



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](#)

교육학석사 학위논문

밀레니얼 세대 여성 교사의
교직 만족 및 불만족 요인 탐색
- 통합연구방법을 활용하여 -

2021년 2월

서울대학교 대학원
교육학과 교육행정전공
김 시 은

밀레니얼 세대 여성 교사의
교직 만족 및 불만족 요인 탐색
- 통합연구방법을 활용하여 -

지도교수 엄 문 영

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함
2020년 10월

서울대학교 대학원
교육학과 교육행정전공
김 시 은

김시은의 석사학위논문을 인준함
2020년 12월

위 원 장 _____ 신정철

부위원장 _____ 정동욱

위 원 _____ 엄문영



국문초록

Herzberg는 사람이 자신의 직무에 관한 이야기를 할 때 직무에 대한 감정이 가장 잘 드러나며, 직무 만족과 불만족은 구분되는 상태라고 보았다. 본 연구는 이러한 Herzberg의 관점을 바탕으로 교사의 교직 경험을 듣고 그 안에서 나타나는 교직 만족 및 불만족 요인을 파악하고자 한다. 본 연구의 궁극적 목적은 교사의 직무 만족 향상 방안을 모색하여 우리나라 교육 활동의 질을 높이는 데 있다.

본 연구에서는 교사 집단 중 밀레니얼 세대 여성 교사에 집중하였다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 여성이라는 특성과 젊은 세대라는 특성이 교차하는 지점에서 교직을 경험하고 있으므로 이들의 교직 경험은 다른 집단과 구분되는 지점이 있을 것이라 예상하였다.

본 연구의 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사의 가치관은 어떠한 차이를 보이는가?

둘째, 밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 만족 및 불만족 요인은 무엇인가?

셋째, 밀레니얼 세대 여성 교사는 교직 불만족 개선을 위해 어떠한 요구를 하는가?

밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 만족 및 불만족 요인을 파악하기 위하여 본 연구에서는 질적 연구 후 양적 연구를 수행하는 통합연구방법을 활용하였다. 질적 연구 단계에서는 연구참여자 밀레니얼 세대 여성 교사 9명, 비교 연구참여자 기성세대 여성 교사 2명을 면담하였다. 양적 연구 단계에서는 질적 면담에서 드러난 밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 만족 및 불만족 요인을 바탕으로 설문지를 제작하였다. 설문은 온라인으로 진행하였고 밀레니얼 세대 여성 교사 219명, 기성세대 여성 교사 57명이 참여하였다. 두 집단의 응답에 대한 T-검정 결과, 질적 연구 결과와 마찬가지로 만족 요인에서는 집단 간 차이가 거의 없었고 불만족 요인에서는 차이가 드러나는 부분이 있었다.

질적 및 양적 연구 결과를 종합하면 다음과 같다. 첫째, 밀레니얼 세대 여성 교사가 기성세대 여성 교사보다 개인주의적이며 직장관으로서의 교직관이 강했다. 성인지 감수성이 높은 이들에게 성 평등은 주요한 교육 가치관이었다. 둘째, 밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사의 교직 만족 요인은 매우 유사했다. 이들의 교직 만족 요인은 ‘안정, 워라벨(Work and Life Balance), 가르침’ 이었다. 셋째, 불만족 요인에서는 밀레니얼 세대와 기성세대 여성 교사 사이에 유의미한 차이가 나타났다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 ‘근무제도, 안전, 인식, 승진 제도, 월급, 교사 집단 및 교직 문화, 관리자’ 순으로 불만족했다. 불만족 요인의 대부분은 이들의 높은 성인지 감수성과 학교의 낮은 성인지 감수성이 충돌하는 데서 발생했다. 넷째, 밀레니얼 세대 여성 교사는 이러한 불만족을 개선하기 위해 보수 체계 및 승진 제도 개선, 근무제도 보완, 교권·인권 보호 방안 마련, 교사 집단 성인지 감수성 제고, 성 평등 교육 확대 등을 요구했다.

지금까지 정리한 연구 결과를 바탕으로 본 연구는 다음과 같은 정책적 제언을 한다. 첫째, 상대적으로 경력이 적은 교사에게도 충분한 외재적 보상이 지급될 수 있도록 적정 보수 산출이 필요하다. 둘째, 승진 제도가 바뀌어야 한다. 보다 교육에 헌신하는 리더를 선발할 수 있어야 하며 승진 과정에서 여성이 배제되는 현상을 해결해야 한다. 셋째, 근무제도를 원활하게 사용할 수 있도록 제도를 보완하고 관리자와 교사의 인식 개선을 위한 방안을 마련해야 한다. 넷째, 교사 인권 보호 방안을 모색해야 한다. 교사가 교권 침해에 대한 두려움 없이 근무할 수 있는 분위기를 만들어야 한다. 다섯째, 교사 집단의 성인지 감수성을 높이고 성 평등한 학교 문화를 조성해야 한다.

주요어: 동기-위생이론, 밀레니얼 세대 여성 교사, 교직 만족, 교직 불만족, 통합연구방법

학번: 2019-26024

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구 필요성 및 목적	1
제 2 절 연구 문제	5
제 2 장 이론적 배경	6
제 1 절 밀레니얼 세대	6
제 2 절 이론적 프레임	8
1. 동기이론	8
2. Herzberg의 동기-위생이론	10
제 3 절 선행연구 분석	13
제 3 장 연구 방법	17
제 1 절 연구 방법 및 절차	17
1. 통합연구방법론	17
2. 질적 연구	19
3. 양적 연구	23
제 4 장 질적 연구 분석 결과	26
제 1 절 밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사의 가치관 차이	27
1. 개인주의: 조직에 저를 끼워 맞춰야 하는 자리는 피해요.	27
2. 직장관: 최선을 다하지만, 비즈니스예요.	29
3. 성인지 감수성: 자라며 배운 것과 현실 사이의 괴리감이	

제 5 장 양적 연구 분석 결과	68
제 1 절 밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사의 교직 만족 및 불만족 차이 검정	68
1. 기술통계 분석 결과	68
2. 집단 간 교직 만족 및 불만족 차이 분석 결과	70
1) 요인별 만족 및 불만족 차이 분석 결과	70
2) 만족 요인 문항별 차이 분석 결과	71
3) 불만족 요인 문항별 차이 분석 결과	72
3. 소결	78
 제 6 장 결론	79
제 1 절 연구 요약	79
제 2 절 결론 및 제언	82
 참고문헌	87
부록	93
Abstract	100

표 목 차

<표 2-1> 동기-위생이론의 만족 요인과 불만족 요인	11
<표 3-1> (비교) 연구참여자 특성	20
<표 3-2> 분석 자료의 코딩 예시	22
<표 3-3> 신뢰도 분석 결과	25
<표 5-1> 기술통계 분석 결과	69
<표 5-2> 요인별 만족 및 불만족 차이 분석 결과	70
<표 5-3> ‘안정’ 문항 만족 차이 분석 결과	71
<표 5-4> ‘위라벨’ 문항 만족 차이 분석 결과	72
<표 5-5> ‘가르침’ 문항 만족 차이 분석 결과	72
<표 5-6> ‘월급’ 문항 불만족 차이 분석 결과	73
<표 5-7> ‘관리자’ 문항 불만족 차이 분석 결과	74
<표 5-8> ‘승진 제도’ 문항 불만족 차이 분석 결과	74
<표 5-9> ‘근무제도’ 문항 불만족 차이 분석 결과	75
<표 5-10> ‘안전’ 문항 불만족 차이 분석 결과	76
<표 5-11> ‘인식’ 문항 불만족 차이 분석 결과	77
<표 5-12> ‘교사 집단 및 교직 문화’ 문항 불만족 차이 분석 결과	77
<표 5-13> 집단 간 유의미한 차이가 있는 요인 및 문항 ..	78

그림 목 차

[그림 2-1] Maslow의 욕구계층이론	9
[그림 4-1] 질적 연구 결과 테마 개념도	26

부 록 목 차

부록 1 면담 질문지	93
부록 2 설문지	95

제 1 장 서론

제 1 절 연구 필요성 및 목적

TALIS 2013, 2018 조사를 따르면 우리나라 교사의 직무 만족은 OECD 국가 중 하위에 속한다(김종규, 전수빈, 2019). 그러나 국내 선행연구(김종수, 2011; 윤지희, 이예슬, 2018; 이상수, 김대현, 송연주, 오정희, 2014)에서는 우리나라 교사의 직무 만족이 5점 만점에 3.7점 이상으로, 비교적 높다. 본 연구는 이러한 연구 결과에 따라 교사가 직무 일부 요인에는 만족하고, 이외 요인에는 불만족을 느낄 수 있겠다는 의문에서 출발하였다. Herzberg의 동기-위생이론에서는 만족과 불만족을 반대가 아니라 구분되는 개념으로 본다. 직무 만족과 불만족에 영향을 미치는 요인이 별개라는 의미이다. 해당 이론을 바탕으로, 본 연구는 교사의 직무 만족 및 불만족 경험을 듣고 해당 요인을 파악하고자 한다.

Herzberg는 1950년대에 미국 피츠버그의 남성 엔지니어와 회계사 200여 명의 긍정적 또는 부정적 직무 경험을 듣고 이를 토대로 동기-위생이론을 발표하였다(Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959/2006). 우리나라 사람의 동기 체제는 서양 사람과 다를 것인데(유민봉, 임도빈, 2012) 해당 이론을 2020년대 대한민국에서 근무하는 밀레니얼 세대 여성 교사에게 그대로 적용하기에는 국가 및 문화적 배경 외에도 시대와 젠더에서 드러나는 차이 역시 크다. 따라서 본 연구는 해당 이론의 관점에 근거하여 밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 만족 및 불만족 요인을 살펴보고 우리나라 교직에 적용되기에 앞서 고려되어야 할 사항을 시사하고자 한다.

연구참여자 및 대상을 밀레니얼 세대 여성 교사로 정한 까닭은, 젠더와 세대가 교차하는 지점에서 그들의 교직 경험이 다른 집단과 차이를 보일 것으로 생각했기 때문이다. 교직 만족도에서 성별에 따른 차이는 일관되지 않다. 연구에 따라 한쪽 성별의 만족도가 높게 나타나거나 성

별에 따른 유의한 차이가 없다(임현수, 2009). 이 때문에 여성과 남성의 교직 만족에 큰 차이가 없으리라 생각할 수 있겠지만, 젠더 연구를 통해 남성과 여성의 삶의 모습이 다르게 드러난다는 점(진동섭, 이윤식, 김재웅, 2018), 모든 연령대에서 여성이 남성보다 인권 감수성이 높게 나타난다는 점(문용린, 문미희, 곽윤정, 김민강, 유경재, 2003), 여성 공무원이 남성 공무원보다 양성 평등 행동에 호의적이고 양성 평등 행동을 하려고 노력한다는 점(김금미, 정해숙, 정경아, 2007) 등은 여성 교사와 남성 교사의 교직 경험이 다른 모습을 띠는 것이라는 예상을 뒷받침한다. 따라서 본 연구에서는 여성 교사의 교직 경험에서 드러나는 교직 만족 및 불만족을 살펴보고자 한다.

여성은 교직에서 다수를 차지하지만 “질적 소수자”(진동섭 등, 2018)이다. 전국 초중고 교원 중 여성은 68.6%이다(교육부 보도자료, 2020.08.27). 보통 우리 말에서 남성명사에는 남(男)이 붙지 않고 여성명사에는 여(女)가 붙는다(정희진, 2013). 타 직종은 대부분 남성이 많고 남성이 그 직업 내에서 보편적 인간으로 상정되어 있으므로 남성의 직업 앞에 ‘남’을 붙여 부르는 경우가 드물다. 만약 여성이 교직에서 양적 다수자일 뿐만 아니라 질적 다수자이기도 하다면 ‘여성 교사’라는 단어는 드물게 사용될 것이다. 그러나 남성이 보편적 인간으로 상정되는 다른 직종과 다를 바 없이 ‘여’ 교사는 자연스럽다.

김지혜(2019)는 노동시장과 사회 전반의 차별 때문에 한쪽 성별이 지나치게 많은 전공과 직업이 존재한다고 해석하였다. 여성은 성차별이 적다고 생각되는 교직을 선택했지만(한명희, 1987), 그 선택 자체가 이미 차별을 전제로 이루어졌다는 뜻이다. 이정희(1994)는 산업화와 학교 교육 기회의 확대가 여성의 교직 진출을 확대했다고 보았다. 산업화로 남성이 선택할 일자리가 다양해지면서 교직에 생긴 빈자리를 교육받은 여성이 메웠다는 것이다. 이는 교직이 여성을 유인하는 힘과 교직이 남성을 밀어내는 힘이 동시에 작용한 결과이다. 금은미(2008)는 이러한 현상을 두고 여성이 교직을 선택한 것이 아니라 선택할 수밖에 없었다고 표현하였다. 조동섭(1998)은 교육 전문가와 학부모 등 2,400명을 대상으로 설문조

사를 하였는데 응답자의 65.1%는 성별에 따른 보수의 차별이 없고 신분이 안정적이기 때문에 교직에서 여성의 비율이 증가하는 것이라고 답하였다. 여성 교사들에게 교직 선택 동기를 물었을 때 역시 여성에게 좋은 직업이라는 인식 때문이라는 응답이 돌아왔다(정주영, 2017; 최유리, 2018).

위와 같은 근거를 바탕으로 교직에서 여성의 비중이 늘어나자 교직 여성화에 대한 우려가 동시에 제기되었다. 조동섭(1998)의 연구에서 응답자들은 여성 교사가 많아짐에 따라 교육 활동이 소극적으로 변할 것이라고 예상하고 이에 따라 아동들이 여성화될 것을 우려하였다. 이러한 부정적 인식에 대해 한명희(1987)는 대부분의 아동 양육은 여성이 도맡아 온 현실은 문제 삼지 않고 여성 교사 증가에 따른 학생들의 여성화를 뒷받침할 실증적 자료도 없음에도 이를 문제 시 하는 것은 여성에 대한 편견이라고 보았다. 심미옥(2001)은 교직 내 여성의 영향력에 대한 부정적 인식과 함께 “여성은 가르치고 남성은 경영” 하는 성 역할 모델과 차별 모델(Strober & Tyack, 1980: 심미옥, 2007에서 재인용)을 꼬집었다. 송연숙, 조영하(2014)의 연구에서는 성 역할관, 여성 교장 지도성에 대해 남성 교사와 여성 교사 간에 통계적으로 유의한 차이가 없었으나 평교사들은 여성 교장의 꼼꼼함과 세심함 등 긍정적으로 해석할 수도 있는 특징을 부정적으로 받아들이는 것으로 나타났다.

2000년부터 2019년까지 여성 교사를 대상으로 한 연구물을 분석한 이혜정, 박미희(2020)는 해당 연구물들에서 여성 교사는 주로 남성 교사보다 신체 활동 역량이 부족한 존재이자 가정과 학교에서 모성을 수행하는 존재로 표상되고 있었다며 여성 교사를 향한 성 고정관념이 얼마나 강한지 드러내었다. 위와 같은 연구에서 여성 교사를 향한 한결같은 성 고정관념이 나타나는 점과 더불어, 해마다 성차별 방지 공문이 내려오고 성평등을 위한 교사 연수가 시행되는 점 등은 교직 내 성차별이 존재한다는 증거이다(김인혜, 2002). 이러한 연구 결과는 과연 여성의 수가 많다고 하여 여성 교사의 지위와 영향력도 향상되었는지 의문이 들게 한다(심미옥, 2001). 유아 교사를 대상으로 한 손연주, 임부연(2018)의 연구에

서 유아 교사를 향한 기존의 긍정적 여성성을 비판적으로 바라보고 이에서 벗어나고 싶어 하는 여성 교사들의 목소리를 담은 것처럼, 본 연구에서도 이러한 담론을 깨고 싶어 하는 소수자로서 여성 교사들의 목소리를 듣고자 한다.

본 연구에서는 여성 교사 안에서도 세대에 따라 교직 경험이 다를 수 있다는 점에서 구체적으로 밀레니얼 세대 여성 교사로 연구 대상을 한정하였다. 인종과 젠더가 만나는 부분에서 차별의 모습을 드러낸 Crenshaw(1991)의 교차성 이론과 같이, 젠더와 세대가 교차하는 부분에서 나타나는 다른 교직 경험을 살피고자 한다. 이미 여성 교사와 남성 교사의 교직 경험은 다양하게 연구되었기 때문에, 같은 세대 안에서 나타나는 젠더 차이를 살피기보다는 같은 성별 안에서 나타나는 세대 차이를 드러내는 것이 여성 교사의 다양한 교직 경험에 대한 심층적 이해를 돕는데 도움이 될 것이다.

밀레니얼 세대는 일과 삶 모두를 중시하며 조직이 아닌 일에 충실하고 늘 재미를 추구한다(김가영, 2019; 민진, 2010; 이해정, 유규창, 2013; 함인희, 2019; 황춘호, 김성훈, 2019)는 점에서 기성세대와 다른 특징을 가진다. 성 고정관념에서도 차이를 보인다. 성인 양성평등 실태조사 결과, 나이가 적을수록 양성평등 의식이 높았다(최유진 등, 2016). 송연숙, 조영하(2014)의 연구에서 경력 16년 이상 교사들이 15년 이하 교사들보다 사회문화영역에서 더욱 전통적인 성 역할관을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구를 고려하면 여성 교사 안에서도 세대에 따른 교직 경험이 다르고 세대 차이가 존재할 것으로 보인다. 현재 20~30대에 해당하는 밀레니얼 세대 교사는 앞으로 교직의 중심부에 있을 집단이라는 점에서 연구 대상으로서의 의의가 있다(민진, 2010). 세대 후반에 태어난 사람들도 적극적인 경제 활동에 나서게 된 만큼(황춘호, 김성훈, 2019), 이들이 공유하는 문화나 생활방식도 많은 영향력을 가지게 되었다(김가영, 2019).

본 연구는 위와 같은 특징을 가진 밀레니얼 세대로서, 여성으로서 밀레니얼 세대 여성 교사가 경험하는 교직 생활을 듣고 이들의 교직 만족

을 높일 방안을 탐색하여 교육 활동의 질을 높이는 데 궁극적인 목적이 있다. 교사는 교육 현장에서 학생을 만나 국가의 교육 목표를 실현하는 존재다. 이들은 학교의 주요 구성원이며, 교사의 직무 만족은 교사 개인의 만족이나 행복감에 그치지 않고 학생, 학교, 더 나아가 국가 교육 성과에도 영향을 미친다. 조직 효과는 구성원의 조직 헌신에 따라 달라지는데 구성원이 직무에 만족할수록 조직에 헌신하는 정도도 높아지기 때문이다(주현준, 김태연, 남지연, 이쌍철, 2013). 따라서 본 연구의 주요 연구 결과를 바탕으로 이들의 직무 만족을 높일 정책 제언을 하고자 한다.

제 2 절 연구 문제

본 연구를 수행하기 위한 연구 문제는 다음과 같다.

- 첫째, 밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사의 가치관은 어떠한 차이를 보이는가?
- 둘째, 밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 만족 및 불만족 요인은 무엇인가?
- 셋째, 밀레니얼 세대 여성 교사는 교직 불만족 개선을 위해 어떠한 요구를 하는가?

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 밀레니얼 세대

박재홍(2009)은 세대를 “역사적 경험 공유에 기인하여 비슷한 특성이 있는 사람들”로 규정하였다. 세대론은 사람들이 임의적 기준에 따라 구분되며 집단이 완벽히 같지는 않다는 등의 단점을 가진다. 그러나 역사적 사건, 현대의 흐름, 미래에 대한 기대 등을 드러내고자 할 때나 시대의 변화를 나타낼 때 세대만큼 그 역할을 잘 해내는 단어는 또 없다. 이러한 까닭에 세대론은 계속해서 사용된다. 또한, 연령이 아니라 출생연도를 기준으로 하여 세대를 구분하면 연령 효과와 코호트 효과를 구분할 수 있다는 장점이 있다.

밀레니얼 세대에 대한 구분은 기관이나 학자에 따라 조금씩 다르다. 여론조사 기관인 갤럽(Gallup, 2016)은 1980년대 초반에서 2000년대 초반, 퓨 리서치 센터(Pew Research Center, 2019.01.17)에서는 1981년부터 1996년 사이에 태어난 사람으로 정의한다. 대학내일20대연구소(2019)에서는 1980년대 초반에서 1990년대 중반에 태어난 사람을 밀레니얼 세대에 해당한다고 보았다. Lancaster와 Stillman(2010)은 1982년에서 2000년 사이에 태어난 사람을 밀레니얼 세대로 정의하였다. 이들은 베이비붐 세대의 자녀로, X세대의 뒤를 잇는 Y세대로 불리기도 한다(김우성, 허은정, 2007). 이를 종합하여 본 연구에서는 1982년 이후에 태어난 여성 교사를 밀레니얼 세대 여성 교사로 정의하겠다.

밀레니얼 세대 청년들의 삶의 태도를 연구한 김가영(2019)은 밀레니얼 세대가 기성세대와 달리 결혼이나 내 집 마련 등에 소극적이라고 하였다. “경쟁을 참고 견뎌 살아” 남으면 큰 보상이 주어진다라고 여겼던 가치관은 오래된 경기 침체 탓에 가치를 잃었기 때문이다. 그러다 보니 이들은 지금 즐길 수 있는 재미를 찾고 자아실현에 관심을 두는 “자기다

운 삶”에 더욱 몰입하게 되었고 봉사 활동 등을 통한 사회 기여에도 많은 의미를 두고 있었다. 이들은 디지털 기기 사용에 익숙하다는 장점을 살려 온라인 판매·소비나 정치 활동에도 적극적이다.

이혜정, 유규창(2013)은 Y세대가 일과 삶에 어떠한 가치를 두는지 연구했다. 이들에게 근무 조건이란 퇴근 이후에는 직무와 관계없이 오롯이 자신만의 시간을 보내는 것에서 시작하였다. 이를 위해 직장에서는 자신에게 주어진 일에 충실하여 시간 안에 일을 마침으로써 퇴근 이후 여유로운 시간을 확보하고자 하였다. 이러한 노력은 근무 시간과 퇴근 이후 시간 모두 만족스럽게 보내기 위한 전략이었다. 이들에게 일의 가치는 승진이 아니라 일 자체에 있었기 때문에 자신이 하는 일에서 의미나 재미를 발견하지 못할 때 스트레스를 받았다. 동시에, 이들은 자신의 업무가 근무 조건을 유지하기 어렵다는 판단이 들면 이직을 고려하거나 실제 이를 행동에 옮기기도 했다.

김희봉(2019)은 연구를 통해 밀레니얼 세대가 직무 현장에서 마주하는 리더와 그들이 바라는 리더상에 차이가 있음을 드러냈다. 이들이 원하는 리더는 이끌어가는 리더가 아니라 지원해주는 리더였다. 미래를 바라보며 실패를 두려워하기보다 도전적인 태도를 지닌 리더를 바랐으나 현실의 리더는 대체로 현실에 집중하고 안전한 길을 찾는 사람들이었다. 밀레니얼 세대가 요구하는 리더의 역할은 “방향 제시자, 긍정적 분위기 조성 촉진자, 불합리한 관행 제거자, 피드백 제공자, 구성원 성장 지원자” 등이었다.

함인희(2019)는 기성세대가 조직과 “관계적 계약”을 맺었다면 밀레니얼 세대는 “거래적 계약”을 맺는다고 하였다. 밀레니얼 세대는 근무기간이 길지 않으리라 생각하였기 때문에 보상이 즉시 주어지기를 원했다. 또한, 기성세대가 조직에 충성했다면 밀레니얼 세대는 자신이 하는 일로부터 공지를 얻길 바랐고 일을 통해 성장하고자 하는 욕구도 강했다. 하지만 일과 삶이 충돌할 때는 일보다는 삶을 택하는 경향을 보였다.

대기업 사무직으로 근무하는 밀레니얼 세대를 연구한 황춘호, 김성훈

(2019)은 이들이 업무, 소통, 성과급에 만족할수록 조직몰입이 높아진다는 결과를 제시하였다. 밀레니얼 세대는 외재적 가치를 부정적으로 여기지 않기 때문이라는 선행연구 결과와 같은 맥락으로 보았다. 또한, 성과급에 만족할수록 이직 의도도 높게 나타났는데 연구자는 이를 업무 성과가 높고 조직에서 인정받은 사람일수록 이직 기회가 많이 주어지기 때문일 것이라고 해석하였다.

제 2 절 이론적 프레임

1. 동기이론

동기 또는 사기는 “직무수행의 생산성에 영향을 미치는 정신상태”를 의미한다(오석홍, 2016). 높은 동기부여는 직무 만족, 조직몰입과도 관련 있고 조직효과성을 높이는 데 이바지한다. 훌륭한 인재를 선발했다든가 꾸준한 동기부여가 없으면 기대했던 성과를 얻기는 어렵다. 조직효과성을 증진하기 위해서는 조직구성원의 동기 구조를 파악하고 이를 향상하기 위해 노력해야 한다(유민봉, 박성민, 2014).

동기이론은 내용이론과 과정이론 두 차원으로 구분할 수 있다. 먼저, 내용이론은 ‘무엇’이 사람의 동기를 이끌어내는지에 관심이 있다. 결핍된 개인의 욕구를 조직이 충족시켜주는 과정에서 동기부여가 가능하다고 본다. 해당 이론으로는 Maslow의 욕구계층이론, Herzberg의 동기-위생이론, Alderfer의 ERG이론 등이 있다. 다음으로, 과정이론은 동기가 ‘어떻게’ 유발되는지에 집중한다. 해당 이론은 Vroom의 기대이론, Locke의 목표설정 이론, Adams의 공정성 이론, Porter와 Lawler의 성과만족 이론 등이 있다(유민봉, 박성민, 2014; 진동섭 등, 2018).

동기를 바라보는 두 가지 관점에는 외재적 관점과 내재적 관점이 있다. 외재적 관점은 외적 통제인 정적 강화와 부적 강화를 통해 인간이 동기화된다고 생각하였다. 행동주의자의 관점이 이에 해당한다. 이와 달리, 내재적 관점은 동기는 인간 내부에 존재한다고 보았다. 외적으로 인

간을 통제할 수는 있으나 그것은 동기와 관련이 없으므로, 동기 유발을 위해 어떤 행동을 가하기보다는 성장 가능한 환경을 조성하는 것에 관심을 두었다. 인지주의적, 인본주의적 관점이 이에 해당한다. 인지주의적 관점은 세상을 인식하고 이해하여 우리의 삶을 통제하는 인간 내부의 추진력이, 인본주의적 관점은 계속 성장하고 발전하고자 하는 개인의 욕구가 동기를 유발한다고 보았다. Maslow와 Herzberg의 이론이 인본주의적 관점에 속한다(Owens & Valesky, 2015). Herzberg는 ‘지옥은 동기를 유발하지 않는다. 단지 그곳으로 사람을 데려갈 뿐이다’ 라며 외재적 관점은 동기를 다루고 있지 않다고 지적하기도 하였다(Dowling, 1978: Owens & Valesky, 2015에서 재인용).

Herzberg 등(1959/2006)은 Maslow의 욕구계층이론을 바탕으로 하여 동기-위생이론을 개발하였다. Maslow는 욕구계층이론을 통해 인간의 다섯 가지 욕구를 수준에 따라 제시하였다. 생리적 욕구, 안전 욕구, 사회적 욕구, 존경 욕구, 자아실현 욕구 순으로 점차 수준이 높아진다(Maslow, 1943). 이를 그림으로 제시하면 [그림 2-1]과 같다.



[그림 2-1] Maslow의 욕구계층이론
(윤정일, 송기창, 조동섭, 김병주, 2015, p. 80)

욕구계층이론은 인간을 결핍의 존재로 바라보며, 낮은 수준의 욕구가 충족되어야 다음 단계의 욕구가 동기화된다는 두 가지 기본 전제를 바탕으로 한다. 이에 대하여 여러 욕구가 동시에 동기화되거나, 낮은 수준의 욕구가 충족되지 않았음에도 높은 수준의 욕구가 동기화되는 경우를 설명하지 못한다는 비판이 있다(진동섭 등, 2018). 이 이론은 널리 알려진 만큼 견고한 지지를 얻지는 못하였다. 이후 이루어진 여러 연구 결과는 욕구가 위계적으로 구성되어 있다는 욕구계층이론의 기본 전제를 지적해왔다(Hoy & Miskel, 2013/2013).

Maslow의 다섯 가지 욕구를 세 가지로 통합한 것이 Alderfer의 ERG 이론이다. E는 생존의 욕구(existence needs), R은 관계의 욕구(relatedness needs), G는 성장의 욕구(growth needs)를 의미한다. Alderfer 역시 Maslow와 마찬가지로 인간의 욕구를 수준에 따라 제시하였다. 그러나 Alderfer의 이론은 Maslow의 이론과는 몇 가지 차이점을 갖는다. Alderfer는 인간이 늘 높은 단계의 욕구를 느끼지만은 않는다고 보았다. 욕구가 충족되지 않으면 더 낮은 단계의 욕구로 돌아갈 수 있고, 오히려 더 높은 단계의 욕구를 느낄 수도 있다고 보았다. 또한, Alderfer는 인간이 여러 욕구를 동시에 느낄 수도 있다고 보았다(진동섭 등, 2018).

2. Herzberg의 동기-위생이론

Herzberg는 Maslow, Alderfer와 다른 관점으로 동기를 바라보았다. Maslow와 Alderfer의 이론은 욕구 자체에 초점을 두었으나 Herzberg는 욕구 충족 요인에 초점을 맞추었다(오석홍, 2016; 유민봉, 박성민, 2014). 해당 연구 결과 Herzberg는 직무 만족과 불만족은 서로 반대 방향에 있다는 기존 인식과 달리 만족의 반대는 만족이 아닌 상태, 불만족의 반대는 불만족이 아닌 상태라고 주장하였다(Herzberg 등, 1959/2006).

Herzberg는 이야기에서 감정이 드러난다는 생각에 기반하여 기술자와 회계사를 대상으로, 반구조적 면접을 통해 직무에 만족했던 경험과 불만

족했던 경험을 묻고 직무 만족 요인과 불만족 요인을 도출해내었다. 예비 조사에서 Herzberg는 연구참여자에게 다음과 같은 내용을 물었다.

과거에 하던 직무에 대하여 특별히 좋다고 느끼거나 나쁘다고 느꼈던 때에 대하여 잠시 생각해 주십시오. 현재의 직업에 대해서라도 좋고, 과거에 가졌던 직업에 대해서라도 좋습니다. 직무에 대한 귀하의 느낌에 있어서 사기가 높았던 점이나, 낮았던 점을 생각해 낼 수 있겠습니까? 죄송합니다만 그 점에 대하여 이야기해 주십시오(Herzberg 등, 1959/2006, p. 37).

본 면접에서는 예비 면접 결과에 따라 도출된 시퀀스(요인-태도-영향의 단위)를 연구참여자에게 제시하고 21점 척도에 따라 표시하도록 하였다. 이때 1점은 좋거나 나쁜 감정이 거의 느껴지지 않은 사건을, 21점은 연구참여자에게 중요하게 인식되며 직무에 많은 영향을 끼친 사건을 의미한다. 연구참여자는 해당 사건에 관한 구체적인 경험과 감정 등을 함께 설명하였다. 모든 요인은 만족 및 불만족에 해당하나 상대적으로 한 쪽에 더 많은 영향을 주는 것으로 드러났다. 연구 결과 나타난 만족 요인과 불만족 요인은 <표 2-1>와 같다.

<표 2-1> 동기-위생이론의 만족 요인과 불만족 요인

만족 요인	불만족 요인
성취	회사방침과 행정
인정	감독 기술
일 자체	보수
책임	인간관계
승진	근무환경

Herzberg 등(1959/2006)을 참고하여 연구자가 표로 정리함.

Herzberg는 사람들이 본인이 하는 일에 만족할 때 일 자체에, 불만족할 때 환경에 관심을 가진다고 하였다. 만족 요인은 충족되었을 경우 직업에 만족을 느끼게 하는 요인이며, 동기 요인이라 불린다. 불만족 요인은 개인이 받아들일 수 있는 최저 수준 이하로 떨어지게 되면 직무 불만족을 느끼게 하고 제거되었을 경우 불만족을 감소시킨다. 그러나 직무 동기를 높이지는 못한다. Herzberg는 이러한 불만족 요인이 예방의 성격을 지녔다고 하여 위생 요인이라 칭하였다. 위생 상태가 좋으면 전염병을 예방할 수 있으나 위생 상태만 좋다고 하여 병이 치료되지 않는 것과 같이, 위생 요인만으로 직업 만족을 높일 수 없다는 은유에서 비롯한 표현이다(Herzberg 등, 1959/2006). 또한, Herzberg는 Maslow의 욕구계층이론에서 높은 수준의 욕구를 추구하는 사람을 동기추구자, 낮은 수준의 욕구를 추구하는 사람을 위생추구자로 구분하기도 하였다(Herzberg, 1966).

해당 연구 결과를 바탕으로 Herzberg는 자신의 이론을 적용하고자 다음과 같은 제안을 하였다. 첫째, 직무를 흥미롭고, 도전적이고, 보람있게 재구성한다. 조직구성원 개인에게 잠재된 동기를 유발하기 위해서이다. 둘째, 직무의 자율성을 증가시킨다. 조직구성원에게 완전한 자율성을 부여해야 한다기보다는, 자율성을 높여야 한다는 뜻이다. 이는 일이 어떻게 진행되어야 하는지에 관한 결정에서 조직구성원의 더 많은 참여를 의미한다. 셋째, 인적자원 행정을 확대한다. 임용, 임금 등의 유지 요인을 강조하는 전통을 넘어서, 조직구성원의 효과성과 생산성을 증가시킬 동기 요인에도 초점을 두어야 한다(Owens & Valesky, 2015).

Herzberg의 동기-위생이론은 조직구성원의 감정을 새롭게 바라보고 동기 유발 방안 마련에 대한 시사점을 제공하고(진동섭 등, 2018) 조직 동기이론 발달에 이바지하였다는 의의가 있다(윤정일 등, 2015).

제 3 절 선행연구 분석

여성 교사를 대상으로 한 연구를 먼저 살펴보겠다. 선행연구에 따르면 여성 교사는 다음과 같은 긍정적 교직 경험을 하였다. 학생들의 변화와 성장을 이끌며 보람을 느꼈고 전문성을 인정받아 교사로서 정체감을 형성하였다(장용규, 김동식, 2015). 여성으로서의 경험은 또 다른 여성 교사의 어려움을 이해하고(이성은, 윤연희, 2006) 여학생의 상황을 고려하여 교육하는 데 도움이 되었다(천선애, 이제행, 2017). 아이를 양육해 본 경험은 학생을 지도하는 데 좋은 밑거름이 되기도 하였다(김병찬, 김미경, 2010; 이정희, 김희수, 2017).

선행연구에서 드러난 여성 교사의 부정적 교직 경험은 성차별(손연주, 임부연, 2018; 오희진, 고효정, 2003; 장용규, 김동식, 2015), 다중역할 갈등(이경희, 2004; 이정희, 김희수, 2017; 한은화, 이현심, 이견욱, 2016), 월경·임신·출산 등 여성 건강에서 오는 어려움(김병찬, 김미경, 2010; 김연희, 장영희, 2012; 안유리, 이대균, 2012; 이경희, 2004; 정소윤, 안숙희, 2018) 등으로 정리할 수 있다. 우리나라 사회 구조의 영향을 받아 교직 문화 역시 가부장적이기 때문에(이나영, 1999; 오희진, 고효정, 2003에서 재인용) 이러한 문제점은 쉽게 개선되지 않고 있다.

밀레니얼 세대 교사와 관련해서는 김재원, 정바울(2018), 윤소희, 유미라, 김지선, 김도기(2019), 이장익, 이명신(2011), 한윤정(2020) 등의 연구가 있다. 김재원, 정바울(2018)은 밀레니얼 세대 교사의 직업 동기, 직무 인식, 경력 전망 등을 살펴본 바 있다. 해당 연구에 따르면 밀레니얼 세대 교사는 직업의 안정성, 근무 조건을 중시하였다. 베이비붐 세대 교사가 이상적인 동기로 교직을 선택했다면 밀레니얼 세대 교사는 훨씬 현실적인 동기로 교직을 선택하였다. 베이비붐 세대 교사에게 늦게까지 학교에 남아 업무를 처리하는 것이 일상이었다면 밀레니얼 세대 교사는 근무 시간을 효율적으로 사용하여 퇴근 이후의 삶에 방해가 되지 않도록 애쓰고 있었다. 또한, 이들의 승진 열망은 낮았고 이에 따라 대안적이고 다양한 교직 경력의 길을 탐색하는 모습을 보였다.

이장익, 이명신(2011)은 베이비붐 세대, X세대, N세대 초등교사를 대상으로 세대 간 상호인식도와 세대 갈등을 조사하였다. 해당 연구에서 N세대는 1982년 이후에 태어난 교사를 의미하였으므로 본 연구에서는 밀레니얼 세대와 함께 보고 선행연구 분석에 해당 연구물을 포함하였다. 교직에 대한 기본적 가치관을 분석한 결과 베이비붐 세대가 가장 개인주의적이었으나 업무 처리에 관해서는 N세대가 개인주의적이고 성과 지향적 성향을 보였다. 업무 처리 시 베이비붐 세대와 X세대는 절차와 규정을 중시하고 있어서 N세대와 차이를 드러냈다. 교직이 적성에 맞다는 인식은 베이비붐 세대가 훨씬 높은 응답을 보였고 X세대, N세대 순으로 낮아졌다. 세대 간 상호인식도를 살펴보면 베이비붐 세대와 X세대는 자신이 속한 세대를 제외한 두 세대를 구분하여 인식하고 있었지만 N세대는 나머지 두 세대를 함께 여기고 있었다.

N세대 초등교사에 관한 질적 연구(윤소희 등, 2019) 결과에서는 이들이 현재의 즐거움을 최우선으로 생각하고, 노동직으로서의 교육관을 지녔으며, 복장을 통해 자신을 표현한다는 자유로운 의식을 지녔음을 알 수 있다. 그러나 교직 경력이 쌓이면서 적극적이었던 의사 표현은 점차 줄이고 교직은 수평적 조직이라 인식하면서도 수직적으로 행동하고 있음이 드러났다. 또한, 이들은 관료주의적이고 권위주의적인 선배 교사에게 직접 도움을 구하기보다는 디지털 네이티브 세대답게 온라인 교사 커뮤니티에서 정보를 구했다.

밀레니얼 세대 교사를 대상으로 교사 협력을 연구한 한윤정(2020)은 연구 결과 이들의 특성을 다음과 같이 정리하였다. 첫째, 디지털 기기 사용과 인터넷 활용에 능숙하다. 둘째, 근무 조건을 중요하게 생각한다. 셋째, 자기 생각을 드러내는 데 스스럼이 없다. 넷째, 가르치는 것을 가장 중요하게 생각한다. 다섯째, 형식을 선호하지 않는다. 이들이 교사 간 협력을 위해 바라는 것은 업무경감, 친목 지원, 인정과 응원, 자율성과 다양성 존중, 강요가 아닌 제안, 관리자와 교사의 의식 변화, 과정 간소화와 형식 타파 등이 있었다.

동기-위생이론을 바탕으로 한 교사 직무 만족 연구는 Atalic, Can,

Canturk(2016), Klassen, Anderson(2009), Rhodes, Nevill, Allan(2004) 등에 의해 이루어졌다. Atalic 등(2016)은 터키 Isparta 지역 고등학교 교사 198명을 대상으로 설문조사를 하였다. Lester(1987)의 Teacher Job Satisfaction Questionnaire(TJSQ)을 활용하여 직무 만족 및 불만족 요소에 5점 척도(매우 동의하지 않음, 동의하지 않음, 보통, 동의함, 매우 동의함)로 응답하게 하였다. Herzberg의 이론과 달리 해당 연구에서 교사들은 동기 요인보다 위생 요인에 더 만족하고 있었다. T-검정 결과, 위생 요인에 대한 만족은 성별에 따른 유의한 차이가 있었는데 남성 교사보다 여성 교사의 만족이 더 높게 나타났다.

Klassen, Anderson(2009)은 2007년의 교사 직무 만족 및 불만족을 조사하고 1962년의 교사를 대상으로 한 선행연구 결과와 비교하였다. 영국의 중등교사 210명은 교직 만족도에 대해 ‘매우 불만족, 대체로 불만족, 어느 정도 만족, 대체로 만족, 매우 만족’으로 응답하였다. 직무 불만족 요인 각각에 대해서는 ‘직무 불만족 요인이 아님’부터 ‘강한 직무 불만족 요인임’의 5단계 중 하나를 선택하였다. 마지막으로 교사의 직무 만족을 높일 방안은 자유 기술하였다. 연구 결과 1962년 교사와 2007년 교사의 직무 불만족 상위 5가지 요인의 순위가 다르게 나타났다. 1962년 교사의 불만족 요인은 ‘보수, 열악한 인간관계, 건물 및 장비, 교수 부담, 교사 연수’ 등의 순이었다. 2007년 교사의 응답은 ‘시간 부족, 학생 행동, 학생 태도, 교수 부담, 과밀학급’ 등이었다. 1962년 교사가 교수 외적 요소에 주로 불만족을 크게 느낀 것과 달리 2007년 교사는 교수 내적 요소에 불만족을 느낀다는 차이점이 드러났다. 교사가 생각하는 직무 만족 향상 방안은 ‘충분한 수업 준비 시간, 자원과 예산 확대, 학생 행동 개선을 위한 관리자의 지원, 인정, 지원, 학급 규모 축소, 업무량 감소, 보수 인상, 평가 관련 문제, 교육과정 소폭 개정’ 등이었다.

Rhodes 등(2004)은 영국 초등교사 4명, 중등교사 3명을 표적집단으로 하여 면담을 하고 368명의 초중등 교사를 대상으로 설문하였다. 면담에서 나타난 결과에 따라 요인을 40가지로 정리하고 직무 만족 및 불만족에 얼마나 영향을 미치는지를 ‘매우 중요함, 중요함, 중립, 중요성 적

음, 중요하지 않음' 으로 응답하게 하였다. 제시된 직무 만족 및 불만족 요인 외에 응답자가 생각하는 중요 요인을 추가할 수도 있게 하였다. 또한, 가장 중요하다고 생각되는 직무 만족 요인 5가지와 불만족 요인 5가지, 앞으로 5년간 교직에 남거나 교직을 떠나는 데 영향을 미칠 것이라 예상되는 요인을 선택하게 하였다. 연구 결과, 주요 직무 만족 및 불만족 요인은 '업무량, 근무 조건, 행정 처리 시간의 비중, 동료 교사의 친절, 교사를 향한 사회적 시선' 등이었다. 교사들은 이 다섯 가지 중 동료 교사의 친절 요소에만 매우 만족하였고 나머지 요소에는 매우 불만족하였다. 앞으로 5년간 교직을 유지하는 데 주요 영향을 미칠 요소는 '보수 인상, 교육 이해당사자에게 소중하게 인식되고 있다는 느낌, 학생의 학습을 돕고자 하는 열망, 행정 축소, 계획 및 준비를 위한 비대면 시간 확보' 등이었다. 이 중 행정 축소와 계획 및 준비를 위한 비대면 시간 확보 요인에는 중등교사보다 초등교사가 더 많이 응답한 것으로 나타났다. 다음으로 교직을 떠나는 데 영향을 미칠 주요 요소는 '행정 증가, 전반적 업무 증가, 열악한 학생 훈육 및 행동 문제, 일과 삶의 불균형, 계속되는 변화와 계획의 부담' 등이었다. 일과 삶의 불균형 요인에 관해서는 여성 교사가 남성 교사보다 더 우려하였고, 열악한 학생 훈육 및 행동 문제 요인에는 중등교사가 초등교사보다 더 많이 응답하였다.

국내에서는 김성일, 장래찬(2009), 손중호(2010)가 연구하였다. 김성일과 장래찬 (2009)이 전남 지역 중학교 기술담당 교사 122명을 대상으로 설문 한 결과, 교사의 직무 만족도는 5점 만점에 3.85점이었다. 10개의 만족-불만족 요인 중 만족도가 3점 미만으로 나타난 요인은 직무환경과 보수였다. 만족 요인 5개에 대한 만족도가 불만족 요인 5개에 대한 만족도보다 높았다. 회귀분석 결과 보수, 성취, 일 자체가 교사의 직무 만족에 유의미한 영향을 미치는 요인으로 나타나 이 세 가지 요인에 대한 교사 만족도를 높이는 방안이 마련되어야 함을 시사하였다.

손중호(2010)는 중등학교 교장 292명을 대상으로 유교적 가치에 대해 중요하게 생각하는 정도를 7점 척도로, Wickstrom(1971)이 개발한 동기-위생 요인 관련 문항에 동의하는 정도를 7점 척도로 평정하게 하였다.

중등 교장들의 유교적 가치 평균은 6.18점이었고 동기 요인은 평균 6.01 점, 위생 요인은 평균 5.08점이었다. 인간관계를 불만족 요인으로 본 Herzberg의 연구와 달리, 해당 연구에서는 회귀분석 결과 인간관계가 직무 만족 요인으로 드러났다. 연구자는 유교 문화권인 우리나라에서 인간 관계가 중요한 가치이기 때문이라고 해석하였다.

제 3 장 연구 방법

제 1 절 연구 방법 및 절차

1. 통합연구방법론

본 연구에서는 양적 연구와 질적 연구의 장점을 모두 활용하기 위해 통합연구를 수행할 계획이다. Creswell(2015/2017)은 혼합연구를 다음과 같이 정의하였다.

사회과학, 행동과학, 보건학의 연구 접근법으로, 연구자가 양적(폐쇄형) 및 질적(개방형) 데이터를 수집하고, 둘을 통합하며, 두 데이터의 장점들을 토대로 해석을 이끌어 내어 연구 문제를 이해하는 연구 방법이다(Creswell, 2015/2017, p. 20).

연구 방법을 통합하는 목적은 연구하는 현상 또는 연구 문제를 더 잘 이해하는 데 있다. 연구 방법을 통합하면 한 가지 연구 방법을 사용할 때보다 심층적인 이해를 도모할 수 있다는 것이 기본 가정이다(Creswell, 2015/2017; Greene, 2007/2011).

통합연구방법의 세 가지 기본적인 모델에는 수렴적 병렬 혼합 방법, 순차적 설명 혼합 방법, 순차적 탐구 혼합 방법이 있다. 첫째, 수렴적 병렬 혼합 방법은 혼합연구 방법 중 가장 많이 사용된다. 연구자가 양적 및 질적 자료를 동시에 수집하고 두 자료에서 나타난 결과를 비교하여 서로 지지하는지 알아본다. 이 연구 방법에서는 질적 연구 방법으로 보여주는 연구참여자의 관점, 양적 연구 방법으로 보여주는 도구를 이용한 측정 결과 모두 같은 결과를 드러낼 것이라는 가정을 한다. 두 연구 방법의 결과를 통합하여 연구 문제를 종합적으로 분석한다.

둘째, 순차적 설명 혼합 방법은 양적 연구가 익숙한 연구자들이 선호한다. 이 연구 방법은 양적 연구를 하고 자료 분석을 한 뒤 질적 연구를 하는 순서로 이루어진다. 양적 연구 자료를 설명하는데 질적 연구 자료를 함께 이용하여 더 자세히 설명하는 방법이기 때문에 양적 연구 결과를 바탕으로 어떤 사람을 어떻게 면담할지를 결정한다.

셋째, 순차적 탐구 혼합 방법은 순차적 설명 혼합 방법과 순서가 반대로 진행된다. 질적 연구를 먼저 하여 참여자의 관점에서 살펴보고, 양적 연구에서 활용할 알맞은 도구를 개발하는 데 사용한다. 이 방법은 연구자가 측정하고자 하는 개념을 표본 집단에 적용하기에 알맞은 측정 도구가 없을 때 사용된다(Creswell, 2014).

본 연구에서는 질적 연구를 통해 수집한 자료를 양적 연구를 통해 지지하기 위해 순차적 탐구 혼합 방법을 택하였다. 순차적 탐구 혼합 방법은 질적·양적 자료를 완벽하게 수집하는 데 오래 걸린다는 단점이 있다. 연구자가 질적 자료 수집을 통해 얻은 결과 중 어떤 것에 더 비중을 두고 양적 연구를 수행해야 할지 결정해야 한다는 어려움도 따른다. 그러나 연구자가 질적 연구 결과를 확대 적용하기 유용하다는 장점이 크므로(Creswell, 2009/2011) 본 연구는 해당 방법에 따라 연구를 계획하였다.

구체적인 연구계획은 면담과 설문지 분석으로 구분된다. 이를 위해 연구자는 질적 자료 수집과 분석을 통해 알게 된 결과를 바탕으로 양적 연구를 설계한다(Tashakkori & Teddlie, 1998/2001). 우선, Herzberg의 연구와 같이 면담을 통해 질적 자료를 구성한다. 면담을 통해 밀레니얼 세대

여성 교사와 기성세대 여성 교사의 가치관 차이, 밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 만족 및 불만족 요인, 불만족 요인 개선을 위한 요구 사항 등을 알아본다. 그다음, 분석한 면담 결과를 참고하여 교직 만족 및 불만족 설문지를 제작하고 밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사의 응답에 어떠한 차이가 있는지 살펴본다.

2. 질적 연구

질적 연구는 자연스러운 현장 상황에서 다양한 경험적 자료를 수집하여 의미 있는 사건을 기술하고 해석하는 연구 방법이다(Denzin & Lincoln, 2017). 여러 질적 연구 방법 중, 본 연구에서는 ‘교직 만족 및 불만족 경험’을 주제로 밀레니얼 세대 여성 교사를 심층 면접하고 교직 만족 및 불만족 요인을 찾아내고자 한다. 심층 면접 연구법은 연구자와 연구참여자가 일대일로 만나 연구자의 연구 주제를 중심으로 대화를 나누는 방식이다.

심층 면접 연구법을 연구 방법으로 선택한 까닭은 다음과 같다. 첫째, 심층 면접을 통해 연구자는 연구참여자와 대화를 하며 기존 지식과는 다른 새로운 사실을 발견할 수 있다. 둘째, 문제를 복합적으로 바라보기 때문에 어떤 상황과 맥락 속에서 그러한 문제가 발생하였는지를 이해할 수 있게 된다. 셋째, 자료를 융통성 있게 수집할 수 있다. 심층 면접은 반구조화 또는 비구조화된 면접이므로 연구자가 연구를 진행하면서 질문을 발전시켜나갈 수 있다(최종렬, 김성경, 김귀옥, 김은정, 2018). 넷째, 기본적인 사실을 수집하는 데 비교적 빠른 방법이기 때문이다. 다섯째, 관찰이 어렵거나 불가능한 문제에 관한 정보를 수집할 수 있다. 여섯째, 드러난 경험만이 아니라 감정을 물어보고 그 경험의 의미를 파악할 수 있다(Lamont & Swidler, 2014).

연구참여자는 교직 경험에 관하여 풍성한 이야기를 할 수 있는 참여자로 선정하고자 하였다. 따라서 연구참여자 선정은 유의적 표집과 눈덩이 표집을 사용하였다(Denzin & Lincoln, 2017). 1982년 이후에 태어난 밀레

니얼 세대이며, 여성이고, 평소 교직 만족 또는 불만족 경험에 민감하게 반응해왔던 교사를 선정하였다. 이들의 교직 경험과 차이점을 알아보기 위해 비교 연구참여자로는 기성세대 여성 교사를 선정하였다. 이때, 밀레니얼 세대는 베이비붐 세대와 X세대를 다른 집단으로 인식하지 않는다는 이장익, 이명신(2011)의 연구 결과를 참고하여 연구참여자와 비교 연구참여자는 밀레니얼 세대와 기성세대로만 구분하였다. 면담은 자료가 포화상태에 이를 때까지 진행하여(최종렬 등, 2018), 최종 연구참여자는 밀레니얼 세대 여성 교사 9명, 기성세대 여성 교사 2명으로 총 11명이다. 연구참여자와 비교 연구참여자의 특성은 <표 3-1>에 제시하였다.

<표 3-1> (비교) 연구참여자와 특성

(비교) 연구참여자		출생 연도	학교 급	근무 지역	교직 경력	기타
1	A	1995	초	서울	1년 9개월	.
2	B	1992	고	경기	5년 5개월	.
3	C	1991	초	경기	5년 7개월	.
4	D	1991	고	경기	3년 6개월	.
5	E	1991	중	경기	5년	.
6	F	1991	고	강원	6년 4개월	.
7	G	1990	초	인천	7년	.
8	H	1984	초	경기	5년 10개월	학원 및 과외 경력 12년
9	I	1984	초	경기	12년 7개월	.
10	J	1977	초	서울	19년	충남 2년 근무 후 서울로 재임용
11	K	1967	초	서울	29년 6개월	.

본 면담을 진행하기에 앞서 A 교사, C 교사, G 교사와 예비면담을 하였다. Herzberg 등(1959/2006)이 연구에서 사용한 예비면담 질문을 참고하여 교직에서의 긍정적 경험, 부정적 경험을 물었다. 예비면담은 5월에 연구자와 연구참여자가 1:1로 직접 만나거나 화상회의 플랫폼을 이용한 차례씩 진행하였다. 연구참여자의 동의를 구하고 녹음한 면담 내용을 전사하여 분석한 결과를 바탕으로 본 면담에 사용할 반구조화된 질문지를 작성하였다. 본 면담에서 사용한 반구조화된 질문은 부록 1에 수록하였다. 연구자가 실시한 예비면담 결과 외에도 교사를 대상으로 동기-위생이론을 적용한 선행연구(Klassen & Anderson, 2009)를 참고하여 질문을 제작하였다.

본 면담은 7, 8월에 진행하였다. 본 면담도 예비면담과 마찬가지로 1:1 오프라인 또는 온라인 대면 방식으로 이루어졌다. 예비면담에 참여한 교사들도 이 시기에 추가 면담을 한 번씩 더 하였다. 모든 면담 내용은 모두 연구참여자의 동의하에 녹음하였다. 면담이 끝나면 연구자가 면담 내용을 전사하였다. 면담 내용에 대해 연구참여자의 추가 설명이 필요할 때는 문자나 짧은 전화 면담을 하였다.

전사한 면담 자료를 깊이 있게 이해하기 위해 코딩 과정을 거쳤다. 코딩이란 수집한 자료의 내용을 파악하고 그 안에서 드러나는 본질을 발견하여 이름을 붙이는 것이다(Saldaña, 2009/2012). Tracy(2020)는 이 과정을 자료에 몰입하는 단계라고 보았다. 경험적 자료를 여러 번 읽으며 생각하고, 코드와 테마를 부여하여 관리 가능한 개념 범주로 만드는 작업은 해당 자료를 이해하는 데 도움이 된다. 본 연구에서는 가장 먼저 개방 코딩을 하였다. 전사 자료를 반복해서 읽으며 연구참여자의 발화 중 유의미한 부분에 표시하고 코드를 적었다. 다음으로는 전체 코드를 목록으로 정리한 후 관련 있는 것끼리 그룹으로 묶었다(Creswell, 2015/2017). 그룹으로 묶인 코드들에 하나의 테마를 부여할 때는 Herzberg의 동기-위생 요인과 비교해가며 이름을 붙였다. 해당 요인 명을 그대로 사용하기도 하였고, Herzberg의 동기-위생이론에서 나타나지 않은 요인일 경우에는 새로운 이름을 만들었다. 이름이 정해진 테마는 만족 요인과 불만

족 요인으로 구분했다. 본 분석에서는 Herzberg가 사용한 동기 요인, 위생 요인이라는 표현 이해와 편의를 위해 대신 만족 요인, 불만족 요인이라 칭한다. 분석 자료의 코딩 예시는 <표 3-2>에 제시하였다.

<표 3-2> 분석 자료의 코딩 예시

사례	핵심 내용	코드	테마	만족- 불만족
A 교사	“교직을 하는 동안 평생 저는 매일 매일 뭔가를 만들어 낼 수 있는 건데. 저에게 온전하게 이렇게 창작의 시간으로서 주어지는 그게 참 좋고. 그리고 수업을 준비하는 것도 그래서 재미있고.”	수업 자율성이 보장될 때 느끼는 재미	가르침	만족
C 교사	“제가 있는 곳이 다 승진하러 모이는 곳이어서 그런지는 모르겠는데, 하라고 하면 무조건 다 해요. 예를 들면, 교무협의회 때 교장 선생님이 ‘20대 여자 다 일어나보세요’ 이러더니 ‘다음 교무협의회까지 개똥벌레 노래에 맞춰서 안무를 연습해오세요’ 라고 했어요.”	관리자의 불합리한 요구 및 여성혐오	관리자	불만족
H 교사	“ ‘우리 선생님은 젊어서 좋다. 예뻐서 좋다. 여자라서 좋다.’ 라는 그 이미지는 사회에서 만들어져서 부모님이나 주변에서 들어서 아이들이 그걸 느끼는 걸 거 아니에요. 저는 그런 말은 딱히 뭐 듣고 싶지 않아요. 그것보다 오히려 수업에 관한 이야기를 하거나 아니면 선생님이 했던 무슨 프로젝트가 반응이 좋았다던가 이런 대화를 하는 게 더 좋죠.”	교사의 수업 외적인 것에 관심을 둬	인식	불만족

3. 양적 연구

앞서 질적 자료 분석을 통해 정리된 교직 만족 및 불만족 요인을 바탕으로 온라인 설문을 만들어 여성 교사를 대상으로 양적 자료를 수집하고 분석하였다. 양적 자료 수집의 목적은 앞서 질적 자료에서 도출한 결과를 일반화하는 데 있다. 많은 자료를 짧은 시간 안에 수집하기 위해 설문을 활용하였다.

설문은 온라인 조사 방법을 통해 진행하였다. 설문이 게시된 웹사이트 주소를 전문적 학습공동체, 온라인 여성 교사 커뮤니티 등에 게재하여 설문 참여하고 동료 여성 교사에게 공유할 것을 부탁했다. 이렇게 응답자가 설문이 수록된 웹사이트에 직접 방문하여 참여하는 방문 조사 방식은 해당 설문 내용에 적극 찬성하거나 반대하는 사람의 구성비가 높을 수 있다는 한계가 있다(최종후, 전세봄, 2013). 본 연구에서는 이러한 한계를 조금이나마 해결하기 위해 설문 참여한 모든 교사에게 소정의 사례를 지급한다는 내용을 함께 안내하여 설문 내용에 비교적 관심이 덜한 교사의 참여율도 높이고자 하였다.

구조화된 설문지는 연구자가 작성하는 데 시간이 오래 걸리지만, 자료 분석 시 통계 처리가 수월하다는 장점이 있으므로(김경호, 2014) 본 연구에서는 모든 설문 문항을 폐쇄형으로 구성하였다. 본 연구에서 사용한 설문지는 Atalic 등(2016)의 선행연구에서 활용한 교사 직무 만족 설문지(TJSQ)를 참고하여 제작하였다. 해당 설문지는 Lester(1987)가 Herzberg와 Maslow의 이론을 교직에 접목해 개발한 직무 만족 설문지이다. 연구자는 해당 설문지 내용 중 본 연구의 질적 자료 분석에서 나타난 여성 교사의 교직 만족 요인과 불만족 요인에 해당하는 ‘월급’, ‘안정’과 관련한 문항을 약간 수정하였다. ‘감독’은 요인 명을 ‘관리자’로, ‘인정’은 ‘인식’으로, ‘직무 자체’를 ‘가르침’으로 바꾸고 문항도 수정 및 추가하였다. ‘워라밸(Work and Life Balance)’, ‘승진 제도’, ‘근무제도’, ‘안전’, ‘교사 집단 및 교직 문화’ 요인과 관련한 문항은 연구자가 제작하였고 인구통계학적 문항도 추가하여 1차 설문

지를 제작하였다. 모든 문항은 ‘매우 동의하지 않음, 동의하지 않음, 보통, 동의함, 매우 동의함’의 Likert 5점 척도로 측정하였다. 이후 지도교수, 동료 연구자, 현직 교사의 조언 사항을 반영하여 최종 설문지를 구성하였다. 수집된 자료를 바탕으로는 밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사의 교직 만족 및 불만족 정도를 비교하기 위하여 T-검정을 하였다. 분석 결과는 요인별로 먼저 살펴본 후, 각 요인에 속하는 문항별로도 자세히 제시하였다.

설문은 총 50개의 문항으로 실시하였으나 신뢰도 검증 후 최종적으로 양적 분석에 사용된 문항은 43개이다. 설문 문항의 신뢰도 분석 결과는 <표 3-3>과 같다. Cronbach's Alpha 계수는 0.5 이상일 때 적절한 수준, 0.7 이상일 때 높은 수준으로 여겨진다(Hinton, McMurray, & Brownlow, 2014). 10개의 요인 중 9개 요인은 Cronbach's Alpha 계수가 0.5 이상이었다. ‘가르침’, ‘승진 제도’, ‘근무제도’, ‘인식’ 등 4가지는 0.5에서 0.7 사이, ‘워라벨’, ‘월급’, ‘관리자’, ‘안전’, ‘교사 집단 및 교직 문화’ 등 5가지는 0.7 이상이었다. 설문 문항 전체의 Cronbach's Alpha 계수는 0.876이었다.

‘안정’의 Cronbach's Alpha 계수는 0.426으로 총 10개의 요인 중 유일하게 계수가 0.5 미만이었다. 해당 사항에 대한 전문가 의견 검토 결과, 설문 응답자가 받아들인 각 문항의 의미가 미묘하게 달라 응답이 예상한 바와 다르게 나타난 것으로 보였다. 연구자는 1, 2번 문항에서 안정적인 고용 상태에 만족하는지 물었다. 그러나 응답자가 느끼기에 1번은 교사가 되기 이전에 생각한 고용 안정 또는 교직 선택 이유, 2번은 교사가 된 이후 느끼는 고용 안정으로 해석되었을 여지가 있다. 또한, 연구자는 3번과 4번을 통해 안정적인 수입에 만족하는지 묻고자 하였으나 3번 문항이 중의적으로 해석될 가능성이 있어 의도와 다른 결과가 나타났다. 4번 문항은 부정적 응답이 0명이었으나 3번 문항은 부정적 응답이 18%였다. 질적 연구참여자가 사용한 경제적 안정, 재정적 안정이라는 표현을 설문 문항에 그대로 사용하였는데 설문 응답자가 이를 고정된 수입의 보장이 아니라 경제적으로 여유가 있는지를 묻는 문항으로 해석했

기 때문으로 보인다. 1차 설문 제작 후 종이 설문을 통해 동료 연구자, 현직 교사 등의 피드백을 받았을 때와 달리 본 설문은 온라인으로 진행하여 응답자들이 뒤쪽에 월급이 적정한지 묻는 문항이 따로 있음을 알 수 없었던 점 역시 이와 같은 결과에 영향을 미친 것으로 해석된다.

위와 같은 까닭으로 ‘안정’의 Cronbach’s Alpha 계수가 낮게 나타났지만, 이러한 한계에도 불구하고 본 연구에서는 전문가 검토와 연구자의 판단하에 해당 요인을 연구에 포함했다.

<표 3-3> 신뢰도 분석 결과

만족-불만족	요인	문항 내용	번호	개수	Cronbach’s Alpha
만족 요인	안정	고용 안정	1, 2	4	0.426
		경제적 안정	3, 4		
	위라벨	방학	5, 6	2	0.729
	가르침	보람	10	3	0.606
		성장	11		
		적성	12		
불만족 요인	월급	부족한 월급	13-18	6	0.847
	관리자	비합리적	19-22	6	0.769
		성인지 감수성	23, 24		
	승진 제도	비교육적	25	4	0.539
		불투명한 정보 공유	26		
		성차별	27, 28		
	근무제도	휴가 사용 어려움	30-32	3	0.547
	안전	부적격 교사 징계	34	5	0.710
		교권·인권 보호	35, 37		
		(성)폭력 피해 우려	38, 39		
	인식	교사 이미지	40	5	0.636
		통제 대상	41, 42		
		여성 교사 이미지	43, 44		
교사 집단 및 교직 문화	보수적 문화	45, 46	5	0.741	
	성인지 감수성	48-50			
전체				43	0.876

제 4 장 질적 연구 분석 결과

면담 내용을 바탕으로 분석을 마친 뒤 모든 연구참여자에게 검토를 받았고 수정 사항을 반영하였다. 면담 자료 코딩 및 분석 결과를 더 쉽게 이해하기 위해 [그림 4-1]과 같이 제시하였다(Creswell, 2015/2017).

가치관 차이	만족 요인	불만족 요인	개선 요구
개인주의	안정	월급	보수 체계 개선
직장관	워라벨(Work and Life Balance)	관리자	승진 제도 개선
성인지 감수성	가르침	승진 제도	근무제도 보완
성 평등 교육관		근무제도	교권·인권 보호 방안 마련
		안전	교사 집단 성인지 감수성 제고
		인식	성 평등 교육 확대
		교사 집단 및 교직 문화	

[그림 4-1] 질적 연구 결과 테마 개념도

밀레니얼 세대 여성 교사는 개인주의적 가치관을 지녔고, 교직을 보편적인 여러 직업 중 하나로 인식하고 있었다. 이들은 높은 성인지 감수성을 가지고 있었고 성 평등 교육관을 중시하고 있다는 점에서 기성세대 여성 교사와 달랐다.

교직 만족 요인은 밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사 사이에 두드러지는 차이점이 없었다. 밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 만족 요인은 ‘안정, 워라벨, 가르침’ 이었다. 밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 불만족 요인은 ‘월급, 관리자, 승진 제도, 근무제도, 안전, 인식, 교사 집단 및 교직 문화’ 로 나타났다. 기성세대 여성 교사의 불만족도 비슷하였으나 자신의 월급이 부족하다고 인식하는 정도에서는 뚜렷한 차

이를 보였다. 밀레니얼 세대 여성 교사가 ‘월급’을 제외한 나머지 요인에 불만족한 근거는 대체로 이들의 높은 성인지 감수성을 사회와 학교가 따라가지 못한다는 점에서 기인하였다.

교직 불만족 개선을 위해 밀레니얼 세대 여성 교사는 보수 체계 및 승진 제도 개선, 근무제도 보완, 교권·인권 보호 방안 마련, 교사 집단 성인지 감수성 제고, 성 평등 교육 확대 등을 요구했다. 특히 관리자와 교사 집단의 성 고정관념을 제거하고 학생에게 성 평등한 교육을 하기 위해 교사 집단의 성인지 감수성을 높이는 방안 마련이 시급하다.

제 1 절 밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사의 가치관 차이

1. 개인주의: 조직에 저를 끼워 맞춰야 하는 자리는 피해요.

밀레니얼 세대와 기성세대의 가치관 차이를 묻자 모든 연구참여자는 가장 먼저 ‘밀레니얼 세대는 개인주의 성향이 짙다.’라고 하였다. 밀레니얼 세대의 개인주의적인 성향은 퇴근 시간 이후에는 일에서 분리되길 바라는 모습으로도 이어졌다.

개인주의적인 거. 그게 제일 큰 차이라고 생각해요. (...) 근데 부장님 중에 퇴근 2분 전에 카톡으로 업무 지시를 하는 분이 계세요. 그래놓고 제가 그걸 다음 날에 하면 업무 처리가 느리다고 하는 게 말이 됩니까. (E 교사)

우선은 젊은 세대는 개인적이죠. 이제 그거는 이제 어쩔 수 없는 차이인 것 같아요. 문화가 이렇게 가는 거에 대해서는 크게 나는 문제라고 생각 안 해요. 예를 들어서 우리 같이 회식했는데 이 사람이 개인적인 뭐 있으면 가야지. (K 교사, 기성세대)

연구참여자들은 밀레니얼 세대가 개인을 조직보다 중시한다는 점에 강하게 동의하였다. 기성세대 교사는 밀레니얼 세대와 차이를 느끼지만 이를 문제로 여기지는 않고 있었다. 본인은 개인보다 단체와 전체를 중시하는 교육을 받고 자랐기 때문에 이러한 가치관 차이는 자연스러운 것으로 인식하고 있었다.

밀레니얼 세대 여성 교사는 조직에 충성하는 것에 큰 의미를 두지 않았다. 그러한 모습을 보이는 기성세대를 보며 자기 자신을 잃어가면서까지 조직에 헌신해야 하는지 의문을 가졌다. 집단주의적 교직 문화에 거부감을 느끼기도 했다.

아무래도 기성세대는 밀레니얼 세대보다 조직에 더 충성한다는 느낌이 있어요. 가끔 그런 생각도 들어요. 뭘 위해서 저렇게까지 하시지? 라는 생각이 들 때가 있어요. 내가 없이. (D 교사)

저는 제 수업과 학생과의 관계. 여기에 가치를 더 두죠. 조직에 저를 끼워 맞춰야 하는 자리는 피해요. (F 교사)

밀레니얼 세대가 조직보다 일에 더 집중하는 거. 그렇다고 봐요, 저는. 그리고 밀레니얼 세대가 좀 더 노력을 한다? 더 고민을 한다? (I 교사)

조직에 대한 헌신? 젊은 세대로 갈수록 없죠. 그 사람들한테는 그런 의미가 별로 없는 것 같아요. 그렇지만 젊은 사람들이 일에 대한 헌신은 안 떨어진다고 봐요, 내 생각은. 우선 그 사람들은 능력이 있고 그 능력으로 여기 자리에 서 있기 때문에. (K 교사, 기성세대)

김재원과 정바울(2018)의 연구에서는 밀레니얼 세대 교사의 개인주의적인 성향 때문에 이들이 조직이나 일에 소홀한 것처럼 보여 조직에서 갈등이 생기기도 한다고 하였다. 그러나 본 연구참여자들은 밀레니얼 세대가 조직에 헌신하지는 않아도 일에는 기성세대 못지않거나 오히려 더 헌신적이라고 보았다.

2. 직장관: 최선을 다하지만, 비즈니스예요.

조직보다 일 자체에 중심을 두는 밀레니얼 세대의 특성은 교직원에도 영향을 끼친 듯했다. 이재덕, 신철균, 신정철(2020)은 교사들 사이에 ‘직장관’이 보편화하였다고 보았다. 이들에게 교직은 사람으로서 선택할 수 있는 여러 직업 중 한 가지였다. 본 면담에 참여한 밀레니얼 세대 여성 교사 역시 교직을 일이자 노동으로, 학교는 직장으로 여겼다. 이들이 교육학을 공부하며 접했던 ‘성직관, 전문직관, 노동직관’ 중 특히 성직관과는 거리가 멀었다. 본 면담에 참여한 기성세대 여성 교사도 현재 젊은 세대는 교직을 신성시하기보다 일반적인 직업 중 하나로 인식하는 경향이 있는 것 같다고 하였다.

그러나 밀레니얼 세대가 교직을 봉사직 또는 성직으로 여기지 않는다고 하여 교사로서 무책임한 행동을 하거나 학생 지도를 소홀히 하고 있지는 않았다. 오히려 교사로서 어떻게 해야 하는지에 대해서 더 진지한 태도를 지닌 것 같다고도 하였다. 밀레니얼 세대 교사는 성직관이라고 하면 과거의 스승 상이 떠오른다고 하였다. 이들이 말하는 스승은 학생을 위해 모든 것을 희생하고, 어떤 모습이든 사랑으로 감싸는 교사를 뜻했다. 밀레니얼 세대는 자신들이 이러한 유형은 아니지만, 수업 지도와 학생 지도 등 맡은 바를 성실히 이행한다고 하였다.

하루 종일 아이들만 생각하고 그런 건 아니지만, 출근해서 눈앞에 있는 아이들을 보면 예쁘고, 귀엽고. (A 교사)

아이들을 사랑을 안 하지는 않아요. 좋아해. 근데 1년, 1년 좋아해. 1년 동안 최선을 다할 뿐. 저는 엄청 열심히 합니다. (E 교사)

이재덕 등(2020)의 연구에서 교사는 교직을 성직으로 바라보는 외부 시선에 부담을 느끼고 있었다. 본 연구에서도 유사한 결과가 나타났다. 기성세대 교사는 사회가 성직관에 근거해 교사에게 높은 도덕성과 윤리성을 요구한다고 보았다. 밀레니얼 세대 교사도 그러한 사회적 기준에

답답함을 느끼고 있는 것은 마찬가지였다. 이에 더불어, 밀레니얼 세대 교사는 사회가 가지고 있는 성직으로의 교직 이미지 때문에 초임 교사의 적은 월급과 낮은 처우까지 견뎌야 하는 어려움을 토로했다.

밀레니얼 세대가 교직을 일반적 직업으로, 학교를 직장으로 인식하고 있다는 점은 월급이나 자신의 권리에 관한 이야기를 할 때도 많이 드러났다. 이들은 학생을 지도하는 데에 필요한 전문적 지식을 바탕으로 노동한다는 점에서는 일반 직장과 차이가 있다고 보지만, 다른 직장인과 마찬가지로 힘든 점이 있음을 토로했다.

제가 노동 대비 정말 적당한 월급을, 알맞은 월급을 못 받고 있다는 생각이 많이 들어서. (A 교사)

어떤 일이 일어났을 때 낙담하는 게, 저도 노동자인데 저에게는 노동권이 없는 것 같은 느낌이에요. 그런데 그 노동권을 침해할 수 있는 존재가 너무 많아요. 관리자, 학생, 학부모 전부 다요. (C 교사)

노동 권리가 침해받을 일이 또 많기 때문에 절대적으로 좋은 직업은 아니라고 생각해요. (F 교사)

기성세대 여성 교사는 자신의 초임 시절과 비교하면 밀레니얼 세대가 성직관을 가진 경우는 드물다고 느꼈다. 기성세대 여성 교사는 성직관, 전문직관, 노동직관 모두 옳은 관점이며 이 중 무엇이 더 바람직하다고 정의하지는 않았다.

나는 돈 받은 만큼도 안 하는 게 문제라고 생각하지, 직업적으로 전문성 있게 지도만 하면 된다고 생각해요. 노동자로서의 권리도 찾아야죠. 너무 월급이 적으면 과하게 일하지 않아도 되죠. 그런 건 지금 젊은 사람들이 더 그런 거 같아요. 저는 공감해요. 그걸 비난하고 싶지 않아요. (J 교사, 기성세대)

3. 성인지 감수성: 자라며 배운 것과 현실 사이의 괴리감이 커요.

젊은 여성 사이에서 페미니즘은 하나의 정체성으로 자리 잡았다. 한국 여성정책연구원 보도자료(2019.01.15)를 보면 20대 여성의 절반이, 정책기획위원회 조사 보고서(2018)에 따르면 2030 여성의 33.4%가 자신을 페미니스트라고 보았다. 연구에 참여한 밀레니얼 세대 여성 교사들도 대체로 페미니즘에 많은 관심을 보였다. 자신을 페미니스트라고 정의하지 않는 교사일지라도 자신의 성인지 감수성이 높은 편이며 사회와 학교가 더욱 성 평등에 민감해져야 한다는 생각으로 교육하고 있었다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 기성세대와 성인지 감수성에서 큰 차이를 느낀다고 하였다. 밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사 모두 받아들인 교육과 자란 환경이 달라서 이러한 차이가 발생하는 것으로 생각했다. 기성세대 여성 교사는 과거에 비하여 점차 성차별이 개선되는 모습을 보아왔으므로 현재 우리 사회의 성차별에 대해 밀레니얼 세대만큼 민감하지 않았다. 밀레니얼 세대 여성은 기성세대보다 나은 교육 기회를 가졌고 아들, 딸 차별 없이 자랐다고 생각했지만, 사회에 진출해보니 성차별이 여전히 존재함을 느끼며 분노했다(김예은, 연규진, 2018). 이러한 인식 차이에 대해 기성세대 여성 교사는 “출발점이 다르기 때문”이라고 표현했다.

그런 문화에서 내가 자랐기 때문에. 그때는 그랬어요. 부모한테 들은 게 항상 그런 얘기에요. 여자가 왜 그래. 여자가 이런 걸 다 칠칠맞게 하면 안 되고. 밤에 늦게 들어오면 안 되고. 내가 받은 교육이에요. 내가 받아들인. 그렇기 때문에 나는 내가 그런 걸 싫어하는 사람인데도 나도 모르게 나오는 무의식. 내 속에서도 성차별적인 게 분명히 있을 거예요. (K 교사, 기성세대)

젊었을 때 경험했던 사회의 모습 자체가 워낙 다르고. 그리고 좀 기성세대는 그런 것들을 내면화하고 적응이 된 분들이라고 보면 이제 밀레니얼 세대는 어렸을 때부터 인권이라는 개념을 배웠다 보니까. (F 교사)

차이를 이해하지만 밀레니얼 세대 교사는 성인지 감수성이 부족한 기성세대 교사의 말과 행동 때문에 스트레스를 받고 있었다. 이들은 좋은 선배와 성인지 감수성이 낮은 교사는 동일 인물일 수 있다는 점을 강조했다.

그 선생님 자체는 좋은 사람인데 또 성인지 감수성 없는 발언 하면.
'좋은 남자한테 시집가면 되지' 이런 말 들을 때는... 참 그래요. (C 교사)

되게 잘 지내는 학년이고 좋았는데도 (성인지 감수성 낮은 발언을 종종 듣고) 그랬어요. (I 교사)

모든 기성세대 교사가 그런 것은 아니나, '요즘 젊은 사람들은 우리랑 생각하는 게 다르네.' 라며 벽을 치는 듯한 모습을 보이는 기성세대 교사에게 밀레니얼 세대 여성 교사는 답답함과 아쉬움을 느꼈다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 현재 학생들 사이에서 여성혐오가 놀이이자 문화로 자리 잡았다고 느꼈다. 또는 지금은 심각하지는 않아도 점차 만연해질 것을 우려했다. 기성세대 교사는 학생 사이의 여성혐오를 크게 심각하게 인지하지 않고 있었다. 다만 온라인상의 여성혐오가 학생들에게 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점에는 동의하였다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 학생 사이의 여성혐오와 사회적 문제에 교사가 예민하게 반응해야 문제를 개선하기 위한 노력을 함께해나갈 텐데 이 부분에서 기성세대와 민감도가 달라 학생 지도에 어려움이 있다고 하였다.

학생들 사이에서 여성혐오가 심각하다고 느껴요, 저는. 애들은 그게 재밌다고 생각하는 거 같아요. (D 교사)

이건 소수의 튀는 아이들만 하는 행동이 아니라 아이들 사이의 문화예요. 놀이예요. (...) 온라인상의 여성혐오가 아이들에게 엄청나게 영향을 끼쳐요. 그래서 제가 유튜브를 진짜 싫어해요. 유튜브 00, 그 사람

이 진짜 악의 축이에요. 그런 콘텐츠를 기성세대 선생님들은 본 적 없으실 거예요. 뭔지 모르시는 거예요. 영상매체에 많이 노출되어서 요즘 애들 눈 나빠지는 거? 그게 문제가 아니라니까요. (E 교사)

여성혐오 발언을 서슴지 않고 또 그런 혐오 발언을 공식적인 수업 시간, 이런 시간에 막 발언을 하면서 자기들 사이에서의 위계를 확인하고 그걸 놀이로 생각하고 있는. 연세 드신 선생님들은 학생들 사이의 여성혐오를 심각하게 받아들이지 않아요, 전혀, 전혀요. 문제가 발생해도 이게 특별한 경우라고 생각하시는 거죠. (F 교사)

온라인에 여성혐오가 너무 만연해 있고 여성들이 어떤 목소리를 내는 것에 대해서 댓글만 봐도 너무 살벌하고 무서운데 아이들은 댓글을 되게 열심히 보더라고요, 생각보다. 계속 많이 걱정이 됩니다. 그래서 더 많이 활발하게 열심히 지도를 해야겠다 생각이 듭니다. (H 교사)

4. 성 평등 교육관: 성 평등은 저에게 중요한 교육 가치죠.

성인지 감수성 차이는 교사가 성 평등 교육에 얼마나 가치를 두고 있는 지에서도 드러났다. 밀레니얼 세대는 따로 시간을 내어 성교육, 성 평등 교육을 하기보다 교육 전반에 성 불평등한 요소를 제거하는 데 신경을 썼다.

제가 교육할 때 생각하는 가치 중에 성 평등은 좀 높아요. 중요하게 생각하고 있어요. 학생들이 남고여서 그 여학생학교의 자연스러운 교류가 없으니까. 여자 사람을 대하는 데 있어서. 그래서 일부러 의도적으로도 좀 가르쳐주려고 해요. (시간을 내서) 성교육을 한다는 게 아니라. 좀 어디서 잘못 배우고 오는 학생들은 여자는 다 못하고 다 해줘야 되는 수동적인 존재로 알고 있더라고요. (D 교사)

평등, 성 평등 이런 건 교육과정에 녹여서 재구성을 하면서 수업을 했었고요. (H 교사)

제가 교육하는 데 있어서 성 평등은 주요한 교육 가치죠. 예전에 기간제 할 때 학생들이 쓰는 말 중에서 깜짝깜짝 놀랄만한 말들이 나오고, 이럴 때. 그때부터 용기를 내서 수업 중에 이거 아니다 싶은 거는 짚고 넘어가고. 설명하고. 그러다가 이제 연구회 가입하고 나서는 이제 배우는 게 많으니까 그 수업을 해보기도 하고요. (I 교사)

밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사 모두 학생을 지도하며 성차별적인 언행을 하지 않도록 스스로 돌아보았지만, 그 안에서 차이가 있었다. 기성세대는 ‘진짜 문제’라 여기는 노골적인 성차별이나 불평등에 민감한 한편, 밀레니얼 세대는 ‘먼지 차별’ (정재원, 이은아, 2018)이라 불리는 미묘한 성차별에도 민감하게 반응했다. 기성세대는 성별에 따른 학생의 특성을 파악하고 교육할 필요가 있다고 느꼈으나 밀레니얼 세대 여성 교사는 학생을 파악할 때 성별과 연관 짓지 말아야 한다고 생각하고 있었다.

성 평등을 중요한 교육 가치로 생각하고 있는 것 같지는 않아요. 저는 아까도 말했지만 그런 문화 속에서 자랐잖아요. 그러니까 그냥 어느 정도 받아들이는 거 같아요. 불평등하다고 느끼고 막 싫어했지만, 그냥 이렇게 또 어떻게 할 수 없다는 생각으로 받아들이는. 그래서 우리는 교육 할 때 모든 부분에 성 평등적인 문제 의식을 가지고 있지는 않을 거예요. 근데 진짜 문제인 부분은 신경 써야죠. 예를 들어서 피해자와 가해자를 볼 때. 예전에는 막 피해자가 더 힘들어졌잖아요. 지금은 N번방 같은 것도 가해자에게 막 분노하고. (K 교사, 기성세대)

체육 할 때 무조건 남녀 한 줄씩 서는 것도 이상하고. 지금 남녀 출석번호 섞어서 하려고 하거든요, 저는. 근데 이걸 학교 안에 다른 누구에게도 말한 적 없고. 말했다가는 비난이 돌아올 것 같은 분위기여서요. 마치 제가 여자아이들과 남자아이들의 특성을 모르고, 마치 학년 발달 단계 모르고 교육하는 것처럼 애들의 특성을 이해하지 못한다 이런 식으로 말을 할 것 같아서. (A 교사)

여전히 학교 현장에서는 학생의 성별이 중요한 변수로 인식되고 있다. 학교에서 수업 준비물이나 행사 답례품 등을 준비할 때 남학생 것은 파란색, 여학생 것은 노란색이나 빨간색으로 마련하는 일이 빈번하다. 학급 학생들이 두 줄로 서야 하는 상황이면 줄이 구분되는 기준은 대부분 성별이다. 밀레니얼 세대는 교사가 학생을 성별에 따라 구분 짓는 것부터 하지 말아야 한다고 했다. 직접적인 성차별은 아닐지라도 학생들에게 지속해서 남자와 여자가 다르다는 인식을 심어주어 학생들이 성 평등한 사고방식을 갖기 어려워지기 때문이다.

사실 저는 그냥 개개인의 학생이고 남자 여자 뭐 이런 걸 떠나서 그냥 그 아이, 하나의 존재로 봐가지고. 그냥 아이 이름 부르면서 다 똑같이 얘기해야지. 남자아이, 여자아이, 남자애들, 여자애들 이런 얘기를 많이 해본 적은 없어요. 확실히 연세 있으신 선생님들은 이런 표현을 많이 쓰시긴 하죠. ‘여자애들은 암전히 공부해야지’ 라거나 ‘남자애들은 자유 시간에 가서 축구나 하고 놀아라’ 이런 말씀. (B 교사)

남학생이 무조건 1번인 출석번호가 너무 이상한 거예요. ‘남자, 여자 나누지 말고 같은 친구다. 남자니까, 여자니까, 이렇게 하지 말고 나답게 행동하는 학생이 되자’ 는 얘기를 1년을 얘기했어요. 정말. 그랬더니 아이들끼리 갈등도 줄고 학년 끝나갈 때 애들이 너무 좋았다는 얘기를 하더라고요. (C 교사)

굳이 뭐 남녀를 나누는 일을 일부러 안 하려고 해요. (E 교사)

자신이 맡은 학급, 수업 안에서 밀레니얼 세대는 최대한 성 평등한 교육을 하고 있었지만 부족함을 느끼고 있었다. 특히 학생들 앞에서 성 차별적인 발언을 아무렇지 않게 하는 교사들을 볼 때면 자신들이 지금까지 한 노력이 물거품이 되는 것 같으며 무력감이 든다고 하였다.

제가 열심히 교육해도 옆 반 교사가 아이들 앞에서 성차별적인 발언을 하면, 본인은 인지도 못 하고. 그러면 다시 또 시작인 거예요. 저는 제

가 교실에서 할 수 있는 걸 또 하지만. 그런 말을 하는 선배 선생님들이 많잖아요. (C 교사)

제가 그 선생님 수업을 다 본 건 아니지만 어쨌든 칭찬을 하는 방식이 굉장히, 우리가 생각했을 때는 ‘왜?’ 라고 생각하는 방식의 칭찬. 그런 정말 고정관념이 있는 상태에서 필터링 없이 그냥 그대로 그 부분을 칭찬하니까 그걸 듣고 자랐을 때 그 아이가 성장하는 방향이, 그런 색깔이 정해지는 느낌이 있어요. 근데 그렇다고 해서 제가 그 선생님을 터치할 수 있는 게 아니잖아요. 이게 되게 어렵더라고요. 그래서 ‘그렇게 말씀하시면 너무 성 고정관념에 갇힌 그런 칭찬인 것 같아요.’ 라고 말을 쉽게 할 수가 없는 거예요. 그래서 이게 참 어려워요. (H 교사)

밀레니얼 세대는 교사 개인이 성 평등 교육 가치를 실현하기 위해 노력하는 것 이상이 필요하다고 보았다. 교사 집단 전반의 성인지 감수성이 높이기 위한 실효성 있는 연수 방안을 마련해야 하고, 교육과정 안에서 성 평등 교육이 더 비중 있게 다루어져야 한다고 주장했다.

제 2 절 밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 만족 및 불만족 요인

1. 만족 요인

교직 만족과 관련이 있는 요인에는 ‘안정, 워라벨(Work and Life Balance), 가르침’ 이 해당했다. 이 부분에서 밀레니얼 세대와 기성세대는 유사한 반응을 보였다. ‘워라벨’에서는 밀레니얼 세대가 업무와 자신의 삶이 분리되기를 더욱 강하게 추구한다는 점에서 기성세대와 다소 차이가 있었다.

1) 안정: 안정적인 게 최고죠.

교직은 교사에게 고용 안정과 경제적 안정을 제공한다. 이는 부모님이나 교사를 포함한 주변 어른이 교직을 권할 때 가장 많이 언급한 부분이기도 하였다. 보편적 인식과 마찬가지로 밀레니얼 세대 여성 교사 역시 이러한 점을 공무원 혹은 교사의 큰 장점으로 보았다. 실제 교사가 된 후에도 실직이나 급여가 밀릴 걱정을 하지 않고 근무할 수 있어서 만족한다고 하였다.

안정적인 게 저는 그냥 우선이고. 걱정이 많은 편이라서 제가 언제든 지 쉽게 잘릴 수 있다고 생각하면 너무 스트레스 받을 거 같아서. 그런 점이 아주 좋고. (A 교사)

일단 경제적 안정이 보장된다는 게 제일 좋고. (F 교사)

그러나 공무원이 흔히 철밥통으로 인식되는 것과 달리 교사들은 갈수록 정년까지 근무하기는 어려울 것 같다는 생각도 하고 있었다. 뉴스와 주변 교사를 통해 교권 침해 사례를 접하면서 자신이 직접 그 피해자가 될 수 있다는 두려움, 교사를 보호해주지 않는 교육 당국에 느끼는 환멸 등을 이유로 스스로 그만두거나 운이 나쁠 경우 잘릴 수도 있겠다고 말했다.

불리한 상황에 놓였을 때 좀 교사가 도움을 받지도 못하는 것 같다 이런 거 때문에 자꾸 남들이 볼 때는 교사가 되면 당연히 평소에도 정년 할 것처럼 생각을 하는데 그렇게 버티기가 쉽지 않아지는 것 같아서 좀 그래요. (I 교사)

2) 워라밸: 이 조건 아니면 교사 안 했을 거 같아요.

근무 조건을 뜻하는 ‘워라밸’은 교사들이 직업을 선택할 때 주요한

요인이었다. 교사는 첫째, 방학이 있고, 둘째, 다른 직장보다 약 한 시간 이르게 퇴근할 수 있으며, 셋째, 퇴근할 때 크게 눈치를 보지 않아도 된다는 점에 만족했다.

가장 중요한 거는 워라벨이 너무 잘 되고요. 그 이외의 업무들은 뭐 내일하든 남아서 할 사람은 남아서 하든. 그런 자율성이 굉장히 잘 보장되어 있구요. 방학도 굉장히 중요하죠. 왜냐하면 그 여덟 시간 일과가 생각보다 되게 힘들어요. (B 교사)

이 근무 조건이 아니었으면 이 직업을 선택하지 않았을 거기 때문에. 지금의 월급을 받고 이 일을 하지는 않았을 거 같아요. 방학이 있기 때문에 학기 중의 힘들이가 커버가 되죠. (F 교사)

칼퇴 가능하다는 것도요. 물론 작년에 사실 칼퇴를 거의 못 했지만요. 수업 준비하느라고 맨날 조금 더 늦게 오는 날이 많긴 했는데 내가 원하면 칼퇴할 수 있고. 눈치 보고 못 가고 이런 게 아니라는 점에서. (A 교사)

정시 퇴근을 바라고 교직에 왔지만, 막상 교사가 되어보니 자신에게 해당하지 않았다는 교사도 있었다. 젊은 교사라는 이유로 많은 업무를 맡게 되어 초과근무를 하는 날이 빈번했기 때문이다.

이른 퇴근을 해본 적이 많지가 않아 가지고. 학교에서 항상 젊은 교사라는 타이틀 때문에 정말 과도한 업무를 받아서 퇴근이 되게, 늦게 퇴근한 적이 많거든요. 별로, 네. (G 교사)

밀레니얼 세대에게 워라벨은 정시 퇴근뿐만 아니라 퇴근 이후에는 업무에서 분리됨을 의미하기도 했다(이혜정, 유규창, 2013). 밀레니얼 세대 교사는 이를 위해 퇴근 후 학부모 연락은 다음 날 출근해서 답장하거나 업무용 폰을 따로 사용하기도 했다.

밀레니얼 세대는 균형을 중요하게 생각하는 거 같아요. 본인이 학교를 떠났을 때 생활과 학교에서의 생활에 균형. 그래서 핸드폰도 두 개 쓰시는 분들도 많고, 분리되기를 원하시는 거. (D 교사)

요즘 선생님들은 확실히 이제 삶의 질. 여가 시간을 위해서 교사가 되신 분들이 많고 그래서 뭐 핸드폰도 두 개씩 쓰시고. 퇴근 시간 이후에 연락 안 받고요. 이게 딱 좀 철두철미한 젊은 선생님들 많이 있어요. (E 교사)

3) 가르침: 아이들이 긍정적인 방향으로 변화할 때 대리만족을 느껴요.

교사들이 느끼는 본질적인 교직 만족은 학생을 지도하며 느끼는 보람에 있었다. 방학이 있고 정시 퇴근이 보장된다는 교직의 장점은 주변 어른에게서 익히 들어 알고 있는 상황에서 결정적으로 교직을 선택하게 된 계기는 본인이 가르치는 일을 잘할 수 있겠다는 생각 때문이었다. 실제 교사가 되어보니 가르치는 일에서 재미를 느끼거나 자신 때문에 긍정적인 모습을 보이는 학생을 보며 보람을 느꼈다. 원만한 사제관계에서 오는 즐거움과 뿌듯함도 있었다.

생각보다 적절한 수준에서 애들을 좋아하고 제가. 애들 되게 싫어하고 마음에 안 들 줄 알았는데 막상 가서 만나 보니까 하는 짓도 귀엽고. 제가 생각보다 애들을 좋아하네요? 그렇다고 제가 막 헌신적인 건 아니지만. (A 교사)

처음에 아이들을 되게 좋아하는 편이 아니었는데 학생들을 많이 만나면서 그 학생들의 변화하는 모습과 긍정적으로 발전해 나가는 모습에 제가 대리만족을 하는 것 같아요. (B 교사)

사제관계를 통해서 서로 이제 긍정적으로 상호작용할 수 있는 거. (F 교사)

늘 학생과의 관계가 만족스럽고 학생들이 협조적이기만 했던 것은 아닙니다. 그럼에도 교사가 교직에서 느끼는 보람은 교직 만족 요인 중 큰 비중을 차지하고 있었다.

학생의 (긍정적) 피드백이 올 때도. 힘든 일 있어서 그만두고 싶다가도 이런 학생들 모습을 보면 보람을 느끼면서 계속할 수가 있는 것 같아요. (D 교사)

학생을 지도하며 교사 자신이 성장하는 경험을 통해서도 교직에 만족을 느꼈다. 교사는 다양한 학생을 만나며 다른 사람의 입장을 더 이해하게 되었다. 미래를 이끌어갈 학생들을 어떻게 교육해야 할지, 교사 자신이 어떻게 살아야 이 학생들이 살아갈 세상이 더 나아질 수 있을지 고민하는 사람이 되었다.

제가 성장하는 지점이 있을 때. 작년에 처음으로 특수 아동을 맡았는데. 지금까지 장애인을 접할 기회가 없다 보니까 말로는 ‘차별하지 말아야 해.’ 하더라도 진짜 그렇게 살지는 않았던 저를 발견했죠. 근데 이제 그 아이의 시선으로 세상을 보게 되니까 소수자 인권이나 차별에서 예민해질 수 있게 된 점. 다양한 사람들을 계속 만나면서 관점을 넓혀갈 수 있게 돼요. (C 교사)

2. 불만족 요인

면담 결과 밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 불만족 요인은 ‘월급, 승진 제도, 근무제도, 안전, 인식, 관리자, 교사 집단 및 교직 문화’ 등이었다. 밀레니얼 세대 여성 교사가 젊은 세대로, 여성으로, 혹은 젊은 여성으로 경험하는 교직은 불합리하고 차별적인 모습을 하고 있었다. ‘월급’을 제외한 다른 불만족은 대부분 우리 사회와 교사 집단의 낮은 성인지 감수성에서 기인했다.

1) 월급: 통장에 꽂히는 거 볼 때마다 화가 나요.

밀레니얼 세대 여성 교사는 월급이 부족하다고 입을 모았다. 기성세대 역시 젊은 시절을 떠올리면 월급이 한없이 부족했다며, 40대 이후가 되면 ‘이제야 돈 같은 걸 받는다.’ 라고 표현했다. 밀레니얼 세대 여성 교사가 월급이 부족하다고 느끼는 까닭은 총 네 가지 이유 때문이었다. 첫째, 자신의 능력에 비해 월급이 적다. 둘째, 자신이 하는 일에 비해 월급이 적다. 셋째, 선배 교사와 비교했을 때 자신의 월급이 적다. 넷째, 타 직종에 근무하는 친구들과 비교했을 때 월급이 적다.

이들은 교사가 되기 전에도 월급이 어느 정도인지 알고는 있었지만, 막상 월급을 받아보니 자신의 능력이나 노력에 비교하여 턱없이 적었다. 선배 교사와 비교했을 때도 마찬가지였다. 맡은 수업 시수에는 큰 차이가 없고, 업무도 비슷하거나 오히려 이들이 젊다는 이유로 더 많은 양의 업무를 감당하는 일도 있는데 정작 월급은 선배 교사가 월등히 많이 받기 때문이다. 특히 이들은 교사로서 적합하지 않은 행동을 하는 선배 교사를 볼 때 많은 불만을 느꼈다. 경력이 쌓이면 호봉도 함께 높아지지만, 밀레니얼 세대 교사는 만족할만한 월급을 받기까지 너무나 긴 시간을 기다려야 하므로 선배 교사의 조언이나 위로가 크게 와닿지 않았다. 일반 회사에 취직한 친구들과 비교했을 때도 교사 월급은 부족한 편이었다. 사기업보다 고용 안정, 워라벨 등이 보장된다 하더라도 교사 복지나 월급 제도가 개선되지 않는 모습을 보면서 낙담했다.

월급은 만족하지 않는데. 다소 적다. 왜냐하면 이걸, 그러니까 학생들 연락이 끊임없이 오고 그거에 대해서 제가 그 일하는 시간이 끝난다고 해가지고, 퇴근했다고 해서 답변을 안 줄 수가 없는 부분... 뭐 그런 점들? 업무가 끝날래야 끝날 수가 없는 부분이 있어서 그런 부분에서 이제 감정소비도 많고. 그런 거에 비춰봤을 때 월급이 그거에 비하면 적지 않나. (D 교사)

월급도. 통장에 꽂히는 거 볼 때마다 화가 나고요. 그 선생님은 제가

온라인 수업 자료 개발하는 동안 텃밭에서 쭉 캐고 그걸로 뭉 떡 만들어 와 가지고, 지각하고 떡 받아 와 가지고 돌리고 막. 그래 놓고 저의 2배 되는 월급 받아 가고요. (A 교사)

첫해 때에는 우리가 이제 임용되면 어리잖아요. 나이가. 아직 사회에 진출하기 전에, 또래에 취준생이 더 많으니까. 이게 적은지 많은지 몰랐는데. 내가 7년 차인데 내 월급이랑 내 친구들 월급이랑 비교해봐서 뒤처지는 게 보일 때. ‘아, 되게 적구나.’ 이걸 느끼죠. (G 교사)

연구 결과에 따르면, 청년층의 임금에 대한 만족이 높을수록 이직 의도는 낮아지고(김정은, 강경주, 이영면, 2017), 정규직 대졸 청년이 이직을 준비하는 이유 1위는 현 직장의 보수 부족이다(정도범, 2019). 그렇다면 월급에 이토록 강한 불만족을 느끼는 밀레니얼 세대 여성 교사에게 왜 이직하지 않았나 반문할 수도 있을 것이다. 이들 역시 이직을 꿈꾸곤 했다. 그러나 이들은 교사 경력을 살려 이직하기가 어렵고 교직의 고용 안정성이 너무나 큰 장점이기 때문에 실제 행동에 옮기기는 쉽지 않다고 하였다.

보수 체계(에 불만이죠). 지금은 적응했지만, 초반에는 너무 적어서 힘들었어요. 사회 초년생이고 사회에 입문하면서 드는 비용이 많은데. 그리고 일하는 데 드는 시간도 많고. 그만큼 도움은 주지도 않고. 근데 월급은 말 그대로 쥐꼬리만큼. 지금은 제가 7년 차니까 호봉이 이만큼 쌓여서 괜찮긴 한데 그전에는 어떻게 좀 초과근무 시간을 채울까, 공리를 했거든요, 사실. 근데 이게 안정성이라는 엄청 큰 매력이 있기 때문에 이직은 쉽지 않아요. (F 교사)

월급이 적다고 느낀 교사는 자신과 타인의 투입과 성과 비율을 비교해 자신의 투입을 줄이기도 했다. 공정성 이론에서는 개인이 불공정을 느낄 때 자신의 투입이나 성과를 조정한다고 하였는데(Adams, 1963), 교사가 자신의 성과인 월급을 높일 방안이 없으므로 자신의 투입을 줄이는 전략을 택한 것이다.

월급이요? 적긴 하죠. 근데 저는 ‘나는 받은 만큼만 일한다.’ 이런 느낌으로 일하거든요. 노 페이 노 워크(No Pay, No Work). 저를 갈아 넣지 않아요. 칼퇴하고 애들한테도 제가 할 만큼만 하고, 뭔가 저를 갈아 넣지 않아서. 발령 초반에는 저를 갈아 넣었고 스트레스도 많이 받았고. (C 교사)

2) 관리자: 이렇게까지 리더 마음대로 하는 조직이 있나요?

밀레니얼 세대 여성 교사는 관리자 성향에 따라 학교 분위기가 달라지기 때문에 현재 근무하는 학교 만족도에 관리자가 상당한 영향을 미친다고 보았다. 그래서 관리자가 주요 스트레스 원인이기도 하였다. 근무하면서 어떤 관리자를 만날지 모르기 때문에 오는 스트레스도 있었고, 현재 근무 중인 학교의 관리자 때문에 스트레스를 받는 경우도 많았다.

관리자 때문에 좀 스트레스를 많이 받네요. 관리자가 어떤 성향을 갖고 있느냐에 따라서 학교 분위기가 바뀌다 보니까 그것 때문에 좀 스트레스를 받게 되는 것 같아요. (H 교사)

특히 밀레니얼 세대 여성 교사는 업무를 진행하면서 관리자가 비합리적이고 비민주적인 모습을 보일 때 강한 불만족을 느꼈다. 관리자가 학년과 업무를 배정하는 과정에서 체계적인 절차가 아예 없는 학교도 있었고, 있더라도 관리자가 해당 내용을 무시하고 마음대로 권력을 휘두를 수 있는 학교도 있었다.

이 학교가 결코 큰 학교가 아니어서 그런 (쉬운) 업무가 나올 수 없음에도 불구하고 자기가 예뻐하는 교사들한테는 굉장히 좋은 학년과 좋은 업무를 배정하고 신규 교사들이나 젊은 교사들에게는 묻지도 않고 그렇게 업무와 학년을 배정하는 거. 그래서 되게 많이 힘들었죠. (G 교사)

매해 학년이랑 업무가 바뀌는데 매해 바뀌어서 거기에 적응해야 하는

것도 어렵고. 특히 그거를 정하는 과정이 우리 학교는 특히 전혀 민주적이지도 않고 합리적이지도 않아서 점수도 중요하지 않고 그냥 교장이 생각한 그림대로 정해지는 거니까? 올해는 제가 운이 좋아서 편안한 학년을 받았다가도 뭐 교장 눈 밖에 나가나 아니면 교장이 뭐 다른 그림을 그려서 내가 불합리하게 점수 높은데도 밀려서 (희망하지 않은) 다른 학년 갈 수도 있고 이런 것들도 좀 안 좋죠. (A 교사)

밀레니얼 세대 여성 교사는 관리자의 성 차별적인 사고방식도 문제가 많다고 보았다. 관리자는 결혼이나 임신, 출산 등을 이유로 여성 교사를 주요 업무에서 배제하였다. 교사 본인의 희망이나 능력보다 관리자가 생각하기에 그 교사의 성별에 더 적합한 업무를 배정하고 있었다.

중요한 업무 같은 경우는 여자 선생님들은 좀 잘 안 시키려고, ‘여자 선생님들이 이런 거 싫어하잖아. 여자 선생님들은 뭐 나중에 뭐 결혼하려면은 이런 거 하다 보면은 결혼 못 해.’ 뭐 이런 말들을 들었을 때. ‘여자 선생님들이 이런 건 당연히 기피할 거야. 여자 선생님들은 결혼 때문에 이런 걸 안 할 거야.’ 하는 생각이 내제되어 있는 말을 많이 하시는 것 같아 가지고. 이제 저한테 뭐 그 업무를 하겠냐고 물어보시도 않았고. (D 교사)

업무 외에 학교 안에서 필요한 여러 역할을 나눌 때 역시 관리자는 교사의 성별을 기준으로 했다. 무거운 물건은 남성이 옮겨야 한다는 사고방식에 근거해 성별과 관계없이 여러 교사가 함께 해결하면 될 일 또는 교사가 하지 않아도 될 일까지 굳이 남성 교사에게 시켰다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 이렇게 관리자의 부족한 성인지 감수성을 답답해했다. 누가 더 힘든 일, 덜 힘든 일을 하는지를 논하며 교사 사이에 갈등이 생기게 하기 때문이다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 남성 교사가 물리적인 힘이 필요한 일을 도맡아 하는 것이 불편했다. 마치 여성 교사가 남성 교사에게 자신이 할 일을 떠맡긴 모양이 되었고 남성 교사에게 ‘남성스러운’ 일을 맡긴 관리자는 동시에 여성 교사에게는 ‘여성스러운’ 일을 맡겨왔기 때문이다.

박종모, 박지원, 박세훈(2019)의 연구에서 남성 교사들은 관리자의 성 고정관념에 의한 업무 배정과 역할 분배를 남성에 대한 역차별이라 인식했다. 이와 유사하게 이해정 등(2019)의 연구에서 남성 학생들은 교사가 성 고정관념에 근거해 남성 학생에게 무거운 물건 옮기기, 여성 학생에게 꼼꼼한 기록을 요구하는 상황을 역차별이라 여겼다. 앞선 두 연구에서 남성은 성 고정관념을 가지고 요구와 지시를 하는 사람(관리자 또는 교사)이 아니라, 자신보다 편한 일을 하는 듯한 여성에 반감을 갖고 부정적인 인식을 드러냈다. 그러나 이해정 등(2019)은 위와 같은 상황이 역차별인지에 대해 반문했다. 건강한 신체와 우수한 업무 처리 능력 등을 ‘남성이 가진 특징’으로 규정할 때, 상대적으로 나약하고 게으르며 자신이 맡은 일에 의욕이 없는 모습은 ‘여성이 가진 특징’으로 비추어지는 상황에서 진정 차별받는 존재는 여성이기 때문이다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 여성에게 부수적이고 덜 중요한 역할을 맡겨 온 교직 문화를 개선하기 위해 관리자의 사고방식이 바뀌는 것이 시급하다고 보았다.

특수 학생 때문에 우리 반 교실을 1, 2학년 연구실이었던 곳으로 옮겨야 하는데 용역을 부르면 깔끔할 텐데 교장 선생님이 ‘남자 선생님들이 좀 옮겨줘요’ 하는 거예요. 그래서 제가 ‘교장 선생님, 용역 안 불러주시면 저 교실 안 옮겨요’ 해서 용역 두 명 불러서 마무리했어요. 이런 일을 남성 교사 시키면 결국에 그래서 과일 씻고 시상 보조하는 거 우리(여성 교사) 시키는 명분이 되잖아요. 처음부터 교사가 할 일이 아니었던 걸 가지고 괜히. (C 교사)

굳이 방송으로 ‘남자 선생님들은 구령대 앞으로 내려와 달라’고. 사실 그거는 구령대 앞으로 남자 선생님을 부를 게 아니라 그냥 시간 되는 선생님 부르거나 아니면 이번에는 뭐 1학년이 내려와서 설치하고 다음번에 2학년이 처리하고 뭐 이런 식으로 돌려도 되는 일이지요. 저도 설치해본 적 있고요. 그래서 이렇게 자잘하게 막 선생님들을 나누는 이런 게 더 갈등도 조장하고 학교 분위기도 더 안 좋게 되는 것 같아요. (H 교사)

‘갑질’이나 성희롱을 하는 관리자도 있었다. 이러한 관리자에 대해 기성세대 교사들은 과거보다 개선된 점에 주목해서 이야기했다면, 밀레니얼 세대는 과거보다 나아졌다고 할지라도 여전히 문제점이 남아있다는 점에 목소리를 높였다. 특히 자신을 동등한 교사가 아닌 젊은 여성으로 대하는 관리자에게 스트레스를 받았다.

여기는 정말 엄청난, 엄청난 권력자가 있어서 아무도 말을 하지 못하고. 진짜 깜짝 놀랐어요. 이런 학교는 처음인데 제가 이제까지 네 번째 교장 선생님인데 이렇게 무소불위의 권력자는 처음 봤고. 부장님이랑 선생님들도 엄청 무서워해요. 그래서 진짜 교장 선생님 오시면 그 승진에 불을 켜 선생님들이 다 와서 ‘교장 선생님~ 뭐 커피 한 잔 드릴까요?’ 이려고. 쓸데없는 말동무하고. 자기 이사할 때 와서 이삿짐 좀 날라달라는 교장, 교감 선생도 있어요. (E 교사)

첫 학교 교감 선생님 같은 경우에는 회식 자리에서 같이 옆에 와서 술 먹자 뭐 이런 이제 얘기를 던지기도 하셨고. (B 교사)

교장 선생님 옆에는 항상 젊은 여자 선생님이 앉아야 되고. (D 교사)

회식도 그냥 밥만 먹고 헤어져도 되는 관리자가 있었는데 그 관리자가 바뀌면서 1차 타고 가고 2차 가려고 하고 3차도 가야 되고 그 다음에 여자 선생님들이랑 노래 한 곡 같이 불러야 되고 약간 그런 것들. (H 교사)

3) 승진 제도: 이렇게 여성이 많은 집단에서 관리자 비율은 또 남성이 높다는 게 이상하죠.

밀레니얼 세대 여성 교사는 관리자에게 불만을 많이 느끼는 만큼, 자질이 부족한 사람이 관리자가 되게끔 하는 승진 제도에도 문제가 있음을 지적했다. 교직 불만족을 해결하기 위해 대부분 연구참여자는 승진 제도가 가장 먼저 개선되어야 한다고 말했다. 평교사 중 여성의 비율에 비해

관리자 중 여성 비율이 적은 까닭이 어디에 있냐는 질문에 이들은 여성이 육아와 가사를 전담하고 있는 현실과 부조리한 승진 과정 때문이라는 두 가지 이유를 제시했다.

첫째, 가정에서 육아와 가사를 전담하는 사람은 승진이 어려운데 대부분 그 역할은 여성 교사가 하고 있다. 승진 과정에서 성별에 따른 차별이 있는지는 연구참여자마다 의견이 달랐지만, 차별이 없다고 보더라도 육아와 가사를 책임지고 있다면 승진이 어렵다는 점에서는 같은 생각을 하고 있었다.

여성 교사는 현실적으로 육아도 있고 그런 가정에 힘써야 되는 분들이 많아 가지고 남성 교사가 승진을 좀 더 많이 생각하시는 것 같습니다. 실제로 육아 휴직을, 아이를 두 명, 세 명만 낳아도 육아 휴직이 길어지는데, 교직에 복직하지 않으시고 아예 퇴직하신 분도 봐가지고요. 30대 후반인데. (B 교사)

고등학교는 되게 그 입시제도도 자주 바뀌고 그리고 항상 좀 선생님들이 공부를 많이 하고 계셔야 되는데 주로 여선생님들이 육아 휴직을 많이 하시잖아요. 그래서 그런 트렌드에서 한 번 휴직을 하면은 밀려나기 시작하면서. 경력단절까지는 아니지만. (D 교사)

아무래도 결국 그 살림, 육아 이런 집안일을 병행을 하다 보니까 좀 더 승진을 위한 준비에 집중하기가 어렵다는 생각이 들어요. 그리고 막 주변에 다른 선생님들도 승진하신 여자 선생님들을 보면서 하시는 말씀이 '저분은 시어머니가 애를 키워주었다.' 아니면 '남편이 잘 도와준다.' 이런. 결국 그런 도움이 있어야지, 그렇지 않고 혼자서 다 하기는 진짜 어렵다는 식으로 말씀하시거든요. (I 교사)

여성이 육아와 가사를 전담하는 것을 당연하게 여기는 사회와 오로지 일에 전념해야만 승진할 수 있는 제도가 서로 맞물려 돌아가는 동안 여성 교사는 승진 체계 밖으로 내몰렸다. 육아, 가사와 근무를 병행하는 것도 벽찬데 승진을 하기 위해서는 맡은 수업을 열심히 하는 것 외에 추

가로 필요한 것들이 있다. 높은 승진 점수를 위해 관리자와 긴밀한 관계를 유지해야 한다. 굵직한 업무를 맡고 지역에 따라서는 도서벽지에서 근무하는 경험도 필요하다. 이끌어주는 선배가 있으면 수월하다. 그런데 현재 관리자는 남성이 많고, 이들은 주로 술자리에서 친해진 남성 교사를 챙기거나 그들에게만 정보를 공유하기도 했다.

양육 중인 아이가 없는 여성 교사도 자신의 결혼 또는 자녀 계획과 관계없이 승진에서 멀어졌다. 앞선 불만족 요인 중 ‘관리자’의 성 차별적 고정관념 때문이었다. 비슷한 시기에 신규 교사가 발령을 받아도 남성에게는 승진하려면 어떻게 해야 하는지 당연한 듯이 이야기했고 여성이 승진할 것이라는 기대는 없었다. 승진 계획이 없는 남성 교사 역시 이러한 관리자의 반응과 교직 문화에 당황하기는 마찬가지였다. 안아라, 김한별(2013)의 연구에서 남성 교사들은 “전문 일꾼” 이미지 때문에 업무 스트레스를 받고 있었다. 그러나 그들은 이와 동시에 업무의 주축이 되면서 관리자의 “유용한 협력자”가 되었다. 박종모 등(2019)의 연구에서도 유사한 모습이 나타났다. 20대 남성 교사는 자신에게 주어진 업무와 승진에 대한 주변의 기대에 부담을 느끼지만, 30대 남성 교사는 이를 자신의 능력을 발휘할 수 있는 승진 기회로 여겼다.

본 연구의 참여자들 역시 이러한 과정을 거쳐 남성 교사들이 관리자의 신임을 얻고 긴밀한 관계를 형성함으로써 승진이 수월해지는 모습을 보아 왔다. 관리자의 성 고정관념은 남성 능력에 대한 긍정적 기대와 여성 능력에 대한 부정적 인식으로 발현되어 남성 교사에게는 지지 또는 압박으로, 여성 교사에게는 억압으로 작용했다. 남성 교사가 승진 ‘압박’ (박종모 등, 2019; 안아라, 김한별, 2013)을 느낀다는 것은 그만큼 교직이 남성중심적인 사회임을 보여주는 증거이다. 남성이 조직을 관리하고 통솔하는 역할에 더 알맞고 그러한 능력을 갖추었을 것이라는 관리자의 기대는 승진 기회에서 여성을 배제하는 방식으로 이어졌다.

Williams(1992)는 여성이 많은 조직에서 남성이 어떤 차별을 겪는지 살펴보고자 수행한 연구에서 오히려 남성이 고용과 승진에서 더 유리한 위치에 있음을 발견하고 이와 같은 현상을 유리 에스컬레이터(the glass

escalator)라 지칭하였다. 본 면담 결과, 우리나라 교직 역시 여성이 유리 천장에 부딪힐 때, 남성은 유리 에스컬레이터를 타고 있음을 알 수 있었다.

그런 정보도 남성들 중심으로 돌아요. 저는 받을 수 있는 점수가 있었는데, 나중에 보니까 있었는데, 교감이 말을 안 해줘서 못 받았어요. 제가 교감이랑 그 술자리에 있었으면 저도 들었을 텐데. 저는 몰라서 못 쓰고 놓쳤어요. (F 교사)

이미 지금 관리자분들이 남자분들이 많잖아요. 그분들은 또 남자 선생님들을 끌어주려고 하거든요. 그리고 그 남자 선생님들은 교장이나 교감이 이동을 하면 같이 따라가더라고요. 거기서 뭔가 얻을 것이 있으니까. 이 구조가 바뀌려면 좀 더 시간이 걸릴 것 같아요. (H 교사)

둘째, 승진 과정을 더럽다고 여기기 때문에 굳이 관리자가 되고자 하는 여성 교사가 드물다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 승진 과정을 ‘더럽다’라고 표현했다. 교사에게 관리자라는 직위는 한 학교의 리더이자 동시에 더러운 승진 과정을 참아내야 하는 자리로 인식되었다.

관리자가 되기 위해 거쳐야 되는 단계가. 승진 점수 쌓고, 인맥도 좀 쌓아야 되고 나를 끌어줄 수 있는 관리자한테 줄을 서야 되는 그 과정들이. 여자 선생님들이 승진을 하려면 좀 더 힘들어요. 관리자들과 관계를 잘 쌓아야 되니까 굉장히 옆에서 보기에 안타까울 정도로 비위를 맞춰야 되고. 그런데 그냥 승진하지 않으면 그걸 안 해도 되니까. (H 교사)

‘남성은 입신양명해야 한다’라는 사회 분위기 속에서 대부분 남성 교사는 자의든 타의든 승진 과정을 밟는다. 그러나 굳이 그러한 과정을 견뎌내고 싶지 않고 게다가 자녀 양육까지 도맡고 있는 여성 교사라면 승진 과정에서 발을 내딛지 않았다.

4) 근무제도: 당당하게 쓸 수 있으면 좋을 텐데.

흔히 교직은 경력단절이 없어서 좋은 직업으로 불린다. 휴직하기 어렵지 않고 직업을 잃을 걱정 없이 복직할 수 있기 때문이다. 이는 다른 공무원도 마찬가지이다. 그러나 밀레니얼 세대 여성 교사의 목소리는 달랐다. 경력단절은 없고 휴직이 쉬운 것은 맞지만 이러한 까닭을 근거로 교직이 좋은 직업이라고 불리는 것에 거부감을 느꼈다. 다른 직장에서도 휴직 후 복직이 보장되어야 한다고 생각하기 때문에 이 점을 근거로 교직이 ‘좋다’고 말하는 게 과연 옳은 것인지에 의문을 던졌다.

학생을 지도해야 하는 업무 특성상 근무 시간을 자유롭게 사용할 수 없으므로 교사가 휴가를 사용하려면 그 시간 동안 수업을 메워줄 대체 인력이 필요하다. 강사를 구하는 역할은 교감이 할 일인데, 강사를 구하기 쉽지 않다는 이유로 난색을 보이는 일이 많아 교사는 몸이 아파도 참고 출근했다. 강사를 구하지 못하면 동료 교사가 수업을 대신해주어야 하므로 동료에게 미안한 마음에, 눈치가 보여서 휴가 제도를 사용하지 못하는 경우도 빈번했다.

육아 시간, 모성보호 시간 역시 개선되어야 할 부분이 많이 드러났다. 특히 중등교사는 맡은 수업이 오후 늦게까지 있거나 담임교사여서 학급 종례를 해야 하는 경우 해당 제도를 사용하기가 쉽지 않았다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 해당 제도가 확대되기 위해서는 교사 한 명당 맡는 수업 시수와 업무량이 줄어야 하고, 대체 인력 확보가 원활해져야 한다고 하였다.

제가 빠지면 다른 사람이 메워줄 수 있는 부분이 아니니까. 고등학교는 또, 저는 소수 과목이다 보니까. 한두 명밖에 없거든요. 그리고 선택과목 때문에 시간표 교체가 거의 불가능해요. 그래서 그냥 생각도 안 하고 약 먹고 참고. 근데 또 몸이 아프면 정신적으로도 힘드니까.
(F 교사)

(육아 시간, 모성보호 시간) 제도는 너무 좋은데. 그리고 실제로 저희

학교에서 육아 시간 쓰고 계신 선생님도 엄청 많고. 근데 막상 썼을 때 뭐 업무의 연속성이 떨어지고. 육아 시간 쓰시는 분은 종례를 못 들어가시고 그러면은 굉장히 또 누군가의 업무가 되니까. 이게 그 완전한 육아 시간을 쓰는 게 아니라 누군가 희생으로 이유가 시간은 얻어내는 기분이 드는 게 그게 좀 보완됐으면 좋겠다는 생각도 들고. (D 교사)

전에 학교에서는 모성보호랑 육아 시간 쓰시는 분들이 많았는데 그것도 굉장히 눈치를 보면서 쓰셨거든요. 그래서 육아 시간을 쓰려면 아침 시간에 조회를 못 들어가니까. 그래서 담임이 아니어야 하고 담임이면 6교시가 끝나고 나머지 한 시간만 이렇게 쓸 수 있게. 그래서 굉장히 제한된 시간만 쓸 수 있어서 하루에 두 시간이란 그 시간 보장을 다 못 받은 것 같아요. (B 교사)

면담에 참여한 밀레니얼 세대 여성 교사 절반은 보건 휴가 제도가 있는지 모르고 있었다. ‘이거(보건 휴가) 진짜 있는 거 맞아요?’ 라는 질문을 반복해서 하며 주변에서 쓰는 걸 본 적이 없다는 반응이었다. 보건 휴가가 있다는 것을 알더라도 실제 사용해 보았거나 다른 교사가 사용하는 걸 본 적은 없었다. 여성 교사는 월경통이 있더라도 약을 먹고 견디거나 약을 먹고도 통증이 느껴져서 근무 중에 울기도 했다. 여성 교사는 보건 휴가를 사용하는 대신 이른 조퇴를 택했다. 조퇴 사유에 월경통 또는 생리통이라고 썼다고 해당 내용을 복통으로 고쳐 쓴 교감도 있었다.

보건 휴가를 쓴 적은 없고, 사실 들어본 적도 없어요. 학생들이 생리 결석할 때 느끼는 건데. 그 제출하는 그 서류를 보면서 아, 나는 절대 이걸 못 쓰는데 애는 이걸 쓰고 있구나. 이런 생각은 해봤죠. 주변에서 쓰는 사례도 못 봤어요. (E 교사)

5) 안전: 학교에서 안전하다는 느낌을 못 받아요.

세대와 관계없이 여성 교사는 교권 침해를 받을지 모른다는 걱정을 하

고 있었다. 더 큰 걱정은, 만약 교권 침해를 받게 되면 보호받지 못할 것이라는 데 있었다. 갑질하는 관리자 사례, 교사를 고소한 학부모 등의 이야기를 뉴스나 주변 교사를 통해 접하고 자신도 얼마든지 그 피해 교사가 될 수 있다고 생각했다.

아이들에게 느끼는 부정적인 감정은 어쩔 수 없는 일이라고 생각해요. 수업을 열심히 안 듣거나 내가 하지 말라는 말이나 행동, 혐오 표현을 계속한다. 이런 경우는 제가 계속 지도해야 되니까요. 이때 오는 부정적인 감정은 ‘그냥 한다’는 생각이지만 관리자의 갑질이나 학부모의 말도 안 되는 요구, 무례한 행동, 퇴근 후의 연락 등. (C 교사)

다른 선생님들 보면 학부모들이 너무 심하게 인신공격을 하고 연락으로 힘들게 하는 것들을 봤을 때 저는 그런 경험이 아직 없는데 그게 옆에서 보면 너무 두려운 거예요. 언제든지 나도 겪을 수 있는 일이라는 게. 그래서 이 교사라는 직업을 내가 정년이 될 때까지 못 하겠다. 이런 생각을 많이 하죠. (G 교사)

약간 왜 비상식적인 사람도 가끔 만날 때가 있잖아요. 그런 사람이 한 두 명이라 하더라도 너무 힘들어지니까. (I 교사)

관리자. 관리자가 지금 무소불위의 권력을 쥐고 있으니까 그로부터 당연히 교권 침해를 받고 있고 심지어 그 제가 수업 자료를 사는 것마저 통제받고 있으니까. (E 교사)

교권 침해 받으면 보호 못 받을 것 같아요. 주변에서 그런 사례를 너무 많이 봐요. (J 교사, 기성세대)

밀레니얼 세대 여성 교사는 학생의 폭력, 성희롱, 불법 촬영 피해를 볼 수 있다는 염려도 했다. 자신이 근무하는 학교에서 실제로 일어나기도 했기 때문이다. 이들에게 학교는 (성)폭력으로부터 안전한 공간이 아니었다.

저 말고도 다른 선생님이 어떤 한 아이한테 맞기도 하고 그랬는데. 여성 교사가 더 만만하니까 많이 당하는 것 같아요. 확실히 아이들이 욕했을 때 남학생 같은 경우에 욕을 한다든가 뭘 휘두른다든가 이런 대상이 대체로 여자 선생님이고. (B 교사)

안전하다는 느낌을 못 받아요. 왜냐면 언제든지 애네들이 위협을 가할 수도 있고. 그랬을 때 그리고 특히 뭐 요새는 막 치마 속을 촬영하고 이러는 경우도 있고. 학생들이 그랬을 때 그 선생님이 제대로 보호받지 못한다는 특히 여성 교사가 제대로 보호받지 못하는 거. ‘그러게 왜 치마를 입고 왔어?’ 뭐 이런 식이라든지 해서. 보호를 제대로 받을 수 없는 환경에서 일을 해야 되는 것 같아서. 젊은 여자 선생님이 라고 하면 학생들이 기싸움을 하려고 하는 경우도 많고. (D 교사)

코로나19 때문에 온라인 개학을 하게 되었을 때 밀레니얼 세대 교사는 가장 먼저 교사의 얼굴이 노출되어 성범죄에 악용될 수 있다는 걱정을 했다. 기성세대 교사 역시 얼굴 노출에 대한 부담을 느꼈지만, 성범죄 피해를 보게 될 거라는 생각은 하지 않았다.

온라인 개학한다고 했을 때 가장 먼저 한 걱정은 수업 걱정. ‘수업을 어떻게 해야 되나.’ 얼굴이 노출되는 것에 대한 걱정도 많았죠. ‘얼굴을 (짧어 보이게) 수술 해야 되나?’ 이게 달라요. 젊은 사람이랑. 그렇지만 내 얼굴이 음란물로 소비될 것이라고까지는 생각이 안 되죠. (K 교사, 기성세대)

이전에도 졸업앨범에 실린 교사 얼굴이 유포되어 피해를 보는 경우가 있었다(뉴스1, 2020.04.29). 하지만 연초 보도된 ‘N번방’ 중 ‘교사방’이 있었다는 내용(국민일보, 2020.03.11)을 접한 후에 교사 사진이 유포되어 음란물로 제작될 수 있다는 우려가 현실이었음을 확인하자 온라인 쌍방향 수업에 대한 염려가 더욱 커졌다(에듀인뉴스, 2020.03.30).

얼굴 외에 제 개인정보는 이미 다 드러나 있는 상황이잖아요. 근무지,

이름, 그 다음 심지어 담임이니까 뭐 연락처도 알려 주라고 해가지고 원치 않지만 이미 알려진 상황이고. 그런 상황에서 얼굴까지 노출되면 그냥 모든 게 다 알려지는 거랑 다를 바가 없잖아요. (A 교사)

선생님들이 교사 얼굴이 나오는 동영상 촬영을 거부하니까 관리자분들은 ‘귀찮아서 안 하는 거지.’ 생각하시고. 남자 선생님들은 아예 그 부분을 생각을 못 한 거죠. 이렇게(N번방 관련) 얘기를 하니깐 ‘그런 부분에서 우리가 느끼는 그 N번방에 대해서 느끼는 것과 여자 선생님들이 느끼는 게 달랐겠구나.’ 이렇게 이해를 하더라고요. (C 교사)

코로나 때문에 온라인 개학을 한다고 했을 때 저는 일단 제일 처음 드는 생각은 ‘우리 학교가 여학교라서 너무 다행이다.’ 이 생각을 했고. 다른 학교에선 어떻게 얼굴을 내놓고 수업을 하라는 말을 할 수 있지? 내 얼굴이 캡처되어 어떻게 소비될지 모르는데, 그런 보호 절차조차 제대로 안내하지 않으면서. (F 교사)

저는 ‘쌍방향 수업 도입되면 가면 쓰고 한다.’ 그랬거든요. 워낙 이번에 N번방 사태가 너무 심각했어 가지고 그게 이미 너무 뉴스로 많이 퍼지고 그래서 변형된 혹은 그걸 복제한 그런 일이 안 생길 리가 없다고 저는 생각을 해요. (H 교사)

실제 교권 침해를 입어 신고한 적이 있는 교사는 교육 당국이 교사를 보호하지 않는다는 것을 다시금 깨달았다. 문제가 해결되기보다는 교사가 일방적으로 참고 사건은 무마되는 방식이었다. 교사를 보호하는 제도가 갖추어져 있으나 제대로 실천되지 않고 있었다.

제가 작년에 전 학교에 있을 때 교권보호위원회를 열 뻔한 적이 있어요. 그런데 결국 못 열었거든요. 그래서 형식적으로 교권보호위원회라는 게 존재만 하지 사실상 학교나 교육청이 선생님들의 교권이 무시되었을 때 지켜줄 수 있는 거는 정말 없는 것 같아요. (B 교사)

실제로 그런 인권침해를 받았다고 제가 느껴져서 적극적으로 대처하려고 했던 경험이 있거든요. 그런데 그때 교무부장 선생님이 그냥 이렇게 무마하려고 하고. 그래서 그런 경험이 한 번 있다 보니까. (D 교사)

6) 인식: 저는 여자 아니고 교사로 있는 건데.

교사는 교육 당국이 자신들을 동등한 교육 주체가 아닌 통제 대상으로 여긴다고 보았다. 교육 정책이 발표될 때면 현장 교사의 의견은 반영되지 않았다는 목소리가 늘 있었다. 특히 이번 코로나19로 인해 개학 시기나 방식을 두고 논의를 할 때, 교사는 뉴스를 통해 결정 사항을 접했다. 교사 의견을 수렴하고 협의를 거치는 과정이 없었기 때문이다.

계속 교육 정책이 교사들을 통제하고 관리하고 처벌하는 방향의 정책을 내니까. 왜냐하면 교육부가 교사를 못 믿어서 이렇게 통제하는 정책을 하는구나. 교육부가 그런 부정적 인식을 만드는 데 일조했다고 보거든요. (G 교사)

관리자분들 뭐 교육청이나 교육부에서 학생, 학부모의 말을 들어주는 만큼 교사들의 생각도 좀 같이 들어줬으면 좋겠다. 특히 올해 코로나 때문에 이런저런 정책 할 때 굉장히 좀 교사들을 무시한다는 느낌을 받았거든요. 그래서 특히 왜 저희가 맨날 분개한 게 막 뉴스 보고 알게 된 거 많았잖아요. 그래서 제발 교사가 제일 늦게 알게 하지 않았으면 좋겠다. (I 교사)

밀레니얼 세대 여성 교사는 학교 안과 밖에서 자신을 교사가 아니라 단지 젊은 여성으로만 인식하는 시선을 경험했다. 교사가 교육 전문가로서 갖춰야 할 능력과 여러 면모보다 오로지 그 사람의 외모, 연애나 결혼 여부에 관심을 두는 사람이 많았다. 초임에 가까울수록 여성혐오적인 말을 자주 들었다. 학부모나 동료 교사와 같은 어른만이 아니라 학생 역시 그런 표현을 했다. 그러한 주변의 인식에 기성세대 여성 교사는 과거 경험

을 떠올리며 “그땐 (지금과 달리) 그랬다.” 라거나 “요즘은 그래도 젊은 교사를 볼 때 그런 게 덜 한 것 같다.” 라고 표현했다. 기성세대 여성 교사로서는 과거보다 훨씬 성 평등해진 세상으로 보일 수 있으나 밀레니얼 세대 여성 교사가 인식하기에 여전히 변화 가능성이 적어 보이는 성 불평등한 세상이었고 이들은 큰 슬픔과 무력감을 느끼고 있었다.

저학년 애들일수록 더 적나라한 것도 같고. 보자마자 “어! 예뻐요~” 이런 말이나. 내 외모에 대해. 옷차림에 대한 얘기. 나름 칭찬이랍시고 하는데 저는 뭐 칭찬도 듣기 싫고 그런 얘기 안 했으면 좋겠는데. (...) 슬퍼요. 모두가 저를 젊은 여성으로 먼저 보니까. 제가 늘 바지 입다가 한 번 치마 입고 가면 자기들(동료 교사)이 좋아하는 걸 보면 어이가 없고. (A 교사)

저라는 사람에 앞서서 ‘여성이다’, ‘젊다’ 이런 거를 먼저 보고 그런 호칭으로 부르는 거 있잖아요. 아가씨니, 처녀니 이런 거요. 실제로 그렇게 불린 적이 있는데 그 당시의 상황이나 맥락은 성희롱 같은 건 아니긴 했거든요. 그냥 일상적인 대화인데 그래도 느낌은 ‘아, 꼭 저렇게 불려야 하나?’ 그래서 기분이 좋지는 않았죠. (I 교사)

학생들이 저에게 ‘학생 중에 누가 돈이 많다, 그 집에 시집가라.’ 이런 식으로 선생님이로 대하지 않는, 여성으로만 보는 그런 발언을 많이 했고. 또 학생만이 아니라, 1정 연수 와가지고. 시골 학교에 있을 때는 ‘농약 파는 사람들이 그렇게 돈을 잘 번다더라. 여기 있을 때 잘 물색해봐라.’ 거기에 시집가라는 거죠. (F 교사)

저는 그런 평가를 들은 적이 있어요. 남학생이 ‘선생님은 이게(얼굴 앞에서 손을 위아래로 움직이며) 되기 때문에 괜찮다.’ 아, 그때 와꾸라고 했어요. ‘와꾸가 되니까 남자친구가 있을 거다.’ 이렇게 제 앞에서 얘기를 한 적이 있는데. (G 교사)

밀레니얼 세대 여성 교사는 교직과 여성, 결혼을 연결 짓는 표현에 분

노했다. ‘교직은 여성에게 좋다’, ‘여성 교사가 결혼 시장에서 잘 팔린다’, ‘여성 교사는 신붓감 1위’ 등의 표현은 교직의 어려움을 논할 수조차 없게 만들어버리고 교사의 전문성을 깎아내리는 말이기 때문이다.

여성 교사가 잘 팔린다는 이야기는 뭐냐, 재미없고 보수적인 교대를 나온, 지고지순 말 잘 듣는 여자에, 집안일 해 줄 사람을 구한다 이거니까. 빨리 퇴근하고 집에 와서 밥 차려 주고 애 불 여자를 찾는다. 심지어 출산 휴가에 육아 휴직까지 쓸 수 있는, 아주 써먹기 좋은 여자다. 이런 거니까, 환장할 노릇이죠. 단순히 직업을 보고 그런 말을 한다는 게 아주 기분이 나쁘고요. (A 교사)

교직이 여성한테 좋다고 했을 때 결국 이 ‘좋다’ 라는 말이 교직이 여성들에게 좋은 건지 이 교사인 여성과 결혼을 하거나 교사인 여성을 가족으로 들이는 누군가에게 좋은 건지, 저는 그게 참 의문이에요. 그래서 그 말은 굉장히 예의에 어긋난 말이라고 생각을 하죠. 그래서 ‘교직이 갖고 있는 이미지가 굉장히 철저히 타인을 위한 이미지구나.’ 라는 생각이 들어요. 교사라서 가지는 이런저런 게 그 여 선생님 당사자를 위한 게 아니라 배우자나 가족을 위해서인 것 같이 보이는. 소모적인 그런 느낌이에요. (H 교사)

교직이 갖는 장점에는 이른 퇴근, 고용 안정, 정년 보장, 퇴직 후 연금 등이 있다. 여성 교사는 이러한 점은 여성이 아니라 그 누구에게나 좋은 근무 조건이라고 보았다. 그러나 사회는 교직을 유독 여성에게 권유한다. 직장과 가정에서 기대되는 ‘여성’의 역할을 착실히 해낼 것이라는 여성 교사의 이미지는 마치 꼬박꼬박 알을 낳는 암탉과 같았다. 삶의 주체로서 자신이 가진 감정과 욕망은 배제된 채 사회의 요구, 타인의 욕구에 근거한 삶을 강요받는다라는 점에서 여성과 암탉은 공통점이 있었다.

약간 조금 말 심하게 하면 가끔 그런... 제가 이런 표현을 쓰거든요. 암탉 취급을 받는 것 같다. 뭐 꼬박꼬박 알을 낳고. (I 교사)

7) 교사 집단 및 교직 문화: ‘내가 평생 이 집단에...?’ 하는 회의감이 들어요.

Herzberg의 동기-위생이론에서 인간관계는 위생 요인에 속한다. 기성세대 교사는 교직 내 인간관계가 불만족 요인이라고 하였으나 밀레니얼세대 여성 교사는 직장에서 만난 사람과의 관계를 인간관계라고 표현하지 않았다. 어떤 사람과 일하는지는 이들에게 역시 중요했지만, 자신과 학생, 학부모, 동료 교사 사이의 개인적인 관계보다는 교사 집단과 교직 문화에 강한 불만족을 느꼈다. 자신을 힘들게 하는 학생, 학부모, 동료 교사가 있더라도 1년마다 학급이 바뀌고 만나는 사람이 달라지기 때문에, 정신적 충격이 아주 큰 사건만 일어나지 않는다면 괜찮다고 하였다. 그러나 교사 집단과 교직 문화에 느끼는 부정적인 감정은 영향력이 강했고 오래 유지되었다.

밀레니얼 세대 여성 교사는 교직 문화가 폐쇄적이고, 보수적이며 경직되었다고 말했다. 보편성에서 벗어나는 것을 견디지 못하고 차이를 인정하지 않는 분위기가 힘들다고 했다. 기성세대 여성 교사도 교직의 이러한 점을 문제라고 여기고 있었다. 그러나 밀레니얼 세대는 자신이 속한 조직이 그러한 특성이 있다는 것에 기성세대보다 큰 충격을 받고 교직 선택에 대한 자괴감까지 느끼고 있었다.

저는 동료 교사, 선배 교사. 그러니까 동료 교사 중에서도 선배 교사들의 그런 뭔가 불합리한 점들 봤을 때. 교직 사회가 저랑 안 맞다, 좀 불만족을 느끼는 거 같아요. 그래서 차라리 원래 생각하던 교육 관련된 개발하는 회사를 갈까 진지하게 생각했던 경험이 있어요. (...) 왜, 그런 거 있지 않나요. 다들 같은 교사라고는 하는데 그 안에서 보이지 않는 강한 수직성. 나이로 인한. (D 교사)

교직 문화는 너무 폐쇄적이고, 남이랑 다른 걸 견디지 못하는 보수적인 문화죠. 특히 공식적인 자리에서 자기 생각을 드러내기 쉽지 않아요. (F 교사)

교직 생활하면서 학교 문화 자체가 너무 경직이 되고 부조리가 만연할 때, 그때 진짜 진짜 하기 싫어지는, 느낌을 받는 것 같아요. 비민주적인 광경에 반기를 드신 여자 부장 선생님이 계셨는데 오히려 먹히지 않고, 다수에 의해 관리자 플러스 교무부장에 의해 따돌림당하고 뒤에서 욕을 하고, 학교 의사소통에서 배제시키는 걸 볼 때 진짜 많이 속상하고 내가 여기에 계속 몸담고 어떻게 사냐, 하는 실망이 몰려왔어요. (G 교사)

기성세대 여성 교사가 보기에 과거에는 성별에 따라 업무와 역할을 구분하는 문화가 짙었지만, 지금은 많이 나아졌다. 기성세대는 개선된 부분에 초점을 맞추었다면, 밀레니얼 세대 여성 교사는 개선되었다 할지라도 여전히 성차별은 공고하다고 말했다. 이들이 성차별을 마주할 때마다 느끼는 주된 감정은 분노와 무력감이었다.

뭔가 유리 장벽이 있는 느낌. 그러니까 아무리 노력해도 이거는 제가 바꿀 수가 없는 부분이니까 무기력감을 느끼는 정도. 제가 느끼는 감정은 그냥, 줌, 무기력. 제가 노력해도 바뀌는 건 없고. (D 교사)

업무를 정할 때 교사의 희망이나 능력보다는 성별이 주요하게 고려되었다. 모든 연구참여자의 학교에서 학교 행사 진행, 지휘, 꽃다발 및 상장 수여 등의 역할은 젊은 여성 교사에게만 부여되었다. 남성 교사의 수가 더 많은 학교에서조차 해당 역할은 젊은 여성 교사가 맡았다. 관리자나 부장 교사에 의해 주어지는 업무나 역할 외에 교사 사이에서 젊은 여성 교사에게 기대하는 역할이 또 있었다. 교사끼리 다과회를 할 때 준비와 정리, 교사 연구실이나 교무실을 관리와 돌봄은 당연히 젊은 여성 교사가 할 것으로 기대되었다. 심지어 회식 후 커피 대령하는 일, 교장이 좋아하는 노래에 맞추어 율동을 준비하는 일까지 요구받기도 했다.

학교의 공식적인 행사에서부터 비공식적인 교사 친목 자리에 이르기까지 여성 교사, 특히 젊은 여성 교사는 보조와 돌봄의 역할을 해야 했다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 성 고정관념에서 비롯된 악습을 타파하기 위

한 시도도 해보았다. 해당 역할을 거부하거나 자신에게 기대되는 역할을 모른 척하기도 했다. 하지만 대부분 실패했다. 거절의 목소리에 힘을 실어주는 선배 교사가 부족했다. 또한, 자신이 하지 않는다고 해서 그 역할이 사라지거나 모두가 나누어 맡는 게 아니라 다른 여성 교사에게 고스란히 주어졌다. 그러한 상황이 싫어서 밀레니얼 세대 여성 교사는 다시 다과를 준비하고, 쓰레기통을 비우고, 연구실을 닦았다. 간혹 모두 함께 이러한 역할을 나누어 맡기도 했는데 이들은 그러한 상황을 두고 ‘운이 좋았다’고 표현했다.

업무 분장 측면에서 여자가 할 수 있는 업무와 남자 선생님이 할 수 있는 업무는 좀 나뉘지는 거 같긴 해요. 학생생활지도, 이런 세계 나가야 하는 부분은 남자 선생님들이 많이 하시고 여자 선생님들은 대체로 서류 업무 뭐 이런 나이스, 생기부 이런 거. 그런 것들을 좀 위주로 하시는 것 같아요. 전 학교는 아예 교감 선생님이 다 정해주셨어요. 그래도 지금 이 학교는 학년 내에서 협의해서 정해서 원하는 업무를 맡아요. (B 교사)

뭐 업무라고 하긴 좀 그런데 ‘졸업식을 할 때 꽃다발, 상장을 옆에서 드린다.’ 이거는 젊은 여자 선생님을 꼭 찾고. 또 한복을 입으라는 등. 저도 몇 년 전만 해도 제가 했으니까. 한복까지는 안 입었는데. 당연히 젊은 여자 선생님이 하는 걸로 여긴다 그런 느낌은 있죠. (I 교사)

연구실을 꾸리고 가꾸는 건 누가 시키지 않아도 여 선생님들이 나서서 하고, 쓰레기 버리고 책상 치우고 이런 거. 남성 교사들은 본인이 먹은 거 다 그냥 두고 가요. 저도 한 번 안 치워 봤거든요? 와, 근데, 끝까지 안 치워요. ‘당연히 00이가 할 거야.’ 라고 생각하지 않아도 그냥 굴러가니까. 이건 교직원만의 문제는 아닌 거 같아요. 사회 전반의 문제겠죠. (C 교사)

앞서 ‘관리자’에 대해 이야기할 때 성별에 따라 업무와 역할을 구분한다는 점에서 밀레니얼 세대 여성 교사는 불만족을 느낀다고 하였다.

관리자만이 아니라 교사 집단도 성 고정관념을 가지고 있었다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 남성과 여성의 역할이 구분되어 주어지는 것은 여성에 대한 배려로 해석되지 말아야 하며 여성을 남성보다 못한 존재로 보는 시선이라고 말했다.

이 학교에서 남성과 여성의 역할이 나뉘져 있다는 생각을 좀 많이 했어요. ‘힘쓰는 건 무조건 남자가 해야 돼.’ 이런 게 너무 있어서. 그럴 때 저는 오히려 손 놓고 가만히 있으니까 좋을 수도 있잖아요? 근데 약간 그걸 보면서 좀 싫었어요. (E 교사)

교사 집단의 낮은 성인지 감수성은 학생 교육에도 부정적 영향을 끼쳤다. 학생이 앞서 만난 교사에게 들어왔던 성 차별적 발언이 이미 학생의 사고에 뿌리내리고 있었다. 성 고정관념에서 탈피하는 이야기를 해 주는 교사를 의아하게 생각하는 학생도 있었다. 그럼에도 밀레니얼 세대 여성 교사는 성 평등한 학급을 만들기 위해 계속 노력을 기울이고 있었다.

나이 드신 남자 교사분들이 성 감수성이 떨어지는 발언을 할 때마다 되게 신물이 났고. (...) 또, 예를 들어서 6학년을 가르치게 됐을 때, 1, 2, 3, 4, 5학년에서 배운 거 있잖아요. 그걸 고치기가 어려워요. 성 고정관념이, 애들도 이미 있는 거예요. 그런 것들을 제가 얘기를 했을 때 ‘저는 그게 당연한 줄 알았어요. 어떤 선생님은 그렇게 가르쳤고 어떤 선생님은 이렇게 말했어요.’ ‘여자애들은 그렇게 하는 게 아니고, 남자애들은 나가서 놀아야 되고.’ 이런 것들이 만연해 있을 때, 아이들에게서 이런 걸 떼어내기가 어려웠을 때, 제 교육 활동에 피해가 됐던 것 같아요. (G 교사)

밀레니얼 세대 여성 교사는 전통적인 성 역할관을 강요하는 문화에도 스트레스를 받았다. 교직 안에서 업무나 역할을 정하는 데 영향을 끼쳤던 성 고정관념은 개인의 생활 방식에도 침범했다. 결혼해서 가정을 꾸리고 아이를 낳아 기르는 삶이 정상이라고 생각하는 교사들은 밀레니얼 세대 여성 교사에게 연애, 결혼, 육아 참견을 멈추지 않았다.

요즘 결혼 얘기도 많이 들어요. 그, 맞아. 결혼 얘기. 결혼 얘기 많이 들어서 좀 짜증나요. 젊을 때 빨리 가라. 어차피 애 낳고 살 거면, 빨리 해라. 그런데 ‘애 낳고 살 거면’ 이 아니라 ‘어차피 애 낳고 살 거니까 빨리 결혼해서 애 낳아라.’ 안 낳을 거라는 선택지는 생각도 안 하고. (A 교사)

남성 교사뿐만 아니라 선배 여성 교사들이 우리에게 해 주는 조언이라는 게 ‘결혼해라.’ ‘어떤 직종이랑 결혼해라.’ ‘결혼은 빨리 해라.’ ‘언제 결혼 해야 좋다.’ 이런 거니까. 제 친구들 같은 경우에 선배 여 선생님들이랑 얘기를 섞기가 싫다고. (G 교사)

제 3 절 밀레니얼 세대 여성 교사의 불만족 개선을 위한 요구

1. 보수 체계 개선

밀레니얼 세대 여성 교사는 위생 요인 중 ‘월급’에 관해 높은 불만족을 보였으나 구체적인 개선 사항을 요구하지는 않았다. 교사가 보수 체계 개선을 요구한다고 하여 반영될 리 없다며 냉소적인 반응을 보였다.

다만 밀레니얼 세대 여성 교사는 현행 호봉제를 바꾸기는 어렵겠으나 수당이나 성과급이 개선될 가능성은 조금 더 크게 보았다. 담임 수당이나 보직 수당 등이 하는 일에 비해 턱없이 부족했기 때문이다. 수당은 금액을 늘려야 하고, 성과급은 폐지하여 수당으로 지급하거나 본봉에 포함해 교사에게 돌려주기를 요구했다.

월급은 많이 개선돼야 하고 특히 담임교사 수당은 정말 많이 개선이 돼야 될 것 같아요. 뭐 거의 졸업하듯이 나이가 많고 ‘40 넘어 가면은 이제 담임 안 하는 거다.’ 이렇게. ‘어, 나 나이 40인데 담임을 쥐?’ 막 이런 얘기하고. (D 교사)

우리 교사끼리 비교했을 때 열 받는 거 진짜 많죠. 성과급 같은 것도.
(G 교사)

자신의 능력이나 하는 일에 비해 충분한 외재적 보상이 이루어지지 않는다고 느끼는 교사는 부족한 월급에 느끼는 불만을 해결하기 위해 나름의 전략을 사용하고 있었다. 자신의 업무 투입량을 줄이거나 정시 퇴근 및 방학에서 오는 시간적 여유를 충분히 누리고자 했다.

2. 승진 제도 개선

밀레니얼 세대 여성 교사가 교직 불만족의 가장 큰 문제로 인식하고 있던 것은 승진 제도였다. 교육에 헌신하는 교사보다 업무나 조직을 더 중시하는 교사가 승진하는 체제, 인권 감수성·성인지 감수성이 낮은 교사가 관리직에 앉을 수 있는 체제가 문제였다. 부적격 관리자를 퇴출하는 것도 방법이지만 그에 앞서 선발부터 신경을 써야 한다는 뜻이다. 기성세대 여성 교사 역시 바람직하지 않은 승진 체제 때문에 갑질 관리자, 교직 문화를 더 부정적으로 만드는 관리자가 탄생할 수 있었다고 보았다.

여성을 배제하는 승진 제도도 개선되어야 할 부분이었다. 승진 제도의 중심이 교육이 아니라 업무에 있었기 때문에 교사가 학생 교육에만 집중하는 것으로는 승진이 어려웠다. 가정에서 가사와 육아를 담당하는 사람은 승진에 필요한 업무를 맡기 더욱 어려웠고, 양육 중인 아이가 없더라도 본인 의사와 관계없이 ‘여성은 승진에 관심 없다.’ 또는 ‘여성은 승진에 적합하지 않다.’ 라고 생각하는 관리자에 의해 승진 관련 정보를 공유받지 못했다.

제일 근원적인 건 승진 제도. 문제가 있다고 생각합니다. 도대체 무엇을 위한, 아니 어떤 사람을 뽑기 위한 승진 제도인지 잘 모르겠고. 정말 알맹이 없는 헌신만을 요구하는 승진 제도인 것 같아요. 결국 이제 뭐 아이들을 위한 교육이 돼야 되는데. 아이들을 위해서 헌신할 수 있

는 교사를 승진시키는 게 최종 목적이어야 하는데 그게 아니고 뭔가 진짜 제도에 헌신하는, 빨리 일 처리를 해내는, 벽지에 가는. 그런 문화 때문에. (E 교사)

민주적인 학교 문화를 만들 수 있게 지원을 해줬으면 좋겠어요. 그중에 하나 제일 첫 번째는 관리자 승진 체계부터 바뀌어야 할 것 같아요. 그렇지 않고서야 이 부조리한 문화가 끊기지 않겠다. 그런 생각이 듭니다. (G 교사)

3. 근무제도 보완

교사를 포함한 공무원은 육아 휴직으로 경력이 단절될 걱정을 하지 않는다는 장점이 있다. 그러나 밀레니얼 세대 여성 교사는 외부에 해당 장점만 부각이 되고 그 외 근무제도가 가진 단점이 많다고 했다. 교사가 학기 중에 휴가를 사용하려면 누군가 그 자리를 메워 수업을 하고 학생을 지도해야 한다. 시간 강사를 구하는 일은 교감의 역할인데 시스템이 갖추어져 있지 않다 보니 교감은 강사를 구하기 어려워서 교사가 휴가를 사용하는 것을 꺼렸다. 교사로서는 강사가 구해지지 않으면 동료 교사가 본인 수업을 대신 해야 하므로 미안한 마음이 앞서 연가를 반드시 사용해야 하거나 몸이 아픈 경우에도 출근하는 일이 잦았다.

여성 교사는 보건 휴가를 사용할 수도 없었다. 연구참여자의 절반 이상은 해당 제도가 있는 줄도 모르고 있었다. 다른 휴가 제도를 사용할 때 관리자나 동료 교사의 눈치가 보였던 것에 더해, 자신이 월경 중이라는 사실이 온 학교에 알려지는 것 같은 부담감까지 더해져 보건 휴가는 더욱 사용하기가 어려웠다.

보건 휴가 쓰시는 분은 못 본 것 같아요. 저도 써 본 적 없고요. 저는 그렇게 힘들지 않아서 필요성을 못 느끼는데 다른 분들 보면서 ‘어, 저분은 필요하겠다.’ 싶은 분들도 있는데 이것도 육아 시간이랑 비슷하게 누군가 또 할 일을 대신해주는 게 되니까 그런 상황에서 쉽게 선

뜻 쓰고 싶다, 쓰겠다고 말할 수 없을 것 같아요. 저 같아도 부담스러울 거예요. (D 교사)

4. 교권·인권 보호 방안 마련

밀레니얼 세대 여성 교사는 교직에 근무하는 게 안전하지 않다고 말했다. 자신의 교권을 침해할 수 있는 존재는 학생, 학부모, 동료 교사, 관리자 등으로 많고 다양했다. 중등교사는 초등교사와 비교해 학생이 물리적 위협을 가하거나 폭행할지 모른다는 걱정을 더 많이 하고 있었다.

이들을 더 두렵게 하는 점은 자신의 교권 또는 인권이 침해되었을 때 구제받을 방법이 없다는 데 있었다. 교권보호위원회와 같은 교사 보호 방안이 있기는 하지만 실제 교권보호위원회가 열리고 교사가 제대로 보호받는 일은 드물었다. 본인이 경험하거나 주변 사례를 들으며 교사는 교권 보호 방안이 강력하게 마련되어야 함을 요구했다. 이와 함께 부적격 교사 퇴출도 요구했다. 부적격 교사는 교사로서 학생에게 피해를 주고 동시에 동료로서 교사에게 피해를 주었기 때문이다.

교사들을 교육청이나 교육부에서 좀 제대로 보호해줬으면 좋겠다는 게 제일 크고요. 교사들이 요즘에 그런 보험 따로 드는데. 그런, 소송 생겼을 때 뭐 변호사 할 수 있는 게 상품으로 나오는데 우리가 그걸 따로 돈을 주고 들어야 할 만큼. 교육청이 보호해주지 못하고 있다는 생각이 들어서. 교사를 보호해줌과 동시에 부적격 교사들을 확실히 처리해주면 좋겠다. (G 교사)

밀레니얼 세대 여성 교사는 성범죄 피해에 대한 염려도 컸다. 학교는 이들에게 안전한 공간이 아니었다. N번방 사건이 언론의 조명을 받고 코로나19로 인해 온라인 개학을 하게 되면서 디지털 성범죄를 예방하기 위한 교육 당국의 적극적 조치와 처벌을 요구했다.

만약에 교사 얼굴을 캡처해서 유포했다고 하면 좀 강력한 조치가 있었

으면 좋겠어요. 그리고 교육부 차원에서 ‘그렇게(온라인 수업 중에 공개된 교사의 얼굴을 캡처) 해서는 안 된다’ 라는 그 보도 자료라든지 안내 자료, 카드 뉴스 그런 거라도. 아무튼 교육청, 교육부 이름 박아서 나오는 게 필요하다고 생각해요. 그냥 기사를 띄우는 정도가 아니라 학교를 통해서 학생 개인 한 명 한 명한테 메시지가 전달이 되어야 되는데. (A 교사)

5. 교사 집단 성인지 감수성 제고

교사 집단의 낮은 성인지 감수성은 밀레니얼 세대 여성 교사를 힘들게 했다. 밀레니얼 세대 여성 교사에게 전통적인 성 역할을 강요하고 비연애, 비혼, 비출산 등 이들의 선택을 존중하지 않는 교사 때문에 스트레스를 받곤 했다.

교직 문화의 부정적 면모는 학생 지도에도 방해되었다. 이미 사회와 학교의 성차별에 익숙해 이를 당연히 여기는 학생이 많아 성 평등한 학급 운영이 쉽지 않았다. 또한, 성 평등을 중요 가치로 두고 학생을 지도하는 교사 개인의 노력을 유난으로 치부해버리는 교사도 있었다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 이러한 교사 집단에 속해 있으면서 답답함과 무력감을 느꼈다.

이를 개선하기 위해 밀레니얼 세대 여성 교사는 교사 집단을 대상으로 유의미한 성 평등 연수가 이루어져야 한다고 보았다. 또한, 교직 내 성차별적 문화를 가장 빠르게 뿌리 뽑을 방법은 관리자부터 변화하는 것이므로 관리자 대상 성인지 감수성 제고 교육도 필요하다고 하였다.

그런 성인지 감수성을 키울 수 있는 교사 연수가 ‘적극 이용해 주십시오.’가 아니라, 사실 연수 들으라고 하면 선생님들이 그냥 바를 끌어어서 끝내거나 아니면 뭐 이런 어플 켜놓고 딴 일을 하시거나 그러면서 넘기시잖아요. 그래서 시간을 떼우는 경우가 많잖아요. 그래서 실효성 있게 연수를 할 수 있었으면 좋겠어요. (H 교사)

6. 성 평등 교육 확대

현재 성 평등 교육은 학생의 성 고정관념과 성차별의식, 여성혐오적 사고를 개선하는 데 역부족이었다. 올 4월 보도에 따르면 N번방 피의자 140명 중 25명이 10대 청소년이었다. ‘지인 능욕방’이라 불리는 지인 얼굴과 음란물을 합성해 공유하는 채팅방에도 10대가 적지 않았다(국민일보, 2020.04.03). 밀레니얼 세대 여성 교사는 이미 학생들 사이에 여성 혐오가 높기로 자리 잡았으며 이를 개선하기 위해서는 성인지 감수성을 높이는 성교육이 필요하다고 했다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 성 평등 교육을 중요하게 생각하는 만큼 각자의 위치에서 성 평등 교육에 힘쓰고 있었다. 이들은 모든 교사가 성 평등 교육을 중요하게 인식하고 어렵지 않게 할 수 있도록 교육 당국의 콘텐츠 개발, 성교육 표준안 마련, 교육 과정 내 성교육 확대 등을 요구했다.

학생들이 좀 쉽게 배울 수 있는 그런 콘텐츠들이 많이 있었으면 좋겠어요. 교육부나 교육청에서도 조금 학생들이 쉽게 접근할 수 있는 콘텐츠들을. 유튜브나 뭐 아니면 짧은 컷툰이나 그런 식으로. 많이 노출될 수 있으면은. 그냥 기존에 노출된 그런 잘못된 성개념에 대한 내용들에 노출이 많으니까. 그거만큼 또 다른 방면에 대한 노출이 많을 수 있는 콘텐츠를 교육부나 교육청 차원에서 만들 필요가 있는 거 같아요. 선생님들의 선에서만 너무 말기지 않고. (D 교사)

성교육 관련해서 표준안 혹은 커리큘럼을 좀 만들어서 이게 교과에 채택이 되지 않고 모든 교육과정에 조금씩 들어갈 수 있었으면 좋겠어요. 교과목으로 있으면 가장 좋지만 선생님들은 어쨌든 이거를 교육과정이란 녹여서 많이 재구성을 하시기 때문에. 교과가 되면 교과 편제가 또 들어가야 돼서 복잡하잖아요. 그래서 그 성취 기준이 좀 생겨서 다른 교육과정이란 무조건 묶으라고 했으면 좋겠다. 그런 바람이 좀 있어요. (H 교사)

제 5 장 양적 연구 분석 결과

제 1 절 밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사의 교직 만족 및 불만족 차이 검정

1. 기술통계 분석 결과

응답자 기술통계 분석 결과는 <표 5-1>과 같다. 설문은 여성 교사를 대상으로 하였다. 응답자는 전체 276명이며 그 중 밀레니얼 세대는 219명으로 응답자의 80%를 차지했다. 응답자 평균 연령은 36세, 평균 경력은 9년이였다. 응답자가 근무하는 학교 특성으로는 학교급과 설립 유형을 알아보았다. 초등학교 교사가 45%, 중학교 25%, 고등학교 30%였다. 학교 설립 유형으로는 국공립 학교가 90% 정도로 나타났다.

만족 요인 세 가지 모두 평균 4.0 이상의 응답 값을 나타냈다. 여성 교사들은 ‘가르침’ 요인에 가장 만족하고 있었다. 그다음은 ‘안정, 워라벨(Work and Life Balance)’ 순으로 나타났다. 앞선 면담에서 여성 교사들은 교직에 진출하기 전에는 교직의 안정성과 방학, 이른 퇴근 등을 중시했으나 교사가 된 후로는 그러한 근무 조건 못지않게 학생을 가르치는 일에서 오는 보람과 성취를 중요하게 생각하고 있다고 하였다. 설문 결과에서도 여성 교사들이 근무 조건만큼 가르치는 일 자체에도 만족하고 있음을 알 수 있었다.

불만족 요인은 수치가 높을수록 불만족함을 나타낸다. 여성 교사들이 4점 이상의 불만족을 드러낸 요인은 ‘근무제도’와 ‘안전’이다. 면담을 통해 여성 교사들은 근무제도에 허점이 많음을 지적하였다. 자신의 역할을 대체할 시간 강사를 구하는 일이 수월하지 않았기 때문에 동료의 희생이 있어야만 휴가 제도를 사용할 수 있었기 때문이다. 또한, 부적격 교사를 제대로 퇴출하지 않고 교권을 침해받은 교사를 제대로 보호하지

않는 교육 당국과 학교를 지적하는 목소리가 높았다. 여성 교사들은 교권 침해 위협으로부터 안전하지 않다고 느꼈고, 실제 교권 침해를 받게 되면 보호받지 못할 것이라는 두려움을 크게 느끼고 분노했다. 나머지 불만족 요인은 3.5점과 4점 사이에 분포해 있다. 불만족이 높은 순서대로 나열하면 ‘승진 제도, 인식, 교사 집단 및 교직 문화, 월급, 관리자’ 순이다.

<표 5-1> 기술통계 분석 결과

		평균	표준편차	최솟값	최댓값
개인 특성	밀레니얼 세대	0.793	0.406	0.000	1.000
	연령	34.547	7.192	23.000	61.000
	경력(년)	8.935	6.626	1.000	39.000
학교 특성	초등학교	0.453	0.499	0.000	1.000
	중학교	0.250	0.434	0.000	1.000
	고등학교	0.297	0.458	0.000	1.000
	국공립	0.902	0.298	0.000	1.000
만족 요인	안정	4.209	0.569	1.500	5.000
	위라벨	4.065	1.073	1.000	5.000
	가르침	4.292	0.663	1.000	5.000
불 만족 요인	월급	3.594	0.832	1.000	5.000
	관리자	3.515	0.831	1.000	5.000
	승진 제도	3.884	0.711	1.750	5.000
	근무제도	4.608	0.617	1.250	5.000
	안전	4.017	0.710	1.800	5.000
	인식	3.827	0.706	1.200	5.000
	교사 집단 및 교직 문화	3.613	0.857	1.400	5.000
응답자 수		276			

2. 집단 간 교직 만족 및 불만족 차이 분석 결과

1) 요인별 만족 및 불만족 차이 분석 결과

밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사의 교직 만족 및 불만족 요인별 차이를 분석한 결과는 <표 5-2>와 같다. 두 집단 사이에 만족 및 불만족 요인 순위가 어떻게 다른지 먼저 살펴보겠다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 ‘가르침, 안정, 워라밸’ 순으로 만족했다. 기성세대 여성 교사의 만족 요인은 ‘안정, 가르침, 워라밸’ 순이었다. 밀레니얼 세대 여성 교사의 불만족 요인은 ‘근무제도, 안전, 인식, 승진 제도, 월급, 교사 집단 및 교직 문화, 관리자’ 순이었다. 기성세대 여성 교사는 ‘근무제도, 승진 제도, 안전, 인식, 교사 집단 및 교직 문화, 관리자, 월급’ 순으로 나타났다.

만족 요인은 밀레니얼 세대와 기성세대 모두에게 중요한 요인이었다. 만족 요인 세 가지 중 ‘워라밸’, 불만족 요인 일곱 가지 중 ‘월급, 인식’ 에서 집단 간 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. ‘월급’ 과 ‘인식’ 모두 밀레니얼 세대 여성 교사가 기성세대 여성 교사보다 더 높은 불만족을 보였다.

<표 5-2> 요인별 만족 및 불만족 차이 분석 결과

요인		밀레니얼 세대		기성세대		t
		여성 교사(N=219)		여성 교사(N=57)		
		평균	표준편차	평균	표준편차	
만족	안정	4.193	0.593	4.272	0.466	-0.934
	워라밸	4.128	1.036	3.825	1.182	1.911 [†]
	가르침	4.298	0.644	4.269	0.736	0.297
불만족	월급	3.670	0.783	3.298	0.947	3.055*
	관리자	3.511	0.788	3.532	0.984	-0.153
	승진 제도	3.876	0.704	3.917	0.743	-0.388
	근무제도	4.593	0.634	4.667	0.549	-0.795
	안전	4.053	0.698	3.881	0.745	1.636
	인식	3.887	0.661	3.596	0.825	2.798**
교사 집단 및 교직 문화		3.623	0.853	3.575	0.877	0.371

[†]p<0.1 *p<0.05 **p<0.01

2) 만족 요인 문항별 차이 분석 결과

밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사가 교직 만족 요인 관련 문항에 따라 차이를 보이는지 살펴보았다. ‘안정’ 문항에 대한 차이 검증 결과는 <표 5-3>에 제시하였다. 네 문항 중 3번 문항만 유의한 차이가 나타났는데, 이는 앞서 설문 문항 신뢰도를 설명하며 언급했다시피 문항에 대한 중의적 해석 때문에 발생한 것으로 보인다. 해당 문항을 읽고 안정적 수입으로 해석한 교사와 현재 월급이 경제적으로 풍요로운 생활을 하기에 적당한지 묻는 것이라 해석한 교사가 혼재되어 있다면 집단 간에 다음과 같은 차이가 나타날 수 있었으리라고 추정된다.

여성 교사가 느끼는 고정적인 수입으로서 월급 만족을 묻는 4번 문항에는 모든 응답자가 보통(3점) 이상으로 응답하였으나 고용 안정 상태를 묻는 2번 문항에는 동의하지 않는다는 응답도 10% 이상이였다. 면담에서 드러났듯, 사회에서 교직을 철밥통으로 부르는 것과 달리 여성 교사들은 실직 위험을 어느 정도 느끼고 있었다.

<표 5-3> ‘안정’ 문항 만족 차이 분석 결과

문항	밀레니얼 세대		기성세대		t
	여성 교사(N=219)		여성 교사(N=57)		
	평균	표준편차	평균	표준편차	
1. 고용 안정 때문에 교직 선택	4.260	0.909	4.158	0.862	0.765
2. 실직하지 않을 가능성이 큼	4.164	1.049	4.281	1.065	-0.743
3. 교직은 재정적인 안정감을 줌	3.511	1.213	3.842	1.099	-1.980 ⁺
4. 급여가 밀릴 걱정을 하지 않음	4.836	0.407	4.807	0.480	0.455

⁺p<0.1

‘워라밸’에 대한 문항별 차이 검증 결과는 <표 5-4>와 같다. 방학 때문에 교직을 선택했는지 묻는 5번 문항은 집단 간 유의한 차이가 있었다. 밀레니얼 세대 여성 교사의 응답 값이 조금 더 크게 나타났는데, 앞선 면담에서 직업을 선택할 때 밀레니얼 세대가 워라밸을 더 중요하게 생각한다는 결과가 나타난 것과 유사하다. 방학이 없다면 교직을 유지하

기 어렵냐는 6번 문항은 두 집단 모두 4점 이상의 동의를 표하였다. 높은 업무 강도와 스트레스, 적은 월급 등의 단점을 방학이 그나마 상쇄시켜 준다는 질적 면담 결과와도 일치한다.

<표 5-4> ‘워라밸’ 문항 만족 차이 분석 결과

문항	밀레니얼 세대		기성세대		t
	여성 교사(N=219)		여성 교사(N=57)		
	평균	표준편차	평균	표준편차	
5. 방학 때문에 교직 선택	3.909	1.260	3.544	1.364	1.914 [†]
6. 방학 없다면 교직 유지 어려움	4.347	1.095	4.105	1.220	1.449

[†]p<0.1

만족 요인 중 평균 응답 값이 가장 크게 나타난 ‘가르침’ 요인 분석 결과는 <표 5-5>로 제시하였다. 하위 세 문항 모두 두 집단의 문항 평균이 4점 이상으로 나타났고 집단 간 차이는 없었다.

<표 5-5> ‘가르침’ 문항 만족 차이 분석 결과

문항	밀레니얼 세대		기성세대		t
	여성 교사(N=219)		여성 교사(N=57)		
	평균	표준편차	평균	표준편차	
10. 보람을 느낌	4.356	0.691	4.228	0.945	1.148
11. 학생과 함께 성장	4.443	0.748	4.509	0.685	-0.602
12. 적성에 맞음	4.096	0.946	4.070	1.050	0.179

3) 불만족 요인 문항별 차이 분석 결과

‘월급’ 문항에 대한 밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사의 불만족 차이를 분석한 결과는 <표 5-6>과 같다. 6문항 모두 밀레니얼 세대 여성 교사가 기성세대 여성 교사보다 불만족한 것으로 나타났다.

면담에서 드러났듯 상대적으로 경력이 적은 밀레니얼 세대 여성 교사들은 월급에 강하게 불만족을 느끼고 있었다. 교사 월급이 일반적인 생

활을 하는 데 심각하게 부족한 정도는 아니지만(13, 14번), 자신의 능력(15번)과 자신이 하는 일(16번)을 생각하면 자신의 노동 가치를 충분히 인정받고 있지 못하다는 느낌을 지울 수 없었다. 선배 교사와 비교했을 때(17번)는 특히 부족하다고 인식했다. 교직은 호봉제이기 때문에 경력이 쌓여야 월급이 높아지는데 선배 교사와 자신이 하는 일에 큰 차이가 없다고 생각하거나 오히려 자신이 더 많은 일을 한다고 생각했기 때문이다.

타 직종과 비교했을 때 불만족을 느낀다는 18번 문항만 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 밀레니얼 세대와 기성세대 사이에 유의한 차이가 없을 정도로 기성세대 여성 교사 역시 높은 응답 값을 보였기 때문이다. 현재 직장 생활을 하는 기성세대라면 월급이 적지 않을 테니 이와 비교하면 기성세대 여성 교사도 자신의 월급이 부족하다고 생각하고 있었다.

<표 5-6> ‘월급’ 문항 불만족 차이 분석 결과

문항	밀레니얼 세대		기성세대		t
	여성 교사(N=219)		여성 교사(N=57)		
	평균	표준편차	평균	표준편차	
13. 일반적 생활을 하기에 부족	3.183	1.155	2.825	1.182	2.075*
14. 원하는 삶을 살기 어려움	3.155	1.171	2.807	1.246	1.974*
15. 나의 능력에 비해 적은 월급	3.932	1.000	3.526	1.182	2.377*
16. 수업 및 업무량에 비해 적은 월급	3.991	1.014	3.632	1.219	2.048*
17. 선배 교사와 비교하면 적은 월급	3.941	1.126	3.316	1.072	3.769***
18. 다른 직종과 비교했을 때 적음	3.822	0.972	3.684	1.105	0.859

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

‘관리자’와 관련한 문항은 모두 집단 간 유의미한 차이가 없었다. 해당 결과는 <표 5-7>에 제시하였다. 관리자 때문에 학교를 옮기고 싶었던 적이 있느냐는 19번 문항은 두 집단 평균 모두 3.8 이상으로 나타나 부적격 관리자에 대한 불만이 높은 것으로 드러났다. 관리자의 남성 선호(23번)와 성별에 따른 업무분담(24번)을 묻는 문항은 두 집단 모두 평균 3.6 이상이였다. 여성 교사들이 인식하기에 관리자는 여성 교사보다

남성 교사를 더 선호하며 업무나 역할을 나눌 때 성별을 중요한 기준으로 삼고 있었다.

<표 5-7> ‘관리자’ 문항 불만족 차이 분석 결과

문항	밀레니얼 세대		기성세대		t
	여성 교사(N=219)		여성 교사(N=57)		
	평균	표준편차	평균	표준편차	
19. 학교를 옮기고 싶던 적이 있음	3.826	1.312	3.895	1.345	-0.348
20. 교사의 휴가 제도 사용에 비협조적	3.288	1.163	3.298	1.336	-0.059
21. 업무 외에 불합리한 지시	2.968	1.272	3.000	1.309	-0.168
22. 비민주적 또는 비합리적 의사결정	3.516	1.147	3.298	1.253	1.252
23. 신규·전입 교사가 남성이기를 바람	3.699	1.158	3.912	1.199	-1.232
24. 교사의 성별에 따라 업무·역할 구분	3.767	1.195	3.789	1.114	-0.128

‘승진 제도’에 관한 문항별 차이 검증 결과는 <표 5-8>과 같다. 모든 문항은 집단 간에 차이가 거의 없었고 기성세대의 응답 평균이 더 컸다. 교육이 아닌 업무나 조직을 중시하는 교사가 승진할 가능성이 크다는 점(25번)과 육아와 가사로 인한 승진 어려움(27번)에는 평균 4점 이상의 응답 값을 보였다. 불투명한 승진 관련 업무 배정·정보 공유(26번)와 성별에 따른 직·간접적 불이익(28번)은 평균 3.5점 안팎으로 나타났다.

<표 5-8> ‘승진 제도’ 문항 불만족 차이 분석 결과

문항	밀레니얼 세대		기성세대		t
	여성 교사(N=219)		여성 교사(N=57)		
	평균	표준편차	평균	표준편차	
25. 교육보다 업무·조직에 헌신	4.402	0.945	4.474	0.928	-0.513
26. 승진 업무·정보 공유 불투명	3.539	1.114	3.544	1.255	-0.030
27. 육아·가사를 책임질수록 어려움	4.224	0.982	4.228	1.118	-0.029
28. 성별에 따른 직·간접적 불이익	3.338	1.269	3.421	1.295	-0.439

교직 불만족 요인 중 두 집단 모두 가장 높은 응답 값을 보인 ‘근무 제도’의 차이 검증 결과는 <표 5-9>에 제시하였다. 세 문항 모두 평균

4.4 이상으로, 여성 교사들이 휴가 제도를 활용하는 데 상당한 어려움을 겪고 있음을 알 수 있었다. 모든 문항에서 기성세대 여성 교사의 평균 응답 값이 더 컸다. 특히 월경통으로 아파도 보건 휴가를 사용하지 않는다는 문항(30번)은 기성세대 여성 교사의 응답이 더 높게 나타났는데, 기성세대로 갈수록 월경을 터부시하고 통증이 있더라도 개인이 해결해야 한다는 인식이 짙기 때문일 것으로 추측된다.

<표 5-9> ‘근무제도’ 문항 불만족 차이 분석 결과

문항	밀레니얼 세대		기성세대		t
	여성 교사(N=219)		여성 교사(N=57)		
	평균	표준편차	평균	표준편차	
30. 월경통으로 아파도 보건 휴가 미사용	4.685	0.793	4.842	0.492	-1.861 [†]
31. 보건 휴가 사용 시 눈치 보임	4.452	1.041	4.491	0.869	-0.261
32. 동료에게 미안함에 휴가 미사용	4.644	0.773	4.667	0.831	-0.196

[†]p<0.1

밀레니얼 세대 여성 교사의 불만족이 유의하게 높게 나타난 ‘안전’ 요인을 문항별로 살펴보겠다. 해당 결과는 <표 5-10>과 같다. 학생 또는 학부모에 의한 폭언·폭행에 대한 우려(38번)는 밀레니얼 세대 여성 교사가 기성세대 여성 교사보다 유의하게 높은 응답을 보였다. 밀레니얼 세대는 4점 이상을, 기성세대는 4점에 못 미치는 평균값을 나타냈다.

나머지 네 문항에서는 두 집단 간 유의한 평균 차이가 없었다. 34, 35, 37번 문항은 밀레니얼 세대와 기성세대 여성 교사의 평균 모두 4점 안팎이었다. 교사 보호와 부적격 교사 징계가 알맞게 이루어지지 않고 있다는 생각이 교직 사회 안에 만연한 것으로 보인다. 성폭력 피해에 대한 우려(39번)를 묻는 문항은 밀레니얼 세대 여성 교사가 훨씬 높게 인식하고 있을 것이라는 예상과 달리 기성세대 여성 교사 응답도 3.5 이상으로 나타났다. 여성이 다수를 이루는 교직에서조차 여성(교사)은 안전하다고 느끼지 못했다.

<표 5-10> ‘안전’ 문항 불만족 차이 분석 결과

문항	밀레니얼 세대 여성 교사(N=219)		기성세대 여성 교사(N=57)		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
34. 부적격자를 마땅히 징계하지 않음	3.927	1.055	4.000	1.086	-0.463
35. 교사의 개인정보는 보호되지 못함	4.247	0.969	4.018	0.954	1.595
37. 교권 침해 시 보호받지 못할 것	4.183	0.842	4.035	1.017	1.009
38. 폭언 또는 폭행 우려	4.114	1.032	3.754	1.258	1.992*
39. 성폭력 피해 우려	3.795	1.173	3.596	1.266	1.117

*p<0.05

‘인식’ 요인에 속하는 문항 5개의 차이 검증 결과는 <표 5-11>과 같다. 모두 밀레니얼 세대 여성 교사의 불만족이 더 높았고, 이 중 2개에서 집단 간 유의미한 평균 차이가 있었다. 40번 문항에서 사회가 교사를 어떻게 인식한다고 느끼는지, 41, 42번은 교육부와 교육청이 교사를 어떻게 인식한다고 느끼는지를 물었다. 41번은 이번 코로나19 사태를 겪으며 교사들이 특히 부정적으로 인식하고 있는 부분이었다. 해당 문항에서 기성세대 여성 교사의 불만족도 4점 이상으로 나타났으나 밀레니얼 세대 여성 교사의 불만족이 통계적으로 유의하게 높았다. 42번은 두 집단 평균에 유의한 차이는 없었으나 모두 4.2점 이상의 높은 불만족을 보였다.

43번과 44번은 여성 교사로서 느끼는 사회의 인식을 묻는 문항이었다. 질적 면담에서 연구참여자들이 교사가 아니라 여성으로만 비치는 점에 무력감과 분노가 일어난다고 한 것과 마찬가지로 설문 결과가 나타났다. 43번 문항은 밀레니얼 세대와 기성세대 여성 교사 사이에 유의미한 평균 차이가 있었다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 평균 3.5 이상, 기성세대 여성 교사는 평균 3점 미만으로 나타났다. 여성 교사는 교육 전문가보다 배우자나 양육자로서 더 가치 있게 여겨진다고 생각(44번)하고 있는 정도는 두 집단 모두 평균 3점 이상이었고 유의미한 차이는 없었다.

<표 5-11> ‘인식’ 문항 불만족 차이 분석 결과

문항	밀레니얼 세대		기성세대		t
	여성 교사(N=219)		여성 교사(N=57)		
	평균	표준편차	평균	표준편차	
40. 사회에서 교사 이미지는 부정적	3.676	1.088	3.526	1.226	0.900
41. 교사 의견을 존중하지 않는 교육부·청	4.406	0.815	4.140	0.915	2.139*
42. 교사를 통제 대상으로 여기는 교육부·청	4.329	0.847	4.263	1.027	0.498
43. 교사이기보다(젊은) 여성으로 인식됨	3.557	1.253	2.789	1.319	4.076***
44. 배우자나 양육자로서 더 가치 있게 인식됨	3.466	1.293	3.263	1.330	1.048

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

‘교사 집단 및 교직 문화’ 요인 관련 문항 5가지의 차이 검증 결과는 <표 5-12>에 제시하였다. 45, 46, 48, 49번 네 문항 모두 평균 3점 이상으로 두 집단 사이에 유의미한 차이가 없었다. 교사 집단의 부족한 성인지 감수성이 자신의 교육 활동을 방해한다는 문항(50번)은 밀레니얼 세대 여성 교사의 응답 값 평균이 유의미하게 더 높았는데, 질적 면담에서 나타났던 연구참여자의 인식과 일치하는 부분이었다. 안상수, 김인순, 최윤정, 김금미, 최연혁(2012)의 연구에서 교직 경력이 길어질수록 성 평등 의식이 낮은 것으로 나타났다. 이와 유사하게 본 설문 참여자 역시 교직 경력이 적을수록 교사 집단의 성인지 감수성에 더 많은 답답함을 느끼고 있었다.

<표 5-12> ‘교사 집단 및 교직 문화’ 문항 불만족 차이 분석 결과

문항	밀레니얼 세대		기성세대		t
	여성 교사(N=219)		여성 교사(N=57)		
	평균	표준편차	평균	표준편차	
45. 비합리적 관리자에게 침묵	3.575	1.192	3.737	1.173	-0.914
46 나이·직급에 상관없이 생각 말하기 어려움	3.831	1.106	3.596	1.132	1.419
48 여성/남성 교사에게 주어지는 역할 구분	3.785	1.111	3.772	1.225	0.080
49 남성 교사가 리더에 더 적합하다고 여김	3.352	1.391	3.544	1.240	-1.016
50 낮은 성인지 감수성이 학생 교육에 방해	3.571	1.299	3.228	1.254	1.787 [†]

[†]p<0.1

3. 소결

양적 연구 분석에서 집단 간 유의미하게 차이가 나타난 결과만 추려서 <표 5-13>에 제시하였다.

<표 5-13> 집단 간 유의미한 차이가 있는 요인 및 문항

요인 및 문항		밀레니얼 세대		기성세대		t
		여성 교사(N=219)		여성 교사(N=57)		
		평균	표준편차	평균	표준편차	
만 족	안정	4.193	0.593	4.272	0.466	-0.934
	3. 재정 안정성	3.511	1.213	3.842	1.099	-1.980 [†]
	워라벨	4.128	1.036	3.825	1.182	1.911 [†]
	5. 방학 때문에 교직 선택	3.909	1.260	3.544	1.364	1.914 [†]
불 만 족	월급	3.670	0.783	3.298	0.947	3.055*
	13. 일반적 생활에 부족	3.183	1.155	2.825	1.182	2.075*
	14. 원하는 삶을 살지 못함	3.155	1.171	2.807	1.246	1.974*
	15. 능력에 비해 적음	3.932	1.000	3.526	1.182	2.377*
	16. 하는 일에 비해 적음	3.991	1.014	3.632	1.219	2.048*
	17. 선배 교사와 비교 시 적음	3.941	1.126	3.316	1.072	3.769***
	근무제도	4.593	0.634	4.667	0.549	-0.795
	30. 보건 휴가(월경) 미사용	4.685	0.793	4.842	0.492	-1.861 [†]
	안전	4.053	0.698	3.881	0.745	1.636
	38. 폭언·폭행 피해 우려	4.114	1.032	3.754	1.258	1.992*
	인식	3.887	0.661	3.596	0.825	2.798**
	41. 교사 의견 존중받지 못함	4.406	0.815	4.140	0.915	2.139*
	43. (젊은) 여성으로 인식	3.557	1.253	2.789	1.319	4.076***
	교사 집단 및 교직 문화	3.623	0.853	3.575	0.877	0.371
50. 교육 활동에 방해	3.571	1.299	3.228	1.254	1.787 [†]	

[†]p<0.1 *p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

만족 요인 세 가지 중 ‘안정’은 집단 간 유의한 차이가 없었으나 3번 문항에서 밀레니얼 세대 여성 교사의 만족이 더 낮았다. ‘워라밸’ 요인과 하위 문항 5번은 밀레니얼 세대 여성 교사의 만족이 더 높게 나타났다. 밀레니얼 세대 여성 교사가 기성세대 여성 교사보다 일과 삶의 균형을 더 중요하게 생각하기 때문에 방학이라는 근무 조건에 더 만족하는 것으로 해석된다.

불만족 요인 중 ‘월급’과 하위 문항 13, 14, 15, 16, 17번은 밀레니얼 세대 여성 교사의 불만족이 기성세대보다 유의미하게 높았다. ‘근무제도’는 두 집단 모두 높은 불만족을 보였다. 해당 문항 중 30번은 기성세대 여성 교사의 응답 평균이 조금 더 높게 나타났다. ‘안전’은 두 집단 사이에 유의미한 차이는 없었으나 하위 문항 38번은 밀레니얼 세대 여성 교사의 응답이 유의미하게 높았다. ‘인식’ 요인과 하위 문항 41, 43번은 집단 간에 유의한 차이가 있었다. ‘교사 집단 및 교직 문화’ 요인은 차이가 없었으나 하위 문항 50번은 밀레니얼 세대 여성 교사가 더 부정적으로 인식했다.

제 6 장 결론

제 1 절 연구 요약

본 연구는 밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 경험을 듣고 이를 바탕으로 설문을 제작하는 통합연구방법을 활용하였다. 질적 연구는 면담을 통해 이루어졌다. 연구참여자인 밀레니얼 세대 여성 교사 9명과 비교 연구 참여자인 기성세대 여성 교사 2명에게 세대 간 차이, 교직 만족 및 불만족 경험, 불만족 개선을 위한 요구 사항 등을 물었다.

질적 연구는 전사와 코딩을 마친 뒤 연구참여자의 검토를 받았고 그들의 피드백을 반영하였다. 분석 결과, 밀레니얼 세대 여성 교사는 개인주의 성향이 짙었고 직장관으로서의 교직관을 가지고 있었다. 이들은 높은 성인지 감수성을 바탕으로 성 평등 교육을 주요 교육 가치로 생각했다. 밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 만족 요인은 ‘안정, 워라밸(Work and Life Balance), 가르침’ 이었다. 이들의 교직 불만족 요인은 ‘월급, 관리자, 승진 제도, 근무제도, 안전, 인식, 교사 집단 및 교직 문화’ 였다. 교직 만족 요인은 밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사 사이에 큰 차이가 없었지만, 불만족 요인 중 월급은 밀레니얼 세대의 불만족이 상당히 높았다. 그 외 요인에 있어 밀레니얼 세대 여성 교사가 불만족한 이유는 대부분 성인지 감수성 때문이었다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 교육 전문가로서 존재하길 원했으나 학교에서 그들은 여성, 특히 젊은 여성으로 인식되었다. 기성세대보다 성 평등한 학창 시절을 보낸 밀레니얼 세대가 마주한 사회의 성 불평등과 여성혐오 문화는 이들을 충격과 무력감에 빠트렸다. 여성 비율이 높은 교사 집단이라지만 교직 역시 우리 사회와 다를 바 없이 남성과 여성의 역할이 구분되어 있었다. 교사 집단의 낮은 성인지 감수성은 학생 교육에도 방해되었다. 사회와 학교의 가부장적이고 성 차별적인 면모를 학생 역시 내면화하였고 교사 집단과 교직 문화가 바뀌지 않은 상황에서 교사 개인의 노력만으로는 이를 개선하기 어려웠다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 교직 불만족 개선을 위해 ‘보수 체계 개선, 승진 제도 개선, 근무제도 보완, 교권·인권 보호 방안 마련, 교사 집단 성인지 감수성 제고, 성 평등 교육 확대’ 등을 요구했다.

질적 연구에서 드러난 결과를 전체 여성 교사를 대상으로 일반화하기 위해 양적 분석을 하였다. 앞서 드러난 밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 만족 및 불만족 요인을 바탕으로 설문을 제작했다. 모든 설문 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다. 설문에는 초·중등학교 여성 교사 276명이 참여했다. 교직 만족 및 불만족 요인에 있어 밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사 사이에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위하여

T-검정을 했다.

양적 연구 분석 결과는 다음과 같다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 만족 요인 세 가지 모두 4.1에서 4.3 사이의 높은 만족도를 보였다. 기성세대 여성 교사는 이 중 ‘워라밸’ 요인에 있어 밀레니얼 세대 여성 교사보다 통계적으로 유의하게 낮은 응답을 보였다. 앞선 면담 결과에서 드러났듯 밀레니얼 세대 여성 교사가 교직을 선택할 때 근무 조건을 더 중시하였기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 보인다.

밀레니얼 세대 여성 교사는 모든 불만족 요인에 3.5 이상의 불만족도를 보였다. 불만족도가 높은 순으로 제시하면 ‘근무제도(4.593), 안전(4.053), 인식(3.887), 승진 제도(3.876), 월급(3.670), 교사 집단 및 교직 문화(3.623), 관리자(3.511)’이다. 이 중 기성세대 여성 교사와 유의미한 차이를 보인 요인은 ‘월급’과 ‘인식’이다. 밀레니얼 세대 여성 교사가 기성세대 여성 교사보다 월급과 교사 및 여성 교사에 대한 인식에 대해 더 높은 불만족을 보였다. 특히 월급 요인 6문항 중 5문항에서 집단 간 유의미한 차이가 나타나, 밀레니얼 세대 여성 교사가 자신의 능력이나 하는 일에 비해 외재적 보상이 부족하다고 느끼고 있음이 드러났다. 인식 요인과 관련한 문항 중에서는 교육 당국이 교사 의견을 존중하지 않는다는 문항과 학교에서 자신이 교사이기보다는 (젊은) 여성으로 인식된다는 문항에서 유의미한 차이가 있었다. 앞선 면담에서 드러났듯 밀레니얼 세대 여성 교사는 직장관으로서의 교직원관을 바탕으로 하고 있기 때문에 교육 전문가이자 노동자로서 자신이 존중받지 못하는 상황에 기성세대보다 더욱 불만족한 것으로 해석된다. 또한, 기성세대보다 성인지 감수성이 높으므로 교직에서 겪은 성 고정관념과 성차별에 더욱 민감하게 반응했을 것으로 보인다. ‘근무제도, 안전, 교사 집단 및 교직 문화’ 세 요인은 집단 간 유의미한 차이가 없었으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 하위 문항이 한 가지씩 있었다. 근무제도 요인 중에서는 월경통으로 고생하더라도 보건의 휴가를 사용하지 않는다는 문항에 기성세대 여성 교사의 응답이 다소 높았다. 기성세대 여성 교사는 월경을 터부시하는 문화에 더 익숙하므로 월경통 때문에 보건의 휴가를 사용하지를 꺼린

것으로 보인다. 안전 요인 중 학생이나 학부모가 폭언 또는 폭행할까 걱정이 된다는 문항은 밀레니얼 세대 여성 교사의 응답은 4점 이상, 기성세대 여성 교사는 4점 미만으로 유의미한 차이를 보였다. 밀레니얼 세대 여성 교사에게 학교가 안전한 공간이 아님을 알 수 있었다. 교사 집단 및 교직 문화 관련 문항 중 교사 집단의 낮은 성인지 감수성이 교육 활동에 방해된다는 문항에는 밀레니얼 세대 여성 교사의 응답이 유의하게 높았다. 교사 집단과 교직 문화의 부정적 면모가 학생 교육에도 좋지 않은 영향을 끼치고 있음을 확인할 수 있었다.

제 2 절 결론 및 제언

질적 연구와 양적 연구 분석 결과를 종합하면 다음과 같다. 첫째, 밀레니얼 세대 여성 교사는 기성세대 여성 교사보다 개인주의적인 성향이 강하고 직장관으로서의 교직관을 가진 것으로 나타났다. 밀레니얼 세대 여성 사이에서 페미니즘이 주요 가치관으로 자리 잡았듯, 밀레니얼 세대 여성 교사도 페미니즘과 성 평등을 중요하게 생각하고 있었다. 낮은 성인지 감수성을 가진 동료 교사와 교직 문화는 이들에게 스트레스를 주기도 하였고 학생 지도에 방해 요인으로 작용하기도 하였다.

둘째, 밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 만족 요인과 기성세대 여성 교사의 교직 만족 요인은 비슷하게 나타났다. 여성 교사는 ‘안정, 워라벨, 가르침’에 높은 만족을 보였다. 면담에서, 고용 상태와 고정적인 수입이 보장되는 환경, 다른 직장보다 퇴근이 이르며 정시 퇴근을 할 수 있다는 점 등이 주된 만족 경험으로 나타났다. 그러나 설문 결과, 고용 안정성을 낮게 평가하고 있는 교사가 약 10%라는 점은 예상보다 높은 수치이다. 교사는 여전히 고용 안정성이 높은 직업이지만 교권 침해 사건이나 교사가 학생 보호자에게 고소를 당하는 경우 등을 목격하면서 교사들의 불안이 높아진 것으로 보인다.

셋째, 불만족 요인 중에는 밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사 사이에 유의미한 차이를 보이는 것이 몇 가지 있었다. 우선, 밀레

니얼 세대 여성 교사의 불만족은 ‘근무제도(4.593), 안전(4.053), 인식(3.887), 승진 제도(3.876), 월급(3.670), 교사 집단 및 교직 문화(3.623), 관리자(3.511)’ 순으로 나타났다. 대체로 교직의 낮은 성인지 감수성 때문에 발생했다. 월경통으로 고생해도 보건 휴가를 선뜻 쓰기 어려웠고, 이들에게 학교는 (성)폭력으로부터 안전한 공간이 아니었다. 학교 안팎에서 여성 교사는 젊을수록 교사보다는 단지 여성으로 인식되고 있었다. 승진 제도는 가정에서 육아와 가사를 담당하는 사람일수록 배제되기 쉬운 구조였고 관리자는 성 고정관념에 근거해 여성 교사와 남성 교사 사이에 업무를 구분해서 배정했다. 업무 능력보다는 남들에게 비추어지는 외모가 더 중요한 자리에는 늘 여성 교사가 서야 했고, 교사 집단 안에서도 이들은 돌봄 역할을 해야 했다. 학교 안 성차별을 마주하며 밀레니얼 세대 여성 교사들은 분노와 무력감을 느꼈다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 자신의 능력과 하는 일의 양에 비하여 월급도 상당히 적다고 하였다. 현재의 보수는 이들에게 충분한 외재적 동기로 작용하지 못했다.

넷째, 밀레니얼 세대 여성 교사는 교직 불만족 개선을 위해 보수 체계 개선, 승진 제도 개선, 근무제도 보완, 교권·인권 보호 방안 마련, 교사 집단 성인지 감수성 제고 방안 마련, 성 평등 교육 확대 등을 요구했다. 본 연구에서 밀레니얼 세대 여성 교사는 ‘가르침’이라는 직무 내적 요인에는 만족하였지만 다양한 직무 외적 요인에 불만족했다. 이들이 교직을 떠나고 싶은 이유는 부족한 월급과 교직 문화에 느끼는 환멸, 교사로서 존중받지 못하고 여성으로만 인식되는 현실 때문이었다. Rhodes 등(2004)의 연구에서 영국 교사들 역시 보수와 교사에 대한 사회적 인식 등이 향후 5년간 교직에 남거나 떠나는 데 주요 영향을 미칠 것으로 응답하였다. 보수도 직무 만족에 유의미한 영향을 미치는 요인 중 하나인 만큼(김성일, 장래찬, 2009) 저경력 교사의 월급이 개선되어야 한다. 또한, 사회와 학교 내 성 차별적 시선을 제거하여 여성 교사의 직무 불만족을 개선하고 학생을 성 평등한 가치관을 가진 사람으로 교육하기 위해 교사 집단의 성인지 감수성 제고가 시급하다.

지금까지 정리한 연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 정책 제언을 하고

자 한다. 첫째, 상대적으로 경력이 적은 교사의 보수를 상향하는 방안을 고려해야 한다. 밀레니얼 세대 여성 교사는 학생을 열심히 지도하며 자신의 능력을 발휘하고자 하는 마음이 컸지만, 자신의 능력이나 노력과 비교하면 턱없이 적은 월급과 교사 집단의 낮은 변화 가능성 등을 이유로 이직을 고려하기도 했다. 적당한 외재적 보상이 주어지지 않는 상황에 불만을 느끼는 교사는 자신의 열정을 줄이거나 방학과 정시 퇴근 등의 근무 조건에 만족하는 선에서 나름의 해결책을 찾았다. 이렇게 교사들이 소극적으로 변해가는 현상은 결국 우리 교육계에 부정적인 영향을 끼치게 된다. 이후 신규 교사 선발 시 고급 인력의 교직 유입이 감소할 가능성도 커진다. 따라서 경력 20년 미만 교사에게도 적정 수준의 보수와 충분한 외재적 보상을 지급하는 방안을 모색해야 한다.

둘째, 교사 승진 제도의 개혁이 필요하다. 현재 승진 제도는 교육에 헌신하는 사람보다는 업무와 조직에 헌신하는 사람이 승진할 수 있는 구조이다. 이미 임명된 부적격 관리자를 배제하는 방안도 제대로 실천되고 있지 않다. 관리자를 제대로 된 사람으로 뽑으면 교직 문화의 부정적 면모를 개선하고 교사가 비합리적인 관리자에게 느끼는 불만을 해결할 수 있다. 또한, 승진 과정에서 제도적, 사회적, 개인적 이유로 여성이 소외되는 현상은 여성이 다수인 교직에서도 발생하고 있다(박혜연, 정혜주, 변보경, 2018). 특히 기혼 여성 교사는 집안에서 가사와 노동을 전담하고 있는 경우가 많으며 이들에게 승진은 요원하다. 여성 교사의 관리직 진출도 지금보다 쉬워질 수 있도록 승진 제도를 바꾸어야 한다.

셋째, 교사가 동료 교사나 관리자의 눈치를 보지 않고 필요에 따라 근무제도를 편히 사용할 수 있도록 보완해야 한다. 교사 역시 공무원이므로 다른 직종에 비하여 휴가 제도가 잘 갖추어져 있는 편이다. 그러나 교사는 교직의 특성상 자신이 맡은 수업을 대체할 누군가 있을 때만 근무제도를 사용하고 있었다. 이를 해결하기 위해 강사 및 기간제 교사를 관리하는 인력풀이 실효성 있게 운영되어야 하며 관리자와 동료 교사의 인식 개선이 필요하다. 교사가 직접 대체 강사를 구하거나 주변으로부터 책임감 없는 교사라는 눈총을 받지 않고 필요에 따라 유연하게 근무제도

를 사용할 수 있도록 바뀌어야 한다.

넷째, 교사 인권 보호 방안을 모색해야 한다. 앞선 근무제도와 마찬가지로 교권보호위원회 등의 교사 인권 보호 방안 역시 마련되어 있지만, 교사는 이를 활용하지 못하고 있었다. 교권 또는 인권이 침해받더라도 교사라는 이유로 이해하고 넘어가라거나 오히려 교사를 탓하는 분위기가 형성되었기 때문이다. 교권 침해를 겪은 적이 없는 교사일지라도 언제 교권을 침해당할지 모른다는 불안감, 교육 당국이 자신을 보호해주지 않을 것이라는 걱정을 늘 안고 있었다. 특히 젊은 여성 교사에게는 학교 역시 (성)폭력으로부터 안전한 공간이 아니다. 이들은 학생이나 교사에 의한 학교 안 불법 촬영, 수업 시간에 마주하는 학생의 여성혐오 발언, 교사라는 직업을 성적으로 대상화하는 온라인 범죄 등을 연일 접하며 분노와 무력감을 동시에 느꼈다. 교육 당국은 교사가 안전하게 보호받고 있다는 느낌을 받고 교육 활동에 전념할 수 있도록 현실적인 교사 보호 방안을 마련해야 한다.

다섯째, 교사 집단의 성인지 감수성을 높이고 성 평등한 학교 문화 조성을 위한 방안을 마련해야 한다. 성 평등하지 않은 학교 문화는 여성 교사를 보조 역할에 머무르게 하며 이들이 ‘교사’라는 점보다 ‘여성’이라는 점을 부각한다. 교사의 낮은 성인지 감수성은 성 고정관념을 바탕으로 학생을 지도하고 성 차별적 문화를 재생산하는 결과를 가져온다. 최윤정, 박성정, 장희영, 김효경, 최윤정(2019)이 학생들이 인식하는 교사의 행동이나 발언을 조사한 결과 ‘선생님들이 학교의 성 평등 문화를 위해 노력한다’는 문항은 4점 만점에 2.81점으로 가장 낮게 나타났다. 안상수 등(2012)의 연구에서 교사에게 성 평등 교육이 가장 필요한 집단이 누구인지 물었더니 첫 번째로 학부모, 뒤이어 자신이 속한 교사 집단을 꼽았다. 앞선 연구 결과들은 성 평등한 교직 문화와 교육 환경 조성을 위해 교사 집단의 성인지 감수성을 높일 방안 마련이 시급함을 보여준다. 적용 가능한 구체적인 방안으로는 실효성 있는 교사 대상 연수 제작, 성 평등 교육과정 확대, 성 평등 수업 자료 개발 및 배포, 교육청 내 성 평등 부서 및 장학사 지정 등이 있다.

본 연구가 갖는 의의는 다음과 같다. 첫째, 통합연구방법을 적용하여 밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 만족 및 불만족 요인을 탐구했다. 질적 면담에서 드러난 요인을 바탕으로 설문을 제작하고 양적 분석을 수행했다. 두 연구 방법의 한계를 보완하고 질적 연구 결과를 양적 연구 결과를 통해 확대 적용했다. 둘째, 밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 경험을 듣고 이들의 주체적이고 능동적인 목소리를 담았다. 이해정, 박미희(2020)가 발표한 연구를 따르면 이전까지 여성 교사를 대상으로 하는 연구는 대부분 여성 교사를 남성 교사보다 신체 활동에 있어 부족한 존재, 어머니 또는 돌봄의 이미지로만 여겨 왔다. 본 연구에서는 이러한 기존 관점에서 탈피하고자 하는 밀레니얼 세대 여성 교사의 말과 생각을 담아냈다.

위와 같은 의의와 함께 본 연구는 다음과 같은 한계도 가진다. 첫째, 표본 추출 방법이 무작위 할당이 아니라는 점과 더 많은 설문 참여자를 구하지 못했다. 본 연구는 온라인 설문으로 진행하였고 설문에는 참여한 응답자는 밀레니얼 세대 여성 교사 219명, 기성세대 여성 교사 57명으로 총 276명이다. 둘째, 밀레니얼 세대 여성 교사와 기성세대 여성 교사의 사이의 차이를 분석하는 과정에서 세대 내 차이 유발 요인을 간과했을 가능성이 있다. 본 연구에서는 질적 면담 결과를 바탕으로, 두 집단의 성인지 감수성 차이가 가장 큰 영향을 미쳤다고 판단하였으나 면담에서 드러나지 않은 추가 요인이 더 존재할 가능성이 있다.

참 고 문 헌

- 교육부 보도자료 (2020.08.27). 2020년 교육기본통계 결과 발표. Retrieved from <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&boardSeq=81682&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=020402&opType=N>.
- 국민일보 (2020.03.11). “그게 너였구나” 피해자가 직접 잡은 범인-[성착취 텔레그램 ‘n번방’ 추적기] ② “신검 받는 중ㅋ” 자기 뒷에 걸린 놈-. Retrieved from <http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0924127251&code=11131200>.
- 국민일보 (2020.04.03). 10대 가해자 수두룩한 ‘n번방’ … 처벌수위 약해 죄의식 무더. Retrieved from <http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0924131363&code=11131100>.
- 금은미 (2008). 초등학교 여성 교사의 여성노동으로서의 교직수행. 석사학위논문, 대구교육대학교.
- 김가영 (2019). ‘밀레니얼(Millennial)’ 만들기와 청년성의 전유. 인문사회과학연구, 20(1), 209-230.
- 김경호 (2014). 설문조사. 파주: 한국학술정보.
- 김금미, 정해숙, 정경아 (2007). 공무원의 양성 평등행동의도 및 행동에 영향을 미치는 요인. 여성연구, 72(1), 189-223.
- 김병찬, 김미경 (2010). 온라인 교사공동체에 대한 질적 사례 연구. 교육연구, 18(3), 71-107.
- 김성일, 장래찬 (2009). 직무 만족 및 불만족 요인이 중학교 기술담당 교사의 직무 만족에 미치는 영향. 한국기술교육학회지, 9(2), 45-62.
- 김연희, 장영희 (2012). 사립유치원 기혼 여성 교사의 어려움에 대한 비혼, 기혼 여성 교사들의 인식 탐구. 육아지원연구, 7(2), 125-144.
- 김예은, 연규진 (2018). 20~30대 여성의 미묘한 성차별 경험과 심리적 디스트레스의 관계: 여성주의 정체성 차원에 의해 조절된 분노의 매개효과. 한국심리학회지: 여성, 23(3), 499-523.
- 김우성, 허은정 (2007). 베이비붐세대, X세대, Y세대 소비자들의 소비관련 가치관과 라이프스타일의 비교. 소비문화연구, 10(4), 31-53.
- 김인혜 (2002). 교사집단 내 성차별 현상과 인식에 관한 연구-서울특별시내 일반계 고등학교를 중심으로-. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 김재원, 정바울 (2018). 밀레니얼세대 초등교사의 직업 동기, 직무 인식, 그리고 경력 전망에 관한 탐색적 연구. 교육행정학연구, 36(3), 231-249.

- 김정은, 강경주, 이영면 (2017). 연령별 이직의사 결정요인에 대한 연구. 노동정책연구, 17(1), 55-84.
- 김종규, 전수빈 (2019). TALIS 2018 자료 분석을 통한 교사 직무 만족도 영향요인 탐색. 교육정치학연구, 26(3), 371-399.
- 김중수 (2011). 초등교사의 직무 만족도 측정분석. 한국정책연구, 11(2), 75-94.
- 김지혜 (2019). 선량한 차별주의자. 파주: 창비.
- 김희봉 (2019). 밀레니얼 세대가 인식하는 리더의 역할: 국내 대기업 L사 구성원의 포토보이스를 중심으로. 리더십연구, 10(4), 145-166.
- 뉴스1 (2020.04.29). 여성 교사들, 불안감 호소… “졸업앨범 사진, 범죄악용 불안”. Retrieved from <https://www.news1.kr/articles/?3921169>.
- 대학내일20대연구소 (2019). (밀레니얼-Z세대) 트렌드 2020: 국내 유일 20대 전문 연구소의 요즘 세대 본격 관찰기. 고양: 위즈덤하우스.
- 문용린, 문미희, 박윤정, 김민강, 유경재 (2003). 인권감수성 지표 개발 연구. 국가인권위원회.
- 민진 (2010). 정부조직을 지배할 ‘밀레니얼 세대’, 그들은 누구인가?. 서울행정학회 포럼, 5-8.
- 박재홍 (2009). 세대명칭과 세대갈등 담론에 대한 비판적 검토. 경제와사회, 10-34.
- 박종모, 박지원, 박세훈 (2019) 초등학교 남성 교사의 갈등에 대한 내러티브 탐구. 교육종합연구, 17(1), 95-115.
- 박혜연, 정혜주, 변보경 (2018). 도서벽지 가산점 제도에 대한 여성 교원의 인식과 실태. 아시아교육연구, 19(3), 795-823.
- 손연주, 임부연 (2018). 포스트휴먼 페미니즘 관점에서 바라본 유아교사의 여성성 이미지에 대한 인식연구. 유아교육연구, 38(1), 239-259.
- 손종호 (2010). 중등학교 교장들의 유교적 가치와 직업만족도. 한국학논집, 41, 309-335.
- 송연숙, 조영하 (2014). 여성 교장의 지도성에 대한 교사인식에 관한 혼합방법연구. 교육문제연구, 52(3), 103-124.
- 심미옥 (2001). 교직의 여성화와 교직에서의 여성. 2001년 한국교육사회학회 하계학술발표회.
- 심미옥 (2007). 교육행정가와 성의 정치학. 한국교육정치학회 학술대회논문집, 23-36.
- 안상수, 김인순, 최윤정, 김금미, 최연혁 (2012). 성 평등 실천 국민실태조사 및 장애요인 연구(Ⅳ): 초중등 학교생활 영역을 중심으로. 한국여성정책연구원.
- 안아라, 김한별 (2013). 초등학교 교직에서 남성 교사의 정체성 탐색. 교육문제연구, 26(3), 81-108.

- 안유리, 이대균 (2012). 임신한 유아교사로 살아가기. 유아교육학논집, 16(4), 93-120.
- 에듀인뉴스 (2020.03.30). 전교조 “온라인 수업 시 교사 정보 유출 우려... 인권 보호 대책 마련하라” . Retrieved from <https://www.eduinnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=27911>.
- 오석홍 (2016). 인사행정론(제8판). 서울: 박영사.
- 오희진, 고효정 (2003). 중·고등학교 여성 교사들의 직장내 성희롱에 대한 인식 및 경험. 한국보건간호학회지, 17(2), 238-254.
- 유민봉, 박성민 (2014). 한국인사행정론(제5판). 서울: 박영사.
- 유민봉, 임도빈 (2012). 인사행정론: 정부경쟁력의 관점에서(제3판). 서울: 박영사.
- 윤소희, 유미라, 김지선, 김도기 (2019). A초등학교 N세대 교사의 교직생활에 관한 질적 연구. 한국교원교육연구, 36(3), 315-341.
- 윤정일, 송기창, 조동섭, 김병주 (2015). 교육행정학원론(6판). 서울: 학지사.
- 윤지희, 이예슬 (2018). 초등교사의 의사결정권한이 수업개선활동과 교사효능감, 교직만족도에 미치는 영향 분석. 한국초등교육, 29(4), 1-21.
- 이경희 (2004). 중등 기혼 여성 교사의 다중역할 갈등. 상담심리연구, 6(1), 29-74.
- 이상수, 김대현, 송연주, 오정희 (2014). 교사의 탄력성이 직무 만족도에 미치는 영향에서 조직의 매개효과. 수산해양교육연구, 26(2), 382-391.
- 이성은, 윤연희 (2006). 초등학교 여성 교장의 교직 생애사 연구. 열린교육연구, 14(2), 209-224.
- 이장익, 이명신 (2011). 초등학교 교원의 세대 간 상호인식도와 세대갈등에 대한 조사연구. 한국교원교육연구, 28(2) 257-281.
- 이재덕, 신철균, 신정철 (2020). 교사들의 교직원 탐색: 교직관의 다중성과 직장관의 보편화. 교육문화연구, 26(3), 191-213.
- 이정희 (1994). 교직 여성화가 교육본질에 미치는 영향, 청주대학교 행정대학원 수료논문집, 169-187.
- 이정희, 김희수 (2017). 초등 여성 교사의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. 학습자중심교과교육연구, 17(14), 517-544.
- 이혜정, 민윤, 박진아, 이신애, 김아미, 남미자, 이정연 (2019). 혐오, 교실에 들어오다 -학교 안 혐오 현상의 실태와 대책-. 서울: 살림터.
- 이혜정, 박미희 (2020). 여성 교사 연구에 대한 젠더 분석: 교육 연구에서 여성 교사는 어떻게 표상되는가?. 교육사회학연구, 30(1), 179-211.
- 이혜정, 유규창 (2013). Y세대의 근무 조건. 노동정책연구, 13(4), 1-31.
- 임현수 (2009). 중학교 교사의 경력, 학력, 성별에 따른 직무 만족도의 분석. 아시아교육연구, 10(1), 99-122.

- 장용규, 김동식 (2015). 초등학교 여성 체육부장으로서의 삶에 관한 내러티브 탐구. 한국초등교육, 26(4), 183-209.
- 정도범 (2019). 대졸 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인: 정규직 여부에 따른 비교 및 분석. 노동정책연구, 19(3), 93-127.
- 정소운, 안숙희 (2018). 초·중등 여성 교사의 월경전증후군 증상과 대처가 삶의 질에 미치는 영향. 동서간호학연구지, 24(1), 52-62.
- 정재원, 이은아 (2018). 대학생 성 인지 감수성 향상을 위한 젠더 트레이닝. 교양교육연구, 12(5), 11-35
- 정주영 (2017). 교직이수 여대생들의 진로선택 및 결정에 관한 갈등분석. 한국교원교육연구, 34(2), 387-415.
- 정책기획위원회 (2018). 2030세대 젠더의식 조사 보고서. 정책기획위원회.
- 정희진 (2013). 페미니즘의 도전(개정증보판). 서울: 교양인.
- 조동섭 (1998). 교직 여성화의 실태와 문제. 인문사회교육연구, 2, 333-354.
- 주현준, 김태연, 남지영, 이쌍철 (2013). 교사의 직무만족 관련 변인에 대한 메타분석. 교육행정학연구, 31(1), 133-157.
- 진동섭, 이윤식, 김재웅 (2018). 교육행정 및 학교경영의 이해(3판). 파주: 교육과학사.
- 천선애, 이제행 (2017). 초등학교 여성 교사의 체육수업 열정에 대한 이해. 스포츠사이언스, 34(2), 207-218.
- 최유리 (2018). 교사의 혼종적 정체성(hybrid identity)에 관한 연구 - ‘페미니스트 교사’의 사례를 중심으로-. 석사학위논문, 서울대학교.
- 최유진, 이택면, 황정임, 마경희, 주재선, 김은지, 이현재, 문희영 (2016). 2016년 양성평등 실태조사 분석 연구. 여성가족부.
- 최윤정, 박성정, 장희영, 김효경, 최윤정 (2019). 초중등 성 평등 교육의 요구 현실과 활성화 방안. 한국여성정책연구원.
- 최종렬, 김성경, 김귀옥, 김은정 (2018). 문화사회학의 관점으로 본 질적연구방법론. 서울: 휴머니스트.
- 최종후, 전세봄 (2013). 설문조사: 처음에서 끝까지(3판). 파주: 자유아카데미.
- 한국여성정책연구원 보도자료 (2019.01.15). 한국사회의 성 평등 현안 인식조사 결과 발표. 한국여성정책연구원. Retrieved from <https://www.kwdi.re.kr/plaza/bodoView.do?p=5&idx=122809>.
- 한명희 (1987). 성별 정원할당제는 폐지되어야. 대학교육, 27, 113-117.
- 한윤정 (2020). 교사협력에 대한 밀레니얼 세대 초등학교 교사들의 인식 연구. 석사학위논문, 서울교육대학교.
- 한은화, 이현심, 이건욱 (2016). 퇴직 여성 교사의 생애. 한국노년학, 36(4), 959-979.

- 함인희 (2019). 밀레니얼 세대와 소통하는 법. 한국사회복지행정학회 학술대회 자료집, 3-11.
- 황춘호, 김성훈 (2019). 대기업 사무직 근로자의 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 직무 만족 요인: 밀레니얼 세대의 특성을 중심으로. 대한경영학회지, 32(12), 2085-2105.
- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal Psychology*. 67(5), 422-436.
- Ataliç, H., Can, A., & Cantürk, N. (2016). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory Applied to High School Teachers in Turkey. *European Journal Of Multidisciplinary Studies*, 1(4), 90-97.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- Creswell, J. W. (2011). 연구방법: 질적, 양적 및 혼합적 연구의 설계(3판) (김영숙, 류성림, 박판우, 성용구, 성장환, 유승희, 임난숙, 임청환, 정종진, 허재복, 윤킴). 서울: 시그마프레스. (원서출판 2009).
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*(4th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2017). 알기 쉬운 혼합연구방법 (김동렬 윤킴). 서울: 학지사. (원서출판 2015).
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2017). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. New York: SAGE Publications.
- Gallup (2016). How Millennials Want to Work and Live. Retrieved from <https://www.gallup.com/workplace/238073/millennials-work-live.aspx>.
- Greene, J. C. (2011). 사회과학 혼합연구방법의 이론과 실제 (이진희, 이병호, 윤은주, 윤킴). 서울: 시그마프레스. (원서출판 2007).
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2006). 허즈버그의 직무 동기이론 (주삼환 윤킴). 파주: 한국학술정보(원서출판 1959).
- Hinton, P., McMurray, I., & Brownlow, C. (2014). *SPSS Explained*. London & New York: Routledge.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). 교육행정-이론, 연구, 실제(9판) (오영재, 신현석, 양성관, 박종필, 가신현, 윤킴). 파주: 아카데미프레스. (원서출판 2013).
- Klassen, M., & Anderson, J. K. (2009). How times change: secondary teachers' job

- satisfaction and dissatisfaction in 1962 and 2007. *British Educational Research Journal*, 35(5), 745-759.
- Lamont, M., & Swidler, A. (2014). Methodological Pluralism and the Possibilities and Limits of Interviewing. *Qualitative Sociology*, 37(2), 153-171.
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2010). *The M-Factor: How the Millennial Generation Is Rocking the Workplace*. New York: Harper Business.
- Lester, P. E. (1987). Development and Factor Analysis of the Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ). *Educational and psychological measurement*, 47, 223-233.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2015). *Organizational behavior in education: Leadership and school reform*(11th ed). Pearson Education, Inc.
- Pew Research Center (2019.01.17). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. Retrieved from <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17>.
- Rhodes, C., Nevill, A., & Allan, J. (2004). Valuing and supporting teachers: A survey of teacher satisfaction, dissatisfaction, morale and retention in an English local education authority. *Research in Education*, 71, 67-80.
- Saldaña, J. (2012). *질적연구자를 위한 부호화 지침서* (박종원, 오영림 옮김). 서울: 신정. (원서출판 2009).
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2001). *통합연구방법론: 질적·양적 접근방법의 통합* (염시창 옮김). 학지사: 서울. (원서출판 1998).
- Tracy, S. J. (2020). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*(Second ed.). Hoboken, New Jersey: Wiley-Blackwell.
- Wickstrom, R. (1971). *An Investigation Into Job Satisfaction Among Teachers*(doctoral dissertation). University of Oregon.
- Williams, L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions, *Social Problems*. 39(3), 253-267.

부록 1

면담 질문지

안녕하십니까. 서울대 교육학과 교육행정전공 석사과정 김시은입니다. 본 연구에 참여해주셔서 진심으로 감사드립니다. 아래는 “밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 만족 및 불만족 요인 탐색 -통합연구방법을 활용하여-” 연구를 위한 반구조화된 질문입니다. 면담을 진행하며 관련한 사항을 연구자가 추가로 질문할 수도 있다는 점 참고해주시기 바랍니다. 선생님의 개인정보는 보호되며, 면담 내용은 논문의 질적 연구 분석 파트에 수록됩니다. 면담은 한 시간에서 한 시간 이십 분 정도 소요될 것으로 예상합니다. 면담을 마치면 소정의 사례비를 지급하여 드리겠습니다.

1. 선생님의 기본 인적 사항을 알려주시기 바랍니다.

출생연도: _____, 학교급: 초 / 중 / 고, 교직 경력: _____년 _____개월,
과목: _____, 근무지: _____, 총 근무 학교 수: _____, 전체 학급 수: _____,
최종 학력: _____, 교직 입문 전 경력(있다면): _____,
교직 선택 동기: _____

2. 긍정적 교직 경험에 대해 말씀해주시기 바랍니다.

- 1) 교직에 만족하는 까닭, 이 직업을 선택하길 잘했다고 생각한 경험
- 2) 위의 경험은 선생님의 교직 만족에 장기간 영향을 미쳤습니까?

3. 부정적 교직 경험에 대해 말씀해주시기 바랍니다.

- 1) 교직에 불만족하는 까닭, 이 직업을 선택한 것을 후회하거나 다른 진로에 대해 진지하게 알아본 경험
- 2) 위의 경험은 선생님의 교직 불만족에 장기간 영향을 미쳤습니까?

4. 교사를 향한 성 고정관념은 어떠합니까?

- 1) 교사이기에 앞서 학생/학부모/동료 교사/관리자/사회로부터 ‘(젊은)

- 여성'으로 인식된 경험이 있으십니까? 당시 선생님은 어떤 감정을 느끼셨습니까?
- 2) 평교사 내 여성의 비율에 비해 관리자 내 여성의 비율이 적은 까닭은 무엇 때문이라고 생각하십니까?
- 3) “교직은 여성에게 좋다”는 말을 들으면 어떤 생각이 드십니까? 실제로 교직은 여성에게 좋은 직업입니까?
5. 보건 휴가·출산 및 육아를 위한 제도에 대해 어떻게 생각하십니까?
6. 교직 문화는 어떠합니까?
- 1) 장점은 무엇입니까?
 - 2) 단점은 무엇입니까?
 - 3) 교직 문화는 성 평등합니까?
7. 교권 또는 인권이 침해받았을 때 학교나 교육청으로부터 보호받을 것이라 예상하십니까?
- 1) 교사로서 어떠한 점이 우려되십니까?
 - 2) 여성 교사로서 특히 어떤 점이 우려되십니까?
 - 3) 학생 사이에 여성혐오가 심각하다고 생각하십니까?
8. 밀레니얼 세대(82년 이후 출생)와 기성세대 교사 사이에 어떠한 차이가 있다고 느끼십니까?
- 1) 개인주의/집단주의
 - 2) 교직원
 - 3) 성인지 감수성
 - 4) 그 외
9. 성 평등은 선생님의 주요 교육 가치 중 하나입니까?
10. 교직 불만족을 해소하고 만족을 높이기 위해 관리자, 교육청, 교육부 등에 바라는 바가 있다면 말씀해주시기 바랍니다.

부록 2

설문지

안녕하십니까? 본 설문지는 “밀레니얼 세대 여성 교사의 교직 만족 및 불만족 요인 탐색”을 주제로 서울대학교 교육학과 졸업논문 작성을 위해 구성되었습니다. 설문은 약 50개의 문항으로 구성되어 있으며 응답에는 5분 정도 소요됩니다.

설문 내용은 「통계법」 제33조(비밀의 보호) 제①, ②항에 따라 학술적 목적으로만 사용되며, 개인의 응답 내용이 외부에 알려질 우려는 전혀 없습니다. 응답 내용은 데이터의 형태로 보관되며, 연구를 마친 이후 안전하게 폐기될 것입니다.

설문지 정보 처리 및 보호에 동의하신다면 다음의 질문에 자유롭게 응답하여 주시기 바랍니다. 응답 여부는 선생님의 재량이며 비응답시 어떠한 불이익도 없을 것입니다. 다만, 교육학의 발전을 위해 성실히 응답해주시실 것을 간곡히 요청 드립니다. 설문에 대한 답변과 수고에 미리 머리 숙여 감사드립니다.

설문과 관련하여 궁금한 점이 있으시면 아래 이메일로 연락주시기 바랍니다.

1. 선생님은 여성이십니까?

- 1) 예.
- 2) 아니오. (설문을 종료하여 주시기 바랍니다.)

2. 출생연도

_____년

3. 교직 경력

_____년(개월 수는 반올림. 예: 3년 7개월→4, 20년 6개월→20)

4. 학교급

- 1) 초등학교 2) 중학교 3) 고등학교

5. 학교 설립 유형

- 1) 국공립 2) 사립

만족 및 불만족 요인

다음 문장을 읽고 선생님의 생각과 가장 가까운 번호에 체크하여 주시기 바랍니다. (1: 매우 동의하지 않음, 2: 동의하지 않음, 3: 보통, 4: 동의함, 5: 매우 동의함)

만족 요인 1. ‘안정’

- 1) 고용 안정이 보장되기 때문에 교직을 선택했다.
- 2) 내가 스스로 그만두지만 않는다면 나는 정년까지 근무할 수 있을 것이다.
- 3) 교직은 나에게 재정적인 안정감을 준다.
- 4) 급여가 밀릴 걱정을 하지 않는다.

만족 요인 2. ‘워라벨’

- 1) 방학이 없었다면 교직을 선택하지 않았을 것이다.
- 2) 방학이 없다면 교사를 계속해나가기 어렵다.
- 3) 정시 퇴근을 하려면 동료나 관리자의 눈치가 보인다.
- 4) 퇴근 후 저녁이 있는 삶을 산다.

만족 요인 3. ‘가르침’

- 1) 교직은 다른 직종에 비해 자율성을 보장받는다.
- 2) 학생들을 가르치며 보람을 느낄 때가 있다.
- 3) 학생들을 가르치며 나도 성장한다.
- 4) 가르치는 것은 나의 적성에 알맞다.

불만족 요인 1. ‘월급’

- 1) 내 월급은 일반적인 생활에 적당하다.
- 2) 부족한 월급 때문에 나는 내가 원하는 대로 살지 못한다.
- 3) 나는 내 능력에 비해서 월급을 적게 받는다.
- 4) 내가 하는 수업 및 업무량에 비해 월급이 적다고 느낀다.
- 5) 선배 교사와 비교하면 내 월급은 너무 적다.
- 6) 다른 직종에 근무하는 친구들과 비교했을 때 내 월급은 적당하다.

불만족 요인 2. ‘승진 제도’

- 1) 교육적으로 우수한 교사보다 업무나 조직에 헌신적인 교사가 승진할 가능성이 크다.
- 2) 승진에 필요한 점수를 쌓을 수 있는 업무 배정이나 정보 공유는 투명하게 이루어진다.
- 3) 가정에서 육아와 가사를 책임지고 있는 사람일수록 승진이 어렵다.
- 4) 승진 과정에서 성별에 따른 직접적·간접적 불이익은 없다.

불만족 요인3. ‘근무제도’

- 1) 보건 휴가(생리 휴가)가 있다는 사실을 안다.
- 2) 월경통으로 아파도 보건 휴가를 사용하지 않는다.
- 3) 보건 휴가를 사용할 때 관리자나 동료 교사의 눈치가 보인다. 또는 사용하려면 눈치가 보일 것이다.
- 4) 내 수업이나 업무를 다른 교사에게 맡겨야 하는 미안함에 휴가 제도(연가, 병가 등)를 사용하지 못한 적이 있다.
- 5) 휴직 후 복직한 교사에게 학년이나 업무 배정에 있어서 불이익이 있다.

불만족 요인 4. ‘안전’

- 1) 교육청이나 학교는 부적격 교사 및 관리자에게 마땅한 징계를 내린다.

- 2) 교사의 개인정보는 안전하게 보호된다. *
- 3) 퇴근 후 또는 주말에도 학생이나 학부모로부터 전화·메세지가 온다.
- 4) 만약 내가 교권·인권을 침해받게 되면 교육청이나 학교로부터 보호 받을 것이다.
- 5) 학생이나 학부모가 나에게 폭언 또는 폭행을 할까봐 걱정이 된다.
- 6) 학생, 학부모, 동료 교사, 관리자 등에 의한 성폭력 피해(성희롱, 성추행, 성폭행, 불법 촬영, 디지털 성폭력 등)로부터 나는 안전하다.

불만족 요인 5. ‘인식’

- 1) 사회가 생각하는 교사의 이미지는 긍정적이다.
- 2) 교육부와 교육청은 교사의 의견을 존중한다.
- 3) 교육부와 교육청은 교사를 통제 대상으로 여긴다.
- 4) 학생, 학부모, 동료 교사가 나를 교사가 아니라 (젊은) 여성으로 볼 때가 있다.
- 5) 여성 교사는 교사로서 전문성을 인정받기보다 배우자나 양육자로서 더 가치 있게 여겨진다.

불만족 요인 6. ‘관리자’

- 1) 관리자 때문에 학교를 옮기고 싶었던 적이 있다.
- 2) 관리자는 교사의 휴가 제도에 적극적으로 협조한다.
- 3) 관리자는 교사에게 업무 외에 불합리한 지시를 하지 않는다.
- 4) 관리자는 민주적이고 합리적인 의사결정을 한다.
- 5) 관리자는 신규 교사 또는 전입 교사가 남성이기를 바란다.
- 6) 관리자는 교사의 성별에 따라 해야 할 업무나 역할을 구분한다.

불만족 요인 7. ‘교사 집단 및 교직 문화’

- 1) 비합리적인 요구를 하는 관리자가 있을 때, 교사 집단은 침묵한다.
- 2) 학교에서 나이나 직급에 상관없이 자기 생각을 편하게 말할 수 있다.
- 3) 교사들은 대체로 경력이 높아질수록 수업 전문성에 관심이 줄어든다.

- 4) 여성 교사와 남성 교사에게 주어지는 역할이 구분되어 있다. (예. 여성 교사는 다과 준비 및 뒷정리, 행사에서 꽃다발 전달, 시상 보조 등 / 남성 교사는 무거운 물건 옮기기, 현수막 설치하기 등)
- 5) 교직에서는 남성 교사가 리더 역할에 더 적합하다고 여기는 문화가 있다.
- 6) 교사 집단의 부족한 성인지 감수성이 학생 교육에 방해가 된다.

기프티콘 발송용 연락처(선택 응답)

설문에 끝까지 참여해주셔서 감사드립니다. 면담에 참여하신 모든 분께 감사의 의미로 음료 기프티콘을 보내드립니다. 연락처 수집에 동의하시면 아래에 연락처를 남겨주고, 동의하지 않으시면 비워두신 채로 “제출“ 버튼을 눌러주시기 바랍니다. 기프티콘은 12월 중에 발송될 예정입니다.

010- - _____

Abstract

The study of exploring the satisfaction and dissatisfaction factors of female millennial teachers in Korea: application of mixed methods approach

Sieun Kim

Department of Education

The Graduate School

Seoul National University

This study explored factors of teaching satisfaction and dissatisfaction with female millennial teachers based on Herzberg's motivation-hygiene theory. This study aims to identify the factors of teacher satisfaction and dissatisfaction revealed in their teaching experience. It ultimately purposes to enhance the quality of educational activities in Korea.

Since female millennial teachers experience teaching as women and young generations, their experience in teaching may be distinct from

that of other groups. Therefore, their job satisfaction and dissatisfaction factors are also expected to differ.

The research questions of this study are as follows:

First, what is the difference between the values of millennial and older female teachers?

Second, what are the factors that make female millennial teachers satisfied and dissatisfied?

Third, what do female millennial teachers demand to alleviate their job dissatisfaction?

In this study, the mixed methods approach was used to identify the factors of job satisfaction and dissatisfaction among female millennial teachers. A qualitative study was conducted first, followed by a quantitative study. Nine female millennial teachers and two female teachers from the older generation were asked about their teaching experiences in qualitative research. In the quantitative questionnaire analysis stage, the questionnaire was produced based on the factors of job satisfaction and dissatisfaction among female millennial teachers, which were revealed in qualitative interviews. The survey was conducted on-line. 219 female millennial teachers and 57 older female teachers finally participated. Data were analyzed with a t-test to compare differences between groups. As with the results of the former qualitative study, there were few differences in satisfaction factors between groups and some differences in dissatisfaction factors.

The results of the study are summarized as follows. First, female millennial teachers are more individualistic than older female teachers. Their view of the teaching profession is like one of many jobs. Gender equality was an important value in their lives and they were making great efforts to incorporate it into their teaching. Second, the satisfaction factors of female millennial teachers and older female

teachers were similar. Their satisfaction with teaching was ‘stability, work and life balance, teaching’. Third, there was a significant difference between female millennial teachers and older female teachers in the dissatisfaction factors. Female millennial teachers were dissatisfied in the order of “employment conditions and leave of absence, safety, image, promotion system, salary, cultures of the teaching profession, leader”. Most complaints stem from the difference between their high gender-sensitivity and others’ low. Fourth, female millennial teachers demanded to change the remuneration system, the promotion system, the employment conditions, and leave of absence. They also demanded that protecting teachers against human rights violations, enhancing teachers’ gender sensitivity, and expanding gender equality education.

Based on the results of the studies compiled so far, this study presents the following policy suggestions. First, it is necessary to calculate the proper remuneration of teachers with less than 20 years of experience. Second, it is required to reform the promotion system. Third, it is necessary to modify the employment conditions and leave of absence. Fourth, it is needed to explore the ways of protecting teachers’ human rights. Fifth, it is required to raise the gender sensitivity of the teachers and create a gender-equal school culture.

Keywords: motivation-hygiene theory, female millennial teachers, job satisfaction factors, job dissatisfaction factors, mixed methods approach

Student number: 2019-26024