

## 특수교사의 일반적 자기효능감, 그릿, 직무만족 사이의 구조적 관계

최 희 철<sup>1</sup>·강 혜 진<sup>2\*</sup>·김 영 미<sup>3</sup>·신 송 현<sup>4</sup>·유 수 현<sup>5</sup>

<sup>1</sup>광주여자대학교 상담심리학과 교수, <sup>2</sup>광주여자대학교 중등특수교육과 교수,  
<sup>3</sup>광주여자대학교 초등특수교육과 교수, <sup>4,5</sup>광주여자대학교 상담임상심리학과 석사과정

### The Structural Relationships Among Special Education Teachers’ General Self-Efficacy, Grit, and Job Satisfaction

Choi, HeeCheol<sup>1</sup>·Kang, HyeJin<sup>2\*</sup>·Kim, YoungMi<sup>3</sup>·Shin, SongHyeon<sup>4</sup>·You, SuHyeon<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Kwangju Women’s University, Dept. of Counseling Psychology;

<sup>2</sup>Kwangju Women’s University, Dept. of Secondary Special Education;

<sup>3</sup>Kwangju Women’s University, Dept. of Elementary Special Education;

<sup>4,5</sup>Kwangju Women’s University, Dept. of Counseling and Clinical Psychology

---

#### Abstract

---

**Purpose:** This study investigated the structural relationships among general self-efficacy, grit (i.e., consistency of interests, perseverance of effort), and job satisfaction in special education teachers. **Method:** This study was conducted on 276 special education teachers, examining their general self-efficacy, grit (consistency of interests, perseverance of effort), and job satisfaction. The study employed structural equation modeling to test the fit of the measurement model and the structural model and to examine the significance of two mediation effects. **Results:** The main findings are as follows: First, the effect of general self-efficacy on job satisfaction was significantly positive. Second, the mediating effect of consistency of interests in the relationship between general self-efficacy and job satisfaction was not significant. Third, the mediating effect of perseverance of effort in the relationship between general self-efficacy and job satisfaction was significantly positive. **Conclusion:** The results of this study indicate that the relationship between general self-efficacy and job satisfaction in special education teachers is partially mediated by perseverance of effort. Furthermore, enhancing self-efficacy and perseverance of effort in special education teachers may help improve their job satisfaction.

---

※ Key words : Special Education Teachers, General Self-Efficacy, Grit, Consistency of Interests, Perseverance of Effort, Job Satisfaction

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

사람들은 현재보다 더 나은 삶을 추구한다. 이를 위해 사람들이 자신의 삶에 영향을 미치는 사건들을 통제함으로써 바람직한 미래를 실현하고 바람직하지 않은 미래에 대처할 수 있어야 할 것이다(Bandura, 1997). Bandura는 이런 과정의 선행조건으로 개인이 결과를 얻는 데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있는 능력에 대한 신념인 자기효능감이 필요하다고 하였다. 자기효능감은 개인의 생각, 감정, 동기, 행동에 영향을 미치는 중요한 요인으로, 자기효능감이 높은 사람은 목표를 달성하기 위해 더 많은 노력을 기울이고 역경을 극복하려 할 것이다(Bandura, 1997). 자기효능감의 효과는 건강, 운동, 직업 영역뿐 아니라 교육에서도 확인되고 있다(김영한, 백지혜, 2010; 김자경, 2015; 조한익, 2020; Burić & Moè, 2020; Burić, Slišković, & Sorić, 2020; Tschannen-Moran & Hoy, 2001). 이러한 자기효능감은 일반적 자기효능감과 영역 특정적 자기효능감으로 구분되기도 한다. 일반적 자기효능감은 다양한 과제들과 상황들에서 전반적으로 개인이 효율적인 수행을 할 능력이 있다고 믿는 정도를 뜻한다(Chen, Gully, & Eden, 2001). 예를 들어, 일반적 자기효능감의 측정 문항은 “어려운 일에 부딪혔을 때, 나는 그것을 성취할 수 있다고 확신한다”(오인수, 2002)와 같이 구체적인 장면이나 상황을 특정하지 않는다. 반면에 영역 특정적 자기효능감은 특정한 과제들과 성취 상황들에서 목표 달성에 필요한 행동을 조직하고 실행할 수 있는 능력에 대한 믿음으로 정의된다(Bandura, 1997). 예를 들어, 영역 특정적 자기효능감(예, 교사 효능감)의 측정 문항은 “수업 시간에 학생들이 수업내용을 이해하지 못하면, 다른 방법을 사용하여 이해를 도울 수 있다”(김아영, 김미진, 2004)와 같이 특정 맥락에서 구체적인 상황까지 특정한다.

일반적 자기효능감과 영역 특정적 자기효능감의 유용성과 관련하여 연구자들(Bandura, 1997; Chen, Gully, & Eden, 2001)은 서로 다른 관점을 취한다. Bandura(1997)는 영역 특정적 자기효능감(예, 교사효능감)이 행동에 영향을 미치고, 행동 수행이 결과기대와 조합되어 다시 결과에 영향을 미친다고 보았다. 그러나 일반적 자기효능감의 행동과 행동의 결과에 대한 효과를 주장한 연구자들(Chen, Gully, & Eden, 2001)은 다양한 과제와 상황에서 높은 일반적 자기효능감은 영역 특정적 자기효능감으로 파급(spill-over)될 것이므로 일반적 자기효능감이 높은 사람은 결국에 다양한 과제 영역에서 좋은 성과를 거둘 것이라고 보았다. 교육분야에서 수행된 일부 연구는 교사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 효과를 알아보았는데, 이 연구들 중 상당수가 영역

\* Corresponding Author Kang, Hyejin. Kwangju Women's University, Dept of Secondary Special Education, 45 Kwangjuyeodai-Gil, Gwangsan-gu 62396, Korea(e-mail: polehj@kwu.ac.kr)

특정적 자기효능감으로 볼 수 있는 교사효능감에 초점을 맞추었다(예, Burić & Moè, 2020; Burić, Slišković, & Sorić, 2020; Tschannen-Moran & Hoy, 2001). 이에 반해 교사 또는 특수교사의 일반적 자기효능감이 직무만족에 미치는 효과에 대한 연구는 다소 부족하다. 따라서 본 연구는 특수교사에 초점을 두고, 일반적 자기효능감이 직무만족에 미치는 효과와 그 효과를 그릿(Grit: 흥미유지, 노력지속)이 매개하는지를 알아보고자 한다.

일반적 자기효능감의 파급효과 가설에 바탕하면, 일반적 자기효능감은 상황을 초월하여 어떤 상황에서도 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념이기에 새롭거나 애매한 일이 많이 발생하는 상황에서의 수행을 설명하는 데 효과적인 변인으로 여겨진다(오인수, 2002). 이러한 관점에서 볼 때, 일반적 자기효능감이 높은 교사는 교직에서의 다양한 상황에서 효율적으로 대처할 것이고, 일반적 자기효능감이 낮은 교사는 예기치 못한 상황이 발생했을 때 심리적 어려움을 경험할 수 있다. 현장에서 근무하는 특수교사의 수행업무는 수준별 교육과정의 운영, 학급관리, 도전행동 지도를 넘어 경우에 따라서 장애학생의 건강돌봄, 민원을 제기한 학부모와의 상담, 정서적 지원이 필요한 학부모와의 상담, 최악의 상태로는 민원에 대해 법적으로 대응해야 하는 일을 겪는다. 특수교사가 이런 다양한 상황에 적절히 대처하지 못하면 직무만족은 떨어지고, 소진까지 경험할 수 있다(김영석, 2021; 이성용, 이승훈, 2020; 이승훈, 이성용, 2020).

하지만 이런 상황에서 일반적 자기효능감이 높은 특수교사는 다양한 상황들에 대처할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념에 기반하여 행동하고 좋은 행동 결과에 이름으로써 낮은 직무만족, 소진을 피할 수 있을 것으로 기대된다. 교직에서의 직무만족은 교사 개인이 지각하는 직무관련 욕구의 충족 정도에 의해 생성되는 모든 감정을 포함하는 심적 상태로 정의되며(노종희, 2001), 교사 개인이 경험하는 직무만족은 더 높은 행복과 관계가 있다고 보고된다(허무열, 신혜경, 전미란, 2021). 또한 직무만족은 교사 개인의 행복을 넘어서 수업에서 더 높은 전문성을 발휘하는 것과도 유의한 관련이 있다(박재국, 2021; 오선숙, 박진영, 2016). 요약하면, 본 연구는 일반적 자기효능감이 특수교육의 교육적 효율성과 교사의 행복 모두에 직접적으로 관련된 직무만족을 유의하게 정적으로 예측할 것으로 기대한다. 이와 관련하여 본 연구의 모형지정을 위해 일반적 자기효능감, 그릿, 직무만족에 관련된 선행연구들을 더욱 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

일반적 자기효능감과 직무만족 사이의 관계는 일부 연구(박상희, 최희철, 박희정, 김영미, 신혜정, 2024)에서만 이루어진 것으로 보인다. 앞서 언급하였듯이 일반적 자기효능감은 어떤 수행과 관련된 영역 특정적 자기효능감에 파급효과를 가짐으로써 그 수행과 관련된 행동의 여러 차원에 영향을 미칠 수 있다(Shelton, 1990). 또한 Bandura(1997)는 영역 특정적 자기효능감은 도전적인 과제에 효용성을 갖지만 일반적 자기효능감은 새로운 과제에서 효용성을 갖는다고 하였다(오인수, 2002). 이런 논리에 기반하면, 일반적 자기효능감은 교직 수행과 관련된 다차원적인 측면에 영향을 미칠 것이므로, 일반적 자기효능감이 높은 특수교사는 지금껏 경험하지 못한 새로운

상황에 직면했을 때에도 직무를 수행할 수 있다는 긍정적인 신념을 가질 것이고, 이는 높은 직무 만족으로 이어질 수 있을 것으로 예측할 수 있다. 특수교사의 일반적 자기효능감과 직무만족의 관계를 알아본 한 연구(박상희 등, 2024)는 본 연구의 예측과 일치하는 결과를 제시하였다. 그 결과에 의하면, 플로리싱(flourishing)과 그릿(노력지속, 흥미유지)이 직무만족에 미치는 효과를 통제된 뒤에도 일반적 자기효능감이 직무만족에 유의한 정적 효과를 미치는 것으로 나타났다. 그러나 박상희 등(2024)의 연구는 그릿을 매개변인이 아닌 자기효능감과 동일한 독립변인으로서 회귀모형에 투입하는 한계를 보여 일반적 자기효능감이 어떤 과정을 거쳐서 직무만족에 이를 수 있는지 그 메커니즘을 보여주지 못하는 한계가 있었다. 그럼에도 불구하고 지금까지의 논의를 요약하면, 일반적 자기효능감이 높은 특수교사는 직무만족이 높을 것으로 가정할 수 있다.

한편, 자기효능감은 개인이 사고하고, 동기화되고, 행동하는데 영향을 주기 때문에 자기효능감이 높은 특수교사는 목표 달성을 위해 더 노력하고, 그 과정에 장애나 역경이 생기더라도 극복하려는 의지를 발휘하고자 할 것이다(Bandura, 1997). 그리고 결국에는 목표를 달성하고 만족할 것으로 기대된다. Duckworth, Peterson, Matthews와 Kelly(2007)는 장기적인 목표에 대한 인내와 열정을 그릿으로 정의한다. 연구자들은 그릿은 목표를 달성해나가는 과정에 실패와 역경이 있더라도 끊임없이 노력하고 흥미를 지속하는 것을 의미하며, 개인의 목표 달성을 위해서는 지능이나 재능보다 지속적인 흥미유지와 끈질긴 노력이 더 큰 영향을 미친다고 하였다. 즉 Duckworth 등(2007)은 그릿을 노력지속과 흥미유지의 두 요인으로 개념화하였다. 그런데 Bandura(1997)에 의하면 효능감 신념이 그릿에 영향을 미치는 것으로 보인다. 그는 효능감은 사람들이 추구하고 선택하는 행동 과정에 영향을 준다고 제안하였다. 예를 들어, 그는 얼마나 많은 노력을 기울일 것인가, 장애와 실패에 직면하였을 때 얼마나 오래 참을 것인가, 어떤 수준의 성취를 실현할 것인가가 효능감의 영향을 받는다고 보았다. Dugan, Hochstein, Rouziou와 Britton(2018)은 영업직 사원을 대상으로 한 구조방정식 모형 검증 연구에서 영역 특정적 자기효능감(예, 나의 요청을 고객들이 받아들이도록 하는 것이 쉽다)이 높을수록 그릿이 높고, 그 결과 성과와 직무만족이 높다는 결과를 제시하였다. 이는 Bandura(1997)의 제안처럼 자기효능감이 그릿을 발휘하게 하는 원동력이 되는 한편, 그릿이 직무만족에 긍정적 영향을 미칠 수 있다고 시사한다.

하지만, 선행연구들을 살펴보면 자기효능감과 직무만족의 관계는 그릿의 흥미유지보다 노력지속에 의해 더 강하게 매개될 것 같다. 예를 들어, 메타분석 연구(Credé, Tynan, & Harms, 2017)에 의하면 그릿의 한 요인인 노력지속의 결과 변인에 대한 유의한 효과는 일관성 있게 보고하나, 흥미유지 요인은 관련 변인에 대한 효과성에서 일관성이 없다는 결론을 도출하였다. 그리고 국내의 교사를 대상으로 그릿과 직무만족의 관계를 알아본 연구들에서도 유사한 결과를 찾아볼 수 있다. 우선, 이해원(2020)은 유아교사의 소명의식이 그릿을 부분매개로 하여 직무만족에 이끈다고 보고하였다. 그러나 하위요인의 효과를 알아본 조성진과 안연경(2023)의 연구는 교사효능감

과 그릿의 하위요인(노력지속, 흥미유지) 모두가 유치원 교사의 직무만족에 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 그리고 강신영과 문혁준(2019)은 보육교사의 직무만족에 노력지속이 흥미유지보다 상대적으로 큰 영향을 미친다고 보고하였다. 이러한 연구결과들은 그릿이 교사의 직무만족에 영향을 미치는 요인이나, 하위요인(노력지속, 흥미유지)에 따른 효과는 다를 것이라고 시사한다. 특히 특수교육에서는 장기적인 목표를 설정하여 교육적 성장을 이루는 것이 중요하므로 이 과정에서 특수교사의 열정과 끈기, 즉 그릿이 직무만족에 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다.

종합하면, 일반적 자기효능감은 흥미유지보다 노력지속을 매개하여 상대적으로 직무만족에 더 큰 효과를 보일 것으로 기대된다. 따라서 이러한 일반적 자기효능감, 그릿, 직무만족 사이의 구조적 관계에 대한 기대가 자료와 일치하는지를 구체적으로 알아보고자 한다.

## 2. 연구 문제

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 본 연구는 일반적 자기효능감, 그릿, 직무만족 사이의 구조적 관계에서 그릿을 흥미유지와 노력지속으로 구분하여 그 매개효과를 알아보고자 한다. 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 특수교사의 일반적 자기효능감이 직무만족에 미치는 효과는 유의한가?

둘째, 특수교사의 일반적 자기효능감과 직무만족의 관계에서 흥미유지의 매개효과는 유의한가?

셋째, 특수교사의 일반적 자기효능감과 직무만족의 관계에서 노력지속의 매개효과는 유의한가?

## II. 연구 방법

### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 특수교사 276명이었다. 이 중 21명은 일부 변인에서 응답을 누락하였으나 그릿, 일반적 자기효능감, 직무만족에는 모두 반응하였다. 따라서 본 연구는 276명 모두를 대상으로 분석을 하였다. 연구대상의 인구학적 특성은 <표 II-1>과 같다. 성별은 남자 43명(15.6%), 여자 233명(84.4%)으로 여자가 많았다. 재직유형은 특수학교 교사가 120명(43.5%), 일반학교 특수학급 교사가 156명(56.5%)이었다. 재직상태는 정규직(정년까지 고용을 보장하며 전일제 근무) 242명(87.7%), 비정규직(근로계약기간이 정해져 있거나 시간제 근무) 32명(11.6%), 미응답 2명(0.7%)이었다. 현재 담당하는 교육과정은 유아특수 35명(12.7%), 초등특수 116명(42.1%), 중등특수 123명(44.6%), 미응답 2명(0.7%)이었다. 교육경력은 5년 미만 76명(27.5%), 5년 이상

에서 10년 미만 64명(23.2%), 10년 이상에서 15년 미만 31명(11.2%), 15년 이상에서 20년 미만 41명(14.9%), 20년 이상에서 25년 미만 42명(15.2%), 25년 이상이 22명(8.0%)이었다. 학력은 학사 170명(61.6%), 석사과정/수료 23명(8.3%), 석사 72명(26.1%), 박사과정/수료 3명(1.1%), 박사 8명(2.9%)이었다. 결혼상태는 미혼 97명(35.1%), 결혼/동거 169명(61.2%), 이혼 2명(0.7%), 미응답 8명(2.9%)이었다.

〈Table II-1〉 Demographic Characteristics of the Study Subjects

〈표 II-1〉 연구대상의 인구학적 특성

(N=276)

| Variable            |                      | n (%)     | Variable            |                                 | n (%)     |
|---------------------|----------------------|-----------|---------------------|---------------------------------|-----------|
| Gender              | Male                 | 43(15.6)  | Teaching Experience | 10~14 years                     | 31(11.2)  |
|                     | Female               | 233(84.4) |                     | 15-19 years                     | 41(14.9)  |
| Employment Type     | Special School       | 120(43.5) |                     | 20-24 years                     | 42(15.2)  |
|                     | Special Class        | 156(56.5) |                     | 25 years or more                | 22(8.0)   |
| Employment Status   | Full-time            | 242(87.7) | Education Level     | Bachelor's                      | 170(61.6) |
|                     | Fixed-term/Part-time | 32(11.6)  |                     | Master's in Progress/Incomplete | 23(8.3)   |
|                     | No Response          | 2(0.7)    |                     | Master's                        | 72(26.1)  |
| Teaching Level      | Kindergarten         | 35(12.7)  |                     | Doctoral in Progress/Incomplete | 3(1.1)    |
|                     | Elementary           | 116(42.0) |                     | Doctorate                       | 8(2.9)    |
|                     | Middle School        | 123(44.6) | Marital Status      | Single                          | 97(35.1)  |
|                     | No Response          | 2(0.7)    |                     | Married/Cohabiting              | 169(61.2) |
| Teaching Experience | Less than 5 years    | 76(27.5)  |                     | Divorced                        | 2(0.7)    |
|                     | 5-9 years            | 64(23.2)  |                     | No Response                     | 8(2.9)    |

## 2. 측정도구

### 1) 일반적 자기효능감

본 연구는 특수교사의 일반적 자기효능감을 Chen, Gully와 Eden(2001)이 개발한 일반적 자기효능감 척도를 오인수(2002)가 변안한 척도로 측정하였다. 이 척도는 8개의 문항으로 구성되어 있다. 예를 들면, “나는 마음속으로 정한 노력을 기울이면 무슨 일이든 성공할 수 있다고 믿는다”와 같다. 이 척도는 리커트 척도(1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다)로 구성되어 있으며, 긍정적 진술 문항으로 표현되어 있다. 문항 양호도를 알아본 결과, 모든 문항은 각각 .889에서 .916까지의 수정된 문항-총점 상관계수를 보였다. 본 연구에서 일반적 자기효능감 척도의 내적 합치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .916이었다.

## 2) 그릿

본 연구는 특수교사의 그릿을 Duckworth와 Quinn(2009)이 개발한 축약형 그릿 척도(The Short Grit Scale: GRIT-S)를 임효진과 류재준(2021)이 번안한 척도로 측정하였다. 이 척도는 8개 문항이며, 5점 리커트 척도(1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다)로 구성되어 있다. 그릿 척도는 2개의 하위요인(흥미유지, 노력지속)으로 구분된다. 흥미유지는 부정 진술 문항(4개)으로, 노력지속은 긍정 진술 문항(4개)으로 구성되어 있다. 흥미유지는 점수가 높을수록 장기간에 걸쳐서 한 가지 목표나 관심을 유지하는 정도가 높다는 의미를 나타낸다. 문항의 예는 “나는 목표를 세우지만 나중에 그것과는 다른 일을 하곤 한다”와 같다. 노력지속은 점수가 높을수록 장애물과 어려움을 극복해 내는 끈기와 인내가 높다는 의미를 나타낸다. 문항의 예는 “나는 시작한 것은 뭐든지 끝장을 본다”와 같다. 본 연구에서 흥미유지 문항들은 .725에서 .764 사이의 수정된 문항-총점 상관계수를 나타냈고 내적 합치도는 .800이었다. 노력지속 문항들은 .683에서 .786사이의 수정된 문항-총점 상관계수를 보였으며 내적 합치도는 .773이었다. 전체 8개 문항의 문항-총점 상관계수는 .760에서 .787사이였고, 내적 합치도는 .798이었다.

## 3) 직무만족

본 연구는 특수교사의 직무만족을 Brayfield와 Rothe(1951)의 직무만족척도에서 사용된 5개 문항으로 측정하였다. 이 문항들은 현재 일을 하고 있는 사람이 맡은 일에서 평소에 만족, 즐거움, 보람 등을 느끼는 정도를 측정하기 위한 5점 리커트 척도(1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 아주 그렇다)로 구성되어 있다. 이 척도는 5개 문항의 점수를 합산한 총점이 높으면 현재 하는 일에서 직무만족이 높다는 것을 뜻한다. 석관호와 윤세정(2021)의 연구에서 내적 합치도는 .92이었다. 본 연구에서 5개 문항의 문항-총점 상관계수는 .871에서 .905사이였고, 내적 합치도는 .907이었다.

# 3. 자료분석 및 모형평가

## 1) 자료분석

본 연구는 자료의 기술통계(M, SD, 왜도, 첨도, 상관계수)와 구조방정식 모형을 jamovi 2.4.8로 분석하였다. 자료의 문항별 결측 비율은 인구학적 변인에서 최소 0.7%에서 최대 3.98%로 나타났다. 즉, 연령은 11명(3.98%), 재직상태는 2명(0.7%), 담당 교육과정은 2명(0.7%), 결혼상태는 8명(2.9%)이 결측이었다. 반면, 본 연구의 연구모형에 포함되는 일반적 자기효능감, 노력지속, 흥미유지, 직무만족에서 결측은 없었다. 구조방정식 모형은 잠재변인의 구성개념이 타당한 것이 확인되어야 잠재변인 간의 구조적 관계의 검증이 의미가 있으므로, 본 연구는 2단계 접근을 하였다. 먼저, 1단계는 일반적 자기효능감, 노력지속, 흥미유지, 직무만족의 잠재변인의 구성

개념이 특수교사에게서 타당한지 알아보기 위하여 확인적 요인분석으로 측정모형을 검증하였다. 둘째, 2단계는 본 연구의 주요 관심인 잠재변인으로서 일반적 자기효능감, 노력지속, 흥미유지, 직무만족 간의 구조적 관계가 자료에 합치하는지를 알아보았다.

## 2) 묶음 변인 구성과 기술통계

구조방정식 모형은 잠재변인을 나타내기 위한 지표로서 측정변인을 구성하여야 하며 일반적으로 1개의 잠재변인 당 3개의 측정변인을 구성하게 되면 측정모형과 구조모형이 식별될 수 있다고 알려져 있다. 따라서 본 연구는 일반적 자기효능감, 노력지속, 흥미유지, 직무만족의 측정변인은 문항묶음 방법을 적용하여 3개의 측정변인을 각각 갖도록 구성하였다. 본 연구는 문항묶음을 오차변량 분배전략 중 하나인 요인 알고리즘 방법으로 만들었다(이지현, 김수영, 2016; 최희철, 2022; Russell, Kahn, Spoth, & Altmaier, 1998). 즉, 일반적 자기효능감, 노력지속, 흥미유지, 직무만족 각각에 대하여 요인의 수를 1개로 설정한 탐색적 요인분석을 실시한 결과를 바탕으로 문항들을 요인계수 크기의 내림차순으로 정렬하였다. 그런 뒤 각 척도의 문항을 3개의 문항 묶음에 순차적으로 잔여 문항이 없이 모두 소진될 때까지 할당하였다. 최종적으로 각 문항에 할당된 점수를 합산하여 해당 잠재변인의 측정변인으로 사용하였다. 이 측정변인들의 기술통계는 <표 II-2>와 같다. Kline(2005)은 자료의 정상성과 관련하여 왜도의 값은 절대치로 3.0을 초과하면 문제가 있고, 첨도의 값은 절대치로 20을 초과하면 심각하게 단변량 정상성을 침해한다고 보았다. <표 II-2>의 왜도와 첨도 모두는 이러한 기준을 초과하지 않았다. 측정변인들 간의 상관계수는 <표 II-3>과 같다.

<Table II-2> Descriptive Statistics( $M$ ,  $SD$ ) and Normality(Skewness, Kurtosis) of Variables  
<표 II-2> 변인들의 기술통계( $M$ ,  $SD$ )와 자료의 정상성(왜도, 첨도)

| Variable                   | $M$  | $SD$ | Skewness | Kurtosis |
|----------------------------|------|------|----------|----------|
| General Self-Efficacy 1    | 11.4 | 2.04 | -.559    | .760     |
| General Self-Efficacy 2    | 7.64 | 1.31 | -.214    | .111     |
| General Self-Efficacy 3    | 11.8 | 1.77 | -.406    | .597     |
| Consistency of Interests 1 | 3.10 | .988 | -.559    | -.830    |
| Consistency of Interests 2 | 3.30 | 1.01 | -.214    | -.658    |
| Consistency of Interests 3 | 7.12 | 1.64 | -.406    | -.360    |
| Perseverance of Effort 1   | 3.78 | .919 | -.503    | -.137    |
| Perseverance of Effort 2   | 4.00 | .896 | -.890    | -.966    |
| Perseverance of Effort 3   | 6.88 | 1.59 | -.204    | .160     |
| Job Satisfaction 1         | 3.82 | .960 | -.789    | .472     |
| Job Satisfaction 2         | 7.88 | 1.56 | -.844    | 1.31     |
| Job Satisfaction 3         | 7.92 | 1.76 | -.978    | .989     |

〈Table II-3〉 Correlations Among Variables

〈표 II-3〉 변인들 간의 상관관계

| Variable | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       | 7       | 8       | 9       | 10      | 11      |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1.GSE1   |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 2.GSE2   | .806*** |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 3.GSE3   | .767*** | .776*** |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 4.CI1    | .287*** | .282*** | .303*** |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 5.CI2    | .168**  | .195**  | .234*** | .556*** |         |         |         |         |         |         |         |
| 6.CI3    | .291*** | .288*** | .392*** | .611*** | .557*** |         |         |         |         |         |         |
| 7.PE1    | .533*** | .496*** | .470*** | .201*** | .085    | .266*** |         |         |         |         |         |
| 8.PE2    | .487*** | .472*** | .429*** | .243*** | .061    | .220*** | .729*** |         |         |         |         |
| 9.PE3    | .482*** | .547*** | .601*** | .329*** | .200*** | .393*** | .453*** | .425*** |         |         |         |
| 10.JS1   | .451*** | .477*** | .394*** | .172**  | .208*** | .210*** | .423*** | .342*** | .342*** |         |         |
| 11.JS2   | .521*** | .540*** | .478*** | .182**  | .125*   | .264*** | .511*** | .473*** | .386*** | .802*** |         |
| 12.JS3   | .337*** | .428*** | .357*** | .135*   | .202*** | .245*** | .320*** | .263*** | .286*** | .748*** | .726*** |

Note: GSE: General Self-Efficacy, CI: Consistency of Interests, PE: Perseverance of Effort, JS: Job Satisfaction  
<sup>\*</sup>  $p < .05$ , <sup>\*\*</sup>  $p < .01$ , <sup>\*\*\*</sup>  $p < .001$

### 3) 모형적합도의 평가

모형의 적합도 평가는 Hair, Black, Babin, Anderson과 Tatham(2006)의 사례 수를 고려한 기준에 기반하여 실시되었다. 그들은 250명 이상일 때, 측정변인 수를 3가지로 구분하여 적합도 기준을 제시하였다. 1) 측정변인의 수가 12개 미만이면  $x^2$ 값은 유의하지 않다고 예상된다. 그리고  $TLI$ 와  $CFI$  지수는 .95 이상,  $RMSEA$  지수는  $CFI$  지수가 .97 이상이면서 .07 미만의 값을 보이면 모형이 적합하다는 의미를 나타낸다. 2) 측정변인 수가 12개에서 30개 미만이면  $x^2$  값은 유의할 것으로 예상된다.  $TLI$  지수와  $CFI$  지수는 .92 이상이면서 .08 이하의 값을 보이면 모형이 적합하다는 의미를 나타낸다. 3) 측정변인 수가 30개 이상이면  $x^2$ 값은 유의할 것으로 기대된다. 그리고  $TLI$  지수와  $CFI$  지수는 .90 이상,  $RMSEA$  지수는  $CFI$  지수가 .92 이상이면서 .08 이하의 값을 보이면 모형이 적합하다는 의미를 나타낸다.

### Ⅲ. 연구 결과

#### 1. 측정모형

본 연구는 구조모형을 검증하기 전에 확인적 요인분석으로 일반적 자기효능감, 흥미유지, 노력 지속, 직무만족의 잠재변인이 측정변인에 의하여 타당하게 측정되는지를 알아보고자 측정모형을 검증하였다. <표 Ⅲ-1>은 측정모형의 검증결과이다. 측정모형의 적합도 지수를 나타내는 *CFI*는 .933, *TLI*는 .907, *RMSEA*는 .089로 모형적합도 기준에 가까웠다.

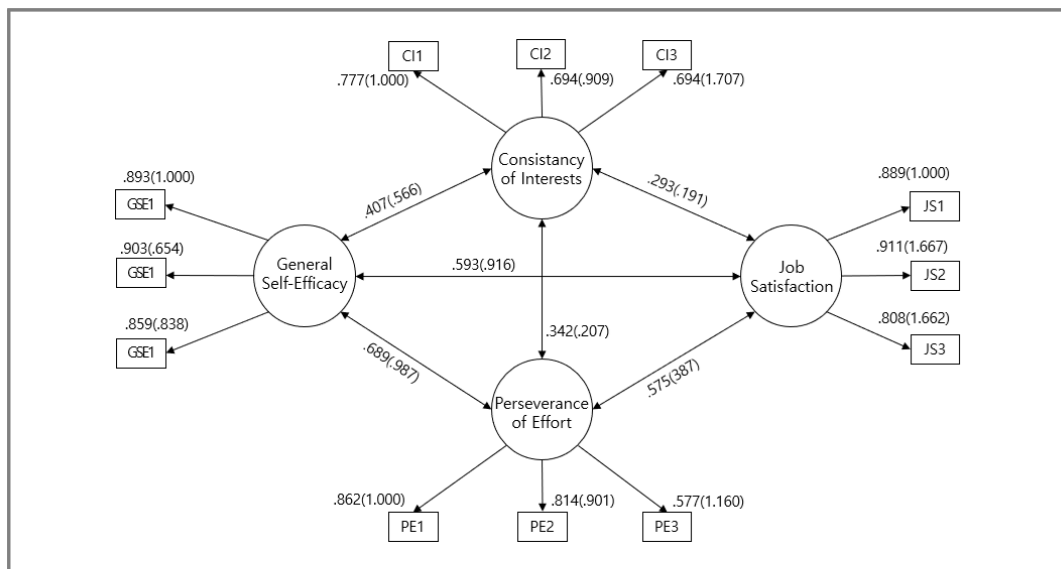
<Table Ⅲ-1> Goodness-of-Fit of the Measurement Model

<표 Ⅲ-1> 측정모형의 적합도

| Model             | $\chi^2$ | df | Scaled $\chi^2$ | CFI  | TLI  | RMSEA |
|-------------------|----------|----|-----------------|------|------|-------|
| Measurement Model | 173***   | 48 | 153***          | .933 | .907 | .089  |

Note: Model estimation was conducted using the MLR method.

본 연구의 측정모형에서 나타난 요인계수와 그 유의도는 [그림 Ⅲ-1]과 <표 Ⅲ-2>에 제시하였다. 모든 요인계수는 통계적으로 유의하였다( $p < .001$ ).



[Fig. Ⅲ-1] Results of the Measurement Model Validation

[그림 Ⅲ-1] 측정모형 검증 결과

Note: GSE: General Self-Efficacy, CI: Consistency of Interests, PE: Perseverance of Effort, JS: Job Satisfaction. The values outside the parentheses are standardized regression coefficients ( $\beta$ ), and the values inside the parentheses are unstandardized regression coefficients ( $B$ ). All factor loadings were significant at the  $p < .001$  level. Correlations among all latent variables were also significant at the  $p < .001$  level.

〈Table III-2〉 Factor Loadings of the Measurement Model

〈표 III-2〉 측정모형의 요인계수

| Latent Variable          | Indicator | Factor Loading |           |          |
|--------------------------|-----------|----------------|-----------|----------|
|                          |           | <i>B</i>       | <i>SE</i> | <i>β</i> |
| General Self-Efficacy    | GSE1      | 1              |           | .893     |
|                          | GSE2      | .654***        | .032      | .903     |
|                          | GSE3      | .838***        | .044      | .859     |
| Consistency of Interests | CI1       | 1              |           | .777     |
|                          | CI2       | .909***        | .096      | .694     |
|                          | CI3       | 1.707***       | .201      | .694     |
| Perseverance of Effort   | PE1       | 1              |           | .862     |
|                          | PE2       | .901***        | .060      | .814     |
|                          | PE3       | 1.160***       | .158      | .577     |
| Job Satisfaction         | JS1       | 1              |           | .889     |
|                          | JS2       | 1.667***       | .120      | .911     |
|                          | JS3       | 1.662***       | .090      | .808     |

Note: \*\*\*  $p < .001$ . GSE: General Self-Efficacy, CI: Consistency of Interests, PE: Perseverance of Effort, JS: Job Satisfaction

## 2. 구조모형

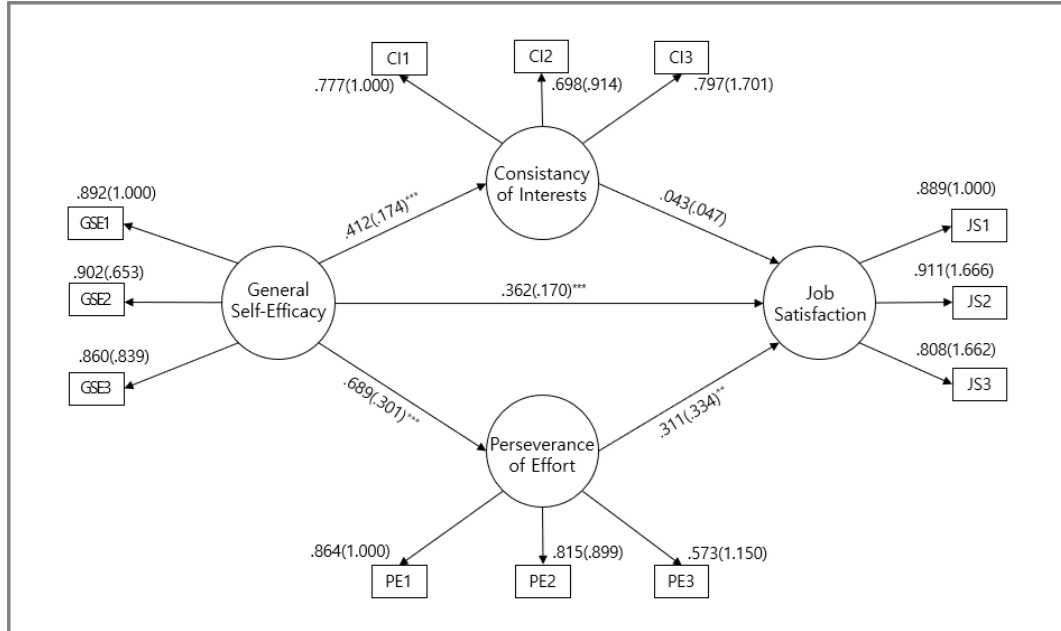
본 연구는 일반적 자기효능감과 직무만족의 관계를 그릿(흥미유지, 노력지속)이 매개한다는 구조모형이 자료에 적합한지를 알아보고자 하였다. 구조모형의 적합도 결과는 〈표 III-3〉과 같다. 본 연구의 모형에서 *TLI*는 .910이었다. 이는 *TLI*가 .90 이하이면 모형 재지정이 요구된다는 기준(Wang & Wang, 2020)을 넘어서 구조모형이 타당하다고 시사한다. *RMSEA*는 .05에서 .08 사이이면 모형이 자료에 적합하다고 볼 수 있는데(Wang & Wang, 2020), 본 연구의 모형에서 *RMSEA*는 .088로 기준에 근사하였다. Hair 등(2006)은 *CFI*와 *RMSEA*를 조합하여 모형적합도를 평가할 것을 권장하며, 그 기준을 *CFI*가 .97 이상이면서 *RMSEA*가 .07 미만이면 적합하다고 하였다. 본 연구의 구조모형은 *CFI*가 .933이면서 *RMSEA*가 .088로 기준에 가까웠다. 이 모두를 고려하면 본 연구의 구조모형은 적합하다고 할 수 있다.

〈Table III-3〉 Goodness-of-Fit of the Structural Model

〈표 III-3〉 구조모형의 적합도

| Model            | $\chi^2$ | <i>df</i> | Scaled $\chi^2$ | <i>CFI</i> | <i>TLI</i> | <i>RMSEA</i> |
|------------------|----------|-----------|-----------------|------------|------------|--------------|
| Structural Model | 174***   | 49        | 153***          | .933       | .910       | .088         |

Note: \*\*\*  $p < .001$ . Model estimation was conducted using the MLR method.



[Fig. III-2] Results of the Structural Model Validation

[그림 III-2] 구조모형 검증 결과

Note: GSE: General Self-Efficacy, CI: Consistency of Interests, PE: Perseverance of Effort, JS: Job Satisfaction. The values outside the parentheses are standardized regression coefficients ( $\beta$ ), and the values inside the parentheses are unstandardized regression coefficients ( $B$ ). All factor loadings were significant at the  $p < .001$  level.

일반적 자기효능감과 직무만족 사이의 관계에서 흥미유지와 노력지속의 매개효과가 있는지를 알아본 결과는 <표 III-4>와 같다. 첫째, 일반적 자기효능감이 직무만족에 미치는 효과에서 흥미유지의 매개효과는 유의하지 않았다( $B = .008$ ,  $\beta = .018$ ,  $p > .05$ ). 둘째, 일반적 자기효능감이 직무만족에 미치는 효과에서 노력지속의 매개효과는 유의하였다( $B = .101$ ,  $\beta = .214$ ,  $p < .01$ ).

&lt;Table III-4&gt; Results of Mediation Effect Testing

&lt;표 III-4&gt; 매개효과의 검증 결과

|                  | Independent Variable  | Mediating Variable           | Dependent Variable | $B$     | $SE$ | $\beta$ |
|------------------|-----------------------|------------------------------|--------------------|---------|------|---------|
| Direct Effect    | General Self-Efficacy | →                            | Job Satisfaction   | .170*** | .050 | .361    |
| Mediation Effect | General Self-Efficacy | → Consistency of Interests → | Job Satisfaction   | .008    | .012 | .018    |
|                  | General Self-Efficacy | → Perseverance of Effort →   | Job Satisfaction   | .101**  | .035 | .214    |

|                    | Independent Variable  |   | Mediating Variable       |   | Dependent Variable | <i>B</i> | <i>SE</i> | $\beta$ |
|--------------------|-----------------------|---|--------------------------|---|--------------------|----------|-----------|---------|
| Individual Effects | General Self-Efficacy | → | Consistency of Interests | → |                    | .174***  | .031      | .412    |
|                    | General Self-Efficacy | → | Perseverance of Effort   | → |                    | .301***  | .027      | .689    |
|                    |                       |   | Consistency of Interests | → | Job Satisfaction   | .047     | .070      | .042    |
|                    |                       |   | Perseverance of Effort   | → | Job Satisfaction   | .334**   | .112      | .311    |

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

#### IV. 논의 및 제언

본 연구는 특수교사의 일반적 자기효능감, 그릿, 직무만족 사이의 구조적 관계에서 흥미유지와 노력지속의 매개효과가 있는지 알아보는 데 목적이 있었다. 본 연구를 통해 도출된 결과는 다음과 같다. 첫째, 특수교사의 일반적 자기효능감이 직무만족에 미치는 효과는 유의하였다. 둘째, 특수교사의 일반적 자기효능감이 직무만족에 미치는 효과는 흥미유지에 의하여 유의하게 매개되지 않았다. 셋째, 특수교사의 일반적 자기효능감이 직무만족에 미치는 효과는 노력지속에 의하여 유의하게 매개되었다. 연구문제에 따른 논의는 다음과 같다.

첫째, 특수교사의 일반적 자기효능감이 높을수록 직무만족이 높게 나타났다. 이 결과는 특수교사가 학교라는 특정한 맥락에서 일을 하고 있을지라도 다양한 상황에서 그 효과를 발휘할 수 있는 일반적 자기효능감이 여전히 직무만족에 기여할 수 있다는 것을 보여준다. 그리고 이러한 연구결과는 영역 특정적 효능감으로서 교사효능감이 높은 특수교사가 교직에서 높은 직무만족을 보인다는 선행연구와 맥을 같이 한다(김영한, 백지혜, 2010; 김자경, 2015; 백승민, 최승숙, 2012). 따라서 본 연구의 결과와 선행연구의 결과들을 종합하면 일반적 자기효능감이든 교사효능감이든 자기효능감은 교사의 직무만족을 유의하게 예측할 수 있다는 것을 보여준다.

교사효능감에 관한 대부분의 선행연구(김영한, 백지혜, 2010; 김자경, 2015; 백승민, 최승숙, 2012)의 결과들은 학교 상황이나 수업 상황과 같은 특정한 상황에서 목표 달성을 위해 요구되는 행동을 조직하고 실행할 수 있는 능력에 대한 특수교사의 믿음이 행동에 영향을 미치고, 이는 다시 결과에 영향을 미친다고 보는 자기효능감 이론의 영역 특정적 관점(Bandura, 1997)을 검증하고 지지하는 결과로 볼 수 있다. 그러나 다른 한편으로, 본 연구의 결과는 다양한 과제들과

상황들에서 수행할 수 있는 능력에 대한 신념을 의미하는 일반적 자기효능감(Chen, Gully, & Eden, 2001)도 행동 결과 즉, 특수교사의 직무만족에 영향을 미칠 수 있다는 것을 보여주었다. 결국, 본 연구의 결과는 특수교사의 일반적 자기효능감이 직무만족을 향상하는데 필요한 한 가지 조건이 될 수 있음을 시사한다.

특수교사의 일반적 자기효능감이 직무만족에 유의한 영향을 미친 것과 관련하여 그 시사점을 더욱 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 특수교사는 학교현장에서 수준별 교육과정 운영, 학급 관리, 도전행동의 중재를 넘어 장애학생의 건강돌봄, 학부모의 정서적 어려움에 대한 지원, 민원 발생 시 그에 합당한 법적 대응까지 매우 폭넓은 업무를 수행해야 하는 상황에 직면하는 것이 현시대의 실정이다. 이러한 불확실하고, 돌발적이며, 예측하지 못한 상황에서는 일반적 자기효능감이 더 큰 영향을 미칠 수 있을 것으로 보인다. 그리고 궁극적으로 직무만족에 이르는 결과를 가져올 것으로 기대된다. 그리고 외국의 연구에서 일반적 자기효능감은 자아가 상처를 받을 수 있는 어려움의 상황에서 효율적인 보호 요인으로 작용하는 것으로 알려져 있다(Chen, Gully, & Eden, 2001). 따라서 일반적 자기효능감이 높은 특수교사는 교직 업무에서 발생하는 매우 다양한 문제상황에 대처하는 자신의 능력에 대해서 긍정적으로 평가함으로써 긍정적인 감정이 유발되고(Burić, Slišković, & Sorić, 2020), 효율적으로 대처하며, 이는 직무 만족도에 긍정적인 영향을 미치게 되는 것이라 볼 수 있다.

둘째, 특수교사의 일반적 자기효능감과 직무만족의 관계에서 흥미유지의 매개효과가 나타나지 않았다. 이는 특수교사의 일반적 자기효능감이 낮아서 직무만족이 높지 않은 경우에 그릿의 흥미유지를 높이더라도 직무만족의 향상에는 영향을 주기 어렵다고 시사한다. 이를 구체적으로 살펴보면 매개효과의 과정에서 일반적 자기효능감의 흥미유지에 대한 효과는 정적으로 유의하였으나, 흥미유지의 직무만족에 대한 효과는 유의하지 않아서 매개효과의 가설이 기각되었다. 그럼에도 불구하고 일반적 자기효능감이 흥미유지를 유의하게 정적으로 예측한 결과는 자기효능감이 우리가 추구하고 선택한 행동 과정에 영향을 준다고 본 Bandura(1997)의 제안과 일치한다. 이는 일반적 자기효능감이 높은 특수교사는 자신의 장기목표를 달성하고자 흥미유지 행동을 지속할 수 있다고 시사한다. 어쨌든 결론적으로는 흥미유지의 매개효과 가설이 유효하지 않다는 것이다. 이러한 결과는 선행연구에서 반복된 연구결과와 일치한다. Duckworth 등(2007)은 그릿을 흥미유지와 노력지속의 하위요인으로 구성되는 개념으로 정의하였는데, 이후의 연구에서 성공과 성취에 대한 흥미유지 요인의 효과는 연구마다 일치되지 않았다. 예를 들어, Credé, Tynan와 Harms(2017)는 그릿 연구에 대한 메타분석에서 그릿의 구조, 성과, 유지율 등의 관계에 대해 분석한 결과, 흥미유지는 노력지속보다 성과를 더 잘 예측하지 못하였다. 국내의 보육교사 대상의 연구(강신영, 문혁준, 2019)에서도 그릿의 흥미유지가 노력지속보다 직무만족에 미치는 영향력이 낮았다.

이러한 결과는 교사의 직업적 특성에서 의미를 찾을 수 있다. Duckworth 등(2007)은 장기목표를 달성하기 위해서는 끊임없는 노력과 지속적인 흥미유지가 필요하다고 하였다. 즉, 장기적인 목표를 달성하기 위해서는 많은 시간과 의도적인 연습이 필요한데, 이때 중단하지 않고 계속 노력하기 위해서는 관심사에 대한 흥미를 유지할 수 있어야 한다(Ericsson, Krampe, & Tesch-Römer, 1993). 그런데 교직의 업무는 대체로 1년 단위로 다양한 업무가 계획되고 실행되기 때문에 수년간 장기목표를 설정하고 수행하는 직군들과는 차이가 있다. 다시 말해, 특수교사 자신의 장기목표를 이루기 위한 흥미유지의 영역과 실제로 학교에서 자의적 또는 비자의적으로 맡고 있는 업무 영역의 불일치로 흥미유지가 직무만족을 유의하게 예측하지 못하는 결과가 나타났을 수 있다.

셋째, 특수교사의 일반적 자기효능감과 직무만족의 관계에서 노력지속은 매개효과가 있었다. 매개효과와 과정에서 일반적 자기효능감은 노력지속을 정적으로 유의하게 예측하였고, 노력지속은 직무만족을 정적으로 유의하게 예측하였다. 본 연구에서의 노력지속의 매개효과 결과는 특수교사의 자기효능감이 낮아서 직무만족이 높지 않은 경우 그릿의 노력지속을 높이면 직무에 대한 만족이 향상될 수 있음을 의미한다. Bandura(1997)는 자기효능감이 과제 수행 시에 얼마나 노력을 기울일 것인지, 장애나 실패에 직면하여 얼마나 오래 참을 것인지 등에 대하여 유의한 영향을 미칠 것으로 보았는데, 본 연구의 결과는 특수교사의 일반적 자기효능감이 높을수록 장기목표 달성을 향한 노력을 더 많이 하고, 결국 직무만족에 이른다는 것을 보여주었다. 이는 Bandura(1997)의 자기효능감 이론을 지지하는 결과로 볼 수 있다.

한편, 매개효과와 과정에서 Duckworth 등(2007)은 그릿이 객관적 성취에 이르게 하는 주요한 요인이라고 보았는데, 본 연구의 결과는 그릿의 노력지속이 주관적인, 정의적 영역의 성취로 볼 수 있는 직무만족에 이를 수 있다는 것을 보여주었다. 이는 보육교사를 대상으로 한 연구(강신영, 문혁준, 2019)에서 그릿의 하위요인인 노력지속이 흥미유지보다 직무만족에 더 큰 영향을 미치는 것으로 보고한 결과와 유사하다. 또한 영업직을 대상으로 한 Dugan 등(2018)의 연구에서 자기효능감이 높은 사람이 그릿이 높게 나타났으며, 그릿이 높은 경우 더 높은 직무만족을 나타내었다. 즉 자기효능감은 어려운 일에 직면했을 때에도 더 노력하려는 특징을 가지고 있기 때문에 결국 더 높은 성과와 직무만족으로 나타나게 되는 것으로 보인다.

본 연구의 대상자인 특수교사의 경우도 직군의 특성상 많은 도전과 인내심이 요구된다. 한 질적 연구(황지원, 최진혁, 2022)에서 특수교사들은 직무 스트레스와 소진의 유발 요인으로 학생 지도의 어려움, 과도한 업무 등을 언급하였고, 이에 대한 대처방법으로 인내, 체념, 동료지지, 외적 활동을 제안하였다. 특수교육대상자들은 다양한 장애 수준과 특성을 나타내며, 특히 발달장애 학생들은 단기간에 교육에서의 성과를 기대하기 어려운 경우가 많다. 이로 인해 특수교육 현장에서 특수교사들은 더 많은 도전이 필요하고, 학생들의 진보와 성장에 대한 더 많은 인내심이

필요하다. 따라서 일반적 자기효능감이 높은 특수교사들은 다양한 상황에 직면했을 때 더 노력하고 인내할 것이며, 이것이 결국 높은 직무만족을 갖게 하는 요인이 된 것이라 볼 수 있다.

본 연구의 매개효과와 관련한 연구결과의 시사점은 다음과 같다. 특수교사의 일반적 자기효능감이 낮아서 직무만족이 높지 않을 경우 직무에 대한 흥미를 향상시키기보다 직무에 대한 노력 지속을 계속할 수 있도록 격려하고 지지하는 것이 필요하다. 본 연구의 결과는 특수교사의 자기효능감이 낮아 직무만족이 낮을 경우, 직무를 향한 마음가짐에 있어서 특수교사로서의 자신의 능력이 고정된 것이 아니라 교수전략, 교수기술, 대인관계 기술 등의 향상을 위한 장기적 목표를 갖고 노력을 지속하면 능력이 변화할 수 있다는 성장신념을 갖도록 하는 것이 한 방안이 될 수 있다고 시사한다. 특히 이 과정에서 기술향상을 위한 의도적 노력을 발휘할 수 있도록 안내하는 것이 중요해 보인다. 그리고 노력지속의 선행조건이 될 수 있는 일반적 자기효능감의 향상을 위한 심리교육적 개입을 할 수도 있을 것이다. 예를 들어, 집단을 구성하여 교직 수행의 과정에서 거둔 이전 성공경험에 대한 이야기 나누기, 지지와 격려를 통한 동료들 간의 사회적 설득, 정서적 각성의 감소(예, 이완훈련), 선배교사의 교직수행에 대한 모델링 등을 통하여 장기목표를 향한 노력을 지속할 수 있도록 조력하면 직무만족에 이르게 할 수 있을 것으로 보인다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 구조방정식 모형을 사용하였다 할지라도, 종단자료가 아닌 횡단자료에 기반하였으므로 강한 인과적 추론을 하는데 다소 무리가 있다. 추후 연구는 종단자료에 기반한 모형 검증을 할 필요가 있을 것이다. 둘째, 본 연구는 일반적 자기효능감과 그릿, 직무만족 사이의 구조적 관계를 알아보았는데, 추후 연구에서는 교사의 일반적 자기효능감과 교사의 업무와 관련된 효능감을 주로 측정하는 교사효능감의 두 변인에 대해 보이는 상대적 효과를 알아볼 필요가 있을 것이다. 셋째, 본 연구는 특수교사에만 초점을 두었고, 일반교사와 동일한 모형이 적용될 수 있는지를 알아보지 않았다. 특수교사와 일반교사의 근무조건이 동일하지 않다는 점을 고려하면 동일한 모형이 적용될 수 있는지 아닌지에 대해서 알아보는 연구도 필요할 것으로 보인다.

## 참고문헌

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Burić, I., & Moè, A. (2020). What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 89. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.103008>
- Burić, I., Slišković, A., & Sorić, I. (2020). Teachers' emotions and self-efficacy: A test of reciprocal relations. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01650>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>
- Cho, H. I. (2020). The relation among teacher efficacy, burnout, and job satisfaction of secondary school teachers: Moderated mediation of teacher emotions. *Journal of Education & Culture*, 26(5), 539-561.
- [조한익 (2020). 중등학교 교사의 교사효능감, 심리적 소진 및 직무만족도 관계: 교사정서의 조절된 매개효과. *교육문화연구*, 26(5), 539-561. <http://dx.doi.org/10.24159/joec.2020.26.5.539>]
- Cho, S. J., & Ahn, Y. K. (2023). The effects of early childhood teachers' grit and teacher efficacy on job satisfaction. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 23(12), 427-438.
- [조성진, 안연경 (2023). 유아교사의 그릿과 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. *학습자 중심교과교육연구*, 23(12), 427-438. <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2023.23.12.427>]
- Choi, H. C. (2022). Reciprocal relationships between and grade latent mean differences of happiness and self-esteem in middle school students. *Journal of Korean Education*, 49(2), 5-36.
- [최희철 (2022). 중학생의 행복과 자존감의 상호인과적 관계와 학년별 잠재평균의 차이. *한국교육*, 49(2), 5-36. <http://dx.doi.org/10.22804/jke.2022.49.2.001>]
- Credé, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2017). Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of the grit literature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(3), 492-511. <https://doi.org/10.1037/pspp0000102>
- 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. <https://doi.org/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. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Dugan, R., Hochstein, B., Rouziou, M., & Britton, B. (2018). Gritting their teeth to close the sale: the positive effect of salesperson grit on job satisfaction and performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 39(1), 81-101. <https://doi.org/10.1080/08853134.2018.1489726>
- Ericsson, K. A., Krampe, R. T., & Tesch-Römer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 100(3), 363-406. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.100.3.363>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Huh, M. Y., Shin, H. K., & Chun, M. R. (2021). The structural relationship among teacher efficacy, social support, job satisfaction, happiness - By Teachers' Perspectives. *Journal of Creative Information Culture*, 7(1), 53-67.  
[허무열, 신혜경, 전미란 (2021). 교수효능감과 사회적지지, 행복감, 직무만족도 간의 구조적 관계-교사들을 중심으로. 창의정보문화연구, 7(1), 53-67. <http://dx.doi.org/10.32823/jcic.7.1.202102.53>]
- Hwan, J. W., & Choi, J. H. (2022). Experiences and support needs of special education teachers' job stress and burnout. *Journal of Special Education*, 29(1), 266-303.  
[황지원, 최진혁 (2022). 특수교사의 직무 스트레스와 소진 경험 및 지원 요구. 특수교육연구, 29(1), 266-303. <http://dx.doi.org/10.34249/jse.2022.29.1.266>]
- Kang, S. Y., & Moon, H. J. (2019). The mediating effect of teacher efficacy on the relationship between grit and job satisfaction in early childhood teachers. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 19(17), 905-922.  
[강신영, 문혁준 (2019). 보육교사의 그릿과 직무만족도 관계에서 교사효능감의 매개효과. 학습자중심교과교육연구, 19(17), 905-922. <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.17.905>]
- Kim, A. Y., & Kim, M. J. (2004). Validation of teacher-efficacy scale. *Korean Journal of Educational Psychology*, 18(1), 37-58.  
[김아영, 김미진 (2004). 교사효능감 척도 타당화. 교육심리연구, 18(1), 37-58. UCI : G704-000199.2004.18.1.005]
- Kim, J. K. (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.

- [김자경 (2015). 특수교사의 개인적 교사효능감과 집단적 교사효능감, 직무만족도 간의 관계. 교육혁신연구, 25(3), 181-200. UCI : G704-SER000004221.2015.25.3.001]
- Kim, Y. H., & Baek, J. H. (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.
- [김영한, 백지혜 (2010). 특수학급 담당교사의 교사효능감과 직무만족도 특성. 시각장애연구, 26(3), 117-138. UCI : G704-001803.2010.26.3.003]
- Kim, Y. S. (2021). 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. *Journal of Special Education : Theory and Practice*, 22(3), 29-54.
- [김영석 (2021). 지적장애학생 담당 특수교사의 코로나-19 스트레스, 직무스트레스, 직무만족도가 심리적 소진에 미치는 영향 분석. 특수교육저널:이론과 실천, 22(3), 29-54. <http://dx.doi.org/10.19049/JSPED.2021.22.3.02>]
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guild Press.
- Lee, J. H., & Kim, S. Y. (2016). Item parceling: Understanding and applying the principles. *Korean Journal of Psychology: General*, 35(2), 327-353.
- [이지현, 김수영 (2016). 문항묶음: 원리의 이해와 적용. 한국심리학회지: 일반, 35(2), 327-353. <http://dx.doi.org/10.22257/kjp.2016.06.35.2.327>]
- Lee, H. W. (2020). The mediating effect of early childhood teacher's grit on the relationship between calling and job satisfaction. *Korean Journal of Children's Media*, 19(3), 103-121.
- [이혜원 (2020). 유아교사의 소명의식과 직무만족도와의 관계에서 그릿의 매개효과. 어린이미디어연구, 19(3), 103-121. <http://doi.org/10.21183/kjcm.2020.9.19.3.103>]
- Lim, H. J., & Ryu, J. J. (2021). Exploring the validity and differential item functioning of the short grit scale. *Korean Journal of Educational Psychology*, 35(3), 415-435.
- [임효진, 류재준 (2021). 그릿-S 척도 문항의 타당성 및 차별기능 탐색. 교육심리연구, 35(3), 415-435. <http://dx.doi.org/10.17286/KJEP.2021.35.3.02>]
- Oh, I. S. (2002). General self-efficacy: The concept, measurement issues, and implications for HRM. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 15(3), 49-72.

- [오인수 (2002). 일반적 자기효능감: 개념, 측정관련 이슈와 인적자원관리 측면의 시사점. 한국 심리학회지: 산업 및 조직, 15(3), 49-72. UCI : G704-000280.2002.15.3.003]
- Oh, S. S., & Park, J. Y. (2016). The effects lifelong learning perception and teacher efficacy on the teaching professionalism of primary school teachers. *The Journal of Lifelong Education and HRD*, 12(1), 1-30.
- [오선숙, 박진영 (2016). 초등학교사의 평생학습인식 및 교사효능감이 수업전문성에 미치는 영향. 평생교육·HRD연구, 12(1), 1-28. UCI : G704-SER000014393.2016.12.1.004]
- Paek, S. M., & Choi, S. S. (2012). A comparative study on teacher efficacy and job satisfaction according to the job types of special class teacher in the elementary school. *The Journal of Special Children Education*, 14(1), 365-385.
- [백승민, 최승숙(2012). 초등학교 특수학급 교사의 직무유형에 따른 교사효능감과 직무만족도의 관계 연구. 특수아동교육연구, 14(1), 365-385. <http://dx.doi.org/10.21075/kacsn.2012.14.1.365>]
- Park, J. K. (2021). An analysis of the relationship among burnout, teaching competency and job satisfaction of special education teachers. *Journal of Educational Innovation Research*, 31(4), 1-20.
- [박재국 (2021). 특수교사의 소진과 수업역량, 직무만족도의 관계 분석. 교육혁신연구, 31(4), 1-20. <http://dx.doi.org/10.21024/pnuedi.31.4.202112.1>]
- Park, S. H., Choi, H. C., Park, H. J., Kim, Y. M., & Shin, H. J. (2024). The effects of flourishing, self-efficacy, and grit on job satisfaction in special education teachers. *Journal of speech & hearing disorders*, 33(1), 157-166.
- [박상희, 최희철, 박희정, 김영미, 신혜정 (2024). 특수교사의 플로리싱, 자기효능감, 그릿이 직무만족에 미치는 효과. 언어치료연구, 33(1), 157-166. <http://dx.doi.org/10.15724/jslhd.2024.33.1.157>]
- Ro, J. H. (2001). Conceptualizing and measuring job satisfaction of teachers. *The Journal of Educational Administration*, 19(2), 163-182.
- [노종희 (2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. 교육행정학연구, 19(2), 163-182.]
- Russell, D. W., Kahn, J. H., Spoth, R., & Altmaier, E. M. (1998). Analyzing data from experimental studies: A latent variable structural equation modeling approach. *Journal of Counseling Psychology*, 45(1), 18-29. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.1.18>
- Shelton. S. H. (1990). Developing the construct of general self-efficacy. *Psychological Reports*, 66(3), 987-994. <https://doi.org/10.1177/003329419006600301>
- Suk, K. H., & Yun, S. J. (2021). Job satisfaction of disabled and non-disabled employees: satisfaction levels and the mediators. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 34(3), 425-450.

- [석관호, 윤세정 (2021). 장애인 근로자와 비장애인 근로자의 직무만족도: 만족 수준의 차이와 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 34(3), 425-450. <http://dx.doi.org/10.24230/kjiop.v34i3.425-450>]
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Yi, S. H., & Yi, S. Y. (2020). A study on the relationship of secondary school special education teachers' job satisfaction and burnout. *Journal of Special & Gifted Education*, 7(2), 1-11.
- [이승훈, 이성용 (2020). 중등 특수교사의 직무만족도와 소진 간 관계 연구. 특수·영재교육저널, 7(2), 1-11. <http://doi.org/10.33125/kdps.2020.7.2.1>]
- Yi, S. Y., & Yi, S. H. (2020). A study on the teachers' job-satisfaction and burnout of elementary school special teachers. *The Journal of the Korean Association on Developmental Disabilities*, 24(3), 181-204.
- [이성용, 이승훈 (2020). 초등특수교사의 직무만족도와 심리적 소진에 대한 연구: C도를 중심으로. 발달장애연구, 24(3), 181-204. <http://dx.doi.org/10.34262/kadd.2020.24.3.204>]
- Wang, J., & Wang, X. (2020). *Structural Equation Modeling: Applications Using Mplus*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Ltd.

국문초록

## 특수교사의 일반적 자기효능감, 그릿, 직무만족 사이의 구조적 관계

최 희 철<sup>1</sup>·강 혜 진<sup>2\*</sup>·김 영 미<sup>3</sup>·신 송 현<sup>4</sup>·유 수 현<sup>5</sup>

<sup>1</sup>광주여자대학교 상담심리학과 교수, <sup>2</sup>광주여자대학교 중등특수교육과 교수,  
<sup>3</sup>광주여자대학교 초등특수교육과 교수, <sup>4,5</sup>광주여자대학교 상담임상심리학과 석사과정

**연구목적:** 본 연구는 특수교사를 대상으로 일반적 자기효능감, 그릿(흥미유지, 노력지속), 직무만족 사이의 구조적 관계를 알아보았다. **연구방법:** 특수교사 276명을 대상으로 일반적 자기효능감, 그릿(흥미유지, 노력지속), 직무만족도를 조사하였다. 구조방정식 모형 분석으로 측정모형과 구조모형의 적합도를 검증하고, 2개의 매개효과에 대한 유의도를 알아보았다. **연구결과:** 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 일반적 자기효능감이 직무만족에 미치는 효과는 정적으로 유의하였다. 둘째, 일반적 자기효능감과 직무만족 사이의 관계에서 흥미유지의 매개효과는 유의하지 않았다. 셋째, 일반적 자기효능감과 직무만족 사이의 관계에서 노력지속의 매개효과는 정적으로 유의하였다. **결론:** 본 연구의 결과는 특수교사의 일반적 자기효능감과 직무만족 사이의 관계는 노력지속에 의하여 부분 매개됨을 의미한다. 또한 특수교사의 자기효능감과 노력지속을 향상시키는 것이 직무만족의 향상에 도움이 될 수 있음을 시사한다.

※ 핵심어 : 특수교사, 일반적 자기효능감, 그릿, 흥미유지, 노력지속, 직무만족

논문접수: 2024.07.26. / 수정본 접수: 2024.08.20. / 게재승인: 2024.08.27.

\* 교신저자 : 강혜진(polehj@kwu.ac.kr)