creative commons

COMMONS DEED

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

dCollection

[UCI]I804:24011-200000263865

2013년 2월

교육학석사(영어교육)학위논문

한국거주 원어민 영어강사의 직무만족도에 관한 연구

조선대학교 교육대학원

영어교육전공

최 준

한국거주 원어민 영어강사의 직무만족도에 관한 연구

The Job Satisfaction of Native English-Speaking Teachers in Korea

2013년 2월

조선대학교 교육대학원
영어교육전공
최 준

한국거주 원어민 영어강사의 직무만족도에 관한 연구

지도교수 김경자

이 논문을 교육학석사(영어교육)학위
청구논문으로 제출함.

2012년 10월

조선대학교 교육대학원
영어교육전공

최 준의 교육학 석사학위 논문을
인준함.

심사위원장 조선대학교 교수 이 남 근 인

심사위원 조선대학교 교수 김 경 자 인

심사위원 조선대학교 교수 류 관 수 인

2012년 12월

조선대학교 교육대학원

목 차

ABSTRACT
I. 서론 ·····1
1.1 연구의 필요성 ·····1
1.2 연구 질문 ·····3

II. 이론적 배경 ·····4
2.1 원어민 영어 강사 현황 ·····4
2.2 직무만족도 ·····5
2.2.1 직무만족도의 개념 ·····5
2.2.2 직무만족도의 결정요인 ·····6
2.2.3 한국사회의 적응 ·····7

III. 연구방법 ·····9
3.1 연구대상 ·····9
3.2 연구도구 ·····10
3.3 연구절차 ·····12
3.4 연구자료 분석방법 ·····12

IV. 연구결과 및 논의 ·····13
4.1 영어 원어민 강사들의 분야별 직무만족도 ·····13
4.1.1 운영자에 대한 만족도 ·····13
4.1.2 프로그램의 목표와 업무에 대한 직무만족도 ····14
4.1.3 보상에 대한 만족도 ·····15
4.1.4 성장 기회에 대한 직무만족도 ·····15
4.1.5 동료 교사에 대한 직무만족도 ·····16
4.1.6 시설 및 교수 자료에 대한 직무만족 ····17
4.1.7 한국 적응에 대한 직무만족도 ·····18
4.2 원어민강사 직무만족도의 남·녀 차이 ···19

V. 결론 ·····21
5.1 연구요약 ·····21
5.2 교육적 함의 ·····22
5.3 연구의 제한점 및 추후연구 제언 ·····23

참고문헌 ·····24
<부록1>원어민 강사 직무만족도에 대한 설문지 ·····26
<부록1>원어민 강사의 인구 사회학적 배경에 관한 설문지 ····28

표 목 차

<표 1> 국내 회화지도 영어강사 원어민 숫자 ·····4
<표 2> 원어민 강사의 인구 사회학적 배경 ·····10
<표 3> 질문지의 영역별 문항의 내용 및 문항의 수 ·····11
<표 4> 운영자에 대한 만족도 ·····13
<표 5> 프로그램의 목표와 업무에 대한 직무만족도 ·····14
<표 6> 보상에 대한 만족도 ·····15
<표 7> 성장 기회에 대한 직무만족도 ·····16
<표 8> 동료 교사에 대한 직무만족도 ·····17
<표 9> 시설 및 교수 자료에 대한 직무만족도 ·····17
<표 10> 한국 적응에 대한 직무만족도 ·····18
<표 11> 원어민 강사 직무만족도의 남·녀 차이 ·····19

그 림 목 차

[그림 1] 국내 회화지도 원어민강사의 변화 조사 ·····5

ABSTRACT

The Job Satisfaction of Native English-speaking Teachers in Korea

Choi Jun
Advisor: Prof. Kyung-ja Kim Ph.D.
Major in English Language Education
Graduate School of Education, Chosun University

Learning English has become popular and necessary and many efforts have been made to help students who need to learn English as a second language. Therefore, A lot of native English-speaking teachers have come to Korea to teach English

The purpose of this study is to assess the job satisfaction of native English-speaking teachers in Korea, especially in Gwang-ju and Jeonnam province.

The research questions of this study are as follows.
First, How much do the native English-speaking teachers in Korea satisfy about their job?
Second, Are there any differences between male and female teachers in the job satisfaction?

The subjects of this study were 33 native English-speaking teachers in Gwang-ju and Jeonnam province. Most of them were quite satisfied with their administration program goals and job tasks, compensation, co-workers, facility&supplies, and adjustment in Korea, however, there were several teachers who dissatisfied

with their career advancement opportunities. Also, there were not any big differences between male and female teachers. Both of them are quite satisfied with 7 factors.

It is important to make the native English-speaking teachers understand English learning procedures in Korea and provide a person who can give help at any time about the general part of school life. Also, more accurate standard of work environment for them must be established as well as the satisfaction of work and appropriate reward system.

I. 서론

1. 연구의 필요성

세계화 시대에 맞추어 영어교육에 많은 관심이 집중되고 있다. 영어교육은 외국어 교육차원을 넘어서 국가적인 경쟁력을 높이는 차원에서도 그 중요성이 계속해서 증가하고 있다. 교육부는 입시위주의 줄 세우기식 교육 형태에서 벗어나 생활영어의 이해와 표현능력을 신장하기 위해서 의사소통의 기본인 말하기, 듣기 위주의 교육 목표를 달성하고자 한다. 이를 위해 원어민을 활용한 회화교육이 필수적이라는 판단 하에 일선 각 급 학교에 원어민 교사를 배치하여 영어선생님을 지원하고 있다. 이렇게 지속적으로 영어의사소통능력의 필요성이 부각되고 있는 상황에서 영어교육의 관심이 더욱 증가하고 있어 각 대학 언어교육원의 외국인 강사수도 급격하게 증가하고 있다.

원어민 영어교사가 일선학교나 학원에 배치되어 활용됨으로써 영어 학습에 대한 인식이 새로워지고 있다. 실제로 학생들도 외국인과의 의사소통과정에서 막연히 느끼게 되는 두려움이 점차 줄어드는 등 여러 가지 면에서 다양한 효과가 확인 되고 있다. 처음에는 자신감 부족으로 불안한 모습을 보이던 학생들이 점차 시간이 흐름에 따라 대담해지고 영어 사용 욕구가 증가함을 알 수 있다 (이미경, 2007). 영어사용 기회가 현실적으로 제한되어 있는 한국인 교사가 원어민교사와의 일상대화를 통해 영어훈련 기회를 포착함으로써 더욱 자신감 있게 수업진행에 전념 할 수 있게 됨을 의미하기도 한다. 이는 원어민교사와의 수업을 통해 향상되는 언어의 유창성이 비단 언어지식만이 아닌 심리적 안정과 자신감에도 크게 영향을 받는다는 점을 감안할 때, 원어민 교사의 활용은 이러한 언어 외적인 차원에서도 매우 의미가 크다고 할 수 있을 것이다 (노수인, 2009).

원어민 영어 교사들은 학생들에게 교육적인 효과뿐만 아니라 여러 방면에 있어서 영향력을 미치므로, 원어민교사의 질적 향상을 위해 이들의 직무에 대한 만족도를 증가시키고, 직무 환경을 개선하여 교육의 질과 연결시키는 문제는 매우 시급한 일이라 할 수 있다.

교사들이 직무에 만족하게 되면, 일하는 보람을 느껴 공헌하게 되며, 직무 만족도가 높을 때 교육성과가 매우 높다. 반대로 직무에 불만족스럽다면 일에 대한 욕구와 흥미를 일게 되고 직무 성과는 낮아지게 되므로 결과적으로 학생들과 교육기관의 질에 부정적인 영향을 미치게 된다 (Pope & Stremmel, 1992).

우리와 다른 문화와 환경에서 살아 온 원어민 강사들의 경우에는 한국의 일반 교사들과는 다른 만족 요인이 생길 수 있다는 점에 주목해야 한다. 특히 이들은 한국이라는 새로운 환경에 적응을 해야 하는데, 염문실(1998)에 의하면 한국적 교육여건에서 원어민 영어 강사들은 새로운 문화에 대한 적응 훈련 부족으로 인한 어려움, 부정확하고 불충분한 정보로 인한 불안감, 직장과 주거 환경 때문에 생기는 압박감, 비효율적인 업무 수행으로 인한 차질 등의 어려움을 겪고 있다고 한다. 실제로 일선의 많은 교육기관에서 원어민 강사들의 잦은 이적이나 한국 교육 상황과 문화에 적응 부족으로 인해 발생되는 여러 가지 문제들을 겪고 있으며, 이것은 교육의 연속성이나 안정성 및 질의 향상에 영향을 미칠 수도 있다.

원어민 영어 교사에 관한 연구들은 주로 수업활용방안에 관한 연구들로 단독 수업보다는 보조교사로서의 협동수업(김대진·박정숙 2000; 김임득 2000; 박용주 1998; 이명희 1998; 최병천 2000)의 방향으로 주로 진행되어 왔음을 알 수 있는데 아직까지는 원어민 교사들을 대상으로 한 연구, 즉 교사로서의 그들의 적응 실태나 현황 직무만족도 등에 관한 연구는 미비한 실정이다.

우리와 다른 문화적 환경 속에서 지내온 원어민 교사의 경우에는 한국의 교사와의 만족도 요인이 다르게 나타날 수 있다는 점을 유념해 두어야 할 것이다. 많은 원어민 영어교사들이 한국의 교육상황에 적응하지 못하여 자주 이직을 하거나, 불안정한 상태에서 문제가 일어나고 있으며, 이것은 교육에 있어서 지도자의 책임감과 교육의 질적인 문제에 많은 영향을 미칠 수 있다.

이에 본 연구에서는 한국에 거주하는 원어민 강사들을 대상으로 그들의 근무환경 및 직무만족도와 한국사회 적응에 대해 분석하려고 한다. 이를 분석함으로써 이들 교사들의 직무만족도에 영향을 주는 주요 요소들과 한국 사회에 대한 적응 정도가 어떠한지에 대해서 알 수 있을 것이다. 최상균(2000)에 의하면 외국인 교사의 대부분이 효과적인 교수방법을 구사하지 못하여 원어민으로서의 장점을 살리지 못하고 있다고 한다. 그러므로 연구를 통해 얻어진 결과를 바탕으로 원어민 영어 강사들의 직무만족도를 알아보고, 원어민 영어강사들이 가진 문제들을 개선하고, 직무 만족도를 높이는 요인을 찾아 이를 보완해 준다면 좀 더 효율적인 영어교육을 할 수 있도록 도움이 될 뿐만 아니라, 학생들에게도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

2. 연구질문

위의 연구 목적을 달성하기 위해 본 연구는 선행연구를 토대로 원어민 강사들의 직무 만족도와 한국 사회에 대한 적응에 관련 된 문제들을 알아보고 이를 바탕으로 다음의 연구문제를 설정하였다.

1) 한국 거주 원어민 영어 강사들의 직무 만족도는 어떠한가?

2) 한국 거주 원어민 영어 강사들의 성별에 따라 직무 만족도는 차이가 있는가?

II. 이론적 배경

이 장에서는 한국에 거주하고 있는 원어민 영어 강사들의 현황과 직무만족도의 정의가 무엇인지, 그리고 직무만족도를 결정하는 요인 들이 무엇이 있는가를 살펴보고, 한국사회의 적응할 수 있는 요인들을 알아보고자 한다.

2.1 원어민 영어 강사 현황

우리나라에서는 외국인이 회화지도를 목적으로 입국 하였을 때 E-2 비자를 발급하고 있다. 여기서 말하는 E-2 비자란 회화지도 자격으로 출입국관리법[법률 제6540] 제 10조 제1항과 그 시행령에 따라 해당 외국어를 모국어로 하는 국가에서 대학이상의 학교를 졸업한 자로써 학사이상의 자격을 소지한 자 또는 이와 동등 이상의 자격이 있는 자에게 제공되는 비자 유형을 말한다. 우리나라의 출입국관리소 통계(2007)에 따르면 E-2 사증으로 일하고 있는 영어원어민의 총 수는 <표 1>과 <그림1> 에서 나타난바와 같이 1995년 4230명에서 2006년 14438명으로 10년 사이에 3배 이상 급증하였다.

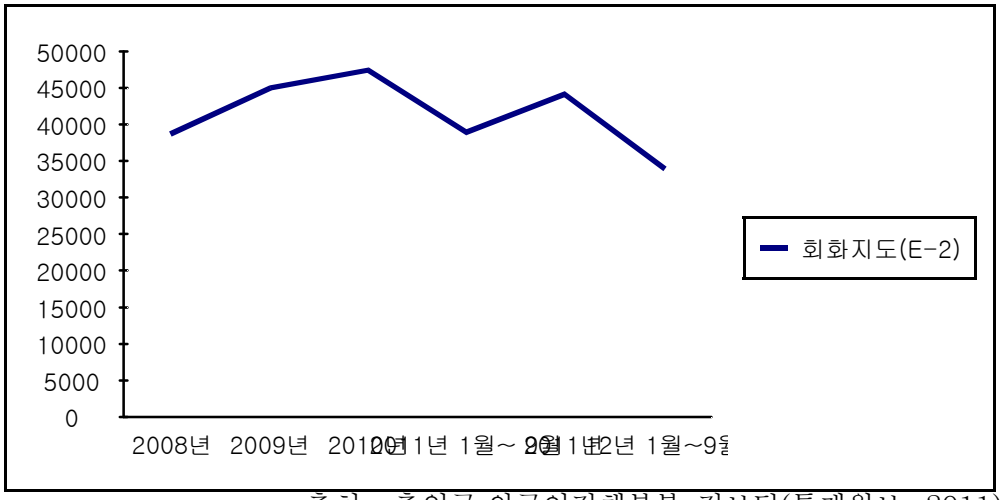
1997년, 1999년, 2004년, 2005년, 2006년도 영어원어민 보조교사 실태를 정리한 한국교원대학교 종합교원연수원보고서(2007)와 교육인적자원부(2007)에 의하면, 영어교육과 관련하여 한국에 온 영어 원어민 강사는 1996년 미국 평화봉사단으로 미국 청년 200여명을 전국의 중, 고등학교와 대학에서 활용한 것을 시작으로 2012년 현재 EPIK에 참여한 외국인 영어 교사는 총 34121명이다.

<표 1> 회화지도 영어강사원어민 숫자

연도	단위 (명)
2008년	38822
2009년	45006
2010년	47405
2011년 1월~ 9월	38920
2011년	44108
12년 1월~9월	34121

출처- 출입국·외국인정책본부 정보팀(통계월보, 2011)

<그림 1> 회화지도 영어강사원어민 변화



출처- 출입국·외국인정책본부 정보팀(통계월보, 2011)

2.2 직무만족도

2.2.1 직무만족도의 개념

직무만족이란 근로자가 자신의 업무에 대해 만족하는 정도를 말한다. 직무만족에 대한 정의는 다양하나, 개념 정의와 관련해 두 가지 접근법이 있다. 하나는 직무에 대한 전반적인 만족도에 관심을 갖는 총체적(global) 접근법이다. 즉 직무만족 자체는 다면적 현상으로 간주되지만, 총체적 접근법은 직무만족의 전반적 평가에 초점을 둔다. 총체적 접근법은 개개인이 가장 핵심적이고 중요하다고 생각되는 직무 단면만을 가지고 전반적인 직무만족도를 평가하게 된다는 문제점을 지니게 된다. 다른 하나는 단면(facets) 접근법으로 직무의 상이한 단면들에 만족하는 정도에 초점을 둔다. 이 때 전반적 직무만족도는 승진 기회, 보수 등 상이한 직무 단면들에 대한 개별 만족도를 합한 것이 된다. 이 접근법에서 사용하는 단면들은 기존 이론에서 수집될 것이나, 단면 접근법은 직무의 핵심적인 요소와 단면들을 식별해야 할 뿐만 아니라 각 단면에 대한 만족의 정도로 결정해야 한다.

2.2.2 직무만족도의 결정요인

직무만족을 경험적으로 측정하기 위하여 사용된 도구요인과 측정대상이 다르기 때문에 학자마다 직무만족도의 개념이 다르며, 이를 결정하는 요인 역시 다르게 나타난다. 경영학 분야에서 조직원의 직무만족에 관한 본격적인 실증적 연구는 Herzberg와 동료들(1959)을 선두로 지금까지 계속되고 있다. 이런 요인들은 크게 연령, 성별, 인종, 지능, 성격, 직무경험, 직업적 흥미, 직위 등의 개인적 요인과 보수, 복지시설 및 제도, 근무환경, 근무조건, 직업안정성, 직장 내 인간관계, 회사정책과 절차, 관리 및 감독 스타일 등의 환경적 요인들로 구분하여 볼 수 있다 (이무근, 1993).

교사들의 직무환경 또한 다양하기 때문에 교사들이 직무만족의 결정요인 역시개인이나 교사집단의 기본적인 욕구와 환경적, 심리적 상황에 따라 다양하고 복잡하게 형성되고 있다. Sergiovanm(1967)는 Herzberg의 동기-위생이론을 교육자에게 적용하여 연구를 수행하였는데, 그는 교육자의 만족요인으로 성취, 인정, 책임을 불만족요인으로 인간관계, 장학, 학교의 정책과 행정, 그리고 개인생활을 제시하여 Herzberg의 연구와 약간 다른 결과를 제시하였다. Cox(1977)는 교사의 불만족의 원천을 다섯 요인으로 밝혔는데, 그것은 직무환경, 교직경력개발, 본질적 요인들(학급크기, 학생행위, 자원과 기자재, 교수의 재량권), 학교조직(학교운영에의 참여), 그리고 학교와 지역사회와의 관계들이다. Kaufman과 Buffer(1978)는 직무만족의 주요 결정요인을 승진, 정년보장, 봉급, 직업안정성, 의료 및 퇴직금 혜택, 환경 및 동료관계를 꼽았고, Holdway(1978)는 교사들의 직무만족요인을 인정과 사회적 지위, 학생, 자원, 교수 학습업무, 참여, 업무량, 보수와 혜택 등의 7가지로 보고 있으며, Osborn(1980)은 직무만족의 요인을 직무, 보수, 승진, 인정, 혜택, 작업요건, 감독, 동료, 조직과 경영방식 9가지로 들고 있다.

우리나라의 경우에는 김범준(2000)이 해방 이후로 1999년 까지 발표된 교사의 직무만족도 관련 연구들을 수집하여 분석한 결과 직무만족도의 결정 요인은 교직자체, 지역사회와의 관계, 근무조건, 업무량, 전문성 신장, 후생복지, 승진기회, 보수, 행정적 지원, 인간관계, 의사소통, 감독 방식, 자아실현, 교육과정 운영 등의 순서로 효과 크기가 있는 것으로 나타났다.

이러한 연구들을 토대로 본 연구에서는 원어민 강사들의 실정에 적합하다고 판단되는 근무조건, 전문성 신장, 보수, 행정적 지원과 인간관계 및 의사소통 등에 대한 만족 정도를 조사하여 원어민 영어 강사들의 직무만족도에 대해서 다루고자 한다.

2.2.3 한국사회의 적응

적응이란 인간이 물리적, 사회경제적, 문화적 환경의 변화를 관용하고 그에 반응하여 적절히 대처하는 능력을 내포 한다(Doby, Boskoff & Oendlerton, 1973). 적응은 하나의 종으로서 인간이 환경의 변화에 반응하면서 그 속에서 생존 또는 번영하고자 하는 노력이다. 이처럼 인간은 일상적으로 적응의 노력을 계속하고 있지만, 외국인들은 본국에서의 정상적인 적응보다는 더 짐스러울 뿐 마니라 그와는 질적으로 다른 적응의 과정을 겪어야 한다는 차이가 있다. 그들은 친숙한 환경으로부터 새롭고 낯선 환경으로 옮아가게 되기 때문이다. 즉 문화, 언어, 신념체계 등을 꾸러미로 갖고 이동되는 것이기 때문에 그들의 문화와 유입국 사회의 문화가 조화될 필요가 있다(설동훈, 1996).

Gorden(1964)은 외국인의 현지문화 적응과정을 문화적 적응(cultural assimilation)과 사회적 적응(social assimilation)으로 분류했다. 우선 문화적 적응이란 소수민(minority) 개인의 행동의 신념체계가 다수집단(majority)의 그것과 비슷해지는 것을 말하고, 사회적 적응이란, 소수집단인 외국인이 다수집단인 현지인의 사회, 경제체제에 참여하는 것을 말한다.

이렇게 볼 때 문화적 적응은 외국인 개개인이 주체가 되어서 자신의 행동과 가치관을 현지문화에 어울리는 방향으로 변환시키는 것을 말하고, 사회적 적응은 다수인 현지인이 주체가 되어 소수민을 포용하는 것을 말한다. 따라서 문화적 적응은 구조적인 것으로 현지인의 외국인 수용의지 여하에 크게 좌우된다고 볼 수 있다(김선정, 2003).

외국인이 우리 사회에 적응하는 방식도 다른 문화권과 정도의 차이는 있겠지만 비슷한 과정을 거칠 것으로 예상된다. 즉 외국인의 적응은 자신의 고유문화가 한국 문화와 상호작용하면서 한국 문화에 대한 이해가 깊어지고 한국 문화를 받아들이게 되고(문화적 적응), 또한 차츰 늘어나는 대인관계와 사회활동에 참여함으로써 한국이라는 사회의 구조와 흐름에 동참하는(사회적 적응) 변화로 나타날 것이다(김현주, 진광희, 이혜경, 1996).

본 연구에서는 원어민 영어강사의 기본적인 생활시설의 적응, 문화적 적응, 사회적 적응, 한국의 매스 미디어의 적응에 초점을 맞추어 이들의 전반적인 한국생활의 적응도를 알아보고자한다.

III. 연구방법

이 장에서는 원어민 강사들의 성별, 나이, 국적, 학력과 강의 기간등과 같은 인구 사회학적 배경을 바탕으로 개인적 특성, 운영자, 프로그램의 목표와 업무, 보상, 전문적 성장 기회, 동료교사, 시설 및 교수자료, 그리고 한국사회의 적응 부분에서 설문지를 만들어 설문조사를 하였던 방법과 SPSS WIN(18.0) 통계 프로그램을 사용하여 그 조사결과에 대한 분석방법을 알아보고자한다.

3.1 연구대상

본 연구의 대상자는 총 33명으로 광주, 전남 지역의 대학과 사설 어학원 등에서 영어를 가르치고 있는 원어민 영어 교사이다. 조사 대상자의 사회학적 배경<표 2>을 살펴보면 다음과 같다.

교사의 성별은 남성이 20명(60.7%), 여성이 13명(39.3%)이었다. 연령은 26세 이상 30세 미만이 16명(48.5%)으로 가장 많았고, 21세 이상 25세 미만이 8명(24.3%)으로 전체응답자의 약 75% 정도가 20대 이상이었다. 31세 이상 35세 미만이 4명(12.2%), 36세 이상 40세미만이 2명(6%)이었으며, 41세 이상도 3명(9%)이 있었다.

이들의 한국에서의 영어 강의 기간은 최소 2개월에서 최대 14년 3개월까지 다양한 분포도를 보였다. 국적별로는 66.7%(22명)이 미국으로 가장 많았고, 캐나다 5명(15.3%), 영국 3명(9%), 그리고 남아프리카 공화국과 칠레가 각 1명(3%)이었다.

응답자 33명 중 32명이 학사 학위를 소지하고 있었고, 이 중 10명은 석, 박사 학위와 그 외 TESOL 과 CELTA 자격증들을 추가적으로 가지고 있다고 응답했다. 전공을 살펴보면 6명이 영어 교육이나 영문학과 같은 영어와 관련된 학사학위를 소지하고 있었고, 정치외교, 역사학, 그래픽 디자인, 생물학, 스페인어나 심리학과 같은 다양한 학위를 소지하고 있었다.

<표 2> 원어민 강사의 인구 사회학적 배경

인구 사회학적 배경	구분	N(%)
성별	남	20 (60.7)
	여	13 (39.3)
		33 (100)
나이	21~25	8 (24.3)
	26~30	16 (48.5)
	31~35	4 (12.2)
	36~40	2 (6.0)
	41이상	3 (9.0)
		33 (100)
국적	미국	22 (66.7)
	캐나다	5 (15.3)
	영국	3 (9.0)
	남아프리카 공화국	1 (3.0)
	칠레	1 (3.0)
	무응답	1 (3.0)
		33 (100)
학력	대졸	23 (69.7)
	석, 박사 학위 및 영어 교육 관련 자격증 소지	10 (30.3)
		33 (100)

* 무응답 및 복수응답으로 전체 사례수가 차이가 있을 수 있음.

3.2 연구도구

본 연구에서는 원어민 영어교사의 직무만족도와 한국사회 적응 정도를 알아보기 위해 <표 3> 같이 총 39문항으로 구성된 질문지를 사용하였다. 원어민 영어교사의 직무만족에 관한 부분은 Schmit와 Loher(1986)이 만든 교사 직무만족도(TSS: Teacher Satisfaction Survey) 척도와 김제상(1994)의 '교사의 직무수행조건과 복무환경에 관하 연구'에서 복무환경에 관한 부분을 연구자가 수정·보완하였다 문항은 '매우 불만족한다'에 1점에서 '매우 만족한다' 4점까지로 구성되어 있다. 한국사회 적응과 관련된 부분은 김선정(2003)의 '한국거주 원어민 영어교사의 실태와 직무 만족도 및 한국 사회 적응에 관한 연구'에서 한국사회적응과 관련 부분을 수정·보완하였다. 총 7문항으로 '매우 불만족한다'에 1점에서 '매우 만족한다' 4점까지로 구성되어 있다.

<표 3> 질문지의 영역별 문항의 내용 및 문항 수

구분		관련영역(내용)	영역별 문항	총문항
일반적 배경	개인적 특성	국적, 나이, 성별, 인종, 학력, 전공, 영어 관련 자격, 교사 경력, 과거의 경력, 한국에서 경력, 한국에 오게 된 동기, 한국에 온 경유, 한국어 실력, 한국어 관심 정도	Part1 1-10	10
직무 만족도	운영자	원장의 전문적 지식, 교사에 대한 지지, 피드백, 수업에 대한 지원 및 도움, 민감도 인지도	Part 2 1-4	22
	프로그램 목표와 업무	자료의 양, 직업에 대한 창의력과 흥미, 학교프로그램 목표와 교육의 목적에 대한 이해, 직업의 기대치에 대한 만족도	Part 2 5-8	
	보상	경제적 안정, 부가적 이익, 경제적 만족성의 정도, 건강 측면에 대한 만족도	Part 2 9-11	
	전문적 성장의 기회	전문적 성장의 기회, 자기발전의 기회와 경험에 대한 만족도	Part 2 12-14	
	동료교사	동료와의 전문적 경쟁, 동료의 지지도, 협력도, 아이들에 대한 관심도, 동료와의 관계의 질에 대한 만족도	Part 2 15-18	
	시설 및 교수자료	교무실 자체 기능, 연구 분위기, 사무기기 및 교실환경과 도서유용, 교재나 교구와 주거시설 사용에 대한 만족도	Part 2 19-22	
한국사회적응		한국 생활시설, 오락시설, 문화, 사회-친구들, 매스미디어에 대한 적응 정도	Part 2 23-29	7
총 문항수			Part 1-2 (39)	

3.3 연구 절차

설문지를 이용하여 2011년 10뭘 7일부터 11월 11일까지 5주간 설문조사를 실시하였다. 구체적인 표집 방법은 첫째 광주, 전남을 중심으로 규모가 큰 프랜차이즈 어학원들을 인터넷으로 조사하여 지점수가 10개 이상 되는 학원(P학원, E학원, W학원, S 학원 등)들을 임으로 선정하여 각 지역의 학원에 전화로 설문지 응답 가능성 여부를 확인한 후 수락한 곳에 우편으로 설문지 배포를 하고 다시 우편으로 회수하였다. 설문지는 총 50부가 배포되었고, 회수된 설문지는 15부로 이중 통계처리가 곤란한 설문지 4부를 제외한 유효설문지는 11부로 30%의 회수율을 보였다. 두 번째로는 10월 한 달 동안 광주, 전남의 대학에서 외국인 교사를 상대로 직접 설문지를 배포, 회수하였다. 설문지는 총 50부가 배포되었고 회수된 설문지는 22부로, 전체적으로 37%의 회수율을 보였다.

3.4 연구자료 분석방법

본 연구를 위해 수집된 자료는 SPSS WIN(18.0) 통계 프로그램을 사용하며 다음과 같은 방법으로 분석되었다.

첫째, 한국 거주 원어민 영어 강사들의 직무 만족도는 어떠한가를 조사하기 위해 기술통계 방법(빈도, 평균, 표준편차)을 이용하여 분석하였다.

둘째, 한국 거주 원어민 영어 강사들의 성별에 따라 직무 만족도는 차이가 있는가를 t-검정으로 분석하였다.

IV. 연구결과 및 논의

이 장에서는 한국거주 영어 원어민 강사들의 직무만족도와 이들의 남·녀 차이를 살펴보는 목적으로, 한국거주 원어민 강사들의 직무 만족도를 기관 운영자와의 관계, 프로그램의 목표와 업무, 보상, 성장 기회, 동료교사들과의 관계, 시설 및 교수 자료, 그리고 한국에 대한 적응도의 총 7가지 분야를 참조하여 살펴보았다.

4.1 한국거주 영어 원어민 강사들의 직무만족도

4.1.1 운영자에 대한 만족도

운영자와의 관계에 의한 직무 만족도는 <표 4>에서와 같이 운영자로부터 제공받는 피드백과 도움의 정도, 걱정, 문제, 스트레스와 관련하여 운영자가 보이는 민감도, 할당된 일에 대한 운영자의 감독, 마지막으로 노동계약의 이행과 관련된 총 4문항으로 구성되었으며, 운영자로부터 제공받는 피드백과 도움에 만족하고 있다는 응답자가 총 33명중 20명이었고, 스트레스를 받았을 때 운영자의 태도에 만족하는 응답자는 23명, 그리고 자신의 할당된 일에 대한 감독정도에서 만족한다는 응답자가 19명으로 비교적 높은 만족을 하고 있는 것으로 나타났다. 특히 노동계약의 이행정도를 묻는 문항에서는 평균 3.03으로 25명이 만족하거나 매우 만족한다는 응답을 했다. 이는 김선정(2003)의 연구결과와도 일치하는 결과로써 원어민강사들은 한국운영자에 변함없는 만족도를 보이고 있는 것으로 나타났다.

<표 4> 운영자에 대한 만족도

문항	1	2	3	4	무응답	평균	표준편차
1 운영자로부터 제공받는 피드백과 도움	4*	9	19	1		2.51	0.76
2 걱정, 문제, 스트레스와 관련하여 운영자가 보이는 민감도	2	8	19	4		2.76	0.75
3 할당된 일에 대한 운영자의 감독	3	11	15	4		2.60	0.83
4 노동계약의 이행	1	7	15	10		3.03	0.80

* 연구 참여자의 수를 나타냄.

4.1.2 프로그램의 목표와 업무에 대한 만족도

프로그램의 목표와 업무에 관련된 직무 만족도는 <표 5>에서와 같이 서류작업의 양과 요구되어지는 준비시간은 적당한가, 직업에 대한 창의력과 흥미, 학교(원) 프로그램 목표와 교육의 목적에 대한 이해, 직업 기대치에 대한 만족도를 묻는 총 4문항으로 구성되었으며, 이중 서류 작업의 양과 이에 따른 준비시간에 대한 만족도가 평균 3.15로 가장 높은 수치를 보였다. 이밖에 직업에 대한 창의력과 흥미에 만족도가 2.81이었고, 프로그램의 목표와 교육의 목적에 대한 이해대한 만족도가 2.76, 직업 기대치에 대한 만족도를 묻는 문항에서도 2.79의 높은 만족도를 보였다. 결과에서 나타난 바와 같이 대다수의 원어민들은 수업 준비시간과 흥미부분에서 만족하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 프로그램의 목표와 교육의 목적을 잘 이해하지 못한 채 강의를 하고 있다는 원어민이 11명이나 있다는 점은 수업의 질이 떨어질 수도 있기에 사전 교육이 반드시 필요할 것이라 보인다.

<표 5> 프로그램 목표와 업무에 대한 직무만족도

문항	1	2	3	4	무응답	평균	표준편차
5 서류작업의 양과 요구되어지는 준비시간		4	20	9		3.15	0.61
6 직업에 대한 창의력과 흥미	9	21	3			2.81	0.58
7 학교(원) 프로그램 목표와 교육의 목적에 대한 이해	2	9	17	5		2.76	0.79
8 직업 기대치에 대한 만족도	5	2	21	5		2.79	0.89

4.1.3 보상에 대한 만족도

업무에 대한 보상과 관련된 직무 만족도는 경제적 요구에 대한 현재 급여의 만족도, 현재 직업에 대한 경제적 안정도, 그리고 그 외 한국에서 누릴 수 있는 부가적인 혜택에 대한 만족도를 묻는 총 3문항으로 구성되었으며, 자신의 경제적인 요구에 대한 현재 급여의 만족도, 경제적인 안정도, 의료보험, 주거환경, 관광, 외식 기회 등의 부가적인 혜택에 대한 만족도는 각각 3.33, 3.43, 그리고 3.00 으로 거의 대부분 만족하거나 매우 만족하고 있다는 반응을 보였다. 특히, 경제적인 안정도를 묻는 문항에서는 만족하지 않는다는 응답자가 2명뿐으로 경제적인 부분에서의 매우 높은 만족도를 보였다. 이에 유추해 보았을 때 앞으로 더욱 많은 원어민들이 단순한 경제적 이유만으로 국내에 입국 할 수 있다. 따라서 이들의 경우는 교육에 대한 경력이 없는 교사일 경우가 많은 만큼 사전 연수는 반드시 필요할 것이라 보인다.

<표 6> 보상에 대한 직무만족도

문항	1	2	3	4	무응답	평균	표준편차
9 경제적 요구에 대한 현재 급여의 만족도	1	3	13	16		3.33	0.77
10 현재 직업에 대한 경제적 안정도	1	1	13	17	1	3.43	0.72
11 부가적인 혜택 (의료보험, 주거, 관광, 외식 등)	3	7	10	13		3.00	1.00

4.1.4 성장기회에 대한 만족도

앞으로 더 나은 강사로의 성장 가능성과 관련된 직무 만족도는 <표 7>에서와 같이 교내에서 전문적 직업 성장의 기회, 수업 기술과 준비성을 발전시킬 수 있는 기회, 그리고 워크숍, 세미나 등의 지원에 대한 만족도를 묻는 총 3문항으로 구성되었으며, 전체적인 직무만족도를 묻는 문항들 중, 가장 낮은 만족도를 보이고 있다. 특히 교내, 혹은 학원 내에서 전문적으로 직업성장을 할 수 있는가에 대한 문항에 응답자중 매우 불만족하거나 불만족 한다는 응

답자가 각각 11명씩으로 이에 대한 전문적 기회제공이 필요한 것으로 나타났다. 또한 수업기술과 준비성을 발전시킬 수 있는 기회와 워크숍이나 세미나와 같은 지원과 관련된 만족도에서도 2.25 와 2.18의 수치를 보여 대부분 현재의 기회에 만족하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

'전문적 성장' 요인의 경우 만족도가 낮은 것은 많은 원어민 교사들이 교육에 대한 흥미보다는 여행, 아시아 문화 체험 등과 같은 교육 외적인 부분으로 입국을 하고 있고, 이에 이들의 직업의식이 투철하지 못하고, 한시적인 직업이라는 생각 자체가 강해서 전문적인 성장에 대한 욕구자체가 높지 않을 것일 수도 있다. 또한 학교나 학원에서도 이들에 대한 전문적이고 능동적인 교사로서의 기대보다는 자체 운영 프로그램의 전달자로의 역할을 기대하기 때문에 원어민 영어 교사들에게 승진이나 교육의 기회가 거의 제공되지 않고 있기 때문 일 것이다.

<표 7> 성장 기회에 대한 직무만족도

문항	1	2	3	4	무응답	평균	표준편차
12 교내에서 전문적 직업 성장의 기회	11	11	10	1		2.03	0.88
13 수업 기술과 준비성을 발전시킬 수 있는 기회	8	9	14	1	1	2.25	0.88
14 워크숍, 세미나 등의 지원	9	11	11	2		2.18	0.91

4.1.5 동료교사들에 대한 만족도

동료교사들과의 관계에 인한 직무 만족도의 경우 <표 8>과 같이 동료 교사와의 전문적 경쟁정도, 동료 교사와의 협력 및 지지도, 내·외국인 동료강사들과의 관계 면에서의 만족도를 묻는 총 4문항으로 동료교사들과의 경쟁, 협력, 외국인과 한국인 교사들과의 관계 모두 평균 3.00 이상의 수치를 보여 만족하고 있는 것으로 나타났다. 특히 동료 교사들과의 협력과 지지도를 묻는 문항에서는 3.33의 수치를 보여 동료 교사들과 좋은 관계를 유지하고 있는 것으로 나타났다. 기관 내에 영어에 능통하지 못한 운영자나 한국인 교사들이 있고, 그들 사이에서의 원활한 의사소통이 되지 못함에도 불구하고 동료에 대한 직무 만족도가 높게 나온 이유는 이들 사이에서 전달자의 역할을 하는 교사의 노력이 컸을 것이다. 앞으로도 꾸준히 '전체교사회의'와 같은 시간을 가져 원어민들과의 적극적인 의사소통을 하는 것이 필요할 것이다.

<표 8> 동료 교사에 대한 직무만족도

문항	1	2	3	4	무응답	평균	표준편차
15 동료 교사와의 전문적 경쟁	1	8	14	10		3.00	0.83
16 동료 교사와의 협력, 지지도	1	4	11	17		3.33	0.82
17 외국인 교사와의 관계	1	2	7	18	5	3.03	0.82
18 한국인 교사와의 관계	1	4	16	12		3.18	0.77

4.1.6 시설 및 교수 자료에 대한 만족도

학교나 학원의 시설 및 교수자료에 대한 만족도는 <표 9>와 같이 자료준비, 학생면담, 휴식 등을 취할 수 있는 교무실의 만족도, 전화기, 컴퓨터, 복사기와 같은 사무기기의 만족도, 교실내의 온도, 공기, 소음 등의 환경 만족도, 마지막으로 교재나 교구 사용의 만족도를 묻는 총 4문항으로 구성되었으며, 교무실내의 환경, 사무기기, 온도, 소음과 관련된 만족도, 그리고 교재와 교구사용에 대한 만족도는 평균 2.96으로 평균 26명의 응답자가 만족하거나 매우 만족하고 있는 것으로 나타났다. 특히 사무기기를 사용하는데 있어 만족한다는 응답자가 18명, 매우 만족하고 있다는 응답자가 8명으로 가장 높은 수치를 보였다.

<표 9> 시설 및 교수 자료에 대한 직무만족도

문항	1	2	3	4	무응답	평균	표준편차
19 자료준비, 학생면담, 휴식 등을 취할 수 있는 교무실의 만족도	2	6	17	8		2.94	0.83
20 전화기. 컴퓨터, 복사기와 같은 사무기기의 만족도	2	5	18	8		2.97	0.81
21 교실내의 온도, 공기, 소음 등의 환경 만족도	1	9	15	8		2.91	0.80
22 교재나 교구 사용의 만족도	1	8	14	10		3.00	0.83

4.1.7 한국의 적응도에 대한 직무 만족도

한국에 대한 적응도와 관련된 직무 만족도는 <표 10>에 나타난 바와 같이 음식, 교통 치안 등의 한국내의 주거환경 만족도, 오락시설, 관광지의 대한 만족도, 한국의 언어, 주거환경, 역사와 같은 사회에 대한 만족도, 한국인과 외국인 친구들에 대한 적응도, 매스미디어에 대한 만족도, 마지막으로 전반적인 한국이라는 나라에 대한 만족도에 대한 총 7문항으로 구성되었으며, 전체 직무만족도를 묻는 문항들 중, 한국내의 음식, 교통, 치안 등의 주거환경 만족도를 묻는 문항에서는 만족한다 11명, 매우 만족한다 22명으로 단 한명도 불만족 하고 있다는 응답자가 없었다. 또한 한국의 언어, 주거환경, 역사 등과 관련된 사회 만족도, 한국인과 외국인 친구들에 대한 적응도의 문항에서도 불만족하거나 매우 불만족한다는 응답자가 전체 응답자중 1명뿐으로 대단히 전반적으로 한국사회에 대한 대단히 높은 만족도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 한국사회에 대해 만족감을 보인다는 것은 한국 학생들과의 친밀감이 높아져 수업의 질을 향상 시키는 데도 큰 도움이 될 것으로 보인다.

<표 10> 한국 적응에 대한 직무만족도

문항	1	2	3	4	무응답	평균	표준편차
23 음식, 교통 치안 등의 한국내의 주거환경 만족도			11	22		3.67	0.48
24 오락시설, 관광지의 대한 만족도		4	16	13		3.27	0.67
25 한국의 언어, 주거환경, 역사와 같은 사회에 대한 만족도		1	16	15	1	3.43	0.56
26 한국인 친구들에 대한 적응도	1		17	12	3	3.33	0.66
27 외국인 친구들에 대한 적응도		1	12	17	3	3.53	0.57
28 매스미디어에 대한 만족도	1	10	16	3	3	2.70	0.70
29 전반적인 한국이라는 나라에 대한 만족도			17	13	3	3.43	0.50

4.2 원어민강사 직무만족도의 남·녀 차이

<표 11> 에서 제시된 바와 같이 원어민강사들의 직무만족도에 있어 남·녀 간의 차이의 정도를 분석하였다. 운영자, 프로그램, 보상, 직업기회, 동료, 시설, 그리고 적응도의 관점에서 남·녀 간의 차이가 있는지를 살펴보았을 때 직업기회의 만족도와, 시설 부분에 있어서의 만족도를 제외하면 남·녀 간의 만족도에 있어 차이가 없는 것으로 나타났다. 동료와 시설 측면에서는 남자들의 만족도가 여자들보다 약간 높았고, 운영자, 보상, 직업기회 그리고 한국사회의 적응도 부분에서는 반대로 여자들이 남자들보다 만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 특히, 프로그램의 목표와 업무에 대한 직무 만족도는 남·녀 모두 평균 2.88로써 똑같은 수치를 보였고, 전체적인 직무 만족도를 살펴보았을 때, 남자는 평균 2.99, 여자는 3.01로써 남녀차가 유의하지 않았다. 하지만, 전체적인 평균은 여자 원어민 강사들이 남자들 보다 오차범위 내에서 약간 더 만족하고 있음으로 나타났다. 단, 성장기회에 대한 측면에서는 남자 원어민 강사들의 평균이 1.96으로 여자 평균 2.46보다 훨씬 불만족하고 있는 것으로 나타났다. 이는 남자들은 한국에서의 강의 경험이 단순한 여행이나 문화체험의 목적이 아닌 강사로써 한 단계 더 자기 자신을 발전시키고자 하는 욕구가 강한 것일 수도 있다. 이와 반대로 시설 및 교수 자료에 대한 직무만족도를 살펴보았을 때, 남자평균은 3.03이었고, 여자평균은 2.85로 남자들이 시설이나 수업환경 부분에서는 만족 하고 있는 것으로 보인다.

<표 11> 원어민강사 직무만족도의 남녀차이

항목	남		여		*t*	*p*
	평균	표준편차	평균	표준편차		
만족도	2.99	.41	3.01	.47	-.13	.897
운영자	2.69	.64	2.79	.59	-.46	.651
프로그램	2.88	.53	2.88	.62	-.05	.962
보상	3.14	.78	3.41	.53	-1.09	.287
직업기회	1.96	.78	2.46	.67	-1.86	.073
동료	3.29	.69	3.22	.68	.25	.803
시설	3.03	.64	2.85	.71	.75	.458
적응도	3.30	.37	3.43	.36	-.94	.358

남자와 여자는 근본적으로 가치관이 차이가 날 수 있다. 그러나 한국에 거주하고 있는 원어민 남·녀 강사들의 직무 만족도가 전반적으로 높다는 것은 고무적인 일이 아닐 수 없다. 앞으로도 남자들의 야심찬 성격과 여자들의 세심하고 꼼꼼한 면이 합쳐져 더 발전된 강의로 이어지길 희망한다.

V. 결론

5.1 연구요약

국제화, 세계화 시대를 맞이하여 영어교육에 대한 관심이 날로 증가하고 있으며, 개인뿐만 아니라 국가 정책적으로도 실용적인 영어교육에 대해 집중하고 있다. 현재 원어민 강사의 도입은 이런 노력의 한 부분이라고 볼 수 있다. 원어민들을 활용하여 영어교육뿐만 아니라 외국에 대한 문화적인 이해를 증진시키고, 거부감 없이 자연스럽게 영어로 대화할 수 있는 것을 목적으로 점점 더 많은 원어민 영어강사들이 증가하고 있는 추세이다. 따라서 본 연구에서 원어민 영어 강사들의 직무환경과 직무만족도의 인식을 조사하였다.

첫째, 한국거주 영어 원어민 강사들의 직무만족도를 살펴보는 목적으로, 한국거주 원어민 강사들의 직무 만족도를 기관 운영자와의 관계, 프로그램의 목표와 업무, 보상, 성장 기회, 동료교사들과의 관계, 시설 및 교수 자료, 그리고 한국에 대한 적응도의 총 7문항을 참조하여 살펴보았을 때 전체응답의 평균은 전체 응답의 평균은 2.95로 전반적으로 현재 직무에 만족하고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 원어민강사들의 직무만족도에 있어 남·녀 간의 차이의 정도를 분석하였다. 운영자, 프로그램, 보상, 직업기회, 동료, 시설, 그리고 적응도의 관점에서 남·녀 간의 차이가 있는지를 살펴보았을 때 직업기회의 만족도와, 시설 부분에 있어서의 만족도를 제외하면 남·녀 간의 만족도에 있어 차이가 없는 것으로 나타났다. 동료와 시설 측면에서는 남자들의 만족도가 여자들보다 약간 높았고, 운영자, 보상, 직업기회 그리고 한국사회의 적응도 부분에서는 반대로 여자들이 남자들보다 만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 전체적인 직무 만족도를 살펴보았을 때, 남자는 평균 2.99, 여자는 3.01로써 남녀차가 유의하지 않았다. 하지만, 전체적인 평균은 여자 원어민 강사들이 남자들 보다 오차범위 내에서 약간 더 만족하고 있음으로 나타났다.

5.2 교육적 함의

본 연구의 결과를 토대로 원어민 영어 강사들의 직무환경과 직무만족도를 높이기 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 많은 원어민 강사들은 교육을 목적으로 입국하고 있지 않다는 것이다. 이들은 영어교육을 목적으로 하기 보다는 아시아 문화를 체험, 여행, 경제적 이유 등에 있다. 이는 교육에 대한 동기가 없는 만큼 교사로서의 직업의식이 떨어지고, 대다수의 강사가 교육경력이 부족하므로 무엇을, 어떻게 가르쳐야 할지에 대한 개념이 부족한 상황이다. 그리고 연수도 거의 받지 않고 학교 및 학원 현장에 바로 투입되어 영어교사로서 적응하기에 많은 어려운 부분이 있다. 그러므로 전문성 신장을 위한 별다른 노력이 없어 수업준비의 부족, 수업내용의 단순화 및 부실을 초래하고 있으며 양질의 수업이 현실적으로 어렵다. 이를 개선하기 위해 원어민 영어 강사들의 현장에 보내기 전에 한국의 영어 교육과증을 이해시키고, 교수법에 대한 충분한 사전 연수가 필요 하다. 그리고 학습활동에 있어서 정보가 필요할 때, 언제든지 도움을 줄 수 있는 기능을 가진 사람이나 궁금한 점에 대하 묻고 답할 수 있는 공간이 필요 하다.

둘째, 원어민 강사들에게 우리나라 문화를 이해하고 현실에 쉽게 적응할 수 있도록 여러 가지 워크샵이 필요하고, 강사의 일원으로 한국인 강사와 동등하게 대우하고, 원어민 강사들이 할 수 있는 업무를 주어 그들도 학원 내에서 강사로서 중요한 역할을 하고 있다는 생각을 할 수 있게 해야 한다. 한국인 영어강사가 모르는 외국에 대한 문화소개, 원어민의 전공을 살릴 수 있는 계발활동 등 원어민들이 단지 한국인 영어강사의 보조수업자가 아닌 강사로서 책임감과 학생에 대한 애착을 길러줄 수 있는 다양한 방법의 모색이 필요하다.

셋째, 직무 환경과 직무만족도가 높이가 위해 원어민들의 한국 적응에 대한 배려도 필요하다. 원어민들을 위한 한국어 교실을 마련하고, 한국인 강사들과 어울릴 수 있는 문화적인 활동(스포츠, 음악 등) 등에 대한 안내와 더불어 좀 더 나은 직무 환경을 찾아 타 지역으로 옮기는 일을 줄이기 위한 광주, 전남 주변의 문화체험 공간과 여행지 안내 등도 필요하다.

5.3 연구의 제한점 및 추후 연구 제언

비록 연구 대상이 33명으로 숫자가 많지 않고, 조사에 참여 대상의 근무 환경도 광주, 전남지역으로 한정되어 있다는 점을 연구의 한계로 지적할 수 있지만, 한국 영어교육에서 점점 확대되어가는 원어민 강사들의 실태와 직무 환경, 직무만족도 등에 관심을 가지고 여러 가지 분석을 통해 좀 더 효율적인 활용방안과 구체적이고 세부적인 활용계획이 나오기를 기대한다. 그리고 추후 연구에서는 표본의 수를 많이 확보할 필요성이 제기된다. 아울러, 각 기관의 인적, 문적, 지역적인 환경의 차이와 특성을 고려하여 원어민 강사들의 직무 만족에 미치는 영향력의 차이에 관한 연구가 계속되길 희망한다.

원어민 강사들의 직무만족도가 비교적 만족스럽게 나타났다는 것은 다행스러운 일이 아닐 수 없다. 한국어가 원활하지 못함에도 불구하고 학생들과 동료강사들과의 만족도가 높게 나왔다는 것은 아직 부족한 부분이 많은 제도임에도 불구하고 학교와 학원 현장에서 별 무리 없이 영어교육에 긍정적인 역할을 수행할 수 있다는 것으로 볼 수 있다. 특히 원어민 강사들이 한국 학생들에게 미치는 영향을 생각해볼 때, 학생들과의 원활한 의사소통이 불가능한 가운데서도 직무만족도가 높게 나왔다는 것은 이들에 대한 많은 우려에도 불구하고 영어교육에서 긍정적인 역할을 할 수 있다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

<참고문헌>

교육인적자원부. 한국교원대학교 종합교육연수원 (2005). *2005년도 원어민 영어 보조교사 초청 사업 및 연수에 대한 평가보고서.*

교육인적자원부(2006). *2006년도 원어민 영어보조교사 초청, 활용사업(EPIK)의 사업계획.*

김대진, 박정숙(2000). 원어민 영어 교사 팀티칭의 교육효과. ***Foreign Language Education***, *7*(1), 97-122

김범준(2000). *교사들의 직무만족도 관련변수에 대한 Meta 분석.* 연세대학교 대학원 박사학위 논문.

김선정(2003). *한국 거주 원어민 영어 교사의 실태와 직무만족도 및 한국 사회 적응에 관한 연구.* 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.

김임득(2000). *원어민 강사의 수업모형에 관한 연구. 영어교육연구 12*(1). 69-82.

김제상(1994). *교사의 직무수행조건과 복무환경에 관한 연구.* 한국교원단체 총연합회 교육정책연구소.

김현주, 진광희, 이혜경(1996). *국내 거주 외국인의 한국 사회 적응 과제에 관한 연구: 문화간 커뮤니케이션과 사회적 연결망을 중심으로. 한국언어학회보*, 4, 105-139

노수인(2003). *원어민 영어 보조 교사의 직무환경 및 직무만족도에 관한 연구.*

박용주(1998). *원어민 영어교사를 활용한 협동수업에 관한 연구.* 전남대학교 교육대학원 석사학위 논문.

설동훈 (1996). *한국사회의 외국인노동자에 대한 사회학적 연구.* 서울대학교 대학원 사회학과 박사학위논문.

염문실(1997). *한국적 교육 여건에서 원어민 영어교사들의 효율적 관리.* 우송산업대학교 논문집.

이명희(1998). *원어민 영어교사와의 협동수업연구-영어듣기능력 향상을 중심으로.* 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.

이무근(1993). *직업교육학 원론.* 서울 : 교육과학사.

이미경(2007). *원어민 영어보조교사의 직무만족도와 직무환경에 관한 연구.* 경상대학교 교육대학원 석사학위 논문

최병천(2000). *원어민 교사와 한국인 교사간의 team-teaching을 통한 의사소통 능력 향상 방안.* 전북대학교 교육대학원 석사학위 논문.

최상균(2000). *초등영어교육에 있어서 내국인 교사와 외국인 교사의 교사효율성 비교.* 인천교육대학교 교육대학원 석사학위 논문.

최수향, 성경희, 박기화(1996). *원어민 영어교사 수급체제 개발 연구. 한국교육개발원.*

출입국·외국인정책본부 정보팀(통계월보, 2011).

Bently, R. R & Remple, A. m(1970). *Mannual for the Perdue teacher opinionnaire*, Indiana: University Book store.

Cox, T. (1977). *The nature and management of stress in schools mold.* Educational Department. Clwyd Coutry Council.

Doby. D. C., & Boskoff, J.(1973). *Industrial and group behavior in organizations.* New York: McGrow Hill Bokk Co.

Gordon, M.(1964). Assimilation in American Life: The role of race, Religion, and National Origins. New York: Oxford University Press.

Herzberg. F. Maunser, B, & Snyderman, B.(1959). *The Motivation to Work.* New York Wiley.

Holdway. (1978) The whole world guide to culture learning. Intercultural Press, Inc., Maine.

Kaufman, A. H. & Buffer Jr, J. J(1978). *An assessment of job satisfaction of industrial arts educators. Journal of Industrial Teacher Educators* 16(1), 45-56.

Osborn, R. N., Hunt, J. G. & Jauch, L. R.(1980). Organization theory. John Wiley & Sons, Inc.

Pope, S & Stremmel, A (1992), *Organizational climate and job satisfaction among child care teachers Child.* Youth Care Forum, 21(1), 39-54.

Sergiovanni, T. J (1967). *Factors which affect satisfactio and dissatisfaction of teachers.* The Journal of Educational Administration, 5(1), 66-82.

<부 록 1>

Job Satisfaction

Please respond to following statements by circling the number that best describes how you feel about each aspect of your work environment.

1 = I am **very dissatisfied** with this aspect of my work environment.
2 = I am **dissatisfied** with this aspect of my work environment.
3 = I am **satisfied** with this aspect of my work environment.
4 = I am **very satisfied** with this aspect of my work environment.

Administration (Director / Supervisor)					
1	The amount of feedback, support, and help provided to you by your administrator.	1	2	3	4
2	The degree of sensitivity shown by your administrator regarding your concerns, problems, and level of stress.	1	2	3	4
3	The degree to which your administrator supervises or controls your work assignment.	1	2	3	4
4	The degree to which your employment agreements are fulfilled.	1	2	3	4
Program Goals and Job Tasks					
6	The amount of paper work and preparation required by your job.	1	2	3	4
7	The extent to which you find your job creative and exciting.	1	2	3	4
8	The extent to which you agree to the program goals and educational objectives of your institute(school).	1	2	3	4
9	The degree to which your original job expectations match the realities of your job.	1	2	3	4
Compensation					
10	The degree to which your present salary is meeting your financial needs.	1	2	3	4
11	The degree of financial security provided by your present teaching job.	1	2	3	4
12	The fringe benefits (medical insurance, severance, housing, sightseeing guidance, dining together etc.) available to employees in your school.	1	2	3	4
Career Advancement Opportunities					
13	The number of opportunities for career advancement within your institute(school).	1	2	3	4
14	The extent to which increasing your level of skill and academic	1	2	3	4

	preparation will increase your opportunities for career advancement.				
15	Staff development opportunities (workshops, seminars) and support.	1	2	3	4
	Co-Workers				
16	The professional competence of most of the staff members with whom you work.	1	2	3	4
17	The degree to which co-workers are helpful and supportive.	1	2	3	4
18	The quality of your relationship with foreign co-workers.	1	2	3	4
19	The quality of your relationship with Korean co-workers.	1	2	3	4
	Facility & Supplies				
20	The degree of satisfaction with the function of teacher's room (suitable for preparing teaching materials, student counselling, office work, taking a rest etc).	1	2	3	4
21	The degree of satisfaction with the use of access to the office supplies or office machines (such as phones, computers, photocopiers etc).	1	2	3	4
22	The degree of satisfaction with the classroom environment (air circulation, lighting, illumination, blackboard, noise, temperature etc).	1	2	3	4
23	The availabilities of supplies (professional books, teacher's guides, journals, and other resource materials) and materials for classroom and instructional use.	1	2	3	4
	Adjustment in Korea				
24	The degree of satisfaction with the basic living conditions in Korea (such as food, medicine, safety, transportation and commodities).	1	2	3	4
25	The degree of satisfaction with entertainment and tourist attractions in Korea.	1	2	3	4
26	The degree of social adjustment in Korea (such as language, society, history, custom, life style etc).	1	2	3	4
27	The degree of social adjustment in Korea (relationships with Korean friends).	1	2	3	4
28	The degree of social adjustment in Korea (relationships with foreign friends).	1	2	3	4
29	The degree of satisfaction with mass media in Korea.	1	2	3	4
30	The overall level of satisfaction with the adjustment of Korea.	1	2	3	4

<부 록 2>

Personal and Professional Background

Please respond to the following statements by circling the most appropriate answer or writing the proper answer.

1. Gender : ① Male ② Female

2. Age : ① 21-25 ② 26-30 ③ 31-35 ④ 36-40 ⑤ 41-50 ⑥ Over 50

3. Nationality : _____

4. Degree : ① Bachelor's degree in _____
② 2yr or 3yr college diploma in _____
③ Master's degree in _____
④ Doctorate degree in _____
⑤ TESOL, TESL/TEFL
⑥ Other (Please Specify) _____

5. How long have you taught English in Korea? _____ years _____ months

6. What was the motivation for teaching in Korea?
① Economic reason (Financial matters) ② Career Advancement
③ Asian Culture ④ Korean Language ⑤ Travels
⑥ Wanted to teach Korean students
⑦ Other (Please Specify) _____

7. Who helped you choose your institute/school?
① Recruiting Agent ② Yourself ③ Friends
④ Other (Please Specify) _____

8. What is your proficiency level of Korean language?
① Novice ② Novice Mid ③ Intermediate ④ Advanced Mid ⑤ Advanced

9. How many students do you have per class (average)?

① Less than 5 ② 5-10 ③ 11-15 ④ 16-20 ⑤ 21-30 ⑥ 31-40 ⑦ More than 41

10. How many hours do you teach a week?

① 1-10 ② 11-15 ③ 16-20 ④ 21-25 ⑤ 26-30 ⑥ 31-35 ⑦ 36-40
⑧ More than 41 ⑨ Other (Please Specify) _____