

## 중학교 교사의 경력, 학력, 성별에 따른 직무만족도의 분석

임현수(林珪秀)\*

### 논문 요약

이 연구는 중학교 교사들을 대상으로 하여 직무만족도를 교사의 경력, 성별, 학력 등에 따라 어떠한 차이를 나타내는지를 심층적으로 검증하고자 하였다. 연구 수행을 위하여 선행연구들과 교사들과의 면담을 통하여 직무만족도 검사를 제작하고, 교사들의 직무만족도를 구체적으로 분석하였다. 직무만족도를 구성하는 '성취감', '주요업무', '근무환경', '인간관계', '보상'의 다섯 개의 하위요소 수준에서 교사의 경력, 학력, 성별 변인별로 분석을 수행하고, 독립변인의 수준별로 종속변인의 하위요소들에서 통계적 차이가 나는지를 구체적으로 탐색하고자 하였다. 278명의 서울, 경기권의 중학교 교사들을 연구 대상으로 하여, 직무만족도 하위구성요소들을 교사의 경력, 학력, 성별로 일원분산분석을 실시하였다. 분석 결과, 중학교 교사의 직무만족도는 교사의 경력과 학력에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 성별 변인에서는 유의한 차이가 없었다. 특히 교직 경력 11-15년 집단의 경우, 다섯 하위요인 중, '성취감', '주요업무', '인간관계'에서 직무만족도가 가장 낮았으며, 다른 경력 집단과 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 반면 교직 경력 21년 이상 집단은 '보상'과 '성취감'을 제외한 세 개의 하위요소에서 직무만족도가 높았으며, 다른 경력대의 집단과 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다. 교사의 학력별 직무만족도 분석에서는 '주요업무'요소에서만 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

■ 주요어 : 직무만족도, 교사, 경력, 학력, 성별

## I. 서론

흔히 요즘의 학교 교육에 대하여 '공교육의 위기'라는 말을 하곤 한다. 공교육의 위기라는 말에서 알 수 있듯이, 이 말은 교육의 오랜 역사 속에서 전통적으로 지켜져왔던 학교와 교사에 대한 신뢰와 권위가 추락한 현상을 일컫는 말이 되기도 한다. 교육에서 교사 역할에 대한 중요성은 끊임없이 제기되어 왔으며, 이는 교육 활동이 제대로 이루어지기 위해서는 훌륭한 인격과 높은 전문성을 갖춘 교사가 있어야 한다고 인식하기 때문이다. 교사와 관련된 많은 연구들은 교사의 능력, 교직에 대한 열의, 교직에 대한 만족도 등과 같은 여러 가지 변인들에 대하여 수행되어 왔다. 이러한 많은 연구들은 교육에서 교사 역할의 중요성에 기인하며, 교사의 여러 가지 개인 배경 변인들과의 관련성 등을 통하여 교직의 특성을 밝히고 학교 교육에 많은 기여를 하고자 하였다(김민성, 1996; 김중철 외, 1984, 1988; 김호권, 1981; 백순근, 2004; 윤정일, 허형편, 2002; 원효현, 1998; 임현수, 백순근, 2006; 황정규, 1992; Alexander, 2003; Borich, 2000).

중등교원 임용고사 경쟁률은 매년 10대 1을 상회하고 우수한 인력이 선발될 만큼, 교직은 각광받고 있다. 하지만, 일선 학교 현장에서는 교사의 위신이 이와 상응하고 있지만은 않다. 신문이나 뉴스 등을 통하여 중등학교의 우수한 교사들이 사교육 현장으로 이직하게 되는 소식을 종종 접한다. 이러한 현상은 현재 공교육 현장의 분위기가 어떠한지를 보여주는 일면이다. 사교육의 팽창과 활성화로 인하여 교사보다 전문성이 뛰어난 학원 강사들도 많으며, 경제적 측면에서도 사교육에 종사하는 강사들의 수입이 교사들의 급여보다 많은 경우도 허다하다.

교직에 대한 사명감과 소명의식으로만 교사들에게 봉사와 헌신을 강요할 수 있는 시대는 지났다. 학교 밖의 사회는 사회의 발전에 상응하여 현대화, 첨단화되어 가고 있다. 21세기의 인재 양성을 목표로 하는 공교육 현장에서도 발전과 변화가 필요하다. 낡고 오래된 학교의 시설과 설비들을 바꾸는 것도 중요하다. 하지만 교육의 질을 좌우한다고 볼 수 있는 교사에 대한 처우 개선과 지원이 더욱 시급하다. 그러기 위해서는 교직에 대한 직무만족도와 같은 정의적 특성 변인을 분석함으로써 교사들의 직무 수행에 있어서의 문제점과 불만 요소를 밝힐 수 있을 것이며, 아울러 교직에 대한 문제점 개선으로까지 진행시킬 수 있을 것이다.

이 연구에서는 중학교 교사들을 대상으로 하여 교직의 직무만족도를 분석하였다. 특히 교직의 직무만족도를 구성하는 하위요소들에서 교사들의 개인 배경변인별로 어떠한 특징을 나타내는지를 분석하고자 하였다. 선행연구 분석을 통해서, 특히 교사 관련 선행연구들에서 교직에 많은 영향을 끼치는 것으로 나타나는 경력, 성별, 학력을 선정하여 직무만족도와 관련성을 밝히고자 하였다. 교사의 개인배경변인으로 선정한 경력, 성별, 학력 변인은 자아효능감, 교원의 의식 등과 같은 교사의 정의적 특성에서 배경 변인별로 차이를 나타내고 있다. 선행연구에 따

르면 교사의 경력에 따라 직무 능력도 차이가 있으며, 이에 따라 경력별로 직무만족도의 추이도 다르게 나타날 수 있을 것으로 예상된다. 또한 성별 변인별로 직무만족도를 분석함으로써, 현재 공교육에서 남자 교사의 부족 현상과 더불어 논의해볼 수 있을 것이다. 또한 교사 개인의 자아성취 차원이나 승진 차원에서 대학원을 진학하여 석사, 박사 학위를 취득하는 교사들도 많이 생겨나고 있다. 교사들의 학력 변인별로 직무만족도에서의 차이를 분석해봄으로써 교학력을 소유한 교사들의 대우 문제라든지 등도 논의해 볼 수 있을 것이다. 다시 말해, 교사의 정의적 특성인 직무만족도에서 교사의 개인배경변인별로 차이가 드러난다면, 교직의 직무만족도를 분석하여 향후 교원정책 제고와 관련하여 도움이 될 것으로 기대한다. 그리고 교직에 대한 직무만족도를 분석함으로써, 교직의 어떠한 측면들이 교사들에게 문제로 인식되는지 알 수 있을 것이다. 교사라는 직업이 많은 학생들을 대상으로 하여 교과교육이나 생활지도 등의 업무를 수행함을 감안할 때, 교사의 직무만족도와 같은 교사의 정의적 특성 변인은 교사 개인 뿐만 아니라, 학생들에게도 영향을 미칠 수 있는 중요한 변인이다. 그리고 교사의 개인 특성변인인 교직 경력별, 학력, 성별 변인에서 만족도 추이가 어떻게 나타나는지를 분석함으로써 교사의 경력 등의 개인 배경변인에 따라 교사들의 처우 개선 문제에 대한 논의라든지, 학교 조직의 운영에 제언을 할 수 있을 것으로 기대된다.

다음은 이 연구에서 분석하고자 하는 연구문제이다.

첫째, 교사들의 직무만족도는 경력에 따라 차이를 나타내는가?

둘째, 교사들의 직무만족도는 학력에 따라 차이를 나타내는가?

셋째, 교사들의 직무만족도는 성별에 따라 차이를 나타내는가?

## II. 이론적 배경

### 1. 직무만족도의 개념

교육활동에서 학생, 교사, 교육내용은 가장 중심을 이루는 구성요소라고 일컬어진다. 이 중 교사라는 구성요소는 여러 가지 면에서 매우 중요하다. 흔히들 ‘교육의 질은 교사의 질을 뛰어넘을 수 없다’라고 말한다. 이는 교사는 학생들의 학업성취에 직접적, 또는 간접적 영향을 미칠 뿐만 아니라, 학급분위기 및 수업분위기를 조성하고 학교조직풍토를 결정짓는, 교육현장에서 매우 중요한 역할을 수행하기 때문이다. 교사가 이러한 역할을 수행하는 데 있어서는 많은 변인들로부터 영향을 받는다. 학교 내외의 여러 가지 물리적 환경에서 오는 변인들뿐만 아니라, 학교내의 동료교사 및 학교경영진과의 인간적 관계와, 학생들과 수업과 생활지도 등을 통한 교

육적 관계에서의 태도, 그리고 교직에 대한 자신의 가치관 등의 정의적 변인들로부터 많은 영향을 받는다. 여러 가지 다양한 정의적 변인들 중 직무만족도는 자신의 직업에 대하여 총체적인 면에서 파악되는 변인으로, 교사의 교직 적응 가능성과 관련이 있을 것으로 기대되어 교사의 직무 역량 등과의 관련성에 대한 많은 연구들이 수행되어 왔다.

Price(1972)는 조직구성원으로서 자기 직무에 만족을 느끼는 사람이 그렇지 못한 사람보다 자신의 직무 자체와 그 주변 환경에도 긍정적인 태도를 가지며, 이는 자신뿐만 아니라 그 조직에도 바람직한 결과를 나타낼 수 있다고 말한다. 특히 교사들의 직무만족도나 사기 등은 교사 주변의 물리적·심리적 환경의 영향을 많이 받는다고 알려져 있다(김범준, 2002). 즉, 교사의 직무만족도는 비단 개인의 만족 상태로만 파악되기보다는 교사와 항상 상호작용을 하는 학생들뿐만 아니라, 학교 전체에도 많은 영향을 미칠 수 있는 중요한 변인으로 인식된다.

직무만족도와 관련한 많은 연구에서 연구자들은 직무만족도가 다양한 하위요인들로 구성되어 있다고 제안한다. 연구에 따라서 직무만족도의 여러 구성요인들 중에서 특히 인간관계를 강조하기도 하고, 물리적 또는 심리적 환경 등을 중시하기도 한다. 선행연구들에서 직무만족도의 구성 요인들은 다음과 같이 분류되고 있다.

Herzberg(1966)는 조직구성원들에게 만족을 주는 요인과 불만족을 주는 요인이 이원화하여 존재한다고 보았다. 즉 만족을 주는 요인의 영향이 적어진다는 것은, 불만족이 커지는 것이 아니라 만족상태의 정도가 낮아지는 것이며, 불만족을 주는 요인의 영향이 적어지는 것은 만족의 정도가 커지는 것이 아니라 불만족상태의 수준이 적어지는 것으로 파악하였다. 이때 만족을 주는 요인을 동기요인(motivators)이라 하고, 이에겐 성취감, 인정감, 도전감 등이 포함되는 것으로 보았으며, 불만족을 주는 요인을 위생요인(hygiene factors)이라 하고 근무조건, 보수, 승진, 조직정책, 인간관계 등이 포함된다고 보았다.

Herzberg처럼 직무만족도의 구성요인들을 이원화하여 분류하기도 하였지만, 대부분의 연구들에서는 개인과 조직간의 상호보완적인 관계에 중점을 두어 직무만족도의 구성요인들을 이들간의 유기적인 관계로 파악하고 있다. 즉, 개인과 조직의 근무환경간에는 상호 요구 조건이 존재하며 이에 대한 적절한 해결책에 따라 만족과 불만족의 정도가 결정된다는 것이다(Dawis, 1973). 이러한 관점에서 직무만족도를 측정하는 측정도구 중 대표적인 것이 미국의 미네소타 대학교에서 개발한 검사인 MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)이다. MSQ에서는 교사의 직무만족은 재능활용, 교사의 헌신도, 발전성, 직업적 성장, 일의 종결, 보상, 협동, 독립성, 주체성, 조직통제 등의 요소들로 구성하였다.

Bentley와 Rempel(1970)이 주축이 되어 제작한 교사들의 직무만족도 측정도구인 PTO (Purdue Teacher Opinionnaire)에서는 교사들의 직무만족도는 교장과의 관계, 교수만족(satisfaction with teaching), 교사간의 관계, 봉급, 교수부담(teacher load), 교육과정 문제, 교사

신분, 지역사회의 후원, 학교시설 및 봉사체제, 지역사회의 압력 등의 변인들로 측정가능하다고 보았다.

국내연구로는 대한교육연합회<sup>1)</sup>(1982)에서 교사들의 직무만족도를 측정할 수 있는 검사 도구인 KTO(Korean Teacher Opinionnaire)를 제작하여 전국적인 수준에서 교사들의 직무만족도 연구를 수행한 바 있다. KTO에서는 직무만족도에 영향을 주는 요인들을 인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상체제, 전문성 신장, 행정체제, 인정 지위 등의 일곱 가지 요인으로 분류하였다. 또한 김동권(1990)은 직무만족 요인을 성취감, 인정감, 과업자체, 책임감, 개인생활, 신분, 안정성, 학생과 인간관계, 상사와 인간관계, 그리고 동료와 인간관계 등으로 구분하였으며, 정진상(1993)은 직무만족도의 하위 요인들은 매우 다양하지만, 그 중 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 인간관계라고 보았다.

김범준(2002)은 190여개에 달하는 교사 직무만족도 관련 학위논문들의 메타분석을 통하여 교사들의 직무만족도의 하위 변인들의 효과크기를 검증하였다. 각각의 논문에서 교사들의 직무만족도를 결정짓는 하위요소들로 근무조건, 행정적 지원, 교직자체, 보수, 교육과정 운영, 지역사회와의 관계, 전문성 신장, 자아실현, 감독방식, 후생복지, 의사소통, 인간관계, 업무량, 승진기회, 그리고 사회적 지위 등의 15개 요인들을 추출하여 각각의 효과크기를 검증하였다. 그 결과, 교사들의 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 직무자체 요인이었으며, 두 번째로 영향을 미치는 요인은 지역사회와의 관계였으며, 다음은 근무환경 요인이었다. 반면 보수, 행정적 지원, 사회적 지위, 인간관계, 의사소통, 자아실현, 감독방식, 교육과정 운영 등의 요인은 다른 요인들에 비하여 직무만족도에 영향을 미치는 정도가 작았다.

직무만족도의 구성요인이 이렇게 다양하게 설명될 수 있는 것은, 직무만족이라는 개념을 직무자체에 강조를 둘 수도 있고, 인간관계나 보수 등에 중점을 둘 수도 있으며, 개인의 성격 등에 중점을 둘 수도 있기 때문이라고 볼 수 있다. 교사들의 직무만족도의 구성요인들이 적게는 45개에서 많게는 10여개에 이르기까지 매우 다양하게 나타나지만 크게는 주요업무, 인간관계, 보상, 성취감 등으로 구분가능하다. 앞에서 살펴본 직무만족도의 구성요인들을 <표 II-1>에 제시하였다.

## 2. 직무만족도 선행연구

교사가 자신의 직무에 대하여 어떻게 인식하는가 하는 정도는 교사와 직접적인 상호작용을 하고 있는 학생들에게도 큰 영향을 미치고 교육의 질을 좌우하게 된다고도 볼 수 있다. 따라서

1) 1947년 11월 23일 조선교육연합회로 창립하였다가 1948년 대한민국 정부 수립과 함께 대한교육연합회(대한교련)로 명칭을 변경하였으며, 1989년 11월 지금의 명칭인 한국교원단체총연합회(한국교총)으로 변경하였으며, 2008년 현재 회원수가 약 18만여 명에 달하는 교직원 단체이다.

&lt;표 II-1&gt; 직무만족도의 구성요인들

측정도구	직무만족도 구성요인들	
KTO(Korean Teacher Opinionnaire)	인간관계 담당직무 근무환경 보상체제	전문성 신장 행정체제 인정 지위
MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)	재능활용 교사의 헌신도 발전성 직업적 성장 일의 종결 보상 협동 동료관계:우호도 동료관계:성과 독창성 독립성 주체성 조직통제	인정감 책임감 안전 사회봉사 구조 감독:인간관계 감독:기술 다양성 업무적응도 업무도전감 업무관여도 일반적인 요인
PTO(Purdue Teacher Opinionnaire)	교장과의 관계 교수만족 교사간의 관계 봉급 교수부담	교육과정 문제 교사신분 지역사회의 후원 학교시설 및 봉사체제 지역사회의 압력

교사의 직무만족도는 교사 개인뿐만 아니라, 학교 교육의 능률을 향상시키고, 나아가서는 공교육 현장에 큰 영향을 미치는 중요한 변인이다. 그러므로 교사 관련 연구들에서는 교사의 직무만족도와 연관시켜서 분석을 수행한 경우들이 많이 있었다. 교사의 직무만족도와 관련된 선행연구들에서 이 연구와 관계가 깊은 교사의 개인배경 변인별로 분석한 연구들을 살펴보면 다음과 같다.

대한교육연합회(1982)에서 교사의 성별, 결혼여부, 교직경력 등과 관련하여 전국의 교사들을 대상으로 하여 직무만족도를 분석하였다. 중학교 교사들의 경우 남교사가 여교사보다 더 만족도가 높게 나타났으며, 결혼여부는 현재의 초등학교인 국민학교 수준에서 기혼교사가 미혼교사보다 만족도가 높게 나타났으나 초등, 중등, 고등학교에서 성별과 기혼여부를 가지고 크게 일반화시킬 결과는 찾지 못했다고 보고하고 있다. 경력과 연령별로 분석한 경우에 중학교 교사들의 경우 초임교사들의 만족도가 가장 낮고, 16-20년 경력대에 가장 높은 만족도를 보고하였으며, 고등학교 교사들의 경우에는 이와 반대로 초임교사들의 만족도가 가장 높고, 11-15년차 경력의 교사들의 만족도가 가장 낮게 나타났다.

대한교육연합회(1982)에서 행해진 교사들의 직무만족도 연구는 4,000여 명의 교사들을 대상으로 하여 전국 단위에서 이루어진 연구로서 이후에 수행된 교사들의 직무만족도 연구에 가장

많은 영향을 미친 연구라고 할 수 있다. 이후에 행해진 연구들에서도 교사들의 개인 배경변인 별로 분석한 경우, 성별은 차이가 나는 경우 있고 없기도 하지만, 특히 교직 경력과 관련하여 직무만족도는 거의 일관되게 차이를 나타내고 있다. 나종남(1987)은 성별에 따라 직무만족도가 차이가 나며, 특히 여교사의 직무만족도가 남교사보다 높다고 보고한 바 있다. 그리고 연령이 높아질수록 직무만족도가 높다고 분석하였다. 이상일(1995)와 오병웅(1998) 역시 교사의 경력이 높을수록 직무만족도가 높다고 보고하였다. 이상만(1988)은 교사의 개인적 특성에 따른 직무만족도를 분석한 연구에서, 성별에서는 만족도에 통계적 차이가 없다고 하였으며, 교직경력에 따라서는 직무만족도가 통계적으로 차이가 있다고 분석하였는데, 특히 5년 이하의 경력의 교사 집단이 가장 높고, 6-10년 경력의 교사집단의 만족도가 가장 낮았다.

이항재와 이경복(1998)은 350명의 충청남도 소재 초등학교사들을 대상으로 하여 직무만족도를 분석한 결과, 인간관계에서는 높은 만족도를 나타내었고, 보상에서 낮은 만족도를 나타낸다고 보고하였다. 그리고 교사의 직무만족에 대한 여러 변인들을 분석한 결과, 교직경력은 유의한 영향을 미치는 변인으로, 성별, 지역, 학교 규모 등의 변인은 직무만족도에 영향을 미치지 못한다고 분석함으로써, 역시 교직 경력에서의 직무만족도의 차이를 보고한 바 있다. 박봉준(2000)은 연령이나 경력이 높을수록 직무만족도가 높지만, 성별 차원에서는 남교사가 여교사보다 직무만족도가 높다고 분석하였다. 정해인(2007)은 성별에서는 직무만족도의 차이가 없고, 교직경력과 직위가 직무만족에 유의한 배경변인으로 보았다. 이 중 교직 경력 20년 이상과 부장교사인 경우에 특히 직무만족도가 높게 나타났다. 윤지영(2007)은 성별에서는 여교사들이 남교사들보다 직무만족도가 높고, 교직경력이 21년 이상인 교사 집단의 직무만족도가 높은 것으로 보고하였다. 강경석과 김영만(2006)의 연구에서는 초등학교사 196명을 대상으로 하여 직무만족도를 분석한 결과, 교사집단보다는 보직교사 집단의 만족도가 높은 것으로 나타났고, 중소도시 이하 지역의 교사들보다는 대도시 근무교사들의 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

직무만족도의 개인배경변인별로 분석한 연구이외에도 직무만족도 수준과 관련한 연구들은 다음과 같이 정리할 수 있다. 이종범과 정윤희(2004)는 부산, 경남 지역의 중등학교 교사 270명을 대상으로 하여 직무만족도를 분석한 결과, 승진과 보수에서 직무만족도의 수준이 매우 낮은 불만족 상황에 있다고 보고하였다. 그리고 학생, 학부모, 동료교사와의 인간관계에서의 만족도 수준도 낮다고 보고하였다. 채영병과 정철영(2006)은 일반계 및 실업계 고등학교 교사들을 대상으로 하여 직무만족도를 분석한 결과, 고등학교 교사들의 직무만족도는 보통보다는 높은 수준이며, 인간관계에서는 직무만족도가 높고, 보상체계에서는 직무만족도가 낮다고 보고하였다.

이상의 교사들의 직무만족도 연구를 살펴보면, 교사 개인배경변인들 중에는 교직 경력이라든지, 연령, 직위 등이 직무만족도에 영향을 끼치는 변인임을 알 수 있다. 교직의 특성상 대개는 교직 경력과 연령, 직위 등이 비슷하게 일치하므로 이는 거의 동일한 변인으로 간주할 수

있다. 성별과 같은 변인은 연구에 따라서 직무만족도에서 유의한 차이를 나타내기도 하고, 그 차이가 유의하지 못한 경우가 혼재하였다.

한편 직무만족도의 수준에서 살펴보면, '보상'과 관련된 영역에서는 대체적으로 교사들의 직무만족도가 낮게 나오는 선행연구들이 많이 있었으며, '인간관계'의 경우에는 지역이나 학교급 별로 직무만족도가 높은 경우도 있고 낮은 경우도 있었다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

이 연구는 315명의 서울시 및 경기도 일대의 10개 중학교의 교사들을 대상으로 실시하였다. 315명에게 연구수행을 위해 제작한 직무만족도 검사가 배부되었으나, 총 288명의 검사지가 회수되었고, 그 중 검사에 성실하게 응답을 한 278명의 교사들의 반응을 분석 대상으로 하였다. 이 연구의 분석에 포함된 교사들의 표집을 성별, 학력, 그리고 경력별로 분류하여 제시하면 다음 <표 III-1>과 같다.

전체 표집수 278명 중에 남자 교사는 69명이었으며, 여교사는 209명이었으며 상대적 비율은 각각 25.2%, 74.8%이다. 전국 공립중학교의 교원수는 2004년 기준으로 81,395명이며 그 중 여교사는 54,762명으로 전체의 67.3%에 달한다(출처:cesi.kedi.re.kr). 이 연구의 표집에서의 여교사의 상대적 비율은 전국의 비율보다 약간 높은 수준인 74.8%였으나 모집단의 비율에 가깝다고 할 수 있다.

전체 278명 중 대학 졸업자는 189명으로 68%에 해당하였고, 대학원 졸업자는 89명으로 32%

<표 III-1> 연구 대상의 성별, 학력, 경력별 사례수

		사례수
경력	5년 이하	96 (34.5)
	6-10년	37 (13.3)
	11-15년	42 (15.1)
	16-20년	45 (16.2)
	21년 이상	58 (20.9)
학력	대학 졸업	189 (68)
	대학원 졸업	89 (32)
성별	남자	69 (25.2)
	여자	209 (74.8)

\*( )은 비율(사례수=278명)



에 해당하였다. 경력별로 보았을 때에는 5년 이하가 96명으로 34.5%, 6-10년이 37명으로 13.3%, 11-15년이 42명으로 15.1%, 16-20년이 45명으로 16.2%, 그리고 21년 이상이 58명으로 20.9%로 나타났다.

## 2. 측정도구

이 연구를 수행하기 위하여 KTO 등의 직무만족도 검사와 같은 관련 문헌분석, 교사들과의 인터뷰 등을 통하여 직무만족도 검사를 제작하였다. KTO는 우리나라 교사들의 직무만족도를 연구하는 데에 많은 기여를 한 검사이지만 제작된 지 오래되고, 100문항이나 되는 검사 길이는 피험자들의 성실한 답변을 끌어내기 힘들 것으로 판단하여 KTO를 비롯한 선행연구들과 인터뷰를 통하여 따로 검사를 제작하였다. 기존연구들에서 직무만족도의 하위 구성요소들 중, 현재의 교직에서의 직무만족도와 그 내용이 가장 독립적으로 구성되어 있는 것으로 판단된 '성취감', '주요업무', '근무환경', '인간관계', '보상'으로 하위요소들을 구성하였다.

선행연구를 참고하여 문항을 제작하였으며, 전문가협의회, 예비검사를 실시하여 요인분석, 신뢰도 분석을 병행하여 문항을 선별한 후, 25문항으로 직무만족도검사를 구성하였다. 그 하위요소 및 그 내용 문항들은 <표 III-2>와 같다.

5개 영역 25문항으로 완성된 직무만족도검사의 구인타당화 작업을 위하여 선정된 25문항으로 2차 요인분석을 실시하였으며, 대다수의 문항이 기대한 요인에 속하는 문항으로 나타나서

<표 III-2> 직무만족도 검사의 하위영역 및 하위요소별 문항

하위요소	내용	문항번호
성취감	보람	1, 4
	자기계발	3
	긍정적 기대	2, 5
주요업무	교과지도	6, 9
	생활지도	7, 8
	행정업무	10
근무환경	교수지원	12, 15
	교육시설	11, 13
	근무조건	14
인간관계	동료교사(교장 및 교감 포함)	16, 17
	학부모	20
	학생	18, 19
보상	사회적 위신	22, 24
	보수	23, 25
	승진	21

선정한 25문항의 구인타당도는 양호한 것으로 판정되었다. 연구에 사용한 직무만족도검사와 요인분석 결과는 <부록1>과 <부록 2>에 첨부하였다.

직무만족도 검사를 연구 대상인 278명의 교사들에게 실시하고, 신뢰도를 분석하였으며, Cronbach 알파계수는 .86이었으며, 반분검사신뢰도(Spearman-Brown 공식으로 수정된 반분검사신뢰도)는 .77로 양호한 것으로 나타났다.

### 3. 분석방법

278명의 교사들을 대상으로 하여 수집된 자료 분석은 SPSS 15.0 프로그램을 활용하였으며, 구체적인 분석 내용은 다음과 같다. 연구문제 분석을 위하여, 다음과 같은 분석 방법을 사용하였다.

첫째, 중학교 교사의 경력에 따라 직무만족도 하위요소들에서 ANOVA를 실시하여 집단간 유의한 차이가 있는지를 검증하였다.

둘째, 중학교 교사의 학력에 따라 직무만족도 하위요소들에서 ANOVA를 실시하여 집단간 유의한 차이가 있는지를 검증하였다.

셋째, 중학교 교사의 성별에 따라 직무만족도 하위요소들에서 ANOVA를 실시하여 집단간 유의한 차이가 있는지를 검증하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 교사 경력별 직무만족도 차이 검증

우선 교사의 경력별로 직무만족도에서 차이가 있는지를 분석하였다. 대다수의 직무만족도 선행연구들에서 교사의 경력변인은 직무만족도와 밀접한 관련이 있었다. 연구 대상인 중학교 교사 278명의 경력 집단별 직무만족도 하위요소별 평균과 표준편차 등의 기술통계치는 <표 IV-1>과 같다.

교사의 경력 집단에 따른 직무만족도 하위영역의 평균을 살펴보면, '성취감'에서는 5년 이하의 경력 집단이 20.41로 가장 높은 평균을 나타내었고 11-15년 경력 집단이 18.71로 가장 평균이 낮았다. '주요업무'에서는 21년 이상의 경력 집단이 18.03으로 가장 높은 점수를 11-15년 경력집단이 16.79로 가장 낮은 점수를 나타내었다. '근무환경'에서의 직무만족도 점수는 21년 이상 경력 집단이 16.60으로 가장 높은 평균을 나타내었고, 6-10년 경력 집단의 '근무환경' 만족도는 평균 13.14로 가장 낮았다. '인간관계'에서는 21년 이상의 경력집단이 18.12로 가장 만족도가

<표 IV-1> 교사 경력 집단에 따른 직무만족도 하위영역 기술통계

경력	성취감		주요업무		근무환경		인간관계		보상		사례수
	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD	
5년이하	20.41	2.61	17.64	2.11	14.66	3.62	17.74	2.41	15.09	2.98	96
6-10년	20.22	2.55	16.86	2.50	13.14	3.90	17.19	2.12	13.41	2.48	37
11-15년	18.71	2.18	16.79	2.12	15.26	3.06	16.86	1.96	14.07	2.30	42
16-20년	19.64	2.20	17.27	2.21	15.13	2.98	17.89	2.00	13.80	2.74	45
21년 이상	20.22	2.41	18.03	2.09	16.60	3.06	18.12	2.26	14.93	3.12	58
전체	19.96	2.49	17.43	2.21	15.03	3.50	17.64	2.24	14.47	2.87	278

높았으며, 경력 11-15년의 교사들은 16.86으로 만족도가 가장 낮았다. '보상'에 대한 만족도 평균은 5년 이하 교사 경력집단이 15.09로 가장 높았으며 6-10년 경력의 교사 집단이 13.41로 가장 평균이 낮았다. 한편, 전체 278명의 교사들을 대상으로 하여 각 하위요소별 평균점수를 비교해보면, 가장 직무만족도가 높은 것은 '성취감'으로 19.96이었으며, '인간관계', '주요업무', '근무환경', '보상'의 순으로 나타나서, 교사들은 '근무환경'과 '보상'측면에서 특히 상대적으로 직무만족도가 낮은 것으로 인식하였다.

'성취감', '주요업무', '근무환경', '인간관계', 그리고 '보상'으로 구성된 직무만족도가 교사의 경력 집단에 따라 하위영역들에서 유의한 차이가 있는지를 일원분산분석(One-way ANOVA)으로 분석해보았으며, 그 결과는 다음 표와 같다.

<표 IV-2> 교사 경력 집단에 따른 직무만족도의 차이에 대한 일원분산분석(One-way ANOVA)

		자승합	자유도	평균자승합	F
성취감	집단간	95.24	4	23.81	4.00**
	집단내	1,622.39	273	5.94	
	합계	1,717.64	277		
주요업무	집단간	55.69	4	13.92	2.93*
	집단내	1,296.36	273	4.74	
	합계	1,352.06	277		
근무환경	집단간	292.59	4	73.14	6.43**
	집단내	3,105.17	273	11.37	
	합계	3,397.77	277		
인간관계	집단간	50.39	4	12.60	2.57*
	집단내	1,335.90	273	4.89	
	합계	1,386.30	277		
보상	집단간	118.48	4	29.62	3.73**
	집단내	2,166.78	273	7.93	
	합계	2,285.27	277		

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

‘성취감’, ‘주요업무’, ‘근무환경’, ‘인간관계’, 그리고 ‘보상’으로 구성된 직무만족도 점수에 대한 집단의 효과를 분석한 결과, 교사 경력 집단에 따라 직무만족도를 구성하고 있는 ‘성취감’, ‘주요업무’, ‘근무환경’, ‘인간관계’, ‘보상’의 5개의 종속변수 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직무만족도를 구성하는 각 하위요소에서 교사의 어느 경력집단간의 차이가 있는지를 보기 위하여 사후분석을 실시하였으며, 사후 분석방법으로는 Bonferroni방법을 사용하였다. 그 결과는 다음 <표 IV-3>에 제시하였다.

경력집단에 따른 직무만족도 점수의 사후비교분석 결과, ‘성취감’에서는 경력 5년 이하의 집단과 11-15년 경력의 집단간의 평균차는 1.69로 유의수준 .01에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 그리고 경력 21년 이상의 집단과 경력 11-15년 집단간의 차이가 1.50으로 유의수준 .05에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. ‘주요업무’에서는 11-15년 경력 집단과 21년 이상 경력 집단간의 평균차이가 1.24로 유의수준 .05에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

‘근무환경’에서는 경력 21년 이상의 집단과 5년 이하 경력 집단의 차이가 1.94로, 그리고 경력 21년 이상의 집단과 경력 6-10년 집단의 차이가 3.46으로 유의수준 .01에서 통계적으로 차이가 있었다. ‘인간관계’에서는 21년 이상의 경력 집단과 11-15년 경력 집단간의 평균 차이가 1.26으로 유의수준 .05에서 통계적으로 차이가 났다. 교사로서 가지는 ‘보상’에 대한 직무만족도는 경력 5년 이하 집단과 6-10년 집단의 차이가 1.68로 유의수준 .05에서 통계적으로 차이가 나타났다.

<표 IV-3> 경력에 따른 직무만족도 하위요소의 사후비교분석

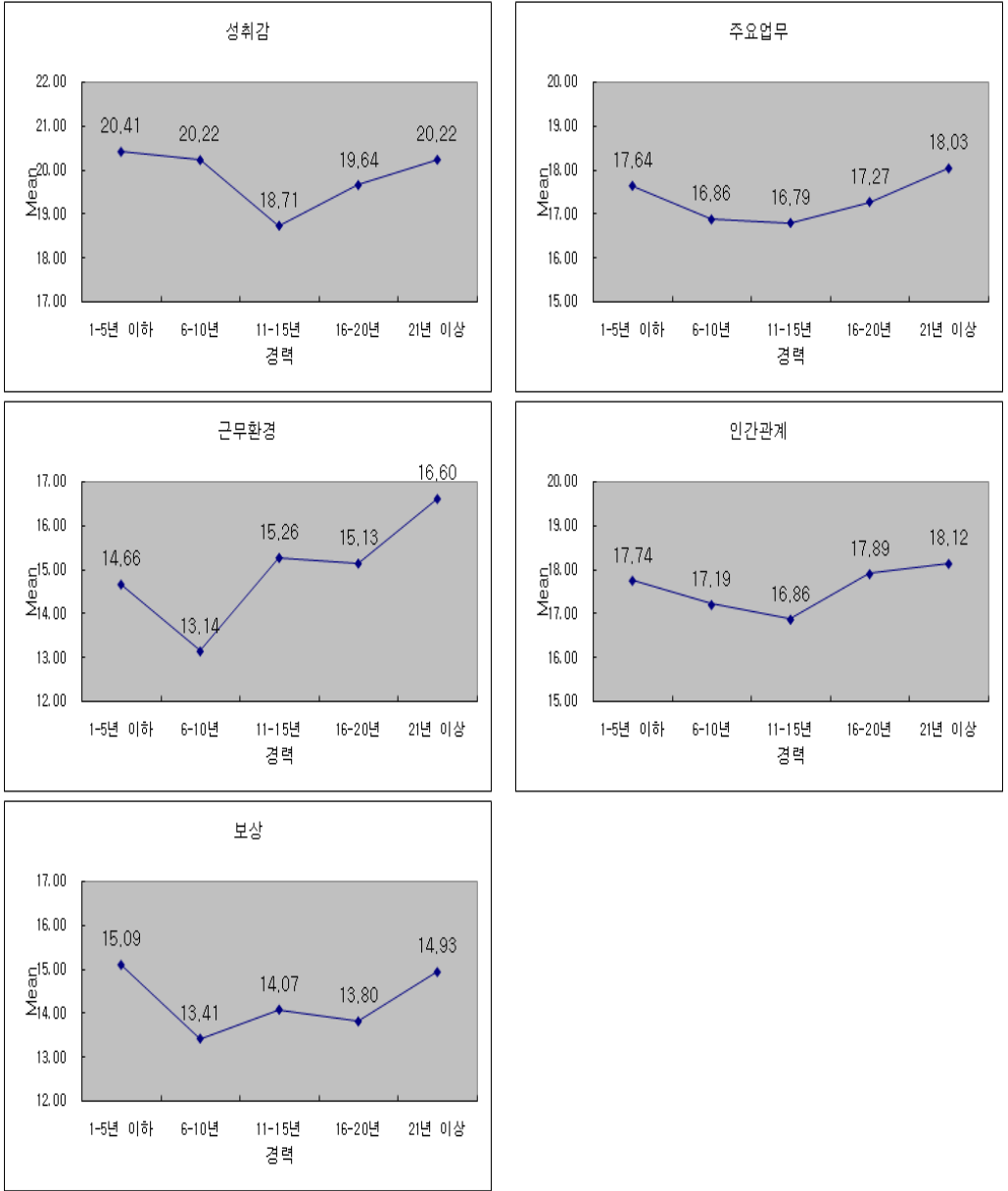
종속변인	(I) 경력	(J) 경력	평균차이(I-J)	표준오차
성취감	5년 이하	6-10년	0.19	0.47
		11-15년	<b>1.69**</b>	0.45
		16-20년	0.76	0.44
		21년 이상	0.18	0.40
	6-10년	11-15년	1.50	0.54
		16-20년	0.57	0.54
		21년 이상	-0.00	0.51
	11-15년	16-20년	-0.93	0.52
		21년 이상	<b>-1.50*</b>	0.49
	16-20년	21년 이상	-0.57	0.48
주요업무	5년 이하	6-10년	0.77	0.42
		11-15년	0.84	0.40
		16-20년	0.36	0.39
		21년 이상	-0.39	0.36

<표 IV-3> - 계속

종속변인	(I) 경력	(J) 경력	평균차이(I-J)	표준오차	
	6-10년	11-15년	0.07	0.49	
		16-20년	-0.40	0.48	
		21년 이상	-1.16	0.45	
	11-15년	16-20년	-0.48	0.46	
		21년 이상	<b>-1.24*</b>	0.44	
	16-20년	21년 이상	-0.76	0.43	
근무환경	5년 이하	6-10년	1.52	0.65	
		11-15년	-0.60	0.62	
		16-20년	-0.47	0.60	
		21년 이상	<b>-1.94**</b>	0.56	
	6-10년	11-15년	-2.12	0.76	
		16-20년	-1.99	0.74	
		21년 이상	<b>-3.46**</b>	0.70	
	11-15년	16-20년	0.12	0.72	
		21년 이상	-1.34	0.68	
	16-20년	21년 이상	-1.47	0.66	
	인간관계	5년 이하	6-10년	0.55	0.42
			11-15년	0.88	0.40
16-20년			-0.14	0.39	
21년 이상			-0.38	0.36	
6-10년		11-15년	0.33	0.49	
		16-20년	-0.69	0.49	
		21년 이상	-0.93	0.46	
11-15년		16-20년	-1.03	0.47	
		21년 이상	<b>-1.26*</b>	0.44	
16-20년		21년 이상	-0.23	0.43	
보상		5년 이하	6-10년	<b>1.68*</b>	0.54
			11-15년	1.02	0.52
	16-20년		1.29	0.50	
	21년 이상		0.16	0.46	
	6-10년	11-15년	-0.66	0.63	
		16-20년	-0.39	0.62	
		21년 이상	-1.52	0.59	
	11-15년	16-20년	0.27	0.60	
		21년 이상	-0.85	0.57	
	16-20년	21년 이상	-1.13	0.55	

\*\*p<.01, \*p<.05

각 경력집단별로 직무만족도의 하위요소들에서의 평균 점수 분포를 다음 [그림 IV-1]에 제시하였다. 각 하위요소마다 경력집단별 직무만족도 점수들은 제각각 다른 분포를 나타내고 있지만, 어느 정도 공통적인 점을 찾을 수 있다. '근무환경'과 '보상' 요소에서의 직무만족도 점수를 제외하고는 모두 경력 11-15년차의 교사들의 직무만족도가 가장 낮다는 것을 알 수 있다. 이는 위의 일원분산분석 결과에서도 알 수 있듯이 경력 11-15년 집단의 교사들은 다른 경력대의 교



[그림 IV-1] 경력별 집단에 따른 직무만족도 하위요소의 점수

사들과 직무만족도의 평균 차이가 나는 집단이었다.

이와는 대조적으로 경력 5년 이하의 교사 집단과 경력 21년 이상의 교사 집단은 직무만족도를 구성하는 다섯 개의 하위요소들에서 모두 가장 높은 직무만족도를 보여주고 있었다. '성취감'과 '보상' 요소에서는 경력 5년 이하의 교사 집단의 직무만족도가 가장 높았으며, 이 두 요소를 제외한 '주요업무', '근무환경', '인간관계'에서는 경력 21년 이상의 교사집단의 직무만족도가 가장 높게 나타났다.

## 2. 교사 학력에 따른 직무만족도 차이 검증

다음으로 교사의 학력 차이에 따라 직무만족도 하위요소에서 차이가 있는지를 검증하였다. 278명의 교사들은 대학 졸업자가 189명이고, 대학원 졸업자가 89명이었다. 대학 졸업의 교사들은 '성취감'은 20.08, '주요업무'에서는 17.62, '근무환경'에서는 14.88, '인간관계' 17.62, 그리고 '보상'에서는 14.62의 평균을 나타내었다. 한편 대학원 졸업의 학력을 가진 교사들은 '성취감'은 19.70, '주요업무'에서는 17.00, '근무환경'에서는 15.33, '인간관계' 17.65, 그리고 '보상'에서는 14.13의 평균을 나타내었다. 교사의 학력별 직무만족도 하위요소의 기술통계는 다음 표와 같다.

<표 IV-4> 교사 학력 차이에 따른 직무만족도 하위요소 기술통계

학력	성취감		주요업무		근무환경		인간관계		보상		사례수
	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD	
대졸	20.08	2.60	17.62	1.99	14.88	3.58	17.62	2.31	14.62	3.04	189
대학원졸	19.70	2.21	17.00	2.56	15.33	3.31	17.65	2.06	14.13	2.45	89
합계	19.96	2.49	17.42	2.20	15.02	3.50	17.63	2.23	14.47	2.87	278

교사의 학력 차이에 따라 직무만족도 하위영역에서도 평균 차이가 나는지를 검증하기 위하여 일원분산분석(One-way ANOVA)을 실행하였다.

독립변수인 교사의 학력은 직무만족도를 구성하는 '성취감', '주요업무', '근무환경', '인간관계', '보상'의 하위영역에서 집단별 차이를 반영하는지를 검증한 결과, '주요업무' 요소에서 교사의 학력별로 차이가 나는 것으로 나타났다( $p < .05$ ). 즉, 대학 졸업 학력의 교사들이 대학원 졸업 학력의 교사들보다 '주요업무' 요소에서 만족도 점수가 높다고 볼 수 있다. 그 이외의 '성취감', '근무환경', '인간관계', '보상'의 요소들에서는 대학졸업 학력의 교사와 대학원 졸업 학력의 교사들간에 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

&lt;표 IV-5&gt; 교사 학력 차이에 따른 직무만족도의 차이에 대한 일원분산분석(One-way ANOVA) 결과

		자승합	자유도	평균자승합	F
성취감	집단간	8.59	1	8.59	1.38
	집단내	1,709.05	276	6.19	
	합계	1,717.64	277		
주요업무	집단간	23.98	1	23.98	4.98*
	집단내	1,328.07	276	4.81	
	합계	1,352.06	277		
근무환경	집단간	12.44	1	12.44	1.01
	집단내	3,385.32	276	12.26	
	합계	3,397.77	277		
인간관계	집단간	0.02	1	0.02	0.00
	집단내	1,386.27	276	5.02	
	합계	1,386.30	277		
보상	집단간	14.81	1	14.81	1.80
	집단내	2,270.45	276	8.22	
	합계	2,285.27	277		

\*p&lt;.05

### 3. 교사 성별에 따른 직무만족도 차이 검증

교사 성별에 따라 직무만족도 하위영역에서 차이가 있는지를 검증해보았다. 다음은 교사 성별에 따른 '성취감', '주요업무', '근무환경', '인간관계', '보상'의 하위영역 직무만족도 평균 점수이다. 남자 교사의 경우 '성취감'에서는 20.36, '주요업무'에서는 17.84, '근무환경'에서는 15.57, '인간관계'에서는 18.07을, 그리고 '보상'에서는 14.76의 평균 점수를 보고하였다. 여자 교사의 경우에는 '성취감'이 19.83, '주요업무'가 17.29, '근무환경'이 14.84, '인간관계'가 17.49, 그리고 '보상'에서 14.37의 평균 점수를 나타내었다. 직무만족도의 5개 영역 모두에서 남자 교사 집단의 평균 점수는 여자 교사 집단보다 평균점수는 조금씩 높게 나타났다.

그렇다면 교사의 성별에 따라 직무만족도의 하위영역에서 통계적으로 유의한 차이가 난다고 볼 수 있는지를 일원분산분석(One-way ANOVA)를 통하여 분석해보았다. '성취감'의 F값은 2.36, '주요업무'는 3.22, '근무환경'은 2.28, '인간관계'는 3.51, 그리고 '보상'에서는 0.98의 값을

&lt;표 IV-6&gt; 남녀 교사집단에 따른 직무만족도 하위영역 기술통계

성별	성취감		주요업무		근무환경		인간관계		보상		사례수
	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD	
남	20.36	2.49	17.84	2.05	15.57	3.87	18.07	2.56	14.76	3.20	69
여	19.83	2.48	17.29	2.24	14.84	3.36	17.49	2.10	14.37	2.75	209
합계	19.96	2.49	17.42	2.20	15.02	3.50	17.63	2.23	14.47	2.87	278



보고하였으나 다섯 하위요소의 F값 모두가 통계적으로 유의하지 않았다. 즉, 남자 교사의 직무만족도와 여자 교사의 직무만족도는 각 하위요소들에서 통계적으로 차이가 없다고 할 수 있다. 그 결과는 다음 표에 제시하였다.

<표 IV-7> 남녀 교사 집단에 따른 직무만족도의 차이에 대한 일원분산분석(One-way ANOVA)결과

		자승합	자유도	평균자승합	F
성취감	집단간	14.56	1	14.56	2.36
	집단내	1,703.08	276	6.17	
	합계	1,717.64	277		
주요업무	집단간	15.61	1	15.61	3.22
	집단내	1,336.44	276	4.84	
	합계	1,352.06	277		
근무환경	집단간	27.85	1	27.85	2.28
	집단내	3,369.91	276	12.21	
	합계	3,397.77	277		
인간관계	집단간	17.42	1	17.42	3.51
	집단내	1,368.87	276	4.96	
	합계	1,386.30	277		
보상	집단간	8.09	1	8.09	0.98
	집단내	2,277.18	276	8.25	
	합계	2,285.27	277		

## V. 요약 및 논의

이 연구에서는 중학교 교사들을 대상으로 직무만족도를 구성하는 하위요소들에서 교사의 개인배경별로 어떠한 차이가 나타나는지를 검증하였다. 그 결과 다음과 같은 점을 발견할 수 있었다.

우선, 중학교 교사의 직무만족도를 경력별로 그 차이를 검증한 결과, 직무만족도의 모든 하위구성요소들에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. '성취감'에서는 경력 5년 이하의 집단과 경력 21년 이상의 집단이 경력 11-15년 집단에 비하여 직무만족도가 높게 나타났다. '주요업무'에서는 경력 21년 이상의 교사 집단이 경력 11-15년 집단에 비하여 직무만족도가 높았다. '근무환경'에서는 경력 21년 이상의 교사 집단이 경력 6-10년과 5년 이하 집단에 비하여 직무만족도가 높았다. '인간관계'에서도 경력 21년 이상의 교사 집단이 직무만족도가 가장 높았으며

경력 11-15년 집단과 통계적으로 의미있는 차이를 나타내었다. '보상'과 관련한 직무만족도에서는 경력 5년 이하의 교사 집단이 가장 높은 평균을 보였고, 경력 6-10년 교사 집단과 통계적으로 의미있는 차이를 보였다.

중학교 교사의 직무만족도를 학력별로 그 차이를 검증한 결과, 직무만족도의 다섯 개 하위구성요소 중, '주요업무'에서만 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. '주요업무'와 관련한 직무만족도에서 대학졸업 교사 집단이 대학원 졸업 교사 집단에 비하여 직무만족도가 높았다. 교사들 중 대학원을 진학하여 공부를 더 하는 경우에는 자아성취욕이 더 높을 수도 있고, 승진을 준비하기 위한 경우일 수도 있기 때문에 '주요업무'에서의 만족도가 낮게 나올 가능성이 있을 것으로 보여진다. 하지만, 교사의 학력과 관련된 직무만족도는 후속 연구를 통하여 밝혀야 할 것으로 예상된다.

한편, 중학교 교사의 직무만족도를 성별로 그 차이를 검증한 결과, 직무만족도의 다섯 개 하위구성요소에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 교직의 여성 비율이 남성 비율에 비하여 현저히 높은 점을 감안하면 여교사의 직무만족도가 남교사보다 높게 나올 것으로 예상가능하나 이 연구에서는 통계적으로 유의한 차가 나타나지 않았다. 선행연구에서는 나종남(1987), 윤지영(2007)의 연구는 여교사의 직무만족도가 높았고, 박봉준(2000)의 연구에서는 남교사의 직무만족도가 높게 나타났으며, 이항재와 이경복(1998), 이상만(1988), 정해인(2007) 등의 연구에서는 성별에서 직무만족도가 차이가 없음을 보고한 바 있는데, 성별과 관련한 직무만족도 역시 계속해서 연구가 되어야 할 문제이다.

밝혀진 연구 결과들을 중심으로 하여 다음과 같이 논의 및 제안을 하고자 한다.

첫째, 교사의 경력대에 따라 직무만족도의 다섯 하위요소들에서 차이를 나타내고 있는 사실을 반영하여 각 경력대별로 교사 연수 등에서 다루어지는 주제와 내용을 차별화할 필요가 있다. 특히 전반적으로 직무만족도가 낮은 경력 집단인 경력 11-15년에 해당하는 교사 집단에 많은 관심이 필요하다. 이 연구에서 '성취감', '주요업무', '인간관계'에서 직무만족도가 낮은 것으로 나타났던 경력 11-15년 교사 집단의 연수에서는 성취감과 주요업무, 그리고 인간관계에서의 만족도를 신장하는 데에 도움이 될 수 있도록 전문가와의 상담, 관련 주제와의 집단토론 등의 방안을 강구해야 할 것이다.

둘째, 278명의 중학교 교사들을 대상으로 하여, 직무만족도검사의 다섯 하위구성요소점수를 분석하면, 특히, '근무환경'과 '보상'에서 교사들의 만족도가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 앞서서도 지적하였듯이 학교현장은 사회와 시대의 발전에 비하여 매우 느리게 변화하고 있다 보니, 다른 전문직에 비하여 근무환경이 열악한 것도 사실이다. 교실 설비는 다양한 교수활동을 하기에 불충분하고, 학교의 제반 시설 역시 교사가 교수학습활동을 하기에 편리하지 못한 실정이다. 이러한 지원은 정책적인 차원에서 추진되어야 할 것이다. 교사들은 공교육의 성공을

좌우할 수 있는 중심역할을 담당한다고 해도 과언이 아니다. 그러므로 교사들이 의욕적으로 일을 수행할 수 있기 위하여 근무환경을 향상시킬 필요가 있다. 교사의 근무환경을 향상시키는 것은 결국 학생들도 좋은 시설이 구비된 학교에서 공부할 수 있다는 것을 의미하므로 교사와 학생 모두에게 학교에 대해 자부심을 가지고 만족하며 생활할 수 있을 것이다. 한편 '보상'에서도 교사들은 특히 교사의 급여 수준이라든가, 사회적 인정과 관련하여 낮은 만족도를 나타내었다. 앞서서도 언급하였듯이 이제는 교사라고 하는 사명감만으로 교직으로 예비교사들을 유인하기에는 부족한 현실이 되었다. 현실에서는 교사가 아니더라도 잘 가르치기만 하면, 사회적으로나 경제적으로 인정받을 수 있는 방법들도 많이 있기 때문이다. 공교육 현장에서의 교사는 가르쳐야 하는 업무뿐만 아니라, 여러 행정적 업무 처리라든지, 학생들의 인성 교육 지도 등 다양한 업무에 종사하고 있다. 공교육 교사들에게 처우 개선과 같은 정책적 지원이 더욱 보장되지 않는다면, 공교육으로부터 능력있는 교사의 이탈은 가속화될 것이며, 교직으로의 우수한 인재 유인은 힘들어 질 것이다.

셋째, 교사의 경력은 교사와 관련된 다양한 연구들에서 중요한 영향을 미치는 변인이라고 할 수 있다. 이는 앞서 직무만족도 선행연구들에서도 확인된 바가 있다(나종남, 1987; 박봉준, 2000; 윤지영, 2007; 원효현, 남인애, 2003; 이상만, 1988; 이항재, 이경복, 1998; 정해인, 2007). 이외에도 교사의 실천지능을 분석한 임현수, 백순근(2006), 교사의 자아효능감을 분석한 채영병, 정철영(2006)의 연구에서도 교사의 경력에 따라서 실천지능과 자아효능감이 차이가 나타났었다. 이러한 연구들에서는 교사의 경력, 연령, 또는 교사의 사회화 단계로 교직에 입문한 이후의 시기를 구분하고 있는데, 경력이나 연령, 교사의 사회화 단계는 교직의 특수성을 감안하면 모두 동일한 변인으로 구분할 수 있다. 교사 관련 연구들에서 경력은 교사의 직무나 정의적 특성 등에 많은 영향을 끼치고 있는데, 앞에서 언급한 선행연구들에서 보면 경력 20년 이상 정도의 교사 집단과 경력 5년 이내의 초임교사 집단은 직무능력, 만족도, 자아효능감 등에서 대체적으로 높은 평균치를 보고한다. 반면 교사 생활을 시작한 지 10년 내외의 시기는 많은 선행연구들에서 낮은 평균치를 보고하는 경우들이 많았다. 이 연구에서는 경력 11-15년 집단의 직무만족도가 전반적으로 다른 경력의 교사 집단에 비하여 낮게 나타났다. 교사 경력 11-15년 내외의 시기에 직무만족도가 낮은 이유에 대해서는 더욱 구체적이고 심층적인 분석이 이루어져야 하겠지만, 이 시기의 교사들이 한창 자녀들의 성장과 교육에 신경을 쓰는 바쁜 시기라는 점도 한 원인이 될 수 있다(원효현, 남인애, 2003; 임현수, 2005). 이러한 문제점들을 해결하기 위하여 공교육에 대한 정부의 다양한 정책적 지원과 방안들이 마련된다면, 우수한 교사들이 공교육에서 이탈하지 않고 또한 우수한 인재들이 교직을 지원하게 됨으로써, 공교육의 질제고에 기여할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 김동권(1990). 교사의 직무만족-불만족 요인에 관한 연구. 경남대학교 석사학위 논문.
- 김민성(1996). 학생들이 지각한 '잘 가르치는 교사'의 수업행동. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김범준(2002). 교사들의 직무만족도 관련 변수에 대한 meta 분석. 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김종철, 문인원, 윤팔중, 진원중(1988). 교사론. 한국방송통신대학 출판부.
- 김종철 외 6인 편(1984). 교사론. 서울: 교육과학사.
- 김호권(1981). 바람직한 교사의 양성. 교육학연구, 19(3), 24-29.
- 나중남(1987). 교사의 교직선택 동기와 직무만족도와의 관계 연구. 동국대학교 석사학위 논문.
- 대한교육연합회(1982). 교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구. 서울: 대한교육연합회.
- 박봉준(2000). 교사의 역할 수행에 따른 갈등과 직무만족과의 관계 연구. 숭실대학교 석사학위 논문.
- 백순근(2004). 중·고등학교에서의 교사평가. 교사평가 어떻게 할 것인가 .89-101. 2004년도 한국 교육학회 춘계학술대회 논문집. 한국교육학회.
- 오병용(1998). 고등학교 조직풍토와 교사 직무만족도의 관련성에 관한 연구. 성균관대학교 석사학위 논문.
- 윤정일, 허형 편(2002). 훌륭한 교사가 되는 길. 서울: 교육과학사.
- 윤지영(2007). 교사가 지각한 학교윤리풍토가 직무만족에 미치는 영향. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 원효헌(1998). 수행중심의 교사 평가 영역 및 요소의 분석. 교육평가연구, 11(1), 103-126.
- 원효헌, 남인에 (2003). 중학교 교사의 교직사회화 단계별 교직의식 및 직무만족도 분석. 수산해양 교육연구, 15(2), 145-153.
- 이상만(1988). 교직을 택한 동기와 직무만족도와의 관계성에 관한 연구. 교육논총 9, 105-124.
- 이상일(1995). 조직풍토 및 조직건강에 따른 중등학교 체육교사의 직무만족 분석. 고려대학교 석사학위 논문.
- 이종범, 정윤희(2004). 중·고교 교사의 직무만족에 변화에 관한 연구. 인적자원관리 연구, 11, 33-66.
- 이향재, 이경복(1998). 교사의 직무만족도 분석에 관한 연구. 인문과학회보, 6, 107-126.

- 임현수(2005). 교직수행지능검사의 타당화 연구. 서울대학교 박사학위 논문.
- 임현수, 백순근(2006). 중학교 교사의 실천지능에 대한 인구통계학적 분석. *아시아교육연구*, 7(2), 115-135.
- 정진상(1993). 초등학교 교사의 직무만족에 관한 연구. 한성대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 정해인(2007). 교사가 지각하는 조직공정성과 직무만족 간의 관계 분석. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 채영병, 정철영(2006). 고등학교 교사의 역할 갈등, 학교조직풍토, 자아효능감과 직무만족의 관계. *농업교육과 인적자원개발*, 38(3), 223-250.
- 황정규(1992). 교수의 측정·평가: 과제와 방향. *교육학연구*, 30(3), 1-10.
- Alexander, P. A.(2003). The development of expertise: The journey from acclimation to proficiency. *Educational Researcher*, 32(8), 10-14.
- Bentley, R. R., & Rempel, A. M.(1970). *Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire*. IN: University Bookstore.
- Borich, G.(2000). *Effective teaching methods(4th ed.)*. NJ: Pearson Education, Inc. cesi.kedi.re.kr.
- Dawis, R. (1973). A theory of work adjustment. In J. Gull & Hardy(Eds.), *Adjustment to work*. IL: Charles C. Thomas.
- Herzberg, F.(1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Co.
- Price, J. L.(1972). *Handbook of organizational measurement*. Washington: Health and Co.

\* 논문접수 2009년 2월 2일 / 1차 심사 2009년 2월 17일 / 2차 심사 2009년 3월 9일 / 게재승인 2009년 3월 16일

\* 임현수: 서울대학교 사범대학 교육학과를 졸업하고 동대학원에서 '교육측정 및 평가' 전공으로 석사학위와 박사학위(Ph. D.)를 취득하였다. 현재 백석예술대학 교양교직과 조교수로 재직중이며, 주요관심영역은 '실천지능', '교직수행지능', '교육프로그램평가', '교원평가' 등이다.

\* e-mail: soo2@bac.ac.kr

## &lt;부록 1&gt; 직무만족도 검사

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나의 직무는 사회에 크게 이바지하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 교사로서 내가 하는 일은 매우 중요한 일이다.	①	②	③	④	⑤
3. 교직은 자신의 능력과 창의력을 발휘할 수 있는 직업이다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 교사로서 많은 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
5. 교직은 다른 직업에 비해 안정성이 보장되는 직업이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 교재연구, 지도안 작성 등에 부담을 느끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 교외 생활지도를 즐거운 마음으로 나간다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 개인 면담 등을 통해서 학생들을 개별적으로 지도할 수 있어서 즐겁다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 학생들을 가르치는 일이 즐겁다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 교과 및 생활지도 이외의 행정업무를 수행하는 것은 부담스럽다.	①	②	③	④	⑤
11. 교실설비는 다양한 교수활동을 할 수 있도록 잘 조성되어 있다.	①	②	③	④	⑤
12. 나는 교사 연수의 질과 그 다양성에 대하여 만족한다.	①	②	③	④	⑤
13. 학교의 제반시설은 교사가 교수학습 활동을 하기에 편리하게 되어 있다.	①	②	③	④	⑤
14. 학교에서는 학교경영진의 우호적이고 발전적인 장학 지도가 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
15. 교육자료와 비품 및 소모품 등은 필요한 만큼 잘 지급되고 있다.	①	②	③	④	⑤
16. 교장, 교감은 교직원들의 문제에 관심이 많고 또 귀기울이려 노력한다.	①	②	③	④	⑤
17. 나는 학교 교직원들의 경조사에 자발적으로 참여한다.	①	②	③	④	⑤
18. 내가 가르치는 학생들은 나를 신뢰하고 의지한다.	①	②	③	④	⑤
19. 나는 소풍 및 오락시간 등에서 학생들과 친하게 지낸다.	①	②	③	④	⑤
20. 학부모들은 학교경영을 이해하고 또 도우려고 한다.	①	②	③	④	⑤
21. 교장이나 교감은 교사평정을 합리적이고 공정하게 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
22. 교사는 합당한 사회적인 인정을 받고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
23. 나는 교사의 급여수준에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
24. 교사는 공무원으로서 적절한 복지 후생 혜택을 받고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
25. 교직은 직무 수행에 따르는 발령, 사고 등에 대한 보상이 적절하다.	①	②	③	④	⑤

<부록 2> 직무만족도검사의 요인분석 결과

	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5
문항14(근무환경4)	<b>.821</b>	.0059	.079	.048	.085
문항11(근무환경1)	<b>.751</b>	-.042	.179	.045	.056
문항15(근무환경5)	<b>.748</b>	.050	.073	.041	.007
문항13(근무환경3)	<b>.734</b>	-.021	.283	.063	.075
문항12(근무환경2)	<b>.732</b>	.050	.229	.077	.129
문항2(성취감2)	.063	<b>.785</b>	-.069	.104	-.103
문항3(성취감3)	.174	<b>.738</b>	.143	-.006	-.085
문항4(성취감4)	.003	<b>.721</b>	.202	.119	.092
문항1(성취감1)	.076	<b>.658</b>	-.095	.154	.057
문항5(성취감5)	-.054	<b>.579</b>	.077	.121	.121
문항24(보상4)	.163	.065	<b>.846</b>	.114	.013
문항25(보상5)	.208	.149	<b>.758</b>	.100	-.016
문항23(보상3)	.182	.040	<b>.752</b>	.020	.200
문항22(보상2)	.345	.088	<b>.640</b>	.147	.132
문항21(보상1)	.642	.098	.176	.129	.043
문항19(인간관계4)	.014	.089	.183	<b>.769</b>	-.090
문항18(인간관계3)	.143	.325	-.068	<b>.677</b>	.045
문항21(인간관계5)	.249	.050	.270	<b>.602</b>	-.059
문항17(인간관계2)	.273	.255	-.203	<b>.490</b>	.253
문항16(인간관계1)	.744	.121	-.012	.077	.131
문항6(주요업무1)	.123	.091	.130	.012	<b>.707</b>
문항7(주요업무2)	.096	.164	.089	.292	<b>.666</b>
문항10(주요업무5)	-.108	.101	-.012	.073	<b>-.533</b>
문항8(주요업무3)	-.075	.247	.143	.573	<b>.321</b>
문항9(주요업무4)	.042	.535	.167	.313	.072

(사례수=278명)

Abstract

## **The analysis on the relationship of the middle school teachers between the job satisfaction and the teaching experiences, academic degree, and gender**

Lim, Hyunsoo\*

This study is about the job satisfaction of middle school teachers according to their teaching experiences, academic degrees, and gender. In order to analyze this, Job satisfaction scale for teachers was developed, and five sub-domains of Job satisfaction being Achievement, Main role, Working environment, Human relationship, and Compensation were determined through the literature review and interview. Data were collected from 278 middle school teachers in Seoul and Kyon-gi areas, and results are summarized as follows.

It was found that there is statistically significant difference in teachers' job satisfaction based upon the level of teaching experiences, and academic degree, but no statistically significant differences based upon their gender.

Especially the teacher group of 11 through 15 year teaching experiences, showed the lowest mean scores in Achievement, Main role, and Human relationship among the five sub-domains. In contrast, the teacher group of over 21 teaching year scored the best in the three sub-domains, and showed difference among the other four groups of teaching experiences. The teacher group of B.A. scored higher than that of M.A. in the sub-domain of Main role.

Even though this study had some limitations, the results suggest that political support such as improving the equipment in schools be necessary to enhance the job satisfaction and special concerns be taken to the teacher group with low job satisfaction through such as counseling, and group discussion.

Key words: job satisfaction, teachers, teaching experiences, academic degree, gender

---

\* Baekseok Arts College