

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 이용허락조건 을 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

교사의 교직 이탈의도 탐색 연구: 통합연구방법을 적용하여

2022년 2월

서울대학교 대학원 교육학과 교육행정전공 한 지 예

교사의 교직 이탈의도 탐색 연구: 통합연구방법을 적용하여

지도교수 엄 문 영

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함 2021년 12월

서울대학교 대학원 교육학과 교육행정전공 한 지 예

한지예의 석사 학위논문을 인준함 2022년 2월

위 원 장 <u>신 정 철 (인)</u> 부위원장 <u>정 동 욱 (인)</u> 위 원 <u>엄 문 영 (인)</u>

국문초록

본 연구는 교직 이탈의도를 가진 교사의 현황을 파악하고, 교사들이 교직 이탈의도를 갖게 된 원인을 탐색하여 교육인적자원행정에 관한 정책적 시사점을 제시하는 데 목적이 있다. 이를 위해 다음과 같이 연구문제를 설정하였다. 첫째, 교직 이탈의도를 가진 교사의 현황과 특성은 어떠한지 살펴보았다. 둘째, 교사의 교직 이탈의도 결정요인은 무엇인지 분석하였다. 셋째, 교사의 교직 이탈의도는 어떻게 형성되는지 탐색하였다.

본 연구는 교사의 교직 이탈의도에 대한 깊이 있는 이해를 도출하고자 통합연구방법 모형 중 삼각화 설계를 적용하여 연구문제를해결하였다. 구체적으로 교직 이탈의도를 가진 교사의 현황과 특성을 파악하기 위해 OECD에서 제공한 TALIS(Teaching and Learning International Survey) 2018 한국 초등교원 데이터를 활용해 변인을설정하고, 기술통계를 확인하였다. 다음으로 교사의 교직 이탈의도에유의한 영향을 주는 변인을 확인하고자 교사의 연령대별(20~50대)로로지스틱 회귀분석을 시행하였다. 동시에 교사들이 어떤 이유와 상황에서 교직 이탈을 고려하는지 구체적인 맥락을 탐색하기 위해 교직 이탈의도를 가진 연령대별 교사 2인을 심층면담하였다.

이상의 연구방법에 의한 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 교직 이탈의도를 가진 국내 초등교사의 비율은 13%였다. 이는 실제 이탈로 이어지지 않더라도 교직 이탈 가능성을 갖고 잔류하는 교사가 적지 않음을 의미한다. 교사의 교직 이탈의도 비율을 연령대별로 살펴보면, 20대 6%, 30대 2%, 40대 3%, 50대 55%로, 연령대 간 상당한 차이가 존재하였다. 또한, 교직 이탈의도 여부에 따른 교사의 개인적 특성을 연령대별로 확인한 결과, 40대와 50대 교사

는 교직 이탈의도가 있는 집단의 평균 교직경력이 교직 이탈의도가 없는 집단보다 긴 것으로 나타났고, 20대와 30대 교사는 교직 이탈 의도 여부에 따른 교사 집단 간 개인적 특성에 뚜렷한 차이가 나 타나지 않았다. 이는 고경력 교사들의 교직 이탈 가능성을 보여주 며, 젊은 교사들의 교직 이탈의도가 개인적 특성이 아닌 조직적 문제에서 유발되었을 수 있음을 시사한다.

둘째, 로지스틱 회귀분석 결과 교직만족도는 모든 연령대 교사의 교직 이탈의도에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그 외에 20대 교사의 교직 이탈의도에는 직무스트레스가, 30대 교사의 교직 이탈의도에는 동료교사와의 관계가 유의한 영향을 미쳤다. 40대 교사의 교직 이탈의도에는 사회적유용성동기, 교직경력이, 50대 교사의 교직 이탈의도에는 최종학력, 교직경력, 학생-교사 비율이 유의한 영향을 미쳤다.

셋째, 심층면담 결과 교권실추는 모든 연령대의 교사로부터 교직이탈을 고려하는 원인으로 지목되었다. 그 외에 20대 교사는 비합리적 보상, 전문가로서 자아실현 곤란, 업무과다, 학생지도의 어려움으로, 30대 교사는 비합리적 보상, 전문가로서 자아실현 곤란, 동료교사와의 관계, 업무과다로 인해 교직 이탈을 고려하고 있었다. 40대 교사는 교원성과상여금제로 인한 교사 간 갈등, 관리자와의관계, 고경력자로서 효능감 부재로, 50대 교사는 건강문제와 체력저하, 명예퇴직 수당과 연금수령 시기, 관리자와의관계, 고령의 교사 기피, 고경력자로서 효능감 부재로 교직 이탈을 생각하고 있었다. 심층면담을 통해 교직 이탈의도가 있음에도 잔류하는 이유를알아본 결과, 교사들은 단순히 경제적 동기만으로 교직에 남아있는 것이 아니라 교사직에 대한 애정으로도 교직에 잔류하고 있었다.

이상의 연구결과를 바탕으로 본 연구는 다음과 같은 정책적 제언 및 후속연구를 제시하였다. 첫째, 교직 이탈의도가 학생과 학교

조직에 미칠 부정적인 영향을 고려했을 때 교사들이 나타내는 교직 이탈 가능성에 학술적, 정책적 관심을 가져야 함을 제언하였다.

둘째, 교사들이 교직에 만족하며 사기를 갖고 근무할 수 있도록 교육에 집중할 수 있는 환경을 조성하고, 교직에서의 성장 가능성과 성취를 보장하며, 완만한 보수체계와 정태적인 복지제도를 개선하는 방향으로의 정책적 노력이 필요함을 제언하였다.

마지막으로 본 연구는 후속연구로서 타 학교급 및 사립학교 교사를 대상으로 한 연구, 높은 교직 이탈의도를 가진 교사가 교직에 잔류할 경우 학생에 미치는 영향을 실증적으로 분석한 연구, 시대와 사회의 변화를 반영한 연구가 지속적으로 수행될 필요가 있음을 제언하였다.

주요어: 교직 이탈의도, 교직 이탈, 통합연구방법, TALIS, 교

직만족, 교권실추

학 번: 2020-20160

목 차

제	1	る	} /	서	론	•••	••••	••••	••••	•••	••••	•••	•••	••••	••••	•••	••••	••••	•••	••••	••••	•••••	••	1
	제	1	절	연	구	의	필.	ይረ	성과		목조	针	•••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	•••••	••	1
	제	2	절	연	구	문기	स) ·	••••	•••••	•••	•••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	•••••	••••	•••••	••	8
	제	3	절	용	어	의	정	의	•••••	•••	•••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	•••••	••	9
제	2	る	}	<u>۽</u> [د	론건	덕	베.	경	•••	•••	••••	•••	•••	••••	•••	•••	••••	••••	•••	••••	••••	•••••	••	10
	제	1	절	(ه	직:	과	o) ?	직의	기도	-	•••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	•••••	••••	•••••	••	10
		1.	. •]직	••••	•••••	•••••	•••••	•••••	••••	•••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	•••••	••	10
		2.	. •]직	의5	Ē •	•••••	•••••	•••••	••••	•••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	•••••	••	14
	제	2	절	이	직	의도	도 외	}	간련	돈	j o	Įŧ	로	•••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	•••••	••	18
		1.	. 인]적	자년	루이	론	••••	•••••	••••	•••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	•••••	••	18
																						•••••		
																						•••••		
																						•••••		
	제																					•••••		
																						•••••		
		2.	. 선] 행	연구	子 >	검토	••	•••••	••••	•••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	•••••	•••••	••	25
الح	2	マ	l d	Դ -	7. H	ւ Ն Ի	ឯ																	O 4
ᆁ																						•••••		
																						•••••		
	저																					•••••		
																						•••••		
				·																		•••••		
		3.	. 즫	! 석	연ㅋ	լ՝ •	•••••	•••••	•••••	••••	•••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	••••	•••••	••	46

제 4 장 연구결과 54	
제 1 절 교직 이탈의도를 가진 교사 현황과 특성 확인 $oldsymbol{\cdot\cdot\cdot}$ 54	
1. 교직 이탈의도를 가진 교사 현황 54	
2. 교직 이탈의도 여부에 따른 교사 특성 58	
제 2 절 교사의 교직 이탈의도 결정요인 분석71	
제 3 절 교사의 교직 이탈의도 형성 경험 이해 74	
1. 교직 이탈의도가 형성되는 이유	
2. 교직 이탈의도가 있음에도 잔류하는 이유101	
제 4 절 종합107	
제 5 장 논의 114	ļ
제 1 절 교직 이탈의도를 가진 교사 현황과 특성 확인 114	
제 2 절 교사의 교직 이탈의도 결정요인 및 형성 경험 이해 • 116	
제 6 장 결론 122	
제 1 절 요약 123	
제 2 절 제언 126	
참고문헌 131	
부록 145	
Abstract ······ 148	

표 목 차

〈표 2-1〉 자발적 이직의 역	·····	••••••	······ 12
〈표 2-2〉이직의도의 개념	•••••		15
〈표 2-3〉이직의도 관련 여	론과 변수		23
〈표 2-4〉 교사의 교직 이팅	<u>ナ</u> 및 교직 이탈의도 원	원인 (국외 선행연구) ·	26
〈표 2-5〉국내 선행연구 목	구록	•••••	30
〈표 2-6〉 국내연구 교사의	교직 이탈 및 교직 이	기탈의도 원인 (국내 선	···31
〈표 3-1〉 연구의 주요 변수	<u> </u>		····· 40
〈표 3-2〉면담참여자 정보	•••••	••••••	 49
〈표 3-3〉 반구조화된 심층	면담 질문	••••••	50
〈표 4-1〉 연령대별 교사 특	투성	••••••	····· 54
〈표 4-2〉 교직 이탈의도 ○	부에 따른 교사 특성	비교	59
〈표 4-3〉 연령대별 교사의	교직 이탈의도 결정요	1인 분석결과	····· 72
〈표 4-4〉 연령대별 교사의	교직 이탈의도가 형성	성된 이유	····· 75
〈표 4-5〉 연령대별 교사의	교직 잔류 이유	•••••	101
〈표 4-6〉 연령대별 교사의	교직 이탈의도에 영형	향을 미치는 원인 종합	107

그 림 목 차

[그림	2-1]	이직의 분류
[그림	3-1]	삼각화 설계 모형3
[그림	3-2]	연구설계에 따른 연구 절차3
[그림	4-1]	연령대별 교사의 교직 이탈의도 비율 5
[그림	4-2]	연령대별 교사의 교직 이탈의도 여부에 따른 개인적 요인 비교 6
[그림	4-3]	연령대별 교사의 교직 이탈의도 여부에 따른 조직구조적 요인 비교 … 6
[그림	4-4]	연령대별 교사의 교직 이탈의도 여부에 따른 직업환경 요인 비교 6
[그림	4-5]	연령대별 교사의 교직 이탈의도 여부에 따른 직무내용 요인 비교 6

부 록 목 차

······145	2사 특성 비교 ······	따른 교시	도 여부에	교직 이탈의	연령대별	1>	〈부록
······146	인 분석결과(승산비)	결정요인	이탈의도	교사의 교직	연령대별	2>	〈부록
147	•••••		•••••	결과 통보서	IRB 심의	3>	〈부록

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 필요성과 목적

가. 연구의 필요성

양질의 교사를 확보하고 유지하는 것은 모든 국가가 당면한 교육의 우선 과제이다. 이에 국제사회에서는 교사정책의 핵심으로 우수교사의 충원(attracting), 개발(developing)과 유지(retaining)를 꼽는다(OECD, 2005). 이때, 교사정책의 우선순위는 각 국가나 사회가 직면한 상황에 따라 달리 설정된다(김이경, 김현정, 2014). 영미와 같이 우수한 자원의 교직 입직과 근속이 교사연구와 정책의 주요 관심사가 되는 국가에서는 교사 충원과 유지에 방점을 두는 반면, 우수한 자원이 교직에 입문하여 근속하는 한국의 경우, 교사의 전문성 개발에 정책적 관심이 집중되어(박희진, 이문수, 2019) 상대적으로 교사 충원과 유지에 대한 관심은 미흡한편이었다. 그러나 장래 교사를 희망하는 한국 청소년의 수가 터키에 이어 OECD 회원국 중 가장 많이 나타난 것(OECD, 2015)과는 상반되게 교직선택을 후회한다는 한국 교사의 수는 OECD 회원국 중 1위로 나타나 (OECD, 2014: 407) 종래와 같이 우수교사의 유지를 낙관하기만은 어려울 것으로 예상된다.

교육공무원으로서 신분과 정년을 보장받는 한국의 교사는 장기근무가 보편적이었으므로(김지혜, 변수용, 전재은, 2020; 양민석, 김제희, 이현국, 2016) 최근까지 교사의 교직 이탈은 문제시되거나 관심의 대상이 아니었 다. 하지만 교원의 퇴직1)에 관한 최근 교육통계 자료를 살펴보면 중도퇴

¹⁾ 정규직 교원만 해당된다. 퇴직교원은 해당년도 4월 1일 기준 재직 교원 중 해당년도 4월 2일부터 다음년도 4월 1일까지 기간 내에 퇴직한 교원을 의미한다(교육부, 한국교육개발원, 2021).

직자 수와 자발적으로 교직을 떠나는 교원의 수가 정년퇴직자의 수와 비 자발적으로 교직을 떠나는 교원의 수를 능가하고 있음을 알 수 있다. 2020학년도 전체 퇴직 교원 10.531명 중 정년퇴직자는 3.198명으로 약 30.4%, 명예퇴직자는 6,164명으로 약 58.5%, 기타퇴직자 및 의원면직자는 1,169명으로 약 11.1%를 차지하여 명예퇴직자 등 중도퇴직자 수가 정년퇴 직자 수를 훨씬 넘어서는 것으로 나타났다(교육부, 한국교육개발원, 2021). 또한 최근 5년간 조사된 교원의 퇴직 사유를 보았을 때 명예퇴직, 결혼, 이직과 같이 자발적으로 교직을 떠나는 교원의 수는 정년, 질병, 사 망, 징계와 같이 비자발적인 이유로 퇴직하는 교원의 수보다 월등히 많은 것으로 나타났다2). 특히, 과거의 교원 퇴직률 및 퇴직 사유를 비교했을 때 가장 두드러진 변화폭을 보이는 것은 명예퇴직으로, 전체 명예퇴직 신 청 교원은 2005학년도 879명에서 2020학년도 6,164명으로 증가하였다(교 육부, 한국교육개발원, 2021). 명예퇴직률3)은 공무원 연금 납부액은 인상 하고, 연금수령액은 줄인다는 내용을 담은 공무원연금법시행령이 통과되 기 직전인 2014년 정점(초등학교 교원 1.7%, 중학교 교원 2.5%, 고등학교 교원 2.2%)을 찍은 후 감소하긴 하였지만, 여전히 명예퇴직은 교원의 주 요한 퇴직 사유이다. 교직 이탈 현상은 비단 경력 20년 이상의 명예퇴직 대상자에게만 한정된 것이 아닌데, 저경력의 젊은 교사들 사이에서도 교 직 이탈의 움직임이 두드러지고 있어(매일경제, 2020.01.23.) 경력과 무관 하게 교단을 떠나는 교사들을 교직사회 전반에서 찾아볼 수 있다.

이탈의향이 강하거나 역량이 부족한 교사의 이탈은 학생과 학교조직에 이로운 결과를 가져다주겠지만(Borman & Dowling, 2008; Holme, Jabbar, Germain & Dinning, 2018) 일반적으로 교사의 교직이탈은 학생과 학교조직에 부정적인 영향을 미친다고 밝혀져 증가 추세에 있는 교직 이탈 현상에 관심을 가질 필요가 있다. 교사의 교직 이탈은 학업의 연속성 보장과 일관성 있는 교육과정 구현을 불가하게 만들고(Guin, 2004; Holme et

²⁾ 자발적으로 교직을 떠나는 교원의 수는 비자발적으로 교직을 떠나는 교원 수의 2016학년도 1.8배, 2017학년도 1.9배, 2018학년도 2.4배, 2019학년도 2.6배, 2020학년도 2.2배로 나타났다(교육부, 한국교육개발원, 2021).

³⁾ 명예퇴직률 = (퇴직 교원 중 명예퇴직 교원수/전년도 교원수)×100

al., 2018; Ronfeldt, Loeb & Wyckoff, 2013), 동료 교사 간 결속력, 학교를 향한 지역사회의 신뢰 형성과 유지에 걸림돌이 되는데(Guin, 2004; Hanselman, Grigg, Bruch & Gamoran, 2011; Ronfeldt, Loeb & Wyckoff, 2013), 이는 궁극적으로 학생들의 성취도에 악영향을 미친다(Bryk, Gomez, Grunow & Lemahieu, 2015; Holme & Rangel, 2012; Smilie & Evans, 2006). 또한, 이탈한 교사의 자리를 충원하기 위해 발생하는 추가비용은 교육환경이나 근로조건, 전문성 개발에 가용한 자원을 고갈시켜 (Carroll, Reichardt, Guarino & Mejia, 2000; Darling-Hammond & Sykes, 2003) 교단의 불안정화를 야기할 수 있다(Holme et al., 2018).

물론 교사의 중도퇴직이 증가하고 있음에도 국내 교사의 교직 이탈률은 교사 유출이 심각한 사회문제로 대두되는 서구사회와 비교하여 높지 않 다. 하지만 교육공무원으로서 신분을 보장받는 한국 교직의 특성상 보다 주목해야 할 것은 교직 이탈의 전조인 교직 이탈의도이다. 학교와 같은 공공조직의 구성원은 직업안정성을 추구하여 공직에 입직하는 경향이 강 해4) 이탈의도가 있더라도 실제 이탈을 행하기란 쉽지 않기 때문이다(고대 유, 강제상, 김광구, 2015; 최광용, 2009). 따라서 교사의 실제 이탈률과 교 직 이탈의도 수준의 간극이 상당할 가능성이 농후하며, 교사의 30-40%가 교직 이탈을 심각하게 고려하고 있다고 보고한 시·도 교육청의 조사가 이러한 가능성을 뒷받침하고 있다(뉴스원, 2015.10.22.; 뉴스원, 2018.08.09.; 연합뉴스, 2016.05.11.). 50대 이상 중학교 교사의 교직 이탈 가능성이 60% 에 달한다는 점(김지혜, 변수용, 전재은, 2020), 20·30대 및 교직경력 20년 미만 교사의 상당수도 명예퇴직에 대해 고민했다고 밝힌 점(김성기, 황준 성, 2012), 교사가 된 것을 후회한다는 2년 차 교사의 비율이 41%로 나타 난 점(동아일보, 2015.02.10.)은 교사의 교직 이탈 가능성이 경력을 막론하 고 교직사회 전반에 걸쳐있는 문제임을 시사한다(최정임, 유순화, 이성실, 2015). 국내 교사의 교직 이탈의도 수준은 교사 유출이 심각한 사회문제로 간주되는 영미와 비교해서도 큰 차이가 나지 않는데, OECD(2020: 101)에

⁴⁾ TALIS 2018 데이터에 따르면 '안정된 직업'을 선호해 교직에 입문한 한국 중학 교 교사의 비율(88.2%)은 OECD 평균(70.6%)과 TALIS 평균(74.3%)보다 높게 나타났다(OECD, 2019a).

서 발표한 조사에 따르면 미국 중학교 교사의 26%, 영국 중학교 교사의 29%, 한국 중학교 교사의 24%가 이탈 가능성이 있는 것으로 나타났다.

교직 이탈의도는 부정적인 직무행태를 표상하는 대표적인 변수(고대유, 강제상, 김광구, 2015; Hanisch & Hulin, 1990; Griffeth, Hom & Gaertner, 2000)로, 직무와 조직에 대한 몰입을 감소시키고(Cotton & Tuttle, 1986; Hom & Griffeth, 1995; Muchinsky, 2012), 다른 교육구성원의 사기마저 낮출 수 있다(Moynihan & Pandey, 2008). 이에 따라 교직이탈의도를 가진 교사가 교직에 충실하지 않은 채 수십 년간 교육현장에 잔류할 경우 공교육이 정상적으로 기능하는 데 치명적인 영향을 끼칠 여지가 있다(하제현, 최원석, 2015). 이탈의향이 강하거나 역량이 부족한 교사의 이탈과 같이 이탈은 때에 따라 순기능적 측면도 있는(Borman & Dowling, 2008; Holme et al., 2018) 반면, 교직 이탈의도는 그 존재 자체로서 문제가 되는 것이다. 학생의 성취와 학교조직 발전에 초래될 수 있는 부정적인 결과를 고려한다면 이탈보다 교직 이탈의도의 존재를 더욱 심각하게 바라볼 필요가 있다.

특히, 국내 교사의 퇴직 사유 중 가장 많은 비율을 차지하는 것이 명예퇴직이라는 점에서 고경력 교사들의 이탈 가능성이 높을 것으로 사료된다. 선행연구에 따르면 고경력 교사는 교직 생애를 통해 교수역량, 평가역량, 생활지도역량, 학급경영역량, 전문성개발역량, 태도역량 등과 같은 다양한 역량을 향상하고(이경진, 최진영, 장신호, 2009; 임정준, 이영민, 임정연, 2011), 직무성과를 높여가는데(임정준, 이영민, 임정연, 2011), 오랜 교직 세월 동안 정립한 이들의 역할과 전문성은 단기간 쉽게 대체되거나 보충될 수 없다. 무엇보다 향후 5년간 부머세대 교사의 막대한 정년퇴직이 예정된 상황5)에서(교육부, 한국교육개발원, 2021) 정년퇴직자외에 숙련된 현직 교사들마저 이탈한다면 교사집단의 전문성 단절과 소실이 매우 우려되는 바이다. 따라서 증가하는 고경력 교사들의 교직 이

⁵⁾ 향후 5년간 예정된 정년퇴직 교원 수는 2021학년도 5,750명(초 1,686명, 중 1,566명, 고 2,498명), 2022학년도 8,120명(초 2,339명, 중 2,380명, 고 3,401명), 2023학년도 9,187명(초 2,620명, 중 2,683명, 고 3,884명), 2024학년도 10,674명(초 3,029명, 중 3,312명, 고 4,333명), 2025학년도 9,345명(초 2,931명, 중 3,057명, 고 3,357명)에 달한다.

탈이나 이탈의도을 해소하기 위한 관심이 필요하다. 뿐만 아니라 젊은 교사들의 교직 이탈 가능성에도 주목할 필요가 있는데, 우수한 성적으로 교육대학이나 사범대학에 입학하여 수학하고(김지혜, 변수용, 전재은, 2020), 임용시험을 통과해 교직에 입문한 이들은 엄선된 인력이라고 인정받기 때문이다(Jensen, 2009). 교사로서 자격을 갖추지 못한 이들의 이탈은 바람직한 이탈이지만(Borman & Dowling, 2008) 재원으로 인정받는 이들의 이탈은 새로운 인력의 충원 및 훈련을 위한 큰 경비를 유발할 뿐만 아니라(안관영, 2003), 학생의 학업 결손을 초래할 수 있다는 점(Guin, 2004; Holme, Jabbar, Germain & Dinning, 2018; Ronfeldt, Loeb & Wyckoff, 2013)에서 이탈의 역기능이 우려되는 바이다. 또한, 이들이 비록 우수한 자원으로 입직하였지만 높은 이탈의향을 갖고 교직에 잔류한다면 장기적으로 학생들의 교육에 악영향을 미칠 수 있으므로(하제현, 최원석, 2015) 젊은 교사들의 이탈 가능성에도 주목할 필요가 있다.

교직 이탈이나 이탈의도로 인한 문제를 방지하기 위해서는 그 원인을 찾아내 교사가 교직에 애착을 갖고 근무하도록 고취할 만한 내용이 무엇인가를 파악하는 것이 중요하다(한수연, 이희찬, 2015). 이에 본 연구는 그간 학술적 관심이 미흡했던 교직 이탈의도 현황을 진단하고, 교직 이탈의도를 야기하는 원인을 찾아내 교육인적자원행정에 관한 정책적 시사점을 제시하고자 한다. 본 연구는 연구의 대상(참여자)을 초등교사로 한정하였는데, 초등학교와 중등학교의 목적, 교육대상, 구성원 문화 등이다르다는 점을 고려하였기 때문이다6). 학교급 간 구분되는 조직특성과근무환경 속에서 교사가 경험하는 교직 이탈의도 역시 달리 나타날 수있다. 초등교사의 중도이탈률7)은 중등교사에 비해 높지 않지만 목적제로양성되는 초등교사의 경우 이탈의 용이성이 작아 교직 이탈의도가 있음

⁶⁾ 초등학교는 초등보통교육을 목적으로, 상대적으로 발달단계가 낮은 학생을 대상으로 하여 학급담임제로 운영되며, 동학년 교사 중심의 구조를 가진 반면, 중등학교는 중등보통·전문교육을 목적으로, 발달단계가 높은 학생을 대상으로 하여 교과담임제로 운영되므로 교과중심적인 특성이 있다(주현준, 2011).

^{7) 2020}학년도 기준 초등학교 교원의 퇴직률은 1.7%(정년퇴직률 0.4%, 명예퇴직률 1.0%, 기타퇴직률 0.3%), 중학교 교원의 퇴직률은 3.6%(정년퇴직률 1.1%, 명예퇴직률 2.3%, 기타퇴직률 0.3%), 고등학교 교원의 퇴직률은 3.7%(정년퇴직률 1.3%, 명예퇴직률 2.0%, 기타퇴직률 0.4%)이다(교육부, 한국교육개발원, 2021).

에도 잔류하는 교사가 적지 않을 수 있다. 또한, 학급담임제로 운영되는 초등학교의 특성과 아동의 발달단계 상 초등학생의 성장에 미치는 교사의 영향력이 지대하다는 점(지은림, 김성숙, 2004; 홍성훈, 김희수, 2005)에서 학생의 성취에 악영향을 미칠 수 있는 초등교사의 교직 이탈의도 관리는 중요하다고 할 수 있다.

교사 유출이 오랜 기간 문제가 되어 온 서구사회의 경우, 교직 이탈이나 이탈의도에 영향을 미치는 원인을 파악하기 위한 학술적 노력이 긴시간 이루어져 왔다. 하지만 교직 이탈의도가 문화적 변수에 큰 영향을 받는다는 점에서(이종현, 김민재, 성하늘, 유효종, 2019) 국외의 자료로 국내의 상황을 이해하는 데는 한계가 있다. 이에 국내의 맥락을 반영해 교사의 교직 이탈의도에 대한 이해를 추구하는 것이 요구되지만 그간의 상황을 비추어 보았을 때, 교사의 교직 이탈 또는 이탈의도에 관한 국내연구는 그 수가 제한적이다. 다만, 최근 교사의 명예퇴직률이 증가하고, 각종 자료를 통해 교사들의 교직 이탈 가능성이 보고됨에 따라 국내에서도 관련 연구의 필요성에 대한 학술적 공감대가 형성되면서 교사의 자발적 퇴직이나 그 가능성에 영향을 미치는 요인들을 밝히고자 한 연구들(김성기, 황준성, 2012; 김지혜, 변수용, 전재은, 2020; 심미옥, 2001; 옥장흠, 2009; 이미혜, 2016; 정설미, 김영롱, 이승민, 정동욱, 2021; 최정임, 유순화, 이성실, 2015; 하제현, 최원석, 2015)이 일부 수행되어 교직발전을 위한 시사점을 제공하였다.

그러나 해당 연구들은 다음과 같은 한계를 갖는다. 먼저 연구대상(참여자) 측면에서 이미 퇴직한 교사를 대상으로 한 기존의 연구는 교직 이탈의도를 가진 채 잔류하는 다수의 교사들을 이해하는 데 제한이 있다(최정임, 유순화, 이성실, 2015; 이미혜, 2016; 정설미 외, 2021). 현직 교사를 대상으로 교직 이탈의도나 이탈 가능성의 원인을 파악한 연구의 경우, 대부분 대표성 있는 표본을 활용하지 않아 연구결과를 일반화하기에 한계가 있다(김성기, 황준성, 2012; 심미옥, 2001; 옥장흠, 2009; 최정임, 유순화, 이성실, 2015).

다음으로, 연구내용 측면에서 교직 이탈의도를 예측하는 요인으로 직무

와 관련된 변인만을 다룬 선행연구는 다양한 요인들이 복합적으로 작용하여 발생하는 교직 이탈의도를 설명하기에는 다소 한계를 가진다(옥장흠, 2009; 하제현, 최원석, 2015).

마지막으로 연구방법 측면에서 기존의 연구는 대부분 양적연구방법을 활용해 교직 이탈이나 이탈의도에 대한 심층적 이해를 추구하기에는 부족한 점이 있다(김성기, 황준성, 2012; 김지혜, 변수용, 전재은, 2020; 심미옥, 2001; 옥장흠, 2009; 정설미 외, 2021; 하제현, 최원석, 2015). 교직이탈의도는 매우 복합적인 맥락을 반영하여 형성되겠지만 양적연구만으로는 이러한 맥락을 파악하기란 쉽지 않기 때문이다.

나. 연구의 목적

본 연구는 교직 이탈의도를 가진 교사의 현황을 파악하고, 교사들이 교직 이탈의도를 갖게 된 원인을 탐색하여 교육인적자원행정을 위한 정책적 시사점을 제시하는 데 목적이 있다. 이를 위해 교원의 대표성을 갖춘 표본을 대상으로 교직 이탈의도를 가진 교사의 현황과 특성을 실증적으로 제시하였고, 양적자료와 질적자료를 통합하여 교사들이 어떤 이유와 상황에서 교직을 벗어나고 싶어 하는지를 깊이 있게 탐색하였다. 설득력있는 양적자료를 활용함으로써 교사의 교직 이탈의도 현상을 명확히 파악하고, 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 요인에 대해 일반화가능한 증거를 제시할 수 있다. 동시에 현상을 생생히 드러내는 질적자료를 활용함으로써 교직 이탈의도가 발생하는 복합적인 상황과 맥락에 대한 구체적인 정보를 얻을 수 있다. 이처럼 본 연구는 통합연구방법을 활용하여 교직 이탈의도에 대한 풍부한 이해를 도출함으로써 교육인적자 원행정과 관련한 정책적 시사점을 도출하고자 하였다.

제 2 절 연구문제

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫 번째, 교직 이탈의도를 가진 교사의 현황과 특성은 어떠한가

본 연구는 교원 및 교직환경 국제비교조사(Teaching and Learning International Survey, 이하 TALIS) 2018 한국 초등교원(교장, 교사) 데이터를 활용하여 관련 이론과 선행연구를 바탕으로 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 변인을 설정하고, 기술통계를 확인함으로써 교직 이탈의도가 있는 초등교사의 현황과 교직 이탈의도 여부에 따른 교사들의 특성을 연령대별로 살펴보았다.

두 번째, 교사의 교직 이탈의도 결정요인은 무엇인가

본 연구는 TALIS 2018 한국 초등교원(교장, 교사) 데이터를 대상으로 로지스틱 회귀분석을 시행해 연령대별 교사의 교직 이탈의도에 유의한 영향을 주는 변인을 확인하였다. 변인은 첫 번째 연구문제와 동일하게 관련 이론과 선행연구에 의해 개인적 요인, 조직구조적 요인, 직업환경 요인, 직무내용 요인으로 구분되었으며, 각 요인의 하위 변인 중 교직 이탈의도와 통계적으로 유의한 연관성을 가지는 변인을 확인하였다.

세 번째, 교사의 교직 이탈의도는 어떻게 형성되는가

본 연구는 교직 이탈의도를 가진 연령대별 교사 2인, 총 8인을 대상으로 심층면담을 진행하여 교직 이탈의도가 형성되는 맥락을 구체적으로 파악하고자 하였다. 면담은 교직 이탈의도가 형성되는 이유, 교직 이탈의도가 있음에도 잔류하는 이유를 주 내용으로 이루어졌다.

제 3 절 용어의 정의

교직 이탈

교육공무원법 제47조 제1항⁸⁾ 에 따른 정년퇴직 이전에 교사가 자발적으로 신분을 포기하고 교직을 떠나는 것을 뜻한다. 즉, 교직으로부터 분리를 의미하며 전근이나 전보, 휴직, 타 시·도 임용시험 응시를 위한 현직교사의 의원면직과는 구분되는 개념이다.

교직 이탈의도

정년퇴직 이전에 교사가 자발적으로 신분을 포기하고 교직을 떠나고 자 하는 잠재적 생각 또는 계획을 뜻한다. OECD(2020: 100)에서 제시한 기준에 의거, "선생님께서는 앞으로 얼마나 더 교직에 종사하시기를 바라십니까"라는 질문에 5년 이하로 응답한 교사를 교직 이탈의도가 있는 교사라고 판단한다.

⁸⁾ 교육공무원의 정년은 62세로 한다. 다만, 「고등교육법」 제14조에 따른 교원인 교육공무원의 정년은 65세로 한다(교육공무원법 §47①).

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 이직과 이직의도

1. 이직

가. 이직의 개념

광의의 차원에서 이직은 "사회체제 내에서 경계를 넘나드는 개인의이동(Price, 1977)" 또는 "산업·지역·직종·동일 직장 내에서 노동력의계층 간 이동(Bluedorn, 1978)"으로 정의할 수 있다. 따라서 넓은 의미의 이직은 입직(accession), 일탈(withdrawal), 직무전환(transfer), 승진(promotion), 이탈(separation) 등을 모두 포함하는 노동이동이며, 그 범위역시 조직 간 이동뿐 아니라 국가 간의 이동까지 포괄한다. 협의의 차원에서 이직은 재직(job tenure)과 상반되는 개념을 뜻한다. 이를테면 "조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 구성원으로서 자격을 종결하는 것(Mobley, 1982)", "현재의 업무를 그만두고 다른 조직이나 업무로 이동하여 현재의 고용이 종료되는 것(Bluedorn, 1982)", "조직으로부터의영구적인 이탈(George & Jones, 1996; Macy & Mirivis, 1983)", "조직의 경계를 넘나드는 구성원의 이동(Price, 2001)" 등으로 정의할 수 있다. 조직의 인사관리 관점에서는 협의의 개념을 적용하는 것이 일반적이므로 이직은 대개 "소속된 조직으로부터 구성원의 자격과 고용이 종결되어 조직을 떠나는 것"을 의미한다.

이직은 결정 주체에 따라 자발적 이직(voluntary turnover)과 비자발적 이직(involuntary turnover) 두 가지 유형으로 나눌 수 있다(Price, 1977; Mobley, 1982). 자발적 이직은 조직에 불만이 있거나 더 나은 기회를 찾

아 다른 조직으로 이동하는 경우, 명예퇴직, 결혼, 출산 등을 이유로 구성원 본인의 의사에 따라 조직을 떠나는 경우에 해당한다. 비자발적 이직은 정년퇴직, 해고, 사망과 같이 본인 의사와 무관하게 조직으로부터 고용관계가 단절되는 경우에 해당한다. 일반적인 상황에서 자발적 이직이 비자발적 이직보다 빈번하게 발생하고(An, 2019; Carver-Thomas & Darling-Hammond, 2017), 상대적으로 조직에 의해 통제가 용이한 것은 자발적 이직의 원인(Dalton, Todor & Krackhardt, 1982)이기 때문에 이직을 다룬 연구는 대개 자발적 이직을 대상으로 수행된다.

이외에 이직은 조직에 의한 통제 가능 여부에 따라 회피가능 이직 (avoidable / controllable turnover)과 회피불가능 이직(unavoidable / uncontrollable turnover) 두 유형으로 구분되기도 한다(Dalton, Todor & Krackhardt, 1982). 회피가능 이직이란 임금, 복리후생, 근무환경, 근로시간 등과 같이 조직이 통제할 수 있는 요인과 관련해 야기된 이직을 뜻한다. 반면, 회피불가능 이직이란 정년퇴직, 사망, 질병, 가정문제 등과 같이 조직이 통제할 수 없는 요인에 의한 이직을 뜻한다. 대부분의 자발적이직이 회피가능 이직에 해당하기 때문에 회피가능 이직 역시 이직 관련연구 및 이직 관리의 주요대상이 된다(신유근, 1986).

자발적 이직의 결과는 〈표 2-1〉과 같이 경우에 따라 긍정적이거나 부정적일 수 있다. 이직에 따른 긍정적인 영향을 살펴보면, 조직의 입장에서는 무능한 구성원의 퇴직을 통한 인적자원의 질적 향상과 생산성 제고, 신규인력을 통한 신기술과 지식의 습득, 조직 활성화 계기로써 조직분위기 쇄신과 활력 부여 등이 가능하다. 이직자 입장에서는 경력, 임금, 직위, 근무조건 등이 향상되거나 원하는 직무에서 능력을 보다 발휘할수 있는 기회를 가질 수 있다. 잔류자 입장에서는 이직자가 발생함에 따라 내부승진이나 이동의 기회가 증가하고, 새로운 동료로부터 긍정적인자극이나 신기술을 습득할 수도 있다.

이직에 따른 부정적인 영향을 살펴보면, 조직의 입장에서는 숙련된 인력의 상실과 생산성 약화, 신규채용과 훈련에 따른 추가 비용 발생, 업무수행의 공백으로 인한 조직 불안정이 야기될 수도 있다. 이직자 입장에서

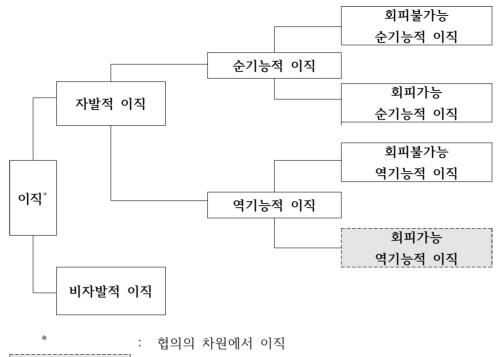
는 경력단절과 사회적 관계 손실, 이동이나 직무 전환에 따른 스트레스를 경험할 수 있으며, 잔류자 입장에서는 조직 내 기존 사회적 관계가 훼손됨으로써 결속력 저하, 일시적 업무량 증가 등을 겪을 수 있다.

<표 2-1> 자발적 이직의 영향

구분	긍정적 영향	부정적 영향
조직	• 무능한 인력의 배제와 생산성 제고	• 유능한 인력 상실과 생산성 약화
	• 새로운 지식과 기술 전파	• 비용 발생
		(신규채용 비용, 교육훈련 비용 등)
	• 조직활성화 계기	• 조직 불안정
	• 경력계발	• 경력단절
이직자	• 소득증가	• 사회적 관계 손실
	• 능력발휘 기회	• 이동 및 직무 전환에 따른 스트레스
잔류자	• 이동 및 승진기회 증가	• 조직 내 기존 사회적 관계 훼손
	• 새로운 동료로부터 자극, 신기술 습득	• 신규인력이 확보되는 동안 업무량 증가

출처: Mobley(1982)

이직의 영향을 조직의 측면에서 조명하자면 순기능적 이직(functional turnover)과 역기능적 이직(dysfunctional turnover)으로도 구분 가능하다 (Dalton, Todor & Krackhardt, 1982). 순기능적 이직은 조직 내부에서 부정적인 평가를 받으며 다른 인력으로 대체되었으면 하는 구성원이 이직하여 조직에 이익이 되는 경우를, 역기능적 이직은 조직 내부에서 긍정적인 평가를 받으며 꼭 필요한 구성원이 이직하여 조직에 해가 되는 경우를 칭한다. 전술한 이직의 유형 및 기능은 [그림 2-1]과 같이 분류 가능하다. 이 가운데 조직이 주목하는 이직 관리는 자발적 이직 중 조직에 해가 되는 회피가능 이직을 통제함으로써 인적자원을 유지하는 데 역점을 둔다(김영재, 김성국, 김강식, 2008).



: 조직의 주요 관리대상

출처: Dalton, Todor & Krackhardt(1982), p.122 재구성

[그림 2-1] 이직의 분류

나. 본 연구에서 이직의 개념적 명료화

본 연구는 이직의 개념을 명확히 하기 위해서 직장이동과 직업이동 간 개념적 구분을 짚고 넘어가고자 한다. 직장이동과 직업이동에 대한 개념적 구분은 "소속된 조직으로부터 구성원의 자격과 고용이 종결되어 조직을 떠나는 것"으로 정리할 수 있는 이직의 정의에서 '조직'의 범 위를 어떻게 설정할 것인가와 관련되어 있다. 다수의 연구에서는 직장을 떠나는 행위를 이직으로 보는데, 이는 조직을 직장으로 한정하여 해석한 것이다. 그러나 이직의 개념에는 현재의 직업군이 속한 노동시장 내에서 직장을 변경하는 직장이동(organizational mobility)뿐만 아니라 직업군 밖 의 노동시장으로 이동해 직업군을 변경하는 직업이동(occupational mobility)도 포함될 수 있다(강철희, 이종화, 2019). 직장이동은 현재의 경 력 분야 내에서 다른 일자리(직장)로 이동하려는 의도를 뜻하는 직무 변 화 인지(job withdrawal cognition)와 관련이 있고, 직업이동은 현재의 경 력 분야를 떠나 다른 경력 분야의 직종으로 이동하려는 의도를 뜻하는 경력 변화 인지(career withdrawal cognition)와 관련이 있다. 일찍이 Blau(1985)는 직무 변화 인지와 경력 변화 인지가 구분되는 개념임을 실 증적으로 밝혔으며, 선행연구에 따르면 직장이동과 직업이동에 영향을 미치는 선행요인에는 다소 차이가 존재한다(강철희, 이종화, 2019; Cheng & Kalleberg, 1996; Dale, 1987; McDuff & Mueller, 2000). 선행연구의 결 과에 따라 이직(이직의도)의 범주 속에서 직장을 옮기는 것(직장을 옮기 고자 하는 의도)과 직업 자체를 떠나는 것(직업 자체를 떠나고자 하는 의도)을 구분하여 이해할 필요가 있다. 특히, 본 연구의 주요 관심 대상 인 초등교사의 경우 대부분 순환전보제의 적용을 받고 있다는 점에서 직 장(학교) 이동을 주기적으로 경험할 수밖에 없다. 따라서 본 연구는 직업 이동과 직장이동의 개념상 구분이 존재한다는 선행연구의 결과와 순환전 보가 필연적인 교직의 특성을 반영하여 교사의 이직(이탈)을 직업이동(자 발적으로 교사로서의 신분을 포기하고 교직을 그만두는 것)의 개념에서 조명하고자 한다. 이러한 가정에 기초하자면 현직교사가 근무지를 옮기 고자 타 시·도 교육청의 임용시험에 재응시해 의원면직한 경우는 본 연 구에서 칭하는 이직에 해당하지 않는다.

2. 이직의도

가. 이직의도의 개념

의도란 무엇을 하고자 하는 마음속의 생각이나 계획을 뜻하며 이에 따라 이직의도는 이직을 위한 생각이나 계획이라고 할 수 있다. 연구자에 따라 이직의도(turnover intention)는 다양하게 규정되는데, 〈표 2-2〉

와 같이 "구성원이 자신이 속한 조직이나 직업을 떠나려는 의도, 생각, 결심, 자발성(Price & Mueller, 1981)", "자신이 속해있는 직장이나 조직을 자의적으로 떠나려고 하는 것(Mobley, 1982)", "조직을 자발적으로 이탈하려는 의도(Bluedorn, 1982)", "구성원이 현재 소속된 조직의구성원이기를 포기하고 조직을 떠나려고 하는 정도(Allen & Meyer, 1991)", "조직을 떠나기 위한 구성원의 숙고 및 심리적인 행동의지(Tett & Meyer, 1993)", "구성원이 조직을 떠나고자 하는 성향을 보이는 행동의도(Hellman, 1997)", "근로자가 가까운 미래의 한 시점에 조직을 영구적으로 떠날 주관적 가능성을 스스로 추정하는 것(Vandenberg & Nelson, 1999)" 등으로 정의된다. 전술한 이직의도의 개념은 "구성원이 자발적인 의지로 조직을 떠나거나 직종을 바꾸려는 생각이나 계획"으로 종합할 수 있다. 앞선 절에서 언급했듯, 본 연구에서 이직을 직업이동에 기초하여 이해하고 있는 만큼, 이직의도의 정의에서 조직은 직장이 아니라 직업(occupation, profession)을 뜻한다.

<표 2-2> 이직의도의 개념

연구자	개념
Price & Mueller (1981)	구성원이 자신이 속해있는 조직 혹은 직업을 떠나려는
Trice & Mueller (1301)	의도, 생각, 결심, 자발성
Mobley (1982)	자신이 속해있는 직장이나 조직을 자의적으로 떠나려고
	하는 것
Bluedorn (1982)	조직을 자발적으로 이탈하려는 의도
-	
Allen & Meyer (1991)	
	조직을 떠나려고 하는 정도 조직을 떠나기 위한 구성원의 의식적이고 신중한 행동
Tett & Meyer (1993)	
	의지
Hellman (1997)	구성원이 조직을 떠나고자 하는 성향을 보이는 행동의도
Vandenberg & Nelson	구성원이 가까운 미래의 한 시점에 조직을 영구적으로
(1999)	떠날 주관적 가능성을 스스로 추정하는 것

나. 이직의도 변수의 유용성

이직이 구체적인 행동인 데 비해, 이직의도는 이직을 위한 생각이나 계획에 불과하므로 이직의도가 있다고 해서 반드시 이직을 행하는 것은 아니며, 이직의도가 없었더라도 이후 상황의 변화에 따라 이직을 행할수 있다. 하지만 다수의 연구에서 이직의도는 실제 이직행동을 직접적으로 예측할 수 있는 효과적인 선행요인으로 제시되고 있다(Brown & Peterson, 1993; Coverdale & Terborg, 1980; Hellman, 1997; Hom & Griffeth, 1995; Price & Mueller, 1981; Tett & Meyer, 1993).

이직으로 인한 문제를 방지하기 위해 그 원인을 진단하고자 할 때, 이 미 조직을 떠난 이직자를 대상으로 이직의 원인을 파악하는 데는 한계가 있으며, 이들을 통해 실무적인 해결방안을 얻기에는 늦은 감이 있다 (Harris, Kacmar & Witt, 2005; 황창호, 문명재, 2012). 현재 근무하는 근로 자를 대상으로 할 때 내부자의 관점에서 이직을 방지할 수 있는 방안을 적기에 제시할 수 있으므로(Seo, Ko & Price, 1995) 조직 차원에서는 이직이라는 사후조치보다 이직의도의 경향을 파악하는 것이 인사관리의 사전효과성을 확보하는 데 더욱 유리하다(최영광, 전동일, 2017).

설령 이직으로 이어지지 않더라도 이직의도를 가진 구성원의 존재는 그 자체로서 조직에 해가 된다. 부정적인 영향뿐 아니라 긍정적인 영향도 양면적으로 가지는 이직과 달리, 이직의도는 지각, 결근 등과 함께 구성원의 바람직하지 못한 직무행태와 일탈을 판단하는 대표적인 변수 (Hanisch & Hulin, 1990; Griffeth, Hom & Gaertner, 2000)이다. 이직의도는 직무만족 저하, 조직몰입 감소, 조직애착 상실, 직무스트레스 증가와연관이 있고(고대유, 강제상, 김광구, 2015; Cotton & Tuttle, 1986; Hom & Griffeth, 1995; Muchinsky, 2012), 조직에 대한 항의 또는 불만으로 표출되므로(Hirschman, 1970) 이직의도를 가진 구성원이 조직에 남아있을 경우 조직의 효과성을 악화시킬 수 있다(김정인, 2020; Jung, 2010). 따라서 조직은 조직의 성과에 양면적인 영향을 미치는 이직보다 부정적 영향

을 미치는 이직의도에 집중하여 구성원들의 이직의도를 진단하고 관리할 수 있어야 한다(박희서, 오세윤, 노시평, 2001). 즉, 이직의 강력한 선행요 인으로서 이직을 사전 예방할 수 있는 구체적인 인사관리 방안을 강구할 수 있다는 점, 이직의도를 가진 구성원이 조직에 부정적 영향을 미친다는 점에서 이직보다 이직의도를 살펴보는 것이 보다 유의미하다고 판단된다.

이직의도는 특히 고용 안정성이 강한 공공조직에 적용하기 적합한 변수라고 할 수 있다(고대유, 강제상, 김광구, 2015). 공공조직의 이직률은 민간조직에 비해 낮은 편이나 공공조직의 구성원은 이직의 용이성이 작거나새로운 직장 선택과 같은 대안이 부재하여 이직의향이 있음에도 이직하지않은 채 잔류를 선택할 가능성이 있으며, 이는 직무대만이나 무사안일과같은 반응으로 이어질 수 있다(최광용, 2009). 본 연구의 대상인 초등교사역시 신분을 보장받는 교육공무원으로서, 실제 이직률은 낮지만 이직의도를 가진 채 잔류하는 교사가 적지 않을 수 있다. 이직의도가 높은 교사가교직에 장기간 잔류할 경우 학교조직의 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로 교사의 이직의도는 주목할 가치가 있을 것이다.

제 2 절 이직의도와 관련된 이론

이직의도의 형성이나 이직 결정을 설명하기 위해 경제학, 사회학, 심 리학의 관점에서 다양한 시도들이 이루어져 왔다. 본 연구에서는 이직의 도를 설명하는 이론으로 인적자본이론, 사회교환이론, 직무배태성 이론 을 살펴보고자 한다.

1. 인적자본이론

인간을 자본과 같은 하나의 투자대상으로 바라보는 인적자본이론에 따르면 개인은 자신이 투자한 비용 이상의 수익을 얻을 수 있는 결정을 한다. 따라서 이직의 결정 역시 비용 대비 이직과 잔류의 편익을 고려하여 이루어진다(최광용, 2009; Kirby & Grissmer, 1991). 인적자본이론에 기반한 이직의도 영향요인으로는 최종학력, 임금, 성별, 연령과 경력, 근무지를 들 수 있다.

인적자본이론에서 최종학력은 대표적인 이직의도 결정요인인데, 교육, 훈련, 개발 등은 개인의 생산성을 향상하여 임금에 정적인 영향을 미치므로(Becker, 1993) 개인은 자신이 투자한 비용 이상의 수익을 기대하며교육, 훈련, 자기계발과 같은 행위를 한다(Ehrenberg & Smith, 1994). 교육수준을 향상하기 위한 투자에는 큰 비용이 소요되기 때문에(Davidsson & Honig, 2003; Ehrenberg & Smith, 1994) 구성원은 자신의 최종학력에 비추어 현 직장의 보수를 판단하고, 투자 대비 보수에 만족하지 못할 경우 더 나은 조건을 찾아 이직하고자 하는 경향이 나타난다. 따라서 고학력의 구성원일수록 높은 임금을 받고자 하며, 생산성이 높아 다른 조직으로의 영입 가능성이 높기 때문에 이직의도가 높게 나타날 수 있다. 유사한 맥락에서 임금과 이직의도 간의 관계를 살펴보면 다른 조건이 동일

할 경우, 임금이 낮은 구성원일수록 이직의도가 형성될 가능성이 높다 (Cotton & Tuttle, 1986). 이직했을 때 새로운 조직에서 더 많은 임금을 받을 수 있다면 투자 대비 상대적 수익을 고려하여 이직하고자는 경향이 나타나기 때문이다(Ehrenberg & Smith, 1994). 또한, 전통적인 인적자본 이론의 관점에 의하면 임신, 육아, 양육 등과 같은 가사노동에 특화된 여성은 남성에 비해 인적자본투자의 기대수익률이 낮고, 노동시장에 짧 게 머무르는 경향이 있어(Becker, 1991; Mason, 1961) 인적자본을 적게 투자하거나 경력단절로 인한 인적자본 손실이 적은 일자리를 선택하는 데, 이는 남성과 비교해 높은 여성의 이직률로 이어진다(지민웅, 박진, 2017). 그러나 현대의 관점을 따르자면 이러한 주장은 전통적인 가족 구 조를 고수하고, 여성의 노동 참여 양상의 변화를 반영하지 못한 주장일 여지가 있다(Moynihan & Landuyt, 2008). 인적자본이론의 관점에서 이직 의도와 연령 및 경력 간의 관계를 설명하면 연령이 낮고, 경력이 짧은 구성원의 경우 직업상의 경력에 투자한 자본과 축적한 인적자본 역시 크 지 않아 이직 결정이 쉽다고 볼 수 있다(Kirby & Grissmer, 1991). 즉, 젊 고 경력이 짧은 구성원일수록 이직의향이 높은 반면, 경력을 쌓고, 직업 인으로서 특정 자본을 많이 축적한 구성원일수록 이직의향이 저하될 수 있다(Borman & Dowling, 2008). 마지막으로 이직으로 인한 근무지 이동 이 필요한 경우, 지역이동에 수반되는 비용을 넘어설 만큼 수익이 보장 되지 않는다면 이직의향이 낮아질 수 있다. 대도시에 일자리가 많다는 점을 고려했을 때, 이직을 위한 새로운 일자리 역시 대도시에 있을 확률 이 높아 대도시 근무자들은 지방 근무자들보다 이직으로 인한 지역이동 에 소요되는 비용이 적을 가능성이 있으므로 상대적으로 높은 이직의도 를 나타낼 수 있다(최광용, 2009). 그러나 이직의도에는 인적자본이론으 로 설명 가능한 객관적 요인 외에 개인의 주관적 태도와 인간관계, 조직 특성과 같은 역동적인 측면도 상당한 영향을 미친다는 점(이기효, 1994; 최광용, 2009; 임원균, 2017)에서 인적자본이론만으로 이직의도를 설명하 는 데는 제한이 있다.

2. 사회교환이론

사회교환이론은 특정 상황에 대한 개인의 반응이 발생하는 이유를 설명 하는 적합한 이론으로(Homans, 1974; Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986), 직무 및 조직에 대한 개인의 태도와 연계하여 이직의도에 대한 설명을 제공할 수 있다(최광용, 2009). 사회교환이론은 사 회적 행동을 사회적 실체 간 교환 행동으로 보는데(Blau, 1964), 구성원이 조직 또는 조직 내 개인과의 상호 교환관계를 어떻게 인식하느냐가 구성 원의 심리적 태도와 행동을 결정한다고 전제한다(강현아, 모선영, 2010). 즉, 구성원의 태도와 행동은 조직에서 인식할 수 있는 보상에 대한 가치 평가로 설명된다는 의미이다(Eisenberger et al, 1986). 보상은 외재적인 것 과 내재적인 것으로 구분할 수 있다. 외재적 보상은 조직이나 다른 사람 으로부터 제공되는 외부적이고 인위적인 형태의 것으로, 임금, 승진기회, 발전전망, 복리후생, 직무환경, 업무시간, 리더십 등과 같은 것이 해당하 며, 내재적 보상은 직무와 관련해 개인이 인식하는 심리적 측면의 것으로 전문가로서 성취감, 직무만족 등이 포함된다(고강호, 2007; Rhoades & Eisenberger, 2002; Graen & Cashman, 1975; Steers & Porter, 1983). 구성 원들은 이러한 보상과 자신의 노력이 상응할 만한 것인지를 판단하여 교 환관계를 지속할지 결정하므로(김화연, 오현규, 2018) 보상이 자신의 노력 에 상응하지 못한다고 판단할 때 조직을 떠나려는 이직의도가 형성될 수 있다(Eisenberger et al, 1986). 따라서 사회교환이론에 의하면 상술한 임 금, 승진기회, 복리후생, 직무환경 만족, 업무시간, 리더십, 전문가로서 성 취감, 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 제시될 수 있다. 예 컨대, 임금에 불만을 가진 구성원, 승진기회를 제한적인 것으로 인식하는 구성원, 조직 내에서 발전전망을 비관적으로 인식하는 구성원, 복리후생에 불만을 가진 구성원, 직무환경에 불만을 가진 구성원, 업무시간이 긴 구성 원, 리더의 지원이 부족하다고 인식하는 구성원일수록(Blau & Kahn, 1981; Cotton & Tuttle, 1986; DePanfilis & Zlotnik, 2008; Lazear, 1999; Leonard,

1987; Shaw, Delery, Jenkins & Gupta, 1998), 조직이 제공하는 보상과 지원에 불만족할 가능성이 높고, 조직과의 사회적 교환관계를 부정적으로 인식하여 이직의향이 높게 나타날 수 있다. 또한, 직무에 대한 가치를 부정적으로 인식하는 구성원, 가령 전문가로서 성취감이나 직무만족이 낮은 구성원일수록 이직의도가 높다고 볼 수 있다(Cotton & Tuttle, 1986; Griffeth, Hom & Gaertner, 2000; Tett & Meyer, 1993).

3. 직무배태성

이직의도를 다룬 기존의 이론은 이직을 고려하게 만드는 요인에만 초점을 맞춰 무엇 때문에 이직 결정을 주저하는지 즉, 이직의도는 있으나 조직을 떠나지 못하고 잔류하는 이유가 무엇인지는 크게 고려하지 않았다 (은화리, 구자복, 정태연, 2019). 이러한 기존 이론의 한계로부터 등장한 직무배태성은 이직을 예측할 뿐 아니라 직장에 잔류하는 이유가 무엇인가도 설명할 수 있는 포괄적인 개념이라 할 수 있다(Mitchell & Lee, 2001). 직무배태성은 개인을 직장에 머무르게 하는 통합된 영향력으로, 이직의도를 낮추고 잔류의도를 높이는 원인을 파악하는 데 활용할 수 있다.

직무배태성은 직무 내 배태성(on-the-job embeddedness)과 직무 외 배태성(off-the-job mbeddedness)으로 구분된다. 직무 내 배태성이란 수행하는 직무, 소속된 기업, 조직과 관련해 개인을 조직에 머무르게 하는 영향력이다. 직무 외 배태성은 속한 공동체나 지역사회와 관련해 개인을 조직에 머무르게 하는 영향력이다. 본 연구에서는 지역사회 차원의 직무배태성과 이직의도 간에 상관성이 낮거나(Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski & Erez, 2001) 양자 간 관계에 대해 일관된 결론을 내릴 수 없다는 점(Crossley, Bennett, Jex & Burnfield, 2007; Lee, Mitchell, Sablynski, Burton & Holtom, 2004; Ramesh & Gelfand, 2010), 많은 선행연구가 직무 내 배태성에 주목하였다는 점(박경규, 이기은, 2004; 이종현, 신강현, 백승근, 허창구, 2014; 장용선, 정진철, 2013)을 고려하여 직무 내 배태성에 초점을 두고자 한다.

직무 내 배태성은 3가지 하위 요소인 적합성(fit), 연계(link), 희생 (sacrifice)으로 구성된다(Mitchell et al, 2001). 첫 번째, 적합성은 개인이소속된 직무, 조직과 얼마나 잘 맞는지 지각하는 정도를 뜻한다. 예컨대, 직업선택동기, 자신의 능력이 직무에 활용되는 정도, 업무자율성과 같이현재의 책임이나 권한에 만족하는 정도 등이 포함될 수 있다. 두 번째, 연계는 조직 내 동료와 공식, 비공식적으로 연결된 정도를 뜻한다. 동료들과의 상호작용 정도, 현 직장에서 얼마나 근무했는지 등이 포함될 수 있다. 세 번째, 희생은 구성원이 현재 조직을 떠날 경우 발생하는 물질적, 심리적 기회비용을 의미한다. 쉽게 말해 구성원이 조직을 떠남으로써 잃게 되는 것으로 임금, 조직에서 제공하는 각종 복리후생 등은 조직을 떠나기어렵게 만드는 요인이 된다(Shaw et al., 1998). 이러한 직무 내 배태성은이직의도와 부적 상관관계를 가진다고 밝혀져(장용선, 정진철, 2013; 조영복, 곽선화, 류정란, 2008; Holtom, Mitchell, Lee & Eberly, 2008; Mitchell et al., 2001) 구성원의 이직을 방지하기 위해서는 직무배태성의 세 가지측면인 연계성, 적합성, 희생의 수준을 향상해야 한다(김정은, 2019).

4. 종합

앞서 제시한 이론을 토대로 이직의도에 영향을 미치는 변수들을 개인적, 조직구조적, 직업환경, 직무내용 요인으로 구분해 정리한 바는 〈표 2-3〉과 같다⁹⁾. 개인적 요인은 구성원의 속성을 나타내는 개별 수준 변수로, 인구통계학적 배경, 개인적 특성에 대한 것이다(Cotton & Tuttle,

⁹⁾ 본 연구는 이직의도에 영향을 미칠 가능성이 있다고 사료되는 외부 환경 요인 (예: 경제적 위기, 고용 인식, 실업률)은 주목하지 않았다. 그 이유는 본 연구의목적이 교육인적자원행정과 관련한 시사점을 얻는 데 있는 만큼 조직이 통제할수 있는 요인에 집중하고자 했고, 환경적 요인이 이직의도에 직접적인 영향을 미치기보다는 개인이나 조직 요인과 관련해 조절효과와 같은 간접적 영향을 미친다는 선행연구 결과(Chang, Wang & Huang, 2013; Rafferty & Griffin, 2006)를고려했기 때문이다.

1986; Daouk-Öyry, Anouze, Otaki, Dumit & Osman, 2014). 조직구조적 요인은 개인에게 영향을 미치는 조직의 인사관행, 규칙이나 규정, 정책과 같은 것을 포함한다(Selden & Moynihan, 2000). 직업환경 요인은 조직내부의 관계, 문화와 같은 심리적 직업환경과 지리적 위치, 업무시간과 같은 물리적인 직업환경을 포함하며(Ko & Hur, 2014; Kim, 2005), 직무내용 요인은 구성원의 감정적, 인지적, 행동적 반응을 초래하는 직무에 대한 관점을 포함한다(Daouk-Öyry et al, 2014).

<표 2-3> 이직의도 관련 이론과 변수

이론	요인	변수			
	개인적 요인	최종학력, 성별, 연령, 경력			
인적자본이론	조직구조적 요인	임금			
	직업환경 요인	근무지			
	조직구조적 요인	임금, 승진기회, 발전전망, 복리후생			
사회교환이론	직업환경 요인	직무환경만족, 업무시간, 리더십			
	직무내용 요인	전문가로서 성취감, 직무만족			
	개인적 요인	직업선택동기, 경력			
지민베리서	조직구조적 요인	임금, 복리후생			
직무배태성	직업환경 요인	업무자율성, 동료와의 관계, 상사와의 관계			
	직무내용 요인	직무효능감			

제 3 절 교사의 교직 이탈의도

1. 교사의 교직 이탈의도 개념

교직에 이직과 이직의도의 개념을 적용한다면 교사의 '교직 이탈 (teacher attrition)'과 '교직 이탈의도(teacher's risk of attrition)'로 표현할 수 있다. 통상적으로 직업이동과 직장이동 양자를 포함하는 이직 (turnover)의 의미와 구분하고자 해외에서는 turnover 대신 attrition을 활용함으로써 교사의 전보, 전근과 구분되는 교직으로부터 분리를 가리키고 있다(Borman & Dowling, 2008; Bradley, Green & Leeves, 2007). 국내의 문헌과 선행연구는 attrition을 '교직 이탈'로 번역하고 있는 바(김지혜, 변수용, 전재은, 2020; 정설미 외, 2021; Lortie, 2002/2017), 본 연구역시 교직에서의 이직(離職)을 '교직 이탈'로, 교직에서의 이직의도를 '교직 이탈의도'로 명명하고 정의하였다.

앞서 언급하였듯 본 연구에서는 이직의 개념을 협의의 차원에서 자발적인 직업이동에 한정하였다. 이에 기초하여 '교직 이탈'은 "「교육공무원법」 47조 1항¹⁰⁾ 에 따른 정년퇴직 이전에 교사가 자발적으로 신분을 포기하고 교직을 떠나는 것"을 뜻한다. 즉, '교직 이탈'은 전근이나 전보, 휴직, 타 시·도 임용시험 응시를 위한 현직교사의 의원면직과는 구분되는 개념이다.

'교직 이탈의도'는 "정년퇴직 이전에 교사가 자발적으로 신분을 포기하고 교직을 떠나고자 하는 잠재적 생각 또는 계획"을 뜻한다. 본연구에서는 OECD(2020: 100)에서 제시한 기준에 의거, "선생님께서는 앞으로 얼마나 더 교직에 종사하시기를 바라십니까"라는 질문에 5년 이하로 응답한 교사를 교직 이탈의도가 있는 교사라고 판단한다.

¹⁰⁾ 교육공무원의 정년은 62세로 한다. 다만, 「고등교육법」 제14조에 따른 교원인 교육공무원의 정년은 65세로 한다(교육공무원법 §47①).

2. 선행연구 검토

가. 국외의 선행연구

교직 이탈이 심각한 사회적 문제로 대두되는 미국의 경우 단위학교의 자율적 필요에 의해 교사를 채용하고 있기 때문에 교사의 직업안정성이 낮고, 타 직종과 비교해 보수 역시 좋지 못하다(양민석, 김제희, 이현국, 2016). 이에 교직에 대한 사회적 선호가 낮은 편으로, 우수한 교사자원 확보가 힘든 실정이다. 교사를 채용하는 단위학교의 여건에 따라 교사의 질적 차이 또한 나타나는데, 교사들이 빈곤층 학생 비율이 높은 학교에서 의 근무를 기피하는 경향이 있기 때문이다(조동섭, 2012). 우수한 교사는 빈곤층 학생 비율이 높은 학교를 떠나고, 상대적으로 능력이 부족한 교사는 학교에 남아있는 상황에서 우수한 교사가 빠져나간 자리에 저경력의 교사가 충원되며 학교 간 교사의 질적 차이가 심해지고, 이는 학교 간 학업성취 격차 심화로 이어진다(정설미 외, 2021). 이와 같이 교사 유출로 인한 문제가 심각한 미국 등 서구사회에서는 교사의 교직 이탈이나 이탈 의도에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구가 상당수 이루어져 왔다.

먼저 교사의 개인적 특성이나 배경 차원에서는 성별, 연령, 인종, 경력, 교사 자격증 유무, 교직선택동기, 출신대학, 최종학력뿐 아니라 결혼여부, 자녀유무, 가구소득도 교직 이탈의도에 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 남교사에 비해 여교사가(Stinebrickner, 1998), 중간 연령대에 비해 저연령과 고연령의 교사가(Guarino, Santibanez & Daley, 2006; Hanushek, Kain & Rivkin, 2004), 소수인종에 비해 백인교사(Kirby, Berends & Naftel, 1999)가 교직 이탈의도가 높은 것으로 나타났다. 또한 저경력 교사, 교사자격증 소지자, 외재적인 동기로 교직을 선택한 교사의 교직 이탈률이 높은 것으로 드러났다(Guarino, Santibanez & Daley, 2006; Hancock & Scherff, 2010; Huberman, 1993). 명문대학 출신이나 최종학력이 높은 교사의 교직 이탈률 역시 높은 것으로 밝혀졌고(Kirby, Berends & Naftel,

1999), 기혼자이고, 자녀가 없으며, 가구소득이 높은 교사도 교직 이탈률이 높았다(Stinebrickner, 1998). 조직구조적 차원에서 교직 이탈의도에 영향을 미치는 강력한 요인으로는 교사의 낮은 임금을 들 수 있다(Dionko-Moore, 2016; Feng, 2005; Imazeki, 2005; Shen, 1997; Mason, 1961). 직업환경 차원 에서는 학교 소재지, 설립유형, 학교 시설, 취약계층 비율, 학생 평균 학업 성취도, 학급규모, 교사-학생 비율, 근무시간, 동료교사 및 관리자와의 관 계, 교사의 자율성 등 다양한 요인들이 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 것으로 드러났다. 구체적으로 도심에 위치한 학교(Djonko-Moore, 2016; Heyns, 1988), 사립학교(Stinebrickner, 1998), 열악한 시설 및 여건의 학교(Ingersoll, 2001), 취약계층이 많은 학교(Dworkin, 1987; Imazeki, 2005; Shen, 1997; Stinebrickner, 1998), 학업성취도가 낮은 학교(Hanushek, Kain & Rivkin, 2004), 학급규모가 크고 학생-교사 비율이 높은 학교 (Djonko-Moore, 2016), 근무시간이 긴 학교(Mont & Ress, 1996), 동료교사 나 관리자와의 관계가 좋지 않은 학교, 교사가 인식하는 자율성이 낮은 학교(Hancock & Scherff, 2010 Shen, 1997; Weiss, 1999)일수록 교직 이탈 의도가 높게 나타났다. 직무내용과 관련해서는 높은 직무스트레스, 낮은 직무만족도나 낮은 교사효능감, 학생의 학업지도와 생활지도에서의 어려 움 등이 교직 이탈의도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다 (Djonko-Moore, 2016; Feng, 2005; Hancock & Scherff, 2010; Perrachione, Rosser & Petersen, 2008; Struyven & Vanthournout, 2014).

<표 2-4> 교사의 교직 이탈 및 교직 이탈의도 원인 (국외 선행연구)

요인	내용
 개인적 요인	성별, 연령, 인종, 경력, 교사 자격증 유무, 교직선택동기, 출신대학,
계한격 표한	최종학력, 결혼여부, 자녀유무, 가구소득
조직구조적 요인	임금
지어하는 이이	학교 소재지, 설립유형, 학교 여건, 취약계층 비율, 학생평균 학업성취
직업환경 요인	도, 학급규모, 교사-학생 비율, 근무시간, 동료교사, 관리자와의 관계
#1	직무스트레스, 직무만족도, 교사효능감, 학업지도에서의 어려움, 생활
직무내용 요인	지도에서의 어려움

《표 2-4》에서 정리된 바와 같이 해외에서 진행된 많은 연구들은 어떤 교사들이, 어떤 상황과 이유에서 교직을 떠나게 되는지를 가늠할 수 있게 해준다. 그러나 교직 이탈의도는 문화적 변수에 큰 영향을 받기 때문에(이종현 외, 2019) 국내의 맥락을 반영해 교사의 교직 이탈의도를 알아보는 것이 중요하다.

나. 국내의 선행연구

양질의 교사 확보가 힘들고, 교사 간 질적 차이가 존재하는 서구사회와 달리, 한국의 경우 국가 차원에서 교원수급계획을 마련해 국가재정을 재원으로 교사를 선발하므로 교사는 교육공무원으로서의 신분을 보장받는다(양민석, 김제희, 이현국, 2016). 따라서 국내에서 교직은 직업으로서 사회적 선호도가 높아 학창시절 우수한 성적의 학생들이 교육대학이나사범대학에 입학하고(김지혜, 변수용, 전재은, 2020), 이들이 임용시험을 통과해 교직에 입직한다. 이와 같이 우수한 교사자원 확보가 수월하며, 교사들의 장기근무가 보편적이었던 만큼 국내에서 교직 이탈에 대한 학술적 관심은 미흡하였고, 선행연구도 제한적이다. 선행연구는 실제 퇴직자나 퇴직률 통계를 통해 교직 이탈 결정에 영향을 미친 원인을 파악한연구, 현직 교원을 대상으로 교직 이탈의도 또는 이탈 가능성에 영향을 미치는 요인을 탐색한 연구, 교직 이탈의도를 하나의 종속변수로 다루되, 연구의 초점이 관련된 독립변인에 있는 연구로 나눠볼 수 있다.

먼저 교직 이탈 결정에 영향을 미친 원인을 파악한 연구는 주로 명예퇴 직신청자나 명예퇴직자를 대상으로 수행되었다. 최정임, 유순화, 이성실 (2015)은 명예퇴직한 초등여교사를 대상으로 Q방법론적 분석을 수행하여 명예퇴직 이유를 학교업무에 심신이 지친 '소진형', 건강상의 문제로 교직을 떠나는 '안전추구형', 다양한 생활을 경험하며 제 2의 인생을 설계하고자 하는 '제 2인생의 인생설계형', 연금개혁과 학생지도 및 학부모와의 관계에 어려움을 겪는 '현실문제 탈피형', 개인의 행복 추구

를 교직 유지보다 우선하는 '개인행복추구형' 5가지로 구분하였다. 명 예퇴직을 신청했거나 명예퇴직한 초등교사를 대상으로 연구를 수행한 이 미혜(2016)는 명예퇴직 의사결정에 영향을 미치는 요인을 개인적 요인, 학 교요인, 사회적 요인으로 나눠 살펴보았다. 개인적 요인으로는 제2의 인생 준비, 여유로운 생활, 건강문제, 부모님 병간호가, 학교요인은 생활지도 문 제, 관리자와의 갈등, 업무 처리의 어려움, 침체되어 있는 분위기가, 사회 적 요인은 연금문제, 교권추락, 교원평가, 고령 교사 회피 문제가 언급되 었다. 이 중 생활지도 문제는 명예퇴직을 결정하는 가장 주요한 요인으로 드러났다. 이 연구는 명예퇴직에 영향을 미치는 요인뿐 아니라 명예퇴직 의사결정을 제약하는 요인도 밝혔는데, 주변인의 만류, 명예퇴직 후의 삶 에 대한 불안감이나 교직에의 미련, 반 아이들에 대한 미안함 등이 언급 되었다. 두 연구에서 공통적으로 제시되는 학생지도에서의 어려움, 연금개 혁, 제 2의 인생설계, 건강문제 등은 교육경력 20년 이상의 교사들의 이른 퇴직 결정에 적지 않은 영향을 미쳤을 것으로 사료된다. 이들 연구는 증 가하는 명예퇴직 현상에 대한 설명을 제공하지만, 명예퇴직 대상자인 고 경력 교사의 이탈 원인만을 설명할 수 있다. 예외적으로 정설미 외(2021) 의 연구는 교육통계연보의 자료 중 명예퇴직뿐 아니라 이직(移職)퇴직, 기 타퇴직 현황을 활용하여 초등교원의 교직이탈에 영향을 미치는 지역생활 여건과 학교근무 여건을 탐색하였다. 그 결과, 명예퇴직률은 의료기관 병 상 수, 사설학원 수, 교사 1인당 학생 수와 정적인 관계를 갖는 반면, 문 화시설 수나 교원복지비와는 부적 관계가 있는 것으로 나타났다. 이직퇴 직률은 교·사대 출신 교원 비율과 정적인 관계가 있었으나, 문화시설 수 와 학교 시설여건개선비와는 부적 관계가 있었고, 기타퇴직률은 교·사대 출신 교원 비율, 기간제교사 비율과는 정적 관계에, 재정자립도, 교원역량 강화지원비, 교원복지비와는 부적 관계에 있는 것으로 드러났다.

다음으로, 현직 교원을 대상으로 교직 이탈의도 또는 이탈 가능성에 영향을 미치는 요인을 탐색한 연구는 다음과 같이 이루어졌다. 현직 초· 중등교원이 밝힌 명예퇴직 신청의 주된 이유는 학생지도의 어려움, 잡무로 인한 스트레스 증가, 학부모 민원에 따른 스트레스를 포괄하는 교직업

무곤란도(50.9%), 건강상 문제(6.5%), 연금개혁과 관련한 금전적 고려 (6.2%), 학부모와의 관계 문제(6.2%), 교원 간 인간관계 문제(5.4%) 순으로 나타났다(김성기, 황준성, 2012). 이러한 원인은 심미옥(2001)의 연구에서 도 찾아볼 수 있다. 현직 초등교사의 응답을 주성분분석한 결과, 이직을 고려할 때 원인이 되는 요인으로 학부모들의 노령교사 기피, 새로운 기술 습득과 교육과정 변화에 대한 부담, 생활지도 곤란과 관련된 '변화에 따 른 요인', 관료적 행정, 교사 간 관계 및 불편한 학교 분위기, 업무 과 다, 승진의 어려움을 포괄하는 '직무 관련 요인', 낮은 사회경제적 지 위, 교권추락, 경제적 이유와 관련된 '사회경제적 요인', 교사로서의 확 신 부족, 건강문제, 취미생활 향유, 적성 불일치가 해당되는 '개인적 요 인', 전근관련 문제, 양육이나 가족 수발과 관련된 '가정적 요인'이 도출되었다. 앞선 두 연구를 통해 현직 교사들이 이탈을 고려하는 데에는 학생이나 학부모와의 관계 문제, 잡무나 업무와 관련된 문제의 영향이 적 지 않다는 것을 알 수 있다. 통계적 분석을 통해 교직 이탈의도나 이탈 가능성에 영향을 미치는 보다 다양한 요인을 탐색하고자 한 연구(김지혜, 변수용, 전재은, 2020)도 있다. 김지혜, 변수용, 전재은(2020)은 TALIS 2018 자료를 사용하여 중학교 교사의 교직 이탈 가능성 예측요인을 연령 대별로 분석하였다. 연구결과, 모든 연령대에서 교직만족도가 낮을수록 교직 이탈 가능성이 높은 것으로 나타났다. 연령대별로 살펴보면, 40대 교사의 경우 교직경력과 직무관련 스트레스가, 50대 이상 교사의 경우 석 · 박사 학위 취득 유무와 교직경력이 교직 이탈 가능성과 통계적으로 유의한 연관성이 있었다. 구체적으로 40대 교사는 교직경력이 길수록, 직 무스트레스가 높을수록 교직 이탈 가능성이 높았고, 50대 교사는 교직경 력이 길수록 교직 이탈 가능성이 높게 나타난 반면, 석사학위 이상을 소 지할 경우 교직 이탈 가능성이 낮게 나타났다. 이 연구는 대표성 있는 대 규모 자료의 장점을 살려 연구했다는 점에서 본 연구와 유사하지만 교사 들이 어떤 이유로 교직 이탈을 계획하는지 구체적인 맥락을 알 수는 없 으므로 결과 해석에 제한이 있으며, 질적연구를 통한 보완이 필요하다.

마지막으로 교직 이탈의도를 하나의 종속변수로 다루되, 연구의 초점

이 관련된 독립변인에 있는 연구의 경우 주로 직무와 관련된 변인에 초점을 두고 수행되는 경향이 있다. 교사의 직무스트레스가 조직몰입과 직무만족을 경유하여 이직의도에 미치는 영향력 과정을 분석한 결과(옥장흠, 2009), 직무만족이 낮을수록 이직의도가 높아지는 것으로 드러났다. 직무스트레스와 조직몰입은 간접적으로 이직의도에 영향을 미쳤는데, 각각 정적영향, 부적영향을 미쳤다. 초등교사를 대상으로 한 하제현, 최원석의 연구(2015)에서도 직무만족은 이직의도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 이 연구에서 직무스트레스는 이직의도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 보고되었다. 전술한 국내 선행연구는 〈표2-5〉와 같이 정리할 수 있다.

<표 2-5> 국내 선행연구 목록

연구자	이탈(의도) 영향요인	분석대상	분석방법
최정임 외 (2015)	직무소진, 건강문제, 제2의 인생 설계, 연금개혁, 학생지도 어려움, 학부모와의 관계 문제, 개인의 행복 추구	명예퇴직한 초등 여교사	Q방법론적 분석
이미혜 (2016)	제2의 인생 설계, 여유로운 생활 향유, 건 강문제, 부모님 병간호, 생활지도 문제, 관리자와의 갈등, 업무 처리의 어려움, 침체된 학교 분위기, 연금개혁, 교권추락, 교원평가, 고령 교사 기피, 주변인의 만류(-), 명예퇴직 후의 삶에 대한 불안감과 교직에의 미련(-), 반 아이들에 대한 미안함(-)	명예퇴직(신청)한 초등교사	심층면담
정설미 외 (2021)	의료기관 병상 수, 사설학원 수, 교사 1인당학생 수, 교·사대 출신 교원 비율, 기간제교사 비율, 문화시설 수(-), 재정자립도(-), 교원역량강화지원비(-), 학교 시설여건개선비(-)	초등교원의 명예퇴직, 이직퇴직, 기타퇴직 현황	패널토빗모형
김성기 외 (2012)	학생지도 어려움, 잡무로 인한 스트레스, 교직업무곤란도, 건강문제, 연금개혁, 학부모와의 관계 문제, 교원 간 관계 문제	현직 초중등교사	기술통계

연구자	이탈(의도) 영향요인	분석대상	분석방법
심미옥 (2001)	고령 교사 기피, 새로운 기술 습득과 교육 과정 변화에 대한 부담, 생활지도 문제, 관 료적 행정, 교사 간 관계, 불편한 학교 분 위기, 업무 과다, 승진의 어려움, 낮은 사회 경제적 지위, 교권추락, 경제적 이유, 교사 로서의 확신 부족, 건강문제, 취미생활 향 유, 적성 불일치, 전근관련 문제, 양육이나 가족 수발	현직 초등교사	주성분분석
김지혜 외 (2020)	교직경력, 직무스트레스, 교직만족도(-), 석사학위 이상 소지(-)	현직 중학교 교사 (TALIS 2018 자료)	선형확률모델 *연령대별 분석
옥장흠 (2009)	직무스트레스, 직무만족(-), 조직몰입(-)	현직 초중등교사	구조방정식모형
하제현 외 (2015)	직무만족(-)	현직 초등교사	구조방정식모형

주: (-)는 교직 이탈(의도)에 부적인 영향을 미치는 변인

교사의 이탈이나 교직 이탈의도에 영향을 미치는 원인을 다룬 국내연 구결과를 종합하자면 〈표 2-6〉과 같이 정리할 수 있다.

<표 2-6> 국내연구 교사의 교직 이탈 및 교직 이탈의도 원인 (국내 선행연구)

요인	내용
게이저 이이	연령, 경력, 최종학력, 적성불일치, 가정사, 건강문제, 개인의 가
개인적 요인	치관
조직구조적 요인	사회경제적 지위, 연금개혁, 승진의 어려움
	교육환경 및 교육과정 변화 부담, 교권추락, 고경력(고령) 교사 기피,
	학교문화, 학부모/동료교사/관리자와의 관계, 조직몰입, 교사 1인당
직업환경 요인	학생 수, 교·사대 출신 교원 비율, 기간제교사 비율, 의료기관 병상
	수, 사설학원 수, 문화시설 수, 재정자립도, 교원복지비, 교원역량강
	화지원비, 학교 시설여건개선비
직무내용 요인	직무스트레스, 직무만족, 학생지도의 어려움, 과도한 업무

교사 개인적인 요인에서는 연령, 경력, 최종학력 (김지혜, 변수용, 전재 은, 2020). 적성불일치(심미옥, 2001), 가정사(이미혜, 2016; 심미옥, 2001). 건강문제(김성기, 황준성, 2012; 이미혜, 2016; 심미옥, 2001; 최정임, 유순 화, 이성실, 2015), 개인의 가치관(심미옥, 2001; 이미혜, 2016; 최정임, 유 순화, 이성실, 2015) 등도 교직 이탈의도에 영향을 미쳤다. 교사의 교직 이탈이나 이탈의도에 영향을 미치는 교직의 구조적 요인은 교사의 낮은 사회적지위나 경제적지위(심미옥, 2001), 연금개혁(김성기, 황준성, 2012; 심미옥, 2001; 이미혜, 2016; 최정임, 유순화, 이성실, 2015), 승진의 어려 움(심미옥, 2001)이 있다. 직업환경 요인으로는 교육과정 변화나 교원평 가 도입과 같은 교육환경의 변화로 인한 부담(심미옥, 2001; 이미혜, 2016), 교권추락(이미혜, 2016; 심미옥, 2001), 고경력(고령) 교사 기피 경 향(이미혜, 2016; 심미옥, 2001), 불편하거나 침체된 학교의 문화(이미혜, 2016; 심미옥, 2001), 학부모, 동료교사, 관리자와의 관계(최정임, 유순화, 이성실, 2015; 이미혜, 2016; 김성기, 황준성, 2012; 심미옥, 2001), 조직몰 입(옥장흠, 2009), 교사 1인당 학생 수, 교·사대 출신 교원 비율, 기간제 교사 비율, 의료기관 병상 수, 사설학원 수, 문화시설 수, 재정자립도, 교 원복지비, 교원역량강화지원비, 학교 시설여건개선비(정설미 외, 2021)가 교직 이탈(의도)에 영향을 미치는 원인으로 제시되었다. 직무내용 요인으 로는 직무스트레스(김지혜, 변수용, 전재은, 2020; 옥장흠, 2009), 직무만 족(김지혜, 변수용, 전재은, 2020; 옥장흠, 2009; 하제현, 최원석, 2015), 생활지도 등 학생지도의 어려움(김성기, 황준성, 2012; 심미옥, 2001; 이 미혜, 2016; 최정임, 유순화, 이성실, 2015), 과도한 업무(이미혜, 2016; 심 미옥, 2001)가 교직 이탈(의도)에 영향을 미치는 것으로 보고되었다.

상술한 연구들은 국내 교사들의 교직 이탈(의도)에 영향을 미치는 원인을 밝힌 선도적인 연구로서 교사정책에 유용한 정보를 제공하지만 몇가지 한계가 있다. 먼저 연구대상(참여자) 측면에서 퇴직 교사나 실제 퇴직 현황을 대상으로 한 기존의 연구(최정임, 유순화, 이성실, 2015; 이미혜, 2016; 정설미 외, 2021)는 소수의 교직 이탈 현상을 설명하는 데는 탁월하지만 교직 이탈의도를 가진 채 교직에 남아있는 교사들을 이해하는 데는

제한이 있다. 현직 교사를 대상으로 교직 이탈의도나 이탈 가능성의 원인을 파악한 연구의 경우, 김지혜, 변수용, 전재은(2020)의 연구를 제외하고는 대표성이 있는 표본을 활용하지 않아 연구결과를 일반화하기 한계가 있다(김성기, 황준성, 2012; 심미옥, 2001; 옥장흠, 2009; 최정임, 유순화, 이성실, 2015). 이에 본 연구는 교직 이탈의도를 가진 교사가 포함된 대규모 자료를 활용함으로써 국내 교사들의 교직 이탈의도 현황을 파악하고 이에 대한 관심을 환기하고자 하였다.

다음으로 연구내용 측면에서 교직 이탈의도를 예측하는 요인으로 주로 직무와 관련된 제한된 변인을 다룬 선행연구(옥장흠, 2009; 하제현, 최원석, 2015)는 다양한 요인들이 복합적으로 작용하여 발생하는 교직이탈의도를 설명하기에는 다소 한계를 가진다. 이에 본 연구는 개인적요인, 조직구조적 요인, 직업환경 요인, 직무내용 요인을 종합적으로 고려해 분석에 활용하고자 하였다.

마지막으로 연구방법 측면에서 기존의 연구(김성기, 황준성, 2012; 김지혜, 변수용, 전재은, 2020; 심미옥, 2001; 옥장흠, 2009; 정설미 외, 2021; 하제현, 최원석, 2015)는 대부분 양적연구방법을 활용해 교직 이탈이나 이탈의도에 대한 심층적인 이해를 추구하는 데 부족한 점이 있다. 교직을 바라보는 교사의 인식은 시대의 정치, 경제, 사회 및 교육 등의변동과 교직을 바라보는 자의 주관성이 복합적으로 작용하여 성립(임종철, 1999)되기 때문에 교직 이탈의도에 영향을 미치는 요인과 관련 경험역시 매우 복합적인 맥락을 반영할 것이다. 그러나 양적연구만으로는 이러한 맥락을 파악하기 쉽지 않다. 이에 본 연구는 대표성 있는 표본을 갖춘 양적자료와 교사들의 구체적 경험을 드러낼 수 있는 질적자료를 함께 활용하는 통합연구방법을 통해 연구를 진행하고자 하였다.

제 3 장 연구방법

제 1 절 통합연구방법

통합연구방법(integrated research method)11)은 양적자료와 질적자료를 모두 수집 · 분석하고 둘을 통합한 해석을 이끌어냄으로써 두 자료의 장 점을 살려 연구문제를 이해하는 방법이다(Creswell, 2015). 통합연구방법 은 종래의 양적연구와 질적연구 외에 제 3의 연구방법 패러다임으로 부 상하고 있다(이현철, 김영천, 김경식, 2013). 양적연구방법은 충분한 규모 의 자료를 통해 연구결과를 일반화할 수 있다는 장점이 있지만 연구참여 가 속한 상황적 맥락과 현상에 대한 심도 있는 이해를 도모하는 데 한계 가 있다(Johnson & Onwuegbuzie, 2004). 질적연구방법은 연구대상자가 속 한 맥락과 상황에 대한 풍부한 이해와 심층적 분석에는 유리하지만 생성 된 지식에 대한 일반화가 어렵고, 연구자의 편견에 의해 영향을 받을 수 있다는 단점이 있다(Johnson & Onwuegbuzie, 2004). 이에 반해 통합연구 방법은 양적연구방법과 질적연구방법 중 하나를 고수하기보다는 양자의 강점을 활용하는 실용주의적 입장을 취함으로써(Creswell & Clark, 2007; Tashakkori & Teddlie, 2003) 단편적인 방법만으로는 해결하기 어려운 연 구 현상과 대상에 대한 세밀한 증거를 제공하고, 심층적인 해석을 도출하 는 데 기여한다(Greene, Caracelli & Graham, 1989; Greene, 2007/2011).

통합연구방법의 모형은 양적연구방법과 질적연구방법 간 실행 순서와 비중, 양적자료와 질적자료의 통합 방식, 통합의 목적에 따라 삼각화 설

¹¹⁾ 통합연구방법(integrated research method)은 학자에 따라 혼합방법연구(mixed method research), 종합(synthesis), 양적·질적연구(quantitative and qualitative methods) 등 다양한 용어로 지칭되기도 한다(박선형, 2010; Creswell & Clark, 2007; Creswell, 2014). 본 연구에서는 양적·질적 접근 모두를 활용하는 방법의 핵심 개념이자 궁극적 지향점이 '통합(integration)'이라는 점(Tashakkori & Creswell, 2007; Moran-Ellis et al, 2006)을 고려하여 통합연구방법이라는 명칭을 본문에 사용하였다.

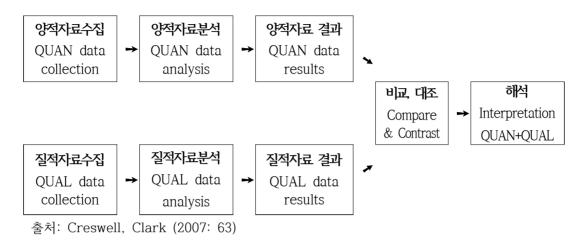
계(triangulation design), 포함 설계(embedded design), 설명 설계 (explanatory design), 탐색 설계(exploratory design) 모형으로 분류할 수 있다(Creswell & Clark, 2007). 삼각화 설계는 양적자료와 질적자료의 비중을 같이 두고, 두 자료를 동시에 수집하고 분석하는 방식이다. 포함 설계는 1차 질문에 대한 양적 또는 질적자료를 수집하되 또 다른 유형의 자료가전반적인 설계에 내재된 방식이다. 설명 설계와 탐색 설계는 양 방법을 순차적으로 활용하는 방식이다. 설명 설계는 양적자료 이후 질적자료를 활용하는 설계로 양적연구를 주된 방법으로 하는 반면, 탐색 설계는 질적자료 이후 양적자료를 활용하는 설계로 질적연구를 주된 방법으로 한다.

교직에 나타나는 교직 이탈의도 현황을 파악하고 이에 대한 관심을 환기하기 위해서는 설득력 있는 양적자료가 필요하며, 복합적으로 발생하는 교직 이탈의도의 원인이 작용하는 상황과 맥락을 파악하기 위해서는 질적자료가 요구된다. 이에 통합연구방법을 활용한다면 교사의 교직이탈의도에 대한 심층적인 이해가 가능할 것으로 판단되므로 본 연구는 앞서 제시한 통합연구방법 모형 중 삼각화 설계를 통해 연구문제에 대한 깊이 있는 이해를 도모하고자 한다.

제 2 절 연구설계

1. 연구의 절차

본 연구는 연구문제를 해결하기 위해 [그림 3-1]에 제시된 바와 같이 삼각화 설계의 과정을 따른다. 양적자료와 질적자료의 수집·분석을 동 시에 별도로 진행하고, 각 자료를 통해 얻은 결과를 동등한 비중을 두고 비교·대조한 후 통합하여 최종 해석하는 과정이다(Creswell & Clark, 2007). 이 절차를 통해 양적자료와 질적자료 각각이 가지는 한계를 상호 보완하여 풍부한 해석을 얻을 수 있다(Creswell, 2009).



[그림 3-1] 삼각화 설계 모형

본 연구의 양적연구는 TALIS 2018 한국 초등교원 데이터를 활용해 이루어졌다. 구체적으로 교직 이탈의도를 가진 초등교사의 현황과 특성을 파악하고자 기술통계를 확인하였고, 초등교사의 교직 이탈의도에 유의한 영향을 주는 변인을 확인하고자 로지스틱 회귀분석을 시행하였다. 본 연구의 질적연구는 교사들이 교직 이탈을 고려하는 이유와 상황을 구체적으로 이해하고자 교직 이탈의도를 가진 교사를 심층면담하는 방식으로이루어졌다. 양적연구와 질적연구 모두 교사의 연령대(20대, 30대, 40대, 50대)를 나눠 분석을 진행하였는데, 이는 연령에 따라 고용관계에 대한선호와 동기부여 요소가 차별된다는 사실(Finegold, Mohrman & Spreizer, 2002; Sparrow, 1996)을 반영한 것이다.

대규모의 양적자료를 통해 분석한 결과는 교직 이탈의도를 가진 교사의 현황을 파악할 수 있다는 점에서 이탈 예방을 위한 적극적인 조치의 필요성을 확인하는 데 도움이 된다. 또한, 교직 이탈의도를 가진 교사의 특성과 교직 이탈의도 결정요인을 확인함으로써 교직 이탈의도에 영향을 미치는 원인에 대한 거시적인 경향을 파악하고, 교직 이탈의도 관리에 시사점을 얻을 수 있을 것이다. 질적자료를 통해 분석한 결과는 교직 이탈의도가 형성되는 구체적인 맥락과 상황에 대한 설명을 제공함으로써 교사들이 교직에 애착을 가진 채 근속할 수 있는 방안을 도출할 수 있을

것이다. 본 연구는 각 연구방법이 갖는 장점을 살려 응집력 있는 결론을 도출하기 위해 독립적으로 수행되고 분석된 양적연구의 결과와 질적연구의 결과를 동등한 비중으로 관련 맺고 비교하였다. 이후 각 결과를 상호 보완적으로 통합하여 연구 질문에 대한 답을 제시하고 종합적인 해석을 도출하였다. 상술한 연구의 전반적인 설계와 절차는 [그림 3-2]와 같다.

	연구문제	연구내용	분석자료	분석방법
양 적 연	1. 교직 이탈의도를 가진 교사의 현황과 특성 확인	 교직 이탈의도가 있는 교사 현황 확인 교직 이탈의도 여부에 따른 교사들의 특성 확인 	TALIS 2018 한국 초등교원 데이터	기술통계
구	2. 교사의 교직 이탈의도 결정요인 분석	• 교사의 교직 이탈의도 결정요인 분석	TALIS 2018 한국 초등교원 데이터	로지스틱 회귀분석
		+		
	연구문제	연구내용	연구참여자	자료수집
질 적 연 구	3. 교사의 교직 이탈의도 형성 경험 이해	 교직 이탈의도가 형성되는 이유 교직 이탈의도가 있음에도 잔류하는 이유 	목적표집을 통해 모집한 연령대별 교직 이탈의도가 있는 교사 (총 8인)	심층면담

분석결과 통합 및 해석

1

주: 교사의 연령대는 20대, 30대, 40대, 50대로 구분하여 연구를 진행함

[그림 3-2] 연구설계에 따른 연구 절차

2. 양적연구

가. 분석자료 및 대상

본 연구의 양적연구 단계는 교직 이탈의도를 가진 초등교사의 현황과 특성을 확인하고, 초등교사의 교직 이탈의도 결정요인을 분석하는 데 관심이 있다. 양적연구에서 분석할 자료는 OECD의 교원 및 교직환경 국제비교조사(Teaching and Learning International Survey, TALIS) 2018의 한국 초등교원(교장, 교사) 데이터이다. TALIS는 학생을 중심으로 수집된 종래의 교육데이터들과 달리 교사와 교장의 인식을 조사한 국제데이터라는점에서 교원 관련 연구에 체계적이고 다각적인 정보를 제공할 수 있다(이동엽 외, 2018: 3-4). OECD에서는 2008년부터 5년을 주기로 TALIS를 시행하고 있는데,한국의 경우 1주기 조사(TALIS 2008)와 2주기 조사(TALIS 2013)는 중학교 교원만을 대상으로 진행하였으나 3주기 조사(TALIS 2018)부터 초등학교 교원까지 대상을 확대하였으므로 초등교원을 대상으로 한연구도 가능해졌다. TALIS의 표집은 집락 표집방법으로 이루어지는데,소속교육청,설립유형,지역의 인구를 고려해 학교를 층화무선표집한 후,해당 학교 내 교사를 무선표집하는 방식이다(허주 외, 2016).

TALIS 2018을 본 연구의 양적 분석자료로 활용함으로써 얻을 수 있는 의의는 다음과 같다. 첫째, OECD에서 제공하는 TALIS 2018 데이터셋 기준, 전국 182개 초등학교, 총 3,207명의 초등교사가 참여한 대규모 데이터로, 분석 집단의 대표성을 띠고 있다고 간주할 수 있어 초등학교 교사를 대상으로 한 본 연구에 적합한 자료이다. 둘째, TALIS 2018은 교원정책의 주요 이슈인 우수교사의 유지(retaining)를 초점 중 하나로 두고 (OECD, 2019b: 35) 진행되었으므로 본 연구에 가용한 여러 변수를 제공할 수 있다. 따라서 본 연구는 TALIS 2018 한국 초등교원의 응답이 초등교사의 교직 이탈의도 현황과 특성을 확인하고, 교직 이탈의도에 영향을 미치는 원인에 대한 정보를 제공하기에 적절한 자료라고 판단하였다.

본 연구는 분석대상으로 정규직 교사의 응답만을 활용하였는데 기간제 교사는 대체로 정년을 보장받는 정규직 교사와 달리 계약에 따른 근로기간이 제한적이라는 점, 정규직 교사와 비교하여 교직 이탈의도의 예측요인이 다른 양상을 나타낸다는 점(김지혜, 변수용, 전재은, 2020)을 고려한것이다. 또한, 정년퇴직까지 남은 기간이 5년 미만인 60대 교사의 응답은제외하였는데, 본 연구에서 교직 이직의도를 향후 5년 이내 교직을 떠나려는 의향으로 판단한다는 점에서 정년퇴직을 5년 이하로 앞둔 교사의응답은 비자발적 이탈이 전제되어 있을 수 있기 때문이다. 주요 변수에가운데 결측치가 있는 응답 역시 제외하였다. 전술한 기준에 따라 결과적으로 157개교, 교사 2,595명의 응답이 분석대상으로 활용되었다.

나. 분석변수

1) 종속변수

이직의도와 관련된 이론 및 선행연구에 근거하여 변수를 선정한 바는 〈표 3-1〉과 같다. 종속변수는 교직 이탈의도(tt3g50)로, OECD(2020: 100)에서 제시한 기준에 의거, "선생님께서는 앞으로 얼마나 더 교직에 종사하시기를 바라십니까"라는 질문에 5년 이하로 응답한 경우 교직 이탈의도가 있다고 판단하고, 해당 응답은 1로, 그 외의 응답은 0으로 변환하였다.

2) 독립변수

교직 이탈의도에 영향을 미칠 것으로 예측되는 독립변수는 개인적 요인, 조직구조적 원인, 직업환경 요인, 직무내용 요인으로 구분하였다.

<표 3-1> 연구의 주요 변수

변수 설명			
5년 이하 응답(교직 이탈의도가 있음): 1, 그 외 응답(교직 이탈의도가 없음): 0			
20대, 30대, 40대, 50대의 범주형 변수			
여성: 1, 남성: 0			
석사이상: 1, 학사: 0			
교사로서 근무한 총 연수			
4점 척도, 4문항 평균 4저 처도 3무하 평구			
4점 척도, 3문항 평균			
4점 척도, 1문항			
4점 척도, 1문항			
4점 척도, 4문항			
주당 전체 근무시간 (시간 단위)			
4점 척도, 1문항			
4점 척도, 3문항 평균			
학교의 전체 학생수 / 전체 교사수			
읍면지역(100,000명 이하),			
중소도시(100,001명 ~ 1,000,000명),			
대도시(1,000,001명 이상) 범주형 변수			
1=10% 초과, 0=10% 이하			
4점 척도, 6문항 평균			
4점 척도, 4문항 평균			
4점 척도, 12문항 평균			

주: 교사의 연령대를 나눠 상기 변수를 분석함

가) 개인적 요인

개인적 요인에는 연령대, 성별, 최종학력, 교직경력, 교직선택동기가 포 함된다. 먼저 본 연구는 연령대(tchagegr)별 분석을 위해 교사의 연령을

^{*:} 교장 설문의 응답 활용

20대(30세 미만), 30대(40세 미만), 40대(50세 미만), 50대(60세 미만)의 범 주형 변수로 구분하였다. 성별(tt3g01)의 경우 여성을 1, 남성을 0으로 변 환하였으며, 최종학력(tt3g03)의 경우 석사학위 이상 소지자를 1, 학사학 위 소지자를 0으로 변환해 처리하였다. 교직경력(tt3gllb)은 교사로 근무 한 총 연수를 사용하였다. 교직선택동기는 개인적유용성동기(tt3g07a-d)와 사회적유용성동기(tt3g07e-g)로 구분하여 변수를 설정하였다. "선생님께 서는 교사가 되는데 아래의 내용을 얼마나 고려하셨습니까?" 라는 질문 에서 개인적유용성동기에 해당하는 문항은 "안정적인 경력개발", "안 정된 수입의 보장", "안정된 직업", "개인생활을 할 수 있는 근무여 건(예: 근무시간, 공휴일, 시간제 근무 등)" 4가지이며(Cronbach's alpha=.86), 사회적유용성동기에 해당하는 문항은 "교수-학습을 통한 학 생들의 발전에 기여", "교수-학습을 통한 사회적 소외계층의 삶 개선에 기여", "교수-학습 활동을 통한 사회 기여" 3가지이다(Cronbach's alpha=.88). 각 문항은 4점 척도(1=전혀 고려하지 않음, 2=약간 고려함, 3= 다소 고려함, 4=많이 고려함)로 측정되었으며, 개인적유용성과 사회적유용 성동기 각각에 해당되는 문항의 평균값을 변인으로 산출하였다.

나) 조직구조적 요인

조직구조적 요인에는 임금만족도, 복리후생만족도가 포함된다. 임금만족도(tt3g54a)는 "업무에 대해 받고 있는 급여에 만족한다"는 문항을, 복리후생만족도(tt3g54b)는 "급여와는 별개로, 교직 근무조건(예: 복지, 업무 스케줄)에 대해 만족한다"는 문항을 활용하였다. 각 문항에 동의하는 정도가 4점 척도(1=매우 동의 안 함, 2=동의 안 함, 3=동의함, 4=매우 동의함)로 측정되었으며, 각각에 대한 응답을 변수로 사용하였다.

다) 직업환경 요인

직업환경 요인에는 직업환경만족도, 주당 전체 근무시간, 동료교사와 관계, 관리자 지도성, 학생-교사 비율, 학교 소재지, 취약계층 비율이 해 당된다.12) 현재 근무하고 있는 학교의 근무 환경에 대한 만족도를 의미 (이동엽 외, 2019: 79)하는 직업환경만족도(tt3g53c,e,g,i)는 4점 척도(1=매우 동의하지 않음, 2=동의하지 않음, 3=동의함, 4=매우 동의 함)로 측정된 4 개 문항, "가능하다면 나는 다른 학교로 전근을 가고 싶다(역코딩)", "나는 이 학교에서 일하는 것이 즐겁다", "나는 우리 학교가 근무하기 에 좋은 곳이라고 추천하고 싶다", "이 학교에서의 나의 업무 결과에 만족한다"의 평균값을 산출하여 처리하였다(Cronbach's alpha=.81). 주 당 전체 근무시간(tt3g16)은 "이 학교에서 선생님이 가장 최근 빠짐없이 근무한 일주일 동안, 직무관련 업무에 60분 기준으로 총 몇 시간을 사용 하셨습니까?" 라는 문항에 대한 응답을 활용하였고, 동료교사와의 관계 (tt3g39e)는 4점 척도(1=매우 동의하지 않음, 2=동의하지 않음, 3=동의함, 4=매우 동의 함)로 측정된 1개 문항, "교사들은 서로 믿고 의지할 수 있 다"의 응답 결과를 활용하였다. 관리자의 지도성(tc3g22d-f)은 "지난 12 개월 동안 교장 선생님께서는 이 학교에서 아래의 활동들을 얼마나 자주 하셨는지 응답해 주시기 바랍니다"라는 질문에 대한 교장의 응답 결과 를 활용하였다. 구체적으로 4점 척도(1= '전혀 또는 거의 안 함', 2= '가 끔 함', 3='자주', 4='매우 자주')로 측정된 3개 문항, "새로운 교 수법 개발을 위한 교사들 간의 협력을 지원하는 활동을 하였다", "교사 들이 자신들의 교수법 향상에 대해 책임감을 느끼도록 조치를 취하였 다", "교사들이 학생들의 학습 결과에 대해 책임감을 느끼도록 조치를 취하였다"에 대한 평균이 활용되었다(Cronbach's alpha=.85). 학생-교 사 비율(stratio)은 학교의 전체 재학생 수를 전체 교사 수로 나눈 값이다.

¹²⁾ 한국 초등교사들은 대부분 국공립학교 재직한다. TALIS 2018 한국 초등교원 자료에서도 응답자의 98.78%가 정규직 국공립학교 교사, 0.41%가 정규직 사립학교 교사로 나타난 바, 양자 간 압도적인 수적 차가 나므로 학교설립유형에 대한 변수는 분석모형에 포함하지 않았다.

학교 소재지(tc3g10)는 인구 100,000명 이하를 읍면지역으로, 100,001 명~1,000,000명 미만을 중소도시로, 1,000,001명 이상을 대도시로 변환한 범주형 변수를 사용하였다. 취약계층 비율(tc3g17c)은 거주, 생계, 보건 등의 기초적인 지원이 필요한 가정의 학생 비율로, 10% 이상을 1로, 10% 미만을 0으로 변환하여 처리하였다.

라) 직무내용 요인

직무내용 요인에는 교사라는 직업 자체에 대한 만족도를 의미(이동엽 외, 2019: 79)하는 교직만족도, 직무로 인한 스트레스, 교사로서 부여받은 업무를 수행하기 위해 필요한 여러 능력에 대한 스스로의 판단 또는 신 념을 의미(이동엽 외, 2019: 116)하는 교사효능감이 포함된다. 교직만족도 (tt3g53a,b,d,f,h,j)는 4점 척도(1=매우 동의하지 않음, 2=동의하지 않음, 3= 동의함, 4=매우 동의함)로 측정된 6개 문항, "교직은 단점보다 장점이 훨씬 많다", "다시 선택할 수 있다 해도 나는 교사라는 직업을 택할 것이다", "교사가 되기로 결심했던 것이 후회된다(역코딩)", "다른 직업을 선택하는 것이 더 좋았을지도 모른다(역코딩)", "가르치는 일이 이 사회에서 가치 있는 일로 평가되고 있다고 생각한다", "대체로 나 의 직업에 만족한다"의 평균값을 구해 처리하였다(Cronbach's alpha=.86). 직무스트레스(tt3g51a-d)는 "이 학교에서 교사로 근무하면서 아래 상황들이 어느 정도 발생합니까?"라는 질문에 대해 4점 척도(1=전 혀 발생하지 않음, 2=어느 정도 발생함, 3=상당한 정도로 발생함, 4=아주 많이 발생함)로 측정된 4개 문항, "업무에 대한 스트레스를 받는다", "개인 생활을 위한 시간이 있다(역코딩)", "나의 업무는 정신 건강에 부정적인 영향을 끼친다", "나의 업무는 육체 건강에 부정적인 영향을 끼친다"의 평균값을 활용하여 산출하였다(Cronbach's alpha=.75). 교 사효능감(tt3g34a-l)은 "선생님은 학생들을 가르치는 데 있어 다음의 행 동들을 어느 정도 하실 수 있습니까?"라는 질문에 대한 12가지 문항의 응답 평균값을 변수로 처리하였다(Cronbach's alpha=.94). 12가지 문항

은 "교실에서 방해되는 행동을 통제하기", "학생들의 행동에 대한 기대를 명확히하기", "학생들이 학급규칙을 따르도록 만들기", "방해가 되거나 시끄러운 학생을 진정시키기", "학생들을 위해 좋은 문제만들기", "다양한 평가 전략을 사용한다", "학생들이 잘 이해하지못할 때 다른 방식으로 설명해준다", "수업 시간에 다양한 교수 전략을 사용한다", "학생들에게 학업을 잘 해내고 있다는 믿음 주기", "학생들이 배움을 가치있게 여기도록 돕기", "학업에 관심없는 학생들에게 동기 부여하기", "학생들이 비판적으로 사고할 수 있도록 돕기"이며, 각 문항은 4점 척도(1=할 수 있음, 2=조금 할 수 있음, 3=꽤잘할 수 있음, 4=매우 잘할 수 있음)로 측정되었다.

다. 분석방법

본 연구는 교직 이탈의도를 가진 교사의 현황 및 특성, 교사의 교직 이탈의도 결정요인을 알아보기 위해 첫 번째 연구문제와 두 번째 연구문 제를 설정하고, 양적인 방법을 통해 확인하였다.

첫 번째 연구문제와 두 번째 연구문제의 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 첫 번째 연구문제, 교직 이탈의도를 가진 교사의 현황 및 특성은 기술통계를 통해 확인한다. 기술통계를 통해 교직 이탈의도가 있는 국내 초등교사의 비율은 어느 정도인지, 교직 이탈의도 여부에 따라 연령대별 초등교사의 특성은 어떠한지 살펴본다.

두 번째 연구문제, 교사의 교직 이탈의도 결정요인 분석은 종속변수인 교직 이탈의도 여부가 이분변수임에 따라 로지스틱 회귀분석을 통해 확인한다. 독립변수와 종속변수와의 관계를 선형적이라 가정하는 선형회귀분석은 본 연구와 같이 종속변수가 이분형 변수인 경우(교직 이탈의도가 있음=1, 교직 이탈의도가 없음=0)를 다루는 데는 한계가 있다(이용준, 박근애, 김성준, 2006). 오차의 분포가 이분형이 되고, 오차항의 조건부 분산이동일하지 않아 선형회귀분석에서 요구되는 정규분포와 등분산성 가정을

위배하기 때문이다(최윤미, 길혜지, 2012). 또한 이분형 종속변수에 선형회 귀분석을 적용할 경우 예측값이 1보다 크거나 0보다 작은 값이 도출되기 도 하고, 독립변수의 효과크기가 과소추정될 수도 있다(Pedhazur, 1997). 반면, 종속변수와 독립변수 간의 관계를 비선형이라 가정하는 로지스틱 회귀분석을 적용한다면 이분형 종속변수와 독립변수 간의 관련성을 통계 적으로 추정할 수 있다. 로지스틱 회귀분석의 기본함수는 식 (1)과 같다.

식 (1)
$$P = \frac{\exp\left[f(x_{i},\beta_{i})\right]}{1 + \exp\left[f(x_{i},\beta_{i})\right]} = \frac{\exp\left[\beta_{0} + \sum \beta_{i}x_{i}\right]}{1 + \exp\left[\beta_{0} + \sum \beta_{i}x_{i}\right]}$$

$$P(y = 1|x_{1}, \cdots, x_{i}) \colon \text{ 교직 이탈의도가 있을 확률}$$

$$x_{i} \colon \text{독립변수}$$

$$\beta_{0} \colon \text{ 상수}$$

$$\beta_{i} \colon \text{ 교직 이탈의도에 영향을 미치는 정도를 추정한 회귀계수}$$

비선형인 (1)의 식은 로지스틱 변형(Logistic transformation)을 통해 식 (2)의 선형식으로 나타낼 수 있으며, $\ln\left[\frac{P}{1-P}\right]$ 은 교직 이탈의도 여부에 대한 로짓이다.

식 (2)
$$\ln P = \ln \frac{\exp \left[\beta_0 + \sum \beta_i x_i\right]}{1 + \exp \left[\beta_0 + \sum \beta_i x_i\right]} = \ln \left[\frac{P}{1 - P}\right]$$
$$= \beta_0 + \sum \beta_i x_i$$
$$= \beta_0 + \sum \beta_i x_i$$

로지스틱 회귀분석에서 각각의 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력은 승산비(odds-ratio)를 통해 설명되는데, 승산(odds)이란 사건이 발생하지 않을 확률(1-P)에 대한 사건이 발생할 확률(P)의 비율을 의미하고, 승산비는 0집단의 승산에 대한 1집단의 승산의 비율을 의미한다. 본 연구에서 승산은 교직 이탈의도가 없을 확률(1-P)에 대한 교직 이탈의도가 있

을 확률(P)의 비율을 의미하고, 승산비는 교직 이탈의도가 없는 교사집단의 승산에 대한 교직 이탈의도가 있는 교사집단의 승산이다.

한편, 분석자료인 TALIS 2018이 학교 수준과 교사 수준으로 구분된 다층 구조로 표집되었다는 점을 참고한다면 다층모형을 적용하는 것이 적합하다. 그러나 연령대를 구분하여 분석할 경우 학교별 교사 수가 적어지게 되므로¹³⁾ 교사가 소속 학교를 대표한다고 보기에는 무리가 있어 본 연구에서는 일정 수 이상의 집단크기를 요구하는 다층모형(Bliese, 1998)을 적용하지는 않았다. 대신 다층구조의 자료를 활용함으로써 발생할 수 있는 표준편차 추정 시 편의 문제를 낮추고자 클러스터 강건 표준오차(cluster-robust standard error)를 적용하였다(김지혜, 변수용, 전재은, 2020). 로지스틱 회귀분석에 앞서 독립변수 간에 상관을 살펴본 결과, 임금만족도와 복리후생만족도, 교직만족도와 직무스트레스 간의 상관계수가 각각 .41과 -.40으로 가장 높게 나타났으나 독립변수 사이 다중공선성 문제의 소지가 될 만큼의 상관성은 없는 것으로 확인되었다(Midi, Sarkar & Rana, 2010).

TALIS 2018은 주어진 데이터가 모집단의 대표성을 확보하도록 가중치를 제공하는데(OECD, 2019c: 58) 본 연구는 분석대상이 교사라는 점을 반영하여 교사 최종 가중치(final teacher weights)를 적용해 분석결과를 도출하였다. 상술한 분석은 STATA 17.0 프로그램을 사용하여 수행되었다.

3. 질적연구

가. 심층면담

본 연구의 질적연구 단계는 교사들의 교직 이탈의도가 형성되는 경험을 탐색하는 데 관심이 있다. 교사들의 교직 이탈의도가 형성되는 경험

^{13) 20}대 교사의 경우 136개교, 374명이 분석되어 학교당 평균 교사 수가 2.75명, 50 대 교사의 경우 135개교, 486명이 분석되어 학교당 평균 교사 수가 3.6명으로 소속 학교에 대한 대표성이 미흡하다고 볼 수 있다.

에 대한 깊이 있는 해석을 이끌어내기 위해서는 심층면담이 적합하다고 판단하여 일대일 심층면담으로 질적연구를 진행하였다.

심층면담은 면담참여자의 삶과 경험, 상황을 그들의 언어와 관점으로 이해하고자(김영천, 2016: 294) 연구주제를 중심으로 면담자와 면담참여자가 깊이 있는 대화를 나누면서 자료를 수집하는 방식이다(전영국, 2017). 대화는 개인의 고유한 경험을 뚜렷이 드러낼 수 있는 강력한 도구이므로 질적연구에서 심층면담은 가장 중요한 방법으로 평가된다(김영천, 정상원, 조재성, 2019: 168).

심층면담의 장점은 다음과 같다. 첫째, 사회현상 및 인간의 행위를 총체적이고 맥락적으로 이해하는 데 기여한다(김영천, 2016: 294). 사회현상과 인간의 행위는 가시적으로 드러나는 것 이면에 심층적인 의미를 포함하고 있어 표면적으로 드러나는 현상이나 행위만을 기록하는 것은 그에 대한 단편적인 이해를 제공하는 것에 불과하다. 심층면담은 대화를 통해연구자가 직접 관찰할 수 없는 사회현상의 맥락과 행위자들의 사고, 실천, 가치관을 파악하는 것을 가능케 하여 현상의 원인을 심층적으로 이해하고 그 속의 삶의 세계를 이해하는 데 유용하다. 둘째, 인간의 경험뿐 아니라감정을 이해하는 데 유용하다(Lamont & Swidler, 2014). 심층면담은 타인의 경험과 그 경험으로부터 생성되는 의미를 파악하는 데 효과적이므로 (Van Manen, 1990: 김영천, 2016: 294에서 재인용) 심층면담을 통해 관찰하려는 상황에 대한 폭넓은 견해를 얻을 수 있다.

나. 연구참여자

질적연구는 특정 상황과 맥락에서 나타난 현상을 충실히 이해하는 것에 목적이 있다. 따라서 특정 상황에서의 연구목적을 달성하거나 연구문제를 밝히는 데 필요한 자료를 제공할 수 있는 최적화된 연구참여자를 선정하는 것이 중요하다(박도순 외, 2020: 75). 최적화된 연구참여자를 선정하기 위해 고려되는 두 가지 원리는 '적절성'과 '충분성'이다

(Strauss & Corbin, 1990). 적절성은 연구문제와 관련해 가장 적합한 정보를 제공할 수 있는 대상을 선정하는 것이며, 충분성은 연구현상과 관련해 충분하고 풍부한 설명을 획득할 때까지 자료를 수집하는 것을 의미한다.

본 연구는 적절성을 확보하고자 다음과 같은 기준에 의해 목적표집 (purposeful sampling)을 시행하였다. 면담참여자 선정 기준은 1) 현재 초등학교에서 근무 중인 2) 정규직 초등교사 중 3) 교직 이탈의도가 있는 이들로, 교직 이탈의도 유무는 본 연구가 제시한 조작적 정의에 따라 "선생님께서는 앞으로 얼마나 더 교직에 종사하시기를 바라십니까"라는 질문에 대한 응답을 기준(5년 이하=교직 이탈의도 있음, 5년 초과=교직 이탈의도 없음)으로 판단하였다. 따라서 연구가 진행되는 2021학년도 2학기에 정년이 5년 이상 남은 4) 주민등록번호 상 출생년월이 1964년 9월 이후인 교사를 면담참여자로 선정하였는데, 정년퇴직이 5년 미만인 이전 출생자의 응답은 비자발적 이탈이 전제되어 있을 수 있기 때문이다. 면담참여자 제외 기준은 1) 비정규직 교사, 2) 교사와는 다른 업무를 수행하는 관리자, 연구사, 연구관, 장학사, 장학관, 3) 2021학년도 2학기 초등학교에 재직 중이지 않은 교사, 4) 교직 이탈의도가 없는 교사, 5) 주민등록번호 상 출생년월이 1964년 9월 이전인 교사로, 상술한 기준 중 하나라도 해당하는 경우 면담참여자 선정 시 제외하였다.

현직 정규직 초등교사 중 교직 이탈의도 여부와 출생 시기를 고려하여 연구참여자를 모집하고 선정하기 위해 2021년 9월 23일부터 3주 간초등교사 인터넷 커뮤니티에 모집문건 및 구글폼(Google form)을 게재하였다. 구글폼을 통한 설문은 적합한 면담참여자를 선별할 수 있는 질문, 응답자 배경에 대한 질문, 면담참여자로 선정 시 연락을 취할 수 있는 연락처를 묻는 질문으로 구성되었는데, 교직 이탈의도를 판단하는 기준 (향후 5년 이내 교직을 떠나려는 의향)은 공개하지 않았다. 이를 미리 공개할 경우 교사의 응답에 영향을 미칠 수 있음을 고려한 것이다. 3주 간이 모집기간 중 설문 응답자는 141명이었고, 이 중 교직 이탈의도가 있는 것으로 나타난 교사는 42명(응답자의 약 30%)이었다. 연락처를 남김으로써 면담참여 의사를 밝힌 교사 중 교직 이탈의도가 있는 연령대별

(20대, 30대, 40대, 50대) 교사에게 연락(전화나 문자)을 취하여 다시 한 번 연구 참여 의사가 있는지 확인하고 면담참여자로 선정하였다. 연구참여자로서 선정기준에 부합하는 교사가 다수였기 때문에 응답 일자가 빠르면서 연령대별(20대, 30대, 40대, 50대)로 가장 평균적인 응답에 가까운경향을 보이는 응답자에게 우선적으로 연락을 취하였다.

충분성은 면담참여자들로부터 더이상 새로운 내용이 드러나지 않을 때까지 면담을 진행함으로써 확보하였다. 질적연구에서 표집의 수를 선정하는 이상적인 기준은 더이상 새로운 내용이 수집되지 않을 때 자료수집을 멈추는 것이기 때문이다(유기웅, 정종원, 김영석, 김한별, 2018: 250). 이에본 연구는 본격적인 면담을 진행하기 앞서 연령대별 각 교사 1인을 대상으로 교직 이탈의도 형성 경험을 묻는 예비면담을 시행하였고, 본 면담에서 이론적 포화에 달했다고 판단된 시점에 새로운 자료수집을 멈추었다. 그 결과 연령대별 2명, 총 8명의 교사가 면담참여자로 선정되었다. 면담참여자와의 면담은 일대일로 약 2시간가량 진행함으로써 충분한 면담이이루어지도록 하였다. 구체적인 면담참여자의 정보는 〈표 3-2〉와 같다.

<표 3-2> 면담참여자 정보

연령대	참여자	성별	교직경력* 향후 교직에 종사하고 싶은 기간		근무지역
201]	20대 교사 A	남	6년	2년	경북
20대	20대 교사 B	여	2년	5년	경기
30대	30대 교사 A	여	8년	2년	경기
	30대 교사 B	여	7년	2년	서울
40대 교사 A		여	23년	1년 미만	경기
40대	40대 교사 B	남	16년	1년 미만	충청
50대	50대 교사 A	여	30년	5년	경기
	50대 교사 B	여	33년	1-2년	서울

^{*: 2021}년 9월 기준

다. 자료수집

본 연구의 자료수집은 모집을 통해 선정된 면담참여자를 대상으로 2021년 10월 동안 수행되었다. 면담 시간과 장소는 면담참여자의 희망을 고려하여 선정하였고, 면담 방식 역시 면담참여자의 편의에 따라 전화통 화, 비대면 화상회의, 대면 등으로 선정되었다. 면담 수행 며칠 전 면담 참여자에게 연구에 대한 이해를 돕는 설명서와 〈표 3-3〉과 같이 교직 이 탈의도 형성 경험에 관한 내용을 담은 반구조화된 사전 면담 질문지를 보내 면담의 흐름을 대략적으로 안내하였다. 면담은 사전질문지의 내용 을 골자로 면담참여자들이 편안한 분위기에서 자유롭고 솔직하게 개인의 경험을 이야기할 수 있도록 진행되었다. 면담참여자들의 발화에서 질문 이 생기거나 추가적인 내용이 필요할 경우 참여자들에게 정확한 묘사를 요청하거나 질문을 하여 진솔하고 깊이 있는 정보를 얻고자 하였다. 연 구참여자의 동의하에 면담 내용을 녹음 또는 녹화(화상회의 시)하였으며, 동시에 현장 노트를 작성하여 발화의 핵심, 면담참여자의 반언어적ㆍ비 언어적 표현, 발화의 분위기나 특징 등을 기록하였다. 면담 내용의 누락 을 방지하기 위해 녹음(녹화)된 자료는 인터뷰 직후 전사하고, 현장 노트 를 바탕으로 전사기록지를 보완하여 면담 내용의 정확성과 생생함을 살 리고자 노력하였다.

<표 3-3> 반구조화된 심층면담 질문

문항	질문
1	자발적으로 정년 전 교직을 그만두고 싶다는 생각(즉, 교직 이탈의도)이
1	발생하신 이유는 무엇입니까?
	교직 이탈의도에 영향을 미치는 경험들을 하면서 교사로서 선생님의 삶에
2	대해 어떠한 생각과 기분이 들었습니까?
3	선생님께서는 이탈 고민 후, 어떠한 결정(이탈, 잔류)을 내린 상태입니까?
	그 이유는 무엇입니까?

라. 자료분석

면담 자료분석은 전사기록지를 중심으로, 현장 노트를 보완적으로 사용하여 이루어졌다. 면담 자료는 반복적 비교분석법(constant comparative method)에 따라 분석되었다. 반복적 비교분석법은 수집된 질적자료를 반복적으로 비교하며 자료 내에서 공통적으로 드러나는 범주와 속성들을 탐색, 도출하는 방법이다. 다양한 질적자료에 적용되기 적합하고, 활용이 용이하다는 장점이 있어 질적연구의 분석방법으로 널리 활용된다(유기웅 외, 2018: 324).

분석 절차는 개방 코딩, 범주화, 범주 확인의 3단계로 구성된다. 먼저, 개방코딩 단계는 수집된 자료를 반복적으로 읽으면서 연구문제(교직 이탈의도 형성 경험)와 관련해 의미가 있다고 판단되는 발화에 표시하여 분류하는 것으로 이루어졌다. 분류 시 내용의 핵심을 잘 표현할 수 있는 단어나 어구를 부여해 라벨링하였고, 분류된 발화에서 떠오르는 아이디어가 있으면 함께 기록해두었다. 범주화 단계는 개방 코딩에서 분류된 자료를 지속적으로 비교하고, 함축된 의미를 포착하여 공통점, 차이점, 위계 관계를 파악하는 것으로 이루어졌다. 자료 간 관계에 따라 범주를 구분하고, 각 범주의 의미를 잘 드러내는 범주 이름을 설정하였다. 범주확인 단계는 적절한 내용이 발췌되었는지, 범주가 잘 구성되었는지를 원자료를 확인하며 점검하는 것으로 이루어졌다. 반복적인 범주 확인과 수정, 보완을 통해 분석된 내용이 연구의 목적과 문제를 뚜렷하게 드러낼수 있도록 하였다.

마. 신뢰성 및 타당성 확보

면담 자료에 대한 신뢰성과 해석에 대한 타당성을 확보하는 것은 심 층면담으로 얻어진 자료를 분석하고 해석하는 데 있어 중요한 이슈이다 (전영국, 2017). 질적연구와 양적연구는 다른 세계관과 인식론을 바탕에

두고 전개되므로 질적연구에서 추구하는 신뢰성과 타당성은 양적연구에서 적용되는 신뢰도, 타당도와는 다른 관점에서 논의될 필요가 있다 (Merriam, 2009, 유기웅 외, 2018: 390에서 재인용). 질적연구에서 신뢰성은 수집된 동일한 자료를 두고 일관성 있는 결과를 찾을 수 있는가를 의미하고, 타당성은 연구자가 기술한 연구결과가 얼마나 정확한지를 파악하려는 정도를 의미한다(Creswell, 2010; Merriam, 2009: 유기웅 외, 2018: 393, 400에서 재인용).

질적연구의 타당성과 신뢰성을 향상할 수 있는 몇 가지 전략 중 본 연구에서는 동료 연구자의 비평(peer examination), 연구참여자에 의한 확인 (member check)을 활용하였다. 동료 연구자의 비평은 1인 연구자가 행할수 있는 방법적, 해석적, 절차적 오류를 줄이고자 연구주제, 배경, 관련지식에 식견이 깊은 동료 연구자를 초청하여 연구 분석자료와 연구결과에 대한 검토를 요청하는 과정이다(김영천, 2016: 599). 본 연구는 교육학교수 1인에게 분석된 면담 자료와 결과에 대한 검토를 받음으로써 연구결과의 타당성과 신뢰성을 제고하였다. 연구참여자에 의한 확인은 연구참여자와 면담 사본, 연구결과의 초안을 공유함으로써 연구자가 연구참여자의 생각을 정확히 묘사했는지 확인하는 과정이다(Glesne, 2016/2017: 88). 본 연구는 면담참여자에게 면담 기록과 연구결과를 공유하여 응답의 진실성이 있는지, 연구자가 왜곡된 해석이나 누락 또는 임의로 추가된 사항을 발생시키지 않았는지, 연구결과가 참여자의 의사를 제대로 나타내고 있는지를 확인함으로써 연구의 타당성과 신뢰성을 추구하였다.

바. 연구윤리 확보

본 연구는 연구의 윤리적 수행을 위해 연구내용과 방법에 대한 서울 대학교 생명윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인(승인번호: IRB No. 2109/001-013)을 받은 후 연구를 진행하였다. 면담 진행에 앞서 면담참여자들에게 연구의 목적을 설명하고 서면 동의를 받았으며, 면담 참여자는 언제든지 자발적으로 연구 참여를 철회할 수 있고, 연구자는 면담참여자의 익명성과 비밀을 보장할 것을 설명하였다. 또한, 수집된 자료는 연구목적으로만 사용될 것을 약속하였다.

면담참여자의 동의를 얻어 녹화·녹음된 자료는 전사기록지 작성 후 즉시 파기하였으며, 수집된 연구자료(전사기록지, 분석된 데이터 파일 등)는 개인 신상정보를 유추할 수 있는 내용을 삭제하고, 각 참여자들에게 식별번호를 부여하여 처리한 후 암호를 걸어 연구자의 개인 컴퓨터에 보관하였다. 면담 진행에 앞서 받은 동의서는 연구자의 연구실 내 잠금 장치가 있는 서랍에 보관되어 보관 기간(연구 종료 후 3년)이 종료되면 파기될 것이다.

제 4 장 연구결과

제 1 절 교직 이탈의도를 가진 교사 현황과 특성 확인

1. 교직 이탈의도를 가진 교사 현황

교직 이탈의도를 가진 국내 초등교사의 현황 및 TALIS 2018에 참여한 국내 초등교사의 특성을 확인하기 위해 분석에 활용된 변수들의 기술통계를 연령대별로 분석한 결과는 〈표 4-1〉과 같다. 교직 이탈의도, 성별이나최종 학위, 취약계층 비율과 같은 이분형 변인의 평균은 전체 사례 수 중1로 코딩된 사례 수의 비율을 뜻한다.

<표 4-1> 연령대별 교사 특성

		연형	병대			저귀	
	20대	30대	40대	50대	전체		
변수	M	M	M	M	M	Min	Max
종속 변수							
교직 이탈의도	0.06	0.02	0.03	0.55	0.13	0	1
파격 이탈러포	(0.24)	(0.15)	(0.18)	(0.50)	(0.33)		
독립변수	•				,		
개인적 요인							
성별(여성)	0.77	0.68	0.79	0.88	0.77	0	1
	(0.42)	(0.47)	(0.41)	(0.32)	(0.42)		
최종학력(석사이상)	0.06	0.27	0.46	0.39	0.32	0	1
	(0.23)	(0.44)	(0.50)	(0.49)	(0.47)		
교직경력	3.33	9.26	17.82	28.54	14.67	0	41
	(1.67)	(3.81)	(4.39)	(6.11)	(9.30)		
사회적유용성동기	3.03	3.16	3.16	3.28	3.16	1	4
	(0.77)	(0.74)	(0.72)	(0.66)	(0.73)		
개인적유용성동기	3.35	3.41	3.36	3.31	3.37	1	4
	(0.62)	(0.65)	(0.66)	(0.69)	(0.66)		

변수 M M M M M M M M M M M M M M M M M M M			연리	 경대			1 -m	
장각주석 요인 임금만족도 (2.17 2.24 2.56 2.72 2.42 1 4 (0.76) (0.81) (0.77) (0.74) (0.80) 복리후생만족도 (2.89 2.72 2.59 2.65 2.70 1 4 (0.72) (0.83) (0.78) (0.78) (0.80) 지입환경 요인 직업환경 마존도 (2.79 2.94 2.91 3.04 2.93 1 4 (0.66) (0.66) (0.67) (0.64) (0.62) (0.65) 주당 전체 근무시간 (17.89) (17.17) (15.87) (16.24) (16.75) 동료교사와의 관계 (3.25 3.33 3.37 3.42 3.35 1 4 (0.65) (0.65) (0.65) (0.62) (0.65) 관리자의 지도성 (2.86 2.85 2.84 2.87 2.85 1.33 4 (0.70) (0.71) (0.67) (0.66) (0.68) (0.62) (0.60) (0.63) (0.62) (0.70) (0.71) (0.67) (0.66) (0.68) (0.69) (0.42) (0.42) (0.49) (0.39) (0.33) (0.40) (0.48) (0.48) (0.48) (0.46) (0.47) (0.47) (0.47) (0.48) (0.48) (0.48) (0.48) (0.46) (0.47) (0.47) (0.47) (0.49) (0.49) (0.49) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.69) (0		20대			50대	선제		
임금만족도 (2.17 (2.24 2.56 2.72 2.42 1 4 (0.76) (0.81) (0.77) (0.74) (0.80) 부리후생만족도 (2.89 2.72 2.59 2.65 2.70 1 4 (0.72) (0.83) (0.78) (0.78) (0.80) 전업환경 요인 전업환경 만족도 (0.66) (0.67) (0.64) (0.62) (0.65) 주당 전체 근무시간 (17.89) (17.17) (15.87) (16.24) (16.75) 동료교사와의 관계 3.25 3.33 3.37 3.42 3.35 1 4 (0.65) (0.65) (0.65) (0.65) (0.65) (0.65) (0.65) (0.67) (0.64) (0.66) (0.68) (0.67) (0.64) (0.62) (0.65) (0.65) (0.78) (0.78) (0.66) (0.63) (0.62) (0.65) (0.65) (0.62) (0.60) (0.63) (0.62) (0.65) (0.62) (0.60) (0.63) (0.62) (0.65) (0.62) (0.60) (0.63) (0.62) (0.60) (0.63) (0.62) (0.60) (0.63) (0.62) (0.60) (0.63) (0.62) (0.60) (0.63) (0.62) (0.60) (0.66) (0.68) (0.68) (0.70) (0.71) (0.67) (0.66) (0.68) (0.68) (0.69) (변수	M	M	M	M	M	Min	Max
복리후생만족도 2.89 2.72 2.59 2.65 2.70 1 4 (0.72) (0.83) (0.78) (0.78) (0.80) 작업환경 요인	조직구조적 요인							
복리후생만족도 2.89 2.72 2.59 2.65 2.70 1 4 (0.72) (0.83) (0.78) (0.78) (0.80) 지업환경 요인 지업한경 요인 지업한경 다음 2.79 2.94 2.91 3.04 2.93 1 4 (0.66) (0.66) (0.67) (0.64) (0.62) (0.65) 주당 전체 근무시간 34.07 34.03 32.56 30.58 32.93 1 91 (17.89) (17.17) (15.87) (16.24) (16.75) 동료교사와의 관계 3.25 3.33 3.37 3.42 3.35 1 4 (0.65) (0.65) (0.62) (0.60) (0.63) (0.62) 관리자의 지도성 2.86 2.85 2.84 2.87 2.85 1.33 4 (0.70) (0.71) (0.67) (0.66) (0.68) 학생-교사 비율 17.33 17.60 17.76 18.44 17.77 3 25.94 (5.24) (4.76) (4.77) (4.33) (4.78) 학교 소재지 (읍면지역) 0.23 0.24 0.19 0.12 0.20 0 1 (0.42) (0.42) (0.39) (0.33) (0.40) (중소도시) 0.35 0.36 0.31 0.33 0.34 0 1 (0.48) (0.48) (0.48) (0.46) (0.47) (0.47) (대도시) (0.42) (0.49) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) 취약계층비율 0.31 0.32 0.30 0.28 0.30 0 1 (10%초과) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) 지무내용 요인 교직만족도 2.91 2.98 2.97 3.04 2.98 1 4 (0.63) (0.64) (0.60) (0.60) (0.62) 지무나트레스 2.48 2.44 2.45 2.26 2.42 1 4 (0.70) (0.67) (0.67) (0.63) (0.58) (0.55) 교사효능감 3.09 3.27 3.29 3.35 3.26 1 4	임금만족도	2.17	2.24	2.56	2.72	2.42	1	4
지역환경 요인 작업환경 요인 직업환경 요인 지역한경단족도 2.79 2.94 2.91 3.04 2.93 1 4 (0.66) (0.67) (0.64) (0.62) (0.65) 주당 전체 근무시간 34.07 34.03 32.56 30.58 32.93 1 91 (17.89) (17.17) (15.87) (16.24) (16.75) 동료교사와의 관계 3.25 3.33 3.37 3.42 3.35 1 4 (0.65) (0.65) (0.62) (0.60) (0.63) (0.62) 관리자의 지도성 2.86 2.85 2.84 2.87 2.85 1.33 4 (0.70) (0.71) (0.67) (0.66) (0.68) 학생-교사 비율 17.33 17.60 17.76 18.44 17.77 3 25.94 (5.24) (4.76) (4.77) (4.33) (4.78) 학교 소재지 (읍면지역) 0.23 0.24 0.19 0.12 0.20 0 1 (0.42) (0.42) (0.39) (0.33) (0.40) (중소도시) 0.35 0.36 0.31 0.33 0.34 0 1 (0.48) (0.48) (0.48) (0.46) (0.47) (0.47) (대도시) 0.42 0.41 0.50 0.54 0.46 0 1 (0.49) (0.49) (0.50) (0.50) (0.50) 취약계층비율 0.31 0.32 0.30 0.28 0.30 0 1 (10%초과) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) 지무나용 요인 교직만족도 2.91 2.98 2.97 3.04 2.98 1 4 (0.63) (0.64) (0.60) (0.60) (0.62) 지무스트레스 2.48 2.44 2.45 2.26 2.42 1 4 (0.70) (0.67) (0.67) (0.63) (0.58) (0.55) 교사효능감 3.09 3.27 3.29 3.35 3.26 1 4		(0.76)	(0.81)	(0.77)	(0.74)	(0.80)		
작업환경 요인 지업환경만족도 2.79 2.94 2.91 3.04 2.93 1 4 (0.66) (0.67) (0.64) (0.62) (0.65) 주당 전체 근무시간 34.07 34.03 32.56 30.58 32.93 1 91 (17.89) (17.17) (15.87) (16.24) (16.75) 동료교사와의 관계 3.25 3.33 3.37 3.42 3.35 1 4 (0.65) (0.62) (0.60) (0.63) (0.62) 관리자의 지도성 2.86 2.85 2.84 2.87 2.85 1.33 4 (0.70) (0.71) (0.67) (0.66) (0.68) 학생-교사 비율 17.33 17.60 17.76 18.44 17.77 3 25.94 (5.24) (4.76) (4.77) (4.33) (4.78) 학교 소재지 (읍면지역) 0.23 0.24 0.19 0.12 0.20 0 1 (0.42) (0.42) (0.39) (0.33) (0.40) (중소도시) 0.35 0.36 0.31 0.33 0.34 0 1 (0.48) (0.48) (0.48) (0.46) (0.47) (0.47) (대도시) 0.42 0.41 0.50 0.54 0.46 0 1 (0.49) (0.49) (0.49) (0.50) (0.50) 취악계층비율 0.31 0.32 0.30 0.28 0.30 0 1 (10%초과) (0.46) (0.47) (0.45) (0.45) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) 지무내용 요인 교직만족도 2.91 2.98 2.97 3.04 2.98 1 4 (0.63) (0.64) (0.60) (0.60) (0.62) 지무나용 요인 교직만족도 2.91 2.98 2.97 3.04 2.98 1 4 (0.63) (0.64) (0.60) (0.60) (0.65) 지무나용 요인 교사효능감 3.09 3.27 3.29 3.35 3.26 1 4	복리후생만족도	2.89	2.72	2.59	2.65	2.70	1	4
작업환경만족도 2.79 2.94 2.91 3.04 2.93 1 4 (0.66) (0.66) (0.67) (0.64) (0.62) (0.65)		(0.72)	(0.83)	(0.78)	(0.78)	(0.80)		
(0.66) (0.67) (0.64) (0.62) (0.65) 주당 전체 근무시간 34.07 34.03 32.56 30.58 32.93 1 91 동료교사와의 관계 3.25 3.33 3.37 3.42 3.35 1 4 (0.65) (0.65) (0.62) (0.60) (0.63) (0.62) 2.85 2.84 2.87 2.85 1.33 4 학생-교사 비율 17.33 17.60 17.76 18.44 17.77 3 25.94 학교 소재지 (읍면지역) 0.23 0.24 0.19 0.12 0.20 0 1 (중소도시) 0.35 0.36 0.31 0.33 0.34 0 1 (대도시) 0.42 0.41 0.50 0.54 0.46 0 1 취약계층비율 (10%초과) 0.31 0.32 0.30 0.28 0.30 0 1 취약계층비율 (10%초과) 0.31 0.32 0.30 0.28 0.30 0 1 지부내용 요인								
주당 전체 근무시간 (17.89) (17.17) (15.87) (16.24) (16.75) 동료교사와의 관계 3.25 3.33 3.37 3.42 3.35 1 4 (0.65) (0.65) (0.62) (0.60) (0.63) (0.62) 관리자의 지도성 2.86 2.85 2.84 2.87 2.85 1.33 4 (0.70) (0.71) (0.67) (0.66) (0.68) 학생-교사 비율 17.33 17.60 17.76 18.44 17.77 3 25.94 (5.24) (4.76) (4.77) (4.33) (4.78) 학교 소재지 (읍면지역) 0.23 0.24 0.19 0.12 0.20 0 1 (0.42) (0.42) (0.39) (0.33) (0.40) (2.54) (0.48) (0.48) (0.46) (0.47) (0.47) (1.74) (1.74) (1.74) (1.74) (1.75) (1.74) (1.75)	직업환경만족도	2.79		2.91	3.04	2.93	1	4
동료교사와의 관계 3.25 3.33 3.37 3.42 3.35 1 4 (0.65) (0.65) (0.62) (0.60) (0.63) (0.62) (0.62) (0.60) (0.63) (0.62) (0.62) (0.67) (0.66) (0.63) (0.62) (0.70) (0.71) (0.67) (0.66) (0.68) (0.68) (0.70) (0.71) (0.67) (0.66) (0.68) (0.68) (0.68) (0.70) (0.71) (0.67) (0.66) (0.68) (0.69) (0.6		(0.66)	(0.67)	(0.64)	(0.62)	(0.65)		
동료교사와의 관계 3.25 3.33 3.37 3.42 3.35 1 4 (0.65) (0.62) (0.60) (0.63) (0.62) 관리자의 지도성 2.86 2.85 2.84 2.87 2.85 1.33 4 (0.70) (0.71) (0.67) (0.66) (0.68) 학생-교사 비율 17.33 17.60 17.76 18.44 17.77 3 25.94 (5.24) (4.76) (4.77) (4.33) (4.78) 학교 소재지 (읍면지역) 0.23 0.24 0.19 0.12 0.20 0 1 (0.42) (0.42) (0.39) (0.33) (0.40) (중소도시) 0.35 0.36 0.31 0.33 0.34 0 1 (0.48) (0.48) (0.48) (0.46) (0.47) (0.47) (1.47) (1.47) (1.47) (1.47) (1.48) (0.49) (0.49) (0.50) (0.50) (0.50) 전우내용 요인 교직만족도 2.91 2.98 2.97 3.04 2.98 1 4 (0.63) (0.64) (0.64) (0.64) (0.65) (0.62) 지무스트레스 2.48 2.44 2.45 2.26 2.42 1 4 (0.70) (0.67) (0.67) (0.63) (0.54) (0.54) (0.54) (0.54) (0.54) (0.54) (0.54) (0.54) (0.55) (0.55) 교사효능감 3.09 3.27 3.29 3.35 3.26 1 4 (0.54) (0.54) (0.54) (0.54) (0.54) (0.54)	주당 전체 근무시간		34.03	32.56	30.58	32.93	1	91
관리자의 지도성 2.86 2.85 2.84 2.87 2.85 1.33 4 (0.70) (0.71) (0.67) (0.66) (0.68) 약생-교사 비율 17.33 17.60 17.76 18.44 17.77 3 25.94 (5.24) (4.76) (4.77) (4.33) (4.78) 약교 소재지 (읍면지역) 0.23 0.24 0.19 0.12 0.20 0 1 (0.42) (0.42) (0.39) (0.33) (0.40) (중소도시) 0.35 0.36 0.31 0.33 0.34 0 1 (0.48) (0.48) (0.48) (0.46) (0.47) (0.47) (0.47) (19도시) 0.42 0.41 0.50 0.54 0.46 0 1 (0.49) (0.49) (0.49) (0.50) (0.50) (0.50) 위약계층비율 0.31 0.32 0.30 0.28 0.30 0 1 (10%초과) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.45) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) (0.47) (0.66) (0.60) (0.60) (0.60) (0.60) 지무스트레스 2.48 2.44 2.45 2.26 2.42 1 4 (0.70) (0.67) (0.67) (0.63) (0.58) (0.58) (0.65) 교사효능감 3.09 3.27 3.29 3.35 3.26 1 4 (0.54) (0.54) (0.54) (0.52) (0.53) (0.54)		(17.89)	(17.17)	(15.87)	(16.24)	(16.75)		
관리자의 지도성 2.86 2.85 2.84 2.87 2.85 1.33 4 (0.70) (0.71) (0.67) (0.66) (0.68) 학생-교사 비율 17.33 17.60 17.76 18.44 17.77 3 25.94 (5.24) (4.76) (4.77) (4.33) (4.78) 학교 소재지 (읍면지역) 0.23 0.24 0.19 0.12 0.20 0 1 (0.42) (0.42) (0.39) (0.33) (0.40) (중소도시) 0.35 0.36 0.31 0.33 0.34 0 1 (0.48) (0.48) (0.48) (0.46) (0.47) (0.47) (0.47) (1.75 (0.49) (0.49) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.40) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) (0.47) (0.63) (0.64) (0.60) (0.60) (0.62) 직무나용 요인 교직만족도 2.91 2.98 2.97 3.04 2.98 1 4 (0.63) (0.64) (0.64) (0.60) (0.62) 직무스트레스 2.48 2.44 2.45 2.26 2.42 1 4 (0.70) (0.67) (0.67) (0.63) (0.58) (0.65) 교사효능감 3.09 3.27 3.29 3.35 3.26 1 4 (0.54) (0.54) (0.54) (0.54) (0.55) (0.53) (0.54)	동료교사와의 관계	3.25	3.33	3.37	3.42	3.35	1	4
학생-교사 비율 17.33 17.60 17.76 18.44 17.77 3 25.94 (5.24) (4.76) (4.77) (4.33) (4.78) 학교 소재지 (읍면지역) 0.23 0.24 0.19 0.12 0.20 0 1 (0.42) (0.42) (0.39) (0.33) (0.40) (중소도시) 0.35 0.36 0.31 0.33 0.34 0 1 (0.48) (0.48) (0.48) (0.46) (0.47) (0.47) (11도시) 0.42 0.41 0.50 0.54 0.46 0 1 (0.49) (0.49) (0.49) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) 취약계층비율 0.31 0.32 0.30 0.28 0.30 0 1 (10%초과) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) (0.47) (0.63) (0.64) (0.60) (0.60) (0.62) 직무스트레스 2.48 2.44 2.45 2.26 2.42 1 4 (0.70) (0.67) (0.63) (0.58) (0.55) (0.54) (0.54) (0.54) (0.52) (0.53) (0.54)		(0.65)	(0.62)	(0.60)	(0.63)	(0.62)		
학생-교사 비율 17.33 17.60 17.76 18.44 17.77 3 25.94 (5.24) (4.76) (4.77) (4.33) (4.78) 학교 소재지 (읍면지역) 0.23 0.24 0.19 0.12 0.20 0 1 (0.42) (0.42) (0.39) (0.33) (0.40) (중소도시) 0.35 0.36 0.31 0.33 0.34 0 1 (0.48) (0.48) (0.48) (0.46) (0.47) (0.47) (11도시) 0.42 0.41 0.50 0.54 0.46 0 1 (0.49) (0.49) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.40) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) (0.46) (0.47) (0.63) (0.64) (0.60) (0.60) (0.62) (0.62) 목무스트레스 2.48 2.44 2.45 2.26 2.42 1 4 (0.70) (0.67) (0.63) (0.58) (0.55) (0.54) (0.54) (0.54) (0.52) (0.53) (0.54)	관리자의 지도성	2.86	2.85	2.84	2.87	2.85	1.33	4
학교 소재지 (읍면지역) 0.23 0.24 0.19 0.12 0.20 0 1 (0.42) (0.42) (0.39) (0.33) (0.40) (중소도시) 0.35 0.36 0.31 0.33 0.34 0 1 (대도시) 0.42 0.41 0.50 0.54 0.46 0 1 (0.49) (0.49) (0.49) (0.50) (0.50) 취약계층비율 0.31 0.32 0.30 0.28 0.30 0 1 (10%초과) 0.46 0.47) (0.47) (0.46) 0.47) (0.46) 0.47) 0.48 0.46 0 1 0.49 0.49 0.50) 0.50) 0.50) 지막내용 요인 교직만족도 2.91 2.98 2.97 3.04 2.98 1 4 (0.63) (0.64) (0.60) (0.60) 0.60) 지무스트레스 2.48 2.44 2.45 2.26 2.42 1 4 (0.70) (0.67) (0.63) (0.54) (0.54) (0.54) (0.54) (0.55) (0.53) (0.54)		(0.70)	(0.71)	(0.67)	(0.66)	(0.68)		
학교 소재지 (읍면지역) 0.23 0.24 0.19 0.12 0.20 0 1 (0.42) (0.42) (0.39) (0.33) (0.40) (중소도시) 0.35 0.36 0.31 0.33 0.34 0 1 (0.48) (0.48) (0.46) (0.47) (0.47) (대도시) 0.42 0.41 0.50 0.54 0.46 0 1 (0.49) (0.49) (0.50) (0.50) (0.50) 취약계층비율 0.31 0.32 0.30 0.28 0.30 0 1 (10%초과) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) 지무내용 요인 교직만족도 2.91 2.98 2.97 3.04 2.98 1 4 (0.63) (0.64) (0.60) (0.60) (0.62) 지무스트레스 2.48 2.44 2.45 2.26 2.42 1 4 (0.70) (0.67) (0.63) (0.58) (0.65) 교사효능감 3.09 3.27 3.29 3.35 3.26 1 4 (0.54) (0.54) (0.52) (0.53) (0.54)	학생-교사 비율	17.33	17.60	17.76	18.44	17.77	3	25.94
(읍면지역)		(5.24)	(4.76)	(4.77)	(4.33)	(4.78)		
(중소도시) (0.42) (0.42) (0.39) (0.33) (0.40) (0.45) (0.48) (0.48) (0.46) (0.47) (0.47) (0.47) (0.47) (0.49) (0.49) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.60) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) (0.47) (0.63) (0.64) (0.60) (0.60) (0.62) 전무스트레스 (0.48) (0.67) (0.67) (0.63) (0.58) (0.58) (0.65) 교사효능감 (0.54) (0.54) (0.52) (0.53) (0.54) (0.54) (0.54) (0.52) (0.53) (0.54)	학교 소재지					***************************************		
(중소도시) 0.35 0.36 0.31 0.33 0.34 0 1 (0.48) (0.48) (0.48) (0.46) (0.47) (0.47) (0.47) (대도시) 0.42 0.41 0.50 0.54 0.46 0 1 (0.49) (0.49) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.50) (0.60) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) (0.46) (0.47) (0.63) (0.64) (0.60) (0.60) (0.62) 전무스트레스 2.48 2.44 2.45 2.26 2.42 1 4 (0.70) (0.67) (0.63) (0.58) (0.58) (0.65) 교사효능감 3.09 3.27 3.29 3.35 3.26 1 4 (0.54) (0.54) (0.54) (0.52) (0.53) (0.54)	(읍면지역)	0.23	0.24	0.19	0.12	0.20	0	1
(대도시) (0.48) (0.48) (0.46) (0.47) (0.47) (0.47) (0.47) (0.42) (0.42) (0.41) (0.50) (0.46) (0.46) (0.46) (0.45) (0.46) (0.46) (0.45) (0.46) (0.45) (0.46) (0.45) (0.46) (0.45) (0.46) (0.45) (0.46) (0.45) (0.46) (0.45) (0.46) (0.46) (0.46) (0.45) (0.46) (0		(0.42)	(0.42)	(0.39)	(0.33)	(0.40)		
(대도시)	(중소도시)	0.35	0.36	0.31	0.33	0.34	0	1
(0.49) (0.49) (0.50) (0.50) (0.50) 취약계층비율 (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) (10%초과) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) 지무내용 요인 교직만족도 2.91 2.98 2.97 3.04 2.98 1 4 (0.63) (0.64) (0.60) (0.60) (0.62) 지무스트레스 2.48 2.44 2.45 2.26 2.42 1 4 (0.70) (0.67) (0.63) (0.58) (0.58) (0.65) 교사효능감 3.09 3.27 3.29 3.35 3.26 1 4 (0.54) (0.54) (0.54) (0.52) (0.53) (0.54)		(0.48)	(0.48)	(0.46)	(0.47)	(0.47)		
취약계층비율 0.31 0.32 0.30 0.28 0.30 0 1 (10%초과) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) (0.46)	(대도시)	0.42	0.41	0.50	0.54	0.46	0	1
(10%초과) (0.46) (0.47) (0.46) (0.45) (0.46) 지무내용 요인 교직만족도 2.91 2.98 2.97 3.04 2.98 1 4 (0.63) (0.64) (0.60) (0.60) (0.62) 직무스트레스 2.48 2.44 2.45 2.26 2.42 1 4 (0.70) (0.67) (0.63) (0.58) (0.65) 교사효능감 3.09 3.27 3.29 3.35 3.26 1 4 (0.54) (0.54) (0.54) (0.52) (0.53) (0.54)		(0.49)	(0.49)	(0.50)	(0.50)	(0.50)		
직무내용 요인 교직만족도 2.91 2.98 2.97 3.04 2.98 1 4 (0.63) (0.64) (0.60) (0.60) (0.62) 직무스트레스 2.48 2.44 2.45 2.26 2.42 1 4 (0.70) (0.67) (0.63) (0.58) (0.65) 교사효능감 3.09 3.27 3.29 3.35 3.26 1 4 (0.54) (0.54) (0.52) (0.53) (0.54)	취약계층비율	0.31	0.32	0.30	0.28	0.30	0	1
교직만족도 2.91 2.98 2.97 3.04 2.98 1 4 (0.63) (0.64) (0.60) (0.60) (0.62) 직무스트레스 2.48 2.44 2.45 2.26 2.42 1 4 (0.70) (0.67) (0.63) (0.58) (0.65) 교사효능감 3.09 3.27 3.29 3.35 3.26 1 4 (0.54) (0.54) (0.54) (0.52) (0.53) (0.54)	(10%초과)	(0.46)	(0.47)	(0.46)	(0.45)	(0.46)		
(0.63) (0.64) (0.60) (0.60) (0.62) 직무스트레스 2.48 2.44 2.45 2.26 2.42 1 4 (0.70) (0.67) (0.63) (0.58) (0.65) 교사효능감 3.09 3.27 3.29 3.35 3.26 1 4 (0.54) (0.54) (0.52) (0.53) (0.54)	직무내용 요인							
직무스트레스 2.48 2.44 2.45 2.26 2.42 1 4 (0.70) (0.67) (0.63) (0.58) (0.65) 교사효능감 3.09 3.27 3.29 3.35 3.26 1 4 (0.54) (0.54) (0.52) (0.53) (0.54) 374 871 864 486 2.595	교직만족도	2.91	2.98	2.97	3.04	2.98	1	4
(0.70) (0.67) (0.63) (0.58) (0.65) 교사효능감 3.09 3.27 3.29 3.35 3.26 1 4 (0.54) (0.54) (0.52) (0.53) (0.54)		(0.63)	(0.64)	(0.60)	(0.60)	(0.62)		
교사효능감 3.09 3.27 3.29 3.35 3.26 1 4 (0.54) (0.54) (0.52) (0.53) (0.54) 374 871 864 486 2 595	직무스트레스	2.48	2.44	2.45	2.26	2.42	1	4
(0.54) (0.54) (0.52) (0.53) (0.54) 374 871 864 486 2595		(0.70)	(0.67)	(0.63)	(0.58)	(0.65)		
374 871 864 486 2 595	교사효능감	3.09	3.27	3.29	3.35	3.26	1	4
374 871 864 486 2.595		(0.54)	(0.54)	(0.52)	(0.53)	(0.54)		
NI 1	»T	374	871	864	486		2,595	
N (14.4%) (33.6%) (33.3%) (18.7%) (100.0%)	IN	(14.4%)	(33.6%)	(33.3%)	(18.7%)		(100.0%)	

주: ()안은 표준편차

먼저 본 연구의 종속변수인 교직 이탈의도를 살펴보면 TALIS 2018에 참 여한 국내 초등교사의 13%가 교직 이탈의도를 갖고 있는 것으로 나타났다.



[그림 4-1] 연령대별 교사의 교직 이탈의도 비율

교직 이탈의도 비율을 교사의 연령대별로 확인해보면 [그림 4-1]과 같이 상당한 차이를 발견할 수 있다. 교직 이탈의도를 가진 교사의 비율이 20대 6%, 30대 2%, 40대 3%로 나타난 것에 비해, 50대는 55%로 나타났다. 연령대별로 교직 이탈의도 비율에 큰 차이가 존재한다는 점과 50대교사의 절반 이상이 교직 이탈의도를 가지고 있다는 점은 중학교 교사를 대상으로 한 연구(김지혜, 변수용, 전재은, 2020)에서도 나타나는데, 50대교사 대부분이 20년 이상 근속한 명예퇴직 대상자로서 명예퇴직 수당을수령할 수 있으므로 다른 연령대 교사와 비교하여 교직 이탈의도 비율이 당대적으로 높게 나타났는데, 인적자본이론에 근거해서 비용-편익을 따졌을 때 20대 교사는 30대와 40대 교사에 비해 상대적으로 교직에서 투자한 자본과 축적한 인적자본이 크지 않기 때문에 교직 이탈의도가 높게 나타날 수 있다.

(표 4-1)에서 독립변수 중 개인적 요인을 살펴보면 성별의 경우, 전체 분석대상 중 여교사의 비율이 77%로 상당수를 차지하고 있으며, 모든 연령대에서 여교사의 비율이 남교사보다 높았다. 최종학력의 경우 석사학위 이상을 소지한 교사의 비율은 32%로 드러났는데, 20대(6%)와 30대(27%) 교사에 비해 40대(46%)와 50대(39%) 교사의 비율이 높았다. 평균교직경력은 약 15년으로 나타났고, 연령대가 높을수록 평균 교직경력도긴 것을 확인할 수 있다. 교직선택동기를 살펴보면 사회적유용성동기 평균이 3.16, 개인적유용성동기이 평균 3.37로, 두 동기 모두 교사들의 교직선택에 다소 영향을 미쳤음을 알 수 있다. 사회적유용성동기의 경우50대(M=3.28) 교사에게서 가장 높게 나타났으며, 다음으로 30대와 40대(각각 M=3.16), 마지막으로 20대(M=3.03) 순이었다. 이는 50대 교사들이다른 연령대 교사들과 비교해 교직 선택 시 학생과 사회의 발전을 위한가치를 더 많이 고려했음을 의미한다. 개인적유용성동기의 경우 30대(M=3.41)에서 가장 높게, 50대(M=3.31)에서 가장 낮게 나타났다. 이를 통해 30대 교사들이 다른 연령대 교사들에 비해 교직 선택 시 개인의 발전, 수입, 안정, 복지와 관련한 가치를 더 많이 고려했음을 알 수 있다.

조직구조적 요인 가운데 임금만족도는 평균 2.42점으로, 4점 척도 기준 만족보다 불만족에 가까운 것으로 나타났으나 연령대가 높아질수록 임금만족도는 높아졌다. 복리후생만족도는 평균 2.70점으로 4점 척도 기준 만족에 다소 가깝다고 볼 수 있으며, 임금만족도와 달리 상대적으로 20대(M=2.89)와 30대(M=2.72) 교사에게서 높게 나타났고, 다음으로 50대 (M=2.65), 40대(M=2.59) 교사 순으로 나타났다.

직업환경 요인 중 직업환경만족도의 경우 평균 2.93점으로 나타나 평균적으로 교사들이 재직 중인 학교 환경에 만족하고 있는 것을 알 수 있다. 연령대별로 살펴보면 50대에서 3.04로 가장 높게 나타난 반면, 20대에서 2.79로 가장 낮게 나타났다. 주당 전체 근무시간의 경우 일주일 평균 약 33시간으로 나타났으며, 연령대가 낮아질수록 주당 전체 근무시간이 증가하는 경향이 있다. 동료교사와의 관계의 경우 평균 3.35점으로, 전반적으로 교사들이 동료교사와의 관계를 긍정적으로 인식하는 것을 알 수 있다. 연령대별로는 50대 교사(M=3.42)에게서 가장 높게, 20대(M=3.25) 교사에게서 가장 낮게나타났으며, 연령대가 높아질수록 동료교사와의 관계를 긍정적으로 인식하

는 것으로 나타났다. 관리자의 지도성은 평균 2.85점으로 나타나 대체로 교장들은 교사들의 새로운 교수법 개발을 지원하고, 교사들에게 교수법 향상이나 학생의 학습 결과에 대한 책임을 강조하고 있음을 알 수 있다. 학생-교사 비율 평균은 약 18명으로 나타났으며 연령대별로도 큰 차이는 존재하지 않았다. 학교 소재지는 대도시(46%), 중소도시(34%), 읍면지역(20%) 순이며, 연령대별로 살펴본 결과 읍면지역에 근무하는 교사의 비율은 20대(M=23%)와 30대(M=24%) 교사에게서 높게 나타났고, 대도시에 근무하는 교사의 비율은 40대(M=50%)와 50대(M=54%) 교사에게서 높게 나타났다. 취약계층 비율을 살펴본 결과, 취약계층 학생 비율이 10%를 넘는 학교는 30%였다. 연령대별로는 취약계층 학생 비율이 10%를 초과하는 학교에서 근무하는 교사의 비율이 30대(32%)에서 가장 높게, 50대(28%)에서 가장 낮게 나타났다.

직무내용 요인 중 교직만족도를 살펴보면 평균 2.98로, 교사들이 전반적으로 교직에 만족하고 있음을 알 수 있다. 연령대별로는 50대(M=3.04) 교사의 교직만족도가 가장 높았으며, 20대(M=2.91) 교사의 교직만족도가 가장 낮았다. 직무스트레스는 평균 2.42로, 4점 척도 기준 평균을 약간 밑도는 것으로 드러났고, 교직만족도와 상반되게 20대(M=2.48) 교사의 직무스트레스가 가장 높았으며, 50대(M=2.26) 교사의 직무스트레스가 가장 낮았다. 교사효능감은 평균 3.26으로 나타나 교사들은 전반적으로 학급을 경영하고, 수업에 학생을 참여시키거나 교수활동을 하는 데 높은 효능감을 가지고 있음을 확인할 수 있다. 연령대별로 살펴보면 연령이 증가할수록 교사의 효능감도 높게 나타났다.

2. 교직 이탈의도 여부에 따른 교사 특성

가. 교직 이탈의도 여부에 따른 교사 특성

교직 이탈의도가 있는 교사와 그렇지 않은 교사의 특성을 비교하기 위해 두 집단 간 평균을 확인한 결과는 〈표 4-2〉와 같다.

<표 4-2> 교직 이탈의도 여부에 따른 교사 특성 비교

교직 이탈의도 여부	교직 이탈	의도 없음	교직 이틸	의도 있음
	M	SD	М	SD
개인적 요인				
성별(여성)	0.75	0.43	0.87	0.33
최종학력(석사이상)	0.32	0.47	0.32	0.47
교직경력	12.90	7.81	26.63	9.77
사회적유용성동기	3.16	0.73	3.19	0.71
개인적유용성동기	3.38	0.65	3.25	0.69
조직구조적 요인				
임금만족도	2.40	0.80	2.58	0.81
복리후생만족도	2.71	0.79	2.59	0.80
직업환경 요인				
직업환경만족도	2.94	0.64	2.87	0.75
주당 전체 근무시간	33.28	16.65	30.55	17.21
동료교사와의 관계	3.35	0.60	3.30	0.75
관리자의 지도성	2.85	0.68	2.84	0.69
학생-교사 비율	17.67	4.87	18.43	4.04
학교 소재지				
(읍면지역)	0.21	0.41	0.13	0.33
(중소도시)	0.34	0.47	0.31	0.46
(대도시)	0.45	0.50	0.56	0.50
취약계층비율 (10%초과)	0.31	0.46	0.29	0.45
직무내용 요인				
교직만족도	3.01	0.60	2.79	0.68
직무스트레스	2.41	0.65	2.43	0.67
교사효능감	3.26	0.54	3.31	0.55
N	2,2	260	3	35

개인적 요인 중 성별을 살펴보았을 때, 교직 이탈의도가 없는 집단은 여교사 비율이 75%, 교직 이탈의도가 있는 집단은 여교사 비율이 87%로 나타났다. 최종학력의 경우 두 집단의 석사학위 이상 소지자 비율이 각각 32%를 차지해 뚜렷한 차이가 확인되지 않았다. 평균 교직경력의 경우 교직 이탈의도가 없는 집단은 12.9년, 교직 이탈의도가 있는 집단은 26.63년으로 드러나 두드러진 차이가 나타났다. 교직선택동기의 경우 두 집단 간 큰 차이는 존재하지 않았지만 사회적유용성동기 평균은 교직 이탈의도가 없는 집단(M=3.19)이 더 높은 반면, 개인적유용성동기 평균은 교직 이탈의도가 없는 집단(M=3.38)이 교직

이탈의도가 있는 집단(M=3.25)보다 더 높게 나타났다.

다음으로 조직구조적 요인을 보면 임금만족도 평균의 경우 교직 이탈의도가 없는 집단(M=2.4)에 비해 교직 이탈의도가 있는 집단(M=2.58)이 더 높은 것으로 나타난 반면, 복리후생만족도 평균의 경우 교직 이탈의도가 없는 집단(M=2.59)보다 더 높은 것으로 나타났다.

직업환경 요인을 살펴보았을 때, 직업환경만족도 평균의 경우 교직 이 탈의도가 없는 집단(M=2.94)보다 교직 이탈의도가 있는 집단(M=2.87)에서 더 낮게 나타났다. 주당 전체 근무시간 평균은 교직 이탈의도가 없는 집단 이 약 33시간, 교직 이탈의도가 있는 집단이 약 31시간으로, 교직 이탈의도 가 없는 집단의 근무시간 평균이 더 길었다. 동료교사와 관계 평균의 경우 근소한 차이로 교직 이탈의도가 없는 집단(M=3.35)이 교직 이탈의도가 있는 집단(M=3.3)보다 더 높게 나타났다. 관리자의 지도성 평균은 교직 이탈의도 가 없는 집단 2.85, 교직 이탈의도가 있는 집단 2.84로 나타나 두 집단 간 차이가 미미하였다. 학생-교사 비율 평균은 교직 이탈의도가 없는 집단 (M=17.67)과 비교해 교직 이탈의도가 있는 집단(M=18.43)에서 약간 더 높게 나타났으나 큰 차이는 없었다. 학교 소재지의 경우 읍면지역과 중소도시에 근무하는 교사의 비율은 교직 이탈의도가 없는 집단에서 더 높게 나타난 반 면, 대도시에 근무하는 교사의 비율은 교직 이탈의도가 있는 집단에서 더 높게 나타났다. 취약계층비율의 경우, 취약계층 학생 비율이 10%를 초과하 는 학교에서 근무하는 교사의 비율은 교직 이탈의도가 없는 집단(M=69%)과 비교해 교직 이탈의도가 있는 집단(M=71%)에서 약간 더 높게 드러났다.

직무내용 요인 가운데 교직만족도 평균을 살펴보면 교직 이탈의도가 없는 집단 3.01, 교직 이탈의도가 있는 집단 2.79로 교직 이탈의도가 없는 집단 의 교직만족도 평균이 더 높았다. 이와 달리 직무스트레스 평균의 경우 교직 이탈의도가 없는 집단(M=2.41)과 비교해 교직 이탈의도가 있는 집단(M=2.43)이 근소하지만 더 높게 나타났다. 교사효능감은 교직 이탈의도가 없는 집단(M=3.26)보다 교직 이탈의도가 있는 집단(M=3.31)이 약간 더 높게 나타났다.

교사의 연령대별 교직 이탈의도 비율에 큰 차이가 있다는 점을 고려

한다면 교직 이탈의도 여부에 따른 교사 집단의 특성을 전반적으로 확인하는 것은 물론, 연령대별 교직 이탈의도 여부에 따른 교사 집단의 분석도 필요하다. 연령대별 교직 이탈의도가 있는 교사와 그렇지 않은 교사특성 비교는 다음에서 이어진다.

나. 연령대별 교직 이탈의도 여부에 따른 교사 특성14)

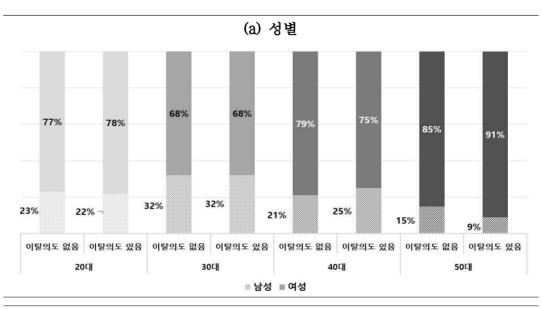
1) 개인적 요인

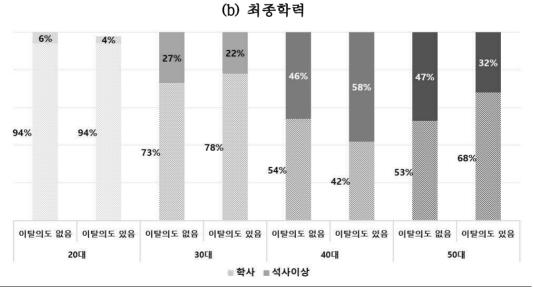
[그림 4-2]의 연령대별 교직 이탈의도 여부에 따른 개인적 요인 비교결과를 살펴보았을 때, 20대와 30대의 경우 교직 이탈의도 여부에 따른 집단 간 성별에 차이가 미미하였다. 40대의 경우 교직 이탈의도가 없는 집단에 비해 교직 이탈의도가 있는 집단의 여교사 비율이 더 낮게 나타난 반면, 50대의 경우에는 교직 이탈의도가 없는 집단에 비해 교직 이탈의도가 있는 집단의 여교사 비율이 더 높게 나타났지만 그 차이가 크지는 않았다. 최종학력을 살펴보았을 때, 20대와 30대는 이탈의도가 있는 집단보다 이탈의도가 없는 집단에서 석사학위 이상 소지자 비율이 높은 것으로 나타났으나 그 비율 차이가 크지 않았다. 40대와 50대에서는 석사학위 소지자 비율의 차이가 다소 확인되는데, 40대는 교직 이탈의도가 있는 집단이, 50대는 교직 이탈의도가 없는 집단이, 50대는 교직 이탈의도가 없는 집단이, 50대는 교직 이탈의도가 없는 집단이 석사학위 이상 소지자 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

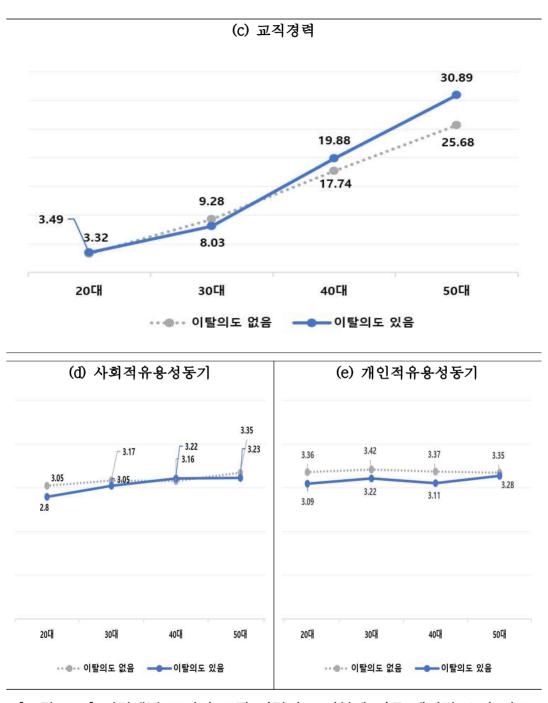
이탈의도 여부에 따른 집단 간 평균 교직경력을 비교해 보았을 때, 20 대는 그 차이가 미미하였고, 30대에서는 교직 이탈의도가 없는 집단의 평균 교직경력이 약간 더 긴 것으로 나타났다. 40대와 50대는 교직 이탈의도가 있는 집단의 평균 교직경력이 더 긴 것으로 나타났다. 두 집단 간평균 교직경력의 차이는 연령이 증가할수록 두드러져 50대에서는 그 차이가 확연히 나타났다. 교직선택동기를 살펴보았을 때, 사회적유용성동기

¹⁴⁾ 분석결과를 정리한 표는 <부록 1>에 수록하였다.

와 개인적유용성동기 모두 연령대별 이탈의도 여부에 따른 집단 간 평균 차이가 크지 않은 것으로 나타났다. 차이는 미미하였으나 사회적유용성기 는 40대를 제외하고 교직 이탈의도가 있는 집단에 비해 교직 이탈의도가 없는 집단이 더 높은 것으로 나타났고, 개인적유용성동기는 모든 연령대 에서 교직 이탈의도가 없는 집단이 교직 이탈의도가 있는 집단과 비교해 더 높은 것으로 나타났다.



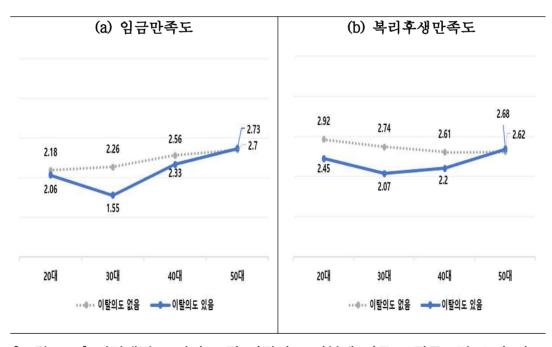




[그림 4-2] 연령대별 교사의 교직 이탈의도 여부에 따른 개인적 요인 비교

2) 조직구조적 요인

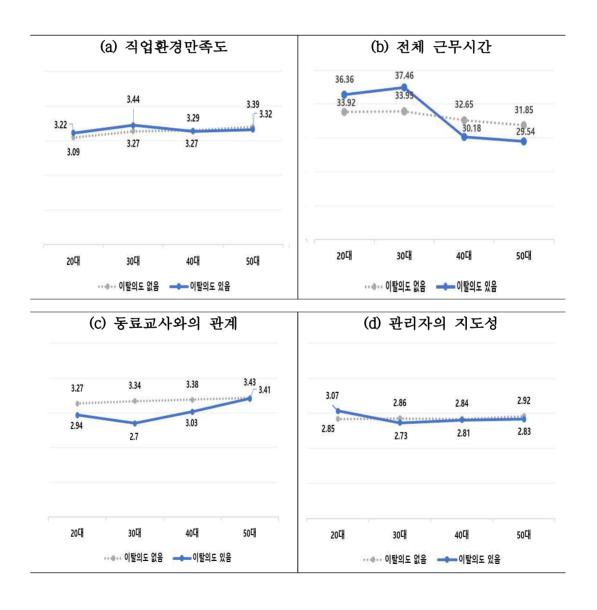
[그림 4-3]의 조직구조적 요인 비교 결과를 보면, 임금만족도 평균의 경우 50대를 제외하고 모든 연령대에서 교직 이탈의도가 없는 집단이 교직 이탈의도 있는 집단에 비해 높은 것으로 나타났으나 30대를 제외하고는 그 차이가 크지 않았다. 30대의 경우 교직 이탈의도가 있는 집단의 임금만족도 평균이 1.55로 매우 낮게 나타나 교직 이탈의도가 없는 집단과 평균 차이가 두드러졌다. 복리후생만족도 평균 역시 임금만족도 평균과 유사한 경향을 보이는데, 50대를 제외하고 모든 연령대에서 교직 이탈의도가 없는 집단이 교직 이탈의도가 있는 집단에 비해 복리후생만족도가 높았고, 집단 간 평균의 차이는 30대 교사에게서 두드러지게 나타났다.

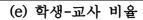


[그림 4-3] 연령대별 교사의 교직 이탈의도 여부에 따른 조직구조적 요인 비교

3) 직업환경 요인

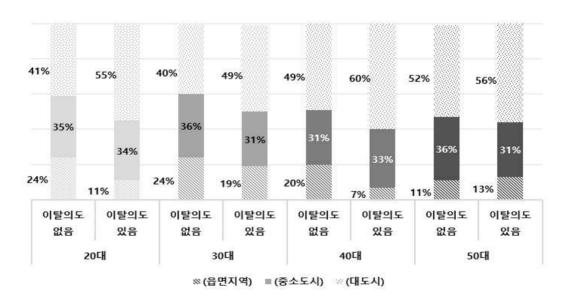
[그림 4-4]의 직업환경 요인 비교 결과를 살펴보았을 때, 재직 중인 학교 환경에 대한 만족도를 묻는 직업환경만족도 평균의 경우 모든 연령대에서 교직 이탈의도가 없는 집단이 교직 이탈의도가 있는 집단보다 약간 높은 것으로 나타났다. 주당 전체 근무시간 평균의 경우 20대와 30대에서는 교직 이탈의도가 없는 집단에 비해 교직 이탈의도가 있는 집단의 평균 근무시간 이 더 긴 것으로 나타난 반면, 40대와 50대에서는 교직 이탈의도가 있는 집 단의 평균 근무시간이 더 짧은 것으로 나타났지만 집단 간 차이가 두드러 지지는 않았다. 동료교사와의 관계는 모든 연령대에서 교직 이탈의도가 없 는 집단에 비해 교직 이탈의도가 있는 집단이 낮은 것으로 나타나 모든 연 령대에서 교직 이탈의도가 있는 교사들은 그렇지 않은 교사들과 비교해 상 대적으로 동료교사와의 관계를 덜 긍정적으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 다만, 교직 이탈의도 여부에 따른 두 집단 간 차이는 30대 교사에게서 가장 크게 나타난 이후, 40대와 50대로 갈수록 차이가 줄어드는 경향이 있다. 관 리자의 지도성 평균을 살펴보면 모든 연령대에서 집단 간 확연한 차이는 없었으며, 20대의 경우 교직 이탈의도가 없는 집단과 비교해 교직 이탈의도 가 있는 집단에서 높게 나타났으나 나머지 연령대에서는 교직 이탈의도가 있는 집단에서 더 낮게 나타났다. 학생 교사 비율 평균은 30대를 제외하고 는 교직 이탈의도가 없는 집단에 비해 교직 이탈의도가 있는 집단이 높은 것으로 나타났으나 모든 연령대에서 집단 간 차이는 미미하였다. 학교 소재 지를 살펴보았을 때, 읍면 지역에 근무하는 교사 비율은 20대, 30대, 40대 교사의 경우 교직 이탈의도가 없는 집단에서 상대적으로 높게 나타난 반면, 50대 교사의 경우 교직 이탈의도가 있는 집단에서 상대적으로 높게 나타났 고, 집단 간 차이는 20대와 40대에서 가장 크게 나타났다. 중소도시에 근무 하는 교사 비율은 연령대별 교직 이탈의도에 따른 두 집단 간 큰 차이가 없는 것으로 나타났는데, 중소도시에 근무하는 교사 비율이 20대, 30대, 50 대의 경우 교직 이탈의도가 없는 집단에서 더 높았으며, 40대의 경우에는 교직 이탈의도가 있는 집단에서 더 높았다. 대도시에서 근무하는 교사 비율 은 모든 연령대에서 교직 이탈의도가 없는 집단에 비해 교직 이탈의도가 있는 집단이 높은 것으로 나타났는데, 집단 간 차이는 20대와 40대에서 크게 나타났다. 취약계층 비율이 10%를 넘는 학교에 근무하는 교사 비율은 20대와 30대의 경우 교직 이탈의도가 없는 집단에 비해 교직 이탈의도가 있는 집단에서 높게 나타난 반면, 40대와 50대의 경우 교직 이탈의도가 없는 집단에서 교직 이탈의도가 있는 집단보다 높은 것으로 나타났다. 특히, 30대의 경우에는 취약계층 비율이 10%를 초과하는 학교에 근무하는 교직이탈의도가 없는 집단 31%, 교직 이탈의도가 있는 집단 63%를 나타나 큰 차이를 보였다.



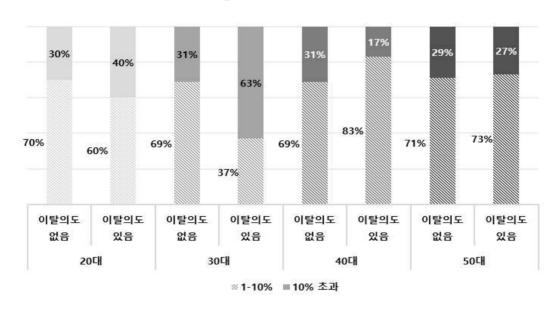




____ (f) 학교 소재지



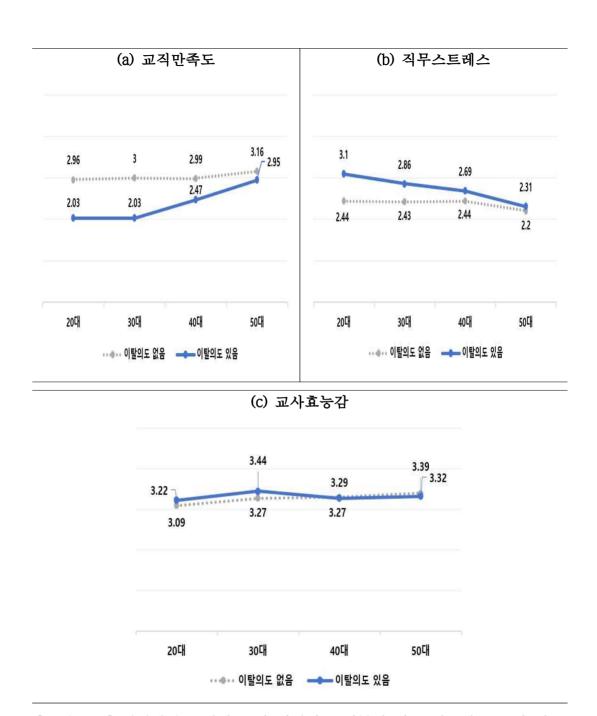
(g) 취약계층 비율



[그림 4-4] 연령대별 교사의 교직 이탈의도 여부에 따른 직업환경 요인 비교

4) 직무내용 요인

[그림 4-5]의 직무내용 요인 비교 결과 가운데 교직만족도 평균을 보면, 모든 연령대에서 교직 이탈의도가 없는 집단보다 교직 이탈의도가 있는 집단이 낮았고, 특히 20대와 30대에서 두 집단 간 평균 차이가 매우 크게 나타났다. 반대로 직무스트레스 평균의 경우 모든 연령대에서 교직 이탈의도가 없는 집단보다 교직 이탈의도가 있는 집단이 높았다. 두 집단 간 차이는 20대에서 가장 크게 나타났으며, 연령대가 증가할수록 집단 간 차이는 감소하였다. 교사효능감 평균의 경우 20대와 30대는 교직 이탈의도가 없는 집단에 비해 교직 이탈의도가 있는 집단이 더 높은 것으로 나타났으며, 40대와 50대는 교직 이탈의도가 없는 집단이 교직 이탈의도가 있는 집단보다 더 높은 것으로 나타났지만 그 차이는 매우 미미하였다.



[그림 4-5] 연령대별 교사의 교직 이탈의도 여부에 따른 직무내용 요인 비교

단위학교에서 교사를 채용하는 서구사회의 경우, 교사의 직업안정성이 낮아 우수한 교사자원의 확보가 쉽지 않다(양민석, 김제희, 이현국, 2016). 동시에 각 학교의 여건과 계약조건에 대한 교사의 선호가 교직이탈 결정에 반영되므로 학교가 처한 상황에 따라 교사의 질적 차이가크게 나타나기도 한다(정설미 외, 2021). 반면, 교육공무원으로서 단일호봉제를 적용받는 한국 교사의 경우 교육대학이나 사범대학에서 유사한교육을 받은 후, 같은 국가고시를 통해 임용되고, 국가 수준의 교원연수로써 경력개발을 행하기 때문에 인적자원 구성의 동질성이 높은 것으로알려져 있다(신범철, 2020). 따라서 서구사회의 맥락과 다른 한국의 맥락에서 교직 이탈의도 여부가 교사의 개인적 특성과 어떤 연관이 있는지살펴볼 필요가 있다.

교사의 개인적 요인 가운데 뚜렷한 차이가 있는 특성을 살펴보았을 때 40대와 50대 교사는 공통적으로 교직 이탈의도가 있는 집단의 평균 교직경력이 교직 이탈의도가 없는 집단의 평균 교직경력보다 긴 것으로 나타났다. 선행연구에 따르면 초등교사의 교직경력이 늘수록 학생지도 및 수업과 관련된 여러 가지 역량도 함께 증가하는데(이경진, 최진영, 장신호, 2009; 임정준, 이영민, 임정연, 2011), 고경력 교사들이 오랜 기간 쌓아온 전문성은 단기간에 쉽게 보충될 수 없는 것으로, 이들이 교직에서 이탈하거나 사기를 잃고 잔류하는 것을 방지하기 위해서는 $40 \cdot 50$ 대 교사들이 어떠한 이유로 교직을 벗어나고 싶어 하는지 확인하는 것이 필요하다.

20·30대 교사의 경우 교직 이탈의도 여부에 따른 개인적 요인의 차이가 뚜렷하게 나타나지 않았다. 교사에 대한 직업적 선호가 높은 한국의 경우 (양민석, 김제희, 이현국, 2016) 학창시절 우수한 성적의 학생들이 교직을 선택하고(김지혜, 변수용, 전재은, 2020) 교육대학에서 수학한 후 임용시험을 통과해 학교에 부임하기 때문에 이들 간 교사로서의 개인적 특성에는 150 큰 차이가 없을 것으로 사료된다. 교사의 개인적 특성에 뚜렷한 차이가 없음에도 교직 이탈의도가 발생한다는 점은 젊은 교사들이 의욕을 잃고 교직을 떠나려는 이유가 개인적 특성이 아닌 교직의 환경적, 구조적, 직무내용

¹⁵⁾ 다만, 본 연구에서는 교사의 세부 역량이나 지도 학생의 학업성취와 같이 교사의 전문성을 직접적으로 판단할 수 있는 특성은 보지 못했다는 제한점이 있다.

적 특성에서 유발되었을 수 있음을 시사하며, 조직에 문제가 있을 경우 현재 교직 이탈을 고려하지 않는 교사라 할지라도 향후 이탈을 고려할 위험이 있다. 우수한 자원으로 입직하였지만 교직 이탈의도가 있는 채로 잔류하는 교사가 증가한다면 장기적으로 교사 개인과 학생, 학교조직에 악영향을 미칠 수 있어 이들이 어떠한 이유에서 교직을 떠나고 싶어 하는지 살펴볼 필요가 있다. 따라서 본 연구는 로지스틱 회귀분석과 심층면담을 통해연령대별로 교사들이 어떤 이유에서 교직을 떠나고 싶어 하는지를 알아보고자 했다.

제 2 절 교사의 교직 이탈의도 결정요인 분석

《표 4-3〉은 로지스틱 회귀분석을 통해 연령대별 교사의 교직 이탈의도 결정요인을 분석한 결과이다. 연령대별 분석에 앞서 전체표본을 대상으로 한 분석결과를 살펴보면 연령대와 최종학력, 교직경력, 교직만족도가 교직 이탈의도 여부에 유의한 영향을 미쳤다. 구체적으로 20대 교사는 30대와 40대 교사보다 교직 이탈의도가 있을 확률이 높은 것으로 나타났다. 또한, 최종학력이 학사인 교사는 최종학력이 석사 이상인 교사보다 교직 이탈의도가 있을 확률이 높은 것으로 나타났고, 교직경력이 길어질수록 교직 이탈의도가 있을 확률이 높았다. 교직만족도 역시 교직이탈의도에 유의한 영향을 미쳤는데, 교직만족도가 낮을수록 교직 이탈의도가 있을 확률이 높게 나타났다.

<표 4-3> 연령대별 교사의 교직 이탈의도 결정요인 분석결과

		연령대			
	전체	20대	30대	40대	50대
변수	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
개인적 요인					
연령대 (ref: 20대)					
30대	-2.172***				
	(0.442)				
40대	-3.093***				
	(0.537)				
50대	-0.815				
	(0.648)				
성별 (ref: 남성)	-0.096	-0.162	0.383	-0.543	0.115
	(0.313)	(0.728)	(0.591)	(0.559)	(0.459)
최종학력 (ref: 학사)	-0.673***	-1.534	0.403	0.304	-0.966***
	(0.217)	(1.292)	(0.647)	(0.405)	(0.259)
교직경력	0.178***	0.008	-0.150	0.143**	0.230***
	(0.023)	(0.182)	(0.093)	(0.060)	(0.033)
사회적유용성동기	0.186	0.087	0.282	0.681**	0.078
	(0.183)	(0.339)	(0.410)	(0.339)	(0.287)
개인적유용성동기	-0.261	-0.973*	-0.187	-0.591*	-0.006
	(0.170)	(0.589)	(0.512)	(0.332)	(0.247)
조직구조적 요인					
임금만족도	0.174	1.413*	-0.467	0.416	-0.005
	(0.177)	(0.751)	(0.711)	(0.334)	(0.245)
복리후생만족도	0.044	-0.153	-0.147	-0.445	0.270
	(0.143)	(0.415)	(0.391)	(0.357)	(0.248)
직업환경 요인					
직업환경 만족도	0.247	0.499	-1.022*	0.756	0.400
	(0.251)	(0.522)	(0.617)	(0.527)	(0.354)
주당 전체 근무시간	-0.007	-0.013	0.006	-0.010	-0.008
	(0.007)	(0.020)	(0.021)	(0.018)	(0.007)
동료교사와의 관계	-0.385*	-0.369	-1.061**	-0.731*	-0.203
	(0.220)	(0.370)	(0.469)	(0.375)	(0.297)
관리자의 지도성	-0.153	0.372	-0.293	-0.078	-0.189
	(0.127)	(0.448)	(0.566)	(0.274)	(0.164)
학생-교사 비율	0.027	-0.083	0.021	0.000	0.064**
	(0.022)	(0.068)	(0.098)	(0.046)	(0.031)
학교 소재지 (ref: 읍면)					
중소도시	0.088	0.131	0.523	0.931	-0.508
	(0.362)	(1.417)	(0.940)	(0.764)	(0.485)
대도시	-0.044	0.469	0.398	0.850	-0.485
	(0.307)	(1.331)	(0.924)	(0.686)	(0.456)

		연령대			
	 전체	20대	30대	40대	50대
변수	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
취약계층비율 (ref: 10%이하)	0.220	-0.469	1.161	-0.709	0.244
	(0.246)	(0.549)	(0.835)	(0.472)	(0.316)
직무내용 요인					
교직만족도	-1.419***	-3.250**	-1.858***	-1.674***	-0.999***
	(0.212)	(1.272)	(0.595)	(0.429)	(0.344)
직무스트레스	0.311	1.168**	-0.621	0.087	0.362
	(0.220)	(0.534)	(0.549)	(0.471)	(0.279)
교사효능감	0.298	0.294	1.165*	0.052	-0.192
	(0.218)	(0.605)	(0.688)	(0.480)	(0.312)
, 나스	-0.714	2.081	5.600	-1.623	-4.758***
상수 	(1.449)	(5.074)	(3.797)	(3.953)	(1.714)
N	2,595	374	864	871	486

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

주: ()안은 클러스터 강건 표준오차

연령대별 분석결과¹⁶⁾, 다음과 같은 사실을 확인할 수 있다. 먼저 모든 연령대에서 교직만족도가 교직 이탈의도 여부에 유의한 부적 영향을 미쳤다. 즉, 교사의 교직만족도가 높을수록 교직 이탈의도가 있을 확률은 낮아진다고 이해할 수 있다. 승산비에 비추어 볼 때¹⁷⁾ 교직만족도가 한 단위 증가할때 교직 이탈의도를 가질 승산은 20대에서 약 0.039배, 30대에서 약 0.156배, 40대에서 약 0.187배, 50대에서 약 0.368배로 나타났다.

다음으로 20대 교사의 경우 직무스트레스가 교직 이탈의도 여부에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 직무스트레스가 높은 20대 교사일수록 교직 이탈의도가 있을 확률이 높아지는 것을 확인할 수 있다. 승산비를 살펴보면 직무스트레스가 1단위 증가할 경우 교직 이탈의도 이탈의도가 있을 승산은 약 3.216배 증가하는 것으로 나타났다.

30대 교사는 동료교사와의 관계가 교직 이탈의도 여부에 유의한 부적인 영향을 미쳤다. 즉, 동료교사와의 관계를 긍정적으로 인식하는 30대

¹⁶⁾ 유의수준 .1에서 통계적으로 유의한 변수의 경우 해석에 주의가 필요하므로 본 연구에서는 해당 변수에 대한 해석은 기술하지 않았다.

¹⁷⁾ 승산비로 살펴본 분석결과는 <부록 2>와 같다.

교사일수록 교직 이탈의도가 있을 확률이 낮아지는 것이다. 승산비로 변환하면 동료교사와의 관계가 1단위 증가할 때 교직 이탈의도가 있을 승산은 약 0.346배로 나타났다.

40대 교사의 경우 교직경력과 사회적유용성동기가 교직 이탈의도 여부에 유의한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 승산비를 살펴보면 교직경력이 1년 증가할수록 교직 이탈의도가 있을 승산은 1.154배 증가하였으며, 사회적유용성동기가 1단위 증가할수록 교직 이탈의도가 있을 승산은 1.976배 증가한다.

마지막으로 50대 교사의 교직 이탈의도 여부에 유의한 결정요인은 교직 경력, 학생-교사 비율, 최종학력으로 드러났다. 교직경력이 길어질수록, 학생-교사 비율이 증가할수록 교직 이탈의도가 있을 확률이 높았고, 석사학위 이상을 소지한 교사는 학사학위를 소지한 교사보다 교직 이탈의도가 있을 확률이 낮았다. 구체적으로 교직경력이 1년 증가할수록 교직 이탈의도가 있을 승산은 1.259배 증가하고, 학생-교사 비율이 1명 증가할수록 50대 교사의 교직 이탈의도가 있을 승산은 1.066배 증가한다. 또한, 석사학위 이상을 소지한 교사는 학사학위를 소지한 교사에 비해 교직 이탈의도가 있을 승산이 0.381배로 나타났다.

제 3 절 교사의 교직 이탈의도 형성 경험 이해

1. 교직 이탈의도가 형성되는 이유

연령대별 교사 2인을 대상으로 진행한 심층면담에서 교사들이 답한 교직 이탈의도 형성 이유는 〈표 4-4〉와 같이 정리할 수 있다. 20대 교사와 30대 교사 간, 40대 교사와 50대 교사 간 교직 이탈의도 형성 이유가 유사한 것으로 나타났다. 교권실추의 경우 모든 연령대의 교사들의 경험하고 있는 교직 이탈의도 형성 원인으로서 이로 인해 교직 이탈을 고려하

는 교사들이 많을 것으로 예상된다.

교직 이탈의도 형성에 가장 크게 작용한 원인은 20대 교사의 경우 비합리적 보상, 자아실현 곤란으로 나타났으며, 30대 교사의 경우 비합리적 보상, 자아실현 곤란, 교권실추로 나타났다. 또한, 40대 교사의 경우에는 교권실추, 고경력자로서 효능감 부재가, 50대 교사의 경우에는 건강문제과 체력저하, 고령의 교사 기피, 고경력자로서 효능감 부재가 주된 교직 이탈의도 형성 원인으로 나타났다.

요인	20대	30대	40대	50대
개인적				• 건강문제와
요인				체력저하*
조직구조적	• 비합리적 보상*	• 비합리적 보상*	• 교원성과상여금제로	• 명예퇴직 수당과
요인	• 자아실현 곤란*	• 자아실현 곤란*	인한 갈등	연금수령 시기
 직업환경	• 교권실추	• 교권실추*	• 교권실추*	• 교권실추
		• 동료교사와의 관계	• 관리자와의 관계	• 관리자와의 관계
요인				• 고령의 교사 기피*
직무내용	• 업무과다	• 업무과다	• 고경력자로서	• 고경력자로서
<u> </u>	• 학생지도의 어려움		효능감 부재*	효능감 부재*

<표 4-4> 연령대별 교사의 교직 이탈의도가 형성된 이유

가. 20대 교사

1) 조직구조적 요인

가) 비합리적 보상체계

비합리적인 보상체계는 20대 교사들의 교직 이탈의도 형성에 가장 주요하게 작용하는 원인 중 하나로 언급되었다. 보상은 봉급과 수당을 포함한 보수와 같이 금전적인 내용뿐 아니라 승진, 인정, 자아실현과 같이 직무수행을 통한 심리적, 사회적 욕구충족까지 포괄하는 개념이다(서정화, 이주호, 전제상, 2000). 20대 교사들은 업무에 상응하지 못하는 보상체계를 비합리적인 것으로 인식하고 있었다. 구체적으로 낮은 봉급, 무의미한 승

^{*:} 연령대별 교사의 교직 이탈의도 형성에 가장 크게 작용하는 원인

진제도, 인정 부재에 불만을 느끼고 있었고, 이는 교직 이탈의도에 영향을 미치는 것으로 드러났다. 특히, 20대 교사들은 연공서열 중심의 교직문화와 보수제도로 인해 업무는 많지만 봉급은 낮은 현실에 매우 불합리를 느끼고 있었다. 이는 20대 교사들이 스스로를 사회적으로 낮은 위치에 있다고 여기게 하였으며, 교직 냉소주의에 빠지게 만들었다.

노동강도 비교해 봤을 때도, 다른 직장을 비교해 봐도 그렇게 만족스러운 수준은 아니더라고요. (…) 10년 전쯤 처음으로 신규 발령받은 선생님 월급이랑 지금 제 월급이랑 비교해 봐도 큰 차이가 없어요. 연봉 인상률도 낮은 편이고 물가 상승률 못 따라가는 것도 있고. (20대 교사 A)

교사를 돈 못 버는 연예인이라고 표현하잖아요. (...) 업무에 비해서 돈이, 기본급 자체가 너무 적다는 생각은 해요. (...) 정말 사람 몸을 갈아서 하는 것에 비해서는 적다는 생각을 하고요. (20대 교사 B)

제가 작년에만 해도 기안문을 300개 썼거든요. 학교에 선생님이 4명이 있는데 거의 일을 저 혼자 하다시피 했어요. 생각해보면 제가 경력도 제일 낮고, 1정(1급 정교사)도 안 땄을 때여서 월급도 제일 적은데 일은 제일 많이 하니까 비합리적인 일이 되더라고요. (20대 교사 A)

월급이라는 건 사회적 중요성에 따른 대우이기 때문에 너는 그만큼 일을 하는 거니까 그만큼 월급 받는 거고, 그 월급 받았으니까 딱 그 만큼만 해라라고 느껴지거든요. (20대 교사 A)

뿐만 아니라, 20대 교사들은 업무에 대한 보상체계로서 승진제도 자체를 무의미한 것으로 여기고 있었다.

승진해서 뭐 하는데? 이게 가장 큰 이유이기도 한데 승진한다고 월급이 그렇게 차이 나지도 않고, 수업 안 하는 거밖에 없는데 과연 그게 나한 테 어떤 의미가 있을까. (20대 교사 A)

또한, 독립적이고 개인적으로 수행되는 교직 업무의 특성상 업무수행에 대한 동료교사의 인정마저도 받기 힘들어 허탈함을 느낀다고 밝혔다.

감정적 보상이 적죠. (...) 근데 그 보상이라는 것도 정말 한 조각의 감정. 업무 같은 경우에도 저는 느꼈던 게 다른 선생님들이 어떤 일을 하시는 지 잘 몰라요. 안 와닿아요. 그렇기 때문에 내가 업무를 아무리 열심히 해도 아무도 알아주지 않더라고요. (20대 교사 B)

나) 전문가로서 자아실현 곤란

전문가로서 자아실현 곤란 역시 20대 교사들의 교직 이탈의도 형성에 핵심적으로 작용하는 원인 중 하나로 나타났다. 20대 교사들은 교직에서의 발전전망을 매우 비관적으로 인식하고 있었으며, 교육전문가로서 자아실현이 어렵기 때문에 교직을 벗어나고 싶다고 말하였다. 이들이 전문가로서 자아실현이 어렵다고 느끼는 이유는 두 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 전문성 개발이 불가한 학년과 업무 분배 때문이다. 1년마다 변경되는 학년과 업무는 특정 학년이나 업무에 대한 전문성 성장과 지속을 어렵게 하고, 교과담임제가 아닌 학급담임제로 운영되는 초등학교의 특성상 특정 과목에 대한 전문성을 쌓기도 어려운 실정이다.

1년이 끝나면 제 일은 그냥 다 휴지조각으로 되어 있는 거예요. 어차피 1년 단위로 움직이기 때문에. 그냥 1년 동안. 제가 작년에 일을 많이 하고 느꼈던 게 나를 써버렸구나. 나를 소진했다 딱 그 느낌밖에 안 들더라고요. 업무를 한다고 내가 성장할 수 있는 것도 아니고. (20대 교사 A)

초등교육의 전문성이 떨어진다고 말씀드렸던 이유 중 하나가 학년을 꾸준히 하는 것도 아니고, 과목의 전문성이 있는 것 아니고. 전문성을 기를 수 없는 환경을 갖춰놓고. (20대 교사 A)

둘째, 전문성을 개발하기 위한 원동력이 부재하기 때문이다. 전문성 개발을 독려하기 위한 보상제도나 인증제도의 부족은 전문가로서 성장하 고자 하는 교사의 동기를 상실하게 만들 수 있다. 일부 시·도교육청의 경우 대학원 진학을 위한 휴직을 제한하고 있어 교직에서 자신만의 전문 성을 구축하고 싶은 20대 교사의 자발적인 동기를 충족하는 것마저 위축시 키고 있는 것으로 드러났다. 이에 따라 면담에 참여한 20대 교사들은 전 문가로서 자아실현에 매진하는 대신 교직의 권태로움에 젖어 들 미래 자신의 모습에 대해 염려하고 있었다.

되게 좁은 시야만으로 살다 보니 불만족이 많은 것 같아요. (...) 사실 연수 휴직처럼 나를 개발하고 싶을 기회조차 막혀 있다는 것도 개인적으로 만족하지 못하는 이유. (20대 교사 A)

교사로서 발전하는 계기가 없고, 교사로서 발전해야 할 의무도 사실 없는 편이기도 하고, 발전했다고 하더라도 보상도 없고. 전체적으로 도태된고인 물이죠. (...) 한 10년 후에 교직에 남아있어서 제 모습이 어떻게 될까 생각하면 저는 좀 회의적입니다. (20대 교사 A)

상술한 바와 같이 20대 교사들은 전문가로서 자아실현을 곤란하게 하는 원인들을 경험하면서 회의감과 불만족을 느껴왔고, 비관적인 발전전 망을 그리며 교직을 벗어나고 싶어 하는 것으로 나타났다.

2) 직업환경 요인

가) 교권실추

면담에 참여한 20대 교사는 학생지도 시 민원이 발생했을 때 교사를 보호할 제도가 미흡한 가운데, 교권이 실추되는 현실로 인해 교사로서 의욕을 상실하고 있었다. 젊은 교사로서 열정을 갖고 지도했음에도 민원 이 제기될 경우 이를 소명하기 쉽지 않다는 점, 불합리한 민원이 제기되 더라도 오롯이 교사 혼자 감당해야 한다는 점이 미흡한 교권보호제도의 사례로 언급되었다. 불완전한 교권보호제도로 인해 불명예스럽게 교직을 떠나는 교사들의 사례는 교육활동을 위축시키고, 교직을 벗어나고 싶다 는 생각을 부추기는 것으로 나타났다.

학부모 민원 불합리한 것들이 들어올 때도 있잖아요. 그런 것들을 관리자 측에서 도와줘야 하는데 그런 건 잘 못 본 것 같아요. (...) 젊은 선생

님들이 열정을 잃는 이유가 똑같다고 생각을 해요. 노력했을 때 민원이들어온다든가 그러면서 의욕이 팍팍 깎이는 거죠. (...) 정당한 교육에 대해 보호를 해주지 않는 게 문제인 것 같아요. (20대 교사 B)

언제 고소당할지 모른다는 불안함이 몰려오는 시기가 있었어요. (...) 제가 원할 때 관두는 것과는 다르게 굉장히 불명예스럽게 커리어(career)가 끊기 게 되는 거잖아요. (...) 비슷한 사례들을 또 많이 듣게 돼요. 정당한 지도 를 했는데 고소를 당했다든지, 심각한 민원을 받는다든지. 결과와 상관 없이 고소나 민원을 받는 과정 자체가 고통스러울 텐데 그런 거에 대한 보호도 별로 없고, 그동안은(고소나 민원이 마무리되는 동안은) 동료 교 사들한테도 아동학대 교사로 낙인이 찍힐 거고 저는 그러면 정말 억울 할 것 같아요. 할 수 있는 선에서 최선을 다해 진심을 다 하려고 노력을 했는데 그렇게 고소를 당한다라고 하면 정말 그때는 다 때려치고 싶을 것 같아요. (20대 교사 B)

3) 직무내용 요인

가) 업무과다

면담에 참여한 20대 교사들은 상대적으로 과도한 업무가 이탈을 생각하게 하는 원인 중 하나라고 이야기하였다. 연공서열을 중시하는 교직문화의 특성상 젊은 교사는 상대적으로 과중한 업무를 맡기 쉬우며, 기피학년 담임이나 다른 교사들이 꺼리는 업무부터 자질구레한 일 떠맡기기까지 경험하기도 한다(조영재, 2015). 면담에 참여한 교사들도 그러한 경험에 불만족을 느끼고 있었으며, 과도한 업무는 때때로 교육활동에 집중할 시간마저 침해하여 교사로 하여금 회의감을 느끼게 하였다.

20대의 스트레스가 좀 많을 것 같은 게 학교에 있어 보면 제일 힘든 애들은 젊은 사람들한테 가기 마련이고 고학년 스트레스가 더 많은데 고학년은 젊은 사람들한테 가니까. (20대 교사 A)

보통 젊은 사람들에게 오는 업무들이 있잖아요. 저는 나이스(교육행정정보 시스템, National Education Information System: NEIS)를 맡았는데(...) 저희가 신설교다 보니까 나이스 업무랑 정정 대장 업무를 같이 했었는데 여기저기에서 다 전학을 오면 생기부(생활기록부)에 다 오류를 몇 개씩 달고 와요. 정정 관련해서 저 혼자 다 했는데 진짜 분량이 엄청 많이 나왔어요. 1년에 200번 했던 것 같아요. 그래서 업무량이 과중하다고 느꼈어요. (...) 나이스 업무를 할 때 항상 컴퓨터를 붙잡고 있어야 해서 아이들 되게 신경쓸 수 있는 시간이 조금도 없었어요. 재미있는 활동을 준비하려고 하면 집에 가서 더 준비해야 하는. 수업 시간에, 쉬는 시간에 계속 컴퓨터를 보고 있어야 하고 아이들을 좀 많이 보지 못했던 때가 많았고요. 그럼 진짜 내가 뭐하고 있는건가. (20대 교사 B)

나) 학생지도의 어려움

초임교사는 부임하자마자 경력교사와 마찬가지로 학급을 경영하고, 학생을 지도해야 한다. 따라서 교육경력이 짧아 학생 관리를 위한 요령이 부족한 20대 교사도 통제가 힘든 학생을 학급에서 마주할 수 있으며, 이로 인한 어려움에 직면할 수 있다. 하지만 학급의 일은 서로 간섭하지 않는 것이 미덕으로 여겨지는 교직의 특성상 저경력의 교사라 할지라도 선배 교사들에게 도움을 받기가 쉽지 않으며, 스스로 문제 해결을 위한 도움을 구해야 하는 경향이 있다(성병창, 2007). 이러한 가운데 20대 교사는학생지도에 묘수가 없어 정상적 학급경영과 수업 진행에 대한 부담, 지도한계로 인한 무기력, 회복되지 않은 소진을 경험하며 교직을 떠나고 싶다는 생각을 하는 것으로 나타났다.

학생 때문에 너무 힘들었어요. 애 하나가 다른 친구들 계속 괴롭히는데 제가 거기서 할 수 있는 건 아무것도 없더라고요, 수업을 그만두고 매 시간, 모든 시간을 얘랑 상담을 하고 있어야 되는데요. 걔 때문에 화장실에도 못간 적이 굉장히 많았어요. 왜냐하면 제가 잠깐 눈 돌린 틈을 타서 얘는 그기회를 엿보고 이제 친구들 괴롭히고 나쁜 짓하고. (...) 근데 내가 할 수 있는 게 아무것도 없구나. 그래서 주변에서 하는 얘기가 "그냥 1년 버티는 거", "어쩔 수 없다 그런 애들 만나면", "그래서 다들 반 잘 뽑으려 하는 거다." 근데 아직도 그 여파가 계속 있거든요. (20대 교사 A)

나. 30대 교사

1) 조직구조적 요인

가) 비합리적 보상 체계

20대 교사와 마찬가지로 30대 교사 역시 비합리적인 보상체계가 교직이탈의도를 형성하는 주요 원인이라고 밝혔다. 20대 교사와 유사하게 30대 교사들은 낮은 봉급, 연공서열 중심의 호봉제와 성과급제, 무의미한 승진제도, 인정 부재에 불만을 느끼고 있었다. 30대 교사는 대개 1급 정교사 자격증을 획득하고, 부장업무를 시작하며 학교업무를 담당하는 주축이 된다. 그러나 이들은 늘어난 경력과 업무량, 책임감에 비해 주어지는 보상이 합당하지 않다고 인식하였다.

사람이 일을 잘하거나 일을 더 시키면 대가를 더 주든지 해야 하는데, 일은 일대로 늘어나는데 대가는 대가대로 그냥 여전하잖아요. (...) 학교 사회라는 것이 연공서열도 중요하고 성별도 중요한데 (...) 저희를 MZ 세 대라고 하잖아요. 능력주의 교육을 받은 세대들이 학교에서 그것이 아니라는 것을 절감하고 (...) 괴리를 느끼는 그런 순간들이 있었던 것 같아요. (30대 교사 A)

제가 한국 대표로 애들 데리고 팀 짜서 세계 대회를 두 번을 나갔다 왔어요. (...) 진짜 4월 1일부터 4월 마지막 날까지 월화수목금토일 풀(full)로 출근을 하는데, (...) 간당간당하게 성과급 A를 줘요. 그럼 사람이 그일을 안 하고 싶죠. 그러니까 그렇게 일을 하고 애들한테 애정을 쏟고하는 것에 대한 보상이 없는 거예요. 애들이 날 좋아하는 게 보상이 되는 건 맞지만 사실 애들과 나와의 관계에서만 알게 되는 거고. 교사는어쨌든 학교에 속해 있는 사람이기 때문에 학교 구성원의 인정을 받고싶은 거잖아요. 그 구성원의 인정을 받는 방법이 여러 가지가 있겠지만성과급도 있는데 업무하는 교사들에게 이렇다 할 수 있는 제도가 아니고. 업무를 많이 하는 교사들을 (...) 어르는 그런 제도가 하나도 없어요. 그러니까 열심히 하시는 분들이 나가떨어지시는 거죠. 이렇게 열심히 해봐야 의미가 없는 거죠. (30대 교사 A)

아래의 발화와 같이 30대 교사들이 교직 이탈의도를 갖게 된 이유가 전적으로 보수 때문만이라고는 볼 수 없다. 많은 교사들이 낮은 보수를 감수하면서도 교육과 업무에 헌신하고 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 부족한 인정이나 보상은 소임을 다하고 있는 교사들의 의욕을 꺾어 교직 이탈의도에까지 영향을 미칠 수 있다는 점을 염두에 둘 필요가 있다.

30대 교사, 그리고 학교에서 일을 많이 하고, 업무에 욕심이 있는 교사들은 돈을 많이 줘서 업무를 하는 게 아니에요. (...) 학교는 호봉제기 때문에 이 사람이 일을 더 많이 한다고 돈을 더 많이 주는 시스템이 아니고 저 사람은 (...) 경력이 높다고 연봉을 많이 받고, 나는 10시까지 근무하고 맨날 애들 생각해도 경력이 적기 때문에 돈을 적게 받는 게 학교예요. 그걸 모르는 사람들이 아니기 때문에 돈을 많이 받기 위해서 일하는 사람들이 아니거든요. 그럼 결국 무엇을 얻기 위해서 그 선생님들이 그렇게 일을 하시냐면 진짜 말 그대로 큰 목표가 있으실 수도 있겠죠. 교육으로 뭔가를 내가 하겠다, 영향을 미치겠다는 큰 목표가 있다. 근데사람이 그런 큰 목표만으로 살아가는 건 아니잖아요. 인생에서 짧게 짧게 혹은 작게 작게 목표를 따졌을 때 어떤 인정이 있어야 된다는 거죠. 금전적인 보상이 아니더라도 인정 혹은 명예욕에 대한 보상이 있어야되는데 학교가 그거를 못 해주는 것 같아요. (30대 교사 A)

20대 교사와 마찬가지로 30대 교사들도 보상체계로서 승진제도에 매력을 느끼지 못하는 것으로 나타났고, 동료 간의 감정적인 인정마저 크지 않다고 밝혔다.

승진 과정에서 발생하는 모든 것들이 저에게 스트레스로 와닿는 거죠. (...) 승진한다고 해서 그렇게 딱히 혜택을 많이 받거나 뭔가 있다고도 느껴지 지 않았었고 (...) 올라갈 만큼의 가치가 없는 것 같아요. (30대 교사 B)

동학년이 이닌 일은 잘 모르잖아요. 그러니까 이제 그가 내가 뭘 하고, 이 사람이 뭘 잘해. 하지만 그게 동학년에서 회자되고 끝인 거예요. (30대 교사 A)

이렇듯, 30대 교사들이 보상체계에 대해 느끼는 비합리성은 교사들로 하여금 허탈함, 상실감, 그리고 교직 냉소주의를 겪게 함으로써 교직 이

탈의도를 형성하는 데 영향을 미친 것으로 나타났다.

나) 전문가로서 자아실현 곤란

전문가로서 자아실현이 불가하다는 점 역시 30대 교사에게 교직 이탈 의도를 형성하는 주요한 원인인 것으로 나타났다. 20대 교사와 마찬가지로 30대 교사는 교직 내에서 전문성을 발전시켜나가는 데 회의적인 시각을 갖고 있었고, 이러한 전망이 교직을 벗어나고 싶게끔 하는 이유 중하나라고 밝혔다.

30대 교사들은 1년마다 변경되는 학년과 업무, 교과전담을 맡을 경우학교의 편의대로 배치되는 담당 과목은 특정 영역에 대한 전문성 성장과지속을 어렵게 한다고 이야기하였다.

첫 번째로 그런 업무에 대한 성장. 그게 사실 진짜 의미가 없는 거예요. 업무가 매번 바뀌잖아요. 로테이션이 되니까 예를 들면 제가 나이스 (NEIS)를 했어요. 나이스(NEIS)를 해서 잘했어 그 해에. 근데 다음에 저는 또 다른 자치회의 업무를 맡았어요. 그리고나서 업무의 연속성이 전혀 없는데 제가 다시 나이스를 맡으면 또 다 바뀌어 있어요. 다시 또 처음 부터 연수를 듣고. 항상 전문가가 될 수 없는 거죠. 그리고 학교를 옮기다 보니 그게 연속적으로 이루어질 수도 없잖아요. 그러니까 늘 항상 매해 맡는 업무를 모르는 상태로 시작하는 거야. 예를 들면 그 담당자가난데 내가 사실은 지금 제일 몰라. 아무것도 몰라. 저도 누구한테 물어봐야 아는 상황인 거예요. 항상 저는 너무 힘든 거예요. 그러니까 이게 업무에 익숙해질 수 없고 매해 바뀌는 거. (30대 교사 A)

체육 맡았다가 영어 맡았다가 담임. 또 1학년에서 6학년 어디 갈지 모르고. 이런 것도 앞으로 경력을 개발하는 데 있어서 약간 장애물로 생각될때가 굉장히 많았어요. (30대 교사 B)

학생지도로 어려움을 겪었던 20대와 비교해 30대 교사들은 경력이 늘며 학급경영과 학생 관리가 수월해졌다고 밝혔다. 그러나 비가시적인 교육적 성과, 1년 주기의 복불복 상황에 좌우되는 교육활동으로 인해 학급경영 및 학생 관리에 대한 기술적 향상이 전문성 향상과 같은 의미인지 확신하지 못하고 있었다. 이에 교사의 전문성 실체에 대한 회의감을 경험하게 되고, 전문가로서 성장에 대한 의구심을 갖게 되었다고 말하였다.

두 번째로는 학급경영의 성장이라는 게 맞는 것 같아요. 학급경영적으로 제가 당연히 초임교사에 비하면 성장을 했죠. 그러면 학급경영을 엄청 잘하게 됐고, 스킬(skill)도 늘고 그런 마음도 정신적 상태도 늘었어. 그럼 제가 어떤 애들이 와도 그걸 커버(cover)할 수 있느냐 그건 또 아닌 거예요. 그러니까 이게 애들한테 너무 좌우되는 거야 한 해가. 내가 그 해에 애들이 괜찮고 잘 걸리면 그냥 그 해가 평탄하게 지나가고. (...) 그러니까 내가 이걸 30년을 더 한다고 치면 앞으로 30년 이렇게 약간 복불복 상황이어야 하나 하는 문제가 컸거든요. (30대 교사 A)

세 번째로는 교육 철학적으로 제가 성장을 하는 게 사실 가시적인 게 아니잖아요. 사실은 그게 제일 어려운 거죠. (30대 교사 A)

20대 교사가 지적하였듯, 전문성을 개발하기 위한 원동력 부재는 30대 교사의 자아실현을 어렵게 하는 요인으로도 언급되었다. 교육활동에 의욕이 있고, 매진하고 싶은 분야도 있지만 성취에 대한 보상과 인정 부재는 전문성을 발전시키고자 하는 교사의 원동력을 상실하게 하는 것으로 나타났다. 20대 교사가 언급한 바와 동일하게 면담에 참여한 30대 교사역시 전문가로서 자아실현에 매진하는 대신 교직의 권태로움에 젖어 들것을 걱정하며 교직에서의 발전전망을 비관적으로 그리고 있었다.

저는 되게 대학원도 다니고 싶고, 제가 좋아하는 분야에 대한 전문가가 되고 싶고, 성취하고자 하는 욕구가 되게 높은 편이에요. 젊은 선생님들 보면 대부분 그러시더라고요. 근데 학교에서는 그걸 전혀 만족시켜주지 못해요. 예를 들면 저는 발명, 영재교육, 연극 이 세 가지에 대해서 되게 제가 좋아하고 잘하고 싶어 하는 부분이에요. 근데 그걸 내가 이렇게 높인다고 해서(...) 인정욕, 명예욕 이런 게 하나도 충족이 안 되니까 개인적 성장을 하려고 하는 상황에 대한 원동력이 점점 없어지는 상태. 고인 물이 된 상태. 그렇게 되는 것 같아서 싫은 거죠. 그래서 여기는 빨리 그만 두는 것이 나의 어떤 성격과 이런 것들을 충족할 수 있는 방향이 되겠구나. 그래서 얼른 그만둬야지라는 생각을 하게 됐어요. (30대 교사 A)

이같이 30대 교사는 전문가로서 자아실현이 불가한 교직의 문제 상황을 경험하면서 교사의 전문성 실체에 대한 회의감을 느끼고 교직 이탈을 고려하는 것으로 나타났다.

2) 직업환경 요인

가) 교권실추

교권실추는 30대 교사의 교직 이탈의도를 형성하는 데 가장 결정적인원인 중 하나로 지적되었다. 면담에 따르면 교직 이탈의도에 영향을 미치는 교권실추는 단순히 교사와 학생, 학부모 간의 갈등에서 연유한 것이 아니었다. 교사들이 교직을 벗어나고 싶게 만드는 교권실추의 근본적인원인은 문제행동을 보이는 학생에 대한 훈육을 보장하고, 부적절한 학부모민원에 대응할수 있는 교권보호제도의 미비, 민원에 취약한 교직문화, 상부기관의 교사 불신 등과 같이 다양하게 언급되었다. 교권실추를 부추기는 복합적인원인들은 교권이 추락하는 현상의 개선에 대한 낙관적인기대를 전혀 불가하게 만들고 있었다.

'학생 때문에 그만두고 싶다' 그건 아닌 것 같아요. (...) 근데 정당한 교육에 대한 민원이 제기되었을 때 교권을 보호하는 제도가 미흡한 것, 교육부가 교사를 일단 못 믿고 있는 게 가장 큰 문제인 것 같아요. (30대 교사 A)

학부모 문제 때문에, 학교폭력 문제 때문에 스트레스를 받았다기보다는 학교나 교육청의 대처 방식이 가장 큰 문제점. 그걸 실무 담당자들에게 물어봐도 사실 어쩔 수 없는 부분이 제도가 딱히 마련된 게 없으니 도 와줄 수 있는 방도가 없는 것. (30대 교사 B)

아래의 발화는 교사의 정당한 교육을 어렵게 하는 교권침해 사례에 대해 사전적으로 예방하거나 사후적으로 조치할 수 없는 제도가 미비함에 따라 교직 이탈의도를 갖게 된 30대 교사들의 모습을 반영한다.

여러 가지 진짜 말도 안 되는 민원에 대해 도와줄 수 있는 사람과 제도와 절차가 하나도 없고. 작년부터 시작해서 정말 학교에 지속적으로 민원을 제기하셔서 선생님들을 스트레스를 받게 하는, 거의 퇴직하시게 하시는 학부모가 계신데 그거에 대해서 (...) 교사의 교권을 보호할 수 있는 제도가 하나도 없어요. 그런 문화 자체가 아예 아예 성립이 안 돼 있고. (30대 교사 A)

학생이 필통을 집어던지거나 의자를 막 던지거나 이런 수준이었는데도 교사는 아무것도 못 하는 상황이니까 교육청 장학사에게 뭔가 좀 교사를 보호할 수 있는 방법이 없냐고 물어본 건데 거기서 공식적인 담당자 답변이 "그런 걸 보호할 수 있는 방법은 없다"였어요. 그런 식으로 해서 제가이제 다른 직업을 많이 생각하게 되는 계기가. (30대 교사 B)

교권을 보호하기 위해 마련된 현행의 제도들이 불완전하고, 제대로 정비되지 않았다는 점은 교권실추로 인해 소진된 교사를 더 힘들게 하고, 교직에 대한 실망을 배가시키는 것으로 나타났다.

(학교폭력 사안 처리 과정에서 학부모 간 싸움을 조율하고 수업과 업무를 병행하며) 공무상 요양 신청을 했어요. 학교업무 때문에 제가 질병을 얻는 게 맞다 이렇게 신청을 하는 건데 이걸 신청하는 과정조차도 제가 연수를 한다든지 할 때 한 번도 제대로 들은 적이 없거든요. 그러면은 교육청에서 뭔가 이렇게 매뉴얼(manual)이 있어야 되는데 너무 최소한으로 간략하게 적어 놓은 상황이다 보니까 제가 막 검색을 한다고 (...) 다찾아봤는데도 거의 정보가 안 나오고. (30대 교사 B)

과실 여부와 상관없이 교사가 문제를 제기한 학부모에게 사과할 수밖에 없는, 민원에 취약한 교직문화 역시 교권실추를 심화시키고, 교사의 자존감 하락에 영향을 미치고 있었다.

저는 어떨 때 제일 이탈하고 싶냐면 교직문화 자체가 너무 숙이는 문화예요. 그러니까 사실 교사가 잘못이 없음에도 불구하고 학부모가 민원을 제기하면 죄송하다라고 사과해야 되는. 교사의 깎여 나가는 자존감에 대해서는 고려가 안 되는 거죠. 그러니까 저는 제일 괴로웠던 게. 내가 잘못한 게 없는데 내가 왜 사과를 해야 되지. 하지만 사과해야 모든 문제가 끝나니까. 사과를 하고 끝마치는 경우가 되게 많았거든요. (30대 교사 A)

교사를 보호할 수 있는 제도나 문화가 미흡하다는 점은 교사로 하여 금 두려움과 무력감을 겪게 하였다. 이러한 감정은 교사의 교육활동을 위축시키는 데 장기적인 영향력을 미치고 있었다.

이게 진짜 무슨 복불복 게임도 아니고. 제가 이런 식으로 당장 내년에라도 그런 이 일을 또 겪을 수 있다는 뜻이거든요. 이걸 한 번 겪게 되면 정말 자기 자신이 굉장히 깎여 나가는 느낌을 많이. 내가 할 수 있는 게 이거밖에 없나. 내가 왜 이렇게 이 일을 당하고 있어야 되지. 어쨌거나 교사로서 의무를 하고 있는 건데 정작 그것조차도 제대로 안 되는 상황이 더 많고. 그거를 학교 차원이나 교육청 차원에서 좀 같이 뭔가를 해주면 좋을 텐데 그쪽에서는 해주는 게 아무것도 없고. (30대 교사 B)

당시에 내 방식이나 하는 것들이 다 잘못됐나. 그럼 어떻게 해야 되는 거지. 그런 생각들을 굉장히 많이 하면서 제가 스스로 교육하는 거에 있어서도 굉장히 의문을 많이 가졌다 보니까 (...) 얘네 부모님한테 컴플레인이 들어오면 어떡하지, 뭔가 문제 생기면 어떡하지 이 생각이 많이 들어가지고 애들을 지도하는 것도 망설여지고. 그러다 보니 트라우마처럼 계속 남아요. (...) 정말 공중에서 외줄타기하는 것처럼 삐끗하면 바로 이제 밑에 낭떠러지에 떨어지는 기분을 계속 반년 넘게 감당하고 있어요. (...) (30대 교사 B)

살펴본 바와 같이 교사는 학생, 학부모, 학교, 상부 기관 등 다양한 대 상을 통해 복합적인 이유로 교권실추를 경험하고 있었다. 이러한 교권실 추는 교사의 자존감과 교육활동에 심각한 타격을 입혀 교직 이탈의도를 형성하는 결정적인 원인으로 작용하고 있다.

나) 동료교사와의 관계

결정적이진 않지만 동료교사와의 관계도 30대 교사의 교직 이탈의도에 약간의 영향을 미칠 수 있는 것으로 드러났다. 통상적으로 1급 정교사 자격증을 획득하고 어느 정도 경력이 쌓인 30대 교사는 부장으로서보직을 맡거나, 학교업무를 수행하는 주축으로 자리 잡아간다. 이들은학년이나 부서의 일을 관장하며 업무적으로 동료교사와 관계를 맺게 되

는데, 면담에 참여한 30대 교사는 연공서열을 중시하는 교직의 특성상 경력과 연령이 높은 부서원, 업무에 협조적이지 못한 부서원을 상대할 때 피로를 느낀다고 밝혔다.

40대, 50대가 되면 학교에서 발언권이 커져요. 틀린 말이어도 거기에다 "왜 그러세요" 라고 말을 못해요. 20대 때는 처음 발령받고 한창 업무를 배울 때잖아요. 근데 30대가 돼서 저도 8년 차니까 업무를 할 줄 알고, 다룰 줄 아는데 위에서 꼰대 같은? 그런 얘기를 하면 "왜 이러는거야" 생각도 들고. (...) 그리고 보통 30대는 부장이거나 혹은 부장이 아니어도 학교에서 한창 일을 하고 있는 상황인데 위에서는 뭐라 하고, 밑에서는 못하겠어요 이러면 어쩌라는거지... 그렇죠. (30대 교사 A)

동시에 후배 교사를 대할 때도 곤란함을 경험할 때가 있는 것으로 나타났는데, 30대 교사들은 동학년 또는 같은 부서에 소속된 후배 교사들과 입장 차이가 있더라도 기성세대와 같은 권위적인 선배가 되지 않기위해 의도적으로 신경을 쓰고 있었다.

젊은 선생님들 간에도 질적 차이가 심하다고 느껴질 때가 있거든요. 그래도 동학년 선생님들이랑 일을 하면서 (제가) 꼰대 같으니까 그렇게 얘기를 못하는 거죠. 그러니까 의욕 없는 저경력을 선생님들, 저것도 젊은세대의 특징인가 보다 하고 더 말을 못하는 거죠. (30대 교사 A)

코로나 이후 발령받은 세대 선생님들은 (...) 코로나 이전을 겪은 선생님들이 갖고 있는 학급경영에 대한 프로토타입(prototype)과 완전히 다른거예요. 저는 이전 것이 맞고 지금이 어떻게 보면 임시 상황이라고 생각을 하는데 선생님들은 그게 아니라 지금 이게 본인들의 현실인 거예요. 그러니까 아무래도 접근 방법이 다르고, 거기서 오는 약간의 괴리 같은 것들이 사실 조금은 있거든요. 근데 그런 상황을 제가 지적을 할 수 없고, 당연히 지적해서도 안 되고. (30대 교사 A)

상술한 바와 같이, 전문성보다 연공서열이 중시되는 교직의 특성상(정 종원, 2017) 주요업무를 관장하거나 부장교사로 역할하더라도 권한이 한 정적인 30대 교사는 선배 교사와 갈등을 겪기도 하고, 권위적인 기성세 대처럼 되지 말자는 다짐 속에 후배 교사의 눈치를 보기도 한다. 이렇 듯, 선배 교사와 후배 교사 양자에게서 관계적 어려움을 경험한 30대 교 사에게는 동료교사와의 부정적인 관계 역시 교직 이탈의도를 형성하는 데 어느 정도 영향을 줄 수 있는 것으로 나타났다.

3) 직무내용 요인

가) 업무과다

30대 교사가 교직 이탈의도를 형성하게 된 원인으로 막대한 업무도 제시되었다. 앞서 언급했듯 30대 교사는 부장으로서 보직을 맡거나 주요 업무를 담당하기 시작하는데 이에 따라 그들이 수행해야 할 행정업무량과 책임감이 늘어나며, 교직에 만연한 행정업무 양극화 경향(신범철, 2020)으로 인해 일감 몰아주기를 경험하기도 한다. 동시에 이들은 교사본연의 직무라고 할 수 있는 교수학습지도, 생활지도까지 소홀히 할 수 없는 실정이다. 면담에 참여한 30대 교사는 과도한 업무로 인해 불합리와 정신적 과부하를 느끼고 있었다.

올해 제가 처음으로 학년 부장과 기능 부장을 같이 맡게 됐어요. 제가 학교폭력 담당이기도 해요 (...) 업무가 엄청 많고, 학년의 문제를 다 컨트롤(control)을 해야 되는 상황이 오다 보니까 정신적인 어려움들이 오게 됐고 (30대 교사 A)

학교는 일 안 하는 사람한테 진짜 일 안 시키잖아요 일을 못 하는, 안 하는 부서원이 있어서 교감님이 이제 저를 불러요. 저도 그 일을 모르는데 좀 도와 주래요 근데 그 선생님이 자기는 못 한대요. 본인 업무인데 결국 제가 하는 거예요 (30대 교사 A)

과도한 업무는 30대 교사의 교직 이탈의도를 형성하는 데 결정적 원 인으로 지목된 자아실현 곤란을 가중하기도 하였다.

저는 개인적으로 연구회를 하고 있고, 대학원에서 논문을 쓰고 있는 입 장이거든요. 자아실현 그리고 배움에 대한 성취 욕구를 놓을 수가 없는 거죠. 업무도 하고, 이것도 하려니까 사실 힘든 상황이 되는 거죠. 사실은 과도하게 지금 저를 소모해가면서 하고 있는 부분이다 보니까 속도가 더 떨어지는 거예요. (30대 교사 A)

또한, 시대의 변화에 따라 돌봄이나 교육복지와 같이 새로운 업무가 교육청과 학교의 소관으로 추가되며 관련 조직과 인력, 사업을 담당하고 관리해야 할 교사의 행정업무가 확대되고 있는 현상 역시 교사가 느끼는 업무 부담을 배가하였다. 심화될 것으로 예상되는 학교 기능의 비대화는 교사에게 업무 가중에 대한 비관적인 전망을 갖게 하여 교직 이탈의도를 형성하는 데 영향을 미친 것으로 나타났다.

돌봄 업무가 학교에 들어오면서 돌봄 전담을 관리하는 업무가 교사에게 추가된 거예요. 학교 내 인력이 늘수록, 그 인력의 요구가 증가할수록 그걸 관리해야 되는 선생님들께서도 일이 많아지는 거예요. (...) 교육청에서 행정업무를 교사들한테 막 시키는 경향이 있는데. 행정업무 전담팀이 따로 있고 교사는 수업에 집중하는 상황을 만들어주거나 그렇게 되면 사실 제일 좋겠죠. (30대 교사 B)

다. 40대 교사

1) 조직구조적 요인

가) 교원성과상여금제로 인한 교사 간 갈등

교원성과상여금을 지급하기 위한 다면평가 지표(정량평가)는 때로 교사들 간 대립을 야기한다. 다면평가지표 세부항목을 논의할 때 담당 학년이나 업무에 의해 획일적으로 가산점이 부여되는 경향, 자신의 의견을 강하게 주장하는 소수 교사에 의해 지표가 조정되는 형상(조은정, 이수정, 2020)이 있어 다면평가위원회는 배척과 갈등의 장이 되기도 한다. 이렇듯 교원성과상여금제 지급 방식을 결정하는 과정에서 느낀 동료교사에 대한 실망, 학년 이기주의, 교직사회에 대한 낙담은 면담에 참여한 40대

교사의 교직 이탈의도 형성에 영향을 미친 것으로 나타났다.

(코로나 상황 추이에 따라) 올해 원격과 등교 지침이 바뀌었잖아요. 그래서 1, 2학년은 다 등교를 하게 되었잖아요. 그러다 보니 작년에 만들어놓은 그 틀(다면평가 지표)을 다시 깨고 이미 학년을 정해 놓은 상황에서 새로 회의를 했는데, 5학년인데 꼴찌를 하는 일이 생긴 거예요. 그게 제가 꼴찌를 하는 게 억울해서가 아니라 성과급 회의(다면평가위원회)만 하면 느껴지는 비민주적인, 교사들에 대한 파멸감 있잖아요. 이번에 그걸 하면서 저희 학년에서 가신 선생님이 굉장히 집중포화를 받고, 5학년이 뭐 하는 일이냐 하면서 (...) 정말 물어뜯고 싸우는 그 회의 분위기나 이런 녹음을 해오셨더라고요. 그 선생님께 듣는데 이 사람들과 내가 같은 동료라는 게 너무 부끄러워지잖아요. (40대 교사 A)

2) 직업환경 요인

가) 교권실추

면담에 참여한 40대 교사들은 공통적으로 교권실추로 인한 교육활동의 어려움이 교직 이탈을 생각하게 된 결정적인 계기 중 하나라고 이야기하였다. 학생지도 시 민원이 발생했을 때 교사를 보호할 제도가 부재한 가운데, 매해 새로운 학생과 학부모를 만나야 하는 교사는 언제든지자신의 능력, 의지와 무관하게 불명예 퇴직을 할 수도 있다는 두려움을 안고 있었다. 이러한 두려움은 교사가 방어적이고 소극적인 교육활동을하도록 만들었고, 학생지도와 학급관리 무력함을 느낀 교사는 이탈을 고려하고 있었다.

제 주변에 저와 같은 비슷한 연령대의 선생님들이 정말 훌륭하신 분들인데 그 해 VIP(문제행동의 관리가 곤란한 학생이나 상대가 힘든 학부모)를만나서 고소를 당하거나 초라하게 사표를 내시는 장면을 제가 몇 번 봤어요. 그거 보면서도 나 진짜 운 좋을 때 그만둬야지. 내가 지금까지 해온 자부심 다 팽개치고 트러블(trouble)로 그만두면 저는 못 견딜 것 같거든요. (...) 그렇게 초라하게 그만두고 싶지 않은 거예요. 이 사람의 능력

이라든지, 개인적인 잘잘못이 아니라 운에 따라서, 그 해 어떤 학생을 만나고 어떤 학부모를 만나느냐에 따라서 교직 인생이 아주 그냥 뒤흔들릴수 있는. 점점 이 강도가 심해지고. 아무도 학교에서 보호해 주지는 않고 그런 것들이 말하다 보니까 끝도 없죠 뭐. (40대 교사 A)

반에 한 학생이 ADHD라서 약을 먹고 있더라고요. 그런데 사실 이걸 뭐라고 할 수 없어요. 저희 옛날에 학교 다닐 때도 이런 학생이 없었던 건이닐 거란 말이에요. 그때는 크게 그게 문제가 되지 않았던 것이 이제교사의 관리가 됐던 부분이잖아요. 하지만 추세상 교사가 통제할 수 있는 부분이, 할 수 있는 게 한정적이라 느껴지는. 그 학생이 반 분위기 90%를 좌우했는데도요. 그렇게 상황이 그렇게 되다 보니까 지금 내가 여기 있을 필요가 없는데 그 생각이 이제 계속 드는 거예요. (40대 교사 B)

나) 관리자와의 관계

경직된 인사체계를 가진 교직은 소수만이 관리자로 승진하는데, 평가 기준으로 수업이나 학급경영 능력보다 행정업무 능력이 중시된다. 이에 승진을 준비하는 교사들이 교육활동을 소홀히 하고 행정업무에 우선순위를 두는 경향(손형국, 한희진, 한수경, 양정호, 2018)이 문제로 지적되기도 한다. 이러한 승진 경로에 무가치함을 느껴 자발적으로 승진 경로를 선택하지 않은 교사도 동년배의 교사가 관리자로 승진을 하는 시점에 이르러서는 관리자와 불편한 관계를 경험하며 교직 이탈을 생각하는 것으로 나타났다.

나보다 어린 사람이 승진해서 올라오는 거 진짜 힘들어, 그거 엄청 커요. 저는 지금 겨우 딱 한 학번 높은 선배가 빠르면 교감되고 이런 수준이에요. 저희 교감 선생님이 그런데 저는 그분도 껄끄럽더라고요. 그러니까 그분이 나한테 지시를 해서 되게 싫은 게 아니라 내가 더 나을 수있는데 내가 승진을 포기해서 이런 말을 들어야 하나 그런 것 굉장히커요. 그때 대부분 첫 번째 그만둬야 하나라는 생각을 하신다고들 하더라고요. 그러니까 되게 낙관적인 분들조차. (...) 젊었을 때 장학사 가서학급이나 수업에서 멀어지신지는 오래되었는데 뭐라 하실 때 뭔가 착잡하다. 내가 사실 승진하고 싶다라는 마음은 하나도 없었지만 그만두라는 뜻인가. 약간 이런 생각이 그냥 막연하게 들어요. (40대 교사 A)

2) 직무내용 요인

가) 고경력자로서 효능감 부재

20여 년간 교직에 몸담아 왔지만 고경력자로서 전문성이나 효능감 향상을 느끼기 힘든 현실도 40대 교사가 이탈을 고려하는 결정적인 원인으로 지적되었다. 아래의 발화를 통해 교사로서 자존감과 자신감은 진정한 교육활동을 하며 학생들과 관계를 맺을 때 상승하였지만 수업이나 교육보다 관리에 집중할 수밖에 없는 현실로 인해 경륜이 늘었음에도 효능감을 느끼기 어려운 교사의 상황을 짐작해 볼 수 있다.

교직에서 스스로에 대한 만족이나, 내가 정말 지금 잘하고 있는가, 또는 내가 정말 이걸 좋아서 하고 있는가. 생각하자면 정말 일관적으로 낮지 않았을까. 참 웃긴 게 내가 어떤 위치에서 어떤 일을 하든 간에 정말 만족도가 높아지지가 않더라고요. 오히려 제가 좀 높았던 시기가 있었다면 4~5년 전에 업무를 조금 맡고 (...) 아이들한테 집중했던 시기가 있었는데 그때 나 선생님으로서 되게 좀 괜찮은 것 같아, 나 정말 선생님 하기 좀 잘했나, 약간 소질이 있나. 이런 생각을 했던 시기가 있었던 경우는 있었어요. (...) 근데 아이들과 뭔가 하는 것보다는 서류 작성 능력이라든지학교에서의 나의 필요성은 그런 거 같아서... 내가 교육적 이상을 실현하는 게 힘들잖아요. (40대 교사 A)

업무에 대한 연속성 유지가 어렵다는 점도 경력에 비례한 전문성이나 효능감을 제고하는 데 걸림돌로 작용하였다. 뿐만 아니라 면담에 참여한 40대 교사는 전문가로서 능력개발을 위한 동력이 부재하여 권태로움에 잦아드는 환경으로 인해 오히려 퇴보를 경험하는 것 같다고 밝혔다.

우리가 물론 아이들 가르치는 거는 누구나 하고 있지만 그 이외의 업무들이 다 있잖아요 선생님들이. 어떤 선생님이 이 업무를 잘하면 그 업무를 계속하게 된다거나 아니면 그거를 인정을 해 준다거나 이게 아니라학교가 바뀌고 해가 바뀌면 또 바뀌는데 그 모든 지향점이 같은 월급 받으면서 편하게 살자. (...) 그래서 전문성이 향상되기는커녕 해가 갈수록 (...) 직업에 대한 전문적인 이런 게 점점 사라지는, 자기 일에 대한 자부

심은 없고. 정말 내가 평생 해왔는데 이런 일인가 이런 생각이 들면서 (40대 교사 A)

사실 어느 정도 연령이 가면서 사람들이 좀 무르익고 뭔가 스킬(skill)이 늘어나야 되는데 학교는 조금 하려다가 또 점점 퇴보해가는... 어차피 월 급은 똑같이 나오니까. (...) 일반 회사는 그래도 이렇게 인센티브 (incentive) 같은 게 있잖아요. 여기는 그런 게 없잖아요. 그러니까 사실솔직히 안 하는 사람이 이익일 수 있죠. 그런다고 해서 생긴 성과급 제도는 정말 반목만 불러올 뿐이지 실질적인 아무런 효능도 없고. 사실은학부모 스트레스 이런 것도 크지만 그것보다 조직적인, 체제적인 부분이바뀌기 힘들 것 같은 게 스트레스예요. 이게 너무 오래되고 관행이 이렇게 있다 보니까. 고인 물이잖아요. 초등교사는. (40대 교사 A)

업무에 대한 연속성 유지 불가, 전문가로서 능력개발을 위한 동력 부재는 20·30대 교사의 교직 이탈의도 형성 원인 중 하나인 자아실현 곤란과도 관계되어 언급된 바 있다. 학년과 업무에 대한 연속성 유지 불가, 능력개발을 위한 동력 부재가 20·30대 교사에게 교직에서의 자아실현에 대한 암울한 미래를 그리게 했다면, 40대 교사에게 이러한 상황은고경력자로서 효능감을 느끼지 못하는 현실적 문제로 경험되고 있었다.

라. 50대 교사

1) 개인적 요인

가) 건강문제와 체력저하

50대 교사에게는 건강문제와 체력저하가 결정적인 교직 이탈의도 형성 원인 중 하나로 꼽혔다. 면담에 참여한 50대 교사는 나이가 들어감에 따른 심리적, 신체적 변화와 2, 30여 년간 쉼 없이 반복된 교직 생활로인한 체력적 소진이 겹쳐오며 건강문제와 체력저하를 절감하고 있었다. 학생을 교육할 때 많은 에너지가 필요한 만큼 뒷받침되지 않는 건강은 교육활동을 상당히 힘들게 하는 요인이 되기도 한다.

거의 30년 반복된 걸로 인한, 그리고 제 체력적이 갑자기 뚝 떨어졌어요. 갱년기가 심리적인 것도 좌우를 하거든요. (...) 몸이 힘드니, 체력이 딸리 니 그냥 아이들이 일상에서 소리 지르고, 뛰고, 다투는 것들, 끝없이 "선생님" "선생님" 하는 그 소리조차도 너무 요즘 들어서 힘들어서. 또 그게 반복되니까 쉬고 싶다는 생각이 정말 간절하죠. (50대 교사 A)

수업 하나의 차시를 수업을 준비할 때 교사가 편한 방향으로 활동을 준비할 수도 있고. 아이들이 좋아하는 방향으로 준비할 수가 있잖아요. 아이들이 좋아하는 방향으로는 분명히 많은 준비가 필요해요. 저는 개인적으로 그렇더라고요. 그냥 적당히 이렇게 넘어가면 편하게, 조용히 할 수 있어요. 체력 안배를 할 수 있긴 해요. (...) 하지만 초등학생은 집중 시간이 짧잖아요. 제 생각은 그래요. 적어도 "학교 오기 싫어" 또는 "공부가 너무 재미없어"이런 얘기는 듣지 않아야겠다. "선생님 나 너무 좋아요" 그 소리 안 들어도 좋지만 "선생님 나 싫어하지 않아", "선생님 싫어서, 무서워서 학교 오기 싫어요" 적어도 그런 소리는 안 들으려고. 그래서 즐겁게 하루를 보내게 하려다 보면 준비에 큰 에너지를 쏟아야 되죠. (...) 이렇게 막 내 몸을 불태워가면서 정말 '태움'이란 단어가 저절로 떠오르는데 요즘은 정말 힘들어요. (50대 교사 A)

2) 조직구조적 요인

가) 명예퇴직 수당과 연금수령 시기 고려

명예퇴직 수당과 연금수령 시기에 대한 고려는 50대 교사의 교직 이탈의도가 형성되는 때를 결정하는 데 영향을 미치는 것으로 나타났다. 현행 교사의 명예퇴직 수당은 정년으로부터 잔여기간과 호봉을 기준으로 계산되며, 2021년 퇴직 기준 연금지급개시 연령은 '60세' 또는 '정년퇴직한 달의다음 달부터'로 설정되어있다. 이에 따라 연금지급개시까지 오랜 기간이남지 않은 50대 중후반의 교사는 최적화된 연금과 명예퇴직 수당을 수령하기 유리한 시기를 고려해 이탈을 생각하고 있는 것으로 나타났다.

제가 이제서야 관심을 가졌지만. 정년퇴직 2년 전이 가장 퇴직금이 높더라. 뭐 이런 말을 해요. 그러니까 계산을 충분히 할 수 있죠. 난 정년은힘들어. 지금 그만두고 싶은 마음이 있어. 근데 언제쯤에 하지라고 한다면 (...) 정년퇴직 2년 전에 가장 좋네 하면 버티려고 할 거 같아요. 좌우해요. 50대 중후반에는 좌우합니다. (50대 교사 A)

그게(명예퇴직 수당) 없으면 생각 안 하죠. 명퇴 수당이나 즉시 연금을 받을 수 있다는 거 엄청난 조건이 되긴 하죠. (50대 교사 B)

이와 같이 이탈을 생각하는 데 있어 명예퇴직 수당과 연금수령 시기에 대한 고려가 가장 결정적인 원인은 아닐지라도 교직 이탈 시기를 결정하는데는 영향을 줄 수 있는 것으로 나타났다. 특히, 향후 몇 년간 연금지급개시 연령이 지속적으로 상향될 것¹⁸⁾으로 예고됨에 따라 명예퇴직 수당과 연금수령 시기에 대한 고려는 고경력 교사의 교직 이탈 시기를 결정하는 데 더욱 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다.

3) 직업환경 요인

가) 교권실추

40대 교사의 면담에서 드러났듯, 50대 교사들 또한 학생지도 시 민원이 발생했을 때 교사를 보호할 제도가 부재한 가운데, 매해 새로운 학생과 학부모를 만나야 하는 불확실 속에서 언제든지 자신의 능력이나 의지와 무관하게 불명예스러운 퇴직을 할 수 있다는 두려움을 안고 있었다. 특히, 50대의 고경력 교사에게 미비한 교권 보호제도 속에서 발생하는학생, 학부모와의 갈등은 이들의 이탈을 촉발하는 강력한 계기가 될 수 있음을 아래의 발화를 통해 확인할 수 있다.

^{18) 2022~2023}년 퇴직하는 교원은 61세부터, 2024~2026년 퇴직 교원은 62세부터, 2027~2029년 퇴직 교원은 63세부터, 2030~2032년 퇴직 교원은 64세부터, 2033년 이후 퇴직 교원은 65세부터 연금을 받도록 연금수령 연령이 일제히 상향된다 (공무원연금공단 웹사이트, 2021.12.04.).

이 정도 나이되면 학부모, 학생이랑 문제 생기면 그냥 그만두지. (...) 3, 40대 때는 어차피 그만 못 두니까 어떻게 해서 잘 극복하고 좋게 해야 된다고 생각을 해요. (...) 왜냐하면 그만두지 않고 그냥 계속할 거라고 생각을 했으니까. 그런데 지금은 그런 갈등이 생기면 더 이상 못할 것 같아요. 그래서 그 교직 이탈을 결정하는 것에 대한 두려움이 없는 게점점 두려워져요. (50대 교사 B)

안 그래도 지쳐 있는데 힘든 아이를 만나고, 학부모마저 쉽지 않은 학부모를 만났을 때 주변 선생님 한 분이 명퇴를 해버리시더라고요. 마지막 지푸라기가 되는 거죠. (...) 만약에 제가 한 50대 후반이 되었는데 정말 힘든학부모를 만났다, 정말 너무 힘든 아이가 있다 그러면 저도 아마 심각하게 (명예퇴직을) 생각할 것 같습니다. (50대 교사 A)

나) 관리자와의 관계

관리자와의 관계에서 느껴지는 불편함은 50대 교사의 교직 이탈의도를 형성하는 데 영향을 미치고 있었다. 앞서 제시한 40대 교사의 사례와 같이 면담에 참여한 50대 교사는 자발적으로 승진 경로를 택하지 않은 평교사로, 동년배지만 상급자인 관리자와 불편한 관계를 경험하고 있었고, 때때로 관리자의 무심한 언사로부터 위축되기도 하며 교직 이탈을 고려하게 되었다고 밝혔다.

교장 선생님은 괜찮은데 교감은 저보다 나이가 거의 비슷하거나 아니면 어려요. 그 사람들이 자기보다 나이 많은 사람에 대한 생각이, 우리가 봤을 때 그렇게 긍정적이지 않다, 부정적인 것 같은 느낌을... 그런 언사를 가끔 들으면 괜히 말 한마디에 그분이 확 상한다는 거. 제 아집이겠지만 (...) 교장, 교감의 말 한마디에 상처를 좀 잘 입는 거 같아요. 젊은 사람만큼 일은 학교 일은 못해주면서 좀 약간 그런 느낌이 있어서 그래서 아 그래 그만둬야지 이렇게 생각을 했어요. (50대 교사 B)

다) 고령의 교사 기피

50대 교사가 이탈을 고려하는 결정적 계기 중 하나는 고령의 교사를 기피하는 현상으로 지목되었다. 면담에 참여한 50대 교사는 때때로 나이를 이유로 학생, 학부모, 동료교사에게도 환영받지 못한다고 인식하고 있었다. 특히, 젊은 교사를 선호하는 저학년 학생과 학부모의 담임을 맡거나 나이가 들었다는 이유로 교사 사이 소외를 경험할 때 고령의 평교사를 향한 시선이 호의적이지 않음을 느낀다고 이야기하였다. 오랜 세월 축적한 교사의 경험이나 연륜은 매우 가치가 있는 것임에도 50대 교사스스로는 고령의 교사를 기피하는 현상으로 인해 나이로 인한 위축, 자신감과 자존심 상실을 겪고 있었다.

엄마들은 나이가 많아서 늙은 사람이 싫다. 그리고 동학년에서도 늙었으니까 저 선생님 빼고 하자. 내 능력을 그 사람들이 나이로만 본다고 제가 생각하는 거예요. 그 사람들은 그렇게 평가하지 않겠지만 내가 느끼기에는 나는 지금 나이로만 평가받는다. 내가 잘하든 못하든 일단 나이로 평가받고, 나이로 잣대를 대고. (50대 교사 B)

3월이 된다 그러면 벌써 가슴이. '늙은 선생님이 담임이다'라고 엄마들이 반톡 같은 데서 얘기를 하는 그런 걸 항상 상상해요. (...) 그때 또다시 제가 머리를 딱! 하면서 내가 왜 그런 소리를 듣고. 그러니까 미리시작도 하기 전에 욕먹고 이렇게 점수를 깎이면서 왜 다니는 거냐. 그만둬야지. (50대 교사 B)

이렇듯 고령의 교사에 대한 거부감은 50대 교사의 사기를 꺾고 있었다. 그럼에도 면담에 참여한 교사들은 학급경영과 수업에 대해 소극적인 태도를 취하는 대신 최선을 다해 적극적인 모습을 보임으로써 고령의 교사를 향한 부정적인 선입견을 해소하고자 노력하고 있었다.

애들이 아무렇지 않게 급식을 먹을 때 얘기해요. "우리 엄마가 '우리 애 선생은 늙은 선생님이야.' 이런 말을 해요." (...) 그거 나쁜 뜻으로 하는 게 아닌데 듣는 나는 속상하니까. 그러니까 그게 3월 한 달은 가

요. 그래서 그런지도 모르지만 시간표에 체육 시간 있으면 그런 건 절대 빼먹지 않고 가려고 해요. (...) 막 나름대로 노력을 하죠. (50대 교사 B)

처음에 아이들이 흰머리 있다고 그랬었고. 그리고 2학년은 안전한 생활을 전담 선생님이 오셔서 하세요. 30대 후반 선생님이신데 첫 전담 시간에 제가 들어왔더니 "안전한 시간 선생님이 우리 담임이면 좋겠어." (...) 그것 때문에라도 막 용을 쓰는 거예요. 늙었다는 그 소리는 괜찮으나 늙은 만큼 놓아버려서 학급 운영이 엉망이고 준비 제대로 안 해서 담임 교체 요청이 가끔 그런 사례도 있잖아요. 그렇게 안 되려고. (50대 교사 A)

4) 직무내용 요인

가) 고경력자로서 효능감 부재

40대 교사와 마찬가지로 고경력자로서 효능감이 부재한 상황은 50대 교사의 교직 이탈의도가 형성되는 데 주요한 원인 중 하나로 나타났다. 면담에 참여한 50대 교사는 경력교사로서 할 수 있는 별도의 역할이 주어진 것도 아니고, 때로 학년이나 학교의 의사결정에서 소외되며 학교에서 자신의 가치가 무용한 것처럼 인식될 때가 있다고 하였다. 경력자로서 효능감을 느끼기는커녕 자신감을 상실하게 만드는 경험은 50대 교사가 교직 이탈을 고려하는 데 지대한 영향을 미치고 있었다.

선생님들이 나이 든 사람에 대한 배려한다고. 뭐 할 때 예를 들어 제가 만약 1반이면 1반 빼고 2반 3반 4반부터 돈다든지 뭐 할 때마다 나이 먹었다고 배려한다는 게. 선생님들은 나랑 친하고 잘 아는 사람들이라 생각해서 해주는 건데. 그럴 때마다 우리가 말귀를 못 알아듣고 능력이 좀 없다고 생각해서 그런 거 아닌가 하는 느낌이 있었어요. 그런 느낌이 있으니까 이렇게 계속 다녀야 되나. 왜 다녀야 되나 그런 생각이 있어 요. (50대 교사 B)

오랜 교직 생활 속에 누적된 50대 교사의 연륜과 전문성은 매우 가치 있는 것임에도(오영재, 2014) 이를 활용하는 별도의 역할이나 제도가 없어 학교에서 이들은 마치 '뒷방노인네' 같은 느낌을 받고 있었다. 면담에 참여한 한 교사는 자발적으로 승진 경로를 선택하지 않았지만 '뒷방노인 네' 같은 기분을 경험하며 승진하였다면 정년까지 수월하지 않았을까 하는 생각을 갖고 있었다. 고경력 교사의 명예퇴직을 당연히 받아들이는 경향은 학교 내 고경력 교사의 좁은 입지를 나타내는 방증으로 볼 수 있다.

약간 그런 것 같아요 뒷방노인네로 취급되는 그런 거 때문에 그렇지 않을까. (...) 우리가 나이는 그렇지만 마음은 젊어. 그러니까 뭔가를 하고는 싶어. 근데 이제 그게 진짜로 뜻대로 안 되니까 이런 스트레스가 더 심해져서 그만둬야지. (50대 교사 B)

만약에 교감이 명퇴한다면 사람들이 "왜 명퇴해?" 그렇죠. 근데 교사가 정년까지 한다면 "힘들지 않아?", 명퇴한다면 당연히 명퇴한다고 생각을 해요. (...) 내가 승진했다면 정년까지 할 수 있을 텐데, 이런 고민은 한 절반으로 줄어들었을 것 같다는 생각을 해요. 지금은 아이들한테, 학부모한테 할머니를 대우받는 거 말고는 없잖아요. (50대 교사 B)

이와 같이 고경력자로서 효능감을 느낄 수 없는 현실로 인해 50대 교사는 좌절을 경험하고 있었다. 그럼에도 면담에 참여한 교사들은 경력교사로서 책임을 다하고자 노력하고 있는 것으로 나타났다.

한 10년 전인가, 20년 전에 영어 교과를 서로 안 하려고 할 때 나이가 많은 선생님이 "내가 나이도 많고, 월급도 많이 받는데 해야지" 하셨어요. 또, 그 선생님이 동학년에는 그렇게 뭘 많이 사주고 뭐 할 때마다 "내가 해야지. 월급 많이 받는 내가 해야지". (...) 그 심정이 지금은 이해가 되고 (...) 그래서 저도 학년 업무를 할 때 좀 나서서. 그조차 안 하면 내가 너무 하는 일이 없을 것 같다는 생각도 들어서. (50대 교사 B)

2. 교직 이탈의도가 있음에도 잔류하는 이유

심층면담 결과, 교직 이탈의도가 있음에도 이탈을 망설이거나 교직에 잔류하고 있는 이유는 〈표 4-5〉와 같이 나타났다. 모든 연령대의 교사가 공통적으로 제시한 잔류 이유는 경제적인 이유와 교사로서 영향력 발휘에서 오는 보람, 교직에 대한 미련이었다. 그 외에 20대와 30대 교사는 새로운 진로 모색 시간 필요를, 50대 교사는 퇴직 이후 명확한 계획 부재를 교직 이탈의도가 있음에도 교직에 남아있는 이유로 꼽았다.

<표 4-5> 연령대별 교사의 교직 잔류 이유

요인	20대	30대	40대	50대		
개인적	• 경제적 손실		• 경제적 손실	 경제적 손실 		
요인	• 새로운 진로 도	L색 시간 필요		• 퇴직 이후 명확한 계획 부재		
직무내용	• 교사로서 영향력 발휘에서 오는 보람, 교직에 대한 미련					
요인	五八王八 0		т. т., т., °	# 예단 이단 		

교직에 잔류하고 있는 이유에 대한 세부 내용은 연령대별로 크게 다르지 않은 것으로 나타나 본 장에서는 연령대별로 공통적으로 나타난 잔류 이유의 경우 연령대를 구분하지 않고 함께 설명하였다.

가. 개인적 요인

1) 경제적 손실

연령대와 무관하게 면담에 참여한 교사들은 공통적으로 교직 이탈의도가 있음에도 잔류하는 가장 중요한 이유로 경제적 손실을 언급하였다. 20·30대 교사에게 비합리적인 보수는 교직 이탈의도를 형성하는 원

인으로 지목되기도 하였지만, 만족스럽진 않더라도 고정적인 월급이 주는 당장의 안정감은 한편으로 교사가 교직에 잔류하는 이유를 제공하고 있었다.

뭔가 임금 만족은 못하지만 돈은 벌 수 있겠구나 하는 생각이 들어서 남겠다 결정하게 됐습니다. (20대 교사 A)

지금 잔류한 이유라면은 경제적인 지원을 받을 수 없는 상황이다 보니까. (30대 교사 B)

40·50대 교사는 대부분 명예퇴직 수당을 수령할 수 있지만 이들에게 도 경제적 손실은 이탈을 망설이게 하는 중요한 문제로 지적되었다. 명예퇴직 수당과 연금을 합치더라도 재직 중에 받을 수 있는 보수(본봉, 담임수당, 상여금 등)에는 못 미치기 때문이다.

교직 이탈의도가 있음에도 경제적인 부분에 대한 두려움, 지금도 있어요. 왜 나하면 제가 좀 더 하면 더 할수록 1년에 벌 수 있는 돈이 사실 크거든요. 그거를 포기하는 것이 과연 정말 현명한 것인가. 물론 생계형이 아니다라고 해도 (명예퇴직을 하는 것이) 좀 바보짓인가라는 생각을 해요. (40대 교사 A)

돈도 아예 무시를 못하지. 이탈하면 경제적으로 윤택하게 이렇게 지낼 수 있는 게 줄어드니까. (50대 교사 A)

일단은 경제적인, 돈 걱정 없는. 50대 넘어가니까 퇴직 이후가 걱정이 되면서 경제적인 게 정말 큰 부분이더라고요. 적어도 생계로 이제 불안하면 안 되니까. (50대 교사 B)

2) 20 · 30대 교사: 새로운 진로 모색 시간 필요

20·30대 교사는 새로운 진로를 모색하고 결정하기 위한 시간이 필요하기 때문에 교직 이탈의도가 있음에도 교직에 잔류하고 있다고 밝혔다. 인적자본이론에 의하면 저경력의 젊은 구성원일수록 직무를 위해 투자하고 축적한 자본이 크지 않아 이탈을 쉽게 고려할 수 있지만 교육대학 입학 과 동시에 예비교사로서 인적자본을 축적하기 시작한 20·30대 교사는 자신이 교직에 투자하고 축적한 자본을 작게 인식하고 있지 않았다. 따라서 교육대학에서 4년간 수학한 이후 바로 교직 생활을 이어와 수년을 교사로 살아온 이들에게 진로를 변경하는 데는 구체적인 계획과 충분한 시간이 필요할 것으로 짐작되며, 이들은 확실한 진로가 정해질 때까지 섣불리 이탈을 이행하지 못하는 것으로 나타났다.

지금까지 쌓아온, 그래도 교대를 위해서 수능 치고, 그리고 교대 4년, 교직경력까지. 이렇게 꽤 오랜 시간을 투자를 했잖아요. 그렇다 보니까 이 비용을 다 버리고 급선회를 할 수가 없더라고요. 일단은 제가 다른 것을 준비하는 시간까지는 있어야... (20대 교사 B)

진짜 솔직하게 얘기하면 그만뒀을 때 무슨 일을 해야 될지 모르겠고요 당장은. (...) 제가 교대 4년에, 지금 8년을 일했는데 일반 기업이나 회사에서는 교직경력 인정이 안 되잖아요. 결국 전문직같이 시험을 봐서 지금까지 경력을 커버(cover)할 수 있는 일이어야 하는데 다시 공부를 시작해야 된다는 것에 대한 약간의 머뭇거림도 사실은 있죠. (30대 교사 A)

교사를 포기하고 넘어갈 만큼 메리트(merit)가 있는 것을 계속 찾느라고 고민을 하는 것도 있죠. 전문직은 준비하려면 아무래도 조금 시간을 길게 잡고 해야 되고, (...) 해외 쪽에서 뭔가를 할 수 있는 것도 좀 알아보는 단계이기도 하고, 그다음에 제가 언어 쪽으로 관심이 많아서 준비하는 과정이 아직 있다 보니까 (...) 당장 여기를 그만두고 넘어갈 수 있는 상황은 안 되는 거죠. (30대 교사 B)

3) 50대 교사: 퇴직 이후 명확한 계획 부재

50대 교사는 퇴직 이후 삶에 대한 구체적인 계획 없이 그만둘 경우 경험하게 될 무료함과 공허함에 관한 우려로 이탈을 망설이고 있었다. 이들은 수십 년간 학교에 출근하며 규칙적인 생활에 익숙해져 왔지만 퇴 직 이후 계획 없이 늘어지는 시간 속에 소극적인 삶을 살지 않을까 하는 걱정에 이탈을 주저하는 것으로 나타났다. 이미 명예퇴직을 한 선배들 조언이 "1년은 좋아, 다시 심심해. 사람은 하는 일이 있어야 해." 연초에 고령화 사회에 관련해서 다큐멘터리를 할 때가 있어요. 노인들이 힘든 게 경제적인 문제, 외로운 거, 일이 없는 거. 그러니까 소일거리가 없는 거예요. 직장인으로서 존재감이죠. (50대 교사 A)

저는 하루, 이틀, 한 달은 쉴 수 있지만 50 넘은 사람들이 자식들은 다 크고. 뭐 매일 집에 있을 수도 없고. 말이 여행을 가고 뭘 친구를 만나고 그렇지. (...) (퇴직 후) 내가 어떤 삶을 살 것인가. 계속 그냥 들어와서 tv만 보는 삶일 것인가 그런 거. 그런 것도 고민하고. (50대 교사 B)

나. 직무내용 요인

1) 교사로서 영향력을 발휘할 때 느끼는 보람, 교직에 대한 미련

20대~50대 교사는 공통적으로 교사만이 할 수 있는 일에 대한 보람이나 미련으로 인해 이탈을 망설이는 것으로 나타났다. 교사는 학생에게 지식을 전달할 뿐 아니라 인간으로서의 조건, 인간됨을 형성하는 데 영향을 미치기도 한다. 특히, 초등학생에게 교사는 자신이 배워야 할 내용그 자체로(박종덕, 2007), 교사의 영향력이 상당하다고 할 수 있다. 학생의 사회화에 영향을 미침으로써 미래 세대가 건강한 사회를 영위하는 데기여할 수 있는 교사만의 보람이 교사들을 교직에 머무르게 하는 것으로나타났다.

다른 직업보다는 되게 보람되는 점이 많다고 생각을 해요. 어른들을 대하는 그런 직업은 힘들 때가 많잖아요. (...) 그래도 아이들은 제가 관심을 주면 반응이 돌아오니까 좀 삐딱한 애도 무심한 척 봐 주면은 애가 약간은 돌아오는 느낌. (...) 처음에 임용고시를 볼 때도 여자 아이들을 좀 올바른 길로 이끌어주고 싶다라는 생각이 강했어요. 지금도 좀 그런 점에서 만족을 느끼는 게 가장 크다고 생각해요. 내가 할 수 있는 교육을 한다는 것에 대해서. (20대 교사 B)

선생님들이 선생님으로서 존재할 수 있는 이유는 사실 학생들 때문이잖아 요. 교육활동을 하면서 아이들이 저에게 주는 것들이 있죠. (...) 선생님으로 존재하면서, 아이들과 교육 활동을 하면서 잊지 못한 순간들이 있을 거라고 생각해요. 잊지 못하는 순간들이 여러 개가 있고 그 순간들이 잡는 거죠. (...) 당장 교사로서의 보람이라는 게 사실은 정말 눈에 안 보이는데. 지식적인 부분이야 제가 아니어도 가능한 부분이지만 사람을 대하는 태도, 내가 가지고 있는 관점, 사회에 대한 인식과 가치관 같은 것들은 제가 끊임없이 아이들하고 이야기를 했을 때 아이들이 받아들여서 바뀔수 있는 부분이라고 생각하거든요. 그건 지금 당장은 눈에 안 보일 거라고 생각해요. 나중에 얘네들이 커서 사회에 나갔을 때 (...) 사회를 바꾸는 데 생각을 만들어줄 수 있는 게 교사라고 생각을 하거든요. 특히 초등 시절의 교사. 그런 것들에 대한 경험이 학교에 있게 하는 거죠. 선생님이라는 직업을 유지하게 하는 거죠. (30대 교사 A)

경력이 늘어남에 따라 학생들을 사랑으로 보다 능숙하게 가르칠 수 있게 된 현재 상태에 대한 아쉬움이나 미련 또한 이탈을 망설이게 하는 원인이 될 수 있는 것으로 나타났다.

지금까지 쌓아온 노하우? 솔직히 아직 내가 더 할 수 있는 나이고. 제가 뭔가 수업을 하면서 초임이었으면 이렇게 못 할 텐데 어느샌가 이렇게 됐네. 이런 데도 그만두는 건 좀 손실이다. 라는 생각을 할 때도 있어요. 이런 게 이탈을 망설이는 요인이 될 수도 있다는 생각이. (40대 교사 A)

나이 들면 애들은 더 예뻐요. (...) 아이들과의 소통에 문제가 생기면 저도 그만둬야 한다고 생각하고, 그만두고 싶을 것 같아요. 그런데 실제로우리 반 아이들이 저를 어떻게 생각하는지 모르겠지만 "나 선생님이싫어서, 무서워서 학교 가기 싫어", "재미없어" 그렇지는 않기 때문에 아이들도 좋아하고, 어느 정도 힘든 건 사실이나 그래도 아직은. (50대 교사 A)

모든 연령대 교사에게서 잔류 이유로 언급된 경제적인 부분은 교사직을 열심히 하든, 소홀히 하든 상관없이 주어지는 것으로, 교사로 하여금 교직을 떠나지 못하게 할 수는 있지만 일상의 업무를 위해 기울이는 노력에는 큰 영향을 미치지 않는다(Lotie, 2002/2017: 192). 그러나 교사가일로부터 느끼는 기쁨은 변화할 수 있으며, 직무에서 기쁨을 얻기 위해

교사가 쏟는 에너지에도 영향을 줄 수 있다. 이에 따라 모든 연령대에서 잔류 이유로 언급된 직무내용 요인인 '교사로서 영향력 발휘에서 오는 보람과 교직에 대한 미련'에 보다 집중할 필요가 있다.

교사로서 영향력 발휘에서 오는 보람과 교직에 대한 미련에 주목했을 때, 교사들은 단순히 경제적 동기만으로 교직에 남아있는 것이 아니라 교사직에 대한 애정으로도 교직에 잔류하고 있음을 알 수 있다. 이탈의향이 강한 구성원은 태업의 가능성이 있지만(고대유, 강제상, 김광구, 2015; Steel, 2002), 본 연구의 심층면담에 참여한 교사들은 교직 이탈의도가 있음에도 여전히 교사로서 본연의 업무인 교육활동에 애정을 느끼고 있었다.

한편, 전통적인 교직 매력도로 꼽혀왔던 외연적 이유(여가활동, 휴가제도, 연금)(김정인, 2014)는 잔류 이유로 언급되지 않았다. 이는 전통적인 교직의 유인체제들로 교사의 사기를 진작하는 데는 한계가 있음을 짐작게 한다. 과거에는 교직이 보장하는 휴가제도와 완만한 승진체제가 결혼과 가정에서의 역할을 중시하는 여교사에게 충분히 매력적일 수 있었겠으나(Charters, 1963) 사회의 변화에 따라 결혼과 출산은 필수가 아닌선택이라는 인식이 확산되며 출산 및 육아휴직 등 각종 휴가제도가 주는이점이 감소했을 수 있다. 방학 역시 잔류의 이유로 언급되지 않았는데, 방학 중에도 학생에 대한 책임을 져야 한다는 점, 방학을 이유로 학기중 연가 사용이 매우 제한적이라는 점, 대중으로부터 교사직을 향한 오해와 비난을 유발한다는 점에서 방학을 없애고 일반직 근로자로서의 권리를 보장받고 싶다고 토로하는 교사들이 늚에 따라(한겨레, 2018.07.24.) 방학의 매력도도 저하된 것으로 생각된다. 교원연금 역시 지속적으로 수령 시기가 늦춰지고, 수령액이 축소되고 있는 불안정한 상황이라 매력도를 상실하고 있음을 예상해볼 수 있다.

제 4 절 종합

본 연구는 교사의 교직 이탈의도에 대한 깊이 있는 이해를 얻기 위해 통합연구방법 모형 중 삼각화 설계를 적용하였다. 이에 본 절에서는 두 번째 연구문제인 로지스틱 회귀분석의 결과와 세 번째 연구문제인 심층 면담의 결과를 종합함으로써 교직 이탈의도가 발생하는 원인에 대한 풍부한 이해를 도출하고자 한다. 로지스틱 회귀분석과 심층면담을 통해 드러난 교사의 교직 이탈의도 결정요인 및 형성 이유를 종합하면 〈표 4-6〉과 같이 정리할 수 있다.

<표 4-6> 연령대별 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 원인 종합

요인	구분	20대	30대	40대	50대
개인적 요인	교직 이탈의도 결정요인			교직경력사회적유용성동기	최종학력교직경력
	교직 이탈의도 형성이유				건강문제와 체력저하
조직 구조적 요인	교직 이탈의도 결정요인				
	교직 이탈의도 형성이유	• 비합리적 보상 • 자이실현 곤란	• 비합리적 보상 • 자이실현 곤란	 교원성과상여금제로 인한 갈등 	• 명예퇴직 수당과 연금수령 시기
직업환경	교직 이탈의도 결정요인		• 동료교사와의 관계		• 학생-교사 비율
요인	교직 이탈의도 형성이유	• 교권실추	 교권실추 동료교사와의 관계	 교권실추 관리자와의 관계	교권실추관리자와의 관계고령의 교사 기피
직무내용 요인	교직 이탈의도 결정요인	• 교 직만족도 • 직무스트레스	• 교직만족도	 교직만족도 	• 교직만족도
	교직 이탈의도 형성이유	업무과다학생지도의 어려움	업무과다	• 고경력자로서 효능감 부재	• 고경력자로서 효능감 부재

로지스틱 회귀분석과 심층면담 결과, 교직만족도와 교권실추는 모든 연 령대의 교사가 교직 이탈을 고려하는 데 영향을 미치는 원인으로 나타났 다. 교사들의 연령과 무관하게 교직불만족이 교직 이탈의도에 영향을 미 치는 것은 심층면담을 통해 밝혀진 정황과 맥락으로 이해할 수 있다. 교 사들은 보상체계, 자아실현 곤란 및 효능감 부재, 업무과다 등과 관련해 불만족 겪고 있었다. 이는 교직의 구조적, 직무내용적 특성과 관련되어 있는데 구조적, 환경적, 제도적 변화에 정태적인 교직의 특성상 교직 불 만족이 쉽게 개선되기는 힘들 것으로 사료된다. 즉, 교직 불만족은 조직 의 구조적, 환경적, 제도적 변화가 수반되지 않는 이상 그 정도가 쉽게 변하지 않는 영속적인 측면이 있어 모든 연령대 교사들의 교직 이탈의도 에 통계적으로 유의한 연관성을 갖고 있다고 이해할 수 있다. 또한, 면담 을 통해 교사들은 교육을 하며 학생들에게 영향을 미친다고 느낄 때 교 직에 만족하는 것을 알 수 있었고, 교직 이탈의도가 있음에도 교육활동 에 대한 애정으로 교직에 잔류하고 있음이 드러났다. 그러나 만연한 교 권침해, 업무과다, 진정한 교육보다 행정업무나 학생 관리가 중시되는 현실은 교사가 본연의 업무인 교육활동에 집중하는 데 걸림돌이 되었다. 교권침해 사례가 사회적 문제로 대두되고, 학교교육을 향한 요구가 증대 되며 새로운 업무가 지속적으로 유입되고 있는 최근의 추세를 고려했을 때(김지혜, 변수용, 전재은, 2020; 박희진, 이호준, 2021) 교직 불만족은 악화될 뿐, 쉽게 해소되지 않을 것으로 예상되므로 교직 이탈의도의 증 가가 우려된다.

심층면담 결과, 모든 연령대 교사들이 교권실추를 경험하며 교사로서 자존감을 잃어가고 있었다. 교권실추는 불완전한 교권보호제도, 민원에 취약한 교직문화, 상부 기관의 교사 불신 등과 같이 복합적인 이유로 학생, 학부모, 학교, 상부 기관 등 다양한 대상을 통해 발생하고 있어 모든 연령대 교사들의 교직 이탈의도 형성 이유로 지목되었다고 이해할 수 있다. 교권실추는 교육현장의 고질적인 문제로, 국내 선행연구와 교원 인식조사에서도 퇴직의 주원인으로 꼽혀왔다(김성기, 황준성, 2012; 심미옥, 2001; 이미혜, 2016; 최정임, 유순화, 이성실, 2015; 한국교육신문,

2020.01.31.). 면담에서도 드러났듯 교권실추로 인한 사기 저하는 교사 개인의 문제를 넘어 학생지도와 학교교육에 냉소주의와 무관심을 유발하고, 교직 이탈을 가속화하는 것으로 보고되어(대학저널, 2019.05.13.) 증가하는 교권실추 사례를 방지하는 것이 요구된다.

연령대별로 교직 이탈의도에 영향을 미치는 원인을 살펴보면, 20대 교사의 교직 이탈의도 형성에 영향을 미치는 원인은 조직구조적 요인 중비합리적 보상, 자아실현 곤란, 직업환경요인 중 교권실추, 직무내용 요인 중 교직만족도, 직무스트레스, 업무과다, 학생지도의 어려움으로 나타났다. 직무스트레스와 학생지도의 어려움은 다른 연령대와 차별되는 20대 교사의 교직 이탈의도 영향 원인으로 드러났다. 심층면담을 통해 이러한 결과의 이면을 보다 자세히 살펴보면 연공서열 중심의 교직문화 내에서 20대 교사는 다른 교사들이 기피하는 학년이나 업무를 맡을 가능성이 있고, 시행착오를 겪어나가는 초심자로서 학생지도의 어려움을 겪고있었다. 학생지도와 업무 처리의 버거움은 20대 교사의 직무스트레스를유발하고, 복합적으로 형성된 직무스트레스가 교직 이탈의도에도 유의한 영향을 미친 것이라 추측된다.

20대 교사의 교직 이탈의도 비율(6%)은 50대 교사에 이어 가장 높았는데, 20대 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 원인을 종합해 보면 이들이 교직 이탈을 고려하게 된 이유가 낮은 연령과 짧은 경력 때문은 아닌 것으로 나타났다. 인적자본이론에 따르면 저경력의 젊은 교사는 교직에 투자하고 축적한 자본이 크지 않아 이탈을 쉽게 고려할 수 있겠으나 20대 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 원인으로 교직 특유의 조직적・환경적 특성, 교사 고유의 직무 특성이 나타난 점은 20대 교사의 교직 이탈의도를 경력이나 연령에 의한 개인적 요인으로만 설명하기에는 한계가 있음을 시사한다.

30대 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 원인은 조직구조적 요인의 중 비합리적 보상, 자아실현 곤란, 직업환경요인 중 동료교사와의 관계, 교권실추, 직무내용 요인 중 교직만족도, 업무과다로 나타났다. 동료교사와의 관계는 다른 연령대와 차별되는 30대 교사의 교직 이탈의도 영향 원인으로, 로지스틱 회귀분석과 심층면담 결과 모두에서 30대 교사의

교직 이탈의도와 연관성이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선배 교사뿐 아니라 후배 교사와의 관계에서 어려움을 겪고 있는 30대 교사들의모습이 반영된 결과로 이해할 수 있다. 전문성보다 연공서열이 중시되는교직의 특성상(정종원, 2017) 주요업무를 관장하거나 부장교사로 역할하더라도 권한이 한정적인 30대 교사는 업무를 함에 있어 비협조적이거나자기주장이 강한 선배 교사와 갈등을 겪기도 하고, 권위적인 기성세대처럼 되지 말자는 다짐 속에 후배 교사의 눈치를 보기도 하는 것으로 나타났다. 업무의 주축을 담당하지만 별도의 권한이나 지위를 갖지 못해 동료교사와의 관계 속에서 경험하는 불편함은 30대 교사가 교직을 벗어나고싶다는 생각을 하는 데 어느 정도 영향을 주고 있었다.

40대 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 원인은 개인적 요인 중 사회적유용성동기, 교직경력, 조직구조적 요인 중 교원성과상여금제로 인한 갈등, 직업환경 요인 중 교권실추, 관리자와의 관계, 직무내용 요인 중 교직만족도, 고경력자로서 효능감 부재로 나타났다. 사회적유용성동 기, 교원성과상여금제로 인한 갈등은 다른 연령대와 차별되는 40대 교사 의 교직 이탈의도 영향 원인으로 나타났다. 로지스틱 회귀분석 결과, 40 대 교사는 사회적유용성동기가 높을수록 교직 이탈의도가 있을 확률이 증가하는 것으로 나타났는데, 이는 외재적 교직선택동기(개인적유용성동 기)로 교직에 입문한 교사일수록 교직 이탈의도가 높다는 선행연구 (Huberman, 1993)와는 다소 다른 결과이다. 본 연구의 결과는 교사들의 심층면담 내용으로 설명 가능하다. 면담에 참여한 40대 교사는 교수학습 을 통해 학생의 성장에 기여하고 싶어 교직에 입직했지만 교육적 향상보 다 행정업무 처리를 요구하는 교직 환경으로 인해 20여 년의 교직 세월 동안 교육자로서 이상 실현에 좌절을 경험하였다고 밝혔다. 이를 통해 사회적유용성동기가 충족되기 힘든 교직의 환경이 교사들로 하여금 이탈 을 고심하게 한 것으로 짐작해볼 수 있다.

교원성과상여금제로 인한 교사 간 갈등은 다음과 같은 맥락에서 언급되었다. 면담에 참여한 40대 교사는 코로나바이러스 감염증(COVID-19)이 확산됨에 따라 학교가 대면수업과 원격수업을 병행해왔지만 교육부지침에 의

해 갑작스레 1, 2학년이 전면등교로 전환되며 당해 다면평가지표를 이례적으로 개정하는 상황에서 교사 간 반목을 경험하였다고 밝혔다. 다만, 교원성과상여금제 지급 기준으로 인한 교사 간 갈등은 오래된 문제로 지적되어온 바(김옥자, 양성관, 2019; 조은정, 이수정, 2020), 코로나바이러스 감염증(COVID-19) 확산 하에 발생한 특수한 상황이라고 여길 수는 없다. 본 연구에서도 면담 내용의 맥락을 충실히 기술하고자 교원성과상여금 지급 기준설정 시 '교사 간 갈등'에 초점을 두고 40대 교사의 교직 이탈의도 형성원인으로만 해당 내용을 제시했으나, 30대 교사의 교직 이탈의도 형성원인중 하나인 '비합리적 보상'에서도 교원성과상여금제도의 비합리적인 지급 기준이 언급된 만큼, 교사들의 교직 이탈의도를 형성하는 본질은 교원성과상여금제도 지급 기준에 의한 폐해라는 점을 알 수 있다.

또한, 로지스틱 회귀분석 결과, 40대 교사는 교직경력이 길수록 교직 이탈의도가 있을 확률이 증가하는 것으로 나타났는데, 이는 면담결과 교직이탈의도 형성 원인으로 지목된 관리자와의 관계나 고경력자로서 효능감부재와 연관 지어 이해할 수 있다. 동년배 관리자와의 관계에서 오는 불편함, 경력에 비례한 가치향상이나 효능감을 느끼기 어려운 상황은 연령과경력이 증가할수록 심화될 가능성이 농후한 문제들이기에 경력과 교직 이탈의도는 유의한 정적 연관성을 가진 것으로 나타났다고 이해할 수 있다.

한편, 40대 교사가 이탈을 생각하는 데 명예퇴직 수당과 연금개혁 시기에 대한 고려는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이들 대부분 명예퇴직 대상자이기는 하나, 명예퇴직 수당과 연금을 모두 합치더라도 재직 중 받는 본봉, 담임수당, 상여금 등을 합친 금액보다는 적다는 점, 연금개혁으로 연금수령 연령이 지속적으로 상향되고 있어 연금을 수령할수 있는 시점이 10년 이상 남았다는 점을 고려했을 때 이탈을 생각함에 있어 명예퇴직 수당이나 연금개혁 시기에 대한 유불리를 따지는 것이 40대 교사에게는 무의미한 일임을 짐작해볼 수 있다.

50대 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 원인은 개인적 요인 중 최 종학력, 교직경력, 건강문제와 체력저하, 조직구조적 요인 중 명예퇴직 수 당과 연금수령 시기, 직업환경 요인 중 학생-교사 비율, 교권실추, 관리자 와의 관계, 고령의 교사 기피, 직무내용 요인 중 교직만족도, 고경력자로서 효능감 부재로 나타났다. 최종학력, 명예퇴직 수당과 연금수령 시기에 대한 고려, 학생-교사 비율, 고령의 교사 기피는 다른 연령대와 차별되는 50대 교사의 교직 이탈의도 영향 원인으로 나타났다. 먼저 로지스틱 회귀분석 결과, 최종학력으로 석사학위 이상을 소지한 50대 교사는 학사학위를 소지한 50대 교사보다 교직 이탈의도가 있을 확률이 낮았다. 이는 고학력일수록 더 나은 조건을 찾아 이직하려는 경향이 강하게 나타난다는 인적 자본이론의 가정과는 배치되는 결과이나 면담을 통해 확인한 정황과 맥락으로 설명할 수 있다. 고령의 평교사를 향한 시선이 호의적이지 않아 이탈을 고려하게 되었다는 50대 교사의 면담 내용을 미루어 집작했을 때, 승진경로를 선택해 승진을 앞두고 있는 교사들의 교직 이탈의도는 낮다고 볼수 있다. 승진에 석・박사 학위 가산점이 있는 만큼 50대의 학위소지자들은 승진 경로를 선택해 관리자로의 승진을 앞두고 있을 가능성이 있기 때문에 최종학력과 교직 이탈의도 간 부적 연관성이 나타났다고 집작된다.

로지스틱 회귀분석 결과, 학생-교사 비율 역시 50대 교사의 교직 이탈의도와 통계적으로 유의한 정적 연관성을 갖고 있는 것으로 나타났는데, 이는 교사 1인당 학생 수가 명예퇴직, 이직퇴직, 기타퇴직 중 명예퇴직에만 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다고 밝힌 선행연구(정설미 외, 2021)와 유사한 결과이다. 이러한 결과는 심층면담에서 50대 교사의 교직 이탈의도 형성원인으로 언급된 건강문제와 체력저하와 연계해 해석할수 있다. 어린 학생들을 교육하는 데 많은 에너지가 필요한 만큼 학생수가 늘어나면 체력적 부하도 증가하므로 학생-교사 비율이 50대 교사의교직 이탈의도에 영향을 주는 변수로 나타난 것이라 이해 가능하다.

명예퇴직 수당과 연금수령 시기에 대한 고려, 고령의 교사 기피는 주로 명예퇴직의 사유를 확인한 선행연구(김성기, 황준성, 2012; 심미옥, 2001; 이미혜, 2016; 최정임, 유순화, 이성실, 2015)에서도 익히 찾아볼 수 있는 결과로, 50대 교사들에게 이탈을 고려하게 만드는 보편적인 이유임을 알 수 있다.

마지막으로 로지스틱 회귀분석 결과, 50대 교사는 교직경력이 길수록 교직 이탈의도가 있을 확률이 증가하는 것으로 나타났는데, 이는 면담결

과 교직 이탈의도 형성원인으로 지목된 건강문제와 체력저하, 명예퇴직수당과 연금수령 시기, 관리자와의 관계, 고령의 교사 기피, 고경력자로서 효능감 부재와 연관 지어 이해할 수 있다. 50대 교사의 교직 이탈의도 형성 원인 대부분이 연령과 경력이 증가할수록 심화될 가능성이 농후한 문제들이기에 경력과 교직 이탈의도는 유의한 정적 연관성을 갖고 있다고 볼 수 있다. 교직경력과 교직 이탈의도 간 정적 연관성은 40대 교사에게서도 나타났는데, 50대에 이르러 여러 이유들이 추가되며 교직경력이 늘수록 이탈 위험은 더욱 심화될 것이라고 추측 가능하다.

50대 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 원인을 종합해 보면, 50대 교사의 높은 교직 이탈의도 비율(55%)은 단순히 명예퇴직 수당과 연금과 같은 경제적 이유에서만 비롯된 것이 아님을 알 수 있다. 심층면담의 내용을 감안했을 때 건강문제와 체력저하, 고령의 교사 기피, 고경력자로서효능감 부재가 이들의 교직 이탈의도를 형성하는 결정적인 원인으로 지목되었다는 점은 50대 교사들의 명예퇴직 원인을 연금개혁과 같은 특수한 상황에 기인한 일시적 현상이라고 치부할 수 없음을 시사한다.

제 5 장 논의

본 연구는 교직 이탈의도를 가진 교사의 현황을 파악하고, 교사들이 교직 이탈의도를 갖게 된 원인을 탐색하여 교육인적자원행정에 관한 정책적 시사점을 제시하는 데 목적이 있다. 이를 위해 본 연구는 양적연구방법과 질적연구방법을 통합하여 교사의 교직 이탈의도에 대한 깊이 있는 이해를 도출하고자 하였다. 연구문제에 따라 도출된 연구결과를 중심으로 주요 논의사항을 제시한 바는 다음과 같다.

제 1 절 교직 이탈의도를 가진 교사 특성 확인

본 연구의 첫 번째 연구문제는 "교직 이탈의도를 가진 교사의 현황과 특성은 어떠한가"이다. 이에 답하고자 TALIS 2018 한국 초등교원(교장, 교사) 데이터를 활용하여 관련 이론과 선행연구에 기반해 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 변인을 설정하고, 기술통계를 확인하였다. 연구결과에 따라 다음과 같은 논의를 도출할 수 있다.

국내 교사의 교직 이탈률은 교사 유출이 심각한 서구사회와 비교해 그 수치가 높지 않아 그간 관심의 대상이 아니었으나 실제 이탈률과 교직 이탈의도 비율 간의 간극은 이탈을 행하지 않더라도 교직 이탈의도를 갖고 잔류하는 교사가 적지 않음을 시사한다. 직업안정성이 보장되는 교직의 특성상 교사들이 쉽게 이탈을 행하진 못하지만 교직 이탈의도는 부정적인 직무행태와 일탈로 표출된다는 점에서(Hanisch & Hulin, 1990; Griffeth, Hom & Gaertner, 2000) 교직 이탈의도를 가진 교사가 교직을 떠나지 않고 수십 년간 재직한다면 학교조직과 학생의 성취에 악영향을 초래할 수 있다(하제현, 최원석, 2015). 교직 이탈의도를 가진 초등교사의 비율은 선행연구(김지혜, 변수용, 전재은, 2020)에서 보고된 중학교 교사

의 이탈 가능성인 25%에 비하면 작은 수치이나 교과담임제로 운영되는 중학교와 비교해 학급담임제로 운영되는 초등학교의 특성상 교사 개인이학생의 전인적 성장에 미치는 영향력이 상당하다는 점(지은림, 김성숙, 2004)을 고려한다면 교직 이탈의도를 가진 교사의 비율은 간과할 수 없는 수치라고 할 수 있다.

교사의 교직 이탈의도 비율을 연령대별로 살펴본 결과 50대 교사의 절 반 이상이 교직 이탈의도를 갖고 있었고, 이어서 20대 교사의 교직 이탈 의도 비율이 상대적으로 높게 나타났는데, 향후 5년간 부머세대 교사의 막대한 정년퇴직이 예정되어있다는 점에서 이들의 교직 이탈의도에 특히 주목할 필요가 있다. 50대 교사는 오랜 교직경력을 통해 학생지도와 수 업, 업무적 능력이 완숙기에 이른 베테랑(김정원, 2014; 이상대, 2010)으 로, 예정된 대규모의 정년퇴직자 외의 고경력 교사들마저 조기에 이탈한 다면 교사집단의 전문성 단절이 초래될 수 있다. 설령 50대 교사가 이탈 하지 않더라도 교직 이탈의도를 가진 채 잔류한다면 이들이 가진 연륜과 경륜이 학교발전을 위한 유익한 자원으로 활용되기는 어려울 것이다(오 영재, 2014). 20대 교사는 부머세대의 은퇴와 함께 교직사회의 주류를 차 지할 것이라 예상되는 만큼(김견숙, 신상명, 2020), 이들의 교직 이탈의도 는 교직을 바라보는 교사들의 인식 변화를 우회적으로 보여주고 있을 가 능성이 있어 예의주시할 필요가 있다. 20대 교사들은 단순히 교직 내 새 로운 집단으로서 조명받는 것 이상의 가치가 있는데, 선행연구에 따르면 이들의 성취지향적이고 자기주도적인 성향(윤정, 조영하, 2021)은 학교혁 신에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 것으로 드러났다(김재원, 정바울, 2018). 하지만 학교 변화를 이끌어 갈 20대 교사들이 교직 이탈의도를 가짐으로써 학교를 떠나거나 학교를 향한 애착과 관심이 저하된다면 향 후 학교의 바람직한 변화를 기대하기는 어려울 것이다. 따라서 전문성을 축적한 50대 교사와 향후 학교의 변화를 주도해나갈 20대 교사가 의욕을 갖고 교직에 임할 수 있도록 학술적 관심과 정책적 노력이 필요하다.

다음으로 교직 이탈의도 여부에 따른 교사의 개인적 특성을 비교해 보 았을 때, 40대와 50대 교사는 교직 이탈의도가 있는 집단의 평균 교직경

력이 교직 이탈의도가 없는 집단보다 긴 것으로 나타났는데, 이는 고경력 교사들이 적극적으로 교직 이탈을 고려하고 있음을 시사한다. 학생지도 및 수업역량을 비롯한 교사의 다양한 전문성은 교직경력과 함께 축적되므 로(이경진, 최진영, 장신호, 2009; 임정준, 이영민, 임정연, 2011), 고경력 교 사가 쌓아온 전문성은 단기간에 쉽게 보충되거나 대체될 수 있는 것이 아 니다. 따라서 40·50대 교사들이 교직 이탈의도를 갖게 된 원인을 살펴봄으 로써 고경력 교사집단의 전문성 소실을 방지하는 것이 요구되는 바이다. 20 대와 30대 교사의 경우 교직 이탈의도 여부에 따른 집단 간 개인적 특성 에 뚜렷한 차이가 없었는데, 이는 젊은 교사들의 교직 이탈의도가 교사 로서의 개인적 특성보다 교직의 환경, 구조, 직무내용과 관련된 문제에 서 비롯되었을 수 있음을 시사한다. 조직에 문제가 있을 경우 현재 교직 이탈을 생각하지 않는 교사라 할지라도 향후 이탈을 고려할 가능성이 있으 며, 교직 이탈의도를 가진 채 잔류하는 교사가 증가한다면 장기적으로 공교 육이 정상적으로 기능하는 데 악영향을 미칠 수 있다. 따라서 20・30대 교 사들이 교직 이탈의도를 갖게 된 워인 역시 파악하여 이들의 교직 이탈의 도를 관리하는 것이 요구된다.

제 2 절 교사의 교직 이탈의도 결정요인 및 형성 경험 이해

본 연구의 두 번째 연구문제는 "교사의 교직 이탈의도 결정요인은 무엇인가"이다. 이에 답하고자 TALIS 2018 한국 초등교원(교장, 교사) 데이터를 대상으로 로지스틱 회귀분석을 시행해 연령대별 교사의 교직 이탈의도에 유의한 영향을 주는 변인을 확인하였다. 본 연구의 세 번째 연구문제는 "교사의 교직 이탈의도는 어떻게 형성되는가"이다. 이에 답하고자 교직 이탈의도를 가진 연령대별 교사 2인, 총 8인을 대상으로 심층면담을 진행하였고, 구체적으로 교직 이탈의도가 형성되는 이유, 교직 이탈의도가 있음에도 잔류하는 이유를 물어보았다.

결정요인 분석결과와 교직 이탈의도가 형성되는 구체적인 맥락을 종

합함으로써 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 원인에 대한 풍부한 해석을 얻을 수 있으므로 본 연구는 로지스틱 회귀분석으로 진행된 두 번째 연구문제와 심층면담으로 진행된 세 번째 연구문제의 결과를 종합하여 다음과 같은 논의를 도출하였다.

첫째, 본 연구는 선행연구에 근거하여 교직 이탈의도에 영향을 미치는 요인을 개인적, 조직구조적, 직업환경적, 직무내용적 요인 4가지로 구분하여 제시하였지만 각 요인은 상호연관되며 복합적으로 교직 이탈의도 형성에 영향을 미치고 있었다. 이를테면 50대 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 개인적 요인 중 교직경력을 살펴보았을 때, 다른 교직 이탈의도 원인인 명예퇴직 수당과 연금수령 시기, 관리자와의 관계, 고령의 교사 기피, 고경력자로서 효능감 부재와 연관 지어 이해할 수 있었다. 이는 개인적 요인으로 지목된 문제들도 교원정책과 제도, 교직환경 개선 등을 통해 조직이 통제 가능한 차원에서 해소될 수 있음을 시사한다.

또한, 본 연구의 결과, 50대 교사의 교직 이탈의도 결정요인으로 지목 된 학생-교사 비율 외에는 단위학교의 여건이 교사의 교직 이탈의도에 거의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 이러한 결과 역시 교사의 교직 이탈의도를 관리하기 위해서는 교원정책과 제도, 교직환경 개선 차 원에서의 접근이 필요함을 뒷받침한다. 직업환경 요인 중 단위학교 특성 에 가까운 직업환경만족도, 전체 근무시간, 관리자의 지도성, 학교 소재 지, 취약계층비율은 교직 이탈의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 교직 이탈의도에 영향을 미치는 것으로 나타난 직 업환경 요인 중 동료교사와의 관계, 교권실추, 관리자와의 관계, 고령의 교사 기피 역시 심층면담을 통해 맥락을 확인해본 결과, 단위학교 차원의 특성이라기보다는 전반적인 교직의 특징에서 기인한 문제에 가까웠다. 이 는 단위학교의 여건이 교사 교직 이탈의도에 영향을 미친다고 밝힌 국외 연구(Djonko-Moore, 2016; Dworkin, 1987; Hanushek, Kain & Rivkin, 2004; Heyns, 1988; Imazeki, 2005; Ingersoll, 2001; Mont & Ress, 1996; Shen, 1997; Stinebrickner, 1998)와는 배치되는 결과이다. 국내의 경우 단 위학교의 특성이 교직 이탈 가능성에 유의한 영향을 미치지 못한다는 것

은 선행연구(김지혜, 변수용, 전재은, 2020; 정설미 외, 2021)에서도 드러난 바 있다. 선행연구(김지혜, 변수용, 전재은, 2020)는 미국과 비교했을때 한국이 학교 간 여건의 편차나 사회경제적 배경에 의한 거주지 분화가 상대적으로 덜 하기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 추측하고있다. 이와 같이 단위학교의 특성이 유사한 한국의 경우 교사의 교직 이탈의도를 관리하기 위한 근본적인 대책으로 교원정책과 제도, 교직환경개선과 같은 보다 거시적 차원에서의 접근이 우선될 필요가 있다.

둘째, 모든 연령대 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 교직만족도 와 교권실추를 제외하고 세부적인 맥락과 정황의 차이는 있으나 20대와 30대 교사, 40대와 50대 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 원인이 유사한 것으로 나타났다. 20대와 30대 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 공통적인 원인은 비합리적 보상, 전문가로서 자아실현 불가, 업 무과다였다. 20·30대 교사의 교직 이탈의도가 형성되는 원인과 상황을 종합해서 이해하면 이들은 연공서열 중심의 교직 특성상 기피업무를 맡 거나 경력에 비해 과중한 업무를 수행하고 있음에도 이에 상응하는 보상 을 받지 못해 불공정을 느끼고 있었다. 다양한 업무를 수행하고 있지만 교직에서의 성장과 발전 역시 경험하기 어려운 상황에 놓여있는 것으로 나타났는데, 이들에게 관리자가 되기 위한 승진은 그다지 매력적인 선택 지가 아니며, 교직에서 나름의 전문성을 갖추고자 하는 의욕이 있지만 이 를 실현하기에 제약이 많다고 인식하고 있었다. 20・30대 교사들의 이러 한 경험은 밀레니얼 세대 교사를 대상으로 한 선행연구에서도 유사하게 드러난다. 밀레니얼 세대 교사는 공정성에 민감한 집단으로(김견숙, 신상 명, 2020), 교직의 권위주의 문화와 젊은 교사들에게 일감을 몰아주는 관 행에 불공정함을 느끼고 있으며(윤소희, 유미라, 김지선, 김도기, 2019), 추가적인 노동에 대한 보상을 요구(정수영, 윤혜원, 이영선, 변기용, 2021)한다는 특징이 있다. 또한, 낮은 승진 열망을 가진 대신 자신에게 의미 있다고 여겨지는 대안적 경력 궤도(예: 교사리더, 전문상담사 등)를 모색하고자 한다(김재원, 정바울, 2018). 이렇듯, 20대와 30대 교사들이 경험하는 교직에서의 불공정성이나 대안적 경력개발에 대한 좌절은 조직

냉소주의를 유발하여 조직의 유효성을 저해할 수 있으며(김견숙, 신상명, 2020), 본 연구결과 교직 이탈의도까지 형성하는 것으로 드러났다.

40대와 50대 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 공통적인 원인은 교직경력, 관리자와의 관계, 고경력자로서 효능감 부재였다. 40 · 50대 교 사의 교직 이탈의도가 형성되는 원인과 상황을 종합해서 이해하면 이들은 2, 30여 년 동안 교직에 헌신해 왔지만 경력교사로서 존재감을 발휘할 수 있는 별도의 역할이 없어 경력이 증가하고, 연령이 늘수록 오히려 동료교 사, 학생, 학부모, 관리자에게서 환영받지 못한다고 느끼고 있었다. 이렇듯 40·50대 교사가 겪는 문제는 연령에 따라 심화될 여지가 크기 때문에 고 경력 교사일수록 교직 이탈의 가능성이 높아질 것으로 생각할 수 있다. 40·50대 교사들의 이러한 경험은 명예퇴직 교사나 고경력의 평교사를 대상으로 한 선행연구에서도 유사하게 드러난다. 고경력의 교사는 그들이 축적한 지혜와 경험을 공유할 수 있는 역할이나 기회를 갖지 못하고(김민 오, 정수현, 2015; 오영재, 2014), 학교의 중요한 의사결정에도 초대되지도 않으며 점차 학교 중앙의 흐름으로부터 멀어져 가는 양상을 보인다(오영 재, 2014). 동시에 학부모와 학생으로부터는 고령의 교사라는 이유로 환 영받지 못하면서(심미옥, 2001; 이미혜, 2016; 이정의, 2003) 교사생활에서 의 동력을 상실해 가는 것이다. 고경력의 교사들이 겪는 이러한 문제는 퇴 직 연령이 앞당겨지는 현상으로 나타나는데, 이는 교사집단에서 쌓아온 교 육경험이 조기 소실되는(김지혜, 변기용, 전재은, 2020) 위험을 내포한다.

셋째, 종합하자면 교사들은 교육에 집중할 수 없는 환경, 교직에서의 성장 가능성 및 성취에 대한 비관적인 인식, 보수와 복지제도에 대한 불만으로 교직을 떠나고 싶어하였다. 이 같은 결과는 교사의 직무만족에일 자체, 성장 가능성, 보수가 주요하게 영향을 미친다는 선행연구(장래찬, 2009)와 연관 지어 해석할 수 있다. 본 연구의 로지스틱 회귀분석 결과 교직 불만족이 모든 연령대 교사의 교직 이탈의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 교육에 집중할 수 없는 환경, 교직에서의 성장 가능성 및 성취에 대한 비관적인 인식, 보수와 복지제도에 대한 불만이 교직 불만족에 영향을 미치고, 이것이 궁극적으로 교직 이탈의도 형

성으로 이어졌다고 이해할 수 있다.

면담을 통해 살펴본 결과, 교사들은 교육을 하며 학생에게 영향을 미칠 때 만족을 느꼈다. 즉, 교사의 동기는 학생을 가르치는 것을 중심으로 하여 유발되지만(Lortie, 2002/2017: 194) 증가하는 교권침해, 업무과다, 교육보다 행정업무와 학생 관리가 중시되는 현실은 교육활동을 위축시키고 교사로서 의욕을 잃게 하였다. 교원 인식 조사에서도 교권침해로인한 사기 저하는 매해 극심해지고 있으며, 이는 학생과 교육에 무관심을 야기한다고 보고된 바 있다(대학저널, 2019.05.13.). 과도한 업무부담역시 교사가 교육활동에 전념할 수 없도록 만드는 원인(정제영, 강태훈, 김갑성, 류성창, 윤홍주, 2013)으로 오랜 시간 지적되어 왔으나 업무경감을 위한 각종 노력들의 실질적인 효과는 미미한 실정이다(최진식, 권용수, 정성수, 김혜영, 2014). 오히려 사회의 요구에 따라 학교에 새로운 업무들이 유입되고 있어 교사들이 업무부담으로 교육활동에 전념할 수 없는 실정은 심각해질 것으로 우려된다. 이에 따라 교사들이 가르치는 일본연에 집중할 수 있도록 교원정책과 제도의 개선을 위한 노력이 지속적으로 강구될 필요가 있다.

또한, 노력이나 능력의 변화를 유도하기 위한 동력이 부재한 교직의 구조는 교사로 하여금 교직에서의 성장 가능성과 성취에 대해 비관적 전 망을 갖게 하였고, 교직 이탈의도로 이어졌다. 완만한 보수나 승진체제와 같은 보상체계는 교사들이 교직에 열과 성을 다하게 하는 동력이 되기에는 한계가 있다. 연공서열 중심의 교직 보상체계는 교사들이 투입하는 노력과 정성에 비례하지 않을 수 있으며, 이에 따라 다른 교사들보다교직에 더 많은 노력을 쏟는 교사들은 상대적으로 피해의식을 가질 수 있다(Lortie, 2002/2017: 198). 면담의 내용이 이를 뒷받침하는데, 헌신하는 만큼의 보상이나 성취가 보장되지 않는 교직의 구조로 인해 젊은 교사들은 비관적인 발전전망과 비합리성을 느끼고 있었다. 또한, 교사와관리자로만 구분되는 단순한 승진체제는 경험 많은 교사의 자연스러운지도력 행사를 어렵게 할 수 있다(Lortie, 2002/2017: 188). 이 같은 상황은 고경력 교사들이 고경력자로서 효능감을 느끼지 못하고 있는 면담 내

용으로 확인되었다. 한편, 경직된 보상체계를 개선하고자 도입된 교원성 과상여금제는 오히려 교사 간 반목을 부르거나 비합리를 느끼게 하여 교 사들의 교직 이탈의도를 형성하고 있는 것으로 나타났다. 이에 따라 교 사들이 교직에서의 성장 가능성과 성취를 기대할 수 있도록 정책적 개선 이 이루어질 필요가 있다.

낮은 보수와 복지제도의 정태적인 측면도 문제로 드러났다. 보수수준의 상대적 저하, 기본생활비 보장의 미흡, 불완전한 성과급제도로 인한교사들의 불만족은 선행연구에서도 나타난 바 있다(신현석, 이경호, 2008). 또한, 시대와 사회의 변화에 따라 출산이나 육아 휴가, 방학과 같이 전통적인 교직 매력도로 꼽혀왔던 복지제도가 교직 잔류의 이유로 언급되지 않은 점은 종래의 교직 유인체제로 교사의 사기를 강화하는 데는한계가 있으며, 정태적인 복지제도에 변화가 필요함을 시사한다.

제 6 장 결론

제 1 절 요약

교육공무원으로서 신분과 정년을 보장받는 한국의 교사는 장기근무가 보편적이었으므로 국내에서 교사의 교직 이탈은 문제시되거나 관심의 대 상이 아니었다. 그러나 세대를 불문하고 자발적으로 교직을 떠나는 교사 가 증가하는 현실은 한국의 교직도 교사가 애착을 갖고 학교에 머무를 수 있도록 학술적 관심과 정책적 노력을 기울여야 할 시점임을 시사한 다. 특히, 교직과 같이 직업안정성이 강한 직업의 경우, 조직을 떠나고 싶은 의향이 있더라도 실제 이탈을 행하기가 쉽지 않다는 점을 고려한다 면 보다 주목해야 할 것은 교직 이탈의 전조인 교직 이탈의도이다. 일부 시 · 도교육청에서 시행된 조사에 따르면 국내 교사의 교직 이탈의도 수 준은 교사 유출이 심각한 사회문제로 간주되는 영미와 비교해서도 큰 차 이가 나지 않는다. 교직 이탈의도는 직무와 조직에 대한 몰입을 저해하 므로 높은 이탈의도을 가진 교사가 교직에 수십 년간 잔류할 경우 공교 육이 정상적으로 기능하는 데 악영향을 초래할 수 있다. 특히, 국내의 상황을 생각했을 때 명예퇴직이 증가하고 있어 숙련된 교사들의 이탈 가 능성이 높다는 점. 우수한 인적자원으로 평가받는 젊은 교사의 유출이나 이탈의도는 교육에 부정적인 영향을 야기할 수 있다는 점에서 교사들의 교직 이탈 가능성을 진단하고, 교직 이탈이나 이탈의도를 방지하기 위한 관심이 필요하다.

교직 이탈이나 이탈의도로 인한 문제를 방지하기 위해서는 어떠한 교사가, 어떠한 원인으로 교직을 떠나고자 하는지를 찾아내 교사를 고무할수 있는 방안이 무엇인지 탐색하는 것이 선행되어야 한다. 교직 이탈이나 이탈의도의 원인을 탐색한 국내의 선행연구들은 연구대상(참여자) 측면에서 이미 퇴직한 교사를 대상으로 하여 교직 이탈의도를 가진 채 교

직에 남아있는 다수의 교사들을 이해하는 데 제한이 있거나, 대표성이 있는 표본을 활용하지 않아 연구결과를 일반화하기 어렵다는 한계를 지닌다. 연구내용 측면에서는 교직 이탈의도를 예측하는 요인으로 제한된 변인만을 활용하여 교직 이탈의도에 대한 풍부한 설명을 이끌어 내는 데한계가 있다. 연구방법 측면에서는 대부분 양적연구방법을 활용해 교직이탈이나 이탈의도가 발생하는 맥락에 대한 심층적 이해를 추구하기에는 부족한 점이 있다.

이에 본 연구는 교직 이탈의도를 가진 교사의 현황을 파악하고, 교사들이 교직 이탈의도를 갖게 된 원인을 탐색하여 교육인적자원행정에 관한 정책적 시사점을 제시하는 데 목적이 있다. 이를 위해 교원의 대표성을 갖춘표본을 대상으로 교직 이탈의도를 가진 국내 교사들의 현황과 특성을 실증적으로 제시하였고, 양적자료와 질적자료를 통합하여 교사들이 어떤 이유와상황에서 교직을 벗어나고 싶어 하는지를 깊이있게 탐색하였다. 이처럼 본연구는 통합연구방법을 활용하여 교사의 교직 이탈의도에 대한 깊이 있는이해를 도모함으로써 교육인적자원행정을 위한 시사점을 도출하고자 하였다. 이와 관련해 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 교직 이탈의도를 가진 교사의 현황과 특성은 어떠한가? 둘째, 교사의 교직 이탈의도 결정요인은 무엇인가? 셋째, 교사의 교직 이탈의도는 어떻게 형성되는가?

각 연구문제를 해결하기 위한 방법과 절차는 다음과 같다. 첫째, TALIS 2018 한국 초등교원(교장, 교사) 데이터를 활용하여 관련 이론과 선행연구에 의해 교사의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 변인을 설정하고, 기술통계를 확인함으로써 교직 이탈의도가 있는 국내 초등교사의 현황과 교직 이탈의도 여부에 따른 교사들의 특성을 연령대별로 살펴보았다. 둘째, TALIS 2018 한국 초등교원(교장, 교사) 데이터를 대상으로 로지스틱 회귀분석을 시행해 연령대별 교사의 교직 이탈의도에 유의한 영향을 주는 변인을 확인하였다. 변인은 첫 번째 연구문제와 동일하게 관련 이론과 선행연구에 의해 개인적 요인, 조직구조적 요인, 직업환경 요인, 직무내용 요인으로 구분되었으며, 각각의 하위 변인 중 교직 이탈의

도와 통계적으로 유의한 연관성을 가지는 변인을 확인하였다. 셋째, 교 직 이탈의도를 가진 연령대별 교사 2인, 총 8인을 대상으로 심층면담을 진행하여 교직 이탈의도가 형성되는 맥락을 구체적으로 파악하고자 하였 다. 면담은 교직 이탈의도가 형성되는 이유, 교직 이탈의도가 있음에도 잔류하는 이유를 주 내용으로 이루어졌다.

이상의 절차를 따른 본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 교직 이탈의도가 있는 교사의 현황을 살펴본 결과, 국내 초등교사의 13%가 교직 이탈의도를 갖고 있는 것으로 나타났다. 국내 교사의 교직 이탈률은 교사유출이 심각한 서구사회와 비교하여 그 수치가 높지는 않지만 실제 이탈률과 비교해 현격히 높은 교직 이탈의도 비율은 이탈로 이어지지 않더라도 교직 이탈의도를 갖고 잔류하고 있는 교사가 적지 않음을 시사한다. 교직 이탈의도 비율을 교사의 연령대별로 확인해보면 20대 6%, 30대 2%, 40대 3%, 50대 55%로 상당한 차이가 존재하였다. 또한, 교직 이탈의도 여부에 따른 교사의 개인적 특성을 연령대별로 살펴본 결과, 40대와 50대교사는 교직 이탈의도가 있는 집단의 평균 교직경력이 교직 이탈의도가 없는 집단보다 긴 것으로 나타났고, 20대와 30대 교사는 교직 이탈의도 여부에 따른 교사 간 개인적 특성에 뚜렷한 차이가 나타나지 않았다. 이는 고경력 교사들의 교직 이탈 가능성을 보여주며, 젊은 교사들의 교직이탈의도가 개인적 특성이 아닌 조직적 문제에서 유발되었을 수 있음을 시사한다.

둘째, 로지스틱 회귀분석을 통해 교사의 교직 이탈의도 결정요인을 분석한 결과, 교직만족도는 모든 연령대 교사의 교직 이탈의도에 유의한 영향을 미치는 원인으로 나타났는데, 교직만족도가 낮을수록 교직 이탈의도가 있을 확률이 높았다. 그 외에 20대 교사는 직무스트레스가 높을수록 교직 이탈의도가 있을 확률이 높았고, 30대 교사는 동료교사와의 관계를 부정적으로 인식할수록 교직 이탈의도가 있을 확률이 높았다. 40대 교사는 교직경력이 길어질수록, 사회적유용성동기가 높을수록 교직이탈의도가 있을 확률이 높았다. 마지막으로 50대 교사는 교직경력이 길어질수록, 학생-교사 비율이 증가할수록 교직 이탈의도가 있을 확률이 높

았고, 학사학위를 소지한 교사는 석사학위 이상을 소지한 교사보다 교직 이탈의도가 있을 확률이 높았다.

셋째, 심층면담을 통해 교사의 교직 이탈의도 형성 경험을 탐색한 결 과, 교권실추는 모든 연령대의 교사가 교직 이탈의도를 고려하는 원인으 로 지목되었다. 그 외에 20대 교사는 비합리적 보상, 전문가로서 자아실 현 곤란, 업무과다, 학생지도의 어려움으로 이탈을 고려하고 있었고, 30 대 교사는 비합리적 보상, 전문가로서 자아실현 곤란, 동료교사와의 관 계, 업무과다로 인해 교직 이탈을 생각하고 있었다. 40대 교사는 교원성 과상여금제로 인한 교사 간 갈등, 관리자와의 관계, 고경력자로서 효능 감 부재로 교직 이탈을 고려하고 있었으며, 50대 교사는 건강문제와 체 력저하, 명예퇴직 수당과 연금수령 시기, 관리자와의 관계, 고령의 교사 기피, 고경력자로서 효능감 부재로 교직 떠나고 싶어 하였다. 심층면담 을 통해 교직 이탈의도가 있음에도 잔류하는 이유를 알아본 결과, 교사 들은 단순히 경제적 동기만으로 교직에 남아있는 것이 아니라 교사직에 대한 애정으로도 교직에 잔류하고 있었다. 그러나 교사로서 사기를 저하 하는 여러 걸림돌로 인해 교직을 떠나고 싶어하였다. 로지스틱 회귀분석 결과와 심층면담 결과를 종합하여 교직 이탈의도에 영향을 미치는 원인 을 살펴보면, 교사의 연령대별로 교직 이탈을 생각하게 된 원인에 다소 차이가 있었지만 근본적으로 교직의 구조, 환경, 직무내용적 문제에서 기인한 것들이었다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 TALIS 2018 데이터를 활용하여 국내 초등교사의 교직 이탈의도 현황에 대한 실증분석을 수행하였다. 일부 시·도 교육청 차원에서 교직만족도 조사의 일환으로 교직을 떠나고 싶은 교사들의 비율이 제시되긴 했었으나 국내 초등교사의 대표성을 갖춘 표본을 대상으로 교직 이탈의도 비율이 제시된 결과는 부재하였다. 본연구에서 제시한 실증적 증거는 그동안 교사연구에서 조명받지 못한 교직이탈의도 현상을 명확히 파악하고, 교직 이탈 가능성에 대한 학술적 관심을 환기할 수 있다는 점에서 의의를 가진다.

둘째, 본 연구는 연구방법 측면에서 통합연구방법을 활용하여 교사의

교직 이탈의도에 대한 심층적인 이해를 도모하였고, 연구참여자 측면에서는 연령대(20~50대)별 교사의 교직 이탈의도를 확인하여 세대를 아우르는 교직 이탈의도 현상의 원인을 진단하였다. 이를 통해 교직 이탈의도에 대한 이해의 폭과 깊이를 확장하고 심화함으로써 선행연구의 논의를 풍부히 하는 데 유용한 정보를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

셋째, 본 연구는 교직 이탈의도에 영향을 미치는 원인을 탐색하고 이를 바탕으로 교육인적자원행정에 관한 유익한 시사점을 제공하고자 하였다. 본 연구에서 제시한 시사점은 교사가 사기를 갖고 만족하며 근속하는 방안을 모색하는 데 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

제 2 절 제언

본 연구의 결론을 바탕으로 제시한 정책적 제언과 후속연구에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, 교사들의 실질적 이탈률이 높지 않은 한국의 경우 교사의 교직 이탈에 관한 관심과 연구가 부족한 실정이었으나(김지혜, 변수용, 전재은, 2020) 간과할 수 없는 교사의 교직 이탈의도 비율과 교직 이탈의도의 존재만으로 발생할 수 있는 부정적인 영향을 생각한다면 국내에서도 교사의 교직 이탈의도에 학술적, 정책적 관심을 가질 필요가 있다. 특히, 상대적으로 교직 이탈의도 비율이 높게 나타난 50대 교사와 20대 교사집단에 대한 학술적 관심과 정책적 지원이 요구된다. 부머세대교사의 폭발적인 정년퇴직이 예정된 현재, 교직 생애에 걸쳐 가치있는 전문성을 축적한 50대 교사와 교직사회의 주류로 부상할 20대 교사가 어떠한 상황에서 어떤 이유로 교직을 떠나고 싶어 하는지 파악하여 정책적 노력을 기울이는 것은 시의적으로도 중요하다고 볼 수 있다.

둘째, 연령대별 교사들의 교직 이탈의도에 영향을 미치는 원인에는 다소 차이가 있었지만 근본적으로 교직의 고유한 구조, 환경, 직무내용적 문제에서 기인한 것들이었므로 교사가 가진 교직 이탈의도를 교사 개인의 문제로 치부해서는 안되며, 교원인적자원 관리를 위해서 조직이 통제

가능한 교원정책과 제도, 교직환경의 개선이 요구되는 바이다. 교사들이 의욕을 갖고 만족하며 교직에 머물도록 하기 위한 정책과 제도, 환경의 개선은 교사가 교육에 집중할 수 있고, 교직에서 성장 가능성과 성취를 느끼며, 보수와 복리후생에 있어 만족도를 향상할 수 있는 방향으로 이루어져야 한다. 이러한 발전 방향을 실현하기 위해 본 연구에서 제안하는 방안은 다음과 같다.

먼저, 교사들이 교육에 집중할 수 있는 환경을 마련하기 위해서 교권보호제도 개선, 행정업무경감을 제안할 수 있다. 교권실추는 모든 연령대 교사들의 교직 이탈의도를 형성하는 원인으로 지목된 바, 교권보호제도의개선이 필요하다. 문제행동을 보이는 학생지도 매뉴얼 구축, 교권실추 피해 교사를 위한 법률자문 및 심리치료 지원 등의 방안이 현재보다 적극적으로 시행되고 홍보될 필요가 있다. 민원에 취약한 학교의 특성상, 교권피해 사례가 발생해도 이에 대한 책임을 오롯이 담당 교사 혼자 짊어지고가거나 미봉책으로 종료하는 데 급급한 경향이 있으나 관리자의 적극적인역할 수행과 문제해결을 위한 교원 간 협력 체계를 구축하는 것도 요구된다. 또한, 교사의 교육활동을 위축시키는 업무부담과 학교교육을 향한 요구 증대에 따른 과도한 행정업무 유입을 개선해야 할 필요가 있다. 이와관련하여 학교 내 인력구조 개선과 직무체계 효율화를 위한 제도적, 재정적 지원을 강화하여 교사 본연의 업무 정상화를 도모하는 것이 요구된다.

다음으로, 교사들이 교직에서 성장과 성취에 대한 밝은 전망을 그릴수 있도록 교원인사체계의 세분화, 능력개발의 다양성과 지속성 보장을제안할 수 있다. 승진은 교사의 자아실현 욕구와 성취감을 충족시켜 주지만(손형국 외, 2018) 현재의 승진체제는 매우 경직적이며 관리자를 제외하고 모든 교사가 유사한 일을 한다. 이에 교육경력이 짧은 20대 교사는요령이 부족해 학생지도를 하며 난관을 겪기도 하고, 고경력 교사는 경험을 발휘할 수 있는 별도의 역할이 없어 효능감을 느끼지 못하는 문제점이 나타나기도 했다. 교직경력이나 전문성에 따라 교원인사체계를 세분화하여 인력을 적재적소에 배치한다면 교사들의 효능감이 제고될 것이다. 또한, 젊은 교사들은 관리자로의 승진을 향한 열망이 낮은 대신 교직에

서 자신만의 전문성을 구축하고 싶은 의욕을 가지고 있었지만 이를 위축시키는 제한들이 있는 것으로 나타났다. 이들이 교직에 활력을 갖고 근무할 수 있도록 능력개발의 다양성과 지속성을 보장할 필요가 있다. 가령 교직 생애주기별 단계에 근거해 일정 경력과 조건이 충족되면 승급이가능하도록 하는 동시에 교원의 다양한 전문성을 발휘할 수 있는 트랙제(예: 교육, 연구, 리더십)의 도입(엄문영 외, 2021)을 생각해 볼 수 있다.

마지막으로, 보수와 복리후생제도에 대한 교사의 만족도를 향상할 수 있도록 교원성과상여금제도의 개선, 자율연수휴직의 유연화를 제안할 수 있다. 교원성과상여금제의 지급 방식은 교사들의 교직 이탈의도를 형성하는 데 영향을 미쳤다. 이에 교원성과상여금제도에 대한 개선이 필요한 상황인데, 성과급 대신 담임 및 부장 수당을 증액하여 공정한 보수체계를 구축하고, 교원연구비 지급단가를 증액하여 낮은 초봉의 문제를 해결하는 방안을 생각해볼 수 있다. 또한, 40·50대 교사는 오랜 기간 반복된 일을 하며 체력저하를 경험하고 있었고, 20·30대 교사는 동력이 부재한 상태에서 소진을 겪고 있었다. 재직기간 10년 이상인 교사를 대상으로 재직기간 중 1년간, 1회에 한해 운영되어 온 현행 자율연수휴직의의 대상과 횟수 제한을 다소 완화한다면 교사의 소진 회복 및 자기개발을 위한 동력 제공에 도움이 될 것이며, 궁극적으로 교육적 효과를 제고하는 데 기여할 수 있을 것이다. 다만, 이는 교육 손실을 초래하지 않는 충분한 인력 확보 및 휴직의 목적 외 사용을 방지하는 장치 마련이 선행된 후 논의 가능하다.

본 연구의 한계를 보완한 후속연구 제언 사항은 다음과 같다. 첫째, 중학교 교사와 고등학교 교사의 교직 이탈의도에 대한 탐색이 필요하다. 본 연구는 연구참여자의 범위를 초등교사만으로 한정하였으나 초등학교 와 중학교, 고등학교 조직의 특성과 근무환경에 따라 교사들의 경험에는 차이가 있다. 따라서 중학교와 고등학교 교사들의 교직 이탈의도를 살펴

¹⁹⁾ 교육공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 임용권 자는 휴직을 명할 수 있다.

^{12. 「}공무원연금법」 제25조에 따른 재직기간 10년 이상인 교원이 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 경우 (교육공무원법 §44①-12)

본다면 초등교사의 교직 이탈의도 형성 원인과 비교하여 교사의 교직 이탈의도에 대한 논의를 심화시킬 수 있을 것이다.

둘째, 사립초등학교 교사의 교직 이탈의도에 대한 추가적인 고려가 필요하다. 초등교사는 대부분 국공립학교에 재직하므로 TALIS 2018 초등교원 자료에서도 정규직 국공립학교 교사와 사립학교 교사 수의 차이가 상당한 것으로 나타나 본 연구의 로지스틱 회귀분석 모형에 학교설립유형은 포함하지 않았다. 또한, 심층면담에 모집되고 참여한 교사들 역시 모두 공립학교 소속이었다. 이들은 교육공무원으로서 신분의 안정을 보장받고 있으나 교육공무원이 아닌 사립초등학교 교사들의 사정은 다를 수있다. 본 연구에서 교사의 교직 이탈의도는 단위학교 차원보다 거시적인교직제도, 정책, 환경에 의해 발생하는 것으로 나타났는데, 순환보직제의적용을 받지 않고 한 학교에서 오래 근속하는 사립학교 교사의 경우 단위학교의 여건과 특성이 교직 이탈의도에 강한 영향을 미칠 수도 있을 것이다. 따라서 사립학교 교사들의 교직 이탈의도는 별도로 고려될 필요가 있다.

셋째, 교직 이탈의도를 가진 교사가 교직에 잔류할 경우 학생의 성취에 어떤 영향을 미치는지에 대한 실증 분석이 이루어질 필요가 있다. 교직 이탈의도 여부에 따라 교사가 학생의 성장에 미치는 영향력을 검증할 필요가 있으나 본 연구의 초점은 교직 이탈의도를 가진 교사의 특성을 파악하는 데 있는 바, 교사의 개인적 특성 중 경력에 근거해 교사의 교육적 영향력을 가늠하였다. 따라서 지도학생의 학업성취나 교사의 세부역량과 같이 교사의 전문성을 직접적으로 판단할 수 있는 특성은 보지못했다. 교사가 학생의 교육에 미치는 영향력을 직접적으로 판단할 수 있는 데이터를 확보하여 실증 분석한다면 교직 이탈의도가 초래하는 결과와 그 심각성에 대한 논의가 가능할 것이다.

마지막으로 교사들의 교직 이탈의도에 대한 탐색은 지속적으로 이루어 질 필요가 있다. 교사들이 가지는 교직 이탈의도는 시대의 정치, 경제, 사회, 교육의 변동과 교직을 바라보는 자의 주관성 등과 같이 복합적인 요 인의 영향을 받아(임종철, 1999) 유동적으로 변할 수 있다. 이에 따라 교직 이탈의도를 파악하는 연구 역시 계속적으로 이루어져 교육인적자원행정을 위한 단초를 지속적으로 얻을 수 있어야 한다. 이를테면, 현재 교직 이탈 의도가 높게 나타난 20대 교사와 50대 교사의 교직 이탈의도를 지속적으 로 확인하거나 본 연구에서 교직 이탈의도에 영향을 주는 것으로 밝혀진 원인들 중 일부에 초점을 두고 추가적인 연구가 수행되는 것도 의미가 있 을 것이다.

참 고 문 헌

- 강철희, 이종화(2019). 사회복지사의 이직의도에 관한 연구: 직장이동과 직업이동 분석. **사회복지연구, 50**(3), 93-129.
- 강현아, 모선영(2010). 아동복지 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인: 조직과 조직구성원과의 상호교환관계를 중심으로. **청소년복지연구, 12**(4), 69-89.
- 고강호(2007). **노인의료복지시설 조직구성원의 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 요인**. 박사학위논문. 경북대학교 대학원.
- 고대유, 강제상, 김광구(2015). 공공조직의 침묵현상이 이직의도에 미치는 영향: 조직냉소주의를 통한 자기효능감의 조절된 매개효과를 중심으로 한국행정학보, 49(1), 1-28. 공무원연금공단. [웹사이트]. (2021.12.04.) https://m.geps.or.kr/g_sysinfo/sysinfo/9.jsp?pDiv=2 교육부. 한국교육개발원(2021). 유초중등통계: 교원의 퇴직.
- 길혜지, 최윤미(2014). 대졸자의 고용형태 결정요인 분석 연구. **직업교육연구, 33**(6), 1-26. 김견숙, 신상명(2020). 밀레니얼 세대 교사의 조직공정성 지각이 조직몰입에 미치는 영향: 조직냉소주의의 매개효과를 중심으로. 교육행정학연구, **38**(3), 203-227.
- 김민오, 정수현(2015). 초등학교 명예퇴직 교사의 삶에 관한 연구. 한국교원교육 학회 학술대회자료집. 261-266.
- 김상욱, 서영준(2003). 기업내부노동시장(FILM)과 직업내부노동시장(OILM)의 직장 이동과 직업이동 성향. 한국사회학, 37(4), 1-29.
- 김성기, 황준성(2012). 초·중등 교원의 명예퇴직 사유 분석. 한국교원교육연구, **29**(4). 109-127.
- 김영재, 김성국, 김강식(2008). 인사관리론. 서울: 삼영사.
- 김영천(2016). **질적연구방법론 I**: Bricoleur(3판). 서울: 아카데미프레스.
- 김영천, 정상원, 조재성(2019). **질적연구 아틀라스**: **열다섯 가지 성공전략.** 서울: 아카데미프레스.
- 김옥자, 양성관(2019). 초등교사의 갈등관리유형과 갈등요인 및 학교조직효과성 과의 관련성 탐색. 교육행정학연구, 37(2), 271-301.
- 김이경, 김현정(2014). 국제 비교 관점에서 본 한국 교사 전문성 개발 실태 진단. 한국교육문제연구, 32(4), 103-119.
- 김재원, 정바울(2018). 밀레니얼세대 초등교사의 직업 동기, 직무 인식, 그리고 경력 전망에 관한 탐색적 연구. 교육행정학연구, 36(3), 231-249.
- 김정원(2014). 교사 생애 단계의 두 차원. **아시아교육연구, 15**(4), 109-142.

- 김정은(2019). **직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 고용형태를** 중심으로, 박사학위논문, 동국대학교 대학원.
- 김정인(2020). 인간과 조직을 위한 행정학. 서울:박영사.
- 김지혜, 변수용, 전재은(2020). 누가 교직을 떠나려 하는가? 중학교 교사 교직 이탈 가능성 예측요인 분석. 교육사회학연구, 30, 89-112.
- 김화연, 오현규(2018). 업무자율성, 근무환경, 혁신지향문화가 공무원의 혁신행동에 미치는 영향: 스마트워크센터 이용 만족도에 따른 영향력 차이 검증을 중심으로. 사회과학연구, 29(3), 243-266.
- 뉴스원(2015.10.22). "제주교사 10명 중 4명 "그만두고 싶다"". https://www.newsl.kr/articles/?2465881에서 2021.06.04. 인출.
- 뉴스원(2018.08.09). "교사 10명 3명 교직 그만두려 한 이유는? "학생지도 어려워서"". https://www.newsl.kr/articles/?2465881에서 2021.06.04. 인출.
- 대학저널(2019.05.13.). ""가르칠 의욕 안 난다", 교원 사기저하 극심". http://www.dhnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=102198에서 2022.02.06. 인출.
- 동아일보(2015.02.10.). "교사 된 것 후회, 10명 中 4명 '교직 부정적'… 2년차, 1년차의 2배 '훌쩍↑'" https://www.donga.com/news/Life/article/all/20150210/69577397/1 에서 2022.02.03. 인출.
- 때일경제(2020.02.23.). "평생 직장?…학교 떠나는 선생님들". https://www.mk.co.kr/news/society/view/2020/01/78768/에서 2021.12.01. 인출.
- 박경규, 이기은(2004). 조직에 대한 직무배태성 (Job Embeddedness) 과 이직의도 간의 관계. 경영학연구, 33(5), 1423-1440.
- 박도순, 권재기, 김정민, 남현우, 양길석, 원효헌, 이원석, 조지민(2020). 교육연구 방법론(3 판). 파주: 교육과학사.
- 박선형(2010). 교육행정학의 혼합방법연구 활성화를 위한 예비적 논의. **교육행정 학연구**, **28**(2), 27-54.
- 박종덕(2007). 인성교육과 교사의 전문성: 초등교사의 역할에 주는 시사. **초등교 육연구, 20**(3), 107-127.
- 박희서, 오세윤, 노시평(2001). 일선 공무원의 역할스트레스가 이직충동에 미친 영향에 대한 경로분석모형 검증; 남녀간 차이를 중심으로 한국행정학보, 35(3), 197-220.
- 박희진, 이문수(2019) 중학교 교사의 입직 동기에 따른 교직 만족도와 효능감이 교사의 헌신에 미치는 영향. 한국교원교육연구, 36(1), 304-330.
- 박희진, 이호준(2021). 교사의 직무 스트레스 현황 및 영향요인 분석: TALIS 2018 분석을 중심으로. 한국교원교육연구, 38(3), 1-28.

- 서정화, 이주호, 전제상(2000). **교원의 전문성 신장을 위한 교원보수체계 개선방 안.** 서울: 한국교원단체총연합회.
- 성병창(2007). 초임교사 교직 적응을 위한 지원 방안. **수산해양교육연구, 19**(2), 310-322. 손형국, 한희진, 한수경, 양정호(2018). 승진을 열망하는 초등학교 부장교사의 교 직생활 경험에 관한 연구. **한국교육학연구, 24**(1), 119-146.
- 신범철(2020). 교원승진제도의 탈제도화 현상 : 승진에 대한 교원의 인식 변화를 중심으로. 교육행정학연구, 38(2), 59-87.
- 신유근(1986). **인사관리**. 서울: 경문사.
- 신현석, 이경호(2008). 합리적 보수체계 수립을 위한 교원 보수 정책의 쟁점과 과제 탐색. 교육정치학연구, 15(2), 101-125.
- 심미옥(2001) 초등 교사의 갈등 요인과 이직 요인의 분석. 교육연구, 18, 141-160. 안관영(2003) 조직몰입과 직업몰입간의갈등과 이직의도와의 관계에 대한 연구 -초·중등학교 교사집단을 중심으로-. 직업교육연구, 22(2), 129-145.
- 양민석, 김제희, 이현국(2016) 전문적 자본의 관점에서 본 현직교원교육의 개념 과 원리. 한국교원교육연구, 33(1), 51-71.
- 엄문영, 박성혁, 이경화, 이은숙, 이성원, 한지예, 임주현(2021). **서울대학교 부설학교 교원 인사제도 개선방안 연구** (평의원회정책연구과제 700-20200165). 서울대학교 평의원회.
- 연합뉴스(2016.05.11.). "대전 교사 10명 중 3명 '교직 그만두고 싶다'". https://www.yna.co.kr/view/AKR20160511089400063에서 2021.06.04. 인출.
- 오영재(2014). 중등학교 원로 평교사 문화 연구. 한국교육학연구, 20(2), 251-275.
- 옥장흠(2009). 교사의 직무 스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 한국교원교육연구, 26(2), 175-200.
- 유기웅, 정종원, 김영석, 김한별(2018). **질적 연구방법의 이해(개정판 2판).** 서울: 박영사.
- 윤소희, 유미라, 김지선, 김도기(2019). A 초등학교 N 세대 교사의 교직생활에 관한 질적 연구. 한국교원교육연구, 36(3), 315-341.
- 윤정, 조영하(2021). 경기도 Z 세대 초등교사들의 교직에 관한 인식 연구: 기성세대 교사와의 관계적 경험에 근거하여. 교육행정학연구, 39(4), 183-212.
- 은화리, 구자복, 정태연(2018). 직무배태성에 따른 이직과 잔류의 영향 요인에 대한 질적 연구. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 24(2), 221-250.
- 이경진, 최진영, 장신호(2009). 초등교사의 핵심역량 수준 및 교직경력별 핵심역 량 수준 차이 분석. 한국교원교육연구, 26(3), 219-240.
- 이기효(1994). 이직의도 인과모형의 실증연구. 박사학위논문. 성균관대학교 대학원.

- 이동엽, 허주, 이희현, 최원석, 함승환, 함은혜, 신연재(2018). **교원 및 교직환경** 국제비교 연구:3주기 OECD TALIS 본조사 지원 사업(Ⅲ) (기술보고 TR 2018-98). 진천: 한국교육개발원.
- 이미혜(2016). **초등교원의 명예퇴직 결정 과정 연구.** 박사학위논문. 가천대학교 일반대학원.
- 이상대(2010). 40, 50 대 평교사가 선 자리. 초등우리교육, 241, 81-84.
- 이용준, 박근애, 김성준(2006). 로지스틱 회귀분석 및 AHP 기법을 이용한 산사태 위험지역 분석. **대한토목학회논문집, 26**(5D), 861-867.
- 이정의(2003). 교사의 퇴직기대 유형에 관한 연구. 한국교육학연구, 9(1), 375-397.
- 이종현, 김민재, 성하늘, 유효종(2019). 한국 직장인들의 이직 결정요인에 대한 합의적 질적 연구. 한국심리학회지: 일반, 38(2), 219-245.
- 이종현, 신강현, 백승근, 허창구(2014). 이직연구에서 직무배태성 개념의 유효성: 메타분석 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(4), 743-782.
- 이현철, 김영천, 김경식(2013). **통합연구방법론: 질적연구 + 양적연구.** 서울: 아카 데미프레스.
- 임원균(2017). 신입사회복지사의 이직의도 결정요인 : 경력사회복지사와의 비교 를 중심으로, 박사학위논문. 평택대학교 대학원.
- 임정준, 이영민, 임정연(2011). 초등교사의 직무역량 인식과 직무성과에 관한 연구. 역량개발학습연구 (구 한국 HRD 연구), 6(3), 95-117.
- 임종철(1999). 기간제 교과전담 예비교사, 교대생 및 현장교사 간의 교직관 비교 분석. 한국교원교육연구, 16(2), 29-48.
- 장래찬(2009). 내· 외적 보상 요인과 교사의 교직 만족 및 몰입과의 관계-광주, 전남 초· 중등 교사를 중심으로. 한국교원교육연구, 26(3), 19-38.
- 장용선, 정진철(2013). 개인과 조직차원의 직무배태성이 이직의도와 직무탐색행동 에 미치는 영향: 중소기업 종업원을 중심으로. 산업경제연구, 26(6), 2851-2874.
- 전영국(2017). 질적 연구에서 사용되는 면담 및 심층면담에 관한 비교 고찰. **열** 린교육연구, **25**(1), 147-168.
- 정설미, 김영롱, 이승민, 정동욱(2021). 초등교원의 교직 이탈 현황과 관련 요인 탐색. 교육재정경제연구, 30, 105-134.
- 정수영, 윤혜원, 이영선, 변기용(2021). 밀레니얼 세대 초등교사가 인식하는 조직 공정성의 의미와 영향 요인에 대한 연구. 교육행정학연구, 39(4), 341-372.
- 정제영, 강태훈, 김갑성, 류성창, 윤홍주(2013). 미래 교육환경 변화에 따른 교원 정책의 시사점 탐색 연구(수탁연구 CR 2013-43). 서울: 한국교육개발원.

- 정종원(2017). 근거이론적 접근을 통한 초등학교 부장교사의 전문성 향상을 위한 교육요구 탐색. **평생교육** · **HRD 연구**, **13**(4), 115-146.
- 조동섭(2012). 미국의 교사 신규 임용의 실태와 시사점. 한국교원교육연구, 29(4): 1-20.
- 조영복, 곽선화, 류정란(2008). 조직구성원의 직무배태성이 조직잔류에 미치는 영향. **인적자원관리연구**, **15**(1), 173-200.
- 조영재(2015). 초등 초임교사 교직적응곤란 영향 요인 분석. **초등교육연구, 28**(1), 133-157.
- 조은정, 이수정(2020). 교원성과상여금제도와 교원의 전문성과의 관계에 관한 경험 분석 연구. **질적탐구, 6,** 75-103.
- 주현준(2011). 초등학교장의 다면적 리더십 측정도구 개발. **초등교육연구, 24**(2), 213-235.
- 지민웅, 박진(2017). 노동시장 경력 초반 자발적 이직의 성별 차이: 생애 첫 전일 제 일자리의 입사 초기 이직 행위를 중심으로. 여성연구논총, 20, 5-46.
- 지은림, 김성숙(2004). 초등학생과 중학생의 담임 교사와의 관계에 대한 인식 비교. 교육발전연구, 20(2), 83-101.
- 최광용(2009). 지방공무원의 이직의도 결정요인에 관한 이론적 탐색. **공공정책연 구, 26**: 138-156.
- 최영광, 전동일(2017). 사회복지사 이직 의사 영향 요인. 한국콘텐츠학회논문지, 17(1). 129-136.
- 최윤미, 길혜지(2012). 로지스틱 회귀분석을 이용한 경력전환 결정요인 탐색 연구. **직업교육연구, 31**(2), 1-21.
- 최정임, 유순화, 이성실(2015). 초등 여교사의 명예퇴직 이유에 대한 Q방법론적 분석. 초등교육연구, 28(3), 229-253.
- 최진식, 권용수 , 정성수 , 김혜영(2014). 교무행정인력 관리의 효과성 결정요인 에 관한 연구. 한국인사행정학회보, 13(2): 139-160.
- 하세현, 최원석(2015). 초등학교 교사의 감정부조화, 직무스트레스, 직무만족, 이 직의도 간의 인과관계. 교육연구논총, 36(3), 79-99.
- 한겨레(2021.07.24.). "교사들 방학에 쉬는 것이 세금 도둑질이라고요?" https://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/854627.html에서 2021.12.06. 인출.
- 한국교육신문(2020.01.31.). "명예퇴직 교원 올해도 10% 늘어"
 - https://www.hangyo.com/news/article.html?no=90721에서 2022.02.06. 인출.
- 한수연, 이희찬(2015). 이직의도 vs 잔류의도: 단순히 반대의 개념인가?: FSC 와 LCC

- 의 객실승무원 간 비교를 중심으로 한국호텔외식경영학회 학술발표논문집, 883-905. 허주, 박영숙, 최수진, 최원석, 김갑성, 홍지오(2016). 교원 및 교직환경 국제비교 연구: 3주기 OECD TALIS 본 조사 지원 사업(기술보고 TR2016-56). 진천: 한 국교육개발원.
- 홍성훈, 김희수(2005). 초등학교 저학년 학생이 지각한 교사의 행동과 학생의 애 착안정성이 학교생활 적응에 미치는 영향. 교육과학연구, 36(1), 33-53.
- 황창호, 문명재(2012). 공공기관 구성원들의 조직몰입과 이직충동, 이직활동의 영향요인 분석: LH 공사를 중심으로. 한국인사행정학회보, 11(2), 245-272.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology, 63*(1), 1–18.
- An, S. H. (2019). Employee voluntary and involuntary turnover and organizational performance: Revisiting the hypothesis from classical public administration. *International Public Management Journal*, 22(3), 444–469.
- Becker, G. S. (1991). *A Treatise on the Family,* Cambridge: Harvard University Press, 30–79.
- ______. (1993). Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior. *Journal of Political Economy, 101*(3), 385-409.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1981). Causes and consequences of layoffs. *Economic Inquiry*, 19(2), 270–296.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. Journal of occupational Psychology, 58(4), 277–288.
- Blau, P. M. (1964). Social exchange and power in social life. New York: Wiley.
- Bliese, P. D. (1998). Group size, ICC values, and group-level correlations: A simulation. *Organizational research methods, 1*(4), 355–373.
- Bluedorn, A. C. (1978). A Taxonomy of Turnover. *Academy of Management Review. 3:* 647–651.
- ______. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human relations*, 35(2), 135–153.
- Borman, G. D., & Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research. *Review of educational research*, 78(3), 367-409.
- Bradley, S., Green, C., & Leeves, G. (2007). Worker absence and shirking:

- Evidence from matched teacher-school data. Labour economics, 14(3), 319-334.
- Brown, S. P., & R. A. Peterson. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of Marketing Research*, *30*(1), 63–77.
- Bryk, A. S., Gomez, L. M., Grunow, A., & LeMahieu, P. G. (2015). *Learning to improve: How America's schools can get better at getting better.* Harvard Education Press.
- Carroll, S., Reichardt, R., Guarino, C., & Mejia, A. (2000). *The distribution of teachers among California's school districts and schools.* Santa Monica, CA: RAND.
- Carver-Thomas, D., & Darling-Hammond, L. (2017). *Teacher turnover: Why it matters and what we can do about it.* Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Chang, W. J. A., Wang, Y. S., & Huang, T. C. (2013). Work design-related antecedents of turnover intention: A multilevel approach. *Human Resource Management*, *52*(1), 1–26.
- Charters Jr, W. W. (1963). The social background of teaching. In *Handbook of research on teaching*, ed. N. L. Gage, 715–813. Chicago: Rand McNally.
- Cheng, M. M., & Kalleberg, A. L. (1996). Labor market structures in Japan: an analysis of organizational and occupational mobility patterns. *Social Forces,* 74(4), 1235–1260.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management Review,* 11(1), 55-70.
- Coverdale, S., & Terborg, J. R. (1980). *A re-examination of the Mobley, Homer & Hollingsworth model of turnover: A useful replication* (Tech. Rep. No. 80-4). Arlington, VA: Office of Naval Research, Organizational Effectiveness Research Program.
- Creswell, J. W. & Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting Mixed methods research.* Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2009). Mapping the field of mixed methods research. *Journal of mixed methods research*, 32), 95–108.
- _____. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches(4th ed). Sage publications.
- ______. (2015). Revisiting mixed methods and advancing scientific

- practices. In S. Hesse-Biber & R. B. Johnson (Eds.), *The Oxford handbook of multimethod and mixed methods research inquiry* (pp. 61–71). Oxford, England: Oxford University Press.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1031–1042.
- Dale, A. M. (1987). Labor market structure in the United Kingdom: evidence from occupational mobility. *Work and Occupations*, *14*(4), 558–590.
- Dalton, D. R., Todor, W. D., & Krackhardt, D. M. (1982). Turnover overstated: The functional taxonomy. *Academy of management Review, 7*(1), 117-123.
- Daouk-Öyry, L., Anouze, A. L., Otaki, F., Dumit, N. Y., & Osman, I. (2014). The JOINT model of nurse absenteeism and turnover: a systematic review. *International journal of nursing studies*, 51(1), 93–110.
- Darling-Hammond, L., Sykes, G. (2003). Wanted, A national teacher supply policy for education: The right way to meet the "Highly Qualified Teacher" challenge. *Education Policy Analysis Archives*, 11(33).
- Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of business venturing, 18*(3), 301–331.
- DePanfilis, D., & Zlotnik, J. L. (2008). Retention of front-line staff in child welfare: A systematic review of research. *Children and Youth Services Review*, *30*(9), 995–1008.
- Djonko-Moore, C.M. (2016). An exploration of teacher attrition and mobility in high poverty racially segregated schools. *Race Ethnicity and Education*, 19(5), 1063–1087.
- Dworkin. A. G. (1987). *Teacher burnout in the public schools: Structural causes and consequences for children.* Albany: State University of New York Press.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. (1994). *Modern labor economics.* New York: Harper-Collins.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Feng, L. (2005). *Hire today, gone tomorrow: The determinants of attrition among public school teachers.* Munich: University Library of Munich, Germany.

- Finegold, D., Mohrman, S., & Spreitzer, G. M. (2002). Age effects on the predictors of technical workers' commitment and willingness to turnover. *Journal of Organizational Behavior*, *23*(5), 655–674.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1996). The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 318.
- Glesne, C. (2017). **질적 연구자 되기** (안혜준, 역). 서울: 아카데미프레스. (2016).
- Graen, G., & Cashman, J. (1975). A role making model of leadership in formal organizations: A developmental approach. *Leadership frontiers*, 143, 165.
- Greene, J. C. (2011). **사회과학 혼합연구방법의 이론과 실제** (이진희, 이병호, 윤 은주 역). 서울: 시그마프레스. (2007).
- Greene, J. C., Caracelli, V. J., & Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational evaluation and policy analysis*, 11(3), 255–274.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, *26*(3), 463-488.
- Guarino, C. M., Santibanez, L., & Daley, G. A. (2006). Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature. *Review of educational research*. *76*(2), 173–208.
- Guin, K. (2004). Chronic teacher turnover in urban elementary schools. *Education policy analysis archives, 12,* 42.
- Hancock, C.B., & L. Scherff. (2010). Who will stay and who will leave? Predicting secondary English teacher attrition risk. *Journal of Teacher Education*, *61*(4), 328–338.
- Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, *37*(1), 60–78.
- Hanselman, P., Grigg, J., Bruch, S., & Gamoran, A. (2011). The consequences of principal and teacher turnover for school social resources (Working paper). Retrieved from http://ssc.wisc.edu/~sbruch/pdf/Hanselman.et.al.2011.social.resources.pdf.
- Hanushek, E.A., J.F. Kain & S.G. Rivkin. (2004). Why public schools lose

- teachers. Journal of Human Resources, 39(2), 326-354.
- Harris, K. J., Kacmar, K. M., & Witt, L. A. (2005). An examination of the curvilinear relationship between leader-member exchange and intent to turnover. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 363–378.
- Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*, 137(6),677–689.
- Heyns, B. (1988). Educational defectors: A first look at teacher attrition in the NLS-72. *Educational Researcher*, 17(3), 24-32.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty.* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Holme, J. J., & Rangel, V. S. (2012). Putting school reform in its place: Social geography, organizational social capital, and school performance. *American Educational Research Journal*, 49(2), 257–283.
- Holme, J. J., Jabbar, H., Germain, E., & Dinning, J. (2018). Rethinking teacher turnover: Longitudinal measures of instability in schools. *Educational Researcher*, 47(1), 62–75.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). 5 turnover and retention research: a glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *Academy of Management annals, 2*(1), 231-274.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee turnover*. Cincinnati, OH: South-Western.
- Homans, George. (1974). *Social Behavior: Its Elementary Forms*, rev. ed. New York: Harcourt, Brace & World.
- Huberman, M. (1993). The lives of teachers. New York: Teachers College Press.
- Imazeki, J. (2005). Teacher salaries and teacher attrition. *Economics of Education Review*, 24(4), 431–449.
- Ingersoll, R.M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499–534.
- Jensen, B. (2009). Finding from TALIS and its implication for South Korea. paper for the conference, 2009 Korea-OECD International Seminar: New Millennium Learners and Teachers. by KEDI & MIST.
- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational researcher*, *33*(7), 14-26.

- Jung, C. S. (2010). Predicting Organizational Actual Turnover Rates in the U.S. Federal Government. *International Public Management Journal*, 13(3), 297–317.
- Kim, S. (2005). Factors affecting state government information technology employee turnover intentions. *The American Review of Public Administration*, *35*(2), 137–156.
- Kirby, S. N., & Grissmer, D. W. (1991). Sources of teacher supply: Some new evidence from Indiana. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 13(3), 256–268.
- Kirby, S. N., Berends, M., & Naftel, S. (1999). Supply and demand of minority teachers in Texas: Problems and prospects. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 21(1), 47-66.
- Ko, J., & Hur, S. (2014). The impacts of employee benefits, procedural justice, and managerial trustworthiness on work attitudes: Integrated understanding based on social exchange theory. *Public Administration Review*, 74(2), 176–187.
- Lamont, M., & Swidler, A. (2014). Methodological pluralism and the possibilities and limits of interviewing. *Qualitative Sociology*, 37(2), 153–171.
- Lazear, E. P. (1999). Personnel economics: Past lessons and future directions. *Journal of Labor Economics*, 17(2), 199–236.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablynski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effect of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711–722.
- Leonard, J. S. (1987). Carrots and sticks: Pay, supervision, and turnover. *Journal of Labor Economics*, 5(4), 136–152.
- Lortie, D. C. (2017). 미국과 한국의 교직사회(교직과 교사의 삶) 제 3판 (진동섭, 정수현, 박상완, 김병찬 역·저). 파주: 양서원. (2002).
- Macy, B. A., & Mirvis, P. H. (1983) Assessing rates and coast of individual work behaviour. Assessing Organizational Change. New York: Wiley.
- Mason, W S. (1961). *The beginning teacher* (circular no. 644). Washington, DC: U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education.
- McDuff, E. M., & Mueller, C. W. (2000). The ministry as an occupational labor market: Intentions to leave an employer (church) versus intentions to leave a profession (ministry). *Work and Occupations*, *27*(1), 89–116.
- Midi, H., Sarkar, S. K., & Rana, S. (2010). Collinearity diagnostics of binary logistic regression model. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 13(3), 253–267.

- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1112.
- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*, *23*, 189–246.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control.* Reading, M.A: Addison-Wesly.
- Mont, D., & Rees, D. I. (1996). The influence of classroom characteristics on high school teacher turnover. *Economic Inquiry*, 34(1), 152–167.
- Moran-Ellis, J., Alexander, V. D., Cronin, A., Dickinson, M., Fielding, J., Sleney, J., & Thomas, H. (2006). Triangulation and integration: processes, claims and implications. *Qualitative research*, 6(1), 45–59.
- Moynihan, D. P., & Landuyt, N. (2008). Explaining turnover intention in state government: Examining the roles of gender, life cycle, and loyalty. *Review of Public Personnel Administration*, *28*(2), 120–143.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2008). The ties that bind: Social networks, person-organization value fit, and turnover intention. *Journal of public administration research and theory, 18*(2), 205–227.
- Muchinsky, P. M. (2012). *Psychology Applied to Work* (10th Ed.). Summerfield, NC: Hypergraphic Press.
- OECD. (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers.* Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2014). TALIS 2013 results: An international perspective on teaching and learning. Paris: OECD Publishing
- OECD. (2015). Who wants to become a teacher?. *PISA in Focus. No. 58.* Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2019a). TALIS 2018 results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2019b). TALIS 2018 Technical Report. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2019c). *TALIS 2018 and TALIS Starting Strong 2018 User Guide.* Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2020), TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as

- Valued Professionals. OECD Publishing, Paris.
- Pedhazur, E. J. (1997). *Multiple Regression in Behavioral Research*(3rd ed.). Orlando, FL:Harcourt Brace.
- Perrachione, B. A., Rosser, V. J., & Petersen, G. J. (2008). Why Do They Stay? Elementary Teachers' Perceptions of Job Satisfaction and Retention. *Professional Educator*, *32*(2), n2.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of management journal, 24*(3), 543–565.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of applied psychology*, *91*(5), 1154.
- Ramesh, A., & Gelfand, M. J. (2010). Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of Applied Psychology*, *95*(5), 807.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology, 87*(4), 698.
- Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). How Teacher Turnover Harms Student Achievement. *American Educational Research Journal*, *50*(1), 4–36.
- Selden, S. C., & Moynihan, D. P. (2000). A model of voluntary turnover in state government. *Review of public personnel administration*, *20*(2), 63–74.
- Seo, Y., Ko, J., & Price, J. L. (2004). The determinants of job satisfaction among hospital nurses: a model estimation in Korea. *International journal of nursing studies, 41*(4), 437–446.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins Jr, G. D., & Gupta, N. (1998). An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of management journal*, *41*(5), 511–525.
- Shen, J. (1997). Teacher retention and attrition in public schools: Evidence from SASS91. *The Journal of Educational Research, 91*(2), 81-88.
- Smylie, M. A., & Evans, A. E. (2006). *Social capital and the problem of implementation*. In M. I. Honig (Ed.), New directions in education policy implementation: Confronting complexity (pp. 187–208). Albany, NY: State

- University of New York Press.
- Sparrow, P. R. (1996). Transitions in the psychological contract: Some evidence from the banking sector. *Human Resource Management Journal*, 6(4), 75–92.
- Steel, R. P. (2002). Turnover theory at the empirical interface: Problems of fit and function. *Academy of Management Review*, 27(3), 346–360.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). Employee commitment to organizations. In R. M. Steers and L. W. Porter (eds), *Motivation and Work Behavior* (pp. 441–451). New York: McGraw-Hill.
- Stinebrickner, T. R. (1998). An empirical investigation of teacher attrition. *Economics of Education Review, 17*(2), 127–136.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of Qualitative Research* (Vol. 15). Newbury Park, CA: SAGE Publications.
- Struyven, K., & Vanthournout, G. (2014). Teachers' exit decisions: An investigation into the reasons why newly qualified teachers fail to enter the teaching profession or why those who do enter do not continue teaching. *Teaching and teacher education, 43,* 37–45.
- Tashakkori, A., & Creswell, J. W. (2007). The new era of mixed methods. *Journal of Mixed Methods Research, I*(1), 3-7.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2003). Issues and dilemmas in teaching research methods courses in social and behavioural sciences: US perspective. *International journal of social research methodology, 6*(1), 61–77.
- Tett, R. P. & J. P. Meyer. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, *46*, 259–291.
- Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: when do intentions predict turnover behavior?. *Human relations*, *52*(10), 1313–1336.
- Weiss, E. (1999). Perceived workplace conditions and first-year teachers' morale, career choice commitment, and planned retention: A secondary analysis. *Teaching and Teacher Education*, *15*(8), 861–879.

[법령]

교육공무원법

<부록 1> 연령대별 교직 이탈의도 여부에 따른 교사 특성 비교

연령대	20대			30대			40대			50대						
교직 이탈의도 여부	이탈의	도 없음	이탈의	도 있음	이탈의	도 없음	이탈의	도 있음	이탈의	도 없음	이탈의.	도 있음	이탈의	도 없음	이탈의	도 있음
개인적 요인	M	SD														
성별(여성)	0.77	0.42	0.78	0.42	0.68	0.47	0.68	0.47	0.79	0.41	0.75	0.44	0.85	0.35	0.91	0.29
최 종 학력(석사이상)	0.06	0.24	0.04	0.19	0.27	0.45	0.22	0.41	0.46	0.50	0.58	0.49	0.47	0.50	0.32	0.47
교직경력	3.32	1.68	3.49	1.44	9.28	3.81	8.03	3.63	17.74	4.37	19.88	4.49	25.68	6.58	30.89	4.50
사회적유용성동기	3.05	0.77	2.80	0.69	3.17	0.74	3.05	0.82	3.16	0.72	3.22	0.77	3.35	0.63	3.23	0.68
개인적유용성동기	3.36	0.61	3.09	0.70	3.42	0.65	3.22	0.62	3.37	0.65	3.11	0.69	3.35	0.69	3.28	0.69
조직구조적 요인																
임금만족도	2.18	0.74	2.06	0.92	2.26	0.80	1.55	0.69	2.56	0.77	2.33	0.85	2.70	0.76	2.73	0.72
복리후생만족도	2.92	0.70	2.45	0.91	2.74	0.83	2.07	0.67	2.61	0.78	2.20	0.80	2.62	0.80	2.68	0.76
직업환경 요인																
직업환경만족도	2.83	0.62	2.22	0.97	2.96	0.66	2.08	0.74	2.92	0.63	2.72	0.86	3.08	0.60	3.00	0.63
주당 근무시간	33.92	17.69	36.36	20.48	33.95	17.16	37.46	16.93	32.65	15.84	30.18	16.39	31.85	15.48	29.54	16.76
동료교사와의 관계	3.27	0.63	2.94	0.84	3.34	0.61	2.70	0.98	3.38	0.59	3.03	0.88	3.43	0.59	3.41	0.65
관리자의 지도성	2.85	0.69	3.07	0.83	2.86	0.70	2.73	0.85	2.84	0.67	2.81	0.58	2.92	0.65	2.83	0.67
학생-교사 비율	17.29	5.35	17.95	2.85	17.61	4.78	17.38	4.22	17.72	4.77	18.88	4.60	18.38	4.65	18.50	4.04
학교 소재지																
(읍면지역)	0.24	0.43	0.11	0.31	0.24	0.43	0.19	0.39	0.20	0.40	0.07	0.26	0.11	0.32	0.13	0.34
(중소도시)	0.35	0.48	0.34	0.47	0.36	0.48	0.31	0.46	0.31	0.46	0.33	0.47	0.36	0.48	0.31	0.46
(대도시)	0.41	0.49	0.55	0.50	0.40	0.49	0.49	0.50	0.49	0.50	0.60	0.49	0.52	0.50	0.56	0.50
취약계층비율	0.30	0.46	0.40	0.49	0.31	0.46	0.63	0.48	0.31	0.46	0.17	0.38	0.29	0.45	0.27	0.44
(10%초과)	0.30	0.40	0.40	0.43	0.51	0.40	0.03	0.40	0.51	0.40	0.17	0.50	0.23	0.45	0.21	0.44
직무내용 요인																
교직만족도	2.96	0.58	2.03	0.74	3.00	0.62	2.03	0.65	2.99	0.59	2.47	0.61	3.16	0.60	2.95	0.58
직무스트레스	2.44	0.68	3.10	0.62	2.43	0.65	2.86	1.07	2.44	0.63	2.69	0.66	2.20	0.58	2.31	0.57
교사효능감	3.09	0.53	3.22	0.72	3.27	0.54	3.44	0.57	3.29	0.52	3.27	0.60	3.39	0.54	3.32	0.52
N	3.	50	2	24	8	51	2	20	83	33	3	81	22	26	20	60

<부록 2> 연령대별 교사의 교직 이탈의도 결정요인 분석결과(승산비)

		연령대						
	 전체	20대	30대	40대	50대			
변수	OR	OR.	OR	OR	OR			
개인적 요인								
연령대 (ref: 20대)								
30대	0.114***							
40대	0.045***							
50대	0.443							
성별 (ref: 남성)	0.908	0.850	1.467	0.581	1.122			
최종학력 (ref: 학사)	0.510***	0.216	1.496	1.355	0.381***			
교직경력	1.195***	1.008	0.861	1.154**	1.259***			
사회적유용성동기	1.204	1.091	1.326	1.976**	1.081			
개인적유용성동기	0.770	0.378*	0.829	0.554*	0.994			
조직구조적 요인								
임금만족도	3.287	4.108*	0.627	1.516	0.995			
복리후생만족도	2.843	0.858	0.863	0.641	1.310			
직업환경 요인								
직업환경 만족도	1.280	1.647	0.360*	2.130	1.492			
주당 전체 근무시간	0.993	0.987	1.006	0.990	0.992			
동료교사와의 관계	0.680*	0.691	0.346**	0.481*	0.816			
관리자의 지도성	0.858	1.451	0.746	0.925	0.828			
학생-교사 비율	1.027	0.920	1.021	1.000	1.066**			
학교 학교 소재지 (ref: 읍								
면)								
중소도시	1.092	1.140	1.687	2.537	0.602			
대도시	0.957	1.598	1.489	2.340	0.616			
취약계층비율 (ref: 10%이하)	1.246	0.626	3.193	0.492	1.276			
직무내용 요인								
교직만족도	0.242***	0.039**	0.156***	0.187***	0.368***			
직무스트레스	1.365	3.216**	0.537	1.091	1.436			
교사효능감	1.347	1.342	3.206*	1.053	0.825			
N	2,595	374	864	871	486			

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

<부록 3> IRB 심의결과 통보서

심의결과 통보서

수신

연구백업자	이름: 한지에	소속: 사범대학 교육학과	적위: 석사과장	
지원기관	배당없음			

과제정보

승인번호		IRB No. 2109/001-013						
연구화제명		교사의 교직 이탈의도에 대한 통합인구						
연구종류		면당(FG 포함) , 학위 논문 연구						
심역종류		신규						
심의일자		2021-09-09						
심	의대상	연구결과정리암식 , 생명 질문지) , 연구핵임자 경력		4서 또는 서면동의 면체사육사 , 모집문건 , 설문지(연단				
심의결과		송인						
송연일자		2021-09-09	승인유효기간	2022-09-08				
정기보고주기		12개월						
쇰	의외권	2. 연구하에서는 승인된 (연구차 변경, 연구내용 변 시오. 3. 유효기간 내 연구가 끝	선경 등)이 발생할 경우 본 위원회	니기 바라며, 만달 연구진행 과정에서 계획상에 변경사 에 변경신정을 하여 승인 받은 후 연구를 진행하며 주습 여야 하며, 승인유효기간 이후에도 연구를 제속하고자 오				
현직 교사를 연구대상으로 한 만당 연구로 연구 참여자의 모집, 연구 방법, 연구 내용 및 법위 등이 빠이사항이 없다고 판단됩니다. 다만, 교직 이렇에 관한 의견은 개인적으로 인강한 내용될 수 있는 에서의 라프 형성이나 만당 결과의 활용에 따른 개인장보 관리 등에 대한 자세한 안내하에 연구될 나다.								
	등의서 검토의견							
	기타 검토의견							

2021년 09월 09일

서울대학교 생명윤리위원회 위원장

Abstract

Research on the Exploration of Teachers' risk of attrition:

By applying an integrated research method

HAN Jiyea
Education Administration
Department of Education
The Graduate School
Seoul National University

The purpose of this study is to present policy implications for educational human resource administration by understanding the current status of teachers' risk of attrition and exploring the cause of teachers' risk of attrition. To this end, this study established research questions as follows. First, the current status and characteristics of teachers' risk of attrition were examined. Second, the determinants of teachers' risk of attrition were analyzed. Third, teachers' experience of forming risk of attrition was explored.

This study solved the research problem by applying a triangulation design among an integrated research method models to derive an in-depth understanding of teachers' risk of attrition. Specifically, by using TALIS (Teaching and Learning International Survey) 2018 data for elementary school teachers in Korea provided by the OECD, variables

affecting teachers' risk of attrition were established, and descriptive statistics were checked to find the status and the characteristics of teachers with the risk of attrition. In addition, by performing logistic regression analysis of TALIS 2018 Korean elementary school data, this research identified variables that significantly affect teachers' risk of attrition by age group (20–50s). And at the same time, two teachers with the risk of attrition by age group (A total of 8 people) were interviewed in depth to explore the reasons and circumstances under which teachers want to leave the teaching profession.

The main results of this study by the above research method are as follows. First, the proportion of Korean elementary school teachers' risk of attrition was 13%. This suggests that even if it does not lead to actual attrition, there are many teachers who remain at risk of attrition. Looking at the ratio of teachers' risk of attrition by age group, there were significant differences between age groups, with 6% in their 20s, 2% in their 30s, 3% in their 40s, and 55% in their 50s. In addition, as a result of examining the personal characteristics of teachers according to their risk of attrition by age group, it was found that the average teaching experience of teachers in their 40s and 50s with risk of attrition was longer than that of the group without risk of attrition. For teachers in their 20s and 30s, there was no significant difference in the individual characteristics of teachers according to their risk of attrition. This shows the possibility of attrition of highly experienced teachers, and it means risk of attrition of young teachers may be caused by organizational problems rather than individual characteristics.

Second, as a result of logistic regression analysis, it was found that job satisfaction had a significant negative effect on teachers' risk of attrition of all age groups. In addition, job stress had a significant

effect on teachers' risk of attrition of teachers in their 20s, and the relationship with fellow teachers had a significant effect on teachers' risk of attrition in their 30s. Social utility motivation and teaching experience had a significant effect on teachers' risk of attrition in their 40s, and the highest level of formal education, teaching experience, and student-teacher ratio had a significant effect on teachers' risk of attrition in their 50s.

Third, as a result of the in-depth interview, infringement of teachers' Right was pointed out as the cause for teachers of all ages to consider their intention to leave the teaching profession. In addition, teachers in their 20s were considering leaving the teaching profession due to irrational compensation, difficulty in self-realization as an expert, difficulty in student guidance, and excessive work. Teachers in their 30s were considering leaving the teaching profession due to irrational compensation, difficulty in self-realization as an expert, relationships with fellow teachers, and excessive work. Teachers in their 40s were thinking of attrition because of conflicts between teachers due to teacher performance bonuses, relationships with managers, and lack of efficacy as experienced teachers. Teachers in their 50s were thinking about leaving the teaching profession due to health problems and decreased physical strength, the timing of receiving honorary retirement allowances and pensions, relationships with managers, avoidance of older teachers, and lack of efficacy as experienced teachers. As a result of in-depth interviews to find out why teachers remain in the teaching profession despite their risk of attrition, it was found that teachers remained in the teaching profession not only because of economic motives, but also because of their affection for the teaching profession.

Based on the above research results, this study presented the

following policy suggestions and follow-up studies. First, it was suggested that academic and policy attention should be paid to the teachers' risk of attrition considering the negative impact of risk of attrition on students and school organization.

Second, it was suggested that policy efforts should be made to create an environment where teachers can focus on education, ensure growth potential and achievement in teaching, and improve a simple remuneration system and a static welfare system so that teacher can work with morale.

Finally, this study suggested that research on teachers at other levels and private schools, empirical analysis of the impact on students when teachers with high risk of attrition, and research reflecting changes in the times and society need to be conducted continuously.

keywords: Teachers' risk of attrition, Teacher attrition, Integrated research method, TALIS, Teacher job satisfaction, Infringement of Teachers' Right

Student Number: 2020-20160