

장애아전문어린이집 교사의 심리적 소진에 대한 회복탄력성, 역량강화, 직무만족도의 경로 분석*

김 정 은**

한국국제대학교 유아특수교육과 교수

정 회 정***

한국국제대학교 유아특수교육과

《 요 약 》

본 연구는 장애아전문어린이집교사 156명을 대상으로 회복탄력성, 역량강화, 직무만족도, 심리적 소진 간의 관계 분석을 위한 경로모형을 구축하여 적합도를 분석한 연구이다. 구체적인 연구 문제는 먼저, 회복탄력성과 역량강화, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 지를 살펴보고, 직무만족도를 매개로 회복탄력성과 역량강화가 심리적 소진에 미치는 영향을 살펴보았다. 그리고 회복탄력성과 역량강화, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 경로를 분석하는 것이다. 연구 문제에 따른 연구결과를 살펴보면 첫째, 회복탄력성, 역량강화, 직무만족도는 심리적 소진에 영향을 미쳤으며, 이들 변수들의 심리적 소진에 대한 설명량은 43.5%로 나타났다. 둘째, 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성과 역량강화는 직무만족도를 매개로 심리적 소진에 영향을 주는 것으로 나타났다. 셋째, 회복탄력성과 역량강화가 심리적 소진에 미치는 직접효과보다는 직무만족을 매개로 한 간접효과의 영향이 큰 것으로 나타났다. 즉, 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성과 역량강화가 심리적 소진에 미치는 영향을 미치는 과정에서 직무만족도는 매개변인으로서의 역할을 할 수 있다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 장애유아의 교육의 질 제고를 위해 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성과 역량강화 수준을 높여 직무에 대한 만족감을 향상시키고 이를 통해 심리적 소진의 수준을 낮출 수 있는 다양한 지원방안이 강구되어야 할 것이다.

주제어 : 장애아전문어린이집 교사, 심리적 소진, 회복탄력성, 역량강화, 직무만족도

* “이 논문은 2018학년도 한국국제대학교 교내연구비의 지원에 의하여 이루어진 것임”

** 제 1저자 (kimje7p@naver.com)

*** 교신저자 (jeung7623@naver.com)

1. 서론

1. 연구의 필요성

최근 특수교육 현장에서는 통합교육의 확대, 장애의 중도·중복화, 부모 참여의 확대 등으로 특수교육 서비스의 질적 향상에 대한 교육수요자들의 요구가 점점 높아지고 있다. 이러한 환경에서 특수교육이 경쟁력을 갖추기 위해서는 특수교육 서비스의 질을 높이는 다양한 방안을 강구해야 한다. 특수교육이 경쟁력을 갖추기 위한 방안 중 하나는 우수한 교원 인력을 확보하고 이들이 직무를 수행함에 있어 자신의 능력을 최대한 발휘하고 만족감을 가질 수 있도록 내·외적 지원을 제공해 주어야 한다.

장애아전문어린이집은 장애영유아의 교육과 보육을 책임지는 조직으로, 장애영유아들에게 제공되는 교육적 서비스의 질을 높이기 위해서는 이들을 담당하고 있는 교사들의 역량을 개발하는 것이 경쟁력을 높이는데 필수적인 요인이라고 할 수 있다. 장애아전문어린이집에 소속되어 있는 교사들은 일반 유아교사에게 요구되는 전문성과 장애의 특수성을 보완해 줄 수 있는 능력을 함께 가지고 있어야 한다(김정은, 2011). 즉, 교사들에게 요구되는 일반적인 직무이외에 장애 특성에 대한 이해, 개별화된 프로그램의 개발과 실행, 의학이나 간호학, 물리치료, 언어 치료 등 관련 학문의 전문가들과의 협력 등의 업무가 과중되어 스트레스의 수준이 일반 교사들에 비해 높은 것으로 나타나고 있다(강경화, 2013; 김정은, 2011; 이제화, 2010). 이러한 직무에 대한 높은 스트레스는 만성적인 피로와 우울감 등의 증상을 유발하고 직무에 대한 몰입이나 열정을 감소시킬 수 있으며, 낮은 효능감과 부정적 자아개념을 가지게 하는 원인이 된다. 따라서 직무에 대한 과도한 스트레스는 장애아전문어린이집 교사들이 질 높은 특수교육서비스를 제공하는데 부정적인 영향을 미치게 되고 궁극적으로 심리적 소진을 경험하게 하는 요인이 될 수 있다(오인지, 2017; 장진희, 김성애, 2013; 최진성, 신진숙, 2017).

심리적 소진은 사람들과의 관계 속에서 지속적이고 반복적인 압력의 결과로 나타나는 정신적, 정서적, 신체적 피로를 느끼는 상태이며(Corey, 1998), 스트레스의 누적으로 인한 심리적 고갈상태를 말한다(이초롱, 2017). 교사들은 직무의 특성상 사람들과 끊임없는 상호작용을 해야 하는 직업군으로 심리적 소진의 위험성이 큰 것으로 나타나고 있다(구본용, 김영미, 2014; Edminson, Thompson, 2000; Reivich, Shatte, 2002). 이러한 심리적 소진은 교사로 하여금 스스로 자신의 직업에 대해 좌절감과 무능력함을 느끼게 하여 수업의 질에 부정적인 영향을 줄 수 있고, 자신의 직무에 대한 만족감이 낮고 무기력감을 느끼게 되어 궁극적으로 전직이나 이직을 결정할 수 있다(오찬교, 2018; 유소현, 2016; 임혜은, 권연희, 2015). 따라서 장애전담

어린이집 교사들이 경험하는 심리적 소진은 장애영유아들의 발달에 부정적인 영향을 주게 되고 특수교육서비스의 질은 떨어뜨리는 결과를 초래할 수 있기 때문에 교사들이 제공하는 교육의 질을 높이기 위해서는 소진을 예방할 수 있는 방안들이 필요할 것이다.

이처럼 심리적 소진은 교육의 질을 저하시키는 요인이라고 할 수 있는데 이러한 심리적 소진을 예방하고 직무에 대한 스트레스를 줄이는 요인으로 직무만족도를 들 수 있다(이재완, 2004; 황순영, 이미아, 2007). 직무만족도는 교사의 교직에 대한 인식이며 자신의 직무가 개인의 자아를 충족시켜주는 지, 직무에 대한 관심이 얼마나 되는지 등 자신의 직업에 대해 만족하는 정도라고 할 수 있을 수 있으며, 교사의 교직에 대한 만족도는 교육의 질을 향상시키는데 직접적인 영향을 미친다(박혜민, 2018; 윤순옥, 2010). 즉, 질 높은 교육을 제공할 여건이 갖추어져 있다 하더라도 교사가 자신의 직무에 만족하지 못하여 교육에 대한 신념이나 의지가 부족하다면 기대하는 성과를 거두지 어려울 수 있다(이현정, 2007). 직무에 만족하지 못하는 교사는 매사에 부정적이며 직무에 대한 열의나 의욕이 부족한 반면에 직무에 대한 만족도가 높은 교사는 적극적으로 교육활동에 참여하여 교육의 효율성을 높여 궁극적으로 성공적인 교육성과를 가져올 수 있을 것이다(안다형, 2012; 이현정, 2007). 따라서 교사가 얼마나 자신의 직무에 만족하는지는 교육의 질과 성과에 직접적으로 영향을 미치게 되고 직무에 대한 불만족은 교육의 질 저하는 물론 교사 자신의 삶에도 부정적인 결과를 초래하므로 이를 최소화하고 만족도를 높이려는 노력이 필요할 것이다.

한편, 앞서 기술한 바와 같이 장애아전문어린이집 교사는 직무에 대한 스트레스로 인해 심리적 소진을 경험할 가능성이 높다고 할 수 있다. 그러나 모든 교사가 심리적 소진 상황에서 교사의 역할을 포기하거나 이직을 하는 결정하는 것은 아니며, 이와는 달리 스트레스를 스스로 이겨내어 자신의 업무를 원활하게 수행하는 교사도 있다. 이러한 차이를 설명하는 요인으로 교사가 개인이 가지고 있는 회복탄력성을 들 수 있다(권수현, 2010; 황승미, 2013). 회복탄력성은 스트레스 상황이나 도전적인 상황에 직면할 때 이를 극복하고 새로운 환경에 적응하는 능력과 힘을 의미하는 개념이다(Block & Kremen, 1996). 회복탄력성 높은 교사는 매사에 긍정적이고 적극적이며 자신의 감정을 조절하는 능력이 스트레스 상황에서도 심리적 조절을 잘 할 수 있고 스트레스 대처 능력이 뛰어나다(김효정, 2018; 이승희, 2018). 반면 회복탄력성이 낮은 교사는 스트레스에 대한 대처능력이 상대적으로 낮아 심리적 소진을 경험할 가능성이 비교적 높다(권수현, 2015; 구효진, 오인지, 임화성, 2017). 즉 회복탄력성이 높은 교사는 교직을 수행할 때 직면할 수 있는 스트레스 유발 상황에서 자신의 회복탄력성을 발휘해 스트레스를 극복하고 심리적 소진을 예방할 수 있게 된다(권수현, 이승연, 2010; 박은혜, 전셋별, 2010). 따라서 장애아전문어린이집 교사들이 특수교육현장에서 나타날 수 있는 어려움과 스트레스 상황에서

심리적 소진을 예방하여 양질의 교육적 서비스를 제공할 수 있도록 이들의 회복탄력성을 높이는데 필요한 지원이 제공되어야 할 것이다(임혜은, 권연희, 2015; 장진희, 김성애, 2013).

회복탄력성과 함께 교사들이 자신의 직무에 대한 만족도를 높이고 소진을 예방할 수 있는 요인으로 역량강화를 들 수 있다. 역량강화는 교육현장의 문화와 성과에 영향을 미치는 중요한 요인으로, 교사의 내재적 동기인 효능감, 자율성, 대인관계 능력 등을 증진시켜 교육의 목표를 달성할 수 있도록 하는 심리적 과정을 의미한다(Spreitzer, 1995). 또한 교사로 하여금 급변하는 특수교육현장에 적극적으로 대처하게 하고 교직에 대한 만족도를 높이는데 긍정적인 영향을 주는 요인이다(최진성, 신진숙, 2017; 이정현, 2013; 이초롱, 2017). 역량강화 수준이 높은 교사는 교직에 열정적 임하고 주어진 직무를 능숙하게 처리할 수 있으며, 스스로 자신의 직무에 대한 선택과 결정을 스스로 할 수 있다(서형기, 2007; 이지희, 김해연, 2014; 이희정, 2012). 또한 임파워된 교사는 주어진 교육 과정을 수동적으로 실행하기보다는 스스로 장애영유아들의 요구에 적절한 교육적 지원하기 위해 노력하고, 교육에 대한 바람직한 의사결정을 할 수 있게 되어 교육의 질을 높일 뿐 만 아니라 자신의 삶의 질 또한 높다고 할 수 있다(심우정, 2012). 또한 역량강화가 높은 교사는 자신의 직무에 만족하고 교직에 대한 적응력이 높으며 업무로 인한 스트레스와 심리적 소진을 적게 경험하게 된다(김미진, 김병만, 2017; 김정은, 2012; 황해익, 김미진, 탁정화, 2013). 즉, 교사에게 있어 역량강화는 교직에 대한 스트레스와 심리적 소진의 상황에서 스트레스와 심리적 소진의 수준을 낮출 수 있는 교사의 내적 보호요인으로 작용할 수 있다.

지금까지 살펴본 바와 같이 장애아전문어린이집 교사는 조직속에서 장애영유아의 교육과 보육의 목적을 달성하기 위해 교사로서의 역할을 수행하고 있고, 이들 교사들은 과중한 업무와 스트레스로 인해 심리적 소진을 경험할 가능성이 높다. 본 연구에서 심리적 소진을 완화하는데 영향을 미치는 변인으로 제시된 회복탄력성과 역량강화, 직무만족, 심리적 소진의 관계에 대한 선행연구들을 종합해보면, 회복탄력성은 역량강화와 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 요인이며(김기숙, 2017; 김수현, 2017; 문지현, 2014; 이재영, 민하영, 2012; 최효정, 석은호, 2013), 동시에 심리적 소진을 줄이는 요인이라고 할 수 있다(김민영, 2016; 안시현, 2018; 오인지, 2017; 오하림, 2018). 또한 개인이 가지고 있는 역량강화 수준이 높을수록 직무에 대한 만족도가 높고(권혜자, 2016; 박유찬, 2012; 심우정, 2012; 최경민, 2016), 심리적 소진이 적은 것으로 나타났다(김연규, 2016, 배옥경, 김자경, 강혜진, 2013; 이영만, 2014; 황지선, 2017). 이와 더불어, 심리적 소진은 직무경험을 통해 느끼는 직무만족도와 밀접한 관계가 있으며(심선숙, 2015; 진연아, 2018; 최경민, 2016), 교사의 직무에 대한 만족도가 높을수록 동기가 부여되고 조직과 직무에 대한 긍정적인

태도를 형성하게 되어 교사로서의 직무에 대한 심리적 애착과, 업무 효과성이 높아지는 것으로 나타났다(강영숙, 2014; 정효정, 2003; 오정남, 2009).

이상의 결과를 종합해보면, 회복탄력성과 역량강화, 직무만족의 정도는 장애아전문어린이집 교사의 심리적 소진에 영향을 미치는 변인이며, 회복탄력성이 역량강화와 직무만족, 심리적 소진에 영향을 미치고, 역량강화는 직무만족과 심리적 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 역량강화는 직무만족과 심리적 소진에 영향을 미치며, 직무만족이 심리적 소진에 영향을 미친다는 가설적 경로연구모형을 설정할 수 있다.

2. 연구문제

연구의 목적 달성을 위한 연구문제는 다음과 같다.

- 첫째, 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성과 역량강화, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향은 어떠한가?
- 둘째, 직무만족도를 매개로 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성, 역량강화가 심리적 소진에 미치는 영향은 어떠한가?
- 셋째, 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성, 역량강화, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향에 대한 경로는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 부산, 울산, 경남지역 장애아전문 어린이집에 근무하고 있는 교사 156명을 대상으로 하였다. 구체적으로 설문지는 우편, 방문, 메일로 200부를 발송하였고 170부가 회수되어 회수율은 91.7%이었으나, 모든 문항을 답하지 않거나 성의 없는 응답을 보인 설문지 14부를 제외하고 최종 분석에 사용된 설문지는 156부이다.

연구대상자의 구체적인 특성은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 장애아전문어린이집 교사의 특성

| 배경변인 | 구분 | 빈도(명) | 백분율(%) |
|------|---------|-------|--------|
| 연령 | 20-25세 | 53 | 34.0 |
| | 26-30세 | 70 | 44.8 |
| | 30세 이상 | 33 | 21.1 |
| 경력 | 3년미만 | 35 | 22.4 |
| | 3-6년 미만 | 82 | 52.5 |
| | 6년 이상 | 39 | 25.0 |
| 전공 | 보육교사 | 92 | 59.0 |
| | 특수교육 | 49 | 31.4 |
| | 기타 | 15 | 9.6 |
| 전 체 | | 156 | 100 |

2. 연구도구

1) 회복탄력성 측정도구

장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성의 척도는 김주환(2011)의 한국형 회복탄력성 지수 검사(KRQ-53)를 사용하였다. 본 도구는 3가지 하위요인(자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성), 53문항으로 구성되었고, 5점 Likert 척도이다. 척도의 해석은 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다. 본 연구에서 나타난 회복탄력성 척도의 신뢰도 계수는 전체 .82이고 3개 하위 요인의 신뢰도는 .79-.81로 나타났다.

〈표 2〉 회복탄력성 척도의 문항구성과 신뢰도 계수

| 영역 | 하위 영역 | 문항수 | Cronbach α |
|--------|---------------------|-----|-------------------|
| 자기조절능력 | 감정조절력, 충동통제력, 원인분석력 | 18 | .79 |
| 대인관계능력 | 소통능력, 공감능력, 자아확장력 | 18 | .80 |
| 긍정성 | 자아낙관성, 생활만족도, 감사하기 | 17 | .81 |
| 전체 | | 53 | .82 |

2) 역량강화 측정도구

본 연구에서 사용한 역량강화 척도는 Short와 Ronehart(1992)가 개발한 학교 환경내의 역량강화 수준 평가척도(SPES: School Participant Empowerment Scale)를 이철수(2007)가 유아교육/보육 기관에 맞게 수정·보완한 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 38문항으로 의사결정참여, 자아효능감, 전문성신장, 지위, 영향력, 자율성의 여섯 가지 영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 구성되었고, 척도에 대한 해석은 점수가 높을수록 역량강화가 높음을 의미한다. 본 연구에서 사용된 측정도구의 문항구성과 본 연구에서의 척도에 대한 신뢰도는 <표 3>과 같다.

<표 3> 교사역량강화 척도의 문항 구성과 신뢰도 계수

| 하위요인 | 내용 | 문항수 | Cronbach α |
|---------|---|-----|-------------------|
| 의사결정 참여 | 교육프로그램이나 교사배정, 예산결정, 학사일정 등에 대한 참여 | 6 | .72 |
| 전문성 신장 | 교직전문성, 직무연수, 자율연수, 의견교환 등의 기회 | 8 | .70 |
| 지위 | 동료나 원장, 유아, 학부모 등으로 부터의 지지 | 9 | .70 |
| 자아효능감 | 교사자신이 유능하다는 인식 | 5 | .68 |
| 영향력 | 기관의 경영이나 유아, 동료교사 등에 영향력을 미치는 정도 | 6 | .64 |
| 자율성 | 학사일정이나 교육활동, 교육과정이나 내용, 방법, 행사 등을 결정하는 선택의 자유 | 4 | .68 |
| 전체 | | 38 | .72 |

3) 직무만족도 측정도구

장애전담어린이집 교사의 직무만족도를 조사하기 위한 척도는 노종희(2007)가 유아교사에게 사용한 질문지를 사용하였다. 이 측정도구는 직무만족의 외재적 요인(동료애, 업무부담, 보상)과 내재적 요인(혁신성, 교직의식, 발전성, 자율성)으로 총 7개 하위영역과 28개 문항으로 구성되었다. 각 문항에 대해 5점 Likert 척도로 되어 있다. 본 연구에서 사용된 측정도구의 문항구성과 신뢰도는 <표 4>와 같다.

<표 4> 직무만족도 척도의 문항구성과 신뢰도

| 하위요인 | | 내 용 | 문항수 | Cronbach α |
|----------|-------|---|-----|-------------------|
| 외적 요인 | 보상 | 교사에게 주어지고 있는 보수, 복지 등에 대해 느끼는 심리적 상태 | 4 | .87 |
| | 업무 부담 | 교사에게 부과되고 있는 수업시간, 학생지도, 사무처리 등에 대해 느끼는 심리적 상태 | 4 | .88 |
| | 동료애 | 교사들 간에 이루어지는 인간관계에 대한 심리적 상태 | 4 | .87 |
| 내적 요인 | 자율성 | 외부의 부당한 간섭이나 통제로부터 벗어나 교사 자신이 행사하고 있는 전문적 권한에 대한 느끼는 심리적 상태 | 4 | .87 |
| | 발전성 | 교사의 전문적 성장을 촉진하기 위해 제공되는 활동에 대해서 느끼는 심리적 상태 | 4 | .86 |
| | 혁신성 | 인습적 사고와 낡은 관행에서 벗어나 교사가 창의적이며 도전적으로 수행하고 있는 직무에 대해 느끼는 심리적 상태 | 4 | .87 |
| | 교직 의식 | 교직생활에 대한 자신의 지향성에 대해 느끼는 심리적 상태 | 4 | .89 |
| 전체 | | | 28 | .86 |

4) 심리적 소진 측정도구

전담어린이집 교사의 심리적 소진 정도를 분석하기 위해 홍승희(2009)의 연구에서 활용한 도구를 사용하였다. 이 도구는 3가지 하위 요인(정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 상실)으로 구성되어 있고, 점수가 높을수록 심리적 소진 경험이 높다는 것으로 해석할 수 있다. 본 연구에서 나타난 심리적 소진 척도의 신뢰도 계수는 전체 .71이고 3개 하위 요인의 신뢰도 계수는 .68-.90으로 나타났다.

<표 5> 심리적 소진 척도의 문항 구성과 신뢰도 계수

| 하위요인 | 내용 | 문항수 | Cronbach α |
|------------|-----------------------------|-----|-------------------|
| 정서적 고갈 | 교사가 경험하는 육체적, 정서적 피로감 | 9 | .69 |
| 비인간화 | 상대방에 대한 부정적이고 냉소적인 태도 | 5 | .73 |
| 개인적 성취감 상실 | 자신이나 자신의 직무에 대해 나타내는 부정적 견해 | 8 | .70 |
| 전체 | | 22 | .71 |

3. 자료 분석

본 연구의 통계학적 분석방법과 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 회복탄력성과 역량강화, 직무만족, 심리적 소진 간 상관분석을 실시하였다.

둘째, 회복탄력성과 역량강화, 직무만족이 심리적 소진에 미치는 영향을 알아보고자 회귀분석을 실시하였다.

셋째, 회복탄력성, 역량강화와 심리적 소진간의 관계에서 직무만족이 매개 효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)의 매개효과 검증방법을 사용하였다

넷째, 연구모형인 회복탄력성과 역량강화, 직무만족이 심리적 소진에 미치는 영향에 대해 경로분석을 실시하였다. 경로분석의 결과에 대한 모형의 적합성여부에 관한 평가는 표본의 크기에 크게 영향을 받지 않고 적합도 평가지수의 기준이 확립된 RMSEA, NNFI(TLL), CFI를 통해 평가하였다(김주환 외, 2007).

III. 연구 결과

1. 회복탄력성과 역량강화, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향

측정변인 간의 다중회귀분석에 앞서 측정변인 간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 6>과 같다. 회복탄력성과 역량강화, 직무만족, 심리적 소진 간에, 회복탄력성 간에는 비교적 높은 상관을 보였지만 변인들 간의 상관계수가 .80을 넘지 않았으며 공차한계(VIF)가 1에 가깝게 나타나 다중공선성의 문제는 없었다.

<표 6> 측정 변인 간의 상관관계

| | 회복탄력성 | 역량강화 | 직무만족도 | 소진 |
|--------|---------|---------|---------|----|
| 회복탄력성 | 1 | | | |
| 역량강화 | .708** | 1 | | |
| 직무만족도 | .830** | .706** | 1 | |
| 심리적 소진 | -.472** | -.213** | -.500** | 1 |

** $p < .01$

다음으로, 회복탄력성, 역량강화, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향을 살펴본 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 회복탄력성, 역량강화, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향

| 구분 | B | SE | β | R ² | F |
|------|-------|-------|---------|----------------|-----------------|
| 모형 1 | (상수) | 4.42 | .134 | | .368 169.127*** |
| | 직무만족도 | -.533 | .041 | -.519 | |
| 모형 2 | (상수) | 4.415 | 1.38 | | .392 87.261*** |
| | 직무만족도 | -.439 | .062 | -.427 | |
| | 회복탄력성 | -.215 | .043 | -.122 | |
| 모형 3 | (상수) | 4.102 | .238 | | .435 78.392*** |
| | 직무만족도 | -.367 | .042 | .402 | |
| | 회복탄력성 | .298 | .054 | .262 | |
| | 역량강화 | -.212 | .032 | -.182 | |

*** $p < .001$

<표 7>과 같이, 독립변수인 회복탄력성, 역량강화, 직무만족도는 종속변수인 심리적 소진에 유의미한 영향을 주는 변인으로 나타났으며, 회복탄력성, 역량강화, 직무만족도의 심리적 소진에 대한 설명력은 43.5%로 나타났다. 독립변수 가운데 직무만족도의 심리적 소진에 대한 설명력은 36.8%로 나타났고, 회복탄력성은 2.4%, 역량강화는 4.3%의 설명력을 보이는 것으로 나타났다.

2. 직무만족도의 매개 효과 검증

회복탄력성과 역량강화가 심리적 소진에 영향을 미침에 있어 직무만족의 매개효과를 살펴보기 위해 Baron과 Kenny의 3단계 매개효과분석¹⁾을 활용하였다.

1) Baron과 Kenny의 매개효과분석은 3단계 과정으로 이루어지는데 1단계에서는 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 지를 분석한다. 2단계에서는 독립변수가 매개변수에 유의미한 영향을 미치는 지를 분석한다. 3단계에서는 매개변수를 통제할 상태에서 종속변수에 대한 독립변수의 영향력을 분석한다. 이러한 3단계 과정이 충족된 후, 3단계 분석 결과 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력이 1단계 분석에서 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력보다 낮아졌다면 매개효과가 있는 것으로 해석할 수 있다. 이때 매개변수의 효과를 통제하고 남은 독립변수의 효과가 0에 가까울수록 매개효과가 큰 것으로 해석할 수 있으며, 0이 되면 완전 매개효과를 가지는 것으로 볼 수 있다.

<표 8> 직무만족도의 매개효과 분석

| 독립 | 매개 | 종속 | 매개조건 | | β | t | p | R ² | 판정 |
|-----------|----------|------------|------|-------|---------|---------|------|----------------|------|
| | | | 1단계 | 독립→종속 | -.443 | -10.621 | .000 | .194 | |
| 회복 탄력성 | 직무 만족 | 심리적 소진 | 2단계 | 독립→매개 | .749 | 24.301 | .000 | .560 | 부분매개 |
| | | | 3단계 | 독립 | -.122 | -1.036 | .042 | .274 | |
| | | | | 매개 | -.329 | -7.185 | .000 | | |
| | | | 1단계 | 독립→종속 | -.342 | -7.814 | .000 | .115 | |
| 임파위 먼트 | 직무 만족 | 심리적 소 진 | 2단계 | 독립→매개 | .714 | 21.819 | .000 | .508 | 부분매개 |
| | | | 3단계 | 독립 | .059 | 1.030 | .046 | .268 | |
| | | | | 매개 | -.261 | -9.847 | .000 | | |

Baron과 Kenny(1986)의 3단계 회귀분석 절차에 따라 먼저 독립변수인 회복탄력성이 종속변수인 심리적 소진의 관계에서 직무만족도의 매개효과를 살펴보면 <표 8>과 같다. 1단계에서 회복탄력성이 심리적 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta = -.443$, $p < .001$), 2단계에서 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향이 유의하였다($\beta = .749$, $p < .001$). 마지막 단계로 회복탄력성과 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향을 살펴본 결과, 회복탄력성($\beta = .122$, $p < .05$)과 직무만족도($\beta = .329$, $p < .001$)가 심리적 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었으며, 직무만족도를 통제하였을 때 회복탄력성이 심리적 소진에 미치는 영향력이 감소하였다.

다음으로, 독립변수인 역량강화가 종속변수인 심리적 소진의 관계에서 직무만족도의 매개효과를 살펴보면 1단계 역량강화가 심리적 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta = -.342$, $p < .001$), 2단계에서 역량강화가 직무만족도에 미치는 영향이 유의하였다($\beta = .714$, $p < .001$). 마지막 단계로 역량강화와 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향을 살펴본 결과, 회복탄력성($\beta = .059$, $p < .05$)과 직무만족도($\beta = .261$, $p < .001$)가 심리적 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었으며, 직무만족도를 통제하였을 때 회복탄력성이 심리적 소진에 미치는 영향력이 감소하였다.

이러한 매개효과에 대한 유의성을 검증하기 위해 Sobel test(1982)를 실시한 결과 <표 9>와 같이 회복탄력성과 심리적 소진과의 관계에서 직무만족도의 매개효과가 유의한 것으로 분석되었고($Z = 5.372$, $p < .001$), 역량강화와 심리적 소진과의 관계에서 직무만족도의 매개효과도 유의한 것으로 나타났다($Z = 5.127$, $p < .001$).

매개효과²⁾는 완전매개와 부분매개로 구분하는데, 본 연구 결과에서는 직무만족

2) 매개효과는 부분매개와 완전매개로 구분할 수 있다. 부분매개는 독립변인과 종속변인 간의 관계에서 매개변인이 개입된 상태에서 독립변인과 종속변인이 통계적으로 유의하지만 약하게 영향을 미치는 것으로 변하면 부분매개라 한다. 만약 독립변인과 종속변인 간의 관계에서 매개변인이 개

도가 개입된 상태에서 독립변인인 회복탄력성과 역량강화가 종속변인인 심리적 소진의 관계가 유의하지만 약하게 영향을 미치는 것으로 변한 것을 볼 때 완전매개보다는 부분매개효과가 있는 것으로 판단할 수 있다.

<표 9> 회복탄력성의 매개효과 검증

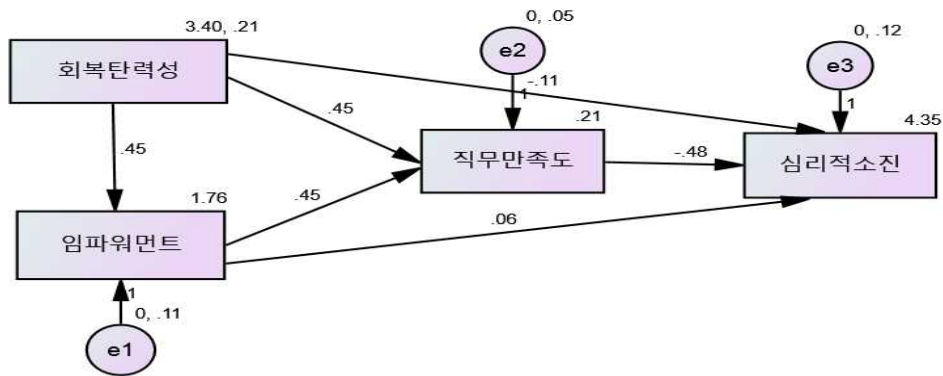
| 변수 간 경로 | | | Test statistic |
|---------|---------|--------|----------------|
| 회복탄력성 → | 직무만족도 → | 심리적 소진 | 5.372*** |
| 역량강화 → | 직무만족도 → | 심리적 소진 | 5.127*** |

*** $p < .001$

3. 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성, 역량강화, 직무만족과 심리적 소진 간의 경로 모형 분석

1) 최초 경로 모형

본 연구에서 제안한 모형의 최종 경로계수는 <그림 1>이며, 경로모형 대한 적합성 분석의 결과는 <표 10>과 같다.



[그림 1] 가설 모형 경로

입된 상태에서 독립변인과 종속변인이 유의하지 않은 상태로 변하면 완전매개라 한다.

<표 10> 심리적 소진 관련 변인에 대한 가설적 구조모형의 적합도

| 구분 | χ^2 | df | RMSEA | TLI(NNFI) | CFI |
|-------|----------|----|-------|-----------|------|
| 적합도지수 | 12.526 | 2 | .078 | .924 | .947 |

<표 10>과 같이 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성, 역량강화, 직무만족과 심리적 소진의 경로 모형의 전반적인 적합도는 표본의 크기에 민감하지 않고 모형의 간명성을 고려하고 적합도 평가 지수의 기준이 확립된 RMSEA, TLI, CFI를 통해 모형의 적합도³⁾를 검증하였다. 그 결과 TLI, CFI는 모두 .90을 넘었고, RMSEA, 또한 .78의 적합도를 보여 비교적 양호한 적합도를 보였다.

<그림 1>의 구조경로의 경로분석 결과는 <표 11>과 같다.

<표 11> 가설 모형의 경로분석 결과

| 경로 | 경로계수 | S.E. | C.R. | 표준계수 |
|----------------|-------|------|-----------|-------|
| 회복탄력성 → 역량강화 | .454 | .034 | 13.372*** | .528 |
| 회복탄력성 → 직무만족도 | .453 | .026 | 17.189*** | .516 |
| 역량강화 → 직무만족도 | .449 | .031 | 14.637*** | .440 |
| 회복탄력성 → 심리적 소진 | -.109 | .054 | -2.030 | -.121 |
| 역량강화 → 심리적 소진 | .058 | .059 | .988 | .056 |
| 직무만족도 → 심리적 소진 | -.482 | .074 | -6.515*** | .469 |

*** $p < .001$

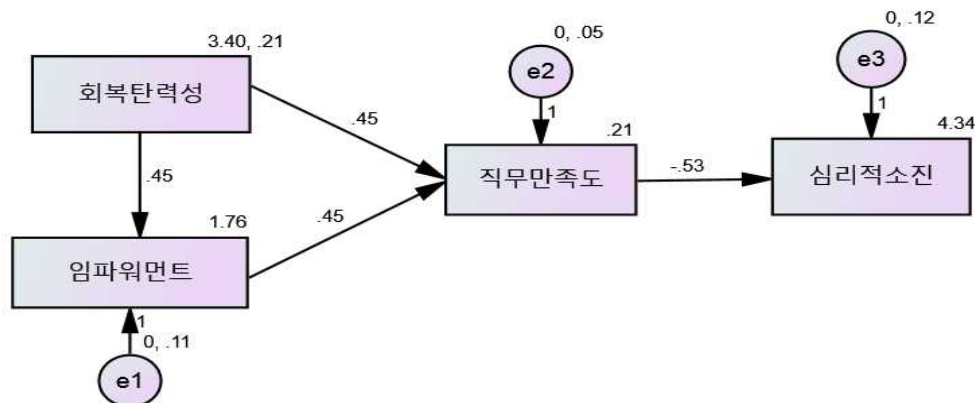
경로분석 결과를 살펴보면 대부분의 경로에서 직접효과가 유의하게 나타났다. 다만, '회복탄력성→심리적 소진', '역량강화→심리적 소진'의 경로에서는 유의한 직접효과가 나타나지 않았다. 이러한 결과에 따라 유의하지 않은 경로를 삭제하여 최적의 경로를 찾기 위해 <그림 2>와 같이 경로를 재설정하여 분석을 실시하였다.

2) 수정 경로 모형

<그림 2>과 같이 유의하지 않는 경로를 삭제한 수정된 경로모형의 적합도 지수는 <표 11>과 같다.

3) 적합도 평가 지수의 수용기준

Brown, Cudeck(1993)에 따르면 RMSEA 값은 .05이하이면 좋은 적합도, .05-.08 이면 적절한 적합도, .10 이상이면 부적절한 적합도이다. TLI와 CFI의 경우에는 그 값이 .90이상이면 좋은 적합도라고 할 수 있다



[그림 2] 수정된 경로모형

<표 12> 최종 경로 모형의 적합도

| 구분 | χ^2 | df | RMSEA | TLI(NNFI) | CFI |
|-------|----------|----|-------|-----------|------|
| 적합도지수 | 15.127 | 2 | .058 | .982 | .996 |

수정된 경로 모형의 전반적인 적합도를 평가한 결과, TLI, CFI는 모두 .90을 넘었고, RMSEA도 .58의 적합도를 보여 수정된 경로모형의 적합도가 양호한 것으로 나타났다.

<그림 2>의 수정된 경로 분석 결과는 <표 13>과 같고, <표 14>는 경로모형에 대한 직접, 간접 효과를 분석 결과이다.

<표 13> 회복탄력성, 역량강화, 직무만족과 심리적 소진의 경로모형 총 효과 분석

| 경로 | 경로계수 | S.E. | C.R. | 표준계수 |
|-------------|------|------|------------|-------|
| 회복탄력성→역량강화 | .45 | .034 | 13.369*** | .528 |
| 회복탄력성→직무만족도 | .45 | .026 | 17.192*** | .526 |
| 역량강화→직무만족도 | .45 | .031 | 14.639*** | .449 |
| 직무만족→심리적 소진 | -.53 | .041 | -13.126*** | -.520 |

*** $p < .001$

<표 14> 경로모형 총 효과 분석

| 구조 경로 | 직접효과 | 간접효과 | 총효과 |
|--------------|-------|-------|-------|
| 회복탄력성→역량강화 | .528 | | 5.28 |
| 회복탄력성→직무만족도 | .516 | .232 | .748 |
| 역량강화→직무만족도 | .440 | | .440 |
| 직무만족도→심리적 소진 | -.520 | | -.520 |
| 회복탄력성→심리적 소진 | | -.389 | -.389 |
| 역량강화→심리적 소진 | | -.229 | -.229 |

<표 13>와 <표 14>와 같이 경로분석 결과, 직접효과의 유의한 경로를 살펴보면, ‘회복탄력성→역량강화’의 경우, 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성은 역량강화에 정적 영향($\beta = .528, p < .001$)을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 회복탄력성이 높을수록 역량강화에 긍정적으로 영향을 주는 것으로 나타났다.

‘회복탄력성→직무만족도’의 경우, 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성은 직무만족도에 정적 영향($\beta = .526, p < .001$)을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 회복탄력성이 높을수록 직무만족도에 긍정적으로 영향을 주는 것으로 나타났다.

‘역량강화→직무만족도’의 경우, 장애아전문어린이집 교사의 역량강화는 직무만족도에 정적 영향($\beta = .449, p < .001$)을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 역량강화가 높을수록 직무만족도에 긍정적으로 영향을 주는 것으로 나타났다.

‘직무만족도→심리적 소진’의 경우, 장애아전문어린이집 교사의 직무만족도는 심리적 소진에 부적 영향($\beta = -.520, p > .001$)을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 직무만족도가 높을수록 심리적 소진에 부정적으로 영향을 주는 것으로 나타났다. ‘회복탄력성→심리적 소진’경로와 ‘역량강화→심리적 소진’경로에서 직접 효과는 나타나지 않았고 간접 효과를 보이는 것으로 나타났다.

IV. 논 의

본 연구는 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성, 역량강화, 직무만족도와 심리적 소진 간의 경로를 분석하여 이들 교사들의 심리적 소진을 예방할 수 있는 지원방안을 마련하는데 그 목적이 있다.

본 연구결과를 선행연구와 관련지어 논의하면 다음과 같다.

첫째, 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성, 역량강화, 직무만족도는 심리적 소진에 유의미한 영향을 미치는 변인으로 나타났으며, 이 가운데 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향력이 가장 큰 것으로 나타났다. 심리적 탈진 상태인 소진을 경험하는 교사는 교수 행위에 대한 만족하지 못하고, 학생지도 등에 대한 흥미가 상실될뿐만 아니라 피곤함을 자주 느끼게 되고, 무력감, 불안감, 환경에 대한 부적응 등의 신체적, 정서적 고갈 상태에 이르게 된다(Hoffman, Palladino, & Barnett, 2007; Howard &, Johnson, 2004;). 이러한 상태가 지속되면 교사 자신은 물론, 가족이나 학생, 소속 기관에 부정적인 영향을 미치게 되고 직무에서의 성과가 현저히 낮아져 이직이나 퇴직을 하는 빈도가 높아질 수 있다(Van Jaarsveld, 2004). 회복탄력성과 역량강화, 직무만족도는 이러한 심리적 소진을 줄이거나 예방할 수 있는 보호 요인으로 선행연구를 통해 밝혀지고 있다(강영숙, 2014; 김연규, 2016; 오인지, 2017; 오하림, 2018; 황지선, 2017). 이 가운데 직무만족도는 심리적 소진을 완화하는데 있어 직접적인 영향을 미치는 요인이며, 직무만족도가 높은 교사는 심리적 소진이 낮게 나타나는 것으로 보고되고 있다(Jamie, 2008). 교사가 직무에 만족감을 느끼고 직무를 수행하게 되면 교육적 성과가 높아지는 반면에 자신이 하고 있는 일에 만족하지 못하게 되면 좌절감이 쌓이고 업무에 대한 효율성이 떨어지게 되어 결국 소진현상을 경험하게 된다. 이처럼 심리적 소진은 직무에 대한 만족도와 밀접한 관련성을 가지게 된다. 이러한 결과는 특수교사를 대상으로 한 연구들(김은라, 박재국, 2017; 김자경, 2017; 장진희, 김성애, 2013)과 유아교사를 대상으로 한 연구들(권예송, 2017; 박혜민, 2018; 오선진, 2015; 이연영, 조성제, 2015)에 의해 지지된다.

둘째, 장애아전문어린이집 교사의 심리적 소진과 회복탄력성, 역량강화의 관계에 있어서 직무만족도는 부분 매개변인으로서의 역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성과 역량강화가 심리적 소진에 미치는 영향을 과정에서 직무만족도는 매개변인으로서의 역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 앞서 살펴본 바와 같이 회복탄력성과 역량강화가 직무만족도에 영향을 미치는 변인이며, 직무만족도는 심리적 소진을 낮추는 요인이라는 연구 결과들에 의해 지지될 수 있다.

셋째, 최종모형에 따른 경로 분석 결과, 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성과 역량강화는 직무만족도를 매개로 심리적 소진에 영향을 미치는 경로가 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 회복탄력성과 역량강화가 심리적 소진에 직접적인 영향을 주기 보다는 직무만족도를 매개로 한 간접적인 영향을 준다고 할 수 있다. 이러한 결과는 교사의 회복탄력성이 심리적 소진에 영향을 준다는 연구들(구효진, 오인지; 안시현, 2018; 임화성, 2017)과 역량강화가 심리적 소진에 직접적 영향을 미친다는 연구들(서형기, 2017; 이지희, 김혜연, 2014)과는 일치하지 않는 결과이며, 이는 회복탄력성과 역량강화는 심리적 소진과 관계는 있으나 직접적인 인과관계에 대해서는 계속적인 논의가 필요하다고 할 수 있다.

종합해보면, 장애영유아의 보육과 교육을 책임지고 있는 교사들이 경험하는 심리적 소진은 교육 서비스의 질에 부정적인 영향을 미치는 요인이므로 심리적 소진을 완화하기 위해 이들의 회복탄력성과 역량강화의 수준을 높이고 이를 통해 직무에 대한 만족감을 높이는 것이 매우 중요한 과제라고 할 수 있다. 이에 장애아전문어린이집 교사들의 회복탄력성과 역량강화의 수준을 높이면서 직무만족도를 향상시켜 장애영유아를 위한 교육의 질을 높이기 위해서는 스트레스를 유발하는 근무환경과 과중한 업무를 줄이고, 급여 등의 처우와 근무환경을 개선함과 동시에 이들이 심리적 소진을 경험하지 않도록 재충전 할 수 있는 기회 제공 등 장애아전문어린이집 교사의 복지를 개선하는데 다양한 지원들이 제공되어야 할 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성, 역량강화, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향을 살펴보고, 어떠한 경로를 통해 관계가 형성되는지를 분석하기 간의 경로를 분석하는데 그 목적이 있다. 본 연구를 위해 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성, 임파워먼트, 직무만족도, 심리적 소진과 관련된 문헌을 연구한 후 선행연구를 분석하였고, 장애아전문어린이집에서 실제 근무하고 있는 교사 200명을 대상으로 설문지를 우편으로 발송하였고, 최종 170부가 회수되었으며 이 가운데 불성실하게 응답한 14부를 제외하고 156부의 설문지가 통계분석에 사용되었다.

본 연구의 결과를 바탕으로 얻은 결론은 다음과 같다.

첫째, 장애아전문어린이집 교사의 회복탄력성과 역량강화, 직무만족도는 심리적 소진에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 이 가운데 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향력이 가장 큰 변인으로 나타났다.

둘째, 장애아전문어린이집 교사의 직무만족도는 회복탄력성, 역량강화와 심리적 소진과의 관계에서 매개 변인의 역할을 하는 것으로 나타났다. 따라서 장애전문어린이

셋째, 회복탄력성→직무만족도→심리적 소진의 경로와 역량강화→직무만족도→심리적 소진의 경로가 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 회복탄력성과 역량강화는 심리적 소진에 직접적인 영향을 주기보다는 직무만족도를 매개로 심리적 소진에 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 장애아전문어린이집 교사는 장애영유아에게 제공되는 교육이나 중재 프로그램의 질을 높이는데 결정적인 역할을 한다. 따라서 장애아전문어린이집 교사의 직무에 대한 만족감과 회복탄력성, 역량강화 수준을 높인다면 교사들이 경험하는 심리적 소진을 줄여 보다 질 높은 특수교육적 서비스를 제공할 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구 결과를 토대로 후속연구에 대한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 부산과 경남 지역에서 근무하는 교사들을 대상으로 하여 연구 대상의 범위와 지역의 한계로 나타날 수 있는 차이를 고려하지 못하였다. 후속 연구에서는 연구 결과의 일반화를 위해 연구 대상의 범위를 넓히고, 충분한 사례수를 바탕으로 한 연구가 필요할 것이다.

둘째, 본 연구에서 사용한 측정도구는 자기보고식 설문지로 이루어져 있어 응답자의 주관적인 반응에 의존하였으며 이로 인해 응답자가 실제적인 인식보다 이상적인 응답을 하였을 가능성이 있다. 따라서 후속 연구에서는 설문조사의 한계를 보완할 수 있는 참여관찰이나 심층면담 등을 활용한 연구들이 필요할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 장애전담어린이집 교사의 심리적 소진과 관련 변수들 간의 모형을 개발하고 적합성을 검증하였기 때문에 관련 변수에 대한 조절 효과는 살펴볼 수 없었다. 이후의 연구에서는 장애아전문어린이집 교사의 개인적 변인 등 다양한 변인에 따른 조절 효과나 영향을 검증하는 후속연구가 필요할 것이다.

참고문헌

- 강경화 (2013). 장애아전문 어린이집 교사의 사회적지지가 직무스트레스와 소진에 미치는 영향. 석사학위논문. 위덕대학교 대학원.
- 구본용, 김영미 (2014). 중등교사의 직무스트레스와 심리적 소진 및 교사효능감의 관계. **청소년학연구**, 21(7), 275-306.
- 구효진, 오인지, 임화성 (2017). 유아특수교사의 심리적 소진과 회복탄력성에 관한 연구. **유아특수교육연구**, 17(1), 205-231.
- 권수현, 이승연 (2010). 유치원 교사의 회복탄력성 분석. **한국교원교육연구**, 27(2), 137-157.
- 권수현 (2015). 유아교사의 회복탄력성에 대한 고찰. **육아지원연구**, 10(2), 31-53.
- 권예송 (2017). 유아교사의 사회적지지, 교사효능감, 직무만족도와 심리적 소진의 관계. 석사학위논문, 충남대학교 대학원.
- 권혜자 (2016). 교사들이 지각하는 교장의 감성리더십이 조직몰입에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문, 안동대학교 대학원.
- 김기숙 (2017). 어린이집교사의 정서노동이 조직몰입에 미치는 영향: 회복탄력성의 매개효과. 석사학위논문, 중앙대학교 사회복지대학원.
- 김미진, 김병만 (2017). 유아교사의 임파워먼트와 행복의 관계에서 셀프 리더십의 매개 및 조절 효과. **미래유아교육학회지**, 24(2), 191-215.
- 김민영 (2016). 유아교사 개인변인에 따른 심리적소진과 회복탄력성에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 우석대학교 대학원.

- 김소라 (2011). 특수교사의 직무환경과 심리적 소진의 관계. 석사학위논문, 강원대학교 교육대학원.
- 김수현 (2017). 유치원 교사의 회복탄력성과 직무만족도의 관계. 석사학위논문, 한국교원대학교 대학원.
- 김은라, 박재국 (2017). 특수교사의 심리적 소진이 직무만족도에 미치는 영향. **지체중복건강장애연구**, 60(4), 47-68.
- 김자경 (2017). 특수교사의 심리적 소진과 집단적 교사효능감, 직무만족에 관한 연구. **교육혁신연구**, 27(4), 43-58.
- 김주환 (2011). **회복탄력성 시력을 행운으로 바꾸는 유쾌한 비밀**. 서울: 위즈덤하우스.
- 김주환, 김민규, 홍세희 (2007). 구조방정식모형으로 논문쓰기, 서울: 뮤니케이션북스.
- 김정은 (2011). 장애전담어린이집 교사의 심리적 소진에 영향을 미치는 직무스트레스와 임파워먼트 요인 분석. **학습장애연구**, 8(3), 81-101.
- 김정은 (2012). 장애전담어린이집 보육교사의 전문성과 조직문화 인식이 임파워먼트에 미치는 영향. **발달장애연구**, 16(4), 149-169.
- 김정희 (2007). 원장의 리더십과 유아교사의 임파워먼트, 조직효과성에 관한연구. 박사학위논문, 가톨릭대학교 대학원.
- 김호선 (2013). 서번트 리더십과 임파워먼트가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문, 명지대학교 대학원.
- 문지현 (2014). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감 및 회복탄력성이 누리과정 실행수준에 미치는 영향. 석사학위논문, 원광대학교 대학원.
- 박유찬 (2012). 체육교사가 지각하는 학교조직문화와 직무특성이 임파워먼트 및 조직효과성에 미치는 영향. 박사학위논문, 전남대학교 대학원.
- 박혜민 (2018). 유아교사의 마음챙김이 심리적 소진 및 직무만족도에 미치는 영향. 석사학위논문, 가천대학교 대학원.
- 배옥경, 김자경, 강혜진 (2013). 특수교사의 소진, 임파워먼트 및 직무만족도에 관한 연구, **특수아동교육연구**, 15(2), 147-169.
- 서형기 (2017). 초등교사의 임파워먼트가 심리적 소진에 미치는 영향. **평생교육**, 13(3), 55-86.
- 신우열, 김민규, 김주화 (2009). 회복탄력성 검사지수의 개발 및 타당도 검증. **한국청소년연구**, 20(4), 105-131.
- 심순애 (2007). 보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 석사학위논문, 숙명여자대학교 대학원.
- 심우정 (2012). 특수교사가 지각한 심리적 임파워먼트가 교직원신도에 미치는 영향-교사효능감의 매개효과를 중심으로. **특수교육저널: 이론과 실천**, 225-244.
- 안다형 (2012). 국, 공립 특수학교와 사립특수학교, 특수학급 교사의 교사효능감 및 직무만족도. 석사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 안시현 (2018). 유아교사의 회복탄력성이 심리적 소진에 미치는 영향. 석사학위논문, 국민대학교 대학원.

238 특수교육 저널: 이론과 실천(제19권 제4호)

- 오선진 (2015). 유아교사의 교사효능감 및 심리적 소진과 직무만족도 간의 관계 연구. 한국보육학회 학술대회자료집, 259-260.
- 오인지 (2017). 직무와 개인변인에 따른 유아특수교사의 심리적 소진과 회복탄력성에 관한 연구. 석사학위논문, 우석대학교 대학원.
- 오찬교 (2018). 특수학교교사의 임파워먼트가 심리적 소진에 미치는 영향과 조직몰입과 회복탄력성의 매개효과. 박사학위논문, 우석대학교 대학원.
- 오하림 (2018). 특수교사가 지각하는 교직갈등, 직무스트레스, 회복탄력성, 개인적 교사효능감이 심리적 소진에 미치는 중심으로. 미간행 석사학위논문, 서울시립대학교 교육대학원.
- 유소현 (2016). 중등교사의 심리적 소진과 직무만족의 관계: 회복탄력성의 매개 효과. 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 윤순옥 (2010). 유아교사의 임파워먼트와 직무만족에 관한연구. 석사학위논문, 경남대학교 대학원.
- 이승희 (2018). 유아교사의 자아존중감과 회복탄력성이 동료 교사와의 대인관계능력에 미치는 영향. 석사학위논문, 동국대학교 대학원.
- 이연영, 조성제 (2015). 어린이집 교사의 직무만족도, 심리적 소진, 스트레스 대처 방식의 관계 연구. **예술인문사회융합멀티미디어 논문지**, 5(2).
- 이영만 (2014). 교사의 심리적 소진에 관한 연구동향. **초등교육연구**, 26(2), 125-152.
- 이정현 (2013). 특수학교 교사의 심리적 소진 및 직무만족도와 회복탄력성의 관계연구. 박사학위논문, 단국대학교 대학원.
- 이재영, 민하영 (2012). 유아교육기관 교사의 회복탄력성과 조직몰입: 사회적 지지를 매개변인으로. **한국가정관리학회지**, 30(3), 56-67.
- 이제화 (2010). 장애아 보육시설 교사의 전문성 인식과 직무스트레스에 관한 연구. 석사학위논문. 영남대학교 대학원.
- 이지희, 김혜연 (2014). 보육교사의 임파워먼트 및 자아탄력성이 소진에 주는 영향. **유아교육학논집**, 18(1), 5-21.
- 이철수 (2007). 유치원 교사의 임파워먼트. 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 이초롱 (2017). 특수교사의 심리적 소진과 회복탄력성이 교사-학생 상호작용 및 일-삶 균형에 미치는 영향, 동아대학교 교육대학원.
- 이현정 (2007). 특수교사의 직무만족도에 영향을 미치는 직무특성. 석사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 이희정 (2012). 보육교사의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향. 석사학위논문. 우석대학교 대학원.
- 임혜은, 권연희 (2015). 사립유치원 교사의 심리적 소진에 대한 직무스트레스와 회복탄력성의 영향. **인문학논총**, 37, 53-80.
- 장진희, 김성애 (2013). 국공립유치원 유아특수교사의 직무만족도와 심리적 소진 관계. **유아특수교육연구**, 13(1), 25-47.
- 최경민 (2016). 초등교사가 지각한 학교조직 문화와 조직 효과성 관계에서 긍정 심리자본, 임파워먼트, 조직몰입의 다중매개효과. 박사학위논문, 계명대학교 대학원.

- 최진성, 신진숙 (2017). 유아특수교사의 심리적 소진과 회복탄력성에 관한연구. *지적장애연구*, 15(1), 195-215.
- 최효정, 석은조 (2013). 보육교사의 회복탄력성과 직무만족에 관한연구. *한국영유아보육학*, 75, 93-115.
- 홍승희 (2009). 지적장애 특수학교 교사의 직무스트레스와 자아탄력성 및 심리적 소진의 관계. 충북대학교 대학원. 석사학위논문.
- 황지선 (2017). 전문상담사의 직무환경 위험요소, 소진, 심리적 임파워먼트에 관한 연구: 심리적 임파워먼트 조절효과를 중심으로. 석사학위논문, 한국교원대학교 교육대학원.
- 황혜익, 김미진, 탁정화 (2013). 유아교사의 개인적 특성 및 근무환경 변인에 따른 임파워먼트 인식 연구. *열린유아교육연구*, 18(2), 221-246.
- Baron & Kenny. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Corey, G. (1998). *Theory and practice of counseling and psychotherapy*, International Thomson Publishing Asia.
- Edminson, L., & Thompson, P. (2000). *Burnout among special educator: A meta-analysis*. Paper presented at the 14th annual meeting of the university council for educational administration. Nov. 3-5. Albuquerque, NM.
- Hoffman, S., Palladino, J. M., & Barnett, J. (2007). Compassion fatigue as a theoretical framework to help understand burnout among special education teacher. *Journal of Ethnographic & Qualitative Research*, 2, 15-22.
- Howard, S., & Johnson, B. (2004). Resilient teachers: Resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education*, 7(4), 399-420.
- Jamie L. Chenevey (2008). Teacher Burnout and Job Satisfaction among Agricultural Education Teacher. *Journal of Agricultural Education Vol49, 3, pp.12-22*.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 91-113
- Revich, K. & Shatte, A. (2002). *The resilience factor*. New York: Broadway Book,
- Spreitzer, G. M. (1995) Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). School participant empowerment scale: Assessment of level of empowerment within school environment. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 951-960.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace : Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Van Jaarsveld, J. (2004). *The relationship between burnout, coping ,and sense of coherence among stengineers and scientists*. Unpublished doctoral dissertation, University of South Africa.

Path Analysis of psychological Burnout, Resilience,
Empowerment, and Job Satisfaction, among Teachers
in Specialized Daycare Centers for Young Children
with Disabilities

Kim, Jung-Eun

Jeung, Hoe-Jeung

International University of Korea

<Abstract>

The purpose this study was to explore the casual relation between psychological burnout between intention and influencing factors among teachers in specialized daycare centers for young children with disabilities. The sample included 156 teachers who were doing in specialized daycare centers for young children with disabilities. The results of study were as follows. First, resilience, empowerment, and job satisfaction affected psychological burnout, and these variables explained psychological exhaustion in 43.5%. Second, it was found that the resilience and empowerment of the teachers of the children with disabilities affect psychological burnout through the medium of job satisfaction. Third, the indirect effect of job satisfaction through the medium of job satisfaction rather than the direct effect of resilience and empowerment on psychological burnout. In other words, it can be seen that job satisfaction can act as a parameter in the process in which the resilience and empowerment of the teachers in the children's homes with disabilities can affect psychological progress. These results should be developed to enhance the quality of education for children with disabilities by enhancing the level of resilience and empowerment of teachers at children with disabilities, thereby improving satisfaction with their jobs and lowering the level of psychological burnout.

Key Words : teachers in specialized daycare centers for young children with disabilities, psychological burnout, resilience, empowerment, job satisfaction

논문 접수: 2018. 11. 12 심사 시작: 2018. 11. 12 게재 확정: 2018. 12. 24