Journal of the Korea Convergence Society
Vol. 8. No. 6, pp. 171-180, 2017 https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.6.171

# 중등교사의 개인 특성과 환경 특성이 교사효능감과 직무만족도에 미치는 영향

이성주, 강대용, 김경희*
동신대학교

# The Effects of Individual and Environmental Characteristics of Secondary-school Teachers on Teacher Efficacy and Job Satisfaction

Lee1-Seong Ju, Kang-Dae Yong, Kim-Kyung Hee*
Dongshin University

**요 약** 본 연구는 중등학생의 융합교육 실행자인 중등교사의 개인특성, 환경특성이 교사효능감과 직무만족도에 미치는 영향을 검증하고자 수행되었다. 이를 위해 광주・전남 지역의 55개 중등학교 남녀 교사 696명을 대상으로 교사효능감과 직무만족도 검사 실시 후, 그 결과를 분석하였다. 본 연구에서 교사효능감은 소명감, 교수학습, 동료관계, 학교조직의 4가지 요인으로, 직무만족도는 직무관계, 보상체계, 근무환경의 3가지 요인으로 구성되었다. 다변량 분석결과, 교사의 개인적 특성과 근무환경에 따라 교사효능감과 직무만족도에 의의 있는 차이가 있었다. 따라서 교사효능감과 직무만족도는 교사의 개인특성, 환경특성 등에 의해 형성되는 복합적인 요인으로 볼 수 있다. 중등교사의 교사효능감과 직무만족도 제고를 위해서는 개인특성과 환경특성을 모두 반영한 교사교육과 연수 프로그램 개발 등의 방안 마련이 필요할 것으로 보인다.

• 주제어 : 중등교사, 교사효능감, 직무만족도, 개인특성, 환경특성

**Abstract** This study was executed to verify the effects of individual and environmental characteristics of secondary-school teachers on teacher efficacy and job satisfaction. To do so, a survey of teacher efficacy and job satisfaction was conducted to 696 man and woman teachers from 55 secondary schools in Gwangju and Jeonnam province, and then the results of the survey were analyzed. In this study, teacher efficacy was composed as four factors: sense of calling, teaching-learning, colleague relation and school organization. And job satisfaction was categorized as three factors: job relation, compensation system and working environment. The Multivariate analysis results showed a significant difference in teacher efficacy and job satisfaction according to teachers' individual characteristics and working environment. Conclusively, teacher efficacy and job satisfaction are complicated factors formed by teachers' individual and environmental characteristics. To improve secondary-school teachers' teacher efficacy and job satisfaction, it is necessary to develop training and education programs reflecting individual and environmental characteristics.

• Key Words : secondary-school teacher, teacher efficacy, job satisfaction, individual characteristic, environmental characteristic

*Corresponding Author : 김경희(smkh22@hanmail.net)
Received May 4, 2017 Revised May 31, 2017
Accepted June 20, 2017 Published June 28, 2017

## 1. 연구의 필요성 및 목적

중등학교에서 융합교육이 실제적으로 적용되기 위해서는 하향식이나 형식적인 참여가 아닌 교사들의 주도적인 융합교육 이해와 역할 수행이 필요하다[1]. 교사의 역할 수행에 영향을 미치는 여러 가지 내적인 신념이나 태도 중에서 교사효능감은 중요한 영향을 미치는 요인으로 많은 관심을 받아왔다. 교사들의 효능감은 교사로서 그들의 역할을 충족하기 위해 요구되는 일련의 행위를 성공적으로 실행할 능력에 대한 주관적 판단으로 교수적 실행, 열정, 헌신, 그리고 교사의 행동에 영향을 미친다[2,3,4]. 교사의 교사효능감과 함께 교육활동에 영향을 미치는 요인에는 직무만족도가 있다. 직무만족은 교사들에게 특히 중요한데, 감정적 전염을 통해 교사의 상태가 학생으로 가기 때문이다[5]. 교사의 직무만족도는 다양한 직무활동의 참여 수준에 영향을 미치며, 교사 개인이나 학교의 교육목표를 넘어 궁극적으로는 사회나 국가차원의 교육목표 달성에 영향을 미칠 수 있다[6,7].

교사의 교사효능감과 직무만족도는 교사의 수업활동이나 학생의 학습동기 및 학업 성취도, 그리고 전반적인 교육활동의 과정과 성과에 영향을 미치는 중요한 요인이다. 그러나 교사효능감과 직무만족도에 영향을 미치는 개인적 요인과 환경적 요인, 교사효능감과 직무만족의 관계를 모두 살펴본 연구는 거의 없으며, 중등교사를 연구대상으로 한 연구는 찾아보기 어렵다. 이현주 등(2011)이 중등교사를 대상으로 하여 배경변인과 사회심리적 변인이 교사효능감에 미치는 영향을 분석하였으나, 교사효능감만을 한정적으로 살펴보고 있으며, 전체 교사의 측면에서 분석과 논의를 전개하고 있다[8]. 박영신, 김의철, 박은실(2009)이 초등학생을 대상으로 교사효능감과 직무만족도에 대한 연구를 실행하였는데, 후속 연구에서는 중등 교사를 통해서도 이를 검증할 필요가 있음을 제안하였다[9].

본 연구는 중등 교사가 지닌 개인적·환경적 요인이 교사효능감과 직무만족도에 미치는 영향을 다각적으로 살펴봄으로써 보다 효과적・효율적인 교사효능감과 직무만족도 제고 방안 마련을 살펴보고자 실행되었다. 그러나 본 연구의 표집 대상이 광주・전남지역 중·고 교사로 국한되어, 그 적용범위에 제한점이 될 수 있다.

이 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

1. 중등교사의 개인특성별로 교사효능감과 직무만족에 차이가 있는가?
2. 중등교사의 환경특성별로 교사효능감과 직무만족도에 차이가 있는가?

## 2. 이론적 배경

### 2.1 교사효능감

교사효능감은 일반적으로 가치 있는 학생들의 성과 즉 학습에 영향을 미칠 수 있는 능력에 대한 교사들 자신의 신념 또는 기대를 말한다[4,6,10,11,12]. 교사효능감은 교수관련 행동들에 대한 교사들의 정서적, 인지적, 행동적 측면과 연관되는 것으로, 교사의 수업방식, 직무관련 스트레스, 과업 몰입도 및 과업의 지속성, 학생에 대한 반응 등과 관련된다[3,13]. 이처럼 교사효능감은 교수학습에서 매우 영향력이 있는 변인으로, 교사효능감의 효과에 대한 대부분의 연구들은 교사효능감이 높은 교사들이 낮은 교사들보다 교사의 수업활동이나 학생의 학습동기 및 학업 성취도에 긍정적인 영향을 미친다고 보고한다[9,14,15,16].

본 연구에서는 Ashton과 Webb(1986), Gibson와 Dembo(1984), Friedman와 Kass(2002)에 근거하여 교사효능감의 개인차원과 집단차원을 모두 포함하여 살펴보았다[16,17,18]. 개인차원의 효능감에는 소명감과 교수학습 관련 효능감, 조직차원의 효능감에는 동료관계와 학교조직 관련 효능감으로 구분하였다. 그리고 교사효능감 검사 실시 후, 문항들에 대한 요인분석을 통해 교사효능감 요인을 정리하였다. 세부내용은 <Table 1>과 같다.

### 2.2 직무만족도

직무만족은 자신의 직무나 경험에 대한 인식 또는 평가의 결과로 얻어지는 긍정적인 정서 상태인데, 개인의 욕구나 기대, 가치관, 신념 등의 주관적 인식 정도에 따라서 다르다[6,19]. 높은 수준의 직무만족을 지닌 교사들은 협력관계와 직무수행 향상으로 긍정적인 학교 풍토를 형성하지만, 직무에 만족하지 못하는 교사들은 형식적이고 수동적으로 직무를 수행한다[19,20,21]. 교사의 직무만족도 측정 결과는 교사의 직무만족을 구성하는 하위 요인에 따라 다르게 나타날 수 있다[22]. 선행연구에 나타난 교사 직무만족도의 요인을 살펴보면, 근로 부담, 재교육, 인간관계, 복지, 임용 및 승진[23,24], 직무자체, 인정지위, 인간관계, 보수, 전문성 신장, 행정 체제, 근무 환경, 업무량,

<Table 1> Teacher efficacy factor

| Categorization | Individual Level | | Organization Level | |
|---|---|---|---|---|
| | Calling | Teaching& learning | Colleague relation | School organization |
| Content | -belief<br>-self-esteem<br>-vocation<br>-fairness | -preparation for a class<br>-self-improvement<br>-lesson application<br>-teaching method<br>-imformation exchange | -maintenance of relation<br>-event participation<br>-form atmosphere | -harmoney, cooperation<br>-decision-making process<br>-mutual improvment<br>-school parent relation |

<Table 2> Job satisfaction factor

| Categorization | Job relation | Compensation system | Job environment |
|---|---|---|---|
| Content | -head teacher relation<br>-colleague relation<br>-student-facult relations<br>-school parent relation<br>-view of teaching<br>-job satisfaction<br>-job performance | -job concern<br>-pay and benefit<br>-reward and prize<br>-get a license<br>-social position | -welfare facilities<br>-job environment<br>-teaching & learning environment<br>-separation of function |

동료 관계, 감독, 직무 자체, 근무 환경, 보수·승진[25,26] 등이 있다.

본 연구에서는 선행연구[23,24,25]에 근거하여 직무만족도의 요인을 크게 직무관계, 보상체계, 근무환경의 3가지로 분류하였다. 그리고 직무만족도 검사 실시 후, 문항들에 대한 요인분석을 통해 직무만족도 요인을 정리하였다. 세부적인 내용은 <Table 2>와 같다.

# 3. 연구방법 및 절차

## 3.1 연구대상

본 연구는 광주・전남 지역의 55개교 남녀 교사 696명(남 272명, 여 424명)을 대상으로 하여 실시하였다 <Table 3>.

<Table 3> Composition of research subjects

| | Working Class | | Area | | Position | | Career(year) | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Middle | High | City | Farm | Gen. | App. | 1~10 | 11~20 | 21~ | |
| M | 163 | 109 | 68 | 204 | 143 | 129 | 54 | 28 | 190 | 272 |
| F | 276 | 148 | 133 | 291 | 301 | 123 | 135 | 57 | 232 | 424 |
| Total | 439 | 257 | 201 | 495 | 444 | 252 | 189 | 85 | 422 | 696 |

## 3.2 연구도구

교사효능감 검사는 Ashton & Webb(1986), Gibson와 Dembo(1984), Friedman와 Kass(2002) 등에 기반하여, 요인별로 3-6 문항씩 총 16문항으로 구성하였다[16,17,18].

직무만족도 검사는 박현정(2000) 등에 기반하여, 요인별로 4-7 문항씩 총 16문항으로 구성하였다[25]. 각 문항에 대해서는 Likert식 5단계 척도에 따라 '매우 그렇다, 그렇다, 보통이다, 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다'순으로 5, 4, 3, 2, 1점을 부여 하였다. 문항 구성 후 파일럿 테스트를 거쳐 어휘와 문장을 수정하였다. 검사의 내적 일치도를 알아보기 위해 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 산출한 결과 교사효능감 검사는 .909, 직무만족도 검사는 .892이었다. 검사도구의 문항에 대한 요인분석 결과, 추출된 요인과 세부요인은 <Table 4>와 같다.

## 3.3 연구절차

선행연구와 문헌 분석에 기반하여 검사도구의 영역과 세부영역을 결정한 후, 개개의 문항을 수정・보완하였다. 전문가로부터 개발문항의 문법과 내용을 검수한 후 파일럿 테스트를 실시하였다. 파일럿 테스트 결과를 반영하여 문항을 수정한 후 광주·전남지역 중·고에 1,200부의 검사지를 배포하였다. 검사지는 총 727부가 수거되었으며, 이 중 응답에 일관성이 없거나 불성실한 검사지 31부를 제외한 696부를 연구자료로 사용하였다. 검사 실시 전 연구대상자들에게 연구에 대한 이해를 위한 오리엔테이션과 참여 동의를 구한 후 검사를 실시하였다.

<Table 4> Contents of research instruments

| Categorization | Factor | Sub-factor |
|---|---|---|
| Teacher efficacy | Calling | belief, self-esteem, vocation, fairness |
| | Teaching & learning | class preparation, self-improvement, lesson application, teaching method, information exchange |
| | Colleague relation | maintenance of relation, event participation, form atmosphere |
| | School organization | harmoney, cooperation, decision-making process, mutual improvement, school parent relation |
| Job satisfaction | Job relation | head teacher relation, colleague relation, student-facult relations, school parent relation, view of teaching, job satisfaction, job performance |
| | Compensation system | job concern, pay and benefit, reward and prize, get a license, social position |
| | Job environment | welfare facilities, job environment, teaching & learning environment, separation of function |

### 3.4 자료분석

본 실험에서 수집된 자료는 통계 프로그램 SPSS 21.0을 이용하여 분석하였으며, 검증 내용은 다음과 같다. 먼저, 검사도구의 타당도와 신뢰도를 검증하였다. 타당도 검증을 위하여, 문항 상관계수 행렬의 대각선 값에서 고유요인의 분산을 제거하여 만들어지는 축소상관행렬(reduced correlation matrix)을 분해하여 공통요인을 추출하는 공통요인분석(common factor analysis)을 실시하였다. 신뢰도 검증은 문항의 내적 일치도와 문항 동질성 파악, 측정의 일관성을 유지하면서 측정오차를 줄이기 위해 Cronbach α 계수를 적용하였다.

공분산성 가정이 긍정되므로(p>.05), 교사의 개인특성과 환경특성에 따른 교사효능감과 직무만족감의 차이를 살펴보기 위해 다변량분석(MANOVA)을 실시하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 중등교사의 개인특성이 교사효능감과 직무만족도에 미치는 영향

중등교사의 개인특성이 교사효능감과 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 개인특성에 따른 교사효능감과 직무만족도 차이를 살펴보았다.

#### 4.1.1 교사의 성별이 미치는 영향

교사 성별이 교사효능감과 직무만족에 따른 교사효능감과 직무만족도의 차이를 살펴보기 위해 다변량분석(MANOVA)을 실시하였다. 그 결과는 <Table 5>와 같다. <Table 5>를 보면 여교사의 소명감(F=8.909, p 〈.01), 남교사의 학교조직(F=22.061, p 〈.001)에 대한 교사효능감이 의의 있게 높았고, 교수학습(F=.609, p〉 .05)과 동료관계(F=.543, p〉 .05)에 대한 교사효능감에는 의의 있는 차이가 없었다. 직무만족도의 경우 남교사의 보상체계(F=5.785, p 〈.05)가 의의 있게 높았으며, 직무관계(F=.793, p〉 .05)와 근무환경(F=.084, p〉 .05)에 의의 있는 차이가 없었다.

#### 4.1.2 교사의 직책이 미치는 영향

교사 직책에 따른 교사효능감과 직무만족도의 차이를 살펴보기 위해 다변량분석(MANOVA)을 실시하였다. 그 결과는 <Table 6>과 같다. 보직 교사의 소명감(F=4.697, p 〈.05), 교수학습(F=15.802, p 〈.001) 동료관계(F=4.988, p 〈.05), 학교조직(F=12.604, p 〈.001)에 대한 교사효능감이 일반교사 보다 의의 있게 높았다. 직무만족도의 경우 보직교사의 직무관계(F=17.033, p 〈.001), 보상체계(F=9.444, p 〈.01), 근무환경(F=20.706, p 〈.001) 만족도가 일반교사보다 의의 있게 높았다.

#### 4.1.3 교사의 경력에 따른 차이

교사 경력에 따른 교사효능감과 직무만족도의 차이를 살펴보기 위해 다변량분석(MANOVA)을 실시하였다. 그 결과는 <Table 7>과 같다. 11~20년 경력교사의 소명감(F=4.697, p 〈.05), 학교조직(F=11.526, p 〈.05)에 대한 교사효능감이 1~10년 경력교사보다 의의 있게 높았다. 직무만족도의 경우 21년 이상 경력교사의 직무관계(F=7.935, p 〈.001), 보상체계(F=5.274, p 〈.01), 근무환경(F=27.594, p 〈.05) 만족도가 11~20년 경력교사, 1~10년 경력교사보다 의의 있게 높았다.

<Table 5> The difference in Teachers' Gender

| Categorization | | Teacher efficacy | | | | Job satisfaction | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Calling | Teaching & learning | Colleague relation | School organization | Job relation | Compensation system | Job environment |
| M (n=272) | M | 20.15 | 16.30 | 17.35 | 12.37 | 28.23 | 13.23 | 17.88 |
| | SD | 2.92 | 2.35 | 1.98 | 1.89 | 3.59 | 3.09 | 2.75 |
| F (n=424) | M | 20.78 | 16.16 | 16.33 | 11.67 | 29.99 | 12.65 | 17.95 |
| | SD | 2.59 | 2.21 | 2.01 | 1.94 | 3.47 | 3.11 | 2.85 |
| F | | 8.909** | .609 | .543 | 22.061*** | .793 | 5.785* | .084 |
| Wilks' λ | | .923 | | | | .986 | | |

<Table 6> The difference in Teachers' Position

| Categorization | | Teacher efficacy | | | | Job satisfaction | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Calling | Teaching & learning | Colleague relation | School organization | Job relation | Compensation system | Job environment |
| General teacher (n=444) | M | 20.36 | 15.96 | 17.29 | 11.75 | 27.67 | 12.60 | 17.56 |
| | SD | 2.71 | 2.28 | 2.09 | 2.00 | 3.52 | 3.11 | 2.73 |
| Appointment teacher (n=252) | M | 20.83 | 16.66 | 17.64 | 12.29 | 28.81 | 13.35 | 18.56 |
| | SD | 2.77 | 2.18 | 1.79 | 1.81 | 4.00 | 3.06 | 2.84 |
| F | | 4.697* | 15.802*** | 4.988* | 12.604*** | 17.033*** | 9.444** | 20.706*** |
| Wilks' λ | | .973 | | | | .965 | | |

<Table 7> The difference in Teachers' Career

| Categorization | | Teacher efficacy | | | | Job satisfaction | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Calling | Teaching & learning | Colleague relation | Shool organization | Job relation | Compensation system | Job environment |
| 1～10년 (n=189) | M | 20.25 | 15.89 | 17.22 | 11.69 | 27.22 | 12.39 | 17.50 |
| | SD | 2.56 | 2.38 | 1.98 | 2.09 | 3.58 | 3.07 | 2.44 |
| 11～20년 (n=85) | M | 21.18 | 16.24 | 17.41 | 12.29 | 28.36 | 12.36 | 17.79 |
| | SD | 2.62 | 2.37 | 2.25 | 2.70 | 3.58 | 3.07 | 2.85 |
| 21년～ (n=422) | M | 20.53 | 16.35 | 17.50 | 11.99 | 28.41 | 13.19 | 18.14 |
| | SD | 2.82 | 2.18 | 1.95 | 1.82 | 3.42 | 3.00 | 2.94 |
| F | | 4.697* | 15.802 | 5.407 | 11.526* | 7.935*** | 5.274** | 27.594* |
| Post-hoc(Tukey) | | 11～20> 1～10 | | | 11～20> 1～10 | 21～>11～20> 1～10 | 21～ >1～10 | 21～ >1～10 |
| Wilks' λ | | .923 | | | | .968 | | |

## 4.2 중등교사의 환경특성이 교사효능감과 직무만족도에 미치는 영향

중등교사의 환경특성이 교사효능감과 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 환경특성에 따른 교사효능감과 직무만족도 차이를 살펴보았다.

### 4.2.1 근무 학교급에 따른 차이

교사의 근무 학교급에 따른 교사효능감과 직무만족도의 차이를 살펴보기 위해 다변량분석(MANOVA)을 실시하였다. 그 결과는 <Table 8>과 같다. 중학교 교사의 교수학습(F=25.053, p 〈.001)에 대한 교사효능감이 고등학교 교사보다 의의 있게 높았다. 소명감(F=2.645, p〉 .05), 동료관계(F=1.190, p〉 .05), 학교조직(F=3.232, p〉 .05)에 대한 교사효능감에는 의의 있는 차이가 없었다. 직무만족도의 경우 중학교 교사의 직무관계(F=6.695, p 〈.05), 근무환경(F=9.336, p 〈.05) 만족도가 고등학교 교사보다 의의 있게 높았다. 보상체계(F=2.366, p〉 .05)에는 의의 있는 차이가 없었다.

<Table 8> The difference in Teachers' Working Classes

| Categorization | | Teacher efficacy | | | | Job satisfaction | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Calling | Teaching & learning | Colleague relation | School organization | Job relation | Compensation system | Job environment |
| Middle (n=439) | M | 20.66 | 16.54 | 17.48 | 12.05 | 28.35 | 13.01 | 18.17 |
| | SD | 2.68 | 2.15 | 2.01 | 1.92 | 3.43 | 3.12 | 2.83 |
| High (n=257) | M | 20.31 | 15.66 | 17.31 | 11.77 | 27.63 | 12.64 | 17.50 |
| | SD | 2.83 | 2.36 | 1.97 | 2.00 | 3.63 | 3.08 | 2.72 |
| F | | 2.645 | 25.053*** | 1.190 | 3.232 | 6.695* | 2.366 | 9.336* |
| Wilks' λ | | .963 | | | | .985 | | |

<Table 9> The difference in Teachers' Working Area

| Categorization | | Teacher efficacy | | | | Job satisfaction | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Calling | Teaching & learning | Colleague relation | School organization | Job relation | Compensation system | Job environment |
| Cty (n=201) | M | 20.61 | 15.98 | 17.44 | 11.92 | 28.01 | 12.78 | 17.90 |
| | SD | 2.72 | 2.27 | 2.01 | 1.86 | 3.50 | 3.08 | 2.78 |
| Frm (n=495) | M | 20.50 | 16.31 | 17.41 | 11.95 | 28.11 | 12.91 | 17.93 |
| | SD | 2.75 | 2.26 | 1.99 | 1.99 | 3.55 | 3.13 | 2.83 |
| F | | .214 | 3.150 | .036 | .041 | .107 | .257 | .015 |
| Wilks' λ | | .991 | | | | .999 | | |

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

4.2.2 근무 지역에 따른 차이

교사의 근무지역에 따른 교사효능감과 직무만족도의 차이를 살펴보기 위해 다변량분석(MANOVA)을 실시하였다. 그 결과는 <Table 9>와과 같다. <Table 9>의 교수효능감을 보면 근무지역별 소명감(F=.214, p> .05), 교수학습(F=3.150, p> .05), 동료관계(F=.036, p> .05), 학교조직(F=.041, p> .05)에 대한 교사효능감에 의의 있는 차이가 없었다. 직무만족도 역시 근무지역별 직무관계(F=.107, p> .05), 보상체계(F=.257, p> .05), 근무환경(F=.015, p> .05) 만족도에 의의 있는 차이가 없었다.

## 5. 논의 및 결론

본 연구는 중등학교의 융합교육 실행자인 중등학교 교사의 개인특성과 환경특성이 교사효능감과 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보아 중등교사의 교사효능감과 직무만족도 제고 방안 마련에 도움을 주고자 실시되었다. 이를 위해 광주・전남지역 중등학교 교사 696명을 대상으로 교사효능감과 직무만족도 검사를 실시한 후 교사의 개인특성(성별, 직책, 경력)과 환경특성(학교급, 근무지역)별로 교사효능감과 직무만족도 차이를 살펴보았다. 교사효능감은 소명감, 교수학습, 동료관계, 학교조직의 4가지 요인으로 그리고 직무만족도는 직무관계, 보상체계, 근무환경의 3가지 요인으로 구성하여 살펴보았다.

### 5.1 중등교사의 개인특성이 교사효능감과 직무만족도에 미치는 영향

중등교사의 개인특성이 교사효능감과 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보면, 교사의 성별에 따라 소명감과 학교조직에 대한 교사효능감에 의의 있는 차이가 있었다. 개인적 차원인 소명감의 경우 여교사가 남교사보다 의의 있게 높았지만, 조직적 차원인 학교조직에 대한 교사효능감은 남교사가 여교사보다 의의 있게 높았다. 이 결과에 따르면 교직에 대한 소명의식과 헌신은 여교사가 높고, 학교조직을 신뢰하고 의지하는 부분은 남교사가 높다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 여교사의 교사효능감이 남교사보다 높게 나타난 김아영, 김민정(2002), 남교사의 조직 헌신도가 여교사보다 높은 것으로 나타난 문병권(2005)의 연구와 일치한다[27,28]. 그러나 성별로 교사효능감에 차이가 없다는 연구도 있다[8]. 교사의 성별에 따라 직무만족도에도 차이가 있었는데, 남교사의

보상체계 만족도가 여교사 보다 의의 있게 높았다. 성별에 따른 교사효능감과 직무만족도에 대한 연구결과들은 일치하지 않는 편이며, 이에 대해 보다 포괄적이고 맥락적인 연구가 필요할 것으로 보인다.

교사의 직책별로 교사효능감에 차이가 있었는데, 보직교사의 소명감, 교수학습, 동료관계, 학교조직에 대한 교사효능감이 일반교사보다 높았다. 이러한 결과는 보직교사들이 일반교사들 보다 높은 소명감, 훌륭한 교수학습, 좋은 동료관계를 형성하며 학교조직을 보다 더 신뢰한다는 것을 말해준다. 이러한 결과는 부장교사들이 평교사보다 행정지원, 학교조직에의 헌신에 더 만족한다는 연구와 일치한다[8,9,28,29]. 교사의 직책별 직무만족도를 보면 보직교사의 직무관계, 보상체계, 근무환경이 모두 일반교사보다 의의 있게 높았다. 이러한 결과는 보직교사들이 자신의 업무, 평가와 보상, 학교 환경에 대해 일반교사들보다 만족한다는 것을 말해준다.

교사의 경력별로 교사효능감에 차이가 있었는데, 11~20년 경력의 교사들의 소명감과 학교조직 효능감이 1~10년 경력의 교사보다 의의 있게 높았다. 이러한 결과는 1~10년차 초임 교사들보다 11~20년차 교사들이 높은 소명감, 자신감을 가지고 학교생활을 주도한다는 것을 보여주는 것이다. 이러한 결과는 교사의 경력이나 연령이 높아질수록 교사효능감도 높아진다는 선행연구들[8,9,27,30]과 부분적으로 일치한다. 교직경력에 따른 교수효능감에 차이가 없거나, 일정기간 증가하다가 그 이후에는 감소한다는 연구결과[15,17,31]와는 온전히 일치하는 결과로, 교수효능감은 계속적인 상승보다는 일정기간 상승 후에는 감소하는 것으로 보인다. 교사의 경력별로 직무만족도에도 차이가 있었는데, 21년 이상 경력의 교사들의 직무관계, 보상체계, 근무환경 만족도가 1~10년, 11~20년 경력 교사들보다 의의 있게 높았다.

## 5.2 중등교사의 환경특성이 교사효능감과 직무만족도에 미치는 영향

중등교사의 환경특성이 교사효능감과 직무만족도에 미치는 영향을 보면, 교사의 근무 학교급별로 교사효능감에 의의 있는 차이가 있었다. 중학교 교사의 동료관계에 대한 교사효능감이 고등학교 교사보다 의의 있게 높았다. 근무 학교급이 직무만족도에 미치는 영향을 보면 중학교 교사의 직무관계, 근무환경 만족도가 고등학교 교사보다 의의 있게 높았다. 중학교 교사에 비해 대입진학지도, 생활지도 등에 대한 부담이 많은 고등학교 교사의 교사효능감과 직무만족도가 낮게 나타난 것으로 보인다. 이러한 결과는 중학교 교사의 직무만족도가 고등학교 교사의 직무만족도보다 높다는 최재옥(2001)의 연구와 일치한다[32]. 그러나 고등학교 교사의 직무만족 수준이 높다는 연구(채영병, 정철영, 2006)와는 일치하지 않는다[33]. 이러한 상이한 연구결과는 후속 연구를 통해 검증될 필요가 있다.

중등교사의 근무지역은 교사효능감과 직무만족도에 의의 있는 영향을 미치지 않았다. 즉 도시지역 중고등학교 교사와 읍면지역 중고등학교 교사 사이에 교사효능감과 직무만족도에 의의 있는 차이가 없었다. 이러한 결과는 교사의 직무만족도가 대도시, 읍면지역, 중소도시의 순으로 나타난 강경석, 김영만(2006)의 연구와는 일치하지 않는다[34]. 하지만 시 지역 교사보다 읍면지역 교사의 직무만족도는 높게, 교사효능감은 근무지역별로 유의미한 차이가 없게 나타난 최재옥(2001)의 연구결과와 부분적으로 일치한다[32]. 본 연구의 결과는 도시, 읍면 등을 순환하며 근무하는 국·공립 중등교사들이 연구대상의 대부분을 차지한 때문에 나온 것으로 보인다.

본 연구 결과에 따르면 중등교사의 개인적 특성(성별, 직책, 경력)과 환경특성(학교급)이 교사효능감과 직무만족도에 의의 있는 영향을 미친다. 중등교사의 개인특성과 환경특성 중, 개인특성이 보다 강력하게 교사효능감과 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 중등교사의 교사효능감과 직무만족도 제고를 위해서는 성별, 경력, 직책 등 개인 수준의 특성뿐 아니라, 학교급과 같은 환경적 맥락까지 특성을 함께 고려하는 방안이 필요하다. 즉 교사 개인 수준의 특성뿐 아니라 교사가 처한 맥락까지 이해하고 고려하는 것이 필요하다. 특히 중등교사의 개인특성을 고려한 교육·연수 프로그램의 설계·운영이 필요할 것으로 보인다. 남교사의 경우에는 소명감을 높이는 방향으로, 여교사의 높은 소명감을 적극 활용하는 유도하는 교육·연수 프로그램이 필요할 것으로 보인다. 교사들의 직책을 구분하여 교육·연수를 운영하는 것이 필요할 것으로 보이며, 교사의 경력을 고려하여 교사효능감과 직무만족도 제고 방안을 마련하는 것이 필요할 것으로 보인다.

덧붙여 본 연구는 교사의 주관적 판단을 바탕으로 한 설문지 응답을 통한 양적 방법론에 의존하였기 때문에 실제 일반인이 느끼는 수준과는 차이가 있을 수 있다. 또

한 연구대상이 광주·전남 중·고 교사로 한정 되었고 연령이나 학교규모 등 개인적인 차이를 고르게 반영되지 못하였기 때문에 연구의 결과의 일반화에 한계가 있다. 후속 연구에서는 연구대상의 범위 확대와 함께 성별이나 경력 등의 개인별 특성 비율을 고려한 표집이 필요하며, 양적 연구 방법과 심층면접과 같은 질적 연구 방법을 적절히 활용할 필요가 있다.

## REFERENCES


[1] C. S. Oh, Issues and Tasks of the Practical Application Ways of Convergence Education in Secondary School. Korean Journal of Educational Research, Vol. 53, No. 3, pp. 229-264, 2015.

[2] S. J. Lee & C. H. Lim. "Effect of the Teacher's Science Teaching Efficacy on the Science Process Skills and Scientific Attitudes of Elementary School Students", Journal of Korean Elementary Science Education, Vol.30, No.4, pp.459-467, 2011.

[3] Y. Cho, & S. S. Shim, "Predicting teachers' achievement goals for teaching: The role of perceived school goal structure and teachers' sense of efficacy", Teaching and Teacher Education, Vol.32, pp.12-21, 2013.

[4] K. W. Wheatley, "The case for reconceptualizing teacher efficacy research" Teaching and Teacher Education, Vol. 21, pp.747-766, 2005.

[5] E. Hatfiled, J. T. Cacioppo & R. Rapson, "Emotional contagion", Current Directions in Psychological Sciences, Vol.2, pp.96-99, 1993.

[6] Y. J. Jeon, "The Relationships among the Leadership Styles of Principals by Organizational Culture, Teacher's Job Satisfaction & Teacher Efficacy", Journal of elementary education studies, Vol.18, No.2, pp. 267-288, 2011.

[7] A. Somech & A. Drach-Zahavy, "Understanding extra-role behavior in schools: the relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior" Teaching and Teacher Education, Vo;.16, pp.649-659, 2000.

[8] H. J. Lee, J. H. Shin, H. S. Choi & Y. K. Lee, "Multi-level Analysis of the Effects of Secondary Teachers' Background and Socio-psychological Variables on Teachers' Teacher-efficacy", Asian Journal of Education, Vol.12, No.4, pp.95-124, 2011.

[9] Y. S. Park, U. C. Kim & E. S. Park, "Factors influencing occupational achievement and job satisfaction among elementary school teachers: A Longitudinal study focusing on the influence of social support and teachers' efficacy", Korean Journal of Educational Psychology , Vol.23, No.3, pp. 491-520, 2009.

[10] Y. G. Kim & H. J. Lee, "A study on undergraduate students' self-growth experiences in a counseling skills training course", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 5, pp. 315-328, 2015.

[11] E. Liaw, "Teacher efficacy of pre-service teachers in Taiwan: The influence of classroom teaching and group discussions" Teaching and Teacher Education, Vol.25, pp.176-180, 2009.

[12] J. A. Ross, J. B. Cousins & T. Gadalla, "Within-teacher predictors of teacher efficacy" Teaching & Teacher Education, Vol.12, No.4, pp.385-400, 1996.

[13] S. T. Lim, "Comparing the Effects of Personal Teacher Efficacy and General Tehching Efficacy on Teachers' Corporal Punishment Ideology", Journal of educational studies, Vol.39, No.3, pp.51-77, 2008.

[14] H. R. Jung, A. R. Son, Y. J. Yun, S. H. Lee, S. B. Lee, J. A. In & K. H. Kang, "Study on self-development needs, job satisfaction, self-efficacy by general characteristics of dental hygienist", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 6, pp. 231-239, 2015.

[15] P. T. Ashton, "Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education" Journal of Teacher Education, Vol.325, No.5, pp.28-32, 1984.

[16] P. T. Ashton, & R. B. Webb, "Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement". New York: Longman. 1986.

[17] S. Gibson & M. Dembo, "Teacher efficacy: A construct validation", Journal of Educational Psychology, Vol..6, pp.569 - 82, 1984.

[18] I. A. Friedman & E. Kass,"Teacher self-efficacy: a classroom-organization conceptualization" Teaching and Teacher Education, Vol.18, pp. 675-6, 2002.

[19] Z. Demiratas, "Teachers' job satisfaction levels", Procedia Social and Behavioral Sciences, Vol.9, pp.1069-1073, 2010.

[20] Y. J. Hwang, "The Effect of Socio-demographic Variables, Self-efficacy and Organizational Support on the Job Satisfaction of Middle School Teachers", Korean Education Inquiry, Vol.30, No.2, pp.1-21, 2012.

[21] E. M. Skaalvik & S. Skaalvik, "Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction" Teaching and Teacher Education, Vol.25, pp.518-524, 2009.

[22] M. O. Park, "A study on the job satisfaction of kindergarten teacher & child care teacher", Cheongju University, 2004.

[23] K. S. Noh, S. T. Park & K. H. Park, "Convergence Study on Big Data Competency Reference Model", Journal of digital Convergence, Vol. 13, No. 3, pp. 55-63, 2015.

[24] S. H. Park, "The Effectiveness of Learning Community for the Development of Convergence of University Students", Journal of digital Convergence, Vol. 13, No. 9, pp. 29-37, 2015.

[25] H. J. Park, "A Study on the Relationship between Teachers' Job Stress and Job Satisfaction in Public Kindergarten", Kyonggi University, 2000.

[26] K. M. Yun & B. J. Jeon, "A Comparative Study on the Turnover Intention of Teacher by Child Care Center's Types", Journal of digital Convergence, Vol. 13, No. 1, pp. 25-35, 2015.

[27] A. Y. Kim & M. J. Kim. " Relationship between Teacher-Efficacy and Organizational Climate of School in Elementary School Teachers", Korean Journal of Educational Psychology, Vol.16 No.3. pp. 5-29, 2002.

[28] M. B. Gweon, "Relationship between School's Organizational Culture and Teachers' Job Satisfaction", Chonnam National University, 2005.

[29] Y. T. Kim & J. E. Lim. "The Effect of teacher efficacy and teacher satisfaction in elementary teachers according to Leisure activity participation type", Journal of Korean Society for the Study of Physical Education, Vol.16 No.4,pp. 33-51, 2011.

[30] W. K. Hoy & A. E. Woolfolk, "Teachers'sense of efficacy and organizational health of schools" The Elementary School Journal, Vol.93, No.4, pp.355-372, 1993.

[31] R. M. Klassen & M. M. Chiu, "Effects on teachers'self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress" Journal of Educational Psychology, Vol.102, pp.741-756, 2010.

[32] J. O. Choi, "A study on the relationshipa between teacher efficacy and job satisfaction of scondary school teachers", Kangwon National University ,2000.

[33] Y. J. Jyung & Y. B. Chae, "The Relationships between Role Conflict, School Organizational Climate, Self-Efficacy and Job Satisfaction of High School Teachers", Journal ofAgricultural Education and Human Resource Development, Vol.38, No.3, pp. 223-250, 2006.

[34] K. S, Kang & Y. M. Kim, "A Study on the Relationship among Teacher"s Career Development Stage, Job Capabilities, and Job Satisfaction", The Journal of Educational Administration, Vol.24, No.1, pp.119-142, 2006.

## 저자소개


이 성 주(Lee, Seongj-ju)

- 1997년 8월 : 전남대학교 교육학과 (교육학석사)
- 2003년 2월 : 전남대학교 교육학과 (교육학박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 동신대학교 유아교육학과 교수

<관심분야> : 중등교육, 협력학습

강 대 용(Kang, Dae-yong)

- 2006년 2월 : 동신대학교 교육대학원 (교육학석사)
- 2010년 2월 : 동신대학교 교육학과 (교육학박사수료)

<관심분야> : 청소년교육, 교사교육

김 경 희(Kim, Kyung Hee)

- 1994년 2월 : 전남대학교 교육학과 (교육학석사)
- 2014년 8월 : 전남대학교 교육학과 (교육학박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 동신대학교 유아교육학과 교수

<관심분야> : 마음챙김, 수용