

## 장애 유아 보육교사의 임파워먼트와 삶의 질의 관계에서 직무만족과 자존감의 매개효과

정 소 영\*

한국복지대학교 교육연구사

---

### 《 요 약 》

---

이 연구는 장애 유아 보육교사의 임파워먼트와 삶의 질의 관계에서 직무만족과 자존감이 매개효과를 갖는지를 알아보는 데 목적이 있다. 장애 영유아 보육교사 412명이 이 연구에 참여하였다. 조사 도구의 타당성은 탐색적 요인분석과 신뢰도로 검증하였고, 매개효과는 Hayes의 PROCESS macro를 이용하여 검증하였다. 임파워먼트, 직무만족, 자존감, 삶의 질 도구들은 모두 60% 이상의 설명량을 나타내 타당한 것으로 나타났고, 문항 간 일관된 신뢰도를 나타냈다. 임파워먼트가 직무만족을 통해 삶의 질에 영향을 미치는 매개효과는 있는 것으로 나타났다. 자존감은 삶의 질에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나, 자존감의 매개효과는 없었다. 또한, 임파워먼트가 직무만족과 자존감을 동시에 통하여 삶에 질에 미치는 영향은 없는 것으로 나타났다. 장애 유아 보육교사의 자존감과 삶의 질 관계에 대해 논의하였고, 향후에는 자존감을 중심으로 연구가 이루어질 필요가 있음을 제언하였다.

---

주제어 : 장애 유아 보육교사, 임파워먼트, 직무만족, 자존감, 삶의 질

---

\* 교신저자(nsouyoung@knuw.ac.kr)

## 1. 서론

### 1. 연구의 필요성

장애 유아의 조기교육 중요성과 교육 요구 증가로(김현숙, 이병인, 2012; 송준만, 유효순, 2010; 이소현, 2006), 3~5세 장애 유아 의무교육이 시행되었다. 우리나라의 장애 유아 의무교육은 보육시설에 크게 의존되어 있다(이소현 외, 2014). 보육시설에서 이루어지는 장애아 보육의 질은 종사자나 프로그램 등에서 지적을 받고 있다(김성애, 2011; 이병인 외, 2011). 장애 유아의 조기교육이 효과를 나타내기 위해서는 장애 유아 보육 내실화가 요구된다. 장애 유아에 대한 보육교사의 사명감과 역할 수행이 강조되고 있어, 관련 법령은 보육교사의 전문성을 의무화하고 있다. 교사의 개인 변인이 긍정적으로 작용하도록 지원하는 것이 보육의 질을 높이는 방안이 될 수 있는 것이다.

사람은 일과 생활의 균형을 통해 삶의 질을 높이려고 한다(Nan et al., 2013; Presti, D'Aloisio, & Pluviano, 2016). 일에 대한 수행능력과 욕구충족은 삶의 만족에 영향을 미쳐(이수애, 2004), 직무에 대한 만족이 높으면 업무수행과 삶의 만족이 높았다(Demirel, 2014). Schuessler와 Fisher(1985)는 안녕감, 행복감, 만족으로 삶의 질을 정의하였고, 바람직하고 만족스런 삶이라 정의되기도 한다(최민경, 2015). 선행연구들은 개인 내적변인이 삶의 질과 상관을 보인다고 제시하였다. 삶의 질은 개인의 건강상태, 자존감, 자기효능감과 상관이 있고(박은숙 외, 1998), 보육교사는 일을 통한 삶의 질 향상을 더 희망하였다(Yun & Choi, 2017). 장애 유아 보육교사의 삶의 질은 장애 유아 보육과정에서 느끼는 내적 정서와 관계가 있다. 정원화는(2013) 교사의 주관적 감정인 교육적 신념, 업무효능감, 직무만족, 자존감이 장애보육에 미치는 영향을 분석하였다. 교사가 인식하는 임파워먼트가 보육이라는 직무와 일상의 삶의 만족에 영향을 미치는 것이다. 임파워먼트는 효능감과 자신감을 바탕으로 자기결정을 확대하고 교육활동에 적극적으로 참여하는 역량이다(정소영, 2017). Thomas와 Velthouse(1990)는 임파워먼트를 업무에서 자기결정이나 자기효능감을 인식하고 행동으로 나타나도록 하는 힘을 부여하는 것이라고 하였다. 교사의 임파워먼트 강화는 교육능력과 통제력을 향상시키고(김정희, 문혁준, 2007; 정혜영, 박영준, 2005), 특히, 보육교사는 임파워먼트를 통해 전문성과 능동적 조직 참여를 강화하여 보육 서비스가 향상되는 효과를 보였으며(오승인, 정진자, 2008; 임창의, 김영천, 2003), 장애학생에게 더 나은 교육을 제공하였다(황순영, 이미아, 2007).

교사의 임파워먼트와 직무만족은 정적 상관관계를 갖고, 임파워먼트는 직무만족에 유의한 영향을 미친다(김용성, 2017; 김정희, 문혁준, 2007; 박영신, 2010). 사람들은

많은 시간을 직장에서 보내고 일을 삶의 중요한 부분으로 간주한다. 일이 삶의 중요한 부분으로 자리매김하고 있어, 직무에 대한 만족은 삶에 영향을 미친다. 직무만족은 조직 구성원의 사기와 직무욕구를 가늠하는 척도로 사용된다. 윤지은(2011)은 직무만족을 조직 요구나 기대에 대한 주관적인 인식으로, 직무를 수행하고 수행한 결과에 대한 느낌이라고 정의하였고, 개인의 가치·신념·욕구·태도 및 승진·동료·근로조건 등 업무에서의 감정적 만족(박한용, 2006)을 포함한다. 직무만족은 직업에 대한 긍정적 태도를 갖도록 돕고(Demirel, 2014), 직무만족이 높은 사람은 조직에서 보다 긍정적인 행동을 보이고, 심리 건강이 좋다(Robbins & Judge, 2013). 또한, 직무만족이 증가하면 삶의 만족도 높아졌다(김규수, 고경미, 김경숙, 2014; 전해경, 2016; 조경서, 김은주, 2014; Demirel, 2014; Rain, Lane & Steiner, 1991; Rode, 2004). 직무만족이 높은 보육교사는 직업을 즐기고, 만족스런 교육성과를 냈다(Demirel, 2014).

임파워먼트에 포함되는 사회적 지지와 직무만족은 자존감에 정적 영향을 미친다(오숙자, 최진아, 2015). 자존감은 자신에 대한 긍정적인 평가나 자기존경·자기가치에 대한 감정으로, 가치나 능력을 주관적으로 평가하여 행동을 결정하고 설명하는 변인(Coopersmith, 1891; Rosenberg, 1965)이다. 스스로 가치 있는 존재라고 느끼고, 자신의 일에 대한 결과를 즐기는 자신에 대한 믿음이다(Branden, 1995). 자존감이 높은 사람은 문제해결 능력이 높아 업무 도전을 통해 성취감과 자아실현을 추구한다. 자존감이 결여되면 스스로를 실패자로 인식하여 의존적이고 사회로부터 고립되어 우울해지거나 절망에 빠져 삶의 질에 방해를 받는다(김숙희, 2000; Kernis, 2003). 전해경(2016)에 따르면, 보육교사는 자존감과 삶의 질에 상관을 나타내, 자존감이 삶의 만족도에 영향을 미치고 삶의 질을 높인다(권연희, 2013)고 제시하였다.

선행연구들은 보육교사의 삶의 질에 영향을 미치는 주요 요인으로 임파워먼트, 직무만족, 자존감을 제시하고 있다. 요인 간의 관계를 좀 더 살펴보았다. 임파워먼트는 자기효능감과 정적상관을 가져, 심리상태를 활성화시키고(김민환, 2007), 직무만족은 자존감과 상관을 가져(Faragher, Cass, & Cooper, 2005), 임파워먼트는 직무만족과 자존감에 영향 요인으로 작용하는 것을 알 수 있다. 유아교사의 임파워먼트는 직무만족도를 높이고(강중수, 2008; 배옥경, 김자경, 강혜진, 2013; 윤순옥, 2010; 황은식, 2012; Brown et al., 2014; Mintz-Binder, 2014; Tang, Siu & Cheung, 2014), 관리자와 동료교사의 지지 즉, 임파워먼트가 직무만족과 자존감에 영향을 미치고, 직무만족, 자존감 및 삶의 질에 영향을 미친다(Yun & Choi, 2017)고 보고되었다.

이 연구들은 직무와 관련한 개인 내적 및 외적 역량을 강화하는 것이 일에 대한 만족과 자존감 증가를 통해 삶의 질까지를 제고하는 효과를 입증하였다. 이상의

연구들은 요인 간 관계를 설명하고 있으나, 모든 요인을 통합적 관계에서 영향요인을 분석하는 연구는 거의 이루어지고 있지 않다. 장애 유아 보육교사는 일반교사보다 업무 부담이 크고, 스트레스에 많이 노출되어(Hillel Lavian, 2015), 교사가 느끼는 내적 요인들은 장애 유아 보육이라는 직무에 영향을 미칠 수 있다. 따라서, 장애 유아 보육교사가 느끼는 임파워먼트, 직무만족 및 자존감이 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는지를 통합관계에서 매개효과를 알아볼 필요가 있다.

장애 유아 보육교사가 느끼는 삶의 만족은 유아에게 영향을 미치므로 교사가 스스로 삶의 질을 높이도록 정책연구가 필요하나, 아직은 미흡한 상황이다. 미국은 30개 정도의 관련 연구가 확인(Hall-Kenyon et al., 2014)되었으나, 우리나라는 거의 없는 것이 미흡한 상황을 설명하고 있다. 이 연구에서는 장애 유아 보육교사의 임파워먼트와 삶의 질의 관계에서 직무만족과 자존감이 매개효과를 갖는지를 알아보고자 한다. 이를 통해 장애 유아 보육교사의 삶의 질을 제고하는 방안을 마련하는 근거를 제공하고자 한다.

## 2. 연구문제

이 연구에서는 구체적인 연구문제를 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 장애 유아 보육교사의 임파워먼트가 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

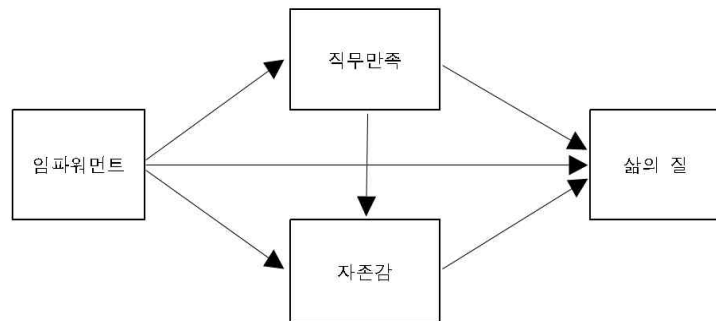
둘째, 장애 유아 보육교사의 직무만족 및 임파워먼트가 자존감에 미치는 영향은 어떠한가?

셋째, 장애 유아 보육교사의 직무만족, 자존감 및 임파워먼트가 삶의 질에 미치는 영향은 어떠한가?

## II. 연구방법

### 1. 연구 모형

이 연구에서는 직무만족과 자존감을 2개의 매개변수로 다중매개모형을 <그림 1>과 같이 설정하였다. 임파워먼트 → 직무만족 → 자존감 → 삶의 질의 경로를 제시하였고, 모형 변수를 직무만족, 자존감, 삶의 질의 3단계 결과로 검증(이형권 편역, 2015)하고자 한다.



<그림 1> 연구 모형

## 2. 연구 대상

이 연구에서는 보육교사를 대상으로 선정하였다. 대상자는 전문대학 보육관련 학과를 졸업하고, 장애 유아 보육 자격증을 취득하였다. 현재, 대상자들은 수도권에 소재한 어린이집이나 유치원 등에서 보육교사로 근무하고 있었다. 이 연구에는 414 명의 보육교사가 참여하였으나 중복 응답한 2건을 제외하여, 총 412명을 최종 대상으로 선정하였다. 연구 대상자의 배경정보는 <표 1>에 제시하였다.

<표 1> 연구 대상자 배경정보 (N=412)

구분	N	%	구분	N	%		
성별	남자	24	5.8	경력	3년 이하	136	33.0
	여자	388	94.2		4년 이상 ~ 6년 이하	147	35.7
연령	20대	150	36.4		7년 이상 ~ 9년 이하	109	26.5
	30대	109	26.5		10년 이상	20	4.9
	40대	139	33.7				
	50대	14	3.4				

보육교사의 성별은 여자 388명(94.2%), 남자 24명(5.8%)으로 여자가 대부분이었다. 연령은 20대 150명(36.4%), 40대 139명(33.7%), 30대 109명(26.5%), 50대 14명(3.4%) 순으로 많았고, 근무경력은 4년 이상 6년 이하 147명(35.7%), 3년 이하 136명(33.0%), 7년 이상 9년 이하 109명(26.5%), 10년 이상 20명(4.9%) 순이었다.

### 3. 연구 도구

이 연구에서는 다음과 같은 도구를 사용하였다. 임파워먼트를 측정하기 위해서는 Thomas와 Velthouse(1990)가 연구하고 권형섭(2007), 방희봉(2003), 최민경(2015)이 수정·보완하여 사용한 도구를 사용하였다(정소영, 2017). 임파워먼트는 의미성, 역량성, 자기결정력, 영향력의 요인을 포함하여 총 15개 문항으로 구성하였고, 5점 리커트척도로 평정하였다. 직무만족을 측정하기 위해서는 Hoppock(1935)가 연구하였고, 권형섭(2007)과 최민경(2015)이 수정·보완하여 사용한 도구를 사용하였다(정소영, 2017). 직무만족은 개인성, 직무성, 조직성의 요인을 포함하여 총 15개 문항으로 구성하였고, 5점 리커트척도로 평정하였다. 자존감은 Rosenberg(1965)가 연구하였고, 최민경(2015)이 수정·보완하여 사용한 도구를 사용하였다. 직무만족은 자기가치평가와 자기특정평가 요인을 포함하여 총 15개 문항으로 구성하였고, 5점 리커트척도로 평정하였다. 삶의 질을 측정하기 위해서는 Oliver 외(1996)가 연구하고 최민경(2015)이 수정·보완하여 사용한 도구를 사용하였다. 삶의 질은 개인적 특성, 객관적 삶의 질, 주관적 삶의 질 요인을 포함하여 총 15개 문항으로 구성하였고, 5점 리커트척도로 평정하였다.

장애 유아 보육교사의 임파워먼트, 직무만족, 자존감, 삶의 질을 측정한 도구의 타당도를 알아보기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였고, 신뢰도를 알아보았다.

#### 1) 도구의 타당도

장애 유아 보육교사의 임파워먼트 측정 도구에 대한 탐색적 요인분석을 실시한 결과는 <표 2>에 제시하였다.

임파워먼트의 KMO 측도는 .774으로 .7 이상으로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과는 통계적으로 유의하여( $\chi^2 = 6430.824$ ,  $p < .001$ ), 요인분석에 적합한 모형으로 나타났다. 문항 5를 제거하고 요인을 추출하여 자기결정력과 역량·영향력, 의미성의 3개 요인으로 명명하였다. 자기결정력의 고유치는 4.53으로 32.37%의 설명력을 가졌고, 역량·영향력의 고유치는 4.21로 30.07%의 설명력을 가졌으며, 의미성의 고유치는 2.43으로 17.33%의 설명력을 가졌다. 각 요인에 의해 설명되는 총 설명력은 79.77%로 60% 이상의 설명력을 가져 장애 유아 보육교사의 임파워먼트를 측정한 도구는 타당한 요인으로 구성된 것을 알 수 있다.

<표 2> 임파워먼트의 탐색적 요인분석 결과

구분*	자기결정력	역량·영향력	의미성
임파워먼트 11	.926	.214	.035
임파워먼트 10	.886	.190	.144
임파워먼트 12	.883	.129	.150
임파워먼트 8	.769	.450	.002
임파워먼트 9	.731	.340	.264
임파워먼트 14	.572	.542	.252
임파워먼트 4	.180	.880	.186
임파워먼트 15	.415	.802	.273
임파워먼트 6	.409	.800	.001
임파워먼트 7	.088	.736	.335
임파워먼트 13	.415	.715	.111
임파워먼트 1	.314	-.062	.890
임파워먼트 2	.075	.361	.826
임파워먼트 3	.012	.505	.735
고유치	4.53	4.21	2.43
설명량(%)	32.37	30.07	17.33
누적량(%)	32.37	62.44	79.77
Kaiser-Meyer-Olkin		.774	
Bartlett의 구형성 검정		$\chi^2 = 6430.824, df = 91, p < .001$	

\* 임파워먼트의 5번 문항 삭제됨

직무만족을 측정한 도구에 대한 탐색적 요인분석 결과는 <표 3>과 같다.

직무만족의 KMO 측도는 .816으로 .7 이상으로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과는 통계적으로 유의하여 ( $\chi^2 = 5967.235, p < .001$ ), 요인분석에 적합한 모형으로 나타났다. 문항 1번과 8번이 .5 미만의 요인 적재치를 나타내 제거되었고, 2개의 요인으로 추출되어 직무성과 조직성으로 명명하였다. 직무성의 고유치는 4.99로 38.41%의 설명력을 가졌고, 조직성의 고유치는 4.51로 34.65%의 설명력을 가졌다. 요인의 총 설명력은 73.06%로 60% 이상의 설명력을 가져 장애 유아 보육교사의 직무만족을 측정한 도구는 타당한 요인으로 구성된 것을 알 수 있다.

<표 3> 직무만족의 탐색적 요인분석 결과

구분*	직무성	조직성
직무만족 12	.834	.160
직무만족 5	.794	.339
직무만족 10	.782	.259
직무만족 11	.745	.321
직무만족 7	.742	.517
직무만족 2	.715	.563
직무만족 9	.676	.588
직무만족 3	.317	.821
직무만족 15	.114	.759
직무만족 14	.352	.749
직무만족 13	.431	.738
직무만족 4	.407	.713
직무만족 6	.626	.633
고유치	4.99	4.51
설명량(%)	38.41	34.65
누적량(%)	38.41	73.06
Kaiser-Meyer-Olkin		.816
Bartlett의 구형성 검정		$\chi^2 = 5967.235$ $df = 78$ , $p < .001$

\* 직무만족 1번, 8번 문항 삭제됨

자존감을 측정한 도구에 대한 탐색적 요인분석 결과는 <표 4>와 같다

자존감의 KMO 측도는 .827으로 .7 이상으로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과는 통계적으로 유의하여( $\chi^2 = 6373.192$ ,  $p < .001$ ), 요인분석에 적합한 모형으로 나타났다. 문항 8번이 .5 미만의 요인 적재치를 나타내 제거되었고, 2개의 요인으로 추출되어 자기특성평가와 자기가치평가로 명명하였다. 자기특성평가의 고유치는 5.24로 37.45%의 설명력을 가졌고, 자기가치평가의 고유치는 4.87로 34.78%의 설명력을 가졌다. 요인의 총 설명력은 72.23%로 60% 이상의 설명력을 가져 장애 유아 보육교사의 자존감을 특정한 도구는 타당한 요인으로 구성된 것을 알 수 있다.

<표 4> 자존감의 탐색적 요인분석 결과

구분*	자기특성평가	자기가치평가
자존감 12	.833	.372
자존감 11	.828	.027
자존감 6	.825	.320
자존감 15	.807	.252
자존감 2	.801	.195
자존감 13	.714	.361
자존감 5	.686	.441
자존감 9	-.044	.849
자존감 7	.228	.814
자존감 14	.408	.795
자존감 3	.329	.770
자존감 1	.276	.757
자존감 10	.525	.736
자존감 4	.480	.693
고유치	5.24	4.87
설명량(%)	37.45	34.78
누적량(%)	37.45	72.23
Kaiser-Meyer-Olkin		.827
Bartlett의 구형성 검정		$\chi^2 = 6373.192, df = 91, p < .001$

\* 자존감의 8번 문항 삭제됨

삶의 질을 측정하는 도구에 대한 탐색적 요인분석 결과는 <표 5>와 같다.

삶의 질의 KMO 측도는 .835으로 .7 이상으로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과는 통계적으로 유의하여 ( $\chi^2 = 5606.341, p < .001$ ), 요인분석에 적합한 모형으로 나타났다. 삶의 질은 요인회전을 통해 3개의 요인이 추출되어 객관적 삶의 질, 주관적 삶의 질, 개인적 특성으로 명명하였다. 객관적 삶의 질의 고유치는 4.31로 28.76%의 설명력을 가졌고, 주관적 삶의 질의 고유치는 4.07로 27.12%의 설명력을 가졌으며, 개인적 특성의 고유치는 2.52로 16.78%의 설명력을 가졌다. 요인의 총 설명력은 72.66%로 60% 이상을 나타내 장애 유아 보육교사의 삶의 질을 측정하는 도구는 타당한 요인으로 구성된 것을 알 수 있다.

<표 5> 삶의 질의 탐색적 요인분석 결과

구분	객관적 삶의 질	주관적 삶의 질	개인적 특성
삶의 질 13	.791	.387	.038
삶의 질 8	.765	.092	-.011
삶의 질 6	.741	.273	.156
삶의 질 14	.728	.209	.358
삶의 질 4	.726	.232	.341
삶의 질 7	.679	.461	.173
삶의 질 9	.192	.842	.245
삶의 질 11	.190	.841	.272
삶의 질 5	.270	.781	.214
삶의 질 12	.447	.656	-.259
삶의 질 10	.588	.651	-.086
삶의 질 15	.487	.626	.327
삶의 질 2	.252	.216	.881
삶의 질 1	.019	.008	.829
삶의 질 3	.208	.455	.626
고유치	4.31	4.07	2.52
설명량(%)	28.76	27.12	16.78
누적량(%)	28.76	55.88	72.66
Kaiser-Meyer-Olkin		.835	
Bartlett의 구형성 검정		$\chi^2 = 5606.341, df = 105, p < .001$	

2) 도구의 신뢰도

임파워먼트, 직무만족, 자존감, 삶의 질을 측정한 각 도구들이 신뢰할 수 있는지 확인하기 위해 내적일치도를 알아본 결과는 <표 6>에 제시하였다.



분석의 적합성과 표본의 적절성을 확인하기 위해 KMO(Kaiser-Mayer-Olkin)와 Bartlett의 구형성 검정을 실시하였다. 각 요인이 일관성을 바탕으로 신뢰할 수 있는 지는 문항내적일치도를 산출하여 알아보았다. 장애 유아 보육교사의 임파워먼트와 삶의 질의 관계에서 직무만족과 자존감이 매개효과를 갖는지는 PROCESS macro 프로그램에서 부스트랩(Bootstrapping) 신뢰구간을 설정하고, model 6을 활용하여 다중 매개효과를 검증하였다(이형권, 2016; Hayes, 2013).

### III. 연구 결과

장애 유아 보육교사의 임파워먼트와 삶의 질의 관계에서 직무만족과 자존감이 매개효과를 갖는지를 검증하기 위해 먼저, 요인 간 상관관계를 살펴보았다. 상관분석을 알아본 결과는 <표 7>에 제시하였다.

<표 7> 요인의 상관분석 검증 결과

변수	임파워먼트			직무만족도		자존감		삶의 질		
	의미성	역량·영향성	자기결정력	직무성	조직성	자기가치평가	자기특성평가	객관적 삶의 질	주관적 삶의 질	개인적 특성
임파워먼트	의미성	1								
	역량·영향성	.536**	1							
	자기결정력	.389**	.657**	1						
직무만족도	직무성	.347**	.435**	.378**	1					
	조직성	.362**	.442**	.387**	.801**	1				
자존감	자기가치 평가	.598**	.891**	.610**	.563**	.548**	1			
	자기특성 평가	.419**	.638**	.730**	.266**	.295**	.636**	1		
삶의 질	객관적 삶의 질	.536**	.792**	.385**	.439**	.305**	.755**	.494**	1	
	주관적 삶의 질	.547**	.626**	.394**	.658**	.460**	.597**	.206**	.718**	1
	개인적 특성	.298**	.528**	.832**	.458**	.370**	.503**	.685**	.430**	.443**

\*\*  $p < .01$

<표 7>에 제시한 바와 같이 장애 유아 보육교사의 임파워먼트, 직무만족, 자존감 및 삶의 질은 서로 상관이 있는 것으로 나타났고, 하위요인들 또한 모두 상관성을 나타냈다. 이를 통해 장애 유아 보육교사의 임파워먼트, 직무만족도, 자존감과 삶의 질이 서로 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다. 또한 매개효과 검증이 가능함을 확인하였다.

### 1. 임파워먼트가 직무만족도에 미치는 영향

장애 유아 보육교사의 임파워먼트와 삶의 질의 관계에서 직무만족과 자존감이 매개효과를 갖는지를 검증하기 위해 붓스트랩으로 매개효과의 통계적 유의성을 확인하였고, 결과는 <표 8>에 제시하였다.

<표 8> 임파워먼트가 직무만족도에 미치는 영향 검정 결과

1단계 모형					
독립변수	coeff	SE	t	boot 하한	boot 상한
상수	1.282	.184	6.959***	.920	1.644
임파워먼트	.566	.049	11.618***	.470	.662

종속변수 : 직무만족도  
 $R^2 = .248, F = 134.988^{***}$

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

임파워먼트가 직무만족도에 미치는 영향에 대한 1단계 모형은 유의하였다( $F = 134.988, p < .001$ ). 모형은 24.8% ( $R^2 = .248$ )의 설명력을 나타냈다. 독립변수인 장애 유아 보육교사의 임파워먼트는 종속변수인 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $t = 11.618, p < .001$ ).

### 2. 직무만족 및 임파워먼트가 자존감에 미치는 영향

장애 유아 보육교사의 직무만족과 임파워먼트가 자존감에 미치는 영향을 알아본 결과는 <표 9>에 제시하였다.

<표 9> 직무만족 및 임파워먼트가 자존감에 미치는 영향 검정 결과

2단계 모형					
독립변수	coeff	SE	t	boot 하한	boot 상한
상수	.733	.090	8.161***	.557	.910
직무만족도	.067	.023	2.921**	.022	.111
임파워먼트	.768	.026	29.639***	.717	.818

종속변수 : 자존감  
 $R^2 = .760, F = 646.795^{***}$

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

직무만족도 및 임파워먼트가 자존감에 미치는 영향에 대한 2단계 모형은 유의하였다( $F = 646.795$ ,  $p < .001$ ). 모형은 76.0% ( $R^2 = .760$ )의 설명력을 나타냈다. 독립변수인 직무만족도( $t = 2.921$ ,  $p < .001$ )와 임파워먼트( $t = 29.639$ ,  $p < .001$ )는 종속변수인 자존감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### 3. 직무만족, 자존감 및 임파워먼트가 삶의 질에 미치는 영향

장애 유아 보육교사의 직무만족, 자존감 및 임파워먼트가 삶의 질에 미치는 영향을 알아본 결과는 <표 10>에 제시하였다.

직무만족도, 자존감 및 임파워먼트가 삶의 질에 미치는 영향에 대한 3단계 모형은 유의하였다( $F = 296.899$ ,  $p < .001$ ). 모형은 68.6% ( $R^2 = .686$ )의 설명력을 나타냈다. 독립변수인 직무만족도( $t = 7.379$ ,  $p < .001$ )와 임파워먼트( $t = 11.272$ ,  $p < .001$ )는 종속변수인 삶의 질에 유의한 영향을 미쳤다. 독립변수인 자존감은 종속변수인 삶의 질에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다( $t = .857$ ,  $p = .392$ ). 장애 유아 보육교사의 직무만족도는 임파워먼트와 삶의 질의 관계에서 매개효과를 나타냈으나, 자존감은 임파워먼트와 삶의 질의 관계에서 매개효과가 없었다.

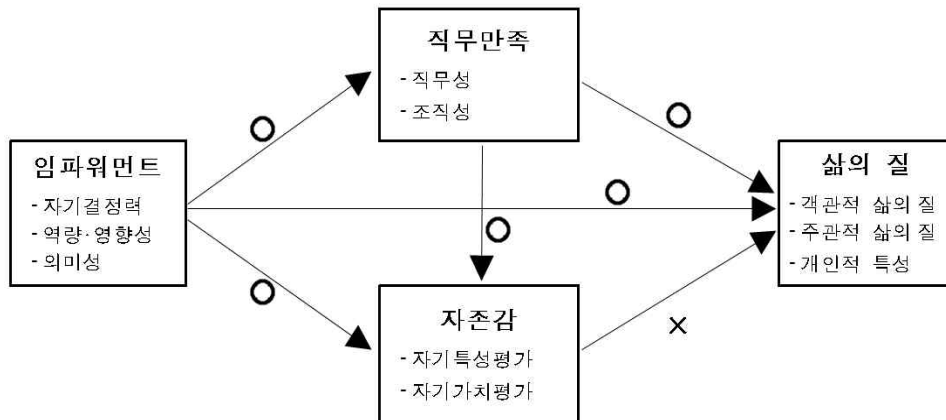
<표 10> 직무만족, 자존감 및 임파워먼트가 삶의 질에 미치는 영향 검정 결과

3단계 모형					
독립변수	coeff	SE	t	boot 하한	boot 상한
상수	.345	.118	2.916**	.113	.578
직무만족도	.207	.028	7.379***	.152	.263
자존감	.052	.060	.857	-.067	.171
임파워먼트	.633	.056	11.272***	.522	.743

종속변수 : 삶의 질  
 $R^2 = .686$ ,  $F = 296.899$ \*\*\*

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

결론적으로 임파워먼트가 직무만족도를 통하여 삶의 질에 영향을 미치는 매개효과를 있는 것으로 나타났으나, 자존감이 삶의 질에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나, 자존감의 매개효과는 없는 것으로 나타났다. 또한, 임파워먼트가 직무만족도와 자존감을 동시에 통하여 삶의 질에 미치는 영향은 없는 것으로 나타났다. 매개효과로 나타난 모형은 <그림 2>에 제시하였다.



<그림 2> 매개효과 모형

#### IV. 논의 및 결론

이 연구는 장애 유아 보육교사 412명을 대상으로 임파워먼트와 삶의 질의 관계에서 직무만족과 자존감이 매개효과를 갖는지를 알아보는 것을 목적으로 하였다. 직무만족과 자존감을 2개의 다중매개변수로 설정하여, 임파워먼트 → 직무만족<sup>(1단계)</sup> → 자존감<sup>(2단계)</sup> → 삶의 질<sup>(3단계)</sup>의 경로를 설정하여 분석하였다. 연구문제에 따른 결과에 근거하여 다음과 같이 논의 및 결론을 제시하였다.

첫째, 장애 유아 보육교사의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향에 대한 1단계 검증은 유의하였다. 임파워먼트는 직무만족에 직접적인 영향력을 나타냈다. 이 결과는 교사의 임파워먼트가 직무만족을 예측하는 변인임을 보고한 것(강중수, 2008; 김용성, 2016; 배옥경, 김자경, 강혜진, 2013; 윤순옥, 2010; 한신애, 문수백, 2012; 황은식, 2012)과 일치하는 결과이다. 장애인시설 종사자의 임파워먼트가 직무만족에 영향을 미친다는 연구(박한용, 2006; 정지연, 2009)와도 맥락을 같이한다. Yun과 Choi(2017)가 관리자와 동료교사의 지지 즉, 임파워먼트는 보육교사의 직무만족에 영향을 미친다는 결과는 이 연구를 지지하고 있다. 임파워된 보육교사는 기관 운영에 주인의식을 가져 직무만족이 증가하고, 교사들이 보육시설 개선, 보육의 역할이 중요함을 인식하는 긍정적 효과를 나타낸다(한신애, 문수백, 2012). 이 연구 결과로 나타난 장애 유아 보육교사의 임파워먼트 향상도 장애아 보육의 질을 제고할 것으로 기대한다.

장애 유아 보육교사의 임파워먼트는 직무만족에 긍정적으로 작용하여(Brown

et al., 2014; Mintz-Binder, 2014; Tang, Siu & Cheung, 2014) 보육 서비스가 향상되는 요인이 된다. 보육기관은 교사들이 자신의 역량을 발휘할 수 있도록 관리자 와 동료 지지를 강화하여, 기관 운영과 장애 보육에 주도적으로 참여하도록 근무 환경을 개선하고, 소통 기회를 확대해야 한다. 정부 및 지자체는 교사들이 힘들고 지친 장애 유아 보육을 회피하지 않고 만족한 직무를 수행하도록 다양한 임파워먼트 향상 프로그램을 개발하여 업무경력에 따라 주기적인 연수를 통해 교사 지원을 확대 해야(정소영, 2017) 한다.

둘째, 장애 유아 보육교사의 직무만족도 및 임파워먼트가 자존감에 미치는 영향에 대한 2단계 검증은 유의하였다. 직무만족도와 임파워먼트는 자존감에 직접적인 영향력을 나타냈다. 이 같은 결과는 선행연구(김용성, 2016; 염동문, 이성대, 2014; 이인숙, 배화숙, 2008; 전해경, 2016)와 일치하는 결과이다. 교사의 역할이 신념, 사고, 기술, 행동유형이라고 제시한 것(이연섭, 현은숙, 1997)에 근거하여, 유아교사의 임파워먼트와 직무만족이 역할수행에 직접적인 영향을 미치는 변인이라는 결과(김용성, 2016)는 이 연구와 맥락을 같이하였다. 유치원 교사의 임파워먼트는 직무만족, 리더십에 직접적인 영향을 미치고(장영숙, 2015), 교사의 지도성이 전문성 강화 노력, 우수한 수업과 학급운영, 주체적 교육개선, 확고한 교육 의지, 구성원 간 협력(Suranna & Moss, 2002)이므로, 장영숙(2015)이 교사 리더십을 자신에 대한 믿음 중 업무 자존감이라고 제안한 것도 임파워먼트와 자존감의 긍정관계를 언급한 이 연구와 맥락을 같이 하고 있다.

장애 유아 보육교사의 임파워먼트가 직무만족과 자존감에 직접적인 영향을 미쳐 임파워먼트가 향상되면 직무만족과 자존감이 높아지는 것을 확인하였다. 교사의 높은 직무만족을 위해서는 기관 구성원의 심리적 지지와 인정 및 격려가 강화되고, 자존감 향상을 위해서는 교사가 직무에 만족할 수 있도록 심리적·환경적 여건을 조성해야 할 필요가 있다(김용성, 2016). 보육기관은 교사들이 자기효능감을 높일 수 있도록 자율성을 확대하는 기관 운영 분위기를 조성할 필요가 있고, 정부는 장애 유아 보육교사의 직무만족과 자존감이 증진될 수 있는 교사 지원 프로그램 및 정책을 마련할 필요가 있음을 시사한다.

셋째, 장애 유아 보육교사의 직무만족도, 자존감 및 임파워먼트가 삶의 질에 미치는 영향을 검증한 3단계 모형은 유의하였다. 반면, 독립변수에 따른 종속변수의 영향력은 차이가 있었다. 임파워먼트와 직무만족은 삶의 질에 영향력을 나타냈으나, 자존감은 삶의 질에 영향을 미치지 못하였다. 즉, 장애 유아 보육교사는 임파워먼트와 삶의 질에서 직무만족은 매개효과를 나타냈으나, 자존감은 매개효과를 나타내지 않았다.

임파워먼트가 직무만족을 매개로 삶의 질을 향상시킨다는 결과는 높은 직무만족도가 삶의 만족에 영향을 미쳤다는 결과(전혜경, 2016; 정원화, 2013; 최병태, 김이영,

2013)와 일치하였다. 이 결과를 통해 장애 유아 보육교사가 지각하는 바람직하고 만족스런 삶이 직업을 통해 얻는 개인의 가치·신념·욕구·태도 및 승진·동료·작업조건 등 업무와 관련한 만족이 큰 비중을 차지하고 있음을 확인하였다. 장애 유아 보육교사가 생활에 만족하도록 직장에서의 직무 이해, 동료지지 및 근무조건 등 복지를 지속적으로 점검하고 교사들과 소통하여 개선하려는 노력이 이루어져야 함을 시사한다.

장애 유아 보육교사의 자존감은 임파워먼트와 높은 직무만족도가 삶의 질을 향상시키는 데 있어서 간접효과를 나타내지 않았다. 임파워먼트와 삶의 질의 관계에서 자존감이 매개효과를 나타내지 않은 것은 교사의 자존감이 삶의 만족도에 영향을 미친 연구(권연희, 2013; 전해경, 2016)와 상반되는 결과이고, 임파워먼트는 직무만족을 매개로 리더십에 간접적 영향을 미치고, 직무만족은 리더십을 매개로 교직원신에 간접 영향을 미친다는 연구(장영숙, 2015)와는 다른 맥락을 나타냈다. 반면, 장애인 당사자는 다른 결과를 나타냈다. 장애인 근로자의 생활 만족도는 자존감이 유용한 개입변수로 작용하였으나, 직무만족이 높은 장애인 근로자의 자존감 강화를 통한 영향력은 설명하지 못해, 장애인 근로자가 직무만족이 높더라도 자존감에 따라 생활 만족도가 다른 것으로 보고되어(염동문, 이성대, 2014) 이 연구 결과와 같은 맥락으로 지지된다.

이 연구에서 임파워먼트와 직무만족이 높은 장애 유아 보육교사의 자존감이 삶의 질에 간접적인 영향력을 미치지 못한 것은 보육교사가 인식하는 장애 유아 보육에 대한 스스로의 자질에 확신이 없고, 장애 보육을 통한 직무에 자신감을 갖지 못한 심리적 인식이 업무 자존감을 방해하는 것으로 나타난다고 볼 수 있다. 장애 유아 보육교사는 일반 보육교사와 업무내용은 같지만 보육 대상에서 큰 차이가 있다. 보육교사에게 장애 유아는 심적으로 부담스런 보육의 대상으로 작용한다. 특수교육에 대한 이해가 부족한 보육교사는 장애 유아에 대한 이해와 장애 특성을 고려한 보육활동에 어려움을 갖는 것은 당연해 보인다. 일반 보육교사의 직무만족과 자존감이 일과 업무에서의 삶의 질에 영향을 미치는 것과 달리, 장애인을 대상으로 근무하는 교사는 직무만족이 높더라도 자존감에 영향을 미치지 못하고 자존감에 따라 삶의 만족이 다르다는 선행연구가 이를 입증한다. 또한, 장애 유아 보육은 장애 이해와 교육 방법, 사랑과 사명감이 수반되어 보육으로 실천된다. 이는 장애 유아 보육교사에게 정신적 부담, 더 많은 신체노동이라는 업무 깊이와 질을 요구한다. 이런 상황들은 교사에게 장애 유아 보육이 바람직한 삶이라고 인식될 수 있지만, 자신의 삶이 가치있고 존경스럽고 만족스럽다고 느끼기는 쉽지 않다. 이 같이 인식하는 자존감이 삶의 만족에 긍정적으로 작용하지 못한 결과로 나타난 것으로 보인다. 선행연구들은 보육교사의 변인이 보육 서비스 향상으로 나타난다고 지적하였다. 「장애아동복지지원법」(2016)은 의무연수를 통해 장애 유아 보육을 담당하는 인력의 질을 강화하고 있다.

교사 연수가 장애이해, 교육방법을 중심으로 실시되었다면 향후에는 교사 개인 변인을 강화하여 보육의 질로 이어질 수 있도록 직무연수가 강화될 필요가 있다.

장애 유아는 의무교육 대상이다. 어린이집 등 보육기관이 의무교육의 주요 기관임을 감안하면 교육의 질 관리를 위해 전문 인력이 중요함은 명확해진다. 여기서 더 근본적인 문제점을 고려할 필요가 있다. 정부는 어린이집 특수교사 자격을 강화하고 보육교사 배치 조건을 강화하고 있으나 실체는 근무환경 차이로 전문 자격을 갖춘 특수교사 채용이 어려운 실정이다(이소연 외, 2014). 장애 유아 의무교육 질을 강화하기 위해서는 전문적인 자격을 갖춘 특수교사 확보와 교사의 자질 및 역할을 관리하는 체계가 마련되어야 한다. 이를 위해 교육기관은 양성내용에 장애 유아에게 적합한 교수방법을 교수하고, 정부 및 지자체는 교사를 대상으로 연수를 주기적으로 실시하여 보육교사가 장애 유아 보육에 필요한 자질과 역할을 수행하도록 돕고, 보육현장에서의 처우와 교육환경을 시급히 개선할 필요가 있다(김윤태, 2017; 이소연 외, 2014). 더불어 보육의 질을 좌우하는 교사의 변인을 관리하는 연구가 확대되어 정부차원의 지원이 강구될 필요가 있다.

이 연구에서는 장애 유아 보육교사의 임파워먼트가 직무만족과 자존감을 동시에 매개하여 삶의 질에 미치는 영향은 없는 것으로 나타나, 이에 대한 개선과 향후연구를 통한 방안이 마련될 필요가 있음을 시사한다. 장애 유아 보육교사의 삶의 질을 높이기 위해서는 임파워먼트를 강화하고, 직무만족과 자존감 향상을 통한 일과 삶의 질을 높이는 정책 마련이 필요하고, 기관에서의 실천적 노력이 필요하다. 장애 유아 보육교사의 삶의 질을 높이는 과정에서 임파워먼트와 직무만족을 통한 삶의 질의 관계를 고려하기 보다는 직무만족과 자존감, 삶의 질의 상호작용 효과를 고려한 교사 지원이 우선될 필요가 있다.

이상의 결론을 토대로 후속연구를 제안하였다. 장애 유아 보육교사는 업무에 대한 자존감을 명확한 개념으로 보편적으로 이해하지 못하였다. 장애 유아 보육교사의 자존감에 대한 선행연구가 미흡한 점이 설문조사 과정에 도출되었다. 자존감이 업무와 거리가 있는 개념으로 이해되어 업무 관련성이 강한 임파워먼트나 직무만족에 간접적인 영향을 미치지 못한 것으로 보인다. 향후연구에서는 첫째, 자존감을 더 명확하게 개념 정의하여 명명하는 것이 필요하다. 포커스 인터뷰를 통해 장애 유아 보육교사의 자존감 용어를 명확하게 정리하여야 한다. 둘째, 이 연구에서 많은 선행연구들과 다른 결과를 나타낸 것은 장애 유아 보육교사의 자존감이 삶의 질에 영향을 미치지 않는 것이다. 향후연구를 통해 장애 유아 보육교사의 자존감 수준은 일반 보육교사와 비교하여 어떠한지, 어떤 변인에 영향을 미치는지 분석될 필요가 있다.

이 연구는 장애 유아 보육교사의 삶의 만족을 높이고자 업무와 관련한 개인 역량 요인들의 관계를 구조화한 것에 의의가 있고, 연구 결과에 근거하여 장애 유아 보육교사를 위한 지원 방안 모색의 이론적 근거를 제공한 것에 의의를 둘 수 있다.

## 참고문헌

- 강중수 (2008). 보육교사 임파워먼트와 소진 및 직무만족의 구조모형 연구. **한국영유아보육학**, 54, 79-98.
- 권연희 (2013). 보육교사의 생활만족에 대한 조직풍토, 자아존중감, 직무스트레스의 영향. **한국영유아보육학**, 74, 131-151.
- 권형섭 (2007). 변혁적 리더십이 호텔종사원의 임파워먼트와 직무만족도 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위 논문, 안양대학교.
- 김규수, 고경미, 김경숙 (2014). 유아교사의 근무환경 및 직무만족도 관련 변인이 삶의 질에 미치는 영향에 관한 구조모형 분석. **열린유아교육연구**, 19(1), 251-268.
- 김민환 (2007). 교사 임파워먼트에 관한 연구동향과 전망 및 과제. **한국교육연구**, 24(1), 31-53.
- 김성애 (2011). 장애 아동 이용 보육시설 통계 현황을 통한 특수교육 유치원 의무교육 간주 가능성과 한계성 탐색. **유아특수교육연구**, 11(1), 41-71.
- 김숙희 (2000). 노인의 자아존중감과 희망과의 관계. 석사학위 논문, 전북대학교.
- 김용성 (2016). 유아교사의 임파워먼트, 의사소통, 직무만족과 역할수행 간의 구조적 관계. 박사학위 논문, 계명대학교.
- 김용성 (2017). 유아교사의 임파워먼트, 의사소통, 직무만족과 역할수행 간의 구조적 관계. **아동교육**, 26(3), 103-124.
- 김운태 (2017). 장애유아의무교육 실현을 위한 특수교사양성제도 개선방안. **한국교육학회 학술대회논문집**, 50, 1-16.
- 김정희, 문혁준 (2007). 유아교육기관 원장의 리더십이 유아교사의 임파워먼트와 조직효과성에 미치는 영향. **아동학회지**, 28(6), 73-84.
- 김현숙, 이병인 (2012). 특수학교 유치원의 의무교육 질적 수행을 위한 인가 및 교육과정 편성·운영 실태조사. **유아특수교육연구**, 12(1), 111-135.
- 박영신 (2010). 유치원 교사의 직무만족에 대한 원장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트 및 조직문화의 영향력. 박사학위 논문, 대구대학교.
- 박은숙, 김순자, 김소인, 전영자, 이평숙, 김행자, 한금선 (1998). 노인의 건강증진 행위 및 삶의 질에 영향을 미치는 요인. **대한간호학회지**, 28(3), 638-649.
- 박한용 (2006). 장애인생활시설종사자의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위 논문, 중앙대학교.
- 방희봉 (2003). 임파워먼트가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 박사학위 논문, 배재대학교.
- 배옥경, 김자경, 강혜진 (2013). 특수교사의 소진, 임파워먼트 및 직무만족도에 관한 연구. **특수아동교육연구**, 15(2), 147-169.
- 보건복지부 (2016). 「장애아동 복지지원법」 법률 제14332호.
- 송준만, 유효순 (2010). **특수아교육**. 서울: 한국방송통신대출판부.

206 특수교육 저널: 이론과 실천(제19권 제1호)

- 염동문, 이성대 (2014). 매개된 조절모형과 조절된 매개모형을 통한 직장차별이 생활만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 직무만족과 자아존중감을 중심으로. **장애와 고용**, 24(1), 139-165.
- 오숙자, 최진아 (2015). 보육교사의 사회적 지지와 직무만족도가 집단자존감에 미치는 영향. **한국부모놀이치료학회지**, 6, 27-46.
- 오승인, 정진자 (2008). 보육교사 임파워먼트와 장애유아 통합교육에 대한 태도와 의 관계. **중복지체부자유연구**, 51(3), 167-197.
- 윤순옥 (2010). 유아교사의 임파워먼트와 직무만족에 관한 연구. 석사학위 논문, 경남대학교.
- 윤지은 (2011). 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 변혁적 리더십과 교사의 직무만족. 석사학위 논문, 경희대학교.
- 이병인, 이지효, 이미정, 김현숙, 이지예, 강성리 (2011). 보육시설에서의 유아특수교육대상자의 의무교육 시행에 대한 시설장의 인식: 포커스 그룹 인터뷰. **유아특수교육연구**, 11(1), 73-105.
- 이소현 (2006). 장애 영유아 지원 체계 구축을 위한 질적 구성 요소: 정책적 제도 수립을 위한 기초 연구. **유아특수교육연구**, 6(2), 83-107.
- 이소현, 이수정, 박현옥, 노진아, 윤선아 (2014). 장애유아 의무교육 활성화 방안 모색을 위한 교사와 부모의 인식 및 지원 요구. **특수교육학연구**, 49(1), 373-401.
- 이수애 (2004). 주관적 삶의 질 설명모형에 관한 연구. 석사학위 논문, 동신대학교.
- 이연섭, 현은숙 (1997). Vygotsky의 ZPD개념 고찰. **유아교육학논집**, 1(1), 7-29.
- 이인숙, 배화숙 (2008). 고용형태가 삶의 질에 미치는 영향 분석. **사회보장연구**, 24(2), 53-80.
- 이형권 (2016). 조절분석과 조절된 매개분석 및 매개된 조절분석의 오해와 진실. **관광연구**, 31(3), 213-248.
- 이형권 편역 (2015). **PRECESS macro를 이용한 매개분석·조절분석 및 조절된 매개분석**. Hayes, A. F (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis : A regression-based approach. 파주: 신영사.
- 임창희, 김영천 (2003). 임파워먼트와 절차공정성이 조직시민행동에 미치는 영향: 상사 신뢰의 매개역할을 중심으로. **인적자원개발연구**, 5(1), 25-53.
- 장영숙 (2015). 유치원 교사의 임파워먼트, 직무만족, 교사리더십 및 교직원신 간의 인과관계. **학습자중심교과교육연구**, 15(4), 159-179.
- 전혜경 (2016). 보육교사의 직무만족도, 자아존중감, 자아탄력성이 삶의 질에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 20(3), 101-124.
- 정소영 (2017). 장애 유아 보육교사의 임파워먼트와 직무만족의 관계. **유아특수교육연구**, 17(3), 213-231.
- 정원화 (2013). 장애아전문보육시설 보육교사의 전문성 인식 및 직무만족도, 삶의 만족도에 관한 연구. 석사학위 논문, 창원대학교.
- 정지연 (2009). 장애인복지관 시설종사자의 임파워먼트와 직무만족에 관한 연구. 석사학위 논문, 명지대학교.
- 정혜영, 박영준 (2005). 보육교사의 임파워먼트, 조직건강, 직무만족도의 인과모형분석. **열린 유아교육연구**, 10(4), 45-67.

- 조경서, 김은주 (2014). 유아교사의 삶의 질에 영향을 미치는 자기결정성, 직무스트레스, 직무만족도 간의 관계 검증. *열린유아교육연구*, 19(1), 269-288.
- 최민경 (2015). 미용교육종사자들의 임파워먼트가 직무만족과 자존감 및 삶의 질에 미치는 상관관계 연구. 석사학위 논문, 가천대학교 경영대학원.
- 최병태, 김이영 (2013). 개인특성과 사회적지지가 어린이집 교사의 삶의 만족도에 미치는 영향: 직무만족도와 업무스트레스를 매개로. *유아교육·보육행정연구*, 17(1), 5-23.
- 한신애, 문수백 (2012). 보육교사의 직무만족 관련변인들 간의 관계 구조분석. *한국영유아보육학*, 72, 105-126.
- 황순영, 이미아 (2007). 특수교사 임파워먼트 강화: 전문성을 향한 확보. 2007년도 하계 특수교육 국제학술세미나자료집. 부산대학교 특수교육연구소.
- 황은식 (2012). 유아교사가 인지한 임파워먼트와 직무만족도와의 관계 연구. 석사학위 논문, 한성대학교.
- Branden, N. (1995). *The six pillars of self-esteem*. The definitive work on self-esteem by the leading pioneer in the field. New York: Bantam Book. <http://experiencelife.com/wp-content/themes/expb3/images/PDFs/PhilosophersNotes-PDFs/70-the-six-pillars-of-self-esteem.pdf>.
- Brown, M., Pitt-Catsouphes, M., McNamara, T. K., & Besen, E. (2014). Returning to the workforce after retiring: A job demands, job control, social support perspective on job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(22), 3113-3133.
- Coopersmith, S. (1981). *Coopersmith self-esteem inventories: Manual*. Menlo Park, CA: Mind Garden, Inc. [http://jeffreyhernandez.weebly.com/uploads/2/9/6/3/29636281/module\\_5\\_-\\_evaluating\\_the\\_coopersmith\\_self-esteem\\_inventory.doc](http://jeffreyhernandez.weebly.com/uploads/2/9/6/3/29636281/module_5_-_evaluating_the_coopersmith_self-esteem_inventory.doc).
- Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925-4931.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112.
- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L., & Marshall, E. E. (2014). Preschool teacher well-being: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 42(3), 153-162.
- Hayes, A. F. (2013). *An introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Press.
- Hillel Lavian, R. (2015). Masters of Weaving: The complex role of special education teachers. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 21(1), 103-126.
- Hoppock, R. H. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper & Brothers. <http://scholar.google.com>.

- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry, 14*(1), 1-16.
- Mintz-Binder, R. D. (2014). Exploring job satisfaction, role issues, and supervisor support of associate degree nursing program directors. *Nursing Education Perspectives, 35*(1), 43-48.
- Nan, H., Lee, P. H., Ni, M. Y., Chan, B. H., & Lam, T. H. (2013). Effects of depressive symptoms and family satisfaction on health related quality of life: The Hong Kong FAMILY study. *Public Library of Science, 8*(3), e58436. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0058436>.
- Oliver, J., Huxley, P., Bridges, K., & Mohamad, H. (1996). *Quality of life and mental health services*. Routledge, London. <https://books.google.co.kr>.
- Presti, B. L., D'Aloisio, F., & Pluviano, S. (2016). With a little help from my family: A mixed-method study on the outcomes of family support and workload. *Europe's Journal of Psychology, 12*(4), 584-603.
- Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Relations, 44*, 287-307.
- Robbins S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*(15th ed.). Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations, 57*, 1205-1229.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press. [www.yorku.ca/rokada/psyctest/rosenbrg.doc](http://www.yorku.ca/rokada/psyctest/rosenbrg.doc).
- Schuessler, K. F., & Fisher, G. A. (1985). Quality of life research and sociology. *Annual Review of Sociology, 11*, 129-149.
- Suranna, K. J., & Moss, D. M. (2002). Exploring teacher leadership in the context of teacher preparation. Paper Presented at the Annual Meeting of the Educational Research Association. LA: New Orleans. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED465751.pdf>.
- Tang, S. W., Siu, O. L., & Cheung, F. (2014). A study of work-family enrichment among chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology, 63*(1), 130-150.
- Thomas, K., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review, 15*(4), 666-681.
- Yun, J. G., & Choi, S. S. (2017). Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers. *The Social Science Journal, 54*(3). In press. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0362331917300745>.

Mediating effect of job satisfaction and self-esteem  
in the relationship between empowerment and quality  
of life of the child care teacher for young children  
with special needs

Jeong, So-Young

Korea National University of Welfare

<Abstract>

The purpose of this study is to investigate whether or not job satisfaction and self-esteem have a mediating effect on the empowerment and quality of life of child care teachers for young children with special needs. A total of 412 child care teachers for young children with special needs participated in this research. The validity of investigative tools was verified using exploratory factor analysis and reliability, while mediating effect was verified using PROCESS macro by Hayes. Empowerment, job satisfaction, self-esteem, and quality of life tools were proven valid with 60% of more explained by factors, and showed consistent reliability between items. Results showed that empowerment indeed had a mediating effect on the quality of life through job satisfaction. Self-esteem did not have any significant impact on the quality of life, meaning that it did not have any mediating effects. Also, results indicated no impact on the quality of life by empowerment and job satisfaction. In conclusion, this study discussed the self-esteem and quality of life among child care teachers for young children with special needs, and recommended the need for research which looks into influence factors centered on self-esteem moving forward.

**Key Words :** Child care teacher for young children with special needs, Empowerment, Job satisfaction, Self-esteem, Quality of life

---

논문 접수: 2018. 02. 06 심사 시작: 2018. 02. 07 게재 확정: 2018. 03. 23