教育學 碩士學位 請求論文

學校 經營의 自律性과 教師의 職務 스트레스간의 關係에 관한 硏究

慶州大學校 教育大學院

教 育 行 政 專 攻

權 奇 錫

指導教授 申 熙 永

2003年 8月

學校 經營의 自律性과 敎師의 職務 스트레스간의 關係에 관한 硏究

慶州大學校 敎育大學院

敎 育 行 政 專 攻

權 奇 錫

이 論文을 敎育學 碩士學位 論文으로 提出함

指導敎授 申 熙 永

2003年 8月

權奇錫의 敎育學 碩士學位 論文을 認准함

審 査 委 員 인

審 査 委 員 인

審 査 委 員 인

慶州大學校 敎育大學院

2003年 8月

제목 차례

표 차례

그림 차례

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 목적

학교 조직에는 교장, 교사, 학생의 구성원과 이들간의 상호 작용적 요소가 통합되어 있으며, 그 중에서도 특히 교장과 교사와의 관계는 건강한 학교조직을 형성하는데 매우 중요한 작용을 한다. 권위적이고 권력지향적인 교장 아래서 교사들은 학교 생활에 불만을 갖게 되고 또한 스트레스를 받게 된다. 그러므로 교장은 교육 활동의 통제보다는 대화와 협력을 통해 신뢰감을 쌓는 것이 중요하다.[1)]

학교장이 자율적인 학교 경영을 하면 학교의 기능 및 역할 수행에 있어서 책무성을 강화할 수 있을 것이다. 따라서 학교 경영이 자율화되면 그 운영의 주체들은 스스로 도덕적 책임은 물론 법적 책임을 져야 하기 때문에 학교 경영에 대한 성실성 또는 책무성을 제고하지 않을 수 없게 될 것이다. 그러므로 자율성은 학교라는 조직이 추구해야 할 절대적 소명이요, 목표인 바 이러한 소명과 목표를 만족스럽게 달성하기 위해서는 학교 자체가 자율적으로 운영되어야 하겠다.[2)]

정찬영은 학교 경영에서의 자율성이 절실히 요청되는 중요한 요인으로서

첫째, 과도한 중앙집권적 행정체제는 정책의 획일성으로 인하여 지역 및 학교의 특수성이 충분히 고려되지 못하여 시행착오 및 부작용이 따를 수 있다. 따라서 권한을 적절히 이양 ·위임함으로써 상황을 잘 파악하고 있는 행정계층에서 현장 여건에 부합하는 의사결정을 하여 집행하게 하는 것이 보다 효율적이며 구성원 사기도 높여 줄 수 있다.

---

1) 김홍자,「학교장의 의사결정 유형 ·교사의 스트레스 ·직무만족간의 관계의 관한 연구」, 경원대학교 교육대학원, 석사학위 논문(1997), p.1.
2) 정진환, 학교운영의 자율성 방안에 관한 연구(서울: 문교부, 1990), pp.1-2.

둘째, 감독, 지시, 감사 위주의 행정은 상부 기관의 지시와 명령에 의존하려는 수동적 태도가 구성원에게 형성되어 교육 운영에서의 핵심인 자율적 ·창의적 노력이 이루어질 수 없다.

셋째, 교직의 전문성 신장과 자율적 인간의 육성은 자율적 분위기 속에서 발전될 수 있다. 특히 자율성 함양이 민주주의 및 교육의 기본이라면 이는 교육 현장에서 자율적 운영을 실천함으로써 가능하다라고 설명하고 있다.[3)]

또한 서영조는 학교 경영 자율성의 필요성 및 당위성을 크게 네 가지로 나누어 설명하고 있다.[4)]

첫째로, 학교 자체의 본질이 인간의 자율성을 신장시키는 데 있기 때문이다. 교육이 지향하는 주요 목표의 하나가 바로 자율적인 인간의 육성이며, 교육에서 강조되는 탐구력, 창의력, 응용력, 비판력 등도 그러한 학습이 조성될 수 있는 자율적인 학습 풍토에서만 길러질 수 있을 것이다. 따라서 만약 학교 경영의 자율성이 보장되지 못한다면 이는 결국 교육 기능 자체의 의미를 상실하게 되고 마는 것이다.

둘째로, 학교의 교육 기능 자체가 전문적 속성을 가지고 있기 때문이다. 교직은 전문직임에 틀림없다. 전문직에 자율성이 강조되는 까닭은 전문직으로서의 직능이 유감 없이 발휘되고 업무수행이 바람직하게 이루어지기 위해서는 자율성이 전제조건이 되기 때문이다. 전문직을 수행함에 있어서 만약 자율성이 보장되지 못한다면 창의성이 발휘될 수 없고 창의성이 발휘될 수 없는 상황에서는 전문직으로 성장은 물론이고 그 기능의 발휘조차 기대할 수 없게 될 것이다.

셋째로, 학교 경영의 자율성이 없이는 교육의 기회 균등이 이루어질

3) 정찬영 ·박태수 ·정일환, 교육행정의 자율성 방향(서울: 한국교육개발원, 1986), p.9.

4) 서영조,「학교경영의 자율성의 관점 정립을 위한 접근」, 문교경북(1988. 6), pp.42-43.

수 없기 때문이다. 민주주의 교육에 있어서는 개개인의 개성과 소질, 그리고 취미와 능력에 맞게 다양한 학습환경과 교육방법을 제공함으로서 누구나 교육을 균등하게 받을 수 있도록 되어 있다. 이와 같은 기회균등 교육은 학교교육의 기능이 자율화되고 활성화 될 때만 가능할 것이다. 만약 학교교육이 타의에 의해 획일화되고, 규격화된다면, 개개 학생의 잠재능력은 전체 속에 매몰되어 버리고 교육의 본래 의미는 찾아볼 수 없게 될 것이다.

넷째로, 교육에 관계되는 입법 정신도 궁극적으로는 학교 기능의 자율성을 보장하려는 데 있다.

이상과 같이 학교 경영에서의 자율성이 당연히 요청됨에도 불구하고 학교장이나 학교 주변의 환경들이 자율적인 학교 경영의 필요성을 절감하지 못하고, 타율적 ·통제적 ·지시적 학교 경영을 고집한다면 교사의 스트레스는 점차 가중 될 것이며, 이는 학교 교육의 비정상화와 교육 활동에 있어 교육의 역기능, 부조화 현상이 빈발하게 되어 결국은 전반적인 교육 발전에도 나쁜 영향을 미칠 것이라고 예측해 볼 수 있다.

사실 스트레스는 산업화, 조직화, 정보화 사회에서 증가일로에 있는 문명병으로 볼 수 있다. 또한 스트레스란 개인이 환경이나 사건으로부터 신체적 혹은 심리적으로 상당한 정도의 부담을 받아서 생기는 긴장 상태를 의미한다. 이 스트레스에 얼마나 적절하게 대처하느냐에 따라 적응의 정도가 결정된다고 볼 수 있다.[5] 그러므로 교육에 중요한 축인 교사의 스트레스에 대한 적절한 인식과 대처가 오늘날 더욱 더 필요하게 되었다.

학교 조직은 행정가와 교사 그리고 학생으로 구성된 수직적 관계와 동료 교사와의 수평적 관계 그리고 학교와 관련된 조직, 즉 학부모, 상급

5) 송인섭 외, 교육심리학(서울: 양서원, 2000), p.304.

행정기관, 그리고 사회 조직 등과 복잡하게 엉키어 상호 작용하는 조직이다. 그러므로 이 조직 속에서 직무를 수행하는 교사는 다른 어떤 조직에 비하여 보다 많은 정신 노동을 요구받고 있으며, 여기에 부응하기 위하여 노력하고 있다. 그러므로 교사는 다른 직종에 근무하는 정신 노동자에 비하여 더 많은 스트레스를 경험할 것이란 예상은 가능하다. 그런데, 지금까지의 선행 연구들을 살펴보면 학교장의 지도성 유형, 스트레스, 가치관, 학교 조직에서의 인간관계 등 정의적 특성과 직무 태도와의 관계를 밝힌 연구들은 활발히 이루어졌으나, 학교 경영의 자율성 수준과 교사의 직무 스트레스와의 관계를 밝히는 연구는 아직 까지 별로 이루어지지 않고 있는 실정이다. 요컨대 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스와의 상관관계를 규명하는 일은 궁극적으로 교사들이 학교 조직 환경에 적절히 대응하면서 즐겁고 보람찬 생활을 영위하도록 하며, 학교 조직의 개선을 통해 교사들의 스트레스를 경감시키고 보다 효율적인 교육 활동을 하는데 도움이 될 것이다.

따라서 본 연구의 목적은 오늘날 교육현장에서 더욱 그 중요성이 부각되고 있는 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스와는 어떤 상관관계가 있는지를 분석하고 바람직한 학교 교육 풍토를 만들기 위한 기초자료를 제공하는 데 그 목적이 있다.

2. 연구의 대상, 범위, 방법

본 연구는 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스는 어느 정도 수준인지를 알아보고, 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스간에는 어떤 상관 관계가 있는지 고찰하는 것을 연구의 범위로 설정하였다.

그래서 구체적으로 학교 경영의 자율성을 측정하기 위해서는 상부 행

정기관과의 관계, 교장-교사와의 관계, 학부모, 유관 기관과의 관계 등 3개 부문으로 나누었다. 이렇게 3개 부문으로 나눈 이유는 교사들이 학교 현장에서 자주 접하는 중요한 관계들이고 또한 학교 경영의 자율성을 측정하는데 매우 중요한 요소라고 판단되기 때문이다.

또한 교사들의 직무 스트레스를 측정하는데 있어 학교 업무와의 관련 스트레스, 교과 수업지도와의 관련 스트레스, 개인적 욕구와의 관련 스트레스, 학교 외적인 요인과의 관련 스트레스로 세분화했는데 이는 교사가 학교 생활에서 받을 수 있는 다양한 스트레스 중에서 특히 직무와 관련이 많을 것으로 판단되는 4개 분야를 선정하였다.

연구 방법으로는 문헌 연구와 설문지 조사를 병행하였다.

자료 수집 방법으로서는 이론적 배경과 관련된 자료를 얻기 위해서 문헌 조사 방법을 사용하였고, 통계 자료를 얻기 위해서는 설문지 조사 방법을 사용하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 학교 경영의 자율성 이론

1) 학교 경영의 개념

학교 경영이란 “교육목표 달성의 효율성을 극대화시키기 위해 교장이 나름대로의 교육적 이상에 의한 자율적 ·창의적 관점에서 교육활동을 운영하는 것을 말한다.”[6]라고 김창걸은 정의하였고, 정진환은 “계획적 설계에 따라 교육활동에 참여하고 있는 사람들의 행동을 효율적으로 변환시키기 위해서 교육활동과 관련되는 모든 조직의 역할과 권위 구조가 교수-학습의 질을 향상시킬 수 있도록 작용하는 협동적 행위”[7]라고 하여 교육 목적을 달성하는 모든 수단적 ·봉사적 ·협동적 행위 및 작용이라고 보았으며, 최희선은 학교 경영이란 “교육 본래의 목적을 능률적으로 달성되도록 하는 작용이다. 따라서 학교 경영은 학교가 지니고 있는 교육적 목적을 충분히 그리고 효율적으로 실현되도록 하는 수단적 성격을 지니고 있으며, 그 자체가 목적이 아닌 것이다.”[8]라고 하였다. 또한 김세기는 “동일한 관리체제라 할지라도 교장 및 교원집단의 주관적, 자율적, 이상적, 민주적 관점에서 교육 목표 달성에 직접 주체적으로 영향을 미치는 활동으로서 주로 교육 정책, 방침, 내용(교육과정), 학습지도(교육방법), 관리기능 등에 대한 교직의 전문성을 지닌 교직원 집단에 의하여 행하여지는 인적, 물적, 재정적 조건 정비의 창조적이며, 조직적인 협력활동이며 총괄 작용”[9]이라고 설명하고 있다.

---

6) 김창걸, 교육행정학신론(서울: 형설출판사, 1992), p.728.
7) 정진환, 교육경영의 이해(서울: 문음사, 1987), p.61.
8) 최희선, 학교경영의 민주화 방안(대한교육연합회, 1989), p.7.
9) 김세기, 학교경영(서울: 배영사, 1990), pp.17-19.

이상 여러 학자들의 학교 경영의 개념을 종합해 볼 때 학교 경영이란 미래의 교육 목적을 능률적으로 달성하도록 하는 포괄적 활동이라고 할 수 있다. 그러므로 학교 경영은 학교 교육 활동의 능률을 높이고 교육 목적을 효과적으로 달성하기 위하여 계획하고 체계화하며 통제하는 모든 활동이라 하겠다.

2) 자율성의 개념

일반적으로 자율(autonomy)이란 그 어원이 희랍어인 autonomia에서 유래된 것으로 본래 '스스로 다스리고 통제한다'는 뜻이다. 즉 자율이란 개인이나 기관이 직무를 수행함에 있어 독립적인 재량권을 행사하되 거기에는 반드시 결과에 대한 책임도 함께 수반되는 행위임을 뜻한다.[10] 서정화에 의하면 자율성이란, 외부의 지시나 간섭을 받지 않고 어떤 일을 스스로 결정하고, 그 결과에 대하여 책임을 지는 것을 의미한다. 다시 말하자면, 스스로 결정할 수 있고 또 결정한 것을 실천하는 전문적 식견과 기술, 그리고 그 결과에 대한 책임 의식과 책무성이 따르는 것으로 풀이할 수 있다. 이렇게 보면 학교 경영의 자율성이란 효율적인 학교 교육 활동을 수행하기 위하여 전체 교직원들이 창의적으로 학교를 운영함으로써 교육 효과를 높이도록 유도 ·촉진시키고, 그 결과에 대해 책임을 지는 것으로 볼 수 있다.[11] 그리고 참다운 자율, 자치 또는 참다운 민주화가 이루어지려면 가치로운 진리의 법칙 하에서 행해져야 그것이 참다운 자율성이 되고 또한 강력한 힘이 부여된다고 하였다.[12] 김종철은 학

10) 임규진, 대학 자율성 정책의 평가 연구, 동국대학교 박사학위논문(1992), p.36.
11) 서정화,「자율성 증대를 위한 학교 경영 평가」, 교육월보 3월호 (1995), p.56.
12) 김옥환,「교육행정의 자율과 책임」, 새교육 12월호(서울: 대한교육연합회, 1988), p.41.

교에서의 자율성을 기관의 자율성과 학교조직 구성원들이 누리는 자율성 등 두 가지 차원에서 제시하고 있다. 기관의 자율성이란, 하나의 조직체로서의 학교가 그 자체의 운영에 관한 의사결정에 있어 가지는 자유와 자주성의 정도를 의미한다[13]고 지적하고 있다. 장학 면에서 교육 과정의 운영과 교수학습의 방법 면에서 학생들에 대한 입시선발, 생활지도 등의 방법 면에서 또는 인사, 시설 등에 관한 행정 관리 면에서 어느 정도의 자율적, 자주적 재량권을 가질 수 있느냐의 문제들이 이에 관련된다.[14]

또 하나의 차원에서의 자율성은 학교조직의 구성원들, 특히 교사들이나 다른 직원들 및 학생들이 개인으로써 누릴 수 있는 자유와 자율의 정도에 관련된 것이다.[15]

자율은 세 가지 밀접히 관련되어 있는 뜻을 내포하고 있다.[16]

첫째로 그것은 '자기 결정'을 의미한다. 즉, 자결의 의미가 깔려 있다. 그것은 개인과 집단을 막론하고 스스로의 뜻에 따라서 결정한다는 것을 의미한다. 스스로 주인정신을 가지고 자기의 진로와 운명을 결정한다는 것이다.

둘째로 자율은 '자기책임'을 의미한다. 스스로 결정하여 스스로 행한 일의 결과에 대하여 스스로 책임을 지는 것을 의미한다. 자기 결정은 새로운 기회의 창출을 의미하는 동시에 위험을 동반할 수 있다. 그러기 때문에 합리적으로 사고하고 정상적으로 행동하는 사람이라면 어떠한 결과를 낳을지도 모르는 충동적 결정에 자기의 장래를 내맡길 수는 없을 것이다. 스스로 결정한 일이 빚어내는 결과에 대하여 책임을 져야 하는 것을 알기 때문에 신중히 결정하고 신중히 행동할 수밖에 없는 것이다. 그러한 의미에서 스스로 책임질 수 없는 부분의 결과까지를 포함하여 자기

13) 김종철, 자율성의 의미와 현실, 새교육 3월호(1985), p.23.
14) 상게서, p.25.
15) 상게서, p.26.
16) 김종철, 한국교육행정연구(서울: 교육과학사, 1988), pp.14-15.

결정에 대한 책임을 져야 하는 것이 자기 책임의 원리요, 부담인 것이다. 말하자면 자기 결정이 하나의 권리행사라고 한다면 자기 책임은 그에 수반되는 의무요, 부담인 것이다.

셋째로 자율은 '자기규율' 내지 '자기통제'를 의미한다. 스스로 결정한다고 할 때 아무렇게나 되는 대로 결정하는 것이 아니고, 어떠한 목적과 가치를 실현하기 위해서 결정하는 것이며, 그와 같은 결정을 실현할 수 있는 수단과 방법을 구체적인 상황 속에서도 생각하면서 결정한다는 것이다. 그것은 자기 결정이 있어서 지적 ·합리적 사고와 올바른 가치판단이 있어야 함을 말하는 것이며, 자기통제가 수반되어야 함을 뜻하는 것이다. 스스로 규제하고 스스로 통제하지 못한다면 정당한 자기결정도, 그로 인해서 야기되는 결과에 대한 떳떳한 자기 책임도 기대하기 어려울지 모르는 일이다.

정찬영은 교육행정의 자율성을 효율적인 교육활동을 위하여 교육행정기관과 학교 및 이들 기관이 소속된 구성원 조직의 운영, 관리에 관하여 스스로 결정하고 집행하는 방향으로의 변화를 위한 의도적 노력으로 정의하면서, 여기에는 조직 구성원의 전문성, 책임의식 및 지적 능력이 전제된다[17]고 지적하였고, 교육의 자율성에서 고려되어야 할 점을 다음과 같이 제시하고 있다.

첫째로 교육의 목적적 측면으로 기존의 삶의 방법을 체계적으로 이해하고 선택하여 새로운 방법을 창조하는 과정을 돕기 위해서는 삶의 목표와 의미가 교육 밖의 어떤 절대적인 가치관이나 권위에 의해서 조정되는 것이 아니라 자율적으로 선택되고 결정되어야 한다.

둘째로 교육의 규범적 측면으로 자율성의 추구가 전체 사회의 공동이익을 저해해서는 안되며, 교육의 목적적 측면에 의한 교육만이 허용되는

17) 정찬영, 전게서, p.30.

한에서 삶의 목적을 자율적으로 선택하거나 결정해야 한다.

셋째로 교육의 현실적 측면으로 교육이 국가적 사업으로 운영되고 있는 한, 교육 외적인 힘, 공교육 제도의 원칙, 교육 운영체제 등이 고려되어야 한다.[18)]

곽영우는 자율은 자기입법, 자기책임 그리고 자기규율 내지는 자기통제의 세 가지 의미로 설명될 수 있다고 하였다. 즉, 자율이란 용어는 '스스로의 입법', '스스로의 책임', '스스로의 규율 통제'를 말할 때 쓰인다.

첫째, 스스로의 입법이란 자기 입법으로 스스로의 의사에 따라 스스로의 법을 만드는 것이다. 이는 자기 의사 결정, 자기 결심을 의미한다. 이를 위해서는 일정한 정도의 성숙을 필요로 한다. 신체적, 사회적, 도덕적, 정서적, 지적 성숙이 없는 자기 결정은 무모하고 위험하다.

둘째, 자기 책임이란 자기가 스스로 결정하여 스스로 행한 일에 대하여 책임을 지는 것을 의미한다. 행위에 대한 위험을 스스로 부담한다는 것은 자율적 행동에서 심사숙고가 필요하다는 의미이다.

셋째, 자기 규율이란 자기 통제를 말한다. 스스로의 의사결정에 의해서 스스로 책임을 지는 행동을 할 때, 그와 같은 행동이 가져다 줄 수 있는 결과를 예측하고, 감정을 통제하고, 질서를 유지하는 등 스스로를 규제하여야 한다.[19)]

이상과 같이 교육의 자율성은 다양하게 정의되고 있다.

3) 자율성의 당위성과 필요성

이몽룡은 자율성의 당위성을 다음과 같이 고찰하였다.

첫째, 우리가 정치적, 경제적인 기본이념으로 신봉하고 있는 자유 민주

18) 상게서, pp.3-4.
19) 곽영우,「교육행정의 자율과 책임」, 새교육 12월호(서울: 대한 교육연합회, 1988), p.41.

주의 체제를 이 땅에 토착화시키기 위해서는 자주적이며 민주적인 인격 함양에 힘써야 한다. 민주주의의 기본원리는 자유, 협동, 지성이며 자율적인 인간의 육성은 민주사회 건설을 위한 기본적인 조건이고 자율인의 육성은 자율적인 교육 풍토 속에서만 길러질 수 있기 때문이다.

둘째, 이제 우리는 중앙집권적 통제에 의한 지시, 명령, 감독, 수동적 시대에서 지방분권의 자주, 자율, 협의와 조정 등 민주적 과정을 중시하는 능동적 시대를 맞게 되었으므로 우리의 교육풍토도 당연히 변화되어야 할 시기를 맞게 된 것이다.

셋째, 격변하는 사회, 21세기를 목전에 두고 우발성과 충격이 가득 찬 환경과 폭발적인 지식, 정보의 홍수, 이질적인 가치관이 병존하는 상황 때문에 폭넓은 선택의 기회가 주어지고 스스로의 책임 하에 결정을 내리는 시기가 다가오고 있다. 따라서 자율적인 교육 풍토 조성을 통해 합리적인 선택과 자율적인 결정을 할 수 있는 능력을 길러야 할 필요성이 더욱 절실해졌기 때문이다.

넷째, 창의는 자율적인 생활 속에서 계발되고, 창의성의 계발은 인간의 무한한 발전 가능성을 시현(示顯)하게 된다. 교육력을 극대화하기 위해서는 교육 풍토를 자율화하여 무한한 가능성을 계발해 나가는 길 밖에 없는 것이다. [20]

정진환은 자율성의 궁극적인 필요 및 당위성을 다음 네 가지로 요약하고 있다.

첫째, 자유나 자아결정으로서의 자율은 그 자체가 인간 존재의 선천적인 욕망 중의 하나이며, 본질적인 목표 중의 하나이다. 인간이 주관적, 객관적으로 바람직한 것이 되기 위해서는 그 생활이나 행동이 주체의 내면으로부터 출발되어 결정될 것을 조건으로 하기 때문이다. 즉 자율은

---

20) 이몽룡,「자율적인 교육풍토 조성」, 교육전남 5월호(1988), pp.19-20.

인격적 조건중의 하나이기 때문에 필요하다.

둘째, 자율은 도덕성의 한 조건이기도 하다. 교육의 목표로서 자율도 독립적 인간, 자주적 인간, 개성적 인간 등과도 통하는 목표 일 뿐만 아니라 모든 교육의 목표는 자율적 인간의 목표를 위한 것이라고 보아야 하기 때문이다.

셋째, 인간의 자율성은 민주화의 한 척도이며, 동시에 정치발전, 사회발전, 교육발전의 지표가 된다.

넷째, 자율성은 창의력을 조장하고 획일화를 막으며 교육에 있어서 전문성과 다양화가 자리를 잡기 위한 기초가 된다는 점에서 자율성의 필요와 당위가 있다고 하겠다.[21]

김창걸은 하나의 실천 원리로서 자율성이 추진되어야 할 이유로서 교육의 다양성, 전문성, 그리고 공공성을 들면서 다음과 같이 설명하고 있다.

첫째, 교육은 인간이 무한한 잠재력을 계발, 발전시키는 본질적 기능을 가지고 있다. 교육 자체의 창의성과 다양성, 전문성을 가지고 이루어지는 고도의 지적 활동이다. 이들 교육의 본질적 속성은 자율성의 토대 위에서 신장될 수 있으며, 자율성의 속성이기도 하다. 통제는 획일성, 경직성, 권위주의를 강요하는 것으로서 교육의 본질과는 역(逆)관계에 있는 것들이다.

둘째, 교육은 전문적 지식과 기술, 그리고 경험을 가진 인력을 갖춘 전문인들에 의해서 운영된다. 이 인격적 전문인들은 자기통제와 자기지시 능력을 갖춘 성숙한 자율인이다. 교육의 전문성을 전제로 할 때 전문인들은 스스로 결정하고 실행하며 평가하고 책임질 줄 아는 자율인이다.

셋째, 교육은 공공적 활용으로서 사회 전체의 공익에 봉사한다. 또한 교육은 교육 본래 목적에 기초하여 자주적으로 운영되어야 한다. 교육의

21) 정진환, 학교운영의 자율성 방안에 관한 연구(서울: 문교부, 1990), p.22.

정치적 중립성이 보장되어야 하고 지역 실정에 맞게 교육이 이루어질 수 있도록 자주성을 확보해야 한다.[22)]

우리나라 교육의 현실과 이상에 비추어 볼 때 자율성이 왜 필요하며, 그것이 촉진되어야 할 이유는 무엇인가를 김종철은 다음과 같이 다섯 가지로 제시하고 있다.

첫째, 자유, 협동, 지성 등의 원리는 민주주의의 기본이며, 자율적인 인간의 양성은 민주사회의 건설을 위한 기본조건이다. 교육 이념면에서 우리는 이와 같은 기본원리에 역행할 수 없으며, 자율성의 확립은 민주교육의 건설을 위하여 궁극적으로는 민주사회의 실현을 위한 지상의 과업이 아닐 수 없다. 이것은 우리의 헌법과 교육법은 물론 이제까지 표방된 교육이념을 살펴볼 때 피할 수 없는 기본전제로서 받아들이지 않을 수 없다.

둘째, 역사를 뒤돌아 볼 때 시련과 고난의 역경 속에서 우리는 살아남아야 했고 어려운 처지에서도 시간을 단축하여 발전을 촉진하여야만 했다. 험난한 과정을 겪는 동안에 우리는 자율보다도 집권적 통제를 합리화했으며 능률 지상주의를 추구하지 않을 수 없었다.

그러나 이제 그 한계를 뚜렷이 인식하기 시작했고, 궁극적으로 추구하려는 사회상이나 인간상에 비추어 모순점을 내포하고 있음을 깨닫게 됨에 따라, 이의 전환의 필요성을 절감하게 되었다.

셋째, 우발성과 충격이 가득한 환경 속에서 범람하는 정보와 지식의 홍수 속에서, 그리고 다원적이며 이질적인 가치관의 병존 상황 속에서 합리적 선택과 자율적 결정을 할 수 있는 능력의 필요성이 커지고 있다.

앞으로 보다 폭넓은 선택의 기회가 주어지고 스스로의 책임 하에 결정을 내려야 할 새로운 물결의 시대가 다가오고 있다. 미래 사회의 필요에

22) 김창걸, 전게서, pp.53-54.

대비하기 위해 자율성은 피할 수 없는 대세이다.

넷째, 역사의 흐름과 세계의 추세가 통제화에서 자율화로 전환되고 있다. 국제경쟁에서 살아 남기 위해서는 자율성의 길을 선택하지 않으면 안되고, 이것이 곧 삶과 번영에의 길이다.

다섯째, 자유 속에서 창의가 계발되며, 창의의 계발을 통하여 인간의 잠재능력이 무한한 발전 가능성을 실현하게 된다. 교육력을 극대화하기 위해서는 자율성을 통하여 집단과 개인이 가지는 무한한 가능성을 더욱 개발해 나가야 한다.[23)]

강영삼은 교육에 있어서 자율성이 보장되어야 하는 이유를 학생, 교사, 교육행정 조직의 측면에서 찾고 있다.

첫째, 교육의 자율성은 자라나는 세대에게 자유와 책임을 알게 하고, 자율적 질서 속에서 사고하고 행동함으로써 성숙된 시민으로서의 자질을 갖추게 할 뿐만 아니라 학습자로서의 학습 효과를 높이고, 또 높은 수준의 창의력과 독창성을 키워 줄 수 있는데 의의가 있다.

둘째, 교육에서의 자율은 교육의 주체인 교사로 하여금 가르치는 일에 학문적 자유를 보장해 주고, 교육 전문인임을 확실히 해주고 성숙된 조직인으로서 역할을 다 할 수 있도록 해주는 것이기 때문에 그 중요성이 강조된다.

셋째, 교육에서의 자율은 교육기관의 운영에 있어 정치적, 종교적 중립이 요구되며, 행정 책임자의 책임 있는 민주적, 자주적 경영이 요구되기 때문에 학교에서 보장되어야 한다.

넷째, 교육에서의 자율은 교육 행정의 민주화, 분권화, 자주화를 위해 보장되어야 한다. 민주화는 교육 행정이 권위주의에서 탈피하여 지방의 민의(民意)에 따라 자주적으로 교육 본래의 목적을 달성하기 위해 지원

23) 전게서, pp.24-25.

하고 봉사할 수 있도록 하는 것이다. 교육 행정의 분권화는 과도한 중앙 집권체제에서 하급기관의 재량권을 회복시켜 줌으로써 집행 행정의 타당성, 적합성, 능률성을 확보하는 것이다. 교육행정의 자주화는 교육 행정을 일반 행정으로부터 분리 독립시켜 이의 간섭과 통제에서 벗어나게 하는 것이다.[24]

4) 학교 경영의 자율성의 의미 및 영역

학교 경영의 자율성이란 Caldwell과 Spinks에 의하면 다음과 같은 네 가지 영역을 중점적으로 다루어야 한다고 하였다.[25]

첫째, 교수와 학습에 초점을 맞추어야 한다.

학교의 자율성을 증진시키기 위해서는 무엇보다도 각 학교의 특정한 필요, 요구에 알맞은 자원 즉, 교육계획을 고려한 재정적 계획안이 순차적으로 이루어 질 때에 비로소 학교의 자율성이 이루어 질 수 있다고 본다.

둘째, 신뢰성의 문제가 만족될 때 학교의 자율성이 비로소 이루어질 수 있다.

즉, 학교는 국가와 지방 단체의 상호 보완적 지도체제 안에서 운영되어야만 한다. 지도 체제란, 집단의사와 재정조달에 필요한 법률, 정책, 조건 등의 형태를 말함이다. 따라서 국가, 지방단체 나아가서는 각 해당학교의 운영 주체간의 상호 신뢰성이 구축될 때 학교의 자율성이 보장될 수 있다.

셋째, 교직원, 학부모와 학생간의 적절한 참여가 이루어져야 한다.

참여라는 것은 참여자의 의미와 요구 등을 반영하는 정도의 적절성을

24) 강영삼,「자율과 책임의 전제」, 새교육 12월호(1988), pp.35-37

25) B. Caldwell & J. Spinks, "The Self-Manazing School"(N. Y: The Falmer Perss, 1988), pp.50-56.

말함이며, 어느 한쪽의 요구에 치우쳐서는 안 된다.

넷째, 전문 직업인 발전을 위한 프로그램이어야 한다.

학교 운영자, 교사의 전문적 지식과 기술 그리고 교육적 본성이 필수적으로 요구된다. 다시 말하면 목표의 확정, 자원의 배분, 정책의 형성, 우선순위의 결정, 교수 학습의 내용, 평가 등에 관한 전문적 지식과 기술을 말함이다.

학교 운영의 자율성에 포함되는 영역을 Caldwell과 Spinks는 구체적으로 다음과 같은 주기(sycle)로써 설명하였다. 즉 그들에 의하면 학교 경영의 자율성을 가져다 주는 통합적 학교 경영 주기는

① 목표설정과 필요성 확인 ② 정책의 결정 ③ 계획 ④ 계획 예산의 동의와 준비 ⑤ 평가로 설명하였다.

따라서 학교 경영의 자율성의 영역 내지 내용은 다음과 같은 것으로 종합할 수 있다.

첫째, 교장의 지도성

둘째, 의사결정의 참여

셋째, 교사의 전문성

넷째, 교육재정 운영 등의 자율성을 들 수 있다.

5) 학교 경영 자율성의 전제

자율의 개념과 당위성에 비춰볼 때 교육에서 필요한 자율인을 위한 교육은 무엇에 중점을 두어야 하며, 자율을 존중하는 분위기를 위해 우리 사회는 어떠해야 하며, 교육 행정은 제도와 운영 면에서 어떤 전제가 필요한지 살펴볼 필요가 있다.

첫째, 자율성은 인간의 성장 발달 과정에서 자율성의 요건이 되는 품성과 함께 길러져야 한다.

자율성을 키우기 위해서 품성은 자주성, 창의성, 도덕성을 함께 함양시켜야 할 것이다. 따라서 가정이나 학교 교육을 통하여 어릴 때부터 정말 진지하게 이러한 품성을 갖춘 인격체를 길러야 한다.

먼저 자율성 육성에 대해 잠깐 언급하면, 자주라는 말이 남의 보호나 간섭을 받지 않고 독립하는 것이라면, 인간의 자주성이란 인간이 스스로 생각하고 남의 보호나 간섭을 받지 않고 행동하는 것을 말한다.

이러한 인간의 자주성은 인간이 이성을 가지고 있기 때문에 가능하다고 본다. 인간이 이성에 바탕을 두고 자발적 동기에서 주체적 판단에 의해 자립적으로 실행할 수 있는 특성을 지닐 때 자율적 행동이 쉽게 나타날 수 있을 것이다. 다음으로 창의성이란, 새롭고 신기하고 희귀한 아이디어와 작품을 생산해 내는 능력과 자유 분방하면서도 융통성 있고 실패를 두려워하지 않고 사고하는 행동 성향을 말한다.

이러한 창의성에 근거해 볼 때, 창의적 인간은 지적인 면에서 문제 사태에 대한 높은 감수성, 사고의 유창성, 사고의 높은 융통성, 사고의 참신성을 지니고 있는가 하면, 정의적인 면에서는 새로운 복잡하고 어려운 문제를 선호하는 경향이 있고, 모호성을 참는 역량이 있고, 실패에 대한 불안이 적으며, 관행에 동조를 거부하려는 경향이 있으며, 자신의 경험에 대해 개방적이라는 것이다. 이러한 창의적 특성은 자율성을 신장시키는 요건이 된다.

또한 도덕성은 도덕적인 인간의 특성에서 잘 표현될 수 있는 데, 도덕적 인간의 특성을 바르게 판단하고, 개방적 태도와 관용적 태도를 포괄하는 인간 존중을 믿는 태도를 지니고, 건전한 시민의식을 지니고, 인류 공영 의식을 가지고 있는 것을 말한다.

이상에서와 같이 자율성을 육성하기 위해서는 인간의 성장 ·발달 과정에서 필요한 품성을 길러야 하는 것이다.

둘째, 자율성은 사회 환경의 성숙 정도에 영향을 받기 때문에 사회 환경과 여건들이 자주성을 신장시킬 수 있는 성숙된 분위기를 조성해야 한다.

자주성을 신장시킬 수 있는 사회의 성숙된 분위기란, 민주주의의 가치가 실현될 수 있는 사회 분위기를 말한다. 가장 중요한 민주주의 가치는 인간을 신뢰하고 인간의 가치와 존엄성을 귀하게 여기고 인정해 주는 것이다. 또 서로간에 인격을 존중하고 존경하는 마음가짐과 서로의 입장을 이해하고 상대방의 처지를 수용하려는 자세가 통용되는 사회가 성숙된 사회인 것이다.

권위주의가 팽배하고 통제와 획일, 다수의 횡포와 폭력이 상식화되어 있는 사회에서는 자주성이 신장될 수 없다. 자기가 행한 행동에 책임질 줄 모르고 자기의 행동이 비도덕적일 때 이를 단호히 배격할 수 있는 용기가 통하지 않는 사회에서는 자율의 꽃이 피어나기 어렵다.

셋째, 자율성을 신장시키기 위하여 교육행정 조직을 제도적으로 재조정하는 동시에 그 운영에 있어 의식의 변화를 가져와야 한다. 교육에서의 자율성 신장은 장기적으로는 개인의 품성을 기르는 교육을 통해 이루어 나가야 하지만, 단기적으로는 우리 사회의 변혁과 교육행정 조직 및 운영의 변화가 시작되어야 한다. 특히 교육 내지 교육기관을 운영하는 행정조직과 그 운영에서의 의식 변화는 자율성 촉진을 위해 아주 중요하다고 본다.

교육의 자율성 추진을 위해서는 교육행정 조직은 먼저 분권화 되어야 한다. 우리의 경우 지금까지 중앙 집권화에서 오는 문제점들이 적지 않았기 때문도 있지만, 교육행정 발전의 시대적 요청을 명실상부한 지방자치제를 통하여 지방분권의 체제로 바뀌어야 한다고 보고 있다.

또 교육 행정의 조직 기능 면에서나 재정 면에서 일반 행정으로부터

독립된 자주화가 이루어져야 교육의 자율성이 신장될 수 있다고 본다.

넷째, 자율성 신장의 전제는 교육행정의 조직과 운영이 민주화되어야 한다. 교육 행정의 민주화는 중앙교육 행정조직뿐만 아니라 지방교육 행정조직, 나아가서 학교에서도 이루어져야만 교육의 자율성이 더 쉽게 이루어질 것이다. 그러기 위해서는 중앙의 행정권한이 지방으로 이양되는 것은 말할 것도 없고, 지방의 교육은 주민의 참여를 통해 지방 특색에 맞게 계획되고 수립되어야 하며, 그 운영도 민주적 방식을 따를 때 자율성의 길은 더 가까운 것이다.

또 다른 하나는 교육 행정의 자율성을 위한 전제는 교육 행정 조직에 종사하는 사람들이 전문화되어야 한다. 학교 행정가들이 교육 행정에 관한 고도의 전문 지식을 갖고 학교의 교육을 이해하고 조직의 관리 운영을 효율적으로 할 만큼 경력을 가지고 있으면 쉽게 전문인으로서 자율성이 주어진다. 따라서 교육 행정가들의 전문화는 바로 자율성의 첩경이 된다.

끝으로 교육 행정의 자율성은 교육 행정이 안정될 때 보다 쉽게 달성될 것이다. 우리의 교육재정은 현재 총량 규모에 있어서는 최근 몇 년 동안 증가한 것이 사실이지만 팽창한 교육 수요를 감당하기에는 미흡하다고 말 할 수 있다.[26]

또 우리의 공교육비는 학부모 부담에 크게 의존하거나, 지방 교육 재정 자립도가 낮고, 사학의 재정이 부실화하는 등의 문제는 교육 행정의 자율을 어렵게 하고 있다. 따라서 교육 재정을 어떻게 안정시키느냐 하는 것이 교육 행정 자율성의 관건이 된다.

6) 학교경영에서의 자율성의 기대 효과

---

26) 이인숙,「학교경영의 자율성 수준과 교사의 직무 만족도와의 관계」, 공주대학교 교육대학원, 석사논문(1997), pp.9-11.

Caldwell과 Spinks에 의하면 학교 경영의 자율성이 가져다 주는 이점으로 다음을 지적하고 있다.[27]

첫째로 학생들에게 주는 이점이 교육에 있어서 가장 중요한 의미를 지니게 되므로 이를 먼저 고찰해 보면

(1) 학교 경영의 자율성의 성공적인 실행은 교수와 학습을 위한 프로그램의 우선순위를 정하는 계획을 고려한 모든 자원 즉, 교사, 시간, 장소, 시설 등의 확보를 가능하게 하여 학생들의 요구와 필요에 맞는 목표를 설정 가능하게 하여 준다.

(2) 학교의 정책 결정 과정에 있어 학생회 같은 기구를 통하여 참여케 하여 학생들의 요구에 부응하도록 한다.

(3) 학생들에게 학교 경영의 자율성에 필요한 지식과 이해를 전달함으로써 학생들의 참여를 권장케 할 수 있다.

둘째로, 교사들에게 주는 이점을 들면

(1) 학교 경영에 있어서 교사들의 역할의 중요성 즉, 그들 직업의 원초적 원인인 학생들에게 교육의 중요성을 인식시켜 줌으로써 일상적인 업무에 제한되는 역할의 불만족을 해소시킬 수 있다.

(2) 의사결정에 참여할 수 있는 기회를 모든 교사에게 제공해 준다.

(3) 학교 경영의 정확한 목표를 제공함으로써 불확실성과 애매 모호함에서 오는 갈등을 피하게 할 수 있다.

(4) 교사들로 하여금 그들의 요구에 따라 재원 배분에 관한 권한과 참여를 가져온다.

(5) 교사들로 하여금 그들 자신이 업무에 책임감을 갖도록 하여 준다.

(6) 교사들이 학습과정에 있어 중요한 자원이 된다는 것을 이해시킴으로써 그들의 가치를 인식케 한다.

---

27) B. Caldwell & J. Spinks, *op. cit.*, pp.50-56.

셋째, 교장들에게 줄 수 있는 이점으로는

(1) 교장들로 하여금 학교 내에서 교육 지도자로서의 역할을 발휘할 수 있도록 한다.

(2) 교장들로 하여금 정책 결정 과정에 다양한 많은 학교 구성원의 참여를 권장할 수 있도록 가능케 한다.

(3) 따라서, 통합적인 학교 문화가 이루어져 고도의 지도성 발휘를 가능케 한다.

7) 학교 경영의 자율성을 제한하는 요인

학교 경영의 자율성 측면에서 문제점은 ① 단위 학교와 상위 행정기관과의 관계 ② 교장과 교사와의 관계 ③ 단위 학교와 학부모 및 유관기관과의 관계에 비추어 논의하였다.[28)]

(1) 지시 ·통제위주의 획일적 교육행정

교육부-교육위원회-교육청-단위학교로 이어지는 교육행정 체제에 있어 정책결정 권한과 기능이 과도하게 중앙에 집중되어 있다. 거의 모든 것이 중앙에서 결정되고 이것이 하급 행정기관을 통해 단위학교에 획일적으로 하달되고 있는 실정이다. 대부분의 학교들이 각급 교육행정기관의 관료적 형태와 권위주의적 지시 간섭에 시달리고 있다.

이와 같이 상급 행정기관으로부터 일방적으로 내려오는 지시 사항을 모든 학교를 획일화시키는 중요한 요인으로 작용한다. 지역적 여건과 학교의 특성을 살려 학교마다 개성 있는 학교 경영을 하기가 어렵고 학교 나름의 운영의 독자성을 유지하기가 결코 용이하지 않다.

학교장 중심의 학교 경영은 구호뿐이고, 학교장으로서의 소신 있는 학

28) 김윤태외 2인, 「학교경영의 민주화 및 전문화방안」, 서강대학교 연구 논문집(1990), pp.131-140.

교 경영을 펴기 어렵다. 대부분의 학교장은 상부기관의 지시사항을 맹목적으로 추종하는데 익숙해져 있기 때문에 우리의 학교 경영의 실제는 형식주의와 무사안일(無事安逸)이 팽배해 있음을 부인하기 어려운 실정이다.

(2) 교장 중심의 권위주의 행정 팽배

학교 경영은 교사, 학생, 학부모, 상위 행정기관과의 끊임없는 역동적 상호작용 속에서 이루어진다. 교사들의 과업동기를 자극하고 사기를 높혀서 교육 효과를 높이도록 하는데 학교장이 어떠한 경영 방식을 채택하느냐와 직접적인 관련을 가진다.

우리의 학교 경영 실재를 보면, 교사들은 의사결정 과정에 참여할 기회를 충분히 가지지 못하고 있으며, 직원 회의는 상부지시나 정부 시책의 일방적인 전달장소로 전락된 지 오래다. 교장이 단독으로 결정해 버리거나 몇몇 부장들과 상의하여 결정하는 것이 일반적인 의사 결정 형태라고 할 것이다.

뿐만 아니라 교장과 교사와의 관계에 있어서도 수직적인 관계가 중시되고 있다. 전문적, 동료적 관계보다는 관료적, 위계적 관계가 더 보편적인 이들간의 관계라고 할 수 있다. 이러한 관계는 교사를 단순히 고용된 공무원으로 간주하는 데서부터 이루어진다. 다시 말하면 관료적, 수직적 관계는 교사를 전문인으로 받아들이지 않으려는 교장의 교사관에 기인한다고 볼 수 있다. 교사들이 단순한 사무직 종사자 정도로 인식되고 있고, 또 그렇게 취급되고 있는 것이 오늘의 교직 현실이기도 하다.

(3) 학부모 및 유관기관의 학교 운영에 대한 간섭

학부모 집단은 학교 운영에 있어 중요한 준거집단이 되는 것이 사실이

다. 이들의 광범위한 협조와 지원은 학교 운영을 활성화하는데 필수적인 요소가 된다고 하겠다. 그러나 실재에 있어서 학부모들의 입김이 학교 운영에 크게 작용하는 경우가 적지 않다. 특히 학교 운영 위원회나 어머니회의 역할이 학교 운영의 자문 역할의 한계를 벗어나, 심의 결정하는 압력 단체로 굴림 함으로서 학교 경영의 자율성에 걸림돌이 되는 경우도 빈번하게 된다.

또한 일반학교는 일반 행정기관이나 공공 단체들로부터 수시로 오는 과도한 협조요청 때문에 큰 시달림을 당하고 있다. 너무나 많은 곳에서 요청을 해 오기 때문에 여기에 다 응할 수도 없고, 또 그렇다고 모른 체 할 수도 없는 실정이어서 학교로서는 여간 곤혹스러운 일이 아니다. 외부 행사에 학생이나 교사의 선발이 많아짐에 따라 교사들의 과외 업무가 늘어나게 되고, 정상적인 학교 교육 활동에 지장을 초래하게 됨으로서 학교의 자율성이 손상을 입게 된다.

정찬영은 학교 교육의 자율성을 위한 저해 요인으로 다음 네 가지를 들고있다.[29)]

첫째, 교육 행정 체제가 중앙집권적이라는 점이다.

이는 정책 수립 및 기획 등의 업무를 담당해야 할 교육부가 때로는 운영적, 기술적 업무 기능까지 지시 ·하달함으로써 지방교육 행정기관 및 학교의 자율성이 제약되고 있다. 즉 상부기관이 학교 교육 활동을 충분히 고려하지 못하고 획일적인 지시 및 간섭으로 인하여 정상적인 학교 운영에 지장을 주기도 한다. 그리고 관리행정 위주의 교육 행정으로 인하여 학교 교육활동에 대한 지원이 효율적으로 이루어지지 못하여 교사의 사기를 저하시키고 있다. 또한, 교육과정, 인사, 재정 등 제반 교육정책 수립에 있어서 교육 전문가 및 일선 학교 교사의 참여 기회가 적다고

29) 정찬영 외, 전게 논문, pp.12- 13.

할 수 있다.

둘째, 상부기관의 평가가 문서위주로 이루어지고 있다는 점이다.

현재 교육 행정 기관은 학교의 자치능력을 믿지 않고 있으며, 따라서 일일이 제반 교육 활동에 대해서 간섭하거나 확인하려는 경우가 많다. 그리고 획일적인 지시는 학교 규모에 관계없이 이루어짐으로써 특히 소규모 학교의 업무 부담을 더욱 가중시키고 있다.

한편 장학 지도 및 감사 시 교육활동 내용을 무시한 실적 위주의 형식적인 평가가 이루어짐으로써 학교 업무가 비합리적으로 수행되고 있는 경우가 많다. 또한 교사들이 일반 행정업무 처리에 할애하는 시간이 많음으로써 전문직으로서의 기능을 제대로 수행하지 못하고 있다.

셋째, 교육 행정 요원의 전문성이 미흡하다는 점이다.

교육 풍토는 교육 행정 요원의 전문성과 자치능력에 따라 달라질 수 있다. 교육행정 요원이 목적적 재량권을 어떻게 행사하느냐에 따라 행정의 효율성을 높이고, 조직을 활성화하기도 하며, 통제와 지시에 의한 융통성 없는 관료행정으로 경직화되기도 한다. 그러나 오랜 관료주의에 타성화 된 관료적 의식은 상부기관의 지시나 명령에 추종하는 일에는 익숙하지만 자율적, 창의적 행정 운영에는 미숙하다고 할 수 있다.

넷째, 학부모 및 지역 사회의 학교 교육에 대한 인식이 부족하다는 점이다.

입시 위주의 맹목적인 교육열이나 지나친 교육에 대한 기대로 학부모들의 학교 교육에 대한 간섭이 지나친 경우가 많다. 그리고 지역 사회 또는 여론들은 학교를 이해하고 지원하는 쪽보다는 비방하고 추궁하는 경향이 있다.

2. 교사의 직무 스트레스(stress) 이론

1) 스트레스의 연구의 배경

스트레스의 초기 연구에서는 열, 추위, 전염병, 흥분, 외상 등으로 인한 생리적인 스트레스를 주로 다루었으나, 점차로 스트레스의 심리적 측면에도 관심을 갖게 되었다.[30] 심리적 스트레스에 대한 주된 관심사는 스트레스가 생기는 조건과 과정이다. 최근의 연구는 스트레스를 복합적 · 인지적 과정으로 보고 인지적 판단의 역할을 강조하고 있다.

진화론적인 관점에서 스트레스는 기능적인 역할을 수행한다.[31] 스트레스는 우리의 조상들이 환경에서 오는 위협에 맞서 싸우거나 이를 회피함으로서 거친 환경을 극복하고 생존해 올 수 있도록 해 주었다. 즉, 스트레스를 이용하여 환경에 대응함으로써 살아 왔던 것이다. 또한 우리는 계속적으로 스트레스 발생 상황에 대응하여야만 하는 환경 속에서 살아가고 있다.

복잡해지는 사회구조, 경쟁적 사회, 가치기준의 혼란은 스트레스를 누적시키는 요소라 할 수 있다. 특히 인간을 대상으로 하는 교직은 직업적 특성상 스트레스를 느끼게 되며 이것이 가져오는 역기능적 측면을 도외시 할 수 없다.

2) 스트레스의 개념

스트레스라는 용어는 널리 쓰여지고 있으나, 많은 스트레스 연구가들은 스트레스에 대한 애매모호한 사용을 지적하면서도 논의를 거듭하고 있다. 스트레스의 어원은 '팽팽하게 끌어당긴다'라는 라틴어 'stringer'에서 유래되었는데, 처음에는 string, strest, straise등으로 쓰이다가 14세기

30) 서울대학교 사범대학 연구소, 교육학 용어사전 (서울: 배영사, 1981), p.327.
31) 김종재, 조직행위론(서울: 박영사, 1986), pp.295-296.

에 이르러 Hans Selye[32]에 의하여 처음 사용되었으며, 17세기에는 곤란함, 곤경, 역경 또는 심신의 고뇌, 번민을 의미하는 것으로 사용되어 오다가 18세기 동안에는 압력, 중압감 또는 많은 수고 등을 뜻하는 것으로 개인의 생체 내지는 정신력과 관련시켜 쓰여졌다.[33]

Hanson은 스트레스란 "일하는 사람과 그의 작업 환경 간의 조화의 결여"[34]라고 정의하고, 송인섭은 스트레스란 "개인이 환경이나 사건으로부터 신체적 혹은 심리적으로 상당한 정도의 부담을 받아서 생기는 긴장상태를 의미한다."[35]라고 정의하였다.

일반적으로 사용되는 스트레스는 여러 가지로 혼용되고 있기는 하지만, 개인의 적응 과정에서 적응 능력을 초과한 부담(over loaded)을 일으키는 상황과 그것에 따른 개인의 반응을 설명하기 위한 설명적 개념으로 사용하고 있다(R. J. Corsin, 1984). 이와 같이 스트레스를 설명적 개념으로 사용하기 위해서는 두 가지 전제가 필요하다. 즉, 적응 과정에 나타나는 반응의 종류에 따른 생리적 측면과 심리적 측면의 어느 쪽에 강조점을 둘 것이냐를 분명히 해야 하며, 심리적 반응에 초점을 맞추는 경우 유사 개념인 불안이나 갈등과 같은 정서적 상태와 구분 지어야 하는 문제들이다.

이와 같이 스트레스의 개념 규정에는 많은 전제 조건들의 해결이 수반되기 때문에 일치된 의견을 찾기는 어렵다. 따라서 많은 연구에서 사용되는 스트레스 개념은 대체로 조작적(操作的) 정의로서 문제 해결을 하

---

32) H. Selye, "The Stressed Concept and Same of its Implications." V. Hamilton ed. *Human Stress and Cognition* (New York: John Wiley & Sons, 1979), p.12.

33) 장재영,「중등학교의 갈등 및 스트레스에 관한 연구」, 경주대학교 행정경영대학원, 석사학위 논문(2001), p.11.

34) E. Mark Hanson, *Educational Administration and Organizational Behavior*, 3rd ed.(Boston: Allyn and Bacon, 1991), p.273.

35) 송인섭외, 교육심리학(서울: 양서원, 2000), p.304.

려는 것이 일반적인 경향이다.

R. S. Lazarus(1975)의 인지적 평가 모형에 기초하여 자극과 반응 그리고 이들의 관계를 설명하기 위한 개념으로 스트레스를 정의하려는 경향이 있다.

(1) 자극으로서의 스트레스

스트레스에 대한 개념 규정은 개인에 부담을 일으키는 상황 조건에 초점을 맞추어 스트레스를 개념화하려는 것이다.

인간이 생활하는 환경은 정도의 차이는 있을지라도 어떤 형태로든 부담을 줄 수 있는 요인을 내포하고 있기 때문에 모든 자극 조건을 잠재적인 스트레스라고 보는 점이다.

K. W. Lundin(1984)은 일상 생활에서 일어나는 상황 조건 중 개인의 대처 능력을 초월한 자극 사건은 심리적, 생리적 스트레스 반응을 유발시킨다는 의미에서 스트레스로 작용한다고 하여 천재지변과 같은 자연 조건 등을 스트레스로 정의하고 있으며, Calpan 등은 개인에게 위협이 될 수 있는 직무상의 조건들은 직무 스트레스라고 규정하고 있으며, R. S. Suhuler(1980) 및 Holl과 Manstield(1971) 등도 “개인에게 작용하는 조직이 갖는 외부적인 힘”을 직무상의 스트레스라고 정의하고 있다.

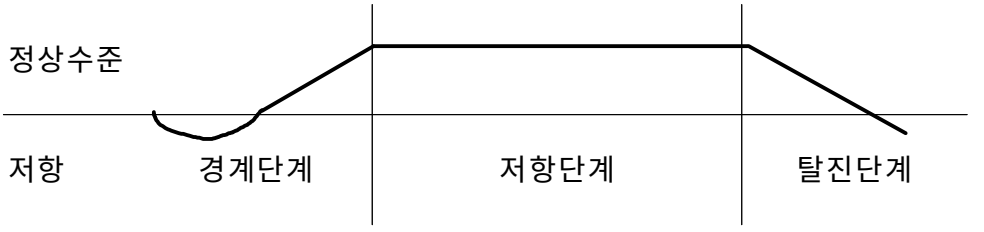
이와 같이 단순히 상황 조건만을 스트레스로 간주하려는 경우 개인의 자극 상황에 대한 평가를 무시하고 지나치게 일반화시키려 한다는 비판을 면하기 어렵다.

C. D. Spielberger(1972)는 스트레스를 “불안이나 위협과 구별하여 스트레스는 상태 불안(anxiety state) 반응을 일으키는 조건들의 구별을 위하여 사용되어져야 한다.”고 하여 스트레스는 실험적 조작 상황이거나 자연 발생적인 환경 조건을 포함할 수 있는 객관적으로 정의될 수 있는

것이어야 한다고 하여 실험실의 전기 충격 상황이나, 개인에 의하여 객관적으로 인정된 어떤 자극 조건의 경우의 한정된 상황만을 스트레스로 보려고 하였다.

(2) 반응으로서 스트레스

스트레스는 자극에 의하여 유발된 반응에 초점을 맞추어 스트레스를 정의하려는 견해이다. H. Selye(1956)는 인간이 환경 자극에 적응하는 과정에서 일어나는 보편적인 반응을 일반적 적응 증후군(general adaptation syndrom: G.A.S)이라고 하며, 이와 같은 보편적인 반응을 스트레스라고 정의하고 있다. 그에 의하면 GAS는 <그림Ⅱ-1>에서 보는 바와 같이 인간의 적응과정에서 경계 단계(alarm state), 저항 단계(resistance), 탈진 단계(exhaustion stage)등 3단계로 구성되어 있다.[36]



<그림Ⅱ-1> GAS가 일어나는 동안의 반응단계

첫째 단계는 경계단계로서 다시 두 가지 하위단계로 세분된다. 그 하나는 충격기(shock phase)로서 유해자극에 대한 최초의 즉각적인 반응단계를 말하는데, 이 때는 실계항진(맥박이 빨라지는 현상), 근육 긴장도의 상실, 체온감소 등과 같은 여러 가지 대표적 징후가 나타난다. 다음은 역

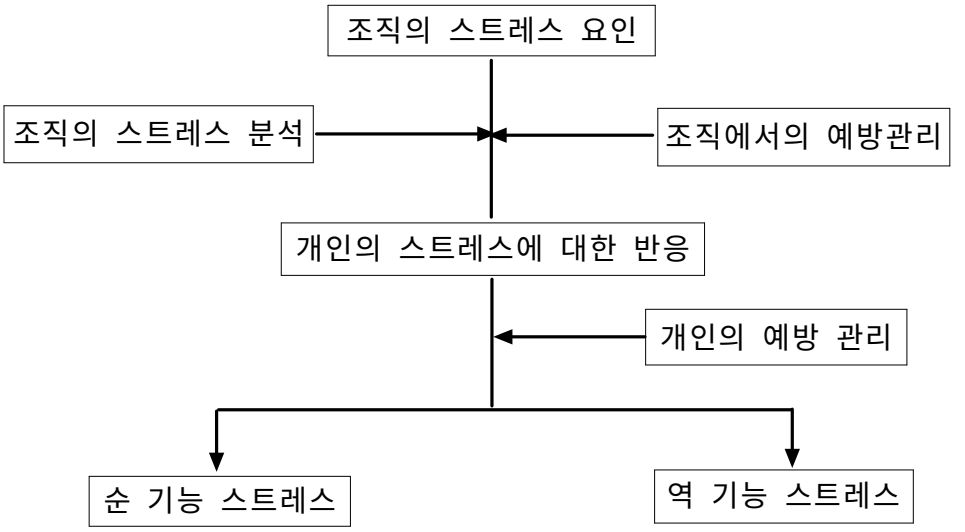
36) H. Selye, "The Stress Concept and Some of Its Implications", *in Human Stress and Cognition*, V. Hamilton, ed.(New York : John Wiley & Sons, 1979), p.12.

충격기(countershock phase)로서 방어계획의 일종인 반동반응이 일어나는데, 이 단계에서는 부신피질(좌우 신장 위에 1쌍이 있는 내분비 기관인 부신 바깥쪽을 둘러싸고 있는 내분비 기관)[37]이 확대되어 부신 피질 호르몬 분비가 증가된다. 부신피질 호르몬은 체내의 무기질(나트륨, 칼륨, 염소 등) 수준을 조절하여 염류 부신 피질호르몬 뉴론의 흥분전도를 강화시키거나, 체내의 단백질과 지방질을 포도당으로 전환시켜 당류 부신 피질호르몬 에너지로 하여금 긴급상황에 대처하도록 해준다.[38] 스트레스 요인이 계속해서 존재하게 되면 두 번째 단계인 저항단계에 들어가게 되고 유기체가 스트레스에 최대한으로 적응하는 상태로 이 기간 동안에 증상의 유무가 결정된다. 그러나 스트레스 요인과의 투쟁에서 피로, 불안, 긴장 등이 나타나고 사람들은 스트레스에 대처하는 극히 제한된 에너지, 집중력 및 능력 밖에 없어서 스트레스에 처하는 동안 상당히 높은 병적 경향에 놓이게 된다. 이때 어렵게 획득한 적응력은 다시 기능을 잃고 유기체의 조직 체계는 탈진단계라는 세 번째 단계에 이르게 된다. 스트레스를 환경과 인간의 부적합 관계로 본다면 스트레스는 환경이 개인의 능력 및 요구를 해결할 수 있는 자원 이상의 것을 요구하거나 또는 개인의 욕구가 직무 환경에 의해 충족되지 못함으로써 발생한다고 할 수 있다. 더욱이 개인이 환경의 요구를 해결했을 때와 해결하지 못하였을 때 비용과 보상의 실질적인 차이를 예측하게 되면 스트레스가 발생 할 가능성은 더욱 크다고 할 수 있겠다. Quick이 정의하고 있는 스트레스의 개념을 <그림Ⅱ-2>와 같이 나타낼 수 있다.

---

37) 야후 백과 사전, http://kr.search.yahoo.com.

38) C. F, Levinthal, Introduction to Physiological (Englewood Cliffs, N. J : Prentice-Hall, 1983)의 내용을 인용한 이종목『직무스트레스의 원인 결과 및 대책』, p.24를 재인용



<그림Ⅱ-2> Quick의 스트레스 모델

(3) 인지적 과정으로서의 스트레스

J. E. Mcgrath(1970)와 R. S. Lazarus(1966)그리고 J. R. French(1973) 등은 인간의 적응 과정에서 생성되는 인지적인 과부하(over load)를 스트레스로 정의하려 하였다. 이들의 주장에 의하면 개인이 갖는 적응 자원(adaptation resource)은 한정되며 환경의 요구가 과도하거나 과소한 경우, 그리고 이러한 요구가 개인의 요구 사이에 모순이 생성되는 인지적 부조화의 경우 등에는 정보 처리 과정의 비정상적인 기능이 유발되며 결과로 생리적이나 심리적인 비정상적 반응이 나타난다고 하였다. 이와 같은 정의는 객관적 자극 조건이나 자극에 의하여 나타난 반응의 결과보다는 자극과 개인의 상호 작용에 의하여 스트레스를 개별화시킬 수 있다. R. S. Lazarus는 인간의 적응 과정은 상황 변인과 개인의 경향성 변인의 상호 작용에 의한 개인의 인지적 경향이나 평가 과정을 수반한다고 했다. 이러한 평가 과정에 의하여 반드시 결정되기 때문에 평가 과정을

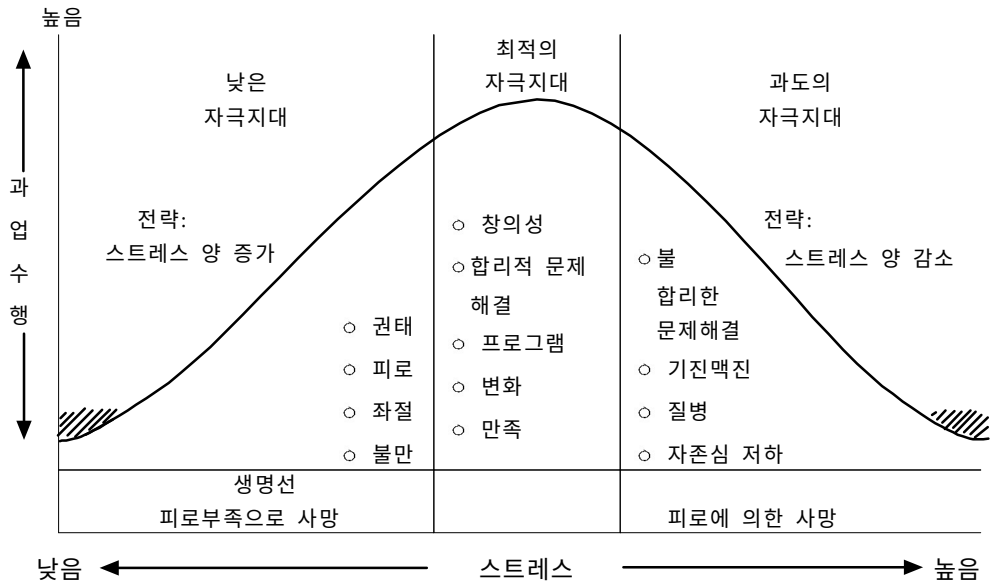
강조하려는 경향을 보여주고 있다. C. D Spielberger 역시 자극이나 반응은 단순히 설명되어야 하기보다는 개인이 인지적 과정 속에서만 설명할 수 있다고 하며, 스트레스를 인지적 과정상에서 설명하고 있다.

(4) 스트레스와 과업 수행

Gmelch는 스트레스와 과업 수행과의 관계를 <그림Ⅱ-3>와 같이 제시하고 있다.[39]

이에 따르면 지나친 스트레스나 불충분한 스트레스는 최고 수준의 과업 수행에 본질적인 심리적 생리적 균형을 깨뜨린다는 사실을 알게 된다. 횡축의 양극에는 스트레스에 의한 죽음을 발견할 수 있다. 비록 육체적으로는 살았으나 직업적으로는 죽어있는 경우를 우리는 흔히 본다. 스트레스의 관리도 과업 수행의 정도를 높일 수 있도록 낮은 스트레스는 오히려 스트레스의 양을 증대시키고 과도한 스트레스는 감소시켜 적절한 스트레스 상태를 유지시키는 것이 중요하다.

39) Walter Gmelch, “beyond Stress in effective Management”, (New York: Wiley, 1982), p.29를 재인용한 Ibid., p.280.



<그림Ⅱ-3> 스트레스와 과업 수행

3) 교사의 직무 스트레스의 개념

교직에서의 직무 스트레스를 교사 직무 스트레스라고 부르기도 하는데[40] C. Kyriacou[41]는 '교사의 직무 스트레스는 교사가 자신의 직무 수행의 어느 국면에서 야기된 긴장, 욕구 좌절, 분노 및 우울 같은 불쾌한 정서를 경험하는 것'이라고 정의하고 있으며, Cichon & Koff는 '학교 환경에서 지나친 요구와 위협을 지각한 상태로서 교사가 경험하는 광범위한 개인적, 정서적인 증상'이나 '교사에 대한 요구, 자존심이나 안정에 위협이 지각되므로 이에 평형 상태를 유지하기 위하여 사용되는 심리적 대처 기재에 의하여 조정된 것'이라고 보고 있다.[42]

---

40) 장재영,「중등학교 교사의 갈등 및 스트레스에 관한 연구」, 경주대학교 행정경영대학원, 석사논문(2001), p.12.

41) C. Kyriacou, "Copying Actions and Occupational Stress among School Teachers." *Research in Education*, Vol. 24 (1981), p.56.

42) 김정휘, 「교사의 직무스트레스와 정신. 신체적 증상 또는 탈진과의 관계」, 중앙대학교 대학원, 박사학위 논문(1991), p.4.

교육이 이루어지기 위해서는 교사, 교육과정, 학생의 3요소가 밀접하게 관련되어 있어야 한다. 위의 세 가지 요소 중 한 가지라도 없으면 교육이 성립될 수 없을 만큼 모두가 중요하지만 특히, 교사는 교육과정을 재구성하여 학생을 가르쳐야 함으로 교사가 가장 중요하다고 볼 수 있다. 직무 스트레스의 개념은 학자에 따라 다양하게 정의하므로 일반적으로 일치된 견해는 없고 일반적으로 불안, 긴장 등의 정신상태를 떠올리나 다음과 같은 접근의 개념 정의가 있다.

첫째, French, Rogers 및 Cobb는 직무스트레스를 개인의 기술 및 능력과 직무 요구 사항과의 부적합 또는 직무환경과 개인의 욕구간의 부적합으로 규정하고 있으며,[43] Calpan은 직무스트레스의 개념을 개인에게 위협을 가하는 모든 직무환경의 특성으로 정의하였다.[44] 또한 Margolis와 Kroes, Quinn은 직무 스트레스를 작업상의 환경적 조건과 작업자의 특성의 상호작용으로 인한 작업자의 심리적, 물리적 향상성을 파괴시키는 것으로 정의하고 있다.[45] 이러한 스트레스의 개념이 20세기 들어와서 의학계에 소개되었고, 스트레스의 아버지라 불리는 세리에(Hans Selye)는 스트레스에 대한 인간의 반응 양상의 조직적인 연구에서 “일반 적응 징후(general adaptation syndrom: G.A.S)”라는 개념으로 스트레스를 설명하였다.

둘째, 심리 ·사회적 접근으로 환경(자극)중심, 개인(반응)중심, 개인-환경 적합 상호작용 중심의 개념 정의가 있다. Margolis와 Kroes는 환경중심으로 스트레스를 심리적 혹은 신체적 항상성(homeostasis)를 파괴하

43) 하광응,「국민학교 교사의 직무스트레스 ·척도 제작에 관한 연구」, 전남대학교 교육대학원, 석사학위 논문(1989), p.7
44) 김장균,「국민학교 교사의 직무스트레스에 관한 연구」, 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문(1991), p.11.
45) 이주화,「스트레스와 직무관련요인, 직무성과와의 상관관계에 대한 연구」, 숙명여자대학교 대학원, 석사학위 논문(1987), p.7.

도록 '작업자의 특성과 상호 작용하는 작업조건'이라고 정의하고, 붕괴된 항상성을 '직무관련 긴장'이라고 부르고 있다.[46] Parker와 Decotiis는 개인 중심으로 스트레스를 잠재적으로 중요한 직무결과와 관련된 기회나 제약 혹은 요구의 결과로서 작업장내 정상적인 기능으로부터 일탈하고자 하는 감정으로 정의했다.[47] French등은 개인-환경 적합 중심으로 개인의 특성(능력, 가치)과 환경(요구, 공급) 간에 일치가 결여됨으로써 나타나는 특성을 스트레스로 보았다. 일치의 결여는 질병율과 사망률이 증가되는 해로운 심리적 ·생리적 ·생동적 결과를 일으키는 것으로 가정되는데 이 개인-환경 적합 중심구조는 조직 스트레스에서 많이 통용되는 이론이다.[48] 개인-환경 적합 중심의 스트레스는 개인과 환경 또는 개인과 환경의 상호작용으로 이해하고자 하는 개념이다.

스트레스의 개인(P)-환경(E)적합 접근법이 널리 수용되는 이유는 다음과 같다.[49]

첫째, McGrath는 과정 모델을 제시하고 스트레스를 상황, 상황지각, 반응선택, 행동의 네 단계로 보았다. 각 단계 사이의 연결로서 인지 평가 과정, 의사결정 과정, 수행실천 과정, 결과 과정으로 이어진다고 했다. 이 모델은 조직 속의 개인만을 지나치게 강조하며, 특히 각 연결과정에 영향을 주는 집단 요인의 영향력에 대해서는 거의 언급하지 않고 있는데, 자극과 반응 중심법 같은 양자택일은 결점이 있기 때문이다.

둘째, Lewin과 Murray의 동기개념에 기초한 P-E 적합 모델은 개인의

---

46) 이강성,「직무 스트레스가 개인 및 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구」, 서울대학교 대학원, 석사학위논문(1987), p.17.

47) 이강성, 상게논문, p.18.

48) Jeffrey R. Edwards & Cary L. Cooper "The Person-Environment Fit Approach to Stress : Recurring Problems and some Suggested Solutions", *Journal of Organizational Behavior*, Vol, 11, No.4(1990), p.293.

49) 이종목, 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책(서울: 성원사, 1989), pp.42-47. : Jeffrey R. Edwards & Cary L. Cooper, Ibid., p.293.

동기나 능력에 맞는 직무환경을 제공하지 못하거나 개인의 능력이 직무환경을 감당하기 어려울 때 스트레스가 발생한다고 보아 개인(P)과 환경(E)의 상호작용 입장으로 스트레스를 파악했던 것이다.

셋째, 개인과 환경은 스트레스와 관련된 결과를 낳는 공유의 결정요인으로서 개인과 환경간의 조화가 즐거움을 증대시키고 고통을 감소시킨다는 상식적인 생각을 직관적으로 갖게 되기 때문이다.

Litt와 Turk는 교사의 스트레스란, 교사들이 복지를 위협하는 문제에 직면할 때 나타나며, 이들 문제를 해결하기 위한 교사들의 능력을 초월할 때 불쾌감 ·부정적 감정 그리고 고통을 경험하는 것이라 했다.[50]

그러므로 갈등에서 스트레스가 나오고, 스트레스의 원인이 갈등이라고 할 수 있다. 따라서 스트레스도 조직의 효과나 개인의 행동에 긍정적으로 작용할 수도 있고, 부정적으로 작용할 수도 있다.[51]

이상을 종합하여 본 연구에서는 교사 직무 스트레스란 조직의 요구 · 공급과 개인의 가치 ·능력 ·기대가 불일치 ·부적합하여 교사의 복지를 위협하거나, 불일치 ·부적합을 효과적으로 대처하지 못하여 생기는 비정상적인 신체적 ·심리적 압력상태로 정의한다.[52]

4) 교사의 직무 스트레스의 요인

교사의 직무 스트레스의 요인에 대한 연구는 활발히 진행되고 있다. 이들 연구는 대부분 특정한 분야에 한정되기 때문에 결과의 일반화가 어렵다. 그러나 이들 연구의 대부분은 R. S. Lazarus의 모형에 따른 연구

---

50) M. D. Litt & D. C. Turk., "Sources of Stress and dissatisfaction in Experienced High School Teachers", *Journal of Educational Research,* Vol. 78(1985), p.178.

51) 남정걸, 전게서, p.141.

52) 주지태,「학교조직풍토 ·교사의 스트레스 ·직무만족간의 관계」, 고려대학교 교육대학원, 석사논문(1991), p.18.

설계의 변인을 중심으로 하고 있기 때문에 세 가지 측면의 요인에 대하여 집중되고 있다.

교사의 스트레스는 상황적 변인과 개인적 변인의 상호작용에 의한 결과라고 가정할 때, 스트레스 원인은 교사 외적인 상황적 변인과 내적인 개인적인 변인으로 대별될 수 있으며, 이들의 상호작용 요인을 매개 변인의 요인으로 상정할 수 있을 것이다.

(1) 상황적 요인

상황적 요인은 물리적 요인과 인적 요인으로 대별할 수 있으며, 물리적 요인은 학교 환경이 중심이 될 수 있다. 그리고 인적 요인은 행정가, 학생, 동료 교사 등 학교 내적인 요인과 가족이나 학부모 그리고 사회인사 등의 학교 외적 요인으로 구분할 수 있을 것이다.

학교의 물리적인 환경은 교사에게 부적응 능력을 초과하며 부담을 주는 경우 스트레스 원인으로 작용할 수 있다. 학교 내의 소음이나 분진, 그리고 밀집도, 조명의 밝기 등 모든 환경들이 경우에 따라서는 교사의 스트레스로 작용할 수 있다. 이와 같은 환경 스트레스에 대하여는 학교의 환경 조건이 각기 다르기 때문에 일반적인 논의가 불가하다는 측면에서 연구의 제한성을 갖는다. 그러나 학교에서의 일반적인 환경 스트레스 작용에 대한 연구는 많이 찾아볼 수 있다.

N. D. Weinstein(1974)등은 소음이 과업 수행과 밀접한 관련이 있다고 하였으며, 김수병(1991)은 소음의 양과 질을 구별하여 이들이 과제 수행에 미치는 영향을 밝히고 있고, Broadbent(1971)는 소음의 작용은 흥분을 매개 변인으로 하여 과업 성취에 영향을 미친다고 하였다.

한편 Paulton(1978)은 소음이 과제 수행에 부적당한 영향을 나타내기는 하나 이는 과제의 종류와 시간의 변인이 작용하기 때문에 일관되게 설명하기는 어렵다고 하였다.

교사들이 계속적으로 스트레스를 유발하는 학교 환경에 적응해 나가려고 노력을 계속할 때 인내성(tolerance)의 저하와 심리적 갈등 그리고 부적 생리적 반응 등에 감염성을 증가시키는 추후 효과(after effect)를 발달시킬 수 있다는 측면에서 잠재적 스트레스 원인이라고 말할 수 있다(V. K. Harlan & S. J. Jerrick, 1976). 따라서 물리적 학교 환경 이외에 학교 체제나 학교의 분위기 등도 교사의 스트레스 원인으로 작용할 수 있다.

(2) 교사의 개인적 요인

교사의 내적 요인에는 신체적, 심리적 요인으로 구분되어지거나 가장 많이 연구되고 관심이 집중되는 분야는 성격 요인이다.

C. Kyriacou와 Sutcliffe(1978)의 교사의 스트레스 정도와 Rotter의 통제 부위 측도의 관련성을 조사하여 “개인이 경험하는 스트레스는 잠재적으로 위협적인 상황을 그 자신이 통제할 수 없다고 지각하는 정도와 관련이 있다.”고 주장하였다. 이런 주장은 어떤 상황을 통제할 수 없다는 지각은 잠재적으로 스트레스 유발 요인이 될 수 있다는 R. S. Lazarus의 주장과도 일치되고 있다. 이와 같이 성격의 하위 변인의 복잡성 때문에 스트레스와의 관계 연구는 많은 제한성을 내포하고 있기는 하지만 개인의 성격이 스트레스 정도와 밀접히 관련되어 있다는 사실은 많은 연구에서 일치된 견해로 받아들여지고 있다.

(3) 교사들의 역할과 스트레스

교사의 역할은 학생과 관련된 업무, 즉 수업이나 생활지도 그리고 이와 관련된 직·간접적인 사무 행정의 처리 및 학교 내외의 인사들과의 접촉, 자신의 발전과 복리 증진을 위한 일 등 다양한 일들로 구성되어 있다. 이와 같은 역할에는 상당히 모순된 측면을 내포하고 있다.(S. K.

Edgarton. 1977).

교사의 역할은 어떤 면에서도 감독하고 지시하는 행정과 평가적인 측면이 있으며, 또 다른 측면은 상담하고 지시하고 봉사하는 기능을 포함하고 있다. 이와 같은 역할의 모순성은 교사로 하여금 스트레스를 경험하게 하는 요인이 된다.

교사가 강조하는 자율성, 봉사 및 보편적 기준의 적용 등을 강조하는 직업적 특성은 일상적이고 특별한 그리고 동질성을 강조하는 행정 역할과 마찰을 일으킨다.

이와 같은 주장들을 고려할 때 교직은 본질적으로 갈등을 내재할 수밖에 없다는 주장도 가능하다.

또한 학교 조직은 여타의 조직과 구별되는 그 나름대로의 독자적 성격을 지니고 있다.

첫째, 학교 조직은 전문 조직이고

둘째, 학교 조직의 과업은 인간 집약적 사업이며

셋째, 학교 조직이 추구하려는 궁극적인 목적은 교육이라는 점이 바로 그 특징인 것이다. 그런데 교육이 달성하려는 목적이나 목표는 장기성, 비긴급성, 모호성, 평가의 곤란성이라는 특징을 가지고 있다.[53] 학교 조직에서 교사가 받는 스트레스 요인도 논자에 따라 여러 가지로 열거하고 있다. Gupta(1981)는 스트레스 요인을 직무 특성(역할 갈등, 역할 모호성, 역할 과다, 역할 불충분, 책임감, 반복성, 자율성, 대인관계(학교 행정가, 동료교사, 학생), 학교의 일반 특성으로 분류했으며[54], Goodman은 스트레스의 요인으로 학생의 비행, 환경적 요인(열악한 근무조건, 졸렬한 조직관리, 의사 결정에의 비 참여), 근무 환경을 들고 있다. 김정휘는 직

53) 남정걸, 교육행정 및 교육경영(서울: 교육과학사, 1991), pp.475-458.

54) N. Gupta, “Some Sources and Remedies of Work Stress among Teachers”, *Southwest Educational Development Lab, Austin.* Tex.(August, 1981), pp.5-11.

무 스트레스의 요인을 대인 지향성, 대물 지향성, 對사회 지향성, 對근무 환경으로 구분하고 있다.[55] 대인 지향성이란 학교장이나 동료교사 등과의 인간 관계, 학부모의 몰이해를 의미하며, 대물 지향성은 경제적인 대우, 교수 ·학습시설의 미비 등으로 규정된다. 또한 對사회 지향성은 교사에 대한 사회적 인식이나 역할 등을, 對근무 환경은 교수 자료의 부족, 승진, 권위적 장학을 의미하고 있다. Kyriacou와 Sutcliffe는 스트레스의 요인을 경력 구조의 미비, 학생 비행, 불충분한 보수, 부적당한 규율과 방침, 학생 소란, 까다로운 학급, 기준 고수를 위한 노력, 업무 과다를 제시하고 있다.[56] Massachusett는 교사 협의회의 연구에서 교사의 스트레스 요인으로 문제 학생 관리, 사무 증가, 준비 시간 부족, 학부모 관계, 주요 특수 교육 학생, 실직의 염려를 제시하고 있다.

교육이란 미래 지향적 활동이다. 그러나 미래 지향적 활동은 현재를 바탕으로 한 과거의 경험 등을 중시해야 한다. 즉, 교육적 이상은 미래에 두고 있으나 이를 실현시키기 위한 내용은 과거나 현재를 바탕으로 한다. 미래 지향적 역할 수행에서 교사들의 내적 요구는 지시적이며 통제적인 공동체의 요구와 일치하기가 어려우며(B. N. Phillips, 1980), 이러한 요구의 불일치는 교사의 스트레스 원인으로 작용한다.

이와 같은 교육이 가지고 있는 상호 모순성은 교사에게 심리적 갈등 요인이 될 수밖에 없으며, 따라서 교사들은 다른 직종에 비하여 보다 많은 스트레스를 경험할 수밖에 없을 것이다.[57]

여러 연구자들이 분류하고 있는 직무 스트레스 유발 요인들을 요약 정리하면 다음의 <표Ⅱ-1>와 같다.[58]

---

55) 김정휘,「현직 국민학교 교사의 의식구조 연구」, '교육관리 기술', 제195집, (한국교육출판, 1987), p.136.

56) C. Kyriacou & Sutcliffe. "Teacher Stress and Satisfaction", *Educational Research* Vol. 21. No.2, (1979), pp.1989-1996.

57) 이순희,「교사의 스트레스정도와 원인에 관한 분석」, 경성대학교 교육대학원, 교육학 석사논문(1991), p.19.

<표 Ⅱ-1> 여러 연구자들의 대표적인 직무 스트레스 유발 요인

연구자	주요 스트레스 요인	세부적인 요인
Baron	1. 조직요인	1) 직업 요인 2) 역할 갈등 3) 역할의 모호성 4) 作業 過積 5) 책임 過多 6) 사회적 지원 7) 불공정한 업적 평가
	2. 개인적 요인	1) 생활 사건 2) 생활 태도
Quick	1. 과업 요건	1) 직업 범주 2) 관리 직무 3) 경력 발달 4) 일상 직무 5) 경계 범위 활동 6) 업적 성과 7) 작업 過積 8) 직무 불안정
	2. 물리적 요건	1)온도 2) 조명 3) 음파 및 진동 4) 사무실 설계
	3. 역할 요건	1) 역할 갈등 2) 역할 모호성
	4. 대인 관계적 요건	1) 지위 부조화 2) 사회적 밀도 3) 조급한 성격 4) 지도 유형 5) 집단 압력
Brif & Schuler	1. 조직 특성 및 과정	1) 조직의 정책 2) 조직의 구조 3) 조직의 과정
	2. 직무 요건 및 역할 특성	1) 작업 조건 2) 대인 관계 3) 직무 요인 4) 역할 특성
	3. 개인 특성 및 기대	1) 경력 관계 2) 개인적 특성
Ivanceiv & Matteson	1. 물리적 환경 요인	1) 조명 2) 소음 3) 온도 4) 진동 5) 공기 오염
	2. 개인 수준 요인	1) 역할 갈등 2) 역할 모호성 3) 작업 過積 4) 책임성 5) 직업 발달 요인
	3. 집단 요인	1) 집단 응집력 부족 2) 부적절한 집단 지원 3) 집단 및 집단 간의 갈등
	4. 조직 요인	1) 조직 풍토 2) 조직 구조 3) 조직 영역 4) 과제 특성 5) 기술 6) 지도 영향력 7) 작업 교대 정책
	5. 조직 외적 요인	1) 가족 2) 이사 3) 경제력 4) 종족 및 계급 5) 주거 지역
Beehr & Gupta	1. 환경 요인	1) 직무 요건 및 과제 특성 2) 역할 요건 또는 기대 3) 조직의 특성 및 조건 4) 조직의 외적 조건 및 조건
	2. 개인 요인	1) 심리적 조건(성격 및 행동 특성) 2) 신체적 조건 3) 생활 단계 조건
	3. 과정 요인	1) 심리적 과정 2) 신체적 과정

58) 이종목, 직무 스트레스의 원인, 결과 및 대책(서울: 성원사, 1989), pp.58-59.

그리고 교사들의 직무 스트레스 요인을 유출하면 교사 직무 부담 요인으로 수업 지도 활동, 수업 지원 활동, 생활 지도 활동, 사무처리, 당직 근무, 행사 준비 및 참여, 연수 및 연구, 시설 및 관리 등으로 나타난다. 교원의 근무 여건과 관련된 스트레스 요인으로는 <표Ⅱ-2>[59]와 같다.

<표Ⅱ-2> 교원의 근무 여건 관련 스트레스 요인

1. 물리 환경적 여건	1) 물리적 환경 및 교육적 환경(학교 주변) 2) 교무실의 근무 환경(조명, 환기, 냉 ·난방시설, 사무기기, 적정 면적) 3) 휴게실 시설 4) 교실(특별. 보통)의 확보, 강의실 시설
2. 사회 경제적 여건	1) 사회적 지위(안정감, 신뢰감) 2) 경제적 처우(보수, 연금, 의료보험, 교육비 지원, 연가, 휴가)
3. 학교 조직 이외의 환경	1) 학부모와의 관계 2) 학교의 교육 활동과 업무상 간접적으로 관계되는 일반 행정기관, 금융기관 및 생산 업체와의 관계 3) 교직 단체와의 관계
4. 교육 기능 여건	1) 근무 부담(학생 생활지도, 수업, 업무, 법정 정원 부담 등) 2) 수업 지도 여건(교수 학습 자료 구비, 교구 및 시청각 기자재 확보, 부진아 학생지도, 학급의 학습 분위기 등) 3) 교직 직무의 특징(직무 범위, 직무 수행의 다양성, 과제의 난이도, 역할의 정확성)
5. 조직 풍토적 여건	1) 교직 단체 참여와 활동 2) 공식적 직무 조직 3) 비공식적 직무 조직 4) 학교 조직 풍토(개방적, 자율적, 폐쇄적, 통제적 풍토) 5) 지역사회의 특수성에 의한 영향 6) 조직의 건강(신뢰성, 적응성, 응집력, 의사 소통, 권한 배분의 적정성, 기획성, 동조성) 7) 학교 문화의 특성(설립 배경, 建學 이념과 내용) 8) 학교장의 행동적 특성(권위, 공개성, 독선적 지배성, 냉담성, 관료 지향성, 목표 지향성) 9) 교권 보호 10) 인사의 공정성(승진, 전보, 경력 평점)

59) 교원의 근무여건 향상 방안 연구(한국교육연구회, 1991), pp.130-134.

5) 교사의 직무 스트레스의 결과

H. Selye는 일반 증후군을 내세워 스트레스 단계를 경보 단계, 저항 단계, 혹은 재적응 단계에 이르면 경보 반응에 의해 창출된 불균형이 회복되는데 이 회복과정에서 두 가지 측면 효과 즉, ① 신체 적응 에너지 고갈 ② 감정적 장애, 두통, 불면증, 복통, 고혈압, 위궤양, 알레르기, 심장 및 신장병 등의 적응병이 나타난다고 하였다.[60]

스트레스에 대한 신체적 결과로 호흡 장애, 암, 두통, 관절염, 피부 질환 등이 나타날 수도 있다. 심리적 스트레스의 결과로는 개인에 따라 각각 다른 증상이 나타나지만 그 중 개인적 특성, 감정적 요인, 욕구, 목표, 열망, 스트레스에 대처하는 방법 등 심리적인 변수에 달려있다고 볼 수 있다. 직무와 관련하여 확실한 심리적 결과는 직무 불만족으로 나타나며, 이것은 연구 결과로도 긍정적 상관 관계가 있다고 밝히고 있다. 또한 스트레스로 인한 결과로는 작업성과의 저하, 알콜과 약물 남용, 흡연의 증가, 빈약한 대인관계, 철회 행동, 사회적 부적응 등이 있다.[61] Beehr 등은 행동적 결과로서 약물사용 혹은 남용, 과식 또는 소식, 자살, 위험한 행동, 공격, 도벽, 불편한 인간관계 등을 제시하였다.[62]

이상에서 보았을 때 직업 환경에서 스트레스는 수많은 질병과 문제를 가져오는 원인임을 알게 되었다. 작업에서 적당한 스트레스는 실제로 성과를 향상 시켜 줄 수 있지만, 과다한 스트레스는 능률을 저하시키는 역기능적 영향을 미친다.[63] 교사의 능력과 노력이 스트레스 원인을 제거하지 못하면 모든 일을 처리함에 있어서 부정적이며, 또한 무관심과 함께 불만이 쌓이고, 정서적, 육체적 탈진상태에 이르게 되는 어려움이 따르게

60) H. Selye, op. cit.
61) 김홍자,「학교장의 의사결정 유형 ·교사의 스트레스 ·직무만족간의 관계에 관한 연구」, 경원대학교 교육대학원, 석사 학위논문(1997), p.23.
62) T. A. Beehr and J. E. Newman, op. cip, pp.672-673.
63) 임종철,「교사 배경 및 학교 상황 변인과 교사 소진 경험간의 관계」, 동국대 대학원, 박사 학위논문(1990), p.20.

된다. 스트레스에 대처하기가 어려운 까닭은 그것이 명백하게 관찰되는 행동이 아니며 심적 내의 과정에 포함될 수 있기 때문이다.[64]

그러면 스트레스에 대처하기 위한 방법에 대해서 여러 사람의 의견을 살펴보자.

Dewe와 Guest는 행정가, 간호원, 교사, 목사의 대처구성 요소를 분석한 뒤 이를 종합하여 합리적인 과업지향 행동, 감정적 이완, 기분 전환, 소극적 합리화, 사회적 지원을 대처방법으로 들었다.[65]

Dunham은 교사의 스트레스 대처 지침으로 압력을 효과적으로 극복하지 못함을 수용, 스트레스의 극복 능력을 보강될 수 있다고 결심, 압력이나 압력에 대한 반응을 구분하여 규명, 스트레스 경감 훈련을 받음으로 개인적 ·조직적 능력 개발, 스트레스 경감 반응에는 교육 연습과 응용, 還流와 검토의 세 단계를 거치는 것을 들었다.[66]

Weinberg는 교사의 스트레스 대처 방안으로 비난 중지, 지루함과 대적, 냉소를 싫어하고 유머를 포용, 현존에 충실, 독단적 수업방식 지양, 자신의 개발에 집중, 과정에 종사, 소외 상태의 이해와 극복 등을 제시하였다.[67]

이상을 종합하여 교사의 스트레스가 대처 방법을 제시해 보면 ① 현상과 본질에 대한 정확한 이해가 있어야 함. ② 적극적이고 긍정적인 활동을 전개함. ③ 일에 대한 자신감과 유연성을 배양함. ④ 신체적, 정신적 이완훈련 등을 들 수 있다.[68]

---

64) 김홍자, 전게서, p.24.

65) Philip J. Dewe & David E. Guest, "Methods of Coping with Stress at Work: A Conceptual Analysis and Empirical Study of Measurement Issues", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.11, No.2(1990), pp.135-150.

66) 김정규 ·권락원, 교사와 교육(서울: 형설출판사, 1988), pp.279-280.

67) Carl Weinberg, "Stress-Reducing Attitudes for Teacher", *Teacher Education Quarterly*, Vol.14(1989), pp.73-84를 요약 게재한 *The Education Digest, Prakken Publications*, Vol. 4, No.8(1990), pp.41-44.

68) 주지태, 전게서, p.24.

3. 선행 연구의 고찰

1) 학교 경영의 자율성 수준

이기서는 학교 경영의 자율성 수준은 “상급 행정기관과의 관계 면에서의 자율성은 아직도 보통 수준에 머무르고 있으며, 교장 ·교사의 관계 및 학부모 ·유관기관과의 관계 면에서의 자율성은 평균 수준 보다 훨씬 높은 수준의 긍정적 반응을 나타냈다.”[69]고 하였다.

최웅열은 “국민학교장의 지도성 유형과 학교 경영의 민주화 및 자율성 수준과의 관계”에서 학교 경영의 자율성 수준은 남교사가, 연령이 높을수록, 경력이 높을수록 높게 나타났으며, 학교와 상위기관과의 관계에서 자율성 정도는 보통 수준에 불과하여 아직도 상부로부터 지시, 통제 위주의 획일적 행정체제에서 벗어나지 못하고 있다[70]고 하였다.

김윤태는 “학교 경영의 민주화 및 전문화 방안 연구”에서 학교 경영의 자율성 수준은 학교와 상위행정 기관과의 관계에서 경력이 많고 직위가 높고 대도시 규모 학교의 남자 교원이, 교장과 교사와의 관계에서 대체로 직위가 높고 경력이 많은 남자교원, 대도시 학교 교원이 각각 그 자율성이 높게 나타나는 경향이 있다[71] 고 하였다.

정하원은 “학교 행정의 자율성에 대한 교원의 기대 분석”에서 자율성에 대한 세부 지표를 ① 전문성 ② 봉사정신 ③ 성실성 ④ 신뢰성 ⑤ 자주성 ⑥ 창의성 ⑦ 책임성 등 7개의 준거와 21개의 세부 지표로 설정하여 교사들의 지각 수준을 분석하였다. 이 연구 결과 7개의 준거를 통합한 전체적 기대는 3.985로 중간점 2.5를 기준으로 할 때 1.485를 상회하

69) 이기서,「학교경영의 자율성 수준과 교사의 직무태도와의 관계」,공주대학교 교육대학원, 석사학위 논문(1994), p.44.
70) 최웅렬,「국민학교장의 지도성 유형과 학교 경영의 민주화 및 자율성 수준과의 관계」, 공주대학교 교육대학원, 석사학위 논문(1991), p.60.
71) 김윤태, 전게서, pp.151-152.

므로 대부분이 학교 행정의 자율성이 높아지기를 기대하고 있음을 보여주고 있다. 그러나 표집 집단 간의 기대 수준은 학교별, 남녀별, 연령별로 의미 있는 차이가 없는 것으로 밝혀지고 있다.[72]

김세기는 학교 경영 체제의 이론적인 모형에 따라 학교 경영의 자율성 방향을 모색하였다. 이 연구에서 그는 학교의 경영체제는 최고 책임자인 교장을 중심으로 전문적인 교사집단의 자율적인 경영체제를 유지하면서 행정기관이나 지역사회 및 학부모의 학교교육에 대한 신뢰를 획득하기 위한 고차원적인 학교 경영 전략을 통하여 학교 경영의 자율성을 확보해야 한다고 주장하고 있다.[73]

김덕두는 “학교장의 지도성 유형과 교사의 자율성 수준과의 관계”에서 교사의 자율성 수준은 읍, 면 지역의 교사, 남교사, 직위가 높은 교사일수록 높게 나타났으나, 교사의 자율성 연구에는 의미가 없어 교사들의 자율성 수준이 직위 자체에는 어떤 영향을 받고 있지 않다[74]고 분석하였다.

최석현은 “학교 경영의 자율성 수준과 조직 효과성과의 관계”에서 학교 경영의 자율성 수준이 상위인 집단이 하위인 집단보다 직무 성과가 높게 나타났으며, 자율성 수준이 상위인 집단이 하위인 집단보다 직무 만족도 높게 나타났고, 조직 적응면에서도 자율성 수준이 상위인 집단에서 더 높게 나타났다.[75]

장형주는 “학교 경영의 자율성 수준과 교사의 효능감 및 사기와의 관계”에서 학교 경영의 자율성 수준은 전체적으로 높으며, 여교사보다 남

---

72) 정하원. 학교행정의 자율성에 대한 교원의 기대분석. 동국대학교 교육대학원 교육논총 제9집(1989.11), pp.84-85.
73) 김세기,「학교경영의 자율성」, 교육학연구 제26권 제2호(1988.11), p.53.
74) 김덕두, 학교장의 지도성 유형과 교사의 자율성 수준과의 관계」,공주대학교 교육대학원, 석사학위 논문(1990), p.39.
75) 최석현,「학교경영의 자율성 수준과 조직 效果性과의 관계」, 공주대학교 교육대학원, 석사학위 논문(1993), p.43.

교사, 교사보다 부장교사, 연령이 낮은 교사보다 연령이 높은 교사, 도시 지역의 교사보다 농촌지역의 교사, 대규모 및 소규모 학교보다 적정규모(10-18학급)의 학교 교사가 자율성 수준이 높게 나타난다[76]고 분석하였다.

2) 교사의 직무 스트레스

오경희의 “교사의 직무 스트레스와 사회적 위안이 교육활동에 미치는 영향”은 서울과 지방의 초등교사 270명을 대상으로 직무 스트레스와 교육 활동과의 관계, 이들에 대한 사회적 위안의 영향에 대해 분석하고 다음과 같은 결론을 내리고 있다.[77]

첫째, 교사의 직무 스트레스는 대부분의 교육활동에 부정적 영향을 끼치므로 학교 조직에서도 교사의 스트레스 문제에 대하여 관심을 가지고 그 관리 방안을 마련할 필요가 있다.

둘째, 사회적 위안은 직무 스트레스를 감소시키는 요인이 될 수 있다.

셋째, 높은 수준의 사회적 위안은 교육활동을 바람직한 방향으로 수행할 수 있게 하며, 특히 상사의 위안 행위는 그 비중이 매우 컸다.

넷째, 교사의 양호한 건강 상태는 스트레스를 감소시키는 바람직한 교육활동을 유도하며, 높은 수준의 사회적 위안을 받고 있다고 느끼게 한다는 점에서 교사의 건강 관리는 중요한 문제로 다루어져야 한다.

주지태는 “학교조직 풍토에 따른 교사들의 스트레스와 직무 만족간의 관계”에서 다음과 같은 결론을 내리고 있다.[78]

첫째, 교장이 지배적이고 독단적인 지도성을 발휘하여 과업 성취만을

---

76) 장형주,「학교경영의 자율성 수준과 교사의 효능감 및 사기와 관계」, 공주대학교 대학원, 교육학 석사학위 논문(1996), p.57.

77) 오경희,「교사의 직무스트레스와 사회적 慰安이 교육활동에 미치는 영향」, 홍익대학교 교육대학원, 석사학위논문(1989), pp.54-56.

78) 주지태,「학교조직풍토 ·교사의 스트레스 ·직무만족간의 관계」, 고려대학교 교육대학원, 석사학위논문(1991), pp.75-76.

강조할 때, 교사의 스트레스는 높아지고 직무 만족은 낮아진다.

둘째, 학교조직 풍토 변인 중 교사의 사기는 직무 만족에 많은 영향을 줌으로 교사의 사기를 높일 수 있는 정책적 ·행정적 제도방안을 모색해야 한다 .

셋째, 학교조직 풍토는 직무만족에 교사의 스트레스보다 더욱 중요한 요인으로 작용한다.

넷째, 교사의 스트레스는 때로 직무 성과나 조직발전에 긍정적인 작용을 하고 있으므로 자기와 조직 개발을 위하여 부단히 노력함이 필요하다.

다섯째, 남녀교사들은 교육 문제를 함께 생각하고 해결책을 모색하는 모임을 마련하여 학습 목표 실현을 위하여 노력하여야한다고 했다.

이순희는 “교사의 스트레스 정도와 원인에 관한 분석”에서 다음과 같은 결론을 내리고 있다.[79)]

첫째, 남교사가 여교사에 비하여 더 많은 스트레스를 경험하고 있는데 그 이유는 남교사가 여교사에 비하여 교직에 대한 만족도가 낮으며, 또 사회적 기대나 개인적 욕구가 크기 때문이며, 아직 까지 우리나라 관습에서 남교사는 직업에 대한 의미가 크지만 여교사는 여자의 사회진출이 적은데 대한 만족감도 있기 때문이다.

둘째, 교사들이 추구하는 이상적인 학교 환경과 실제 학교 환경과는 많은 차이가 있다. 따라서 이상적 추구가 높은 젊은 교사일수록 더 많은 스트레스를 경험하고 있다.

셋째, 교사들이 경험하는 스트레스는 학교 환경의 전체 분야에서 관련되지만 5가지 요인(학생 문제, 업무, 사회적 관계, 개인적 욕구 그리고 학교의 분위기)등이다.

넷째, 여교사에 비하여 남교사가 그리고 경력이 적은 교사일수록 개인

79) 이수식,「교사의 스트레스정도와 원인이 관한 분석」, 경성대학교 교육대학원, 석사학위 논문(1991), pp.51-52.

의 욕구와 관련된 요인 즉 직장 분위기에는 더 많은 스트레스를 경험한다라고 결론을 내린바 있다.

원호택의 "정보화 사회에서의 스트레스"에서 크게 두 가지의 문제에 대하여 논의하고 있다.[80]

첫째, 정보화 사회에서의 스트레스에 관한 내용으로 스트레스 이해 모형, 환경적 스트레스 자극으로 세분해서 첨단기기와 인간의 상호작용에서 오는 스트레스, 일과 행동에서 나타나는 스트레스 등에 관해 논하였고, 사회적 지지로 정보화 사회에서의 사회적 지지의 변화, 정보화 사회에서의 스트레스와 이에 대한 사회적 지지의 역할에 관해 논하였다.

둘째, 정보화 사회에서의 스트레스 대책과 제언에 관한 내용으로 환경적 스트레스에 대한 대책, 개인의 자원과 사회적 지지에 관하여 논하였다. 원호택의 연구 논문은 고도로 발달한 현대 사회에서 인간이면 어쩔 수 없이 겪게 되는 스트레스 상황을 분석한 것으로 스트레스 대응책의 하나로 사회적 지지를 강조하고 있어 본 연구에서 교사의 직무 스트레스에 대한 분석에 도움을 주고 있다.

3) 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스

본 연구와 관련이 있는 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스와의 관계에 관한 선행 연구를 고찰해 본 결과는 다음과 같다.

Landman[81]은 교사들의 건강에 대하여 연구 조사를 하였는 바, 스트레스와 긴장은 교사들의 정신건강에 중요한 요인이며, 또한 학교장은 교사의 스트레스 수준을 개선하는 데 있어 가장 중요한 사람이라는 것을 발

80) 원호택,「정보화 사회에서의 스트레스」, 1989년차 대회 학술발표 논문초록, 한국심리학회(1989), pp.151-172.

81) Landsman. L. "Warning to principals: You May be Hanzardous to Your Teachers Health". (*National Elementary Principal,* Vol. 57. No.3, 1978), p.69.

견하였다.

Youngs[82]은 학교장과 교사의 양립할 수 없는 관계가 교사 스트레스의 중요한 원천임을 발견하였으며, 많은 스트레스가 통찰력 있는 학교장에 의해서 예방될 수 있고 지도성 만이 문제를 해결할 수 있다고 결론짓고 있다.

Klanderman은 "학교장의 지도성 유형과 교사의 스트레스와의 관계"에서 학교장의 지도성 유형과 교사의 스트레스는 유의미한 관계가 있다고 하였고, 김장균[83]은 교사가 지각하는 교장의 지도성 행위와 교사의 교수환경의 스트레스 요인과는 유의미한 관계가 있다고 하였다.

최광모[84]는 학교 경영의 자율성 수준에 높아질수록 교사의 직무 만족은 높아지고, 학교 경영의 자율성 수준이 높아질수록 교사의 직무 스트레스는 낮아진다고 하였다.

송기옥[85]은 공립 중등학교 교사의 직무 스트레스의 지각 수준은 여교사 보다 남교사가 높다고 하였다.

김정휘[86]는 교사의 행정 편의의 관료적 전문적 권위 사이의 갈등은 교사의 스트레스와 상관이 있다고 밝혔다.

이상의 본 연구와 관련된 선행 연구를 살펴보았다. 이외에도 여러 연구는 많으나 우리나라 중등 교사를 대상으로 한 학교 경영의 자율성과 직무 스트레스와의 상관 관계에 대한 체계적인 연구를 실행한 바가 없어

---

82) B. B. Young, Anxiety and Stress-How They Affect Teachers, Teaching, (NASSP Bulletin, Vol. 62, 1978), pp.79-80.
83) 김장균,「국민학교 교사의 직무스트레스에 관한 일 연구」, 연세대학교 교육대학원, 석사학위 논문(1991), pp.24-25.
84) 최광모,「학교경영의 자율성 수준이 교사의 직무만족과 교사의 직무 스트레스에 미치는 영향」, 세명대학교 교육대학원, 석사학위 논문(1999), p.26.
85) 송기옥,「공립중등교사의 직무 스트레스에 관한 연구」, 전남대학교 교육대학원, 석사학위 논문(1991), p.41.
86) 김정휘,「교사의 직무 스트레스 경험에 관한 분석」, 춘천교대논문, 제29집(1990.5), p.132.

서 본 연구자는 학교 경영의 자율성과 직무 스트레스간에는 상관관계가 있을 것으로 가정하고 본 연구를 시작하게 되었다.

III. 분석 모형 및 조사 설계

1. 분석 모형

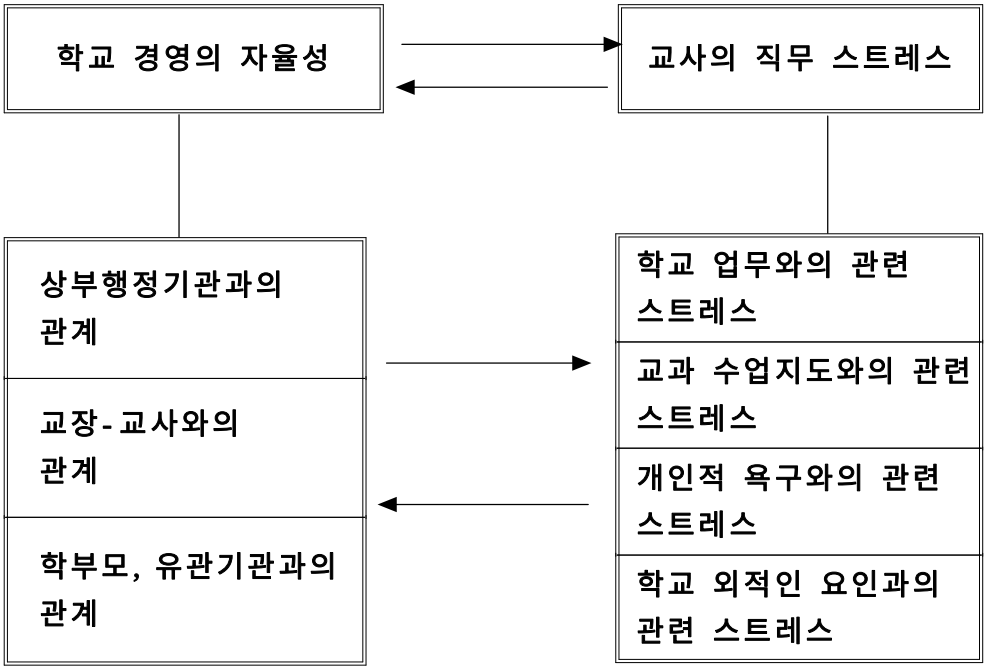
‘학교 경영의 자율성’ 부분에 대해서 다양한 측면에서의 연구가 진행될 수 있으나 본 연구에서는 ‘상위 행정기관과의 관계’, ‘교장-교사와의 관계’, ‘학부모 및 유관기관과의 관계’ 등의 3가지 하위 변인을 두고 교사의 직무 스트레스와의 관계를 조사하였다.

그리고 ‘교사의 직무 스트레스’의 부분에서도 다양한 측면에서 연구가 진행될 수 있으나, 본 연구에서는 ‘학교 업무와의 관련 스트레스’, ‘교과 수업 지도와의 관련 스트레스’, ‘개인적 욕구와의 관련 스트레스’, ‘학교 외적인 요인과의 관련 스트레스’ 등 4가지의 하위 변인으로 학교 경영의 자율성과의 관계를 조사하였다.

그러므로 분석 모형의 방향도 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스간의 인과관계를 수치화 시키는 것이 아니라 서로의 상관 관계를 살피는 방향으로 초점을 맞추었다.

실제로 일선 여러 학교에 근무하면서 학교 경영의 자율성은 교사의 직무 스트레스 발생에 상당히 영향을 미치는 경우를 본 연구자도 수 차례 경험했던 바 이에 대한 체계적 연구의 필요성을 느끼게 되었다. 특히 일반적으로 학교 경영의 자율성이 높으면 교사의 직무 스트레스가 낮을 거라고 생각하기 쉬우나, 상황에 따라서는 꼭 그렇지 않을 수도 있다는 생각이 든다. 왜냐하면 교사의 스트레스는 학교에서의 자율성이 높으면 오히려 책임감이나 부담감이 커서 오히려 스트레스가 높아질 수도 있다는 가설도 가능하다. 이에 본 연구는 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스간에 어떤 상관 관계가 있는지를 학교 현장에서의 교사의 의견을

질문지를 통해서 조사하고 그것을 분석하고자 한다. 이에 본 연구의 분석 모형도 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스간에는 밀접한 상관 관계가 있다는 가정을 바탕으로 설정되었는데, 이를 종합적으로 제시하면 <그림Ⅲ-1>과 같다.



<그림Ⅲ-1> 연구의 분석 모형

2. 조사 설계

1) 조사 대상

본 연구의 자료 수집은 설문지 조사법에 의하며, 경상북도 경주, 포항, 영천, 안동시 등의 50개 학교에 근무하는 부장교사, 일반교사를 대상으로 무작위 표집하여 2003년 4월 10일부터 4월 30일 까지(20일간) 400부의

설문지를 배부하였다. 질문지는 조사 대상 학교의 교감 및 교무 부장 선생님께 전화로 양해를 구한 뒤 조사자가 직접 방문하거나 우편으로 배포하여 회수하였다. 회수된 질문지는 총 388부(회수율 97%)이며, 이중 부적격 질문지 7부를 제외한 381부(95.25%)를 연구 대상으로 삼았다.

2) 조사 도구

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스 수준을 측정하기 위한 두 가지 설문지를 사용하였다.

(1) 학교 경영의 자율성 수준 측정을 위한 설문지

이 질문지는 학교 경영의 자율성 수준을 측정하기 위하여 김윤태 외 2인이 제작한 학교 경영의 자율성 수준을 측정하기 위한 질문지[87]를 수정 보완하여 구체적으로 '상부 행정기관과의 관계', '교장-교사와 관계', '학부모, 유관기관과의 관계'등 3개의 하위 영역별로 나누고 각 영역별로 5개의 문항씩 모두 15개의 문항으로 구성하였고, 각 문항에 제시된 내용에 관하여 자신의 느끼는 정도에 따라 Likert형의 5단계 척도에 의해 반응하도록 하였고, 각 문항에 대해 등간등현 척도법을 사용하였으며, 질문지 5, 8, 11, 12, 14, 15번 문항은 역산(逆算) 처리하였다.

그리고 매우 그렇다.(5점) 절대 아니다.(1점)로 구분하여 각 문항에 대한 채점을 합산한 것이 학교 경영의 자율성의 수치이다. 즉 수치가 높을수록 자율성이 높다고 보았다.

각 영역별 내용과 관련 문항 구성은 다음의 <표Ⅲ-1>과 같다.

87) 김윤태외, 학교경영의 민주화 및 전문화 방안 연구(서울: 문교부, 1989), p. 182

<표Ⅲ-1> 학교 경영의 자율성 측정 설문지 문항 구성

하위 영역	설문지 문항 내용	문항 번호
상급 행정기관과의 관계	- 특색 있는 교육과정 운영	1
	- 독자적인 기구나 부서 운영	2
	- 학교 예산의 독자적 집행	3
	- 독자적인 인사 실시	4
	- 지시사항 이행	5
교장-교사의 관계	- 교재 교구 구입	6
	- 학습지도안 작성	7
	- 학급 경영의 간섭	8
	- 건의 사항 수용	9
	- 자율적인 출퇴근 운용	10
학부모, 유관기관과의 관계	- 불필요한 행사 개최	11
	- 학생의 행사 동원	12
	- 독자적인 행사 결정	13
	- 학부형들의 격려	14
	- 지역민들의 간섭	15

(2) 교사의 직무 스트레스를 측정하기 위한 설문지

이 질문지는 김장균의 교사 직무 스트레스 측정 척도를 수정 ·보완하고 재구성하여 '학교 업무와의 관련', '교과 수업 지도와의 관련 스트레스', '개인적 욕구와의 관련 스트레스', '학교 외적인 요인과의 관련 스트레스' 등 4개의 하위 영역별로 나누고, 각 영역별로 4개 문항씩 모두 16문항으로 구성하였으며, 각 문항에 제시된 내용에 관하여 자신의 느끼는 정도에 따라 Likert형의 5단계 척도에 의해 반응하도록 하였고, 각 문항에 대해 등간등현 척도법을 사용하였으며, 매우 그렇다.(5점) 절대 아니다.(1점)로 구분하여 각 문항에 대한 점수를 합산한 것이 '교사의 직무 스트레스' 점수이며 수치가 높을수록 스트레스가 많다고 보았다. 각 영역별 내용과 관련 문항 구성은 다음의 <표Ⅲ-2>와 같다.

<표Ⅲ-2> 교사의 직무 스트레스 측정 설문지 문항 구성

하위 영역	설문지 문항 내용	문항 번호
학교 업무와의 관련	- 교육 계획 운영에 교사 의견 반영	1
	- 독창적인 업무 추진	2
	- 부당한 학교의 내규나 정책	3
	- 전달위주의 직원 회의 진행	4
교과 수업 지도와의 관련	- 과다한 잡무로 인한 수업 준비 소홀	5
	- 각종 연수 활동 참여 여부	6
	- 수업 활동에 대한 관리자들의 간섭	7
	- 수업 중 관리자들의 지나친 순찰	8
개인적 욕구와의 관련	- 불공정한 근무 평점 관리	9
	- 타 직종에 비해 성장 기회가 적음	10
	- 교내 취미활동에 대한 관리자들의 간섭	11
	- 자유로운 외출, 조퇴, 연가 사용 여부	12
학교 외적인 요인과 관련	- 잦은 교육 정책의 변경	13
	- 지나친 학부형의 힐책이나 항의	14
	- 교사라는 이목에 따른 행동의 부자유	15
	- 행정 편의적 상부의 공문의 남발	16

3) 분석 방법

본 연구의 수집된 자료는 SPSSWIN 10.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석 기법으로는 교사의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다. 또한 교사의 배경 변인에 따라 학교 경영 자율성에 대한 인식과 직무 스트레스 정도를 살펴보기 위해 t-test 검증, 그리고 One-way ANOVA(일원변량분석)을 실시하였으며, 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스와의 관계를 알아보기 위해 상관관계 분석(Correlation Analysis)을 실시하였다.

Ⅳ. 결과 분석 및 논의

1. 응답 대상자의 일반적 특성

전체 조사 대상자 400명 중 응답자는 388명이고 유효 응답자는 381명이었다. 이들 응답 대상자를 변인별로 살펴보면 <표Ⅳ-1>과 같다.

<표Ⅳ-1>응답자의 일반적 특성

구 분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남	210	55.1
	여	171	44.9
직위	교사	283	74.3
	부장교사	98	25.7
교육경력	10년 미만	84	22.0
	10 20년 미만	188	49.3
	20년 이상	109	28.6
학교 소재지	읍 ·면 지역	142	37.3
	시 지역	239	62.7
학교규모	10학급 미만	73	19.2
	10 18학급	71	18.6
	18학급 이상	237	62.2
계		381	100.0

성별로는 남자 교사가 55.1%로, 여자 교사 44.9%보다 많았다. 직위별로는 일반교사가 74.3%로, 부장교사 25.7%보다 높은 분포를 보였다. 교육 경력별로는 10 20년 미만이 49.3%로 가장 많았으며, 다음으로 20년 이상 28.6%, 10년 미만 22.0% 순으로 나타났다. 학교 소재지별로는 시지역이 62.7%로서 읍 ·면지역 37.3%보다 많았다. 학교 규모별로는 18학급 이상이

62.2%로 절반 이상을 차지하였으며, 10학급 미만 19.2%, 10 18학급 18.6% 순으로 나타났다. 그러므로 교사 직위 부분에서 부장교사(25.7%), 학교 소재지 부분에서 읍 ·면지역 (37.3%)의 교사의 표본 대상이 상대적으로 비율이 적고, 교육 경력 부분에서 10 20년 미만(49.3%), 학교 규모 부분에서 18학급 이상(62.2%)의 교사 비율은 상대적으로 많이 표집 됨에 따른 분석의 오차가 존재할 수 있음을 미리 밝혀둔다.

2. 학교 경영의 자율성

1) 상급 행정기관과의 관계

상급 행정기관과의 관계 자율성에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표Ⅳ-2>과 같이 전체 평균이 3.00으로, 교사들은 상급 행정기관과의 관계 자율성에 대해 그다지 높은 인식을 보이지 않았다.

<표Ⅳ-2> 상급 행정기관과의 관계

구 분		n	Mean	SD	t(F)	p
성별	남	210	3.06	0.46	2.93	0.004**
	여	171	2.93	0.45		
직위	교사	283	2.96	0.45	-2.84	0.005**
	부장교사	98	3.11	0.46		
교육경력	10년 미만	84	2.97	0.38	3.60	0.028*
	10 20년 미만	188	2.96	0.44		
	20년 이상	109	3.10	0.52		
학교 소재지	읍 ·면 지역	142	3.11	0.47	3.49	0.001**
	시 지역	239	2.94	0.44		
학교규모	10학급 미만	73	3.07	0.47	1.56	0.211
	10 18학급	71	3.03	0.40		
	18학급 이상	237	2.97	0.47		
전 체		381	3.00	0.46		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

성별로는 남자교사가 여자교사보다 상급 행정기관과의 관계 자율성에 대해 높은 인식을 보였으며, 성별에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=2.93$, $p<.05$). 직위별로는 부장교사가 일반교사보다 상급 행정기관과의 관계 자율성에 대해 높은 인식을 보였으며, 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=-2.84$, $p<.01$). 교육 경력별로는 20년 교사가 20년 미만 교사보다 상급 행정기관과의 관계 자율성에 대해 높은 인식을 보였으며, 교육경력에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=3.60$, $p<.05$).

학교 소재지별로는 읍 ·면지역 교사가 시지역 교사보다 상급 행정기관과의 관계 자율성에 대해 높은 인식을 보였으며, 학교 소재지에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=3.49$, $p<.01$). 학교 규모별로는 학교 규모가 작을수록

상급 행정기관과의 관계 자율성에 대해 높은 인식을 보였으나 유의미한 차이는 아니었다.

이상과 같이 교사들은 상급 행정기관과의 관계 자율성에 대해 그다지 높은 인식을 보이지 않았으며, 남자교사와 부장교사, 교육경력이 20년 이상인 교사, 읍·면지역 교사가 다른 교사보다 상급 행정기관과의 관계 자율성에 대해 높은 인식을 보였다.

2) 교장-교사와의 관계

교장-교사와의 관계 자율성에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-3>와 같이 전체 평균이 3.28로, 교사들은 교장-교사와의 관계에 대해 그다지 높은 인식을 보이지 않았다.

성별로는 남자교사와 여자교사가 별다른 차이를 보이지 않았다. 직위별로는 부장교사가 일반교사보다 교장-교사와의 관계에 대해 높은 인식을 보였으며, 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=-3.44$, $p<.01$). 교육 경력별로는 교육 경력이 많을수록 교장-교사와의 관계에 대해 높은 인식을 보였으나 유의미한 차이는 아니었다.

<표Ⅳ-3> 교장-교사와의 관계

구 분		n	Mean	SD	t(F)	p
성별	남	210	3.29	0.58	0.31	0.758
	여	171	3.27	0.47		
직위	교사	283	3.23	0.51	-3.44	0.001**
	부장교사	98	3.44	0.56		
교육경력	10년 미만	84	3.21	0.47	2.84	0.060
	10 20년 미만	188	3.26	0.55		
	20년 이상	109	3.38	0.54		
학교 소재지	읍 ·면 지역	142	3.47	0.49	5.38	0.000***
	시 지역	239	3.17	0.53		
학교규모	10학급 미만	73	3.53	0.48	11.15	0.000***
	10 18학급	71	3.28	0.45		
	18학급 이상	237	3.21	0.55		
전 체		381	3.28	0.53		

* p< .05, ** p< .01, *** p< .001

학교 소재지별로는 읍 ·면지역 교사가 시지역 교사보다 교장-교사와의 관계에 대해 높은 인식을 보였으며, 학교 소재지에 따라 유의미한 차이를 보였다(t=5.38, p< .001). 학교 규모별로는 학교 규모가 작을수록 교장-교사와의 관계에 대해 높은 인식을 보였으며, 학교규모에 따라 유의미한 차이를 보였다(F=11.15, p< .001).

이상과 같이 교사들은 교장-교사와의 관계에 대해 그다지 높은 인식을 보이지 않았으며, 부장교사와 읍 ·면지역 교사, 그리고 학교 규모가 작은 교사일수록 교장-교사와의 관계에 대해 높은 인식을 보였다.

3) 학부모, 유관기관과의 관계

학부모, 유관기관과의 관계 자율성에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표Ⅳ-4>과 같이 전체 평균이 3.14로, 교사들은 학부모, 유관기관과의 관계 자율성에 대해 자율성에 대해 그다지 높은 인식을 보이지 않았다.

<표Ⅳ-4> 학부모, 유관기관과의 관계

구 분		n	Mean	SD	t(F)	p
성별	남	210	3.16	0.50	1.15	0.250
	여	171	3.11	0.42		
직위	교사	283	3.10	0.45	-2.50	0.013*
	부장교사	98	3.24	0.51		
교육경력	10년 미만	84	3.21	0.46	3.69	0.026*
	10 20년 미만	188	3.07	0.45		
	20년 이상	109	3.19	0.48		
학교 소재지	읍 ·면 지역	142	3.24	0.46	3.36	0.001**
	시 지역	239	3.08	0.46		
학교규모	10학급 미만	73	3.19	0.52	3.24	0.040*,
	10 18학급	71	3.23	0.39		
	18학급 이상	237	3.09	0.47		
전 체		381	3.14	0.47		

* p< .05, ** p< .01, *** p< .001

성별로는 남자교사가 여자교사보다 학부모, 유관기관과의 관계 자율성에 대해 높은 인식을 보였으나 성별에 따른 유의미한 차이는 없었다. 직위별로는 부장교사가 일반교사보다 학부모, 유관기관과의 관계 자율성에 대해 높은 인식을 보였으며, 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다(t=-2.50, p< .05). 교육경력별로는 10년 미만 교사가 학부모, 유관기관과의 관계 자율성에 대해 가장 높은 인식을 보였고, 10 20년 미만 교사가 20년 이상 교사보다 학부모, 유관기관과의 관계 자율성에 대해 낮은 인식을 보였으며, 교육경력에 따라 유의미한 차이를 보였다(F=3.69, p< .05).

학교 소재지별로는 읍 ·면지역 교사가 시지역 교사보다 학부모, 유관기관과의 관계 자율성에 대해 높은 인식을 보였으며, 학교 소재지에 따라 유의미한 차이를 보였다(t=3.36, p< .01). 학교 규모별로는 10 18학급 교사가 학부모, 유관기관과의 관계 자율성에 대해 가장 높은 인식을 보였고, 18학급

이상 교사가 10학급 미만 교사보다 학부모, 유관기관과의 관계 자율성에 대해 낮은 인식을 보였으며, 학교규모에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=3.24$, $p<.05$).

이상과 같이 교사들은 학부모, 유관기관과의 관계 자율성에 대해 그다지 높은 인식을 보이지 않았으며, 부장교사와 교육경력이 10년 미만인 교사, 읍·면지역 교사, 그리고 10~18학급 교사가 다른 교사보다 학부모, 유관기관과의 관계 자율성에 대해 높은 인식을 보였다.

4) 학교 경영의 자율성

교사들의 학교경영 자율성에 대한 인식을 살펴본 결과는 <표Ⅳ-5>와 같이 전체 평균이 3.14로, 교사들은 학교경영 자율성에 대해 그다지 높은 인식을 보이지 않았다.

성별로는 남자교사가 여자교사보다 학교경영 자율성에 대해 높은 인식을 보였으나 유의미한 차이는 아니었다. 직위별로는 부장교사가 일반교사보다 학교 경영 자율성에 대해 높은 인식을 보였으며, 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=-3.90$, $p<.001$). 교육경력별로는 20년 이상 교사가 학교경영 자율성에 대해 가장 높은 인식을 보였고, 10~20년 미만 교사가 10년 미만 교사보다 학교 경영 자율성에 대해 낮은 인식을 보였으며, 교육경력에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=4.08$, $p<.05$).

<표Ⅳ-5> 학교 경영의 자율성

구 분		n	Mean	SD	t(F)	p
성별	남	210	3.17	0.41	1.82	0.069
	여	171	3.10	0.33		
직위	교사	283	3.10	0.36	-3.90	0.000***
	부장교사	98	3.27	0.40		
교육경력	10년 미만	84	3.13	0.32	4.08	0.018*
	10 20년 미만	188	3.10	0.38		
	20년 이상	109	3.23	0.41		
학교 소재지	읍 ·면 지역	142	3.27	0.38	5.39	0.000***
	시 지역	239	3.06	0.35		
학교규모	10학급 미만	73	3.27	0.41	6.89	0.001**
	10 18학급	71	3.18	0.29		
	18학급 이상	237	3.09	0.38		
전 체		381	3.14	0.38		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

학교 소재지별로는 읍 ·면지역 교사가 시지역 교사보다 학교 경영 자율성에 대해 높은 인식을 보였으며, 학교 소재지에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=5.39$, $p<.001$). 학교 규모별로는 학교규모가 작을수록 학교 경영 자율성에 대해 높은 인식을 보였으며, 학교 규모에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=6.89$, $p<.01$).

이상과 같이 교사들은 학교 경영 자율성에 대해 그다지 높은 인식을 보이지 않았으며, 부장교사와 교육경력이 20년 이상인 교사, 읍 ·면지역 교사, 그리고 학교 규모가 작은 교사일수록 학교 경영 자율성에 대해 높은 인식을 보였다.

3. 교사의 직무 스트레스

1) 학교 업무와의 관련

교사들의 학교 업무와 관련된 스트레스 정도를 살펴본 결과는 <표Ⅳ-6>와 같이 전체 평균이 2.93으로, 교사들은 학교 업무와 관련된 스트레스 정도가 그다지 높지 않았다.

성별로는 여자교사가 남자교사보다 학교 업무와 관련된 스트레스 정도가 높았으나 유의미한 차이는 아니었다. 직위별로는 일반교사가 부장교사보다 학교 업무와 관련된 스트레스 정도가 높았으며, 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=2.36$, $p<.05$). 교육경력별로는 10 20년 미만 교사가 학교 업무와 관련된 스트레스 정도가 가장 높았고, 20년 이상 교사가 10년 미만 교사보다 학교 업무와 관련된 스트레스 정도가 낮았으나 교육경력에 따른 유의미한 차이는 없었다.

학교 소재지별로는 시지역 교사가 읍 ·면지역 교사보다 학교 업무와 관련된 스트레스 정도가 높았으며, 학교 소재지에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=-4.69$, $p<.001$). 학교 규모별로는 10 18학급 교사가 학교 업무와 관련된 스트레스 정도가 가장 높았고, 10학급 미만 교사가 18학급 이상 교사보다 학교 업무와 관련된 스트레스 정도가 낮았으며, 학교 규모에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=14.18$, $p<.001$).

<표Ⅳ-6> 학교 업무와의 관련

구 분		n	Mean	SD	t(F)	p
성별	남	210	2.90	0.74	-0.94	0.349
	여	171	2.97	0.67		
직위	교사	283	2.98	0.71	2.36	0.019*
	부장교사	98	2.79	0.68		
교육경력	10년 미만	84	2.93	0.69	0.89	0.411
	10 20년 미만	188	2.98	0.73		
	20년 이상	109	2.86	0.69		
학교 소재지	읍 면 지역	142	2.71	0.75	-4.69	0.000***
	시 지역	239	3.06	0.65		
학교규모	10학급 미만	73	2.55	0.77	14.18	0.000***
	10 18학급	71	3.99	0.67		
	18학급 이상	237	3.03	0.66		
전 체		381	2.93	0.71		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

이상과 같이 교사들은 학교 업무와 관련된 스트레스 정도가 그다지 높지 않았으며, 교사와 시지역 교사, 학교규모가 10 18학급인 교사가 다른 교사보다 학교 업무와 관련된 스트레스 정도가 높았다.

2) 교과 수업 지도와의 관련

교사들의 교과 수업 지도와 관련된 스트레스 정도를 살펴본 결과는 <표Ⅳ-7>과 같이 전체 평균이 2.79로, 교사들은 교과 수업 지도 관련된 스트레스 정도가 그다지 높지 않았다.

<표Ⅳ-7> 교과 수업 지도와의 관련

구 분		n	Mean	SD	t(F)	p
성별	남	210	2.79	0.58	0.08	0.939
	여	171	2.79	0.59		
직위	교사	283	2.81	0.59	0.78	0.437
	부장교사	98	2.75	0.56		
교육경력	10년 미만	84	2.86	0.58	0.90	0.406
	10 20년 미만	188	2.78	0.58		
	20년 이상	109	2.75	0.59		
학교 소재지	읍 ·면 지역	142	2.72	0.61	- 1.87	0.063
	시 지역	239	2.83	0.56		
학교규모	10학급 미만	73	2.67	0.63	3.62	0.028*
	10 18학급	71	2.93	0.55		
	18학급 이상	237	2.79	0.57		
전 체		381	2.79	0.58		

* p< .05, ** p< .01, *** p< .001

성별로는 남자교사와 여자교사가 별다른 차이를 보이지 않았다. 직위별로는 일반교사가 부장교사보다 교과 수업 지도와 관련된 스트레스 정도가 높았으나 직위에 따른 유의미한 차이는 없었다. 교육 경력별로는 교육경력이 적을수록 교과 수업 지도와 관련된 스트레스 정도가 높았으나 유의미한 차이는 아니었다.

학교 소재지별로는 시지역 교사가 읍 ·면지역 교사보다 교과 수업 지도와 관련된 스트레스 정도가 높았으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 학교 규모별로는 10 18학급 교사가 교과 수업 지도와 관련된 스트레스 정도가 가장 높았고, 10학급 미만 교사가 18학급 이상 교사보다 교과 수업 지도와 관련된 스트레스 정도가 낮았으며, 학교규모에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=3.62$, $p<.05$).

이상과 같이 교사들은 교과 수업 지도와 관련된 스트레스 정도가 그다지

높지 않았으며, 학교규모가 10 18학급인 교사가 다른 교사보다 교과 수업 지도와 관련된 스트레스 정도가 높았다.

3) 개인적 욕구와의 관련

교사들의 개인적 욕구와 관련된 스트레스 정도를 살펴본 결과는 <표Ⅳ-8>과 같이 전체 평균이 2.68로, 교사들은 개인적 욕구와 관련된 스트레스 정도가 그다지 높지 않았다.

<표Ⅳ-8> 개인적 욕구와의 관련

구 분		n	Mean	SD	t(F)	p
성별	남	210	2.67	0.60	-0.24	0.812
	여	171	2.69	0.60		
직위	교사	283	2.72	0.60	2.44	0.015*
	부장교사	98	2.55	0.60		
교육경력	10년 미만	84	2.68	0.60	0.08	0.921
	10 20년 미만	188	2.67	0.60		
	20년 이상	109	2.70	0.61		
학교 소재지	읍 ·면 지역	142	2.58	0.64	-2.34	0.020*
	시 지역	239	2.74	0.60		
학교규모	10학급 미만	73	2.50	0.70	4.30	0.014*
	10 18학급	71	2.76	0.55		
	18학급 이상	237	2.71	0.58		
전 체		381	2.68	0.60		

* p<.05, **p<.01, *** p<.001

성별로는 여자 교사가 남자교사보다 개인적 욕구와 관련된 스트레스 정도가 높았으나 유의미한 차이는 아니었다. 직위별로는 일반교사가 부장교사보다 개인적 욕구와 관련된 스트레스 정도가 높았으며, 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다(t=2.44, p<.05). 교육 경력별로는 별다른 차이를 보이지 않았다.

학교 소재지별로는 시지역 교사가 읍 ·면지역 교사보다 개인적 욕구와 관

련된 스트레스 정도가 높았으며, 학교 소재지에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=-2.34$, $p<.05$). 학교 규모별로는 10 18학급 교사가 개인적 욕구와 관련된 스트레스 정도가 가장 높았고, 10학급 미만 교사가 18학급 이상 교사보다 개인적 욕구와 관련된 스트레스 정도가 낮았으며, 학교규모에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=4.30$, $p<.05$).

이상과 같이 교사들은 개인적 욕구와 관련된 스트레스 정도가 그다지 높지 않았으며, 교사와 시지역 교사, 학교규모가 10 18학급인 교사가 다른 교사보다 개인적 욕구와 관련된 스트레스 정도가 높았다.

4) 학교 외적인 요인과의 관련

교사들의 학교 외적인 요인과 관련된 스트레스 정도를 살펴본 결과는 <표Ⅳ-9>과 같이 전체 평균이 3.36으로, 교사들은 학교 외적인 요인과 관련된 스트레스 정도가 그다지 높지 않았다.

성별로는 남자교사와 여자교사가 별다른 차이를 보이지 않았다. 직위별로는 부장교사가 일반 교사보다 학교 외적인 요인과 관련된 스트레스 정도가 높았으나 직위에 따른 유의미한 차이는 없었다. 교육 경력별로는 10년 이상 교사가 10년 미만 교사보다 학교 외적인 요인과 관련된 스트레스 정도가 높았으나 유의미한 차이는 아니었다.

<표Ⅳ-9> 학교 외적인 요인과의 관련

구 분		n	Mean	SD	t(F)	p
성별	남	210	3.35	0.62	-0.15	0.885
	여	171	3.36	0.54		
직위	교사	283	3.34	0.57	-1.02	0.308
	부장교사	98	3.41	0.63		
교육경력	10년 미만	84	3.27	0.55	1.11	0.332
	10 20년 미만	188	3.39	0.59		
	20년 이상	109	3.37	0.59		
학교 소재지	읍 ·면 지역	142	3.28	0.61	-2.07	0.039*
	시 지역	239	3.40	0.56		
학교규모	10학급 미만	73	3.31	0.63	0.47	0.623
	10 18학급	71	3.33	0.58		
	18학급 이상	237	3.38	0.57		
전 체		381	3.36	0.58		

* p< .05, ** p< 01, *** p< .001

학교 소재지별로는 시지역 교사가 읍 ·면지역 교사보다 학교 외적인 요인과 관련된 스트레스 정도가 높았으며, 학교 소재지에 따라 유의미한 차이를 보였다(t=-2.07, p< .05). 학교 규모별로는 학교규모가 클수록 학교 외적인 요인과 관련된 스트레스 정도가 높았으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 교사들은 학교 외적인 요인과 관련된 스트레스 정도가 그다지 높지 않았으며, 시지역 교사가 읍 ·면지역 교사보다 학교 외적인 요인과 관련된 스트레스 정도가 높았다.

5) 직무 스트레스

교사들의 직무 스트레스 정도를 살펴본 결과는 <표Ⅳ-10>와 같이 전체 평균이 2.94로, 교사들은 직무 스트레스 정도가 그다지 높지 않았다.

<표Ⅳ-11> 교사의 직무 스트레스

구 분		n	Mean	SD	t(F)	p
성별	남	210	2.93	0.51	-0.43	0.671
	여	171	2.95	0.48		
직위	교사	283	2.96	0.50	1.50	0.135
	부장교사	98	2.88	0.50		
교육경력	10년 미만	84	2.94	0.49	0.16	0.857
	10 20년 미만	188	2.95	0.49		
	20년 이상	109	2.92	0.52		
학교 소재지	읍 ·면 지역	142	2.82	0.55	-3.44	0.001**
	시 지역	239	3.01	0.45		
학교규모	10학급 미만	73	2.76	0.58	6.27	0.002**
	10 18학급	71	3.00	0.47		
	18학급 이상	237	2.98	0.46		
전 체		381	2.94	0.50		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

성별로는 남자교사와 여자교사가 별다른 차이를 보이지 않았다. 직위별로는 일반교사가 부장교사보다 직무 스트레스 정도가 높았으나 유의미한 차이는 아니었다. 교육 경력별로는 별다른 차이를 보이지 않았다.

학교 소재지별로는 시지역 교사가 읍 ·면지역 교사보다 직무 스트레스 정도가 높았으며, 학교 소재지에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=-3.44$, $p<.01$). 학교 규모별로는 10학급 이상 교사가 10학급 미만 교사보다 직무 스트레스 정도가 높았으며, 학교규모에 따라 유의미한 차이를 보였다 ($F=6.27$, $p<.01$).

이상과 같이 교사들은 직무 스트레스 정도가 그다지 높지 않았으며, 시지역 교사와 학교규모가 10학급 이상인 교사가 다른 교사보다 직무 스트레스 정도가 높았다.

4. 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스와의 관계

학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스와의 관계를 살펴본 결과는 <표Ⅳ-11>과 같다.

<표Ⅳ-11> 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스

구 분	학교 업무와의 관련	교과 수업 지도와의 관련	개인적 욕구와의 관련	학교 외적인 요인과의 관련	교사의 직무스트레스 전체
상급 행정기관과의 관계	-0.457*** (0.000)	-0.318*** (0.000)	-0.342*** (0.000)	-0.209*** (0.000)	-0.420*** (0.000)
교장-교사와의 관계	-0.618*** (0.000)	-0.438*** (0.000)	-0.463*** (0.000)	-0.189*** (0.000)	-0.544*** (0.000)
학부모, 유관기관과의 관계	-0.517*** (0.000)	-0.426*** (0.000)	-0.459*** (0.000)	-0.435*** (0.000)	-0.575*** (0.000)
학교경영의 자율성 전체	-0.688*** (0.000)	-0.510*** (0.000)	-0.545*** (0.000)	-0.353*** (0.000)	-0.663*** (0.000)

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

상급 행정기관과의 관계 자율성은 학교 업무와의 관련 스트레스($r=-.457$, $p<.001$), 교과 수업 지도와의 관련 스트레스($r=-.318$, $p<.001$), 개인적 요구와의 관련 스트레스($r=-.342$, $p<.001$), 학교 외적인 요인과의 관련 스트레스($r=-.209$, $p<.001$), 그리고 직무 스트레스($r=-.420$, $p<.001$)와 통계적으로 유의미한 부적 상관관계를 보였다. 따라서, 상급 행정기관의 관계 자율성이

높을수록 교사는 학교 업무와의 관련 스트레스, 교과 수업 지도와의 관련 스트레스, 개인적 요구와의 관련 스트레스, 학교 외적인 요인과의 관련 스트레스, 그리고 직무 스트레스 정도가 낮은 것으로 나타났다.

교장-교사와의 관계 자율성은 학교 업무와의 관련 스트레스($r=-.618$, $p<.001$), 교과 수업 지도와의 관련 스트레스($r=-.438$, $p<.001$), 개인적 요구와의 관련 스트레스($r=-.463$, $p<.001$), 학교 외적인 요인과의 관련 스트레스($r=-.189$, $p<.001$), 그리고 직무 스트레스($r=-.544$, $p<.001$)와 통계적으로 유의미한 부적 상관관계를 보였다. 따라서, 교장-교사와의 관계 자율성이 높을수록 교사는 학교 업무와의 관련 스트레스, 교과 수업 지도와의 관련 스트레스, 개인적 요구와의 관련 스트레스, 학교 외적인 요인과의 관련 스트레스, 그리고 직무 스트레스 정도가 낮은 것으로 나타났다.

학부모, 유관기관의 관계 자율성은 학교 업무와의 관련 스트레스($r=-.517$, $p<.001$), 교과 수업 지도와의 관련 스트레스($r=-.426$, $p<.001$), 개인적 요구와의 관련 스트레스($r=-.459$, $p<.001$), 학교 외적인 요인과의 관련 스트레스($r=-.435$, $p<.001$), 그리고 직무 스트레스($r=-.575$, $p<.001$)와 통계적으로 유의미한 부적 상관관계를 보였다. 따라서, 학부모, 유관기관과의 관계 자율성이 높을수록 교사는 학교 업무와의 관련 스트레스, 교과 수업 지도와의 관련 스트레스, 개인적 요구와의 관련 스트레스, 학교 외적인 요인과의 관련 스트레스, 그리고 직무 스트레스 정도가 낮은 것으로 나타났다.

학교경영의 자율성은 학교 업무와의 관련 스트레스($r=-.688$, $p<.001$), 교과 수업 지도와의 관련 스트레스($r=-.510$, $p<.001$), 개인적 요구와의 관련 스트레스($r=-.545$, $p<.001$), 학교 외적인 요인과의 관련 스트레스($r=-.353$, $p<.001$), 그리고 직무 스트레스($r=-.663$, $p<.001$)와 통계적으로 유의미한 부적 상관관계를 보였다. 따라서, 학교경영 자율성이 높을수록 교사는 학교 업무와의 관련 스트레스, 교과 수업 지도와의 관련 스트레스, 개인적 요구와의

관련 스트레스, 학교 외적인 요인과의 관련 스트레스, 그리고 직무 스트레스 정도가 낮은 것으로 나타났다.

이상과 같이 상급 행정기관의 관계, 교장-교사와의 관계, 학부모, 유관기관의 관계, 그리고 학교 경영 자율성이 높을수록 교사는 학교 업무와의 관련 스트레스, 교과 수업 지도와의 관련 스트레스, 개인적 요구와의 관련 스트레스, 학교 외적인 요인과의 관련 스트레스, 그리고 직무 스트레스 정도가 낮음을 알 수 있다.

5. 종합적 논의

지금까지의 분석 결과를 바탕으로 본 연구 결과에 대해 종합적으로 논의해보면 다음과 같다.

1) 학교 경영의 자율성에 대한 분석 논의

첫째, '상급 행정기관과의 관계' 분야에서의 자율성은 그다지 높은 인식을 보이지 않았으나 성별, 직위, 학교 소재지 부문에서 유의미한 차이를 보였으며, 남자교사, 주임교사, 읍·면지역 교사가 상급 행정기관과의 관계 부문에서 자율성에 대한 높은 인식을 보였다.

둘째, '교장-교사와의 관계' 분야에서도 자율성은 그다지 높은 인식을 보이지 않았으나 직위, 학교 소재지, 학교 규모 부문에서 유의미한 차이를 보였으며, 주임교사와 읍·면지역 교사 그리고 규모가 작은 학교에 근무하는 교사가 교장-교사의 관계 부문에서 자율성에 대한 높은 인식을 보였다.

셋째, '학부모, 유관기관과의 관계' 분야에서도 자율성은 그다지 높은 인식을 보이지 않았으나 직위, 교육 경력, 학교 소재지, 학교 규모 부문에서 유의미한 차이를 보였으며, 주임교사, 교육 경력이 10년 미만인 교사, 읍·면 지역 교사,

그리고 10 18학급 교사가 다른 교사 보다 ‘학부모, 유관기관과의 관계’ 부문에서 자율성에 대해 높은 인식을 보였다.

따라서 학교 경영의 자율성에 대한 교사들의 종합적인 인식도를 분석한 결과, 전체 평균이 3.14(만점: 5점)로서 그다지 높지는 않았으나 일반 교사보다는 부장 교사가, 교육 경력 면에 있어도 20년 이상 교사가, 학교 규모에 있어서도 소규모 학교에 근무하는 교사일수록 학교 경영의 자율성에 대해 높은 인식을 보였다. 이는 경력이 많고, 부장 교사일수록 자율적으로 판단할 수 있는 기회나 위치에 있기 때문이라고 판단된다. 그리고 소규모 학교일수록 학급당 학생 수도 적고, 수업 시수도 적으며, 교직원간에 있어도 가족적인 분위기가 이루어지고, 업무도 여러 가지를 종합적으로 맡고 있어 자율성을 발휘 할 수 있는 여지가 많음에 따라 상대적으로 다른 교사보다 자율성에 대한 인식이 높은 것으로 판단된다.

2) 교사의 직무 스트레스에 대한 분석 논의

첫째, ‘학교 업무와 관련’ 분야에서의 교사의 스트레스 정도는 그 다지 높지 않았으나 직위, 학교 소재지, 학교 규모 부문에서 유의미한 차이가 나타났으며, 일반 교사, 시지역 교사, 10 18학급인 학교에 근무하는 교사가 학교 업무와 관련된 스트레스 정도가 높은 것으로 나타났다.

둘째, ‘교과 수업 지도와 관련’ 분야에서도 교사의 스트레스 정도는 그 다지 높지 않게 나타났으나 학교 규모 부문에서 유의미한 차이가 나타났으며, 10 18학급인 학교에 근무하는 교사가 다른 교사들 보다 교과 수업 지도와 관련된 스트레스 정도가 높은 것으로 나타났다.

셋째, ‘개인 욕구와의 관련’ 분야에서도 교사의 스트레스 정도는 그다지 높지 않았으나 직위, 학교 소재지, 학교 규모 부문에서 유의미한 차이가 나타났으며, 일반교사, 시지역 교사, 10 18학급인 교사가 다른 교사 보다 개인 욕구와 관련된 스트레스 정도가 높았다.

넷째, ‘학교 외적인 요인과의 관련’ 분야에서도 교사의 스트레스 정도는 그 다지 높지 않았으나 학교 소재지 부문에서 유의미한 차이가 나타났으며, 시 지역 교사가 읍 ·면 지역 교사 보다 학교 외적인 요인과 관련된 스트레스 정도가 높았다.

따라서 교사의 직무 스트레스에 대한 종합적인 정도는 전체 평균 2.94(만점: 5점)로서 그다지 높게 나타나지는 않았다. 그리고 성별, 직위, 교육 경력에 따른 직무 스트레스의 차이는 별로 나타나지 않았다. 그러나 학교 소재지에 따라 시 지역 교사가 읍 ·면 교사보다, 학교 규모가 큰 학교일수록 직무 스트레스가 높은 것으로 나타났다. 이는 시지역 교사들일수록 과밀 학급으로 인한 학습 및 생활 지도의 문제점, 관리자 및 직원들과의 유대감 약화, 읍 ·면 지역에 비해 상대적으로 많은 수업 시수, 성적 중시에 따른 관리자 및 학부형의 압력, 승진에 부가되는 부가점(농어촌 점수) 혜택 미흡 등이 스트레스의 증가 요인으로 판단된다.

3) 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스와의 관계 논의

학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스와의 관계는 통계적으로 유의미한 부적 상관관계($r = -.663$, $p < .001$)를 나타내었다. 즉 반비례 관계로 볼 수 있다. 이는 학교 경영의 자율성이 높을수록 교사의 직무 스트레스는 작아지고, 학교 경영의 자율성이 낮을수록 교사의 직무 스트레스는 커진다는 것을 의미한다.

이러한 결과는 본 연구를 시작하기 전에는 학교 경영의 자율성이 높아도 교사의 직무 스트레스는 반드시 낮아지는 것이 아니라 책임감과 부담감 때문에 스트레스가 오히려 높아질 수도 있다라는 추론을 했으나, 막상 본 연구의 분석 결과를 보면 학교 경영의 자율성과 교사의 직무스트레스 간에는 반비례하는 것으로 나타났다. 이는 학교 생활에 있어서 교사들의 보다 활기 차고 자율적인 근무 여건을 만들기 위해서는 교사의 직무 스트레스를 줄여야 한다는 것을 의미한다. 또한 교사의 직무 스트레스를 줄이는 것이야말로 학교 경영의 자율성을

신장시키는 지름길이라고 판단된다. 학교 경영의 자율성을 높이고 교사의 직무 스트레스를 낮추는 문제는 단순히 한 두 사람의 노력으로 해결될 문제는 아니다. 교육의 주체들이 모두 노력을 해야만 성공할 수 있다고 본다. 또한 교육의 한가운데는 언제나 배우는 학생들이 있다는 것을 잊어서는 안될 것이다. 그러므로 학교 경영의 자율화 신장이나 교사의 직무 스트레스 경감도 언제나 '학생들을 위하는 교육'을 전제로 논의와 시도가 이루어져야만 진정한 교육 발전과 교육 개혁이 성공할 수 있다고 본다.

오늘날에 일어나는 교육적 혼란 그리고 수많은 주장과 욕구의 분출을 냉정히 관찰해 보면 진정 학생들의 교육을 위하고 있는지 의문이 간다. 교육은 백년지대계(百年之大計)라고 한다. 국가의 미래를 준비하는 이 중요한 교육의 중심에 敎師가 있다.

학생들의 교육에 결정적으로 영향을 미치는 이 교사들의 중요성은 특별히 강조하지 않아도 그 영향은 엄청나다고 할 수 있다. 이러한 교사들에게 영향을 미치는 학교 경영의 자율성이나 직무 스트레스는 곧 학교 교육 전반에 직접적으로 엄청난 영향을 미칠 수밖에 없다고 본다.

따라서 교사들이 자율적인 학교 분위기 속에서 즐겁고 보람찬 직장 생활이 이루어 질 때, 직무 스트레스는 점차 사라질 것이며, 이러한 교육 풍토가 이루어짐으로써 우리의 교육은 더욱 더 발전할 수 있을 것이며, 오늘의 이 교육적 위기나 혼란도 점차 해결 될 수 있으리라고 생각한다.

Ⅴ. 결론 및 제언

1. 요약

본 연구는 오늘날 교육 현장에서 교사들이 직·간접적으로 느끼고 경험하는 학교 경영의 자율성 수준을 알아보고 이것이 교사의 직무 스트레스와는 어떤 상관관계가 있는지를 분석함으로서 보다 바람직한 학교 교육 풍토를 만들기 위한 기초 자료를 제공하는 데 그 목적이 있다.

이러한 연구 목적을 달성하기 위해 경상북도 경주시, 포항시, 영천시, 안동시에 소재한 중·고등학교 교사를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 설문조사 결과를 SPSSWIN 10.0 프로그램에 의하여 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 교사의 일반적 특성(성별, 직위, 교육 경력, 학교 소재지, 학교 규모)에 따른 학교 경영의 자율성에 대해 교사들의 인식을 살펴 본 결과로는 그다지 높은 인식(평균 3.14)을 보이지는 않았다. 그러나 그 중 특히 '상급 행정 기관과의 관계'(평균 3.00) 부문에 있어서 읍·면 지역 교사가 시 지역에 근무하는 교사보다 자율성에 대해 높은 인식을 보였으며, 또한 '교장과 교사와의 관계'(평균 3.28)에 있어서는 작은 학교일수록 자율성에 대한 높은 인식을 보였으며, '학부모, 유관기관과의 관계'(평균 3.14)에 있어서는 읍·면 지역 교사가 시 지역 교사 보다 자율성에 대한 높은 인식을 보였다.

둘째, 교사의 직무 스트레스 정도는 그 다지 높지 않았다(평균 2.94). '학교 업무와의 관련'(평균 2.93)에 있어서는 시 지역 교사, 학교 규모가 10 18학급에 근무하는 교사가, '교과 수업 지도와 관련'(평균 2.79)에 있어서도 학교 규모가 10 18학급에 근무하는 교사가, '개인적 욕구와의 관련'(평균 2.68)에 있어서는 일반교사, 시 지역 교사, 학교 규모가 10 18학급에 근무하는 교사가, '학교 외적인 요인과 관련'에 있어서는 전체 평균이 3.36으로 직무 스트레스 관련 하

위 변인 4가지(① 학교 업무와 관련, ② 교과 수업 지도와 관련, ③ 개인적 욕구와 관련, ④ 학교 외적인 요인과 관련) 중 스트레스 정도가 가장 심하였다. 그 중에서도 시 지역에 근무하는 교사가 '학교 외적인 요인' 부분에서는 비교적 많은 스트레스를 받는 것으로 나타났다.

셋째, 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스의 상관 관계에 있어서는 서로 부적 상관 관계를 나타남에 따라 학교 경영의 자율성 수준(① 상급 행정기관의 관계, ② 교장-교사와의 관계, ③ 학부모 유관 기관과의 관계)이 높을수록 교사 직무 스트레스(① 학교 업무와 관련, ② 교과 수업 지도와 관련, ③ 개인적 욕구와 관련, ④ 학교 외적인 요인과 관련) 정도는 낮아지는 반비례 관계가 이루어지는 것으로 나타났다.

2. 결론 및 제언

이상과 같은 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 결론을 내리고자 한다.

첫째, 아직도 우리 학교 조직 및 이를 둘러싼 주변 환경들은 민주적인 풍토의 미비로 인해 학교 경영에 있어서 자율성 수준이 그다지 높지 않게 나타났다. 이는 수직적 위계 질서를 중시하는 전통적 사고 방식과 오랜 군사 독재 시대를 거치면서 대화와 타협보다는 명령과 복종에 익숙해진 타성에서 교직 사회도 아직 완전히 벗어나지 못한데서 그 원인을 찾을 수 있다. 그러므로 다양한 교육 주체들간의 자율성을 신장시킬 수 있는 대화의 장이 자주 마련되어야 하겠으며, 상급 행정기관들의 지나친 간섭과 공문 남발도 줄여야 하며, 교장과 교사의 사이도 대립 관계가 아닌 교육의 동반자로 나갈 수 있도록 제도적 장치와 인식의 변화가 필요하다. 또한 학부모 및 유관 기관도 학교 교육의 걸림돌이 아닌 책임 있는 교육 주체로서 노력을 함께 할 때, 학교 경영의 자율성 수준은 더욱

향상될 것으로 보인다.

둘째, 교사의 직무 스트레스에 있어서도 그렇게 높게 나타나지는 않았다. 그러나 '개인적 욕구와 관련된 스트레스'는 비교적 적은 반면 '학교 외적인 요인과 관련된 스트레스'는 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이것은 오늘날의 학교 교육 현실이 교육 외적인 요인에 의해서 상당히 흔들리고 있다는 뜻이기도 하다. 요란한 교육 개혁, 공교육의 붕괴라는 소용돌이 속에 교사들의 직무 스트레스는 더욱 높아질 수밖에 없다. 그러므로 교사의 직무 스트레스를 줄이기 위해서는 먼저 학교의 업무를 간소화하고, 교사가 교과 연구에 전념할 수 있도록 수업 시수를 좀더 줄여야 하며, 비대화, 과밀화된 학교를 적절하게 그 규모를 조절해야 할 것이다. 외형적인 크기만 적당히 줄이고 교사 1인당 업무량은 오히려 늘어나는 비정상적인 학교 체제는 오히려 교사의 직무 스트레스를 배가시키는 부작용을 초래 할 수 있다. 본 연구 분석에서도 학급 규모에 있어서 10 18학급에 근무하는 교사의 직무 스트레스가 가장 높게 나타난 것에서도 그 사실을 알 수 있다.

셋째, 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스와의 관계는 서로 부적 상관 관계를 나타내는 것으로 나타났다. 그러므로 학교 경영의 자율성을 향상시키기 위해서는 교사의 직무 스트레스를 줄이는 방안을 강구해야 한다.

마지막으로 위와 같은 결론을 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 학교 경영의 자율성을 향상시킬 수 있도록 교육 당사자들이 책임감을 갖고 적극적으로 나서야 한다. 교사도 자기 연마를 통해 교육 전문인으로서 실력을 배양하고, 교장들도 과거의 인습이나 사고에서 과감히 벗어나서 전문 교육관리자로서의 자질을 갖추어야 할 것이며, 상급 기관들도 지시와 감독보다는 학교 경영이 자율화 될 수 있도록 경제적, 제도적 뒷받침을 해야 한다. 그리고 학부모들도 자기 아이만을 위하는 이기적인 사고에서 벗어나 우리 아이, 우리 교육을 걱정하는 폭넓은 사고를 가지고 행동했을 때, 학교 경영의 자율성은 더욱

더 높아 질 수 있을 것이다.

둘째, 교사들이 정신적인 스트레스를 느끼지 않고 교육활동에 전념할 수 있도록 교육 정책이나 학교 및 교육 행정 전반에 걸쳐서 특별한 배려가 있어야 된다고 본다. 즉, 교사의 사회적 신분의 철저한 보장과 교과 연구 이외 잡무를 줄여야 한다.

셋째, 교사의 직무 스트레스가 낮아지면 학교 경영의 자율성이 높아지는 것이 확실하므로 교육 발전을 위해서도 교사의 직무 스트레스를 줄이고, 학교의 자율성을 높이는 문제에 대해 보다 심층적인 연구와 함께 교육 행정가들의 끊임없는 관심과 연구가 이루어져야 할 것이다.

넷째, 이 연구는 제한적인 범위에서 얻어진 결론이므로 학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스와의 관계를 보다 충실히 분석하기 위해서는 다양하고 광범위한 집단을 대상으로 좀 더 표준화 된 질문지를 개발하여 세분화된 조사가 계속되어야겠다고 생각한다.

[참고 문헌]

<국내 문헌>

김덕두, 「학교장의 지도성 유형과 교사의 자율성 수준과의 관계」, 석사 학위 논문, 공주대학교 교육대학원, 1990.

김세기, 학교 경영, 서울: 배영사, 1990.

김윤태외, 「학교 경영의 민주화 및 전문화 방안 연구」, 문교부 학술연구 조성비에 관한 연구, 1989.

김장균, 「국민학교 교사의 직무스트레스에 관한 일 연구」, 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1991.

김정규 ·권락원, 교사와 교육, 서울: 형설출판사, 1988.

김정휘, 「교사의 직무 스트레스 경험에 관한 분석」, 춘천교대논문 제29집, 1990.

김정휘, 「교사의 직무스트레스와 정신. 신체적 증상 또는 탈진과의 관계」, 중앙대학교 대학원 박사학위 논문, 1991.

김종재, 조직행위론, 서울: 박영사, 1986.

김종철, 한국교육행정연구, 서울: 교육과학사, 1988.

김창걸, 교육 행정학신론, 서울: 형설출판사, 1992.

김홍자, 「학교장의 의사결정 유형 ·교사의 스트레스 ·직무만족간의 관계에 관한 연구」, 경원대학교 교육대학원 석사 학위논문, 1997.

남정걸, 교육행정 및 교육 경영, 서울: 교육과학사, 1991.

서영조, 「학교 경영의 자율성의 관점 정립을 위한 접근」, 문교경북, 1988.

송기옥, 「공립 중등교사의 직무 스트레스에 관한 연구」, 석사학위 논문, 전남대학교 교육대학원, 1991.

송인섭 외, 교육심리학, 서울: 양서원, 2000.

오경희, 「교사의 직무 스트레스와 사회적 慰安이 교육활동에 미치는 영향」, 홍익대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1989.

원호택, 정보화 사회에서의 스트레스 (1989년차 대회 학술발표논문초록), 한국심리학회, 1989.

이강성, 「직무 스트레스가 개인 및 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구」, 서울대학교 대학원 석사학위논문, 1987.
이기서, 「학교 경영의 자율성 수준과 교사의 직무태도와의 관계」, 석사학위 논문, 공주대학교 교육대학원, 1994.
이몽룡, 자율적인 교육풍토 조성, 교육 전남, 1988,
이수식, 「교사의 스트레스정도와 원인이 관한 분석」, 경성대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1991.
이인숙, 「학교 경영의 자율성 수준과 교사의 직무 만족도와의 관계」, 공주대학교 교육 대학원 석사논문, 1997.
이종목, 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책, 서울: 성원사, 1989.
이주화, 「스트레스와 직무관련 요인, 직무 성과와의 상관관계에 대한 연구」, 석사학위 논문, 숙명여자대학교 대학원, 1987.
임규진, 「대학 자율성 정책의 평가 연구」, 동국대학교 박사학위논문, 1992.
임종철, 「교사배경 및 학교상황 변인과 교사 소진 경험간의 관계」, 박사학위논문, 동국대 대학원 1990.
장재영, 「중등학교 교사의 갈등 및 스트레스에 관한 연구」, 경주대학교 행정경영대학원 석사논문, 2001.
장형주, 「학교 경영의 자율성 수준과 교사의 효능감 및 사기와 관계」, 공주대학교 교육학 석사학위 논문, 1996.
정진환, 교육 경영의 이해, 서울: 문음사, 1987.
정찬영 외, 교육행정의 자율성 방향, 서울: 한국교육개발원, 1986.
정하원, 「학교 행정의 자율성에 대한 교원의 기대분석」, 동국대학교 교육대학원 교육논총 제9집, 1989.
주지태, 「학교 조직풍토 ·교사의 스트레스 ·직무만족간의 관계」, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 1991.
최광모, 「학교 경영의 자율성 수준이 교사의 직무만족과 교사의 직무스트레스에 미치는 영향」, 세명대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1999.
최석현, 「학교 경영의 자율성 수준과 조직 效果性과의 관계」, 석사학위 논문, 공주대학교 교육대학원, 1993.
최웅렬, 「국민학교장의 지도성 유형과 학교 경영의 민주화 및 자율성

수준과의 관계」, 석사학위 논문, 공주대학교 교육대학원, 1991.
하광응, 「국민학교 교사의 직무스트레스 ·척도 제작에 관한 연구」, 석사학위논문, 전남대학교 교육대학원, 1989.

<외국 문헌>

Caldwell, B. & Spinks, J., *The Self-Manazing School,* N. Y: The Falmer Perss, 1988.

Levinthal, C. F., *Introduction to Physiological, Englewood Cliffs*, N. J : Prentice-Hall, 1983.

Kyriacou, C. & Sutcliffe., "Teacher Stress and Satisfaction", *Educational Research* Vol. 21. No.2, 1979.

Weinberg Carl, "Stress-Reducing Attitudes for Teacher", *Teacher Education Quarterly,* Vol.14, 1989.

Hanson Mark, E., *Educational Administration and Organizational Behavior*, 3rd ed., Boston: Allyn and Bacon, 1991.

Selye, H., "The Stressed Concept and Same of its Implications." V. Hamilton ed. *Human Stress and Cognition*, New York: John Wiley & Sons, 1979.

Litt, M. D. & Turk, D. C., "Sources of Stress and dissatisfaction in Experienced High School Teachers", *Journal of Educational Research*, Vol. 78, 1985.

Gmelch Walter, *beyond Stress in effective Management*, New York: Wiley, 1982.

ABSTRACT

A Study on the Relationship between School Administration Autonomy and Teacher' Job Stress

Gweon, Gi-seok

Educational Administration Major

Graduate School of Education

GyeongJu University

(Supervised by Professor Shin Hui-yeoung)

The purpose of this study was to examine how teachers perceived school administration autonomy and how their view was correlated to their job stress, in an effort to serve as a basis for building better school educational climate. For data collection, literature review was implemented to set up a theoretical foundation, and a survey was taken to make an experimental approach. The questionnaire used in this study included two sections that respectively dealt with the extent of autonomous school administration and teacher job stress.

The subjects in this study were 400 teachers from 50 schools in the cities of Gyeongju, Pohang, Yeoungcheon and Andong, north Gyeongsang province, who were selected by simple sampling. After a survey was conducted for 20 days from April 10 through 30, 2003,

the responses from 381 teachers were analyzed, except for answer sheets that were incomplete or not returned. For data analysis, statistical package for the social science, or SPSSWIN 10.0, was utilized.

To find out the general characteristics of the teachers, frequency and percentage were calculated, and t-test and one-way ANOVA were employed to identify the relationship of their background variables to their outlook on school administration autonomy and job stress. Besides, correlational analysis was implemented to look for connections between school administration autonomy and their job stress.

The findings of this study were as below:

First, as for the influence of their general characteristics, including gender, position, career, school location and school size, on their view of school administration autonomy, they tended not to think their schools were managed in an autonomous manner(a mean of 3.14). But the teachers from the rural regions including eup and myeon had a higher opinion on independent relations with higher administrative agencies(a mean of 3.00) than the others from the urban communities. The teachers who worked in the smaller schools viewed relations between principals and teachers more favorably(a mean of 3.28), and those form the rural regions had a better opinion about relationship

with parents and relevant organizations(a mean of 3.14).

Second, the teachers had a tendency not to be severely stressed out about their job(a mean of 2.94). Those who were from the urban areas or worked in the schools with 10 to 18 classes found school works more stressful(a mean of 2.93), and academic education(a mean of 2.79) also put bigger pressure on the teachers from the schools with 10 to 18 classes. The teachers who were lay, from the urban communities or worked in the schools with 10 to 18 classes faced more stress due to personal needs(a mean of 2.68). Among four job-stress subvariables, including school work, academic education, personal needs and out-of-school factors, the last one was most stressful(a mean of 3.36). Specifically, the teachers from the urban areas were exposed to greater stress caused by out-of-school factors.

Third, there appeared negative correlational relationship between school administration autonomy and their job stress. In other words, teacher job stress was in inverse proportion to the level of autonomous school administration, since they underwent less stress when their schools were given a more free hand in running themselves.

부 록

연구를 위한 질문지

교육 현장에서 수고하시는 선생님께 심심한 경의를 표하오며 찾아뵙지 못하고 글월로 부탁드림을 송구스럽게 생각합니다.

본 설문지는 “학교 경영의 자율성과 교사의 직무 스트레스와의 관계 ” 에 관한 연구를 하기 위해 기초 자료를 얻고자 하는 것입니다. 바쁘시더라도 평소 학교 현장에서 생각하시고, 느끼신 바를 솔직히 응답해주시면 저의 연구에 소중한 밑거름으로 사용하겠습니다.

아울러 본 조사 자료는 연구 이외의 다른 목적으로는 결코 사용하지 않을 것임을 약속드립니다. 감사합니다.

2003년 4월

경주대학교 교육대학원 교육행정 전공

권 기 석 올림

※ 다음은 선생님께서 해당되는 번호에 ∨표를 하여 주십시오.

1. 성별: (1) 남 , (2) 여
2. 직위: (1) 교사, (2) 부장 교사
3. 교육 경력: (1) 10년 미만 (2) 10 - 20년 미만 (3) 20년 이상
4. 학교 소재지: (1) 읍 ·면 지역 (2) 시 지역
5. 학교 규모: (1) 10학급 미만 (2) 10 - 18학급 미만 (3) 18학급 이상

※ 각 문항을 읽으시고 문항의 내용이 선생님께서 느끼고 계신 생각과 비교할 때

- ‘매우 그렇다.’라고 생각하시면(80 100%) “매우”란에,
- ‘그렇다.’라고 생각하시면(60 80%) “그렇다”란에,
- ‘보통이다.’ 생각하시면(40 60%) “보통”란에,
- ‘아니다. 라고 생각하시면(20 40%) “아니다.”란에,
- ‘절대 아니다.’라고 생각하시면(0 20%) “절대”란에 ∨표를 하여 주시기 바랍니다.

제1부 '학교 경영의 자율성'을 측정하기 위한 설문지

1) 상부 행정기관과의 관계

문항	설 문 내 용	매우 (5)	그렇다 (4)	보통 (3)	아니다 (2)	절대 (1)
1	우리 학교는 교육과정을 특색 있게 운영한다.					
2	우리 학교는 학교 운영에 필요한 기구나 부서를 독자적으로 만들고 운영한다.					
3	우리 학교는 예산을 자율적으로 운영한다.					
4	우리 학교는 교사의 인사를 상부 기관의 의사와 관계없이 교장 독자적으로 결정 시행한다.					
5	우리 학교는 상부에서 시달된 지시 사항을 이행하는 데 급급하다.					

2) 교장-교사와의 관계

문항	설 문 내 용	매우 (5)	그렇다 (4)	보통 (3)	아니다 (2)	절대 (1)
6	교육활동에 필요한 교재 교구를 구입할 때 담당 교사의 의견이 충분히 반영된다.					
7	교장은 교사가 작성한 학습 지도안의 창의성을 인정한다.					
8	담임교사의 학급 경영에 대하여 교장의 간섭이 심하다.					
9	교장은 학교 운영에서 교사들의 건의 사항을 수용하는 편이다.					
10	출퇴근 시간은 관리자의 제약 없이 교사 자율적으로 조절할 수 있다.					

3) 학부모, 유관기관과의 관계

문항	설 문 내 용	매우 (5)	그렇다 (4)	보통 (3)	아니다 (2)	절대 (1)
11	학교는 외부 기관의 요청에 못 이겨 불필요한 행사를 치르는 경우가 자주 있다.					
12	각종 행사 일을 정할 때 독자적으로 하지 않고 인근 학교나 기관에 물어 보고 일자를 정한다.					
13	독창적이며 열성을 갖고 학급 운영을 하는 교사에 대해 학부모들의 격려나 칭찬이 많은 편이다.					
14	우리 학교는 교육과 무관한 지역 사회 행사에 학생이 자주 동원된다.					
15	학교 교육 활동을 함에 있어 지역 주민들의 간섭과 제약이 심하다.					

2. ‘교사의 직무 스트레스’를 측정하기 위한 설문지

1) 학교 업무와의 관련

문항	설 문 내 용	매우 (5)	그렇다 (4)	보통 (3)	아니다 (2)	절대 (1)
1	교육 계획 운영에 교사의 의견이 반영되지 않아 스트레스를 받는다.					
2	학교장의 일방적 지시나 간섭 때문에 스트레스를 받는다.					
3	부당한 학교의 내규나 정책 때문에 스트레스를 받는다.					
4	직원 회의가 토론 방식이 아닌 일방적인 전달 위주로 진행이 되어 스트레스를 받는다.					

2) 교과 수업 지도와의 관련

문항	설 문 내 용	매우 (5)	그렇다 (4)	보통 (3)	아니다 (2)	절대 (1)
5	과다한 잡무로 인해 교과 수업의 준비 및 활동이 부실해져 스트레스를 받는다.					
6	교수 활동의 향상을 위한 각종 연수 활동에 자유롭게 참여할 수 없어 스트레스를 받는다.					
7	교과 수업 활동 내용에 대한 관리자들의 지나친 간섭으로 인해 스트레스를 받는다.					
8	수업 시간 중 관리자들의 지나친 순찰로 수업 활동에 방해를 받아 스트레스를 받는다.					

3) 개인적 욕구와의 관련

문항	설 문 내 용	매우 (5)	그렇다 (4)	보통 (3)	아니다 (2)	절대 (1)
9	근무 평점(인사 관리)이 공정하지 못하여 스트레스를 받는다.					
10	교직은 개인의 성장 발전 기회가 다른 직업보다 적어서 스트레스를 받는다.					
11	교내에서의 취미 활동에 대해 관리자들의 간섭이 심하여 스트레스를 받는다.					
12	외출, 조퇴, 연가 등이 자유롭기 못해서 스트레스를 받는다.					

4) 학교 외적인 요인과의 관련

문항	설 문 내 용	매우 (5)	그렇다 (4)	보통 (3)	아니다 (2)	절대 (1)
13	잦은 교육 정책의 변경 때문에 스트레스를 받는다.					
14	학생 지도의 이해 부족으로 학부형의 힐책이나 항의 때문에 스트레스를 받는다.					
15	일상 생활에서 교사라는 이목 때문에 행동이 부자유스러워 스트레스를 받는다.					
16	행정 편의적인 상부의 공문 요구 때문에 스트레스를 받는다.					