

초등학교 교사의 직무수행 정도 및 중요도 인식과 교사효능감 사이의 관계 분석

강경희* · 김용주**

국문초록

본 연구의 목적은 초등학교 교사의 직무수행 정도 및 교사효능감에 대한 인식을 교사의 배경 변인에 따라 분석하고, 직무수행 정도와 교사효능감 사이의 관계를 규명하는데 있다. 이를 위해 본 연구에서는 경남 지역(진주시, 양산시, 거제시, 사천시, 함양군 등) 15개 초등학교에 근무하는 교사 410명을 대상으로 질문지 조사를 실시하여 유효한 질문지 388부에 대해 통계분석을 실시하였다. 본 연구를 통해 얻은 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 교사의 직무수행 정도를 분석한 결과, 직무 전반에 대한 수행 정도는 5점 만점에 4.29점으로 평균보다 높게 나타났다. 교직경력이 높을수록, 보직교사가 일반교사보다, 여교사가 남교사보다 직무수행 정도가 높은 것으로 나타났다.

둘째, 교사효능감에 대해 전체 응답자는 5점 만점에 3.71점으로 평균보다 조금 높게 인식하고 있었다. 교사효능감은 경력이 높은 교사가 낮은 교사보다, 보직교사가 일반교사보다 교사효능감이 유의미하게 높게 나타났다.

셋째, 직무수행 정도와 중요도 인식은 교사효능감과 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 특히 교직전문성신장 영역의 직무수행 정도와 중요도 인식이 높을수록 교사효능감은 높게 나타났으며 이외에도 행정업무, 교과지도, 생활지도 영역의 직무수행 정도가 높을수록, 대인관계 영역의 직무중요도를 높게 인식할수록 교사효능감은 높게 나타났다.

주제어: 초등학교 교사 직무수행, 교사효능감

* 서진초등학교 교사

** 경상대학교 교육학과 교수

I. 서론

1. 연구의 필요성

교육의 중요성을 논함에 있어 교사에 대한 논의와 언급이 필수적인 이유는 교사는 교육이라는 다소 광범위하고 다양한 개념의 행위를 학교와 교실이라는 실제적인 장소에서 개별적이고 구체적인 방법으로 실천하고 있는 인적 자원이기 때문일 것이다. 즉 교사는 학생을 상대로 교육을 실천하는, 가장 기본적이고 핵심적인 역할을 담당하는 사람이다. 또한 사회의 변화에 따라 학교가 감당해야 하는 다양한 역할을 지역사회의 특성과 학생, 학부모의 요구에 따라 구체적이며 다양한 방법으로 실천하고 있는 것도 교사이다. 교사가 학교에서 수행해야 하는 대부분의 직무는 소재지역이나 학교규모와 관계없이 공통적인 것으로 구성되어 있다. 하지만 이를 수행하는 교사의 개인적 특성에 따라 처리 절차나 방식, 더 나아가 결과가 달라지는 경우가 많다. 특히 학급경영이나 학생지도와 같은 직무는 교사에 따라 차이가 제법 크게 나타나기 때문에 학부모들은 학년 초에 어떤 교사가 자녀를 담당하게 되었는가에 관심을 기울이게 되는 것이다. 업무면에서도 어떤 교사가 해당 업무를 담당하느냐에 따라 그 처리 방식이나 효율성에 차이가 난다. 공교육의 수준 관리에 교사의 수준 및 질 관리가 중요한 문제로 언급되는 것은 이와 같은 이유일 것이다.

이처럼 교사들 사이에 나타나는 직무수행의 차이를 경험적으로 확인한 본 연구자는 과연 교사가 지닌 어떤 특성의 차이가 이러한 구체적인 직무수행의 차이로 나타나는가에 관해 관심을 갖고 관련 연구를 살펴보다가 주목한 것이 교사효능감이라는 개념이었다. 교사효능감은 교사가 수행하고 있는 다양한 직무를 수행함에 있어 발휘되는 자신의 능력에 대한 신념이며 교수효과성에서의 개인차를 설명해 주는 변인으로 규정되었다(곽세영·윤미선, 2014).

우리나라 교사가 수행하는 직무에는 학생이나 수업과 관련된 직무 외에 교사효능감에 영향을 미칠 것으로 생각되는 다양한 직무영역이 있다. 국내에서 처음으로 교사효능감 척도를 개발한 이현정(1998)은 교사들의 교수능력 뿐만 아니라 행정적 업무 처리능력 또한 교사효능감에 영향을 미치는 요소가 될 수 있음을 지적한 바 있다. 한편 신정아(2010)는 교사의 직무영역 중 수업지도, 학생지도, 학부모 및 대외관계의 세 가지 영역을 선택하여 교사효능감과 직무수행 빈도의 관계를 연구한 바 있다.

본 연구에서는 교사의 직무영역을 6개의 직무영역(교과지도, 생활지도, 학급경영, 대인관계, 교직전문성신장, 행정 업무)으로 나누고 이들 직무영역의 수행정도, 중요도 인식과 교사효능감과의 관계를 밝혀 보고자 한다. 왜냐하면 교사의 직무수행정도과 인식은 재직기간에 걸쳐 형성된 교직경험에서 비롯된 것이며 성공과 실패의 교직경험은 교사가 갖는 신념

인 교사효능감에 영향을 미칠 것이기 때문이다. 본 연구에서 다룰 문제는 i) 교사의 직무 영역 수행 정도와 중요도, 교사효능감 인식에 대한 교사의 배경변인 별 차이분석, ii) 교사의 직무영역 수행 정도와 교사효능감 사이의 상관분석, iii) 교사의 직무영역 수행이 교사효능감에 미치는 영향 분석이다.

II. 이론적 배경

1. 교사효능감

교육연구에서 교사효능감(teacher efficacy)이라는 용어가 처음으로 등장한 것은 은 Barfield와 Burlingame(1974)의 연구였다(임성택, 2011에서 재인용). 1970년대 후반 미국의 RAND 연구소에서는 학생의 성취도에 영향을 미치는 교사의 심리학적 요인으로서 교사효능감을 연구하였고, 이후 1980년대에 이루어진 교사효능감에 대한 연구들은 Bandura의 자기 효능 이론을 적용하면서 발전하였다. Bandura는 자기 효능 이론에서 자기 효능감을 특정 과제 상황에서 목표 달성을 위해 행동을 조직하고 실행하는 자신의 능력에 대한 판단 및 신념으로 정의하였다(전혜미, 2010). 이와 같은 자기 효능감의 개념을 학교 현장에서 다양한 직무를 수행하고 있는 교사를 대상으로 하여 특수화한 것이 교사효능감이다. 즉 교사라는 역할에 대한 자기 효능감으로서 ‘어떤 상황에서도 교사로서의 직무를 원활히 수행할 수 있는 자신에 대한 믿음 또는 신념’으로 이해할 수 있다.

교사효능감에 대한 선행 연구자들의 정의를 살펴보면, 교사가 학생들의 성취 결과에 어느 정도 영향을 미칠 수 있을 것인지에 대한 교사의 신념(Berman, et. al., 1977), 학생들의 학습에서 바람직한 결과를 이루어내는데 요구되는 능력을 자신이 얼마나 갖추고 있는지에 대한 교사의 판단(Tschannen-Moran & Woolfolk-Hoy, 2001) 그리고 교사가 학생들의 학습을 도울 수 있다는 교사의 상황 특수적 기대(Ashton & Webb, 1986) 등이 있다(임성택, 2011에서 재인용). 또한 교사들이 주관적으로 지각하는 학생들의 학습에 대한 교사의 영향력(김아영·김미진, 2004), 학교에서 필요한 모든 영역(교과지도, 생활지도, 특별활동 지도, 행정업무, 대인관계 등)을 조직하고 수행할 수 있는 교사 개인의 능력에 대한 스스로의 신념이나 지각 정도(전혜미, 2010)로 정의되었다. 이들 정의들은 교사효능감을 신념, 기대, 판단, 지각 등의 인지 심리학적 용어로 규정하고 있음을 알 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 Bandura의 자기 효능 이론을 바탕으로, 교사효능감을 다양한 직무 경험에서 비롯된, 교사로서의 자신이 지닌 능력 및 영향력에 대한 신념과 인식으로 정의하였다.

교사효능감에 대한 연구의 진전은 이를 구성하는 요인들에 대한 탐구를 중심으로 이루어졌다. 1980년대 이후 학자들은 교사효능감을 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감으

로 구분하였다(Ashton & Webb, 1986; Gibson & Dembo, 1984; Woolfolk & Hoy, 1990 등). 이들에 의하면 일반적 교수효능감은 교사의 교수행위가 학생의 가정환경이나 타고난 지적 능력과 같은 외적 환경을 극복할 정도로 학생들의 성장과 발달에 영향을 미칠 수 있다는 신념을 의미하고, 개인적 교수효능감은 자신이 교사로서 학생들의 긍정적 변화에 영향을 미칠 수 있음을 믿는 것이다.

교사효능감의 구성요인을 살펴보면 Emmer와 Hickman(1991)은 실제 학교 현장에서 교사들이 교실 내에서 질서 유지나 학생 관리에 많은 관심을 기울이는 것에 주목하여, 학급 경영 및 훈육 효능감을 새로운 하위 요인으로 구성하여 개인적 교수효능감, 외적 영향과 함께 3개 요인으로 제시하였다(권순구, 2015에서 재인용). 또한 Bandura(1997)는 교사가 학교에서 담당하는 다양한 직무와 관련하여 별로 세분화하여 수업효능감, 훈육효능감, 학부모 참여유도, 학교자원에 대한 영향, 지역 사회 참여유도, 의사결정에 영향, 긍정적 학교풍토조성과 같은 7개 요인으로 제시하였다(곽세영·윤미선, 2014에서 재인용). 이러한 제안은 교사효능감을 교사가 학교에서 실제로 수행하는 직무와 관련지었다는 점에서 의미가 있다고 하겠다.

Tschannen-Moran과 Hoy(2001)는 수업전략 효능감과 학생 관리 및 수업분위기 조성 등의 학급경영 효능감, 흥미와 동기 유발을 통해 학생 참여를 높이는 학생참여 효능감의 3가지 하위 구성 요인을 제시하였다. 그리고 Skaalvik과 Skaalvik(2007)은 교사가 담당하는 업무를 분석하여 6개의 하위 요인을 추출하였는데 수업관련 효능감을 교과지도, 학습자의 특성에 맞는 전략 사용, 변화에 대한 대처능력으로 세분화하고 동료 교사 및 학부모와의 협조라는 대인 관계 요인을 새롭게 제시하였다(권순구, 2015에서 재인용).

교사효능감에 대한 국내 연구는 외국 연구자들에 의해 개발된 요인과 척도들을 그대로 변안하여 사용하는 연구들이 대부분이었다. 그러다가 1990년대 후반부터 국내 교육환경의 특성을 반영한 요인과 척도 개발 연구(김아영·김미진, 2004; 박관성, 1999; 이현정, 1998)가 이루어지기 시작했다. 이현정(1998)은 우리나라 교육상황에서는 교수능력 뿐만 아니라 행정 업무 관련 능력 또한 교사효능감의 주요한 요인이 될 수 있음을 지적하면서 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호, 귀인이라는 네 가지 구성요소와 교과지도, 생활지도, 특별활동 지도, 행정업무 및 대인관계의 5가지 직무영역을 포괄하는 척도를 개발하였다. 박현정 외(2006)는 개인적 교수효능감을 교과지도 관련 효능감, 생활지도 관련 효능감, 행정업무 관련 효능감, 대인관계 관련 효능감으로 구분하였다.

앞에서 살펴본 바와 같이 교사효능감 구성요인에 대한 국내 연구는 자기효능감에 관한 심리학적 연구를 바탕으로 우리나라 교사들이 수행하는 직무영역들과의 관계 속에서 제시되었음을 확인할 수 있다. 이들 선행 연구의 대부분은 Bandura이 제시한 자기효능감 구성 요인인 자신감(self-confidence), 자기조절 효능감(self-regulatory efficacy), 과제 난이도 선

호(task difficulty preference)를 교사효능감의 구성요인으로 보고 각 요인별로 다양한 직무영역별 상황을 조합하여 교사효능감을 측정하고자 하였다. 본 연구에서도 교사효능감을 구성하는 요인을 자신감, 자기조절감, 과제난이도 선호로 규정하여 측정하였다.

2. 교사의 직무

교사는 학교교육의 목적을 달성하기 위해 다양한 업무를 담당하고 있다. 학교교육의 목적은 국가와 사회의 요구를 근거로 설정되며 교사가 수행하는 직무 또한 법률로 명시되어 있거나 그로부터 파생된 일들이다(함정식, 2006). 우리나라의 교육기본법, 초·중등교육법 및 시행령, 교육공무원법, 국가공무원법 등에서 교사의 직무가 직간접적으로 규정되어 있는데, 그 내용이 포괄적이고 규범적인 수준으로 제시되고 있어 교사가 수행하는 직무가 구체적으로 무엇이고 그 범위가 어디까지 인지를 법령만으로는 파악하기는 어렵다.

따라서 교사 평가의 준거는 교사의 직무를 확인하는 데 도움이 된다(함정식, 2006). 일례로 교사의 근무 평정에 관한 규정인 교육공무원 승진규정(대통령령 26833호)에는 교육공무원으로서의 태도, 학습지도, 생활지도, 전문성 개발, 담당업무가 5가지 평정요소로 제시되어 있다. 각 평정요소의 내용을 살펴보면 교육공무원으로서의 태도 요소 내용은 교육자로서의 품성과 직무에 대한 충실도, 공직자로서의 사명감과 책임감 등이고 학습지도 요소의 내용은 교재연구, 수업계획 수립, 학습분위기 조성, 발문, 학생 참여 독려, 수업자료 활용, 학생의 이해도 점검, 평가 결과 활용 등으로 일련의 수업 활동 과정을 제시한 내용들이다. 생활지도 요소의 내용은 학생 개인의 특성 파악 및 상담활동, 진로·진학지도, 생활지도, 안전 및 학교폭력예방교육, 기본생활습관 형성 등이고, 전문성 개발 요소의 내용은 연구와 연수활동이며, 담당업무 요소의 내용은 업무의 정확성, 합리성, 창의성 등이다. 특히 학습지도 요소와 생활지도 요소의 평정내용들은 그 자체가 교사의 직무 내용으로 이해된다고 할 수 있다.

우리나라 교사의 직무를 분석한 연구는 1990년대 후반부터 이루어지고 있는데 연구자들에 따라 조금씩 차이는 있으나, 교사 스스로 본연의 직무로 생각하는 영역과 내용은 수업과 평가, 학생지도, 학급경영, 교육과정, 연구 및 연수활동으로 인식하고 있다(김전환, 2013). 서정화(1995)는 교사의 직무를 교과학습지도, 생활지도, 학급경영, 특별활동, 연구 및 연수 활동, 학교 경영 참여, 교육 행사 및 기타 지원 관리 활동으로 구분하고 각 영역의 세부 업무를 다시 교사가 수행하는 주요 활동과 교육과정의 관련 정도에 따라 필수업무, 보조업무, 잡무로 구분하였다. 박영숙 외(1999)는 교사의 직무를 수업지도, 학생지도, 학급경영, 연수활동, 학교교육과정 운영, 지역 사회 및 대외 협력, 행정 사무, 전문적 책임과 업무 수행의 8가지 영역으로 구분하였다.

초등학교 교사의 직무로 범위를 한정된 연구(김효순, 1997; 남순명, 2002)는 초등학교 교사가 수행하는 직무를 직원으로서의 활동, 학교 사무 관리 활동, 학교중점사업 및 행사활동 참여, 교수·학습지도 및 자료 준비 활동, 교과 학습 지도 활동, 학생 생활 지도 활동, 교과외 지도 활동, 전문성 신장 활동, 학생 관리 활동, 교실·학교 관리 활동의 10가지 영역으로 나누고 140개 항목에 달하는 세부 직무 내용을 제시하였다. 김이경 외(2005)는 교원의 직무수행 실태를 분석하고 직무수행 기준을 개발하는 연구에서 교사의 직무를 수업지도, 학생지도, 학급 경영, 학교 교육과정 편성·운영, 학부모 및 대외관계, 학교 경영 지원, 전문성 신장의 7개 대영역과 16개 중영역으로 제시하였다. 김희필 외(2006)는 DACUM 기법에 의한 초등학교 교사 직무 분석 연구에서 교육과정구성, 학습준비, 교수활동, 생활지도, 보건 및 안전, 연수활동, 행사지도, 환경구성, 행정업무의 9가지 영역을 제시하였는데 특히 타 연구자들에 의해 교과지도 영역으로 분류되는 직무 내용을 세분화하여 제시하였고, 중등 교사에 비해 초등학교 교사들이 부담을 갖는 환경구성이라는 직무영역을 따로 구분하여 설정했다는 점이 의미가 있다.

본 연구에서는 교사 직무에 관한 관계 법령과 근무평정 준거, 교사 직무수행 기준에 관한 선행연구들로부터 얻은 시사점을 바탕으로 교사의 직무영역을 교과지도, 생활지도, 학급경영, 대인관계, 교직전문성 신장, 행정 업무의 6개 영역으로 나누고 각 영역별로 4가지 세부 직무 내용을 구성하였다.

3. 선행연구 분석

직무수행실태와 인식에 관한 연구 중, 초·중·고 학교급별 교사의 직무에 대한 수행도, 중요도, 곤란도를 조사하여 이들 간의 관계를 분석한 김이경 외(2005)의 연구는 직무수행 실태 및 인식 관련 연구에서 매우 중요한 선행연구라 할 수 있다. 이 연구에서는 교사 직무수행실태 조사를 위해 7개 대영역(수업지도, 학생지도, 학급경영, 학교교육과정 편성·운영, 학부모 및 대외관계, 학교경영지원, 연수활동)과 17개 중영역, 55개의 직무내용을 설정하고 각 직무내용에 대해 직무수행빈도, 중요도, 곤란도와 할애하는 직무수행소요시간을 분석하였다. 그 결과, 초등학교 교사의 경우 수업실시, 학생지도, 학급경영 영역의 직무수행빈도가 높았고 수업지도, 학교교육과정 편성·운영, 학생지도의 영역은 직무중요도가 높았으며 학생지도, 학부모 및 대외관계는 직무곤란도가 높은 영역으로 나타났다. 특히, 중요도와 수행도의 차이가 큰 영역과 곤란도가 높은 직무영역 사이에 의미있는 상관성이 있었다. 이후 수행도, 중요도 또는 곤란도를 통해 직무수행실태를 분석한 연구들(최광철, 2010; 홍서연, 2009 등)을 살펴보면 중요도가 수행도보다 높게 나타나는 영역은 수업지도 및 교과지도 영역이었으며 직무영역 간에 중요도와 수행도의 차이가 크거나 작은 직무영역이

존재한다는 것을 알 수 있다. 특히 수업지도 및 교과지도 영역의 수행도가 중요도에 비해 낮게 나타나는 원인에 대해 신복순(2006)은 업무와 공문서 처리, 여러 교과목의 수업준비, 학년 및 업무분장의 불합리성 등을 제시하였고 김전환(2013)은 사무중심의 공문서 처리로 인한 시간 부족을 이유로 들었다. 이들 선행연구에서 교사들이 가장 중요하게 인식하는 직무영역은 수업지도 및 교과지도로 나타났고 그 다음으로 중요하게 인식하는 직무영역은 학생지도 영역이었는데, 학생지도 영역은 중요도 뿐만 아니라 수행도 또한 높은 영역으로 나타났다. 한편 홍서연(2009)의 연구에서는 수업지도, 학생지도, 학급경영 순으로 수행도와 중요도가 높게 나왔고 학생지도와 학급경영, 학교 및 학급교육과정 편성·운영, 학부모 및 대외관계 영역은 수행도가 중요도보다 높은 것으로 나타났다. 이외에도 직무중요도와 곤란도를 분석한 이가은(2015)의 연구를 살펴보면, 학생지도 영역이 가장 중요하면서도 곤란한 직무영역으로 나타났고 교과지도 영역의 내용 중 교재연구와 평가계획 및 수행이 가장 높은 중요도를 나타냈으며 부진학생지도와 교육과정 재구성은 곤란도가 높게 나타난 직무영역이었다. 김전환(2013)의 연구에서는 학생지도 영역 중 생활지도 직무에 대해 저학년 담임교사들이 중요도, 곤란도, 수행도를 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

교사효능감에 관한 많은 선행연구 중 본 연구주제와 관련이 있는 연구들은 크게 교사의 개인변인에 관한 것과 직무환경 또는 직무능력에 관한 것으로 나누어 살펴볼 수 있다. 전자와 관련하여 남교사가 여교사보다(김아영·김민정, 2002; 김남희, 2000; 임성택, 1993; 주동범·임성택, 2002 등), 학력이 높은 교사가 낮은 교사보다(김아영·김민정, 2002; 김남희, 2000; 서상진, 2014 등), 보직교사가 일반교사보다(김아영·김민정, 2002; 홍성훈, 2009) 교사효능감이 높은 것으로 나타났다. 경력과 교사효능감의 관계에 관한 임성택(1993)의 연구를 살펴보면 경력이 많아질수록 교사효능감은 높아지다가 어느 지점에 이르면 교사효능감은 정체되고 이후 다시 낮아지는 경향을 보인다고 하였다.

교사의 직무수행 또는 직무환경변인과 교사효능감의 관계에 관한 연구로, 신정아(2010)는 수업지도, 학생지도, 학부모 및 대외관계 직무수행 빈도와 교사효능감 사이의 관계를 분석하였는데 수업지도와 학생지도 영역의 수행 빈도가 교사효능감과 높은 정적 상관관계를 보였다. 홍성훈(2009)에 의하면 교사직무 효능감은 대도시에 근무하는 교사들이 중·소도시 이하의 지역에 근무하는 교사보다, 보직교사가 일반교사보다 비교적 높게 나타났다. 그밖에 교사들의 자기장학 수행도가 교사효능감의 하위영역인 개인적 교수효능감과 일반적 교수효능감 향상에 긍정적인 영향(조인수·김영학, 2012)을 미치며, 교사의 수평적 수직주의와 수평적 집합주의 성향이 교사효능감에 긍정적인 영향(서상진, 2014)을 미치는 것으로 나타났다.

Ⅲ. 연구방법

1. 조사 대상, 도구 및 자료처리

본 연구의 조사 대상은 경남 지역(진주시, 양산시, 거제시, 사천시, 함양군 등) 초등학교에 근무하는 교사 410명이다. 질문지 회수 결과 응답이 부실한 질문지를 제외하고 최종적으로 유효한 질문지 388부를 사용하였다.

본 연구에 사용된 교사의 직무관련 질문지는 선행연구(김아영, 2012; 김이경 외, 2005; 이가은, 2015)에서 사용된 질문지 내용을 수정 및 재구성하였는데, 교사직무를 6개 영역으로 하여 영역별 4개 문항씩 모두 24개 문항으로 구성하였다. 교사효능감에 관한 질문지는 선행연구(박현정 외, 2006; 신복순, 2006; 전혜미, 2010)의 연구를 바탕으로 교사효능감을 자신감, 자기조절감, 도전감의 3개 하위 요인으로 나누어 각 영역별 6개 문항씩 모두 18문항으로 구성하였다. 모든 문항은 Likert식 5점 평정 척도(전혀 하지 않는다 또는 전혀 중요하지 않다 1점, 거의 하지 않는다 또는 거의 중요하지 않다 2점, 보통이다 3점, 자주 한다 또는 다소 중요하다 4점, 매우 자주 한다 또는 매우 중요하다 5점)로 측정되었다. 각 질문지의 문항 내용을 정리하면 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 질문지 문항 내용

직무영역	내 용	
교과지도	1	국가수준의 교육과정을 학생의 특성에 맞도록 적절하게 재구성하기
	2	학생 특성에 맞는 교수·학습과정 설계하기
	3	다양한 교수·학습 전략을 활용한 수업 실시하기
	4	평가 결과에 따라 학생들에게 적절한 피드백 제공하기
생활지도	5	기본생활습관을 지도하고 인성교육을 실시하기
	6	교우관계에 대해 상담하고 지도하기
	7	문제 학생에 대해 지속적인 관심을 갖고 꾸준히 지도하기
	8	안전사고 및 학교폭력예방교육 실시하기
학급경영	9	학급특색이 드러나는 학급교육과정을 수립·운영하기
	10	학급 생활 규범을 정하고 학급분위기를 형성하기
	11	학급환경 구성 및 게시물 관리하기
	12	학급 내 학생자치활동(1인1역, 학급회의 등) 계획 및 운영하기
대인관계	13	학부모에게 학생의 학교생활에 대한 정보를 제공하고 상담하기
	14	학생지도를 위해 학부모와 협조적인 관계 유지하기
	15	동료교사와 상호 협조적인 관계 유지하기
	16	학교행정 지원인력과 원만한 관계 유지하기
교직전문성 신장	17	교사로서의 품위 지키기
	18	교육 관련 서적 읽기

초등학교 교사의 직무수행 정도 및 중요도 인식과 교사효능감 사이의 관계 분석

행정업무	19	전문성 신장을 위한 각종 연수 참여하기
	20	수업기술 향상을 위한 동료장학 활동에 능동적으로 참여하기
	21	학교경영지원을 위해 각종 교내 위원회 업무 수행하기
	22	부서별 업무 계획을 수립하고 추진하기
	23	각종 행사(운동회, 교내·외 대회 등)업무 수행하기
	24	수업과 관련이 없는 각종 공문서 처리하기

교사효능감	나는~	
자신감	1	동료교사보다 학생을 더 잘 가르치는 것 같다.
	2	학생들에게 학습을 잘할 수 있다는 믿음을 심어줄 수 있다.
	3	나만의 학급경영목표에 따라 학급규칙을 세우고 학급경영을 잘한다.
	4	우리 반 학생들의 사소한 개인적인 문제까지도 잘 지도할 수 있다.
	5	동료교사와 의사소통을 잘 할 수 있다.
	6	동료교사보다 행정업무 처리능력이 뛰어난 것 같다.
자기 조절감	7	학업에 관심이 없는 학생들을 잘 동기화 할 수 있다.
	8	학생들이 수업내용을 잘 이해하지 못하면 다른 방법으로 이해를 돕는다.
	9	소수의 문제 학생들이 전체 수업을 방해하지 않도록 통제할 수 있다.
	10	학부모와 갈등이 생겼을 때 원만하게 해결할 수 있다.
	11	업무가 많더라도 우선 순위를 정하여 효율적으로 처리할 수 있다.
	12	행정업무 처리과정에서 어려움이 발생했을 때 적절하게 대응할 수 있다.
도전감	13	가르치기 어렵고 힘든 내용이라도 가르치는 데 두려움을 느끼지 않는다.
	14	학급을 선택할 수 있다면 다루기 힘든 아이들이 많은 반을 택할 것이다.
	15	학급의 문제 학생을 인내심을 가지고 지속적으로 지도할 수 있다.
	16	자기 주장이 강한 학부모와 상담하는 것에 어려움을 느끼지 않는다.
	17	업무가 많을 지라도 5~6학년을 맡고 싶다.
	18	어려운 행정업무라도 나의 능력을 발휘할 수 있다면 맡을 수 있다.

사용된 질문지의 하위요인에 대한 내적 신뢰도(Cronbach's Alpha)는 최소 .782에서 최대 .928를 보였다. 그리고 질문지에서 얻어진 자료의 통계분석은 SPSS 18.0 프로그램을 활용하였다.

IV. 연구결과

1. 직무수행 정도에 대한 인식

가. 직무영역 전체

전체응답자의 직무 전체에 대한 수행정도 점수는 5점 만점에 4.29점으로 평균보다 높게 나타났다. 즉 대부분의 교사들은 주어진 직무를 ‘자주’와 ‘매우 자주’ 사이에서 적극적으로 수행하고 있다고 하였다. 교직경력이 높을수록($p < .001$), 보직교사가 일반교사보다($p < .001$),

여교사가 남교사보다($p<.01$) 평균점수가 유의미하게 높게 나타났다. 그러나 교사가 재직하는 학교규모와 학력에 따른 실제 직무수행에 대한 인식 차이는 통계적으로 의미 없었다(<표 2> 참조).

<표 2> 직무 전체에 대한 초등교사의 직무수행정도

	성별		학교규모 (학급)			교직경력 (년)				보직여부		전체
	남자 n=88	여자 n=300	~18 n=63	19~35 n=235	36~ n=90	~5 n=73	5~15 n=133	15~25 n=97	25~ n=85	보직 n=102	일반 n=286	
M	4.16	4.33	4.29	4.31	4.26	4.04 a	4.29 b	4.34 b	4.46 c	4.43	4.24	4.29
SD	.47	.46	.47	.47	.45	.54	.44	.42	.37	.40	.47	.46
t · F	-3.025**		.376			12.539***				3.828***		

** $p<.01$ *** $p<.001$

a, b, c : Scheffe's Multiple Comparison($a<b<c$, $\alpha=.05$)

나. 교과지도 영역

전체응답자의 교과지도 영역에 대한 직무수행정도 점수는 5점 만점에 4.08점으로 평균보다 높게 나타났다. 특히 보직교사가 일반교사보다($p<.01$), 경력 5년 이상의 교사가 5년 미만의 교사보다($p<.05$) 교과지도 영역의 직무수행정도가 높은 것으로 나타났다. 그러나 성별 및 학교규모에 따른 교과지도 영역 수행정도의 인식 차이는 통계적으로 의미 없었다(<표 3> 참조).

<표 3> 교과지도 영역에 대한 초등교사의 실제 직무수행정도

	성별		학교규모 (학급)			교직경력 (년)				보직여부		전체
	남자 n=88	여자 n=300	~18 n=63	19~35 n=235	36~ n=90	~5 n=73	5~15 n=133	15~25 n=97	25~ n=85	보직 n=102	일반 n=286	
M	4.04	4.10	3.96	4.11	4.09	3.90 a	4.13 b	4.09 b	4.17 b	4.22	4.04	4.08
SD	.58	.60	.64	.61	.54	.66	.59	.59	.53	.58	.60	.60
t · F	-.797		1.663			3.202*				2.654**		

* $p<.05$ ** $p<.01$

a, b, c : Scheffe's Multiple Comparison($a<b$, $\alpha=.05$)

다. 생활지도 영역

전체응답자의 생활지도 영역에 대한 수행정도 점수는 5점 만점에 4.62점으로 매우 높게 나타났다. 이는 교사들이 생활지도 영역의 직무수행을 '매우 자주'에 가깝게 적극적으로 수행하고 있음을 의미한다. 특히 교직경력이 높을수록($p<.001$), 여교사가 남교사보다($p<.01$) 생활지도 영역의 직무를 적극적으로 자주 수행하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 학교구

초등학교 교사의 직무수행 정도 및 중요도 인식과 교사효능감 사이의 관계 분석

모나 보직 여부에 따른 인식 차이는 통계적으로 의미 없었다(<표 4> 참조).

<표 4> 생활지도 영역에 대한 초등교사의 실제 직무수행정도

	성별		학교규모 (학급)			교직경력 (년)				보직여부		전체
	남자	여자	~18	19~35	36~	~5	5~15	15~25	25~	보직	일반	
	n=88	n=300	n=63	n=235	n=90	n=73	n=133	n=97	n=85	n=102	n=286	
M	4.44	4.67	4.64	4.63	4.60	4.42	4.56	4.66	4.84	4.68	4.60	4.62
SD	.56	.47	.52	.48	.54	.54	.57	.41	.32	.43	.52	.50
t · F	-3.522**		.152			11.069***				1.484		

** $p < .01$ *** $p < .001$ a, b, c : Scheffe's Multiple Comparison($a < b < c$, $\alpha = .05$)

라. 학급경영 영역

전체응답자의 학급경영 영역에 대한 수행정도 점수는 5점 만점에 4.3점으로 평균보다 높게 나타났다. 성별에 따라서는 여교사가 남교사보다($p < .001$), 경력면에서는 25년 이상 경력의 교사가 그보다 낮은 경력의 교사에 비해($p < .01$) 학급경영 관련 직무를 적극적으로 빈번하게 수행하는 것으로 인식하고 있었다(<표 5> 참조).

<표 5> 학급경영 영역에 대한 초등교사의 실제 직무수행정도

	성별		학교규모 (학급)			교직경력 (년)				보직여부		전체
	남자	여자	~18	19~35	36~	~5	5~15	15~25	25~	보직	일반	
	n=88	n=300	n=63	n=235	n=90	n=73	n=133	n=97	n=85	n=102	n=286	
M	4.07	4.38	4.31	4.31	4.27	4.14	4.27	4.29	4.51	4.35	4.29	4.30
SD	.64	.54	.56	.55	.66	.56	.57	.63	.48	.51	.60	.58
t · F	-4.534***		.186			5.803**				.831		

** $p < .01$ *** $p < .001$ a, b : Scheffe's Multiple Comparison($a < b$, $\alpha = .05$)

마. 대인관계 영역

<표 6>에 제시된 바와 같이 전체응답자의 대인관계 영역에 대한 수행정도 점수는 5점 만점에 4.36점으로 평균보다 높게 나타났다. 성별로는 여교사가 남교사보다, 경력면에서는 5년 이상의 교사가 5년 미만의 교사들에 비해, 보직교사가 일반교사에 비해 대인관계 영역의 직무수행정도를 높게 인식하고 있는 것으로 유의미한 차이를 나타냈다($p < .05$).

<표 6> 대인관계 영역에 대한 초등교사의 실제 직무수행정도

	성별		학교규모 (학급)			교직경력 (년)				보직여부		전체
	남자 n=88	여자 n=300	~18 n=63	19~35 n=235	36~ n=90	~5 n=73	5~15 n=133	15~25 n=97	25~ n=85	보직 n=102	일반 n=286	
M	4.23	4.39	4.33	4.36	4.36	4.17 a	4.36 b	4.40 b	4.46 b	4.46	4.32	4.36
SD	.60	.57	.58	.55	.65	.68	.57	.51	.54	.51	.60	.58
t · F	-2.384*		.104			3.815*				2.048*		

* $p < .05$

a, b : Scheffe's Multiple Comparison($a < b$, $\alpha = .05$)

바. 교직전문성신장 영역

전체응답자의 교직전문성신장 영역에 대한 수행정도 점수는 5점 만점에 4.23점으로 평균보다 높게 나타났다. 경력이 높은 교사가 낮은 교사보다($p < .001$), 여교사가 남교사보다($p < .01$), 교직전문성신장 영역의 직무수행정도를 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 재직하고 있는 학교 규모나 보직여부에 따른 교직전문성신장 영역의 직무수행정도 인식에는 통계적으로 유의미한 차이가 없었다(<표 7> 참조).

<표 7> 교직전문성신장 영역에 대한 초등교사의 실제 직무수행정도

	성별		학교규모 (학급)			교직경력 (년)				보직여부		전체
	남자 n=88	여자 n=300	~18 n=63	19~35 n=235	36~ n=90	~5 n=73	5~15 n=133	15~25 n=97	25~ n=85	보직 n=102	일반 n=286	
M	4.07	4.28	4.23	4.23	4.25	3.87 a	4.23 b	4.32 b	4.43 c	4.33	4.20	4.23
SD	.64	.62	.55	.63	.67	.77	.62	.52	.49	.61	.63	.63
t · F	-2.803**		.049			12.528***				1.810		

** $p < .01$ *** $p < .001$

a, b, c : Scheffe's Multiple Comparison($a < b < c$, $\alpha = .05$)

사. 행정업무 영역에 대한 인식

행정업무 영역에 대한 조사대상자의 수행정도 점수 분포는 <표 8>과 같다.

<표 8> 행정업무 영역에 대한 초등교사의 실제 직무수행정도

	성별		학교규모 (학급)			교직경력 (년)				보직여부		전체
	남자 n=88	여자 n=300	~18 n=63	19~35 n=235	36~ n=90	~5 n=73	5~15 n=133	15~25 n=97	25~ n=85	보직 n=102	일반 n=286	
M	4.12	4.15	4.25 b	4.19 b	3.96 a	3.73 a	4.16 b	4.26 b	4.36 b	4.54	4.01	4.15
SD	.74	.72	.63	.72	.75	.80	.72	.66	.56	.57	.72	.72
t · F	-.366		4.209*			12.580***				7.476***		

* $p < .05$ *** $p < .001$

a, b: Scheffe's Multiple Comparison($a < b$, $\alpha = .05$)

초등학교 교사의 직무수행 정도 및 중요도 인식과 교사효능감 사이의 관계 분석

전체응답자의 행정업무 영역에 대한 수행정도 점수는 5점 만점에 4.15점으로 평균보다 높게 나타났다. 경력이 높은 교사일수록 행정업무 영역의 직무를 자주 수행하는 것으로 인식하고 있었는데 특히 경력 5년을 기준으로 그 차이가 확실히 나타났다($p<.001$). 보직교사가 일반교사에 비해($p<.001$), 재직하는 학교 규모가 작을수록($p<.05$) 행정업무 영역의 직무를 자주 수행하고 있는 것으로 인식하고 있었다. 다만 성별에 따른 행정업무 영역 수행정도 인식의 차이는 통계적으로 의미 없었다(<표 8> 참조).

2. 교사효능감에 대한 인식

<표 9>에 제시된 바와 같이 전체응답자는 교사효능감에 대해 5점 만점에 3.71점으로 평균보다 조금 높게 인식하고 있었다. 교직경력이 높은 교사가 낮은 교사에 비해($p<.001$), 보직교사가 일반교사보다($p<.01$) 교사효능감을 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 교사효능감의 3가지 하위요인별 인식차이를 정리하면 다음과 같다.

<표 9> 배경변인별 교사효능감 인식 차이

		성별		학교규모 (학급)			교직경력 (년)				보직여부		전체
		남자 n=88	여자 n=300	~18 n=63	19~35 n=235	36~ n=90	~5 n=73	5~15 n=133	15~25 n=97	25~ n=85	보직 n=102	일반 n=286	
자신감	M	3.87	3.96	3.93	3.94	3.93	3.53	3.91	4.11	4.15	4.11	3.88	3.94
	SD	.54	.55	.51	.56	.55	.62	.48	.47	.44	.46	.56	.55
	t · F	-1.391		.041			25.520***				4.140***		
자기 조절감	M	3.88	3.95	3.95	3.94	3.91	3.58	3.86	4.11	4.14	4.06	3.89	3.93
	SD	.59	.54	.61	.53	.57	.62	.49	.48	.50	.54	.55	.55
	t · F	-.928		.157			20.061***				2.673**		
도전감	M	3.58	3.18	3.30	3.28	3.22	3.23	3.25	3.27	3.35	3.33	3.25	3.27
	SD	.72	.68	.69	.69	.75	.74	.67	.77	.66	.76	.68	.70
	t · F	4.810***		.332			.442				1.018		
전체	M	3.78	3.70	3.73	3.72	3.68	3.45	3.67	3.83	3.88	3.83	3.67	3.71
	SD	.54	.50	.53	.50	.52	.59	.45	.47	.47	.51	.51	.51
	t · F	1.324		.214			12.597***				2.775**		

** $p<.01$ *** $p<.001$ a, b, c : Scheffe's Multiple Comparison($a<b<c$, $\alpha=.05$)

첫째, 자신감에 대한 인식은 5점 만점에 3.94점으로 평균보다 높게 나타났다. 또한 15년 이상의 경력을 지닌 교사가 15년 미만의 경력을 지닌 교사보다, 보직교사가 일반교사보다 자신감 요인을 높게 인식하고 있었다($p<.001$). 그러나 성별이나 재직하는 학교규모에 따른

자신감 인식 차이는 통계적으로 의미 없었다.

둘째, 자기조절감에 대한 인식은 5점 만점에 3.93점으로 평균보다 높게 나타났다. 15년 이상의 경력을 지닌 교사가 15년 미만의 경력을 지닌 교사보다($p<.001$), 보직교사가 일반 교사보다($p<.01$) 자기조절감 요인을 높게 인식하는 것으로 나타났다. 그러나 성별이나 재직하는 학교규모에 따른 자기조절감 인식 차이는 통계적으로 의미 없었다.

셋째, 도전감에 대한 인식 평균은 5점 만점에 3.27점으로 평균보다 높았으나 자신감과 자기조절감 요인의 평균과 비교하면 가장 낮게 나타났다. 또한 도전감 요인은 남교사가 여 교사보다($p<.001$) 도전감을 높게 인식하고 있는 것으로 나타났는데, 이는 다른 요인들이 경력이나 보직 여부에 따라 통계적으로 의미 있는 차이를 나타내는 것과는 다른 양상을 보였다.

3. 직무수행정도와 교사효능감의 관계

조사대상자의 6개 직무영역 및 전체의 직무수행정도와 교사효능감 3개 요인 및 전체 사이의 상관관계를 분석한 결과는 <표 10>과 같다.

<표 10> 교사의 직무수행정도와 교사효능감의 상관성

	자신감	자기조절감	도전감	전체
교과지도	.460***	.423***	.188***	.403***
생활지도	.529***	.469***	.137***	.421***
학급경영	.489***	.420***	.140***	.391***
대인관계	.536***	.463***	.208***	.454***
교직전문성신장	.556***	.491***	.273***	.501***
행정업무	.530***	.453***	.225***	.456***
전체	.671***	.588***	.258***	.570***

*** $p<.001$

위 표에 나타난 바와 같이 직무영역별 수행정도와 교사효능감 요인 및 전체 사이의 상관은 $r=.137$ (생활지도와 도전감)에서 $r=.671$ (직무수행정도 전체와 자신감) 사이에 분포하였으며 이러한 상관은 모두 통계적으로 의미 있었다. 직무수행정도와 자신감 요인의 상관이 상대적으로 높게($r=.460\sim r=.671$) 나타났고, 직무수행정도와 도전감 요인의 상관은 상대적으로 낮게($r=.137\sim r=.273$) 나타났다. 특히 교직전문성신장 영역의 직무수행정도와 교사효능감과의 상관이 다른 직무영역과의 상관에 비해 높게($r=.273\sim r=.556$) 나타났고, 전체 직무수행정도와 자신감 요인의 상관이 $r=.671$ 로 가장 높게 나타났다.

4. 직무수행정도가 교사효능감에 미치는 영향

초등교사의 6개 직무영역별 수행정도가 교사효능감 전체 및 하위요인에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였는데 그 결과는 다음과 같다.

가. 직무수행정도가 교사효능감 전체에 미치는 영향

<표 11>에 제시된 바와 같이 회귀모형의 설명력은 34.5%이며($R^2=.345$), 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 학급경영과 대인관계 영역의 직무수행정도를 제외한 교사의 직무수행정도는 교사효능감 전체에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 교사효능감 전체에 가장 큰 영향을 미치는 것은 교직전문성신장 영역이었으며 그 다음이 행정업무, 교과지도, 생활지도 순으로 나타났다. 이는 교직전문성신장이나 행정업무, 교과지도, 생활지도 영역의 직무를 적극적으로 빈번하게 수행할수록 교사효능감이 높아지는 것을 의미한다.

<표 11> 교사의 직무수행정도가 교사효능감 전체에 미치는 영향

	B	표준오차	베타	t	유의확률
(상수)	1.017	.213		4.773***	.000
교과지도	.122	.042	.143	2.875**	.004
생활지도	.144	.058	.141	2.478*	.014
학급경영	-.050	.054	-.057	-.928	.354
대인관계	.088	.054	.099	1.617	.107
교직전문성신장	.194	.047	.239	4.168***	.000
행정업무	.132	.038	.186	3.483**	.001

$R=.587 \quad R^2=.345 \quad F=33.388^{***} \quad p=.000$

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

나. 직무수행정도가 자신감에 미치는 영향

<표 13>에 제시된 바와 같이 회귀모형의 설명력은 46.4%이며($R^2=.464$), 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=54.997$; $p<.001$). 학급경영 영역을 제외하고 교사효능감 중 자신감 요인에 가장 영향력 있는 직무영역은 생활지도($\beta=.216$)와 행정업무($\beta=.213$), 교직전문성신장($\beta=.211$), 교과지도($\beta=.142$), 대인관계($\beta=.110$) 순으로 나타났다.

<표 13> 교사의 직무수행정도가 자신감에 미치는 영향

	B	표준오차	베타	t	유의확률
(상수)	.457	.206		2.214*	.027
교과지도	.130	.041	.142	3.163**	.002
생활지도	.236	.056	.216	4.205***	.000
학급경영	-.009	.052	-.010	-.172	.863
대인관계	.104	.053	.110	1.973*	.049
교직전문성신장	.183	.045	.211	4.073***	.000
행정업무	.162	.037	.213	4.405***	.000
$R=.681 R^2=.464 F=54.997*** p=.000$					

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

다. 직무수행정도가 자기조절감에 미치는 영향

<표 14>에 제시된 바와 같이 회귀모형의 설명력은 36.1%이며($R^2=.361$), 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=35.798$; $p<.001$). 학급경영과 대인관계영역을 제외한 다른 영역들이 교사효능감 중 자기조절감 요인에 영향을 주는 것으로 나타났다. 특히 생활지도 영역($\beta=.203$)의 직무수행정도가 상대적으로 큰 영향을 미치는 것으로 나타났고 교직전문성신장($\beta=.198$), 행정업무($\beta=.169$), 교과지도($\beta=.156$)영역의 직무수행정도 순으로 나타났다.

<표 14> 교사의 직무수행정도가 자기조절감에 미치는 영향

	B	표준오차	베타	t	유의확률
(상수)	.810	.228		3.554***	.000
교과지도	.144	.045	.156	3.174**	.002
생활지도	.225	.062	.203	3.627***	.000
학급경영	-.027	.058	-.028	-.469	.639
대인관계	.078	.058	.081	1.335	.183
교직전문성신장	.174	.050	.198	3.490**	.001
행정업무	.130	.041	.169	3.198**	.002
$R=.600 R^2=.361 F=35.798*** p=.000$					

** $p<.01$ *** $p<.001$

라. 직무수행정도가 도전감에 미치는 영향

<표 15>에 제시된 바와 같이 회귀모형의 설명력은 9.1%이며($R^2=.091$), 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=6.388$; $p<.001$). 교사효능감 요인 중 도전감에 영향을 미치는 직무수행영역은 교직전문성신장($\beta=.200$)으로 나타났으며 그 영향력은 다른 직무영역에 비해 상대적으로 매우 높게 나타났다.

<표 15> 교사의 직무수행정도가 도진감에 미치는 영향

	B	표준오차	베타	t	유의확률
(상수)	1.784	.346		5.151***	.000
교과지도	.092	.069	.078	1.333	.183
생활지도	-.030	.094	-.021	-.317	.752
학급경영	-.115	.088	-.094	-1.301	.194
대인관계	.082	.088	.067	.931	.352
교직전문성신장	.225	.076	.200	2.969**	.003
행정업무	.105	.062	.107	1.700	.090
$R=.302 R^2=.091 F=6.388*** p=.000$					

** $p<.01$ *** $p<.001$

V. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 초등학교 교사의 직무영역별 수행정도에 대한 인식을 알아보고, 교사 효능감과의 관계를 밝혀, 교사효능감에 긍정적인 영향을 미치는 직무영역이 어떤 것인지 탐색하는 데 있다. 본 연구에서 나타난 주요 결과에 대해 논의하고 결론을 제시하면 다음과 같다.

1. 논의

첫째, 초등교사의 직무영역별 직무수행정도는 생활지도, 대인관계, 학급경영, 교직전문성신장, 행정업무, 교과지도 순으로 높게 나타났다. 이러한 결과는 수업지도나 교과지도 영역의 직무중요도와 수행도가 높게 나온 다수의 선행연구(김이경 외, 2005; 김전환, 2013; 홍서연, 2009 등)결과와 차이가 있었으나, 최근에 수행된 연구(이가은, 2015) 결과와 일치하였다. 이러한 결과는 최근 교육현장에서 안전교육 및 학교폭력예방교육, 생명존중교육 등의 생활지도 영역 관련 직무가 매우 강조되고 있는 것을 반영한 것이라고 사료된다..

한편 선행연구와 비교하였을 때 가장 차이가 나는 결과는 교과지도 영역의 직무수행정도가 6개 직무영역 중에 가장 낮게 나온 것이었다. 이는 선행연구에서는 교과지도 및 수업지도 영역의 세부내용을 수업계획, 실시, 평가 등으로 구성하고 교육과정 관련 내용은 교육과정 편성 및 운영 영역으로 구분하였으나(김이경 외 2005; 김전환, 2013; 신복순, 2006; 홍서연, 2009 등), 본 연구에서는 교과지도 영역에 교육과정 재구성과 수준별 교수학습과정 설계와 같은 세부내용이 포함되어 있어서 수행정도가 낮게 나온 것으로 생각된다.

둘째, 교사의 개인 배경변인별 직무수행정도를 살펴보면 여교사가 남교사보다, 교직경력이 높은 교사가 낮은 교사보다, 보직교사가 일반교사보다 직무수행정도가 높은 것으로 나타났다. 이는 선행연구(신정아, 2010; 신복순, 2006) 결과와 유사하다. 특히 여교사는 학급경영, 생활지도, 교직전문성신장, 대인관계 영역에서 남교사보다 직무수행정도가 높은 것으로 나타났는데, 여교사가 남교사보다 학급경영과 생활지도, 교직전문성신장 영역의 중요도를 높게 인식하는 결과와 관련이 있는 것으로 보인다. 또한 개인적 차이는 있겠으나 대체로 여교사가 남교사에 비해 학생의 세심한 부분까지 지도하는 특성이 있기 때문이라고 해석할 수 있다. 또한 교직경력이 높은 교사가 모든 직무영역별 수행빈도 또한 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일선 학교에서 보직교사가 아닌 경력 25년 이상의 교사에게 곤란도가 높은 업무를 배정하지 않으므로, 이들 교사들은 상대적으로 학급경영 관련 직무수행에 집중할 수 있기 때문인 것으로 해석된다.

셋째, 초등학교 교사의 교사효능감은 경력이 높은 교사가 낮은 교사보다, 보직교사가 일반교사보다 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대부분의 선행연구(김아영·김민정, 2002; 박관성, 1999; 서상진, 2014; 신정아, 2010; 이미숙, 2008)와 일치하였다. 경력이 낮은 교사들은 경력이 높은 교사들에 비해 실제 직무 경험이 부족하여 학생지도나 교과지도, 학부모 관계 등 직무 전반에 걸쳐 어려움을 겪기 때문에 교사효능감이 낮게 나타나는 것으로 보인다. 한편 교직경력 15년 이상과 25년 이상의 교사집단 간에는 교사효능감이 크게 차이나지 않았는데, 이러한 결과는 교사효능감은 교직경력이 높아질수록 증가하다가 정년에 가까워지면서 다시 낮아진다는 연구(김남희, 2000; 임성택, 1993)와 일치한다.

넷째, 교사효능감을 구성하는 하위요인별로 의미 있는 차이가 나타난 배경변인을 살펴보면 자신감 요인은 경력, 학력, 보직여부에 따라, 자기조절감은 경력에 따라, 도전감은 성별에 따라 의미 있는 차이가 나타났다. 특히 다양하고 오랜 직무수행 경험을 바탕으로 형성되는 자기조절감 요인에서 경력이 높은 교사가 높게 인식하고 있는 것으로 나타났는데 이는 전혜미(2010)의 연구결과와 일치하였다. 교사의 직무수행정도와 교사효능감은 유의미한 정적 상관관계를 보였는데 이는 교사효능감이 교사의 직무수행정도에 긍정적인 영향을 미친다는 신정아(2010)의 연구결과와 일치하였다.

다섯째, 교사효능감 전체에 가장 큰 영향을 미치는 직무영역의 수행정도는 교직전문성신장, 행정업무, 교과지도, 생활지도 순으로 나타났는데 특히 교직전문성신장 영역은 교사효능감의 하위요인인 자신감, 자기조절감, 도전감 모두에 가장 높은 상관을 보인 직무영역이기도 하였다. 이러한 결과는 자기장학 수행도가 높을수록 교사효능감에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과(조인수·김영학, 2012)와 일맥상통한다. 또한 행정업무 영역의 직무수행정도가 교과지도, 생활지도와 같은 교사 본연의 직무영역보다 교사효능감 전체에 더 큰 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교사로서의 자질과 업무수행능력이 교

사의 직무효능감을 높이는 중요한 요인이 된다는 선행연구(홍성훈, 2009)결과와 일치하였다. 이는 일선 학교에서 교사들이 행정업무를 빈번하게 수행하면서 교과지도나 생활지도 못지않게 업무를 능숙하게 처리하는 능력이 요구되고 있으며 이러한 능력을 갖춘 교사를 인정하는 환경과 관련이 있는 것으로 보인다.

2. 결론

첫째, 본 연구에서 설정한 6개 직무영역 전체에 대한 직무수행정도 인식에 의미 있는 차이를 보이는 교사의 배경변인은 경력, 보직여부, 성별로 나타났다. 특히 초등학교 교사들은 생활지도 영역의 직무를 가장 빈번하게 수행하는 것으로 나타났는데, 이는 최근 안전교육, 학교폭력예방교육, 생명존중교육 등의 생활지도 관련 직무가 강조되는 현실을 반영하고 있고 정과 관련이 있다고 하겠다. 직무 수행정도가 가장 높게 나온 생활지도 영역의 경우에는 직무수행과정에서 겪고 있는 어려움을 파악하여, 이를 해소하기 위해 적절한 지원이 이루어져야 할 것이다. 또한 수행정도가 낮게 나타난 행정업무 영역은 교사의 직무 중 우선순위가 낮은 영역으로 이해되므로 직무 조정을 통해 경감시키는 방안이 마련되어, 행정업무에 투입되는 노력을 다른 직무영역으로 분산시킬 필요가 있다.

둘째, 교사효능감에 대해 의미 있는 차이를 나타내는 교사의 배경 변인은 경력과 보직여부로 나타났다. 경력이 높은 교사가 낮은 교사보다, 보직교사가 일반교사보다 교사효능감을 높게 인식하고 있었다. 특히 경력과 보직여부 요인은 교사효능감의 하위요인 중 자신감과 자기조절감에서 집단 간 의미 있는 차이를 나타냈다. 이는 경력이 높아질수록 직무와 관련하여 성공과 실패의 실제 경험이 많아지고 이를 통해 습득한 노하우가 많아지며, 보직교사는 업무분장에 따라 부서를 총괄하고 일반교사에 비해 업무처리량이 많으며 보다 능동적으로 업무를 처리하고 있기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

셋째, 직무영역별 수행정도는 교사효능감과 높은 상관성이 있었고 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 특히 교직전문성신장, 행정업무, 대인관계 직무영역의 수행정도가 높을수록 교사효능감은 높게 나타났는데, 이러한 결과는 교직전문성신장을 위한 연수 및 동료장학 참여 등은 교사의 자신감을 높이는 데 도움이 되고 나아가 교사효능감 전체에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석된다. 교사들은 직무영역별로 직무수행정도를 높이는 것이 자신의 교사효능감 향상에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 인식하여 직무수행에 책임감을 갖고 최선을 다하는 자세가 필요하다. 특히 교직전문성신장 영역의 직무수행정도가 교사효능감에 가장 큰 영향을 미치고 있으므로 이 영역의 직무수행정도를 높이는 방안과 여건이 학교현장에서 마련되어야 할 것이며, 교사효능감이 정체되는 양상을 보이는 15년 이상의 경력 교사들을 대상으로 교사효능감을 높일 수 있는 방안들이 모색되어야 할 것이다.

참고문헌

- 곽세영, 윤미선(2014). 초등 교사효능감 척도 개발을 위한 기초 연구. **교육심리연구**, 28(4), 761-781.
- 권순구(2015). 국내 교사 효능감 척도 개발을 위한 교사효능감 척도에 대한 고찰 및 제언. **교육문제연구**, 28(4), 77-107.
- 김남희(2000). 교사효능감과 학생의 학업적 자기효능감 및 성공적인 학교생활과의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김아영(2012). 교사전문성 핵심요인으로서의 교사효능감. **교육심리연구**, 26(1), 63-84.
- 김아영, 김미진(2004). 교사효능감 척도 타당화. **교육심리연구**, 18(1), 37-58.
- 김아영, 김민정(2002). 초등교사들의 교사효능감과 학교조직풍토와의 관계. **교육심리연구**, 16(3), 5-29.
- 김이경 외(2005). **교원의 직무 수행 실태 분석 및 기준 개발 연구**. 한국교육개발원.
- 김전환(2013). 초등학교 교사의 직무 수행에 관한 인식 연구. 한남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김호순(1997). 공립 초등학교 학급 담임교사들의 근무부담에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김희필 외(2006). DACUM법에 의한 초등학교 교사의 직무 분석. **직업교육연구**, 26(1), 55-77.
- 남순명(2002). 초등학교 담임교사의 직무분석. 서울교육대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 박관성(1999). 교사효능감 척도의 타당화를 위한 일 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박영숙 외(1999). **능력 중심의 교사 직무 개발 연구**. 한국교육개발원.
- 박현정 외(2006). **KEDI 종합 검사도구 개발 연구(Ⅱ):가정특성과 학교특성을 중심으로**. 한국교육개발원.
- 서상진(2014). 학교 풍토와 교사 변인이 교사 효능감에 미치는 영향. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 서정화(1995). **교육인사행정**. 서울: 세영사.
- 신복순(2006). 초등학교 교사의 직무수행 기준 중요도와 수행도 인식 연구. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신정아(2010). 직무영역별 교사효능감과 직무수행 빈도의 관계 연구. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이가은(2015). 초등교원 직무분석을 토대로 한 초등교원 양성교육과정 개선방안. 경인교육

초등학교 교사의 직무수행 정도 및 중요도 인식과 교사효능감 사이의 관계 분석

- 대학교 교육전문대학원 석사학위논문.
- 이미숙(2008). 초등학교 교사의 교사효능감과 직무만족도와의 관계. 창원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이현정(1998). 교사효능감 척도 개발을 위한 예비 연구:초등학교 교사를 중심으로. 이화여자대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 임성택(1993). 교사효능감과 교사의 학생통제관의 관계 분석. 강원대학교 대학원 석사학위논문.
- _____ (2011). **교사효능감**. 서울: 강현출판사.
- 전혜미(2010). 초등교사가 인식하는 교직전문성이 교사효능감, 교직헌신도에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조인수, 김영학(2012). 정신지체 교육교사들의 자기장학 수행도와 교사효능감과의 관계. **특수교육재활과학연구**, 51(1), 173-189.
- 주동범, 임성택(2002). 교사효능감 관련 변인의 분석: 직무환경 변인을 중심으로. **교육학연구**, 40(2), 251-270.
- 함정식(2006). 초등 교사 직무 평가 영역 및 요소 개발 연구. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍서연(2009). 초등학교 교사 직무 수행 기준 개발을 위한 직무 수행 실태의 분석 및 인식 연구. 공주교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 홍성훈(2009). 중등교사가 지각한 교사발달단계와 교사직무능력 및 교사직무 효능감과의 관계. **교육종합연구**, 7(1), 141-164.
- Ashton P. T., & Webb, R. (1986). *Making a difference: Teacher's sense of efficacy and student achievement*. New York: Longman.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. N.Y.: W. H. Freeman and Company.
- Gibson, S., & Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation, *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 567-582.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Woolfolk, A. E., & Hoy, W. (1990). Prospective teacher's sense of efficacy and beliefs about control. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 81-89.

Abstract

Analysis of Relationship between Job Performance and Teacher Efficacy Perceived by Elementary School Teachers

Kang, Kyeonghee and Kim, Yongchu

The purpose of this study is to analyze the relationship between job performance, and teacher efficacy perceived by elementary school teachers. For this purpose, a questionnaire survey was conducted with the sample of 410 teachers at 13 different elementary schools in Gyeongnam province and 388 questionnaires properly answered underwent statistical analysis.

Major findings of this study are summarized as follows:

First, the mean score of job performance was 4.29 out of 5 point scale, which indicates teachers were doing their job very often. According to the teachers' background variables, the long career teachers, female teachers, and section-chief teachers perceived more highly the job performance than the short career teachers, male teachers, and common teachers. Especially the career was the most significant background variable, the longer career of teachers, the higher score of job performance in six areas(instruction, guidance of students, self-development, classroom management, human relationship, and administrative works) of their job.

Second, the mean score of teacher efficacy was 3.71 out of 5, which indicates teachers perceive their teacher efficacy higher than the average. According to background variables, the longer-experienced teachers and section-chief teachers had high sense of teacher efficacy.

Third, there were positive correlations among job performance and teacher efficacy. Teachers who had high level of perception of job performance in self-development area had high sense of teacher efficacy.

Key words: elementary school teacher's job performance, teacher efficacy

논문 투고일: 2016. 11. 30.
심사 완료일: 2016. 12. 08.
게재 결정일: 2016. 12. 10.