

영어교육 72권 2호, 2017년 여름
DOI: 10.15858/engtea.72.2.201706.145

중등 영어 교사의 직무만족도*

박에스더**
(중앙대학교)
이진화
(중앙대학교)

Park, Esther & Lee, Jin-Hwa. (2017). A study on secondary school English teachers' general and subject-related job satisfaction. *English Teaching*, 72(2), 145-166.

Teachers' job satisfaction is a crucial factor to determine the quality of education in that it affects their dedication and participation. While teachers' job satisfaction in general has been widely investigated, subject-related job satisfaction has been sparsely explored. Thus, this study investigated both general and subject-related job satisfaction and compared them. A total of 117 secondary English teachers in Seoul participated in a survey which measures job satisfaction in terms of seven factors: relationship with people, job duties, work environments, opportunities for professional development, compensations, administration systems, and recognitions. Overall, the participants showed a modest level of satisfaction in both general and subject-related jobs. Yet, subject-related job satisfaction was higher than general job satisfaction. They were particularly satisfied with their relationship with students and teachers. They also showed high satisfaction with recognition they receive as a teacher as well as an English teacher. In contrast, they were dissatisfied with compensations and workloads in general, and the number of students in charge and administrative support in teaching English. Finally, their job satisfaction was affected by gender, school type, position, and marriage. Based on the results, suggestions to enhance secondary English teachers' job satisfaction were made.

Key words: 일반 직무만족도(general job satisfaction), 교과 직무만족도(subject-related job satisfaction), 중등 영어교사(secondary English teachers)

1. 서론

교사는 교육의 주요 주체 가운데 하나로서 시대와 사회의 변화에 따라 그 역

* 이 논문은 제1저자의 석사논문 자료를 기반으로 하고 있음.

** 박에스더: 제1저자; 이진화: 교신저자

할을 달리해 왔다. 교육 패러다임이 전통적인 교사 중심의 지식 전달형 방식에서 학습자 중심으로 나아가면서 교사의 역할이 축소되기도 했지만, 최근에는 급변하는 지식정보화 사회의 요구에 발맞추어 빠르게 변화하는 교육정책을 현장에서 구현하고 교육의 질을 담보하는 교사의 역량과 역할이 매우 중요해졌다(염경숙, 이화경, 2013). 이에 따라 교사 및 교사 교육에 대한 연구자들의 관심이 고조되고 있는데 이러한 추세는 영어 교과의 경우에도 뚜렷하게 나타난다. 윤상돈(2014)은 『영어어문교육』에 게재된 전체 논문 628편 가운데 영어교사 관련 연구의 분포를 조사하였는데, 총 51편의 연구가 게재되었고 이 가운데 39편이 2008년 이후에 출판된 것으로 나타났다. 특히 교사 연수와 영어로 하는 영어수업(Teaching English Through English, TETE)에 관한 연구가 급증하였다. 영어교육 분야의 또 다른 학술지 4개를 대상으로 2010년부터 2012년까지 게재된 논문을 분석한 민찬규, 박성근(2013) 역시 비슷한 결과를 제시하고 있다. 전체 507편 가운데 교사 교육 관련 논문이 7.5%를 차지하고 있었는데, 이러한 결과는 이전 10년 동안 동일 학술지에 게재된 2,000여 편의 논문을 분석한 김남순(2006)의 연구에서 교사 교육 관련 논문이 1%에 불과했다는 결과와 극명한 대비를 이룬다.

그런데 여기서 한 가지 주목할 점은 영어 교사 관련 연구의 대부분이 교사 교육 및 교사의 전문성 신장에 맞춰져 있다는 점이다. 전문직으로서 교사의 전문성 제고는 아무리 강조해도 지나치지 않지만 이것이 곧 성공적인 교육을 보장하지는 않는다. 교사가 가진 전문성을 충분히 발휘하기 위해서는 교직에 대한 의지와 열의가 우선되어야 한다. 그런데 이 의지와 열의는 직무 환경에 따라, 그리고 자신이 현재 수행하고 있는 직무에 대해 느끼는 만족감에 따라 달라질 수 있다. 이런 측면에서 교사의 직무 환경 및 직무만족도를 조사하고 이를 토대로 직무만족도를 높일 수 있는 방안을 모색하는 것은 교육의 효과성을 증진하는데 매우 중요하다.

그동안 교사 일반을 대상으로 직무만족도 및 관련 요인을 규명하려는 연구들은 다수 이루어져 왔다. 이들 연구들은 교직 선택 동기, 교사들 간의 인간관계, 의사결정 참여도, 학교 시설이나 교육목표, 업무 부담, 학교장의 리더십 등 다양한 요인들이 복합적으로 교사의 직무만족도에 영향을 미친다는 사실을 보여 주었다(김나라, 정철영, 2002; 이재덕, 허은정, 2008; 이지혜, 이인희, 2010; 정병연, 정희욱, 2008; 제갈돈, 이환범, 송건섭, 2000; 조대연, 가신현, 유주영, 김종윤, 2015). 이러한 연구 결과는 교사들의 직무만족도 제고에 있어서 유의한 시사점을 제공하지만, 교사 일반을 대상으로 하고 있어 각 교과별로 교사들이 수행하는 직무의 내용 및 직무만족도를 밝히는 데에는 한계가 있다.

특히 교육 정책이 변화할 때마다 늘 그 중심에 서 있었던 영어 교과의 경우 교사가 경험하는 직무만족도는 여타 교과보다 부침이 클 것으로 짐작된다. 교육과정 개편이 수시개정 방식으로 전환된 7차 교육과정 이후, 2000년 시행된 영어로 하는 영어수업 정책(TETE), 이명박 정부에서 추진되었다가 폐지된 국가

영어능력평가시험(NEAT), 2018학년도 입시부터 도입되는 영어 절대평가제 등 영어 교과와 관련된 끊임없는 정책의 변화는 영어 교사들의 직무에 혼선을 가져오고 직무만족도에 부정적인 영향을 주었을 가능성이 크다. 영어 교사의 낮은 직무만족도는 영어교육의 질 저하로 이어질 수 있는 만큼, 영어 교사들의 직무 실태 및 직무만족도를 조사하고 관련 요인들을 밝히는 일은 매우 중요하다. 그럼에도 불구하고 영어 교사들을 대상으로 교과 관련 직무만족도를 살핀 연구는 드물며, 특히 일반 교사로서 느끼는 직무만족도와 영어 교사로서 느끼는 직무만족도를 비교한 연구는 찾아보기 어렵다.

이에 본 연구에서는 중등학교 영어 교사의 직무 실태 및 직무만족도를 조사하고, 직무만족도에 영향을 주는 요인들을 살펴보았다. 구체적으로 본 연구에서 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 1) 중등 영어 교사들의 직무 실태는 어떠한가?
- 2) 중등 영어 교사들의 일반적인 직무만족도와 영어 교과 직무만족도는 어떠한 차이가 있는가?
- 3) 중등 영어 교사들의 직무만족도에 영향을 미치는 변인들은 무엇인가?

2. 선행연구

2.1. 직무만족도 정의 및 관련 요인

직무만족의 개념은 학자마다 다양하다. Locke(1976)는 직무만족이란 개인이 직무 수행 과정 혹은 수행 후에 느끼게 되는 감정으로서 자신의 평가로부터 얻게 되는 유쾌한 정서 상태라고 하였고, Evans(1997)는 상하위 수준의 직무 관련 욕구가 충족되리라고 지각하는 정도에 따라 느끼는 심적 상태라고 보았다. 이러한 개념을 교직에 적용한 교사 직무만족 개념을 살펴보면, 박균열(2009)은 교사가 직무를 수행하는 과정에서 자신의 능력을 최대로 발휘할 수 있는 환경이 조성되어 직무 욕구가 충만하고 그 상태를 유지하려는 의지라고 보았다. 한편, 황영준(2012)은 교사가 직무를 수행할 때 자신의 내·외적인 욕구가 충족되어짐에 따라 학교교육활동에 자발적으로 참여하려는 정서적인 태도라고 정의하였다. 이처럼 다양한 정의들 속에서 발견되는 공통점을 토대로 교직 직무만족을 정의하면 “교직경험을 통해 느끼는 긍정적인 감정 상태”(조대연, 가신현, 유주영, 김종윤, 2015, p. 55)라고 할 수 있다.

직무만족도를 측정하기 위해서는 직무만족에 영향을 미치는 여러 가지 요인들을 포괄적으로 조사해야 한다. 따라서 직무만족도 측정 도구들을 면밀히 살펴보면 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 추출해 볼 수 있다. 먼저 해외에서 개발된 직무만족도 측정 도구들을 살펴보면 대표적인 것으로 Weiss, Dawis,

England와 Lofquist(1967)가 개발한 MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)가 있다. MSQ는 성취, 활동 권한, 독립성, 창의성, 책임, 안전성, 사회적 봉사 등의 내재적 요소 12개와 상사의 감독, 근로 조건, 회사의 정책 및 실행, 승진, 인정, 보상의 외재적 요소 6개, 그리고 작업 조건의 전반적 요소 2개를 합하여 총 20가지의 직무만족 요인을 조사하였다. 한편 Bently와 Remple(1968)은 교사의 직무만족도 측정을 위하여 PTO(Purdue Teacher Opinionnaire)를 개발하였는데 PTO는 개인적 요인과 사회 심리적 요인으로 구성되어 있으며, 개인적 요인에는 근무 영역, 성별, 나이, 교사의 수, 급여 등이 있고 사회 심리적 요인에는 교장과 교사의 심적 유대감, 수업 만족도, 근무량, 급여, 지역사회와의 협조, 학교시설, 교사의 사회적 지위 등이 있다. 그 밖에 네 문항으로 직무만족의 정서적 측면을 측정하는 Thompson과 Phua(2012)의 BIAJS(Brief Index of Affective Job Satisfaction) 역시 널리 사용되고 있다.

초창기 국내 교사 직무만족도 연구들은 주로 해외에서 개발된 측정 도구를 그대로 혹은 일부 수정하여 사용하였다. 그러나 이러한 도구들은 국내 교사의 직무 특성과 환경을 고려하지 못하는 한계가 있어 점차 한국의 상황에 맞는 직무만족도 측정도구를 개발하여 사용하기 시작하였다. 대한교육연합회(1982)에서 개발한 KTO(Korea Teacher Opinionnaire)가 그 대표적인 예이다. KTO는 직무만족을 인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상체제, 전문성 신장, 행정체제, 인정지위로 구성된 7개의 요인으로 측정하며 총 21개의 하위 요인이 있다.

노종희(2001) 또한 우리나라 교사들의 직무만족도를 측정하기 위해 교사 직무만족 설문지(TJSQ, Teacher's Job Satisfaction Questionnaire)를 개발하였다. 이 설문지는 동료애, 혁신성, 교직의식, 업무부담, 보상, 발전성, 자율성의 7개 요인과 28개의 하위 요인으로 구성되었다. 노종희는 7가지 요인 중 혁신성, 교직의식, 발전성, 자율성을 내재적 요인으로, 동료애, 업무부담, 보상을 외재적 요인으로 구분하였는데, 특히 전자는 교직의 특수성 및 전문성을 반영하는 요인들이다.

이처럼 다양한 직무만족도 요인 가운데 본 연구는 KTO의 7개 요인을 토대로 하여 교사로서의 일반 직무만족도와 영어 교사로서의 교과 직무만족도를 나누어 측정하였다.

2.2. 중등 교사 직무만족도에 대한 선행 연구

이상에서 살펴보았듯이 직무만족도는 여러 가지 요인들의 영향을 받는다. 그동안 연구자들은 중등 교사들을 대상으로 직무만족도 및 영향 요인들을 밝히려는 연구를 활발하게 진행해 왔다(김나라, 정철영, 2002; 이재덕, 허은정, 2008; 정우진, 2009; 제갈돈, 이환범, 송건섭, 2000; 황영준, 2012). 특히 최근에는 개별 요인들의 영향을 밝히는 데서 한발 더 나아가 다양한 요인들의 복합적인 상호작용 및 인과관계를 규명하고 구조화하려는 연구들이 이루어지고 있다.

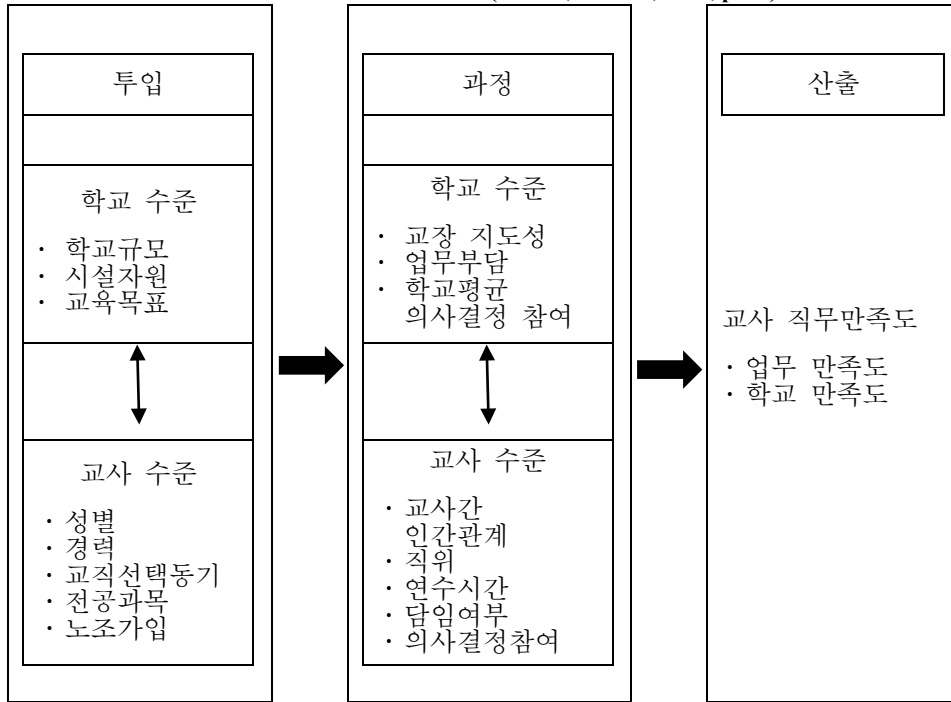
정우진(2009)은 구조방정식 모형을 통해 교사들의 직무만족에 영향을 미치는

여러 가지 요인들 가운데서 특히 학교장의 변혁적 지도성, 교사 간 협동문화, 의사결정, 임파워먼트(empowerment)의 영향을 분석하였다. 교사 2,910명의 설문조사 결과를 분석한 결과, 학교장의 변혁적 지도성은 교사들 간의 협동문화와 임파워먼트에 직접적인 영향을 미쳤고, 협동문화와 임파워먼트는 다시 교사 직무만족도에 직접적인 영향을 미쳤는데 특히 협동문화의 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 이는 교사들의 직무만족도를 높이는데 있어서 교사들 간의 협동문화를 조성하는 것이 매우 중요함을 보여준다. 학교장의 변혁적 지도성은 또한 협동문화와 임파워먼트를 매개로 직무만족도에 간접적인 영향을 미쳤다.

이재덕, 허은정(2008)은 보다 광범위한 영향 요인들을 대상으로 연구를 진행하였는데, 197명의 교장과 6,405명의 교사로부터 수집된 설문지를 토대로 위계적 선형모형(hierarchical linear model)을 활용한 분석을 시행하였다. 우선 기존에 제시된 여러 가지 영향 요인들을 그림 1과 같이 학교 수준과 교사 수준에서의 투입 변인과 과정 변인으로 나누고, 이들 변인이 산출 변인인 직무만족도에 미치는 영향을 조사하였다. 직무만족도는 교직 업무 자체에 대한 만족과 근무 학교에 대한 만족, 두 가지 측면에서 측정하였다. 상관관계 분석 결과, 모든 변수들이 직무만족도와 유의미한 상관관계를 보였다. 교사 수준 요인에서는 여교사가 남교사보다, 부장교사가 평교사보다 직무만족도가 높았다. 또한 내재적 동기, 연수 시간, 의사결정 참여도, 교사 간 우호적인 인간관계가 직무만족도와 긍정적 상관관계를 보였다. 반면, 주요 교과(국어, 영어, 수학, 과학)를 가르치거나, 노조에 가입하거나, 담임업무를 맡은 교사들의 직무만족도는 그렇지 않은 교사들에 비해 낮았다. 또한 교직 경력이 높은 교사일수록 직무만족도가 낮게 나타났다. 학교 수준 요인의 경우, 학교규모를 제외한 모든 요인들이 유의미한 상관관계를 보였고 이 가운데 업무부담만이 부적 상관관계를 나타냈다. 직무만족도 위계 분석 결과에서는 학교 수준 투입 변인과 학교 수준 과정 변인이 학교 간 직무만족도 차이를 매우 높게 설명하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무만족도가 교사의 개인적 특성보다는 소속 학교에 따라 큰 차이를 보인다는 것을 의미한다. 교사 수준 변인 가운데서는 성별이나 경력과 같은 투입 변인보다는 과정 변인인 교사 간 인간관계와 의사결정 참여도의 영향이 매우 큰 것으로 나타났다.

이상의 중등 교사 일반을 대상으로 한 연구들은 전반적인 교사의 직무만족도 및 관련 요인을 이해하는데 도움이 된다. 그러나 동일 학교 내에서도 교과목에 따라 교사들의 문화, 효능감, 직무만족도가 다르다는 선행 연구(권보영, 2013) 결과를 감안하면, 각 교과목별 특성을 반영한 교사 직무만족도 연구가 필요하다. 그동안 중등 음악 교사(송은경, 2002), 체육 교사(윤성렬, 2004), 미술 교사(민성혜, 2010)를 대상으로 직무만족도를 살핀 연구는 일부 이루어진 바 있다. 영어과의 경우, 원어민 영어 교사의 직무 실태 및 직무만족도를 조사한 연구(노수인, 2009; 이미경, 2007; 이종복, 원은석, 2010)는 일부 있으나 한국인 중등 영어 교사를 대상으로 한 직무만족도 연구는 매우 드물다.

그림 1
교사 직무만족도 연구 모형 (이재덕, 허은정, 2008, p. 60)



직무만족도에 초점을 두지는 않았지만 장지현(2014)의 연구는 교사효능감에 영향을 미치는 변인 가운데 하나로 직업만족도를 조사했다는 점에서 본 연구와 관련이 있다. 전국의 초·중·고 영어 교사 각각 40명씩 총 120명을 대상으로 한 이 연구에서는 직업만족도가 높은 영어 교사일수록 교사효능감이 높았고, 그 가운데서도 특히 교실경영과 교실전략이 높은 것으로 나타났다. 부산지역 초등학교 영어전담교사 200명을 대상으로 자기효능감과 직무만족도 간의 관계를 살핀 권영희(2009)의 연구 역시 비슷한 결과를 제시하고 있다. 자기효능감은 직무만족도 하위변인 가운데 발전성, 혁신성, 교직의식과 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 또한 직무만족도를 가장 잘 설명해 주는 변인은 자기조절이었다. 이러한 결과는 자기조절을 잘하고 자신의 능력에 대한 자신감이 있는 영어 교사일수록 혁신과 자기발전을 추구하고 높은 교직의식을 가질 가능성이 높으며 결과적으로 직무만족도가 높다는 것을 의미한다.

이상의 연구들은 영어 교사의 직무만족도를 보여준다는 점에서 의미가 있지만, 일반적인 직무만족도와 교과 관련 직무만족도를 구분하지 않고 있으며, 직무만족도 자체보다는 효능감과의 관계를 밝히는 데 초점을 두고 있다는 점에서 제한적이다. 이에 본 연구에서는 중등 영어 교사들을 대상으로 일반적인 직무만족도와 영어 교과 직무만족도를 조사하고 여기에 영향을 미치는 요인들을 살

피고자 한다.

3. 연구방법

3.1. 연구대상

본 연구의 참여자는 서울시 소재 일반계 중·고등학교에 근무하고 있는 정규 영어 교사 177명이다. 직무만족도는 학교 간 차이가 크기 때문에(이재덕, 허은정, 2008) 가급적 서울시 모든 지역의 영어 교사를 고루 포함하여 대표성을 확보하고자 노력하였다. 이를 위해 할당표집(quota sampling) 방식을 사용하였는데, 서울시 11개 교육청(강남, 강동송파, 강서, 남부, 동부, 동작관악, 북부, 서부, 성동광진, 성북, 중부) 별로 일반계 중·고등학교를 임의 선정하고, 각 교육청별로 최소 10명 이상의 영어 교사를 확보하고자 하였다. 자료 수집 결과, 각 교육청별 모집 인원은 최소 11명, 최대 23명, 평균 16명으로 나타났다.

표 1
참가자 배경정보

배경	구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	25	14.1
	여자	152	85.9
학교별	중학교	90	50.8
	고등학교	87	49.2
설립유형별	국·공립	135	76.3
	사립	42	23.7
직위별	보직교사	28	15.8
	평교사	149	84.2
교직경력별	5년 미만	29	16.4
	5~10년 미만	26	14.7
	10~15년 미만	24	13.6
	15~20년 미만	19	10.7
	20년 이상	79	44.6
결혼여부	기혼	131	74.0
	미혼	44	24.9
	무응답	2	1.1
담임여부	학급담임	110	62.1
	비담임	67	37.9
최종학력	학사	91	51.4
	석사 과정 중	9	5.1
	석사	75	42.4
	박사 과정 중	1	.6
	무응답	1	.6

표 1은 설문조사를 통해 파악한 참가자들의 배경정보를 나타낸 것이다. 참가자의 86%가 여성이었고 84%가 평교사였으며 76%가 국·공립학교에 근무하고

있었다. 중학교와 고등학교 근무자 비율은 거의 유사하였으며 교직경력은 20년 이상인 교사가 47%로 가장 많았고, 5년 미만이 16%로 그 뒤를 이었다. 참가자의 74%가 기혼이었고 62%는 학급담임을 맡고 있었다. 최종학력은 학사학위 소지자가 51%로 가장 많았고 석사학위 소지자가 42%로 그 뒤를 이었다.

3.2. 연구도구

본 연구는 설문조사 방법을 통해 이루어졌다. 설문지는 크게 세 가지 영역으로 구성되었다. 첫 번째 영역에서는 참가자의 배경정보(총 9문항)를 묻고, 두 번째 영역에서는 영어 교사의 직무 실태(총 11문항)를 조사하였다. 세 번째 영역에서는 직무만족도를 조사하였는데, 일반 직무만족도와 영어 교과 직무만족도를 구분하여 설문문항을 제작하였다. 두 가지 영역의 직무만족도 설문지 모두 KTO(대한교육연합회, 1982)를 기반으로 하되, 송은경(2002), 윤성렬(2004), 김대건(2010)의 설문 문항들을 참고하여 본 연구문제에 맞게 표 2와 같이 수정하였다. 먼저, 일반 직무만족도 설문지는 KTO의 7가지 요인 가운데 교과 직무만족도와 관련이 높은 전문성 신장 요인을 제외한 나머지 6가지 요인, 총 19개의 하위문항으로 구성하였다. 각 문항은 대체로 KTO의 문항을 그대로 사용하되, 영어 교과 직무만족도 문항과의 차별화를 위해 필요한 경우 일부 표현을 수정하였다(예: “영어수업 이외의 내가 맡은 업무에 만족한다.”). 문항은 모두 5점 척도 리커트 방식으로 제시되었고, 크론바흐 알파 계수는 .894로 높은 신뢰도를 보였다.

교과 직무만족도 설문지는 보상 요인을 제외한 나머지 6가지 요인, 총 25개의 하위문항으로 구성하였다. 보상 요인의 경우 봉급과 수당, 복리 및 후생제도, 인사 및 승진, 포상 등 교직 일반에 관한 질문으로 구성되어 있어 교과 직무만족도에서는 제외하였다. 교과 직무만족도 설문지의 각 문항은 일반 직무만족도 설문지 문항과의 중복을 피하고 차별화하는 데에 초점을 두고 개발하였다.² 예를 들어, 동료 교사와의 관계를 묻는 문항의 경우 일반 직무만족도 설문지에서는 “2. 나는 타 교과 동료교사와의 유대와 상호협력에 만족한다.”로 제시한 반면, 교과 직무만족도 설문지에서는 “1. 나는 동료 영어교사와의 유대와 상호협력에 만족한다.”와 같이 영어교육 상황으로 한정하여 제시하였다. 한편, 담당직무와 근무환경 요인의 경우 영어교육과 관련된 구체적인 정보를 묻는 문항들을 다수 추가하였다. 모든 문항은 5점 척도 리커트 방식으로 제시되었고, 크론파흐 알파 계수는 .867로 나타났다.

² 동일 응답자가 두 가지 설문에 모두 답하는 상황에서 일반 중등 교사로서의 만족도와 영어 교사로서의 만족도가 중첩될 가능성을 완전히 배제할 수는 없다. 그러나 문항에서 가급적 두 영역이 중복되지 않도록 제시하였고, 실제 연구 결과 두 영역 점수 간에 유의미한 차이가 나타난 것으로 보아 응답자들이 두 가지 유형의 직무만족도를 구분하여 응답한 것으로 볼 수 있다.

표 2

일반 직무만족도 및 교과 직무만족도 설문문항 구성

직무만족요인	일반 직무만족도	교과 직무만족도
인간관계	1. 교장·교감과의 관계 2. 동료 교사와의 관계 3. 학생과의 관계 4. 학부모와의 관계	1. 동료 영어교사와의 관계 2. 영어수업에서의 학생과의 관계 3. 영어교사로서의 학부모와의 관계
담당직무	5. 영어수업 이외의 업무 6. 업무량	근무 학교의 영어교육 만족도 4. 영어과 교육과정 5. 영어교과서 자신의 영어 수업 만족도 6. 수업자료 개발 능력 7. 수업준비 및 연구의 시간 8. 자신의 영어구사 능력 9. 자신의 수업전달 능력 10. 자신의 영어교수 방법 11. 수업 중 학생들 통제 능력 12. 수업의 효과 13. 영어평가 수행 영어 행사 운영 만족도 14. 영어행사 수행
근무환경	7. 근무조건 8. 교육 및 복지시설 9. 지역사회 환경	근무조건 15. 주당 수업시수 16. 영어교사 1인당 학생 수 17. 영어수업의 학년, 학급 배정 교육시설 및 자료 18. 영어수업 시설 19. 영어수업 관련 자료
전문성 신장	-	20. 영어연수 21. 학교의 영어교사 연수기회 제공 22. 자격증 및 학위취득 지원
보상	10. 봉급 11. 봉급 외의 수당 12. 복리 및 후생제도 13. 인사 및 승진, 승급 14. 포상	-
행정체제	15. 경영자의 업무형태 16. 의사결정 참여체제 17. 장학지도	23. 학교의 영어부서 재정지원
인정지위	18. 내적인정 19. 외적인정	24. 영어교사로서 내적인정 25. 영어교사로서 외적인정

3.3. 연구절차 및 분석

제작한 설문지를 서울특별시 11개 교육청 관할 하의 일반계 중·고등학교 정규 영어 교사에게 배부하였다. 미리 선정한 중·고등학교를 직접 방문하여 각 학교의 교감 혹은 영어 부장교사에게 설문지의 목적을 밝히고 설문지 배부에 대한 협조를 구하였다. 설문지는 학교 여건에 따라 즉석에서 혹은 재방문을 통해 회수하였다. 총 180부의 설문지가 회수되었는데, 이 가운데 비정규 영어 교사가 응답한 설문지 1부, 모든 문항에 동일 응답을 한 설문지 1부, 동일인이 중복 응

답한 설문지 1부를 제외한 총 177부의 설문지가 최종 연구 자료로 사용되었다.

회수한 설문지의 응답을 코딩한 후 SPSS(Statistical Package for the Social Science) 21 프로그램을 이용하여 기술 및 추론통계를 시행하였다. 참가자의 배경정보와 직무 실태 관련 문항에 대해서는 빈도분석과 기술통계분석을 시행하였다. 일반 직무만족도와 영어 교과 직무만족도 비교를 위해서는 대응표본 t검정을 실시하였고 배경변인별 직무만족도 차이를 조사하기 위해 비모수 검정(독립표본 Mann-Whitney U검정)을 시행하였다. 유의수준은 모두 $p < .05$ 로 설정하였다.

4. 연구 결과

4.1. 영어 교사 직무 실태

영어 교사들의 직무 실태를 조사하기 위하여, 직업 선택 동기, 영어 구사력, 직무환경, 영어수업에서의 어려움, 영어교육 정책에 대한 만족도를 물었다. 표 3은 응답 결과를 나타낸 것이다. 영어 교사직을 선택한 동기에 대해서, ‘학생들을 가르치는 것이 적성에 맞아서’라는 응답이 78명(44.1%)으로 가장 많았고, ‘전공을 살리기 위해서,’ ‘영어를 접하는 것이 좋아서’라는 응답이 그 뒤를 이었다. 경제적인 안정성, 시간적인 자율성, 사회적인 지위 때문에 영어 교사직을 선택했다는 응답은 소수에 그쳤다. 이러한 결과는 영어 교사직을 선택하는 데에 있어서 경제적인 안정성이나 시간적인 자율성, 사회적인 지위와 같은 외적 보상보다는 자신의 적성과 흥미 등의 내적 동기가 더 크게 작용하였음을 보여준다.

표 3
직업 선택 동기

	빈도	비율(%)
학생들을 가르치는 것이 적성에 맞아서	78	44.1
전공을 살리기 위해서	45	25.4
영어를 접하는 것이 좋아서	30	16.9
경제적인 안정성 때문에	6	3.4
시간적인 자율성 때문에	5	2.8
기타	3	1.7
사회적인 지위 때문에	1	0.6
무응답	9	5.1
합계	177	100

다음으로 본인의 영어 구사력을 각 기능별로 5점 척도로 나타내게 한 결과, 읽기 능력이 평균 4.43($SD = 0.63$)으로 가장 높았다. 그 다음으로는 듣기 능력이 4.05($SD = 0.77$), 쓰기 능력이 4.01($SD = 0.78$), 말하기 능력이 3.93($SD = 0.75$)으로 나타나, 듣기, 쓰기, 말하기 능력에 대해 대체로 고른 평가를 내리고 있음을 알

수 있다.

직무환경과 관련하여 담당 학년 수, 학급 수, 학급의 평균 학생 수, 주당 수업시수를 물었다. 현재의 직무환경과 이상적인 직무환경을 묻는 질문에 응답자들은 표 4와 같이 답했다.

표 4
영어 교사 직무환경: 학년 수, 학급 수, 학급당 평균 학생 수, 주당 수업시수

	현재		희망	
	M	SD	M	SD
담당 학년 수	1.45	.56	1.06	.26
담당 학급 수	5.96	1.86	5.02	1.34
학급의 평균 학생 수	31.41	5.31	21.49	4.93
주당 수업시수	17.68	1.75	15.60	1.55

학교에서 영어 교사가 담당하고 있는 학년 수는 평균 1.45개로 1개 이상의 학년을 담당하고 있었고 학급 수는 평균 5.96개, 학급의 학생 수는 평균 31.41명, 주당 수업시수는 평균 17.68시간이었다. 반면에 영어 교사가 이상적으로 생각하는 담당 학년 수는 평균 1.06개였고, 학급 수는 평균 5.02개, 학급당 학생 수는 평균 21.49명, 주당 수업시수는 평균 15.60시간으로, 1개 정도의 학급을 덜 가르치기를 희망하고 있었고, 학급당 학생 수는 대략 10명, 주당 수업시수는 2시간 가량 줄어들기를 바라고 있었다.

직무환경의 또 다른 측면으로 영어수준별 수업 여부와 영어전용교실 유무, 근무지의 영어교육열에 대해 물었다. 133명(75.1%)의 교사가 영어수준별 수업을 하고 있었고, 166명(93.8%)의 교사가 영어전용교실이 있다고 응답하였다. 근무지의 평균적인 영어교육열 정도에 관해 ‘보통이다’가 55명(31.1%)으로 가장 많았고, 그 다음으로는 ‘매우 높다’가 51명(28.8%), ‘높다’가 37명(20.9%), ‘낮다’가 26명(14.7%), ‘매우 낮다’가 8명(4.5%)의 순으로 나타났다.

다음으로 영어수업에서 가장 큰 어려움이 무엇인지 1순위부터 3순위까지 골라 배열하게 하였다. 표 5는 순위에 따라 가중치를 다르게 부여(1순위: 3배, 2순위: 2배, 3순위: 1배)하여 점수화한 결과를 제시한 것이다. 가령, ‘학급당 학생 수’를 1순위로 선택한 응답자가 14명, 2순위로 선택한 응답자가 17명, 3순위로 선택한 응답자가 22명이라고 했을 때, 1순위의 경우 3배의 점수를 부여하여 42점, 2순위의 경우 2배의 점수를 부여하여 34점, 3순위의 경우 1배의 점수를 부여하여 22점으로 나타내고 그 합을 총점으로 제시하였다. 그 결과 영어 수업에서 가장 큰 어려움을 야기하는 요소는 ‘학생 간 수준 격차’였고, 그 다음으로 과도한 학급당 학생 수, 과중한 학교 업무, 학생 동기 부여의 어려움인 것으로 나타났다.

현재 우리나라의 영어교육 정책에 만족하는지를 묻는 질문에, 응답자들은 대체로 보통 이하의 만족도를 보였다. ‘보통이다’가 73명(41.7%)으로 가장 많았고, ‘대체로 그렇지 않다’가 69명(39.4%), ‘전혀 그렇지 않다’가 24명(13.7%)으로 뒤

표 5
영어 수업에서 어려움을 야기하는 요인(세 가지 선택하여 순위 매기기)

	1순위	2순위	3순위	총점
과다한 학급당 학생 수	42	34	22	98
학생 간 수준 격차 문제	51	48	31	130
과중한 학교 업무	27	38	29	94
학생의 능력 부족	5	6	8	19
교사 본인의 능력 부족	5	3	16	24
교재 및 지도서 미비	1	4	6	11
피드백(교정)의 어려움	0	2	10	12
학생 동기 부여의 어려움	26	21	26	73
연수 부족	1	1	2	4
채점 기준의 모호성	0	1	1	2
채점 후 이의 제기	1	1	1	3
공동의 목표 부재	2	5	5	12
기타	5	1	3	9
빈도(결측값)	166(11)	165(12)	160(17)	

를 이었다. ‘대체로 그렇다’고 답한 응답자는 9명(5.1%)에 불과했고, ‘매우 그렇다’라고 답한 응답자는 한 명도 없었다.

4.2 일반 직무만족도와 교과 직무만족도

표 6은 응답자들이 중등 교사로서 느끼는 일반적인 직무만족도와 영어 교사로서 느끼는 교과 직무만족도를 나타낸 것이다.

표 6
일반 직무만족도와 영어 교과 직무만족도

요인	일반 직무만족도		교과 직무만족도		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
인간관계	3.61	.59	3.58	.58	-8.99	.370
담당직무	2.99	.84	3.35	.44	6.099	.000
근무환경	3.24	.69	2.90	.61	-7.190	.000
전문성 신장			2.96	.65		
보상	2.73	.65				
행정체계	3.06	.73	2.87	.87	-3.161	.002
인정지위	3.54	.70	3.65	.71	2.488	.014
전체	3.16	.51	3.25	.41	-3.227	.001

전체적인 일반 직무만족도는 평균 3.16점, 교과 직무만족도는 3.25점으로 교과 직무만족도가 약간 높았고 이러한 차이는 대응표본 *t*검정 결과 유의미한 것으로 나타났다. 그러나 점수를 보면 둘 다 보통 수준을 약간 상회하는 정도에 그치고 있다. 각 요인별로 직무만족도를 살펴보면, 일반 직무만족도에서는 인간관계 만족도가 3.61점으로 가장 높았고, 인정지위가 3.54로 그 뒤를 이었다. 반면, 보상 만족도는 2.73으로 가장 낮게 나타났다. 한편, 교과 직무만족도에서 가

장 높은 점수를 보인 것은 인정지위로 3.65점이었고, 인간관계 만족도 역시 3.58로 높게 나타났다. 하지만, 행정체계, 근무환경, 전문성 신장 부분의 만족도는 모두 보통 이하로 나타났다. 두 가지 직무만족도를 비교해 보았을 때, 인간관계를 제외한 모든 요인에서 유의미한 차이가 발견되었다. 담당직무와 인정지위에서는 교과 직무만족도가 더 높았고, 근무환경과 행정체계에서는 일반 직무만족도가 더 높았다. 이러한 차이는 응답자들이 중등 교사로서 느끼는 일반적인 직무만족도와 영어 교사로서 느끼는 교과 직무만족도가 있음을 보여 준다.

각 요인별로 좀 더 상세히 하위요인별 직무만족도를 살펴보면, 먼저 인간관계 요인의 각 하위문항에 대한 응답은 표 7과 같다. 응답자들은 일반 교사로서, 또 영어 교사로서 학생 및 동료 교사들과의 관계에 대해 3.77 이상의 비교적 높은 만족도를 나타냈다. 반면 교장·교감 및 학부모와의 관계에 대한 만족도는 3.36 이하로 상대적으로 낮았다. 일반 직무만족도와 교과 직무만족도의 인간관계 관련 항목들에 대한 대응표본 t검정을 시행한 결과, 일반 동료교사보다는 영어과 동료 교사와의 관계에 대한 만족도가 더 높았다. 하지만 학부모와의 관계에 있어서는 영어 교사로서의 만족감이 훨씬 더 낮은 것으로 나타났다.

표 7

요인별 직무만족도: 인간관계

	일반 직무만족도			교과 직무만족도		t	p
	M	SD		M	SD		
교장·교감과의 관계	3.36	.88					
동료 교사와의 관계	3.77	.63	동료 영어교사와의 관계	3.89	.76	-2.322	.021
학생과의 관계	3.97	.67	학생과의 관계	3.88	.76	1.675	.096
학부모와의 관계	3.34	.78	학부모와의 관계	2.97	.80	6.127	.000
전체	3.61	.59	전체	3.58	.58	-8.999	.370

표 8

요인별 직무만족도: 담당직무

	일반 직무만족도			교과 직무만족도	
	M	SD		M	SD
영어수업 이외의 업무	3.31	.92	학교의 영어교과과정 운영	3.23	.86
업무량	2.67	1.00	사용중인 영어교과서	3.09	.89
			자신의 수업자료 개발능력	3.75	.68
			수업준비 및 연구 시간	2.84	.90
			자신의 영어구사 능력	3.28	.87
			자신의 수업전달 능력	3.69	.77
			자신의 영어교수 방법	3.49	.74
			수업 중 학생 통제 능력	3.84	.75
			수업의 효과	3.56	.67
			영어평가 수행	3.06	.96
			영어행사 수행	2.99	.90
전체	2.99	.84	전체	3.35	.44

표 8은 담당직무에 대한 일반 직무만족도와 교과 직무만족도를 나타낸 것이다. 앞서 표 6에서 담당직무 요인 전체적으로 보았을 때 일반 직무만족도가 교과 직무만족도보다 유의미하게 낮았는데, 특히 업무량에 대한 만족도가 2.67로 매우 낮았다. 이는 응답자들이 정규수업 이외에 처리해야 할 과다한 업무량에 대해 불만족하고 있음을 보여준다. 한편, 영어교과 관련 직무에서 가장 높은 만족도를 보인 항목은 학생 통제 능력(3.84)이었고 수업자료 개발능력(3.75), 수업 전달 능력(3.69), 수업 효과(3.56)가 뒤를 이어, 대체로 자신들의 영어수업에 만족하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 수업준비 및 연구 시간에 대한 만족도는 2.84로 가장 낮은 수준을 보였다.

다음으로 근무환경에 관한 만족도를 살펴 보면, 표 9에서 볼 수 있듯이 일반 직무만족도가 교과 직무만족도보다 높았는데 그 가운데서도 출퇴근 시간, 당직, 휴가 등의 근무조건에 대한 만족도가 3.41로 가장 높았다. 영어교과와 관련된 근무환경에서는 항목별 편차가 컸다. 영어수업 학년/학급 배정 만족도는 3.31로 가장 높았고 영어수업관련 자료 만족도가 3.17로 그 뒤를 이었다. 반면, 영어 교사 1인당 학생 수에 대한 만족도는 2.07로 직무만족 전체 하위요인 중에서 가장 낮아, 영어 교사들의 직무만족도 주요 저해요인으로 분석된다.

표 9

요인별 직무만족도: 근무환경

	일반 직무만족도		교과 직무만족도	
	M	SD	M	SD
근무조건	3.41	.84	주당 수업시수	2.97 .98
교육 및 복지시설	3.20	.96	영어 교사 1인당 학생 수	2.07 .86
지역사회 환경	3.11	.89	영어수업 학년/학급 배정	3.31 .91
			영어수업 시설	2.99 .97
			영어수업 관련 자료	3.17 .88
전체	3.24	.69	전체	2.90 .61

표 10은 전문성 신장에 관한 만족도를 보여준다. 전문성 신장은 교과 직무만족도에서만 측정하였다. 영어 교사들은 대체로 전문성 신장 기회에 대해 보통에 약간 못 미치는 만족도를 나타냈는데 특히 교내의 영어 교사 연수 기회에 대한 만족도가 2.86으로 낮았다.

표 10

요인별 직무만족도: 전문성 신장

	교과 직무만족도	
	M	SD
상급기관의 영어 연수	3.07	.81
학교내 영어 교사 연수	2.86	.91
자격증 및 학위 취득 장려	2.95	.83
전체	2.96	.65

전문성 신장 요인과 반대로 보상체제는 일반 직무만족도의 일부로 측정하였는데, 2.73으로 모든 요인 가운데 가장 낮은 만족도를 보였다. 표 11에서 볼 수 있듯이 포상을 제외한 모든 항목에서 불만족하고 있는 것으로 나타났다.

표 11
요인별 직무만족도: 보상

일반 직무만족도		
	M	SD
급여	2.64	.85
급여 외 수당	2.54	.86
복리 및 후생 제도	2.71	.86
인사 및 승진, 승급	2.68	.85
포상	3.07	.90
전체	2.73	.65

표 12는 행정체계에 대한 만족도를 타나낸 것이다. 교사들은 교장의 업무형태나 의사결정 참여체계 등에 대해서는 보통을 약간 상회하는 수준의 만족도를 보인 반면 상급 기관의 장학지도에 대해서는 다소 불만족하고 있었다. 또한 학교의 영어부서에 대한 지원에 대해서도 약한 불만족을 나타냈다.

표 12
요인별 직무만족도: 행정체계

일반 직무만족도			교과 직무만족도		
	M	SD		M	SD
교장의 업무형태	3.31	.83	학교의 영어부서 재정지원	2.87	.87
의사결정 참여체계	3.11	.93			
상급기관의 장학지도	2.76	.92			
전체	3.06	.73	전체	2.87	.87

마지막으로 인정지위에 대한 직무만족도는 표 13과 같다. 응답자들은 스스로 만족과 보람을 느끼는 내적인정에서 중등 교사로서, 영어 교사로서 비슷한 수준의 높은 만족도(3.87과 3.82)를 보였다. 사회적 인정을 의미하는 외적인정 만족도의 경우 여전히 보통 수준을 상회하기는 했지만 내적인정 만족도보다는 낮았고, 그 가운데서도 특히 일반 교사로서 느끼는 만족도가 더 낮게 나타났다.

표 13
요인별 직무만족도: 인정지위

일반 직무만족도			교과 직무만족도		t	p	
	M	SD	M	SD			
내적인정	3.87	.73	내적인정	3.82	.81	.923	.357
외적인정	3.20	.91	외적인정	3.47	.83	-4.543	.000
전체	3.54	.70	전체	3.65	.71	2.488	.014

4.3. 배경요인별 직무만족도

응답자들의 배경변인, 즉 성별, 학교급, 설립유형, 직위, 교직경력, 결혼여부, 담임여부, 최종학력에 따라 직무만족도에 차이가 있는지 살펴보기 위하여 각 변인별로 비모수 검정(독립표본 Mann-Whitney U검정)을 실시하였다. 그 결과는 표 14와 같다. 배경변인 가운데 학교급(중학교, 고등학교), 교직경력, 담임유무, 최종학력은 직무만족도 전체 및 하위요인에 유의미한 차이를 가져오지 않았다. 성별은 교과 직무만족도의 근무환경 요인에서만 유의미한 차이를 보였다($p = .019$). 여교사들의 영어 교사로서의 근무환경 만족도가 2.94로, 남교사들의 만족도 2.69보다 높았다. 학교 설립유형은 일반 직무만족도 요인 가운데서 인정지위 만족도에 유의미한 차이를 가져오는 것으로 나타났다($p = .046$). 사립학교 교사의 만족도가 3.81로, 국·공립 교사의 만족도 3.60보다 높았다.

표 14
배경변인별 직무만족도 차이

	성별	학교급	유형	직위	경력	결혼	담임	학력
일반 직무 만족도				보직>평				
			사립>국공립			미혼>기혼		
교과 직무 만족도	여>남			보직>평				
				보직>평		미혼>기혼		

한편, 교사들의 직위는 직무만족도의 다양한 요인에 유의미한 차이를 가져왔다. 우선 일반 직무만족도 전체($p = .023$)와 인간관계($p = .008$)에서 유의미한 차이가 발견되었는데, 두 가지 영역 모두 보직교사(3.34, 3.88)가 평교사(3.13, 3.56)보다 더 높은 만족도를 보였다. 보직교사들은 또한 교과 직무만족도의 전문성 신장($p = .016$)과 행정체계($p = .008$)에서도 평교사들보다 유의미하게 높은 점수를 나타냈다(보직교사: 3.23, 3.21, 평교사: 2.92, 2.80)

마지막으로 결혼 유무는 인정지위에 영향을 미쳤다. 일반 직무만족도의 인정지위($p = .008$)와 교과 직무만족도의 인정지위($p = .015$) 모두에서 유의미한 차이가 발견되었는데, 두 영역 모두 미혼 교사의 만족도가 3.77, 3.86으로 기혼 교사의 만족도 3.46, 3.57보다 높았다.

5. 논의 및 결론

본 연구는 중등 영어 교사의 직무 실태 및 직무만족도를 조사하여 만족 요인과 불만족 요인을 살펴보고, 중등 영어 교사의 직무여건 및 영어교육의 질적 향상을 위한 개선 방안을 모색하고자 하였다. 177명의 서울 지역 중등 영어 교사를 대상으로 설문조사를 시행하여 분석한 결과 다음과 같은 점들을 발견할 수 있었다.

먼저 영어 교사들의 직무 실태와 관련하여, 직업 선택 동기, 영어 구사력, 직무환경, 영어수업에서의 어려움, 영어교육 정책에 대해 물었다. 응답자들은 직업이 갖는 경제적 안정성이나 시간적인 자율성 같은 외재적 동기보다는 적성과 전공, 영어에 대한 흥미 등 내재적 동기를 바탕으로 영어 교사직을 선택한 것으로 나타났다. 자신들의 영어구사력에 대해서는, 영어의 4가지 기능 중 ‘읽기’ 능력을 가장 높게 평가하였고, 그 다음으로 듣기, 쓰기, 말하기 순이었다. 비록 말하기 능력이 가장 낮게 평가되기는 했지만 5점 만점에 3.93으로 비교적 높은 편이었고 듣기, 쓰기 점수와 큰 편차를 보이지 않았다는 점은 고무적이다. 그러나 우수한 영어 교사의 자질을 조사한 황해진, 김현주(2009)의 연구에서 중학생들은 말하기 능력을 1위로, 고등학생들은 읽기 능력에 이어 2위로 응답한 점을 감안할 때, 영어 교사들은 자신들의 영어 말하기 능력을 향상시키기 위해 보다 많은 노력을 경주할 필요가 있다. 한편, 영어 교사들은 평균 1.45개의 학년, 5.96개의 학급을 대상으로 주당 17.68시간의 수업을 시행하고 있었는데, 1개 학년, 5개 학급, 15~16시간 수업을 희망하고 있었다. 또한 영어수업에서의 가장 큰 어려움으로 학생들 간 수준 격차, 과다한 학급당 학생 수, 과중한 학교 업무를 꼽았는데, 이들 모두 직무환경과 관련된 교사 외적인 요인이라는 점에 주목할 필요가 있다. 이러한 결과는 영어 교사들이 수업에서 겪는 어려움을 해소하여 영어교육의 질을 제고하기 위해서는 직무환경의 개선이 우선되어야 함을 시사한다. 또한, 우리나라의 영어교육정책 만족도에 대하여 응답자의 50% 이상이 부정적인 평가를 내린 점을 감안하면, 영어교육정책 수립 및 시행 과정에서 영어 교사들의 참여와 이해를 높일 필요가 있다.

다음으로 이러한 직무 여건에서 영어 교사들이 느끼는 직무만족도를 일반 직무만족도와 교과 직무만족도로 구분하여 조사하였다. 그 결과, 영어 교사로서 느끼는 교과 직무만족도가 중등 교사로서 느끼는 일반 직무만족도보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 그동안 일반적인 직무만족도만을 조사한 연구들의 한계 및 교과별 직무만족도 연구의 필요성을 다시 한번 확인해 준다. 하지만 간과하지 말아야 할 점은 영어교과 직무만족도의 상대적 우위에도 불구하고 두 가지 직무만족도의 점수(3.25, 3.16) 모두 보통 수준을 약간 상회한 정도에 그치고 있다는 점이다. 즉, 응답자들은 중등 교사로서, 영어 교사로서 자신들의 직무에 대해 크게 만족하지도, 불만족하지도 않고 있는 것이다.

구체적으로 어떤 요인에 응답자들이 만족, 혹은 불만족하는지 알아 보기 위

하여 직무만족도 하위 요인별로 살펴본 결과, 일반 직무만족도, 교과 직무만족도 모두에서 인간관계, 인정지위 만족도가 가장 높았다. 즉, 응답자들은 교사로서 맺고 있는 인간관계 및 교사에 대한 사회적, 개인적 인정에 대해 대체로 만족하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 보상 만족도는 7가지 하위 요인 가운데 가장 낮은 만족도를 나타내 교직 불만족의 주요 요인임을 알 수 있다. 이러한 결과는 미술 교사를 대상으로 한 민성혜(2010)의 연구 및 음악 교사를 대상으로 한 송은경(2002)의 연구 결과와도 일치한다.

하위요인별로 일반 직무만족도와 교과 직무만족도를 비교한 결과, 인간관계 요인을 제외한 모든 요인에서 유의미한 차이가 발견되었다. 인간관계 요인에서 특히 주목할 점은 응답자들이 학생들과의 관계에 대해 매우 높은 만족감을 느끼고 있다는 점이다. 학생관계 만족도는 일반 직무만족도에서는 1위, 교과 직무만족도에서는 2위를 차지할 만큼 높은 만족도를 나타냈다. 이러한 결과는, 90% 이상의 교사들이 교사에 대한 폭력이 심각하다고 생각하고 있고, 교사를 향한 욕설이나 언어협박, 수업거부, 신체적 폭행, 따돌림 및 집단 무시 등의 폭력피해가 있다고 밝힌 장준오, 유홍준, 이완수(2012)의 연구 결과를 감안했을 때 다소 의외의 결과이다. 한편, 동료 교사와의 관계에 대한 만족도 역시 상당히 높았는데, 특히 동료 영어 교사에 대해 느끼는 만족감이 더 큰 것으로 나타났다. 이는 업무적으로 동료 영어 교사와 상호작용할 일이 많은 점과 무관하지 않아 보인다. 본 연구에서 영어 교사들이 학생 및 동료 교사들과의 인간관계에 대해 높은 만족도를 보이고 있다는 점은 매우 고무적이며, 교사 교육에 있어서 시사하는 바가 크다. 학생 및 동료 교사들과 의미있는 관계를 맺는 것은 직무만족도의 핵심 요체인 바, 교사 교육에 있어서도 영어교육 이론과 교수방법에 대한 훈련에서 탈피하여 학교 내에서 학생들 및 동료 교사들과 우호적이고 협력적인 관계를 수립할 수 있도록 지도할 필요가 있다. 또한 본 연구에서 응답자들은 영어 교사로서 학부모와의 관계에 대해서 낮은 만족도를 보였는데 이는 영어 교사들이 영어 교과와 관련하여 학부모와 상호작용하는 데에 있어서 어려움을 겪고 있음을 시사하므로 교사 교육에서 다룰 필요가 있다.

담당직무 요인에서는 영어수업 관련 업무에 대한 만족도가 영어과 이외 업무에 대한 만족도보다 유의미하게 높았다. 다만 영어수업 준비 및 연구 시간에 대한 만족도는 다소 낮게 나타났는데, 이러한 결과는 일반 담당직무 요인에서 가장 낮은 만족도를 나타낸 업무량과 관련이 있어 보인다. 수업 이외의 행정상 처리해야 할 업무량이 많다 보니 수업을 준비하고 연구하는 데에 충분한 시간을 할애하지 못하는 것으로 보인다. 백형호(2005)의 연구에서도 영어 교사가 과다한 업무 및 높은 수업시수로 인해 충분히 준비하지 못한 채 수업에 임하는 것으로 보고되었는데, 이러한 상황이 여전히 지속되고 있는 것으로 보인다.

응답자들은 또한 영어과의 근무환경에 대해서도 불만족을 표시하였는데, 특히 '영어 교사 1인당 학생수' 항목은 전체 항목 중에서 가장 낮은 만족도를 나타냈다. 이는 앞서 직무실태 조사에서 현재 1인당 지도 학생 수가 희망하는 지

도 학생 수보다 10명 정도 많았던 결과와 일치한다. 이러한 결과는 학생 중심 교육을 지향하는 현재의 교육 방향에 비추어 보았을 때 개선이 시급하다. 많은 학생 수는 학생 중심의 맞춤형 영어수업을 하는 데에 걸림돌이 되며 이는 곧 영어 교사들의 직무만족도에 부정적인 영향을 끼치는 악순환으로 이어질 수 있다. 한편, 응답자들은 전문성 신장과 보상체제에 대해 대체로 불만족하고 있었는데, 특히 보상에 있어서는 ‘포상’을 제외한 모든 항목에서 낮은 만족도를 보여 교사들의 급여 및 수당, 인사 및 승진, 후생 복리제도의 지속적인 개선이 필요함을 보여준다.

반대로 인정지위 만족도는 인간관계 요인과 더불어 가장 높은 만족도를 보였는데 특히 내적인정 만족도가 매우 높았다. 즉, 응답자들은 교사로서, 영어 교사로서 자신의 직업에 대해 높은 만족감을 느끼고 있었다. 이는 앞서 직무실태 조사에서 대다수의 응답자들이 적성과 흥미 등 내적 동기에 의해 영어 교사직을 선택했다고 답한 점과 관련이 있어 보인다. 이러한 결과는 교직 선택 동기의 중요성을 다시 한번 일깨워 준다. 본 연구에서 보상체제에 대한 만족도가 가장 낮았던 점을 고려하면, 외적 동기에 기반하여 교직을 선택한 교사의 직무만족도는 낮을 수밖에 없을 것이다. 반면, 자신의 적성과 흥미에 따라 교직을 선택한 교사라면, 비록 만족할 만한 수준의 물질적 보상이 주어지지 않는다 할지라도 높은 직무만족도를 가질 수 있다. 본 연구의 응답자들은 교사로서 사회적으로 받는 인정에 대해서도 보통 이상의 만족도를 보였는데, 이는 교사라는 직업이 우리 사회에서 여전히 우호적인 지위를 누리고 있음을 보여준다. 특히 일반 중등 교사로서보다 영어 교사로서 받는 사회적 인정이 더 만족스럽다는 결과는 주요 교과 가운데 하나로서 영어가 누리는 특수성과 관련이 있어 보인다.

마지막으로 이러한 직무만족도가 응답자들의 배경변인에 따라 차이가 있는지 조사한 결과, 성별, 학교유형, 직위, 결혼 유무가 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여교사들이 남교사들보다 영어과 근무환경에 대해 더 만족하는 것으로 나타났고, 사립학교 교사들이 국·공립 교사들보다 중등교사로서의 인정지위에 더 높은 만족감을 나타냈다. 보직교사들은 일반 직무만족도 전반은 물론 인간관계, 교과 직무만족도의 전문성 신장과 행정체제에서 평교사보다 높은 만족도를 보였다. 또한 미혼교사들이 기혼교사보다 인정지위에 대해 높은 만족감을 느끼는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대체로 일반 교사들을 대상으로 한 이재덕, 허은정(2008)의 연구 결과와 일치하지만, 교과 직무만족도가 일반 직무만족도보다 높고, 담임 유무나 교직 경력이 직무만족도에 영향을 미치지 않았다는 점에서는 기존 연구와 차이가 있다.

교사의 직무만족도는 비단 교사 개인의 복리 증진의 문제가 아니라 교육의 질과 밀접히 관련되어 있다. 자신의 직업에 불만족하는 교사가 학생에 대한 깊은 관심과 애정을 가질 리 없고, 더 좋은 수업을 하기 위해 최선의 노력을 기울일 리 만무하다. 본 연구 결과에서 고무적인 점은 일반 직무만족도보다 교과

직무만족도가 높았고, 특히 학생, 동료 영어 교사들과의 인간관계 및 인정지위에 대해서는 매우 높은 만족도를 보이고 있다는 점이다. 그러나 전반적으로 보통 수준에 그치고 있는 직무만족도를 높이고 일부 현저하게 낮은 만족도를 보인 요인들을 개선하기 위한 노력이 필요하다. 우선, 가장 낮은 만족도를 보인 영어 교사 1인당 학생 수를 적정 수준으로 줄일 필요가 있다. 최근 학령 인구의 감소와 더불어 교사 선발 인원이 급감하고 있다. 긍정적인 측면에서 보면, 학령 인구의 감소는 학생 개개인에 대해 보다 심도있고 최적화된 교육이 가능해지고 필요해졌음을 의미한다. 그러나 기존의 교사 1인당 학생 수 기준을 고수한다면 이러한 학생 중심의 맞춤형 교육은 요원한 일이다. 차체에 교사 1인당 적정 학생 수를 재조정하고 이에 맞추어 교사 수급 인원을 산정할 필요가 있다. 교원의 보상체제는 지속적으로 개선되어 왔으나 봉급, 수당, 승진 및 인사, 후생 복지 등의 측면에서 여전히 보완이 필요하다. 무엇보다도 수업 이외의 과중한 업무량의 축소가 필요하다. 이지혜, 이인희(2010)의 연구에 따르면, 교사의 업무부담이 줄어들면 직무만족도가 높아지고, 직무만족도가 높아지면 정서적 몰입을 잘하게 되며, 정서적 몰입은 교사의 전문성에 영향을 끼쳐 결국엔 학교교육 성과로 이어진다. 교육당국에서는 교육업무 전담팀, 교육행정인력 배치 등의 시도를 하고 있지만 이를 좀 더 학교 현실에 맞게 보완, 개선해 나갈 필요가 있다. 또한 영어부서에 대한 행정적, 재정적 지원이 확대되어야 하고 전문성 신장을 위한 교내연수 프로그램이 활성화되어야 할 것이다.

본 연구는 기존의 일반 교사 직무만족도 연구에서 한발 더 나아가 영어 교사들의 교과 관련 직무만족도를 조사하였다는 점에서 의의가 있다. 그러나 그 대상이 서울지역 일반계 중등학교 정규 영어 교사로 국한되어 있어 향후 연구 대상을 전국의 다양한 계열의 영어 교사로 확대할 필요가 있다. 또한 종적 연구를 통해 영어 교사들의 직무만족도 변화 양상을 살피는 것은 직무만족도와 관련된 요인들의 영향을 좀 더 면밀하게 규명하는 데에 기여할 것이다.

참고문헌

- 권보영. (2013). 영어교사의 교직 선택 동기 및 효능감 수준 분석: 국어 및 수학 교사와의 비교를 중심으로. *홀리스틱교육연구*, 17(1), 1-24.
- 권영희. (2009). *초등학교 영어교과전담교사의 자기효능감과 직무만족간의 관계*. 석사학위논문, 부산대학교, 부산.
- 김나라, 정철영. (2002). 고등학교 교사의 직무만족과 학교장의 리더십과의 관계 분석. *직업교육연구*, 21(1), 157-168.
- 김남순. (2006). 영어교사를 위한 In-service Training Program의 연구현황과 교사교육의 개선방안. *한국영어교육학회 제5차 SIG 프로시딩 자료집*, 33-37.
- 김대건. (2010). *우리나라 중등학교 교사의 직무만족도 요인별 비교연구*. 석사학

- 위논문, 영남대학교, 경산.
- 노수인. (2009). *원어민 영어 보조교사의 직무환경 및 직무만족도에 관한 연구*. 석사학위논문, 창원대학교, 창원.
- 노종희. (2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. *교육행정학연구*, 19(2), 163-182.
- 대한교육연합회. (1982). *교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구*. 서울: 대한교육연합회.
- 민성혜. (2010). *예술계 고등학교 미술교사 직무만족도 조사연구*. 석사학위논문, 이화여자대학교, 서울.
- 민찬규, 박성근. (2013). 영어과 교사교육의 회고와 전망. *영어교육*, 68(2), 153-177.
- 박균열. (2009). 학교장의 변혁적 지도성과 학교풍토 및 교사 직무만족 간의 인과관계 분석. *교육행정학연구*, 27(3), 205-228.
- 백형호. (2005). 영어교사의 교직생활과 문화. *교육종합연구*, 3(1), 55-77.
- 송은경. (2002). *중고등학교 음악교사의 직무만족도에 관한 조사연구*. 석사학위논문, 이화여자대학교, 서울.
- 염경숙, 이화경. (2013). 영어정책구현자로서의 교사: 국제어 인식 및 교과활용에 대한 연구. *영어어문교육*, 19(2), 243-268.
- 윤상돈. (2014). 영어어문교육 학술지에 게재된 교사 관련 연구에 대한 고찰. *영어어문교육*, 20(1), 449-473.
- 윤성렬. (2004). *중등체육 교사의 직무만족에 관한 연구*. 석사학위논문, 한국교원대학교, 청원.
- 이미경. (2007). *원어민 영어보조교사의 직무만족도와 직무환경에 관한 연구*. 석사학위논문, 경상대학교, 진주.
- 이재덕, 허은정. (2008). 위계적 선형모형을 활용한 교사의 직무만족도 영향요인 분석. *한국교원교육학회*, 25(3), 51-71.
- 이종복, 원은석. (2010). 교직스트레스와 교직만족도 분석을 통한 효과적인 원어 민강사 관리 방법 제안. *현대영어영문학*, 54(1), 193-217.
- 이지혜, 이인희. (2010). 교사의 업무부담, 직무만족, 조직몰입, 교사 전문성과 학교교육 성과의 구조적 관계 분석. *한국교원교육연구*, 27(2), 25-52.
- 장준오, 유홍준, 이완수. (2012). *교실 내 폭력의 현황과 대책: 교사의 폭력피해를 중심으로*. 서울: 한국형사정책연구원.
- 장지현. (2014). *한국인 영어교사의 교사효능감 및 교사효능감 변인 연구*. 석사학위논문, 한국외국어대학교, 서울.
- 정병연, 정희욱. (2008). 교사 직무만족에 대한 교장 수업지도성, 학교풍토, 학교 의사결정의 인과 구조. *교육과학연구*, 39(2), 1-19.
- 제갈돈, 이환범, 송건섭. (2000). 교사의 직무만족도에 대한 변혁적 리더십의 영향. *한국정책과학학회보*, 4(2), 155-176.

- 조대연, 가신현, 유주영, 김종윤. (2015). 교사의 직무만족에 대한 영향 요인 탐색: 서울시 중등교사를 중심으로. *한국교육*, 42(1), 51-80.
- 정우진. (2009). 교사직무만족에 영향을 미치는 변인들의 인과관계 분석: 변혁적 지도성, 협동문화, 임파워먼트를 중심으로 구조방정식 모델을 사용하여. *한국교육연구*, 26(3), 289-310.
- 황영준. (2012). 중학교 교사의 개인배경, 자기효능감, 조직지원이 직무만족도에 미치는 영향. *한국교육문제연구*, 30(2), 1-21.
- 황해진, 김현주. (2009). 우수한 영어교사에 대한 교사와 학생간 인식 비교 연구. *새한영어영문학*, 51(2), 287-307.
- Bentley, R., & Rempel, A. (1968). *Purdue teacher opinionaire*. West Lafayette, IN: Purdue Research Foundation.
- Evans, L. (1997). Addressing problems of conceptualization and construct validity in researching teachers' job satisfaction. *Educational Research*, 39(3), 319-331.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group and Organization Management*, 37, 275-307.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis, MN: University of Minnesota.

적용가능 수준(Applicable levels): 대학(Tertiary)

박에스더
 중앙대학교 사범대학 영어교육과
 156-756 서울특별시 동작구 흑석동 84
 Phone: 02-820-5400
 Email: lovablechild@hanmail.net

이진화
 중앙대학교 사범대학 영어교육과
 156-756 서울특별시 동작구 흑석동 84
 Phone: 02-820-5400
 Email: jinhlee@cau.ac.kr

Received on March 1, 2017

Reviewed on April 15, 2017

Revised version received on May 15, 2017