

The Effects of Flourishing, Self-Efficacy, and Grit on Job Satisfaction in Special Education Teachers

SangHee Park¹, HeeCheol Choi², HeeJung Park^{3*}, YoungMi Kim¹, HyeJung Shin⁴

¹ Dept. of Elementary Special Education, Kwangju Women's University, Professor

² Dept. of Counseling Psychology, Kwangju Women's University, Professor

³ Dept. of Secondary Special Education, Kwangju Women's University, Professor

⁴ Dept. of Speech-Language Pathology, Kwangju Women's University, Professor

Purpose: This study investigated the effects of special education teachers' flourishing, self-efficacy, and grit (consistence of interest, perseverance of effort) on job satisfaction. The research questions were as follows: 1) Is the effect of flourishing on job satisfaction significant? 2) Is the effect of self-efficacy on job satisfaction significant? And 3) is the effect of grit on job satisfaction significant?

Methods: The subjects of this study were 331 special education teachers working in special schools, special classes in general schools, and educational administrative agencies. The study data were collected by a questionnaire measuring flourishing, self-efficacy, grit, and job satisfaction between August 16 to August 31, 2022. The questionnaire consisted of eight questions about flourishing, eight questions about self-efficacy, eight questions about grit, and five questions about job satisfaction. Thirteen participants with missing data were excluded, and 331 participants were included in the final analysis. The effects of flourishing, self-efficacy, and grit on job satisfaction were examined using correlation and multiple regression analysis.

Results: The results of this study are summarized as follows. First, the effect of flourishing on job satisfaction was positively significant. Second, the effect of self-efficacy on job satisfaction was positively significant. Third, the effect of consistence of interest on job satisfaction was not significant, but the effect of perseverance of effort on job satisfaction was positively significant.

Conclusion: The results suggest that it is necessary to improve flourishing, self-efficacy, and persistence of effort in order to improve job satisfaction of special education teachers.

Keywords: Flourishing, self-efficacy, grit, job satisfaction, special education teacher

Correspondence : HeeJung Park, PhD

E-mail : parkhj@kwu.ac.kr

Received : November 30, 2023

Revision revised : January 05, 2024

Accepted : January 31, 2024

ORCID

SangHee Park

<https://orcid.org/0009-0005-4227-4178>

HeeCheol Choi

<https://orcid.org/0000-0002-5473-8460>

HeeJung Park

<https://orcid.org/0000-0002-3653-2979>

YoungMi Kim

<https://orcid.org/0009-0004-1978-4949>

HyeJung Shin

<https://orcid.org/0000-0002-0892-0085>

1. 서론

지능정보 기술의 발달, 디지털 교육 전환 등 현대 사회가 다양하고 복잡해짐에 따라 학교의 역할 및 기능 역시 변화가 필요하다. 이에 학교 현장에서 근무하는 교사는 책무성이 높아지고 업무가 과중되어 피로, 좌절, 우울과 같은 신체적 정신적 스트레스를 경험하고, 이는 낮은 직무만족으로 이어져서 궁극적으로 낮은 교육의 질을 초래할 수 있다. 직무만족이란 직무와 관련하여 즐거움과 긍정적 정서를 느끼는 것을 뜻한다(Locke, 1976). 교사의 직무만족 역시 교사가 학교에서 직무를 수행함에 있어 욕구의 정도에 따라 경험하게 되는 교직생활 그 자체와 환경에 대한 만족의 정도로서(Gong, 2016) 즐거움과 긍정적 정서를 느끼는 것을 뜻한다. 직무

에 만족하는 교사는 높은 교육적 신념과 긍지를 가지고 교육활동을 수행할 것이고, 교사의 긍정적 정서 상태는 학생들에게 긍정적 영향을 미치게 되어 교육의 질적 향상을 도모하게 된다. 특수교사의 직무만족 또한 이와 다르지 않다. 특수교사는 장애학생의 다양한 교육적 요구를 충족시키기 위한 개별화 교육 작성, 장애 특성을 고려한 학생 맞춤형 교수활동 수행, 장애학생이 지니고 있는 어려움으로 인하여 학부모와 좀 더 긴밀한 관계를 유지해야 하는 일 등으로 일반교사보다 더 많은 직무를 수행하여야 한다. 이와 같은 교육 현장에서 특수교사는 직무를 수행하는 데 어려움을 느끼고 좌절할 수도 있고, 다른 한편 이를 도전의 기회로 삼고 즐기면서 문제를 해결하고 직무를 효과적으로 수행할 수도 있다(Kang & Park, 2018). 직무만족이란 용어는 본인의 직무수행과 역량을 인식하는 개인의 심리적 요인의 일부분이고(Kim et al., 2020), 직무만족은 일의 수행이 순조롭게 진행되고 있다는 것을 알려주는 주관적 안녕의 한 지표이기도 하다(Choi, 2022; Diener et al., 1999). 그래서 직무만족에 영향을 미치는 개인 내적요인에 대한

관심이 있어왔고, 이에 발맞춰서 특수교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 내적 요인을 탐색할 필요가 있다.

최근 개인의 행복을 실증적으로 측정하기 위해 플로리싱이 중요하게 다뤄지고 있다. 플로리싱은 자기실현적 안녕을 체계적이고 객관적으로 측정하기 위한 개념이고, 다양한 대상자들의 행복수준, 심리적 행복수준을 측정하는 측정 도구적 측면에서 활용된다(Ju & Kang, 2022). Seligman(2011)은 플로리싱은 일시적인 상태나 순간의 행복이 아니라 개인의 잠재력을 발휘하는 정신적 변영 상태를 의미하며, 더 이상 바라거나 채울 것이 없이 풍족한 삶을 플로리싱이라고 정의하였다. 특수교사를 대상으로 플로리싱을 탐구하는 것은 순간의 즐거움이나 일시적 행복을 연구하는 것보다 의미가 있을 것이다. 교사 관련 플로리싱 선행 연구를 살펴보면, 유아교사, 영아반 교사 중심으로 가장 활발히 이루어졌고, 초등교사, 특수교사 대상 연구가 꾸준히 이루어지고 있다. 플로리싱은 교사효능감이 높을수록(Hwang & Lee, 2017), 자아존중감이 높을수록(Hwang & Tak, 2014) 높은 것으로 나타났다. 플로리싱이 높을수록 교사-영아 상호작용 관계가 높았고(Kim, 2022), 직무만족과 교사효능감이 높았다(Kim, 2016; Kim et al., 2017). 특수교사는 특수교육대상 학생을 지도하기 위해 일반교사에게 요구되는 능력과 더불어 다양한 장애유형 및 정도 및 학부모의 요구를 고려하고, 전반적인 학교생활 적응을 반영한 개별화된 교육 계획을 수립하고 이를 제공할 수 있는 교육적 자질이 추가로 요구된다. 이 과정에서 특수교육대상 학생들의 낮은 성취 및 학부모의 무관심, 조직의 불합리한 의사소통구조 등은 특수교사의 직무만족에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 직무스트레스가 높은 특수교사는 삶의 질이 낮을 것이고(Friedman, 2000), 이는 직무만족에도 부정적 영향을 미칠 것이다. 따라서 본 연구는 자신의 잠재력을 발휘하고 있음을 보여주는 플로리싱이 높은 특수교사일수록 교직에서도 자신의 잠재력을 충분히 발휘할 것이므로 직무만족이 높을 것을 기대하였다.

교사의 직무만족에 영향을 미치는 심리적 변인 중 하나는 자기효능감이다. 교사의 자기효능감과 직무만족에 대한 연구는 꾸준히 이루어지고 있으며, 교사의 자기효능감이 학생지도와 교육성과 측면에서 긍정적 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Kim, N., 2021). 특수교사의 자기효능감 역시 교사의 직무 수행에 많은 영향을 미칠 것이다. 특수교사의 자기효능감은 근무 환경, 학교급별 대상, 다양한 인간관계 등에 따라 다르게 나타날 것이다(Kim, 2015). 특수교사는 장애학생들의 독특한 교육적 요구, 학생들의 낮은 수업 참여율, 학급경영의 어려움, 낮은 교육성과 등으로 좌절하게 되고 이는 낮은 자기효능감으로 연결될 수 있고(Shi, 2022), 이렇게 낮아진 자기효능감은 직무수행을 성공적으로 수행하는 것을 가로막고 직무에서의 즐거움과 긍정적 정서를 감소시킬 수 있을 것이다. 따라서 본 연구는 특수교사의 자기효능감이 직무만족과 유의한 관계가 있을 것으로 기대하였다.

직무만족에 영향을 미치는 개인 내적요인으로 최근 그릿을 주목하고 있다. Duckworth 등(2007)은 성장(growth), 회복 탄력성(resilience), 내재적 동기(intrinsic motivation), 끈기(tenacity)의 첫 글자를 결합하여 그릿(grit)으로 명명하고, 장기 목표를 달성하기 위한 끈기와 열정으로 정의하였다. 그릿은 위협을 감수하는 강한 투지와 목표를 이루기 위해 끊임없이 노력하고 도전하며 힘

든 일을 성취하기 위한 인내 및 열정을 갖는 것이다(Thaler & Koval, 2015). 그릿은 장기 목표를 수행하는 과정에서의 즐거움보다는 어려움을 이겨내는 행동과 관련이 있으므로, 장기적 자기통제로 간주될 수 있다(Kang & Moon, 2020). 그릿의 하위요인은 흥미유지와 노력의 지속으로, 흥미유지는 본인이 정한 목표를 달성하기 위해 꾸준한 관심을 갖는 것이고, 지속적 노력은 실패나 역경에도 끈기를 가지고 노력하는 것을 의미한다(Duckworth et al., 2007). 그릿이 높은 사람은 정확하게 본인이 목표가 무엇인지 인지하고 꾸준한 노력하게 될 것이고 이 과정에서 실패를 경험한다 하더라도 성장의 기회로 받아들이게 될 것이다. 다양한 분야의 뛰어난 사람들은 열성, 인내 등을 발휘하고 있었고, 이로부터 그릿과 직무의 연구가 시작되었다(Kwon, 2022). 그릿이 높은 교사는 실패에 대한 낮은 두려움, 교육활동에 대한 혁신적 추진력, 열정적 학생지도 및 업무 수행 능력을 나타낼 가능성이 높다(Gwon, 2018). Kim 등(2021)은 특수교사의 삶의 질 향상에 직무스트레스와 더불어 그릿이 직·간접적인 영향을 미친다고 보고하였다. 따라서 본 연구는 그릿이 높은 특수교사가 자신의 직무수행과 관련하여 어려움과 좌절을 경험하더라도 지속해서 흥미와 관심을 유지하는 성향이 높고, 강한 끈기에 바탕하여 노력을 지속할수록 성과로 이어져 직무에 만족할 것으로 기대하였다.

선행 연구들을 살펴보면 유아교사, 초등교사, 특수교사의 직무만족과 효능감의 관계를 살펴본 연구(Cho & Ahn, 2023; Kim, N., 2021; Kim, Kim, & Jang, 2017)는 지속적으로 이루어지고 있지만, 플로리싱 및 그릿과 직무만족에 대한 연구는 주로 보육교사, 유아교사 중심으로 이루어졌으며(Cho & Ahn, 2023; Kang & Moon, 2020; Kim, H.-Y., 2021), 특수교사를 대상으로 이루어진 연구는 매우 부족한 실정이다.

이상에서 살펴본 바와 같이 본 연구의 목적은 특수교사의 플로리싱, 자기효능감, 그릿이 직무만족에 미치는 영향을 탐색하고, 특수교사의 직무만족을 향상시킬 수 있는 실천적 방법을 모색하는 데 있다. 이에 본 연구의 연구 문제는 다음과 같다.

- 첫째, 특수교사의 플로리싱이 직무만족에 미치는 효과는 어떠한가?
- 둘째, 특수교사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 효과는 어떠한가?
- 셋째, 특수교사의 그릿(흥미유지, 노력지속)이 직무만족에 미치는 효과는 어떠한가?

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 J지역과 K지역에 재직 중인 344명의 특수교사에게 2022년 8월 16일부터 8월 31일 사이에 설문지를 배포하였으며, 일부 변인에서 결측을 보인 13명을 제외하고 331명을 대상으로 최종 분석을 실시하였다. 연구 대상의 인구학적 특성은 Table 1과 같다. 331명 중 성별은 남 51명(15.4%), 여 280명(84.6%)이었다. 재직유형은 특수학교 교사 120명(36.3%), 일반학교 특수학급 교사 156명(47.1%), 교육행정기관(예, 교육청, 특수교육지원센터 등)에 근무하는 특수교사 55명(16.6%)이었다. 학력은 학사 207명

Table 1. Subject demographics (N=331)

Variable		<i>n</i> (%)	Variable		<i>n</i> (%)
Gender	Male	51 (15.4)	Course in charge	Child	50 (15.1)
	Female	280 (84.6)		Elementary	144 (43.5)
Employment type	Special school	120 (36.3)		Middle, High	137 (41.4)
	Special class	156 (47.1)	Less than 5 years	105 (31.7)	
	Administrative agency	55 (16.6)	Less than 10 years	74 (22.4)	
Education	Bachelor's degree	207 (62.5)	Educational experience	Less than 15 years	35 (10.6)
	Master's course / Completion	39 (8.8)		Less than 20 years	46 (13.9)
	Master's degree	83 (25.1)		Less than 25 years	48 (14.5)
	Doctor's course / Completion	3 (.9)		More than 25 years	23 (6.9)
	Doctor's degree	9 (2.7)			
Employment status	Regular worker	290 (87.6)	Marital status	Single	134 (40.5)
	Non-regular worker	39 (11.8)		Marriage / Cohabitation	186 (56.2)
	No response	2 (.6)		Divorce	2 (.6)
			Widowed	1 (.3)	

(62.5%), 석사과정 수료 39명(8.8%), 석사 83명(25.1%), 박사과정 수료 3명(.9%), 박사 9명(2.7%)이었다. 재직상태는 정규직 290명(87.6%), 비정규직 39명(11.8%), 무응답 2명(.6%)이었다. 현재 담당하고 있는 교육과정은 유아 특수 50명(15.1%), 초등 특수 144명(43.5%), 중등 특수 137명(41.4%)이었다. 교육경력 5년 미만 105명(31.7%), 5년 이상에서 10년 미만 74명(22.4%), 10년 이상에서 15년 미만 35명(10.6%), 15년 이상에서 20년 미만 46명(13.9%), 20년 이상에서 25년 미만 48명(14.5%), 25년 이상 23명(6.9%)이었고, 결혼 상태는 미혼 134명(40.5%), 결혼·동거 186명(56.2%), 이혼 2명(.6%), 사별 1명(.3%)이었다.

2. 연구 도구

1) 플로리싱

본 연구에서 사용된 플로리싱 척도(Diener et al., 2010)는 Lim과 Kim(2018)이 한국어로 번안한 척도를 사용하였다. 플로리싱은 사람이 최적의 경험과 기능을 수반하고 사회 속에서 잘 기능하는 상태를 뜻한다(Ryan & Deci, 2001). 이 척도는 총 8개의 긍정적 진술 형태로 표현되어 있으며, 7점 리커트 척도('1=매우 그렇지 않다'~'7=매우 그렇다')로 응답하는데, 예를 들어, "나는 좋은 삶을 살고 있다. 나는 목적이 있고 의미 있는 삶을 살고 있다" 등의 문항으로 구성되어 있다. 선행 연구(Lim & Kim, 2018)에서 플로리싱 척도의 내적합치도(Cronbach's α)는 .88이었다. 본 연구에서 플로리싱 척도의 8개 문항 각각은 .617에서 .695까지의 수정된 문항-총점 상관계수를 보였다. 본 연구에서 내적합치도(Cronbach's α)는 .889이었다.

2) 자기효능감

본 연구는 자기효능감을 Chen 등(2001)이 개발한 일반적 자기효능감 척도를 Oh(2002)가 번안한 척도로 측정하였다. 이 척도는 총 8개의 긍정적 진술 형태로 표현되어 있으며, 예를 들면, "나는 마음속으로 정한 노력을 기울이면, 무슨 일이든 성공할 수 있다고

믿는다. 나는 내가 스스로 세운 대부분의 목표를 달성할 수 있다"와 같다. 이 척도는 5점 리커트형 척도('1점=전혀 그렇지 않다'~'5점=매우 그렇다')까지에 응답자가 답하게 되어 있다. 8개 문항 각각은 .594에서 .796까지의 수정된 문항-총점 상관계수를 보였다. 선행 연구(Jang, 2011)에서 내적합치도(Cronbach's α)는 .73으로 나타났고, 본 연구에서 자기효능감 척도의 내적합치도는 .917이었다.

3) 그릿

본 연구에서 그릿(grit)은 Duckworth와 Quinn(2009)의 축약형 그릿 척도(the Short Grit Scale: GRIT-S)를 Lim과 Ryu (2021)가 번안한 척도를 사용하였다. 이 척도는 8개의 문항으로 구성되어 있고, 응답자는 5점 리커트형 척도('1점=전혀 아니다'~'5점=매우 그렇다')에 답하게 되어 있다. 이 척도는 2개의 요인 즉, 흥미유지와 노력지속의 하위요인으로 구성되어 있는데, 흥미유지의 문항은 부정 진술 문항으로 표현되어 있고, 노력지속의 문항은 긍정 진술 문항으로 표현되어 있다. 따라서 본 연구에서 흥미유지 요인의 4개의 문항은 역산하여 사용하였다. 흥미유지 요인은 점수가 높을수록 장기간에 걸쳐서 한 가지 목표나 관심을 유지하는 정도가 높다는 의미를 나타낸다. 문항의 예를 들어보면 "나는 목표를 세우지만 나중에 그것과는 다른 일을 하곤 한다"와 같다. 노력지속 요인은 점수가 높을수록 장애물과 어려움을 극복해내는 끈기와 인내가 높다는 의미를 나타낸다. 문항의 예를 들어보면 "나는 시작한 것은 뭐든지 끝장을 본다"와 같다. 교사를 대상으로 한 선행 연구(Yoo & Lim, 2022)에서 내적합치도(Cronbach's α)는 흥미유지 .77, 노력지속 .79, 전체 .76으로 나타났다. 본 연구에서 흥미유지 요인의 4개 문항은 각각 .580에서 .637까지의 수정된 문항-총점 상관계수를 보였고, 내적합치도는 .794이었다. 노력지속 요인의 4개 문항은 각각 .442에서 .647까지의 수정된 문항-총점 상관계수를 보였고, 내적합치도는 .772이었다. 전체 문항은 각각 .440에서 .611까지 문항-총점 상관계수를 보였고, 내적합치도는 .800이었다.

4) 직무만족

직무만족은 직무만족 척도(Braifield & Rothe, 1951)의 5개 문항으로 측정하였다. 이 문항들은 맑은 일에서 평소에 느끼는 만족, 즐거움, 보람의 정도에 대해 5점 리커트형 척도('1점=전혀 그렇지 않다'~'5점=아주 그렇다')에 응답하게 되어 있다. 5개 문항의 점수를 합산한 총점이 높으면 응답자가 현재 하고 있는 일자리에서 직무만족이 높다는 것을 뜻한다. 선행 연구(Hwang et al., 2013)에서 이 척도의 내적합치도(Cronbach's α)는 .920이었다. 본 연구에서 5개 문항은 .660에서 .833까지의 수정된 문항-총점 상관계수를 보였고, 내적합치도는 .904이었다.

3. 자료 분석 및 처리

자료의 기술통계(평균, 표준편차, 왜도, 첨도, 상관계수)와 위계적 중다회귀분석은 SPSS 21.0으로 처리하였다. 자료의 분석을 실시하기 전에 결측 비율이 어느 정도인지를 알아보았다. 전체 조사 대상이었던 344명 중에서 본 연구에 포함된 변인들을 측정하는 문항 각각에서 결측을 보인 사례는 13명으로 3.7%였다. 연구 표본이 크고, 결측 사례의 비율이 5% 미만일 경우 어떤 방법으로 결측을 대체하여도 그 결과가 유사하며, 완전히 제거한 뒤 분석하여도 무방하다(Hair et al., 2019; Tabachnick & Fidell, 2001). 자료의 기술통계를 구한 결과는 Table 2와 같다. 왜도는 절대값으로 3.0을 초과하면 문제가 있고 첨도는 절대값으로 20을 초과하면 심각한 것으로 본다(Kline, 2005). 플로리싱, 자기효능감, 그릿(흥미유지, 노력지속), 직무만족의 왜도는 -.990에서 -.179 사이에, 첨도는 -.468에서 2.379 사이에 있었다. 이 결과는 왜도와 첨도가 문제가 있거나 심각한 기준에 해당되지 않음을 제안한다. 본 연구의 연구문제에 대한 분석은 중다회귀분석으로 실시되었으므로, 독립변인들 사이의 다중공선성 문제를 상관계수 크기와 VIF값으로 알아보았다. VIF의 값은 10을 넘으면 다중공선성의 문제가 있다고 볼 수 있다(Cohen et al., 2003).

Table 2. Descriptive statistics of variables (M , SD), skewness and kurtosis ($N=331$)

Variable	M	SD	Skewness	Kurtosis
1. Flourishing	43.91	6.882	-.990	2.379
2. Self-efficacy	30.76	4.750	-.369	.715
3. Consistency of interest	13.36	3.108	-.179	-.468
4. Perseverance of effort	14.60	2.763	-.275	.472
5. Job satisfaction	19.48	3.933	-.778	.887

III. 연구 결과

1. 변인들 간의 상관관계

본 연구의 대상인 특수교사의 플로리싱, 자기효능감, 그릿(흥미유지, 노력지속)이 직무만족과 유의한 관계가 있는지를 알아보기

위하여 상관계수를 구한 결과는 Table 3에 제시하였다. 독립변인들 사이의 상관계수는 .90을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없었다.

변인들 간의 상관계수를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 플로리싱이 높은 특수교사일수록 직무만족이 높았다($r=.546$, $p<.001$). 둘째, 자기효능감이 높은 특수교사일수록 직무만족이 높았다($r=.504$, $p<.001$). 셋째, 그릿의 흥미유지가 높은 특수교사일수록 직무만족이 높았다($r=.287$, $p<.001$). 넷째, 그릿의 노력지속이 높은 특수교사일수록 직무만족이 높았다($r=.492$, $p<.001$).

Table 3. Correlation among variables ($N=331$)

Variable	F	SE	CI	PE
F				
SE	.594***			
CI	.288***	.320***		
PE	.516***	.648***	.375***	
JS	.546***	.504***	.287***	.492***

Note. F=flourishing; SE=self-efficacy; CI=consistency of interest; PE=perseverance of effort; JS=job satisfaction.

*** $p<.001$

2. 플로리싱, 자기효능감, 그릿의 직무만족에 대한 효과

특수교사를 대상으로 독립변인으로서 플로리싱, 자기효능감, 그릿(흥미유지, 노력지속)이 종속변인인 직무만족에 대하여 미치는 효과를 알아보기 위해 표준중다회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. 독립변인들 간의 다중공선성을 보여주는 VIF의 값이 10을 넘으면 다중공선성의 문제가 있다고 볼 수 있는데(Cohen et al., 2003) 본 연구에서 VIF 값은 1.186에서 2.057까지로 다중공선성의 문제를 보이지 않았다.

Table 4. The effects of flourishing, self-efficacy, consistency of interest, and perseverance of effort on job satisfaction ($N=331$)

Variable	B	$S.E.$	β	t	VIF	F	R^2	R^2_{Adj}
Constant	1.918	1.297		1.479				
1. F	.190	.032	.332***	5.952	1.630			
2. SE	.134	.052	.162**	2.578	2.057	49.117***	.376	.368
3. CI	.087	.060	.069	1.438	1.186			
4. PE	.270	.086	.190**	3.153	1.891			

Note. F=flourishing; SE=self-efficacy; CI=consistency of interest; PE=perseverance of effort.

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

Table 4의 플로리싱, 자기효능감, 그릿의 직무만족에 대한 효과를 알아본 표준중다회귀분석의 결과를 보면 회귀모형은 유의하였다($F=49.117$, $p<.001$). 그리고 플로리싱, 자기효능감, 흥미유지, 노력지속의 특수교사의 직무만족의 개인차 변량에 대한 설명력은 37.6%였다. 독립변인 각각의 직무만족에 대한 효과를 살펴보면 다

음과 같다. 첫째, 플로리싱이 높을수록 직무만족이 높았다($B=.190$, $\beta=.332$, $p<.001$). 둘째, 자기효능감이 높을수록 직무만족이 높았다($B=.134$, $\beta=.162$, $p<.01$). 셋째, 흥미유지는 직무만족을 유의하게 예측하지 못하였다($B=.087$, $\beta=.069$, $p<.05$). 넷째, 노력지속이 높을수록 직무만족이 높았다($B=.270$, $\beta=.190$, $p<.01$).

IV. 논의 및 결론

본 연구는 특수교사를 대상으로 플로리싱, 자기효능감, 그릿이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 본 연구 결과와 관련하여 특수교사의 플로리싱, 자기효능감, 그릿(흥미유지, 노력지속)이 직무만족에 미치는 영향에 대한 상관관계 결과와 표준중다회귀 분석 결과를 중심으로 살펴보고 그 의미를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 상관관계 결과에서 특수교사의 플로리싱과 직무만족 간의 관계를 살펴보면, 플로리싱과 직무만족은 유의한 정적 상관을 나타내었다. 이 결과는 영·유아 교사는 플로리싱이 높을수록 직무만족이 높게 나타난다는 Kim(2016)의 연구와 장애인 전문 어린이집 교사, 유아교사의 행복감과 직무만족이 정적 상관이 있다는 Kim 등(2017), Lee(2010)의 연구 결과와 맥락을 같이한다. 교사의 행복감은 교사의 직무 수행과 관련이 높게 나타난다는 선행 연구(Lee, 2010)를 바탕으로, 플로리싱이 높을수록 긍정적 경험에 집중하게 되어(Hwang & Tak, 2014) 직무만족 역시 높을 것으로 해석된다. 표준중다회귀분석의 결과에서도 특수교사의 플로리싱이 높을수록 직무만족이 유의하게 높은 것으로 예측되었다. 이러한 결과는 유아교사의 행복이 직무만족에 긍정적 영향을 미친다는 연구(Lee, 2010)와 영·유아 교사의 플로리싱이 직무만족에 영향을 미친다는 연구 결과(Kim, 2016)와 일치한다. 영·유아교사는 긍정적으로 본인의 삶을 인식하고 직무에 임하며, 삶에 만족하고 학생지도에 열정적인 것이라는 Kwark(2011)의 연구를 바탕으로, 플로리싱은 직무만족에 긍정적 영향을 미칠 것으로 유추할 수 있다. 플로리싱이 높은 사람은 긍정적 정서가 높고, 새로운 목표를 달성하기 위해 열심히 일하는 특성을 지닌다(Kwon, 2008). 따라서 플로리싱이 높은 특수교사는 본인의 직무에 대해서 긍정적으로 인식하고, 직업에 더 만족감을 느끼게 될 것으로 해석된다. 플로리싱 향상을 통해 직무만족을 높이기 위해서는 교사의 직무 환경 개선 및 직무 스트레스 해소 방안 모색 등 교사의 행복한 삶에 대한 지속적 관심과 지원이 요구된다. 행복은 학습을 통해 개발되므로(Seligman, 2011), 행복을 자주 경험할 수 있는 교사 연수, 플로리싱 증진 프로그램 등이 제공되어야 할 것이다. Kang(2016)은 영아교사를 대상으로 플로리싱 증진 프로그램을 개발하였고, Chae와 Hwang(2020)은 유아교사를 대상으로 대인관계역량 증진 프로그램을 개발하여 플로리싱 향상에 대한 효과를 입증하였다. 특수교사를 대상으로도 이와 같은 플로리싱 증진 프로그램이 개발 적용될 필요가 있다.

둘째, 특수교사의 자기효능감과 직무만족의 관계를 살펴보면, 상관관계 분석에서 자기효능감과 직무만족은 유의한 정적 상관을 나타내었다. 이 연구 결과는 특수교사는 교사효능감이 높으면 직무만족도 높게 나타난다는 선행 연구(Kim, 2015; Kim & Back,

2010; Kim et al., 2017)결과를 지지한다. 일반적으로 자기효능감이 높은 사람은 어떠한 상황이나 과제를 수행하는 데 있어 자신감을 가지고 행동하며, 본인이 노력하면 성공적인 성과를 도출할 것이라고 믿는다(Oh, 2002). 따라서 자기효능감이 높은 특수교사일수록 자신의 교육적 신념을 달성하는 과정에서 긍정적 정서 상태(Bak, 2013)를 보이게 되기 때문에 직무만족이 높을 것으로 해석된다. 표준중다회귀분석의 결과에서도 자기효능감은 직무만족에 유의한 정적 영향력을 나타내었다. 이는 특수교사의 교사효능감이 직무만족에 영향을 미친다는 Cho와 Ahn(2023)의 연구와 유아교사의 자기효능감이 직무만족에 영향을 미친다고 보고한 Shi(2022)의 연구 결과와 일치한다. 특수교사는 일반교사에 비해 장애유형과 정도가 다른 학생을 담당하게 됨에 따라 교수활동, 학생지도, 교육과정 운영에 많은 어려움을 가지게 된다. 이 과정에서 자기효능감이 높은 특수교사는 스스로의 교수활동에 대해 긍정적으로 평가하며 본인의 직무를 정확히 이해하고(Kim, 2015), 어떠한 상황에서든 효과적으로 직무를 수행할 수 있다는 확신을 갖고(Oh, 2002) 교육활동에 임하게 된다. 그러므로 자기효능감이 높은 특수교사는 학생들에게 긍정적인 영향을 미치게 되고 조직 구성원에게 인정받게 되어 직무만족이 높아질 것이라고 예측할 수 있다.

이와 같은 특수교사의 자기효능감과 직무만족 간의 유의한 정적 관계를 고려하면 특수교사의 직무만족 향상을 위하여 다음과 같은 실제적 접근이 필요할 것으로 보인다. 예를 들어, 특수교사의 자기효능감 향상을 위해 특수교육에 대한 전문 지식과 다변화하는 교육 현장에 대한 새로운 기술 습득을 직무 연수를 통해 전문성을 제고하고, 특수교사로서 직무를 수행함에 있어 자신이 잘 할 수 있다는 믿음을 가질 수 있도록 반성적 저널 쓰기(Cho & Ahn, 2023; Kim et al., 2017) 등의 활동이 필요하다.

셋째, 특수교사의 그릿이 직무만족에 미치는 영향을 본 연구의 상관관계 결과와 표준중다회귀분석의 결과를 바탕으로 살펴보면 다음과 같다. 특수교사의 그릿과 직무만족은 유의한 정적 상관을 보였다. 이는 보육교사, 어린이집 교사, 유아교사를 대상으로 그릿이 높으면 직무만족이 높다는 선행 연구(Cho & Ahn, 2023; Kang & Moon, 2020; Kim, H. Y., 2021) 결과와 일치하였으나, 한국어 교사는 직무만족과 그릿의 하위요인 노력지속과는 유의한 정적 상관이 나타났지만, 흥미유지와는 상관이 유의하지 않다는 Kwon(2022)의 연구와는 부분적으로 일치하였다. 연구에서 그릿의 두 하위요인(흥미유지, 노력지속)과 직무만족은 모두 정적 상관이 나타났다지만, 노력지속($r=.492$, $p<.001$)이 흥미유지($r=.287$, $p<.001$)보다 상관계수가 더 높게 나타났다. 이는 그릿의 하위요인 중 흥미유지보다는 노력지속이 높을 때 특수교사의 직무만족이 높을 것이라고 해석된다(Kwon, 2022). 그릿이 높으면 긍정 정서가 유발되고 내적 동기가 유발되어 본인의 일에 의미를 부여하게 되며(Jung et al., 2018), 나아가 자신의 일에서 즐거움을 느끼는 정도가 높아지고(Kang & Park, 2018) 직무만족 역시 높게 인식될 것이다. 그러므로 그릿이 높은 특수교사는 업무를 수행하는 과정에서 겪을 수 있는 어려움이나 실패를 이겨내기 위한 강한 의지와 자기조절 능력으로 직무를 수행하게 되며, 점차 직무에서 즐거움을 찾게 되기 때문에 직무만족이 높을 것이다(Seligman et al., 2005).

한편, 표준중다회귀분석에서 그릿의 하위요인 중 노력지속만 직

무만족에 유의미한 영향력을 나타내었다. 이 결과는 그릿의 하위요인 중 노력지속이 직무만족에 가장 많은 영향력을 보이며(Kang & Moon, 2020), 유아교사의 흥미유지는 직무만족에 유의한 영향을 미치지 못하지만, 노력지속은 유의한 정적 영향을 미친다는 Kang과 Park(2018)의 연구를 지지한다. 특수교사의 직무만족은 업무에 대한 흥미나 관심을 유지하는 것보다는 꾸준히 노력하여 교직 생활의 어려움을 극복하고 성장하게 될 때 직무에 만족감을 더 느끼게 된다고 유추할 수 있다. 따라서 특수교사의 직무만족을 향상시키기 위해 그릿의 노력지속을 향상시킬 수 있는 방안으로 특수교사가 어려운 상황 속에서도 직무를 수행하기 위해 꾸준히 노력하고 문제를 해결하기 위해 노력할 수 있도록 교사 공동체, 경력교사와 멘토링(Cho & Ahn, 2023) 등을 통해 긍정적이고 지속적인 피드백을 제공하고, 예비유아교사 또는 대학생을 위해 개발된 그릿 증진 프로그램의 효과성이 검증되었으므로 이를 토대로 특수교사 대상 그릿의 하위요인인 노력지속을 증진시킬 수 있는 프로그램을 개발(Kim & Park, 2017)해야 할 것이다.

독립변인이 직무만족에 미친 상대적 영향력의 정도를 살펴보면, 플로리싱, 그릿의 하위요인인 노력지속, 자기효능감 순으로 특수교사의 직무만족에 긍정적 영향을 미쳤다. 이 결과는 유아교사의 그릿과 교사효능감이 직무만족에 영향을 미치며, 그릿이 교사효능감보다 더 큰 영향력을 미친다는 Cho와 Ahn(2023)의 연구와 일치하고, 교사의 행복감이 직무만족에 직접적인 영향을 미치지만, 개인적 교수효능감이 매개될 때 직무만족에 더 큰 영향을 미친다는 Kim 등(2017)의 연구와 부분적으로 일치한다. 교사의 행복감은 교육현장에서 직무 성취를 나타내는 교사의 역할 수행과 관련이 높다(Lee, 2010). 따라서 특수교사는 플로리싱이 높을수록, 직무를 수행하기 위해 끈기 있게 노력할수록, 자신의 교수활동이 어떠한 상황에서도 성공적으로 수행될 것이라는 신념이 높을수록 직무만족의 향상에 긍정적 영향을 미칠 것으로 유추할 수 있다. 교사의 직무만족은 교사가 직무를 수행하는 과정에서 느낄 수 있는 긍정적 감정이다(Kim, N., 2021), 특수교사가 직무에 만족하게 되면 교수활동 및 특수교육의 질적 향상에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

결론적으로 본 연구는 특수교사의 플로리싱, 그릿의 하위요인인 노력지속, 자기효능감의 순으로 직무만족에 상대적으로 영향을 미친다는 것을 밝혔다는 데 의의가 있다. 이는 앞서 살펴본 것처럼 특수교사의 직무만족 증진을 위해 플로리싱, 그릿의 하위요인인 노력지속, 자기효능감을 높일 수 있는 정책이나 다양한 지원 방안을 강구할 필요가 있다고 제안한다.

이상의 연구 결과를 기초로 다음의 후속 연구를 제안한다.

첫째, 본 연구는 설문지를 이용하여 연구대상자의 정보를 수집한 양적연구에 관심이 있었다. 추후에는 좀 더 심도있는 질적 연구도 함께 이루어진다면 특수교사 개인 내적 요인을 면밀히 검토할 수 있을 것으로 사료된다. 둘째, 일반적 자기효능감과 특수교사의 직무만족 사이의 관계를 알아보았으나, 추후에는 교사의 직무에 대한 자기효능감을 평가할 수 있는 교사효능감을 조사하여 직무만족에 미치는 효과를 알아볼 필요가 있다. 셋째, 직무만족에 영향을 미치는 변인으로 개인 내적 요인만 살펴보았으나, 추후 연구에서는 개인 내적인 변인과 외적 변인을 모두 고려한 연구가 필요할 것이

다. 넷째, 본 연구 결과를 바탕으로 직무만족을 향상시킬 수 있는 다양한 프로그램 개발이 이루어져야 할 것이다.

Reference

- Bak, S. M. (2013). *The relationship between the job satisfaction and the teacher-efficacy of kindergarten teachers and nursery teachers* (Master's thesis). Kunsan National University, Gunsan.
- Braifield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Chae, H. K., & Hwang, H. I. (2020). Development of program to promote the interpersonal relation competency of early childhood teachers based on positive psychology. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 20(17), 1205-1232.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83. doi:10.1177/109442810141004
- Cho, S. J., & Ahn, Y. K. (2023). The effects of early childhood teachers' grit and teacher efficacy on job satisfaction. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 23(12), 427-438. doi:10.22251/jlcci.2023.23.12.427
- Choi, H. C. (2022). The differences in self-perceptions, positive interpersonal relationships, life perceptions, and wages in workers with physical disabilities according to job satisfaction trajectories using latent growth class modeling. *Korean Journal of Physical, Multiple & Health Disabilities*, 65(4), 29-67. doi:10.20971/kcpmd.2022.65.4.29
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. doi:10.1037/0033-2909.125.2.276
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156. doi:10.1007/s11205-009-9493-y
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. doi:10.1037/0022-3514.92.6.1087
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short grit scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174. doi:10.1080/00223890802634290
- Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 595-606. doi:10.1002/(sici)1097-4679(200005)56:5<595::aid-jclp2>3.0.co;2-q

- Gong, E. H. (2016). Meta analysis of the correlation between early childhood teachers' teaching efficacy and their job satisfaction. *Journal of the Korea Contents Association*, 16(1), 391-402. doi:10.5392/JKCA.2016.16.01.391
- Gwon, D. H. (2018). Relationships among high school teachers' positive emotions, negative emotions, grit, stress, and life satisfaction. *Korean Journal of Teacher Education*, 34(3), 209-228.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Hampshire, UK: Cengage Learning, EMEA.
- Hwang, H. I., & Lee, K. H. (2017). The structural relationship among early childhood teachers' efficacy, organizational commitment, teaching flow and flourishing. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 22(1), 325-352.
- Hwang, H. I., & Tak, J. H. (2014). The moderation role of savoring beliefs in the relationship between self-esteem and flourishing in early childhood teachers. *The Journal of Early Childhood Education & Care*, 13(4), 153-177. uci:G704-002046.2014.13.4.002
- Hwang, M. H., Choi, H. C., & Cho, H. S. (2013). The mediational effect of organizational commitment in the structural relationship among pay, organizational commitment and job-satisfaction: Multiple group analysis. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 15(4), 157-182. doi:10.18211/kjhrdq.2013.15.4.007
- Jang, Y. J. (2011). A comparative study on the determinants of turnover intentions between public and private social workers. *Journal of Welfare for the Aged*, 51, 361-382. doi:10.21194/kjgsw.51.201103.361
- Ju, H. J., & Kang, G. S. (2022). A comparative study on flourishing as competence for a happy life. *Korean Journal of General Education*, 16(5), 349-367. doi:10.46392/kjge.2022.16.5.349
- Jung, H., Jang, S., & Tak, J. (2018). The mediation effect of positive emotion on the relationship between grit and job crafting. *Korean Journal of Human Resource Development*, 21(1), 31-51. doi:10.24991/KJHRD.2018.3.21.1.31
- Kang, H. (2016). The application of the flourishing competency program for infant teachers. *Early Childhood Education Research & Review*, 20(5), 147-175.
- Kang, H. M., & Park, S. Y. (2018). Difference of job satisfaction and turnover intention according to grit duster type in early childhood teachers. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 18(21), 787-806.
- Kang, S. Y., & Moon, H. J. (2020). The effects of grit and social support of childcare teachers within the workplace on their job satisfaction. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 20(16), 383-404.
- Kim, D. H. (2022). *The relationship between Happiness flourish and self-esteem and teacher-early child interaction in infant class* (Master's thesis). Duksung Women's University, Seoul.
- 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. doi:10.20971/kcprmd.2017.60.4.47
- Kim, E.-R., Park, J.-K., & Kang, E.-O. (2021). The effects of job stresses of special education teachers on quality of life: Focused on the mediating effect of grit. *The Journal of Special Children Education*, 23(3), 61-86. doi:10.21075/kacs.2021.23.3.61
- Kim, E., Park, J., & Baek, J. (2020). Mediating effects of school climate in effecting of teaching commitment on job satisfaction of special education teachers. *Journal of Special Children Education*, 22(3), 1-24. doi:10.21075/kacs.2020.22.3.1
- Kim, H.-Y. (2021). The impact of daycare center teachers' grit and self-respect on their job satisfaction level. *Journal of Next-generation Convergence Technology Association*, 5(5), 880-886. doi:10.33097/JNCTA.2021.05.05.880
- Kim, J. (2015). Relationship among personal teacher efficacy, collective teacher efficacy, and job satisfaction of special education teachers. *Journal of Educational Innovation Research*, 25(3), 181-200. uci:G704-SER000004221.2015.25.3.001
- Kim, J. K., Shin, B. H., & Kim, K. M. (2017). The effect of happiness on job satisfaction of teachers in day-care center for young children with disabilities: Focused on mediating effect of personal teaching efficacy. *The Journal of Special Children Education*, 19(1), 159-176. uci:G704-001500.2017.19.1.001
- Kim, M. (2016). *The effects of ego-resilience and flourishing on job satisfaction of infancy and early childhood teachers* (Master's thesis). Incheon National University, Incheon.
- Kim, N. (2021). A study on the structural analysis of elementary school teachers' trust in school members, teacher efficacy and teacher job satisfaction. *The Journal of Elementary Education Studies*, 28(1), 29-56.
- Kim, Y., & Back, J. (2010). The characteristics of the teacher satisfaction and the job satisfaction of the special class teachers. *The Korean Journal of Visual Impairment*, 26(3), 117-138. uci:G704-001803.2010.26.3.003
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Kwark, H. K. (2011). *A study of the relationship between happiness, self-identity and teacher's efficacy belief, teacher-young children interaction* (Doctoral dissertation). Jeonbuk National University, Jeonbuk.
- Kwon, J. (2022). *A study on grit and job satisfaction patterns and correlation of Korean language teachers* (Master's thesis). Hankuk University of Foreign Studies, Seoul.
- Kwon, S. M. (2008). *Positive psychology*. Seoul: Hakjisa.
- Lee, K. A. (2010). *Analysis of relationship between happiness of early childhood teachers and their job related variables* (Doctoral dissertation). Dong-Eui University, Busan.
- Lim, H. J., & Ryu, J. J. (2021). Exploring the validity and differential item functioning of the short grit scale. *The Korean Journal of Educational Psychology*, 35(3), 415-435. doi:10.17286/KJEP.2021.35.3.02
- Lim, S., & Kim, J. (2018). Validation of Korean well-being scales for university students: Flourishing, positive and negative

- experience. *Korean Journal of Counseling*, 19(3), 51-72. doi:10.15703/kjc.19.3.201806.51
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rand McNally College.
- Oh, I. S. (2002). General self-efficacy: The concept, measurement issues, and implications for HRM. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 15(3), 49-72. uci:G704-000280.2002.15.3.003
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421. doi:10.1037/0003-066X.60.5.410
- Shi, J. (2022). *The influences of job stress and self-efficacy on job satisfaction of Chinese elementary school special class teachers* (Doctoral dissertation). Woosuk University, Jeonbuk.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Thaler, L. K., & Koval, R. (2015). *Grit to great*. New York: Crown Business.
- Yoo, J. S., & Lim, H. J. (2022). Mediatonal effects of grit and passion for teaching in the relationship of teacher autonomy, teacher collaboration, and professional development. *The Journal of Korean Teacher Education*, 39(2), 143-168. doi:10.24211/tjkte.2022.39.2.143

특수교사의 플로리싱, 자기효능감, 그릿이 직무만족에 미치는 효과

박상희¹, 최희철², 박희정^{3*}, 김영미¹, 신혜정⁴

¹ 광주여자대학교 초등특수교육과 교수

² 광주여자대학교 상담심리학과 교수

³ 광주여자대학교 중등특수교육과 교수

⁴ 광주여자대학교 언어치료학과 교수

목적: 본 연구는 특수교사의 플로리싱, 자기효능감, 그릿(흥미유지, 노력지속)이 직무만족에 미치는 효과를 알아보고자 하는 데 목적이 있다. 본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구 문제는 다음과 같다. 첫째, 플로리싱이 직무만족에 미치는 효과는 유의한가? 둘째, 자기효능감이 직무만족에 미치는 효과는 유의한가? 셋째, 그릿(흥미유지, 노력지속)이 직무만족에 미치는 효과는 유의한가?

방법: 본 연구의 대상은 특수학교 일반학교 특수학급, 그리고 교육행정기관(예, 교육청, 특수교육지원센터)에서 근무하고 있는 특수교사 331명이었다. 본 연구의 자료는 2022년 8월 16일에서 8월 31일 사이에 플로리싱, 자기효능감, 그릿, 그리고 직무만족을 측정하는 문항들로 구성된 설문지로 조사되었다. 이 설문지는 플로리싱 8개 문항, 자기효능감 8개 문항, 그릿 8개 문항(흥미유지 4개 문항, 노력지속 4개 문항), 직무만족 5개 문항으로 구성되어 있다. 자료의 결측이 있는 13명은 분석에서 제외되었고, 331명이 최종 분석에 포함되었다. 플로리싱, 자기효능감, 그릿이 직무만족 만족에 미치는 효과는 상관관계분석과 중다회귀분석을 사용하여 알아보았다.

결과: 본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 플로리싱이 직무만족에 미치는 효과는 정적으로 유의하였다. 둘째, 자기효능감이 직무만족에 미치는 효과는 정적으로 유의하였다. 셋째, 흥미유지가 직무만족에 미치는 효과는 유의하지 않았지만, 노력지속이 직무만족에 미치는 효과는 정적으로 유의하였다.

결론: 본 연구의 결과는 특수교사의 직무만족을 향상시키기 위해서 플로리싱, 자기효능감, 그리고 노력지속을 향상시킬 필요가 있음을 제안한다. 단 추후 연구에서는 직무만족에 영향을 미치는 변인으로 개인 내적 변인뿐만 아니라 개인 외적 변인도 함께 살펴볼 필요가 있을 것이다.

검색어: 플로리싱, 자기효능감, 그릿, 직무만족, 특수교사

교신저자: 박희정(광주여자대학교)

전자메일: parkhj@kwu.ac.kr

게재신청일: 2023. 11. 30

수정제출일: 2024. 01. 05

게재확정일: 2024. 01. 31

ORCID

박상희

<https://orcid.org/0009-0005-4227-4178>

최희철

<https://orcid.org/0000-0002-5473-8460>

박희정

<https://orcid.org/0000-0002-3653-2979>

김영미

<https://orcid.org/0009-0004-1978-4949>

신혜정

<https://orcid.org/0000-0002-0892-0085>

참고 문헌

- 강신영, 문혁준 (2020). 보육교사의 그릿과 직장 내 사회적지지가 직무만족도에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 20(16), 383-404.
- 강현미 (2016). 영아교사의 행복플로리싱 역량 증진 프로그램 적용 및 효과. *유아교육학논집*, 20(5), 147-175.
- 강현미, 박소운 (2018). 유아교사의 그릿 군집유형에 따른 직무만족도와 이직 의도의 차이. *학습자중심교과교육연구*, 18(21), 787-806.
- 공은화 (2016). 유아교사의 교사효능감과 직무만족의 상관관계에 대한 메타분석. *한국콘텐츠학회논문지*, 16(1), 391-402.
- 곽희경 (2011). 유아교사의 행복감 및 자아정체감과 교사효능감, 교사-유아 상호작용의 관계. 전북대학교 대학원 박사학위 논문.
- 권대훈 (2018). 고등학교 교사의 긍정적성 및 부정정서, 그릿(grit), 스트레스, 삶의 만족 간의 관계. *교육연구*, 34(3), 209-228.
- 권석만 (2008). *긍정 심리학*. 서울: 학지사.
- 권지혜 (2022). 한국어 교사의 그릿과 직무만족도 양상 분석 및 상관관계 연구. 한국외국어대학교 KFL 대학원 석사학위 논문.
- 김남중 (2021). 초등교사의 학교구성원에 대한 신뢰, 교사효능감 및 교사직무만족도의 구조적 관계. *초등교육학연구*, 28(1), 29-56.
- 김다혜 (2022). 영아반 교사의 행복플로리싱 및 자아존중감과 교사-영아 상호작용의 관계. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김민정 (2016). 영·유아교사의 자아탄력성과 행복플로리싱이 직무만족도에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김영한, 백지혜 (2010). 특수학급 담당교사의 교사효능감과 직무만족도 특성. *시각장애연구*, 26(3), 117-138.
- 김은라, 박재국 (2017). 특수교사의 심리적 소진이 직무만족도에 미치는 영향: 사회적 지지와 직무역량의 매개효과를 중심으로. *지체·중복·건강장애연구*, 60(4), 47-68.
- 김은라, 박재국, 강은옥 (2021). 특수교사의 직무스트레스가 삶의 질에 미치는 영향: 그릿(Grit)의 매개효과를 중심으로. *특수아동교육연구*, 23(3), 61-86.
- 김은라, 박재국, 백지혜 (2020). 특수교사의 교직몰입이 직무만족에 미치는 영향에서 조직풍토의 매개효과. *특수아동교육연구*, 22(3), 1-24.
- 김자경 (2015). 특수교사의 개인적 교사효능감과 집단적 교사효능감, 직무만족도 간의 관계. *교육혁신연구*, 25(3), 181-200.
- 김자경, 신보희, 김경미 (2017). 장애아전문 어린이집 교사의 행복감이 직무만족도에 미치는 영향: 개인적 교사효능감의 매개효과 중심으로. *특수아동교육연구*, 19(1), 159-176.
- 김혜운 (2021). 어린이집교사의 그릿(Grit)과 자아존중감이 직무만족에 미치는 영향. *차세대융합기술학회논문지*, 5(5), 880-886.

- 박상미 (2013). 유치원교사와 어린이집교사의 직무만족과 교사효능감간에 관계. 군산대학교 대학원 석사학위 논문.
- 사가선 (2022). **중국 초등학교 특수학급 교사의 직무 스트레스와 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향**. 우석대학교 대학원 박사학위 논문.
- 오인수 (2002). 일반적 자기효능감: 개념, 측정관련 이슈와 인적자원관리 측면의 시사점. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 15(3), 49-72.
- 유지선, 임효진 (2022). 교사 자율성, 교사 협력과 전문성 개발의 관계에서 그릿과 교직 열정의 매개효과. **한국교육연구**, 39(2), 143-168.
- 이경애 (2010). **유아교사의 행복과 직무관련변인의 관계분석**. 동의대학교 대학원 박사학위 논문.
- 임소성, 김진숙 (2018). 한국판 대학생 안녕감 척도 타당화 연구: 플로리싱과 정적 정서 및 부정 정서. **상담학연구**, 19(3), 51-72.
- 임효진, 류재준 (2021). 그릿-S 척도 문항의 타당성 및 차별기능 탐색. **교육심리연구**, 35(3), 415-435.
- 장윤정 (2011). 공공민간 사회복지사 이직의도 결정요인 비교연구. **노인복지연구**, 51, 361-382.
- 정현, 장성배, 탁진국 (2018). 그릿(Grit)과 직무개선(Job Crafting)의 관계에서 긍정정서의 매개효과. **인적자원개발연구**, 21(1), 31-51.
- 조성진, 안연경 (2023). 유아교사의 그릿과 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 23(12), 427-438.
- 주현정, 강구섭 (2022). 행복한 삶을 위한 역량으로서 플로리싱(Flourishing) 내용 비교 연구. **교양 교육 연구**, 16(5), 349-367.
- 채혜경, 황해익 (2020). 긍정심리학에 기반한 유아교사 대인관계역량 증진 프로그램 개발. **학습자중심교과교육연구**, 20(17), 1205-1232.
- 최희철 (2022). 지체장애인 근로자의 직무만족성장 잠재제층에 따른 자기지각, 긍정적 대인관계, 삶의 지각, 임금의 차이. **지체·중복·건강장애 연구**, 65(4), 29-67.
- 황매향, 최희철, 조흥순 (2013). 임금, 조직몰입, 직무만족의 구조관계에서 조직몰입의 매개효과: 다집단 분석. **HRD 연구**, 15(4), 157-182.
- 황해익, 이강훈(2017). 유아교사의 교사효능감, 조직몰입, 교수몰입, 행복 플로리시 간의 구조관계 분석. **열린유아교육연구**, 22(1), 325-352.
- 황해익, 탁정화(2014). 유아교사의 자아존중감과 행복플로리시의 관계에서 향유신념의 조절효과. **생태유아교육연구**, 13(4), 153-177.