



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학석사학위논문

초등학교 보직교사 임용 영향 요인

2019년 2월

서울대학교 대학원
교육학과 교육행정전공
김민제

초등학교 보직교사 임용 영향 요인

지도교수 정 동 욱

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함

2018년 10월

서울대학교 대학원
교육학과 교육행정전공
김 민 제

김민제의 석사 학위논문을 인준함

2018년 12월

위 원 장 _____ 신 정 철 (인)

부위원장 _____ 변 수 용 (인)

위 원 _____ 정 동 욱 (인)

국문초록

본 연구의 목적은 초등학교 보직교사의 임용 영향 요인을 분석하는 것이다. 현행 보직교사 배치기준에 대한 결정권한은 관할청에 위임되어 있고, 단위 학교의 교장이 임명에 관한 실질적인 권한을 행사하므로 그 기준은 모호한 편이라고 할 수 있다. 이에 보직교사의 임용 양상을 파악하고 실태를 진단하는 것은 매우 필수적이다. 또한 갈수록 심화되는 보직교사 기피현상을 완화하기 위한 자격제도 도입이 제기되고 있는 바, 실제 교육현장의 보직교사 임용 영향 요인을 분석하는 것은 자격제도의 기준점을 마련하는데 토대가 될 수 있다.

분석을 위해, 한국교육개발원에서 제공하는 ‘학교 교육 실태 및 수준 분석 : 2014년도 자료’를 사용하였다. 이 자료는 전국단위로 조사된 것으로, 단위학교(232개교), 학생(10,340명), 학부모(9,322명), 교사(6,054명)을 대상으로 하였다. 종속변수로는 보직교사여부를, 독립변수로는 교사특성 8가지와 학교특성 9가지를 투입하였다. 분석방법으로는 t검정, 다중회귀분석, 로지스틱 회귀분석을 활용하였다.

본 연구에서 설정한 연구문제와 결과는 다음과 같다.

첫째, 초등학교 보직교사의 직무수행 특성 및 지역별 특성은 어떠한가? 연구결과, 보직교사는 일반교사보다 담임인 경우가 많으며, 주당수업시간이 길다. 근무시간 내의 수업준비시간과 학생평가시간은 일반교사가 크지만 근무시간 외일 경우 보직교사가 더 크다. 근무시간 내의 학생기록시간과 학생상담시간 차이는 유의하지 않았으나 근무시간 외일 경우 보직교사가 더 길다. 진로지도, 회의참여, 행정업무시간은 근무시간 내외를 막론하고 보직교사가 더 길다. 생활지도와 행정업무로 인한 수업지장정도는 보직교사가 더 크게 느꼈으며, 과제부여(1개월 기준), 연수시간(1년), 수업개선활동(1년), 학부모상담(1년)의 경우 보직교사가 모두 유의하게 높았다. 보직교사의 지역별 특성을 보면, 총경력과 여성비율은 도시지

역이 읍면지역보다 확실히 유의하게 증가하였다. 교사효능감과 담임여부도 도시지역이 읍면지역보다 대체로 증가하는 결과가 나타났다. 이와는 반대로 교직만족도의 경우 읍면지역이 도시지역보다 대체로 증가하였다. 한편, 현임교 경력과 내적동기, 석박사학위 소지여부는 뚜렷한 방향성을 보이지 않았다.

둘째, 초등학교 보직교사의 임용 영향 요인은 무엇인가?

연구결과, 남교사일수록, 담임교사일수록, 교직 총 경력이 높을수록, 현임교 경력이 높을수록, 학력이 높을수록, 교사효능감이 높을수록, 내적동기를 가질수록, 여교사 비율이 높을수록, 교장의 변혁적 리더십에 대한 인식이 높을수록 보직교사가 될 승산이 증가하였다. 이와 반대로 단위학교의 총 학급 수가 증가할수록, 교사평균경력이 증가할수록 보직교사가 될 승산이 감소하였다.

셋째, 교장과 교사의 상호작용 효과는 어떠한가?

연구결과, 교장과 교사의 성별 간 상호작용효과는 나타나지 않았다. 교장과 교사의 경력 간 분석 결과, 교장의 현임교 경력이 증가할 때 교사의 현임교 경력 효과가 커지는 것으로 나타났고, 총 경력에서는 유의한 결과가 나타나지 않았다. 공모제 교장일 경우 교사의 현임교 경력 효과가 증가하였으며, 교장이 석박사 학위를 소지할 경우 교사의 총 경력, 현임교 경력 효과가 모두 커지는 것으로 나타났다.

분석결과를 통한 논의 사항은 다음과 같다. 우선 보직교사 기피현상의 원인으로 지목되는 과중한 업무부담이 [연구문제1]을 통해 입증된 것을 바탕으로 업무부담 완화의 필요성을 제기하였다. 또한 남교사와 여교사의 보직임용승산을 비교했을 때 남성 쏠림 현상이 나타남을 파악하고 그 원인과 문제점을 분석하였다. 이어서 보직교사 임용과정의 연공서열주의를 포착하여 학교조직의 관료제적 특성을 규명하였다. 마지막으로 교장의 유형에 따른 상대적 선호요인을 밝혀내고 보직임용에 대한 교장의 영

향력을 파악하였다. 이를 반영하여 본 연구에서는 보직교사 업무부담 완화, 여성의 보직 진출 확대, 경력 및 능력의 균형성 확보, 보직교사 자격 제도 도입을 제안하였다.

주요어 : (보직교사, 일반교사, 임용 영향 요인, 로지스틱회귀분석)

학 번 : 2017-23440

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 목적 및 필요성	1
2. 연구문제	3
3. 용어의 정의	4
4. 연구의 의의 및 한계	5
II. 이론적 배경	7
1. 보직교사제도	7
가. 보직교사의 제도의 취지	7
나. 보직교사제도의 법적근거	8
다. 보직교사제도의 도입과 변천	9
라. 보직교사제도의 운영실태	9
2. 보직교사의 지위와 역할	16
가. 보직교사의 지위	16
나. 보직교사의 역할	17
3. 선행연구 분석	18
III. 연구 방법	28
1. 데이터	28
2. 분석모형	29
3. 변수 선정	31
4. 분석 방법	37
가. t검정	37
나. 다중회귀분석	38

다. 로지스틱 회귀분석	39
IV. 연구 결과	43
1. 기술 통계	43
2. 초등학교 보직교사의 직무수행 및 지역적 특성	45
3. 초등학교 보직교사 임용 영향 요인	50
4. 교장과 교사의 상호작용 효과	55
V. 논의	62
1. 학교효과성 제고를 위한 보직교사 업무부담 완화	62
2. 보직교사에 대한 남성 쏠림 현상	63
3. 보직교사 임용과 관료제적 학교특성	64
4. 교장의 유형에 따른 상대적 선호요인	65
VI. 결론	67
1. 요약	67
2. 제언	69
가. 정책적 제언	69
나. 후속연구 제언	70
참고문헌	71
Abstract	76

표 목 차

[표 II-1]	서울특별시교육청 초등학교 보직교사 배치 기준	10
[표 II-2]	서울특별시교육청 초등학교 보직교사 구성	11
[표 II-3]	부산광역시교육청 초등학교 보직교사 배치 기준	13
[표 II-4]	경기도교육청 초등학교 보직교사 배치 기준	14
[표 II-5]	경기도교육청 초등학교 보직교사 구성	15
[표 II-6]	선행연구 분석	26
[표 III-1]	변수 구성	31
[표 IV-1]	기술 통계 분석	44
[표 IV-2]	보직교사와 일반교사의 직무수행 특성 비교	47
[표 IV-3]	보직교사 지역별 특성 비교	48
[표 IV-4]	보직교사 임용 영향 요인	50
[표 IV-5]	교장 성별과 교사 성별 간 상호작용 효과	56
[표 IV-6]	교장 경력과 교사 경력 간 상호작용 효과	58
[표 IV-7]	공모제 교장 여부와 교사 현임교 경력 간 상호작용 효과	59
[표 IV-8]	교장 학력과 교사 경력 간 상호작용 효과	61

그림 목 차

[그림 I -1] 보직교사 제도의 법적 체계	8
[그림 III-1] 분석 모형	29

I. 서론

1. 연구의 목적 및 필요성

우리나라의 교육제도는 민주주의의 발전과 함께 지방분권화를 이루어가고 있다. 점차 지방자치단체의 권한이 확대되고 있으며, 자율성과 책무성이 강화되어 가는 추세이다. 단위학교 또한 마찬가지로 경영방식이 중앙집권적 구조에서 수평적인 구조로 변화됨에 따라 교사들의 참여와 자율성이 매우 중요해지고 있다. 특히, 보직교사는 관리자와 일반교사들 사이에서 중추적인 역할을 담당하며 교사들의 참여와 협력을 이끌어내는 핵심적인 역할을 하므로 그 중요성이 갈수록 부각되고 있다(권순형, 2015; 남해진, 2016). 또한 단위학교책임경영제가 정착되어 감에 따라 권한의 수직적 분권화를 통한 학교경영의 자율성 및 책무성은 더욱 확대될 것이고, 단위학교의 관리자인 교장, 교감뿐만 아니라 학교경영과 관련해서 실질적인 의사결정을 담당하는 보직교사의 역할도 더불어 중요해질 것이다(송민, 2018).

보직교사의 중요성이 강화되어감에도 불구하고 실제 교육현장에서는 보직교사 기피현상이 심화되고 있으며(한국교육신문, 2018. 09. 03.; 천지일보, 2018. 07. 10.), 해마다 학년말이 되면 차기 학년도의 보직교사를 선정하느라 어려움을 겪는 사례가 빈번하게 발생한다(송민, 2018). 이에 서울시교육청은 2018년에 보직교사 승진 가산점의 상한선을 최대 12년 정도로 확대는 규정안을 예고하였다. 또한 경상남도 교육청은 보직교사 기피현상을 완화하기 위한 보직교사 처우개선 작업(전보 가산점 신설 및 확대, 수업시수감축, 수당현실화)에 착수하였다(경남매일신문, 2018). 한국교총은 보직·교직수당 인상이 담긴 '2019 교원 처우개선 예산 반영 요구 의견서'를 정부에 제출하였다(KNS, 2018). 이렇듯 교육관련 단체들은 보직교사 기피현상을 심각히 우려하여 다양한 방식으로 대처하고 있는 실정이다. 만약 보직교사의 기피현상이 지속된다면 학교경영의 자율

성과 효율성이 하락하는 결과를 낼 수도 있으며, 이는 교육력 저하로 이어질 수 있기 때문이다.

이와 같은 보직교사 기피현상의 대표적인 원인에는 직무에 비해 낮은 보상, 과중한 업무 부담, 학교폭력 관련업무 처리의 곤란도 증가 등이 있다. 보직교사의 수당은 월 7만원으로 15년 째 동결되어 있어 동기부여 정도가 미흡한 실정이다. 특히 생활지도부장의 경우 상황이 더욱 심각한데, 해가 지날수록 학교 교사들은 학교폭력 및 생활지도, 분야별 민원 및 법적 소송의 곤란성으로 인해 생활지도부장을 전혀 희망하지 않는 추세이다. 또한 승진보다는 개인생활을 중시하는 교사가 증가하고 있고, 교권 추락으로 인한 책임회피 강화현상도 하나의 원인으로 지목된다(한국교육신문, 2018. 09. 03.; 천지일보, 2018. 07. 10.).

보직교사 기피현상을 완화하기 위해서는 처우 개선이 시급하지만 한편으로는 한강수(2008)의 연구에서 강조하는 ‘보직교사의 자격제도’가 상당히 필요하다. 그 이유는 첫째 보직교사 자격제도가 보직교사의 지위와 전문성을 담보하여 매력도를 증가시킬 수 있기 때문이다. 둘째로, 보직교사의 임용과 관련된 중요한 문제가 관리자의 임의적인 선출방식인데 보직교사 자격제도는 이 점을 해결할 수 있다. 송민(2018)의 연구에 의하면 교사들의 31.2%가 관리자가 임의대로 선정하는 등의 불공정한 선출 방식에 문제의식을 느끼는 것으로 나타났는데, 이는 보직교사의 자격 요건이 법적으로 최소한의 기준으로만 제시되어 있을 뿐, 실질적으로는 관리자에게 전권이 위임된 것과 관련이 있다. 그래서 현재의 선출방식은 임용과정에서 본인의 능력과 의사와는 무관한 교사가 선정될 수 있다는 점 외에도 다양한 폐단이 발생할 가능성을 내포하고 있으며, 보직교사의 전문성이나 지위에 대한 공감대를 형성하지 못할 가능성이 있다. 그러므로 보직교사의 자격제도화는 필요하며, 그에 앞서 보직교사의 임용 영향 요인을 탐구하는 것은 자격기준을 정립하는 데 토대가 될 수 있다.

이에 본 연구는 보직교사의 임용과정에서 공정성과 객관성을 높이기 위한 자격 측면의 연구로서 초등학교 보직교사의 임용 영향 요인을 탐구하고자 한다. 초등학교 학교현장에서 보직교사를 선정하는 요인을 통계적

으로 분석하여 임용양상을 파악하고, 교육현장에서 보직교사로 임용되는 실질적인 기준을 점검하고자 한다. 이전의 보직교사에 관한 연구는 그 중요도에 비하여 연구량이 다소 부족한 실정이고, 대부분의 연구가 질적 연구 및 사례 연구로 이루어져있다. 그러므로 초등학교 보직교사 임용 영향 요인에 대한 실증적인 접근은 보직교사의 특성에 관한 엄밀성 있는 정보를 제공할 것이며, 향후 보직교사 자격제도의 이론적 토대 및 기준을 제시하게 될 것이다.

2. 연구문제

본 연구를 수행하기 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

[연구문제 1] 초등학교 보직교사의 직무수행 특성 및 지역별 특성은 어떠한가?

본 연구에서는 초등학교 보직교사의 직무수행 특성 및 지역별 특성을 t검정과 다중회귀 기법으로 분석하였다. 우선, 보직교사와 일반교사의 14가지 직무별 수행시간 차이를 규명하여 보직교사의 직무수행특성을 일반교사와 차별화하여 나타내고자 하였다. 둘째, 보직교사의 지역별 특성을 분석하였는데, 이것은 우리나라 교육의 지역 격차 실태를 고려한 것으로 보직교사의 개인특성이 도시 지역과 비도시 지역 간 차이가 있는지를 검증하고자 하였다.

[연구문제 2] 초등학교 보직교사의 임용 영향 요인은 무엇인가?

본 연구에서는 한국교육개발원이 제공하는 ‘학교 교육 실태 및 수준 분석 : 2014년도 초등학교 자료’를 사용하여 초등학교 보직교사 임용 영향 요인을 분석하였다. 로지스틱 회귀분석 기법을 사용하여 분석하였으

며, 교사의 개인 특성 8가지와 학교 특성 9가지를 각각 독립변수로 투입하였다. 이는 실제 교육현장에서 보직교사 임용 과정에 유의한 영향을 미치는 교사특성 및 학교특성 요소를 추출하였다는 데 의의가 있다.

[연구문제 3] 교장과 교사의 상호작용 효과는 어떠한가?

보직교사의 임용 권한은 실질적으로 교장에게 위임되어 있으므로 교장이 임용과정에서 미치는 영향력은 상당하다고 볼 수 있다. 그래서 교장의 특성과 교사의 특성이 결합될 때 나타나는 임용 현상을 분석해 보고자 하였다. 이 때 교장의 특성 중 성별, 경력, 공모제 여부, 학력 4가지를 분석 요소로 활용하였다.

3. 용어의 정의

가. 보직교사

보직교사의 법적 시초는 1970년 문교부령으로 시작된 ‘주임교사제’이다. 이후 1997년에 ‘주임교사임용규정’이 폐지되었고, ‘교원인사업무 처리요령(1988. 02.)에 따라 ‘주임교사’의 명칭이 ‘보직교사’로 변경되었다. 2012년 개정된 초·중등 교육법 제 2절, 교직원 제 19조, 제 3항에 의하면 ‘학교에서는 원활한 학교 운영을 위하여 교사 중 교무를 분담하는 보직교사를 둘 수 있다’라고 규정하고 있다. 즉 보직교사는 법령이 정하는 바에 따라 학생을 지도하고, 학교장의 합리적인 의사결정과정으로부터 교사의 교육활동에 이르기까지 연락·조정·지도의 교량적 역할을 능동적으로 수행하는 역할을 한다(서울특별시교육청, 2016). 본 연구에서 지칭하는 보직교사는 초등학교 보직교사에 한정된다.

나. 일반교사

본 연구에서 지칭하는 일반교사란 학교 관리자를 제외한 모든 교사 중 보직교사를 제외한 경우를 일컫는다. 일반교사란 용어는 법적으로 존재하지 않으나, 보직교사의 특성을 규명하기 위해 교사를 보직교사와 일반교사로 인위적으로 구분하여 분석한다.

다. 학년보직교사와 업무보직교사

초등학교의 경우 보직교사는 ‘특수부장’ 또는 ‘업무부장’으로 불리는 업무담당 보직교사와 ‘학년부장’으로 불리는 학년담당 보직교사로 나누어지며, 초등학교에서는 학년담당 보직교사와 업무담당 보직교사를 겸임하는 경우가 많다(강석봉 외, 2013; 박인영, 2016). 본 연구에서 정의하는 학년보직교사와 업무보직교사는 각각 학년담당 보직교사와 업무담당 보직교사를 일컫는다.

4. 연구의 의의 및 한계

가. 연구의 의의

본 연구의 첫 번째 의의는 기존의 연구들과는 달리 초등학교 보직교사의 특성을 규명하기 위해 전국규모의 데이터를 토대로 양적인 접근을 최초로 시도했다는 데 있다. 보직교사에 대한 이전의 연구들은 모두 질적 연구 또는 사례연구였다고 볼 수 있다. 그러나 양적 연구는 질적 연구의 불충분한 사례 수를 보완하고 보다 엄밀성을 높여 연구결과를 일반화하는데 적합하므로 객관적인 시각에서 현상을 바라볼 수 있게 해준다. 둘

째, 초등학교 보직교사의 임용 영향 요인을 심도 있게 분석함으로써 법적으로 기준이 명시되지 않은 보직교사의 임용 요인을 고찰할 수 있도록 하였다. 이는 보직교사 임용 과정에서 나타나는 일종의 보편화된 선정 기준을 제시해 줄 수 있으므로 향후 보직교사 자격제도에 관한 논의에 필요한 근거를 제공해 줄 수 있다. 셋째, 교장의 유형에 따른 보직교사 임용양상을 규명하였다. 이는 현 제도상 임용권한이 교장에게 위임되어 있으므로 교장이 결정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 증명하는 것이다. 넷째, 보직교사와 일반교사와의 직무수행 시간을 비교함으로써 보직교사 기피현상의 원인으로 지목되는 업무부담에 관한 구체적인 근거를 제공하였다.

나. 연구의 한계

본 연구는 여러 가지 장점에도 불구하고 다음과 같은 한계점이 있다. 첫째, 전국 단위를 데이터를 사용했으나 표본선택편의가 완벽하게 통제된 것이 아니므로 다소 오차가 발생할 수 있다는 점이다. 향후 본 연구의 데이터보다 더 엄밀한 데이터를 수집하여 연구한다면 보다 정확한 결과를 도출할 수 있을 것이다. 둘째, 횡단면의 측면에서 초등학교 보직교사의 임용 영향 요인을 파악했으나 시간의 흐름에 따른 종단적 변화를 설명하지 못하였다. 이는 현재 문제가 되고 있는 보직교사 기피현상에 관한 객관적 근거를 제공하지 못했기 때문에 향후 연구에서 논의가 이루어질 수 있을 것이다. 셋째, 데이터의 한계로 학년보직교사와 업무보직교사에 대한 특성을 규명하지 못하였다. 현행 제도상 보직교사는 두 가지 종류로 나뉘기 때문에 각각의 경우에 따라 직무수행 특성이나 임용 영향 요인이 어떻게 달라지는지를 분석할 필요가 있으나, 데이터 조사단계에 변수가 명확히 구분되지 못하여 분석에 한계가 있었다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 보직교사 제도

가. 보직교사 제도의 취지

초·중등교육법(법률 제14400호, 2016.12.10., 일부개정)에 근거한 ‘보직교사제도’는 교장, 교감과 일반교사 사이에 중간관리자 역할을 하는 보직교사를 둠으로써 학교교육활동운영의 효율성을 신장하고, 교사들의 승진 기회를 늘려주어 사기를 진작시키는 기능으로 수립되었다(신현석, 1998). 학교 조직의 규모가 비대화됨에 따라 학교 경영을 총괄하는 학교장이 모든 업무를 관리하기 어려워졌고, 이에 보직교사가 학교업무의 일부를 맡아 권한을 행사함으로써 학교조직을 보다 능률적이고 합리적으로 운영하기 위해 도입되었다(이승규, 2016). 또한 보직교사는 법령이 정하는 바에 따라 학생을 지도하고, 학교장의 합리적인 의사결정과정으로부터 교사의 교육활동에 이르기까지 연락·조정·지도의 교량적 역할을 능동적으로 수행한다(서울특별시교육청, 2012). 1998년부터 ‘보직교사’가 법적 용어로 사용되었으나 일반적으로 ‘부장교사’로 불리며(강석봉, 박대휘, 주철안, 2013), 보직교사의 명칭은 교육청이, 학교별 보직교사의 종류와 업무분장은 학교장이 정하도록 규정되어 있다(초·중등교육법 시행령 제33조 제5항, 1998.03.01.). 부장교사는 담임교사의 업무를 수행하면서 동시에 교장, 교감의 지시를 받아 일반교사들과 소통하며 담당 분야(부서)의 전문가로서 실무책임을 맡고 있다(신현석, 1998). 따라서 교육과정 및 행정에 대한 지식, 인간관계능력 및 리더십 등이 부장교사가 갖추어야 할 역량으로 요구되고 있다(권동택, 2006; 권순형, 2015; 장희선, 2017). 반면 보직교사의 전문성과 중요성에도 불구하고 보직교사에 대한 법적자격은 명시되어 있지 않고 업무량에 비해 적절한 보상과 합당한 지위가 보장되지 않고 있다(송민, 2018).

나. 보직교사 제도의 법률적 근거

현행 보직교사 제도의 법률적 근거는 초·중등 교육법과 시·도 교육청의 지침이다. 우선 2017년도에 개정된 초·중등 교육법 제2장 제2절 제19조(교직원의 구분) 제3항에 의하면 ‘학교에서는 원활한 학교 운영을 위하여 교사 중 교무(校務)를 분담하는 보직교사를 둘 수 있다’라고 규정되어 있다. 이어 초·중등 교육법 제2장 제2절 제19조 제4항에서는 ‘학교에 두는 교원과 직원(이하 “교직원”이라 한다)의 정원에 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 학교급별 구체적인 배치 기준은 제6조에 따른 시도·감독기관(이하 “관할청”이라 한다)이 정하며, 교육부 장관은 교원의 정원에 관한 사항을 매년 국회에 보고하여야 한다’고 규정하고 있다. 그러므로 보직교사제도의 시행 근거는 초·중등 교육법에 명시되어 있다고 할 수 있으며, 실질적으로 동법 제6조에 따라 배치기준에 관한 권한은 시·도교육청에 위임되어 있다고 할 수 있다. 이를 도식화하면 다음과 같다.

초·중등 교육법

제2장 제2절 교직원

제19조(교직원의 구분)

③ 학교에서는 원활한 학교 운영을 위하여 교사 중 교무(校務)를 분담하는 보직교사를 둘 수 있다.

④ 학교에 두는 교원과 직원(이하 “교직원”이라 한다)의 정원에 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 학교급별 구체적인 배치 기준은 제6조에 따른 시도·감독기관(이하 “관할청”이라 한다)이 정한다.



제6조(지도·감독)

국립학교는 교육부장관의 지도·감독을 받으며, 공립·사립학교는 교육감의 지도·감독을 받는다.



[그림 I -1] 보직교사 제도의 법적 체계

다. 보직교사 제도의 변천

1970년 교육법 시행령 개정으로 보직교사제도가 법적으로 도입이 되었으며, 문교부령에 ‘주임교사 임용규정(문교부훈령 제209호, 1970.12.27.)’이 명시되었다. 이에 따르면 초등학교 주임교사 임용권은 교육구청장 또는 교육장에게 있다. 주임교사는 1급 정교사 자격증을 받은 자여야 하며, 임용후보자가 없을 경우에는 2급 정교사 이상의 자격증을 소지하고 상당한 교육경력이 있는 자’로 전문성을 확인할 수 있는 자격 기준을 하위 항목으로 제시하였다.

1995년 교육법 체계가 바뀌면서 1997년 ‘주임교사 임용규정’이 폐지되고, 1998년 ‘교원인사업무 처리 요령’에 ‘부장교사’로 명칭이 변경되었다. 초·중등교육법 시행령 제33조(1998.03.01.)에는 학교규모에 따른 보직교사 수를 규정하고 있으며, 보직교사의 종류 및 권한은 학교장이 결정하도록 했다. 그러나 2013년 시행령이 개정되면서 이 조항은 폐지되었고, 교육자치실현의 일환으로 관할교육청 교육감이 ‘보직교사 관리지침’을 정하도록 하였으며 실제 운용 권한은 단위학교에 있다. 이와 같이 보직교사 제도는 여러 차례 변화되어 왔으나 여전히 임용 기준에 대한 명시적 규정이 없고 지역 및 학교에 따라 자율적으로 운영되고 있다고 할 수 있다.

라. 보직교사 제도의 운영 실태

초등학교 보직교사 제도의 운영 실태를 파악하기 위하여 전국 관할청의 보직교사 관리 지침을 수집하여 분석하였다. 이 때 관할청이 속한 지

역의 규모, 다양성과 균형을 고려하여 특별시 단위, 광역시 단위, 도 단위에서 대표로 한 지역씩을 추출하였다. 최종적으로 서울특별시, 경기도, 부산광역시를 선정하였고, 분석의 결과는 다음과 같다.

1) 서울특별시교육청 초등학교 보직교사 제도¹⁾

우리나라의 수도인 서울특별시 교육청의 초등학교 보직교사 배치 기준을 살펴보면 <표 II-1>과 같다. 단위학교의 학급 수가 6학급 이상부터 11학급 이하는 2명, 12학급 이상부터 17학급에는 4명, 18학급 이상부터 23학급 이하는 6명, 24학급 이상부터 29학급 이하는 8명, 30학급 이상부터 35학급 이하는 10명, 36학급 이상일 경우 12명 이내로 배치할 수 있다. 또한 교육부장관이 지정하는 연구학교에는 <표 II-1>의 구분에 따른 수보다 보직교사 1명을 더 둘 수 있다. 초등학교의 장은 기본 규정에도 불구하고 학교 운영에 필요한 경우, 교육감의 승인을 받아 보직교사를 더 둘 수 있다.

<표 II-1> 서울특별시교육청 초등학교 보직교사 배치 기준

학급 수	보직교사 수
6학급 이상 ~ 11학급 이하	2명 이내
12학급 이상 ~ 17학급 이하	4명 이내
18학급 이상 ~ 23학급 이하	6명 이내
24학급 이상 ~ 29학급 이하	8명 이내
30학급 이상 ~ 35학급 이하	10명 이내
36학급 이상	12명 이내

1) 출처: (서울특별시교육청, 2012)와 (서울특별시교육청, 2016)을 연구자가 수정함.

보직교사의 명칭은 ‘부장교사’로 통일하며, 학교별 보직교사의 종류 및 업무 분장은 학교의 장이 정하도록 한다. 이 때, 해당 부서의 원활한 업무 수행을 위하여 자격, 경력 및 학력 등 제반사항을 고려하여 임용한다. 보직교사는 법령이 정하는 바에 따라 학생을 지도하며, 학교장의 합리적인 의사결정과정으로부터 교사의 교육활동에 이르기까지 연락·조정·지도의 교량적 역할을 능동적으로 수행한다. 1급 정교사가 보직교사로 근무한 경력에 대해서는 교육공무원승진규정 제41조 제5항 제3호에 의거하여 승진 가산점을 부여한다. 보직교사의 임용 기간은 1년으로 하며, 다음에 해당하는 경우를 제외하고는 그 의사에 반하여 보직교사를 면하지 아니한다.

- 학교 또는 학과의 폐지, 변경이 있거나 학급 감축이 있는 경우
- 휴직·징계 처분 또는 직위해제 처분을 받은 경우
- 형사사건에 관련된 혐의가 있는 경우
- 임용권을 달리하는 유치원 및 학교(기관)간의 전보
- 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 경우
- 감사결과 인사 조치된 경우
- 기타 특별한 사유가 있는 경우

<표 II-2 > 서울특별시교육청 초등학교 보직교사 구성²⁾

총 교원		남성 보직교사		여성 보직교사	
총 교원 수	총 보직교사 수	총 교원 수	총 보직교사 수	총 교원 수	총 보직교사 수
28,992	5,914	3,791	1,660	20,201	4,254
20.39%		43.78%		21.05%	

2) 출처: (서울시교육청, 2018)의 내용을 연구자가 수정함.

서울시교육청의 초등학교 보직교사 구성을 살펴보면, 우선, 전체 교원 수 28,992명 중에서 보직교사가 5,914명으로 전체의 20.39%를 차지한다. 남성 보직교사는 1,660명으로 총 남성 교원 3,791명의 43.78%를 차지한다. 여성 보직교사는 4,254명으로 총 여성 교원 20,201명 중 21.05%를 차지한다. 즉 교원 5명 중 1명이 보직교사를 담당하고 있으며, 남성이 여성보다 보직교사를 담당할 확률이 두 배 이상 크다고 볼 수 있다.

2011년, 서울특별시교육청은 학교업무정상화 정책의 일환으로 ‘교원의 교육활동 전념을 위한 교원업무 정상화 추진계획’을 발표하였다. 각 학교마다 ‘교육지원팀’을 설치하여 교무행정업무를 집중적으로 수행하게 함으로써 교원의 행정업무 경감 및 교육활동 전념 여건 조성에 앞장서고 있다. 또한 ‘교육지원팀’의 운영에 따른 다양한 문제점을 해결하기 위해 다양한 지원방안을 모색하고 있다. (송민, 2018)

2) 부산광역시교육청 초등학교 보직교사 제도³⁾

부산광역시교육청의 초등학교 보직교사 배치 기준을 살펴보면 <표 II-3>과 같다. 단위 학교의 학급 수가 5학급 이하거나 분교장은 1명, 6학급 이상부터 11학급 이하는 2명, 12학급 이상부터 17학급에는 4명, 18학급 이상부터 23학급 이하는 6명, 24학급 이상부터 29학급 이하는 8명, 30학급 이상부터 35학급 이하는 10명, 36학급 이상일 경우 12명 이내로 배치할 수 있다. 즉 부산광역시교육청의 경우 서울특별시교육청과 마찬가지로 6학급 이상의 학교에는 동일한 배치 기준을 적용하고 있음을 보여준다. 교육부장관이 지정하는 연구학교에는 <표 II-3>의 구분에 따른 수보다 보직교사 1명을 더 둘 수 있다.

3) 출처: (부산시교육청, 2014)의 내용을 연구자가 수정함.

<표 II-3> 부산광역시교육청 초등학교 보직교사 배치 기준

학급 수	보직교사 수
6학급 이상 ~ 11학급 이하	2명 이내
12학급 이상 ~ 17학급 이하	4명 이내
18학급 이상 ~ 23학급 이하	6명 이내
24학급 이상 ~ 29학급 이하	8명 이내
30학급 이상 ~ 35학급 이하	10명 이내
36학급 이상	12명 이내
5학급 이하인 학교 또는 분교장	1명

보직교사의 임용 권한은 학교장에게 위임하며, 보직교사의 종류와 업무분장은 학교장이 정한다. 학교장은 보직교사의 임용기준에 적합한 자를 합리적인 절차에 따라 임용하되, 보직교사는 해당 업무에 대해 전문성과 능력을 갖춘 자로서 교과교육 또는 행정관리 업무를 성실히 수행할 수 있는 자이어야 한다. 학교장은 업무의 효율성과 책무성을 제고하기 위하여 보직교사에게 전결권을 부여할 수 있다. 1급 정교사가 보직교사로 근무한 경력에 대하여는 교육공무원승진규정 제41조 제5항 제3호에 의거하여 승진 가산점을 부여한다. 보직교사의 임용 기간은 1년이며, 다음의 경우를 제외하고는 그 의사에 반하여 보직교사를 면하지 아니한다.

- 학교 또는 학과의 폐지, 변경이 있거나 학급 감축이 있는 경우
- 형사사건에 관련된 혐의가 있는 경우
- 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 경우
- 감사결과 인사 조치된 경우
- 기타 특별한 사유가 있는 경우

종합하면, 부산광역시교육청은 서울특별시교육청의 초등학교 보직교사 제도와 대체적으로 비슷한 양상을 띠고 있으나, 5학급 이하 및 분교장의 경우가 추가되어 있다. 이는 도시의 특성 상 소규모 학교가 존재하는 상황에서 학교 규모를 고려한 것이라 볼 수 있다.

3) 경기도교육청 초등학교 보직교사 제도

<표 II-4> 경기도교육청 초등학교 보직교사 배치 기준

학급 수	보직교사 수
6학급 이상 ~ 11학급 이하	2명 이내
12학급 이상 ~ 17학급 이하	4명 이내
18학급 이상 ~ 23학급 이하	6명 이내
24학급 이상 ~ 29학급 이하	8명 이내
30학급 이상 ~ 35학급 이하	10명 이내
36학급 이상	12명 이내
5학급 이하인 학교로서 교감을 두지 않는 학교 또는 분교장	1명

경기도교육청의 초등학교 보직교사 배치 기준을 살펴보면 <표 II-4>와 같다. 단위 학교의 학급 수가 5학급 이하인 학교로서 교감을 두지 않는 학교 및 분교장은 1명, 6학급 이상부터 11학급 이하는 2명, 12학급 이상부터 17학급에는 4명, 18학급 이상부터 23학급 이하는 6명, 24학급 이상부터 29학급 이하는 8명, 30학급 이상부터 35학급 이하는 10명, 36학급 이상일 경우 12명 이내로 배치할 수 있다. 이는 서울특별시교육청이나 부산광역시교육청의 경우와 대체로 일치하며, 6학급 이상의 경우에는는 세 지역 모두 배치 기준이 동일함을 알 수 있다.⁴⁾

4) 출처: 2017 교육공무원 인사실무편람-초등(경기도교육청, 2017)을 연구자가 재구성함.

<표 II-5> 경기도교육청 초등학교 보직교사 구성⁵⁾

총 교원		남성 보직교사		여성 보직교사	
총 교원 수	총 보직교사 수	총 교원 수	총 보직교사 수	총 교원 수	총 보직교사 수
39,558	8,667	8,429	2,843	31,129	5,824
21.90%		33.72%		18.70%	

경기도 교육청의 초등학교 전체 교원 39,558명 중 보직교사는 8,667명으로 전체의 21.90%를 차지한다. 남성 보직교사 2,843명은 남성 총 교원 8,429명 중 33.72%를 차지한다. 여성 보직교사 5,824명은 총 여성 교원 31,129명의 18.70%를 차지한다. 이는 서울특별시의 경우와 마찬가지로 대략 초등학교 전체 교원 중 20% 정도가 보직교사를 담당하고 있으며, 남성이 보직교사를 담당하는 확률이 여성에 비해서 2배 가까이 높다.

종합하면, 서울특별시·부산광역시·경기도의 경우 학급 수에 따른 보직교사 배치 기준의 대체적으로 비슷한 양상을 띤다. 소규모 학교가 존재하는 부산과 경기도의 경우 5학급 이하의 경우가 추가되어 있으나 거의 일치하는 것으로 결론지을 수 있다. 또한 서울과 경기도에서는 전체 교사 중 대략 20%가 보직교사이며, 남교사가 여교사에 비해서 보직교사를 담당하는 경우가 2배 가까이 높다는 것을 알 수 있다. 부산광역시의 경우 데이터의 부재로 인해 파악하기 어렵지만 비슷한 결과를 나타낼 것으로 추측할 수 있다.

5) 출처: 경기도교육청 통계연보

http://www.goe.go.kr/edu/edu_static.do?menuId=320160329095517###에서 2018.11.28.인출하여 재구성함.

2. 보직교사의 지위와 역할

보직교사의 특성을 규명함에 있어서 제도와 더불어 중요한 또 하나는 보직교사의 지위와 역할이다. 보직교사가 학교조직에서 어떠한 지위를 차지하며, 수행하는 역할이 무엇인지를 분석해보면 보직교사에 대한 명확한 이해가 가능해진다. 또한 보직교사의 법적 자격이 애매모호하다는 점에서 지위나 역할을 규명해보는 것은 그 필요성이 상당히 크다고 볼 수 있다.

가. 보직교사의 지위

조직에서 특정한 직위를 담당하고 있는 사람의 지위는 해당 조직의 규칙과 규정에 의하여 보장된 합법적인 권위에 의해서 부여된다(신현석, 1998). 이에 규칙과 규정에 나타는 합법적인 권위를 살펴보기 위해 초·중등 교육법, 시·도 교육청 관리 지침을 면밀히 분석하였다. 먼저 상위법인 초·중등 교육법을 분석한 뒤 시·도 교육청 관리 지침을 순차적으로 분석하였다.

우선, 초·중등 교육법에는 “학교에서는 원활한 학교 운영을 위하여 교사 중 교무(校務)를 분담하는 보직교사를 둘 수 있다.”고 하였다. 이는 보직교사의 직무적 성격을 반영하고 있지만 학교 조직 내의 위계적 성격을 반영하고 있지는 않다. 다음으로 지역 관할청 차원에 부여된 지위를 살펴볼 필요가 있다. 서울시 교육청 지침에는 “보직교사는 법령이 정하는 바에 따라 학생을 지도하며, 학교장의 합리적인 의사결정과정으로부터 교사의 교육활동에 이르기까지 연락·조정·지도의 교량적 역할을 능동적으로 수행한다.”고 나타나있다. 보직교사와 일반교사의 위계가 명시적으로 구분되어있는 것은 아니지만, 학교장과 교사의 교량적 역할을 수행한다는 것은 ‘중간 관리층’의 성격을 지닌 것으로 파악할 수 있는데 이는 송민(2018), 신현석(1998)의 연구에서도 명시되어 있다. 부산광역시 교육청의 경우 “학교장은 업무의 효율성과 책무성을 제고하기 위하여 보

직교사에게 전결권을 부여할 수 있다.”고 지침에 명시하였다. 전결권은 학교장이 보직교사에 결재권한을 위임한다는 것으로, 일반교사가 보직교사에게 직무활동에 있어서 승인을 받을 수 있다는 것을 뜻한다. 그러므로 전결권의 측면에서 본다면 보직교사의 지위는 일반교사보다는 높은 것으로 추정된다.

나. 보직교사의 역할

보직교사의 역할은 법적으로 구체화되어 있지 않다. 그렇기 때문에 실제 교육현장에서 수행되어지는 보직교사의 역할에 대한 연구결과를 바탕으로 분석할 필요가 있다. 기존의 보직교사의 역할에 대한 연구는 신현석(1998), 정영수 외(2005), 이한호(2008) 등에 의해 수행되었다. 특히 송민(2018)에서는 기존의 연구결과를 바탕으로 보직교사의 주된 역할을 6가지로 나누어 서술하였는데, 각각 보좌의 역할, 지도·조언의 역할, 연락·조정 역할, 사무관리 역할, 인간관계 역할, 봉사의 역할이다. 이를 구체적으로 분석하면 다음과 같다.

보좌의 역할은 학교 관리자의 학교 경영 과정에서 조언의 기능을 행하는 것이다. 보직교사는 관리자의 참모 역할을 하면서 관리자가 다양하고 복잡한 교무업무를 합리적으로 수행하도록 돕는다. 지도·조언의 역할은 보직교사가 각 부서의 책임자로서 일반교사들을 업무나 수업 등의 측면에서 지도하는 동시에 조언하는 역할이다. 연락·조정 역할은 보직교사가 관리자와 일반교사의 중간 위치에서 서로의 의견이나 결정을 전달하고 조정하는 역할을 일컫는다. 사무관리 역할은 학교의 공문서들을 잘 관리하는 역할이다. 인간관계 역할은 학교 구성원들이 교육목표 달성에 기여할 수 있는 상호협력관계를 조성하는 것이다. 이러한 관계는 조직의 성과를 결정하는 중요한 요소이기 때문에 보직교사에게 주어진 직무만큼이나 중요도가 클 가능성이 있다. 봉사의 역할은 보직교사가 직무수행에 대한 보상보다 그 이상의 역할을 한다는 것으로 성직관과 관련성이 있다(송민, 2018).

3. 선행연구 분석

보직교사와 관련된 선행연구는 학교장관련 연구에 비해 그 사례수가 매우 적은 편이며, 주로 사례연구 및 질적연구 중심이다. 이를 교원인사 행정 관점을 고려하여 크게 보직교사 임용 및 자격, 역할, 리더십, 만족도 및 역량에 관한 연구로 분류하였다.

보직교사의 자격과 관련하여 한강수(2008)는 초등학교 보직교사 제도에 대한 교원들의 인식을 토대로 실태와 문제점을 파악한 후 제도 개선의 필요성과 방안을 제기하였다. 그는 보직교사가 학교 경영에서 중추적인 역할을 하며 만족도가 대체적으로 높은 편임을 제시하며 보직교사 제도의 필요성을 강조하였다. 그러나 보직교사의 잦은 변경을 문제점으로 제시하여 업무와 경력, 교육적 전문성을 갖춘 교사를 보직교사로 임용하는 방식의 ‘보직교사 자격제도’를 도입할 필요가 있음을 주장하였다.

유주연(2011)은 단위학교책임경영에 따른 보직교사의 역할과 자격강화에 대한 인식을 연구하였다. 보직교사의 역할에 대한 인식 중요도는 부서총괄, 수업 및 교육활동, 행정업무처리, 실무추진, 지시전달, 동기 부여 및 격려, 자문 및 지도조언, 의견수립, 장학 및 평가 순으로 나타났다. 그리고 보직교사 자격강화에 대한 필요성을 제기하였으며, 업무전문성과 경험이 보직교사의 자격에 필요함을 근거로 제시하였다.

보직교사 임용과 관련하여 오치봉(2001)은 초등학교 보직교사 임용에 대한 교사들의 인식과 운영 실태를 분석하였다. 교사들은 보직교사의 임용 기준으로 업무능력을 최우선시하였고 임용과정에서 결정적 영향을 미치는 교장이 중요한 요소를 균형 있게 판단해야 한다고 하였다. 또한 소규모 학교에도 보직교사의 수를 늘려 업무 부담을 경감시킬 필요가 있음을 주장하였고, 보직교사의 경력 기준을 완화하여 저경력 교사들의 참여를 확대하는 방안이 필요함을 시사하였다.

박대수(2002)는 보직교사의 임용 실태와 임용 기준에 관한 교사와 교장의 인식을 연구하였다. 결과에 의하면, 교사들은 보직교사 임용 기준에 관한 가장 중요한 요소로 업무능력을 인식하는 것으로 나타났으며 학년

보직교사를 제외한 업무보직교사에서 공통적으로 발견되었다. 교장은 업무추진능력과 함께 인간관계능력을 보직교사의 기준으로 인식하는 것으로 나타났고, 결국 교사와 교장은 보직교사 선정 기준에 관한 비슷한 견해를 갖고 있는 것으로 조사되었다.

이순우(2017)은 초등학교 보직교사임용에 관한 선호요인과 기피요인을 분석하였다. 교사들은 개인의 만족감과 타인의 인정을 느낄 때 선호요인으로 인식하였고, 사회의 남녀 차별 의식은 기피요인으로 작용하였다. 특히, 금전적 보상과 같은 외재적 동기는 의미 있게 작용하지 못하고 내재적 동기만이 의미 있게 작용하는 것으로 나타났다. 이에 내재적 동기를 유발하는 제도와 학교풍토를 구축하고, 외재적 보상과 여성 참여를 강화하는 대책이 필요함을 주장하였다.

송민(2018)은 보직교사 임용, 역할, 만족도를 다양하게 분석하였다. 임용과 관련하여 교사들은 주된 목적을 승진에 두었고, 업무에 비해 적은 보상을 기피현상의 주된 원인으로 생각하였다. 또한 임용과정에서 교사들의 의사를 고려하고 공정한 선출방식을 적용할 필요를 느끼는 것으로 나타났다. 역할과 관련해서는 보직교사에게 연락·조정 역할이 가장 중요한 것으로 나타났지만 실제 수행시간이 부족한 것으로 조사되었고, 업무시간확보를 위한 방안이 필요함을 주장하였다. 직무만족과 관련하여 보직교사들은 외적보상이 충분하지 않은 것으로 인식하였고, 이에 만족도 향상을 위하여 수당을 확대하는 방안이 필요함을 주장하였다.

다음으로 보직교사의 역할과 관련된 연구이며, 이는 다른 분야 보다 중점적으로 다루어지고 있는 편이다. 신현석(1998)은 보직교사의 지위와 역할에 관한 법규적 해석을 연구하였다. 첫째, 보직교사에 대한 법적 정의와 자격 기준이 미비한 점을 들어 제도의 효율적 운영을 위해 법률적 정비가 시급함을 시사하였다. 둘째, 보직교사의 사기 진작과 애매모호한 역할 기대를 해결하기 위해 법적인 자격을 부여하는 방안을 주장하였다. 셋째, 시·도교육청 차원에서도 보직교사에 대한 규정을 마련하여 혼란을 막고 효율적인 운영을 도모해야 한다고 하였다. 마지막으로 보직교사에 대한 제도적·재정적 지원을 강화하여 명확한 지위와 충분한 보상을 제공

함으로서 의욕을 신장시켜야 한다고 하였다.

권동택(2006)은 교감과 보직교사가 초등학교에서 중간관리층이라고 보고 교육리더십 역할을 매개로 역할기대와 역할수행의 차이를 연구하였다. 교육리더십의 하위요소에 따라 관리자역할, 조정자역할, 장학자역할, 지원자역할, 상담자역할로 구분한 후 모든 요소에서 역할기대가 역할수행보다 높음을 나타내었다. 그러므로 교감과 보직교사는 교육리더십을 충분히 인식하여 적합하게 직무를 수행해야 한다고 하였다(송민, 2018).

박남기·김선미(2006)은 초등학교 학년보직교사의 학년 및 학교업무 부담을 분석하였다. 연구 결과, 학년보직교사의 60%가 자신의 의사와는 다르게 임용되고, 주당 6~9시간을 업무에 쏟으며, 절반 가까이가 주당 3시간 정도의 수업 결손을 하는 것으로 나타났다. 그리고 이와 관련한 개선책으로는 학교 행사 및 대회 업무 축소, 사무인력확충, 학년보직교사 수업시수 감축, 보직교사 증원 등을 제시하였다.

이정선·최영순(2007)은 보직교사의 역할을 심층적으로 분석하고 역할수행의 결과를 분석하였다. 보직교사의 역할로는 상급자의 업무보좌 역할, 상급자와 동료사이의 중간 매개자 역할, 학부모와 학교사이의 조정자 역할, 학생과 학교사이의 교육과정 운영자 역할이 있다고 하였다. 역할 수행에 대한 결과로는 학교 전반에 관한 관심도 향상, 인간관계 기술능력 향상, 적극성 향상, 관리적 목적 활동에 대한 관심도 증가, 예비행정가로서의 업무실습과 승진관심도 향상을 제시하였다. 이러한 결과를 토대로 창의적인 보직교사 역할을 위한 학교 환경 마련, 체계적인 보직교사 연수의 필요성을 제언하였다.

이한호(2008)은 초등학교 보직교사의 역할수행 실태를 분석하고 개선방안을 연구하였다. 이에 따르면 초등학교 교사들은 보직교사의 역할수행에 대체로 만족하는 것으로 나타났으며, 보직교사의 역할기대 수준이 대체로 높은 것으로 나타났다. 보직교사의 역할수행에 관한 문제점은 과중한 업무부담, 권한부재, 연수부족 등을 제시하고, 개선방안으로는 수업시수 및 업무 경감, 연수를 통한 전문성 향상, 권한확대, 보직교사의 자격화와 제도화를 제시하였다.

김현수(2014)는 초등학교 보직교사의 직무역량 요소를 분석하였다. 지식·이해 영역에서는 교육과정 이해도와 부서 운영 지식이 요소로 도출되었고, 기능 영역에서는 인간관계능력이 도출되었으며 가치·태도 영역에서는 친화력·공정성·책임감이 나타났다. 이에 정책적 시사점으로 보직교사 직무역량 요소를 보직교사 선정의 준거로 활용, 초등학교 보직교사의 직무역량 연수 프로그램 개발 등을 제안하였다.

다음으로는 보직교사의 리더십과 관련된 연구이다. 이화선·고재천(2001)은 학년보직교사의 지도성 성향과 조직효과성의 관계를 연구하였다. 학년보직교사의 조직적, 인간자원적, 정치적, 상징적지도성 성향은 동학년 조직의 직무만족, 조직적적응성, 직무효과성과 의미있는 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 그러나 학년보직교사의 인간자원적 지도성 성향과 응집효과성 사이에는 의미 있는 상관관계가 있었으나 조직적, 정치적, 상징적지도성 성향과 응집효과성에는 의미 있는 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 그리고 이를 토대로 한 개선방안으로 학년보직교사의 다양한 지도성 간 유기적 관계 형성, 조직의 응집성 향상을 위한 연구 및 노력 확대, 인간자원적 성향의 효과성에 대한 중요도 인식 등을 제시하였다.

강석봉·박대휘·주철안(2013)은 초등학교 보직교사에게 요구되는 리더십의 특성을 연구하였다. 연구에 의하면 초등학교 보직교사에게 요구되는 네 가지 리더십 특성으로 ‘행복한 동학년 만들기’, ‘동학년 가족-교사-학생-학부모’, ‘왕주임에서 일부장으로’, ‘공감·배려·희생의 쌍방향 의사소통’이 있었다. 또한 보직교사의 리더십에 관한 개념 재정립과 측정 도구 개발의 필요성, 보직교사의 역량을 강화할 수 있는 프로그램 개발 및 연수 체제 구축 등을 제안하였다.

추승희·고재천(2013)은 초등학교 보직교사의 감성적 리더십과 동학년 교사의 직무만족에 관한 연구를 수행하였다. 교사들이 인식하는 보직교사의 감성적 리더십에는 전체적으로 의미 있는 차이가 없었지만 동학년 교사들의 직무만족에 유의미한 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 특히 감성적 리더십의 하위 요인 중 사회적 인식 능력, 관계능력, 자기관리 능력이 직무만족의 하위요인인 동료애와 교직의식에 유의미한 영향을 미친다고 하였다. 따라서 보직교사는 감성적 리더십을 보완·계발함으로써 동학

년 교사의 직무만족을 높이고 학교 효과성을 높일 수 있다고 하였다.

김현수(2014)는 초등학교 교장의 변혁적 리더십과 부장교사의 리더십이 초임교사의 교직원, 교직적응에 미치는 영향을 탐구하였다. 결과를 보면, 초임교사는 교장의 변혁적 리더십, 부장교사의 리더십, 초임교사의 교직원, 교직적응에 대하여 모두 상당히 높게 인식을 하고 있었으며, 보직교사의 리더십 하위 변인 가운데 과업주도성이 성직관에, 공동체성이 전문직관에 유의한 영향을 준다고 하였다. 또한 보직교사의 리더십은 노동직관과 교직적응에 직접적인 영향을 미치고, 노동직관을 매개 변인으로 할 때 교직적응에 더욱 큰 영향을 미친다고 하였다. 그래서 초임교사가 교직관을 잘 형성하도록 각종 연수의 기회를 제공하는 등 학교차원의 다양한 노력을 기울여야 한다고 제안하였다.

이윤식·고병면(2017)은 교장, 교감의 변혁적 리더십이 학년 보직교사 리더십 및 교사 셀프리더십을 매개로 학교조직효과성에 미치는 구조관계를 분석하였다. 연구에 의하면, 교장·교감의 변혁적 리더십이 학년 보직교사 리더십과 교사 셀프리더십 및 학교조직효과성에 직접적으로 미치는 효과가 모두 유의하게 나타났다. 이에 교장은 교감과 함께 파트너십을 바탕으로 학교 행정을 도모하고 교사 셀프리더십이 적극적이고 긍정적으로 발휘될 수 있도록 학교조직을 운영하는 변혁적 리더십을 발휘하여야 함을 제안하였다. 아울러 교사의 셀프리더십이 학교조직효과성에 강한 영향을 미치므로 학교 행정가는 교사의 셀프리더십 향상 및 발휘를 위한 여건 조성과 지원에 노력을 기울일 필요가 있다고 하였다.

장희선(2017)은 초등학교 부장교사의 리더십 역량 모형을 개발하고, 리더십 역량의 중요도와 실행도 인식 차이를 분석하였다. 우선, 보직교사의 리더십 역량은 개인적, 관계적, 업무적 분야의 3분야·6역량군·27개 하위 역량요소로 구분되고, 개인적 분야의 역량군은 개인내적특성 역량군과 자기관리 역량군으로, 관계적 분야는 대인관계 역량군과 전략적 관리 역량군으로, 업무적 분야는 부장 업무수행 역량군, 교수 역량군으로 구성되었다. 또한 보직교사 리더십 역량 중 관계적 분야 역량에서 중요도와 실행도 차이가 크게 나타났고, 중요도보다 실행도가 낮아 개선이 시급한 역

량군은 대인관계역량군(설득하기), 부장업무수행역량군(업무분배 능력), 효과적인 교수역량군(효율적 학습환경 조성)으로 나타났다. 따라서 보직 교사는 학생·교사·학부모·관리자와 원활히 소통·설득하고, 업무배분에서 공정성을 유지하며 학습 환경 조성과 같은 교사 본연의 역할에도 노력을 기울여야 한다고 하였다.

마지막으로 보직교사의 직무만족도 및 역량에 관한 연구이다. 한신일(2004)은 중등학교에서 보직을 맡고 있는 교사들의 자기효능감과 행정보직자로서 만족도와 의 관계를 분석하였다. 결과를 보면, 행정보직자로서 교사의 자기효능감(특히 자신감 영역)이 만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 행정보직능력에 관한 자기평가와 행정보직자로서의 만족도간 정적인 상관관계가 있었다. 또한 행정보직자로서의 만족도와 교육자로서의 만족도간 정적인 상관관계 있는 것으로 나타났다. 그러나 보직분야, 학교 소재지, 가르치는 교과 등 교사의 개인 특성들은 보직교사들의 만족도 차이를 나타내는 데 아무런 영향을 주지 못한다고 하였다.

장래찬(2009)은 내·외적 보상 요인이 광주, 전남 초·중등 교사들의 직무만족과 몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 결과에 의하면, 직무 만족에 대한 5개 내재적 요인-성취, 일 자체, 책무성, 인정, 성장 가능성과 5개 외재적 요인-직업안정, 직무환경, 보수, 감독기술, 인간관계 등의 통합적 영향력이 유의한 것으로 나타났다. 교사들의 직무 몰입도가 만족도보다 낮으므로 교육 활동에 보다 몰입할 수 있도록 내·외적 조건을 정비할 필요가 있다고 하였다. 이어서 교사의 직무 만족을 위해 일 자체, 성장 가능성, 보수를, 직무 몰입을 위해서는 일 자체, 성장 가능성, 인간관계, 성취 순으로 우선순위를 두는 보상 전략을 강조하였다.

유기웅·김인숙·정주영(2010)은 교사의 직무에 따라 교사의 직무만족도에 차이가 있는지를 알아보기 위해 집단 간 비교연구를 실시하였다. 결과, 학생의 학습태도, 동료교사와의 관계, 교장의 변혁적 리더십 변인이 교사만족도에 미치는 영향이 담임교사와 비담임교사 간 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 또한, 보직교사와 평교사를 대상으로 학생의 학습

태도, 동료교사와의 관계, 교장의 변혁적 리더십 변인이 교사만족도에 미치는 영향의 차이가 있는지 분석한 결과도 마찬가지로 모든 부분에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않는다고 하였다.

신민정·홍창남(2015)은 초등학교 보직교사의 일과 한계, 변화와 보람, 경험이 교사에게 주는 의미를 찾아 초등학교 보직교사의 교직생활의 특징을 연구하였다. 우선 초등학교 보직교사를 분류해 보면 크게 어쩔 수 없는 선택으로 부장이 된 교사, 자신의 선택으로 부장이 된 교사, 상황이 주는 압력과 자신의 선택으로 부장이 된 교사로 나누어진다고 하였다. 또한 보직교사의 일은 교실에서의 일, 동학년 연구실에서의 일, 교무실에서의 일, 교장실에서의 일로 나뉘며, 이로 인해 관리자와의 소통 부재로 벽에 대고 이야기하기, 동네북 되기, 신문고 되기, 눈에 보이는 성과 내기 등의 한계를 경험한다고 하였다. 마지막으로 보직교사 경험 후에는 관리자의 마인드를 이해하게 되고 학교를 바라보는 시각이 넓어지며, 학교 조직의 모든 구성원 사이에서 유연해지며, 학교 조직의 한 일원 중 의미 있는 구성원으로 자리매김할 수 있는 기회가 되어 스스로 존재감을 찾을 수 있게 된다고 하였다.

전현욱(2016)은 30대 초등학교 기혼 여성 보직교사의 학교생활을 연구하였다. 연구 결과, 연구 참여자인 해당 보직교사는 매우 바쁘게 살고 있었고, 그로 인해 ‘그만두고 싶다’는 생각을 하는 것으로 나타났다. 한편 이런 결과는 30대 기혼여성보직교사들이 수많은 정체성들의 교차 속에서 학교생활을 하고 있음을 드러내었으며, 다양한 갈등 상황과 스트레스 속에서 자신을 상실한 채 살아가지만, 더 나은 미래를 그리고자, 자신이 살아 있음을 확인하고자 노력하는 기투의 시-공간의 의미를 가질 수 있음을 또한 보여주었다고 하였다.

권순형(2015)은 초등학교 보직교사의 직무역량을 분석 및 추출하였다. 지식·이해 영역에서는 교육과정 및 부서 운영에 관한 지식이 중요한 역량 요소로 도출되었고, 기능 영역에서는 대체로 인간관계 및 교사들의 협력과 관련된 능력이, 가치·태도 영역에서는 해당 부서 구성원들의 친화력, 책임감 및 공정성에 대한 인식이 중요한 요소로 도출되었다. 이를

토대로 보직교사들의 직무수행에 대한 평가 또는 보직교사 임용에 직무역량 요소를 활용할 것을 제안하였고, 최종 역량 요소들을 활용하여 초등학교 보직교사들의 직무역량 연수 프로그램을 개발할 것을 강조하였다.

정병영, 이재용(2018)은 승진을 준비하는 초등학교 교무부장의 근무 스트레스를 분석하고, 어떠한 심리적 과정이 존재하는지를 체험분석하였다. 그 결과, 승진을 준비 중인 초등학교 교무부장의 스트레스 내부적 요인은 관리자 수행, 자기 신념의 갈등, 역할 수행의 불안감이고, 외부적 요인은 근무 평정, 승진 점수 관리, 업무 곤란도였다. 또한 교무부장이 근무 스트레스를 경험하는 동안 자기 자신을 교육자, 승진 준비자, 업무 담당자, 중재자, 가정의 부모, 잡무 해결사, 외톨이의 역할로 해석하였다. 교무부장의 근무 스트레스 대처 방법으로 회피·체념, 비난·공격, 자기합리화, 포기, 인정이 나타났다. 스트레스의 심리적 과정은 4단계이며, 인식 단계, 해석 단계, 감정유발 단계, 대처 단계였다. 마지막으로 교무부장 교사의 근무 스트레스에 관한 결과가 향후 승진제도 개선에 반영되어 교육 현장의 긍정적 변화에 기여할 것을 강조하였다.

손형국, 한희진, 한수경, 양정호(2018)은 승진을 추구하는 초등학교 부장교사 5명을 심층면담한 후 Colaizzi의 현상학적 방법으로 교직생활 경험을 분석하였다. 결과, 부장교사는 승진을 위해서 학교의 과중한 업무를 담당하였고, 한정된 시간에 부지런하고 적극적인 태도로 근무하였지만 담당업무처리에 더 집중함으로써 학급관리를 소홀히 하게 되었다. 또한 근무성적평정에서 최상의 점수를 얻기 위해 주변의 시선을 견뎌내야 했고, 학교장과의 수직적 복종관계 및 학교 구성원들과의 수평적 협력관계를 형성하였다. 마지막으로 학교 일을 우선시 하여 자신의 가정과 건강을 희생하기도 하였다. 이러한 내용을 바탕으로 승진제도 개선과 보직교사 업무 개편 등을 제안하였다.

선행 연구를 종합해볼 때, 보직교사의 자격 및 임용, 역할, 리더십, 만족도 및 역량 등 다양한 분야에서 연구가 수행된 측면이 있지만 일부 지역 및 일부 교사를 대상으로 한 사례 연구 또는 질적 연구들만 수행되어진

것이 사실이다. 그러나 개별 사례들은 사회 현상의 근거를 제공함에도 불구하고 일반화하기 어렵다는 단점이 있다. 이에 본 연구에서는 전국을 대상으로 한 대량의 데이터를 토대로 보직교사에 관한 양적인 접근을 시도 하고, 객관적인 현상 파악을 추구하는 동시에 다양한 시사점 제공할 것이다.

<표 II-6> 선행연구 분석

영역	연구자	연구내용
자격 및 임용	한강수 (2008)	초등학교 보직교사 제도에 대한 실태와 문제점을 분석, '보직교사 자격제도' 도입을 제안
	유주연 (2011)	보직교사의 역할 및 자격강화에 대한 인식 연구
	오치봉 (2001)	보직교사 임용에 대한 인식과 운영 실태 연구
	박대수 (2002)	초등학교 보직교사 임용실태와 기준에 관한 연구
	이순우 (2017)	초등학교 보직교사임용에 관한 선호요인과 기피요인 분석
	송민 (2018)	초등학교 보직교사제도 운영 실태와 개선방안에 대한 연구
역할	신현석 (1998)	보직교사의 지위와 역할에 관한 법규적 해석
	권동택 (2006)	초등학교 중간관리자의 역할기대와 역할 수행에 관한 차이 연구
	박남기 외 (2006)	초등학교 학년보직교사의 학년 및 학교업무 부담에 대한 연구
	이정선 외 (2007)	초등학교 보직교사의 역할과 수행결과에 대한 사례 연구
	이한호 (2008)	초등학교 보직교사의 역할에 대한 교사들의 인식 연구
	김현수 (2014)	초등학교 보직교사의 직무역량 요소 분석

영역	연구자	연구내용
리더십	이화선 외 (2001)	초등학교 학년보직교사의 지도성과 조직효과성과의 관계를 연구
	강석봉 외 (2013)	초등학교 보직교사에게 요구되는 리더십의 특성에 대한 질적 연구
	추승희 외 (2013)	초등학교 보직교사의 감성적 리더십과 동학년 교사의 직무만족에 관한 연구
	이윤식 외 (2017)	교장, 교감의 변혁적 리더십이 학년 보직교사 리더십 및 교사 셀프리더십을 매개로 학교조직효과성에 미치는 구조관계를 분석
	장희선 (2017)	초등학교 부장교사의 리더십 역량 모형을 개발하고, 리더십 역량의 중요도와 실행도 인식 차이를 분석
만족도 및 역량	한신일 (2004)	보직교사들의 자기효능감과 행정보직자로서 만족도와 의 관계를 분석
	장래찬 (2009)	내·외적 보상 요인이 광주, 전남 초·중등 교사들의 직무만족과 몰입에 미치는 영향을 분석
	유기웅 외 (2010)	교사의 직무에 따라 교사의 직무만족도에 차이가 있는지를 알아보기 위해 집단 간 비교연구를 실시
	신민정 외 (2015)	초등학교 보직교사의 교직생활의 특징을 연구
	전현욱 (2016)	30대 초등학교 기혼 여성 보직교사의 학교생활을 연구
	권순형 (2015)	초등학교 보직교사의 직무역량 요소 12가지를 추출함
	정병영 외 (2019)	승진 준비 중인 초등학교 교무부장교사의 근무 스트레스를 분석하고, 어떤 심리적 과정이 존재하는지를 탐구
	손형국 외 (2018)	승진을 열망하는 초등학교 부장교사의 교직생활 경험에 관한 연구

Ⅲ. 연구 방법

1. 데이터

본 연구에서는 초등학교 보직교사의 특성 및 임용 영향 요인을 파악하기 위해 한국교육개발원에서 제공하는 ‘학교 교육 실태 및 수준 분석 : 2014년도 초등학교 자료’를 사용하였다. 이 자료는 학교 교육의 전반적인 체제를 파악할 수 있는 종합적인 데이터 수집과 분석을 위해 2003년부터 2014년 까지 초·중·고등학교를 대상으로 학교급별 3년 주기로 조사를 실시하고, 동일 학교의 동일 학년 학생(고2, 중3, 초6)을 표집함으로써 학교 단위의 패널 자료를 구축한 것이다. 시도, 지역규모, 학교 설립유형을 고려한 모집단 비례 무선표집 방식과 비례층화무선추출법(ratio-stratified random sampling)을 활용한 학교단위 표집 방식을 적용하였으며, 조사 불응 학교에 대한 대체표집 및 추가표집 병행하였다. 또한 학교 교육의 실태와 수준을 파악할 뿐만 아니라 그 변화 양상을 살펴보기 위한 단위의 반복횡단설계(repeated cross-sectional design)로서, 학교패널 설계 방식의 종단 자료(longitudinal design)를 구축하였다는데 특징이 있다.

본 자료는 전국의 학교, 교사, 학생에 대한 자료를 종합적으로 파악할 수 있다는 장점이 있다. 매년 실시되는 횡단적 조사를 통하여 해당 연도 및 해당 학교급의 학교 교육 실태를 투입-과정-산출의 측면에서 종합적으로 살펴보고, 각 학교가 처한 여건의 차이를 고려한 학교효과를 산출함으로써 학교의 교육 수준과 이에 영향을 미치는 요인 파악할 수 있다. 또한 동일 학교에 대한 3년 간격의 반복 조사를 통해서 학교의 실태와 수준이 시간의 흐름에 따라 어떤 양상으로 변화하는지를 파악하고 종단적 분석을 통해 학교 교육 수준의 변화에 영향을 미치는 주요 요인을 탐색할 수 있다. 마지막으로 초등학교, 중학교, 고등학교 교육의 실태 및 수준과 그 변화 양상을 분석한 결과를 바탕으로 학교급별 비교를 수행하

여, 각 학교급의 고유한 특성 파악할 수 있다.

2014년도 초등학교 조사 자료는 단위학교(232개교), 학생(10,340명), 학부모(9,322명), 교사(6,054)명을 대상으로 9월에 실시되었다. 분석 변수 선정을 위해 데이터의 구체적인 항목은 학교·교장·교사·학생·학부모의 설문지 문항을 참고하였다. stata 14.2버전을 사용하였으며, 데이터 결측을 제거한 후의 최종적인 분석 대상은 초등학교 교사 5966명이다.⁶⁾

2. 분석모형

본 연구의 연구문제 2와 3과 관련된 초등학교 보직교사 임용 영향 요인을 탐구하기 위한 분석모형은 다음과 같다.

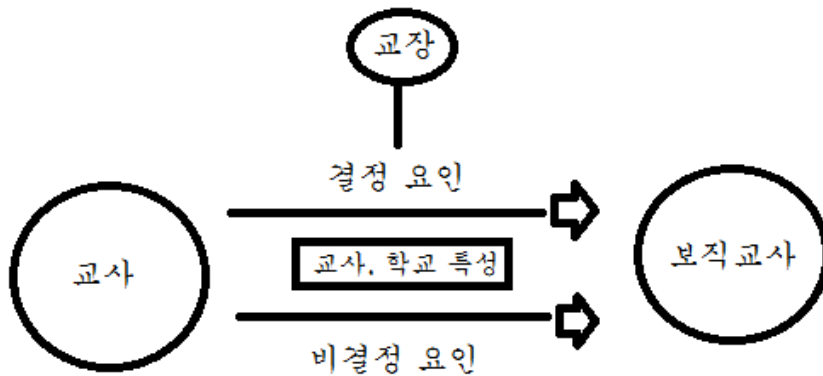


그림 III-1. 분석 모형

6) 출처: <https://www.kedi.re.kr/khome/main/research/selectSurveyDBFormNewAll.do>
(한국교육개발원 홈페이지)에서 2018. 11. 25 인출하여 수정함.

먼저, [연구문제2]에서는 교사가 보직교사로 임용될 때 영향을 미치는 요인과 미치지 않는 요인을 판별한다. 이 요인은 교사 개인특성 8가지와 학교특성 9가지로 구분된다. 보직교사 임용에 영향을 미칠만한 개인요인으로 성별, 담임여부, 총 경력, 현임교 경력, 석박사학위 소지여부, 교직만족도 교사효능감, 교직동기를 설정하였다. 또한 보직교사 임용에 영향을 미칠만한 학교요인으로 사립여부, 여교사비율, 성취도점수, 학교SES, 총 학급 수, 지역규모, 교사평균경력, 교장성별, 교장의 변혁적리더십을 설정하였다. 그 후 설정된 요인 중에서 보직교사 임용 영향 요인으로 판명난 요인과 교장 특성 간 상호작용 효과를 분석하기로 한다.

3. 변수 선정

본 연구에서는 초등학교 보직교사 임용 영향 요인을 살펴보기 위해 <표 III-1>과 같이 변수를 구성하였다.

<표 III-1 변수 구성>

구분	변수명	변수 설명	
종속 변수	보직교사	교사가 보직을 담당하고 있는지 여부 일반교사 (0), 보직교사 (1)	
	여성	남교사 (0), 여교사 (1)	
독립 변수	개인 특성	담임 교사	비담임 (0), 담임 (1)
		총 경력	교사의 총 교직 경력, 단위 (년)
		현임교 경력	교사의 현재 소속 학교 근무 경력, 단위 (년)
		석박사학위 소지여부	학사 (0), 석박사 학위 소지자 (1)
		교직만족도	교직에 대한 만족도 9문항 평균, 5점 리커트 척도 최소 (1) ~ 최대 (5)
		교사효능감	교사의 직무능력에 관한 자기 인식 8문항 평균, 5점 리커트 척도 최소 (1) ~ 최대 (5)
		내적동기	교직을 선택한 내·외적 동기 외적동기 (0), 내적동기 (1)
	학교 특성	사립학교	국·공립 학교 (0), 사립학교 (1)
		여교사비율	학교 전체 교사 중 여교사 비율, 단위 (%) (여교사 수)/(총 교사 수)×100
		성취도점수	소속 학교 학생들의 국어, 수학 학업성취도 평가 평균 점수
학교SES		소속 학교의 가구당 월평균소득 로그값, 단위(만원)	
총 학급 수		소속 학교의 총 학급 수	
지역규모		학교가 소속된 지역의 규모 읍면(0), 특별시(1), 광역시(2), 중소도시(3)	
교사평균경력		소속 교사들의 총 교직 경력 평균, 단위 (월)	
교장 성별	남교장 (0), 여교장 (1)		
교장 변혁적리더십	교장의 변혁적리더십 정도에 관한 교사 인식 25문항 평균 5점 리커트 척도. 최소 (1) ~ 최대 (5)		

[연구문제 1]과 관련해서는 보직교사의 업무특성 외에 교사 개인 특성 8가지를 지역별로 구분하여 차이점을 분석하였다. [연구문제 2와 3]과 관련해서는 보직교사 여부를 종속변수로 두고 교사 개인 특성과 학교 특성을 각각 독립변수로 설정하였다.

● 보직교사

종속변수인 보직교사는 보직교사 여부를 의미하여, 교사 중에서 보직을 담당하고 있는 경우를 일컫는다. 보직을 맡지 않은 일반교사를 0으로 설정하고 보직을 맡은 보직교사를 1로 설정하였다.

● 여성

교사의 성별은 학교에서 직무를 배정하는 중요한 요인이다. 남교사는 여교사보다 교원인사에서 상대적으로 불리한 입장이기 때문에 비선호적인 위치에 배정되는 경향이 있다(Kelly, 2004). 그러므로 교사의 성별은 보직교사 임용 여부에 결정적인 영향을 끼칠 수 있다. 이에 본 연구에서는 교사의 성별을 독립 변수로 설정하고 남교사를 0, 여교사를 1로 코딩하였다.

● 담임교사

담임교사 여부는 보직교사를 임용하는 데 영향을 미치는 요소가 될 수 있다. 현 제도상 학년보직교사의 경우 반드시 담임을 맡아야 하지만 업무보직교사의 경우는 담임을 맡지 않는 경우가 있다. 그래서 업무보직교사가 담임을 맡지 않는 경우가 있더라도 보직교사는 기본적으로 담임일 가능성이 크다는 것을 알 수 있다. 이에 비담임교사를 0, 담임교사를 1로 코딩하였다.

● 총 경력

보직교사는 모든 지역에서 대부분 1급 정교사 이상이 담당하는 경우가 많고, 중간관리자 역할을 한다(신현석, 1998)는 점에서 그 지위를 고려할

때 총 경력은 매우 중요한 지표가 될 수 있다. 오치봉(2001)은 보직교사 임용과정에서 경력 기준을 완화해야 될 필요성이 있다고 하였는데 이는 교사 경력이 중요한 기준으로 작용하고 있다는 것을 의미한다. 그리하여 본 연구에서는 총 경력을 독립변수로 설정하여 (년)수 단위로 코딩하였다.

● 현임교 경력

현임교 경력이 높다는 것은 학교 구성원과 지역 사회에 대한 경험도가 높다는 것을 의미한다. 경험도 상승은 학교 구성원에 대한 이해도와 조직체계에 대한 적응력 향상으로 이어질 수 있다. 이에 따라 업무능력이나 인간관계능력이 중요한 보직교사(박대수, 2002)를 임용할 때 현임교 경력은 중요한 지표가 될 수 있다. 또한 Kelly(2004)는 동료 교사들 사이의 상대적인 연공서열이 교사배정에 중요한 기능을 한다고 하였으므로 현임교 경력은 분명히 중요한 기준이 될 가능성이 높다. 본 연구에서는 교사의 현임교 경력을 (년)수로 투입하였다.

● 석박사학위 소지여부

오치봉(2001)에 의하면 보직교사 임용 과정에서 최우선시 되는 기준은 업무능력이다. 학력이 곧 업무능력으로 귀결되는 것은 아니지만 높은 학력은 높은 전문성이나 높은 의욕으로 해석되어질 수 있다. 그리하여 평균보다 상대적으로 높은 석박사 학위 소지여부를 독립변수로 설정하였다. 학사는 0, 석박사 학위 소지자는 1로 코딩하였다.

● 교직만족도

한신일(2004)의 연구에 의하면 행정보직자로서의 만족도와 교육자로서의 만족도간 정적인 상관관계 있는 것으로 나타났다. 이는 교사가 교육자로서의 만족도가 높을 경우 행정보직자로서의 만족도도 높을 가능성이 있다는 것이고, 결국 만족도가 보직교사 임용에 영향을 줄 수 있음을 뜻한다. 이에 교직만족도 관련 9가지 문항의 평균 점수를 독립변수로 투입

하였다.

● 교사효능감

한신일(2004)은 행정보직자로서 교사의 자기효능감(특히 자신감 영역)이 만족도에 유의미한 영향을 미친다고 하였다. 교사의 자기효능감이 높을 경우 보직교사를 담당하더라도 만족도가 클 가능성이 있게 된다. 이를 고려하여 교사의 직무능력에 관한 인식 8문항의 평균점수를 독립변수로 투입하였다.

● 내적동기

이순우(2017)는 초등학교 보직교사 임용에 관한 선호요인과 기피 요인을 분석하였는데, 금전적 보상과 같은 외재적 동기는 의미 있게 작용하지 못하고 내재적 동기만이 의미 있게 작용한다고 하였다. 이에 교직에 대한 선택 동기 문항을 내적 동기와 외적 동기로 나눈 후 내적 동기가 보직교사 임용과정에서 긍정적인 요소로 작용하는지 분석하였다. 내적동기 변수를 더미변수로 처리하되 외적동기를 0, 내적동기를 1로 코딩하였다.

● 사립학교

사립학교의 경우 그 특수성에 비추어 볼 때 공립학교 보직교사 제도와 다소 차이가 있을 수 있다. 이에 사립학교 여부를 독립변수로 설정하고 공립학교를 0, 사립학교를 1로 코딩하여 더미변수로 투입하였다.

● 여교사비율

Talbert(1992)의 연구에 따르면 여교사 비율은 학교 내의 교사 분리 현상에 영향을 끼친다. 이는 학교 교사 중 여교사가 차지하는 비율이 학교 조직 구성에 영향을 줄 수 있음을 뜻한다. 본 연구에서는 전체교사대비 여교사의 비율을 백분율로 환산하여 독립변수로 투입하였다.

● 성취도 점수

보직교사 임용과 소속 학교 학생들의 학업성취도가 관계있는지를 분석하기 위해 본 변수를 투입하였다. 성취도점수는 소속 학교 학생들의 국어, 수학 과목의 평균점수로 코딩하였다.

● 학교 SES

학교 SES는 학교 간 교사 배정에 영향을 미치는 주요 변수 중 하나로 간주된다(Lankford, Loeb & Wyckoff, 2002). 학교 SES가 보직교사 임용에 영향을 주는지 알아보기 위해 소속 학교 학부모들의 월평균 가구소득을 로그값으로 변환하여 독립변수로 투입하였다.

● 총 학급 수

초·중등교육법에 의하면 보직교사의 배치기준에 관한 사항을 관할청이 정하는 것으로 되어있다. 즉 관할청의 종류에 따라 보직교사의 배치기준이 달라질 수 있음을 의미하지만 관할청은 보통 단위학교의 총 학급 수를 기준으로 배치기준을 정한다. 이에 소속 학교의 총 학급 수를 독립변수로 설정하였다.

● 지역규모

학교가 소속된 관할청은 보직교사 배치기준을 정하고 관할청은 지역에 따라 다르다. 그러므로 지역의 특성이 보직교사 임용에 영향을 끼칠 수 있음을 고려하여 독립변수로 투입하였다. 이 때 지역규모를 더미변수로 처리하되 읍면지역 0, 특별시 1, 광역시 2, 중소도시 3으로 코딩하였다.

● 교사평균경력

평균 교사 경력이 높은 학교에서 저경력 교사가 상대적으로 관리하기 어려운 학급을 맡는다(Kalogrides, Loeb & Beteille, 2012)는 연구에서 볼 수 있듯이 교사평균경력은 교사 배정에 유의미한 영향을 끼칠 가능성이 있다. 이에 교사평균경력이 보직교사 임용에서도 영향을 끼칠 가능성을

고려하여 소속 학교 교사들의 교직평균경력(개월)을 독립변수로 투입하였다.

● 교장 성별

오치봉(2001)의 연구에 따르면 보직교사 임용과정에서 결정적 영향을 미치는 교장이 중요한 요소를 균형 있게 판단해야 한다고 하였다. 즉 교장은 보직교사 임용에서 가장 중요한 위치를 점하고 있다는 것을 뜻한다. 이에 교장의 특성 중 한 가지로서 성별을 독립변수로 투입하였고, 남교장 0, 여교장 1로 코딩하였다.

● 교장 변혁적 리더십

이윤식·고병면(2017)의 연구에 의하면, 교장·교감의 변혁적 리더십이 학년 보직교사 리더십과 교사 셀프리더십 및 학교조직효과성에 직접적으로 유의한 효과를 미친다고 하였다. 즉 교장의 변혁적 리더십이 보직교사의 리더십에 영향을 끼친다면 보직교사의 임용에도 영향을 끼칠 가능성이 있는 것이다. 이러한 선행연구에 따라 교장의 변혁적 리더십 정도를 하나의 독립변수로 투입하였다. 이 때 변혁적 리더십에 관한 선행연구를 바탕으로 그것을 구성하는 하위요소와 관련이 있는 25문항의 평균점수로 코딩하였다.

4. 분석 방법

가. t검정

본 연구의 연구문제 1-가(보직교사와 일반교사의 직무수행 특성 비교)를 분석하기 위하여 t검정을 실시하였다. 초등학교 교사 집단을 보직교사와 일반교사로 구분한 후 집단 간의 직무수행 시간에 차이가 있는지를 분석하였다.

t검정(t-test)은 모집단의 분산이나 표준편차를 모를 때 모집단을 대표하는 표본으로부터 추정된 분산 또는 표준편차를 가지고 검정하는 방법이며, 실제 경험·사회과학연구 분야에서 자주 쓰이는 통계적 방법이다. t검정에서 쓰이는 분포는 t분포이다. t분포의 특징은 자유도에 따라서 형태가 다른 가측분포이나 Z분포처럼 표준정규분포가 아니다. 또한 평균이 0이고 정규분포처럼 좌우대칭이며, 기본 가정은 다음과 같다.

- 종속변수가 양적변수이어야 한다.
- 모집단의 분산이나 표준편차를 알지 못할 때 사용한다.
- 모집단의 분포가 정규분포이어야 한다.
- 등분산성 가정이 충족되어야 한다.

위의 기본을 충족시키면 단일표본 t검정, 독립표본 t검정, 종속표본 t검정을 사용할 수 있으며 각각의 정의는 다음과 같다. 단일표본 t검정은 모집단의 분산을 모를 때 모집단에서 추출된 표본 평균과 연구자가 설정한 특정한 수를 비교하는 방법이다. 독립표본 t검정은 서로 다른 두 모집단의 속성인 평균을 비교하기 위하여 각각의 모집단을 대표하는 표본들을 독립적으로 추출한 후 표본 평균들을 비교함으로써 모집단간의 유사성을 검정하는 방법이다. 종속표본 t검정은 각기 다른 두 모집단의 평균을 비교하기 위해 각각 모집단으로부터 추출된 표본의 평균들을 비교하여 모집단의 평균을 비교하는 방법이다. 이때 추출된 표본들은 서로 독립적인 것이 아닌 어떤 관계가 있는 종속적인 것이어야 하며, 사전사후 검증 또는 대응표본 t검정으로 불리기도 한다(성태제, 2000).

나. 다중회귀분석(multiple regression model)

본 연구의 연구문제 2-나(지역별 보직교사의 특성)을 분석하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression model)을 활용하였다. 회귀분석은 종속 변수(dependent variable)와 하나 이상의 독립변수(independent variable) 사이의 함수관계를 분석하는 통계적인 기법을 가리킨다(김순귀, 2104). 회귀분석의 주된 목적은 독립변수와 종속변수 간의 관계를 규명하는 것이라고 할 수 있다. 특히 다중회귀분석은 종속변수의 변화를 설명하기 위해서 두 가지 이상의 독립변수가 사용되는 모형이다(박찬희, 2012). 여러 가지 독립 변수를 사용함으로써 모형의 예측력을 높일 수 있고, 다중 선형회귀분석의 경우 최소자승법(ordinary least square : OLS)을 이용한다(김신, 2105).

[연구문제 2-나]의 분석을 위해 우선 지역을 독립변수로 설정하고, 지역을 다시 읍면지역, 특별시, 광역시, 중소도시로 구분하여 더미변수로 처리하였고, 읍면지역을 기준으로 설정한 후 분석을 실시하였다. 종속변수는 <표 III-1 변수 구성> 중 교사의 내적 특성을 8가지를 변수로 하였는데, 이는 총 경력, 성별, 현임교 경력, 학력, 내적동기, 교직만족도, 교사효능감, 담임 여부이다. 본 분석에서 사용된 회귀식은 다음과 같다.

[수식 3.1]

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1si} + \beta_2 X_{2si} + \beta_3 X_{3si} + \varepsilon_{si}$$

[수식 3.1]의 회귀식을 살펴보면 먼저, X_1 , X_2 , X_3 는 각각 특별시, 광역시, 중소도시의 경우를 나타내며 β_0 는 읍면지역의 결정계수를 나타낸다. s 는 지역의 각 학교를 의미하며, i 는 각 학교의 교사를, ε_{si} 오차항을 의미한다.

다. 로지스틱 회귀분석(Logistic regression)

보직교사 임용 영향 요인과 관련된 연구문제 2와 3을 분석하기 위해 로지스틱회귀분석을 사용하였다. 로지스틱회귀분석의 목표는 회귀분석과 같이 종속변수와 한 가지 이상의 독립변수들 간의 관계를 파악하기 위해 가장 적합한 모형을 찾는 것이며, 종속변수의 형태가 범주형일 때 사용된다(김순귀, 2014).

로지스틱 회귀분석은 종속변수가 이항변수(binary variable)일 때 또는 다항변수(multinomial variable)일 경우 사용하는 통계분석 기법으로 사회과학 연구에서 널리 사용되어 왔다(Morrow-Howell & Proctor, 1992; Long, 1997; Stokes, 2000; Allison, 2001; Harrell, 2001; 고길곤, 2017에서 재인용). 행정학 연구 분야에서 찬성·반대와 같은 선택의 문제나, 특정한 위험이나 행위의 존재 여부, 또는 여러 가지 대안 중 어떤 것을 선택할지 등의 문제가 흔히 다루어지기 때문에 로지스틱 회귀분석의 활용 범위는 매우 크다고 할 수 있다(고길곤, 2017).

1) 로지스틱 회귀분석의 가정

로지스틱 회귀모형은 일반선형회귀모형에서 제한되는 많은 가정들을 극복할 수 있기 때문에 독립변수가 두 가지의 값만 취하는 모형에서 널리 사용된다. 다음은 로지스틱 회귀모형에서의 가정이다(성웅현, 2001).

- 가. 로지스틱 회귀모형은 독립변수와 설명변수들 간 함수관계를 선형이 아닌 비선형관계로 가정한다.
- 나. 종속변수의 분포가 정규분포를 따르지 않아도 가능하다.
- 다. 종속변수는 제시된 설명변수의 수준에서 동일한 분산을 가질 필요가 없다.
- 라. 오차항의 정규성이 가정되지 않는다.
- 마. 설명변수의 척도는 연속형, 범주형 또는 혼합형으로 구성될 수 있다.

바. 로지스틱 회귀모형은 최우추정법을 사용하므로 추정량의 신뢰성을 확보하기 위해 표본의 크기가 어느 정도 대표본이 되어야 한다.

2) 로지스틱 회귀계수의 추정⁷⁾

선형회귀모형에 주어진 기본가정이 충족되는 상황에서 최소자승추정량법(LSE: least squares estimator)은 좋은 성질을 갖기 때문에 선형회귀모형에서의 모수 추정을 위해 주로 사용된다. 그러나 반응변수가 범주형인 로지스틱 회귀모형에선 그렇지 않다. 따라서 로지스틱 회귀모형에서는 회귀모수 추정을 위해 일반적으로 관측 데이터가 발생할 확률을 최대화 하는 값을 모수의 추정치로 삼는 최대우도추정법(maximum likelihood estimation)을 사용한다. 최대우도추정법을 적용하기 위해서는 우도함수(likelihood function)를 설정하고, 우도함수를 최대화하는 값을 찾아서 모수의 추정치로 결정한다. 로지스틱 회귀모형에서 사용되는 우도함수 L은 다음과 같다.

[수식 3.2]

$$L(\beta) = \prod_{i=1}^n \pi_i^{y_i} (1 - \pi_i)^{1 - y_i}$$

이 때, L값의 계산을 용이하게 만들기 위해 보통 자연로그를 취한 로그우도함수를 사용한다. 로그우도함수는 다음과 같이 나타낸다.

[수식 3.3]

$$\ln L(\beta) = \sum_{i=1}^n [y_i \ln \pi_i + (1 - y_i) \ln (1 - \pi_i)]$$

이 방정식의 결과가 최대가 되게 하는 값 β 가 최우추정치인데, 최적화

7) 출처: (장혜원, 2008)의 p.5-6의 내용을 참고하여 연구자가 수정함.

기법인 반복재가중최소자승추정(IRLS: iteratively reweighted least squares estimation)알고리즘을 사용하여 추정치를 구할 수 있다. (r+1) 번째 반복과정의 추정치는 다음과 같이 표현된다.

[수식 3.4]

$$\hat{\beta}^{(r+1)} = \hat{\beta}^{(r)} + (X^t W^{(r)} X)^{-1} X^t (y - \hat{\pi}^{(r)})$$

[수식 3.5]

$$W^{(r)} = \text{diag}[\hat{\pi}_i^{(r)}(1 - \hat{\pi}_i^{(r)})]$$

이 반복과정은 적절한 반복완료기준에 의하여 반복과정이 수렴할 때까지 계속해서 최종적인 추정치를 구하게 된다.

3) 모형 적합도

로지스틱 회귀분석의 경우 우도함수를 이용하면 모형 적합성을 평가할 수 있다. 우도함수를 이용한 모형적합성은 독립변수를 모형에 투입했을 때와 모형에 투입시키지 않았을 때 우도함수 값이 얼마나 증가하는지를 측정하는 방법이다. 이 우도함수가 변형된 방식으로 아카이케 기준 (Akaike Information Criterion, AIC), 베이저안 정보 기준 (Bayesian information criterion, BIC) 등의 기준도 사용할 수 있다. 그러나 AIC와 BIC는 변수들이 증가함에 따라 우도함수가 증가하는 문제를 다소 조정함으로써 모형 간결성의 원칙을 반영해주지만 통계적 가설 검정이 쉽지 않아서 일반적으로 $-2\text{Log } L$ 이 사용된다. 이 검정통계량은 “독립변수가 모형에 투입되더라도 우도비에는 차이가 없다”라는 귀무가설을 검정하기 때문에 “모든 독립변수들의 회귀계수가 0이다”라는 귀무가설을 검정하는 방식과 유사하다. 즉 $-2\text{Log } L$ 값은 추정된 모형이 데이터를 얼마나 잘

설명하는지를 나타내는 척도이다. 독립변수를 모형에 포함시켰을 경우 $-2\text{Log } L$ 값을 제시해 주지만 이 값의 크기만으로는 모형 적합성을 판단하기 어렵기 때문에 독립변수를 포함한 경우와 그렇지 않은 경우의 로그-우도 값의 차이에 관한 카이제곱 통계량을 제공하는 것이 바람직하다(고길곤, 2017; 김순귀, 2014).

4) 초등학교 보직교사 임용 영향 요인 모형

초등학교 보직교사 임용 영향 요인을 분석하기 위해 [수식 3.6]처럼 로지스틱 회귀분석 모형을 설정한다. 종속변수는 보직교사 여부이며, 독립변수 중 개인특성은 여성, 담임교사, 총 경력, 현임교 경력, 석박사학위 소지여부, 교직만족도, 교사효능감, 내적동기를, 학교특성은 사립학교, 여교사비율, 성취도점수, 학교SES, 총 학급 수, 지역규모, 교사평균경력, 교장 성별, 교장 변혁적리더십으로 설정하였다.

[수식 3.6]

$$\log\left(\frac{\pi_{si}}{1-\pi_{si}}\right) = \alpha + \beta_1 x_{1si} + \beta_2 x_{2si} + \beta_3 x_{3si} + \beta_4 x_{4si} + \beta_5 x_{5si} + \beta_6 x_{6s} + \dots + \beta_{17} x_{17si}$$

위의 수식에서 s 는 각 학교를 의미하며, i 는 교사를 의미한다. x_1 에서 x_8 는 독립변수 중 교사 개인수준 특성이고, x_9 부터 x_{17} 까지는 학교수준 특성을 나타낸다.

IV. 연구 결과

1. 기술통계

초등학교 보직교사 임용 영향 요인을 분석하기 위하여 구성된 자료의 기술통계치는 <표 IV-1>과 같다.

초등학교 교사 중 보직교사가 차지하는 비중은 24.2%이다. 즉 보직교사는 4명 중 1명꼴로 배치되어 있다. 여교사는 전체 교사 중 77.3%를 차지하고 있는데 남교사 보다 3배가량이나 많은 수치이다. 담임교사는 비담임 교사보다 많으며 전체의 81%를 차지한다. 전체교사의 교직 총 경력 평균은 약 14년이고 현임교 경력은 2년 정도이다. 교사들의 31.9%가 석사학위를 소지하고 있다. 교사들이 느끼는 교직만족도 점수 평균은 3.897로써 보통 보다 조금 더 높은 수준이다. 교사효능감 평균 점수는 교직만족도 보다 약간 더 높은 4.106이며, 이는 교사들이 자신의 능력에 대해서 어느 정도 만족함을 나타낸다. 내적동기는 교사들이 교직을 선택한 이유를 내·외적 동기로 나누었을 경우 내적동기로 대답한 경우이다. 교사들 중 45.7%가 내적동기 때문에 교직을 선택하였다고 보여진다.

학교 수준에서 분석된 최종 데이터는 233개교이다. 사립학교는 약 1%가량으로 우리나라의 학교는 대부분 공립학교이다. 각 학교의 여교사비율 평균은 71.7%이며, 전체교사 중 여교사가 차지하는 비중과 비슷하다. 학생들의 국어 및 수학 과목의 학업성취도 평균 점수는 52.45로 나타났다. 학교SES는 소속학교 학부모들의 월평균 가구소득 자연로그 값으로 계산한 결과 5.946(단위: 만원)으로 나타났다. 전국 초등학교의 평균 학급 수는 23.6학급으로 점차 감소되는 추세에 있다. 지역별로는 초등학교의 9%가 특별시에 소재하고 있으며, 15.4%가 광역시에, 25.7%가 중소도시에 소재하고 있다. 각 학교의 재직교사 평균경력은 약 175(개월)로 나타났다. 교장의 성별 중 여교장은 24.2%로 남교장의 비율이 3배 가까이 많다. 마지막으로 교장의 변혁적리더십은 교사들이 인식하는 교장선생님

의 변혁적리더십 관련 25문항의 평균 점수이며, 대체로 높은 점수(4.186)로 나타났다.

<표 IV-1 기술 통계 분석>

구분	변수명	사례수	평균	표준편차	최소	최대	
종속 변수	보직교사	5,966	0.242	0.428	0	1	
독립 변수	개인 특성	여성	5,938	0.773	0.418	0	1
		담임 여부	5,960	0.810	0.391	0	1
		총 경력	5,887	14.317	10.275	0	45
		현임교 경력	5,557	2.02	2.419	0	39
		석박사학위 소지여부	5,967	0.319	0.466	0	1
		교직만족도	5,925	3.897	0.722	1	5
		교사효능감	5,927	4.106	0.539	1	5
		내적동기	5,962	0.457	0.498	0	1
	학교 특성	사립학교	233	0.012	0.112	0	1
		여교사비율	233	0.717	14.463	2.631	72.727
		성취도점수	233	52.454	5.871	37.583	69.258
		학교SES	233	5.946	0.293	4.927	7.213
		총 학급 수	233	23.678	12.759	6	61
		특별시	233	0.090	0.286	0	1
		광역시	233	0.154	0.362	0	1
		중소도시	233	0.257	0.438	0	1
		교사평균경력(개월)	233	174.871	41.466	0	286.304
		교장 성별	231	0.242	0.429	0	1
		교장 변혁적리더십	233	4.186	0.354	1	5

2. 보직교사 업무수행 특성 및 지역적 특성

보직교사의 임용 영향 요인을 탐구하기에 앞서 업무수행 특성 및 지역적 특성을 분석하여 보직교사의 특성을 파악해 보고자 하였다.

가. 보직교사와 일반교사의 직무수행 특성 비교

초등학교 보직교사의 직무를 일반교사와 비교하기 위하여 정영수 외(2005)의 연구에 나타난 보직교사 직무를 참고하였다. 총 8개 영역으로 각각 교과지도, 창의적 체험활동 지도, 생활지도, 학급경영, 학교경영참여, 학부모·지역사회 관계, 전문성 개발, 보직업무로 구분된다. 본 연구에서 설정한 변수 중 수업시간 및 수업준비시간, 학생평가시간은 교과지도 영역에 포함되고, 학생기록시간·학생상담시간·진로지도시간은 생활지도 영역에 포함된다. 또한 회의참여 시간은 학교경영참여 영역에 포함되며, 행정업무시간은 보직업무영역에, 연수시간 및 수업개선활동은 전문성 개발영역에, 학부모상담은 학부모·지역사회관계 영역에 포함될 수 있다.

보직교사의 업무수행 특성을 일반교사와 비교한 결과는 <표 IV-2>와 같다. 첫째, 보직교사는 일반교사보다 담임을 맡고 있는 경우가 더 많다. 보직교사는 85%가 담임을 맡고 있고 일반교사는 80%가 담임을 맡고 있다. 이는 현 제도상 보직교사 중 학년보직교사는 의무적으로 담임을 맡아야 되기 때문에 고정적인 배치가 이루어지기 때문이라 짐작할 수 있다. 둘째, 보직교사와 일반교사의 주당수업시간의 차이는 유의하나 이는 일주일간 0.3시간으로 큰 차이가 없다고 볼 수 있다. 셋째, 근무시간 내의 수업준비시간은 일반교사가 유의하게 크지만 근무시간 외일 경우 보직교사가 더 크다. 이는 보직교사가 다양한 업무부담으로 인하여 근무시간 외에 수업준비를 집중적으로 한다고 볼 수 있다. 넷째, 학생평가시간에서도 수업준비시간과 같은 결과가 나타났다. 근무시간 내에는 일반교사가 크지만 근무시간 외에서는 보직교사가 더 평가시간이 길다. 다섯째, 근무시간 내의 학생기록 시간 차이는 유의하지 않다. 그러나 근무시간 외의 학생기록 시간은 보직교사가 유의하게 큰 것으로 나타났다. 여섯째,

학생상담시간도 근무 시간 내에는 두 집단 간에 차이가 없었지만 근무시간 외에는 보직교사가 유의하게 큰 것으로 나타났다. 일곱째, 진로지도시간은 근무시간 내외를 막론하고 보직교사가 더 큰 것으로 나타났다. 이는 보직교사가 일반교사보다 진로지도에 더 힘을 쏟고 있다는 것을 뜻한다. 여덟째, 회의참여시간은 근무시간 내외 모두 보직교사가 많았다. 보직교사는 역할과 책임이 일반교사보다 더 크고 학교경영에 관여할 일이 많기 때문이라 볼 수 있다. 아홉째, 행정업무시간은 보직교사의 경우가 근무시간 내외 모두 더 큰 것으로 나타났다. 보직교사의 경우 일반교사보다 근무시간 내외를 합쳐 일주일 동안 3시간 이상 더 행정업무를 처리하는 부담을 안고 있다. 열 번째, 생활지도와 행정업무로 인한 수업지장 정도는 보직교사가 더 크게 느끼는 것으로 나타났다. 이는 보직교사의 생활지도 범위가 학년이나 학교단위로 넓어지기 때문이며 행정업무량이 일반교사에 비해 훨씬 크기 때문이다. 그러나 학교행사로 인한 수업지장 정도의 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 다음으로 과제부여(1개월 기준), 연수시간(1년), 수업개선활동(1년), 학부모상담(1년)의 경우 보직교사가 모두 유의하게 높았다. 이는 보직교사의 경우 일반 교사보다 학력 및 경력, 효능감이 높다는 점을 고려할 때 전문성이나 의욕측면에서 해석이 가능할 수 있다.

<표 IV-2 보직교사와 일반교사의 직무수행 특성 비교>

변수명	일반교사			보직교사			t-test
	N	Mean	SD	N	Mean	SD	
담임여부	4507	0.80	0.40	1449	0.85	0.36	0.052***
주당수업시간	4420	20.66	5.26	1427	20.99	4.49	0.327**
수업준비시간(근무 내)	4387	7.01	4.75	1422	6.33	4.44	-0.684***
수업준비시간(근무 외)	4270	3.56	3.38	1396	3.85	3.38	0.289***
학생평가시간(근무 내)	4392	3.96	2.99	1410	3.74	2.84	-0.222**
학생평가시간(근무 외)	4101	1.49	1.76	1335	1.70	1.78	0.211***
학생기록시간(근무 내)	4334	2.33	2.21	1406	2.28	2.05	-0.051
학생기록시간(근무 외)	4150	0.81	1.31	1350	1.03	1.38	0.221***
학생상담시간(근무 내)	4359	3.84	3.07	1416	3.81	2.94	-0.0275
학생상담시간(근무 외)	4171	0.95	1.32	1364	1.06	1.35	0.109***
진로지도시간(근무 내)	4212	1.69	1.58	1372	1.78	1.58	0.093*
진로지도시간(근무 외)	4161	0.43	0.90	1355	0.55	0.94	0.112***
회의참여시간(근무 내)	4332	1.86	1.34	1391	2.31	1.54	0.454***
회의참여시간(근무 외)	4136	0.16	0.44	1339	0.30	0.59	0.147***
행정업무시간(근무 내)	4357	4.49	4.08	1407	6.33	4.85	1.833***
행정업무시간(근무 외)	4182	1.49	2.32	1339	2.98	3.17	1.491***
수업지장정도 (생활지도)	4491	3.05	1.08	1445	3.18	1.14	0.125***
수업지장정도 (행정업무)	4494	3.61	1.12	1446	3.87	1.09	0.262***
수업지장정도 (학교행사)	4492	3.26	1.10	1445	3.24	1.11	-0.024
과제부여(1개월)	4517	6.83	4.40	1449	7.07	4.44	0.237*
연수시간(1년)	4517	58.24	56.39	1449	78.81	62.33	20.580***
수업개선활동(1년)	4517	8.14	4.79	1449	9.69	5.05	1.550***
학부모상담(1년)	4517	31.92	49.57	1449	37.85	53.76	5.926***

* p<.1, ** p<.05, *** p<.01

나. 지역적 특성

초등학교 보직교사의 지역적 특성을 비교하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 IV-3>과 같다. <표 IV-1 기술 통계 분석> 중 교사 개인 특성 8가지 변수를 사용하였고 지역을 더미변수로 처리하였다.

<표 IV-3 보직교사 지역별 특성 비교 >

구분	총경력	여성	현임교 경력	석박사 학위	내적동기	교직 만족도	교사 효능감	담임
특별시	3.604*** (0.714)	0.094** (0.041)	2.080*** (0.311)	0.049 (0.045)	0.015 (0.045)	-0.078 (0.060)	0.102** (0.041)	0.070** (0.032)
광역시	1.934*** (0.531)	0.090*** (0.033)	-0.127 (0.107)	0.006 (0.036)	-0.029 (0.036)	-0.121** (0.050)	0.090*** (0.032)	0.034 (0.025)
중소도시	2.089*** (0.520)	0.147*** (0.030)	0.137 (0.121)	-0.118*** (0.033)	0.009 (0.033)	-0.109** (0.044)	0.011 (0.030)	0.010 (0.025)
R ²	0.19	0.14	0.10	0.06	0.06	0.21	0.24	0.04
N	1,349							

* p<.1, ** p<.05, *** p<.01

먼저, 보직교사의 총경력을 보면 읍면지역에 비해 나머지 세 지역이 모두 유의하게 증가하는 것으로 나타났다. 특히 광역시가 가장 유의하게 증가하였는데 이를 종합해보면 읍면지역의 경우 세 도시 지역보다 상대적으로 저경력 교사들이 보직교사를 담당하고 있다고 볼 수 있다. 둘째, 보직교사 성별의 경우 읍면지역에 비해 나머지 세 지역 모두 여성 비율이 유의하게 증가하였다. 이는 도시지역이 읍면지역보다 여성보직교사의 비율이 대체로 크다는 것을 의미한다. 셋째, 보직교사의 현임교 경력은 지역에 따라 다양하게 나타났다. 특별시의 경우만 읍면지역보다 유의하게 증가하였고, 광역시와 중소도시는 유의하지 않았다. 넷째, 보직교사 학력의 경우 중소도시만이 읍면지역보다 유의하게 감소하였고, 나머지 두 지역은 증가하였으나 유의하지 않았다. 다섯째, 보직교사의 내적동기는 읍면지역에 비해 광역시가 감소하였고 다른 두 지역은 증가하였으나

세 지역 모두 유의하지 않았다. 여섯째, 보직교사의 교직만족도는 읍면지역보다 나머지 세 지역이 모두 감소했으나 광역시와 중소도시만 유의하였다. 즉 읍면지역의 보직교사가 도시지역의 보직교사보다 대체로 교직만족도가 높다고 할 수 있다. 일곱째, 보직교사의 교사효능감은 세 지역 모두 읍면지역보다 증가하였으나 특별시와 광역시만 유의하였다. 즉 도시지역이 읍면지역보다 대체로 보직교사의 효능감이 높은 편이다. 마지막으로 보직교사가 담임을 맡는 경우는 읍면지역보다 특별시가 유의하게 증가하였고, 광역시와 중소도시는 증가했으나 유의하지 않았다. 이는 읍면지역에 소규모 학교가 많이 분포하는 것과 관련지을 수 있다. 소규모 학교에는 복식학급이 존재할 가능성이 더 커지므로 담임을 맡게 될 가능성이 상대적으로 감소하기 때문이다.

3. 초등학교 보직교사 임용 영향 요인

초등학교 보직교사 임용 영향 요인을 분석하기 위해 이항 로지스틱회귀분석을 실시한 결과는 <표 IV-4>과 같다.

<표 IV-4 보직교사 임용 결정 요인>

변수명	보직교사	
	추정계수 (SE)	승산비 (Odds-Ratio)
여성	-1.004*** (0.082)	0.366***
담임 여부	0.486*** (0.092)	1.626***
총 경력	0.035*** (0.003)	1.035***
현임교 경력	0.064*** (0.019)	1.066***
석박사학위 소지여부	0.883*** (0.069)	2.419***
교직만족도	-0.061(0.054)	0.940
교사효능감	0.476*** (0.076)	1.604***
내적동기	0.139** (0.069)	1.149**
사립학교	-0.314 (0.397)	0.729
여교사비율	0.006* (0.003)	1.006*
성취도점수	0.006 (0.007)	1.006
학교SES	-0.172 (0.201)	0.841
총 학급 수	-0.006* (0.003)	0.993*
특별시	-0.049 (0.308)	0.961
광역시	-0.088 (0.126)	0.920
중소도시	-0.060 (0.081)	0.944
교사평균경력	-0.003*** (0.000)	0.996***
교장 성별	-0.002 (0.085)	0.997
교장 변혁적리더십	0.17*** (0.052)	1.190***
_cons	-3.270 (1.015)	-
LR chi2	573.34***	

* p<.1, ** p<.05, *** p<.01

● 여성

성별을 보면 남교사 보다 여교사가 보직교사가 될 승산이 0.366배로 감소한다. 이를 확률로 계산하면 남교사가 여교사보다 보직교사가 될 확률이 2.73($1/0.366$)배 높은 것이다. 초등학교에서는 여교사의 비율이 남교사보다 압도적으로 높지만 보직교사는 그와 반대인 셈이다.

● 담임 여부

담임교사가 보직교사가 될 승산은 비담임교사에 비해 1.626배로 증가한다. 즉 보직교사는 담임을 맡게 되는 경우가 더 많다. 이는 현행 제도상 보직교사는 학년담당보직교사와 업무담당보직교사로 나누어져 있고, 학년담당보직교사는 담임을 고정적으로 맡아야하기 때문이다. 업무담당교사는 담임을 맡지 않을 경우도 있지만 항상 그런 경우는 없으므로 보직교사는 담임을 맡게 될 가능성이 커지게 된다.

● 총 경력

교사의 교직 총 경력이 1년 증가할 때 보직교사가 될 승산은 1.035배만큼 증가한다. 보직교사는 그 지위나 역할로 볼 때 저경력 교사가 담당하기에는 알맞지 않고 보통 1급 정교사를 기본 요건으로 하기 때문에 경력이 높아질 경우 보직교사가 될 가능성이 커지는 것이다.

● 현임교 경력

교사의 현임교 경력이 1년 높아질 경우 보직교사가 될 승산은 1.066배로 증가한다. 이는 학교현장에서 보직교사를 임용할 때 총 경력과는 별개로 소속 학교에 대한 이해도나 경험을 전문성으로 인정한다는 것을 의미한다. 따라서 교사가 부임한 첫해보다는 다소 시간이 지나서 조직과 환경에 적응한 뒤에 보직을 맡기는 경우가 많다는 것을 추론할 수 있다.

● 석박사학위 소지여부

최종 학력이 학사인 경우보다 석박사인 경우 보직교사가 될 승산이

2.419배로 증가한다. 보직교사는 일반교사 보다 높은 전문성을 요구한다는 측면에서 볼 때 석박사학위는 상대적으로 높은 전문성으로 인정됨을 보여준다. 또한 교사 개인의 석박사학위 소지는 더 높은 의욕과 관련지어 해석되어 질 수 있으므로 상대적으로 높은 학력은 보직교사를 임용하는 데 뚜렷한 기준이 된다.

● 교직만족도

교직만족도의 경우 일반교사보다 보직교사가 감소하나 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉 일반교사와 보직교사는 교직만족도에 있어서 뚜렷한 차이를 보이지 않는다.

● 교사효능감

교사효능감의 경우 평균점수가 한 단위 증가할 때 보직교사가 될 승산이 1.604배로 증가한다. 즉 보직교사들은 일반교사에 비해 교사효능감이 더 높은 편이라고 할 수 있다. 이는 보직교사가 학교 경영에서 중추적인 역할을 담당한다(한강수, 2008)으로 미루어 볼 때 자신의 능력에 대한 믿음이 중요하게 작용하고 있음을 뜻한다.

● 내적동기

교직을 선택한 동기를 내적동기와 외적동기로 구분했을 경우, 내적동기를 가진 교사가 외적동기를 가진 교사보다 보직교사가 될 승산이 1.149배로 증가한다. 즉 보직교사들은 일반교사보다 내적동기를 가진 경우가 많다는 것을 의미하며 일 자체에서 오는 보람과 인정을 중요시 한다고 볼 수 있다. 이순우(2017)의 연구에 의하면 초등학교 보직교사는 금전적 보상과 같은 외재적 동기는 의미 있게 작용하지 못하고 내재적 동기만이 의미 있게 작용하는 것으로 나타났다고 하였는데 이것 역시 같은 맥락에서 해석되어질 수 있다.

● 사립학교

사립학교의 교사가 보직교사가 될 승산은 공립학교의 경우보다 감소하였으나 유의하지 않았다. 이는 사립학교의 교원 인력이 공립학교 보다 상대적으로 여유가 있다고 해석할 수 있으며, 사립학교 학부모들의 교육 열과도 관련지어 해석할 수 있다.

● 여교사 비율

단위 학교의 여교사 비율이 1% 증가하면 보직교사가 될 승산이 1.006배로 증가하였다. 비록 증가폭이 작다하더라도 유의했다는 점에서 여교사 비율은 보직교사 임용에 유의한 영향을 미치는 요소라고 할 수 있다. 그리고 여교사 비율이 높은 학교에서 보직교사가 될 승산이 높다는 것은 여교사 비율이 높은 학교일수록 보직교사의 수가 증가할 가능성이 있다는 것을 의미한다.

● 성취도 점수

단위 학교 학생들의 국어, 수학 성취도 점수는 보직교사 임용에 유의한 영향을 끼치지 않는 것으로 나타났다. 이는 보직교사 제도가 학교 학생들의 학업 수준과는 무관하게 제도화 되어 있다는 것으로 해석할 수 있다.

● 학교 SES

단위 학교 학부모들의 월평균 가구 소득과 보직교사 임용과의 관계는 유의하지 않은 것으로 드러났다. 이는 학부모들의 경제적 배경이 보직교사의 임용에 영향을 미치는 요소가 아님을 밝혀준다.

● 총 학급 수

단위 학교의 학급 수가 1학급 씩 늘어날 때 보직교사가 될 승산이 0.993배로 감소하였다. 현행 제도 상 보직교사의 수는 학급 수를 기준으로 정해져있어 학급 수가 늘어나더라도 보직교사의 수는 상한선으로 제

한되어있다. 그렇기 때문에 학급 수가 늘어나면 교사의 수가 늘어나게 되고 교사의 수가 늘어나면 상대적으로 보직교사가 될 승산이 감소하게 되는 것이다.

- 특별시, 광역시, 중소도시

특별시, 광역시, 중소도시는 읍면지역 보다 보직교사의 승산이 감소했으나 유의하지 않았다. 그러나 읍면지역을 제외한 나머지 지역의 승산이 감소했다는 점에서 읍면지역의 인력 상황이 가장 부족하다는 것을 추론해 볼 수 있다.

- 교사평균경력

단위학교의 교사평균경력이 1개월 높아질 때 보직교사가 될 승산이 0.996배로 감소하였다. 이는 교사평균경력이 높아질수록 보직교사의 수가 상대적으로 감소하여 보직교사를 맡을 가능성이 줄어든다는 것을 뜻한다. 즉 동일한 학급 수일 때 교사평균경력이 높으면 보직교사가 될 가능성이 줄어든다는 것이다.

- 교장 성별

교장의 성별은 보직교사 임용에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 교장의 성별에 따라 보직교사를 배치하는 수가 차이가 없음을 뜻한다고 볼 수 있으며 교장 개인의 특성이 미치는 영향력이 미미하다고도 볼 수 있다.

- 교장 변혁적리더십

교장의 변혁적리더십이 1점 증가하면 보직교사가 될 승산이 1.19배로 증가하는 것으로 나타났다. 이는 이윤식·고병면(2017)의 연구에서 교장, 교감의 변혁적 리더십이 학년 보직교사 리더십과 교사 셀프리더십 및 학교조직효과성에 직접적으로 미치는 효과가 모두 유의하게 나타난 것과 같은 맥락에서 이해될 수 있다. 또한 이 결과는 두 가지로 해석될 수 있

는데 첫째는 교사가 교장의 변혁적리더십에 대해 긍정적으로 인식할 수록 보직교사가 될 승산이 증가한다는 것이고 둘째는 일반교사에 비해 보직교사가 교장의 변혁적리더십에 대해서 더 긍정적으로 인식하는 경향이 있다는 것이다.

4. 교장과 교사의 상호작용 효과

현행 교육법상 보직교사의 배치기준은 관할청에 위임되어 있고 보직교사의 임용에 관한 권한은 실질적으로 교장이 행사한다. 이에 따라 교장과 교사의 특성에 따라 보직교사 임용여부에 차이가 있는지를 알아보기 위해 다음과 같이 상호작용 효과를 분석하였다. 첫째 교장과 교사의 성별을 변수로 하여 성별 간 특성이 상호작용 효과를 나타내는지 분석하였다. 둘째, 교장 경력과 교사 경력 간 상호작용 효과를 분석하였다. 셋째, 공모교장 여부와 교사의 현임교 경력 간 상호작용 효과를 분석하였다. 마지막으로, 교장의 학력과 교사의 경력 간 상호작용 효과를 분석하였다.

가. 교장 성별과 교사 성별 간의 상호작용 효과

교장과 교사의 성별에 따른 상호작용 효과를 분석하기 위하여 총 4가지의 경우를 더미변수로 처리하였고 그 결과는 <표 IV-5>와 같다. 남교장과 남교사일 경우를 기준으로 하여 나머지 3가지 경우가 유의한 효과를 나타내는지 알아본 결과, 첫째, 남교장과 여교사의 경우는 남교장과 남교사의 경우에 비해 승산이 0.349배로 감소하였다. 이는 보직교사에서 남성이 차지하는 비율이 여성보다 훨씬 크다는 것과 일치하는 결과이다. 둘째 여교장과 남교사의 경우 남교장과 남교사의 경우보다 승산이 감소했으나 유의하지 않았다. 즉 여교장은 남교장에 비해 여성 보직교사를 더 기용하지만 특별히 여성 보직교사를 더 선호한다고 볼 수 없다. 셋째 여교장과 여교사의 경우는 남교장과 남교사의 경우보다 승산이 0.369배로 감소하였다. 이점 역시 여교사의 경우는 보직교사가 될 승산이 현저

히 감소한다는 본 연구의 결과와 같은 맥락에서 해석되어질 수 있다. 종합하면 여교사는 교장의 성별에 상관없이 보직교사가 될 승산이 감소하며 교장 성별에 따른 보직교사 성별 선호도는 차이가 없다.

<표 IV-5 교장 성별과 교사 성별 간 상호작용 효과>

구분	보직교사여부 (Odds-Ratio)	
	추정계수 (SE)	승산비 (Odds-Ratio)
남교장*남교사 (0)	-	-
남교장*여교사 (1)	-1.050*** (0.092)	0.349***
여교장*남교사 (2)	-0.173 (0.160)	0.840
여교장*여교사 (3)	-0.996*** (0.120)	0.369***
담임 여부	0.484*** (0.092)	1.623***
총 경력	0.035*** (0.003)	1.035***
현임교 경력	0.064*** (0.021)	1.066***
석박사학위 소지여부	0.883*** (0.069)	2.419***
교직만족도	-0.059 (0.054)	0.941
교사효능감	0.472*** (0.076)	1.603***
내적동기	0.141** (0.069)	1.152**
사립학교	-0.285 (0.395)	0.751
여교사비율	0.006* (0.003)	1.006*
성취도점수	0.006 (0.007)	1.006
학교SES	-0.185 (0.201)	0.830
총 학급 수	-0.006** (0.003)	0.993**
특별시	-0.060 (0.310)	0.941
광역시	-0.088 (0.125)	0.915
중소도시	-0.059 (0.081)	0.942
교사평균경력	-0.003*** (0.000)	0.996***
교장 변혁적리더십	0.174*** (0.052)	1.190***
_cons	-3.172 (1.017)	-
LR chi2	574.85***	

* p<.1, ** p<.05, *** p<.01

나. 교장 경력과 교사 경력 간 상호작용 효과

교장의 경력과 교사의 경력에 따라 보직교사 임용에 상호작용 효과가 나타나는지를 분석하기 위하여 경력을 두 가지로 구분하여 분석하였다. 첫째는 현임교 경력을 기준으로 하여 상호작용 효과를 분석하였고, 둘째는 총 경력을 기준으로 하여 상호작용 효과를 분석하였다. 그 결과는 <표 IV-6>와 같다.

우선, 교장과 교사의 현임교 경력 간 상호작용 효과를 보면 유의한 정적 관계가 있는 것을 알 수 있다. 교장의 현임교 경력은 보직교사 임용에 관한 교사의 현임교 경력의 제고효과를 0.03만큼 증가시키는 것으로 나타났다. 이 결과는 교장의 현임교 경력이 높아질수록 교사의 현임교 경력을 상대적으로 더 중시하게 된다는 것으로 해석될 수 있다. 따라서 교장의 현임교 경력이 높아질수록 현임교 경력이 높은 교사가 상대적으로 보직교사로 임용될 가능성이 더욱 증가하는 것이다.

한편 교장과 교사의 총 경력 간 상호작용 효과를 분석한 결과 유의한 관계가 없는 것으로 나타났다. 결과적으로 교장의 총 교직 경력이 높아짐에 따라 총 교직 경력이 높은 교사를 보직교사로 임용하는 정도에 차이가 있다고 볼 수 없는 것이다. 바꾸어 말하면 총 교직 경력이 높은 교장일수록 총 교직 경력이 높은 교사를 상대적으로 더 선호한다고 말하기에 무리가 있다는 것이다.

요약하면 교장과 교사의 경력 간 상호작용 효과분석에서는 현임교 경력에서만 유의한 결과가 나타났고 총 경력에서는 유의한 결과가 나타나지 않았다. 교장의 현임교 경력이 높아질수록 현임교 경력이 높은 교사를 보직교사로 임용하는 경향이 더 강화되는 것으로 해석할 수 있다. 그러나 교장의 총 경력이 높아질수록 총 경력이 높은 교사가 보직교사로 임용되는 경향이 더욱 증가한다고는 볼 수 없다.

<표 IV-6 교장의 경력과 교사의 경력 간 상호작용 효과>

구분	보직교사여부 (Odds-Ratio)			
	추정계수 (SE)	승산비 (Odds-Ratio)	추정계수 (SE)	승산비 (Odds-Ratio)
교사 현임교 경력	0.013 (0.027)	1.013	-	-
교장 현임교 경력	-0.116*** (0.038)	0.890***	-	-
교장 현임교경력*교사 현임교경력	0.030** (0.012)	1.030**	-	-
교사 총경력	-	-	0.031 (0.306)	1.001
교장 총경력	-	-	0.001 (0.021)	1.031
교장 총경력*교사 총경력	-	-	0.000 (0.000)	1.000
여성	-1.011*** (0.084)	0.363***	-1.007*** (0.082)	0.365***
담임 여부	0.521*** (0.094)	1.684***	0.485*** (0.093)	1.625***
총 경력	0.035*** (0.003)	1.036***	-	-
현임교 경력	-	-	0.064*** (0.019)	1.066***
석박사학위 소지여부	0.912*** (0.070)	2.489***	0.883*** (0.069)	2.419***
교직만족도	-0.068 (0.055)	0.933	-0.060(0.054)	0.941
교사효능감	0.476*** (0.076)	1.610***	0.473*** (0.076)	1.606***
내적동기	0.127* (0.070)	1.136*	0.135*(0.069)	1.145*
사립학교	-0.409 (0.405)	0.663	-0.010(0.085)	0.756
여교사비율	0.007* (0.003)	1.007*	0.006* (0.003)	1.006*
성취도점수	0.005 (0.007)	1.006	0.006 (0.007)	1.006
학교SES	-0.196 (0.206)	0.821	-0.174 (0.202)	0.840
총 학급 수	-0.005* (0.003)	0.994*	-0.006* (0.003)	0.993*
특별시	-0.128 (0.382)	0.878	-0.006 (0.394)	0.993
광역시	-0.149 (0.131)	0.861	-0.064 (0.179)	0.937
중소도시	-0.082 (0.082)	0.920	-0.051 (0.093)	0.950
교사평균경력	-0.003*** (0.000)	0.996***	-0.003***(0.000)	0.996***
교장 성별	-0.000 (0.087)	0.999	-0.004 (0.086)	0.995
교장 변혁적리더십	0.165 (0.053)	1.180***	0.173***(0.053)	1.190***
_cons	-2.990 (1.040)	-	-3.334 (1.284)	-
LR chi2	581.52***		574.30***	

* p<.1, ** p<.05, *** p<.01

다. 공모교장 여부와 교사 현임교 경력 간 상호작용 효과

공모제 교장 여부와 교사 현임교 경력 간의 상호작용 효과를 분석한 결과는 <표 IV-7>와 같다. 표를 보면 공모제 교장여부는 교사의 현임교 경력과 유의한 정적 상관관계를 나타냄을 알 수 있다. 공모제 교장은 보직교사 임용 시 교사의 현임교 경력 제고효과를 0.18만큼 증가시켰는데, 이러한 결과는 공모제 교장이 비공모제 교장보다 보직교사를 임용함에 있어서 현임교 경력을 더 중시하는 경향이 있는 것으로 해석될 수 있다.

<표 IV-7 공모제 교장 여부와 교사 현임교 경력 간 상호작용 효과>

구분	보직교사여부 (Odds-Ratio)	
	추정계수 (SE)	승산비 (Odds-Ratio)
교장 공모여부	-0.332* (0.175)	0.716*
교사 현임교 경력	0.049** (0.020)	1.050**
교장 공모여부*교사 현임교 경력	0.180** (0.073)	1.197**
여성	-1.003*** (0.083)	0.366***
담임 여부	0.488*** (0.093)	1.630***
총 경력	0.034*** (0.003)	1.035***
석박사학위 소지여부	0.885*** (0.070)	2.423***
교직만족도	-0.062 (0.055)	0.939
교사효능감	0.474*** (0.077)	1.606***
내적동기	0.149** (0.070)	1.161**
사립학교	-0.169 (0.387)	0.844
여교사비율	0.006 (0.003)	1.006
성취도점수	0.007 (0.007)	1.007
학교SES	-0.202 (0.202)	0.816
총 학급 수	-0.006* (0.003)	0.993*
특별시	-0.004 (0.307)	0.995
광역시	-0.084 (0.129)	0.918
중소도시	-0.048 (0.083)	0.952
교사평균경력	-0.003*** (0.000)	0.996***
교장 성별	0.003 (0.087)	1.003
교장 변혁적리더십	0.175 (0.053)	1.191***
_cons	-3.027 (1.019)	-
Wald chi2	578.51***	

* p<.1, ** p<.05, *** p<.01

라. 교장 학력과 교사 경력 간의 상호작용 효과

교장의 학력과 교사 경력 간의 상호작용 효과를 분석하기 위하여 교장의 학력을 석박사 학위 소지여부로 구분하였고, 교사의 경력을 총 경력, 현임교 경력의 경우로 각각 구분하여 분석하였다. 결과는 <표 IV-8>와 같다.

먼저 교장의 학력과 교사 총 경력 간의 상호작용 효과를 분석한 결과 유의한 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 학사 학위를 소지한 교장보다 석박사 학위를 소지한 교장의 경우 보직교사 임용에 관한 교사 총경력의 제고 효과를 0.018만큼 증가시키는 것으로 나타났다. 즉 석박사 학위를 소지한 교장의 경우 보직교사를 임용할 때 상대적으로 총 경력을 더 중시할 가능성이 크다는 것으로 해석될 수 있다. 바꾸어 말하면 고학력 교장의 경우 보직교사의 전문성 요소로 교사의 총 경력을 더 고려하고 있음을 나타낸다고 할 수 있다.

다음으로 교장의 학력과 교사의 현임교 경력 간 상호작용 효과를 분석한 결과 역시 유의한 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 석박사 학위를 소지한 교장은 그렇지 않은 교장보다 보직교사 임용에 관한 현임교 경력의 제고효과를 0.06만큼 증가시켰다. 이는 석박사 학위를 소지한 교장일수록 보직교사를 임용할 때 교사의 현임교 경력을 더 중시한다는 것으로 해석될 수 있다. 다시 말하면 고학력 교장은 보직교사를 임용할 때 전문성의 요소로 현임교 경력을 더 선호하는 경향이 있다고 볼 수 있다.

종합하면, 석박사 학위를 가진 고학력 교장일수록 학사 학위를 가진 교장에 비해 보직교사를 임용할 때 경력이라는 요소를 상대적으로 더 중시하는 경향이 있는 것으로 추론할 수 있다. 이 때 총 경력, 현임교 경력 경우 모두 유의했으며 고학력 교장이 경력이라는 요소를 보직교사의 전문성 중 하나로써 더 중요하게 인식하고 있음을 나타낸다.

<표 IV-8 교장의 학력과 교사 경력 간 상호작용 효과>

구분	보직교사여부 (Odds-Ratio)			
	추정계수 (SE)	승산비 (Odds Ratio)	추정계수 (SE)	승산비 (Odds Ratio)
교사 총경력	0.021*** (0.006)	1.021***	-	-
교장 석박사학위 소지여부	-0.378*** (0.131)	0.685***	-	-
교장 석박사학위 소지여부*교사 총경력	0.018** (0.007)	1.018***	-	-
교사 현임교 경력	-	-	0.017 (0.027)	1.017
교장 석박사학위 소지여부	-	-	-0.229** (0.113)	0.794**
교장 석박사학위 소지여부*교사 현임교 경력	-	-	0.060* (0.036)	1.062*
여성	-1.005*** (0.082)	0.365***	-1.005*** (0.083)	0.365***
담임 여부	0.479*** (0.092)	1.614***	0.482*** (0.093)	1.619***
총 경력	-	-	0.035*** (0.003)	1.035***
현임교 경력	0.064*** (0.021)	1.066***	-	-
석박사학위 소지여부	0.890*** (0.069)	2.436***	0.891*** (0.069)	2.438***
교직만족도	-0.061 (0.054)	0.940	-0.060 (0.055)	0.941
교사효능감	0.472*** (0.076)	1.603***	0.471*** (0.076)	1.602***
내적동기	0.144** (0.069)	1.155**	0.140** (0.069)	1.151**
사립학교	-0.341 (0.402)	0.710	-0.404 (0.404)	0.667
여교사비율	0.006* (0.003)	1.006*	0.006* (0.003)	1.006*
성취도점수	0.006 (0.007)	1.006	0.007 (0.007)	1.007
학교SES	-0.141 (0.205)	0.867	-0.144 (0.205)	0.865
총 학급 수	-0.006* (0.003)	0.993*	-0.006* (0.003)	0.993*
특별시	-0.018 (0.313)	0.981	-0.022 (0.310)	0.977
광역시	-0.058 (0.129)	0.942	-0.051 (0.129)	0.949
중소도시	-0.048 (0.083)	0.952	-0.046 (0.083)	0.954
교사평균경력	-0.003*** (0.000)	0.996***	-0.003*** (0.000)	0.996***
교장 성별	-0.004 (0.086)	0.995	0.006 (0.086)	1.006
교장 변혁적리더십	0.176*** (0.052)	1.193***	0.178*** (0.053)	1.195***
_cons	-3.183 (1.035)		-3.331 (1.034)	
LR chi2	579.19***		577.11***	

* p<.1, ** p<.05, *** p<.01

V. 논의

본 연구에서는 초등학교 보직교사의 직무수행 및 지역적 특성을 파악하고, 임용 영향 요인을 탐구하는 것을 목적으로 한다. 각각의 분석 결과에 대한 논의 사항은 다음과 같다.

1. 학교효과성 제고를 위한 보직교사 업무부담 완화

본 연구의 연구문제 [1-가]는 초등학교 보직교사와 일반교사의 직무별 수행시간을 t검정으로 분석하여 비교한 것이다. 분석 결과, 보직교사와 일반교사 간 직무수행시간에는 명확한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 보직교사는 일반교사에 비해 직무별 수행시간이 대체적으로 높게 나타났다. 수업시간, 수업준비시간, 학생평가시간, 학생기록시간, 학생상담시간, 진로지도시간, 회의참여 시간, 행정업무시간, 연수시간, 수업개선활동, 학부모상담 중에서 근무시간 내의 수업준비시간과 학생평가시간만 일반교사에서 유의하게 증가했을 뿐 나머지 항목에서는 보직교사가 유의하게 큰 것으로 나타났다. 더 나아가 항목별 통계치를 합산하면, 보직교사의 월평균(4주) 직무수행 시간이 일반교사보다 19시간가량 높게 나타났다. 또한 보직교사는 일반교사 보다 담임을 맡는 경우도 많으며, 수업지장정도를 느끼는 강도가 더 컸다. 이러한 결과들은 보직교사 기피현상의 원인으로 거론되는 업무부담이 충분히 근거가 있음을 입증하는 결과이다.

실제로 보직교사의 업무부담은 여러 차례 지적된 바 있다. 송민(2018)의 연구에서는 업무부담이 보직교사 기피현상의 원인이 됨을 지적하고 있으며, 이한호(2008)은 보직교사 역할수행에서 과중한 업무부담을 제기하였다. 오치봉(2001)은 특히 소규모 학교에도 보직교사의 수를 늘려 업무부담을 경감시킬 필요가 있음을 강조하였다. 손형국 외(2018)은 보직교사의 과중한 업무처리로 인한 학급관리 소홀을 지적하였으며, 박남기 외(2006)은 초등학교 학년보직교사의 절반 가까이가 주당 3시간 정도의

수업 결손을 하는 것을 우려하였다.

결론적으로 보직교사의 직무수행시간에 대한 분석결과와 기존의 선행연구를 고려할 때 업무부담 완화는 반드시 필요하다고 할 수 있으며, 이는 학교 효과성 제고 측면에서도 필요성이 크다. 이치호(2017)의 연구에서는 교원업무경감이 교원전문성 및 학교조직효과성에 긍정적인 영향을 미친다고 하였는데 보직교사의 업무경감 역시 이러한 차원에서 필수적이라 할 수 있다. 또한 정나나(2012)는 업무부담이 낮을수록 직무만족도는 높아지고, 직무만족도가 높을수록 학교효과성이 높아진다고 하였다. 이는 보직교사의 업무경감이 직무만족도와 학교효과성 향상으로 이어질 수 있음을 시사한다. Hargreaves(1992)는 교원의 수업준비 시간이 늘어날수록 교실에서 학생들과의 상호작용의 수준이 높아지고 교원의 수업의 질이 향상됨을 주장하였다. 종합해볼 때 보직교사의 업무부담완화는 학교 교육의 효과성을 제고하기 위해 시급히 해결될 필요성이 있다.

2. 보직교사에 대한 남성 쏠림 현상

본 연구의 [연구문제 2]의 결과에서 가장 두드러지는 특징은 보직교사에 대한 남성 쏠림 현상이다. 계수의 절대값과 승산비를 고려할 때 보직교사에 임용여부에 영향력이 가장 큰 요인은 성별이기 때문이다. 즉 여성이 남성보다 보직교사가 될 승산이 3분의 1정도로 감소한다는 것은 남성 쏠림 현상이 심각하다는 결론이 된다. 이는 한국 사회와 전 세계적 현상인 교직의 여성화 현상과 반대되는 양상이며 그 원인과 문제점을 파악할 필요가 있다.

첫째, 남성 쏠림 현상의 원인은 ‘승진’과 관련이 있다. 송민(2018)의 연구에 의하면 보직교사로 임용되는 교사는 승진을 목적으로 한다는 인식이 가장 많았다. 또한 남성이 관리자로서 승진하는 비율이 여성보다 큰 것을 감안하면 ‘승진’은 남성 쏠림 현상의 핵심적인 원인이 된다. 2018년 현재 초등학교 교장은 6,023명 그 중 여성은 2,697명인데⁸⁾, 여교사가 남

8) 출처: 교육부 교육통계서비스 <http://kess.kedi.re.kr/index>에서 2018.12.01.인출

교사보다 2배가량 많지만 정작 교장은 남교장이 더 많다. 그래서 남성의 승진 선호가 보직교사 쏠림에 영향을 준다고 할 수 있다.

둘째, 보직교사 남성 쏠림 현상은 유능한 여성 인재의 진출을 약화시킬 수 있다. 물론 여성의 사회진출 증가와 함께 여성의 관리직 진출 또한 증가하고 있지만 여교사의 비율에 비하면 미약한 실정이다. 그래서 보직교사 쏠림현상을 완화하고 유능한 여성들의 참여를 더 활성화한다면 교육력 제고의 측면에서도 효과가 있을 것이다.

종합하면, 보직교사 남성 쏠림 현상은 교직의 여성 비율을 감안할 때 명백히 입증된다. 남성 쏠림 현상은 ‘승진’과 관련이 크다고 할 수 있으며, 향후 유능한 여성의 참여를 장려하는 방안이 필요하다.

3. 보직교사 임용과 관료제적 학교 특성

본 연구의 [연구문제 2]는 초등학교 보직교사 임용 영향 요인을 로지스틱 회귀분석을 통해 분석한 것이다. 결과에 따르면 담임을 맡을수록, 남교사일수록, 교직 총 경력이 높을수록, 현임교 경력이 높을수록, 학력이 높을수록, 교사효능감이 높을수록, 내적동기를 가질수록, 여교사비율이 높을수록, 교장의 변혁적 리더십이 높을수록 보직교사가 될 가능성이 증가하였다. 반면, 총 학급수가 증가할수록, 교사평균경력이 증가할수록 보직교사가 될 가능성이 감소하였다. 이와 관련하여 본 논의에서는 총 경력과 현임교 경력 모두가 중요하게 작용한다는 것을 관료제적 학교 특성과 관련지어 해석하고자 한다.

학교조직은 전문적 관료제로서 전문적 특성과 관료제적 특성을 동시에 지닌다(윤정일, 송기창, 조동섭, 김병주, 1994)고 볼 수 있다. 교사 개인이 전문가로서 상당한 자율재량권을 가진다는 점에서 전문적 특성을 지니며, 이와 동시에 규칙과 규정, 서열이 존재한다는 점에서 관료제적 특성을 갖는다. 그런데 보직교사 임용 과정에서 총 경력이나 현임교 경력이 결정요인으로 작용한다는 것은 연공서열주의가 존재한다는 것을 뜻하고

이는 학교조직의 관료제적 특성을 여실히 보여주는 것이다. 교직사회에서는 관리자를 제외한 교사들이 동등한 직위로 인식되지만 실질적으로는 그렇지 않을 수 있음을 반영한다. 또한 본 결과는 교사들이 교직경력이나 소속학교 근무경력을 기반으로한 연공서열에 따라 학교에서 교사들 사이의 관계 및 입지를 구축한다(Kalogrides, Loeb & Beteille, 2012; 김미화, 2013에서 재인용.)는 연구결과와 맥락을 같이 한다.

연공서열주의는 조직 내에서 경험을 전문성의 요소로 삼는다는 점에서 합리화될 수 있다. 그러나 오치봉(2001), 박대수(2002)의 연구에서 보직교사 임용의 최우선 요소로 업무능력이 나타났는데 이는 경력만큼이나 능력이 중요한 임용 요소로 인식되고 있음을 의미한다. 그러므로 보직교사 임용 과정에서 경력과 능력을 균형 있게 반영하는 제도적 장치가 마련되어야 할 것이다.

4. 보직교사에 대한 교장의 선호요인 존재

본 연구의 [연구문제 3]에서는 보직교사 임용 과정에서 발생하는 교장의 특성과 교사의 특성 간 상호작용 효과를 분석하였다. 성별의 경우, 교장과 교사의 상호작용 효과는 없었다. 그러나 교장의 경력, 학력, 공모제 여부와 교사의 경력 간 상호작용 분석에서 유의한 효과가 나타났다. 특히 교사의 현임교 경력은 공모제 교장, 석박사 학위 소지 교장, 현임교 경력이 높은 교장과 유의한 정적 효과를 나타냈으며, 교사의 총 경력은 석박사 학위 소지 교장과 유의한 정적 효과를 나타냈다. 이러한 결과는 다음과 같은 측면으로 논의될 수 있다.

우선, 교장의 유형에 따라 보직교사에 관한 상대적 선호 요인이 존재한다는 것을 증명해준다. [연구문제 2]에서 이미 총 경력과 현임교 경력이 보직교사 임용 가능성을 높이는 요인으로 판명되었는데, 특히 공모 교장이나 석박사 학위 소지 교장, 현임교 경력이 높은 교장은 상대적으로 더 현임교 경력을 선호한다고 볼 수 있다. 또한 석박사 학위를 소지한 교장

은 상대적으로 더 총 경력을 중시하는 것으로 해석할 수도 있다.

둘째, 현행 보직교사의 임용제도는 교장의 특성이 결정적인 요인으로 작용할 수 있음을 보여준다. 또한 보직교사의 임용 기준은 추상적이고 모호한 측면이 많아 교장의 권한이 절대적인 요소가 될 수 있는 상황을 반영하고 있는 것으로도 해석할 수 있다. 즉 교장의 유형에 따라 나타나는 상호작용 효과가 유의한 것으로 보아 실제 현장에서는 교장 특성에 따라 보직교사 임용 양상이 달라질 수 있음을 추론할 수 있다. 이는 오치봉(2001)의 연구에서 교장이 보직교사의 임용과정에 결정적 영향을 미친다는 견해와 맥락을 같이 한다.

종합하면, 교장의 유형에 따른 보직교사 상대적 선호 요인에는 차이가 존재하며, 교장의 특성이 보직교사 임용의 결정적 요인이 되는 것은 임용 권한이 교장에게 위임된 현 실태를 반영하는 것이다.

IV. 결론

1. 요약

본 연구에서는 초등학교 보직교사의 특성을 규명하고 임용 영향 요인을 분석하였다. 먼저, 초등학교 보직교사의 특성을 파악하기 위해 직무수행특성을 일반교사와 비교하였고, 도시와 읍면 지역 간 차이를 살펴보았다. 다음으로 초등학교 보직교사의 임용 영향 요인을 교사특성 및 학교 특성으로 분석하였고, 최종적으로 교장과 교사의 상호작용효과를 분석하였다. 분석 자료로는 한국교육개발원에서 제공하는 ‘학교 교육 실태 및 수준 분석 : 2014년도 자료’를 사용하였고, 분석프로그램으로는 stata 14.2버전을, 분석 방법으로는 t검정, 다중회귀분석, 로지스틱 회귀분석을 활용하였다. 각 연구문제의 결과를 요약하면 다음과 같다.

가. 초등학교 보직교사의 업무수행 특성 및 지역별 특성

초등학교 보직교사는 일반교사에 비해 담임인 경우가 많으며, 주당수업시간이 길다. 근무시간 내의 수업준비시간과 학생평가지 시간은 일반교사가 더 크지만 근무시간 외일 경우 보직교사가 더 크다. 근무시간 내의 학생기록 시간과 학생상담시간 차이는 유의하지 않았으나 근무시간 외의 경우 보직교사가 더 길다. 진로지도, 회의참여, 행정업무시간은 근무시간 내외 모두 보직교사가 더 크다. 보직교사는 생활지도와 행정업무로 인한 수업지장정도를 더 크게 느끼며, 과제부여(1개월 기준), 연수시간(1년), 수업개선활동(1년), 학부모상담(1년)의 경우도 보직교사가 모두 유의하게 높았다.

보직교사의 지역별 특성을 살펴보면, 총경력과 여성비율은 세 도시 지역이 읍면지역보다 확실히 유의하게 증가하였다. 교사효능감과 담임여부는 세 지역 모두 유의한 건 아니었으나 도시지역이 읍면지역보다 대체로

증가하였다. 이와는 반대로 교직만족도의 경우 읍면지역이 도시지역보다 대체로 증가하였다. 한편, 현임교 경력과 내적동기, 석박사학위 소지여부는 뚜렷한 방향성과 유의성을 보이지 않았다.

나. 초등학교 보직교사 임용 영향 요인

초등학교 보직교사 임용 영향 요인을 분석한 결과, 남교사일수록, 담임교사일수록, 교직 총 경력이 높을수록, 현임교 경력이 높을수록, 학력이 높을수록, 교사효능감이 높을수록, 내적동기를 가질수록, 여교사 비율이 높을수록, 교장의 변혁적 리더십 정도가 높을수록 보직교사가 될 승산이 증가하였다. 이와 반대로 단위학교의 총 학급 수가 증가할수록, 교사평균 경력이 증가할수록 보직교사가 될 승산이 감소하였다.

다. 교장과 교사의 상호작용 효과

초등학교 보직교사 임용 영향 요인을 분석하기 위하여 교장과 교사의 상호작용 효과를 알아본 결과는 다음과 같다. 우선 교장과 교사의 성별 간 상호작용효과는 나타나지 않았다. 교장과 교사의 경력 간 분석 결과, 교장의 현임교 경력이 증가할 때 교사의 현임교 경력 효과가 커지는 것으로 나타났고, 총 경력에서는 유의한 결과가 나타나지 않았다. 공모제 교장일 경우 교사의 현임교 경력효과가 증가하였으며, 교장이 석박사 학위를 소지할 경우 교사의 총 경력, 현임교 경력 효과가 모두 커지는 것으로 나타났다. 즉 현임교 경력이 높은 교장과 공모제 교장, 석박사 학위 소지 교장은 상대적으로 더 현임교경력을 선호하는 것으로 볼 수 있고, 특히 석박사 학위 소지 교장은 총 경력도 상대적으로 더 선호한다고 볼 수 있다.

2. 제언

본 연구의 연구 결과를 바탕으로 한 제언은 다음과 같다.

가) 정책적 제언

연구 결과를 바탕으로 한 정책적 제언은 크게 4가지로 제시한다. 첫째, 보직교사의 업무부담을 완화할 수 있는 대책을 수립해야 한다. 보직교사는 일반교사보다 월평균 19시간의 직무를 더 수행하고 있으며 담임부담과 수업지장정도인식도 더 크기 때문에 업무부담이 상당하다고 볼 수 있다. 그에 반해 보직교사에 대한 처우는 매우 열악한 상황이기 때문에 갈수록 심화되는 보직교사 기피 현상을 해결하기 위해서라도 업무부담을 완화할 필요가 있다. 또한 보직교사의 업무부담 완화는 수업결손을 막고, 보직교사의 만족도를 향상시키며 나아가 학교 효과성 증대로 이어질 수 있으므로 그 필요성이 인정된다.

둘째, 여성의 보직교사 진출을 장려하는 방법이 모색되어야 한다. 초등학교에서 여교사는 남교사의 두 배가 넘지만 정작 여교사가 보직교사가 될 승산이 남교사에 비해 3분의 1 정도로 줄어든다. 즉 여교사의 인원은 남교사보다 많지만 보직교사 임용확률은 떨어지게 되는 것이다. 그러나 남성 쏠림 현상은 유능한 여성 인재의 보직임용을 저해하고 이는 곧 교육력 제고의 측면에서 부정적인 영향을 끼칠 수 있다. 그러므로 남성의 육아휴직 제도 확대 등 여성의 보직교사 진출을 장려할 수 있는 다양한 방안을 강구해야 한다.

셋째, 보직교사 임용에서 경력과 능력을 균형 있게 고려하는 제도수립이 필요하다. 현 보직교사 임용 결정 요인에서는 총 경력과 현임교 경력이 중요한 요소로 작용하다. 물론 경력은 축적된 경험을 보장하고 전문성을 높이는데 매우 중요한 요소지만, 경력중심의 임용은 연공서열주의와 무사안일주의로 빠질 가능성이 있다. 그러므로 경력과 함께 능력을 균형성 있게 반영하는 방향으로 임용 제도를 개선한다면 학교 경영을 효

율성 및 수월성을 향상시킬 수 있을 것이다.

넷째, 보직교사 자격제도의 도입을 공론화할 필요가 있다. 현행 제도는 그 기준이 불분명하고 모호한 측면이 있어 교장의 재량에 의해 임용되는 측면이 많다. 그러나 재량이나 권한이 지나치면 남용으로 이어질 수 있고 비합리적인 임용사례가 발생할 수 있다. 그래서 자격제도를 통해 합리적인 임용 제도를 구축할 필요가 있으며, 이는 보직교사의 지위와 보상을 향상시켜 매력도의 증가로 이어지게 될 것이다.

나) 후속 연구 제언

연구 결과와 한계를 고려하여 후속 연구의 방향을 수립하기 위한 제언을 다음과 같이 제시한다. 첫째, 보직교사의 직무수행 특성을 폭넓게 반영하는 연구가 수행되어야 한다. 본 연구에서 분석한 직무수행 항목은 보직교사와 일반교사의 직무 전체를 분석하였다고 볼 수 없다. 물론 대부분의 직무 영역을 포함하고 있는 것은 사실이나 보직교사만이 독립적으로 수행하는 직무나, 교사 개인의 차별적인 직무를 모두 포괄하고 있지는 않다. 그러므로 조금 더 엄밀한 연구를 위해 직무를 폭넓게 조사·반영하여야 한다. 또한 본 연구는 직무수행을 시간의 측면에서만 분석하였으나 주관적인 어려움을 나타내는 곤란도를 같이 비교하여야 한다. 동일한 직무에 대해서도 보직교사와 일반교사가 느끼는 곤란성의 정도는 다를 수 있으므로 이를 동시에 제시한다면 더 풍부한 결과를 도출할 수 있을 것이다.

둘째, 여성의 보직교사 참여를 확대할 수 있는 방안에 대한 후속연구가 필요하다. 본 연구에서는 남교사가 여교사보다 보직교사가 될 승산이 매우 크다는 결론이 나타났으나 실제 교직에서는 여성이 두 배 이상 많다. 여교사의 인원에 비해 그 참여도가 저조하다면 인재등용의 측면에서 손해가 될 수 있다. 반대로 여교사의 보직교사 임용이 확대된다면 남녀 성비의 균형을 확보할 수 있고 남성들의 부담이 줄어들 수 있다. 또한 학교교육의 효과성이나 수월성을 극대화하는 데 도움이 될 것이다.

셋째, 초등학교와 중학교의 보직교사 임용 영향요인에 대한 비교연구가 이루어져야 한다. 초등학교와 중학교는 조직구성이나 보직교사 배치기준에 있어서 다소 차이를 보인다. 하지만 보직교사 기피 현상은 중등학교에서도 나타나는 현상이며, 국민공통기본교육과정에 속하는 단계이므로 충분히 연구할 가치가 있다. 본 연구는 우리나라의 초등학교에 한정지어 연구한 것이므로 중학교와 비교분석한다면 더 풍부하고 의미 있는 결론이 도출될 것이다.

참 고 문 헌

- 강석봉, 박대휘, 주철안. (2013). 초등학교 부장교사 리더십에 관한 질적 사례 연구. **교육행정학연구**, 31(2), 203-226.
- 강지은. (2010). 초등학교사의 승진욕구가 직무수행에 미치는 영향. 석사학위논문. 춘천교육대학교.
- 강한근. (2010). 초등학교 교사의 6학년 담임 기피요인 분석. 석사학위논문. 부산교육대학교.
- 강현경. (2012). 중학교 교사의 통합학급 담임 기피요인 분석. 석사학위논문. 부산대학교.
- 경기도교육청. (2017). 교육통계.
http://www.goe.go.kr/edu/edu_static.do?menuId=320160329095517###에서 2018. 11. 28. 인출.
- 경남매일신문. (2018. 07. 20.). 경남교육청, 기피하는 보직교사 처우 개선 앞장. 2018. 11. 28. 인출.
- 고길곤. (2017). 행정학 분야의 로지스틱 회귀분석 활용 절차와 쟁점. **현대사회와 행정**, 27(4), 3-33.
- 교육부. (2016. 08. 04.). 초·중등교육법 법률 제13943호.
- 교육부. (1970. 12. 26.). 교육법시행령 대통령령 제5427호.
- 교육부. (2016. 01. 01.). 교육공무원승진규정 대통령령 제26833호.
- 권순형. (2015). 초등학교 보직교사 직무역량 요구 분석. **학습자중심교과연구**, 15(4), 285-308.
- 구본열. (2009). 초등학교 남교사에게 요구되는 성역할 기대 이미지- ‘마당쇠’, ‘근엄한아버지’, ‘중성적 인간’. 한국사회학회 사회학대회 논문집, 6, 975-987.
- 권동택. (2006). 초등학교 중간관리자의 교육리더십 역할기대와 역할수행에 대한연구. **학습자중심교과교육연구**, 6(1), 253-272.
- 권지영. (2014). 인문계 고등학교 담임교사 기피요인 분석. 석사학위논문.

- 한국교원대학교.
- 김경화. (2003). 교직여성화에 따른 초등학교경영활동의 변화와 관제. **한국여성학**, 19(1), 145-180.
- 김미정. (2011). 교장직 선택 요인이 승진열망 및 승진관리에 미치는 영향. **교육행정학연구**, 29(4), 539-558.
- 김순귀. (2014). **로지스틱 회귀모형의 이해**. 서울: 교우사
- 김신. (2015). 다중선형회귀분석을 활용한 헌혈횟수 예측에 관한 연구. 석사학위논문. 성균관대학교.
- 김이경, 김미정. (2013). 초·중등 교사들의 교장직 선택 요인 분석. **한국교원교육연구**, 30(4), 215-236.
- 김이경, 한신일. (2006). 중등 예비교사들의 교직 희망 동기에 대한 요인 분석:수학교육을 중심으로. **한국교육**, 33(2), 51-73.
- 김정휘, 김태욱. (2006). 교사의 직무 스트레스와 탈진:교육의 위기. 서울: 박학사.
- 남정걸. (2012). **교육행정 및 교육경영**. 과주: 교육과학사.
- 머니투데이. (2016. 03. 01.). 보직 피하는 교사, 삼고초려하는 교장.
- 박강주, (2002). 초등학교 교사의 승진 욕구에 따른 행동 변화 연구. 석사학위논문. 인제대학교.
- 박남기, 김선미. (2006). 초등학교 학년부장교사의 학년 및 학교업무 부담 분석. **한국교원교육연구**, 23(2), 5-35.
- 박상명. (2006). 승진과 관련한 초등학교 교사의 자기 및 타인에 대한 인식. 석사학위논문. 인제대학교.
- 박수진. (2015). 초등교사의 승진이유와 승진욕구와의 관계. 석사학위논문. 경인교육대학교.
- 박종흡, 이관규. (1997). 초등학교 교사들의 교직문화에 관한 연구. **지방교육경영**, 2, 229-257.
- 박종흡, 배종달. (2000). 초등학교 교사들의 교직 문화에 대한 지각. **지방교육경영**, 5(2), 31-55.
- 배순정. (2001). 초등학교 교사의 직능발달에 관한 연구. 석사학위논문.

- 인천교육대학교.
- 박찬희. (2012). 다중회귀분석에 관한 연구. 석사학위논문. 연세대학교.
- 배을규. (2009). **인적자원개발론**. 서울: 학이시습.
- 부산시교육청. (2014). 보직교사 임용업무 처리지침.
- 서울특별시교육청. (2012). 보직교사 관리지침.
- 서울특별시교육청. (2015). 서울특별시교육청 교육공무원 승진가산점 평정 규정.
- 서울특별시교육청. (2016. 02.). 서울시 초·중등 학교급별 교원 배치기준.
- 서울특별시교육청. (2016. 11.). 2016 서울교육정책 현장평가단 활동보고서. 서울: 서울특별시교육청.
- 서울특별시교육청. (2018. 02.). 2018 간편한 서울교육통계 핸드북.
- 성웅현. (2001). **응용 로지스틱 회귀분석**(이론, 방법론 SAS 활용), 서울: 탐진.
- 성태제. (2000). **현대 기초통계학의 이해와 적용**. 경기도: 양서원.
- 손형국, 한희진, 한수경, 양정호. (2018). 승진을 열망하는 초등학교 부장 교사의 교직생활 경험에 관한 연구. **한국교육학연구**, 24(1), 119-146.
- 신경림 외. (2017). **질적 연구 방법론**. 서울: 이화여자대학교출판문화원.
- 신민정, 홍창남. (2015). 초등학교 부장교사의 교직생활에 관한 질적 연구. **교육혁신연구**, 25(3), 219-245.
- 신정철, 송경오, 정지선. (2007). 초·중등 신입교사의 교직 선택 동기 및 그 영향 요인에 대한 연구. **한국교육**, 34(2), 51-72.
- 신현석. (1998). 주임(보직)교사의 지위와 역할 인사법규에 대한 해석을 중심으로. **교육법학연구**, 10(0), 215-240.
- 오영세. (2018. 10. 09.). 한국교총, 보직·교직수당 인상 등 교원 처우개선·사기진작 예산 요구. KNS.
- 윤택림. (2014). **문화와 역사연구를 위한 질적연구 방법론**. 홍천: 도서출판아르케.
- 이쌍철, 김혜영, 홍창남. (2012). 초등학교 교사의 교직 선택 동기가 직무

- 수행 및 교사만족에 주는 영향 분석. **초등교육연구**, 25(4), 239-260.
- 이우진. (2018. 09. 03.). 보직 안 맡으려는 교단. **한국교육신문**.
- 이유리. (2007). 초등학교 교사의 승진제도에 대한 관심과 직무수행인식의 관계. 석사학위논문. 이화여자대학교.
- 이정선, 최영순. (2007). 초등학교 부장교사의 학교경험 연구. **초등교육학연구**, 14(1), 135-163.
- 이진일. (2013). 초등학교 통합학급 담임교사 기피경험 및 기피요인 분석. 석사학위논문. 서울교육대학교.
- 인경훈. (2009). 교원승진 규정에 관한 초등교사의 인식 분석. 석사학위논문. 경인교육대학교.
- 장내찬. (2004). 교사의 직무동기 유발에 미치는 내·외적 보상 요인의 영향. **한국교원교육연구**, 21(2), 27-43.
- 장인영. (2011). **교사들의 승진제도 이야기**. 파주: 한국학술정보.
- 장혜원. (2008). CRM을 위한 로버스트 주성분 로지스틱 회귀분석. 석사학위논문. 숙명여자대학교.
- 정미경, 주영호, 정바울. (2013). 교사 업무경감 정책의 단위학교 추진 실태 분석. **한국교원교육연구**, 30(3), 377-404.
- 정병영, 이재용. (2018). 승진 준비 중인 초등학교 교무부장교사의 근무스트레스에 관한 체험분석, **한국초등교육**, 29(3), 197-217.
- 정영수 외 9인. (2005). 미래 사회의 교육 지도성 개발 연구. 충청북도 교육청.
- 조환이, 윤선아. (2014). 교사소진 연구 동향 분석. **뇌교육연구**, 13, 77-100.
- 주현준. (2015). 교원업무 정상화를 위한 방안: 단위학교 인력구조와 업무 체계를 중심으로. 서울: 한국교육개발원.
- 최병용. (2018. 07. 10.). 학교에서 보직교사를 기피하는 교사가 늘어난 이유. **천지일보**.
- 최병임, 홍창남. (2013). 중등교사의 교직선택 동기와 교사헌신의 관계.

- 지방교육경영, 17(1), 21-43.
- 한영희. (2002). 초등학교 보직교사의 역할갈등 실태분석. 석사학위논문. 서울교육대학교.
- 홍우림. (2014). 초등교사의 전문성 발달 특성에 관한 연구. *초등교육연구*, 27(3), 213-236.
- Allison, P. D. (2001). *Logistic Regression Using the SAS System: Theory and Application*, Wiley-SAS.
- Hargreaves, A. (1992). Time and teachers' work: An analysis of the intensification thesis. *Teachers College Record*, 94, 87-108.
- Harrell, F. E. (2001). *Regression modeling strategies: with applications to linear models, logistic regression, and survival analysis*, Springer.
- Kalogrides D., Loeb S. & Béteille T. (2012). Systematic Sorting : Teacher Characteristics and Class Assignments. *Sociology of Education*, (1), 1-22.
- Lankford, H. Loeb, S. & Wyckoff, J. (2002). Teacher Sorting and the Plight of Urban Schools: A Descriptive Analysis. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 24(1), 37-62.
- Morrow-Howell, N. and E. K. Proctor (1992). "The Use of Logistic Regression in Social Work Research." *Journal of Social Service Research* 16(1-2): 87-104.
- Kelly, S. (2004). An Event History Analysis of Teacher Attrition: Salary, Teacher Tracking, and Socially Disadvantaged Schools. *The Journal of Experimental Educational*, vol. 72(3), 195-220.
- Stokes, M. E., et al. (2000). *Categorical data analysis using the SAS system*, SAS Institute.
- Talbert, J. (1992). Teacher tracking: exacerbating inequalities in the high school. Revision of a paper presented at the meeting of the American Educational Research Association, Boston, April 16 - 20, 1990.

Abstract

Determinants of An assigned teacher Appointment

Kim, min je

Major Advisor: Jeong, Dong-wook Ph. D.

Educational Administration

Department of Education

The Graduate School

Seoul National University

The purpose of this study is to analyze the Determinants of An assigned teacher Appointment. The authority to make detailed decisions on the current teacher system is delegated to the competent authority, and the standard is ambiguous because the principal of the school exercises substantive authority over the appointment. Therefore, it is very necessary to grasp the aspect of the appointment of the teachers. In addition, the teacher qualification system can be an alternative in order to alleviate the increasing escalation of teachers 'dismissal, and analyzing the determinants of teachers' placement in the actual education field can serve as a basis

for establishing a standard point of teacher qualification.

For the analysis, we used the "School Education Actual Level and Level Analysis: 2014 Data" provided by KEDI. This data was surveyed nationwide, covering 232 schools, students (10,340), parents (9,322), and teachers (6,054). As the independent variable, 8 individual characteristics and 9 school characteristics were used as dependent variables. T - test, multiple regression analysis, and logistic regression analysis were used.

The research questions and results set out in this study are as follows.

First, what are the job performance characteristics and regional characteristics of primary school teachers?

According to the study, teachers in charge of staff are often more likely to be in charge than regular teachers, and they spend longer hours per week. The time required for preparing classes and assessing students during working hours is larger than that of ordinary teachers, but teachers who work outside of working hours are larger. The difference between student records and student counseling hours in working hours was not significant, but outside working hours, teachers are longer. Regardless of career time, attendance at meetings and administrative work hours, teachers are more likely to work. The number of school grounds due to living maps and administrative work is higher among teachers, and the number of day-to-day teachers is significantly higher. In view of the regional characteristics of the teachers, the total career and ratio of women in urban areas clearly increased significantly compared to the urban areas. The effectiveness of teachers and their homeroom

teachers showed that urban areas are generally more likely to increase than urban areas. In contrast, the Eup-myeon area was substantially larger than the urban area in the case of the school teachers' satisfaction level. Meanwhile, the career of the incumbent bridge, the motivation, and the possession of the Master's and Master's degrees showed no clear direction.

Second, what are the determinants of recruitment of elementary school teachers?

The results of this study are as follows: 1. The results of this study are as follows: 1. Teacher efficacy 2. Teacher efficacy 3. Teacher efficacy 4. The higher the perception of leadership, the greater the number of teachers who become teachers. On the contrary, as the total number of classes in the unit school increased, the number of teachers who became teachers became smaller as the average career of teachers increased.

Third, what is the interaction effect between the principal and the teacher?

As a result, there were no gender interaction effects between the principal and the teacher. As a result of the analysis between the principal and the teacher's career, it was found that the career effect of the present - day college became bigger when the principal's current career was increased. In the case of the public school system, If the principal has a Masters degree, the overall career experience of the teacher and the career effect of the present university are all increased.

The results of the analysis are as follows. First, the overburdened task burden, which is regarded as the main cause of the avoidance of the teachers who are employed, has been proved through comparison with general teachers. In addition, it can be seen that male -

centered culture appears in the process of appointing a male – based teacher. In addition, the bureaucratic characteristics of the school organization were identified by capturing the seniority of attention in the process of appointing teachers. Finally, by clarifying the relative preference factors according to the type of the principal, the features that are emphasized in job placement are clarified. In this study, it was proposed that the burden of teachers 'work, the expansion of women' s job entry, the balance of career and ability, and the introduction of qualification system for teachers.

keywords : An assigned teacher, General teacher, Determinants of appointment, Logistic regression analysis

Student Number : 2017-23440