



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

특수교사의 교직원과 정서적탈진감  
및 이직의도와의 관계

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

고 은 아

2010년 8월

# 특수교사의 교직원과 정서적탈진감 및 이직의도와의 관계

지도교수 박 태 수

고 은 아

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함.

2010년 8월

고은아의 교육학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장 \_\_\_\_\_ (인)

위 원 \_\_\_\_\_ (인)

위 원 \_\_\_\_\_ (인)

제주대학교 교육대학원

2010년 8월

< 국문초록 >

## 특수교사의 교직관과 정서적 탈진감 및 이직의도와의 관계

고 은 아

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도교수 박 태 수

본 연구는 제주도내 특수교사들의 교직관과 정서적 탈진감 및 이직의도의 관계를 분석하고 세 변인 간에 어떤 관계가 있는지 알아보고자 하였다.

이와 같은 연구의 목적과 관련하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 연구문제 1. 특수교사의 배경변인별에 따라 교직관은 어떠한가?
- 연구문제 2. 특수교사의 배경변인별에 따라 정서적 탈진감은 어떠한가?
- 연구문제 3. 특수교사의 배경변인별에 따라 이직 의도는 어떠한가?
- 연구문제 4. 특수교사의 교직관과 정서적 탈진감 간에는 어떠한 관계가 있는가?
- 연구문제 5. 특수교사의 교직관과 이직의도 간에는 어떠한 관계가 있는가?
- 연구문제 6. 특수교사의 정서적 탈진감과 이직의도 간에는 어떠한 관계가 있는가?

본 연구는 제주도 지역에 소재한 초, 중, 고 특수학급 담당교사와 특수학교 3개교에서 근무하고 있는 교사들을 대상으로 하여 186부의 질문지를 통하여 조사하였다. 조사도구는 교사의 교직관을 측정하기 위해 Halpin과 Croft의 교직관 질문지를 우리나라의 실정에 맞게 변안하여 사용한 이일행(1993)의 도구를 이용하였다. 정서적 탈진감 (소진) 척도는 특수교사의 소진을 검사하기 위해 Maslach 와 Jackson(1981)의 MBI(Maslach burnout inventory)를 Iwaniki & Anderson(1984)이 교사에게 적합하게 수정한 서석림(1994)의 검사를 사용하였다. 이직의도는 심광보(2007)가 사용한 이직의도에 관한 설문을 사용하였다. 통계처리는 SPSSWIN 12.0 프로그램을 사용하여 T-test와 일원변량분석(One way

Anova), 상관관계분석(Correlation Analysis)를 사용하여 분석하였다.

연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 성직관은 교육경력이 많은 교사들이 많으며 노동직관은 공립 특수학교 교사들이 많다.

둘째, 교직에 있어서의 전문성을 강조하는 전문직관은 학급에 특수교육 보조원이 배치되어 있어 수업준비 및 수업 과정에 집중할 수 있는 교사들에게 많이 나타난다.

셋째, 초등학교 특수학급을 담당하는 교사와 교육경력이 적은 교사, 그리고 여교사인 경우 정서적 탈진감을 많이 경험하고 있다.

넷째, 정서적 탈진감은 노동직관의 교사가 가장 많이 느끼고 있으며 전문직관의 교사들이 가장 덜 느끼고 있다. 정서적 탈진감을 많이 느낄 수록 이직의도가 높는데 노동직관을 가진 교사들이 전문직관을 가진 교사들보다 이직의도가 높다.

이와 같은 연구 결과를 중심으로 다음과 같은 결론을 제시할 수 있다.

특수교사의 교직관과 정서적 탈진감 그리고 이직의도 간에는 상관관계가 있으며, 교직을 수행함에 있어 환경적으로 교육할 수 있는 좋은 여건 조성과 교사들의 전문성 향상을 위한 다양한 프로그램 등을 통해 교직에 대한 만족감을 느끼며 정서적 탈진감을 많이 느끼는 교사들을 위해 정서적 탈진감을 경감시키고 그에 따른 대처기술을 증진시킬 수 있는 방안 모색이 필요하다고 본다.

# 목 차

I. 서 론 .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	1
2. 연구문제 및 가설 .....	3
II. 이론적 배경 .....	4
1. 특수교사의 교직관 .....	4
2. 특수교사의 정서적 탈진감(burnout) .....	8
3. 특수교사의 이직의도 .....	13
4. 특수교사의 교직관과 정서적 탈진감 및 이직의도와의 관계 .....	15
III. 연구방법 .....	18
1. 연구대상 .....	18
2. 조사도구 .....	19
3. 자료처리 .....	21
IV. 연구결과 및 해석 .....	23
V. 요약, 결론 및 제언 .....	37
1. 요약 .....	37
2. 결론 .....	40
3. 제언 .....	41
참고문헌 .....	43
Abstract .....	47
부    록 .....	50

## 표 목 차

<표Ⅲ- 1> 특수교사의 일반적 사항 .....	18
<표Ⅲ- 2> 교직원에 대한 설문지의 문항구성 .....	19
<표Ⅲ- 3> 정서적 탈진감 검사의 하위요인 및 문항 구성 .....	20
<표Ⅲ- 4> 이직의도 검사의 하위요인 및 문항 구성 .....	21
<표Ⅲ- 5> 배경변인에 따른 교직원 전체 .....	23
<표Ⅲ- 6> 배경변인에 따른 성직관 .....	24
<표Ⅲ- 7> 배경변인에 따른 노동직관 .....	25
<표Ⅲ- 8> 배경변인에 따른 전문직관 .....	26
<표Ⅳ- 9> 배경변인에 따른 정서적 탈진감 전체 .....	28
<표Ⅳ-10> 배경변인에 따른 정서적 고갈 .....	29
<표Ⅳ-11> 배경변인에 따른 비인간화 .....	30
<표Ⅳ-12> 배경변인에 따른 개인적 성취감 상실 .....	31
<표Ⅳ-13> 배경변인에 따른 이직의도 .....	33
<표Ⅳ-14> 교직원과 정서적 탈진감 간의 상관관계 .....	34
<표Ⅳ-15> 교직원과 이직의도 간의 상관관계 .....	35
<표Ⅳ-16> 정서적 탈진감과 이직의도 간의 상관관계 .....	36

## 그 립 목 차

[그림Ⅱ- 1] 교사의 정서적 탈진감 설명 모델 .....	11
----------------------------------	----

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성과 목적

오늘날 특수교육은 인간의 가치와 개성을 존중하고 신체적·정신적 장애의 유무를 떠나 최적한 환경에서의 교육과 사회 구성원으로서 적극적인 사회 참여를 꾀하고 있다. 시대의 변화와 더불어 교육의 개념도 변화하고 있는데 장애 중심의 차별적 특수교육 보다 개인의 자기실현과 삶의 질 향상을 도모하며 비 장애학생들과의 분리교육을 지양하고 일반학급에서 이루어지는 통합교육을 지향하는 체제로 전환하고 있다.

이러한 특수교육의 변화 중심에는 언제나 특수교사가 있다. 교육의 질은 교사의 질을 능가할 수 없다는 말처럼 교육에 있어서 교사는 교육활동의 주체로 매우 중요한 역할을 수행하고 있다. 교사의 신념과 가치관 그리고 교육현장에서 자신의 능력을 향상시키기 위해 얼마나 노력하느냐에 따라 교육의 질은 달라질 것이다. 이일행(1993)은 교사가 가지고 있는 의식, 태도, 사명감 등의 교직관이 교육활동과 직결되어 있어서 교사의 역할과 책임수행에 따르는 태도와 방법이 학생들에게 영향을 주며, 이진승(1991)은 긍정적인 교직 가치관을 지니고 있는 교사가 역할 수행에 있어서도 적극적이라고 보고 있는 것처럼 교육활동에서 교사의 교직관은 매우 중요하다고 볼 수 있다. 특히 특수교육은 장애로 인해 스스로 할 수 있는 부분이 제한적이고 학습 능력에도 한계가 있는 학생들을 대상으로 하고 있기 때문에 특수교사의 교직관은 일반교사에 비해 중요하다고 볼 수 있다.

이일행(1993)은 초등교사의 교직관과 직무만족도는 상관관계가 있으며 전문직관이나 성직관을 가진 교사의 직무만족도가 높다고 하였으며, 특수교사도 어떠한 교직관을 가지고 교직에 임하고 있느냐에 따라 교직에서 얻는 보람이나 만족도 자연히 달라질 수 있다고 본다.

또한 교직에서 얻는 만족이나 보람과 관련하여 특수교사들이 경험하는 정서적

탈진감을 생각해 볼 필요가 있다. 급격한 사회의 변화 속에서 교사들은 불만증가, 스트레스에 의한 피로감누적, 급격한 물리적 상황의 변화로 고립감, 무력감, 좌절감, 의욕상실을 경험하고 있다(손희권, 1991). 조민주(2004)는 교육현장의 특수교사들은 일반교사와는 달리 자신들의 노력에 비해 상대적으로 적은 성취감을 얻고 있을 뿐 아니라, 아동의 진단, 배치, 개별화된 교수와 관련된 과중한 업무, 학생들의 행동문제, 불명료한 역할기대, 학생 및 동료교사, 더 나아가 학교 행정가들과의 관계에서 비롯되는 갈등, 행정적 지원의 부족, 비협조적인 부모 등의 직무 스트레스 원인들로 인해 자신의 정서 상태, 직무환경, 개인적 성취에 대해 부정적으로 지각하고 있음을 보고 하였다. 김신주(1999)는 연구에서 특수교사는 장애로 인해 어려움을 가진 학생들과의 관계 속에서 정서적 긴장을 하게 되며 개별화프로그램에 의한 다양한 지도에도 불구하고 학생이 진보가 수월하지 않음으로 인해 교사로서 좌절감의 경험 등으로 정서적 탈진감을 느끼게 할 가능성이 높은 환경에 있다고 보고하였다.

최태욱(2006)은 정서적 탈진감의 경험으로 인해 정신건강악화, 교직에 대한 긍지 및 사명감 상실, 교직사회에 대한 부적응, 학생들에게는 학업성취의 저하, 학습효과의 감소, 교사의 이직, 업무에 대한 불만족, 잦은 결근, 업무의욕 상실 등 자신은 물론 학생, 학교에 까지 부정적인 영향을 준다고 보고 있다. 이러한 특수교사의 정서적 탈진감의 증가는 특수교사로서의 교직에 대한 매력을 저하시키고 이직의도에 영향을 주는데 심광보(2007)는 이직의도가 존재하는 한 그 정도에 관계없이 교육활동에 부정적인 요소로 작용하게 되며 특수교사의 이직의도는 단순한 교직에 대한 매력상실이나 교사의 이직관리 이상의 의미를 지니는 것으로서 직접 또는 간접적으로 학생들의 교육에 영향을 미친다고 보고 있다.

교육환경에서 특수교사들은 저마다 느끼는 정신적, 신체적 힘겨움의 크기가 다르다. 이에 특수교사들의 가치나 신념체계인 교직관을 살펴보고 정서적 탈진감과 상관관계, 더 나아가 이직의도와와의 관계를 살펴 볼 필요가 있다

특수교사를 둘러싸고 있는 교직관이나 정서적 탈진감, 이직의도에 의해 교사들이 겪게 되는 어려움은 학교나 학생들에게 부정적인 영향을 주기에 이에 대한 연구를 시도해야 할 필요성이 있다.

이에 본 연구는 특수교사들의 배경변인에 따라 나타나는 교직관과 정서적 탈

진감, 그리고 이직의도는 어떠한지를 알아보고 이러한 세 변인간의 관계를 밝혀 특수교사에 대한 이해의 폭을 넓히며 특수교육의 질적 향상을 위한 기초자료를 마련하고자 한다.

## 2. 연구문제 및 가설

위와 같은 연구목적을 이루기 위하여 본 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 특수교사의 배경변인에 따라 교직원(성직관, 노동직관, 전문직관)은 어떠한가?

연구문제 2. 특수교사의 배경변인에 따라 정서적 탈진감(정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 상실)은 어떠한가?

연구문제 3. 특수교사의 배경변인에 따라 이직 의도는 어떠한가?

연구문제 4. 특수교사의 교직원과 정서적 탈진감 간에는 어떠한 관계가 있는가?

연구문제 5. 특수교사의 교직원과 이직의도 간에는 어떠한 관계가 있는가?

연구문제 6. 특수교사의 정서적 탈진감과 이직의도 간에는 어떠한 관계가 있는가?

가설 1. 특수교사의 배경변인에 따라 교직원에는 유의미한 차이가 있을 것이다.

가설 2. 특수교사의 배경변인에 따라 정서적 탈진감에는 유의미한 차이가 있을 것이다.

가설 3. 특수교사의 배경변인에 따라 이직의도에는 유의미한 차이가 있을 것이다.

가설 4. 특수교사의 교직원과 정서적 탈진감 간에는 유의미한 상관관계가 있을 것이다.

가설 5. 특수교사의 교직원과 이직의도 간에는 유의미한 상관관계가 있을 것이다.

가설 6. 특수교사의 정서적 탈진감과 이직의도 간에는 유의미한 상관관계가 있을 것이다.

## Ⅱ. 이론적 배경

본 연구는 특수교사의 교직관과 정서적 탈진감 및 이직의도와의 관계를 밝히기 위한 연구로서 본 장에서는 이에 대한 이론적 기초로 특수교사의 교직관, 특수교사의 정서적 탈진감, 특수교사의 이직의도 그리고 교직관, 정서적 탈진감, 이직의도와의 관계에 대한 선행연구를 바탕으로 고찰해 보고자 한다.

### 1. 특수교사의 교직관

#### 1) 교직관의 개념과 유형

이일행(1993)은 교사는 인간의 성장과 발달 또는 개인의 자아실현을 도와 바람직한 사회인이 될 수 있도록 임무를 수행하는 사람들이며 그들이 몸담아 일하는 직종이 바로 교직이라고 했다. 교직은 미성숙자를 대상으로 하는 전문적이고 봉사적인 공공 직업이며 가르치는 일에 종사하는 직업을 총괄적으로 뜻하는 현대 사회에서 가장 중요한 직업의 하나이다. 또한 바람직한 인간의 형성을 안내하는 고귀한 임무를 수행하는 직업이며 특별한 자질과 사명감을 가진 사람만이 가져야 하는 직업이라 할 수 있다

성향선(2004)은 교직관은 교직이라는 본질을 어떻게 보느냐 하는 문제이며 교직이라는 직업 내지 교사라는 직무의 기본 성격을 어떻게 파악하느냐 하는 것과 관련되어 있다. 교사가 어떠한 교직관을 가지고 교직에 임하고 있느냐 하는 것은 그가 곧 어떠한 생활태도를 가지고 교직에 임하느냐를 결정하는 중요한 문제이기도 하지만 또 한 가지 중요한 문제는 교직관 여하에 따라 교직에서 얻는 보람이나 만족도 자연히 달라질 수 있다고 보고 있다.

박영환(1987)은 교직관은 교육을 보는 견해로서 교육의 철학적 기능을 수행한다는 의미라고 밝히며, 교직관이 결여 되었다던가 교직관이 확고하지 못하다고

할 때에는 교직에 대한 전체적, 통합적, 사색적, 비판적 견해가 부족하고 철저하지 못하다는 뜻으로 해석하고 있다. 또한 인생관에 연결되는 적어도 일시적 방편이 아닌 고차원적 이상성을 포함하고 있다고 밝히고 있다.

교직관은 관점에 따라 다르게 볼 수 있으며, 교직을 보는 주체에 따라 학부모가 보는 교직관, 일반사회인이 보는 교직관, 학교장이 보는 교직관, 교사 자신이 보는 교직관으로 구분하여 볼 수 있다. 본 연구에서 교직관은 교사 자신이 교직을 어떻게 보는가 하는 교사의 교직관을 말하며, 교직관은 자신이 처한 현실과 사회적 분위기, 개인이 가지고 있는 가치관에 따라 다르게 나타나기 때문에 어느 교직관이 좋다, 나쁘다 내지는 바람직하다고 쉽게 판단을 할 수 없다. 하지만 본 연구에서는 교직관을 성직관, 노동직관, 전문직관으로 구분하며 특수교사의 교직관 실태를 파악하여 정서적 탈진감과 이직의도와의 관계를 연구하기 위하여 교직관 측정도구에 의해 판정된 교직관을 의미한다.

#### (1) 성직관

교직은 종교적인 관점에서 다루기 때문에 세속적인 직종과는 다른 자세로 보는 즉 소명의식을 가진 사람들만이 감당할 수 있다(서정연,1984)고 보는 견해이며, 천홍범(1990)은 교원은 목사나 신부, 승려 등과 같이 인간의 정신면과 영적인 면을 다루기 때문에 세속적인 직종과는 다른 자세로 교직에 종사할 것을 강조하는 교직관으로 인간의 정신적인 면과 영적인 면을 다루기 때문에 세속적인 직업과는 구분된다고 보고 있다.

교직을 하나의 성스러운 활동으로 보는 관점으로 오랜 전통을 이루어 왔으며 오늘날에 있어서도 교직관 중에서 사람들에게 영향을 많이 주고 있으며 교사의 윤리성을 강조하고 교육의 중요성을 강조한 점에서는 긍정적으로 평가할 수 있다.

권경란(2004)은 성직관에 대해 교직이 주로 인간이 인격형성을 돕는 일을 담당하며 단순한 지식과 기술보다도 참다운 사람을 만들어야 한다는 생각이 지배적이었음은 예로부터 이어져 온 전통으로 보고 있으며 그것이 고도의 정신적 봉사활동으로서 세속적인 것, 이를테면 돈, 명예, 권력 따위와는 거리가 먼 직업이 되어야 한다는 생각은 많은 교직자들 자신은 물론 사회 각계 인사들이 바라는 바라고 보고 있다. 그러나 이일행(1993)은 교직에 있어서 교사들의 행동이 지나

치게 세속화 되는 것은 지양되어야겠지만 산업경제 사회 속에서 사회적 경제적 처우에 대하여 외면하라는 기대는 타당하지 않을 것이다 라고 보고 있다.

사실 오늘날 물질 만능주의 사조 속에서도 교직은 이러한 사조의 흐름에 편승하지 않기를 바라고 있으며 교육행위의 본질인 교사와 학생간의 인격적 만남을 기대하고 있다. 따라서 성직관으로 부터 유추할 수 있는 인격자, 곧 스승으로서 교사상은 시대와 사회를 초월하여 교사에게 기대되고 전제되어야 할 것이다.

## (2) 노동직관

이일행(1993)은 생계를 유지하는 방법으로 교직을 성직 시 하는 생각을 배격하고 교직도 정신적 노동을 주로 하는 노동직으로서 본질적으로 다른 차이가 없다고 보는 교직관을 가리켜 노동직관이라고 보고 있다. 정신적 노동을 위주로 한다 할 지라도 정신적 노동과 물질적 노동을 구분함은 부당하다고 보는 관점이다. 교직을 노동직으로 보려는 관점의 시초는 1916년 창설된 미국의 미국교원조합(AFT)이나, 일본교직원 조합(1947년 6월 8일 결성)을 들 수 있다 (김태완,2007).

노동직관은 성직적 교직관에 대립적인 관점으로 교직을 노동직으로 보려는 관점이다. 이는 전통적으로 인식되어 오던 교사상 즉, 성직관에 대한 반발로 인해 나타난 입장으로, 교직도 하나의 노동이며 본질적으로 다른 직업과 차이가 없다는 생각에서 “교사의 직무와 지위가 노동자와 동일하다(이혜영,1992)”는 현실적 입장에 근거한 것으로 볼 수 있다. 노동직관은 민주 교육이념과 한 인간으로서의 올바른 성장을 지도하는데 필수적인 권리를 확보한다는 측면에서 긍정적인 평가를 받고 있다. 이일행(1993)의 연구에서 노동직관은 교직도 노동직이며 본질적으로 다른 직업과 차이가 없고, 교사도 노동에 대한 반대급부로서 처우의 개선, 근무조건향상을 위하여 노동 3권(단체결성권, 단체교섭권, 단체행동권)을 갖춘 노동조합을 결성하고 이를 통한 집단적 행동을 통하여 정부나 고용주인 경영자와 맞서야 하며 교사는 자기의 의무를 소홀히 해서는 아니 되며 권리를 당당히 주장한다. 또한 교사는 세속적 행위자이며 경제적 실리를 공공연히 추구하고, 교사는 평범한 시민의 한 사람으로서 사회생활을 영위해야 한다고 밝히고 있다.

### (3) 전문직관

전문직관은 교직을 전문직으로 규정하려는 견해로서 현재 학계, 교육계에서 일반화된 관점이다(김태완,2007). 이는 교직을 지성적, 정신적 활동을 위주로 인간에 대한 깊은 애정과, 봉사적, 고도의 자율성, 윤리성을 필요로 하는 직업으로 규정하고 교원의 자질향상과 사회 경제적 지위 향상 등을 위해 적극적인 노력을 기울여야 한다고 주장하는 교직관이다.

교직이 전문직으로서 인식을 받게 된 것은 20세기에 들어서면서 부터이다. 1996년 유네스코(UNESCO)가 교직을 전문직으로 선언하였고 그러기 위해서는 학생을 교육하는 지식과 방법에 있어 다른 직종보다 월등히 힘이 들고 우수해야 한다고 하였다(김태완, 2007).

김봉수(1986)는 학자들이 말하는 전문직 요건에 비추어 교육은 시행착오가 절대 있어서는 안된다는 점에서 이론적 배경이 중요하며, 교사가 되기 위해서는 최소한 4년제 대학교육 이상의 장기간 교육이 필요하며, 직무수행에 계속적 연구 활동이 필요하기 때문에 교직을 전문직이라고 보고 있다.

이일행(1993)의 연구에서는 타인을 위하여 봉사하는 임무를 가지고 있으며 교사가 되기 위해 일정 기간의 특정교육을 받았고 교사들로 구성된 조직이 있고 교사에게는 자율성이 어느 정도 보장되어 있으며 자체 윤리 강령이 있는 것으로 보아 교직은 전문직이라고 보고 있다.

## 2) 특수교사의 교직관에 관한 선행연구 고찰

전을숙(2004)의 연구에서 특수교사의 교직관은 연령에 있어서는 20대가 40대에 비해 근로직적 교직관을 많이 지니고 있으며 연령이 증가할수록 봉사직적 교직관을 많이 지니고 있는 것으로 나타났다. 교사 자격증 유형별로 볼 때 특수교사 자격증만을 가진 교사가 일반교사 자격을 가진 교사에 비해 봉사직적 교직관이 낮은 반면 근로직적 교직관은 높은 것을 알 수 있다. 또한, 특수교사의 교직관과 직무스트레스간의 상관분석에서 봉사직관과 전문직관은 모든 직무 스트레스 영역과 유의미한 상관이 없는 반면, 근로직관은 모든 직무스트레스 영역과 정적 상관을 나타내고 있었다.

송차범(1997)은 특수학급 교사들의 교직관 성향을 분석한 결과 전문직관, 성직

관, 노동직관 순으로 나타났으며 특수학급 교사들 스스로 교직에 대하여 전문직으로 인식하는 경향은 성차, 학력, 연령, 교육경력, 특수학급 경력, 자격증 소지 등의 변인에 관계없이 고르게 나타났으나, 31세와 61세 이상의 교사들은 노동직관에 대하여 부정적 반응을 보였다. 반면에 학력, 경력, 연령 등이 높을수록 자격증을 소지한 교사일수록 교직관이 뚜렷하였다고 발표하였다.

교사가 가지고 있는 교직관의 유형은 교사를 둘러싸고 있는 다양한 환경에 의해 형성되어 지고 교직관은 또한 교직에서 역할 수행을 할 때 교사 자신은 물론 학교나 학생에게도 영향을 주는 것을 선행연구를 통해 알 수 있다. 이에 특수교사의 배경변인에 따른 교직관을 알아보고 정서적 탈진감과 이직의도와의 상관관계에 대해 밝혀 보고자 한다.

## 2. 특수교사의 정서적 탈진감(burnout)

### 1) 정서적 탈진감의 개념

정서적 탈진감이란 용어를 처음으로 사용한 것은 초기의 연구자이고 정신분석 훈련을 하고 있는 정산과의 Freudenberger(1974)가 Alternative Health Care Setting에서 일하는 치료자들이 경험하는 정서적 및 신체적 소진현상을 묘사하기 위해 1974년 Journal of Social Issues 에 처음 게재하면서부터 사용하기 시작할 용어로서 정서적 탈진감을 성공적인 직무수행에 대한 조직 내외적인 압력의 증가와 자신의 능력 이상의 많은 요구가 자신에게 주어짐을 인식하게 됨으로써 나타나게 되는 신체적, 정신적, 고갈로 묘사하였다.

박현경(2001)이 말하는 정서적 탈진감의 개념은 Webster의 사전적 정의인 “에너지, 힘, 자원 등이 고도의 소비에 의하여 소멸되어버리는 것, 혹은 피폐해져 버린 것” 이라고 정의되었고, The American Heritage Dictionary (1982, p,21)에 따르면 소진은 장기적인 스트레스의 결과로 나타나는 신체적, 정서적 고갈을 의미한다.

강위영(1997)은 교사의 스트레스가 그 강도가 심해지면 사기저하로 모든 의욕

을 잃게 되며 학교 교사로서의 직무 면에 큰 영향을 미치게 되며 이와 같은 현상을 우리는 정서적 탈진감(burnout)이라고 한다고 밝히고 있다.

Maslach와 Jackson(1981)은 소진에 관한 연구를 체계화하였는데 소진을 조력적 직업종사들에게서 나타나는 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감의 결여를 주된 증상으로 수반하는 하나의 증후군으로 개념화 하였다. 3가지 소진의 하위개념은 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감의 결여이다. 정서적 고갈(emotional exhaustion)은 느낌의 상실, 신뢰의 상실, 흥미의 상실 및 원기(spirits)의 상실로 특징지어지며 더 이상 자신의 의지로는 일에 전념할 수 없게 하는 감정들로부터 고통 받는 개인의 상태를 의미하고 개인적 성취감의 결여(lack of a feeling of personal accomplishment)는 대인봉사를 하는 전문가들이 자신을 부정적으로 평가하고 타인을 돕는 그들의 임무에 실패했다고 믿게 하는 경향을 갖게 함을 말한다. 그리고 비인간화(depersonalization)는 대인봉사 전문가들이 그들의 내담자에 대해 냉소적, 부정적 태도와 감정이 확장됨에 따라 문제에 대한 책임을 그들에게 전가시키며 자기 자신에 대해서도 부정적인 태도를 고수하고 강화시키는 결과를 낳게 하는 것이라고 밝히고 있다(김신주, 1999 재인용).

정서적 탈진감은 그 이론적 기초가 스트레스의 구성요인과 관련된다는 점에서 스트레스와 동의어로 상호 교류되어 사용되어 왔으나(Shea, 1990) 정서적 탈진감은 스트레스 자체가 아닌 완충 또는 지원체제를 갖지 못한 스트레스의 부정적 결과로서 부적 스트레스의 성격을 지닌다(Farber,1984)고 밝히고 있다.

박현경(2001)은 정서적 탈진감이란 직무상의 스트레스가 어느 한계상황까지 진전된 후 건설적인 대처를 하지 못하고 이 부정적인 영향과 고통으로부터 자아를 보호하기위해 일로부터 정서적으로 멀어지고 냉소주의, 경직성 및 포기 등의 상태에 이르게 되는 신체적, 정서적, 정신적 소진현상이라고 보고 있다.

김신주(1999)는 정서적 탈진감이란 징후 면에서 육체적 징후가 먼저 나타난 다음에 심적 징후로 진전됨을 볼 수 있으며 주어진 과업에 대한 이상이 너무 높았다가 현실 상황의 여러 제약 등으로 인하여 자신을 무기력하게 느끼고 학생에 대해 무관심을 나타내는 것으로 보고 있다.

이에 본 연구에서는 특수교사의 정서적 탈진감이란 특수교사의 업무에서 오는 정신적 신체적으로 극도의 피로를 경험하는 정도이며 그 양상에 따라 정서적

고갈, 비인간화, 개인적 성취감 저하의 3개 영역으로 정서적인 부담감과 고갈된 감정을 갖게 되며 비인간적인 반응을 보이며 사람들과 일을 할 때 유능감과 성취감이 떨어지는 상태를 말한다.

## 2) 특수교사의 정서적 탈진감에 관한 고찰

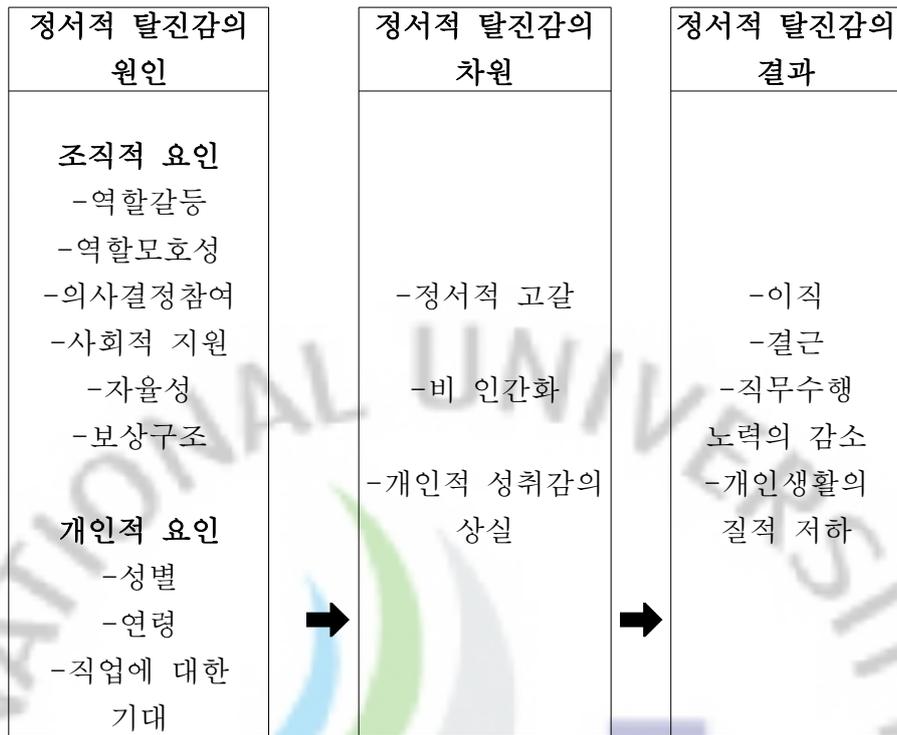
Maslach & Jackson(1981)는 소진에 관한 연구를 보다 체계화시킴으로써 대인 봉사직에 종사하는 사람들에게서 드러난 정서적 고갈, 비인간화 그리고 개인적 성취감의 상실을 소진의 주요증상으로 언급하였다. 전문직에 종사하는 의사, 치료사, 간호사, 사회복지사 등도 소진에 노출되어 있으며, 뿐만 아니라 교사들도 전문직에 종사하는 여러 직업인과 마찬가지로 소진에 노출되어 있다고 보고 있다.

Weiskopf(1980)는 교사 정서적 탈진감의 문제는 교사 자신뿐만 아니라 학생들, 동료교사, 부모, 또한 교사의 가족에게까지 영향을 주고 있으며, 또한 교사 정서적 탈진감은 교사 개인의 건강을 해치고 학생들에게 행할 교수활동의 질을 저하시키는 결과를 초래한다고 보고 있다.

김신주(1999)는 특수교사의 정서적 탈진감 원인으로 학생의 규율문제, 학생의 무관심, 과밀학급, 교사의 비자발적인 진출, 지나친 행정적 사무 및 시험, 부적절한 급여, 비지시적이고 요구가 많은 학부모, 행정적인 지원의 부족, 교사에 대한 공공의 비난 등을 제시하고 있다.

허금희(2006)는 특수교사의 정서적 탈진감과 직무만족의 관계를 탐색한 결과 특수교사의 정서적 탈진감은 주로 지위 및 인정에 대한 불만 때문에 야기되는 것으로 보았다. 국내에서 정서적 탈진감 유발 요인으로 학교 조직 풍토를 연구한 결과 학교의 조직 풍토가 개방적인 학교 교사들이 폐쇄적인 풍토의 교사들 보다 정서적 탈진감을 적게 경험함을 보고하였다.

Schwab, Jackson 및 Schuler(1986)는 선행된 교사의 정서적 탈진감에 관한 연구들이 교사의 개인적 요인과 조직적 요인을 통합하지 않고 양분하여 봄으로써 각각의 단일요인으로 정서적 탈진감 현상의 관계 규명에 그치고 있음을 지적하여 정서적 탈진감 현상에 대한 전체적이고 통합적인 분석을 하지 못하고 있다고 보고 [그림 II-1] 과 같은 교사 정서적 탈진감의 설명 모델을 제시하고 있다.



[그림 II-1] 교사 정서적 탈진감의 설명 모델

소진 관련 연구자들은 다른 공공 서비스 전문가들보다 교사들이 소진의 영향을 많이 받으며 결과로써 학생에 대해 부정적 자세와 소망의 상실, 에너지와 목적의 상실을 초래한다고 지적하고 있다. 일단 정서적으로 탈진된 교사는 학생에 대해 덜 호의적이고 교실에서의 좌절에 대한 허용의 정도가 낮게 나타나며 학습에 대한 계획이 사려 깊지 못하고 교직을 떠날 계획을 세우거나 실제로 교직을 떠날 수 있다(Farber 와 Miller, 1991)라고 보고 있다.

강경인(2001)은 특수교사들의 소진 특성을 개인과 조직 차원에서 조사한 연구 결과로 교사의 개인 배경 변인과 관련해서 담당학년, 교사 연령, 및 교직 경력이 소진 경험과 유의미한 관계를 지님을 밝히고 있다

Weiskopf(1980)는 특수교육에 있어서도 스트레스와 소진은 매우 중요한 문제로 나타난다고 보며 특수교사들은 끊임없이 돌보고 지원해 주며 감독, 통제해야 하는 상황 속에서 압박감과 긴장감이 생기며 결국에는 정신적인 고갈에 이르게 된다고 보고 있다.

강경인(2001)은 특수교사의 연령이 많을수록 교직 경력이 높을수록 소진 요인 경험이 낮은 반면 담당학생의 연령이 많을수록 교사 소진의 위험성이 크다고 밝히고 있으며, 서석림(1995)은 특수교사들 중에서도 정서장애 담당 특수교사들이 가장 많은 소진을 경험하고 그 다음으로 정신지체, 지체장애, 특수학급 담당 특수교사 순으로 나타났다(강경인, 2001, 재인용)고 밝히고 있다.

Frank 와 Mckenzie(1993) 일반적으로 특수교사가 일선교사로 부임하여 특수교육 현장에서 5년 이내에 점차적으로 정서적황폐가 나타나게 된다고 밝히고 있으며 Bensky(1980)는 최근에 들어 특수교육 교사의 책무 예로 법적인 대응 및 조치, 사정과 진단의 책임, 통합교육의 책임, 전환기 서비스(직업 및 진로교육) 그리고 교육과정 개정 등이 일선교사들에게 스트레스 요인으로 대두하게 되었다고 보고 있다. Beck과 Gargiulo(1993)은 미국 내 특수교육과 교사 정서적 탈진감은 계속해서 중요하게 주목되고 있는 분야 중 하나이며 이것은 특수교사의 직무적 특성이 정서적 탈진을 유발할 변인들을 많이 내포하고 있기 때문이라고 밝히고 있다.

김신주(1999)는 특수교사는 여러 가지 장애로 인해 어려움을 가진 학생들과 집중적인 관계를 맺게 되며 장애 학생들의 특성으로 늘 만성적인 정서적 긴장을 하게 된다. 다양한 장애 영역만큼이나 학생의 장애 유형별 행동특성 역시 다양하여 교사들은 항상 학생들의 예측할 수 없는 행동에 대비하고 있어야 한다고 보고 있으며, 이주남(1996)은 정신지체아를 담당하고 있는 교사들은 학생들을 관리하는 보호과업과 개별화프로그램에 의한 다양한 지도에도 불구하고 학생이 진보가 수월하지 않음으로 인해 교사로서 좌절감의 경험 등으로 일반교사에 비해 쉽게 스트레스가 야기되고 소진할 가능성이 높은 환경에 있다고 밝히고 있다.

특수교육에 투신하는 많은 교사들은 학생들을 도와주려는 열망을 갖고 있으나 현실적으로 학생의 진보는 교사가 기대하는 만큼 쉽게 되지 않으며 교사가 혼자 의 힘으로 해결할 수 있는 문제에는 한계가 있다. 그래서 특수교사들에게 열악한 교육환경, 장애인에 대한 부정적인 사회적 인식, 가정에서 애정이 결핍되어 있는 아동들 등, 빈약한 환경 속에서 장애아동을 교육하는데 모든 정신적, 육체적 에너지를 소비하게 되어 여기에서 오는 만성적인 피로와 무기력감으로 그들의 힘을 쉽게 회복하기 어렵다(김신주, 1999)라고 말하고 있다. 강경인(2001)은 소진의 하위

요인 중 개인적 성취감 상실로 인한 소진경험이 가장 많고 다음으로 정서적 고갈, 비인간화의 순으로 나타나며, 교사의 성별에 따라 개인적 성취감 상실에서 소진 정도의 차이가 유의미하게 나타났다고 밝혔다. 박현경(2001)은 지체부자유 학교 교사는 연령에 있어서는 20대 집단이 연령이 높은 교사들에 비해 학생과의 관계와 정서적 고갈에서 보다 많은 직무 스트레스와 소진경험을 나타내고 있는 것으로 보았고 경력에 있어서도 2년 미만의 경력이 적은 교사집단이 전반적으로 높은 소진경험을 보였으며 정서적 고갈이 높게 나타났다고 보고 있다.

특수교사들은 장애를 가진 학생들을 대상으로 교육을 함에 있어 일반아동에 비해 낮은 성취감을 느끼고 있으며 또한 육체적, 정서적 피로감으로 인해 탈진감을 경험되고 학생, 학부모, 학교 행정가를 대할 때 감정적으로 비인간적인 것을 경험하게 된다. 이처럼 특수교사들은 여러 가지 요인으로 인해 정서적 탈진감을 경험하고 있으며 이것은 교사 자신은 물론 학생들에게 까지 영향을 미치게 됨으로 본 연구에서는 특수교사의 배경변인에 따른 정서적 탈진감이 어떻게 달라지고 있는지 그리고 교직원과 정서적 탈진감, 이직 의도 간에는 어떠한 상관관계가 있는지를 밝혀 보려고 한다.

### 3. 특수교사의 이직의도

#### 1) 이직의도의 개념

심광보(2007)는 이직(turnover)이란 흔히 넓은 의미의 재직(jobtenue)의 반대되는 개념으로 현재의 담당업무를 그만두고 다른 직무나 조직으로 옮겨가는 것을 하며, 자신 스스로나 고용주에 의해서 일시적이든 영구적이든 고용의 종료를 의미한다고 보고 있다.

이직의도는 조직구성원의 자발적인 의지로 조직을 떠나려는 의도로서 직장을 옮기고 싶다는 생각, 같은 직장에서도 직종을 바꾸고 싶다는 의지 등으로 현재 자신이 하고 있는 일에서 벗어나고 싶은 정도를 의미한다(신성아, 2006).

심광보(2007)는 이직이 나타나는 것은 직무스트레스로 인한 소진의 4가지 과정

중 무관심의 단계로서 마지막 단계에 해당하며, 좌절에 대한 자신을 방어하기 위해 냉담해지며 업무상황에서 계속 좌절을 겪지만 생활의 수단으로 직업이 필요하기 때문에 정신적, 신체적 기권 상태에서 무관심하게 그냥 직업에 머무르게 되던지 절망과 우울에 빠져서 직장을 아주 옮기거나 아주 떠나버리게 된다고 한다.

송규상(2000)은 이직 의도는 이직 행위를 이끌어 내는 심리상태로 1970년 이후 수많은 이직연구에 사용되어 왔으며 이직의도와 같은 행위의도에 대한 연구가 최근 활발하게 된 이유는 명백한 행위의 인지적 선행변수로서 가장 직접적이고 즉각적인 것이 바로 행위의도라는 태도이론 분야의 개념적, 이론적 개발에 의해 뒷받침되어졌기 때문이라고 보고 있다. 김량훈(1996)은 이직 의도는 조직 성원이 새로운 직장이 있는 지 알아보거나 현 직장을 자발적으로 떠나고 싶어 하는 정도를 뜻하며 이직을 조직구성원의 구체적 행동이라 할 때 이직의도는 행동 의도라고 할 수 있다고 보고 있다.

이에 본 연구에서는 이직이란 조직의 테두리를 벗어난 영구적인 이동이며, 자신이 소속한 조직으로부터 이탈함을 의미한다. 따라서 이직 의도는 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도로 정의 된다. 이직의도는 아직 행동으로 나타나지 않은 개인의 이직에 대한 태도나 경향을 의미하며 본 연구에서는 특수교사가 자발적 의지로 특수교육 현장을 떠나려는 태도나 경향으로 정의한다.

## 2) 특수교사의 이직의도에 대한 선행연구 고찰

심광보(2007)의 연구에서는 특수교사에 있어서 이직의사나 잔류의사에서는 유의미한 차이를 발견할 수 없었으나 남성이 이직시도를 더 많이 한다는 것이 확인되었다. 경력이 짧을 수록 이직의사와 이직시도 수준이 높게 나타나는 것으로 나타났고, 희망근무지와외 불일치는 이직 의도수준에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일반학급을 희망하는 교사의 경우 이직 및 퇴직을 희망하는 사람보다도 이직의사나 이직시도 수준이 높게 나타났다. 특수교육 보조원이 있는 경우 보다 없는 경우에 이직의사가 더 높게 나타났으며 이직시도와 잔류의사에는 유의한 차이가 없었다. 그러나 동료 특수교사가 있는 경우 잔류 의사 정도는 더 높게 나타났으며 유의한 차이가 있었다.

특수교사의 직장이탈은 여러 이유가 있는데 중요 요인별로 분석해 보면 다음과 같다. 아동을 가르칠 교수자료의 부족, 과도한 서류작성 작업량, 낮은 봉급, 교육전문가로서의 발전기회 결핍, 남들에게 인정을 받지 못하는 것, 대인관계의 스트레스 등으로 보고 되고 있다(강위영, 1997).

서지영(2002)의 연구에서 교사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 정리해 보면 직무태도(조직 헌신도, 직무만족도, 소진)와 직무환경변인(보상정도, 의사결정의 참여, 전문가적 성장의 기회, 원장의 지지, 동료교사의 관계) 과 프로그램의 질적 변인(물리적 환경, 교재, 건강 및 안전, 교육활동, 운영관리, 부모교육 및 지역사회와의 관계), 일반적인 배경(기관유형, 담당 학급인원, 보수, 근무시간, 연령, 결혼여부, 학력, 경력), 개인적 변인특성(기질적 특성, 건강, 긍정적 인생관), 외부환경요인(대체직업의 인식)등으로 볼 수 있다.

Singer(1993)의 보고에 의하면 미국에서는 특수교육 교사를 시작한 지 6년 안에 10%정도가 떠나고 다음 6년 안(7년~12년 사이)에 대략 6%가 떠난다고 한다. 특수교육 교사라고 하더라도 장애영역에 따라서 교사들의 소모율이 각 다르다고 보았다.

이러한 연구들에서 보듯이 특수교사를 포함한 교사들의 이직 의도는 교육현장에서 일하는 교사들이 교직에 만족하지 못하고 매력을 느끼지 못하는 것을 의미한다. 본 연구에서는 특수교사들을 둘러싼 배경변인별로 이직의도가 어떻게 달라지는지를 밝히고 교직관과 정서적 탈진감과의 상관관계를 밝혀 보고자 한다.

#### 4. 특수교사의 교직관과 정서적 탈진감 및 이직의도와의 관계

우선 일반교사를 대상으로 한 선행연구를 살펴보면 이일행(1993)은 교사가 가지고 있는 의식, 태도, 사명감 등의 교직관이 교육활동과 직결되어 있어서 그의 역할과 책임수행에 따르는 태도와 방법이 학생들에게 영향을 미치게 된다고 보고 있으며, 이진승(1991)은 긍정적인 교직 가치관을 지니고 있는 교사가 역할 수행

에 있어서도 적극적이라고 보고 있는 것처럼 교육활동에서 교사의 교직관은 매우 중요하다고 볼 수 있다.

이일행(1993)은 초등교사의 교직관과 직무만족도와는 상관관계가 있으며 전문직관이나 성직관의 교사가 직무만족도가 높다 라는 연구결과를 내놓았는데, 특수교사도 어떠한 교직관을 가지고 교직에 임하고 있느냐에 따라 교직에서 얻는 보람이나 만족도 자연히 달라질 수 있다고 본다.

강현숙(1993)은 교사의 교직관과 교직수행 상 발생하는 스트레스와의 관련성에 대한 연구에서 근로직관과 봉사직관은 스트레스와의 유의한 정적 상관관계가 있는 반면 전문직관은 부적 상관관계를 보였다고 한다.

Kyriacou 와 Sutcliffe(1978)는 교사들의 스트레스 결과로 교직에 대한 전반적인 불만족, 건강악화로 인한 결근의 증가, 이직으로 분류하였다.

특수교사에 대한 선행연구로는 강위영(1997) 교사의 직장이탈은 여러 이유가 있는데 중요 요인별로 분석해 보면 아동을 가르칠 교수자료의 부족, 과도한 서류 작성 작업량, 낮은 봉급, 교육전문가로서의 발전기회의 결핍, 남들에게 인정을 받지 못하는 것, 대인관계의 스트레스 등으로 보고되고 있다.

최태욱(2006)은 정서적 탈진감의 경험으로 인해 정신건강악화, 교직에 대한 긍지 및 사명감 상실, 교직사회에 대한 부적응, 학생들에게는 학업성취의 저하, 학습효과의 감소, 교사의 이직, 업무에 대한 불만족, 잦은 결근, 업무의욕 상실 등 자신은 물론 학생, 학교에 까지 부정적으로 영향을 미치고 있다고 보고 있다. 이러한 특수교사의 정서적 탈진감의 증가는 이직의도에 영향을 주는데 심광보(2007)는 이직의도가 존재하는 한 그 정도가 얼마이든 간에 교육활동에 부정적인 요소로 영향을 미치게 되며, 특수교사의 이직의도는 단순한 교직에 대한 매력상실이나 교사의 이직관리 이상의 의미를 지니는 것으로서 직접 또는 간접적으로 학생들의 교육에 영향을 미친다고 보고 있다.

전을숙(2004)의 연구에서는 특수교사의 교직관과 직무스트레스간의 상관분석에서 봉사직관과 전문직관은 모든 직무 스트레스 영역과 유의미한 상관이 없는 반면, 근로직관은 모든 직무스트레스 영역과 정적 상관을 나타내고 있었다.

사인희(2001)의 연구에서 보듯이 특수학급 교사의 스트레스와 소진과는 정적 상관관계를 나타냈다고 밝혔다.

김명자(2003)에 연구에서 장애인 복지관 교육재활담당교사의 직무스트레스와 직무만족도는 이직성향에 유의미한 상관이 있음을 밝히고 있으며, 심광보(2007)는 이직이 나타나는 것은 직무스트레스로 인한 소진의 4가지 과정 중 무관심의 단계로서 마지막 단계에 해당하며 이 단계에서는 좌절에 대한 자신을 방어하기 위해 냉담해지며 업무상황에서 계속 좌절을 겪지만 생활의 수단으로 직업이 필요하기 때문에 정신적, 신체적 기권 상태에서 무관심하게 그냥 직업에 머무르게 되던지 절망과 우울에 빠져서 직장을 아주 옮기거나 아주 떠나버리게 된다고 밝혔다. 강경인(2001)은 소진의 하위 요인 중 개인적 성취감 상실로 인한 소진경험이 가장 많고, 교사의 성별에 따라 개인적 성취감 상실에서 소진 정도의 차이가 유의미하게 나타났다고 밝혔다. 이 때 개인적 성취감을 느끼지 못하고 정신적, 신체적 무력감을 느끼게 되면 학생들에게 더욱 무관심하게 됨으로써 나아가 이직에 대한 고려까지도 하는 것으로 생각된다.

선행연구에서 보듯이 교직원은 교직을 바라보는 신념과 가치와 태도를 달라지게 한다. 교직원에 따라 직무스트레스를 받아들이는 것이 달라졌고 정서적 탈진감을 부적 스트레스의 성격을 지니고 있다(Farber, 1984)라고 한 것 처럼 교직관은 정서적 탈진감과 상관계수가 있을 것임을 알 수 있다. 그리고 이직의도 또한 이직이 나타나는 것은 직무스트레스로 인한 소진의 4가지 과정 중 무관심의 단계로서 마지막 단계에 해당하는 것(심광보, 2007)이라고 밝히고 있다. 본 연구에서는 교직관과 정서적 탈진감 그리고 이직 의도간의 상관계수 연구를 통해 특수교사들이 가지고 있는 교직관과 정서적 탈진감, 이직의도를 파악하고자 한다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 제주도 지역에 소재한 초, 중, 고 특수학급 담당교사와 특수 학교 3개교에서 근무하고 있는 교사들을 대상으로 하여 186부의 질문지를 통하여 조사하였다.

<표Ⅲ-1> 특수교사의 일반적인 사항

		빈도	퍼센트
성별	남자	61	32.8
	여자	125	67.2
교육 총 경력	5년 미만	58	31.2
	5년 이상~15년 미만	61	32.8
	15년 이상	67	36.0
장애학생 현황	5명 이하	90	48.4
	6~8명	77	41.4
	9명 이상	19	10.2
특수교육보조원 여부	있다	141	75.8
	없다	45	24.2
소지자격	특수교사 자격증	100	53.7
	일반교사 자격증	10	5.4
	일반+특수교사자격증	76	40.9
근무지	사립 특수학교	41	22.0
	공립 특수학교	86	46.2
	초등학교 특수학급	38	20.5
	중·고등학교 특수학급	21	11.3
합계		186	100.0

<표Ⅲ-1>에서 보듯이 응답자의 일반적인 사항에 대하여 살펴보면 성별에 따라서는 여자가 67.2%로 남자 32.8%보다 높게 나타났고, 교육 총 경력별로는 15년 이상이 36.0%, 5년 이상~15년 미만이 32.8%, 5년 미만이 31.2%로 나타났다. 지도하는 학급의 장애학생은 5명 이하가 48.4%, 6-8명이 41.4%로 나타났고, 담당학급의 특수교육 보조원 여부에 따라서는 보조원이 있는 경우가 75.8%로 높게 나타났다. 또한 소지 자격증은 특수교사 자격증이 53.8%, 일반교사+특수교사 자격증이 40.9%로 나타났으며, 근무지별로는 공립 특수학교가 46.2%, 사립 특수학교가 22.0%, 초등학교 특수학급이 20.4%의 순으로 나타났음을 알 수 있다.

## 2. 조사도구

### 1) 교직원

교사의 교직관을 측정하기 위해 Halpin과 Croft의 교직원 질문지를 우리나라의 실정에 맞게 번안하여 사용한 이일행(1993)의 도구를 이용하였다. 설문지의 구성은 <표Ⅲ-2>와 같다.

<표Ⅲ-2> 교직관에 대한 설문지의 문항 구성

하위 요인	주요개념	문항 수	문항번호	신뢰도 (Cronbach's 알파)
성직관	존경대상, 학생전수, 청빈생활, 사랑의 실천, 옛날의 스승상, 교직의 신성, 봉사자	7	1,2,3,4,5,6,7	.802
노동직관	노동자인식, 경제적 이익, 수업충실, 반대급부 요구, 생활수단, 생계유지	7	8,9,10,11,12, 13,14	.764
전문직관	교수방법연구, 전문성도모, 사회발전 공헌, 교수기술 중시, 전문직 인식, 학생변화, 전문적 창의적 활동	7	15,16,17,18, 19,20,21	.699

교사의 교직원 검사는 성직관, 노동직관, 전문직관의 3개 유형에 각각 7개 문항씩 총 21문항으로 구성되어 있다. Likert의 5단계 평정척도에 의하여 매우 그렇다, 대체로 그렇다, 보통이다, 별로 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다는 각각 5,4,3,2,1로 배점하여 각각 응답하게 하였다.

## 2) 정서적 탈진감 (소진) 척도

특수교사의 소진을 검사하기 위해 Maslach 와 Jackson(1981)의 MBI(Maslach burnout inventory)를 Iwaniki & Anderson(1984)이 교사에게 적합하게 수정을 가해 제작한 질문지를 번안하여 사용한 서석림(1994)의 검사를 사용하였다. 이 검사도구는 총 22개 문항으로 정서적 고갈, 비 인간화, 개인적 성취감 상실의 세 하위요인으로 나뉘어져 있으며 Likert 형 5점 척도를 이용하여 검사하였다.

각 하위요인에 대한 점수가 높을수록 소진경험이 높음을 의미하며 개인적 성취감을 긍정적으로 기술하고 있는 문항(4,7,9,12,17,18,19,21번)들은 MBI의 하위요인간의 평정의 일치를 위해 역산하였다. 정서적 탈진감 측정의 하위요인과 문항 구성의 내용은 다음 표와 같다.

<표Ⅲ-3> 정서적 탈진감 검사의 하위요인 및 문항 구성

하위요인	주요개념	문항 수	문항번호	신뢰도 (Cronbach's 알파)
정서적 고갈	교사가 경험하는 육체적, 정서적 피로감	9	1,2,3,6,8,13,14,16,20	.889
비 인간화	교사가 학생, 학부모, 학교행정이 및 동료교사에 대해 취하는 부정적이고 냉소적인태도	5	5,10,11,15,22	.721
개인적 성취감 상실	교사가 자신이나 자신의 직무에 대해 나타내는 부정적 태도	8	4,7,9,12,17,18,19,21	.822

### 3) 이직의도

심광보(2007) 이직의도에 관한 설문은 총 6문항으로 구성되어있으며 강기원(2003)의 설문 중 이직요인 부분만을 분리하여 독립된 설문으로 구성하였다.

본 측정도구는 총 6개 문항으로 구성되어 있다. 여기에서 잔류의사를 묻는 5번과 6번 문항을 뺀 4개 문항으로 측정을 하였다. 모든 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점에 이르는 4단계 응답 범주를 제시하였으며 점수가 높을 수록 이직의도가 높은 것을 의미한다.

<표Ⅲ-4> 이직의도하위요인 및 문항구성

하위요인	문항수	문항번호	신뢰도 (Cronbach's 알파)
이직의사	2	1,2	.677
이직시도	2	3,4	
잔류의사	2	5,6	

### 3. 자료처리

본 연구를 수행하는데 있어서 회수된 자료 중 무성의한 반응을 보인 응답자는 통계처리에서 제외시켰으며 여기서 사용된 구체적인 실증분석방법은 다음과 같다.

첫째, 각 문항에 대한 신뢰도 검사를 실시하여 문항간의 신뢰도를 측정하여 예측가능성, 정확성 등을 살펴보았으며, 타당도 분석으로 주성분 분석(Principle component analysis)을 실시하여 문항의 요인으로 묶어서 분석을 실시한다.

둘째, 자료의 신뢰성(Reliability Analysis)을 검토하기 위해 Cronbach's  $\alpha$  계수를 이용하였다.

셋째, 배경변인에 따른 교직원, 정서적 탈진감, 이직 의도의 차이를 살펴보기 위하여 평균차이 검증인 T-test와 일원변량분석(One way Anova)을 실시하였다.

넷째, 교직원과 정서적 탈진감, 이직의도 그리고 정서적 탈진감과 이직의도 간의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계분석(Correlation Analysis)를 사용하였다.

본 연구의 실증분석은 모두 유의수준  $p < .05$ 에서 검증하였으며, 통계처리는 SPSSWIN 12.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.



## IV. 연구결과 및 해석

### 1. 특수교사의 배경변인에 따른 교직원

가설 1. : 특수교사의 배경변인에 따라 교직원에는 유의미한 차이가 있을 것이다.

<표IV-5> 배경변인에 따른 교직원전체

		평균	표준편차	t/F	p
성별	남자	3.43	.347	.328	.743
	여자	3.42	.360		
교육 경력	5년미만	3.36	.373	1.592	.206
	5년 이상~15년 미만	3.43	.357		
	15년 이상	3.47	.333		
장애학생 현황	5명 이하	3.42	.378	.194	.824
	6~8명	3.41	.355		
	9명 이상	3.47	.232		
특수교육 보조원	있다	3.44	.341	1.167	.245
	없다	3.37	.394		
소지 자격증	특수교사 자격증	3.43	.323	1.290	.278
	일반교사 자격증	3.25	.197		
	일반+특수교사자격증	3.43	.405		
근무지	사립 특수학교	3.43	.421	.673	.570
	공립 특수학교	3.46	.377		
	초등학교 특수학급	3.37	.251		
	중.고등학교 특수학급	3.36	.278		

<표IV-5>와 같이 배경변인에 따른 교직관에 대하여 살펴보면 성별에 따라서는 남자가 3.43점으로 여자 3.42점보다 높게 나타났고, 교육경력별로는 15년 이상

이 3.47점, 5년 이상-15년 미만은 3.43점으로 나타났다. 장애학생 현황에 따라서는 9명 이상이 3.47점, 5명 이하가 3.42점으로 나타났고, 특수교육 보조원의 유무에 따라서는 특수교육 보조원이 있는 경우 3.44점으로 없는 경우 3.37점보다 높게 나타났다. 또한 소지 자격증별로는 특수교사 자격증과 일반+특수교사 자격증이 각각 3.43점으로 나타났으며, 근무지별로는 공립 특수학교가 3.46점으로 높게 나타났고, 사립 특수학급이 3.43점으로 나타났다.

<표Ⅳ-6> 배경변인에 따른 성직관

		평균	표준편차	t/F	p	Duncan
성별	남자	3.66	.657	1.247	.214	
	여자	3.54	.594			
교육 경력	5년미만	3.41	.564	9.273 ***	.000	c>a,b
	5년 이상~15년 미만	3.47	.634			
	15년 이상	3.83	.571			
장애학생 현황	5명 이하	3.62	.675	.315	.730	
	6~8명	3.54	.574			
	9명 이상	3.57	.490			
특수교육 보조원	있다	3.59	.580	.568	.571	
	없다	3.53	.723			
소지 자격증	특수교사 자격증	3.55	.607	.422	.656	
	일반교사 자격증	3.49	.691			
	일반+특수교사자격증	3.63	.623			
근무지	사립 특수학교	3.70	.671	2.063	.107	
	공립 특수학교	3.49	.632			
	초등학교 특수학급	3.72	.523			
	중.고등학교 특수학급	3.46	.541			

\*\*\*p<.001

<표Ⅳ-6>와 같이 배경변인에 따른 교직관의 하위변인인 성직관에 대하여 살펴보면 성별에 따라서는 남자가 3.66점으로 여자 3.54점보다 높게 나타났다. 교육 경력별로는 15년 이상이 3.83점으로 높게 나타났고, 5년이상-15년 미만이 3.47점,

5년 미만은 3.41점으로 낮게 나타나 유의미한 차이를 보여 교육경력이 높을수록 성직관이 높게 나타나는 것을 알 수 있다. 장애학생 현황에 따라서는 5명 이하가 3.62점, 9명 이상이 3.57점으로 나타났으며, 특수교육 보조원의 유무에 따라서는 특수교육 보조원이 있는 경우 3.59점으로 없는 경우 3.53점보다 높게 나타났다. 또한 소지 자격증별로는 일반+특수교사 자격증이 3.63점, 특수교사 자격증이 3.55점으로 나타났고, 근무지별로는 초등학교 특수학급이 3.72점, 사립 특수학교가 3.70점으로 나타났음을 알 수 있다.

이러한 결과는 전을숙(2004)의 연구결과인 20대가 40대에 비해 근로직적 교직원관을 많이 지니고 있으며 연령이 증가할수록 봉사직적 교직원관을 많이 지니고 있다는 연구결과와 유사하다.

<표 IV-7> 배경변인에 따른 노동직관

		평균	표준편차	t/F	p	Duncan
성별	남자	2.75	.714	.115	.909	
	여자	2.74	.616			
교육 경력	5년미만	2.77	.676	2.069	.129	
	5년 이상~15년 미만	2.84	.656			
	15년 이상	2.62	.604			
장애학생 현황	5명 이하	2.69	.697	.442	.644	
	6~8명	2.78	.581			
	9명 이상	2.80	.687			
특수교육 보조원	있다	2.74	.666	.024	.980	
	없다	2.74	.596			
소지 자격증	특수교사 자격증	2.76	.602	1.109	.332	
	일반교사 자격증	2.44	.469			
	일반+특수교사자격증	2.76	.721			
근무지	사립 특수학교	2.58	.596	4.680 **	.004	b>d>a,c
	공립 특수학교	2.92	.672			
	초등학교 특수학급	2.54	.612			
	중.고등학교 특수학급	2.67	.533			

\*\*p<.01

<표IV-7>와 같이 배경변인에 따른 교직원 하위변인인 노동직관에 대하여 살펴보면 성별에 따라서는 남자가 2.75점으로 여자 2.74점보다 높게 나타났고, 교육경력별로는 5년이상-15년 미만 2.84점, 5년 미만 2.77점으로 나타났다. 장애학생 현황에 따라서는 9명 이상이 2.80점, 6-8명이 2.78점으로 나타났고, 특수교육 보조원의 유무에 따라서는 보조원의 유무와 관계없이 모두 2.74점으로 나타났으며, 소지 자격증별로는 일반+특수교사 자격증과 특수교사 자격증이 각각 2.76점으로 나타났다. 또한 근무지별로는 노동직관이 공립 특수학교가 2.92점으로 높게 나타났고, 중·고등학교 특수학급이 2.67점으로 나타나 유의미한 차이를 보여 공립특수학교에 근무하는 교사들이 노동직관이 가장 높게 나타났으며 중,고등학교 특수학급에 근무하는 교사들이 가장 낮게 나타났다.

<표IV-8> 배경변인에 따른 전문직관

		평균	표준편차	t/F	p
성별	남자	3.90	.451	-1.148	.253
	여자	3.97	.417		
교육 경력	5년미만	3.89	.428	.769	.465
	5년 이상~15년 미만	3.98	.412		
	15년 이상	3.97	.445		
장애학생 현황	5명 이하	3.96	.430	.641	.528
	6~8명	3.92	.429		
	9명 이상	4.04	.428		
특수교육 보조원	있다	3.98	.411	2.061*	.041
	없다	3.83	.466		
소지 자격증	특수교사 자격증	3.99	.375	1.183	.309
	일반교사 자격증	3.81	.457		
	일반+특수교사자격증	3.91	.487		
근무지	사립 특수학교	4.00	.460	.611	.609
	공립 특수학교	3.95	.401		
	초등학교 특수학급	3.87	.469		
	중,고등학교 특수학급	3.97	.409		

\*p<.05

<표IV-8>와 같이 배경변인에 따른 교직관의 하위변인인 전문직관에 대하여 살펴보면 성별에 따라서는 여자가 3.97점으로 남자 3.90점보다 높게 나타났고, 교육경력별로는 5년이상-15년 미만 3.98점, 15년 이상이 3.97점으로 나타났다. 장애학

생 현황에 따라서는 9명 이상이 3.04점, 5명 이하가 3.96점으로 나타났고, 특수교육 보조원의 유무에 따라서는 특수교육 보조원이 있는 경우 3.98점으로 없는 경우 3.83점보다 높게 나타나 유의미한 차이를 보여 특수교육 보조원이 있는 경우 전문직관이 더 높게 나타나는 것을 알 수 있다( $p < .05$ ). 또한 소지 자격증별로는 특수교사 자격증이 3.99점, 일반+특수교사 자격증이 3.91점으로 나타났으며, 근무지별로는 사립 특수학교가 4.00점으로 높게 나타났고, 중·고등학교 특수학급이 3.97점으로 나타났다.

이러한 결과는 강현숙(1992)의 연구결과에서 보여주듯이 교사의 교직관과 교직수행 상 발생하는 스트레스와의 관련성에서 전문직관은 부적 상관관계를 보였다는 결과와 유사하며 특수교육보조원이 있는 경우 특수교사는 장애로 인해 학습능력이 열악한 학생들과의 수업을 해 나가는데 있어 신변처리나 수업자료 제작 등에 도움을 받을 수 있어서 전문직관이 높게 나타났다고 보여진다.

## 2. 특수교사의 배경변인에 따른 정서적 탈진감

가설 2: 특수교사의 배경변인에 따라 정서적 탈진감에는 유의미한 차이가 있을 것이다.

<표IV-9>와 같이 일반적인 사항에 따른 정서적탈진감에 대하여 살펴보면 성별에 따라서는 남자가 2.41점, 여자 2.51점으로 여자가 높게 나타났고, 교육경력별로는 15년 미만인 15년 이상보다 높게 나타났다( $p < .01$ ). 장애학생 현황에 따라서는 9명 이상이 2.46점, 5명 이하가 2.42점으로 나타났고, 특수교육 보조원의 유무에 따라서는 특수교육 보조원이 있는 경우 2.49점으로 없는 경우 2.44점보다 높게 나타났다. 또한 소지 자격증별로는 특수교사 자격증과 일반+특수교사 자격증이 각각 2.49점으로 나타났으며, 근무지별로는 공립 특수학교가 2.56점으로 높게 나타났고, 사립 특수학급이 2.33점으로 낮게 나타났다( $p < .05$ ).

<표IV-9> 배경변인에 따른 정서적 탈진감 전체

		평균	표준편차	t/F	p
성별	남자	2.41	.442	1.46	.146
	여자	2.51	.436		
교육 경력	5년미만	2.57	.440	5.454**	.005
	5년 이상~15년 미만	2.55	.448		
	15년 이상	2.34	.402		
장애학생 현황	5명 이하	2.42	.458	1.66	.193
	6~8명	2.55	.433		
	9명 이상	2.46	.344		
특수교육 보조원	있다	2.49	.458	.689	.492
	없다	2.44	.377		
소지 자격증	특수교사 자격증	2.47	.414	.029	.972
	일반교사 자격증	2.49	.482		
	일반+특수교사자격증	2.49	.471		
근무지	사립 특수학교	2.33	.394	3.146*	.026
	공립 특수학교	2.56	.460		
	초등학교 특수학급	2.53	.411		
	중.고등학교 특수학급	2.36	.418		

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

이에 교육경력이 5년 이상 15년 미만인 교사와 공립특수학교에서 근무하는 교사가 정신적 신체적으로 피로를 경험하고 있으며 정서적인 부담감과 고갈된 감정을 갖게 되며 사람들과 일을 할 때 유능감과 성취감이 떨어지는 상태를 가장 많이 경험하는 것으로 나타났다.

<표IV-10>와 같이 배경변인에 따른 정서적 탈진감의 하위변인인 정서적 고갈에 대하여 살펴보면 성별에 따라서는 여자가 2.89점으로 남자 2.72점보다 높게 나타났다, 교육경력별로는 5년 이상-15년 미만이 2.91점, 5년 미만이 2.88점으로 나타났다. 장애학생 현황에 따라서는 9명 이상이 2.92점, 6-8명이 2.90점으로 나타났고, 특수교육 보조원의 유무에 따라서는 특수교육 보조원이 있는 경우 2.89점으로 없는 경우 2.67점보다 높게 나타났다.

<표IV-10> 배경변인에 따른 정서적 고갈

		평균	표준편차	t/F	p	Duncan
성별	남자	2.72	.646	-1.612	.109	
	여자	2.89	.666			
교육 경력	5년미만	2.88	.693	1.213	.300	
	5년 이상~15년 미만	2.91	.675			
	15년 이상	2.74	.622			
장애학생 현황	5명 이하	2.76	.654	1.037	.357	
	6~8명	2.90	.696			
	9명 이상	2.92	.553			
특수교육 보조원	있다	2.89	.695	1.929	.055	
	없다	2.67	.523			
소지 자격증	특수교사 자격증	2.81	.646	.099	.906	
	일반교사 자격증	2.84	.565			
	일반+특수교사자격증	2.86	.701			
근무지	사립 특수학교	2.56	.603	3.371*	.020	b,c>d>a
	공립 특수학교	2.92	.694			
	초등학교 특수학급	2.96	.619			
	중.고등학교 특수학급	2.79	.603			

\*p<.05

또한 소지 자격증별로는 일반+특수교사 자격증이 2.86점, 일반교사 자격증이 2.84점으로 나타났으며, 근무지별로는 초등학교 특수학급이 2.96점으로 높게 나타났고, 공립 특수학교 2.92점, 사립 특수학교가 1.56점으로 낮게 나타나 유의미한 차이를 보여 근무지에 따라서 정서적 고갈의 정도가 다르게 나타나는 것을 알 수 있다(p<.05)

이러한 연구 결과는 Weiskopf(1980)의 특수교육에 있어서도 스트레스와 소진은 매우 중요한 문제로 나타나는데 끊임없이 돌보고 지원해 주며 감독, 통제해야 하는 상황 속에서 압박감과 긴장감이 생기며 결국에는 정신적인 고갈에 이르게 된다는 주장에 근거하여 초등특수학급 교사들의 물리적, 심리적 환경이 압박감과 긴장감을 유발시키고 있다고 볼 수 있다.

<표IV-11> 배경변인에 따른 비인간화

		평균	표준편차	t/F	p	Duncan
성별	남자	2.21	.617	.142	.887	
	여자	2.20	.578			
교육 경력	5년미만	2.30	.519	4.277*	.016	a,b>c
	5년 이상~15년 미만	2.30	.648			
	15년 이상	2.04	.562			
장애학생 현황	5명 이하	2.15	.604	1.474	.232	
	6~8명	2.29	.562			
	9명 이상	2.11	.612			
특수교육 보조원	있다	2.21	.626	.288	.774	
	없다	2.18	.463			
소지 자격증	특수교사 자격증	2.24	.569	.400	.671	
	일반교사 자격증	2.22	.577			
	일반+특수교사자격증	2.16	.621			
근무지	사립 특수학교	2.12	.546	2.466	.064	
	공립 특수학교	2.31	.623			
	초등학교 특수학급	2.18	.528			
	중.고등학교 특수학급	1.97	.570			

\*p<.05

<표IV-11> 와 같이 배경변인에 따른 정서적 탈진감의 하위변인인 비인간화에 대하여 살펴보면 성별에 따라서는 남자가 2.21점으로 여자 2.20점보다 높게 나타났다. 교육경력별로는 5년 미만과 5년 이상-15년 미만이 각각 2.30점으로 높게 나타났고, 15년 이상이 2.04점으로 낮게 나타나 유의미한 차이를 보여 교육경력이 많을수록 비인간화의 정도가 낮은 것을 알 수 있다(p<.05). 장애학생 현황에 따라서는 6-8명이 2.29점, 5명 이하가 2.15점으로 나타났고, 특수교육 보조원의 유무에 따라서는 특수교육 보조원이 있는 경우 2.21점으로 없는 경우 2.18점보다 높게 나타났다. 또한 소지 자격증별로는 특수교사 자격증이 2.24점, 일반교사 자격증이 2.22점으로 나타났으며, 근무지별로는 공립 특수학교가 2.31점으로 높게 나타났고, 초등학교 특수학급이 2.18점으로 나타났음을 알 수 있다.

이러한 연구결과는 한우석(2003)이 발표한 교직에 대한 사회적 인식 만족도에 서는 연령이 낮고, 경력이 적을수록 점수가 높고 40대 연령의 11-20년의 교직경력에 있는 교사들이 가장 낮다 라는 연구결과와 유사하다. 중견교사들이 교직생활 중 심리적으로 교직에 대한 불만족을 느끼고 있음을 알 수 있다.

<표IV-12> 배경변인에 따른 개인적 성취감 상실

		평균	표준편차	t/F	p	Duncan
성별	남자	2.30	.516	2.001*	.047	
	여자	2.45	.446			
교육 경력	5년미만	2.52	.510	5.973**	.003	c>b>a
	5년 이상~15년 미만	2.44	.390			
	15년 이상	2.25	.476			
장애학생 현황	5명 이하	2.36	.526	.941	.392	
	6~8명	2.45	.411			
	9명 이상	2.36	.449			
특수교육 보조원	있다	2.38	.472	1.120	.264	
	없다	2.47	.479			
소지 자격증	특수교사 자격증	2.36	.436	.638	.529	
	일반교사 자격증	2.40	.452			
	일반+특수교사자격증	2.44	.524			
근무지	사립 특수학교	2.32	.455	.825	.482	
	공립 특수학교	2.43	.468			
	초등학교 특수학급	2.44	.471			
	중.고등학교 특수학급	2.32	.540			

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

<표IV-12>와 같이 배경변인에 따른 정서적 탈진감의 하위변인인 개인적 성취감 상실에 대하여 살펴보면 성별에 따라서는 남자가 2.30점으로 여자 2.45점보다 낮게 나타나 유의미한 차이를 보여 여자의 개인적 성취감의 상실 정도가 남자보다 큰 것을 알 수 있다(p<.05).

교육경력별로는 15년 이상이 2.25점으로 낮게 나타났고, 5년 이상-15년 미만이 2.44점, 5년 미만이 2.52점으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보여 교육경력이 많을수록 개인적 성취감의 상실이 낮게 나타났음을 알 수 있다(p<.01).

장애학생 현황에 따라서는 5명 이하와 9명 이상이 각각 2.36점으로 나타났고, 특수교육 보조원의 유무에 따라서는 특수교육 보조원이 있는 경우 2.38점으로 없는 경우 2.47점보다 낮게 나타났다. 또한 소지 자격증별로는 특수교사 자격증이 2.36점, 일반교사 자격증이 2.40점으로 나타났으며, 근무지별로는 사립 특수학교와 중·고등학교 특수학급이 각각 2.32점으로 나타났다.

이러한 연구결과는 박현경(2001)의 연구결과에서 보여줬던 연령별에 따른 소진 경험의 차이에서 개인적 성취감 상실은 40대 이상의 교사들이 높게 나타났다는 연구 결과와는 다르게 나타났으며, 강경인(2001)의 연구에서 소진의 하위요인 중 개인적 성취감 상실로 여교사가 남교사에 비해 직무스트레스에 대해 적절한 완충 기재나 지원체계가 부족하고 개인적 성취감을 느끼지 못하고 정신적, 신체적 무력감을 느끼게 되며, 학생들에게 더욱 무관심하게 됨으로써 나아가 이직에 대한 고려까지도 하는 것으로 생각된다는 연구결과와 유사하다. 교육경력이 적은 교사 일수록, 여자 교사일수록 교직에 있어서의 사회, 경제적 지위에 대한 불만과 인사규정에 대한 불합리함을 더 많이 느끼고 있음을 나타내고 있다고 볼 수 있다.

### 3. 특수교사의 배경변인에 따른 이직의도

가설 3. : 특수교사의 배경변인에 따라 이직의도에는 유의미한 차이가 있을 것이다.

<표IV-13>와 같이 배경 변인에 따른 이직의도에 대하여 살펴보면 성별에 따라서는 남자가 0.96점으로 여자 0.95점보다 높게 나타났고, 교육경력별로는 5년 이상-15년 미만이 1.01점, 5년 미만이 0.98점으로 나타났다.

장애학생 현황에 따라서는 6-8명이 1.06점, 5명 이하가 0.91점으로 나타났고,

특수교육 보조원의 유무에 따라서는 특수교육 보조원이 없는 경우 1.00점으로 있는 경우 0.94점보다 높게 나타났다. 또한 소지 자격증별로는 일반교사 자격증이 1.04점, 특수교사 자격증이 0.99점으로 나타났으며, 근무지별로는 공립 특수학교가 1.00점, 사립 특수학교가 0.94점으로 나타났음을 알 수 있다.

배경변인에 따른 이직의도에서는 별다른 유의미한 결과를 나타내지는 않았다. 하지만 현 사회의 문제점인 취업난을 생각할 때 교사들의 이직은 아직 쉽지 않기 때문에 나타난 결과라고 생각한다.

<표 IV-13> 배경변인에 따른 이직의도

		평균	표준편차	t/F	p
성별	남자	.96	.699	.080	.936
	여자	.95	.581		
교육 경력	5년미만	.98	.522	.741	.478
	5년 이상~15년 미만	1.01	.703		
	15년 이상	.88	.621		
장애학생 현황	5명 이하	.91	.637	2.919	.057
	6~8명	1.06	.634		
	9명 이상	.71	.363		
특수교육 보조원	있다	.94	.624	-.570	.570
	없다	1.00	.612		
소지 자격증	특수교사 자격증	.99	.651	.607	.546
	일반교사 자격증	1.04	.572		
	일반+특수교사자격증	.89	.586		
근무지	사립 특수학교	.94	.591	.366	.778
	공립 특수학교	1.00	.676		
	초등학교 특수학급	.93	.547		
	중·고등학교 특수학급	.85	.586		

#### 4. 특수교사의 교직원과 정서적 탈진감 간의 관계

가설 4. : 특수교사의 교직원과 정서적 탈진감 간에는 유의미한 상관관계가 있을 것이다.

<표Ⅳ-14> 교직원과 정서적 탈진감 간의 상관관계

교직원	성직관	노동직관	전문직관
정서적탈진감 정서적 고갈	.096	.312***	.055
비인간화	-.057	.437***	-.167**
개인적성취감상실	.398***	.209***	-.483***
정서적탈진감전체	.204***	.340***	.155**

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

<표Ⅳ-14>와 같이 정서적 탈진감은 봉사직관, 근로직관, 교직원 전체, 정서적 고갈, 비인간화와 유의수준  $p<.001$  수준에서 유의한 상관관계를 보이는 것으로 나타났으며, 전문직관, 개인적 성취감 상실과 유의수준  $p<.01$  수준에서 유의한 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 따라서 성직관이 높을수록 개인적 성취감 상실은 높아지고 노동직관이 높을수록 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 상실이 높아진다. 전문직관이 높을수록 비인간화는 낮아지고 개인적 성취감 상실은 낮아진다는 것을 알 수 있다.

이에 교직관의 하위변인에 따라 정서적 탈진감이 다르게 나타나고 있다.

## 5. 특수교사의 교직원과 이직의도 간의 관계

가설 5. : 특수교사의 교직원과 이직의도 간에는 유의미한 상관관계가 있을 것이다.

<표IV-15> 교직원과 이직의도 간의 상관관계

이직의도	교직원			
	성직관	노동직관	전문직관	교직원전체
이직의도	-.092	.349***	-.173**	.090

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

<표IV-15>와 같이 이직의도는 유의수준  $p<.001$  수준에서 노동직관과 양의 상관관계, 유의수준  $p<.01$  수준에서 전문직관과 음의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 따라서 노동직관이 높게 나타날수록, 전문직관이 낮게 나타날수록 이직의도가 큰 것을 알 수 있다. 이는 교직원 중 노동직관을 가진 교사들이 전문직관을 가진 교사들보다 이직의도가 크다고 볼 수 있다.

## 6. 특수교사의 정서적 탈진감과 이직의도 간의 관계

가설 6. : 특수교사의 정서적 탈진감과 이직의도 간에는 유의미한 상관 관계가 있을 것이다.

<표IV-16> 정서적 탈진감과 이직의도 간의 상관관계

정서적 탈진감 이직의도	정서적고갈	비인간화	개인적 성취감상실	정서적탈진감전 체
이직의도	.355***	.369***	.178**	.408***

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

<표IV-16>와 같이 이직의도는 유의수준  $p<.001$  수준에서 정서적 고갈, 비인간화, 소진전체와, 유의수준  $p<.01$  수준에서 개인적 성취감 상실과 양의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 따라서 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 상실의 정도가 클수록 이직의도가 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

## V. 요약, 결론 및 제언

### 1. 요약

본 연구는 제주도내 특수교사들의 교직원과 정서적 탈진감 및 이직의도의 관계를 분석하고 특수교사들의 교직관이 정서적 탈진감과 어떠한 관계가 있는지 그리고 정서적 탈진감과 이직의도 간에는 어떤 관계가 있는지 교직원과 이직의도 간에는 어떠한 관계가 있는 지를 알아보하고자 하였다. 본 연구를 통해 교직원과 정서적 탈진감, 그리고 이직의도간의 상관관계를 파악하여 특수교사의 직무여건 개선과 정서적 탈진감 예방, 학교 조직의 효율적인 관리와 교육목표 달성, 그리고 특수교육의 질적 향상을 위한 자료를 제공하고자 하는데 목적이 있다.

이에 본 연구는 특수교사의 교직관과 정서적 탈진감 및 이직의도와와의 관계를 밝히기 위해 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

연구문제 1. 특수교사의 배경변인별에 따라 교직관(성직관, 노동직관, 전문직관)은 어떠한가?

연구문제 2. 특수교사의 배경변인별에 따라 정서적 탈진감(정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 상실)은 어떠한가?

연구문제 3. 특수교사의 배경변인별에 따라 이직 의도는 어떠한가?

연구문제 4. 특수교사의 교직관과 정서적 탈진감 간에는 어떠한 관계가 있는가?

연구문제 5. 특수교사의 교직관과 이직의도 간에는 어떠한 관계가 있는가?

연구문제 6. 특수교사의 정서적 탈진감과 이직의도 간에는 어떠한 관계가 있는가?

가설 1. 특수교사의 배경변인에 따라 교직관에는 유의미한 차이가 있을 것이다.

가설 2. 특수교사의 배경변인에 따라 정서적 탈진감에는 유의미한 차이가 있을 것이다.

가설 3. 특수교사의 배경변인에 따라 이직의도에는 유의미한 차이가 있을 것이다.

가설 4. 특수교사의 교직관과 정서적 탈진감 간에는 유의미한 상관관계가 있을 것이다.

가설 5. 특수교사의 교직관과 이직의도 간에는 유의미한 상관관계가 있을 것이다.

가설 6. 특수교사의 정서적 탈진감과 이직의도 간에는 유의미한 상관관계가 있을 것이다.

위의 가설을 검증하기 위하여 연구대상 선정, 조사도구, 자료처리 순으로 진행하였다. 연구대상은 제주도 지역에 소재한 초, 중, 고 특수학급 담당교사와 특수학교 3개교에서 근무하고 있는 교사들을 대상으로 하여 186부의 질문지를 통하여 조사하였다.

조사도구는 교사의 교직관을 측정하기 위해 Halpin과 Croft의 교직관 질문지를 우리나라의 실정에 맞게 번안하여 사용한 이일행(1993)의 도구를 이용하였다. 교사의 교직관 검사는 성직관, 노동직관, 전문직관의 3개 유형에 각각 7개 문항씩 총 21문항으로 구성되어 있다. 정서적 탈진감 (소진) 척도 특수교사의 소진을 검사하기 위해 Maslach 와 Jackson(1981)의 MBI(Maslach burnout inventory)를 Iwaniki & Anderson(1984)이 교사에게 적합하게 수정을 가해 제작한 질문지를 번안하여 사용한 서석림(1994)의 검사를 사용하였다. 이직의도는 심광보(2007)가 사용한 총6문항으로 구성되어 있는 이직의도에 관한 설문을 사용하여 잔류의사를 묻는 2문항을 제외한 4문항으로 구성하였다.

본 연구를 수행하는데 있어서 회수된 자료 중 무성의한 반응을 보인 응답자는 통계처리에서 제외시켰으며 여기서 사용된 구체적인 실증분석방법은 다음과 같다.

첫째, 자료의 신뢰성(Reliability Analysis)을 검토하기 위해 Cronbach's  $\alpha$  계수를 이용하였다.

둘째, 일반적인 특성에 따른 교직관, 정서적 탈진감, 이직 의도의 차이를 살펴 보기 위하여 평균차이 검증인 T-test와 일원변량분석(One way Anova)을 실시

하였다.

셋째, 교직원과 정서적 탈진감, 이직의도 그리고 정서적 탈진감과 이직의도 간의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계분석(Correlation Analysis)를 사용하였다.

본 연구의 실증분석은 모두 유의수준  $p < .05$ 에서 검증하였으며, 통계처리는 SPSSWIN 12.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 배경변인에 따른 교직관의 하위변인인 성직관에 대하여 살펴보면 교육경력별로 유의미한 차이를 보여 교육경력이 높을수록 성직관이 높게 나타나는 것을 알 수 있다( $p < .001$ ).

둘째, 배경변인에 따른 교직관의 하위변인인 노동직관에 대하여 살펴보면 근무지별로 유의미한 차이를 보여 근무지에 따라서 노동직관이 다르게 나타나는 것을 알 수 있다( $p < .01$ ).

셋째, 배경변인에 따른 교직관의 하위변인인 전문직관에 대하여 살펴보면 특수교육 보조원의 유무에 따라 유의미한 차이를 보여 특수교육 보조원이 있는 경우 전문직관이 더 높게 나타나는 것을 알 수 있다( $p < .05$ ).

넷째, 배경변인에 따른 정서적 탈진감의 하위변인인 정서적 고갈에 대하여 살펴보면 근무지별로 유의미한 차이를 보여 근무지에 따라서 정서적 고갈의 정도가 다르게 나타나는 것을 알 수 있다( $p < .05$ ).

다섯째, 배경변인에 따른 정서적 탈진감의 하위변인인 비인간화에 대하여 살펴보면 교육경력에 따라 유의미한 차이를 보여 교육경력이 많을수록 비인간화의 정도가 낮은 것을 알 수 있다( $p < .05$ ).

여섯째, 배경변인에 따른 정서적 탈진감의 하위변인인 개인적 성취감 상실에

대하여 살펴보면 성별에 따라 유의미한 차이를 보여 여자의 개인적 성취감의 상실 정도가 남자보다 큰 것을 알 수 있다( $p < .05$ ) 교육경력별로 유의미한 차이를 보여 교육경력이 많을수록 개인적 성취감의 상실이 낮게 나타났음을 알 수 있다 ( $p < .01$ )

일곱째, 정서적 탈진감은 성직관, 노동직관, 교직원 전체, 정서적 고갈, 비인간화와 유의수준  $p < .001$  수준에서 유의한 상관관계를 보이는 것으로 나타났으며, 전문직관, 개인적 성취감 상실과 유의수준  $p < .01$  수준에서 유의한 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 따라서 성직관이 높을수록 개인적 성취감 상실은 높아지고 노동직관이 높을수록 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 상실이 높아진다. 전문직관이 높을수록 비인간화는 낮아지고 개인적 성취감 상실은 낮아진다는 것을 알 수 있다. 이에 교직관의 하위변인에 따라 정서적 탈진감이 다르게 나타나고 있다.

여덟째, 이직의도는 유의수준  $p < .001$  수준에서 노동직관과 양의 상관관계, 유의수준  $p < .01$  수준에서 전문직관과 음의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 따라서 노동직관이 높게 나타날수록, 전문직관이 낮게 나타날수록 이직의도가 큰 것을 알 수 있다.

아홉째, 이직의도는 유의수준  $p < .001$  수준에서 정서적 고갈, 비인간화, 소진전체와, 유의수준  $p < .01$  수준에서 개인적 성취감 상실과 양의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 따라서 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 상실의 정도가 클수록 이직의도가 높게 나타나는 것을 알 수 있다

## 2. 결론

이와 같은 연구 결과를 통하여 얻어진 결론은 다음과 같다.

첫째, 성직관을 가진 교사는 교육경력을 통해 참스승으로서의 교사상을 중시하게 되며 교육경력이 많은 교사들에게 많으며 노동직관은 교사로서의 권리 확보와 처우 개선, 근무조건을 향상을 중요시 하게 생각하는 공립 특수학교 교사들에게 많이 나타난다.

둘째 교직에 있어서의 전문성을 강조하는 전문직관은 학급에 특수교육 보조원이 배치 되어 있어 수업준비 및 수업 과정에 집중할 수 있는 교사들에게 많이 나타난다.

셋째 초등학교 특수학급을 담당하는 교사와 교육경력이 적은 교사, 그리고 여 교사인 경우 정서적 탈진감을 많이 경험하고 있다.

넷째, 정서적 탈진감은 노동직관의 교사가 가장 많이 느끼고 있으며 전문직관의 교사들이 가장 덜 느끼고 있다. 정서적 탈진감을 많이 느낄 수록 이직의도가 높는데 노동직관을 가진 교사들이 전문직관을 가진 교사들보다 이직의도가 높다.

이와 같은 연구 결과를 중심으로 다음과 같은 결론을 제시할 수 있다.

특수교사의 교직관과 정서적 탈진감 그리고 이직의도 간에는 상관관계가 있으며, 교직을 수행함에 있어 환경적으로 교육할 수 있는 좋은 여건 조성과 교사들의 전문성 향상을 위한 다양한 연수기회제공 등을 통해 교직에 대한 만족감과 전문가로서의 자긍심을 느끼게 하며 정서적 탈진감을 많이 느끼는 교사들을 위해 정서적 탈진감을 경감시키고 그에 따른 대처기술을 증진시킬 수 있는 방안 모색이 필요하다고 본다.

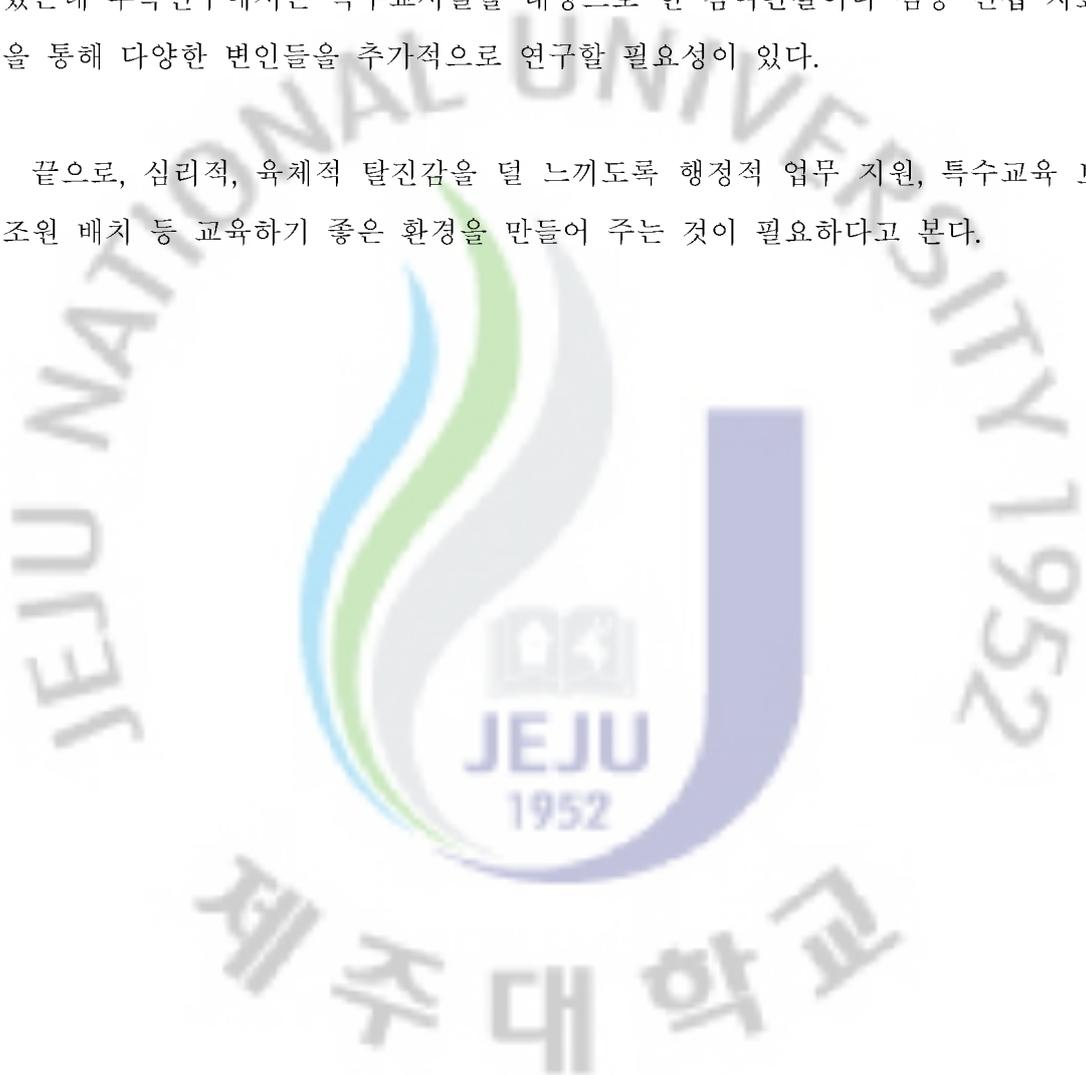
### 3. 제언

이와 같은 결론을 토대로 본 연구가 지닌 제한점을 고려하여 연구의 수행과정에서 나타난 문제점과 후속연구를 위한 앞으로의 연구과제에 대하여 다음과 같이 제언을 해 보고자 한다.

첫째, 본 연구는 연구대상과 범위를 제주도 지역의 특수교사를 대상으로 조사 하였으므로 전국적 규모의 표집을 통하여 대표성을 보장할 수 있도록 연구기획, 수행하는 것이 필요하다고 본다.

둘째, 본 연구에서는 설문지에 의한 교직원, 정서적 탈진감, 이직의도를 살펴 보았는데 후속연구에서는 특수교사들을 대상으로 한 참여관찰이나 심층 면접 자료를 통해 다양한 변인들을 추가적으로 연구할 필요성이 있다.

끝으로, 심리적, 육체적 탈진감을 덜 느끼도록 행정적 업무 지원, 특수교육 보조원 배치 등 교육하기 좋은 환경을 만들어 주는 것이 필요하다고 본다.



## 참고문헌

- 강경인(2001) 특수학교 교사의 직무스트레스 유발과 이에 따른 소진 요인에 관한 연구. 대구대학교 교육대학원 석사학위논문
- 강병서(1997) **행렬과 SPSS/PC 이용 다변량통계분석**. 서울 :학현사.
- 강위영(1997) 덕산 이천세 교수 정년퇴임 기념 특집호 : 특수교육교사의 직무상 스트레스와 정서적 탈진감으로 인한 교직 이탈에 관한 연구, **한국정서행동장애연구** 13권, 제2호 pp.45-60
- 강창동(1996). **교육학개론**. 서울:하우.
- 강현숙(1992) **교사의 교직원과 교직 수행 상 발생하는 스트레스와의 관련성에 관한 연구**. 서울여자대학교 대학원 석사학위논문
- 권경란(2004) **초등학교 교사의 교직관에 관한 연구**. 대구교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김량훈(2006) **장애인생활시설 생활재활교사의 이직의도에 관한 연구**. 대구대학교 사회복지대학원 석사학위논문
- 김명자(2003) **장애인 복지관 교육재활담당교사의 배경 변인 및 담당 교육 프로그램이 직무스트레스, 직무만족도 그리고 이직성향에 미치는 영향**. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김신주(1999) **특수학교의 직무환경과 교사 소진의 관계**. 고려대학교 교육 대학원 석사학위논문
- 김정숙(2003) **초등학교 제임용교사와 근속교사간의 직무만족도 차이분석**. 부산교육대학교 교육대학원 석사학위논문
- 김준수(2007) **특수교육 교사의 직무만족도에 관한 연구**. 전주대학교 교육대학원 석사학위논문
- 김태완(2007) **특수학교 체육교사의 교직 선택 동기와 교직관의 관계 연구**. 용인대학교 교육대학원 석사학위논문
- 김효순(2006) **특수학급 교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구**. 공주대학교 특수교육대학원 석사학위논문

- 김희복(2000) 초등교사의 교직관과 직무만족도와의 관계연구. 경성대학교 교육대학원 석사학위 논문
- 박영란(2006) 초등학교 교사의 직무스트레스와 소진경험과의 관계. 아주 대학교 대학원 석사학위논문
- 박영환(1987). 교원과 교직관. 문교부.
- 박현경(2001). 지체부자유학교 교사의 직무스트레스 및 소진특성의 연구. 대구대학교 석사학위논문
- 사인희(2001). 초등학교 특수학급교사의 직무스트레스와 소진에 관한 연구. 대구대학교 교육대학원 석사학위논문
- 서정연(1984). 교사와 교직사회. 배영사
- 서지영(2002). 유치원 교사의 이직의도에 관한 이론적 모형연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문
- 성향선(2004). 초등학교 통합학급 교사의 교직관과 교사 효능감과의 관계. 창원대학교 교육대학원 석사학위논문
- 손희권(1991). 교사의 소진 경험과 학교 구조지각과의 관계. 고려대학교 대학원 석사학위 논문
- 송규상(2000). 자발적 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한양대학교 경영대학원 석사학위논문
- 신성아(2006). 유아교사의 사회적 지지와 소진 및 이직의도와의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문
- 심광보(2007). 특수학급 교사의 직무스트레스가 이직 의도에 미치는 영향. 대구대학교 교육대학원 석사학위논문
- 양미란(2008). 공.사립 특수학교 교사의 직무스트레스와 대처방안 비교. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문
- 연경진(2008). 정보통신 분야 여성 청년층의 이직의도와 이직행동 결정요인분석. 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원 석사학위논문
- 이건승(1991). 공업고등학교 교사의 교직가치관과 역할수행에 관한 연구. 원광대학교 교육대학원 석사학위논문
- 이일행(1993). 초등교사의 교직관과 직무만족도와의 관계연구. 한국교원 대학교

- 대학원 석사학위논문
- 이주남(1996). 초등학교 정신지체아 학급교사와 일반학급 교사의 소진과 자기  
효능과의 비교. 경북대학교 석사학위 논문
- 이형정(2008). 국.공립 보육시설의 근무환경과 보육교사의 이직에 관한 연구.  
국민대학교 행정대학원 석사학위논문
- 이혜영(1992). 유아교육기관 원장의 지도성 지각에 관한 연구. 이화 여자대학교  
교육대학원 석사학위논문
- 임주희(2007). 보육교사의 직무만족과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향.  
서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위논문
- 전을숙(2004) 초등학교 특수학급 교사의 배경변인과 교직원 및 직무 스트레스  
간의 관계연구. 고신대학교 교육대학원 석사학위논문
- 조민주(2004). 특수학교 교사의 직무 스트레스 유발과 소진 요인특성에 관한  
연구. 대구대학교 교육대학원 석사학위논문
- 천홍범(1990). 교육사회학. 정민사
- 최수형(2004). 초등학교 통합학급 일반교사와 특수교사의 소진경험에 관한 연구.  
단국대학교 특수교육대학원 석사학위논문
- 최태욱(2006). 특수교사와 일반교사의 소진, 직무환경의 위험요소 및 사회적  
지지와의 관계성 연구. 대구대학교 특수교육대학원 석사학 위논문
- 한우석(2003). 교사들의 교직원 변화와 원인에 관한 일 고찰. 부산대학교 교육  
대학원 석사학위논문
- 허금희(2006). 내부-외부 통제성 및 비합리적 신념이 특수교사의 소진 경향  
성에 미치는 영향. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문
- Beck , C. L. & Gargiulo , R. M. (1993). Burnout in teachers of retarded and  
nonretarded children, *Journal of Education Research*, 76(3), pp.  
169-173
- Bensky ,J. M., Shaw, S. F., Gouse. A. S., Bates, H., Dixon, B. & Beane, W.  
E.(1980). Public Law 94-142 and stress: A Problem for educators,  
*exceptional children* 47, 24-29

- Cook , J. M Leffingwell,R. J. (1982) Stress and remediation techniques for special education. *exceptional children*, 49, 54-59
- Faber, B. A. (1984) Stress and burnout in suburban teachers, *The Journal of Education Research*, pp.325-326
- Frank ,A .R & Mckenzie,R (1993) the development of burnout among special educators. *teacher education and special education*, 16, 161-170
- Freudenberger, H. J .(1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J.(1978). A model of teacher stress. *Education Studies*. 4, 1-6
- Maslach, c., & Jackson, S. E. (1981). The measutement of experrienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Schwab, R. L., Jackson, S. E. , Schuler, R. S.(1986). Educator burnout ;Source and consequence, *Education Research Quarterly*, 10(3)
- Shea, c. a.(1990) The Emotional exhaustion aspect of burnout and stressors in resource LD teachers, *ERIC ED 322*, 117
- Singer, J. (1993a). Are special educator' career paths special? Results From 113year lonitudinal study. *exceptional children*, 59, 262-279
- Weiskopf, p. e.(1980). Burnout among teachers of exceptional children. *exceptional children*, 47

< Abstract >

**The Relationship between the View on Teaching Profession of the  
Teachers In Charge of Special Education with Emotional Job  
Burnout and Turnover Intention**

**Ko, Eun Ah**

Counseling Psychology Major, Graduate School of Education, Jeju National  
University

**Professor Park, Tae Soo**

This study has attempted to analyze the relationship between the view on teaching profession of the teachers in charge of special education in Jeju Island with emotional job burn out and turnover intentions to find out the relationship between these three variables .

In relation to the such purposes of the study, the following study questions have been set up.

Study Question-1. How is the view on teaching profession according to the background variables of the teachers in charge of special education?

Study Question-2. How is the emotional burnout according to the background variables of the teachers in charge of special education?

Study Question-3. How is the turnover intention according to the background variables of the teachers in charge of special education?

Study Question-4. What relationships exist between the view on teaching profession and emotional burnout of the teachers in charge of special education?

Study Question-5. What relationships exist between the view on teaching profession and turnover intention of the teachers in charge of special education?

Study Question-6. What relationships exist between emotional burnout and turnover intention of the teachers in charge of special education?

This study has performed a survey through 186 copies of questionnaire targeting the teachers in charge of special classes in elementary, middle and high schools located in Jeju Island area as well as the teachers working at 3 special schools. For the survey tool, the tool of Lee, Il Haeng (1993) that was used the view on teaching profession questionnaire by Halpin and Croft to fit the situation of our country has been applied. In order to test the emotional burnout of the teachers in charge of special education, the test of Seo, Seok Lim (1994) that has revised the MBI(Maslach burnout inventory) by Maslach and Jackson(1981) to be appropriate for teachers by Iwaniki & Anderson(1984) has been used. For the turnover intention, the questionnaire on turnover intention used by Shim, Kwang Bo (2007) has been used. For the statistics processing, the analysis was performed with T-test, One way Anova and Correlation Analysis using SPSSWIN 12.0 program.

The study results are as follows.

First, the teachers with view of sacred job gets to emphasize the teacher's image as a true mentor through teaching experience including many teachers with a lot of teaching experience while there are many public special school teachers with view of labor job who emphasize on securing rights, improving treatment and improving work conditions as a teacher.

Second, the view of specialized job emphasized on speciality in terms of the teaching profession are mostly shown in the teachers who can concentrate on class preparations and lecturing process as the special education assistant is placed in the class.

Third, a lot of emotional burnout is experienced by teachers in charge of elementary school special classes, teachers with little teaching experience and female teachers.

Fourth, the emotional burnout was felt the most by the teachers with view of labor job and felt the least by the teachers with view of specialized job. While the

turnover intention is high as teachers feel more emotional burnout, the teachers with view of labor job has higher turnover intention than the teachers with view of specialized job.

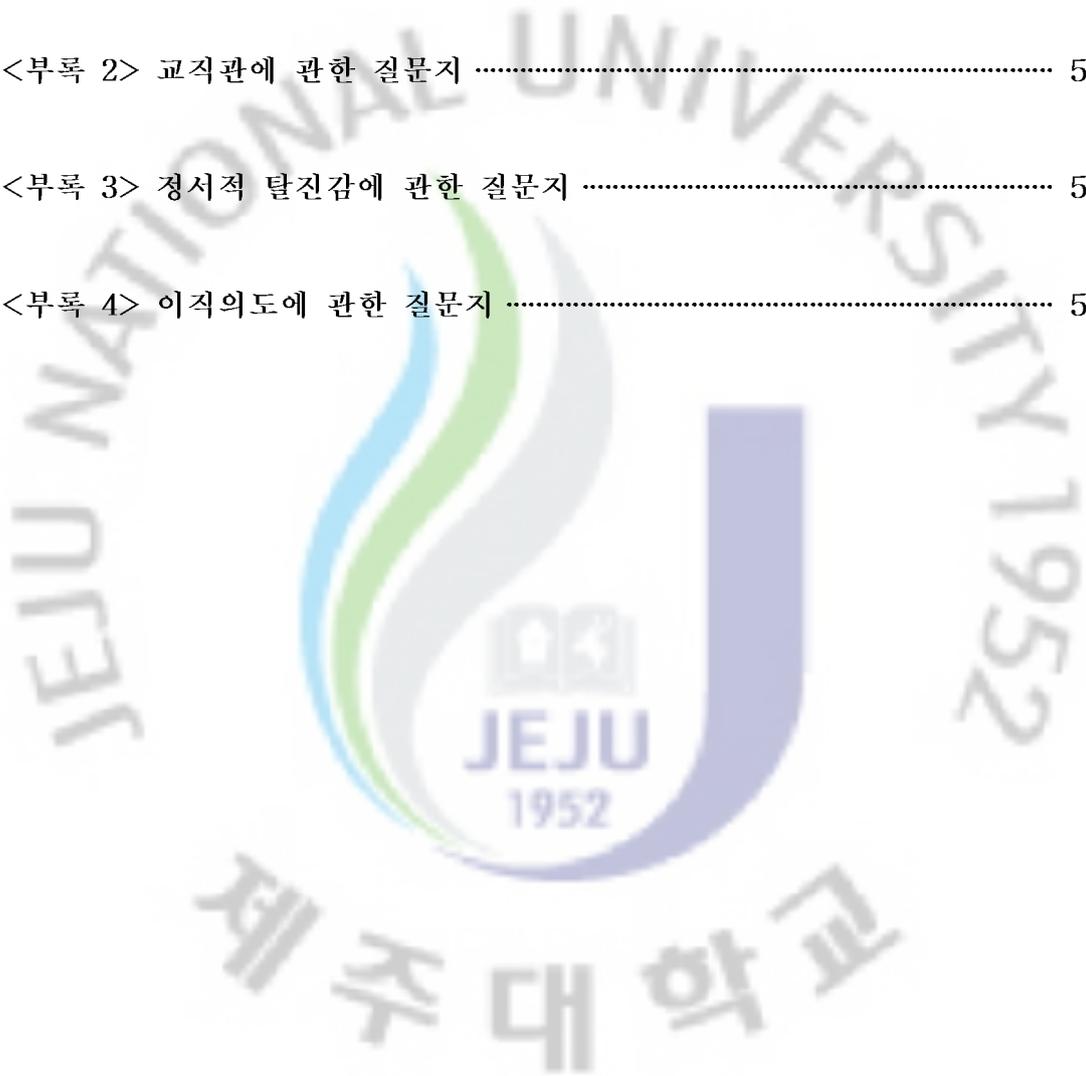
Based on these study results, the following conclusion can be presented.

There is correlation between the view on teaching profession, emotional burnout and turnover intention while it is considered that a search of a plan to form a sound condition to teach in the environment aspect in performing the teaching profession, feel satisfaction on the teaching position through various programs for the improvement of specialty by teachers and to promote the coping skills after reducing the emotional burnout for teachers for teacher who feel a lot of emotional burn out would be necessary.



## 부 록

<부록 1> 일반사항에 관한 질문지 .....	52
<부록 2> 교직원에 관한 질문지 .....	53
<부록 3> 정서적 탈진감에 관한 질문지 .....	55
<부록 4> 이직의도에 관한 질문지 .....	57



## <부록>

### <특수교사의 교직관과 정서적 탈진감 및

### 이직의도와의 관계에 관한 설문지>

안녕하십니까?

저는 제주대학교 교육대학원에서 상담심리를 전공하고 있으며 현재 외도 초등학교 도평분교장에서 특수학급을 맡고 있는 고은아입니다. 학교업무와 학생지도로 바쁘신 선생님께 어려운 부탁을 드리게 되어 죄송스럽게 생각합니다.

이 설문지는 특수교사의 교직관과 정서적 탈진감이 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위한 것입니다. 조사 결과가 선생님들의 직무만족도 향상과 근무여건 개선에 좋은 자료가 되길 바라며 이 설문지를 배포합니다. 많은 협조 부탁드립니다.

조사결과는 연구 목적 이외의 다른 어떠한 용도로도 사용하지 않을 것을 약속드리며 바쁘신 와중에 시간을 내어주셔서 진심으로 감사드립니다.

2009년 11월

제주대학교 교육대학원

상담심리 전공 고은아 드림



## <부록 2> 교직원에 관한 질문지

※ 각 문항을 읽고 선생님께서 평소 느끼신 대로 해당란의 하나에만 V표 해 주십시오.

번호	문항	매우 그렇다 (5)	대체로 그렇다 (4)	보통 이다 (3)	별로 그렇지 않다(2)	전혀 그렇지 않다(1)
1	교사는 사랑의 실천자이다.					
2	나는 옛날의 스승상을 이상적 교사상이라고 믿는다.					
3	교사는 학생뿐만 아니라 모든 사람으로부터 존경받는 존재가 되어야 한다.					
4	교직의 임무와 역할은 신성시 되어야 한다고 생각한다.					
5	교사는 정신적으로 존경받는 존재이므로 청빈이 오히려 자랑스러운 것이라고 생각한다.					
6	교사가 높은 인격과 심오한 학문적 지식을 갖추면 그것이 저절로 학생에게 전수되게 마련이다.					
7	교직을 택한 동기는 국가나 사회에서 봉사자로서 존경을 받기 때문이다.					
8	교직은 다른 직업과 특별히 다를 바 없다. 하나의 순수한 생활 수단이다.					
9	가르치고 보수를 받는 것을 당연하고 떳떳한 것이다. 따라서 보수가 적으면 그만큼만 가르치면 된다.					

10	은행원이 노동자라면 교원도 그와 같은 노동자라고 생각한다.					
11	"학생을 사랑하라", "교육애를 발휘하라" 등을 강요하는 것은 교육자들이 교사를 인간 이상의 무엇으로 본데서 비롯된 오류이다.					
12	내가 아는 지식으로 수업시간을 열심히 가르쳤으면 나의 사명은 다한 것으로 믿는다.					
13	가정방문 또는 생활지도를 했으면 당연히 시간외 수당 등 특별수당을 받아야 한다.					
14	교직을 택한 동기는 생계유지를 위한 직업을 가져야겠다는 생각 때문이다.					
15	교사도 의사, 변호사와 같은 대열에 들어가는 전문직이다.					
16	교사는 지식보다는 가르치는 기술이 중요하다고 생각한다.					
17	나는 담당교과를 어떻게 가르치는 것이 가장 효율적인 방법일까를 연구한다.					
18	나는 승진이나 전직에 별로 관심이 없다. 나의 지도력이 학생들에게 첨부되어 날로 새로워지는 현상을 보는 것이 가장 기쁘다.					
19	교사는 인간 사회를 발전시키는데 중요한 공헌을 한다고 생각한다.					
20	교사는 전공분야의 지식뿐만 아니라 가르치는 기술면에서 높은 수준에 달해야 한다.					
21	교직을 택한 동기는 개성에 맞고 전문적이며 창의적인 행동을 할 수 있기 때문이다.					

### <부록 3> 정서적 탈진감에 관한 질문지

※ 각 문항을 읽고 선생님께서 평소 느끼신 대로 해당란의 하나에만 V표 해 주십시오.

번호	문항	매우 그렇다 (5)	대체로 그렇다 (4)	보통 이다 (3)	별로 그렇지 않다(2)	전혀 그렇지 않다(1)
1	나는 업무로 인해 몸과 마음이 지쳐있는 느낌이 있다.					
2	나는 퇴근할 즈음이면 완전히 녹초가 된다.					
3	나는 아침에 일어나면 피곤함을 느끼며 다 른 날 일을 했으면 한다.					
4	나는 학생들이 생각하고 느끼는 바를 쉽게 이해할 수 있다.					
5	나는 종종 학생들의 인격을 무시하는 경향 이 있다고 생각한다.					
6	나는 하루종일 학생들과 함께 생활하는 것 이 정말 피곤하다.					
7	나는 학생들의 문제를 효율적으로 처리하고 있다.					
8	나는 수업과 업무로 인하여 기진맥진한 상 태가 된다.					
9	나는 교직을 통하여 학생들의 인생에 많은 기여를 하고 있다고 생각한다.					
10	나는 교직에 종사한 이후 사람들에 대해서 더욱 무감각해졌다.					

11	교직이 나를 정서적으로 메마르게 하지 않을까 걱정한다.					
12	나는 매우 정력적이다.					
13	나는 업무로 인해 좌절감을 느낀다.					
14	나는 너무 과중한 업무에 시달리는 것 같다.					
15	나는 학생들에게 어떤 일이 일어났는지 전혀 신경을 쓰지 않는다.					
16	학생들을 개별적으로 직접 지도해야 하는 일은 나에게 너무 많은 스트레스를 준다.					
17	나는 학생들과 편안한 분위기를 쉽게 조성할 수 있다.					
18	나는 학생들과 같이 시간을 보낸 후에 유쾌함을 느낀다.					
19	교직을 통해 나는 매우 가치있는 일을 성취해 왔다.					
20	나는 내 인생에 대하여 허망함을 느낀다.					
21	나는 교직과 관련된 감정적인 문제를 매우 차분하게 처리한다.					
22	학생들은 그들의 문제에 대한 책임이 나에게 있다고 비난하는 것 같이 느낀다.					

#### <부록 4> 이직의도에 관한 질문지

※ 각 문항을 읽고 선생님께서 평소 느끼신 대로 해당란의 하나에만 V표 해 주십시오.

번호	문항	매우 그렇다 (4)	대체로 그렇다 (3)	별로 그렇지 않다(2)	전혀 그렇지 않다(1)
1	나는 지금보다 더 좋은 조건을 제시하는 직장이 있다면 다른 분야로 갈 것이다.				
2	나는 나의 발전과 장래를 위하여 직장을 옮겨 보고 싶은 생각이 든다.				
3	나는 다른 직장을 찾기 위하여 친척, 친구, 알선기관을 통해 이직하려고 시도한 적이 있다.				
4	나는 다른 직장으로 이동하기 위해 그 직장의 관계자와 접촉하거나 계약을 체결한 적이 있다.				
5	나는 현 직장에서 특별한 사정이 없는 한 계속 머물 것이다.				
6	나는 현 직장을 옮기고 싶으나 동료와 상사들과의 관계로 인하여 현 직장에 계속 머물 것이다.				

끝까지 참여해 주셔서 감사합니다~~~