

## 시각장애학교에 근무하는 시각장애인 교사의 갈등요인에 따른 갈등수준과 갈등대응 유형

박 영 준\*

대구대학교 시간 강사

손 혜 경

울산혜인학교 교사

이 해 균

대구대학교 특수교육과 교수

---

---

### 《 요 약 》

---

---

본 연구는 시각장애학교에 근무하는 시각장애인 교사의 갈등요인에 따른 갈등수준과 갈등대응 유형을 파악하고 배경변인에 따른 차이를 분석하기 위해 실시되었다. 연구 목적에 따른 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 시각장애인 교사들의 갈등요인에 따른 갈등수준은 보통수준이며, 학부모요인에서 갈등이 가장 높다. 배경변인에 따른 결과는 여교사가 남교사보다, 국·공립학교 교사가 사립학교 교사보다, 교육경력이 적은 교사가 교육경력이 많은 교사보다, 접자를 사용하는 교사가 목자를 사용하는 교사보다 갈등이 더 높게 나타났다.

둘째, 시각장애인 교사들의 갈등요인에 따른 갈등대응 유형은 협동, 타협, 수용을 많이 사용한다. 배경변인에 따른 결과는 국·공립학교 교사는 회피와 수용을, 사립학교 교사는 협동과 타협을 많이 사용한다.

---

---

주제어 : 시각장애인 교사, 갈등요인, 갈등대응 유형

---

\* 교신저자(ezra-pyj@hanmail.net)

## 1. 서 론

### 1. 연구의 의의

인간은 누구나 살아가면서 수많은 상황과 관계 속에서 갈등을 겪으며 살아간다. 갈등을 겪는 인간은 갈등에 대한 그들의 대응에 따라 성장 혹은 좌절한다. 갈등은 인간에게 스트레스를 줄 수도 있다. 하지만 적절한 갈등은 인간의 성장을 돕고 활력을 준다. 교사 또한 개인적으로 혹은 학교에서 관리자, 교직원, 학생, 학부모와 만나며 여러 모습의 갈등을 겪는다. 교사가 갈등을 잘 해결한다면 성장하겠지만, 반대로 갈등 해결에 미흡하다면 스트레스를 받게 되고 그 영향은 교육의 질로 돌아갈 것이다. 그래서 교사의 갈등은 가볍게 여길 수 없다.

최근 학교와 관련된 언론을 보면 교권이 무너지고 있다는 소식이 많이 나오고 있다. 교권이 무너지는 데에는 여러 가지 이유가 있겠지만 결론적으로 교사가 그만큼 갈등을 겪고 있다는 것을 보여준다. 강영혜(2004)가 제시한 학교갈등 사례는 학교장의 상명하달식 의사결정 구조, 학교장의 권위적 리더십, 교사의 체벌, 학생의 안전에 관한 책임소재, 촌지 및 물품 요구 등 교사의 도덕적 자질 문제, 불법적인 학교 발전기금 조성 형태, 학교교육활동에 대한 학부모의 불만족, 따돌림 학생에 대한 지도 소홀, 공정하지 않은 교원평가 등이 있다. 학교 운영상의 문제와 일부 관련이 있기도 하지만 모두 교사가 관리자, 학부모, 학생 간에 겪는 갈등이 주를 이루고 있다는 것을 알 수 있다. 특수교사 중에서도 시각장애인 교사는 그들의 시각장애라는 특수한 조건과 맞물려 갈등을 느낄 수 있을 것이다. 최근 중도·중복장애학생의 증가 역시 시각장애인 교사가 지도의 어려움을 호소하는 부분이기도 하다(박영준, 2007). 또한 시각장애인 교사는 대부분 학교업무가 이루어지는 컴퓨터 접근이 어렵고 시간도 많이 필요하기에 교사 간 경쟁성이 떨어지기도 한다. 그래서 시각장애인 교사 스스로는 최선을 다했지만 정안인 교사 사이에서는 그 성과를 인정받지 못할 수도 있다. 이에 반해 할 수 있는 업무인데도 관리자는 시각장애인 교사에게 업무를 주는 것에 주저하고 정안인 교사는 불공정하다고 호소하기도 하는데 그것조차 시각장애인 교사 당사자는 난처해질 수 있는 문제이다. 또한 이계준(2000)의 연구에서도 일반 고용이 되어 있는 시각장애 근로자에게 있어 보는 활동의 어려움이 구체적으로 이동의 어려움, 문서적 의사소통의 어려움, 환경과의 상호작용의 제한 등 실제적인 기능 제한을 야기하여 직업생활을 어렵게 만드는 요인이 된다고 지적하고 있다. 심지어 우리나라를 비롯한 프랑스, 일본 등에서는 오래전부터 '시각장애인 교사는 학적부를 관리하지 못하고, 숙직을 할 수 없어 정안인 교사의 짐이 된다.'는 이른바 '시각장애인 교사 무용론' 까지 등장하면서 시각장애인 교사는 제대로 평가받지 못하고, 움

츠러들고 있는 실정이다(김천년, 1993). 김민강(2006)은 특수학교에 근무하는 시각장애인 교사가 적절한 교재교구 및 학습매체, 담임업무, 컴퓨터를 통한 각종 전산공문처리, 후생복지시설 및 편의시설, 각종 연수에서의 시각장애인 교사를 위한 배려, 시간 외 근무의 수당 지급, 근무성적 평정, 의견 반영, 승진 가능성 등에 대해 만족도가 낮다고 보고하였다. 또한 박영준(2007)은 시각장애학교에 근무하는 시각장애인 교사는 학생의 중증·중복화 및 고령의 중도 실명 학생의 증가로 직무 스트레스가 높다고 보고하였다. 이와 같이 시각장애인 교사가 그들의 장애로 인하여 직무 중 일부에서 만족도가 낮고 직무 스트레스가 존재한다는 것은 그들이 교육 현장에서 갈등을 느끼고 있으며, 그러한 의미에서 시각장애인 교사가 겪는 갈등 요인과 대응 유형을 알아볼 필요가 있다.

이러한 상황에서 2004년에 발의된 ‘장애인고용촉진 및 직업재활법 개정안’에 의해 2007년부터 교원임용고시에서 장애인 의무 고용제가 실시되어 이전보다 많은 시각장애인 교사들이 배출되고 있으며, 그럼에도 불구하고 장애를 지닌 교사나 시각장애인 교사들을 위한 법적 정책적 지원 체계가 아직도 매우 미흡한 실정이다. 물론 이러한 어려운 상황 속에서도 2012년 3월 부산 B 맹학교에서는 국내 2번째로 1급 중증 시각장애인 교사가 공립 특수학교에서 교무부장으로 보직을 수행하기 시작하였고, 같은 해 9월에는 대전 D 맹학교에서도 1급 중증 시각장애인 교사가 교무부장이라는 보직을 수행하는 업적을 남기기도 하였다. 그러나 이러한 결과는 그들의 개인적인 노력에 의한 극소수의 결과이며, 대다수의 시각장애인 교사들은 학교 업무와 관계에 있어 많은 갈등 상황에 놓여 있는 것이 현실이다.

이미 일반학교 교사들의 갈등 분석 및 대응 유형에 대해서는 많은 연구들이 있으며(강영혜, 2004; 권용의, 2007; 김훈하, 2009; 박수진, 2006; 박정휴, 2008; 황남숙, 2004), 특수학교나 특수학급에서 근무하는 정안인 교사들의 갈등 요인과 그 대처 유형에 관한 연구들도 보고된 바 있다(김기룡, 2011; 박기면, 2009; 전민정, 2011; 정봉호, 1997). 그러나 장애를 지닌 교사들이나 시각장애인 교사들에 대한 갈등 분석 및 대응 유형 연구는 찾아보기 어려웠으며 다만 시각장애인 교사들의 직무만족도나 직무 스트레스에 관한 연구(김민강, 2006; 박영준, 2007)만 보고된 바 있다.

따라서 본 연구에서는 시각장애학교의 시각장애인 교사의 갈등수준과 갈등대응유형을 파악하고 배경변인에 따른 차이를 분석함으로써 시각장애인 교사의 잠재된 갈등 상황을 파악하여 적절한 갈등대응 유형을 강구하는 유용한 기초 자료를 제시하는 데 의의가 있다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 시각장애학교에 근무하는 시각장애인 교사의 갈등수준과 갈등 대응 유형 연구로 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 시각장애학교에 근무하는 시각장애인 교사의 갈등요인에 따른 전반적인 갈등수준과 배경변인에 따른 갈등수준의 차이를 알아본다.

둘째, 시각장애학교에 근무하는 시각장애인 교사의 갈등요인에 따른 전반적인 갈등대응 유형과 배경변인에 따른 갈등대응 유형의 차이를 알아본다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 대상

본 연구는 전국 12개 시각장애학교에 근무하는 시각장애인 교사 98명을 대상으로 하였다. 이에 따른 연구 대상의 특성은 <표 1>에서 보는 바와 같다.

<표 1> 연구 대상의 특성

구 분		대상 수	백분율(%)
성 별	남자	75	76.5
	여자	23	23.5
설립유형	국·공립	35	35.7
	사립	63	64.3
교육경력	10년 이하	59	60.2
	11년 - 20년	32	32.7
	21년 이상	7	7.1
사용문자	점자	72	73.5
	목자	26	26.5
전 체		98	100

## 2. 연구 도구

본 연구는 시각장애인 교사의 갈등요인에 따른 갈등수준과 갈등대응 유형을 알아보기 위한 설문으로 선행연구(김민강, 2006; 박영준, 2007; 권용의, 2007; 서선희, 2009; 전민정, 2011)를 바탕으로 시각장애인 교사들의 의견과 지도교수 및 박사과정의 교사 조언에 따라 최종 설문지의 문항을 구성하였다. 시각장애인 교사의 갈등요인에 대한 설문내용은 개인적 요인, 관리자 요인, 교직원 요인, 학생 요인, 학부모 요인 이상 5개 요인과 총 27개 문항으로 세분화하여 구성하였다. 연구 도구의 문항 분류와 신뢰도 계수는 <표 2>와 같다.

<표 2> 연구 도구의 문항 분류와 신뢰도

갈등요인	내용	문항	신뢰도
개인적 요인	자존감/교직적성/건강문제/가정문제/전산업무/자기연수	6	.923
관리자 요인	이해부족/승인/능력무시/공정성	4	.919
교직원 요인	이해부족/대화부족/불친절/의견반영/전달미흡	5	.911
학생 요인	관계형성/학업성취/행동관리/교구부족/수업과다/중복학생지도	6	.911
학부모 요인	이해 부족/불신/과잉보호/무관심/간섭/비협조	6	.920
전 체		27	.926

<표 2>에서 보는 바와 같이 이 연구도구의 신뢰도를 분석한 결과, 갈등요인별 신뢰도 계수가 .911 ~ .923 사이로 모두 .90 이상으로 나타났고, 전체 신뢰도 계수가 .926으로 나타나 이 연구도구의 신뢰도는 매우 높은 것으로 나타났다.

그리고 시각장애인 교사의 갈등 요인에 따른 갈등대응 유형을 알아보기 위한 것으로 갈등대응 유형 분석은 Thomas(1976)가 제시한 경쟁(자신의 관심사를 만족시키기 위해 상대방의 관심사는 무시하고 상대방을 희생시키는 대응), 수용(원만한 관계를 유지하기 위해 자신의 관심사는 버려두고 상대방의 관심사를 충족시키는 대응), 타협(자신과 상대방의 관심사에 대해 서로 양보해서 부분적인 만족을 얻기 위해 합의하는 대응), 협동(자신과 상대방의 관심사를 모두 통합하여 만족시키고 서로 협력하는 대응), 회피(자신과 상대방 양쪽의 관심사를 모두 무시하고 갈등으로부터 벗어나고자 하는 대응) 5개의 갈등대응 유형으로 구성하였다.

### 3. 연구 절차

본 연구를 위해 2012년 4월 16일부터 4월 24일까지 전국 12개의 시각장애학교와 2개의 종합 특수학교의 시각장애학급에서 지도를 하고 있는 시각장애인 교사 전체 122명에게 설문을 배포하였다. 먼저 각 학교 설문 담당 교사에게 연구의 목적과 내용을 유선으로 충분히 설명하고 설문에 응해줄 것을 확인받았으며, 각 학교 시각장애인 교사가 장애 정도에 맞추어 설문에 참여하기 쉽도록 점자 사용자 설문지와 목자 사용자 설문지 2개의 파일을 E-mail로 배포하여 5월 한 달 동안 E-mail로 회수하였다. 설문지 조사 결과 전체 122명 중 113명(92.6%)이 응답해 왔으나 신뢰도를 높이기 위해 무응답이나 기록이 부실하게 기재되어 통계처리가 불가능한 설문지 15부를 제외한 98부(80.3%)만을 이 연구의 최종 분석 자료로 사용하였다.

### 4. 자료 처리

본 연구의 수집 자료는 SPSS Statistics 20 for Windows 프로그램을 이용하여 분석하였다.

첫째, 시각장애학교에서 근무하는 시각장애인 교사의 갈등요인에 따른 갈등수준을 알아보기 위해 평균(M)과 표준편차(SD)를 산출하였으며, 교사의 배경변인에 따른 갈등수준의 차이를 알아보기 위해 교사의 배경변인에 따라 갈등요인별 총합의 평균 점수로 *t*-test와 One-Way ANOVA(일원변량분석: *F* 검증)검증을 실시하였다. 이 중 *F* 검증의 결과가 의미 있는 경우에는 집단 간의 구체적인 차이를 알아보기 위하여 사후 검증으로 Scheffe 검증을 실시하였다.

둘째, 시각장애학교에서 근무하는 시각장애인 교사의 갈등요인에 따른 갈등대응 유형을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 산출하였으며, 교사의 배경변인에 따른 대응 유형의 차이를 알아보기 위해  $\chi^2$ (Chi-square) 검증을 실시하였다.

## III. 연구 결과

### 1. 시각장애인 교사의 갈등수준

#### 1) 시각장애인 교사의 전반적인 갈등수준

<표 3>에서 보는 바와 같이 전체 평균이 2.89점으로 이는  $2.5 \leq M < 3.5$ 에 해당하므로 시각장애학교에 근무하는 시각장애인 교사의 갈등수준은 보통으로 나타났다. 각 갈등 갈등요인을 구체적으로 살펴보면, 학부모 요인에서 가장 높게 나타났으며, 다음으로 학생 요인, 관리자 요인, 교직원 요인 순이며, 개인적 요인은 가장 낮게 나타났다.

<표 3> 시각장애인 교사의 갈등 요인별 전반적인 갈등수준

갈등요인	N	M	SD
개인적 요인	98	2.55	.65
관리자 요인	98	2.88	.88
교직원 요인	98	2.84	.84
학생 요인	98	3.02	.71
학부모 요인	98	3.14	.75
전 체	98	2.89	.64

## 2) 배경변인에 따른 갈등수준의 차이

### (1) 성별에 따른 갈등수준

<표 4>에서 보는 바와 같이 시각장애인 교사의 성별에 따른 갈등수준 차이를 검증한 결과, 갈등수준 전체에서 여자가 남자보다 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉 성별이 시각장애인 교사의 갈등수준에 영향을 주지 않음을 나타낸다.

<표 4> 성별에 따른 갈등수준

갈등요인	성별	N	M	SD	t
개인적 요인	남자	75	2.46	.62	<b>-2.64*</b>
	여자	23	2.86	.66	
관리자 요인	남자	75	2.83	.91	-1.04
	여자	23	3.05	.77	
교직원 요인	남자	75	2.80	.87	-.80
	여자	23	2.96	.75	
학생 요인	남자	75	3.00	.70	-.46
	여자	23	3.08	.76	
학부모 요인	남자	75	3.10	.76	-.88
	여자	23	3.26	.75	
전 체	남자	75	2.84	.65	-1.33
	여자	23	3.04	.59	

(2) 설립유형에 따른 갈등수준

<표 5>에서 보는 바와 같이 설립유형에 따른 갈등수준 차이를 검증한 결과, 갈등수준 ‘전체’에서 국·공립학교가 사립학교보다 높게 나타났으며 통계적으로 5% 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 설립유형이 시각장애인 교사의 갈등수준에 영향을 주고, 국·공립학교에 근무하는 시각장애인 교사가 사립학교에 근무하는 시각장애인 교사보다 갈등수준이 높음을 나타낸다.

<표 5> 설립유형에 따른 갈등수준

갈등요인	설립유형	N	M	SD	t
개인적 요인	국·공립	35	2.57	.48	.24
	사립	63	2.54	.73	
관리자 요인	국·공립	35	3.10	.81	1.81
	사립	63	2.76	.90	
교직원 요인	국·공립	35	3.03	.77	1.70
	사립	63	2.73	.87	
학생 요인	국·공립	35	3.22	.69	2.07*
	사립	63	2.91	.71	
학부모 요인	국·공립	35	3.47	.72	3.32**
	사립	63	2.96	.72	
전체	국·공립	35	3.08	.59	2.21*
	사립	63	2.78	.65	

(3) 교육경력에 따른 갈등수준

<표 6>에서 보는 바와 같이 시각장애인 교사의 교육경력에 따른 갈등수준 차이를 검증한 결과, 갈등수준 전체에서 10년 이하, 11년 - 20년, 21년 이상 순으로 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉 교육경력이 시각장애인 교사의 갈등수준에 영향을 주지 않음을 나타낸다.



<표 6> 교육경력에 따른 갈등수준

갈등요인	교육경력	N	M	SD	F
개인적 요인	10년 이하	59	2.62	.69	1.49
	11년 - 20년	32	2.48	.55	
	21년 이상	7	2.21	.73	
관리자 요인	10년 이하	59	2.89	.84	.08
	11년 - 20년	32	2.89	.90	
	21년 이상	7	2.75	1.26	
교직원 요인	10년 이하	59	2.91	.90	1.45
	11년 - 20년	32	2.81	.71	
	21년 이상	7	2.34	.80	
학생 요인	10년 이하	59	3.10	.69	1.19
	11년 - 20년	32	2.93	.69	
	21년 이상	7	2.73	.96	
학부모 요인	10년 이하	59	3.22	.77	<b>3.63*</b>
	11년 - 20년	32	3.16	.60	
	21년 이상	7	2.42	.97	
전 체	10년 이하	59	2.95	.64	1.65
	11년 - 20년	32	2.85	.59	
	21년 이상	7	2.49	.86	

학부모 요인에서 교육경력별로 어디에서 차이가 오는지를 확인하고자 scheffe 사후검증을 한 결과는 <표 7>에서 보는 바와 같이 '10년 이하와 21년 이상'의 관계에서는 통계적으로 5% 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 10년 이하의 시각장애인 교사가 21년 이상의 시각장애인 교사보다 학부모 요인에서 갈등수준이 높음을 나타낸다.

<표 7> 학부모 요인의 scheffe 사후검증 결과

교육경력	10년 이하		11년 - 20년		21년 이상	
	평균차	표준오차	평균차	표준오차	평균차	표준오차
10년 이하			6.17E-02	.16	<b>.79*</b>	.29
11년 - 20년					.73	.30
20년 이상						

(4) 사용문자에 따른 갈등수준

<표 8>에서 보는 바와 같이 시각장애인 교사의 사용문자에 따른 갈등수준 차이를 검증한 결과, 갈등수준 ‘전체’에서 점자가 목자보다 높게 나타났으며 통계적으로 5% 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 사용문자가 시각장애인 교사의 갈등수준에 영향을 주고, 점자를 사용하는 시각장애인 교사가 목자를 사용하는 시각장애인 교사보다 갈등수준이 높음을 나타낸다.

<표 8> 사용문자에 따른 갈등수준

갈등요인	사용문자	N	M	SD	t
개인적 요인	점자	72	2.61	.68	1.48
	목자	26	2.39	.56	
관리자 요인	점자	72	2.99	.87	2.03*
	목자	26	2.58	.85	
교직원 요인	점자	72	2.93	.85	1.76
	목자	26	2.59	.76	
학생 요인	점자	72	3.13	.66	2.62*
	목자	26	2.71	.77	
학부모 요인	점자	72	3.19	.78	1.09
	목자	26	3.00	.68	
전 체	점자	72	2.97	.65	2.16*
	목자	26	2.65	.58	

2. 시각장애인 교사의 갈등대응 유형

1) 갈등요인에 따른 갈등대응 유형

<표 9> 시각장애인 교사의 갈등 요인별 갈등대응 유형

단위 : N(%)

갈등 요인	내용	갈등대응 유형				
		경쟁	수용	타협	협동	회피
개인적 요인	자존감	6(6.1)	19(19.4)	22(22.5)	32(32.7)	19(19.4)
	교직적성	3(3.1)	29(29.6)	26(26.5)	33(33.7)	7(7.1)
	건강문제	10(10.2)	20(20.4)	24(24.5)	36(36.7)	8(8.2)
	가정문제	4(4.1)	30(30.6)	22(22.5)	35(35.7)	7(7.1)
	전산업무	5(5.1)	18(18.4)	22(22.5)	48(49.0)	5(5.1)
	자기연수	2(2.0)	28(28.6)	30(30.6)	26(26.5)	12(12.3)
합계		(5.1)	(24.5)	(24.8)	(35.7)	(9.9)

갈등 요인	내용	갈등대응 유형				
		경쟁	수용	타협	협동	회피
관리자 요인	이해부족	1(1.0)	15(15.3)	23(23.5)	35(35.7)	24(24.5)
	승인	1(1.0)	17(17.4)	30(30.6)	40(40.8)	10(10.2)
	능력무시	2(2.0)	31(31.6)	31(31.6)	28(28.6)	6(6.1)
	공정성	2(2.0)	17(17.4)	36(36.7)	34(34.7)	9(9.2)
합계		(1.5)	(20.4)	(30.6)	(35.0)	(12.5)
교직원 요인	이해부족	1(1.0)	12(12.2)	38(38.8)	43(43.9)	4(4.1)
	대화부족	3(3.1)	25(25.5)	19(19.4)	38(38.8)	13(13.2)
	불친절	2(2.0)	24(24.5)	26(26.5)	29(29.6)	17(17.3)
	의견반영	2(2.0)	24(24.5)	28(28.6)	34(34.7)	10(10.2)
	전달미흡	3(3.1)	21(21.4)	28(28.6)	42(42.9)	4(4.1)
합계		(2.3)	(21.6)	(28.4)	(38.0)	(9.8)
학생 요인	관계형성	2(2.0)	8(8.2)	29(29.6)	53(54.1)	6(6.1)
	학업성취	11(11.2)	16(16.3)	31(31.6)	34(34.7)	6(6.1)
	행동관리	2(2.0)	17(17.4)	36(36.7)	29(29.6)	14(14.3)
	교구부족	1(1.0)	34(34.7)	25(25.5)	28(28.6)	10(10.2)
	수업과다	7(7.1)	37(37.8)	26(26.5)	23(23.5)	5(5.1)
	중복학생	0(0.0)	20(20.4)	22(22.5)	42(42.9)	14(14.3)
합계		(3.9)	(22.5)	(28.7)	(35.5)	(9.4)
학부모 요인	이해부족	2(2.0)	14(14.3)	34(34.7)	38(38.8)	10(10.2)
	불신	11(11.2)	13(13.3)	32(32.7)	34(34.7)	8(8.2)
	과잉보호	1(1.0)	17(17.4)	29(29.6)	42(42.9)	9(9.2)
	무관심	3(3.1)	23(23.5)	36(36.7)	31(31.6)	5(5.1)
	간섭	3(3.1)	14(14.3)	30(30.6)	37(37.8)	14(14.3)
	비협조	0(0.0)	14(14.3)	34(34.7)	41(41.8)	9(9.2)
합계		(3.4)	(16.2)	(33.2)	(37.9)	(9.4)
전체		(3.4)	(21.1)	(29.1)	(36.5)	(10.0)

<표 9>에서 보는 바와 같이 시각장애학교에서 근무하는 시각장애인 교사가 전체적인 상황에서 주로 사용하는 갈등대응 유형은 협동이 가장 높고, 타협, 수용, 회피, 경쟁 순으로 나타났다.

## 2) 시각장애인 교사의 배경변인에 따른 갈등대응 유형의 차이

### (1) 성별에 따른 갈등대응 유형

<표 10> 시각장애인 교사의 성별에 따른 갈등대응 유형

단위 : N(%)

성별	갈등요인	갈등대응 유형				
		경쟁	수용	타협	협동	회피
남자	개인적 요인	5.8	25.3	24.2	35.1	9.6
	관리자 요인	1.3	21.0	33.0	32.7	12.0
	교직원 요인	2.1	23.2	31.2	35.2	8.3
	학생 요인	4.2	24.7	29.6	33.1	8.4
	학부모 요인	3.8	17.8	32.4	36.9	9.1
	전체	3.7	22.5	29.8	34.7	9.3
여자	개인적 요인	2.9	21.7	26.8	37.7	10.9
	관리자 요인	2.2	18.5	22.8	42.4	14.1
	교직원 요인	2.6	16.5	19.1	47.0	14.8
	학생 요인	2.9	15.2	26.1	43.5	12.3
	학부모 요인	2.2	10.9	35.5	41.3	10.1
	전체	2.6	16.4	26.6	42.2	12.2

<표 10>에서 보는 바와 같이 시각장애인 교사의 성별에 따른 갈등대응 유형을 살펴본 결과, 남자와 여자 모두 협동, 타협, 수용, 회피, 경쟁 순으로 갈등 상황에서 대응하는 것으로 나타났다.

① 개인적 요인

<표 11>에서 보는 바와 같이 성별에 따른 개인적 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, 자존감의 문제, 교직적성이 맞지 않음, 건강문제, 가정문제, 전산업무처리능력 부족, 자기 연수 기회 부족 문항 모두에서 성별에 따른 갈등대응 유형이 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 11> 성별에 따른 개인적 요인 갈등대응 유형

단위 : N(%)

내용	성별	갈등대응 유형					계	$x^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
자존감	남자	5(6.7)	13(17.3)	16(21.3)	27(36.0)	14(18.7)	75	2.20
	여자	1(4.3)	6(26.1)	6(26.1)	5(21.7)	5(21.7)	23	
교직적성	남자	3(4.0)	24(32.0)	19(25.3)	24(32.0)	5(6.7)	75	2.08
	여자	0(0.0)	5(21.7)	7(30.4)	9(39.1)	2(8.7)	23	
건강문제	남자	8(10.7)	15(20.0)	22(29.3)	24(32.0)	6(8.0)	75	5.11
	여자	2(8.7)	5(21.7)	2(8.7)	12(52.2)	2(8.7)	23	

내용	성별	갈등대응 유형					계	$x^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
가정문제	남자	3(4.0)	25(33.3)	14(18.7)	28(37.3)	5(6.7)	75	3.15
	여자	1(4.3)	5(21.7)	8(34.8)	7(30.4)	2(8.7)	23	
전산업무	남자	5(6.7)	14(18.7)	14(18.7)	38(50.7)	4(5.3)	75	3.80
	여자	0(0.0)	4(17.4)	8(34.8)	10(43.5)	1(4.3)	23	
자기연수	남자	2(2.7)	23(30.7)	24(32.0)	17(22.7)	9(12.0)	75	3.11
	여자	0(0.0)	5(21.7)	6(26.1)	9(39.1)	3(13.0)	23	

② 관리자 요인

<표 12>에서 보는 바와 같이 성별에 따른 관리자 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, ‘업무능력을 무시하는 태도’ 문항( $x^2=10.23$ )에서 통계적으로 5% 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 관리자가 시각장애인 교사의 업무능력을 무시할 때 남교사는 타협과 수용을 많이 사용하고 여교사는 협동을 많이 사용함을 나타낸다.

<표 12> 성별에 따른 관리자 요인 갈등대응 유형

단위 : N(%)

내용	성별	갈등대응 유형					계	$x^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
이해부족	남자	0(0.0)	11(14.7)	18(24.0)	26(34.7)	20(26.7)	75	4.10
	여자	1(4.3)	4(17.4)	5(21.7)	9(39.1)	4(17.4)	23	
승인	남자	0(0.0)	14(18.7)	23(30.7)	31(41.3)	7(9.3)	75	3.84
	여자	1(4.3)	3(13.0)	7(30.4)	9(39.1)	3(13.0)	23	
능력무시	남자	2(2.7)	25(33.3)	27(36.0)	19(25.3)	2(2.7)	75	10.23*
	여자	0(0.0)	6(26.1)	4(17.4)	9(39.1)	4(17.4)	23	
공정성	남자	2(2.7)	13(17.3)	31(41.3)	22(29.3)	7(9.3)	75	5.10
	여자	0(0.0)	4(17.4)	5(21.7)	12(52.2)	2(8.7)	23	

③ 교직원 요인

<표 13>에서 보는 바와 같이 성별에 따른 교직원 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, ‘업무 의견 미반영’ 문항( $x^2=10.14$ )에서 통계적으로 5% 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 교직원이 시각장애인 교사의 업무 의견을 반영하지 않을 때 남교사는 협동과 타협을 많이 사용하고 여교사는 협동을 많이 사용함을 나타낸다.

<표 13> 성별에 따른 교직원 요인 갈등대응 유형

단위 : N(%)

내용	성별	갈등대응 유형					계	$x^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
이해부족	남자	1(1.3)	9(12.0)	33(44.0)	29(38.7)	3(4.0)	75	4.55
	여자	0(0.0)	3(13.0)	5(21.7)	14(60.9)	1(4.3)	23	
대화부족	남자	2(2.7)	19(25.3)	17(22.7)	28(37.3)	9(12.0)	75	2.49
	여자	1(4.3)	6(26.1)	2(8.7)	10(43.5)	4(17.4)	23	
불친절	남자	2(2.7)	22(29.3)	19(25.3)	21(28.0)	11(14.7)	75	5.44
	여자	0(0.0)	2(8.7)	7(30.4)	8(34.8)	6(26.1)	23	
의견반영	남자	0(0.0)	20(26.7)	24(32.0)	25(33.3)	6(8.0)	75	10.14*
	여자	2(8.7)	4(17.4)	4(17.4)	9(39.1)	4(17.4)	23	
전달미흡	남자	3(4.0)	17(22.7)	24(32.0)	29(38.7)	2(2.7)	75	5.34
	여자	0(0.0)	4(17.4)	4(17.4)	13(56.5)	2(8.7)	23	

④ 학생 요인

<표 14>에서 보는 바와 같이 성별에 따른 학생 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, 하지만 ‘중도·중복학생 지도의 어려움’ 문항( $x^2=9.22$ )에서 통계적으로 5% 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 시각장애인 교사가 중도·중복학생을 지도함에 있어서 어려움을 느낄 때 남교사는 협동을 많이 사용하고 여교사는 협동과 타협을 많이 사용함을 나타낸다.

<표 14> 성별에 따른 학생 요인 갈등대응 유형

단위 : N(%)

내용	성별	갈등대응 유형					계	$x^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
관계형성	남자	2(2.7)	7(9.3)	22(29.3)	41(54.7)	3(4.0)	75	3.52
	여자	0(0.0)	1(4.3)	7(30.4)	12(52.2)	3(13.0)	23	
학업성취	남자	9(12.0)	11(14.7)	27(36.0)	24(32.0)	4(5.3)	75	3.63
	여자	2(8.7)	5(21.7)	4(17.4)	10(43.5)	2(8.7)	23	
행동관리	남자	2(2.7)	13(17.3)	31(41.3)	20(26.7)	9(12.0)	75	4.54
	여자	0(0.0)	4(17.4)	5(21.7)	9(39.1)	5(21.7)	23	
교구부족	남자	1(1.3)	30(40.0)	18(24.0)	19(25.3)	7(9.3)	75	4.59
	여자	0(0.0)	4(17.4)	7(30.4)	9(39.1)	3(13.0)	23	
수업과다	남자	5(6.7)	31(41.3)	21(28.0)	16(21.3)	2(2.7)	75	5.78
	여자	2(8.7)	6(26.1)	5(21.7)	7(30.4)	3(13.0)	23	
중복학생	남자	0(0.0)	19(25.3)	14(18.7)	29(38.7)	13(17.3)	75	9.22*
	여자	0(0.0)	1(4.3)	8(34.8)	13(56.5)	1(4.3)	23	

⑤ 학부모 요인

<표 15>에서 보는 바와 같이 성별에 따른 학부모 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, 시각장애인에 대한 이해 부족, 학부모의 불신, 학생에 대한 과잉 보호적 태도, 학생에 대한 무관심, 학생 교육에 대한 지나친 요구나 간섭, 가정연계지도 시 학부모의 비협조 문항 모두에서 성별에 따른 갈등대응 유형이 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 15> 성별에 따른 학부모 요인 갈등대응 유형  
단위 : N(%)

내용	성별	갈등대응 유형					계	x <sup>2</sup>
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
이해부족	남자	1(1.3)	12(16.0)	25(33.3)	29(38.7)	8(10.7)	75	1.68
	여자	1(4.3)	2(8.7)	9(39.1)	9(39.1)	2(8.7)	23	
불신	남자	9(12.0)	11(14.7)	25(33.3)	27(36.0)	3(4.0)	75	7.63
	여자	2(8.7)	2(8.7)	7(30.4)	7(30.4)	5(21.7)	23	
과잉보호	남자	1(1.3)	14(18.7)	23(30.7)	29(38.7)	8(10.7)	75	2.82
	여자	0(0.0)	3(13.0)	6(26.1)	13(56.5)	1(4.3)	23	
무관심	남자	3(4.0)	20(26.7)	26(34.7)	23(30.7)	3(4.0)	75	3.53
	여자	0(0.0)	3(13.0)	10(43.5)	8(34.8)	2(8.7)	23	
간섭	남자	3(4.0)	11(14.7)	22(29.3)	27(36.0)	12(16.0)	75	2.04
	여자	0(0.0)	3(13.0)	8(34.8)	10(43.5)	2(8.7)	23	
비협조	남자	0(0.0)	12(16.0)	25(33.3)	31(41.3)	7(9.3)	75	.85
	여자	0(0.0)	2(8.7)	9(39.1)	10(43.5)	2(8.7)	23	

(2) 시각장애인 교사의 설립유형에 따른 갈등대응 유형

<표 16> 시각장애인 교사의 설립유형에 따른 갈등대응 유형  
단위 : %

설립유형	갈등요인	갈등대응 유형				
		경쟁	수용	타협	협동	회피
국·공립	개인적 요인	8.6	28.1	21.0	31.4	11.0
	관리자 요인	1.4	25.0	28.6	27.9	17.1
	교직원 요인	2.3	28.0	27.4	33.1	9.1
	학생 요인	5.2	26.2	23.8	35.7	9.1
	학부모 요인	7.6	18.6	32.9	32.4	8.6
전체		5.4	25.1	26.6	32.4	10.6

설립유형	갈등요인	갈등대응 유형				
		경쟁	수용	타협	협동	회피
사립	개인적 요인	3.2	22.5	27.0	38.1	9.3
	관리자 요인	1.6	17.9	31.8	38.9	9.9
	교직원 요인	2.2	18.1	28.9	40.6	10.2
	학생 요인	3.2	20.4	31.5	35.5	9.5
	학부모 요인	1.1	12.8	33.3	41.0	9.8
전체		2.3	18.8	30.5	38.7	9.7

<표 16>에서 보는 바와 같이 시각장애인 교사의 설립유형에 따른 갈등대응 유형을 살펴본 결과, 국·공립과 사립 모두 협동, 타협, 수용, 회피, 경쟁 순으로 갈등 상황에서 대응하는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 국·공립은 개인적 요인에서 협동과 수용, 관리자 요인에서 타협과 협동 및 수용, 교직원 요인과 학생 요인에서 협동, 학부모 요인에서 타협과 협동의 방법으로 많이 대응하나 사립은 모든 요인에서 협동의 방법으로 많이 대응하는 것으로 나타났다.

① 개인적 요인

<표 17>에서 보는 바와 같이 설립유형에 따른 개인적 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, ‘건강문제’ 문항( $x^2=10.24$ )과 ‘자기 연수 기회 부족’ 문항( $x^2=15.00$ )에서 통계적으로 5% 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 시각장애인 교사가 자신의 건강에 문제가 있을 때 국·공립학교 교사는 협동과 타협 및 경쟁을 많이 사용하고 사립학교 교사는 협동을 많이 사용함을 나타내고, 시각장애인 교사가 자기 연수의 기회가 부족할 때 국·공립학교 교사는 수용을 많이 사용하고 사립학교 교사는 타협을 많이 사용함을 나타낸다.

<표 17> 설립유형에 따른 개인적 요인 갈등대응 유형

단위 : N(%)

내용	설립유형	갈등대응 유형					계	$x^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
자존감	국·공립	3(8.6)	5(14.3)	5(14.3)	10(28.6)	12(34.3)	35	9.39
	사립	3(4.8)	14(22.2)	17(27.0)	22(34.9)	7(11.1)	63	
교직적성	국·공립	2(5.7)	12(34.3)	11(31.4)	9(25.7)	1(2.9)	35	4.57
	사립	1(1.6)	17(27.0)	15(23.8)	24(37.1)	6(9.5)	63	
건강문제	국·공립	8(22.9)	6(17.1)	9(25.7)	10(28.6)	2(5.7)	35	10.24*
	사립	2(3.2)	14(22.2)	15(23.8)	26(41.3)	6(9.5)	63	
가정문제	국·공립	1(2.9)	15(42.9)	9(25.7)	10(28.6)	0(0)	35	7.79
	사립	3(4.8)	15(23.8)	13(20.6)	25(39.7)	7(11.1)	63	



내용	설립유형	갈등대응 유형					계	$x^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
전산업무	국·공립	3(8.6)	5(14.3)	5(14.3)	21(60.0)	1(2.9)	35	5.28
	사립	2(3.2)	13(20.6)	17(27.0)	27(42.9)	4(6.3)	63	
자기연수	국·공립	1(2.9)	16(45.7)	5(14.3)	6(17.1)	7(20.0)	35	15.00**
	사립	1(1.6)	12(19.0)	25(39.7)	20(31.7)	5(7.9)	63	

② 관리자 요인

<표 18> 설립유형에 따른 관리자 요인 갈등대응 유형

단위 : N(%)

내용	설립유형	갈등대응 유형					계	$x^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
이해부족	국·공립	0(0.0)	5(14.3)	6(17.1)	7(20.0)	17(48.6)	35	18.17**
	사립	1(1.6)	10(15.9)	17(27.0)	28(44.4)	7(11.1)	63	
승인	국·공립	1(2.9)	4(11.4)	11(31.4)	15(42.9)	4(11.4)	35	3.04
	사립	0(0.0)	13(20.6)	19(30.2)	25(39.7)	6(9.5)	63	
능력무시	국·공립	1(2.9)	19(54.3)	8(22.9)	6(17.1)	1(2.9)	35	13.77**
	사립	1(1.6)	12(19.0)	23(36.5)	22(34.9)	5(7.9)	63	
공정성	국·공립	0(0.0)	7(20.0)	15(42.9)	11(31.4)	2(5.7)	35	2.76
	사립	2(3.2)	10(15.9)	21(33.3)	23(36.5)	7(11.1)	63	

<표 18>에서 보는 바와 같이 설립유형에 따른 관리자 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, ‘시각장애인에 대한 이해 부족’ 문항( $x^2=18.17$ )과 ‘업무능력을 무시하는 태도’ 문항( $x^2=13.77$ )에서 통계적으로 1% 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 관리자가 시각장애인에 대한 이해가 부족할 때 국·공립학교 교사는 회피를 많이 사용하고 사립학교 교사는 협동을 많이 사용함을 나타내고, 관리자가 시각장애인 교사의 업무능력을 무시할 때 국·공립학교 교사는 수용을 많이 사용하고 사립학교 교사는 타협을 많이 사용함을 나타낸다.

③ 교직원 요인

<표 19>에서 보는 바와 같이 설립유형에 따른 교직원 요인 갈등대응 유형 분석 살펴본 결과, 시각장애인에 대한 이해 부족, 관심과 대화 부족, 불친절한 태도, 업무의견 미반영, 업무 전달 미흡 문항 모두에서 설립유형에 따른 갈등대응 유형이 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 19> 설립유형에 따른 교직원 요인 갈등대응 유형

단위 : N(%)

내용	설립유형	갈등대응 유형					계	x <sup>2</sup>
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
이해부족	국·공립	0(0.0)	2(5.7)	16(45.7)	15(42.9)	2(5.7)	35	3.49
	사립	1(1.6)	10(15.9)	22(34.9)	28(44.4)	2(3.2)	63	
대화부족	국·공립	2(5.7)	14(40.0)	5(14.3)	10(28.6)	4(11.4)	35	8.06
	사립	1(1.6)	11(17.5)	14(22.2)	28(44.4)	9(14.3)	63	
불친절	국·공립	0(0.0)	12(34.3)	8(22.9)	8(22.9)	7(20.0)	35	4.57
	사립	2(3.2)	12(19.0)	18(28.6)	21(33.3)	10(15.9)	63	
의견반영	국·공립	1(2.9)	12(34.3)	11(31.4)	8(22.9)	3(8.6)	35	4.80
	사립	1(1.6)	12(19.0)	17(27.0)	26(41.3)	7(11.1)	63	
전달미흡	국·공립	1(2.9)	9(25.7)	8(22.9)	17(48.6)	0(0.0)	35	3.73
	사립	2(3.2)	12(19.0)	20(31.7)	25(39.7)	4(6.3)	63	

④ 학생 요인

<표 20>에서 보는 바와 같이 설립유형에 따른 학생 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, 관계형성의 어려움, 학업 성취 저하, 행동 관리의 어려움, 교재교구의 부족, 수업시수 과다, 중도·중복학생 지도의 어려움 문항 모두에서 설립유형에 따른 갈등대응 유형이 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 20> 설립유형에 따른 학생 요인 갈등대응 유형

단위 : N(%)

내용	설립유형	갈등대응 유형					계	x <sup>2</sup>
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
관계형성	국·공립	0(0.0)	3(8.6)	8(22.9)	22(62.9)	2(5.7)	35	2.74
	사립	2(3.2)	5(7.9)	21(33.3)	31(49.2)	4(6.3)	63	
학업성취	국·공립	7(20.0)	6(17.1)	11(31.4)	11(31.4)	0(0.0)	35	7.25
	사립	4(6.3)	10(15.9)	20(31.7)	23(36.5)	6(9.5)	63	
행동관리	국·공립	0(0.0)	9(25.7)	9(25.7)	13(37.1)	4(11.4)	35	6.46
	사립	2(3.2)	8(12.7)	27(42.9)	16(25.4)	10(15.9)	63	
교구부족	국·공립	0(0.0)	13(37.1)	9(25.7)	10(28.6)	3(8.6)	35	.79
	사립	1(1.6)	21(33.3)	16(25.4)	18(28.6)	7(11.1)	63	
수업과다	국·공립	4(11.4)	16(45.7)	7(20.0)	7(20.0)	1(2.9)	35	4.00
	사립	3(4.8)	21(33.3)	19(30.2)	16(25.4)	4(6.3)	63	
중복학생	국·공립	0(0.0)	8(22.9)	6(17.1)	12(34.3)	9(25.7)	35	6.75
	사립	0(0.0)	12(19.0)	16(25.4)	30(47.6)	5(7.9)	63	

⑤ 학부모 요인

<표 21>에서 보는 바와 같이 설립유형에 따른 학부모 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, ‘학부모의 불신’ 문항( $x^2=19.27$ )과 ‘학생에 대한 무관심’ 문항( $x^2=15.59$ )에서 통계적으로 1% 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 시각장애인 교사가 학부모의 신뢰를 받지 못할 때 국·공립학교 교사는 타협을 많이 사용하고 사립학교 교사는 협동을 많이 사용함을 나타내고, 학부모가 학생에 대해 무관심할 때 국·공립학교 교사는 수용을 많이 사용하고 사립학교 교사는 타협을 많이 사용함을 나타낸다.

<표 21> 설립유형에 따른 학부모 요인 갈등대응 유형  
단위 : N(%)

내용	설립유형	갈등대응 유형					계	$x^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
이해부족	국·공립	1(2.9)	3(8.6)	17(48.6)	10(28.6)	4(11.4)	35	5.98
	사립	1(1.6)	11(17.5)	17(27.0)	28(44.4)	6(9.5)	63	
불신	국·공립	10(28.6)	6(17.1)	10(28.6)	7(20.0)	2(5.7)	35	19.27**
	사립	1(1.6)	7(11.1)	22(34.9)	27(42.9)	6(9.5)	63	
과잉보호	국·공립	0(0.0)	10(28.6)	9(25.7)	15(42.9)	1(2.9)	35	7.15
	사립	1(1.6)	7(11.1)	20(31.7)	27(42.9)	8(12.7)	63	
무관심	국·공립	3(8.6)	14(40.0)	10(28.6)	7(20.0)	1(2.9)	35	15.59**
	사립	0(0.0)	9(14.3)	26(41.3)	24(38.1)	4(6.3)	63	
간섭	국·공립	2(5.7)	1(2.9)	10(28.6)	15(42.9)	7(20.0)	35	7.92
	사립	1(1.6)	13(20.6)	20(31.7)	22(34.9)	7(11.1)	63	
비협조	국·공립	0(0.0)	5(14.3)	13(37.1)	14(40.0)	3(8.6)	35	.16
	사립	0(0.0)	9(14.3)	21(33.3)	27(42.9)	6(9.5)	63	

(3) 시각장애인 교사의 교육경력에 따른 갈등대응 유형

<표 22>에서 보는 바와 같이 시각장애인 교사의 교육경력에 따른 갈등대응 유형을 살펴본 결과, 10년 이하와 11년 - 20년은 협동, 타협, 수용, 회피, 경쟁 순으로 갈등 상황에서 대응하는 것으로 나타났고 21년 이상은 협동, 수용, 타협, 회피, 경쟁 순으로 나타났다. 각 갈등요인을 구체적으로 살펴보면, 10년 이하와 11년 - 20년 및 21년 이상은 모든 요인에서 협동의 방법으로 많이 대응하였으나 이 중 관리자 요인에서 11년 - 20년은 타협의 방법으로 많이 대응하는 것으로 나타났다.

<표 22> 시각장애인 교사의 교육경력에 따른 갈등대응 유형

단위 : %

교육경력	갈등요인	갈등대응 유형				
		경쟁	수용	타협	협동	회피
10년 이하	개인적 요인	4.2	26.3	26.0	33.1	10.7
	관리자 요인	2.1	17.0	30.9	36.0	14.0
	교직원 요인	2.7	18.6	29.5	37.3	8.5
	학생 요인	4.2	22.0	28.8	34.8	10.5
	학부모 요인	3.4	15.8	33.1	37.0	10.7
	전체	3.3	20.2	29.6	35.5	10.7
11년 - 20년	개인적 요인	7.3	22.9	27.1	34.9	7.8
	관리자 요인	0.8	25.0	35.2	29.7	9.4
	교직원 요인	1.9	25.0	28.1	37.5	7.5
	학생 요인	4.2	22.4	30.2	34.4	8.9
	학부모 요인	3.1	16.2	34.9	38.0	7.8
	전체	3.7	22.0	30.9	35.2	8.2
21년 이상	개인적 요인	4.8	16.7	4.8	61.9	11.9
	관리자 요인	0.0	28.6	7.1	50.0	14.3
	교직원 요인	0.0	31.4	20.0	45.7	2.9
	학생 요인	2.4	26.2	21.4	47.6	2.4
	학부모 요인	4.8	19.1	26.2	45.2	4.8
	전체	2.7	23.8	16.4	50.3	6.9

① 개인적 요인

<표 23>에서 보는 바와 같이 교육경력에 따른 개인적 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, 자존감의 문제, 교직적성이 맞지 않음, 건강문제, 가정문제, 전산업무처리 능력 부족, 자기 연수 기회 부족 문항 모두에서 교육경력에 따른 갈등대응 유형이 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 23> 교육경력에 따른 개인적 요인 갈등대응 유형

단위 : N(%)

내용	교육경력	갈등대응 유형					계	x <sup>2</sup>
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
자존감	10년 이하	3(5.1)	13(22.0)	17(28.8)	14(23.7)	12(20.3)	59	13.79
	11년 - 20년	3(9.4)	6(18.8)	5(15.6)	12(37.5)	6(18.8)	32	
	21년 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(85.7)	1(14.3)	7	
교직적성	10년 이하	0(0.0)	18(30.5)	17(28.8)	19(32.2)	5(8.5)	59	10.96
	11년 - 20년	2(6.3)	10(31.3)	9(28.1)	10(31.3)	1(3.1)	32	
	21년 이상	1(14.3)	1(14.3)	0(0.0)	4(57.1)	1(14.3)	7	

내용	교육경력	갈등대응 유형					계	$x^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
건강문제	10년 이하	6(10.2)	14(23.7)	12(20.3)	22(37.3)	5(8.5)	59	6.81
	11년 - 20년	3(9.4)	5(15.6)	12(37.5)	10(31.3)	2(6.3)	32	
	21년 이상	1(14.3)	1(14.3)	0(0.0)	4(57.1)	1(14.3)	7	
가정문제	10년 이하	2(3.4)	20(33.9)	13(22.0)	18(30.5)	6(10.2)	59	10.16
	11년 - 20년	2(6.3)	9(28.1)	9(28.1)	12(37.5)	0(0.0)	32	
	21년 이상	0(0.0)	1(14.3)	0(0.0)	5(71.4)	1(14.3)	7	
전산업무	10년 이하	3(5.1)	11(18.6)	13(22.0)	27(45.8)	5(8.5)	59	4.91
	11년 - 20년	2(6.3)	5(15.6)	8(25.0)	17(53.1)	0(0.0)	32	
	21년 이상	0(0.0)	2(28.6)	1(14.3)	4(57.1)	0(0.0)	7	
자기연수	10년 이하	0(0.0)	17(28.8)	20(33.9)	17(28.8)	5(8.5)	59	8.37
	11년 - 20년	2(6.3)	9(28.1)	9(28.1)	6(18.8)	6(18.8)	32	
	21년 이상	0(0.0)	2(28.6)	1(14.3)	3(42.9)	1(14.3)	7	

② 관리자 요인

<표 24>에서 보는 바와 같이 교육경력에 따른 관리자 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, 시각장애인에 대한 이해 부족, 조퇴·연가·평가 등 승인의 어려움, 업무능력을 무시하는 태도, 공정성과 객관성 부족 문항 모두에서 교육경력에 따른 갈등대응 유형이 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 24> 교육경력에 따른 관리자 요인 갈등대응 유형

단위 : N(%)

내용	교육경력	갈등대응 유형					계	$x^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
이해부족	10년 이하	1(1.7)	7(11.9)	14(23.7)	22(37.3)	15(25.4)	59	2.78
	11년 - 20년	0(0.0)	7(21.9)	8(25.0)	10(31.3)	7(21.9)	32	
	21년 이상	0(0.0)	1(14.3)	1(14.3)	3(42.9)	2(28.6)	7	
승인	10년 이하	1(1.7)	8(13.6)	17(28.8)	25(42.4)	8(13.6)	59	5.87
	11년 - 20년	0(0.0)	7(21.9)	12(37.5)	11(34.4)	2(6.3)	32	
	21년 이상	0(0.0)	2(28.6)	1(14.3)	4(57.1)	0(0.0)	7	
능력무시	10년 이하	1(1.7)	17(28.8)	20(33.9)	16(27.1)	5(8.5)	59	6.86
	11년 - 20년	1(3.1)	11(34.4)	11(34.4)	8(25.0)	1(3.1)	32	
	21년 이상	0(0.0)	3(42.9)	0(0.0)	4(57.1)	0(0.0)	7	
공정성	10년 이하	2(3.4)	8(13.6)	22(37.3)	22(37.3)	5(8.5)	59	9.54
	11년 - 20년	0(0.0)	7(21.9)	14(43.8)	9(28.1)	2(6.3)	32	
	21년 이상	0(0.0)	2(28.6)	0(0.0)	3(42.9)	2(28.6)	7	

164 특수교육 저널: 이론과 실천(제14권 2호)

③ 교직원 요인

<표 25>에서 보는 바와 같이 교육경력에 따른 교직원 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, 시각장애인에 대한 이해 부족, 관심과 대화 부족, 불친절한 태도, 업무 의견 미반영, 업무 전달 미흡 문항 모두에서 교육경력에 따른 갈등대응 유형이 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 25> 교육경력에 따른 교직원 요인 갈등대응 유형

단위 : N(%)

내용	교육경력	갈등대응 유형					계	$\chi^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
이해부족	10년 이하	1(1.7)	6(10.2)	22(37.3)	26(44.1)	4(6.8)	59	6.13
	11년 - 20년	0(0.0)	6(18.8)	12(37.5)	14(43.8)	0(0.0)	32	
	21년 이상	0(0.0)	0(0.0)	4(57.1)	3(42.9)	0(0.0)	7	
대화부족	10년 이하	2(3.4)	16(27.1)	11(18.6)	21(35.6)	9(15.3)	59	2.88
	11년 - 20년	1(3.1)	8(25.0)	6(18.8)	13(40.6)	4(12.5)	32	
	21년 이상	0(0.0)	1(14.3)	2(28.6)	4(57.1)	0(0.0)	7	
불친절	10년 이하	1(1.7)	12(20.3)	17(28.8)	18(30.5)	11(18.6)	59	4.42
	11년 - 20년	1(3.1)	9(28.1)	8(25.0)	8(25.0)	6(18.8)	32	
	21년 이상	0(0.0)	3(42.9)	1(14.3)	3(42.9)	0(0.0)	7	
의견반영	10년 이하	2(3.4)	11(18.6)	18(30.5)	21(35.6)	7(11.9)	59	6.88
	11년 - 20년	0(0.0)	10(31.3)	10(31.3)	10(31.3)	2(6.3)	32	
	21년 이상	0(0.0)	3(42.9)	0(0.0)	3(42.9)	1(14.3)	7	
전달미흡	10년 이하	2(3.4)	10(16.9)	19(32.2)	24(40.7)	4(6.8)	59	10.06
	11년 - 20년	1(3.1)	7(21.9)	9(28.1)	15(46.9)	0(0.0)	32	
	21년 이상	0(0.0)	4(57.1)	0(0.0)	3(42.9)	0(0.0)	7	

④ 학생 요인

<표 26> 교육경력에 따른 학생 요인 갈등대응 유형

단위 : N(%)

내용	교육경력	갈등대응 유형					계	$\chi^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
관계형성	10년 이하	1(1.7)	3(5.1)	18(30.5)	32(54.2)	5(8.5)	59	5.91
	11년 - 20년	1(3.1)	5(15.6)	8(25.0)	17(53.1)	1(3.1)	32	
	21년 이상	0(0.0)	0(0.0)	3(42.9)	4(57.1)	0(0.0)	7	
학업성취	10년 이하	7(11.9)	10(16.9)	17(28.8)	20(33.9)	5(8.5)	59	5.99
	11년 - 20년	4(12.5)	4(12.5)	13(40.6)	10(31.3)	1(3.1)	32	
	21년 이상	0(0.0)	2(28.6)	1(14.3)	4(57.1)	0(0.0)	7	

내용	교육경력	갈등대응 유형					계	$x^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
행동관리	10년 이하	0(0.0)	11(18.6)	23(39.0)	15(25.4)	10(16.9)	59	10.62
	11년 - 20년	1(3.1)	6(18.8)	10(31.3)	11(34.4)	4(12.5)	32	
	21년 이상	1(14.3)	0(0.0)	3(42.9)	3(42.9)	0(0.0)	7	
교구부족	10년 이하	1(1.7)	22(37.3)	14(23.7)	17(28.8)	5(8.5)	59	5.24
	11년 - 20년	0(0.0)	9(28.1)	11(34.4)	8(25.0)	4(12.5)	32	
	21년 이상	0(0.0)	3(42.9)	0(0.0)	3(42.9)	1(14.3)	7	
수업과다	10년 이하	5(8.5)	23(39.0)	13(22.0)	15(25.4)	3(5.1)	59	4.97
	11년 - 20년	2(6.3)	10(31.3)	12(37.5)	6(18.8)	2(6.3)	32	
	21년 이상	0(0.0)	4(57.1)	1(14.3)	2(28.6)	0(0.0)	7	
중복학생	10년 이하	0(0.0)	9(15.3)	17(28.8)	24(40.7)	9(15.3)	59	6.09
	11년 - 20년	0(0.0)	9(28.1)	4(12.5)	14(43.8)	5(15.6)	32	
	21년 이상	0(0.0)	2(28.6)	1(14.3)	4(57.1)	0(0.0)	7	

<표 26>에서 보는 바와 같이 교육경력에 따른 학생 요인 갈등대응 유형 분석 살펴본 결과, 관계형성의 어려움, 학업 성취 저하, 행동 관리의 어려움, 교재교구의 부족, 수업시수 과다, 중도·중복학생 지도의 어려움 문항 모두에서 교육경력에 따른 갈등대응 유형이 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

⑤ 학부모 요인

<표 27>에서 보는 바와 같이 교육경력에 따른 학부모 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, ‘학생에 대한 과잉 보호적 태도’ 문항( $x^2=22.41$ )에서 통계적으로 1% 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 시각장애인 교사의 교육경력이 10년 이하, 11-20년, 21년 이상인 교사가 모두 협동과 타협을 많이 사용하나 더불어 10년 이하와 11-20년 경력의 교사는 수용과 회피를 사용할 때, 21년 이상 경력의 교사는 경쟁을 사용함을 나타낸다.

<표 27> 교육경력에 따른 학부모 요인 갈등대응 유형

단위 : N(%)

내용	교육경력	갈등대응 유형					계	$x^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
이해부족	10년 이하	2(3.4)	5(8.5)	24(40.7)	22(37.3)	6(10.2)	59	8.94
	11년 - 20년	0(0.0)	7(21.9)	10(31.3)	12(37.5)	3(9.4)	32	
	21년 이상	0(0.0)	2(28.6)	0(0.0)	4(57.1)	1(14.3)	7	
불신	10년 이하	6(10.2)	7(11.9)	16(27.1)	23(39.0)	7(11.9)	59	13.59
	11년 - 20년	5(15.6)	3(9.4)	15(46.9)	8(25.0)	1(3.1)	32	
	21년 이상	0(0.0)	3(42.9)	1(14.3)	3(42.9)	0(0.0)	7	

<표 27> 교육경력에 따른 학부모 요인 갈등대응 유형 (계속) 단위 : N(%)

내용	교육경력	갈등대응 유형					계	x <sup>2</sup>
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
과잉보호	10년 이하	0(0.0)	12(20.3)	17(28.8)	21(35.6)	9(15.3)	59	22.41**
	11년 - 20년	0(0.0)	5(15.6)	10(31.3)	17(53.1)	0(0.0)	32	
	21년 이상	1(14.3)	0(0.0)	2(28.6)	4(57.1)	0(0.0)	7	
무관심	10년 이하	3(5.1)	13(22.0)	20(33.9)	18(30.5)	5(8.5)	59	5.90
	11년 - 20년	0(0.0)	8(25.0)	13(40.6)	11(34.4)	0(0.0)	32	
	21년 이상	0(0.0)	2(28.6)	3(42.9)	2(28.6)	0(0.0)	7	
간섭	10년 이하	1(1.7)	10(16.9)	18(30.5)	24(40.7)	6(10.2)	59	7.39
	11년 - 20년	1(3.1)	4(12.5)	9(28.1)	11(34.4)	7(21.9)	32	
	21년 이상	1(14.3)	0(0.0)	3(42.9)	2(28.6)	1(14.3)	7	
비협조	10년 이하	0(0.0)	9(15.3)	22(37.3)	23(39.0)	5(8.5)	59	2.00
	11년 - 20년	0(0.0)	4(12.5)	10(31.3)	14(43.8)	4(12.5)	32	
	21년 이상	0(0.0)	1(14.3)	2(28.6)	4(57.1)	0(0.0)	7	

(4) 시각장애인 교사의 사용문자에 따른 갈등대응 유형

<표 28>에서 보는 바와 같이 시각장애인 교사의 사용문자에 따른 갈등대응 유형을 살펴본 결과, 점자와 목자 모두 협동, 타협, 수용, 회피, 경쟁 순으로 갈등 상황에서 대응하는 것으로 나타났다. 각 갈등 요인을 구체적으로 살펴보면, 점자와 목자 모두 모든 요인에서 협동의 방법으로 많이 대응하나 이 중 학생 요인에서 목자는 협동과 더불어 타협의 방법으로도 많이 대응하는 것으로 나타났다.

<표 28> 시각장애인 교사의 사용문자에 따른 갈등대응 유형 단위 : %

사용문자	갈등요인	갈등대응 유형				
		경쟁	수용	타협	협동	회피
점자	개인적 요인	5.6	22.7	24.1	35.4	12.3
	관리자 요인	1.0	19.8	29.9	34.4	14.9
	교직원 요인	2.2	25.0	37.2	46.2	13.9
	학생 요인	3.5	21.3	27.6	36.6	11.1
	학부모 요인	4.6	14.6	33.6	35.4	11.8
	전체		3.6	19.7	28.9	35.8
목자	개인적 요인	3.9	29.5	26.9	36.5	3.2
	관리자 요인	2.9	22.1	32.7	36.5	5.8
	교직원 요인	2.3	26.2	24.6	40.8	6.2
	학생 요인	5.1	25.6	32.1	32.7	12.5
	학부모 요인	0.0	20.5	32.1	44.9	2.6
	전체		2.9	24.9	29.6	38.3



① 개인적 요인

<표 29>에서 보는 바와 같이 사용문자에 따른 개인적 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, 자존감의 문제, 교직적성이 맞지 않음, 건강문제, 가정문제, 전산업무처리 능력 부족, 자기 연수 기회 부족 문항 모두에서 사용문자에 따른 갈등대응 유형이 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 29> 사용문자에 따른 개인적 요인 갈등대응 유형 단위 : N(%)

내용	사용문자	갈등대응 유형					계	x <sup>2</sup>
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
자존감	점자	3(4.2)	10(13.9)	16(22.2)	26(36.1)	17(23.6)	72	9.42
	목자	3(11.5)	9(34.6)	6(23.1)	6(23.1)	2(7.7)	26	
교직적성	점자	3(4.2)	19(26.4)	18(25.0)	25(34.7)	7(9.7)	72	4.88
	목자	0(0.0)	10(38.5)	8(30.8)	8(30.8)	0(0.0)	26	
건강문제	점자	9(12.5)	12(16.7)	17(23.6)	26(36.1)	8(11.1)	72	6.26
	목자	1(3.8)	8(30.8)	7(26.9)	10(38.5)	0(0.0)	26	
가정문제	점자	3(4.2)	23(31.9)	16(22.2)	23(31.9)	7(9.7)	72	3.77
	목자	1(3.8)	7(26.9)	6(23.1)	12(46.2)	0(0.0)	26	
전산업무	점자	4(5.6)	11(15.3)	16(22.2)	36(50.0)	5(6.9)	72	3.38
	목자	1(3.8)	7(26.9)	6(23.1)	12(46.2)	0(0.0)	26	
자기연수	점자	2(2.8)	23(31.9)	21(29.2)	17(23.6)	9(12.5)	72	2.87
	목자	0(0.0)	5(19.2)	9(34.6)	9(34.6)	3(11.5)	26	

② 관리자 요인

<표 30>에서 보는 바와 같이 사용문자에 따른 개인적 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, 시각장애인에 대한 이해 부족, 조퇴·연가·병가 등 승인의 어려움, 업무 능력을 무시하는 태도, 공정성과 객관성 부족 문항 모두에서 사용문자에 따른 갈등대응 유형이 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 30> 사용문자에 따른 관리자 요인 갈등대응 유형 단위 : N(%)

내용	사용문자	갈등대응 유형					계	x <sup>2</sup>
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
이해부족	점자	1(1.4)	8(11.1)	15(20.8)	26(36.1)	22(30.6)	72	8.37
	목자	0(0.0)	7(26.9)	8(30.8)	9(34.6)	2(7.7)	26	
승인	점자	1(1.4)	10(13.9)	22(30.6)	30(41.7)	9(12.5)	72	3.68
	목자	0(0.0)	7(26.9)	8(30.8)	10(38.5)	1(3.8)	26	

내용	사용문자	갈등대응 유형					계	$x^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
능력무시	점자	1(1.4)	26(36.1)	22(30.6)	17(23.6)	6(8.3)	72	6.88
	목자	1(3.8)	5(19.2)	9(34.6)	11(42.3)	0(0.0)	26	
공정성	점자	0(0.0)	13(18.1)	27(37.5)	26(36.1)	6(8.3)	72	6.03
	목자	2(7.7)	4(15.4)	9(34.6)	8(30.8)	3(11.5)	26	

③ 교직원 요인

<표 31>에서 보는 바와 같이 사용문자에 따른 교직원 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, ‘시각장애인에 대한 이해 부족’ 문항( $x^2=10.15$ )에서 통계적으로 5% 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 교직원 교사가 시각장애인에 대한 이해가 부족할 때 점자를 사용하는 교사는 타협과 협동을 많이 사용하고 목자를 사용하는 교사는 협동을 많이 사용함을 나타낸다.

<표 31> 사용문자에 따른 교직원 요인 갈등대응 유형

단위 : N(%)

내용	사용문자	갈등대응 유형					계	$x^2$
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
이해부족	점자	0(0.0)	6(8.3)	32(44.4)	30(41.7)	4(5.6)	72	10.15*
	목자	1(3.8)	6(23.1)	6(23.1)	13(50.0)	0(0.0)	26	
대화부족	점자	2(2.8)	16(22.2)	13(18.1)	31(43.1)	10(13.9)	72	2.83
	목자	1(3.8)	9(34.6)	6(23.1)	7(26.9)	3(11.5)	26	
불친절	점자	2(2.8)	17(23.6)	17(23.6)	22(30.6)	14(19.4)	72	2.45
	목자	0(0.0)	7(26.9)	9(34.6)	7(26.9)	3(11.5)	26	
의견반영	점자	1(1.4)	17(23.6)	24(33.3)	21(29.2)	9(12.5)	72	6.59
	목자	1(3.8)	7(26.9)	4(15.4)	13(50.0)	1(3.8)	26	
전달미흡	점자	3(4.2)	16(22.2)	21(29.2)	29(40.3)	3(4.2)	72	1.62
	목자	0(0.0)	5(19.2)	7(26.9)	13(50.0)	1(3.8)	26	

④ 학생 요인

<표 32>에서 보는 바와 같이 사용문자에 따른 학생 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, 관계형성의 어려움, 학업 성취 저하, 행동 관리의 어려움, 교재교구의 부족, 수업시수 과다, 중도중복학생 지도의 어려움 문항 모두에서 사용문자에 따른 갈등대응 유형이 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 32> 사용문자에 따른 학생 요인 갈등대응 유형

단위 : N(%)

내용	사용문자	갈등대응 유형					계	x <sup>2</sup>
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
관계형성	점자	0(0.0)	6(8.3)	18(25.0)	43(59.7)	5(6.9)	72	9.37
	목자	2(7.7)	2(7.7)	11(42.3)	10(38.5)	1(3.8)	26	
학업성취	점자	7(9.7)	11(15.3)	21(29.2)	27(37.5)	6(8.3)	72	4.03
	목자	4(15.4)	5(19.2)	10(38.5)	7(26.9)	0(0.0)	26	
행동관리	점자	1(1.4)	11(15.3)	26(36.1)	20(27.8)	14(19.4)	72	6.62
	목자	1(3.8)	6(23.1)	10(38.5)	9(34.6)	0(0.0)	26	
교구부족	점자	0(0.0)	24(33.3)	19(26.4)	22(30.6)	7(9.7)	72	3.43
	목자	1(3.8)	10(38.5)	6(23.1)	6(23.1)	3(11.5)	26	
수업과다	점자	7(9.7)	27(37.5)	19(26.4)	14(19.4)	5(6.9)	72	6.21
	목자	0(0.0)	10(38.5)	7(26.9)	9(34.6)	0(0.0)	26	
중복학생	점자	0(0.0)	13(18.1)	16(22.2)	32(44.4)	11(15.3)	72	1.08
	목자	0(0.0)	7(26.9)	6(23.1)	10(38.5)	3(11.5)	26	

⑤ 학부모 요인

<표 33>에서 보는 바와 같이 사용문자에 따른 학부모 요인 갈등대응 유형을 살펴본 결과, 시각장애인에 대한 이해 부족, 학부모의 불신, 학생에 대한 과잉 보호적 태도, 학생에 대한 무관심, 학생 교육에 대한 지나친 요구나 간섭, 가정연계지도 시 학부모의 비협조 문항 모두에서 사용문자에 따른 갈등대응 유형이 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 33> 사용문자에 따른 학부모 요인 갈등대응 유형

단위 : N(%)

내용	사용문자	갈등대응 유형					계	x <sup>2</sup>
		경쟁	수용	타협	협동	회피		
이해부족	점자	2(2.8)	10(13.9)	27(37.5)	23(31.9)	10(13.9)	72	8.24
	목자	0(0.0)	4(15.4)	7(26.9)	15(57.7)	0(0.0)	26	
불신	점자	11(15.3)	9(12.5)	23(31.9)	23(31.9)	6(8.3)	72	4.73
	목자	0(0.0)	4(15.4)	9(34.6)	11(42.3)	2(7.7)	26	
과잉보호	점자	1(1.4)	12(16.7)	21(29.2)	30(41.7)	8(11.1)	72	1.63
	목자	0(0.0)	5(19.2)	8(30.8)	12(46.2)	1(3.8)	26	
무관심	점자	3(4.2)	17(23.6)	25(34.7)	22(30.6)	5(6.9)	72	3.29
	목자	0(0.0)	6(23.1)	11(42.3)	9(34.6)	0(0.0)	26	
간섭	점자	3(4.2)	7(9.7)	23(31.9)	26(36.1)	13(18.1)	72	8.09
	목자	0(0.0)	7(26.9)	7(26.9)	11(42.3)	1(3.8)	26	
비협조	점자	0(0.0)	8(11.1)	26(36.1)	29(40.3)	9(12.5)	72	5.47
	목자	0(0.0)	6(23.1)	8(30.8)	12(46.2)	0(0.0)	26	

#### IV. 결론 및 제언

본 연구의 목적에 대하여 분석한 결과를 요약한 결론은 다음과 같다.

첫째, 시각장애인 교사들의 갈등은 보통 수준으로 나타났으며 이는 박영준(2007)의 연구 결과와 일치한다. 갈등이 가장 높은 것은 학부모 요인이다. 배경변인에 따른 결과는 여교사가 남교사보다 개인적 요인에서 갈등이 더 높다. 국·공립학교 교사가 사립학교 교사보다 갈등이 높으며, 특히 학생 요인과 학부모 요인에서 더 높다. 교육경력이 적은 교사가 교육경력이 많은 교사보다 갈등이 더 높다. 점자를 사용하는 교사가 목자를 사용하는 교사보다 갈등이 높으며, 특히 관리자 요인과 학생 요인에서 갈등이 더 높다.

여교사의 갈등수준이 높은 것은 성별에 따른 성격의 차이로 여겨지며, 국·공립학교 교사의 갈등이 더 높은 것은 국·공립학교 시각장애인 교사가 사립학교의 교사에 비해 공문처리와 업무량이 많으므로 나타난 결과로 보이며, 승진이나 교원평가에 더 민감할 수밖에 없는 국·공립학교의 특성이 큰 요인으로 작용한 결과로 사료된다. 이를 해결하기 위해서는 국·공립학교에서도 사립학교처럼 장애인 근로지원사업이 이루어져야 할 것이며, 이는 노동부와 교과부의 적극적인 지원이 필요하다. 특히, 전맹교사가 갈등수준이 높은 것도 전맹교사는 공문서 처리나 학생지도 및 인솔 등의 문제와 연관되므로 전맹교사에 대한 교과부 차원의 보조교사 제도가 마련되어야 함을 시사하고 있다.

둘째, 시각장애인 교사들의 갈등대응 유형은 협동, 타협, 수용을 많이 사용하고 경쟁과 회피는 거의 사용하지 않는다. 이러한 결과는 시각장애인 교사는 시각장애인 중에서도 고등교육을 받았고 교직생활 속에서 사회성의 중요성, 대인관계의 중요성을 잘 알기에 정안인 교사들과 학부모 및 학생들과의 원만한 대인관계를 추구하는 것으로 보인다. 그러나 경쟁을 거의 사용하지 않는 것은 시각장애인 교사는 정안인 교사에 비해 승진의 가능성이 거의 없기에 나타난 결과로 볼 수 있다. 이는 자칫 시각장애인 교사의 교직 무기력으로 이어질 수 있기에 시각장애인 교사들도 정안인 교사와 당당히 경쟁할 수 있는 교육계의 법적·제도적 마련이 필요하다. 또한 배경변인에 따른 결과는 관리자가 시각장애인에 대한 이해가 부족할 때 국·공립학교 교사는 회피를, 사립학교 교사는 협동을 사용한다. 이는 국·공립학교 시각장애인 교사와 관리자와의 관계는 승진이나 근평 등이 중요하기에 승진가산점 제도가 시각장애인 교사들에게는 법적으로 한계가 많아 대부분 포기하며 교직생활을 수행하기에 관리자와의 갈등상황에서 회피를 사용하는 것으로 보인다. 반면 사립학교 시각장애인 교사는 사립학교 체제의 특성상 관리자와의 관계가 매우 수직적이며 인사권이 관리자에게 있기에 관리자와 가급적 마찰을 줄이고 협동을 유지하기 위한 결과로 사료된다.

이러한 결과들은 교육풍토 및 교육법의 개정으로 근본적인 체질개선이 필요함을 시사한다. 관리자가 시각장애인 교사의 업무능력을 무시할 때 남교사는 타협과 수용을, 여교사는 협동을 사용하고 국·공립학교 교사는 수용을, 사립학교 교사는 타협을 사용한다. 자기 연수의 기회가 부족할 때 국·공립학교 교사는 수용을, 사립학교 교사는 타협을 사용한다. 학부모가 학생에 대해 무관심할 때 국·공립학교 교사는 수용을, 사립학교 교사는 타협을 사용한다.

본 연구의 결론을 통해 다음과 같이 제언한다.

첫째, 보다 나은 교육을 위해 시각장애인 교사와 학부모의 적극적인 협력이 필요하다. 본 연구의 5개 갈등 요인 중 시각장애인 교사는 학부모 요인에서 가장 갈등을 많이 느끼고 있었다. 일반학생이나 타 장애학생과 달리 시각장애학생들의 높은 기숙사 이용과 거주지가 먼 이유로 학부모와 소통이 부족할 수밖에 없을 것이다. 그러나 교사와 학부모 모두 학생의 보다 나은 교육을 바라고 있다. 같은 목적을 향해 적극적인 협력이 필요하다.

둘째, 학교 현장에서는 국·공립학교 교사와 점자를 주로 사용하는 교사를 위한 세심한 배려와 지원이 필요하다. 변화가 거의 없어 인간관계가 안정적인 사립학교 교사에 비해 국·공립학교 교사는 주기적인 전보로 인해 학교 주변 인간관계에 변화가 많아 갈등수준이 더 높을 것이다. 학교 현장에서는 시각장애인에 대한 깊은 이해와 세심한 배려로 그들이 주변 인간관계나 업무의 장애로 갈등 조절을 위한 배려와 제도가 마련되어야 할 것이다.

셋째, 시각장애인 교사의 갈등의 면밀한 양상과 최선의 대응 유형을 찾기 위해 심층면담을 통한 후속 연구가 필요하다. 갈등은 하나의 요인으로만 작용하는 것이 아니고 복합적으로 작용하고 있으므로 다양한 각도에서 갈등에 대해 접근하여 최선의 방법을 찾아야 할 것이다.

## 참고문헌

- 강영혜 (2004). 학교갈등 사례분석. **학교갈등 이해와 해결방안 탐색**, 40-72. 서울: 한국교육개발원.
- 권용의 (2007). 중등학교 교사의 갈등 요인 및 대응 방식에 관한 연구. 석사학위 논문, 아주대학교 교육대학원.
- 김기룡 (2011). 특수학교교사와 학부모의 갈등 유형과 요인에 대한 연구. 박사학위 논문, 공주대학교 대학원.
- 김기룡, 김삼섭 (2011). 특수학교교사의 갈등 구조 분석: K광역시를 대상으로. **특수교육연구**, 18(2), 79-105.

172 특수교육 저널: 이론과 실천(제14권 2호)

- 김민강 (2006). 시각장애 특수학교에 근무하는 시각장애인 교사의 직무만족도에 관한 연구. 석사학위 논문, 공주대학교 특수교육대학원.
- 김용재 (1999). 초등학교 여교사의 갈등분석. 석사학위 논문, 단국대학교 교육대학원.
- 김주후 (2004). 학교갈등의 실태와 원인. **학교갈등 이해와 해결방안 탐색**, 2-26. 서울: 한국교육개발원.
- 김천년 (1993). **맹인실록**. 미간행.
- 김훈하 (2009). 초등학교 교사 간 갈등에 관한 연구. 석사학위 논문, 한국교원대학교 대학원.
- 박기면 (2009). 특수학교 교직원의 갈등인식 조사 연구. 석사학위 논문, 한국교원대학교 교육정책대학원.
- 박수진 (2006). 초등학교 교사들이 지각하는 갈등에 대한 연구. 석사학위 논문, 부산교육대학교 교육대학원.
- 박영준 (2007). 맹학교에 근무하는 시각장애인 교사의 직무 스트레스와 그 대처방법. 석사학위 논문, 부산대학교 교육대학원.
- 박정휴 (2008). 초등교사가 지각한 갈등 요인과 대처방안에 관한 연구. 석사학위 논문, 경인교육대학교 교육대학원.
- 서선희 (2009). 초등교사의 교직수행 갈등 요인과 대처 행동 연구. 석사학위 논문, 전북대학교 교육대학원.
- 서정화 (2003). 교육계 갈등의 원인, 배경, 현상의 진단. **제1회 KEDI 교육정책포럼**, 9-30.
- 안창선, 심미옥 (2003). 초등 교사의 교직에서의 갈등 인식 실태. **교육연구**, 20, 183-223.
- 이계존, 서인환, 권선진 (2000). 시각장애인 고용활성화를 위한 적합직종의 개발. 한국 장애인단체 총 연합.
- 이군현 (1997). **교육행정 및 경영**. 서울: 형설출판사.
- 이상철 (2008). 교사의 갈등관리유형과 그 효과에 관한 연구. 박사학위 논문, 부산대학교 대학원.
- 이성은 (1995). 교사들이 경험하는 갈등에 관한 현상학적 접근. **교육행정학연구**, 13(1), 183-207.
- 임영효 (1999). 초등교사의 직무갈등에 대한 지각차와 해소방안 연구. 석사학위 논문, 전북대학교 교육대학원.
- 전민정 (2011). 특수학교 교사의 갈등 유형 및 대응 방식 연구. 석사학위 논문, 공주대학교 특수교육대학원.
- 전종호 (2006). 초등학교에서의 교사 갈등 분석 -남자교사를 중심으로-. 석사학위 논문, 서울교육대학교 교육대학원.
- 정봉도 (1997). 초등학교 특수학급교사의 갈등에 관한 연구. 석사학위 논문, 대구대학교 교육대학원.
- 최인양 (2004). 초등교사의 갈등 요인과 대처행동에 관한 연구. 석사학위 논문, 춘천교육대학교 교육대학원.
- 황남숙 (2004). 교사의 갈등과 그 대처방안에 관한 연구. 석사학위 논문, 인하대학교 교육대학원.

## A Study on Conflict Factors and Its Coping Types of Teachers with Visual Impairments Working in the School for the Blind

**Park, Young-Jun**

Daegu University

**Son, Hye-kyong**

Ulsan Haein School for the Blind

**Lee, Hae-gyun**

Daegu University

### <Abstract>

The purpose of this study is to understand the level of conflicts existing within school for the blind and coping strategies which teachers with visual impairments use and by analyzing the differences in background variables. A summary of the results of the investigation follows.

First, the extent of the conflict for the teachers with visual impairments has an average rating. Among the conflicts study, the parent factor accounts for the highest ratings. The results of individual factor ratings show that female teachers score a higher conflict rating, National public school teachers rate higher in conflicts particularly relating to student and parent factors. Teachers with less teaching experience rate higher than teachers with much experience. Teachers who use Braille experience more conflict than teachers who use the general print.

Second, the as to the methods of conflict response, it was revealed that teachers with visual impairments use cooperation, compromise, and acceptance. According to the background variables, the survey finds that the national and public school teachers use avoidance and acceptance, whereas the private school teachers use cooperation and compromise.

**Key Words** : Teachers with Visual Impairments, Conflict factors, Coping Types

---

논문 접수: 2013. 05. 05 심사 시작: 2013. 05. 12 게재 확정: 2013. 06. 23