



## 지적장애학생 담당 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향 분석

김 영 석\*

### Analysis on the Effect of COVID-19 Stress, Job Stress, and Job Satisfaction of Special Education Teacher Who Have Taught Students with Intellectual Disabilities to Psychological Burnout

Kim, Young Seok\*

#### ABSTRACT

**[Purpose]** The aim of this study was to analyze differences in COVID-19(CORona Virus Disease-2019) stress, job stress, and job satisfaction depending on the characteristics of special education teachers(gender, school type, school level, and qualifications) and the effects of COVID-19 stress, job stress, and job satisfaction on psychological burnout. **[Method]** Survey data of 209 special education teachers who have taught students with intellectual disabilities during the COVID-19 pandemic were analyzed. Descriptive statistics, independent two-sample t-test, and one-way ANOVA were used to identify differences. And correlation analysis, multiple regression analysis, and hierarchical regression analysis were conducted to analyze the effects. **[Results]** First, there were significant differences in COVID-19 stress, job stress, and job satisfaction depending on the characteristics of special education teachers. Female teachers were higher in COVID-19 stress and job stress than male teachers. Special teachers in special class were higher in job stress than special teachers in special support center, and special teachers in special education support center were higher in job satisfaction than special education teachers in special class or special school. Special teachers in kindergarten were higher in COVID-stress and job satisfaction than special teachers in elementary or secondary school. Special education teachers who had qualifications(2nd) were higher in job satisfaction than special teachers who had qualifications(1st). Second, the correlations on psychological burnout were COVID-19 stress( $r=0.155$ ), job stress( $r=0.649$ ), and job satisfaction( $r=-0.642$ ), respectively. COVID-19 stress( $\beta=0.102$ ), job stress( $\beta=0.396$ ), and job satisfaction( $\beta=-0.437$ ) had significant effects on psychological burnout. Especially, job stress directly or indirectly affected psychological burnout mediating job satisfaction. **[Conclusion]** There were differences in COVID-19 stress, job stress, and job satisfaction depending on the characteristics of special education teachers, and COVID-19 stress, job stress, and job satisfaction directly or indirectly affected psychological burnout.

**Key Words** : Intellectual disability, COVID-19 stress, Job stress, Job satisfaction, Psychological burnout

\* 제 1저자, 한국복지대학교 교육연구소(youngsux@hanmail.net)  
Educational Researcher, Korea National University of Welfare

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

신종 바이러스 감염증인 코로나-19(CORONA Virus Disease-2019, COVID-19)의 감염이 급속히 확산되면서, 이를 예방하기 위한 사회적 거리두기가 정부의 지침으로 발표되고 있다. 이러한 상황에서 학생을 교육해야 하는 교육계는 새로운 어려움에 봉착하게 되었고, 특히나 감염에 취약하고 비대면수업에 어려움이 있는 장애학생을 교육하고 있는 특수교육의 경우 그 어려움이 가중되었다(“등교를 해도 문제, 안 해도...”, 코로나에 적신호 켜진 특수교육; 국민일보, 2021.04.21.). 더구나 코로나-19 상황에서 특수교육은 대면수업을 우선적으로 추진하고, 등교가 어려운 장애학생에 대해 비대면수업도 해야 하기 때문에 특수교사는 이중고를 겪고 있다. 코로나-19 상황에서 특수교육의 방향에 관한 연구(이해란, 박창언, 이나영, 2020)가 일부 이뤄지고 있지만, 주요한 대책은 특수교사의 온라인 수업 연수, 전문적 지원인력의 제도화 등 특수교사의 역량이나 직무의 추가로서 귀결되는 해법이 주를 이루고 있다.

코로나-19 상황이 장기적으로 지속되거나 새로운 일상으로 정착될 경우 특수교사의 심리적 소진은 심각한 문제로 대두될 수 있다. 코로나-19 상황에서 한 특수교사는 언론과의 면담에서 “언제부터인가, 교직생활에 계속 지치기 시작하면서 좌우명을 ‘최선을 다하지 말자’로 바꿨어요……이런 상황은 또 처음이라 나도 모르게 최대한으로 에너지를 쏟아붓고 있더군요.”라고 하였다(“하루 4시간밖에 못 잤지만...”, 특수교육 교사가 겪은 비대면 1년; 한겨레뉴스, 2021.01.26.). 한 특수교사의 사례일 수도 있지만, 코로나-19 상황에서 대부분 특수교사가 직면하는 상황으로도 볼 수 있다. 특히, 지적장애학생을 대상으로 한 비대면수업의 사례연구, 수업방법 등이 부족한 상황에서 지적기능성에 제한이 있는 지적장애학생을 대상으로 비대면수업을 해야 하는 지적장애학생 담당 특수교사는 비대면수업에 대한 어려움과 한계에 직면하고 있다(김현집, 신현기, 2020; 이해란, 박창언, 이나영, 2020; 함미애, 2020). 이처럼 지적장애학생 담당 특수교사는 코로나-19 상황에서 새로운 업무의 과중(김현집, 신현기, 2020; 함미애, 2020)으로 인해 코로나-19로 인한 스트레스 외에도 직무스트레스로 인해 심리적 소진을 경험하고 있을 가능성이 크다. 이런 상황에서 별도의 지원 없이 지적장애학생 담당 특수교사의 노력과 역량에만 의존한다면 이들의 심리적 소진을 초래할 위험이 있다.

심리적 소진(psychological burnout)은 고 성취나 성공을 지속적으로 추구하는 과정에서 개인에게 발생하는 일종의 스트레스로서 정의된다(Freudenberger & Richelson, 1980). 이 심리적 소진에 관한 연구는 Maslach와 Jackson(1981)이 심리적 소진을 일중

의 증후군으로서 사람을 다루는 일을 하는 사람들에게서 자주 나타나는 정서적 탈진 또는 냉소주의로 정의하고, 정서적 탈진(emotional exhaustion), 비인격화(depersionalization), 개인적 성취(personal accomplishment)의 3개 요인으로 심리적 소진을 측정할 수 있는 도구(Maslach Burnout Inventory, MBI)를 개발하면서부터 심리적 소진에 관한 연구가 본격적으로 전개되었다. 특히, 교사는 동료교사, 학생, 학부모 등 여러 사람을 다루는 점에서 교사를 대상으로 한 심리적 소진에 관한 연구가 이뤄졌다. 우리나라는 1985년부터 교사의 심리적 소진에 관한 연구가 발표되기 시작하였고, 이후 교사의 심리적 소진과 관련된 학교특성, 교사특성 및 유관 변인 등에 관한 연구가 지속적으로 이뤄져 왔다(이영만, 2013).

특수교육에서도 특수교사의 심리적 소진에 관한 연구가 다수 이뤄졌다(김은라, 박재국, 2017; 김자경, 강영심, 안성우, 박재국, 2006; 김정은, 정희정, 2018; 박경옥, 김지연, 2021; 박경옥, 노성향, 2020; 배옥경, 김자경, 강혜진, 2013). 이 중 특수교사의 심리적 소진 정도를 보고한 연구결과들에 따르면, 특수교사의 심리적 소진 정도를 보통 미만으로 보고하였다. 김자경 등(2016)의 연구에서는 특수학급 교사의 심리적 소진 정도가 비인격화에서 하위수준에 머물렀다고 보고하였고, 박경옥과 노성향(2020)의 연구에서도 특수학교 교사의 심리적 소진이 5점 척도에서 2.59점으로 보통보다 낮다고 보고하였다. 이처럼 특수교사의 심리적 소진은 보통보다 낮은 것으로 보고되고 있다. 아울러 심리적 소진에 영향을 미치는 변인으로서 회복탄력성, 역량강화, 직무만족도(김정은, 정희정, 2018), 감정표현규칙, 감정노동(박경옥, 노성향, 2020), 사회적 지지(박미화, 2016)와 같은 변인들이 특수교사의 심리적 소진에 영향을 미치는 변인으로 보고되고 있다.

다수의 연구(오혜정, 2014, 이채향, 허진영, 2006; 조영주 외 2014)에서 특수교사의 심리적 소진과 직무스트레스 간에 유의한 상관관계가 있다고 보고되었다. 특히, 오혜정(2014)은 특수교사의 심리적 소진과 직무스트레스 간에 .69의 상관관계가 있다고 보고하며, 특수학급과 특수학교에 근무하는 특수교사 모두에 대해 직무스트레스가 심리적 소진에 유의한 영향을 미친다고 밝혔다. 조영주 외(2014)는 병원학교 담당교사의 심리적 소진과 직무스트레스 간의 상관관계가 .39의 상관관계가 있다고 보고하였다. 이처럼 특수교사의 심리적 소진과 직무스트레스 간에는 정적 상관관계가 존재하고, 직무스트레스는 심리적 소진에 정적 영향을 미칠 가능성이 있다.

또한, 일부의 연구(김은라, 박재국, 2017; 김정은 정희정, 2018; 배옥경, 김자경, 강혜진, 2013; 조영주 외, 2014)에서는 특수교사의 심리적 소진과 직무만족도 간에 유의한 상관관계가 있다고 보고되었다. 특히, 김은라와 박재국(2017)은 특수교사의 심리적 소진과 직무만족도 간에 -.45의 상관관계가 있다고 보고하였다. 김정은과 정희정(2018)도 장애유아전문어린이집에 근무하는 특수교사의 심리적 소진과 직무만족도 간에 -.50의 상관관계가 있다고 보고하며, 직무만족도가 심리적 소진에 유의한 영향

을 미친다고 보고하였다. 이처럼 특수교사의 심리적 소진과 직무만족도 간에는 부적 상관관계가 존재하고, 직무만족도는 심리적 소진에 부적 영향을 미칠 가능성이 있다.

최근 특수교사는 코로나-19로 인해 비대면수업 등과 같은 추가적인 직무를 요구받고 있고, 그로 인해 특수교사는 기존 직무스트레스와 더불어 코로나-19 관련 스트레스를 받고 있다. 이에 본 연구는 지적장애학생 담당 특수교사의 배경변인별 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도, 심리적 소진 정도가 다를 수 있다는 점을 고려하여 지적장애 담당 특수교사의 배경변인별로 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도, 심리적 소진의 차이를 분석하고, 지적장애학생 담당 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 어떻게 영향을 미치는지 분석하고자 한다.

## 2. 연구 문제

지적장애학생을 담당하는 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향을 분석하기 위하여 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 지적장애학생을 담당하는 특수교사의 배경변인(성별, 근무기관, 학교급, 경력, 소지자격)에 따라 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도 및 심리적 소진은 차이가 있는가?

둘째, 지적장애학생을 담당하는 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향은 어떠한가?

## II. 연구 방법

### 1. 연구 대상

본 연구는 지적장애학생을 담당하는 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향을 분석하기 위하여 지적장애학생을 담당하고 있는 특수교사를 연구 대상으로 하였다. 연구자는 연구 참여자를 모집하기 위하여 K대학교 교육대학원과 일반대학원에 재학 중인 특수교사에게 연구 목적, 설문지 등을 설명하고 연구 참여에 대한 동의를 구하였고, 이에 동의한 특수교사는 다시 10명 내외의 연구 참여자를 모집하였다. 최종 연구 참여자에게 대면 또는 이메일을 통해서

설문지를 배부하였다. 이러한 과정을 통해 210부의 설문지가 회수되었고, 그중 코로나-19 스트레스 척도에 전혀 응답하지 않은 설문지 1부를 제외하여 최종적으로 209부의 설문지를 사용하였다. 연구자는 연구 대상의 배경변인을 성별, 근무기관, 학교급, 경력, 소지자격으로 구분하였다. 연구 대상에 대한 기초정보는 <표 1>과 같다.

**<Table 1> Participant Information** (n = 209)

Variable		Frequency	Percent
Gender	Male	53	25.4
	Female	156	74.6
School type	Special class	85	40.7
	Special school	102	48.8
	Special support center	22	10.5
School level	Kindergarten	19	9.1
	Elementary	50	23.9
	Secondary	140	67.0
Teaching experience	Less than 5 years	118	56.5
	More than 5 years	91	43.5
Qualification	Teacher certification(2nd grade)	110	52.6
	Teacher certification(1st grade)	99	47.4

*Note.* Set = Special education teachers who have educated students with intellectual disabilities during COVID-19 pandemic.

## 2. 연구 도구

본 연구는 지적장애학생을 담당하는 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다음과 같이 검사 도구를 선정하였다.

### 1) 코로나-19 스트레스 척도

본 연구는 지적장애학생을 담당하는 특수교사의 코로나-19 스트레스를 측정하기 위하여 김은하, 박소영, 이예지, 박현(2021)이 개발한 “한국인을 대상으로 한 코로나 19 스트레스 척도(COVID-19 Stress Scale for Korean people, CSSK)” 를 사용하였다. CSSK는 우리나라 성인이 지니고 있는 코로나 19에 대한 스트레스 정도를 “감염에 대한 두려움(9개 문항)”, “사회적 거리두기로 인한 어려움(6개 문항)”, “타인에

대한 분노(6개 문항)”의 3개 요인, 21개의 문항에 대해 5점 likert척도로 측정한다. 이 도구의 전체문항에 대한 신뢰도는 .914이었고, 전체문항은 [부록 1]과 같다.

## 2) 특수교사 직무스트레스 측정도구

본 연구는 지적장애학생을 담당하는 특수교사의 직무스트레스를 측정하기 위하여 유인지, 홍성두, 고혜정(2016)이 개발한 “특수학급 교사 직무스트레스 측정도구”를 사용하였다. 이 측정도구는 Wilson의 “Stress Profile for Teacher”을 우리나라의 특수학급 교사를 대상으로 타당화한 도구로서 특수학급 교사의 직무스트레스를 “학생 행동(3개 문항)”, “행정적 지원(3개 문항)”, “교사 상호 간의 관계(2개 문항)”, “시간관리(3개 문항)”의 4개 요인, 11개의 문항에 대해 5점 likert척도로 측정한다. 이 도구의 전체문항에 대한 신뢰도는 .827이었고, 전체문항은 [부록 2]와 같다.

## 3) 특수교사 직무만족도 측정도구

본 연구는 지적장애학생을 담당하는 특수교사의 직무만족도를 측정하기 위하여 이정현, 신현기, 홍성두(2013)가 개발한 “특수학교 교사의 직무만족도 측정도구”를 사용하였다. 이 측정도구는 특수학교 교사의 직무만족도를 “보상(3개 문항)”, “발전성(4개 문항)”, “혁신성(3개 문항)”, “자율성(3개 문항)”, “업무부담(4개 문항)”, “동료애(4개 문항)”, “교직의식(4개 문항)”의 7개 요인, 25개 문항에 대해 5점 likert척도로 측정한다. 이 도구의 전체문항에 대한 신뢰도는 .847이었고, 전체문항은 [부록 3]과 같다.

## 4) 특수교사 심리적 소진 측정도구

본 연구는 지적장애학생을 담당하는 특수교사의 심리적 소진 정도를 측정하기 위하여 홍성두, 이재열, 유인지(2017)가 개발한 “특수학급 교사 심리적 소진 측정도구”를 사용하였다. 이 검사도구는 Maslach와 Jackson(1981)이 개발한 “Maslach Burnout Inventory”를 타당화한 도구로서 특수교사의 심리적 소진 정도를 “정서적 탈진(6문항)”, “비인격화(2문항)”, “개인적 성취감 감소(3문항)”의 3개 요인, 11개의 문항에 대해 5점 likert척도로 측정한다. 이 도구의 전체문항에 대한 신뢰도는 .860이었고, 확인적 요인분석에서도 모형적합도가 양호한 것으로 나타났으며, 전체문항은 [부록 4]와 같다.

## 3. 연구 절차

본 연구는 지적장애학생을 담당하는 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레

스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향을 분석하기 위한 연구 절차는 다음과 같다. 연구자는 문헌분석을 통해 각 요인에 관한 설문지를 조사하였다. 설문지는 한국연구재단 등재지에 게재된 논문 중에서 각 요인과 관련하여 타당화 논문을 검색하였다. 특수교육 전공 교수 1명과 특수교육 박사학위소지자 1명이 요인별 타당화 논문을 연구목적과의 부합성, 모형적합도, 신뢰도 등을 기준으로 검토하여 최종적으로 설문지를 선정하였다. 연구자는 K대학교 교육대학원과 일반대학원에 재학 중인 특수교사에게 연구 목적, 설문지 등을 설명하고 연구 참여에 대한 동의를 구하였고, 이에 동의한 특수교사는 다시 10명 내외의 연구 참여자를 모집하였다. 설문조사는 2021년 6월 4일부터 6월 12일까지 이루어졌고 총 210명이 연구에 참여하였다. 설문조사에 대한 코딩은 6월 13일부터 6월 18일까지 이루어졌고, 1명이 코로나-19 스트레스에 관한 설문문항에 모두 응답하지 아니하여 최종적으로 총 209명에 대한 설문지만 코딩하였다.

#### 4. 자료 처리

본 연구는 지적장애학생을 담당하는 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향을 분석하기 위하여 SPSS 21.0으로 독립표본  $t$ -검정, 일원배치분산분석, 상관관계분석, 다중회귀분석 및 위계적 회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 첫 번째 연구 문제인 “지적장애학생을 담당하는 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도 및 심리적 소진은 배경변인(성별, 근무기관, 학교급, 경력, 소지자격)에 따라 차이가 있는가?”를 분석하기 위하여 독립표본  $t$ -검정과 일원배치분산분석을 실시하였고, 일원배치분산분석 이후 사후검증을 위해 등분산 가정을 충족하면 Scheffe 검증법을 사용하여 해석하였고, 등분산가정을 충족하지 못하면 Dunnett의 T3를 사용하여 해석하였다. 두 번째 연구 문제인 “지적장애학생을 담당하는 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향은 어떠한가?”를 분석하기 위하여 상관관계분석, 다중회귀분석을 실시하였고, 지적장애학생을 담당하는 특수교사의 심리적 소진과 독립변인 간의 관계에 있어서 매개변수의 매개효과를 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석(정선호, 서동기, 2016; Baron & Kenny, 1986)을 실시하였다.

### Ⅲ. 연구 결과

#### 1. 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도, 심리적 소진의 차이

## 1) 성별에 따른 차이

지적장애학생을 담당하는 특수교사의 성별에 따른 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도, 심리적 소진의 차이를 분석한 결과는 <표 2>와 같다.

&lt;Table 2&gt; Differences of COVID-19 Stress, Job Stress, Job Satisfaction, &amp; Burnout by Gender

Variable	M(SD)		t	p-value
	Male(N=53)	Female(N=156)		
COVID-19 stress	3.43(.51)	3.62(.59)	-2.10*	.037
Job stress	2.37(.64)	2.58(.59)	-2.15*	.033
Job satisfaction	3.47(.54)	3.49(.45)	-2.14	.831
Burnout	2.53(.61)	2.67(.68)	-1.37	.172

\*  $p < .05$ 

코로나-19 스트레스( $t=-2.10$ ), 직무스트레스( $t=-2.15$ )는 성별에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 코로나-19 스트레스는 여교사( $M=3.62$ )가 남교사( $M=3.43$ )보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났고, 직무스트레스도 여교사( $M=2.58$ )가 남교사( $M=2.37$ )보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 성별에 따라 유의한 차이를 나타낸 코로나-19 스트레스와 직무스트레스의 하위요인별 차이를 분석한 결과는 <표 3>과 같다.

&lt;Table 3&gt; Differences in the Sub-factors of COVID-19 Stress and Job Stress by Gender

Variable	M(SD)		t	p-value	
	Male(N=53)	Female(N=156)			
COVID-19 stress	Fear of infection	3.64(.73)	3.97(.79)	-2.672**	.008
	Difficulty of social distancing	2.80(.63)	2.81(.78)	-.129	.897
	Anger at the others	3.76(.60)	3.93(.70)	-1.509	.133
Job stress	Student behavior	2.84(.66)	2.98(.81)	-1.135	.258
	Administrative support	2.07(.88)	2.28(.88)	-1.470	.143
	Relationship between teachers	1.86(.79)	1.82(.71)	.357	.722
	Time management	2.55(.86)	2.98(1.00)	-2.849**	.005

\*\*  $p < .01$ 

코로나-19 스트레스의 하위요인 중 감염에 대한 두려움은 여교사( $M=3.97$ )가 남교사( $M=3.64$ )보다 유의하게 더 높은 것( $t=-2.672$ )으로 나타났고, 직무스트레스의 하위요인 중 시간관리에 관한 직무스트레스에서 여교사( $M=2.98$ )가 남교사( $M=2.55$ )보다 유의하게 더 높은 것( $t=-2.849$ )으로 나타났다.



2) 근무기관에 따른 차이

지적장애학생을 담당하는 특수교사의 근무기관에 따른 코로나-19 스트레스, 직무 스트레스, 직무만족도, 심리적 소진의 차이를 분석한 결과는 <표 4>와 같다.

<Table 4> Differences of COVID-19 Stress, Job Stress, Job Satisfaction, & Burnout by School Type

Variable	Category	N	M(SD)	F	p-value	Post hoc
COVID-19 stress	Special class(a)	85	3.61(.65)	.786	.457	
	Special school(b)	102	3.58(.51)			
	Special support center(c)	22	3.44(.59)			
Job stress	Special class(a)	85	2.63(.64)	4.416*	.013	a > c (Scheffe)
	Special school(b)	102	2.51(.55)			
	Special support center(c)	22	2.21(.64)			
Job satisfaction	Special class(a)	85	3.38(.46)	8.964***	.000	c > a, b (Scheffe)
	Special school(b)	102	3.49(.44)			
	Special support center(c)	22	3.84(.53)			
Burnout	Special class(a)	85	2.69(.69)	1.757	.175	
	Special school(b)	102	2.65(.66)			
	Special support center(c)	22	2.39(.53)			

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$

직무스트레스( $F=4.416$ )와 직무만족도( $F=8.964$ )는 근무기관에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직무스트레스는 특수학급의 특수교사( $M=2.63$ )가 특수교육지원센터의 특수교사( $M=2.21$ )보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났고, 직무만족도는 특수교육지원센터의 특수교사( $M=3.84$ )가 특수학급의 특수교사( $M=3.38$ )나 특수학교의 특수교사( $M=3.49$ )보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 근무기관에 따라 유의한 차이를 나타낸 직무스트레스와 직무만족도의 하위요인별 차이를 분석한 결과는 <표 5>와 같다.

직무스트레스의 하위요인 중 교사 상호 간의 관계 직무스트레스는 특수학급의 특수교사( $M=1.97$ )가 특수교육지원센터의 특수교사( $M=1.52$ )보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 직무만족도의 하위요인 중 발전성에 관한 직무만족도는 특수교육지원센터의 교사( $M=3.61$ )가 특수학급의 특수교사( $M=3.14$ )나 특수학교의 특수교사( $M=3.20$ )보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났고, 동료의식에 관한 직무만족도는 특수학교의 특수교사( $M=4.15$ )가 특수학급의 특수교사( $M=3.70$ )보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났다.

<Table 5> Differences in the Sub-factors of Job Stress & Job Satisfaction by School Type

Variable	M(SD)			F	p-value	Post hoc
	Class(a) (N=85)	School(b) (N=102)	Center(c) (N=22)			
Job stress	Student behavior	3.06(.769)	2.91(.758)	2.64(.822)	2.899	.057
	Administrative support	2.38(.957)	2.15(.809)	1.924(.854)	3.033	.050
	Relationship among teachers	1.97(.803)	1.77(.670)	1.52(.523)	3.984 <sup>†</sup>	.020 a > c
	Time management	2.87(1.018)	2.95(.925)	2.52(1.027)	1.783	.171
Job satisfaction	Compensation	3.23(.810)	3.31(.735)	3.53(.801)	1.365	.258
	Potentiality for development	3.14(.712)	3.20(.590)	3.61(.566)	4.825 <sup>**</sup>	.009 c > a, b
	Innovation	3.04(.677)	3.13(.707)	3.30(.841)	1.266	.284
	Independence	3.56(.784)	3.44(.705)	3.73(.623)	1.585	.207
	Workload	3.01(.858)	3.02(.780)	3.45(.840)	2.824	.062
	Coworker consciousness	3.70(.781)	4.15(.685)	4.73(2.170)	11.114 <sup>***</sup>	.000 b > a
	Teaching satisfaction	3.88(.881)	4.06(.688)	4.26(.479)	2.694	.070

<sup>†</sup> p < .05, <sup>\*\*</sup> p < .01, <sup>\*\*\*</sup> p < .001

### 3) 학교급에 따른 차이

지적장애학생을 담당하는 특수교사의 학교급에 따른 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도, 심리적 소진의 차이를 분석한 결과는 <표 6>과 같다.

<Table 6> Differences of COVID-19 Stress, Job Stress, Job Satisfaction, & Burnout by School Level

Variable	Category	N	M(SD)	F	p-value	Post hoc
COVID-19 stress	Kindergarten(a)	19	3.76(.78)	3.088 <sup>†</sup>	.048	a > b
	Elementary(b)	50	3.42(.60)			
	Secondary(c)	140	3.61(.53)			
Job stress	Kindergarten(a)	19	2.51(.72)	.441	.644	
	Elementary(b)	50	2.59(.65)			
	Secondary(c)	140	2.50(.58)			
Job satisfaction	Kindergarten(a)	19	3.80(.59)	5.605 <sup>**</sup>	.004	a > b, c
	Elementary(b)	50	3.38(.43)			
	Secondary(c)	140	3.48(.45)			
Burnout	Kindergarten(a)	19	2.44(.53)	1.807	.167	
	Elementary(b)	50	2.76(.76)			
	Secondary(c)	140	2.62(.64)			

<sup>†</sup> p < .05, <sup>\*\*</sup> p < .01

코로나-19 스트레스(F=3.088)와 직무만족도(F=5.605)는 학교급에 따라 유의한 차이

가 있는 것으로 나타났다. 코로나-19 스트레스는 유치원의 특수교사( $M=3.76$ )가 초등학교의 특수교사( $M=3.42$ )보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났고, 직무만족도는 유치원의 특수교사( $M=3.80$ )가 초등학교( $M=3.38$ )나 중·고등학교의 특수교사( $M=3.48$ )보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 학교급에 따라 유의한 차이를 나타낸 코로나-19 스트레스와 직무만족도의 하위요인별 차이를 분석한 결과는 <표 7>과 같다.

<Table 7> Differences in the Sub-factors of COVID-19 Stress & Job Satisfaction by School Type

Variable	M(SD)			F	p-value	Post hoc
	Kinder-garten(a) (N=19)	Elementary (N=50)	Secondary (N=140)			
COVID-19 stress	Fear of infection	3.99(.902)	3.72(.890)	3.93(.729)	1.397	.250
	Difficulty of social distancing	3.04(1.039)	2.63(.647)	2.84(.722)	2.538	.082
	Anger at the others	4.13(.717)	3.75(.764)	3.90(.625)	2.394	.094
Job satisfaction	Compensation	3.46(.869)	3.18(.817)	3.32(.746)	1.051	.351
	Potentiality for development	3.61(.742)	3.22(.656)	3.17(.624)	3.901*	.022 a > c
	Innovation	3.37(.761)	2.96(.730)	3.13(.690)	2.449	.89
	Independence	3.53(.925)	3.44(.815)	3.55(.675)	.379	.685
	Workload	2.84(.847)	3.02(.966)	3.11(.768)	.946	.390
	Coworker consciousness	4.99(2.289)	3.87(.812)	3.96(.723)	10.060***	.000 a > b, c
	Teaching satisfaction	4.53(.513)	3.84(.886)	4.00(.715)	5.963**	.003 a > b, c

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

직무만족도 중 발전성에 관한 직무만족도는 유치원의 특수교사( $M=3.61$ )가 중·고등학교의 특수교사( $M=3.17$ )보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 동료애에 관한 직무만족도는 유치원의 특수교사( $M=4.99$ )가 초등학교( $M=3.87$ )와 중·고등학교( $M=3.96$ )의 특수교사보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 다만, 유치원 특수교사의 동료애에 관한 직무만족도의 표준편차가 큰 점을 고려했을 때 유치원 특수교사마다 편차가 있다. 교직의식에 관한 직무만족도도 유치원의 특수교사( $M=4.53$ )가 초등학교( $M=3.84$ )와 중·고등학교( $M=4.00$ )의 특수교사보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났다.

#### 4) 교직경력에 따른 차이

지적장애학생을 담당하는 특수교사의 교직경력에 따른 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도, 심리적 소진의 차이를 분석한 결과는 <표 8>과 같다. 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도, 심리적 소진은 교직경력에 따라 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<Table 8> Differences of COVID-19 Stress, Job Stress, Job Satisfaction, & Burnout by Teaching experience

Variable	M(SD)		t	p-value
	Less than 5 years(N=118)	More than 5 years(N=91)		
COVID-19 stress	3.57(.55)	3.59(.62)	-.205	.838
Job stress	2.45(.61)	2.61(.59)	-1.916	.057
Job satisfaction	3.50(.51)	3.46(.43)	.550	.583
Burnout	2.58(.67)	2.71(.65)	-1.448	.149

5) 소지자력에 따른 차이

직적장애학생을 담당하는 특수교사의 소지자력에 따른 코로나-19 스트레스, 직무 스트레스, 직무만족도, 심리적 소진의 차이를 분석한 결과는 <표 9>와 같다.

<Table 9> Differences of COVID-19 Stress, Job Stress, Job Satisfaction, & Burnout by Qualification

Variable	M(SD)		t	p-value
	Teacher certification(2nd)(N=110)	Teacher certification(1st)(N=99)		
COVID-19 stress	3.62(.53)	3.52(.63)	1.153	.250
Job stress	2.45(.62)	2.61(.59)	-1.943	.053
Job satisfaction	3.55(.50)	3.41(.43)	2.265*	.025
Burnout	2.55(.67)	2.73(.64)	-1.941	.054

\* p < .05

직무만족도(t=2.265)는 소지자력에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직무만족도는 특수학교 정교사(2급) 자격을 소지한 특수교사(M=3.55)가 특수학교 정교사(1급) 자격을 소지한 특수교사(M=3.41)보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 소지자력에 따라 유의한 차이를 나타낸 직무만족도의 하위요인별 차이를 분석한 결과는 <표 10>과 같다.

<Table 10> Differences in the Sub-factors of Job Satisfaction by Qualification

Variable	M(SD)		t	p-value	
	Teacher certification(2nd)(N=110)	Teacher certification(1st)(N=99)			
Job satisfaction	Compensation	3.35(.759)	3.25(.793)	.865	.388
	Potentiality for development	3.19(.665)	3.25(.638)	-.706	.481
	Innovation	3.10(.807)	3.12(.590)	-.284	.777
	Independence	3.57(.800)	3.46(.651)	1.005	.316
	Workload	3.24(.802)	2.86(.810)	3.424**	.001
	Coworker consciousness	4.17(1.191)	3.87(.779)	2.106*	.036
	Teaching satisfaction	4.09(.776)	3.91(.740)	1.681	.094

\* p < .05, \*\* p < .01

직무만족도의 하위요인 중 업무부담에 관한 직무만족도는 특수학교 정교사(2급) 자격을 소지한 특수교사( $M=3.24$ )가 특수학교 정교사(1급) 자격을 소지한 특수교사( $M=2.86$ )보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났고, 동료애에 관한 직무만족도도 특수학교 정교사(2급) 자격을 소지한 특수교사( $M=4.17$ )가 특수학교 정교사(1급) 자격을 소지한 특수교사( $M=3.87$ )보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났다.

## 2. 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향

### 1) 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도, 심리적 소진 간 상관관계

지적장애학생을 담당하는 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 실시한 상관관계분석의 결과는 <표 11>과 같다.

<Table 11> Correlations of COVID-19 Stress, Job Stress, Job Satisfaction, & Burnout

Variable	M(SD)	Inter-construct Correlations			
		1	2	3	4
1. COVID-19 stress	3.58(.58)	1.00			
2. Job stress	2.52(.61)	.195**	1.00		
3. Job satisfaction	3.48(.47)	.056	-.533**	1.00	
4. Burnout	2.64(.66)	.155*	.649**	-.642**	1.00

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

심리적 소진은 코로나-19 스트레스( $r=.155$ ), 직무스트레스( $r=.649$ ), 직무만족도( $r=-.642$ )와 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 특히, 심리적 소진은 직무스트레스 및 직무만족도와 다소 높은 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

### 2) 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향

지적장애학생을 담당하는 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 실시한 다중회귀분석의 결과는 <표 12>와 같다.

〈Table 12〉 Results of Multiple Regression Analysis on Burnout

	Model	SE	$\beta$	$t$	$p$	Tolerance
	Constant	.389		8.393	.000	
	COVID-19 stress	.055	.102	2.110*	.036	.926
Burnout	Job Stress	.062	.396	6.913***	.000	.665
	Job satisfaction	.079	-.437	-7.766***	.000	.689
$R=.744$ , $R^2=.553$ , revised $R^2=.547$ , $F=84.581$ , $p=.000$ , Durbin-Watson=1.857						

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$ 

코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도는 심리적 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 코로나-19 스트레스( $\beta=.102$ ,  $t=2.110$ )는 심리적 소진에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무스트레스( $\beta=.396$ ,  $t=6.913$ )는 심리적 소진에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무만족도( $\beta=-.437$ ,  $t=-7.766$ )는 심리적 소진에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 코로나-19 스트레스와 직무스트레스가 높아지고, 직무만족도가 낮아질수록 심리적 소진은 커지는 것으로 나타났다. 회귀모형의 값은 84.581이고 유의확률이 .000이므로 회귀모형은 적합한 것으로 나타났다. 이 회귀모형에 대한 값은 .553으로 이 회귀모형은 심리적 소진을 55.3%를 설명하고 있었다. 공차한계는 모두 .1이상의 수치를 보이기 때문에 독립변수 간 다중공선성에 대한 문제는 없는 것으로 나타났고, Durbin-Watson은 1.857로 2에 가깝기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합하다고 할 수 있다.

지적장애학생을 담당하는 특수교사의 심리적 소진에 미치는 영향을 미치는 독립변인인 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도 중 매개변수가 있는지 살펴보기 위하여 실시한 Baron과 Kenny(1986)가 제시한 방법에 따라 위계적 회귀분석(Hierarchical Regression Analysis)의 결과는 <표 13>과 같다.

독립변인 중 직무만족도를 매개변인으로 설정하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과를 Baron과 Kenny(1986)가 제시한 매개변수의 조건을 충족하는지 살펴보면, 매개효과 검증단계의 1단계에서 직무스트레스는 직무만족도에 부적인 영향을 유의하게 미치고 있고( $\beta=-.566$ ,  $t=-9.594$ ), 2단계에서 직무스트레스는 심리적 소진에 정적인 영향을 유의하게 미치고 있으며( $\beta=.643$ ,  $t=11.901$ ), 3단계에서 직무스트레스( $\beta=.396$ ,  $t=6.913$ )와 직무만족도( $\beta=-.437$ ,  $t=-7.766$ )는 심리적 소진에 유의한 영향을 미치고 있다. 즉, 직무만족도가 감소할수록 심리적 소진은 증가한다는 것을 의미한다. 그리고 3단계에서 매개변수인 직무만족도가 포함되면서 직무스트레스의 효과크기( $\beta=.396$ ,  $t=6.913$ )는 2단계( $\beta=.643$ ,  $t=11.901$ )보다 줄어들었다. Baron과 Kenny(1986)에서 제시한 조건을 충족하기 때문에 독립변수인 직무스트레스와 종속변수인 심리적 소진의 관계

에서 직무만족도는 매개변수로서 부분매개효과를 갖는다고 할 수 있다. 매개변수인 직무만족도에 대하여 Sobel 검증을 실시한 결과, 소벨테스트 검증값은 6.021로  $\pm 1.96$ 보다 커서 직무만족도의 매개효과가 유의한 것으로 나타났다(Baron & Kenny, 1986). 이는 직무스트레스가 심리적 소진에 직접적으로 영향을 미치는 동시에 직무만족도가 매개변수로 영향을 미친다는 것을 의미한다.

<Table 13> Results of Hierarchical Regression Analysis on Burnout

Mediating effect verification stage	Independent variables	Dependent variables	B	SE	$\beta$	t	p	Tolerance
1st Stage	COVID-19 stress	Job satisfaction	.136	.048	.166	2.821**	.005	.962
	Job Stress		-.439	.046	-.566	-9.594***	.000	.962
$R=.558, R^2=.311, F=46.492, p=.000, \text{Durbin-Watson}=1.853$								
2nd Stage	COVID-19 stress	Burnout	.034	.062	.030	.549	.583	.962
	Job Stress		.700	.059	.643	11.901***	.000	.962
$R=.649, R^2=.422, F=75.097, p=.000, \text{Durbin-Watson}=1.857$								
3rd Stage (Independent variable)	COVID-19 stress	Burnout	.117	.056	.102	2.110*	.036	.926
	Job Stress		.431	.062	.396	6.913***	.000	.665
3rd Stage (Mediator variable)	Job satisfaction		-.613	.079	-.437	-7.766***	.000	.689
$R=.744, R^2=.553, F=84.581, p=.000, \text{Durbin-Watson}=1.857$								

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

#### IV. 결론 및 제언

본 연구는 지적장애학생을 담당하는 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향을 분석하기 위하여 배경변인에 따른 차이분석과 다중회귀분석 및 위계적 다중회귀분석을 실시하였고, 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 지적장애학생을 담당하는 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도는 성별, 근무기관, 학교급, 소지자격에 따라 차이가 있었다. 코로나-19 스트레스는 성별, 학교급에 따라 차이가 있었다. 여교사가 남교사보다 더 높은 코로나-19 스트레스를 받았고, 특히 감염에 대한 두려움으로 인한 스트레스가 여교사가 더 높

았다. 그리고 전반적으로 유치원의 특수교사가 초등학교의 특수교사보다 더 높은 코로나-19 스트레스를 받았다. 이에 여교사, 유치원의 특수교사에게 코로나-19 백신을 우선적으로 접종하고, 대면수업 시 코로나-19 선별조치를 철저하게 하여 이들의 코로나-19 감염에 대한 두려움을 경감시킬 필요가 있다.

직무스트레스는 성별, 근무기관에 따라 차이가 있었다. 여교사가 남교사보다 더 높은 직무스트레스를 받았고, 특히 시간관리에 관한 직무스트레스가 여교사가 더 높았다. 함미애(2020)의 연구결과에 따르면, 지적장애 담당 특수교사는 코로나-19 상황에 따라 원격수업 등으로 새로운 업무부담의 과중으로 직무스트레스를 받고 있다고 보고하였는데 그 부담이 남교사보다 여교사에게 더욱 가중되고 그것이 시간관리에 관한 직무스트레스로 이어지고 있는 것으로 해석할 수 있다. 그리고 특수학급 교사가 특수교육지원센터 교사보다 더 높은 직무스트레스를 받았고, 특히 교사 상호 간의 관계에 관한 직무스트레스가 특수학급 교사가 더 높았다. 코로나-19 상황 전에 이뤄진 서지은, 박재국, 김은라(2018)의 연구결과에 따르면, 특수교사의 직무스트레스의 하위요인 중 교사 상호 간의 관계에서 스트레스 수준이 가장 낮다고 보고되었다. 그러나 코로나-19 상황에서는 교사 상호 간 직무스트레스가 증가된 것이다. 특히, 특수교육지원센터 교사와 달리, 특수학급 교사는 통합교육을 함에 따라 통합학급 교사와의 협력관계와 관련된 직무가 추가된다. 코로나-19 지침에 따라 통합학급의 비장애 학생은 부분적 비대면수업을 하고, 장애학생은 등교수업을 하여 대면수업을 함에 따라 통합학급에서 이뤄지던 교과목의 수업주체에 대한 통합학급 교사와의 갈등으로 특수학급 교사의 교사 상호 간 직무스트레스가 증가되었을 수도 있다. 이에 코로나-19에 따른 통합교육에 대한 지침이 명확히 제시되어 특수학급 교사가 통합학급 교사와의 관계에 관한 직무스트레스를 경감시킬 필요가 있다.

직무만족도는 근무기관, 학교급, 소지자격에 따라 유의한 차이가 있었다. 특수교육지원센터 교사가 특수학급과 특수학교 교사보다 직무만족도가 더 높았고, 특히 발전성에서 특수교육지원센터 교사가 직무만족도가 더 높았다. 그리고, 유치원 교사가 초등학교와 중·고등학교 교사보다 직무만족도가 더 높았고, 특히 동료애와 교직의식에서 직무만족도가 유치원 교사가 더 높았다. 이는 유치원에 근무하는 특수교사가 초등학교에 근무하는 특수교사보다 직무만족도의 혁신성, 교직의식, 보상, 발전성의 요인에서 유의하게 더 높았다고 보고한 조은주, 김자경, 정세영(2009)의 연구결과와 유사하다. 또한, 유치원에 근무하는 특수교사가 유아교사보다 직무만족도가 더 높다고 보고한 강미영과 정소영(2009)의 연구결과와도 유사하다. 또한, 정교사(2급) 자격을 소지한 특수교사가 정교사(1급) 자격을 소지한 특수교사보다 직무만족도가 더 높았고, 특히, 업무부담과 동료애에 관한 직무만족도에서 정교사(2급) 자격을 소지한 특수교사가 더 높았다. 이는 코로나-19 상황에 따른 방역 등 추가된 직무가 주로 경력이 있는 정교사(1급) 자격을 소지한 특수교사에게 해당 업무가 부가됨에 따라 상대적으로 정교사(2



급) 자격을 소지한 특수교사의 업무부담과 동료애에 대한 직무만족도가 높게 나온 것으로 해석될 수 있다. 이에 코로나-19 상황에 따른 추가적인 업무를 부담하게 된 특수교사에게 적절한 보상체계(예, 성과급 인센티브 등)를 마련할 필요가 있다.

둘째, 지적장애학생을 담당하는 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도는 심리적 소진에 영향을 미쳤다. 코로나-19 스트레스와 직무스트레스는 심리적 소진에 정적인 영향을 미쳤고, 직무만족도는 심리적 소진에 부적인 영향을 미쳤다. 즉, 코로나-19 스트레스와 직무스트레스가 높을수록 심리적 소진은 더 높게 나타나고, 직무만족도가 높을수록 심리적 소진은 더 낮게 나타났다. 각 변인이 심리적 소진에 미치는 영향력은 직무만족도, 직무스트레스, 코로나-19 스트레스 순으로 높았다. 아울러, 직무스트레스는 직무만족도를 매개로 심리적 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 특수학급 및 특수학교에 근무하는 특수교사의 직무스트레스는 직무환경 위험요소를 매개로 심리적 소진에 영향을 미친다는 오혜정(2014)의 연구결과와 유사하다. 또한, 특수교사의 직무만족도가 심리적 소진에 직접적인 영향을 미친다고 한 김정은과 정희정(2018)의 연구결과와 유사하다. 이에 선행연구에서도 직무스트레스와 직무만족도가 심리적 소진에 영향을 미치고 있다고 보고되고 있는바, 지적장애학생을 담당하는 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도는 심리적 소진에 영향을 미친다고 할 수 있다.

따라서 코로나-19 상황에서 특수교사의 배경변인에 따라 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도의 차이가 있고, 이러한 독립변수들은 직·간접적으로 특수교사의 심리적 소진에 영향을 미친다고 할 수 있다.

특수교사의 심리적 소진을 경감시키기 위해서는 직접적으로 또는 직무만족도를 매개로 특수교사의 심리적 소진에 영향을 미치는 직무스트레스를 경감시키는 방안에 대한 고려가 특히 필요하다. 특히, 코로나-19 상황에서 지적장애 담당 특수교사가 겪는 직무스트레스 중 하나는 비대면수업의 어려움일 수 있다. 함미애(2020)는 코로나-19로 인한 지적장애학생 담당 특수교사의 비대면수업에 대한 인식 및 경험을 “상상만 하던 일이 현실이 됨”, “누군가 도와줘야 가능한 수업”, “테크놀로지 기술 및 환경 구축의 한계”, “영상 매체 제작에 대한 부담감과 거부감” 등으로 그 어려움을 제시하였고, “테크놀로지 역량 강화”, “교사 커뮤니티 활성화” 등의 지원이 필요하다고 제안하였다. 아울러, 우선 특수교사의 직무스트레스는 자아효능감(이옥인, 홍재영, 박은영, 2011) 및 자아존중감(김영한, 강현덕, 2012)과 부적인 상관관계를 갖는 것으로 보고되고 있으므로 특수교사의 자아효능감 및 자아존중감을 증진하기 위한 지원을 제공할 필요가 있다. 또한, 이채항과 허진영(2006)의 연구에서 특수교사의 직무스트레스 하위요인 중 역할의 과부하가 심리적 소진의 정서적 탈진에 영향을 미친다고 보고되고 있으므로 특수교사의 역할과 직무가 적절히 배분되어야 할 필요가 있다. 이와 함께 특수교사가 스스로 이러한 직무스트레스에 대처하기 위한 전략(문제해

결적 대처법, 부정적 감정 해소법, 사회적 소통 및 지지 등)을 마련할 필요가 있다 (서지은, 박재국, 김은라, 2018). 특히, 사회적 지지는 특수교사의 심리적 소진을 경감시키는 데 유의하게 영향을 미친다고 다수의 연구(김은라, 박재국, 2017; 박미화, 2016; 오혜정, 2014; 이채향, 허진영; 2006)에서 보고되고 있는바, 특수교사 간 사회적 지지를 활성화하기 위한 공동체를 형성하는 것과 같은 대안과 지원이 요구된다.

본 연구는 연구 대상의 표집방법이 편의표집(비확률적 표집)이기 때문에 본 연구의 연구결과를 일반화하여 해석하기에는 다소 한계가 있다. 이에 후속연구는 확률적 표집방법을 통해서 일반화된 결론을 도출할 필요가 있다. 또한, 본 연구에서 사용된 연구 도구의 대상과 본 연구의 연구대상과는 다소 차이가 있다. 코로나-19 스트레스 척도는 만 19세 이상의 일반성인을 대상으로 하였고, 특수교사 직무스트레스 측정도구는 특수학급 교사를 대상으로 하였으며, 특수교사 직무만족도 측정도구는 특수학교 교사를 대상으로 하였고 특수교사 심리적 소진 측정도구는 특수학급 교사를 대상으로 하였다. 반면에, 본 연구의 연구대상은 지적장애학생을 담당하는 특수교사로 특수학교, 특수학급, 특수교육지원센터의 특수교사를 포함하고 있다. 특수교사의 근무지에 따라 직무스트레스, 직무만족도, 심리적 소진의 하위요인은 다를 수 있다는 점을 고려하여 본 연구의 결과를 해석할 필요가 있다. 이와 더불어 후속연구에서 코로나-19 스트레스 척도를 특수교사에 맞춰서 타당화할 필요가 있다.

## 참고문헌

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182.
- Bae, O. K., Kim, J. K., & Kang, H. J. (2013). A study on the burnout, empowerment and job satisfaction of special education teachers. *The Journal of Special Children Education, 15*(2), 147-169.
- [배옥경, 김자경, 강혜진 (2013). 특수교사의 소진, 임파워먼트 및 직무만족도에 관한 연구. *특수아동교육연구, 15*(2), 147-169.]
- Cho, E. J., Kim, J. K., & Jeong, S. Y. (2009). A study on the motives of choosing a teaching profession and job satisfaction among special education teachers. *Korean Journal of Physical and Multiple Disabilities, 52*(1), 237-257.
- [조은주, 김자경, 정세영 (2009). 특수교육교사의 교직선택동기와 직무만족도에 관한 연구. *중북-지체부자유연구, 52*(1), 237-257.]
- Cho, Y. J., Goo, H. J., Kang, S. Y., & Seo, Y. (2014). A study on the characteristics of hospital school teachers' job satisfaction, job stress, & burnout. 2014 *Changpa*

*International Conference.*

- [조영주, 구현진, 강소영, 서영 (2014). **병원학교 담당교사의 직무 만족도 및 스트레스와 소진 특성 연구**. 2014 창과 국제학술대회.]
- Freudenberger, H. J. & Richelson, G. (1980). *Burn-Out: The High Cost of High Achievement*. NY: Anchor press.
- Ham, M. A. (2020). An investigation of the experiences and demands of teachers of special schools with Intellectual disabilities for distance instructions. *Journal of Special Education*, 27(2), 1-43.
- [함미애 (2020). 원격수업에 대한 지적장애 특수학교 교사들의 경험과 요구 탐색. **특수교육 연구**, 27(2), 1-43.]
- Hankyoreh News (2021.01.25.). "I only slept 4 hours per a day, but.....", untact 1 year that special education teacher has experienced. Retrieved on July, 23, 2021, from the World Wide Web: <https://www.hani.co.kr/arti/society/schooling/980297.html>.
- [한겨레뉴스 (2021.01.25.). "하루 4시간 밖에 못 잤지만...", 특수교육 교사가 겪은 비대면 1년. <https://www.hani.co.kr/arti/society/schooling/980297.html>에서 2021. 07. 23. 인출]
- Hong, S. D., Lee, J. Y., & Yoo, I. J. (2017). Validating a measurement scale of the special class teacher's Burnout. *The Journal of Korea Elementary Education*, 28(4), 145-161.
- [홍성두, 이재열, 유인지 (2017). 특수학급 교사 심리적 소진 측정도구의 타당화. **한국초등교육**, 28(4), 145-161.]
- Jung, S. H., & Seo, D. G. (2016). Assessing mediated moderation and moderated mediation: guidelines and empirical illustration. *Korean Journal of Psychology: General*, 33(1), 257-282.
- [정선호, 서동기 (2016). 회귀분석을 이용한 매개된 조절효과와 조절된 매개효과 검증 방법. **한국심리학회지: 일반**, 35(1), 257-282.]
- Kang, M. R., & Jung, S. Y. (2009). A comparative study on job satisfaction of early childhood special education teachers and early childhood education teachers. *Journal of Intellectual Disabilities*, 11(2), 251-267.]
- [강미라, 정소영 (2009). 유아특수교사와 유아교사의 직무만족도 비교 연구. **지적장애연구**, 11(2), 251-267.]
- Kim, E. H., Park, S. Y., Lee, Y. J., & Park. H. (2021). Development and initial validation of the COVID stress scale for Korean people. *Korean Journal of Counseling*, 22(1), 141-163.
- [김은하, 박소영, 이예지, 박현 (2021). 한국인을 대상으로 한 코로나 19(COVID-19) 스트레스 척도 개발 및 타당화. **상담학연구**, 22(1), 141-163.]
- Kim, E. R., & Park, J. K. (2017). Impacts of psychological burnout on job satisfaction of special education teachers: focused on the mediating effect of social support, and job competence. *Korean Journal of Physical, Multiple & Health Disabilities*, 60(4), 47-68.
- [김은라, 박제국 (2017). 특수교사의 심리적 소진이 직무만족도에 미치는 영향: 사회적 지지와 직무역량의 매개효과를 중심으로. **지체·중복·건강장애연구**, 60(4), 47-68.]
- Kim, H. J., & Shin, H. K. (2021). A study on actual conditions and improvement plans of distance learning for the students with intellectual disabilities. *Korean Journal of Special Education*,

- 55(4), 1-33.  
[김현집, 신현기 (2021). 지적장애학생을 위한 원격교육 실태 및 운영 방안 탐색. **특수교육학 연구**, 55(4), 1-33.]
- Kim, J. E., & Jeung, H. J. (2018). Path analysis of psychological burnout, resilience, empowerment, and job satisfaction, among teachers in specialized daycare centers for young children with disabilities. *The Journal of Special Education: Theory and Practice*, 19(4), 219-240.  
[김정은, 정희정 (2018). 장애아전문어린이집 교사의 심리적 소진에 대한 회복탄력성, 역량 강화, 직무만족도의 경로 분석. **특수교육저널: 이론과 실천**, 19(4), 219-240.]
- Kim, J. K., Kang, Y. S., Ahn, S. W., & Park, J. K. (2006). Burnout among resource room teachers in regular school settings. *Korean Journal of Special Education*, 41(3), 321-334.  
[김자경, 강영심, 안성우, 박재국 (2006). 특수학급교사의 탈진감에 관한 연구. **특수교육학 연구**, 41(3), 321-334.]
- Kim, Y. H., & Kang, H. D. (2012). The relations among teachers' occupational stress, social support and self-esteem in school for physical and multiple disabilities. *Journal of Special Education & Rehabilitation Science*, 51(4), 69-93.  
[김영한, 강현덕 (2012). 지적부자유학교 교사의 직무스트레스와 사회적 지지 및 자아존중감의 관계분석. **특수교육재활과학연구**, 51(4), 69-93.]
- Kookmin Daily (2021.04.21.). "It is a problem if I go to school or not", special education with red signal because of COVID-19. Retrieved on July, 23, 2021, from the World Wide Web: [http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0015761652&code=61121111&stg=ws\\_real](http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0015761652&code=61121111&stg=ws_real).  
[국민일보 (2021.04.21.). "등교를 해도 문제, 안 해도..." , 코로나에 적신호 켜진 특수교육. [http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0015761652&code=61121111&stg=ws\\_real](http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0015761652&code=61121111&stg=ws_real)에서 2021. 07. 23. 인출]
- Lee, C. H., & Huh, J. Y. (2006). Effects of role stress and social support on job burnout of teachers with mental retardation in special education school: focus on Kangwondo and Kyungkido area. *Korean Journal of Special Education*, 40(4), 211-231.  
[이채향, 허진영 (2006). 정신지체 특수학교 교사의 역할 스트레스와 사회적 지지가 직무탈진에 미치는 영향: 강원, 경기지역을 중심으로. **특수교육학연구**, 40(4), 211-231.]
- Lee, H. R., Park, C. U., & Lee, N. Y. (2020). Online class experience of elementary special teachers working at special schools for intellectual disabilities during the COVID-19 pandemic: a case study. *Journal of Education & Culture*, 28(5), 589-612.  
[이혜란, 박창언, 이나영 (2020). 코로나19 상황에서의 지적장애 특수학교 초등특수교사의 온라인수업경험에 관한 사례연구. **교육문화연구**, 26(5), 589-612.]
- Lee, J. H., Shin, H. K., & Hong, S. D. (2013). Job satisfaction measurement scales of special school teacher for validity research. *The Journal of Inclusive Education*, 8(2), 79-97.  
[이정현, 신현기, 홍성두 (2013). 특수학교 교사의 직무만족도 측정을 위한 척도 타당화 연구. **통합교육연구**, 8(2), 79-97.]
- Lee, O. I., Hong, J. Y., & Park, E. Y. (2011). Job stress and self-efficacy of special

- education teacher. *The Journal of Special Children Education*, 13(3), 371-385.
- [이옥인, 홍재영, 박은영 (2011). 특수교사의 직무스트레스와 자기효능감과의 관계. **특수아동연구**, 13(3), 371-385.]
- Lee, Y. M. (2013). A study on the trends in the studies of the teachers' psychological burnout. *The Journal of Elementary Education*, 26(2), 125-152.
- [이영만 (2013). 교사의 심리적 소진에 관한 연구동향. **초등교육연구**, 26(2), 125-152.]
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Oh, H. J. (2014). Risk factors of job environment and social support that mediate the relationship between job stress and psychological burnout among special education teachers: comparison of special schools and special classes. *Special Education Research*, 13(1), 273-295.
- [오혜정 (2014). 특수교사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 직무환경 위험요소와 사회적 지지의 매개효과: 특수학교와 특수학급 간 비교. **특수교육**, 13(1), 273-295.]
- Park, K. O., & Kim, J. Y. (2021). Emotional labor, psychological burnout, instructional efficiency, and social support of special education teachers in preschools, elementary schools, and secondary schools: A Latent Mean Analysis. *The Journal of Special Education: Theory and Practice*, 23(1), 79-107.
- [박경옥, 김지연 (2021). 유·초·중등 특수교사의 감정노동, 심리적 소진, 교수효능감, 사회적 지지의 잠재평균분석. **특수교육저널: 이론과 실천**, 22(1), 79-107.]
- Park, K. O., & Rho, S. H. (2020). The effects of special education teachers' emotional display rules on psychological burnout: focusing on the mediating effect of emotional labor. *Korean Journal of Physical, Multiple & Health Disabilities*, 63(4), 55-73.
- [박경옥, 노성향 (2020). 특수학교 교사의 감정표현규칙이 심리적 소진에 미치는 영향: 감정노동의 매개효과를 중심으로. **지체·중복·건강장애연구**, 63(4), 55-73.]
- Park, M. H. (2016). Influence of the social support for special education teachers and general education teachers on psychological burnout. *Korean Journal of Physical, Multiple & Health Disabilities*, 59(3), 109-128.
- [박미화 (2016). 특수교사와 일반교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향. **지체·중복·건강장애연구**, 59(3), 109-128.]
- Seo, J. E., Park, J. K., & Kim, E. R. (2018). Job stress and coping strategies of special education teachers. *Korean Journal of Physical, Multiple & Health Disabilities*, 61(1), 161-183.
- [서지은, 박재국, 김은라 (2018). 특수학교 교사의 직무스트레스와 스트레스 대처전략: 부산광역시를 중심으로. **지체·중복·건강장애연구**, 61(1), 161-183.]
- Yoo, I. J., Hong, S. D., & Koh, H. J. (2016). Validation of the feasible scale for measuring the special class teacher's job Stress. *The Journal of Korea Elementary Education*, 27(4), 509-526.
- [유인지, 홍성두, 고희정 (2016). 특수학급 교사 직무 스트레스 측정도구의 타당화. **한국초등교육**, 27(4), 509-526.]

<국문 초록>

## 지적장애학생 담당 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향

김 영 석

**[목적]** 본 연구는 코로나-19 상황에서 지적장애학생을 담당하는 특수교사의 배경변인별 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도, 심리적 소진의 차이를 살펴보고, 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향을 분석하는 데 목적이 있다. **[방법]** 코로나-19 상황에서 지적장애학생을 담당한 특수교사 209명의 설문조사 결과를 사용하였고, 특수교사의 배경변인별 차이를 살펴보기 위해 독립표본 *t*-검정, 일원배치분산분석을 실시하였으며, 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 상관관계분석, 다중회귀분석, 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. **[결과]** 특수교사의 배경변인인 성별, 근무기관, 학교급, 소지자격에 따라 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도는 차이가 있었다. 여교사가 남교사보다 코로나-19 스트레스와 직무스트레스가 더 높았다. 특수학급 특수교사가 특수교육지원센터 특수교사보다 직무스트레스를 더 받았고, 특수교육지원센터 특수교사가 특수학급이나 특수학교 특수교사보다 직무만족도가 더 높았다. 유치원 특수교사가 초등학교나 중고등학교 특수교사보다 코로나-19 스트레스와 직무만족도가 더 높았다. 정교사(2급) 특수교사가 정교사(1급) 특수교사보다 직무만족도가 높았다. 둘째, 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도와 심리적 소진 간 상관관계는 각각 0.155, 0.649, -0.642이었고, 코로나-19 스트레스( $\beta = 0.102$ ), 직무스트레스( $\beta = 0.396$ ), 직무만족도( $\beta = -0.437$ )는 특수교사의 심리적 소진에 각각 영향을 미치고 있었으며, 특히 직무스트레스는 직무만족도를 매개로 특수교사의 심리적 소진에 작간접적으로 영향을 미치고 있었다. **[결론]** 특수교사의 배경변인별로 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도에는 차이가 있고, 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도는 특수교사의 심리적 소진에 작간접적으로 영향을 미친다고 할 수 있다.

주제어 : 지적장애, 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도, 심리적 소진

논문 접수(Received): 2021. 08. 04. / 심사 시작(Examined): 2021. 08. 04. / 게재 확정(Accepted): 2021. 08. 24.

<부록 1> 코로나-19 스트레스 척도

설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 내가 가르치는 학생 중에 누군가가 코로나에 걸릴까봐 걱정된다.					
2. 나와 학생들이 언제 어디서 코로나에 감염될지 몰라 불안하다.					
3. 나와 학생들이 코로나에 걸려 심하게 아플까봐 걱정된다.					
4. 내가 가르치는 학생 중에 무증상 감염자가 있을까봐 두렵다.					
5. 자주 사용하는 밀폐된 공간(예, 엘리베이터, 대중교통)에서 코로나에 감염될까봐 불안하다.					
6. 내가 코로나에 걸려 학생들에게 폐가 될까봐 걱정된다.					
7. 코로나에 완치되어도 나타날 수 있는 신체적 후유증이 무섭다.					
8. 나로 인해 학생들이 코로나에 걸릴까봐 걱정된다.					
9. 학생이 나에게 코로나를 전염시킬까봐 걱정된다.					
10. 코로나로 인해 학부모나 친구들을 자주 만나지 못해 힘들다.					
11. 코로나로 인해 혼자 있는 시간이 많아지다 보니 삶의 의욕이 저하되고 무기력하다.					
12. 사회적 거리두기가 장기화되면서 사회와 단절된 느낌이 든다.					
13. 코로나로 인해 예전처럼 취미생활이나 문화생활을 하지 못해 우울하다.					
14. 코로나로 인해 경제적 어려움이 커졌다.					
15. 코로나로 인해 가족 간의 다툼이 많아졌다.					
16. 자가 격리를 지키지 않는 사람들에게 화가 난다.					
17. 밀폐된 장소에서 마스크를 쓰지 않고 지인과 떠들거나 전화하는 사람들에게 화가 난다.					
18. 나는 방역수칙을 잘 지키는데 다른 사람들이 제대로 지키지 않아 화가 난다.					
19. 코로나 전염 가능성을 고려하지 않고 회식이나 모임을 강요하는 상사, 선배, 집안 어른들에게 화가 난다.					
20. 코로나 확산 위험이 있는 고위험시설(예, 술집, 클럽 등)에 가는 사람들을 보면 화가 난다.					
21. 대면활동을 고집하는 종교인들에게 화가 난다.					

※ 감염에 대한 두려움: 1-9번, 사회적 거리두기의 어려움: 10-15번, 타인에 대한 분노: 16-21번

<부록 2> 특수교사 직무스트레스 측정도구

설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 내가 시킨 일을 학생들이 하지 않을 때 참을 수 없이 화가 난다.					
2. 학습에 대한 학생들의 동기결여는 수업에 방해가 된다.					
3. 장애정도가 심한 학생으로 인해 스트레스를 받는다.					
4. 행정관리자와의 관계에서 업무수행 상 어려움이 있다.					
5. 행정관리자는 내가 응할 수 없는 요구를 한다.					
6. 행정관리자는 내가 하는 일을 탐탁지 않게 생각하는 것 같다.					
7. 통합학급(부장) 교사들은 나의 직무수행이 원활하지 않다고 여기는 것 같다.					
8. 함께 근무하는 동료교사들로부터 지지를 거의 받지 못하고 있다.					
9. 할 일은 많은데 시간이 부족하다.					
10. 업무를 완수하기 위해 일거리를 집에 가져갈 때가 종종 있다.					
11. 과업을 완수하기 위해 시간을 할애하는 데 어려움이 따른다.					

※ 학생행동: 1~3번, 행정지원: 4~6번, 교사관계: 7~8번, 시간관리: 9~11번



<부록 3> 특수교사 직무만족도 측정도구

설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 일한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다.					
2. 사회적으로 적절한 대우를 받고 있다고 생각한다.					
3. 후생복지가 적절하게 주어지고 있다고 생각한다.					
4. 시간만 나면 연수에 참여한다.					
5. 교수-학습에 관한 토론을 많이 한다.					
6. 최신 교육정보를 자주 접한다.					
7. 교재연구를 충실하게 한다.					
8. 담당업무를 창의적으로 처리한다.					
9. 혁신적인 아이디어로 업무를 개선한다.					
10. 새로운 방식으로 학급을 경영한다.					
11. 업무수행에 있어 간섭을 받지 않는다.					
12. 교수-학습에 관한 사항을 독자적으로 결정한다.					
13. 교육문제에 대해서 자유롭게 대처한다.					
14. 수업부담이 과중하다.					
15. 학생지도가 힘들다.					
16. 사무 처리에 시간을 많이 뺏긴다.					
17. 잡무가 많다.					
18. 동료들과 친밀하게 지낸다.					
19. 동료들을 좋아한다.					
20. 동료들과 도움을 주고받는다.					
21. 동료들과의 생활이 즐겁다.					
22. 교직생활에 보람을 느낀다.					
23. 가르치는 일이 재미있다.					
24. 교사로서 자부심을 느낀다.					
25. 교직을 전문직이라고 생각한다.					

※ 보상: 1~3번, 발전성: 4~7번, 혁신성: 8~10번, 자율성: 11~13번, 업무부담(역문항): 14~17번, 동료애: 18~21번, 교직의식: 22~25번

<부록 4> 특수교사 심리적 소진 측정도구

설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 업무로 인하여 몸과 마음이 지쳐있는 느낌이다.					
2. 하루 일과를 마칠 때 진이 다 빠졌다는 느낌이 든다.					
3. 나는 아침에 일어나서 다시 이 일을 해야 한다는 것이 피곤하게 느껴진다.					
4. 나는 수업과 업무로 인하여 기진맥진한 상태가 된다.					
5. 나는 교직을 통하여 학생들의 인생에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 생각한다.					
6. 나는 교직에 종사한 이후 점점 사람들에게 무감각해진다.					
7. 나의 일이 나를 감정적으로 무더지게 하는 것 같다.					
8. 나는 업무로 인해 좌절감을 느낀다.					
9. 나는 너무 과중한 업무에 시달리는 것 같다.					
10. 나는 학생들과 편안한 분위기를 쉽게 조성할 수 있다.					
11. 나는 교직을 통해 가치 있는 일들을 많이 이루었다.					

※ 정서적 탈진: 1~4번과 8~9번, 개인적 성취 감소(역문항): 5번, 10~11번, 비인격화: 6~7번