



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

중등학교 음악교사의
직무만족도 조사 연구
- 제주특별자치도 중심으로

제주대학교 교육대학원

음악교육전공

이 지 연

2016년 8월



석사학위논문

중등학교 음악교사의
직무만족도 조사 연구
- 제주특별자치도 중심으로

지도교수 박순방

제주대학교 교육대학원

음악교육전공

이 지 연

2016년 8월



중등학교 음악교사의
직무만족도 조사 연구
- 제주특별자치도 중심으로

지도교수 박 순 방

이 지 연

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

2016년 6월

이지연의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장

김애숙

EP

위 원

박순방

EP

위 원

김진희

EP

제주대학교 교육대학원

2016년 6월



A Study of the Job Satisfaction of Secondary
School Music Teachers
- Focusing on
in Jeju Special Self-Governing Province

Lee, Ji-yeon

(Supervised by Professor Park, Soon-bang)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of
Master of Education

2016. 08

This thesis has been examined and approved.

Thesis director, Soon-bang Park, Prof. of Music Education

(Name and Signature) _____

Date

Department of Music Education
GRADUATE SCHOOL OF EDUCATION
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

국문초록

중등학교 음악교사의 직무만족도 조사 연구
- 제주특별자치도 중심으로

이 지 연

제주대학교 교육대학원 음악교육전공
지도교수 박 순 방

본 연구는 제주특별자치도 중등학교 음악교사의 직무만족도를 조사하여 직무의욕을 높이기 위한 방안을 강구하고자 하며, 이는 공교육의 음악 교육력을 강화하기 위한 방향을 모색하는데 그 목적이 있다. 본 연구는 목적을 위해 제주특별자치도 내 중등학교 음악교사 69명 중 42명(60.86%)을 대상으로 설문조사 연구를 하였다.

설문지는 연구대상의 일반적 사항과 음악교사로서의 직무만족도에 대한 내용으로 구성하였다. 연구대상의 일반적 사항은 연구대상의 배경과 직무실태로 구성하였고, 직무만족도에 대한 내용은 네 가지 측면(개인적 측면, 사회관계적 측면, 환경적 측면, 전문성 신장 측면)으로 나누어 연구하였다.

본 연구의 대상인 제주특별자치도 중등학교 음악교사의 배경을 조사한 결과, 성별은 남성이 38.1%(16명), 여성이 61.9%(26명)로 응답하였고, 연령별로는 52세 이상이 28.6%(12명)로 가장 많았다. 교직경력으로는 38.1%(16명)의 비율인 17년 이상과 31.0%(13명)의 비율인 4년 이하가 대부분이었다. 재직유형으로는 중학교가 59.5%(25명), 고등학교가 40.5%(17명)으로 중학교에 근무하는 음악교사가 더 많았다. 해당직위는 평교사가 71.4%(30명)으로 과반수를 넘었다.

음악교사의 직무실태 분석결과, 먼저 직업선택 동기에 대한 결과는 대부분의 음악교사들은 음악을 지속적으로 접하기 위해 전공을 살리면서 학생들을 가르치는 일 자체를 선호하기 때문에 음악교사를 선택하였고, 이러한 직업선택 동기는 음악교사의 개인적 측면에 대한 직무만족도와 상관관계를 보여 음악 관련 동기로 직업을 선택했을 때 비관련 동기에 비해 직무에 더 만족하는 것으로 나타났다.

음악교사의 직무만족도 분석결과, 만족도는 5점 만점에 전체 평균 3.52로 보통기준(3.0)이상으로 조사되었으며 대체로 직무에 대해서 만족하고 있다. 이에 따라 직무만족도를 네 가지 측면으로 나누어 분석하였다. 개인적 측면에서의 직무만족도는 평균 3.96으로 네 가지 측면 중 만족도가 가장 높았고, 환경적 측면에서의 직무만족도는 평균 3.09로 만족도가 가장 낮았다.

이를 위해 교육행정 기관은 음악교사의 행정적 업무를 경감시키고 교사 1인당 학생 수와 주당 수업 시수를 낮춰 정하여 학생들의 교육을 체계적으로 할 수 있도록 개선해야 한다. 또한 음악교사가 다양하고 활발한 교육활동을 위한 행정적, 재정적 지원도 요구된다. 한편 음악교사 역시 지속적인 자기계발을 통해 교사의 자질 향상에 힘써야 할 것이다.

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	3
3. 연구방법 및 내용	3
4. 연구의 제한점	4
II. 이론적 배경	5
1. 직무만족도	5
가. 직무만족의 개념	5
나. 직무만족의 중요성	7
다. 교사의 직무만족도	8
2. 음악교사의 직무	11
가. 음악교사의 역할	11
나. 음악교사의 자질	13
III. 연구방법 및 절차	15
1. 연구대상	15
가. 제주특별자치도 음악교사 현황	15
나. 조사대상	16
2. 분석도구 및 내용	16
3. 분석방법	18
IV. 결과 및 해석	19
1. 연구대상의 일반적 사항	19
가. 연구대상의 배경	19
나. 연구대상의 직무실태	21

2. 직무만족도 분석	30
가. 개인적 측면	30
나. 사회관계적 측면	32
다. 환경적 측면	34
라. 전문성 신장 측면	36
V. 결론 및 제언	38
1. 결론	38
2. 제언	41
참고문헌	42
부록	44
ABSTRACT	51

표 목 차

<표 II-1> 직무만족에 대한 대표적인 정의	6
<표 II-2> 직무만족도 요인 및 개념(KTO: 대한교육연합회 1982)	10
<표 II-3> 교사가 갖추어야 할 바람직한 자질	13
<표 III-1> 제주특별자치도 음악교사 현황	15
<표 III-2> 설문지 배포 및 회수 현황	16
<표 III-3> 설문지의 구성 및 신뢰도 계수	17
<표 IV-1> 연구대상의 배경	20
<표 IV-2> 직업선택 동기	21
<표 IV-3> 직업선택 동기에 따른 직무만족도	22
<표 IV-4> 직무환경	23
<표 IV-5> 크기	24
<표 IV-6> 방음	24
<표 IV-7> 청결	25
<표 IV-8> 책걸상	25
<표 IV-9> 냉난방	26
<표 IV-10> 환기	26
<표 IV-11> 안전도	27
<표 IV-12> 음향시설	27
<표 IV-13> 음악교사의 의견	29
<표 IV-14> 개인적 측면에서 직무만족도	31
<표 IV-15> 사회관계적 측면에서 직무만족도	33
<표 IV-16> 환경적 측면에서 직무만족도	35
<표 IV-17> 전문성 신장 측면에서 직무만족도	37
<표 V-1> 개선 방향	40

그 래 프 목 차

<그래프 IV-1> 음악 수업 장소	28
---------------------	----

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

학생들은 학교에서 교사, 또래 집단 그리고 교육환경, 교육과정, 학교시설 등에 영향을 받는데, 그 중 교사가 가장 강력한 영향력을 가지고 있다. 이것은 ‘교실 안에서의 피그말리온 효과’¹⁾에서 근거를 찾을 수 있으며, 학생이 교사의 기대에 상응하는 성장을 하게 된다는 것이다. 또한 심리학자 융(C.G. Jung)은 학생의 인격 발달과 지적 발달에 교사의 영향이 굉장히 중요하다고 하였다.

그 중 중등학교 학생은 질풍노도의 시기여서 자기 정체성에 대해 혼란을 느끼고 정신적으로 불안정하기 쉬운 시기에 해당하므로, 교사의 영향력은 더욱 크다. 그러므로 학교 현장에서 지대한 영향력을 미치는 교사의 확고한 교육적 사명감과 신념이 부족하게 된다면, 학생들에게 긍정적인 영향을 주기 힘들다.

이는 교사의 자질이 교육의 질을 좌우하고 학생에게도 영향을 미친다는 사실을 의미한다. 그리고 교사 역시 심리적, 물질적, 환경적 요인에 영향을 받는다. 따라서 교육의 수준과 질 향상을 위해 교사의 능력을 발휘할 수 있는 직무환경이 갖춰져야 한다.

하지만 2015년 12월 경제협력개발기구(OECD)에서 발표한 보고서에서 회원국 기준으로 “교사가 된 것 후회 한다”에 응답한 교사가 가장 많은 나라는 한국(20.1%)으로, 교사가 직업에 느끼는 만족감은 전 세계 꼴찌로 드러났다.²⁾ 앞서 언급하였듯이 교사가 직무에 만족을 느끼면 질적인 교육을 하게 되며 이는 학생들에게 긍정적인 영향을 미치게 되고, 불만족을 느끼면 틀에 박힌 형식적인 교육을 하게 되어 부정적 영향을 미치게 된다.

특히 음악교사는 중등학교 학생들과 감정적·정서적 교류가 많기 때문에 음악

1) 1968년 하버드 대학교의 심리학과 교수인 로버트 로젠탈(Robert Rosenthal)은 어느 공립 초등학교에서 연구를 실시하였다. 전체 학생 중 20%를 무작위로 선정하여 지적으로 엄청난 성장을 할 학생들이라고 각 담임 교사에게 통보를 해주었는데, 선정된 학생들은 선정되지 않은 학생들보다 IQ 수치가 더 높아졌다.

2) “한국, 교사가 느끼는 직업만족도 전세계 꼴찌”(2015.12.22.), 「세계일보」, 2016.06.09.
<http://www.segye.com/content/html/2015/12/22/20151222002684.html?OutUrl=naver>

교사가 직무에 만족을 하지 못한다면, 감수성이 예민한 청소년 시기 학생들의 정서적 함양과 인격 형성에 부정적 영향을 미치게 된다. 그러므로 음악교사에게 영향을 끼치는 직무 환경에 대한 만족도 연구의 필요성이 크다고 볼 수 있다.

따라서 본 연구는 설문지를 통한 방법으로 음악교사의 직무만족도를 조사하여 직무 의욕을 높이기 위한 방안을 강구하고자 하며, 이는 공교육의 음악 교육력을 강화하기 위한 방향을 모색하는데 그 목적이 있다.

2. 연구문제

본 연구에서는 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

첫째, 연구대상의 배경(성별, 연령별, 교직경력, 재직유형, 해당직위)은 어떠한가?

둘째, 연구대상의 직무실태(직업선택 동기, 직무환경, 직무환경에 대한 의견)는 어떠한가?

셋째, 연구대상의 직업선택 동기에 따른 네 가지 측면(개인적 측면, 사회관계적 측면, 환경적 측면, 전문성 신장 측면)에서의 직무만족도는 어떠한 관계가 있는가?

넷째, 연구대상의 네 가지 측면(개인적 측면, 사회관계적 측면, 환경적 측면, 전문성 신장 측면)에서의 직무만족도는 어떠한가?

3. 연구방법 및 내용

본 연구는 제주특별자치도 중등학교에 재직 중인 음악교사를 대상으로 하여 직무만족도를 조사한 설문조사 연구이다. 본 설문지는 중등학교 음악교사의 직무만족도를 측정하기 위한 설문지로 대한 교육연합회(1982)의 한국 교사 직무 만족도 척도(Korean Teacher Opinionnaire: KTO)를 참고하여 음악교사의 직무만족도를 개인적 측면, 사회관계적 측면, 환경적 측면, 전문성 신장 측면으로 나누어 본 연구의 내용과 관련된 문항을 선별하고 수정·보완하여 구성하였다.

설문지의 내용은 다음과 같다.

① 연구대상의 일반적 사항

- 1) 배경(성별, 연령별, 교직경력, 재직유형, 해당직위)
- 2) 직무실태(직업선택 동기, 직무환경, 직무환경에 대한 의견)

② 직무만족도

- 1) 개인적 측면
- 2) 사회관계적 측면
- 3) 환경적 측면
- 4) 전문성 신장 측면

4. 연구의 제한점

본 연구는 중등학교 음악교사의 직무만족도에 대한 연구로서 연구대상과 연구 방법에 있어서 다음과 같은 제한점을 갖는다.

첫째, 본 연구는 제주특별자치도 중등학교 음악교사의 표본 자체의 수가 적고 전체의 60.86%만 조사에 참여하였기 때문에 변인별 유의미한 차이나 다양한 연구결과를 얻는 것이 어려웠고, 그 결과를 제주특별자치도 전체의 것으로 일반화하는 데 한계가 있다.

둘째, 직무만족도 조사 도구로는 설문지만 사용하였기 때문에 심층적으로 연구하는데 한계가 있다.

셋째, 본 설문지는 한국 교사 직무 만족도 척도(Korean Teacher Opinionnaire: KTO)에서 제시하고 있는 요인과 선행연구를 종합하여 작성한 것으로, 표준화된 조사 도구가 되지 못한다.

II. 이론적 배경

1. 직무만족도

가. 직무만족의 개념

직무만족의 개념을 제대로 이해하기 위해서는 직무와 만족의 개념을 짚고 넘어가는 것이 필요하다.

직무란, 각 직업상 담당자에게 맡겨진 업무(일)를 뜻하고, 만족이란, 욕구가 충족된 상태나 느낌이며 정서적 개념을 뜻한다. 즉, 직무만족이란, 자신의 업무를 통해 갖게 되는 긍정적인 정서적 상태 또는 만족의 정도를 말한다. 그리고 이러한 개인의 정서적 상태나 가치관에 바탕을 두는 직무만족을 갖고 자신의 업무에 대한 스스로의 평가와 판단을 직무만족도라 한다.³⁾

직무만족에 대한 연구는 호손(Hawthorne) 실험으로 시작되어 논의되어오고 있다. 호손 실험은 19세기에 테일러(F. W. Taylor)가 주장한 경영관리이론인 ‘과학적 관리법(Scientific Management)’을 비판하고 개선하기 위해 나온 ‘인간관계론(Human Relation)’에서 비롯되었다. 호손 실험은 마요(G. E. Mayo) 등 하버드 대학의 경영학과 교수들이 1924~1932년까지 미국 웨스턴 일렉트릭(Western Electric) 회사 호손 공장에서 실시한 실험이다. 호손 실험의 결론은, 생산성을 좌우하는 것은 과학적 관리법에서 중시했던 작업시간·조명·임금과 같은 것이 아니고, 근로자가 속해있는 집단에 대한 감정·태도 등의 심리조건과 사람 사이의 관계이며, 노동 생산력을 진보시키기 위해서는 근로자를 둘러싸고 있는 인적 환경의 개선이 필요하다는 것이다.

이렇게 직무만족에 대한 실험이 시작되면서 개념정의도 이루어지게 되는데, 직무만족의 정의는 1935년 호포크(R. Hoppock)에 의해 처음 내려졌으며 “자신의 직업에 만족하고 있다고 말할 수 있게 하는 심리적, 생리적, 환경적 요인들의 결합”이라 정의하였다. 직무만족의 개념은 학자들마다 영향요인의 강조부분이 다르고,

3) 채영병(2005), 『고등학교 교사의 개인배경, 역할갈등, 학교고직풍토, 자아효능감과 직무만족과의 관계』, 박사학위논문, 서울대학교, p.8.

측정하는 내용·대상·방법이 다르기 때문에 다양하게 정의되었다.

이상의 직무만족에 대한 개념을 바탕으로 대표적인 정의를 몇 가지 살펴보면 다음과 같다.

<표 II-1> 직무만족에 대한 대표적인 정의

학 자	정 의
Tiffin, J & McCormic, E. J.	직무에서 느끼는 욕구 충족의 상태이고, 개인적인 것이며 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태를 나타낸다. ⁴⁾
Steers, R. M. & Porter, W.	개인이 직무와 직무환경을 통해 느끼는 정서상태로 조직 구성원들이 맡은 직무에 만족하는 정도이다. ⁵⁾
Locke, E. A.	직무를 수행해 나가는 과정 혹은 직무의 수행결과에서 느끼는 감정으로 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 정서상태이다. ⁶⁾
Cranny, C. J., Smith, P. C. & Stone, E. F.	피고용인들이 직무에 기대했던 이상적인 결과와 실제 결과를 비교하는 데서 생기는 감정적 혹은 정의적 반응이다. ⁷⁾
이원정	구성원이 직무환경을 통해 갖는 관심, 열의, 호의 등과 같은 감정적 태도이다. ⁸⁾
유기현	직무를 연관시켜 개인의 태도와 가치, 신념과 욕구 등의 수준이나 차원의 감정적 상태이다. ⁹⁾

4) E. J. McCormic and J. Tiffin(1974), *Industrial Psychology*, Prentice-Hall, Inc, pp.298-299.
 5) R. M. Steers and W. Porter(1975), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill Book Company, p.234.
 6) E. A. Locke(1976), *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, Rand, McNally and Company, p.130.
 7) C. J. Cranny, P. C. Smith, and E. F. Stone(1992), *Job Satisfaction*, Lexing Books, pp.166-167.
 8) 이원정(1982), 『중학교 교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구』, 박사학위 논문, 고려대학교, p.7.
 9) 유기현(1987), 『조직행동론』, 무역경영사, p.52.

이외에도 다양한 학자들이 직무만족의 개념을 정의하고 있으며, 이러한 견해를 종합해보면 직무만족이란 개인의 심리적·정신적 가치관에 기초하여 자신이 맡은 직무에 대한 긍정적인 감정의 반응이라 할 수 있다. 개인의 직무만족도는 여러 가지 환경 요인에 의해 영향력을 받게 되며 자신이 가지고 있는 가치관을 얼마나 발휘하고 실현시키는가에 따라 결정되는 것이다.

나. 직무만족의 중요성

직무만족도 연구의 중요성은 직무만족도와 조직 내 구성원의 직무 수행에 상관관계가 있다고 여겨져 많은 학자들의 연구를 통해 다양한 측면의 논의가 이루어지고 있다.

직무만족도는 조직 내의 구성원이 직무를 수행하면서 얻게 되는 욕구 충족의 수준을 의미한다. 조직 내 구성원의 직무만족도가 높으면 생산의 질이 좋아지고 양이 많아지며 개근, 협력 등의 정상적인 행동이 일어나게 되고, 반대로 직무만족도가 낮으면 결근, 이직, 재해 등 왜곡된 행동이 일어나게 된다.

이러한 직무만족도는 두 가지의 관점으로 나누어 볼 수 있다. 조직구성원의 관점에서는 직무만족이 가치판단의 면과 정신적·심리적 측면에 작용하고 신체 건강에도 영향을 미친다. 그리고 조직의 관점에서의 직무만족은 작업성과 직접적인 영향으로 작용하고 조직 내에서의 원만한 인간관계를 형성하거나 유지하는데도 영향을 준다.

김경동(1969)의 말에 따르면, 직무만족은 조직의 환경과 개인 특성간의 상호작용 결과로, 직무만족 결정 요인들의 일치도가 높을수록 개인의 직무만족도가 높아진다고 보았다.¹⁰⁾

신유근(1984)은 조직 내 구성원의 직무만족정도가 효율적인 조직의 운영을 평가하는 중요한 기준이 된다고 하였으며, 직무만족의 중요성을 다음과 같이 제시하였다.¹¹⁾

첫째, 직무만족은 가치 판단적 측면에서 상당히 중요하다. 대학을 졸업하고 취업을 하여 일을 시작하게 되면 퇴직할 때까지 계속 일을 한다. 그리고 생활의 대

10) 김경동(1969), “중업원의 직무만족 측정을 위한 2개의 척도”, 『행동과학 2권 1호』, p.22.

11) 신유근(1988), 『조직행위론』, 다산출판사, pp. 198-199.

부분을 직장에서 보내고 있어 일이 인생의 전부라 해도 과언이 아니다. 그렇기 때문에 조직 구성원의 직무만족은 개인의 만족 뿐 만 아니라 조직이 사회에 대한 인도주의적이고 사회적 책임의 범위로 생각해야 한다.

둘째, 직무만족은 정신 건강적·신체 건강적 측면에서 중요하다. 사람들이 생활의 한 부분이 불만족스러우면 그러한 한 부분이 다른 생활로 전이되어 다른 부분의 생활도 불만족스럽게 느끼는 경향이 있다. 그리고 생활의 불만족으로 인해 음주·흡연을 하게 되어 신체 건강에도 영향을 주게 된다.

셋째, 직무 만족은 작업자의 성과와 조직의 성과에 영향을 준다. 만족감이 높은 작업자가 그렇지 못한 작업자보다 효율적이고 개혁적으로 직무를 수행한다. 이러한 직무수행으로 조직의 생산성 증가 효과를 얻을 수 있다.

넷째, 직무에 만족을 느끼는 작업자는 조직의 내부와 외부에서 만나는 모든 사람들과 좋은 인간관계를 생성하고 유지한다.

그러나 직무만족과 직무수행의 관계는 항상 조화로운 정비례의 관계는 아니다. 왜냐하면 직무만족과 직무수행의 관계는 간단한 인과 관계로 설명하기 힘들고, 설명하기 힘든 만큼 다양한 견해들이 있기 때문이다.

다. 교사의 직무만족도

교사의 직무 만족은 교사가 교직에 대해 갖는 직무만족이다. 교사에게는 교육의 성공과 실패가 달려있고, 이러한 교육의 성패는 교사가 현직에서 느끼는 직무만족도에 따라 달라진다. 또한, 학생 교육에도 영향을 주게 되며 이는 교육 전반에도 영향을 주게 된다. 정리하자면, 교사의 직무만족도는 교육의 성패에 중요한 원인이 된다.

Sergiovanni(1968)는 교사의 직무 만족은 교사의 성취도, 인정도, 직무와 관계가 있으며 동료 교사와의 관계, 행정, 정책 등이 불만족 원인으로 작용한다고 하였다.¹²⁾

박청자(1983)는 교사의 직무만족도에 관한 연구에서 교사의 직무만족은 활동적이고 자발적인 교육활동으로 교사는 개인적 욕구 충족을 느끼게 되고 높은 교육

12) T. Sergiovanni(1969), *Factors which Affect Satisfaction and Human Behavior*, McGarawhill Book Co., pp.249-260.

적 성과를 낼 수 있으며 이것이 사회적·국가적으로 의의가 있을 때 증가한다고 하였다.¹³⁾

김창걸(1985)은 직무만족이란 교사들이 직무를 수행해 가는 과정에서 내·외재적 욕구가 충족되어 직무에 대하여 관심, 열의, 호의 등과 같이 감성적 태도를 갖는 만족이며 그것은 개인이 갖는 가치관에 따라 다르게 나타날 수 있다고 하였다 .¹⁴⁾

위의 학자들의 직무만족과 직무불만족의 원인을 기반으로 직무만족도의 하위요인을 구성하였다.

대한교육연합회에서는 <표 II-2>과 같이 여러 교사들로부터 모은 자료를 근거로 하여 우리나라 교사의 직무만족도에 관련 있는 21개의 하위요인을 확인하였고, 21개의 하위요인을 요인 분석 과정을 거치게 한 후 담당직무, 근무환경, 인간관계, 보상체제, 행정체제, 인정지위, 전문성 신장의 7개 하위요인으로 다시 구성하였다.

13) 박청자(1983), 『교사사기에 관한 연구』, 석사학위 논문, 이화여자대학교, p.12.

14) 김창걸(1985), 『교육행정학』, 박문각, p.283.

<표 II-2> 직무만족도 요인 및 개념(KTO: 대한교육연합회 1982)

요인	직무만족 하위요인	개념 정의
1. 인간 관계	교장 교감과의 관계 동료교사와의 관계 학생과의 관계 사무직원과의 관계 학부모와의 관계	교사가 학교 체제에서 교장, 교감 등 직책상의 상사, 동료교사, 학생과 사무직원, 그리고 학부모를 포함한 지역사회 인사들과 상호 수용적이고 인간적인 유대 속에서 신뢰와 만족을 느끼는 정도
2. 담당 직무	수업지도 수업지도 지원 생활지도 기타지도	교사가 담당하는 제 직무 이룰때면 수업지도, 수업지원 활동, 생활지도와 기타 부수적인 업무 등을 원만히 수행하는 데에서 오는 성취감과 만족감의 정도
3. 근무 환경	교육 및 복지시설 지역사회 환경 근무조건	학교가 속해 있는 지역사회의 환경, 학교 내의 교육 및 복지시설 그리고 제반 근무 조건 등에 교사가 만족하는 정도. 인간관계가 주로 심리적인 근무환경이라면 여기에서는 주로 물리적, 제도적 환경이다.
4. 보상 체제	봉급 및 수당 복지 및 후생 승진, 승급, 표창	일하는 것에 대한 반대급부로서 보상체제에 대해서 교사가 만족하는 정도. 봉급, 상여금, 수당 등은 비교적 단기적 보상이며, 승급, 승진, 표창 등은 장기적 보상이다.
5. 전문 성 향상	연수 및 연구 상위자격 및 학위취득 기회	연수 및 연구 상위자격 및 학위취득 활동 등 전문성인장을 위한 제반기회를 인지하고 활용함으로써 만족을 느끼는 정도
6. 행정 체제	행정관리 장학지도	학교 목표달성에 필요한 조건과 활동을 규정하는 행정관리 체제와 상급기관으로부터의 장학지도 체제를 교사가 수용하는 정도
7. 인정 지위	학교 내적 인정 학교 외적 인정	교사가 교직을 통하여 학교 내·외부와 연계되는 인정감, 성취감, 자아 실현감 정도

자료 : 대한교육연합회(1982). 교원의 직무만족에 대한 분석 연구, 정책연구 제36집.

이와 같이 교사 직무만족도를 결정하는 결정요인에 대해서는 학자마다 다르게 접근하는 시각에 따라 달라진다. 즉, 교사의 직무만족도를 결정하는 다양한 요인들로 인해 직무만족도의 결과가 달라진다. 직무만족도 결정요인에 따른 교사들의 직무만족에 의해 교육의 성패가 달라진다고 할 수 있다.

2. 음악교사의 직무

가. 음악교사의 역할

음악 수업에서 음악의 특성을 이용한 여러 가지 음악 프로그램을 사용하여 다양하고 균형 잡힌 수업을 할 수 있는 우수한 교사가 필요하다. 또한, 요즘 사회와 학교교육에서 창의성과 정서·인성교육에 중점을 두고 있어 음악교과와 음악교사의 역할이 중요해지고 있다. 음악교사의 역할은 ‘지식의 전수자’에만 국한되지 않고 학생들의 롤 모델, 상담자, 조력자 그리고 보호자 등의 다양한 역할을 수행해야 한다.

① 학습안내자로서의 역할

교사는 수업에서 학생들이 자기주도적 학습을 할 수 있도록 유도하는 학습 안내자의 역할을 수행해야 하며 이를 위해, 교사는 일방적인 교육형태를 탈피하여 교사와 학생, 학생과 학생 간의 상호 교육이 이루어지도록 노력해야 할 것이다. 이는 학생들의 의견이 반영된 학습의 결과를 가지고 수업을 진행하는 것을 의미하고, 이로서 학생들은 스스로 학습에 책임감을 가지고 참여할 수 있게 된다.

그리고 음악 수업은 이론적 지식과 함께 악기 연주, 감상 등 같은 다양한 음악적 경험으로 구성된다. 이러한 음악적 경험을 통해 학생들이 음악적 능력과 창의력을 발휘할 수 있도록 도움을 주는 안내자가 되어야 한다.

② 개발자로서의 역할

음악은 학생들이 실용적으로 다가가고 싶은 교과이다. 그러나 음악 교과서에는 학생들이 음악을 즐기기 힘든 고리타분한 내용이 다수 존재하며, 학생들의 개성

을 고려하지 않은 수업 내용으로 구성되어 있는 실정이다. 그러므로 교사는 교육 내용이 교과서에 국한되지 않는 다양한 교육 프로그램을 개발해야 한다.

또한, 교사는 자신만의 교육 방식으로 학생들을 가르치기 위해서는 자신만의 교과서가 필요하다. 이러한 방식으로 수업을 한다면 학생들도 음악 수업을 좀 더 즐겁고 쉽게 받아들일 수 있을 것이다.

따라서, 음악교사는 현실에 맞는 자신만의 음악 교과 교수법 및 프로그램 개발을 할 수 있는 개발자가 되어야 한다.

③ 모델로서의 역할

교사의 모습은 청소년 시기의 학생들에게 좋은 모범이 될 수 있고, 중요한 시기인 그들의 일생에도 결정적인 영향을 줄 수 있다. 특히 음악교과는 타 교과보다 더 정서적·감정적인 면이 많은 교과이므로 음악교사가 함양하고 있는 생활태도와 가치관, 인간적인 면에서 감수성이 예민한 시기의 학생들은 민감하게 받아들일 것이다.

그렇기 때문에 교사는 학생들에게 좋은 모습의 모델이 되어야 하고, 학생들이 인성·정서적인 면에 안정과 즐거움을 느낄 수 있도록 해야 한다.

④ 상담자로서의 역할

학생들은 일상생활 가까이에서 음악을 접하고 즐기고 있다. 그리고 학교에서도 음악교과는 타 교과에 비해 학생들이 부담을 덜 느낀다. 음악교사는 이 점을 장점으로 살려 학생과 더 가까워질 수 있다. 이러한 면에서 음악교사는 학생들과 친밀감을 쌓고 상담의 조건을 이끌어내기 쉽다. 그렇게 하기 위해서는 음악 수업 시간을 입시에서 해방되는 시간, 항상 즐겁고 기분 좋은 시간, 자신의 감정을 잘 표출해 낼 수 있는 시간이 되도록 교사의 충분한 노력이 필요하다.

따라서, 음악교사는 상담자의 역할을 잘 수행하기 위해서는 전문적인 상담지식을 갖추고 있어야 하며 학생들을 존중하고 친밀감과 신뢰감을 줄 수 있는 인격적인 품성을 함양하고 있어야 한다.

나. 음악교사의 자질

학생들이 받는 교육이 질은 교사의 자질에 의해 달라진다. 자질이란 어떤 분야에서 일에 대한 능력이나 실력의 정도이다. 즉, 교사의 자질이란 교사가 갖추어야 할 개인적 특성 및 교직에 관련된 태도로서 주로 교사의 지적·정서적·사회적·신체적인 개인적 특성과 교직에 관련된 특정한 태도와 수행 능력을 말한다.¹⁵⁾ 교사는 아래의 <표 II-3>와 같이 교직에 바람직한 태도와 가치관을 가져야 하며, 교직을 수행하는데 필요한 지식·이해·기술·실기능력을 가져야 한다.

<표 II-3> 교사가 갖추어야 할 바람직한 자질

전문적 자질	1. 교직에 대한 태도 및 가치관	<ul style="list-style-type: none"> • 교직 사명감 • 건전한 교직관
	2. 교직에 대한 지식 및 이해	<ul style="list-style-type: none"> • 교과에 대한 지식 및 이해 • 학생에 대한 지식 및 이해 • 교육 조직생활 및 업무처리에 대한 지식 및 이해
	3. 교직에 대한 기술 및 실기능력	<ul style="list-style-type: none"> • 교과지도에 대한 기술 및 실기능력 • 학생지도에 대한 기술 및 지도능력 • 특별활동 지도에 대한 기술 및 지도능력 • 교육조직생활 및 업무처리에 대한 기술 및 능력
개인적 자질	1. 인성과 인품	<ul style="list-style-type: none"> • 원만한 인격 • 올바른 언행과 예절 • 건전한 자아개념과 인생관
	2. 정신적 건강	<ul style="list-style-type: none"> • 정서 심리적 안정감 및 건강
	3. 신체적 건강	<ul style="list-style-type: none"> • 교직 수행에 필요한 신체적 건강

자료 : 성태제 외, 『최신교육학개론』, (서울: 학지사, 2014), p.477.

15) 안창선, 남경현, 이옥범(1999), 『교사론』, 교육 과학사, p.35.

Mursell에 따르면, 음악교사는 학생과의 협력을 끌어낼 수 있어야 하며 사명감을 가지고 성실히 시행하며, 지도력을 갖고 교육환경을 준비하고 유지해야 함을 강조했다.¹⁶⁾

Hoffer는 음악교사로서 교사의 사명감과 헌신을 갖는 인성적 자질과 교육학과 음악에 대한 능력을 갖는 전문적 자질이 필요하다고 강조했다.¹⁷⁾

즉, 음악교사는 교사의 임무를 잘 수행하려는 마음가짐을 가져야 하고, 학생들을 사랑하는 마음, 이해하는 마음, 따뜻하고 친절할 마음을 갖고 학생들을 대해야 한다. 더불어 음악교사는 전문적인 음악적 지식을 갖추고 있어야 하며, 이를 활용하여 학생들이 음악에 우호적인 태도를 갖게 할 뿐만 아니라, 의지를 갖고 자발적으로 음악을 꾸준히 탐구하여 학생들이 음악적 능력과 재능을 발전시켜나갈 수 있도록 해야 한다.

16) J. Mursell(1974), 『음악교육과 인격형성』, 삼호출판사(역), 삼호출판사, pp.12-13.

17) C. R. Hoffer(2001), 『음악교사론』, 안미자(역), 이화여자대학교 출판부, pp.64-65.

Ⅲ. 연구방법 및 절차

1. 연구대상

가. 제주특별자치도 음악교사 현황

제주특별자치도교육청에 전화를 하여 알아본 제주특별자치도 음악교사 현황은 <표 Ⅲ-1>와 같이 총 69명이며, 고등학교 음악교사 21명, 중학교 음악교사 48명이다. 제주특별자치도교육청에서는 중학교 음악교사 수를 제주시와 서귀포시로 나누어 통계를 내었으며, 제주시 음악교사는 34명, 서귀포시 음악교사는 14명이다.

<표 Ⅲ-1> 제주특별자치도 음악교사 현황

구 분	교사 수(명)		합 계(명)	
고등학교	21		21	69
중학교	제주시	34	48	
	서귀포시	14		

나. 조사대상

본 연구의 조사 대상은 2016년 5월 기준으로 제주특별자치도 지역 중등학교에 재직 중인 음악교사 69명을 대상으로 조사를 실시하였다. 설문지는 제주특별자치도교육청 음악교사 메신저와 이메일을 이용하여 설문지를 배부한 후 회수하였으며, 응답이 없었던 17부를 제외한 42부의 자료를 토대로 분석하였다.

<표 III-2> 설문지 배포 및 회수 현황

배포 부수	회수 부수	회수율	사용부수	사용률
69	42	60.86%	42	100%

2. 분석도구 및 내용

본 연구는 중등학교 음악교사의 직무만족도를 측정하기 위한 설문지로 대한교육연합회(1982)의 한국 교사 직무 만족도 척도(Korean Teacher Opinionnaire: KTO)를 참고하여 음악교사의 직무만족도를 개인적 측면, 사회관계적 측면, 환경적 측면, 전문성 신장 측면으로 나누어 문항을 선별하였다. 선별된 설문 문항에 대해 지도교수와 현직 중등학교 음악교사들의 자문을 구한 후 수정·보완하여 최종 설문 내용을 구성하였다.

설문지의 설문 내용은 크게 연구 대상의 일반적 사항과 음악교사로서의 직무만족도로 나누어 구성하였다.

연구 대상의 일반적 사항에 대한 하위요인은 연구대상의 배경, 직무실태, 음악교사직을 선택하게 된 동기로 구성하였다. 그리고 직무만족에 대한 내용은 다시 네 가지로 세분화하여 개인적 측면(교사의 자부심, 사명감, 성취감), 사회관계적 측면(교장 및 교감, 동료교사, 학부모, 학과의 관계), 환경적 측면(교사가 근무하는 학교 환경 - 수업 시수, 기자재, 재정 등), 전문성 신장 측면(연수, 교과 연구 프로그램, 성취자격, 학위 취득)으로 분류하였다.

설문지 문항 수는 일반적 사항에 관한 내용 13문항, 직무만족에 관한 내용 40

문항으로 총 53문항으로 구성하였다. 직무만족도 문항 점수는 5단계 Likert척도 (매우만족 5점, 만족 4점, 보통 3점, 불만족 2점, 매우 불만족 1점)를 사용하였다.

본 연구의 조사 도구인 설문지에 대한 신뢰도는 Cronbach의 alpha 분석으로 검증하였다.

그 결과 아래의 <표 III-3>와 같이 직무만족도의 하위요인의 신뢰도 계수는 개인적 측면 .669, 사회관계적 측면 .841, 환경적 측면 .591, 전문성 신장 측면 .698로 나타났고, 전체 항목은 .815로 측정되었다.

따라서 본 연구의 설문지는 환경적 측면에서 신뢰도가 낮지만 전체적으로 신뢰 가능 수준으로 나타나 신뢰성이 확보되었다고 할 수 있다.

<표 III-3> 설문지의 구성 및 신뢰도 계수

구 분	문항번호	문항 수	Cronbach's α
개인적 측면	1, 2, 3, 4, 5, 6, (7), (8), (9), (10), 11, (12)	12	.669
사회관계적 측면	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	11	.841
환경적 측면	24, (25), 26, 27, 28, 29, 30, (31), 32, 33, 34	11	.591
전문성 신장 측면	35, 36, 37, 38, 39, 40	6	.698
총 계		40	.815

Note: ()는 역채점 문항으로 역산 처리함.

3. 분석방법

응답결과는 SPSS(Statistical Package for the Social Sciences) 프로그램을 사용하여 음악교사의 일반적 사항을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였고, 교사들의 동기변인에 따른 직무만족도를 살펴보기 위해 T-TEST를 실시하여 통계적으로 유의한 차이가 있는지를 검증하였다. 또한, 개인적 측면, 사회관계적 측면, 환경적 측면, 전문성 신장 측면에서 직무만족도를 알아보기 위해 기술통계를 실시하였다

IV. 결과 및 해석

1. 연구대상의 일반적 사항

가. 연구대상의 배경

연구대상의 배경으로 성별, 연령별, 교직경력, 재직유형, 해당직위를 조사한 결과는 <표 IV-1>와 같다. 총 42명의 응답자를 분석한 결과, 성별은 남성이 38.1%(16명), 여성이 61.9%(26명)로 응답하여 여성의 비율이 23.8%가 높았다.

연령별로는 52세 이상이 28.6%(12명)로 가장 많았다. 그 다음으로 28~35세, 44~51세가 각각 23.8%(10명), 36~43세가 19.0%(8명), 27세 이하가 4.8%(2명)의 순으로 나타났다.

교직경력으로는 38.1%(16명)의 비율인 17년 이상과 31.0%(13명)의 비율인 4년 이하가 대부분이었다. 그리고 5~8년이 14.3%(6명), 13~16년이 9.5%(4명), 9~12년이 7.1%(3명)의 순으로 나타났다.

재직유형으로는 중학교가 59.5%(25명), 고등학교가 40.5%(17명)으로 중학교에 근무하는 음악교사가 더 많았다.

해당직위는 평교사가 71.4%(30명)으로 과반수를 넘었다. 그 다음으로는 부장(보직)교사가 21.4%(9명), 기간제교사가 7.1%(3명) 순으로 나타났다.

<표 IV-1> 연구대상의 배경

배 경	구 분	빈 도(명)	백분율(%)
성 별	남성	16	38.1
	여성	26	61.9
	합계	42	100.0
연 령	27세 이하	2	4.8
	28~35세	10	23.8
	36~43세	8	19.0
	44세~51세	10	23.8
	52세 이상	12	28.6
	합계	42	100.0
교직경력	4년 이하	13	31.0
	5~8년	6	14.3
	9~12년	3	7.1
	13~16년	4	9.5
	17이상	16	38.1
	합계	42	100.0
재직유형	중학교	25	59.5
	고등학교	17	40.5
	합계	42	100.0
해당직위	부장(보직)교사	9	21.4
	평교사	30	71.4
	기간제교사	3	7.1
	합계	42	100.0

나. 연구대상의 직무실태

① 직업선택 동기

직업으로 음악교사를 선택하게 된 동기를 조사한 결과, <표 IV-2>와 같이 ‘음악을 접하는 것이 좋아서’라고 응답한 교사가 28.6%(12명)으로 가장 많았으며, 그 다음으로는 ‘전공을 살리기 위해서’라고 응답한 교사가 26.2%(11명), ‘교직이 적성에 맞아서’가 26.2%(11명)로 나타났다. 반면, ‘시간적 자율성 때문에’라고 응답한 교사는 9.5%(4명), ‘경제적 안정성 때문에’가 7.1%(3명)으로 조사되었다. ‘사회적 지위 때문에’는 0.0%(0명)이고 ‘기타’는 ‘음악교사보다 더 좋은 음악관련 직업이 없어서’로 2.4%(1명)이 응답하였다. 이와 같이 보수나 직업이 갖는 자율성보다는 전공을 살리면서 음악을 통하여 학생들을 가르치는 일 자체를 선호하기 때문에 직업으로 음악교사를 선택한 것이 80% 이상으로 높게 나타났다.

<표 IV-2> 직업선택 동기

직업선택 동기	빈도(명)	백분율(%)
전공을 살리기 위해서	11	26.2
음악을 접하는 것이 좋아서	12	28.6
교직이 적성에 맞아서	11	26.2
경제적 안정성 때문에	3	7.1
사회적 지위 때문에	0	0.0
시간적 자율성 때문에	4	9.5
기타	1	2.4
합계	42	100.0

음악교사의 직업선택 동기에 따른 직무만족도를 분석한 결과, <표 IV-3>와 같이 직업선택 동기에 따라 개인적 측면에서의 직무만족도는 차이가 있으며, 통계적으로 유의미한 차이가 있다고 볼 수 있다. 즉, 음악관련 동기를 갖는 교사는 개인적 측면에서 만족을 보였고, 비관련 동기를 갖는 교사는 개인적 측면에서 불만족을 보였다.

전체적인 만족도는 약간의 유의미한 차이가 있었으나, 사회관계적 측면, 환경적 측면, 전문성신장 측면에서는 통계적으로 유의하지 않은 결과가 나타났다.

<표 IV-3> 직업선택 동기에 따른 직무만족도

요인별	직업선택 동기	평균	표준편차	t	유의확률
개인적 측면	관련동기	3.89	0.67	2.131	0.039*
	비관련동기	3.35	0.45		
사회관계적 측면	관련동기	3.77	0.66	1.182	0.244
	비관련동기	3.47	0.54		
환경적 측면	관련동기	3.09	0.49	-0.061	0.952
	비관련동기	3.10	0.34		
전문성신장 측면	관련동기	3.34	0.66	0.989	0.328
	비관련동기	3.10	0.36		
전 체	관련동기	3.54	0.38	1.837	0.074
	비관련동기	3.28	0.26		

* p < .05

② 직무환경

음악교사의 직무환경에 대해 조사한 결과, 음악교사가 한 학교에서 담당하고 있는 학급 수는 평균 11.57개 학급으로 나타났다. 또한 담당하고 있는 평균 학생 수는 30.61명이나 음악교사가 생각하는 이상적인 교사 1인당 학생의 수는 20.14명으로 나타나 실질적인 학생 수와 이상적인 학생 수가 10.47명이 차이가 나고 있다. 음악교사의 주당 수업 시수는 16.61시간이고 음악교사가 생각하는 이상적인 주당 수업시수는 14.95시간으로 1.66시간이 차이가 난다고 조사되었다.

특히, 학생 수에 대한 환경에서 차이가 많이 나고 있음을 보아 교사 1인당 담당 학생 수의 감소가 필요하다고 보여진다.

<표 IV-4> 직무환경

직무환경	평균	표준편차
담당학급 수	11.57	4.55
담당학급의 평균 학생 수	30.61	6.01
이상적인 학생 수	20.14	4.85
주당 수업 시수	16.61	2.69
이상적인 주당 수업시수	14.95	1.78

③ 음악수업 장소 환경

장소의 크기는 만족이 33.3%(14명)로 가장 많았으며, 보통 26.2%(11명), 불만족 21.4%(9명), 매우만족 11.9%(5명), 매우불만족 7.1%(3명)로 나타났다. 음악수업 장소의 크기에 대해 대체적으로 만족함을 알 수 있다.

<표 IV-5> 크기

만족감	빈도(명)	백분율(%)
매우만족	5	11.9
만족	14	33.3
보통	11	26.2
불만족	9	21.4
매우불만족	3	7.1
합계	42	100.0

방음 시설에 대해서는 매우불만족이 31.0%(13명)로 가장 많았으며, 만족 23.8%(10명), 보통 21.4%(9명), 불만족 16.7%(7명), 매우만족 7.1%(3명)로 나타났다. 방음시설에 대해 대체적으로 불만족함을 알 수 있다.

<표 IV-6> 방음

만족감	빈도(명)	백분율(%)
매우만족	3	7.1
만족	10	23.8
보통	9	21.4
불만족	7	16.7
매우불만족	13	31.0
합계	42	100.0

음악수업 장소의 청결 상태는 보통이 33.3%(14명)로 가장 많았으며, 그 다음으로 불만족 28.6%(12명)로 많았다. 매우만족 16.7%(7명), 만족 14.3%(6명), 매우불만족 7.1%(3명)로 나타났다.

<표 IV-7> 청결

만족감	빈도(명)	백분율(%)
매우만족	7	16.7
만족	6	14.3
보통	14	33.3
불만족	12	28.6
매우불만족	3	7.1
합계	42	100.0

책걸상은 만족이 31.0%(13명)로 가장 많았으며, 보통 19.0%(9명), 불만족 19.0%(9명), 매우불만족 19.0%(9명)로 같았다. 매우만족은 11.9%(5명)로 나타났다.

<표 IV-8> 책걸상

만족감	빈도(명)	백분율(%)
매우만족	5	11.9
만족	13	31.0
보통	8	19.0
불만족	8	19.0
매우불만족	8	19.0
합계	42	100.0

냉난방 시설은 매우만족이 40.5%(17명)으로 가장 많았으며, 만족 28.6%(12명), 보통 23.8%(10명), 불만족 4.8(2명), 매우불만족 2.4%(1명)로 냉난방시설에 만족하는 교사의 수가 많이 나타났다.

<표 IV-9> 냉난방

만족감	빈도(명)	백분율(%)
매우만족	17	40.5
만족	12	28.6
보통	10	23.8
불만족	2	4.8
매우불만족	1	2.4
합계	42	100.0

환기 시설은 보통이 28.6%(12명)이 가장 많이 나타났다. 그 다음 불만족과 매우불만족이 각각 19.0%(8명)로 나타났으며, 매우만족과 만족이 각각 16.7%(7명)로 조사되었다.

<표 IV-10> 환기

만족감	빈도(명)	백분율(%)
매우만족	7	16.7
만족	7	16.7
보통	12	28.6
불만족	8	19.0
매우불만족	8	19.0
합계	42	100.0

음악수업 장소의 안전도는 만족이 42.9%(18명)로 가장 많았으며, 보통 26.2%(11명), 매우만족 21.4%(9명), 불만족 4.8%(2명), 매우불만족 4.8%(2명)로 나타났다. 안전도는 만족함을 알 수 있다.

<표 IV-11> 안전도

만족감	빈도(명)	백분율(%)
매우만족	9	21.4
만족	18	42.9
보통	11	26.2
불만족	2	4.8
매우불만족	2	4.8
합계	42	100.0

음향시설은 만족이 31.0%(13명)로 가장 많았으며, 보통 23.8%(10명), 불만족 16.7%(7명), 매우만족 14.3%(6명), 매우불만족 14.3%(6명)로 나타났다. 음향시설에 대해 대체로 만족함을 알 수 있다.

<표 IV-12> 음향시설

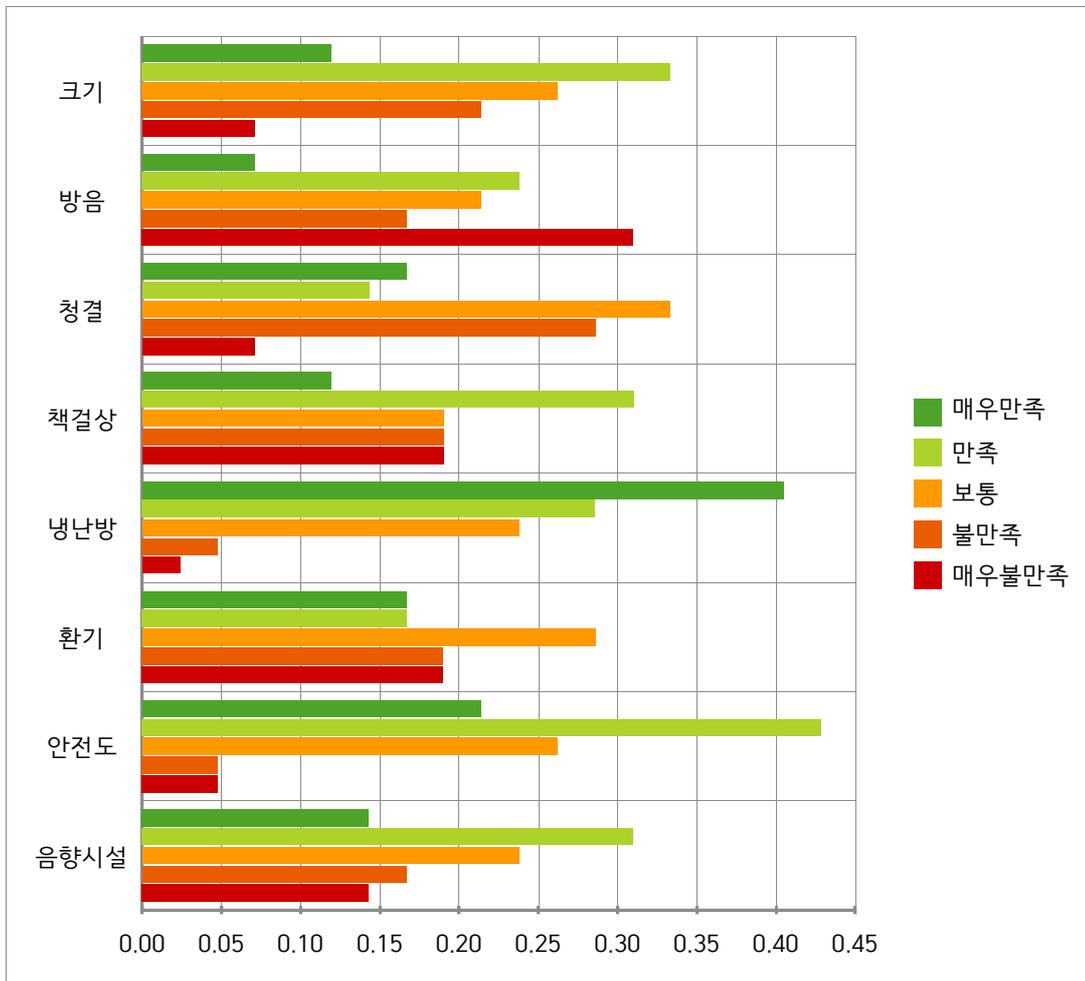
만족감	빈도(명)	백분율(%)
매우만족	6	14.3
만족	13	31.0
보통	10	23.8
불만족	7	16.7
매우불만족	6	14.3
합계	42	100.0

<그래프 IV-1>과 같이 음악 수업 장소에 대한 의견을 종합해 보았다.

냉난방 시설과 안전도에서는 만족도가 높은 것으로 나타났다.

반면, 방음 관련 문항에 매우 불만족의 응답률이 높게 나타났다. 학생들이 음악실에서 소음에 대한 제약을 받지 않고 마음껏 음악 활동을 할 수 있도록 방음 시설에 대한 보완이 필요하다고 보여진다.

<그래프 IV-1> 음악 수업 장소



④ 개선을 위해 필요한 사항

음악교육의 질적 향상과 음악교사의 직무환경의 개선을 위해 필요하다고 여겨지는 사항에 대한 의견들을 조사한 결과, <표 IV-13>으로 조사되었다.

<표 IV-13> 음악교사의 의견

의 건
음악 수업에 필요한 다양한 악기를 구비해야 한다.
악기들을 보관할 수 있는 악기실이 필요하다.
음악교사의 전문성 신장을 위한 다양한 연수와 음악교육프로그램이 필요하다.
교과연구 예산 확보하고 지원이 필요하다.
음악 수업 외 업무에 대한 부담을 감소시켜야 한다.
음악 수업 장소 환경과 기자재 개선이 필요하다.
다양한 음악 수업을 위해 각 음악 분야의 전문 강사를 초빙해야 한다.
음악교육과정의 개편이 요구된다.
음악교육에 관한 인식 개선이 필요하다.
음악 수업활동 도구 구입 시 행정적 절차 복잡하다.

2. 직무만족도 분석

직무만족도를 네 가지 측면에서 분석해 보았다. 5단계 Likert 척도로 5점이 매우 만족으로 최고점이고, 보통 3점을 기준점으로 삼았다.

가. 개인적 측면

개인적 측면은 교사의 자부심, 사명감 성취감 등에 대한 것으로 이와 관련된 직무만족도를 알아보는 문항이다. 모든 문항에서 기준점(3점) 이상의 수치로 나타나 대체적으로 만족하고 있다.

특히, 2번 문항 ‘나는 음악교사라는 직업에 자부심을 갖는다.’에서 4.33으로 가장 높게 나타났다.

이로서 제주특별자치도 중등학교 음악교사 대부분이 음악교사라는 직업에 대해 만족감이 높으며, 적성, 자부심, 사명감, 목표의식을 가지고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-14> 개인적 측면에서 직무만족도

번호	질문내용	평균	표준 편차
1	나는 음악교사라는 직업이 적성에 맞는다고 생각한다.	4.21	0.84
2	나는 음악교사라는 직업에 자부심을 가진다.	4.33	0.84
3	나는 음악교사로서 뚜렷한 사명감과 목표의식을 갖고 있다.	4.16	0.79
4	나는 현재 직업에 만족하며, 더 좋은 직장으로의 이직 생각이 없다.	4.02	0.99
5	나는 현재 직업을 통해서 보람과 사회적 성취감을 느낀다.	4.07	0.99
6	나는 음악교사에 대한 사회적 인식이 좋다고 생각한다.	3.83	1.01
(7)	나는 음악교과 수업지도에 있어 상급자 또는 상급기관으로부터 간섭을 받지 않는다.	4.04	1.18
(8)	나는 교과교재연구 및 수업지도안 작성 등 수업지도 지원활동에 부담을 느끼지 않는다.	3.50	5.88
(9)	나는 생활지도에 부담을 느끼지 않는다.	3.7	1.08
(10)	나는 정규수업 이외의 행정적인 사무처리에 부담을 느끼지 않는다.	4.23	0.87
11	나는 학교 내외의 행사준비 및 참여에 적극적이다.	4.23	0.79
(12)	나는 연수 및 연구에 부담을 느끼지 않는다.	3.19	1.21
전 체		3.96	1.37

나. 사회관계적 측면

사회관계적 측면은 학교 내에서 음악교사와 교장 및 교감과의 관계, 동료교사와의 관계, 학생과의 관계, 학부모와의 관계에 대한 직무만족도이다. 사회 관계적 측면에서도 기준점 이상의 3.72로 나타나 기준점(3.0)이상으로 만족하고 있다.

특히, 17번 문항 ‘나는 타 교과 교사들과도 원만한 인간관계를 유지하고 있다.’가 4.35로 가장 높게 나타났다.

반면, 23번 문항 ‘나는 음악교육활동에 대한 학부모의 지지도에 만족한다.’는 3.11로 기준점에 가장 가까운 수치이다. 이는 학부모들이 음악교과에 대해 갖는 인식의 변화가 필요하다는 것을 나타낸다.

<표 IV-15> 사회관계적측면에서 직무만족도

번호	질문내용	평균	표준 편차
13	교장 및 교감선생님은 학교발전 및 학교교육의 개선에 관심을 가지며, 이에 대한 교사들의 의견을 존중한다.	4.19	1.01
14	교장 및 교감선생님은 공평하고 솔직한 태도로 교사들을 대한다.	3.90	1.14
15	동료교사들과 학교의 주요 업무에 대하여 동일한 가치와 신념을 공유한다.	4.00	1.10
16	동료교사들과 업무 수행 시 협조가 잘 이루어진다.	4.19	0.83
17	나는 타 교과 교사들과도 원만한 인간관계를 유지하고 있다.	4.35	0.72
18	나는 교수-학습과정에서 학생들과 이루어지는 친밀함에 만족한다.	3.80	0.91
19	나는 학생들로부터 충분한 인정과 존경을 받고 있다고 느낀다.	3.50	0.96
20	나의 수업을 통해 학생들의 음악 실력의 성과가 보인다.	3.52	1.06
21	학부모들은 학교수업에서 음악교과의 중요성을 인식하고 있다.	3.04	1.08
22	학부모들은 음악교사를 인격적으로 존중한다.	3.28	1.27
23	나는 음악교육활동에 대한 학부모의 지지도에 만족한다.	3.11	1.29
전 체		3.72	1.03

다. 환경적 측면

환경적 측면은 교사가 근무하는 학교의 환경(수업시수, 기자재, 재정, 행정)에 관련된 직무만족도 문항이다.

환경적 측면에 대한 직무만족도는 전체 평균 3.09로 기준점(3.0)이상이지만 네 가지 측면 중 만족도의 수치가 가장 낮은 것으로 나타난다.

26번 문항 ‘성적 및 사무처리는 전산화로 이루어져 있어 효율적이다.’가 4.16으로 환경적 측면에서 만족도가 가장 높다.

반면, 24번 문항 ‘음악교사의 주당 수업시수가 적당하다고 생각한다.’, 28번 문항 ‘음악실에는 악기(국악기, 양악기)들이 잘 갖추어져 있다.’, 29번 문항 ‘악기구입이나 특별활동에 대한 재정지원이 만족스럽다.’, 30번 문항 ‘음악교사의 연구 및 연수 활동을 위한 재정지원과 행정지원이 만족스럽다.’, 31번 문항 ‘학교에서의 교사의 근태(출퇴근 시간, 조퇴, 휴가, 산후휴가 등) 규제가 자유롭다.’에서 기준점(3.0)이하로 나타났다. 이와 같은 항목에서 불만을 갖고 있음을 알 수 있다.

즉, 환경적 측면에서 음악교사의 주당 수업시수, 악기 구입 및 음악교사의 연구·연수 활동의 재정지원과 음악교사들의 기본적인 욕구 충족에 대한 개선이 필요하다.

<표 IV-16> 환경적 측면에서 직무만족도

번호	질문내용	평균	표준 편차
24	음악교사의 주당 수업시수가 적당하다고 생각한다.	2.90	1.24
(25)	음악교사 1인당 학생 수가 적당하다고 생각한다.	3.85	0.97
26	성적 및 사무처리는 전산화로 이루어져 있어 효율적이다.	4.16	0.72
27	음악실에는 기자재 및 시청각 자료들이 잘 갖추어져 있다.	3.04	1.14
28	음악실에는 악기(국악기, 양악기)들이 잘 갖추어져 있다.	2.92	1.23
29	악기구입이나 특별활동에 대한 재정지원이 만족스럽다.	2.66	1.24
30	음악교사의 연구 및 연수 활동을 위한 재정지원과 행정지원이 만족스럽다.	2.61	0.98
(31)	학교에서의 교사의 근태(출퇴근 시간, 조퇴, 휴가, 산후휴가 등) 규제가 자유롭다.	2.14	1.27
32	나는 내가 받고 있는 봉급 및 수당에 만족한다.	3.07	0.93
33	나는 교원인사 및 승진·승급제도의 공정성과 객관성에 대해 만족한다.	3.14	1.02
34	나는 복리·후생 제도 및 시설 등에 만족한다.	3.45	1.08
전 체		3.09	1.07

라. 전문성 신장 측면

전문성 신장 측면에서 음악교사의 직무만족도는 음악교사가 음악적 자질과 전문성 향상을 위해 음악교육 학회 및 세미나, 기관에서 실시하는 연수프로그램 등의 활동에 얼마나 참여하는지 또한 상위자격이나 학위취득을 위해 노력을 하는지를 알아봄으로써 이를 통해 직무만족의 정도를 측정하였다.

5점 척도로 분석한 결과 전체 평균은 3.30으로 기준점(3.0)이상으로 음악교사들이 전문성 신장 측면에서 대체적으로 만족한다는 것을 알 수 있다.

39번 문항 ‘나는 연주능력 향상을 위해 지속적으로 연습한다.’가 평균 3.97로 만족도가 가장 높았으며, 38번 문항 ‘나는 상위자격이나 학위취득(대학원 진학 등)을 위해 노력하고 있다.’는 평균 2.88이 나타나 기준점(3.0)이하로 만족도가 낮음을 알 수 있다.

음악교사들은 학회 및 세미나, 음악 프로그램에 만족하고 자주 참여하고 있으며 연주능력 향상을 위해 지속적으로 연습하는 것으로 나타났다. 반면, 상위자격 및 학위취득(대학원 진학 등)을 위해 노력이 필요하다는 것으로 드러났다.

<표 IV-17> 전문성 신장 측면에서 직무만족도

번호	질문내용	평균	표준 편차
35	나는 최근 음악교육정보를 얻기 위해 학회나 세미나 등에 자주 참여한다.	3.40	0.82
36	나는 음악관련 기관에서 실시하는 음악교사를 위한 연수프로그램에 자주 참여한다.	3.26	0.88
37	나는 상급기관에서 실시하는 음악교육프로그램에 만족한다.	3.14	0.71
38	나는 상위자격이나 학위취득(대학원 진학 등)을 위해 노력하고 있다.	2.88	1.36
39	나는 연주능력 향상을 위해 지속적으로 연습한다.	3.97	1.09
40	학교는 음악교사의 전문적인 발전을 위한 기회를 충분히 제공한다.	3.14	1.07
전 체		3.30	0.99

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 제주특별자치도 중등학교 음악교사의 직무만족도를 조사하여 직무 환경 개선과 음악교육의 질적 향상을 위한 방안을 모색하고자 하였고, 음악교사 42명을 대상으로 직무만족도 설문지를 통해 조사 연구하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

설문지에 응답한 제주특별자치도 중등학교 음악교사의 배경을 조사한 결과, 성별은 남성이 38.1%(16명), 여성이 61.9%(26명)로 응답하여 여성의 비율이 23.8% 높았으며, 연령별로는 52세 이상이 28.6%(12명)로 가장 많았고, 그 다음으로 44~51세가 23.8%(10명)로 많아 40대 이상의 경향성을 보였다.

교직경력으로는 17년 이상 38.1%(16명)과 4년 이하 31.0%(13명)의 비중이 높다. 또한, 재직유형으로는 중학교가 59.5%(25명), 고등학교가 40.5%(17명)으로 중학교에 근무하는 음악교사가 더 많았으며, 중등학교의 해당직위는 평교사가 71.4%(30명)으로 과반수를 넘었다.

음악교사의 직무실태 분석결과, 먼저 직업선택 동기에 대한 결과는 대부분의 음악교사들은 음악을 지속적으로 접하기 위해 전공을 살리고, 학생들을 가르치는 일 자체를 선호하기 때문에 음악교사를 선택하였다. 이러한 직업선택 동기는 음악교사의 개인적 측면에 대한 직무만족도와 상관관계를 보여 음악 관련 동기로 직업을 선택했을 때 비관련 동기에 비해 직무에 더 만족하는 것으로 나타났다. 반면, 사회관계적 측면, 환경적 측면, 전문성신장 측면에서는 별반 차이가 보이지 않았다. 직무만족도 전체에서 약간의 차이가 보였지만 0.074로 통계적으로 유의하지 않다. 직무환경은 음악교사 1인당 담당하는 학급 수는 평균 11.57개 학급, 평균 학생 수는 30.61명, 주당 수업시수는 평균 16.61이다. 음악교사가 이상적으로 생각하는 학생 수는 20.14명, 주당 수업시수는 14.95로 교사들이 직무환경에 불만을 갖고 있는 것으로 나타났다. 음악수업 장소의 환경에 대한 결과는 냉난방 시설은 매우 만족하고 있고, 크기, 방음, 책걸상, 안전도, 음향시설은 만족으로 나

타나고 있다. 반면, 환기 시설과 청결은 보통이 가장 많았으나 청결에서는 보통과 불만족이 많은 차이를 보이지 않고 있다. 음악교사들은 음악수업 장소에 대해 대체적으로 만족하고 있으나 환기 시설 개선과 청결을 통해 환경을 개선시킬 필요성이 보인다.

음악교육의 질적 향상과 음악교사의 직무환경 개선을 위해 음악교사가 필요하다고 여겨지는 사항에 대한 의견들을 조사하여 연구해본 결과, 음악 수업에 사용할 수 있는 다양한 악기와 악기를 보관할 수 있는 악기실이 필요하다. 그리고 음악교사의 발전을 위해 다양한 연수와 음악교육프로그램으로 교사의 요구를 충족시켜야하며, 음악교과연구를 할 수 있는 예산 확보 및 지원이 필요하다. 이러한 발전을 위해서는 수업 외의 업무 부담을 줄여야 하고 수업활동을 위한 도구 구입 시 행정적 절차의 단순화가 요구된다. 또한, 학생들이 다양하고 전문적인 음악교육을 받을 수 있도록 전문 강사를 초빙이 필요하다 여겨지고 음악교육에 관한 인식 개선이 되어야한다는 의견이 조사되었다.

본 설문에 응답한 60.86%(42명)의 음악교사들의 직무에 대한 만족도는 전체 평균 3.52로 보통 기준(3.0)이상으로 대체로 직무에 대해서 만족하고 있다. 이에 따라 직무만족도를 네 가지 측면으로 나누어 분석하였다. 개인적 측면에서의 직무만족도는 평균 3.96으로 네 가지 측면 중 만족도가 가장 높았다. 개인적 측면과 사회관계적 측면의 요인들은 모두 보통 기준(3.0)이상으로 나타나고 있지만, 환경적 측면과 전문성신장 측면에서 보통 기준(3.0)이하로 나타나는 요인이 있다. 환경적 측면을 개선하기 위해서는 음악교사의 주당 수업시수를 줄여야 하며, 악기 구입이나 특별활동에 대한 재정 지원이 잘 이루어져서 음악실에 다양한 악기들이 잘 갖추어져 있어야 한다. 그리고 학교에서의 교사 근태의 규제가 자유로워야 한다. 전문성신장 측면에서는 교사가 상위자격 및 학위취득(대학원 진학 등)을 위해 노력의 필요성이 나타난다.

직무만족도를 높이기 위한 개선 방향은 다음 <표 V-1>과 같이 정리할 수 있다.

<표 V-1> 개선 방향

	내 용
1	교사 1인당 평균 학생 수를 줄여야 한다.
2	교사가 담당하는 주당 수업 시수를 줄여야 한다.
3	음악 수업 장소의 환기 시설을 개선하고 항상 청결하도록 해야 한다.
4	다양한 악기가 필요하다.
5	악기를 보관할 수 있는 악기실이 필요하다.
6	다양한 연수와 음악교육 프로그램이 필요하다.
7	음악 교과 연구를 할 수 있는 예산 확보 및 지원이 필요하다.
8	음악 수업 외 업무를 감축해야 한다.
9	음악 수업을 위한 도구 구입 시 행정적 절차 단순하게 해야 한다.
10	전문적 강사 초빙을 해야 한다.
11	음악 교육에 관한 인식을 개선해야 한다.
12	학교에서의 교사 근태의 규제가 자유로워야 한다.
13	교사의 상위 자격 및 학위 취득(대학원 진학 등)을 노력해야 한다.

이를 위해 학교와 행정당국은 음악교사의 행정적 업무 부담 경감과 교사 1인당 학생 수와 주당 수업시수를 정하여 수업을 할 수 있도록 개선하고, 음악교사가 활발한 교육활동을 할 수 있도록 제도적, 행정적인 지원이 요구된다. 그리고 음악교사는 스스로 자신의 발전을 위해 노력해야 할 것이다.

2. 제언

본 연구의 제한점을 근거로 하여 후속연구를 제언하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 제주특별자치도 중등학교 교사 42명을 대상으로 하였다. 향후 후속연구에서는 보다 폭넓은 음악교사의 만족도 조사가 필요하다.

둘째, 본 연구는 연구대상이 직접 기입 방식에 의한 설문지 조사만을 근거로 직무만족도를 연구하였다. 향후 후속연구에서는 연구대상에 대한 인터뷰와 직접 관찰을 통해 보다 구체적인 조사로 음악교사의 만족도를 연구할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 김경동. 『종업원의 직무만족 측정을 위한 2개의 척도』 행동과학 2권 2호.
한국행동과학연구소, 1969.
- 김수연. 『초임교사의 직무만족도 연구』. 석사학위 논문, 춘천교육대학교, 2004.
- 김은진. 『음악교사의 직무만족도와 자아효능감 조사연구』. 석사학위 논문, 상명대학교, 2011.
- 곽지향. 『예술계 중·고등학교 음악교사의 직무만족도 조사』. 석사학위 논문,
이화여자대학교, 2008.
- 대한교육연합회. 『교원의 직무만족에 대한 분석 연구』. 정책연구 제36집, 1982.
- 박청자. 『교사사기에 관한 연구』. 석사학위 논문, 이화여자대학교, 1983.
- 성태제, 강대중, 강이철, 곽덕주, 김계현, 김천기, 김혜숙, 봉미미, 유재봉, 이윤미,
이윤식, 임웅, 홍후조, 『최신교육학개론』. 서울: 학지사, 2014.
- 소진권. 『공·사립초등학교 교사 직무 만족도 차이에 대한 연구』. 석사학위 논문,
서울교육대학교, 2009.
- 송민지. 『교사의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향』. 석사학위 논문, 홍익대
학교, 2004.
- 송은경. 『중·고등학교 음악교사의 직무만족도(Job Satisfaction)에 관한 조사연구』.
석사학위 논문, 이화여자대학교, 2002.
- 신유근. 『조직행위론』. 서울: 다산출판사, 1984.
- 안창선, 남경현, 이옥범. 『교사론』. 서울: 교육 과학사, 1999.
- 우화숙. 『피아노 학원 교사의 직무 만족도 조사 연구』. 석사학위 논문, 중앙대
학교, 2006.
- 유종현. 『조직행위론』. 서울: 무역경영사, 1983.
- 유기현. 『조직행동론』. 서울: 무역경영사, 1987.
- 이영민. 『초등학교 교사의 교사발달단계에 따른 직무만족도 변화』. 석사학위
논문, 인천대학교, 2012.

- 이원정, 『중학교 교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구』. 박사학위 논문, 고려대학교, 1982.
- 장위숙. 『전문계고등학교 교사의 자기효능감과 직무만족도와의 상관 연구』. 석사학위 논문, 강원대학교, 2008.
- 채영병. 『고등학교 교사의 개인배경, 역할갈등, 학교조직풍토, 자아효능감과 직무만족과의 관계』. 박사학위 논문, 서울대학교, 2005.

- Bently, R. M. and Rempel, A. M.. Manual for the Perdue Teacher Opinionnaire (Bloomington: Indiana University Press), 1970.
- Cranny C. J., Smith P. C. and Stone E. F.. Job Satisfaction, (New York: Lexing Books), 1992.
- Davis, R. C.. The Fundamental of Top Management. New York: Harper and Row, 1951.
- Herzberg, F.. Work and Nature of Man, Cleveland: World pub., 1966.
- Hoffer, C. R.. 『음악교사론』. 안미자(역), 서울: 이화여자대학교 출판부, 2001.
- Locke, E. A.. The Nature and Causes of Job Satisfaction (Chicago: Rand, McNally and Company), 1976.
- McCormic, E. J. and Tiffin, J.. Industrial Psychology, 6th ed. (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, Inc.), 1974.
- Muchinsky, P. M.. 『산업및조직심리학』 [Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology. (8th ed.)]. (유태용역). 서울: 시그마프레스, 2006.
- Mursell, J.. 『음악교육과 인격형성』. 삼호출판사(역), 서울: 삼호출판사, 1974.

부 록

설문지

안녕하십니까?

오늘도 교육현장에서 학생들의 올바른 성장을 위하여 애쓰시는 선생님의 노고에 깊은 경의를 표합니다.

본 설문지는 중·고등학교에 근무하고 계시는 음악교사의 교직생활 전반에 대한 직무만족도를 알아보고자 작성하였습니다.

다음 문항에 선생님께서 평소 경험하시고 느끼신 대로 답해 주시기 부탁드립니다, 선생님들의 성의 있는 응답은 본 연구를 위한 매우 소중한 기초 자료가 될 것입니다.

선생님께서 보내주신 설문지는 무기명으로 통계 처리 되며, 대학원 석사학위 논문을 위한 통계자료에 사용되고 결과는 연구의 목적으로만 사용할 것을 약속드립니다. 바쁜 시간 내주신 선생님께 깊이 감사드립니다.

2016년 4월

제주대학교 교육대학원 음악교육전공

이 지 연 올림

◆ 다음 문항들은 통계처리를 위한 자료입니다. 선생님께서 해당되는 곳에 ✓
(또는 ○)표 해 주시고, 기타 필요한 부분은 구체적으로 기술해 주시기 부탁드립니다.

1. 성 별

- ① 남자 ② 여자

2. 연 령

- ① 27세 이하 ② 28~35세 ③ 36~43세 ④ 44~51세 ⑤ 52세 이상

3. 교직경력

- ① 4년 이하 ② 5~8년 ③ 9~12년 ④ 13~16년 ⑤ 17년 이상

4. 재직유형

- ① 중학교 ② 고등학교

5. 해당직위

- ① 부장(보직)교사 ② 평교사 ③ 기간제교사

6. 음악교사직을 선택하게 된 동기는 무엇입니까?

- ① 전공을 살리기 위해서
② 음악을 접하는 것이 좋아서
③ 교직이 적성에 맞아서
④ 경제적 안정성 때문에
⑤ 사회적 지위 때문에
⑥ 시간적 자율성 때문에
⑦ 기타(_____)

7. 현재 음악교과를 담당하고 있는 학급 수는 어떻게 되십니까?

()개 학급

8. 교과를 담당하고 있는 학습의 평균 학생 수는 몇 명 정도입니까?

()명

9. 선생님께서 생각하시는 이상적인 음악교사 1인당 학생 수는 몇 명입니까?

()명

10. 선생님의 주당 수업시수는 몇 시간입니까?

()시간

11. 선생님이 생각하시는 이상적인 주당 수업시수는 몇 시간입니까?

()시간

12. 선생님께서는 음악수업을 하는 장소의 학습 환경에 대해 어떻게 생각하십니까?

질 문 내 용	매 우 만 족	만 족	보 통	불만족	매 우 불만족
(1) 크기					
(2) 방음					
(3) 청결					
(4) 책걸상					
(5) 냉난방					
(6) 환기					
(7) 안전도					
(8) 음향시설					

13. 선생님께서 음악교육의 질적 향상과 음악교사의 직무환경의 개선을 위해
필요하다고 여겨지는 사항들을 기술해주십시오.

(_____)

- ◆ 다음 설문은 음악교사의 직무만족도를 측정하기 위한 것입니다.
선생님의 견해와 부합되는 정도에 ✓ (또는 ○)표 해 주십시오.

순서	질문내용	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1	나는 음악교사라는 직업이 적성에 맞다고 생각한다.					
2	나는 음악교사라는 직업에 자부심을 가진다.					
3	나는 음악교사로서 뚜렷한 사명감과 목표의식을 갖고 있다.					
4	나는 현재 직업에 만족하며, 더 좋은 직장으로의 이직 생각이 없다.					
5	나는 현재 직업을 통해서 보람과 사회적 성취감을 느낀다.					
6	나는 음악교사에 대한 사회적 인식이 좋다고 생각한다.					
7	나는 음악교과 수업지도에 있어 상급자 또는 상급기관으로부터 간섭을 받는다.					
8	나는 교과교재연구 및 수업지도안 작성 등 수업지도 지원 활동에 부담을 느낀다.					
9	나는 생활지도에 부담을 느낀다.					
10	나는 정규수업 이외의 행정적인 사무처리에 부담을 느낀다.					
11	나는 학교 내외의 행사준비 및 참여에 적극적이다.					
12	나는 연수 및 연구에 부담을 느낀다.					
13	교장 및 교감선생님은 학교발전 및 학교교육의 개선에 관심을 가지며, 이에 대한 교사들의 의견을 존중한다.					

14	교장 및 교감선생님은 공평하고 솔직한 태도로 교사들을 대한다.					
15	동료교사들과 학교의 주요 업무에 대하여 동일한 가치와 신념을 공유한다.					
16	동료교사들과 업무 수행 시 협조가 잘 이루어진다.					
17	나는 타 교과 교사들과도 원만한 인간관계를 유지하고 있다.					
18	나는 교수-학습과정에서 학생들과 이루어지는 친밀함에 만족한다.					
19	나는 학생들로부터 충분한 인정과 존경을 받고 있다고 느낀다.					
20	나의 수업을 통해 학생들의 음악 실력의 성과가 보인다.					
21	학부모들은 학교수업에서 음악교과의 중요성을 인식하고 있다.					
22	학부모들은 음악교사를 인격적으로 존중한다.					
23	나는 음악교육활동에 대한 학부모의 지지도에 만족한다.					
24	음악교사의 주당 수업시수가 적당하다고 생각한다.					
25	음악교사 1인당 학생 수가 과다하다고 생각한다.					
26	성적 및 사무처리는 전산화로 이루어져 있어 효율적이다.					
27	음악실에는 기자재 및 시청각 자료들이 잘 갖추어져 있다.					
28	음악실에는 악기(국악기, 양악기)들이 잘 갖추어져 있다.					

29	악기구입이나 특별활동에 대한 재정지원이 만족스럽다.					
30	음악교사의 연구 및 연수 활동을 위한 재정지원과 행정 지원이 만족스럽다.					
31	학교에서의 교사의 근태(출퇴근 시간, 조퇴, 휴가, 산후휴가 등) 규제가 심하다고 생각한다.					
32	나는 내가 받고 있는 봉급 및 수당에 만족한다.					
33	나는 교원인사 및 승진·승급제도의 공정성과 객관성에 대해 만족한다.					
34	나는 복리·후생 제도 및 시설 등에 만족한다.					
35	나는 최근 음악교육정보를 얻기 위해 학회나 세미나 등에 자주 참여한다.					
36	나는 음악관련 기관에서 실시하는 음악교사를 위한 연수프로그램에 자주 참여한다.					
37	나는 상급기관에서 실시하는 음악교육프로그램에 만족한다.					
38	나는 상위자격이나 학위취득(대학원 진학 등)을 위해 노력하고 있다.					
39	나는 연주능력 향상을 위해 지속적으로 연습한다.					
40	학교는 음악교사의 전문적인 발전을 위한 기회를 충분히 제공한다.					

- 지금까지 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다. -

<ABSTRACT>

A Study of the Job Satisfaction of Secondary School Music Teachers
- Focusing on in Jeju Special Self-Governing Province

Lee, Ji-yeon

Jeju National University, Graduate school of education, Music education Major
Supervised by Professor Park, Soon-bang

This study was conducted to come up with measures to boost work motivation of music teachers working in middle schools around Jeju Special Self-Governing Province by carrying out a survey on their job satisfaction; moreover, it is aimed to seek for direction in order to strengthen the power of public music education. For this study, a survey was conducted with 42 middle school music teachers, which is 60.86% of all the music teachers around the Jeju Special Self-Governing Province.

The survey consists of the contents about general information of the subjects and job satisfaction as music teachers. The general information section includes actual working conditions as well as the background of the subjects while the job satisfaction section contains four aspects (the personal aspect, the social relation aspect, the environmental aspect, and the professional development aspect).

The results obtained after examining the background of the subjects, who are middle school music teachers working around Jeju Special Self-Governing Province, show that among all the respondents, 38.1% are men (16 men) while 61.9% (26 women) of respondents are women. Also By age, the percentage of those over 52 years old is the highest, being 28.6% (12 people). For the period of their teaching career, the majority of the respondents have

worked either for more than 17 years or less than 4 years, accounting for 38.1% (16 teachers) and 31.0% (13 teachers) respectively. For the places they work, 59.5% (25) work at middle schools, 40.5% (17) at high schools, indicating that more music teachers work at middle schools. For the position, 71.4% (30) of the respondents are regular teachers, exceeding well over the majority.

According to the result of analyzing the actual working conditions of music teachers, most of them chose to be music teachers because they prefer to teach students while making good use of their major and still be involved in the area of music. Such motivation for their career choice shows a correlation with job satisfaction in the personal perspective as a music teacher, indicating that teachers feel more satisfied when choosing jobs out of motivation related to music than with a motivation having nothing to do with music.

The analyzation results for the job satisfaction level of music teachers, show that the overall average level is 3.52, which is higher than the normal average of 3.0. This shows that most of them are satisfied with their jobs. The job satisfaction factor was analyzed in four different areas. The personal job satisfaction was the highest among the four with 3.96 on average while the job satisfaction level for the environmental aspect was 3.09 on average, the lowest of the four.

In order to improve the working environment for music teachers, the educational administration agency should relieve music teachers of their administrative workload and lower both the number of students assigned to one teacher and the hours of class he or she has to teach in a week, so that teachers can educate their students in a more systematic fashion. Additionally, for more diverse and brisk educational activities, it is necessary to provide music teachers with administrative and financial support, and music teachers should improve their qualifications through constant self-development.