
碩士學位 請求論文

中等 教師의 職務成熟度와 社會性과의
關係 研究

指導教授 李 杭 杙



濟州大學校 教育大學院

教育行政專攻

金 大 熙

1995年 8月

中等 教師의 職務成熟度와 社會性과의 關係研究

指導教授 李 杭 柱

이 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함.

1995年 6月 日

濟州大學校 教育大學院 教育行政專攻

提出者 金 大 熙



金大熙의 教育學 碩士學位 論文을 認准함.

1995年 7月 日

審査委員長

審査委員

審査委員

李 杭 柱
李 杭 柱
李 杭 柱

< 抄 錄 >

中等 教師의 職務成熟度와 社會性과의 關係研究

金 大 熙

濟州大學校 教育大學院 教育行政 專攻

指導教授 李 杭 柱

본 연구의 목적은 교사의 직무성숙도와 사회성과의 관계를 분석함으로써 효과적인 교육 활동을 위하여 직무를 설계하고 필요한 정보를 제공하는데 있다.

위 목적을 달성하기 위한 중심 과제는 다음과 같다

1. 교사의 특성별에 따라 직무성숙도는 어떠한 차이가 있는가 ?
2. 교사의 특성별에 따라 사회성은 어떠한 차이가 있는가 ?
3. 교사의 특성별에 따라 직무성숙도와 사회성 간에는 어떠한 상관성이 있는가 ?

연구는 사회조사 방법론에 의해 수행되었다.

표집은 제주도내에 소재한 34개 중·고등학교(중학교 19개교, 고등학교 15개교)에 근무하고 있는 교사 1,000명을 대상으로 하였으며, 중·고등학교로 나누어 무선표집하였다. 최종적으로 본 분석에 적용된 사례는 868부이다. 이에 대한 자료는 SPSS 프로그램 방식을 이용하여 전산 처리하였다.

수집된 자료를 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 교사의 직무성숙도에서 살펴보면, 성취동기는 각 집단별로 유의한 차이가 없었으며, 국·공립학교 교사와 경력이 많은 교사가 책임감이 높은 것으로 나타났다. 그리고 자신감과 전문성에서는 고등학교 교사와 남교사 및 경력이 많은 교사가 높은 경향을 보였다.

둘째, 교사의 사회성에서 살펴보면, 친밀성은 중학교 교사와 국·공립학교 교사 및 중간 경력의 교사가 더 높게 나타났으며, 신뢰성은 각 집단별로 유의한 차이가 없었다. 응집성 및 유능성에 대해서는 고등학교 교사와 남교사, 그리고 경력이 많은 교사일수록 높게 나타났다. 또한 건전성은 남교사와 경력이 많은 교사가 높은 것으로 나타났다.

셋째, 교사의 직무성숙도와 사회성과의 관계에서 살펴보면, 성취동기는 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등과 유의한 관련이 있는 것으로 나타났으며, 책임감 및 자신감은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등과 유의한 관련이 있는 것으로 나타났다. 그리고 전문성에 대해서는 응집성, 유능성, 건전성과 유의한 관련이 있는 것으로 나타났다.

본 연구에서 교사의 직무성숙도와 사회성과의 관계는 직무를 수행하는데 있어서 양 변인간의 상관관계가 밀접하게 나타나 서로 많은 영향을 주는 것으로 밝혀졌다.



目 次

I. 序 論	1
1. 研究의 必要性 및 目的	1
2. 研究問題 및 假設	3
3. 研究의 制限點	4
II. 理論的 背景	5
1. 職務成熟度	5
2. 社會性	14
3. 兩 變因과 關聯된 研究	19
III. 研究의 方法	20
1. 標集對象	20
2. 測定道具	21
3. 資料處理	22
IV. 調査結果 및 解釋	23
1. 職務成熟度 分析	23
2. 社會性 分析	27
3. 職務成熟度와 社會性과의 關係 分析	32
V. 要約 및 結論	40
1. 要 約	40
2. 結 論	44
參 考 文 獻	45
<Abstract>	48
< 附 錄 >	51

表 目 次

<표Ⅱ- 1> 교사의 직무성숙도 하위요인	14
<표Ⅱ- 2> 교사의 사회성 하위요인	18
<표Ⅲ- 1> 질문지의 배부 및 회수 상황	20
<표Ⅲ- 2> 직무성숙도 질문지 요인별 문항 번호	21
<표Ⅲ- 3> 사회성 질문지 요인별 문항 번호	22
<표Ⅳ- 1> 교사의 성취동기 비교	23
<표Ⅳ- 2> 교사의 책임감 비교	24
<표Ⅳ- 3> 교사의 자신감 비교	25
<표Ⅳ- 4> 교사의 전문성 비교	26
<표Ⅳ- 5> 교사의 친밀성 비교	28
<표Ⅳ- 6> 교사의 신뢰성 비교	29
<표Ⅳ- 7> 교사의 응집성 비교	30
<표Ⅳ- 8> 교사의 유능성 비교	31
<표Ⅳ- 9> 교사의 건전성 비교	32
<표Ⅳ-10> 학교별 직무성숙도와 사회성과의 관계	33
<표Ⅳ-11> 설립별 직무성숙도와 사회성과의 관계	34
<표Ⅳ-12> 성별 직무성숙도와 사회성과의 관계	36
<표Ⅳ-13> 경력별 직무성숙도와 사회성과의 관계	37
<표Ⅳ-14> 교사의 직무성숙도와 사회성과의 관계(전체)	39

I. 序 論

1. 研究의 必要性 및 目的

현대 사회는 복잡하고 다양한 산업 구조에 의하여 여러가지 직업 군으로 나누어지는 수많은 직업이 존재한다. 인간이 직업을 갖는다는 것은 自我를 발견하고, 가치관을 확립하며, 자기 생활에 대하여 만족을 추구할 뿐만 아니라 생계를 유지하기 위한 수단이 되기도 한다. 이렇게 많은 직업 중에서도 교사라는 직업은 제2세 국민 교육을 담당하고, 사회의 선도적 역할을 한다는 의미에서 그 중요성과 책무는 막중하다 하겠다.

교사의 역할은 수업활동, 학생의 사회화를 돕는 일, 학습평가, 생활지도, 상담활동 등 기본적인 역할과 학습조력자, 집단지도자, 친구로서의 심리적 역할 및 학급 경영자로서의 역할, 행정적 역할, 전문성 신장을 위한 역할을 수행하게 된다. 그러므로 교사가 이들에 대한 직무수행을 어느 정도 효과적이고 능률적으로 이행할 수 있는지 여부를 결정하게 되는 직무성숙도의 문제가 매우 중요시하게 대두된다.

수동적인 교사는 창의력 있는 교사가 되지 못한다. 학교라는 특수한 교육적 사회에서는 능동적이면서도 유능한 교사를 필요로 한다. 능동적이면서 유능한 교사란 직무성숙도가 높은 수준에 있는 사람을 지칭한다.

Hersey & Blanchard¹⁾는 직무 수행에 있어서 成熟度는 어떤 일을 할 수 있는 능력과 관련된 것으로서 과업 수행의 능력, 과업 수행에 필요한 기술,

1) Paul Hersey & Kenneth H. Blanchard, *Management of Organizational Behavior*, (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1982), pp.157~158 .

지식 등이며, 어떤 특정 분야에서 직무수행 성숙도가 높은 사람은 다른 사람의 지시나 지도 없이도 과업을 수행할 수 있는 지식, 능력, 경험 등을 가지고 있는 사람이라고 하였다.

한편 Harris²⁾에 의하면 社會性은 효과적인 인간관계의 능력, 즉 건전한 대인관계를 지속하고 발전시켜 나가는 능력이라고 정의했다. 인간의 행동 양식은 대부분 사회를 통해서 획득되며, 그 양식은 문화에 의해서 어느 정도 일반성, 공통성을 가진다.

사회성이란 대인 관계에서 나타나는 사회적 적응의 총합이라 할 수 있으며, 그것은 단순한 사회적 행동이라기 보다는 그 순간까지 개인의 행동 개체 속에 체계화되고 내재화된 사회적 습관 혹은 태도의 총칭이라고 말할 수 있다.³⁾ 이와 같이 교사의 사회성은 직무를 수행하는데 교사 서로간에 우호적이며 협력적인 인간관계 유지와 학생과의 상호작용에서 건전한 생활 습관을 발전시켜야 하는 양면적 요구를 수용한다.

지금까지 교사의 직무성숙도와 사회성의 각 변인에 대한 이론 정립과 타 변인과의 관계 연구는 부분적으로 연구된 바 있지만, 양 변인간의 직접적인 관계를 究明하기 위한 연구는 거의 수행된 바 없다. 직무성숙도와 사회성의 각 변인에 대한 부분적인 연구도 중요하고 필요하지만, 본연구에서 양 변인에 대한 상관관계를 밝힘으로써 더 많은 정보를 얻고, 이에 따른 자료를 제공하기 위하여 연구를 수행할 필요가 있다.

따라서 본 연구의 목적은 교사의 직무성숙도와 사회성과의 관계를 분석함으로써 효과적인 교육 활동을 위하여 직무를 설계하고 필요한 정보를 제공하는데 있다.

2) Edward D. Harris, *Sociability & Job Performance, Journal of Personal Management*, Vol. 3. n. 11, (September, 1981), p. 206.

3) 後藤岩男, 「사회적 행동의 발달」 (東京: 金下書店, 1959), p. 51.

2. 研究問題 및 假設

A. 研究問題

학교 교육에 있어서 교사의 자질과 특성은 교육 성과에 많은 영향을 미친다. 더욱이 감수성이 예민한 중·고등학교 학생들에 대해서는 교사가 인지하고 있는 지식과 행동 특성 및 활동성은 학생들의 학습활동, 생활습관, 성격형성 등 학생들의 인격 도야와 질적 교육 향상에 일조를 담당하고 있음은 주지의 사실이다.

이와 같은 여러가지 사항들에 대한 수준 향상은 교사가 담당하고 있는 직무의 성숙도 정도에 따라 그 차이가 클 것이다. 그리고 여러 요인들이 존재하는 교육 집단 속에서 교사가 건전한 대인 관계를 원만히 지속하고 발전시켜 나가느냐 하는 것도 학생들에게 여러가지 측면에서 영향을 미칠 것으로 생각된다.

이에 따라 본 연구에서는 지금까지 직무성숙도와 사회성의 각 변인에 대하여 부분적으로 연구한 결과를 기초로 양 변인의 하위 요인간의 관계를 보다 구체적으로 분석하려는 것으로 그 중심 과제를 제시하면 다음과 같다.

- 1) 교사의 특성별에 따라 직무성숙도는 어떠한 차이가 있는가 ?
- 2) 교사의 특성별에 따라 사회성은 어떠한 차이가 있는가 ?
- 3) 교사의 특성별에 따라 직무성숙도와 사회성간에는 어떠한 상관성이 있는가 ?

B. 假 設

본 연구를 수행하기 위하여 다음과 같이 영 가설을 설정하였다.

1) 직무 성숙도

교사가 지각한 직무 성숙도 하위요인 점수들은 특성별 (학교별, 성별, 설립별, 경력별)에 따라 차이가 없다.

2) 사회성

교사가 지각한 사회성 하위요인 점수들은 특성별 (학교별, 성별, 설립별, 경력별)에 따라 차이가 없다.

3) 직무 성숙도와 사회성과의 관계

교사가 지각한 직무성숙도 하위요인과 사회성 하위요인간에는 상관이 없다.



3. 研究의 制限點

1) 표집은 제주도내에 소재하고 있는 중·고등학교의 교사를 대상으로 하였기 때문에 전국적인 현상과는 차이가 있을 수 있다.

2) 교사에 대한 기초 자료는 학교별, 성별, 설립별, 교육경력별 등 네 가지 집단으로 제한하였다.

II. 理論的 背景

여기에서는 먼저 직무성숙도와 사회성에 관련된 이론을 검토한 후, 양 변인과 연관된 연구 경향을 고찰하기로 한다.

1. 職務成熟度

McClelland⁴⁾에 의하면 職務成熟度(job maturity)는 어떤 일을 할 수 있는 능력과 관련된 것으로서 과업 수행의 능력, 과업 수행에 필요한 기술·지식 등이라고 하였다. 이에 따라 어떤 특정 분야에서 직무성숙도가 높은 사람은 다른 사람의 지시나 지도 없이도 과업을 충분히 수행할 수 있는 지식·능력·경험 등을 가지고 있다.

心理的 成熟度(psychological maturity)는 어떤 일을 하려고 하는 自發性, 즉 動機化에 관련된 것으로서 자신감이나 그 일에 대한 몰입(involve-ment) 등을 말한다. 그래서 어떤 특정 분야나 책임 분야에 심리적 성숙도가 높은 사람들은 그들이 맡고 있는 직무에 대한 책임을 중요시하고, 그 직무에 대한 자신감을 가지고 만족해 한다. 그러므로 그들은 책임 분야의 일을 수행하는데 대한 격려나 칭찬을 필요로 하지 않는다.

이와 같이 職務成熟도와 心理的 成熟도가 높은 사람은 책임을 질 수 있는 사람이라고 말할 수 있는데, 이 책임이라는 개념은 이중적인 요인으로 이루

4) David C. McClelland, *The Achievement Motive* (New York : Appleton- Century-Crofts, 1953) ; and *The Achieving Society* (Princeton, N.J.: D. Van Nostrand Co., Inc., 1961), pp. 384~397

어진 개념, 즉 기꺼이 책임을 맡으려는 자발적인 측면과 능력이라고 본다. 그리고 이들 두 가지 요인들의 결합에 의한 네 가지 결합 형태가 있을 수 있는데, 이들 네 가지 결합 형태는 다음과 같다. ①기꺼이 책임을 맡으려는 자발성도 없고 책임을 맡을 능력도 없는 경우, ② 기꺼이 책임을 맡으려는 자발성은 있으나 책임을 맡을 능력이 없는 경우, ③ 능력은 있으나 기꺼이 책임을 맡으려는 자발성이 없는 경우, ④ 기꺼이 책임을 맡으려는 자발성도 있고 능력도 있는 경우이다.

Murray⁵⁾의 欲求理論에 의하면 성취동기(achievement-motivation)란 탁월하고 수준 높은 일을 이루어 보겠다는 내적 의욕을 뜻한다. 수준 높은 일이란 새롭고 뜻있고 보다 어려운 성취를 의미한다.

동기의 개념은 개인이 갖는 의의와 중요성에 따라 계서화된 감정적 색조를 띤 연상적 망조적이다. 성취동기란 새롭고 훌륭한 과업을 생산적인 행동을 통해서 이루어 놓겠다는 의욕인 동시에 이러한 의욕을 머리 속에 그려 놓은 조직체로서 그 과업이 이루어 질 때에는 유쾌한 감정이, 이루어지지 못할 때에는 불쾌한 감정이 수반하게 되는 감정적 색조를 띤 것이다.⁶⁾

성취동기와 관련된 행동 특성, 즉 성취동기가 높은 사람들의 행동 특성은 다음과 같다⁷⁾.

① 課業指向性 - 성취인(성취동기가 높은 사람)은 일상 되풀이되는 과업이 아닌 도전할 가치가 있는 일에 대해서는 성취 결과가 과업성취로 인해서 얻어 지는 보상보다도 성취해 나가는 과정 그 자체와 그의 능력을 과시하고

5) H. A. Murray, *Exploration in Personality* (N.Y.: Oxford University Press, 1938), pp.123~124

6) David C. McClelland, *Toward a Theory of Motive Acquisition*, *American Psychologist*, vol.20, No.5 (May,1965), P.323.

7) David C. McClelland, *The Achieving Society* (N.Y.:D.Van Nostrand Co.,1961), PP. 205~238.

평가하는 것에 더 관심을 갖고, 성취동기가 낮은 사람보다 더 일을 잘해 내는 경향이 있다.

② 適切な 冒險性 - 성취인은 그의 능력과 기능을 다해서 성취해 낼 수 있는 적절한 모험성과 곤란성을 내포하고 있는 과업을 선택하여 도전하기를 좋아하는 경향이 있다.

③ 自信感 - 성취인은 성취 가능성에 대한 주관적 판단, 즉 자신감을 더 높게 갖는 경향이 있다.

④ 精力的이고 革新的인 活動性 - 성취인은 수준높은 일을 찾아다니는 일에 정열적이고, 활동적이며, 새로운 일을 만들어 내는데 있어서도 열중하는 경향이 있다.

⑤ 自己責任感 - 성취인은 과업에 성공했을 때나 실패했을 때나 그 결과에 대한 책임을 자기가 지며, 더 열심히 일하고 능률적으로 처리하려는 경향이 있다.

⑥ 結果에 대한 知識利用性 - 성취인은 그가 수행하는 과업이 어떻게 진행되고 있으며, 예상되는 결과는 어떠한 것인가에 관하여 구체적이고 객관적인 정보를 계속 추구하려는 경향이 있고, 그 결과로 얻어진 지식은 성취 활동을 더욱 강화하는데 이용하는 경향이 있다.

⑦ 未來指向性 - 성취인은 고통과 갈등과도 끈기 있게 싸우면서 장기적인 목적 달성의 계획을 세우고 미래에 얻을 성취 만족을 기대하면서 작업에 열중하는 미래 지향적인 사람이다.

지도자의 관심은 조직의 목표를 어떻게 능률적으로 달성하느냐에 있는데, 구성원 개인이 자발적으로 능력을 발휘하고자 하는 의욕, 즉 자발성이 중요한 결정 요인임이 밝혀졌다.⁸⁾ 따라서 조직은 효과성을 높이기 위해 구성원

8) 朴乃會, 「현대 리더십론」(서울 : 법문사, 1987), P. 199.

들의 자발적인 노력이 중요하므로 지도자는 구성원에게 자발성을 조건화시키도록 동기부여가 필요하다.

구성원의 동기유발은 지도자의 관계 지향적 행동에 의해 영향을 받게 되는데 지도자는 업무를 잘 수행하려고 노력하는 구성원에게 높은 관계 지향적 행위를 함으로써 구성원의 직무성과를 개선할 수 있다. 그러나 동일시의 가설(identification hypothesis)에서는 구성원의 동기 유발은 지도자의 관계 지향적 행위를 얻으려는 시도가 아니라 지도자의 관계 지향적 행위에 대한 반응이다. 그러므로 관계 지향적 행위가 증가할 수록 구성원의 지도자에 대한 태도는 호의적이 되고 영향력이 증가된다⁹⁾.

자발성과 성취동기가 조건화된 교사는 개인의 정체성을 학교 조직의 목표에 연계시키고 개인의 가치, 관심, 이해관계 등을 자신의 직무완성을 위해 몰두하는 심리상태와 행동 특성을 갖는데 이는 교직에 대한 애착이라고 표현할 수 있다.

위의 이론들을 종합적으로 정리해 보면, 교사는 학교 교육의 주체로서 교육 본연의 목적을 달성하기 위한 가장 중요한 요인으로, 학생들에 대한 교육의 효과와 능률을 최대한 올리는데 매우 중요한 역할을 하고 있는 것은 물론, 질 높은 교사를 많이 확보한다는 것은 교육 전반에 걸쳐 교육의 수준을 향상시키는데 절대적인 영향력을 미친다고 볼 수 있다.

또한 교사의 업무 중 많은 비중을 차지하는 것은 일반사무인데, 개인의 사무처리 능력에 따라 자신이 맡은 담당 사무를 얼마나 능률적이고 효과적으로 처리할 수 있는지의 여부가 나타난다.

이와 같이 교사의 직무성숙도는 학생들을 지도하기 위한 전문적인 지식과

9) 黃在泉, "리더 행위가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증적 연구" (서울대학교 경영학 석사 학위 논문, 1980), P.49.

기술 및 사무처리 능력의 정도와 자신의 교육 수준과 다양한 경험에서 비롯되는 기능이라고 정의할 수 있다.

Argyris¹⁰⁾의 未成熟 -成熟 이론에 의하면 관료적-피라미드 모형의 가치 체계가 아직도 대부분의 조직에서 지배적이라는 사실 바로 그것이 오늘날 많은 조직 문제를 일으키고 있다는 것이다. 그가 예일 대학에 재직하고 있을 당시, 관리 방법이 작업환경 속에서 개인의 행동과 성장에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보기 위해 산업 조직을 검토하였다.

그는 개인이 여러 해에 걸쳐 성숙해 가는 과정에서 Personality에 일곱 가지의 변화가 일어난다고 보았다.

- ① 어린이의 수동적 상태에서 어른의 능동적 상태로의 발달
- ② 어린이의 다른 사람에게 의존하는 상태에서 어른의 비교적 독립적인 상태로의 발달
- ③ 어린이의 단순한 행동방식에서 어른의 다양한 행동방식으로의 발달
- ④ 어린이의 변덕스럽고, 제멋대로의, 그리고 천박한 흥미에서 성인의 보다 넓고 보다 깊은 흥미로의 발달
- ⑤ 어린이의 현재밖에 없는 짧은 시간적 전망에서 어른의 미래와 과거까지도 포함하는 긴 시간적 전망으로의 발달
- ⑥ 어린이의 누구에게나 종속된 상태에서 어른의 다른 사람과의 대등관계나 우월한 상태로의 발달
- ⑦ 어린이의 자아에 대한 몰지각에서 어른의 자아에 대한 지각 및 자기 통제로의 발달 등이다.

또한 그에 의하면 이와 같은 변화는 연속선상에 있는 것으로서 건강한

10) Chris Argyris, *Personality & Organization*, (N.Y. : Harper & Row, Publishers, 1957), pp. 66~69.

Personality는 그 연속선을 따라 「未成熟」에서 「成熟」으로 발달해 간다고 가정하였다.

이러한 변화는 단지 일반적인 경향에 지나지 않지만 성숙이라는 문제에 대한 어느 정도의 이해를 가능케 해준다. 개인이 속한 문화의 규범이나 Personality 때문에 이러한 어른의 특성이 최고도로 發現되고 성장하는데 제한이나 제약을 받게 되지만, 사람이 나이를 먹어 갈수록 연속선상을 따라 성숙의 극치를 향하여 발달해 나아간다는 것은 일반적인 경향이라 할 수 있다. 그는 완전한 성숙이 가능한 사람은 거의 없다는 것을 인정한 최초의 사람이었다.

Argyris¹¹⁾는 공식조직 자체 속에 사람을 미성숙하게 하는 특성이 있다고 하였다. 이 점에 대해서 그는 다음과 같이 말하고 있다. 조직이란 여러 사람의 집단적 노력에 의해 달성 가능한 조직 목표의 달성을 위해 만들어지는 것이기 때문에 공식조직이란 어떻게 하면 이러한 조직 목표를 잘 달성할 수 있는 것인가에 대한 건축가적인 사고가 반영된 것이다. 그래서 여러 가지 직무로 이루어진 조직의 실체가 먼저 오고 그 다음으로 사람이 직무에 맞추어 진다. 그리고 이와 같은 설계는 과학적 관리법의 네 가지 개념, 즉 과업의 전문화(task specialization), 명령의 연쇄(chain of command), 지시의 통일성(unity of direction), 통제의 범위(span of control)에 근거하여 설계된다. 관리자는 종업원을 「상호 교환성이 있는 부분 (interchangeable parts)」으로 만들어 감으로써 조직과 관리의 능률 및 생산성을 높이려고 노력한다.

이와 같은 조직 개념에서는 권력과 권한이 최고 경영 층에 있는 몇 사람의 손에 장악되어진다는 것은 기본적인 상식이다. 그래서 명령의 연쇄의 말단에 있는 사람들은 그들의 상사나 시스템(system) 자체에 의해 엄격하게

11) Chris Argyris, *op. cit.*, pp. 66 ~ 69

통제된다. 그리고 과업의 전문화는 직무의 지나친 단순화를 낳게 하여 결과적으로 직무가 판에 박은 듯이 반복적인 것이 되어 도전적인 직무가 되지 않는다. 이러한 관리 방식은 곧 지시적이고 과업 지향적인 리더십(leadership)을 의미하는데, 이와 같은 리더십 밑에서는 직무에 대한 의사 결정이 상사에 의해서만 이루어지고, 종업원은 그러한 결정대로 일을 수행할 뿐이다. 이같은 유형의 리더십은 예산 통제, 자극 임금제도, 시간·동작연구, 표준작업 방법 등과 같은 관리상의 통제를 낳게 하는데, 이러한 통제가 종업원의 창의성과 독창성을 억제하게 된다.

Hersey 와 Blanchard¹²⁾는 상황적 리더십 모형에 있어서 성숙도는 하위자의 능력과 하위자가 자신의 행동을 조종해갈 책임을 기꺼이 지려고 하는 자발성 등으로 정의되고 있다. 이들 성숙 변인들은 수행해야 할 구체적인 과업과의 관련하에서만 고려되어야 한다. 말하자면 개인이나 집단은 구체적이 아닌 총체적인 의미에서 성숙 또는 미성숙하다고 할 수 없다는 말이다.

리더(leader)가 사람들의 노력을 통해서 달성하려고 하는 구체적인 과업이나 기능 및 목적과의 관련하에서만 모든 사람들이 다소간 성숙하다거나 성숙하지 못한다고 말할 수 있다는 것이다.

金鳳九¹³⁾는 “中等敎員의 成熟度와 學校長의 指導性과의 關係分析”에서 교사의 과업 성숙도는 교사 자신의 과업, 즉 직무를 수행함에 있어서 얼마나 적극적으로 처리하고 자립적으로 해결하며 다양한 방법을 동원하여 수행하는지의 여부를 종합적으로 파악한 결과 시 지역과 읍·면 지역의 교사들의 성숙도가 각각 $M=2.89$, $M=2.88$ 로서 별다른 차이를 발견할 수 없었다.

학교 급별 교사의 성숙도 및 설립별 교사의 성숙도를 보더라도 별다른 차

12) Paul Hersey & Kenneth H. Blanchard, *op. cit.*, pp. 184 ~ 187.

13) 金鳳九, “중등 교원의 성숙도와 학교장의 지도성과의 관계 분석” (석사학위 논문, 동국대학교 교육대학원, 1989), pp.51~52.

이를 발견할 수 없었다. 그러나 여교사의 과업 성숙도 ($M=2.84, SD=1.98$)보다 남교사의 과업 성숙도($M=2.91, SD=2.00$)가 높은 것으로 나타났다.

이와 비슷한 내용의 연구로서 朴亨圭¹⁴⁾는 교사의 성숙도를 職務成熟度(能力)와 心理的成熟度(自發性과 自信感)로 구분하고, 직무성숙도와 직무성과는 $r=.52$ ($P<.01$)의 상관이 있으며, 심리적 성숙도와 직무성과는 $r=.47$ ($P<.01$)의 상관이 있음을 밝혔다. 金昌杰¹⁵⁾은 교사의 성숙도와 직무성과는 $r=.377$ ($P<.001$)의 상관이 있음을 증명하였다.

성숙도라는 변인을 구성하는 하위요인들은 연구자에 따라 약간의 차이가 있다.

McClelland¹⁶⁾는 성숙의 구성요소를 다음과 같이 밝혔다.

첫째, 성취동기화된 사람들은 어떤 공통적인 특성을 가지고 있는데, 그것은 특성이란 다음과 같은 것들이다. 즉 높지만 성취 가능한 목표를 설정할 수 있는 능력, 성공에서 오는 보상보다는 개인적인 성취 그 자체에 대한 관심, 그리고 태도에 대한 피이드백(어느 정도로 나를 좋아하고 있는가?)보다 오히려 과업 관계 피이드백(내가 일을 잘해 가고 있는가?)에 대한 욕망 등이다. 이들 특성 중에서 우리가 가장 관심을 가지고 보는 것은 「課業-關聯成熟度」와 「높지만 성취 가능한 목표를 설정하는 능력」 등이다.

둘째, 성숙도의 두 번째 구성요소는 교육과 경험이라고 할 수 있다. 교육과 경험이란 두 개념 사이에는 개념적 차이가 없는 것으로 생각된다. 사람은 누구나 교육이나 경험을 통해서, 그리고 이 두 개의 결합을 통해서 「課

14) 朴亨圭, "학교장 지도성의 효과성에 대한 실증적 연구"(박사학위 논문, 동국대학교 대학원, 1988), p. 72.

15) 金昌杰, "교장의 지도성 행위 상황 및 조직효과성간의 관계연구" (박사학위 논문, 중앙대학교 대학원, 1983), P. 65.

16) David C. McClelland, *The Achieving Society* (Princeton, N.J.: D. Van Nostrand Co., Inc., 1961), pp. 384~397.

業-關聯成熟度」를 얻을 수 있게 되는 것이다. 교육과 경험간에 차이가 있다면 단지 교육이라고 말할 때는 공식적인 교실에서의 경험을 가리켜 말하는 경우이고, 경험이라고 말할 때는 자신의 생활에서나 직무에서 배우게 되는 모든 행동과 활동을 포함시켜 말한다는 차이가 있을 뿐이다.

셋째, 최신 연구에서 「교육이나 경험은 능력에 영향을 미치고, 성취동기(achievement motivation)는 자발성에 영향을 미친다」고 하였다.

이상에서 논한 바와 같이 구성원의 성숙성은 Personality의 성숙 수준을 비롯하여 성취동기, 책임감, 교육과 경험 등 수준의 종합적 성격을 갖고 있다고 말할 수 있다.

朴亨圭¹⁷⁾는 교사의 직무성숙도 하위요인으로 ① 교수·학습 과정에서 요구되는 교사의 능력과 기술의 정도, ② 학생 생활지도에서 요구되는 교사의 지식과 기술의 정도, ③ 학급경영과 학교 사무관리에서 요구되는 교사의 능력과 기술의 정도 등을 설정하였다.

또한 그는 교사의 심리적 성숙도 하위요인으로 ① 교사의 근무의욕의 정도, ② 교사의 성취동기의 정도, ③ 교사의 교직에 대한 애착의 정도 등을 설정하였다.



金昌杰¹⁸⁾은 성숙성 변수에서 학교 조직의 구성원인 교사들의 성숙성은 성취동기가 높고 자아실현 욕구, 책임감, 자신감 등에 대한 태도의 정도를 말하며, 이러한 개념을 토대로 성숙성의 하위요인을 ① 성취동기성, ② 자아개념성, ③ 책임성, ④ 성숙 관련성으로 구분하였다.

17) 朴亨圭, 上揭書, p.10.

18) 金昌杰, “교사의 성숙성과 조직 헌신성과의 관계연구”(인하대학교 인문과학 연구소, 논문집 제 20집 별쇄, 1993), pp.18~19.

이상의 문헌에서 검토한 것처럼 교사의 직무성숙도 하위요인은 <표 II-1>과 같이 McClelland의 성숙 구성요소와 朴亨圭의 직무성숙도 하위요인 및 金昌杰의 성숙성 하위요인 등을 기준으로하여 성취동기, 책임감, 자신감, 전문성을 하위요인으로 정했다.

<표 II-1> 교사의 직무성숙도 하위요인

요 인	내 용	근 거
성취동기	교사들의 과업지향적, 적당한 모험적 태도의 정도	McClelland의 성취동기 Murray의 욕구이론
책 임 감	교사들의 과업에 대한 책임 수락성, 책임능력의 정도	Hersey & Blanchard의 책임감
자 신 감	교사들의 교무(업무) 처리에 대한 자신감의 정도	McClelland의 성취동기
전 문 성	교사들의 교직에 대한 전문적으로서의 전문성 신장 노력의 정도	Abbott의 조직행동

2. 社會性

社會性(sociability)이라는 말은 상당히 포괄적인 의미를 담고 있어 여러 각도에서 고찰될 수 있고 정의될 수 있는 용어이다.

사회성이란 사회 관계의 의식을 말하며, 사회 생활에 적응하는 성질이라고 할 수 있다. 즉 다른 사람들과 사귄 수 있고 개체의 능력 또는 개체의 사회적응성, 대인관계의 원만성이라고도 말할 수 있다. 사회성은 인간관계를 통하여 나타나고 발달하는 것이다. 대인관계, 인간관계 등으로 표현되고 있는 인간과 인간의 상호관계를 사회적 관계라고 한다¹⁹⁾. Moreno는 사회성에 대한 개념을 설명하면서 집단 성원간에 상호 수락 또는 매력과 반발의 형태를 분석하고, 그 강도와 빈도를 측정함으로써 집단에 대한 개인의 관계나 위치, 나아가서는 집단 자체의 사회적 구조 및 발전의 상태를 발견하여 조화로운 인간 관계를 맺어 각 개인이 사회적 활동의 공동 참여자로서 타 성원을 자발적으로 받아들일 수 있어야 한다고 하였다.²⁰⁾ 또한 사회성이란 사회적 측면에서 본 인간의 성질로 어떤 사람이 남을 모방하고 동화하며, 사회의 요구나 제도 그리고 관습들에 동화함으로써 인간관계를 원활히 가지며 사회에 잘 적응해 가는 성질이라고 말할 수 있다.²¹⁾

Fey²²⁾는 인간이 다른 사람과 건전한 관계를 유지할 수 있으려면 타인의 성격이나 행동 특성을 이해하고 타인의 요구를 받아들일 수 있어야 한다고 보았다. 인간관계는 상호 교환적인 것이기 때문에 수용성은 자신의 희생이나 손실이 있을 지라도 먼저 타인에게 자신을 개방하고 타인의 기대에 따라 행동하는 태도라고 말할 수 있다. 다시 말해서 인간이 수용적 태도를 취하므로 자신도 타인으로부터 기대하는 바를 얻게 되며 이러한 관계가 서로의 소외감이나 무력감을 극복할 수 있는 보상으로 작용할 때 양자간의 관계는 깊어진다는 것이다.

鄭範謨²³⁾는 사회성을 사회활동, 집단활동을 즐기며, 동무가 많고, 협동적

19) 閔榮順, 「교육심리학 신강」, (서울 : 문음사, 1982), pp. 201~202.

20) 鄭東傳, “유아원 유치원 교육경험 유무가 사회성 발달의 관계에 관한 연구” (석사학위논문, 중앙대학교 교육대학원, 1987), p. 7.

21) 李相魯, 「성격과 행동의 지도」 (서울 : 중앙적성출판부, 1990), pp. 252 ~ 253.

22) W. F. Fey, *Acceptance and Friendly Relations, in Social Relationships*, (eds), G.J. McCall, et. al, (Chicago: Aldine Publishing, Co, 1985), pp.164~168.; 吳順命, “교사의 사회성과 직무태도와의 관계 연구” (석사학위 논문, 제주대학교 교육대학원, 1990), p. 8에서 재인용.

이며 인정이 많고, 남과 의견이 잘 맞으며, 충동이 적은 특성이라고 설명하면서, 반대로 사회 사교상태를 기피하고, 수줍어하고, 고독을 일삼는 非社會性과 대조되는 것이라고 정의했다.

李相魯²⁴⁾는 사회성에 대하여 개인적인 측면에서 본 인간의 성질이라기 보다는 사회적 측면에서 본 인간의 성질이라고 보았다. 즉 어떤 사람이 남을 모방하고, 동화하며, 사회의 요구나 제도, 그리고 관습들에 얼마만큼 쉽게 따르고 동화함으로써 인간관계를 원활히 가지며 사회에 잘 적응해 갈 수 있는 성질을 지니고 있는가가 사회성의 변별이나 평가 준거가 되는 것이라고 볼 수 있다. 예컨대 지능이 인간이 지니는 고유의 능력이라면 적성이란 사회적 행동이나 직업의 종류에 비추어 본 인간의 능력을 말하고 있는 바와 같은 관계라고 말할 수 있다. 그러므로 사회성이란 사회의 제도나 관습 그리고 타인과의 동화와 그러한 동화와 같은 자기외적 규준이 사회성의 유무를 변별하고 평가하는 준거로 삼는 성격적 측면으로 설명하고 있다.

이상의 학설들을 종합하여 정리하면 사회성이란 개체의 능력, 개체의 사회 적응성, 대인관계의 원만성 등 사회적 측면에서 본 인간의 성질이며, 또한 집단에 대한 개인의 관계나 위치는 물론 조화로운 인간관계를 형성하여 사회활동과 집단활동을 즐기며, 협동적이며, 인정이 많고 소외감을 극복하고 사회적 구조와 그 계층의 차이에 따라 이루어지는 사회화 과정을 통해서 습득되는 인간성이라고 정의할 수 있다.

Cooley²⁵⁾는 사회화 과정을 사회적 자아의 발달로 설명하고 있다. 사회적 자아란 개인의 사회생활을 통하여 추출한 이념 또는 이념체계로서 자기의 것으로 소중히 여기는 것을 의미한다. 이 사회적 자아는 사회적 상호작용을

23) 鄭範謨, "인성검사 방법요강, 중·고·대·일반용" (서울:코리안 테스트센터), pp.5~6.

24) 李相魯, 上揭書, p.243.

25) C. H. Cooley, *Human Nature and Social Order*, (N.Y. : McGraw Hill, 1962), p. 107.

통해 개인이 거의 본능적으로 가지게 되는 자기에 대한 느낌에 의해서 생긴다. 이와 같이 자기에 대한 느낌, 자기 의식은 다른 사람과의 사회적 관계의 기초가 된다는 것이다.

일정한 사회에서 한 사람이 인간이 되기 위해서는 사회가 갖는 행위나 지식 등을 포함하여 생활에 필요한 모든 것을 요구하게 된다. 즉 社會化란 생물학적 개체로서 그 소재하는 사회나 집단의 독특한 관습, 가치와 행동 양식을 학습하여 성장하는 과정을 말한다. 따라서 사회화는 교육과 넓은 의미에서 같은 뜻을 갖는다. 그러나 엄격히 구별하면 교육은 보다 의도적이고 계획적인 반면, 사회화는 무의도적인 교육적 영향까지를 포함한다.²⁶⁾

Hemphill²⁷⁾은 구성원이 집단에서 어떠한 사회적인 관계를 맺고 있는가를 파악하기 위하여 자율성, 통제, 융통성, 신뢰성, 동질성, 친밀성, 참여도, 침투성, 대립, 잠재력, 안정감, 계층, 점착성 등의 요인들을 중심으로 요인별 지표를 산출하고 이를 종합 분석하여 집단의 특성을 밝혔다. Bales²⁸⁾는 상호작용 과정 분석에서 연대성, 긴장완화, 동의, 의견, 표현, 지도, 제안, 불화, 긴장조성, 적개의식 등을 기초로 하여 구성원의 긴장상태와 불화적 조건을 분석하였다.

李相魯²⁹⁾는 사회성의 속성으로 사교성, 군거성, 협동성, 친질성, 모방성, 관용성, 순응성, 의존성, 의사소통의 용이성 등을 제시했다. 이와 같은 성질들은 그 모두가 얼마만큼 기성문화나 제도 그리고 타인들과 원활한 관계를 맺을 수 있는 성질의 것인가에 따라 선택된 요인이고 이들과 같은 요인 이

26) 李達浩·金濟漢, 「교육 심리학」 (서울 : 박영사, 1987), pp. 165~166

27) John K. Hemphill, *Group Dimensions : A Manual for Their Measurement*, (Ohio State Univ., Bureau of Business Research, 1956), pp.83~87.

28) Robert F. Bales, *Internation Process Analysis*, (Mass : Addison-Wesley, 1950). 吳順命, 前掲書, p.11.에서 재인용.

29) 李相魯, 前掲書. p. 253

외에 또 있다면 그것은 마땅히 사회성의 속성 속에 포함되어야 한다고 했다. 吳順命³⁰⁾은 교사의 사회성에 대한 측정을 하기 위하여 사회성의 하위 요인을 친밀성, 확장성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등으로 제시했는데, 여기서는 본 연구의 실정에 알 맞는 사회성 측정을 위한 요인을 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성으로 <표 II-2>와 같이 정해 보았다.

<표 II-2> 교사의 사회성 하위요인

요 인	내 용	근 거
친 밀 성	동료와 절친한 관계를 유지하는 정도	李 相 魯의 친절성 Hemphill의 친밀성
신뢰성	개인이 동료로부터 얻는 신뢰의 정도	Hemphill의 신뢰성
응 집 성	개인이 공동 목표 달성을 위해 협력, 단결하는 정도	Bales의 연대성 Moreno의 응집성
유 능 성	개인의 현실 적응력, 잠재력 및 기타의 정도	Hemphill의 잠재력
건 전 성	개인이 가진 가치관의 건실성	Bales의 측정모형

30) 吳順命, 前掲書, p. 12.

3. 兩 變因과 關聯된 研究

McCall과 그의 동료들³¹⁾에 의하면 인간의 사회적 관계는 조직의 제반 활동에 지대한 영향을 미친다고 기술하고 있다. 즉 대인관계가 성공적인 구성원은 자기 직무에 보람을 느끼고, 변화에 적극적으로 대처하지만, 대인관계에 실패한 구성원은 소외 혹은 고립되어 직장 생활에 적응하지 못하며 직무에 흥미를 잃고 모든 것에 소극적인 태도를 보인다는 것이다.

인간에 대한 흥미와 동정을 느낄 수 없는 사람은 적어도 교직에는 부적당한 사람이라고 말할 수 있다. 교육의 기본 과정이 사회성을 띠고 있기 때문에 인간의 관계 작용이 교직에서는 대단히 중요시되고 있다. 한 연구에 의하면 인간 지향적 가치, 즉 외부적 보수, 자기표현, 기타의 가치 중에서 높은 인간 지향적 가치를 지닌 사람이 교직을 매력 있는 직업으로 생각하고 있음이 나타나 있다.³²⁾

이상에서 살펴 본 바와 같이 직무성숙도와 사회성과의 관계에 있어서 양변인간에 대하여 직접적으로 연구를 한 결과는 찾아 볼 수 없으나, 각 변인에 대한 연구 결과는 다수 발표된 바 있다. 그러나 양 변인의 하위요인 선정의 적절성 및 연구방법상에 어려움이 많아 객관성 있는 결과를 밝혀 내지 못하고 있음을 알 수 있다.

31) George J. McCall, *et, al., (eds), Social Relationships*, (Chicago : Aldine Publishing Co, 1985), pp. 179~182.

32) Cole S. Brembeck, *Social Foundations of Education*, (N.Y. : John Wiley and Sons, Inc., 1966), p. 362.

Ⅲ. 研究의 方法

본 연구는 사회조사방법론에 의해 수행되었다. 표집대상, 측정도구 및 자료처리에 관한 내용은 다음과 같다.

1. 標集對象

본 연구는 제주도내에 소재한 34개 중·고등학교(중학교 19개교, 고등학교 15개교)에 근무하고 있는 교사 1,000명을 대상으로 질문지에 의한 조사를 하였으며, 중·고등학교로 나누어 무선표집(Random Sampling)하였다. 질문지 1,000부를 배부하여 회수된 919부 중 확실한 응답을 한 868부를 본 분석에 사용하고, 잘못 응답한 질문지 51부는 분석에서 제외 시켰다.

배부한 질문지의 회수 상황은 <표 Ⅲ-1>과 같다.

<표 Ⅲ-1> 질문지의 배부 및 회수상황

학 교 별	배부학교수	배부부수	회수부수	유효부수	유효비율
중 학 교	19	460	430	403	94%
고등학교	15	540	489	465	95%
계	34	1000	919	868	94%

2. 測定道具

1) 직무 성숙도 측정 질문지

직무성숙도에 관한 질문지는 Hersey & Blanchard³³⁾의 성숙도 구성 요소와 朴亨圭의 성숙도 하위요인, 金昌杰이 제시한 성숙성 하위요인 등을 기초로 하여 Likert식 5단계 尺度로 구성하였으며, 질문지 중 12번 문항은 역순으로 제작하였다. 金昌杰³⁴⁾의 보고에 의하면 성취동기성의 α 계수는 .85이고, 반분신뢰도 계수는 .75이며, 자아개념성, 책임성, 성숙 관련성 척도는 각각 α 계수가 .82와 .83과 .82이다. 그리고 본 연구자가 조사한 재검사 신뢰도는 .813이고, 내적합치도는 .886이다.

직무성숙도에 대한 구체적인 하위요인과 이에 따른 문항 번호 및 문항 수는 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 직무성숙도 질문지 요인별 문항번호

요 인	문 항 번 호	문 항 수
성취동기	1 2 3 4 5 6	6
책 임 감	7 8 9 10 11 12*	6
자 신 감	13 14 15 16 17 18	6
전 문 성	19 20 21 22 23 24	6

* 는 역순임.

33) Paul Hersey & Kenneth H. Blanchard , *op. cit.*, pp. 184 ~ 187.

34) 金昌杰, 上掲書, p. 20.

2) 사회성 측정 질문지

사회성에 관한 질문지는 이론적 배경에서 고찰한 내용 중 도출한 5개 영역(친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성)을 하위요인으로하여 Likert식 5 단계 尺度로 구성하였으며, 본 질문지 중 2번, 4번, 13번 문항은 역순으로 제작하였다. 吳順命의 “교사의 사회성과 직무태도와의 관계 연구”에서 사회성의 신뢰도 계수는 .71이고, 내적합치도 계수는 .85로 나타났다.

사회성에 대한 구체적인 하위요인과 이에 따른 문항번호 및 문항 수는 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3>사회성 질문지 요인별 문항번호

요 인	문 항 요 인					문 항 수
친 밀 성	1	2*	3	4*	5	5
신뢰 성	6	7	8	9	10	5
응 집 성	11	12	13*	14	15	5
유 능 성	16	17	18	19	20	5
건 전 성	21	22	23	24	25	5

* 는 역순임.

3. 資料處理

본 연구에서 자료 처리는 SPSS(*Statistical Packages for the Social Science*)프로그램 방식을 사용하여 전산으로 통계 처리 하였다.

유의수준은 사회과학에서 주로 사용하는 95%와 99%로 제한하였다.

IV. 調查結果 및 解釋

앞에서 진술한 본 연구문제를 통계적으로 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 職務成熟度 分析

교사의 직무성숙도를 구성하는 하위요인, 즉 성취동기, 책임감, 자신감, 전문성에 대하여 학교별, 성별, 설립별, 경력별로 비교 분석하였다.

<표 IV-1> 교사의 성취동기 비교

구 분		N	\bar{X}	SD	t
학교별	중학교	403	21.30	2.46	-1.52
	고등학교	465	21.56	2.55	
성 별	남	562	21.50	2.49	0.95
	여	306	21.33	2.54	
설립별	국·공립	633	21.48	2.44	0.87
	사 립	235	21.31	2.68	
구 분		N	\bar{X}	S	F ³⁵⁾
경력별	1~10년	385	21.38	2.66	0.18
	11~20년	334	21.49	2.41	
	21년 이상	149	21.45	2.31	

* $P < .05$ ** $P < .01$

35) 분산 분석표는 생략하였음.

<표 IV-1>은 교사의 직무성숙도 하위요인인 성취동기가 학교별, 성별, 설립별, 경력별로 그 차이가 있는지를 알아보기 위하여 t 검정 및 F 검정을 한 결과이다. 분석된 자료에 의하면, 교사의 '성취동기'는 학교별, 성별, 설립별 및 경력별에 따라 차이가 없다는 영가설을 기각하지 못하고 있다.

이 결과에 의하면 교사의 성취동기는 학교별, 성별, 설립별, 경력별로 유의한 차이가 없다. 따라서 각 집단별 평균들은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-2> 교사의 책임감 비교

구 분		N	\bar{X}	SD	t
학교별	중학교	403	21.99	2.21	-1.30
	고등학교	465	22.18	2.19	
성 별	남	562	22.17	2.18	1.29
	여	306	21.96	2.23	
설립별	국·공립	633	22.25	2.24	3.33**
	사 립	235	21.69	2.04	
구 분		N	\bar{X}	S	F
경력별	1~10년	385	21.68	2.25	14.99**
	11~20년	334	22.27	2.16	
	21년 이상	149	22.75	1.95	

* $P < .05$ ** $P < .01$

<표 IV-2>는 교사의 책임감이 학교별, 성별, 설립별, 경력별로 어떠한 차이가 있는지를 알아보기 위하여 t 검정 및 F 검정을 한 결과이다. 교사의 '책임감'은 설립별 및 경력별에서만 영가설을 기각하였다.

<표 IV-2>에서 보는 바와 같이 교사의 책임감에 있어서는 학교별, 성별로 유의한 차이가 없었다. 그러나 교사의 책임감은 설립별($t=3.33, P<.01$)로 유의한 차이가 나타났으며, 또한 경력별 역시 유의한 차이가 있었다($F=14.99, P<.01$). 따라서 교사의 책임감에 있어서는 국·공립학교 교사가 사립학교 교사 보다 더 높은 경향을 보이고 있으며, 경력 면에서는 경력이 많을수록 책임감이 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-3> 교사의 자신감 비교

구 분		N	\bar{X}	SD	t
학교별	중학교	403	19.22	2.38	-3.21**
	고등학교	465	19.76	2.52	
성 별	남	562	19.89	2.44	6.35**
	여	306	18.80	2.36	
설립별	국·공립	633	19.56	2.56	1.08
	사 립	235	19.37	2.21	
구 분		N	\bar{X}	S	F
경력별	1~10년	385	19.03	2.48	14.56**
	11~20년	334	19.75	2.36	
	21년 이상	149	20.17	2.45	

* $P < .05$ ** $P < .01$

<표 IV-3>은 교사의 자신감에 대하여 학교별, 성별, 설립별, 경력별로 그 차이가 어떠한지를 알아보기 위해 t 검정 및 F 검정을 한 결과이다.

<표 IV-3>에 의하면, 교사의 '자신감' 은 설립별을 제외한 다른 집단별 분류에서는 모두 영가설을 기각하였다. 교사의 자신감은 설립별로는 차이를 보이지 않았으나 학교별($t=-3.21, P<.01$), 성별($t=6.35, P<.01$), 경력별($F=14.56, P<.01$)로 유의한 차이가 나타났다. 교사의 자신감에 있어서 중학교 교사보다는 고등학교 교사가, 여교사보다는 남교사가, 그리고 경력이 많은 교사가 자신감이 더 있는 경향을 보이고 있다.

<표 IV-4> 교사의 전문성 비교

구 분		N	\bar{X}	SD	t
학교별	중학교	403	17.25	3.24	-3.96**
	고등학교	465	18.17	3.57	
성 별	남	562	18.19	3.51	5.55**
	여	306	16.89	3.16	
설립별	국·공립	633	17.84	3.45	1.42
	사 립	235	17.47	3.44	
구 분		N	\bar{X}	S	F
경력별	1~10년	385	17.40	3.41	5.22**
	11~20년	334	17.79	3.51	
	21년 이상	149	18.46	3.31	

* $P < .05$ ** $P < .01$

<표 IV-4>는 교사의 전문성에 있어서 학교별, 성별, 설립별, 경력별로 어떠한 차이가 있는지를 알아보기 위하여 t 검정 및 F 검정을 한 결과이다.

<표 IV-4>에서 보는 바와 같이 교사의 '전문성'은 설립별을 제외한 다른 집단별 분류에서는 모두 영가설을 기각하였다. 교사의 전문성은 설립별을 제외한 학교별($t=-3.96, P<.01$), 성별($t=5.55, P<.01$), 경력별($F=5.22, P<.01$)로 모두 유의한 차이를 보였다.

따라서 중학교 교사보다는 고등학교 교사가, 여교사보다는 남교사가, 그리고 경력이 많은 교사가 전문성이 높은 경향을 보이고 있다.

2. 社會性 分析

교사의 사회성을 구성하는 하위요인, 즉 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성에 대하여 학교별, 성별, 설립별, 경력별로 비교 분석하였다.

<표 IV-5>는 교사의 친밀성에 있어서 학교별, 성별, 설립별, 경력별로 어떠한 차이가 있는지를 알아보기 위하여 t 검정 및 F 검정을 한 결과이다.

<표 IV-5>에서 보는 바와 같이 교사의 친밀성에 있어서 성별을 제외한 학교별($t=2.93, P<.01$), 설립별($t=2.04, P<.05$), 경력별($F=3.51, P<.05$)에서는 모두 영가설을 기각하고 있다. 따라서 교사의 '친밀성'은 학교별, 설립별, 경력별에 따라 차이가 있다고 말할 수 있다. 그리고 교사간의 친밀성은 고등학교 교사보다는 중학교 교사가 더 높게 나타났다. 또한 사립학교 교사보다는 국·공립학교 교사가, 경력별로는 경력이 적은 교사, 경력이 많은 교사, 경력이 중간정도의 교사 순으로 더 높은 친밀성을 나타내 보이고 있다.

<표 IV-5> 교사의 친밀성 비교

구 분		<i>N</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>t</i>
학교별	중학교	403	17.38	2.05	2.93**
	고등학교	465	16.98	2.01	
성 별	남	562	17.08	2.03	-1.68
	여	306	17.33	2.04	
설립별	국·공립	633	17.25	2.07	2.04*
	사 립	235	16.94	1.91	
구 분		<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>F</i>
경력별	1~10년	385	17.37	2.05	3.51*
	11~20년	334	16.98	2.11	
	21년 이상	149	17.08	1.78	

* $P < .05$ ** $P < .01$



<표 IV-6>은 교사의 신뢰성이 학교별, 성별, 설립별, 경력별로 어떠한 차이가 있는지를 알아보기 위하여 *t* 검정 및 *F* 검정을 한 결과이다.

<표 IV-6>에서 보는 바와 같이 교사의 신뢰성에 대하여 학교별, 성별, 설립별, 경력별 분석에서 모두 영가설을 기각하지 못하고 있다.

따라서 교사의 '신뢰성'은 학교별, 성별, 설립별, 경력별 등에 있어서 평균치들은 같은 수준에 있다고 말할 수 있다.

<표 IV-6> 교사의 신뢰성 비교

구 분		<i>N</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>t</i>
학교별	중학교	403	17.65	2.09	0.83
	고등학교	465	17.54	2.12	
성 별	남	562	17.51	2.07	-1.48
	여	306	17.73	2.16	
설립별	국·공립	633	17.62	2.11	0.73
	사 립	235	17.51	2.09	
구 분		<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>F</i>
경력별	1~10년	385	17.53	2.24	0.70
	11~20년	334	17.70	2.03	
	21년 이상	149	17.51	1.89	

* $P < .05$ ** $P < .01$

<표 IV-7>은 교사의 응집성이 학교별, 성별, 설립별, 경력별로 어떠한 차이가 있는지를 알아보기 위하여 *t* 검정 및 *F* 검정을 한 결과이다.

<표 IV-7>은 교사의 응집성을 비교한 것으로서 설립별을 제외한 학교별, 성별, 경력별로 유의한 차이가 있었다. 즉 ‘응집성’에 있어서 중학교 교사 보다는 고등학교 교사가 높게 나타났으며($t = -4.76, P < .01$), 남교사가 여교사보다 더 높은 경향을 보이고 있다($t = 6.09, P < .01$). 그리고 경력별로 비교해 보면 경력이 많은 교사일수록 응집성이 높은 것으로 나타났다($F = 12.06, P < .01$).

<표 IV-7> 교사의 응집성 비교

구 분		N	\bar{X}	SD	t
학교별	중학교	403	16.76	2.04	-4.76**
	고등학교	465	17.41	2.00	
성 별	남	562	17.41	2.02	6.09**
	여	306	16.55	1.97	
설립별	국·공립	633	17.07	2.03	-0.91
	사 립	235	17.21	2.08	
구 분		N	\bar{X}	S	F
경력별	1~10년	385	16.83	2.06	12.06**
	11~20년	334	17.12	2.08	
	21년 이상	149	17.78	1.74	

* $P < .05$ ** $P < .01$

<표 IV-8>은 교사의 유능성이 학교별, 성별, 설립별, 경력별로 어떠한 차이를 보이고 있는지 알아보기 위하여 t 검정 및 F 검정을 한 결과이다.

<표 IV-8>에서 보는 바와 같이 설립별을 제외하고는 모두 유의한 차이를 보였다. 즉 유능성은 학교별($t=-2.59, P<.05$)로 유의한 차이를 보이고 있어서 중학교 교사보다는 고등학교 교사가 유능한 것으로 나타났다. 또한 여교사보다는 남교사가 더 유능($t=7.69, P<.01$)하게 나타났으며, 경력별로도 유의한 차이($F=10.70, P<.01$)를 보여서, '유능성'은 경력이 많은 교사일수록 더 높게 나타났다.

<표 IV-8> 교사의 유능성 비교

구 분		<i>N</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>t</i>
학교별	중학교	403	15.33	2.27	-2.59*
	고등학교	465	15.76	2.67	
성 별	남	562	16.02	2.43	7.69**
	여	306	14.70	2.42	
설립별	국·공립	633	15.61	2.53	0.97
	사 립	235	15.43	2.42	
구 분		<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>F</i>
경력별	1~10년	385	15.16	2.45	10.70**
	11~20년	334	15.74	2.56	
	21년 이상	149	16.19	2.35	

* $P < .05$ ** $P < .01$



<표 IV-9>는 교사의 건전성에 대하여 학교별, 성별, 설립별, 경력별로 어떠한 차이가 있는지를 알아보기 위하여 *t* 검정 및 *F* 검정을 한 결과이다.

<표 IV-9>에서 보는 바와 같이 학교별, 설립별로는 유의한 차이가 없었다. 그러나 성별, 경력별로는 유의한 차이가 나타났다. 즉 ‘건전성’은 성별에서 여교사보다 남교사가 더 높게 나타났으며($t=3.71, P<.01$), 경력별에서는 경력이 많을수록 건전성이 높은 경향성을 보였다($F=3.24, P<.05$).

〈표 IV-9〉 교사의 건전성 비교

구 분		N	\bar{X}	SD	t
학교별	중학교	403	15.54	1.62	-0.26
	고등학교	465	15.56	1.67	
성 별	남	562	15.70	1.62	3.71**
	여	306	15.27	1.67	
설립별	국·공립	633	15.53	1.67	-0.78
	사 립	235	15.62	1.60	
구 분		N	\bar{X}	S	F
경력별	1~10년	385	15.42	1.69	3.24*
	11~20년	334	15.59	1.63	
	21년 이상	149	15.81	1.56	

* $P < .05$ ** $P < .01$



3. 職務成熟度와 社會性과의 關係 分析

교사의 직무성숙도와 사회성과의 관계에 대하여 학교별, 성별, 설립별, 경력별로 어떠한 상관 관계가 있는지를 아래와 같이 알아보았다.

학교별에 따라 교사의 직무성숙도와 사회성과의 상관관계에 대한 결과는 〈표 IV-10〉과 같다.

<표 IV-10> 학교별 직무성숙도와 사회성과의 관계

구 분	성숙도	사회성					
		친밀성	신뢰성	융집성	유능성	건전성	
학 교 별	중 학 교	성취동기	.1479	.2091*	.1874	.3324**	.2367*
		책 임 감	.3613**	.3185**	.3623**	.2464*	.2347*
		자 신 감	.3844**	.3857**	.3350**	.5779**	.2129*
		전 문 성	.0929	.1214	.2988**	.4913**	.1298
	고 등 학 교	성취동기	.1222	.2513*	.2140*	.3614**	.1850
		책 임 감	.3054**	.4079**	.4430**	.3480**	.2762**
		자 신 감	.3949**	.4530**	.4209**	.6545**	.3676**
		전 문 성	.1606	.2350*	.3165**	.5126**	.3070**

* $P < .05$ ** $P < .01$



제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

① 중학교 집단 ;

성취동기와 유의한 상관이 있는 것으로 나타난 사회성 하위요인들은 신뢰성, 유능성, 건전성 등이다. 책임감과 자신감에 대하여 유의한 상관이 있는 것으로 나타난 사회성 하위 요인들은 친밀성, 신뢰성, 융집성, 유능성, 건전성 등이다. 전문성과 유의한 상관이 있는 것으로 나타난 사회성 하위요인들은 융집성, 유능성 등이다.

② 고등학교 집단 ;

성취동기와 유의한 상관이 있는 것으로 나타난 사회성 하위요인들은 신뢰성, 응집성, 유능성 등이다. 책임감과 자신감에 대하여 유의한 상관이 있는 것으로 나타난 사회성 하위요인들은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등이다. 전문성과 유의한 상관이 있는 것으로 나타난 사회성 하위요인들은 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등이다.

이들 중 특히 양 변인의 하위요인간에 보통 이상의 상관이 있는 것으로 나타난 것들은 중학교의 경우 자신감에 대하여 유능성, 그리고 전문성에 대해서도 유능성 등이며, 고등학교의 경우 책임감에 대하여 신뢰성, 응집성 등이고, 자신감에 대하여 신뢰성, 응집성, 유능성 및 전문성에 대한 유능성 등이 학교 급별로 상관이 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-11> 설립별 직무성숙도와 사회성과의 관계

구 분		사회성	친밀성	신뢰성	응집성	유능성	건전성
		성숙도					
설 립	국 · 공 립	성취동기	.1221	.2184*	.2335*	.3577**	.1487
		책 임 감	.3484**	.3503**	.4329**	.3248**	.2442*
		자 신 감	.3934**	.4054**	.4204**	.6377**	.3135**
		전 문 성	.1045	.2127*	.3618**	.5426**	.2247*
설 립	사 립	성취동기	.1345	.2596**	.1512	.3346**	.3612**
		책 임 감	.2183*	.4066**	.3692**	.2431*	.3244**
		자 신 감	.3099**	.4596**	.3176**	.5847**	.2490*
		전 문 성	.1379	.0948	.2293*	.4115**	.2407*

* $P < .05$ ** $P < .01$

설립별에 따라 교사의 직무성숙도와 사회성과의 상관관계에 대한 결과는 <표 IV-11>과 같다.

① 국·공립학교 집단 ;

성취동기와 유의한 상관성이 있는 것으로 나타난 사회적 하위요인들은 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등이며, 책임감 및 자신감에서 유의한 상관성이 있는 것으로 나타난 사회적 하위요인들은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등이다. 전문성과 유의한 상관성이 있는 것으로 나타난 사회적 하위요인들은 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등이다.

② 사립학교 집단 ;

성취동기와 유의한 상관성이 있는 것으로 나타난 사회적 하위요인들은 신뢰성, 유능성, 건전성 등이며, 책임감 및 자신감에서 유의한 상관성이 있는 것으로 나타난 사회적 하위요인들은 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등이다. 전문성과 유의한 상관성이 있는 것으로 나타난 사회적 하위요인들은 응집성, 유능성, 건전성 등이다.

이들 중 특히 양 변인의 하위요인간에 보통 이상의 상관성이 있는 것으로 나타난 것들은 국·공립학교의 경우 책임감에 대하여 응집성, 그리고 자신감에 대하여 신뢰성, 응집성, 유능성 및 전문성에 대하여 유능성 등이며, 사립학교의 경우 책임감에 대하여 신뢰성, 그리고 자신감에 대하여 신뢰성, 유능성 및 전문성에 대하여 유능성 등이 설립별에 대한 상관성이 높은 것으로 나타났다.

성별에 따라 교사의 직무성숙도와 사회성과의 상관관계에 대한 결과는 <표 IV-12>와 같다.

<표 IV-12> 성별 직무성숙도와 사회성과의 관계

구 분	성숙도	사회성					
		친밀성	신뢰성	응집성	유능성	건전성	
성	남	성취동기	.1635	.2505*	.2226*	.3736**	.2013*
		책 임 감	.3097**	.3682**	.4127**	.3132**	.2716**
		자 신 감	.3946**	.4511**	.3810**	.6230**	.3241**
		전 문 성	.1470	.1771	.3084**	.4799**	.2320*
별	여	성취동기	.1664	.2016*	.1654	.3100**	.2084*
		책 임 감	.3627**	.3664**	.3953**	.2848**	.2180*
		자 신 감	.4027**	.4086**	.3392**	.5732**	.1984*
		전 문 성	.0902	.2194*	.2824**	.5085**	.1729

* $P < .05$ ** $P < .01$

① 남교사 집단 ;

성취동기와 유의한 상관이 있는 것으로 나타난 사회성 하위요인들은 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등이며, 책임감과 자신감에서 유의한 상관이 있는 것으로 나타난 사회성 하위요인들은 응집성, 유능성, 건전성 등이다. 전문성에서 유의한 상관이 있는 것으로 나타난 사회성 하위 요인들은 응집성, 유능성, 건전성 등이다.

② 여교사 집단 ;

성취동기와 유의한 상관이 있는 것으로 나타난 사회성 하위요인들은 신뢰성, 유능성, 건전성 등이다. 그리고 책임감과 자신감에서 유의한 상관이 있는 것으로 나타난 사회성 하위요인들은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등이다. 또한 전문성에서 유의한 상관이 있는 것으로 나타난 사회성 하위요인들은 신뢰성, 응집성, 유능성 등이다.

이들 중 특히 양변인의 하위요인간에 보통 이상의 상관이 있는 것으로 나타난 것들은 남교사의 경우 책임감에 대하여 응집성, 그리고 자신감에 대하여 신뢰성, 유능성 및 전문성에 대하여 유능성 등이며, 여교사의 경우 자신감에 대하여 친밀성, 신뢰성, 유능성, 그리고 전문성에 대해서는 유능성 등이 성별에 대한 상관이 높은 것으로 나타났다.

교유경력별에 따라 교사의 직무성숙도와 사회성과의 상관관계에 대한 결과는 <표 IV-13>과 같다.

<표 IV-13> 경력별 직무성숙도와 사회성과의 관계

구 분	사회성 성숙도	친밀성	신뢰성	응집성	유능성	건전성
		교 육 경 력 별	1 년 ↓ 10 년	성취동기 .1374 책 임 감 .3426** 자 신 감 .4785** 전 문 성 .1104	.2519* .3641** .3933** .1606	.1638 .3054** .3340** .2734**
	11 년 ↓ 20 년	성취동기 .1578 책 임 감 .3760** 자 신 감 .3962** 전 문 성 .1396	.2272* .4070** .4979** .1987*	.2290* .4887** .4077** .3665**	.4078** .3346** .6443** .5303**	.2421* .3177** .3910** .3095**
	21 년 이 상	성취동기 .0332 책 임 감 .2853* 자 신 감 .1789 전 문 성 .1231	.1666 .2894** .3352** .2061*	.3024** .3914** .4351** .2811**	.3904** .2311* .6510** .5281**	.0310 .2088* .1615 .0974

* $P < .05$ ** $P < .01$

① 1년~10년 집단 ;

성취동기와 유의한 상관성이 있는 것으로 나타난 사회적 하위요인들은 신뢰성, 유능성, 건전성 등이다. 책임감과 자신감에서 유의한 상관성이 있는 것으로 나타난 사회적 하위요인들은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등이다. 전문성에 대하여 유의한 상관성이 있는 것으로 나타난 사회적 하위요인들은 응집성, 유능성 등이다.

② 11년~20년 집단 ;

성취동기와 전문성에 대하여 유의한 상관성이 있는 것으로 나타난 사회적 하위요인들은 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등이다. 책임감과 자신감에 대하여 유의한 상관성이 있는 것으로 나타난 사회적 하위요인들은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등이다.

③ 21년 이상 집단 ;

성취동기와 유의한 상관성이 있는 것으로 나타난 사회적 하위요인들은 응집성, 유능성 등이다. 책임감과 유의한 상관성이 있는 것으로 나타난 사회적 하위요인들은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등이다. 자신감과 전문성에 대하여 유의한 상관성이 있는 것으로 나타난 사회적 하위요인들은 신뢰성, 응집성, 유능성 등이다.

이들 중 특히 양 변인의 하위 요인간에 보통 이상의 상관성이 있는 것으로 나타난 것들은 1년~10년의 경우 자신감에 대하여 친밀성, 유능성, 그리고 전문성에 대하여 유능성 등이며, 11년~20년의 경우 성취동기에 대하여 유능성, 그리고 책임감에 대하여 신뢰성, 응집성, 또한 자신감에 대하여 신뢰

성, 응집성, 유능성 및 전문성에 대하여 유능성 등이며, 21년 이상의 경우 자신감에 대하여 응집성, 유능성, 그리고 전문성에 대해서는 유능성 등이 경력별에 대한 상관의 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-14> 교사의 직무성숙도와 사회성과의 관계(전체)

사회성 성숙도	친밀성	신뢰성	응집성	유능성	건전성
성취동기	.1275	.2310*	.2075*	.3515**	.2073*
책 임 감	.3235**	.3648**	.4083**	.3063**	.2563**
자 신 감	.3755**	.4185**	.3917**	.6249**	.2966**
전 문 성	.1160	.1813	.3255**	.5082**	.2275*

* $P < .05$ ** $P < .01$

<표 IV-14>에서 보는 바와 같이 성취동기와 유의한 관련이 있는 것으로 나타난 사회성 하위요인들은 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등이다. 책임감과 자신감에 대하여 유의한 관련이 있는 것으로 나타난 사회성 하위 요인들은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등이다. 전문성에 대하여 유의한 관련이 있는 것으로 나타난 사회성 하위 요인들은 응집성, 유능성, 건전성 등이다.

교사의 직무성숙도와 사회성과의 종합 분석 중에서 특히 보통 이상의 상관 정도를 보인 것은 책임감에 대하여 응집성($r=.4083$), 그리고 자신감에 대하여 신뢰성($r=.4185$), 유능성($r=.6249$) 등이며, 전문성에 대하여 유능성($r=.5082$) 등이 높은 경향을 보였다.

V. 要約 및 結論

1. 要約

교사의 직무성숙도와 사회성의 각 변인에 대한 이론 정립과 타 변인과의 관계 연구는 부분적으로 연구된 바 있지만, 양 변인간의 직접적인 관계를 究明하기 위한 연구는 거의 수행된 바 없다. 직무성숙도와 사회성의 각 변인에 대한 부분적인 연구도 중요하고 필요하지만, 본 연구에서 양 변인에 대한 상관관계를 밝힘으로써 더 많은 정보를 얻고, 이에 따른 자료를 제공하기 위해 연구를 수행할 필요가 있다.

따라서 본 연구의 목적은 교사의 직무성숙도와 사회성과의 관계를 분석함으로써 효과적인 교육활동을 위하여 직무를 설계하고 필요한 정보를 제공하는데 있다.

본 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 제시하여 해결하고자 하였다.

첫째, 교사의 특성별에 따라 직무성숙도는 어떠한 차이가 있는가 ?

둘째, 교사의 특성별에 따라 사회성은 어떠한 차이가 있는가 ?

셋째, 교사의 특성별에 따라 직무성숙도와 사회성간에는 어떠한 상관이 있는가?

연구 방법은 사회조사 방법론에 의해 수행되었으며, 표집은 제주도내에 소재한 중등학교 교사 중 무선표집한 1,000명을 대상으로 하였다.

측정도구는 Likert식 5단계 尺度로 제작하여 사용하였으며, 그리고 자료는 SPSS(Statistical Packages for the Social Science)프로그램 방식을 이용하여 전산으로 통계 처리하였다.

이 연구에서 분석된 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 교사의 특성별에 따라 직무성숙도는 어떠한 차이가 있는가 ?

(1) '성취동기' 에 대해서는 학교별, 성별, 설립별, 경력별에 따라 유의한 차이가 없었다.

(2) '책임감' 에서는 학교별, 성별은 유의한 차이가 없었으나, 설립별, 경력별로는 유의한 차이가 있었다. 즉 국·공립학교 교사가 사립학교 교사보다, 경력이 많은 교사가 경력이 적은 교사보다 책임감에 대한 평균이 더 높게 나타났다.

(3) '자신감' 에 대하여 설립별로는 차이가 없었으나, 학교별, 성별, 경력별에 따라 유의한 차이가 있었다. 즉 고등학교 교사가 중학교 교사보다, 남교사가 여교사보다, 그리고 경력이 많은 교사가 경력이 적은 교사보다 자신감에 대한 평균이 더 높게 나타났다.

(4) '전문성' 에서 설립별로는 차이가 없었으나, 학교별, 성별, 경력별로 유의한 차이를 보였다. 즉 고등학교 교사가 중학교 교사보다, 남교사가 여교사보다, 그리고 경력이 많은 교사가 경력이 적은 교사보다 전문성에 대한 평균이 더 높게 나타났다.

2) 교사의 특성별에 따라 사회성은 어떠한 차이가 있는가 ?

(1) '친밀성' 은 성별을 제외한 학교별, 설립별, 경력별에 따라 유의한 차이를 보였다. 즉 중학교 교사가 고등학교 교사보다, 국·공립학교 교사가 사립학교 교사보다, 그리고 중간경력 (11년~20년)의 교사가 적은 경력 (1년 ~10년)의 교사와 많은 경력 (21년이상)의 교사보다 친밀성에 대한 평균이 더 높게 나타났다.

(2) '신뢰성' 은 학교별, 성별, 설립별, 경력별에 따라 유의한 차이가 없었다.

(3) '옹집성' 은 설립별을 제외한 학교별, 성별, 경력별에 따라 유의한 차이가 있었다. 즉 고등학교 교사가 중학교 교사보다, 남교사가 여교사보다, 그리고 경력이 많은 교사가 경력이 적은 교사보다 옹집성에 대한 평균이 높게 나타났다.

(4) '유능성' 은 학교별, 성별, 경력별에 따라 유의한 차이를 보였다. 고등학교 교사가 중학교 교사보다, 남교사가 여교사보다, 그리고 경력이 많은 교사가 경력이 적은 교사보다 유능성에 대한 평균이 높은 것으로 나타났다.

(5) '건전성' 은 학교별, 설립별에 따라 유의한 차이가 없었으나, 성별, 경력별로는 유의한 차이가 있었다. 남교사가 여교사보다, 경력이 많은 교사가 경력이 적은 교사보다 건전성에 대한 평균이 높게 나타났다.

3) 교사의 특성별에 따라 직무성숙도와 사회성간에는 어떠한 상관이 있는가 ?

(1) 학교별 분석

① 중학교 ; 성취동기는 신뢰성, 유능성, 건전성, 그리고 책임감과 자신감은 친밀성, 신뢰성, 옹집성, 유능성, 건전성, 또한 전문성은 옹집성, 유능성 등과 유의한 상관이 있다.

② 고등학교 ; 성취동기는 신뢰성, 옹집성, 유능성, 그리고 책임감과 자신감은 친밀성, 신뢰성, 유능성, 건전성, 또한 전문성은 신뢰성, 옹집성, 유능성, 건전성 등과 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다.

(2) 성별 분석

① 남교사 ; 성취동기는 신뢰성, 옹집성, 유능성, 건전성, 그리고 책임감과

자신감은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등과 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다.

② 여교사 ; 성취동기는 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성, 그리고 책임감 및 자신감은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성, 또한 전문성은 신뢰성, 응집성, 유능성 등과 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다.

(3) 설립별 분석

① 국·공립학교 ; 성취동기는 신뢰성, 응집성, 유능성, 그리고 책임감 및 자신감은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등과 유의한 상관이 있다.

② 사립학교 ; 성취동기는 신뢰성, 유능성, 건전성, 그리고 책임감 및 자신감은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성, 또한 전문성은 응집성, 유능성, 건전성 등과 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다.

(4) 교육경력별 분석

① 1~10년 ; 성취동기는 신뢰성, 유능성, 건전성, 그리고 책임감 및 자신감은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성, 또한 전문성은 응집성, 유능성과 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다.

② 11~20년 ; 성취동기와 전문성은 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성, 그리고 책임감 및 자신감은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성 등과 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다.

③ 21년 이상 ; 성취동기는 응집성, 유능성, 그리고 책임감은 친밀성, 신뢰성, 응집성, 유능성, 건전성, 또한 자신감과 전문성은 신뢰성, 응집성, 유능성 등과 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다.

2. 結 論

교사들의 성취동기는 학교 급별이나 성별 등 교사의 개인적 특성에 따라 차이를 보이고 있지 않다. 그러나 책임감과 자신감에는 교사의 개인적 특성별에 따라 유의한 차이를 보이고 있다. 사립학교 교사와 경력이 적은 교사들에 대하여 책임감과 자신감을 강화하는 변화 전략이 요구된다.

이러한 결과가 나타난 원인에 대해서는 설명할 수 없는 한계를 가지고 있다.

즉 교사들의 직무성숙도가 증가함에 따라 그들의 사회성도 따라서 증가하는 현상을 보이고 있는 것으로 보아 직무의 성숙수준이 교사의 사회성 신장에 기여하는 요인이 되고 있음을 짐작할 수 있다.



參 考 文 獻

- 金鳳九(1989), “중등 교원의 성숙도와 학교장의 지도성과의 관계분석.” 석사학위 논문, 동국대학교 교육대학원.
- 金潤泰·金亨立(1988), 「교육학 개론」, 서울 : 배영사.
- 金昌杰(1983), “교장의 지도성행위 상황 및 조직효과성 간의 관계연구.” 박사학위 논문, 중앙대학교 대학원.
- (1993), “교사의 성숙성과 조직 헌신성과의 관계연구.” 「논문집」, 제20집, 별쇄, 인하대학교 인문과학 연구소.
- 羅東晉(1983), 「교육심리학」, 서울 : 배영사.
- 閔榮順(1982), 「교육심리학 신강」, 서울 : 문음사.
- 朴起東(1987), 「조직행동론」, 서울 : 박영사.
- 朴乃會(1987), 「현대 리더쉽론」, 서울 : 법문사.
- 朴蓮淑 “중학생의 사회성발달과 자아개념간의 관계.” 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원.
- 朴亨圭(1988), “학교장 지도성의 효과성에 대한 실증적 연구.” 석사학위 논문, 동국대학교 대학원.
- 裴奉鎭(1988), “전문대학생의 직업 성숙도와 성격 특성과의 관계.” 석사 학위 논문, 동아대학교 교육대학원.
- 愼侑根(1990), 「조직행위론」, 서울 : 다산출판사.
- 梁鳳銀(1990), “교사의 교직성숙도와 직무성과와의 관계 연구.” 석사학위 논문, 동국대학교 교육대학원.
- 吳順命(1990), “교사의 사회성과 직무태도와의 관계연구.” 석사 학위논문, 제주대학교 교육대학원.

- 禹永根(1989), “교원의 성숙도와 학교조직 효과성간의 관계연구.” 석사학위 논문, 단국대학교 교육대학원.
- 柳基鉉(1983), 「조직행동론」, 서울 : 무역경영사.
- 李敬子(1990), “유아의 장독립성-의존성 인지양식과 사회성과의 관계.” 석사학위 논문, 이화여자대학교 대학원.
- 李達浩·金濟漢(1987), 「교육심리학」, 서울 : 학문사.
- 李相魯(1990), 「성격과 행동의 지도」, 서울 : 중앙적성출판부.
- 鄭東僖(1987), “유아원 유치원 교육경험 유무가 사회성발달의 관계에 관한 연구.” 석사학위논문, 중앙대학교 교육대학원.
- 鄭範謨 “인성검사 방법요강.” 「중·고·대·일반용」, 서울: 코리안테스팅센터.
- 鄭永郁(1987), “국민학교 교사의 과업성숙도와 학교장의 지도성.” 석사학위 논문, 경상대학교 교육대학원.
- 黃在泉(1980), “리더행위가 조직유효성에 미치는 영향에 관한실증적연구.” 석사학위논문, 서울대학교.
- 허시·브랜차드(1982), 「조직행동의관리(Management of Organization Behavior)」, 金南炫(역)(1994), 서울 : 경문사.
- 後藤岩男(1959), 「사회적 행동의 발달」, 東京 : 金下書店.
- Argyris, Chris(1967), *Personality & Organization*, N.Y. : Harper & Row, Publishers.
- Bales, Robert F.(1950), *Internation Process Analysis*, Mass: Addison - Wesley.
- Brembeck, Cole S.(1966), *Social Foundations of Education*, N.Y. : John Wiley and Sons Inc.

-
- Cooley, C.H. (1962), *Human Nature and Social Order*, N.Y.: McGraw Hill.
- Fey, W. F. (1985), *Acceptance and Friendly Relations, in Social Relationships*, (eds), McCall, G. J. et. al., Chicago: Aldine Publishing, Co.
- Harris, Edward D. (1981), *Sociability & Job Performance, Journal of Personal Management*, Vol. 3.n.11.
- Hemphill, John K. (1956), *Group Dimensions : A Manual for their Measurement*, Ohio State Univ. Bureau of Business Research.
- Hersey, Paul & Blanchard, Kenneth H. (1993), *Management of Organizational Behavior*, Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- McCall, George J. (1985), et. al., (eds), *Social Relationships*, Chicago : Aldine Publishing co.
- McClelland, David C. (1953), *The Achievement Motive*, N.Y. : Appleton-Century-Crofts; and (1961), *The Achieving Society*, Princeton, N.J. : D. Van Nostrand Co., Inc.
- (1965), *Toward a Theory of Motive Acquisition, American Psychologist*, Vol. 20. No. 5.
- Murray, H. A. (1988), *Exploration in Personality*, N.Y.: Oxford University Press.

< Abstract >

**A Study of the Relationship between
Teachers' Job Maturity and Their Sociability**

Kim Dae-Hee

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

Supervised by Professor Owan C. Lee

A man's job maturity implies the state of having attained full development of mental and physical capacity that leads him to be able to perform occupational requirements by means of unique expertise in knowledge and skill and sincerity. Sociability is a person's ability to attain an acceptance social status and the degree of his adaptation to a given organization. The purpose of this study is to offer informations needed to plan effective job design in schools by finding out the relationships between teachers' job maturity and their sociability.

This study was conducted by social research method. The scale of

Job Maturity was developed by the research through the literature review, while the scale of Sociability adopted in this study had been developed by Soon-myung Oh. Data were collected from teachers in 34 secondary schools in Cheju Province. 868 cases were utilized in the final input of the analysis. The following is the results of the study:

(1) Teachers' Job Maturity.

'Achievement Motivation' did not show any significant differences between the comparing groups. 'Responsibility' shows significant differences between long teaching career and short teaching career. In 'Confidence' and 'Expertness' high school teacher responded higher scores than middle school teacher. Higher scores were found in male teachers than female teacher, and public school teachers than private school teachers.

(2) Sociability.

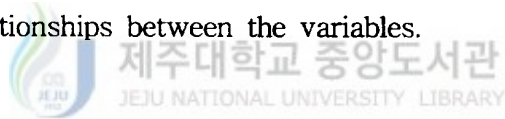
In 'intimacy' middle school teachers showed higher responses than high school teacher; public school teachers, higher than private school teachers; and teachers between-the-groups, higher than long teaching career or short teaching career. In 'Cohesiveness' and 'capability' high school teachers revealed higher responses than middle school teachers; male teachers, higher than female teacher; and teachers with long careers, higher than those with short careers. 'Soundness' showed male teachers higher scores than female teachers; similarly teachers with long

careers, higher scores than those with short careers.

(3) Teachers' Job Maturity and Their Sociability.

'Achievement Motivation' has significant correlations with such sub-factors of Sociability as 'Credibility', 'Cohesiveness', 'Capability', 'Soundness' ($P < .05$, $P < .01$). 'Responsibility' and 'Confidence' are significantly correlated with such sub-factors of Sociability as 'Intimacy', 'Credibility', 'Cohesiveness', 'Capability', 'Soundness' ($P < .05$, $P < .01$). 'Expertness' has significant correlations with such sub-factors of Sociability as 'Cohesiveness', 'Capability', and 'Soundness' ($P < .05$, $P < .01$).

The analysis on the whole leads to the conclusion that Teachers' Job Maturity has moderate correlations with their Sociability. This study has concentrated only to define the existence of correlations between the two variables. It is suggested further study be conducted to disclose the cause-effect relationships between the variables.



* A thesis submitted to the Committee of the Graduate School of Education, Cheju National University in Partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in August, 1995.

< 附 錄 >

질 문 지

교육만을 생각하고 교육만을 염려하며 아이들의 교육을 위하여 열심히 노력하시는 선생님께 경의를 표합니다.

본 질문지는 중등 교사의 직무성숙도와 사회성과의 관계 연구를 위한 기초 자료를 얻고, 이에 따른 연구 결과는 교육 활동을 효과적으로 수행하는데 필요한 자료로 제공하고자 합니다.

업무에 바쁘시겠지만, 질문 내용을 잘 읽으시고 성실하게 답해 주시면 고맙겠습니다. 선생님께서 제공해 주신 자료는 본 연구 이외에는 사용하지 않을 것을 약속 드리며, 선생님의 건승을 기원합니다.

1995년 2월 일

제주대학교 교육대학원



교육행정 전공 김 대 희 올림
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

※ 해당란에 “V” 표 하여 주시기 바랍니다.

1. 근무교 소재지 : 시 (), 읍·면 ().
2. 학 교 별 : 중 학교 (), 고등학교 ().
3. 성 별 : 남 (), 여 ().
4. 설 립 별 : 국·공립 (), 사 립 ().
5. 경 력 별 : 1~10 년 (), 11~20 년 (),
21년이상 ().

※ 다음 각 문항의 질문 내용에서 선생님 자신의 입장에 대하여 가장 적합한 곳에 “V” 표 하여 주시기 바랍니다.

< 교사의 직무성숙도 >

구분 문항	질 문 내 용	전 혀	아 니 다	보 통	그 령 다	매 우
		아 니 다		이 다		그 령 다
		1	2	3	4	5
1	나는 다소 위험스러운 일이라도 모험하기를 좋아한다.					
2	나는 틀에 박힌 방식대로 일하기를 싫어한다.					
3	나는 소극적으로 살아가는 것을 싫어한다.					
4	나는 어떤 어려움이 있어도 과업을 끝내야 속이 시원하다.					
5	나는 목표가 세워지면 그 일을 끝까지 추진해 왔다.					
6	나는 미래보다 현재를 더 중요시하고 살아 왔다.					
7	나는 나에게 주어진 과업을 명확히 알고 있다.					
8	나는 일을 잘못 추진했을 때 괴로움을 느낀다.					
9	나는 학교에서 나의 위치의 중요성을 명확히 인식하고 있다.					
10	나는 과실을 범하지 않으려고 세심하게 일하는 편이다.					
11	나는 나의 과실을 솔직히 인정한다.					
12	나는 과업 수행의 과실을 지적 받은 적이 있다.Ⓜ					

구분 문항	질 문 내 용	전 혀	아 니 다	보 통	그 령 다	매 우
		아 니 다		이 다		그 령 다
		1	2	3	4	5
13	나는 나의 일을 하는데 지식의 부족을 느끼지 않는다.					
14	그 동안의 나의 경력은 업무 추진에 많은 도움을 준다.					
15	동료들은 자주 나에게 도움을 요청한다.					
16	나는 내가 맡은 일을 다른 사람보다 더 잘하는 편이다.					
17	나의 상사는 나를 필요로 하고 있다.					
18	나는 나 자신을 자랑스럽게 생각하고 살아가고 있다.					
19	나는 내 분야의 지식을 넓히기 위해서 전문서적을 탐독한다.					
20	나는 계속적으로 교육을 받아 왔다.					
21	나는 연구 활동에 참여한 적이 있다.					
22	나는 지식을 얻기 위해 정보 통신망을 활용한다.					
23	나는 새로운 지식을 배우기 위해 연구기관을 방문한다.					
24	나는 다른 연구자들의 연구보고서들을 활용한다.					

< 교사의 사회성 >

구분 문항	질 문 내 용	전 히	아 니 다	보 통	그 령 다	매 우
		아 니 다		이 다		그 령 다
		1	2	3	4	5
1	나는 동료들과 친밀하게 지내는 편이다.					
2	우리 학교에는 나를 싫어하는 동료 교사가 있다.Ⓡ					
3	동료들은 나와 대화하기를 좋아한다.					
4	나는 의도적으로 만나기를 회피하는 교사가 있다.Ⓡ					
5	동료들은 내가 매우 친절한 사람으로 생각한다.					
6	나는 평소에 약속을 잘 지키는 편이다.					
7	나는 필요시 비밀을 털어 놓기도 한다.					
8	동료들은 나에게 비밀을 털어놓는 경우가 있다.					
9	동료들은 나를 믿을 만한 친구로 간주한다.					
10	동료들 중에는 나와 절친하게 지내기를 원하는 사람이 있다.					
11	학교를 위해 나는 개인적인 욕구를 자제하는 경우가 많다.					
12	학교를 위해서는 나는 적극적으로 협력하는 편이다.					

구분 문항	질문내용	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
13	학교 행사에 동원되는 일은 성가신 일이다.®					
14	나는 공동 목표를 달성하기 위해 단결할 것을 호소하는 편이다.					
15	나는 학교의 모든 계획을 긍정적으로 받아들인다.					
16	동료들이 나에게 도움을 요청하는 경우가 많다.					
17	교장이나 교감이 나에게 특별한 과업을 부여한 경우가 있다.					
18	나에게는 동료들이 할 수 없는 일, 즉 나만이 할 수 있는 특기를 가지고 있다.					
19	나는 늘 새로운 지식이나 기능을 취득하는 일에 심취한다.					
20	동료들은 나의 기능을 빌리는 경우가 있다.					
21	나는 비 신사적인 행동을 하는 사람을 보면 화가 난다.					
22	나는 동료들이 비 윤리적인 오락에 심취하는 것에 대해 관심이 없다.					
23	나는 일정한 행동 원칙하에 당면 문제를 결정한다.					
24	나는 어떤 어려움을 당하더라도 정의의 편에 선다.					
25	나는 항상 생산적인 직무 수행만을 생각한다.					

수고하셨습니다. 감사합니다.