	.553
교직환경×근무지역별	820,631	8	102,579	2,354	.016
오 차	47535,117	1,091	43,570		
전 체	51606,695	1,105	46,703		

$p < .05$

〈表 11-4〉 教職環境과 性別에 따른 教師의 信任度에 대한 差異分析

變 量 源	自 乘 合	自 由 度	平均自乘	F	P
교 직 환 경	3178,642	4	794,660	18,051	.000
성 별	39,906	1	39,906	0,906	.341
교직환경×성별	118,465	4	29,616	0,673	.611
오 차	48248,957	1,096	44,023		
전 체	51606,695	1,105	46,703		

$p < .05$

### 4. 教職環境과 性別에 따른 教師의 信任度에 대한 差異

〈表 11-4〉는 教職環境 과性別로 분류하여 教師의 信任度에 대한 두 변인의 주효과와 상호

작용효과를 검증한 결과이다.

결과에 의하면 教職環境의 주효과는  $p=.000$ 으로 有意도가 높으나 性別의 주효과는  $p=.341$ 로서 有意도가 낮은 것으로 나타났다. 또한 教職環境과 性別의 상호작용효과의 p값이  $p=.611$ 이어서 이 역시 有意도가 없는 것으로 나타났다.

이를 통해서 보면 教師의 信任度는 教職環境에 따라서만 변할 뿐이지, 性別 또는 教職環境과 性別의 두 變因의 相互作用効果에 의해서는 변하지 않음을 제시하고 있다.

#### D. 教職環境과 教師의 信任度와의 關係

〈表 12-1-1〉과 〈表 12-1-2〉는 教職環境과 教師의 信任度와의 相關을 나타낸 것이다.

教職環境과 信任度의 상관계수  $r=.39$ 로 이는  $p=.000$ 水準에서 매우 有意한 正的 相關을 나타내고 있다.

〈表 12-1-1〉 教職環境과 教師의 信任度와의 全體相關

N	r	t	p
1,105	.391	14.906	.000

〈表 12-1-2〉 教職環境과 教師의 信任度와의 相關

교직환경↓	신임도→			
	신 임 도	전 문 성	신 뢰 성	역 동 성
직 무 자 체	.16327 $p=.000$	.13841 $p=.000$	.17594 $p=.000$	.13168 $p=.000$
보 상	.16502 $p=.000$	.11369 $p=.000$	.16984 $p=.000$	.15485 $p=.000$
인 간 관 계	.40474 $p=.000$	.36264 $p=.000$	.39397 $p=.000$	.32556 $p=.000$
행정 지원 체 제	.34120 $p=.000$	.30807 $p=.000$	.30653 $p=.000$	.30598 $p=.000$
시 설 환 경	.18935 $p=.000$	.18170 $p=.000$	.16406 $p=.000$	.16703 $p=.000$
지역 사회 영향	.11282 $p=.000$	.09588 $p=.004$	.13224 $p=.000$	.06627 $p<.05$

信任도와 有意한 相關을 나타내고 있는 下位要因들을 순서대로 나타내면, 人間關係( $r=.40, p=.000$ ), 行政支援體制( $r=.34, p=.000$ ), 施設環境( $r=.19, p=.000$ ), 職務自体( $r=.17, p<.01$ ), 報償要因( $r=.17, p<.01$ ), 地域社會影響要因( $r=.11, p<.01$ )의 順을 이루고 있다.

또한 教職環境의 諸要因은 모두 信任度の 下位要因 모두와  $p<.01$ 水準에서 有意한 相關을 보여 주고 있다.

따라서 教職環境은 教師 그 자신이 지각한 信任의 정도에 .01水準에서 영향을 미치고 있다고 볼 수 있다.

## E. 學校特性和 教師特性에 따른 教職環境과 教師의 信任度와의 關係

### 1. 學校級別에 따른 教職環境과 教師의 信任度와의 關係

〈表 12-2〉는 學校級別로 教職環境과 教師의 信任도가 어떤 關係가 있는가를 피어슨積率 相關係數를 구하여 이를 밝혀 본 것이다.

국민학교 교사가 지각한 信任도와 教職環境要因中 相關을 보인 것은 人間關係( $r=.24, p=.000$ ), 行政支援體制( $r=.24, p=.000$ ), 施設環境( $r=.15, p=.000$ )의 세 가지 下位要因에서 드러났다. 이들 모두가 有意한 正的 相關關係임을 보여준다.

教職環境要因의 이들 세 要因은 信任度の 각 下位要因과도 모두 상관을 보이고 있어 각기  $p<.01$ 水準에서 的의있는 것으로 나타났다.

이를 學校級別로 보면, 중학교 교사인 경우, 報償要因과 信任度の 相關係數는 .09,  $p=.049$ 로서 的의한 正적상관을 갖고 있으나 그 상관은 낮은 편이다. 信任도와 人間關係要因의 상관( $r=.32$ )과 行政支援體制要因과의 상관( $r=.17$ )은 1%水準에서 有意한 相關을 나타내고 있다.

이를 信任度の 下位要因에서 볼 때, 報償은 信賴性( $r=.11$ ), 力動性( $r=.12$ )과는 5%水準에서 的의한 相關을 나타내고 있으나 專門性( $r=-.02$ )과는 關係가 없다. 人間關係와 行政支援體制는 專門性, 信賴性, 力動性의 세 要因 모두와 1%水準에서 的의한 상관을 나타내고 있다.

고등학교 교사인 경우, 信任度 變因과 的의한 相關을 갖고 있는 要因은 職務自体( $r=.19, p=.000$ ), 人間關係( $r=.39, p=.000$ ), 行政支援體制( $r=.27, p=.000$ ) 및 施設環境( $r=.19, p=.000$ )으로 보상과 지역사회영향만이 제외되었다. 이들 職務自体, 人間關係, 行政支援體制 및 施設環境의 네 요인은 信任度の 下位要因 모두와 1%水準에서 的의한 상관을 갖고



있는데 반하여, 報償은 信任度와는 설정한 5%수준에서 상관의 없지만 信賴性要因에서 만은 5%수준에서 유의한 상관을 나타내고 있다.

이를 통틀어서 보면 교사자신의 信任도와 有意한 相關을 갖는 教職環境要因은 국민학교

〈表 12-2〉 學校級別에 따른 教職環境과 教師의 信任度와의 相關

학교급별→ 교직환경↓	국민학교의 교사				중학교의 교사				고등학교의 교사			
	신임도	전문성	신뢰성	역동성	신임도	전문성	신뢰성	역동성	신임도	전문성	신뢰성	역동성
직 무 자 체	-.01 p=.442	-.04 p=.184	.03 p=.283	-.01 p=.379	.01 p=.444	-.00 p=.471	.02 p=.347	-.00 p=.439	.19 p=.000	.19 p=.001	.18 p=.001	.13 p=.011
보 상	.07 p=.081	.06 p=.103	.07 p=.069	.04 p=.189	.09 p=.049	-.02 p=.369	.11 p=.016	.12 p=.010	.08 p=.078	.04 p=.270	.10 p=.015	.03 p=.093
인 간 관 계	.24 p=.000	.21 p=.000	.23 p=.000	.18 p=.000	.32 p=.000	.27 p=.000	.34 p=.000	.22 p=.000	.39 p=.000	.37 p=.000	.36 p=.000	.30 p=.000
행정지원체제	.24 p=.000	.20 p=.000	.23 p=.000	.20 p=.000	.17 p=.000	.14 p=.003	.14 p=.003	.17 p=.001	.27 p=.000	.28 p=.000	.22 p=.000	.23 p=.000
시 설 환 경	.15 p=.001	.16 p=.001	.13 p=.003	.12 p=.005	.03 p=.291	.05 p=.189	.01 p=.392	.02 p=.368	.19 p=.000	.18 p=.001	.15 p=.004	.19 p=.001
지역사회영향	-.01 p=.438	.01 p=.410	-.00 p=.473	-.03 p=.276	-.03 p=.311	-.05 p=.170	.05 p=.184	-.08 p=.053	-.02 p=.399	-.01 p=.401	.01 p=.426	-.04 p=.230
	N=443				N=369				N=296			

〈表 12-3〉 設立別에 따른 教職環境과 教師의 信任度와의 相關

설립별→ 교직환경↓	공립학교의 교사				사립학교의 교사			
	신임도	전문성	신뢰성	역동성	신임도	전문성	신뢰성	역동성
직 무 자 체	.01 p=.337	.00 p=.473	.03 p=.157	-.01 p=.436	.15 p=.048	.15 p=.046	.15 p=.052	.09 p=.149
보 상	.09 p=.001	.05 p=.054	.11 p=.000	.08 p=.004	.00 p=.481	-.08 p=.197	.00 p=.479	.08 p=.178
인 간 관 계	.29 p=.000	.26 p=.000	.29 p=.000	.23 p=.000	.44 p=.000	.42 p=.000	.43 p=.000	.29 p=.001
행정지원체제	.27 p=.000	.23 p=.000	.24 p=.000	.24 p=.000	.12 p=.095	.16 p=.044	.08 p=.178	.09 p=.174
시 설 환 경	.13 p=.000	.14 p=.000	.11 p=.000	.12 p=.000	.00 p=.485	-.02 p=.423	.02 p=.421	.00 p=.484
지역사회영향	-.02 p=.235	-.03 p=.199	.01 p=.394	-.05 p=.053	.03 p=.389	.07 p=.237	.05 p=.288	-.06 p=.263
	N=983				N=122			

교사인 경우 行政支援体制, 人間關係, 施設環境, 중학교 교사인 경우 人間關係, 行政支援体制, 報償이며, 고등학교 교사인 경우 人間關係, 行政支援体制, 施設環境 및 職務自體로 나타났으며, 初·中·高教師間에 共通的으로 인간관계요인과 행정지원체제요인이 교사의 信任도와 유의한 상관을 보여주고 있다.

## 2. 設立別에 따른 教職環境과 教師의 信任度와의 關係

〈表 12-3〉은 設立別에 따른 教職環境과 教師의 信任度와의 相關을 나타낸 것이다.

教職環境과 教師의 信任度와의 關係에서, 공립학교의 교사가 유의한 상관을 보인 것은 報償( $r=.09, p=.001$ ), 人間關係( $r=.29, p=.000$ ), 行政支援体制( $r=.27, p=.000$ ) 및 施設環境( $r=.13, p=.000$ )의 네 要因에서이다. 이를 信任度의 下位要因과 관련시켜 살펴 보면, 보상은 信賴性和 力動性에 유의한 상관을 나타내고 있고, 인간관계와 행정지원체제 및 시설환경은 전문성, 신뢰성, 역동성의 세 요인 모두와 1%水準에서 유의한 상관을 보여주고 있다.

사립학교 교사인 경우 信任도와 有意한 相關을 보여주는 教職環境은 人間關係( $r=.44, p<.01$ )와 직무자체( $r=.15, p<.05$ )뿐이다. 信任度 下位要因과의 關聯性은 職務自體가 專門性, 信賴性和 5%水準에서 유의한 상관을 보여주고 있고, 인간관계는 전문성, 신뢰성, 역동성의 세 요인 모두와 1%水準에서 유의한 상관을 나타내고 있다.

반면, 행정지원체제는 전문성 요인에서만 5%水準에서 유의한 상관을 나타내고 있고 신뢰성, 역동성과는 상관이 없어 전체적으로 행정지원체제와 신임도와는  $p>.05$ 水準에서 관계가 없이 나타났다.

이를 통해서 보면, 사립학교 교사는 教職環境中 人間關係와 행정지원체제의 면에서 그들의 信任도가 크게 관련되고 있음을 보여주는 것이며, 공립학교 교사는 보상, 인간관계, 행정지원체제, 시설환경의 네가지 教職環境 要因이 教師의 信任도와 有意한 相關이 있는 요인으로 지각하고 있다.

바꿔 말해서 공립학교 교사들이 사립학교 교사에 비해 그들이 지각하는 신임도가 교직원 환경의 하위요인면에서 볼 때 넓게 관련되어 있음을 알 수 있다. 이것은 일반적으로 공립교사가 교직원환경을 사립교사에 비해 폭넓게 지각하는 데서 기인되는 결과라 해석할 수 있을 것이다.

## 3. 勤務地域別에 따른 教職環境과 教師의 信任度와의 關係

〈表 12-4〉는 勤務地域別에 따라 教職環境과 教師의 信任度와의 相關을 나타낸 것이다.

A급지인 경우 教師의 信任度 變因과 유의한 상관을 보여주는 敎職環境 要因으로는 인간관계( $r=.37, p=.000$ ), 행정지원체제( $r=.33, p=.000$ ), 시설환경( $r=.15, p=.000$ ) 보상( $r=.19, p=.0000$ )이다. 요인별로는 報償, 人間關係, 行政支援体制, 施設環境의 敎職環境 要因이 전문성, 신뢰성, 역동성의 信任度 세 要因과 모두 1%水準에서 유의한 상관을 나타내고 있다.

B급지인 경우 教師의 信任度 變因과 유의한 상관을 보여주는 敎職환경 요인으로는 행정지원체제( $r=.19, p=.001$ )와 인간관계( $r=.14, p=.010$ )이나 그 상관은 낮은 편이다. 이를 요인별로 보면 행정지원체제는 전문성, 신뢰성, 역동성의 세 요인과 1%수준에서 그 상관이 유의하나 인간관계는 전문성과 1%수준에서 신뢰성과 역동성과는  $p<.05$ 水準에서 유의한 상관을 나타내고 있다.

C급지인 경우 敎사의 신임도 변인과 유의한 상관을 보여주는 敎職환경 요인으로는 인간관계( $r=.35, p=.000$ ), 행정지원체제( $r=.21, p=.000$ ), 시설환경( $r=.12, p=.017$ ) 순이다. 요인별로는 보상은 전문성 요인( $r=-.13, p=.012$ )과 負的으로 有意한 相關을 보여주고 있으며, 인간관계와 행정지원체제는 전문성, 신뢰성, 역동성의 세 要因 모두와 1%수준에서 유의한 상관을 나타내고 있다. 또한 시설환경은 신뢰성과 1%수준에서, 역동성과는 5%수준에서 유의한 상관을 보여주고 있으나, 전문성과는  $p>.05$ 수준에서 상

<表 12-4>

勤務地域別에 따른 敎職環境과 教師의 信任度와의 相關

敎職環境	근무지역→ 시 근무 敎사				읍·면사무소소재지 근무 敎사				그외 지역 근무 敎사			
	신임도	전문성	신뢰성	역동성	신임도	전문성	신뢰성	역동성	신임도	전문성	신뢰성	역동성
직 무 자 체	.03 p=.217	.05 p=.114	.05 p=.110	.02 p=.345	.02 p=.394	-.02 p=.343	.02 p=.341	.04 p=.269	-.03 p=.309	-.07 p=.108	.01 p=.446	-.02 p=.360
보 상	.19 p=.000	.17 p=.000	.17 p=.000	.17 p=.000	.02 p=.367	-.02 p=.388	.02 p=.372	.05 p=.208	-.04 p=.233	-.13 p=.012	.03 p=.294	-.03 p=.293
인 간 관 계	.37 p=.000	.32 p=.000	.36 p=.000	.29 p=.000	.14 p=.010	.14 p=.010	.13 p=.016	.11 p=.039	.35 p=.000	.30 p=.000	.35 p=.000	.25 p=.000
행 정 지 원 체 제	.33 p=.000	.29 p=.000	.28 p=.000	.31 p=.000	.19 p=.001	.22 p=.000	.15 p=.006	.14 p=.012	.21 p=.000	.14 p=.007	.21 p=.000	.18 p=.001
시 설 환 경	.15 p=.000	.14 p=.000	.13 p=.001	.13 p=.001	.07 p=.128	.14 p=.009	-.00 p=.492	.06 p=.146	.12 p=.017	.08 p=.094	.14 p=.010	.10 p=.049
지 역 사 회 영 향	-.02 p=.318	-.00 p=.485	-.02 p=.342	-.04 p=.203	-.09 p=.059	-.10 p=.042	-.02 p=.394	-.14 p=.012	.03 p=.298	.01 p=.453	.08 p=.096	-.02 p=.368
	N=537				N=275				N=293			

관이 있는 것으로 나타났다.

이를 통해서 보면, 勤務地域別에 관계없이 教師의 信任度와 共通적으로 有意한 相關을 갖고 있는 教職環境 要因은 인간관계와 행정지원체제이지만, 부차적으로 報償要因은 市 勤務 教師의 信任度와 施設環境 要因은 그외 지역 근무교사의 신임도와 相關을 갖고 있는 要因으로 知覺하고 있다.

다시 말하면 教師의 信任度가 행정지원체제와 인간관계의 요인에 의해 달라질 수 있음을 중요하게 받아들이는 것으로 볼 수 있다. 아울러 시 근무교사에게 특히 報償要因이 중요한 것으로 지각되고 있는 것은 都市社會의 구조에서 오는 教師地位에 대한 민감성을 반영하는 것으로 볼 수 있으며, 施設環境도 그외 지역 근무 교사들에게는 물론 시 근무 教師들에게서도 중요한 지각요인으로 받아들여지고 있음을 주목하게 된다.

#### 4. 性別에 따른 教職環境과 教師의 信任度와의 關係

〈表 12-5〉는 性別로 教職環境과 教師의 信任度와의 相關을 나타낸 것이다.

教師의 信任度와 유의한 상관을 나타내는 教職環境 가운데서 男教師는 인간관계( $r=.35$ ,  $p=.000$ ), 행정지원체제( $r=.26$ ,  $p=.000$ ), 보상( $r=.11$ ,  $p=.002$ ), 시설환경( $r=.09$ ,  $p=.008$ )의 順序로 지각하고 있으며, 女教師인 경우 教師의 信任度와 유의한 상관을 나타

〈表 12-5〉 性別에 따른 教職環境과 教師의 信任度와의 相關

성 별 → 신임도 → 교직 환경 ↓	남 자 교 사				여 자 교 사			
	신임도	전문성	신뢰성	역동성	신임도	전문성	신뢰성	역동성
직 무 자 체	.06 p=.059	.05 p=.086	.07 p=.030	.03 p=.210	-.07 p=.064	-.10 p=.025	-.03 p=.258	-.07 p=.065
보 상	.11 p=.002	.07 p=.026	.10 p=.004	.11 p=.001	.08 p=.052	.03 p=.298	.11 p=.013	.06 p=.121
인 간 관 계	.35 p=.000	.30 p=.000	.36 p=.000	.28 p=.000	.23 p=.000	.23 p=.000	.21 p=.000	.16 p=.001
행 정 지 원 체 제	.26 p=.000	.26 p=.000	.24 p=.000	.21 p=.000	.26 p=.000	.19 p=.000	.21 p=.000	.27 p=.000
시 설 환 경	.09 p=.008	.10 p=.003	.07 p=.033	.08 p=.022	.18 p=.000	.15 p=.001	.16 p=.001	.16 p=.000
지 역 사 회 영 향	-.01 p=.419	-.00 p=.451	.02 p=.308	-.04 p=.126	-.05 p=.155	-.05 p=.137	-.01 p=.443	-.08 p=.056
	N=684				N=421			

내는 要因으로는 행정지원체제( $r=.26, p=.000$ ), 인간관계( $r=.23, p=.000$ ), 시설환경( $r=.18, p=.000$ )의 順序를 이루고 있다.

要因別로는 남교사인 경우 직무자체는 신뢰성과 5%수준에서 상관을 나타내고 있을 뿐 전문성과 역동성과는  $p<.05$ 에서 상관이 없다. 報償은 전문성과 5%수준에서, 신뢰성과 역동성과는 1%수준에서 유의한 상관을 나타내고 있다. 인간관계와 행정지원체제는 전문성, 신뢰성, 역동성과 1%수준에서, 시설환경은 전문성과 1%수준에서, 신뢰성과 역동성과는 5%수준에서 유의한 상관을 나타내고 있다.

여교사인 경우 職務自体는 전문성과 5%수준에서 負的 有意한 상관을 보이고 있을 뿐 신뢰성, 역동성과는  $p<.05$  범위내에서 관계가 없는 것으로 나타났다. 보상은 신뢰성과 5%수준에서 유의한 상관을 보이고 있을 뿐 전문성, 역동성과는  $p<.05$  범위내에서 관계가 없다.

人間關係, 行政支援体制 및 施設環境은 專門性, 信賴性, 力動性和 1%수준에서 모두 유의한 상관을 나타내고 있다.

이를 통해서 보면 남·여 교사간에 공히 人間關係, 行政支援体制 및 施設環境을 教師의 信任度와 相關이 큰 것으로 받아들이고 있으며, 女教師와는 달리 男教師가 특히 報償要因이 자신의 信任度와 유의한 상관이 있는 요인으로 중요시 하고 있다는 점이다.



## V 要約 및 結論

### A. 要 約

1. 本 研究의 目的은 教職環境과 教師의 信任度와의 關係를 밝히려는 것으로서, 다음과 같은 具體的 研究問題를 다루었다.

a. 교사는 자신의 教職環境을 어떻게 지각하고 있으며, 그들간에 자기 어떤 차이가 있는가?

b. 教師는 자신의 信任度を 어떻게 知覺하고 있으며, 그들간에 자기 어떤 차이가 있는가?

c. 教職環境과 學校特性 및 性別에 따른 教師의 信任도는 差異가 있는가?

d. 教職環境과 教師의 信任도와는 어떤 相關關係가 있는가?

e. 教職環境과 教師의 信任度와의 相關關係는 學校特性 및 教師特性에 따라 어떻게 다른가?

2. 本 研究는 質問紙를 사용한 調查研究方法를 택하였다. 教職環境과 信任도는 자기 다시 下位要因들로 나누어 그것들을 5단계 척도로 평정하였다. 教職環境要因의 下位要因은 職務自体, 報償, 人間關係, 行政支援體制, 施設環境 및 地域社會影響의 여섯 개이며, 教師의 信任度 下位要因은 專門性, 信賴性, 力動性的 세 要因이다. 다시 信任度 要因은 Andersen, Berlo와 Lemert, McCroskey 및 Whitehead 등이 意味分別尺 및 Likert型 尺度를 사용하여 要因分析하였던 屬性가운데서 共通성을 지닌 것들을 중심으로 연구자가 다시 Likert형 5단계 척도로 수정 활용하였다.

3. 濟州道內 初·中等教師 107개교의 1,397명을 標集對象으로 하였고, 직접방문 및 質問紙를 郵送하여 回收된 反應率은 88.7%이다. 그중 무성의한 반응을 보인 應答紙와 사용 불가능한 것들을 제외한 79.2%의 자료를 가지고 분석에 사용되었다.

#### 4. 資料의 處理로서

a. 教職環境은 그 良好의 程度를 區分하기 위해 최저~31점, 32~39, 40~47, 48~55, 56~63, 64~71, 72~79, 80~87, 88~95로 分類하여 처리하였다.

b. 教師는 자신의 教職環境과 자신의 信任도를 어떻게 知覺하고 있으며, 그들간에 자기 어떤 차이가 있는가를 알기 위하여 一元變量分析法을 사용하였다.

c. 教職環境과 學校特性 및 性別에 따른 教師의 信任度差를 분석하기 위하여 二元變量分析法를 사용하였다.

d. 教職環境과 教師의 信任度와의 相關關係를 분석하기 위하여 피어슨積率相關關係의 統計方法을 이용하였다.

5. 이를 토대로 하여 얻은 結果는 다음과 같다.

a. 教職環境에 대한 知覺의 差異

教師들은 그들이 처한 教職環境을 각기 달리 지각하고 있었다.

① 學校級別로 볼 때 教職環境中 직무자체( $F=24.167, p<.01$ ), 보상( $F=14.050, p<.05$ ), 행정지원체제( $F=34.791, p<.01$ ), 시설환경( $F=4.066, p<.05$ )의 네가지 要因의 면에서 지각의 차이를 보이고 있다.

② 특히 직무자체요인( $F=21.34, p<.01$ )에서는 공립학교 교사가 사립학교 교사에 비해 낮게 지각하고 있는 반면에 보상( $F=5.357, p<.05$ ), 행정지원체제요인( $F=27.439, p<.01$ )에서는 높게 지각하고 있었다.

③ 이들은 또한 勤務學校의 所在地에 따라서도 차이있는 반응을 나타내었다. 市근무 교사가 읍·면이나 그외지역 근무 교사보다도 보상( $F=8.656, p<.01$ )에서는 낮게 인식하는 반면 시설환경요인( $F=12.827, p<.01$ )에 대해서는 그외지역 근무 교사가 읍·면이나 시 근무교사보다 낮게 知覺하고 있다.

④ 教職環境 下位要因중 性別에 따라 차이를 보인 것은 보상요인( $F=40.721, p<.01$ )뿐으로서 男教師가 女教師보다 불만족한 상태로 지각하고 있다.

b. 信任度에 대한 知覺의 差異

교사들은 그들 자신이 知覺한 信任度에도 각기 차이있는 반응을 보여주고 있다.

① 學校級別로 볼 때 전문성( $F=14.638, p<.01$ ), 신뢰성( $F=14.163, p<.01$ ), 역동성( $F=17.982, p<.01$ )의 세 要因 모두 국민학교 교사가 중등학교 교사에 비해 높게 지각하고 있는 것으로 나타났다.

② 또한 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 자신의 信任度 세 요인 모두를 높게 지각하였다.

③ 그러나 勤務學校의 所在地나 性別에 따라서는 별다른 지각의 차이를 보이고 있지 않다. 다만 信任度의 下位要因中 전문성요인( $F=5.439, p<.05$ )에서만 남교사가 여교사보다 높게 知覺하고 있는 것으로 나타났다.

c. 教職環境과 學校特性 및 性別에 따른 教師의 信任度差

教師의 信任度는 教職環境에 따라 변하고 있음이 나타났다. 또한 學校特性에 따라서도 어느 정도 변하는 것으로 볼 수 있는데

① 教師의 信任度는 教職環境( $p=.000$ )과 學校級別( $p=.000$ ) 및 設立別( $p=.000$ )의 學校 特性에 따라서는 변하고 있는 반면, 勤務地域別( $p=.553$ )이나 性別( $p=.341$ )에 의해서 는 변하지 않고 있음이 드러났다.

② 아울러 教職環境과 學校特性 및 性別의 相互作用効果에 의해서도 教師의 信任도는 변 하지 않는 것으로 나타났다. 다만 근무지역별에 따라서는 교직환경과의 상호작용효과( $p=.016$ )가 높은 것으로 나타나 다른 경향을 보여주고 있다.

#### d. 教職環境과 教師의 信任度와의 關係

① 전체적으로 教職環境과 教師의 信任度와의 상관( $r=.39, p=.000$ )은 유의하다. 따라서 教職環境은 教師가 그 자신의 信任度を 知覺하는데 있어 각기 다르게 영향을 미친다고 말할 수 있다.

② 教職環境의 각 下位要因의 면에서 볼 때 인간관계와 행정지원체제요인은 학교급별, 근무지역별 및 성별로 共히 教師의 信任도와 유의한 상관을 갖고 있다. 그리고 設立別로 는 인간관계요인만이 공통으로 教師의 信任도와 유의한 상관을 갖고 있으며,

③ 이외에 국민학교 교사는 시설환경( $r=.15, p=.001$ )이, 중학교 교사는 보상( $r=.09, p=.019$ ), 고등학교 교사는 시설환경( $r=.19, p=.000$ )과 직무자체요인( $r=.19, p=.000$ )이 教師의 信任도와 유의한 상관이 있는 것으로 드러났다.

④ 공립학교 교사는 시설환경( $r=.13, p=.000$ )과 보상요인( $r=.09, p=.001$ )이, 사립학 교 교사는 직무자체( $r=.15, p=.018$ )가 教師의 信任도와 유의한 相關을 갖고 있는 요인으로 나타났다.

⑤ 시 근무 교사는 보상( $r=.19, p=.000$ )과 시설환경요인( $r=.15, p=.000$ )에 있어서, 그의 지역 근무 교사는 시설환경요인( $r=.12, p=.017$ )이 教師의 信任도와 유의한 相關을 나타내고 있다.

⑥ 또한 男教師는 女教師와는 달리 보상( $r=.11, p=.002$ )이 자신의 信任도와 상관이 있는 요인으로 知覺하고 있다.

## B. 結 論

教職環境과 教師의 信任度와의 關係는 有意한 相關을 갖고 있다. 그리고, 교사들은 自身의 教職環境을 각기 차이있게 지각하고있으며, 教師自身이 教職環境을 어떻게 受容하느냐에 따라 自身의 信任도에 대한 知覺도 差別함을 알 수 있다. 또한 教師의 信任도는 教職環境과 學校級別 및 設立別의 學校特性에 의해서 변하고 있으며, 教職環境과 勤務地域別의 相互作用効果에 의해서도 변하고 있음을 알 수 있다. 따라서 教職環境이 양호할수록 教師의 信任도는 높아진다고 말할 수 있다.



## 參 考 文 獻

- 金光宣. “學校組織의 體制類型과 組織健康에 관한 研究.” 석사학위논문, 부산대학교 교육대학원, 1978.
- 金德昌. “學校長의 役割葛藤과 役割模糊性이 教師의 獻身度에 미치는 影響.” 석사학위논문, 제주대학교 교육대학원, 1984.
- 金性圭. “中等教師의 自我效能과 教職適應과의 關係.” 석사학위논문, 동아대학교 교육대학원, 1975.
- 金章鎮. “教師의 公信力과 學習効果와의 相關關係에 관한 研究.” 석사학위논문, 서울대학교 대학원, 1975.
- 金鎮鶴. “學校組織의 體制類型과 教職의 自律性에 관한 研究.” 석사학위논문, 부산대학교 교육대학원, 1974.
- 대한교육연합회. “教員勤務負擔에 관한 調査研究.” 대한교육연합회, 1975.
- \_\_\_\_\_. “교원의 직무만족에 관한 분석적 연구.” 정책연구36, 대한교육연합회, 1983.
- 「동아국어사전」. 서울: 동아출판사, 1983.
- 朴貞淳. “公信力의 効果에 관한 實驗研究.” 석사학위논문, 서울대학교 신문대학원, 1974.
- 宋忍燮. “家庭環境의 地位變化和 作用變込이 兒童의 自我概念形成에 미치는 影響.” 석사학위논문, 고려대학교 대학원, 1978.
- 吳澤登. 「社會科學데이터 分析法」. 서울: 나남, 1984.
- 尹浩榮. 「學校長의 指導力이 教師의 職務滿足에 미치는 影響에 관한 研究.” 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원, 1969.
- 李桂潤. “學校長의 信望度와 學校風土形成과의 關係에 관한 研究.” 석사학위논문, 서울대학교 대학원, 1975.
- 李大新. “高等學校 教師의 職務分所에 관한 研究.” 석사학위논문, 부산대학교 행정대학원, 1983.
- 李炳潤. “中等教員의 職務滿足要因과 職務不滿足要因에 관한 研究.” 석사학위논문, 성균관대학교 경영행정대학원, 1981.
- 李淳珩. “學校長의 指導性行動에 對한 校長 및 教師集團의 理想과 評價.” 석사학위논문, 고려대학교 대학원, 1969.
- 李杭柱. 「學校組織管理論」. 서울: 星苑社, 1985.
- \_\_\_\_\_. “中學交 校長의 指導性과 教師의 職務滿足도가 教師의 職務成果에 미치는 影響에 관한 研究.” 박사학위논문, 고려대학교 대학원, 1982.
- 丁甲鎮. “教員의 士氣改善要因에 관한 研究.” 석사학위논문, 부산대학교 교육대학원, 1978.
- 鄭堯淳. “學校組織에 있어서 教師의 知覺된 葛藤과 組織環境과의 關係研究.” 석사학위논문, 이화여자대학교 교육대학원, 1971.
- 鄭玉同. “學校組織風土와 教師의 精神衛生과의 關係.” 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원, 1976.
- 鄭宇茲. 「現代教師論」. 서울: 培英社, 1978.
- 車培根. 「公信力의 概念과 그 影響에 관한 小考.” 서울대 신문연구소학보 제10집, 1973.
- \_\_\_\_\_. 「커뮤니케이션學概論上」. 서울: 世英社, 1983.
- Andersen, K. E. and Clevenger Jr, T. “A Summary of Experimental Research in Ethos,” *Speech Monographs*, 30 (1963) : 59.
- Arnet, C. E. ; Davidson, H. H. ; and Lewis, H. H. “Prestige as a Factor in Attitude Change,” *Sociology and Social Research*, XVI(1931), 49-55.

- Bentley, Ralph R. and Rempel, Averno M. *Manual for the Purdue Teacher Opinionsaire*. West Lafayette, Indiana : Indiana University Bookstore, 1970.
- Berlo, D. K. "An Empirical Test of a General Construct of Credibility," Paper presented at the Annual Convention of the Speech Association of America, New York, 1961.
- Berlo, D. K. ; Lemert, J. B. ; and Mertz, R. "Dimensions for Evaluating the Acceptability of Message Source," *Research Monograph* : Michigan State University, 1966.
- Berko, Roy M. ; Wolvin, Andrew D. ; and Wolvin, Dariyn R. *Communicating : a Social and Career focus*. Boston : Houghton Mifflin Co. , 1977.
- Bettinghaus, E. P. *Persuasive Communication*. N. Y. : Holt, Rinehart & Winston, 1968.
- Devito, Joseph A. *Communicology : An Introduction to the Study of Communication*. N. Y. : Harper & Row, Publishers, 1978.
- Ehrens, G. A. and Mass, J. M. *Job Satisfaction & Teacher Militancy*. Daville, Illinois, Inversta e Printers & Publishers, 1969.
- Hovland, C. I. ; Janis, I. I. ; and Kelley, H. H. *Communication and Persuasion*. New Haven : Yale Univ. Press, 1953.
- Hovland, C. I. & Weiss, W. "The Influence of Source Credibility on Communication Effectiveness," *Public Opinion Quarterly*, XV(1951.) : 635-650.
- Hoy, Wayne K. and Miskel Cecil G. *Educational Administration*. N. Y. : Random House, 1978.
- Kulp, D. H. "Prestige as Measured by Single-Experience Changes and Their Permanency," *Journal of Educational Research*, XXVII (1934) : 663-672.
- Knoppy, Robert. and O'Reilly, Robert R. *Job Satisfaction of Teachers & Organizational Effectiveness of Elementary Schools*. Dept. of Health, Education & Welfare, NEI Books, 1978.
- Lavy, A. "Teacher Job Satisfaction: Factors and Implications," *Delta Pi Epsilon Journal* Vol. 15, No. 4, 1973.
- Lemert, J. B. "Dimension of Source Credibility," Paper Presented at the Meeting of the Association for Education in Journalism, August, 1963.
- Lewin Kurt. *Field Theory & Social Science*. N. Y. : Harper & Row, 1951.
- Locke, Edwin A. "The Nature & Causes of Job Satisfaction," *Handbook of Industrial Psychology*. Chicago : Rand McNally College Publishing Co. , 1976.
- McCloskey, J. C. "Scales for the Measurement of Ethos," Speech monograph, 33 (1966) : 65-72.  
 \_\_\_\_\_ "Ethos : A Dominant Factor in Persuasive Communication," a mimeographed paper for Communication 405 Course at Michigan State University, 1969.
- Mills, J. *Experimental Social Psychology*. N. Y. : The Macmillan Co. , 1969.
- Secord, P. and Backman, W. *Social Psychology*. N. Y. : McGraw-Hill, 1966.
- The American Heritage Dictionary*. Boston : Houghton Mifflin Co. , 1973.
- Tabbs, Stewart L. & Moss Sylvia. *Human Communication*. N. Y. : Random House, 1977.
- Webster's Third New International Dictionary*. G. & C. MERRIAM Co. , 1961.
- Whitehead, Jr., J. L. "Factor of Source Credibility," *Quarterly Journal of Speech*, 54 (1968) : 59-63.
- White, William F. and Anderson Jr, Harry E. "A Study a Scaled Dimensions of Teacher Behavior as perceived by Students," *Journal of Psychology*, 65 (1967) : 223-232.

## ABSTARCT

# The Relation between the Teaching Professional Environment and the Teachers' Credibility

**Ko Young-Ho**

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

Supervised by Professor Lee Soon-Hyung

## A. Problems

The purpose of this study is to examine the relation between the teaching professional environment and the teachers' credibility. The problems examined are as follows :

1. How do the teachers perceive their own teaching professional environment and their own credibility?  
What is the difference of teachers' opinion of the problems?
2. How many differences are there on the teachers' credibility according to the teaching professional environment, characteristic of schools, and the distinction of sex?
3. What is the correlation between the teaching professional environment and the teachers' credibility?
4. What is the difference of correlation between the teaching professional environment and the teachers' credibility according to the characteristic of schools and that of teachers?

## B. Methods

This study has been made by way of questionnaire :

The teaching professional environment and the teachers' credibility were divided into sub-factors separately and evaluated by Likert-Type 5 Scales. This study was made on the basis of a survey of 1397 teachers in the elementary and secondary schools in Cheju province.

The data was analyzed by the statistical method of Pearson's moment correlation coefficient and analysis of variable, and all the working process was done with computer.

### C. Results

1. Each teacher recognized the differences in his individual teaching professional environment.
2. Each teacher was conscious of the difference of opinion regarding his teacher credibility.
3. The teachers' credibility appeared to be affected by their teaching professional environment, and also influenced a little by the characteristic of schools.
4. The correlation between the teaching professional environment and the teachers' credibility is significant as a whole ( $r=.39$ ,  $p=.000$ ). Therefore, it can be said that the teaching professional environment has an influence, in a different way, on perceiving their own credibility.

### D. Conclusion

The relation between the teaching professional environment and the teachers' credibility is meaningful. Each teacher perceives his teaching professional environment differently, and it was proved that his perception of his own credibility may be influenced by his attitude to his own teaching professional environment.

It was proved that the teachers' credibility was also affected by the teaching professional environment and the characteristic of schools: elementary or secondary schools, public or private schools as well as the interaction between the teaching professional environment and the working area.

As the result, the better the teaching professional environment, the higher the extent of teachers' confidence and the credibility.

It is necessary that we should raise the standard of teachers' welfare and improve the teaching environment so that teachers can devote themselves to their professional duties.

<附 錄>

## 〔質 問 紙〕

教職環境과 教師의 信任度와의 關係

선 생 님 께

안녕하십니까?

어려운 여건하에서도 학생교육에 전념하시는 선생님께 경의를 표하는 바입니다.

이 질문지는 「교직환경이 교원의 신임도에 어떻게 영향을 미치는가」를 알아보기 위한 연구로서 질문지 내용은 교직환경에 관한 설문과 교원의 신임도에 관한 설문의 두 부분으로 구성되었습니다.

바쁘신 중이나마 교육발전을 위하여 빠짐없이 응답에 협조하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

선생님께서 주신 의견은 본 연구 이외의 다른 목적으로는 결코 사용되지 않을 것을 밝혀드립니다.

감사합니다.

1985년 1월 일

제주대학교 교육대학원 교육행정 전공

고 영 호 올림

※ 해당란에    표 하여 주십시오.

1. 학 교 급 별 : 국민학교       , 중학교       , 고등학교       .
2. 설 립 별 : 공 립       , 사 립       .
3. 근무지역별 : 시       , 읍·면사무소 소재지       , 그외 지역       .
4. 성     별 : 남       , 여       .

## I 교직원환경에 대한 질문지

※ 아래 설문을 읽으시면서 선생님의 의견이 전혀 그렇지 않다고 생각하시면 (A)에, 그렇지 않다면 (B)에, 그저 그렇다면 (C)에 그렇다고 생각하시면 (D)에, 매우 그렇다고 생각하시면 (E)에 표를 하여 주시기 바랍니다.	전혀 그렇지 않다 (A)	그렇지 않다 (B)	그저 그렇다 (C)	그렇다 (D)	매우 그렇다 (E)
1. 나는 가르치는 일을 좋아하며 학생들과 생활하는 일에 보람을 느낀다.					
2. 내가 받는 보수는 나의 학력이나 경력에 비추어 볼 때 적절하다고 생각한다.					
3. 나는 상사의 리더십 유형때문에 불편한 관계에 놓여 있을 때가 있다.					
4. 나의 상사는 자신의 이익보다 교사와 학생의 발전에 더 큰 관심을 가지고 있다.					
5. 우리 학교는 특별교실이나 학습자료가 제대로 마련되어 학습효과를 높일 수 있게 되어 있다.					
6. 학부형이나 지역사회의 학구민들은 우리 학교에 상당한 영향을 미치고 있는 편이라고 생각한다.					
7. 나의 수업준비 및 생활지도는 일과시간 이후에도 이루어질 때가 많다.					
8. 나에게는 교장·교감이나 장학사로 승진할 기회가 별로 있을것 같지 않다.					
9. 동료 교사들은 나의 교직생활을 잘 도와주는 편이다.					
10. 우리 학교는 교육당국이 제대로 지원해주고 있다고 생각한다.					
11. 우리 학교는 학생과 교사를 위한 식당이나 휴게시설 등의 복지시설이 제대로 마련되어 있다.					

	전혀				
	그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그렇다	매우 그렇다
	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
12. 우리 학교는 외부 관서로부터 도움을 받기 보다는 교육외적인 업무등으로 간섭을 받는 경우가 많다.					
13. 우리 학교 교육과정은 전인지향적이기 보다는 입시 위주로 운영되고 있다.					
14. 교원의 사회적 지위는 높은 편이라고 생각한다.					
15. 나는 학생들과의 사이가 원만하여 대화가 잘 이루어지고 있다.					
16. 학부형들은 우리 학교를 종종 재정적으로 도와주고 있다.					
17. 우리 학교 시설물은 정서적으로 안정된 느낌을 주도록 되어 있다.					
18. 나는 학교일로 언론 또는 수사당국에 의해 부당한 요청(압력)을 받는 경우가 있다.					
19. 우리 학교는 담임배정 및 업무분장 등이 합리적으로 되어 있다.					
20. 우리 학교에서는 우호적이고 발전적인 장학지도가 이루어지고 있다.					
21. 우리 학교에서 나는 교육 본래의 업무와는 다른 일에 시간을 많이 뺏기고 있다.					

## Ⅱ 신임도에 대한 질문지

※ 아래 설문을 읽으시면서 선생님의 의견이 전혀 그렇지 않다고 생각하시면 (A)에, 그렇지 않다면 (B)에, 그저 그렇다면 (C)에, 그렇다고 생각하시면 (D)에, 매우 그렇다고 생각하시면 (E)에 √표를 하여 주시기 바랍니다.	전혀 그렇지 않다 (A)	그렇지 않다 (B)	그저 그렇다 (C)	그렇다 (D)	매우 그렇다 (E)
1. 학생들은 내가 실력있는 교사라고 생각한다.					
2. 학생들은 내가 당혹한 문제에 대해서도 얼버무리지 않고 대답해 준다고 생각한다.					
3. 학생들은 내가 열성을 다해 가르친다고 생각한다.					
4. 학생들은 교사로서의 나의 권위를 존중하고 있다.					
5. 학생들은 내가 공정무사하게 그들을 대한다고 생각한다.					
6. 학생들은 내가 유우머가 있고 재미있게 가르치는 교사라고 생각한다.					
7. 학생들은 내가 가르치는 분야에 대해서 전문적인 교육을 받은 교사라고 생각한다.					
8. 학생들은 내가 그들을 다정하게 대해 준다고 생각한다.					
9. 학생들은 내가 학교일을 적극적으로 맡아 하는 교사라고 생각한다.					
10. 학생들은 내가 새로운 이론이나 수업기술을 적극적으로 연구하며 가르친다고 생각한다.					
11. 학생들은 내가 정확·간결하게 가르친다고 생각한다.					
12. 학생들은 나를 바쁘게 활동하는 교사라고 생각한다.					
13. 학생들은 나를 학생지도 경험이 많은 교사라고 생각한다.					
14. 학생들은 나를 태만하지 않고 성실히 근무하는 교사라고 생각한다.					
15. 학생들은 내가 학급일을 제때에 결정·처리해 준다고 믿고 있다.					
16. 학생들은 내가 화가 날 때도 참고 너그럽게 대해준다고 생각한다.					
17. 학생들은 나를 언행이 일치하는 교사라고 생각한다.					



〈부 록〉

學校特性 및 性別, 教職環境別 平均

특성변 교직환경 ↓	학 교 급 별			설 립 별		근 무 소 재 지 별			성 별		사례수
	국민학교	중학교	고등학교	공 립	사 립	시	읍·면· 소소재지	사무 소재지	그외지역	남 자	
Low~51	57.88	57.63	52.85	56.50	52.75	55.05	58.00	57.07	55.96	56.33	
1	(17)	(8)	(13)	(34)	(4)	(20)	(4)	(14)	(23)	(15)	38
52~59	60.71	58.41	57.20	59.14	57.38	57.48	59.83	61.07	53.70	59.48	
2	(96)	(93)	(66)	(229)	(26)	(28)	(68)	(59)	(169)	(36)	255
60~67	60.80	58.55	58.75	59.68	53.11	59.85	59.21	59.07	59.82	58.96	
3	(117)	(87)	(162)	(492)	(76)	(264)	(39)	(165)	(337)	(131)	568
68~75	63.78	60.27	61.86	62.40	59.27	62.24	61.31	63.13	62.41	61.77	
4	(97)	(71)	(48)	(104)	(15)	(109)	(62)	(48)	(36)	(83)	219
76~High	65.85	60.83	66.67	65.92	64.00	67.81	66.50	64.57	66.74	67.00	
5	(13)	(1)	(6)	(24)	(1)	(6)	(2)	(7)	(19)	(6)	25
계	61.50	58.97	59.82	60.18	57.97	59.83	59.89	60.17	60.12	59.64	
	(440)	(369)	(191)	(982)	(121)	(537)	(275)	(292)	(634)	(421)	1,105

( )안은 사례수

