

코로나19 전후 초등교사 소진 잠재프로파일의 전이 양상과 직무요구의 영향

김 준 미 서 은 애 신 효 정[†]
박사과정 아주대학교 교육학과 부교수
박사과정 박사과정 부교수

본 연구는 코로나19 전후의 초등교사의 교사소진 잠재집단을 분류하여, 잠재집단의 전이양상을 살펴보고, 이러한 잠재집단의 분류와 잠재집단의 전이에 대한 직무요구(업무량, 시간압박, 역할모호성 그리고 역할갈등)의 영향력을 검증하였다. 이를 위해 서울, 인천, 경기 지역의 초등학교 교사 250명의 응답자료를 활용하여 잠재프로파일분석(Latent Profile Analysis: LPA), 잠재전이분석(Latent Transition Analysis: LTA)을 실시하였다. 이에 따른 연구결과는 첫째, 코로나19 이전과 이후의 교사소진은 각각 낮은 도전형(under challenged), 평균소진형(moderate burn-out), 정서적 고갈형(emotional exhausted) 3개의 잠재집단으로 분류되었다. 둘째, 코로나19 이전 교사소진 잠재집단 분류에 유의미한 영향을 주는 직무요구는 역할갈등과 역할모호성이고, 코로나19 이후에는 업무량, 역할갈등, 역할모호성으로 확인되었다. 셋째, 코로나19 이전 낮은 도전형(under challenged) 집단의 경우 코로나19 이후에 여전히 같은 집단에 머물거나 평균소진형(moderate burn-out) 집단으로 이동하였다. 평균소진형(moderate burn-out) 집단은 코로나19 이후 동일한 집단에 머물거나 정서적 고갈형(emotional exhausted) 집단으로 이동하였다. 정서적 고갈형(emotional exhausted) 집단은 코로나19 이후 같은 잠재집단에 속한 것으로 나타났다. 넷째, 코로나19 전후의 교사소진의 잠재집단간 전이를 예측하는 직무요구의 공통 하위요인은 업무량과 역할모호성으로 확인되었다. 이와 같은 연구결과를 바탕으로 연구의 의의와 시사점을 논의하였다.

주제어 : 초등교사소진, 직무요구, 잠재프로파일, 잠재전이

[†] 교신저자(Corresponding Author) : 신호정, 아주대학교 교육학과, (16499) 경기도 수원시 영통구 월드컵로 206, Tel: 031-219-3593, E-mail: blkbabe@ajou.ac.kr

Copyright ©2022, Korean Association of School Psychology
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

2020년 코로나19 감염병이 확산된 이래로 일상생활의 변화와 함께 학교의 체제와 운영 방식에도 변화가 시작되었다. 사회적 거리두기가 강화됨에 따라 사회는 대면에서 비대면 체제로 바뀌었고, 교육 현장 역시 대면 수업을 실시할 수 없게 되자 역사상 최초로 단계적 온라인 개학을 실시하게 되었다(교육부, 2020. 7. 29). 갑자기 시작된 온라인 개학으로 원격학습에 필요한 디지털 플랫폼과 도구를 사용하는 교육 역량이 교사들에게 반드시 필요한 것이 되었다. 대다수의 교사들은 갑작스럽게 변화한 새로운 수업방식에 대해 충분히 준비할 시간과 디지털 플랫폼이나 기기를 활용한 수업의 경험도 없었기에 많은 혼란과 문제점들을 가지게 되었다(오동주, 황홍섭 2020). 특히 초등학교의 경우 전담교과 이외의 여러 과목을 온라인 콘텐츠로 구성해야 하고 과목 특성에 따른 효율적인 학습자료 제작을 위해 다양한 디지털활용능력을 갖추어야 하는 어려움이 있었다. 또한 새로운 온라인 수업체계에서 학생들의 이해를 돕는 수업방식, 학생과의 상호작용, 학습에 대한 피드백 등을 어떻게 할 것인가에 대한 고민도 주어졌다. 코로나19 상황에 따른 사회적 거리두기 단계가 달라지고 이에 따른 학교교육과정의 수정과 변경이 불가피하게 되었고, 교사들은 등교수업과 원격수업을 병행하는 ‘블렌디드 러닝(Blended Learning)’을 진행하며 재난상황에 따라 온오프라인 수업전환을 유연하게 할 수 있도록 요구 받았다. 따라서 초등교사는 코로나19 이전 안정적인 교육과정에 따른 대면 수업에 비해 수업에 대한 준비와 부담이 증가되었다. 코로나19 상황은 교사들에게 수업체계변화 뿐만 아니라 코로나 확산 방지를 위한 방역 활동, 원격수업을 도와줄 긴급 돌봄 업무, 학생들을

위한 탄력적 급식업무, 코로나와 관련된 공문으로 인한 행정업무, 연수 등 코로나19 이전보다 더 많은 업무수행을 요구하였다. 이러한 새로운 요구는 코로나19 이전에도 과도한 업무로 인해 피로와 불안을 느꼈던 초등 교사들에게 더 많은 업무량을 추가하게 되었다. 사회적 변화의 요구에 대한 교사들의 다양한 대응과 노력에도 초기 원격 수업은 시행착오가 있었고, 더 많은 교사의 헌신이 촉구되었다. 실제 교원 10명중 8명(85.4%)은 코로나19 이전보다 학생 교육활동에 스트레스와 어려움을 느꼈고, 최근 1~2년간 교사의 사기가 ‘더 떨어졌다’라고 응답한 교원도 78%에 달했다(한국교육신문, 2021. 5. 11). 따라서 코로나19로 인한 초등학교 교사의 소진이 코로나19 이전보다 높아졌음을 예상할 수 있다.

심리적 소진은 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 결여의 증상을 지닌 심리 증후군이다(Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). 정서적 고갈은 개인의 감정적 자원이 고갈되고 에너지가 부족하여 피로를 느끼는 상태로, 이를 교사에게 적용해보면 극심한 직무관련 스트레스로 인해 학생에 대한 관심, 신뢰, 열정을 잃고, 상실감과 피로감을 느끼며 이에 감성이 매마른 상태를 경험하게 된다(최가영, 김윤주, 2000). 비인간화는 직무상 만나는 사람들을 비인격적인 대상으로 대하는 것으로 정의되며 교사가 스스로 소모되거나 낙담하게 될 때 동료 교사나 학생들에게 과도한 거리를 두며 냉소적인 태도를 보이게 된다(강진아, 2010; 이영만, 2016). 이에 교사와 학생 또는 학부모와 긍정적인 관계를 형성하지 못하고 부정적인 상호작용을 주고받게 된다. 개인적 성취감 결여는 자기평가 차원으로 일에 대한 의욕 상실 및 생산력 능력이 저하되는 것으로 자신의 능

력과 성취에 대한 무능감을 느끼며 자신에 대해 부정적 평가를 가지게 된다(김아령, 2015). 결국 성취감이 감소하면 학생을 지도할 때 자신감이 없어지고 위축됨으로써 교직의 만족감이 떨어지게 되어 효율적인 교육활동이 이루어질 수 없게 된다. 직업 스트레스와 소진에 관한 선행연구에서 교사들은 이미 소진이 많이 된 것으로 나타났으며(허난설, 2016; 김효정, 하봉운, 2019), 그 중 상당수는 높은 수준의 정서적 소진을 나타냈다(Ryu 2002; Shim 1999).

교사의 소진은 교사 개인에게 부정적인 자아개념을 갖게 되어 교직을 떠나게 되는 등 교사 자신의 교직 사회 적응에도 부정적인 영향을 미친다. 나아가 학생들과의 접촉을 피하는 교사의 행동을 통해 학생들의 학교 적응에도 영향을 미쳐 학업 성취도가 낮아지게 되며(Schwab, Jackson, & Schuler, 1986), 동료 교사와 학부모에게도 부정적인 영향을 준다(강진아, 2010). 따라서 교육현장에서 교사소진에 따른 위험을 줄이기 위한 노력이 필요하다. 특히, 코로나19와 같은 갑작스러운 재난상황에서 소진의 증가를 예상해 볼 수 있는데, 코로나19 팬데믹 중 의료종사자들의 직무스트레스는 심리적 고통에 유의미한 영향을 미치며(Heath, Sommerfield, & von Ungern Sternberg, 2020), 코로나로 인한 비일상성 경험과 건강행동이 개인의 부정정서, 불안, 직무소진, 신체화에 영향을 주는 것으로 나타났다(이동훈, 김예진, 남슬기, 정다송, 황희훈, 2022). 코로나19 이후 정서적 소진을 경험하는 직장인이 증가했으며(Hwang, Hur, Shin, 2021), 재난상황을 부정적인 것으로 인식하는 교사일수록 높은 소진을 경험하는 것으로 나타났다(정진아, 이지연, 2021). 실제 코로나19 이후 초등학교 교사들은 온라

인 수업, 등교 수업, 방역 업무 등을 동시에 책임지고 있어 약 90%가 스트레스를 경험하고 있고(이정연, 박미희, 소미영, 안수현, 2020; 함미애, 2020), 장기화된 코로나19 상황으로 인한 교사들의 스트레스는 지속적으로 누적되면서 심리적 소진으로 연결되고 있다(김희경, 김영석, 조용래, 성채은, 2021). 직무부담, 새로운 업무수행에 대한 압박 등은 직무환경의 스트레스 요소인데 이러한 스트레스에 대한 대처노력이 장기화되면 결국 개인의 에너지는 고갈되고 직무소진 상태가 될 수 있다(Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). 따라서 코로나19로 인한 급격한 교육환경 변화를 수용하고 대처하기 위한 교사들의 노력과 더불어 발생한 다양한 어려움에 관심을 가질 필요가 있다. 장기적인 재난상황으로 이어진 코로나19 상황에서 교사의 소진이 어떻게 나타나고 있는지 살펴보고 이에 따른 개입 방안에 대한 연구가 중요하다.

소진은 정서적 고갈, 비인간화, 개인의 성취감 감소의 3개 하위요인의 다차원으로 이루어져 있어서, 개인에게 소진이 각각 다른 수준으로 경험될 수 있다. 이에 소진의 정도를 하위요인의 총 점수를 근거로 평가하는 것은 실제 소진된 개인의 상태를 파악하기에 충분하지 않다(김선경, 안도현, 2015). 따라서 소진에 대한 개입을 위해서는 먼저 소진의 유형을 구분하여 소진의 상태를 이해하는 접근이 필요하다. 소진의 유형에 관한 선행연구를 살펴보면 연구대상과 분석방법에 따라 그 구분이 다를 수 있다. farber(1998, 2000)는 중고등학교 교사의 소진 유형을 임상사례를 통해 지친형(Worn-Out), 열광형(Frenetic) 또는 고전형(Classic), 낮은 도전형(Under challenged)의 3가지 유형으로 나누었다. 문호영(2012)은 잠재유형

분석을 통해 청소년지도사의 낮은 소진, 정서적 소진, 잠재적 소진, 고위험 소진의 4가지 유형으로, 송수연(2013)은 군집분석을 통해 근로자의 소진유형을 전체소진, 정서소진, 성취감감소, 냉소, 미소진집단의 5가지 유형으로, Jin 등(2015)은 군집분석을 통해 중고등학교 교사의 소진유형을 자유방임교사(Laissez-Faire Teachers), 잘 적응된 교사(Well-Adjusted Teachers), 고통스러운 교사(Distressed Teacher)의 3가지로, 김다희와 송미경(2015)은 군집분석을 통해 초심상담자의 소진유형을 참을성이 있는, 잘 조절하는, 단절된 집단의 3가지로, 김선경과 안도현(2015)은 군집분석을 통해 초등교사의 소진유형을 저소진형, 저성취형, 중소진형, 고소진형, 탈진형의 5개로, 이제호(2017)는 잠재프로파일분석을 통해 초등교사의 소진유형을 적응형, 잠재적 소진형, 소진위험형 3개로 분류하였다. 이와 같이 소진은 다차원적 구조를 가지고 있으며, 각 구조마다 다른 특징을 가지고 있다.

이 중 교사소진과 관련된 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. farber(1998), Jin 등(2015), 이제호(2017)는 3개, 김선경과 안도현(2015)은 5개의 소진 유형을 제시했지만, 그 특징은 다소 차이가 있다. farber(1998)의 열광형(Frenetic) 또는 고전형(Classic), Jin 등(2014)의 고통스러운 교사(Distressed Teacher), 김선경과 안도현(2015)의 탈진형은 높은 정서적 탈진과 비인간화에 의한 소진이 두드러지지만, 개인적인 성취감 감소에 따른 소진을 보이지 않는 특징을 가지고 있다. farber(2000)의 지친형(Worn-Out), 이제호(2017)의 소진위험형은 높은 소진을 보이는 유형으로 정서적 고갈, 비인간화를 경험할 뿐만 아니라 개인적 성취감 감소도 높지만, Jin 등(2015)의 연구에는 나타나지 않았다. 김선경

과 안도현(2015), 이제호(2017), Jin 등(2015)은 정서적 고갈, 비인간화와 개인적 성취감 감소가 낮은 저소진형, 적응형, 잘 적응된 교사(Well-Adjusted Teachers)를 각각 제시했다. 한편, farber(1998)의 연구에서 제시한 낮은 도전형(Under challenged)은 낮은 정서적 고갈과 개인적 성취감 감소의 저하의 특징을 나타냈다. Jin 등(2015)의 자유방임교사(Laissez-Faire Teachers)는 정서고갈과 비인간화가 낮게 인식되고 개인적인 성취감 감소가 높게 나타나는 특징을 가지나, 다른 연구에는 나타나지 않았다. 한편, 김선경과 안도현(2015)의 고소진형, 저성취형, 중소진형은 다른 선행연구의 소진 유형과 다소 다른 차원의 구조를 가지고 있다. 선행 연구를 종합해 보면, 초중등학교 교사가 공통적으로 정서적 고갈과 비인간화에 따른 소진이 높지만 개인적 성취감 결여가 낮은 소진의 유형이 나타났다. 하지만, 그 밖의 유형은 소진의 하위유형의 경험 정도에 따라 차이를 보이고 있다. 이러한 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 코로나19 이전과 이후의 초등 교사소진의 유형을 살펴보고 유형별 특징을 검증하고자 한다.

교사소진의 유형을 특징짓는 변인으로 학교 환경을 고려해 볼 수 있다. Maslach, Jackson과 Leiter(1997)는 소진은 개인의 문제가 아니라 그들이 일하고 있는 사회적 환경의 문제라고 하며 소진에 있어서 직무환경의 중요성을 언급하였다. 학교의 직무요구 수준이 높아지면 교사의 비인간화와 정서적 고갈을 야기하고 개인적 성취감은 감소시켜 높은 수준의 소진을 경험하게 된다(조환이, 윤선아, 2017). 코로나19 이전에도 교사의 직무요구인 업무량, 행정업무, 시간압박, 역할모호성, 역할갈등은 교사의 소진을 야기하는 요인이었다(임형섭, 2017; 장

재완, 2020; 최우성, 2020). 이 같은 상황에서 코로나19 라는 환경 변인이 직무요구에 영향을 미쳤고, 교사들의 새로운 직무요구가 이전에 비해 많이 늘어났으며, 이에 따른 교사소진도 높아졌다(경규희, 2021). 이에 본 연구에서는 교사소진 유형을 구분하는 중요한 영향요인으로 직무요구에 주목하였다. 직무요구는 직무를 수행하는 구성원들의 지속적인 육체적 또는 정신적 노력을 요구하는 제반의 직무 특성이나 측면들로 정의되며(Schaufeli, Bakker, 2004), 양적요인인 업무량, 시간압박과 질적요인인 역할모호성, 역할갈등을 포함한다(Karasek, 1979). 초등학교 교사의 업무과다는 소진에 가장 큰 영향을 미친다(유정이, 2002; 이재일, 2010). 코로나19로 인해 파생된 비대면 수업준비, 긴급돌봄, 방역업무, 온라인 생활지도, 행정 업무 등의 업무증가와 이러한 업무처리를 위한 더 많은 시간과 노력의 요구는 교사의 소진으로 이어질 가능성을 높일 수 있다. 또한, 전문적인 수업역량 외에 디지털 활용능력과 재난대응역량 등 새로운 능력향상 요구, 새로운 업무에 대한 모호한 역할분담, 코로나 상황 변화에 따라 수시로 바뀌는 교육과정, 예측할 수 없는 수업운영방식, 불필요한 행정 업무수행 등은 초등학교 교사에게 역할갈등과 역할모호성을 느끼게 했을 것으로 예측된다. 이와 같은 직무 요구가 모든 상황에서 부정적인 것은 아니지만, 근로자의 적응 능력을 넘어서는 직무요구는 스트레스의 요인이 되어 소진을 유발한다(Schaufeli, Bakker, 2004).

한편, 소진의 하위요인인 정서적 고갈, 비인간화 또는 성취감 감소 중 한 두 가지 차원에서만 소진이 유발되기도 하며 직무요구의 환경요인은 소진 하위요인에 다른 영향력을 미친다(김선경, 안도현, 2019). 실제 소진을 경험

하는 개인은 소진의 차원과 수준이 각각 다른 속성들을 포함하는 상태로 존재하기 때문에 단일차원이 아닌 다차원에서 교사들의 소진유형을 파악해 보는 연구와 소진의 프로파일에 영향을 미치는 변인을 확인하는 것은 중요하다(문호영, 2012). 이에 본 연구에서는 코로나19 이전과 이후의 교사소진 유형을 구분하고, 교사소진의 각 유형구분에 영향을 주는 직무요구의 요인을 살펴보고자 한다. 또한, 코로나19 팬데믹 상황은 학교 교사들에게 다양한 환경변화를 맞이하게 되는 중요한 기점이 되었고, 코로나19 이전과 이후의 교사소진은 다른 양상을 보일 것으로 예측된다. 따라서 본 연구에서는 잠재프로파일분석(Latent Profile Analysis)을 통해 잠재집단을 분류한 후, 잠재전이분석(Latent Transition Analysis)을 통해 코로나19 이전과 이후의 각 잠재집단의 전이양상을 파악하고자 한다. 잠재전이분석은 한 시점에서 다른 시점으로 각 잠재집단의 전이확률을 파악하는 방법으로 시간의 흐름에 따라 잠재집단이 어떻게 변화하는지 파악하는데 유용하다(Cleveland, Collins, Lanza, Greenberg & Feinberg, 2010). 교사소진의 전이과정을 살펴보고, 이 과정에 영향을 미치는 요인을 파악하고, 어떤 요인이 잠재집단의 전이 변화를 만드는지 알아보고 이에 대한 시사점을 제공할 것이다.

이에 본 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 설정하고 탐색하고자 하였다.

첫째, 코로나19 이전과 이후 초등학교 소진 잠재프로파일의 분류 및 특성은 어떠한가?

둘째, 코로나19 이전과 이후 초등학교 소진 잠재집단 분류에 영향을 미치는 직무요구의 하위요인은 무엇인가?

셋째, 코로나19 이전과 이후 초등학교 소진

잠재집단의 전이양상은 어떠한가?

넷째, 코로나19 이전과 이후 초등교사 소진 잠재집단의 전이에 영향을 미치는 직무요구의 하위요인은 무엇인가?

방 법

연구대상 및 자료수집

본 연구는 코로나19 상황에서 사회적 거리 두기 2단계에 따른 교육과정을 운영하고 있는 서울, 인천, 경기지역의 초등학교 담임교사 265명을 편의표집 하여 자기기입식 설문을 실시하였으며, 수집된 설문 중 불성실하게 응답하거나 타당도 문항에 오류가 있는 설문지 15부를 제외하고 최종적으로 250부를 분석에 사용하였다. 분석대상자를 살펴보면 여자 200명(80%), 남자 50명(20%)으로 여교사 비율이 높았으며, 연령은 30대미만 64명(25.6%), 30대이상 40대미만 87명(34.8%), 40대이상 50대미만 78명(31.2%), 50대이상 21명(8.4%)이었으며, 교직경력은 3년미만 19명(7.6%), 3년이상 6년미만 45명(18%), 6년이상 15년미만 90명(36.6%), 15년이상 25년미만 66명(26.4%), 25년이상 30명(12%)으로 6년이상 15년미만의 교사의 참여율이 높았다. 담임학년은 저학년 119명(47.6%), 고학년 131명(52.4%)으로 고르게 분포되어 있었다.

측정도구

교사소진 척도

교사 소진은 Maslach, Jackson, & Leiter(1996)의 MBI-ES(Maslach Burnout Inventory Educator

Survey)를 번역하고 타당화한 정송, 노언경(2020)의 한국형 교사소진 척도(MBI-ES)의 단축형 척도를 사용하여 측정하였다. 이 척도는 정서적 고갈(4문항), 비인간화(3문항), 개인적 성취감(3문항)의 3개 하위요인, 총 10문항으로 구성되어 있다. ‘정서적 고갈’은 교사들이 학교업무에 의해 지침, 기운 상실, 열정 상실 등 만성적인 피로감을 의미하며 대표적 문항으로는 ‘나는 내가 한계에 다다른 것처럼 느껴진다.’ 등이 있다. ‘비인간화’는 학생들에 대한 무관심하거나 부정적인 태도 등 비인격적인 반응을 의미하며 ‘나는 교직에 종사하면서부터 주변 사람들에게 점점 냉담해졌다.’ 등의 문항이 포함된다. ‘개인적 성취감’은 학교업무에서 스스로 느끼는 역량과 성취감을 나타내며 ‘나는 내 일에서 가치 있는 것을 많이 성취했다.’ 등의 문항으로 구성되어 있다(정송, 노언경, 2020).

본 연구에서는 코로나19 발생 이전과 이후의 교사소진의 유형을 비교하기 위해 각 문항을 코로나 전과 후로 나누어 제시하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’의 5점 Likert 척도로 응답하도록 되어 있으며 3가지 하위요인 중 개인적 성취감 문항 3문항은 역채점 문항이다. 본 연구에서 확인된 신뢰도계수(Cronbach’s α)는 코로나19 이전 소진 전체 척도가 .853 이고, 각 하위요인의 신뢰도는 정서적 고갈 .840, 비인간화 .728, 개인적 성취감 .812 이다. 코로나19 이후 소진 전체 신뢰도계수는 .836 이며, 정서적 고갈 .808, 비인간화 .727, 개인적 성취감 .755 이다.

직무요구 척도

교사의 직무요구를 측정하기 위해 임광모

(2015)가 Karasek(1979)의 연구에서 검증된 양적요구 하위요인을 측정하는 척도와 Karasek (1979)의 역할보호성, Ivancevich와 Matteson (1980)의 역할갈등에 관한 설문문항을 통합하고 타당화한 직무요구척도를 교직환경에 맞게 수정 보완한 경규희(2021)의 교사직무요구척도를 사용하였다. 이 척도는 직무요구를 양적요구, 질적요구의 두 개의 차원으로 구분하고 있으며 양적요구는 업무량(3문항), 시간압박(3문항), 질적요구는 역할보호성(5문항), 역할갈등(3문항)의 각각 2개의 하위요인으로 구성된다. 업무량은 특정 직무를 수행하는데 있어서 과도하게 요구되는 많은 일을 의미하며 대표적 문항은 ‘과도하게 많은 양의 일이 주어진다.’이다. 시간압박은 업무수행 중 느끼는 시간적 압박을 나타내며 ‘일을 끝내기 위해서는 시간이 항상 부족하다.’의 문항을 포함한다. 역할보호성은 직무와 관련된 행동에서 명확성과 예측가능성에 대한 지각의 결여를 말하며 ‘업무상 나에게 요구되는 것이 명확하지 않다.’ 등의 문항으로 구성되어 있다. 역할갈등은 역할 담당자가 자신의 요구와 상반되는 요구로 인해 겪게 되는 불일치에 대한 지각을 의미하며 ‘나의 판단과 상반된 업무처리를 해야 할 때가 있다.’의 대표문항이 포함된다(경규희, 2021). 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘매우 그렇다(5점)’로 구성되어 있으며, 연구의 참여자들이 설문문의 각 문항에 대해 동의하는 정도를 코로나19 이전과 이후로 나누어 응답할 수 있도록 제시하였다. 본 연구에서 신뢰도계수(Cronbach's α)는 코로나19 이전 직무요구 전체 .839 이고, 하위요인인 업무량 .688, 시간압박 .815, 역할보호성 .841, 역할갈등 .825 이다. 코로나19 이후 직무요구 전체 .864 하위요인인 업무량 .748, 시

간압박 .821, 역할보호성 .837, 역할갈등 .845 이다.

자료분석방법

본 연구에서는 코로나19 전과 후의 교사소진 잠재프로파일 유형 분류 및 특성을 살펴보고, 집단 간 전이양상과 영향요인을 살펴보기 위해 Mplus 8.0을 활용한 3-STEP 접근법을 사용하여 분석하였고, 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

3-STEP접근 방식은 공변인을 모형에 투입함으로써 잠재집단 추정이 달라지는 단점을 보완하고자 제안된 것으로(Vermunt, 2010), 잠재프로파일 분류과정에서 발생하는 오차를 고정한 후 잠재프로파일을 분류할 때 결정요인의 통계적 유의성을 함께 검증할 수 있다(Asparouhov & Muthén, 2014).

3-STEP 접근법은 다음 세 단계로 이루어진다. 먼저, 공변인을 투입하지 않는 상태의 무조건 모형(Unconditional Model)으로 각 집단의 잠재집단 수를 결정한다. 그 후 여기서 얻어진 잠재집단의 사후분포를 사용하여 분류의 오차를 반영하고 가장 가능성이 높은 집단변수를 생성한다. 마지막으로 분류의 오차를 고려한 가장 가능성이 높은 집단변수와 예측변수의 회귀분석을 실시한다(구소희, 맹세호, 조영일, 2020).

한편, 잠재프로파일의 잠재집단 수를 결정하기 위해 정보기반 적합도 지수, 통계적 유의도, 분류의 질 등을 고려했다. 정보 기반 적합도 지수(Information-Based Criteria; IC)인 AIC(Akaike Information Criteria), BIC(Bayesian Information Criteria), SSABIC(Sample Size-Adjusted Bayesian Information Criteria)는 낮은 수치를 나

타넬수록 가장 적합한 모형이다(Allua, 2007; Pastor, Barron, Miller, & Davis, 2007). 통계적 유의도 검증을 위해 LMR LRT(Lo-Mendell Rubin Likelihood Ratio Test)와 BLRT(Bootstrapped Likelihood Ratio Test)을 사용하였는데, 이는 잠재집단 수가 k인 모형과 k-1인 모형 비교를 의미하는 것으로 이들의 값이 통계적으로 유의하다면 k-1모형이 기각되고, k모형이 지지되어 가장 적합한 모형으로 결정할 수 있다(Tein, Coxe, & Cham, 2013). 집단의 분류의 확실성과 관련된 지수인 Entropy 값은 1에 가까운 값을 가질수록 분류가 더 정확함을 의미한다(Nylund, Asparouhov & Muthén, 2007).

코로나19 이전 교사소진 잠재집단이 코로나19 이후 잠재집단으로 어떻게 전이가 이루어졌는지 그 양상을 살펴보기 위해 3단계 접근 방식을 활용한 잠재전이분석(Latent Transition Analysis: LTA)하였다. 잠재전이분석은 잠재 마르코브 모형(Latent Markov Modeling)의 하나이며, 한 시점에 다수의 관찰 변인이 존재하고

이들을 토대로 잠재집단을 도출한 후, 한 시점에서 이후 다른 시점으로 전이되는 각 잠재집단의 전이확률(Transition Probability)을 파악하는 것이다(Collins, & Lanza, 2010). 전이 확률은 t-1시점에서 도출된 각 잠재집단이 t시점에서의 특정한 잠재집단으로 전이될 확률을 의미한다.

최종적으로 이 연구에서는 코로나19 전과 후의 교사소진의 각 유형을 구분하고, 두 시점에서의 유형간의 전이양상을 확인하였다. 또한, 각 시점에서 구분된 유형에 미치는 직무요구의 하위요인의 영향과 유형간 전이에 미치는 영향요인을 살펴보았다.

결 과

주요변인의 기술통계 및 상관계수

본 연구에서 조사된 기술통계와 주요변인간

표 1. 코로나19 상황에서 가중된 직무요구 (N=250)

내 용	N(%)
교육과정 및 수업 운영	141(56.4)
학생 생활지도 및 돌봄	91(36.4)
학부모 안내	13(5.2)
업무회의	5(2.0)

의 관련성을 살펴보았다. 표 1은 코로나19 상황에서 교사들이 지각한 가중된 직무요구를 기술하였고, 표 2에서는 주요변인의 상관관계를 제시하였다.

표 1의 내용은 코로나19 상황에서 과중된

직무요구의 경험과 관련된 항목을 선택하거나 기타내용으로 서술하도록 한 것이다. 그 내용을 구체적으로 살펴보면, 코로나19의 확산으로 교사들은 새로운 교육환경을 맞이하게 되었고, 수업방식의 전환과 달라진 업무내용으

표 2. 주요변인들 간의 상관관계 분석 (N=250)

		코로나19 이전						
		1	2	3	4	5	6	7
교사 소진	1 정서적 고갈	1						
	2 비인간화	.555**	1					
	3 개인성취감감소	.361**	.380**	1				
	4 업무량	.402**	.140*	-.108	1			
직무 요구	5 시간압박	.414**	.157*	.057	.621**	1		
	6 역할모호성	.347**	.281**	.126*	.104	.239**	1	
	7 역할갈등	.450**	.338**	.136*	.254**	.260**	.412**	1
	M	2.85	2.44	2.36	3.67	3.52	2.70	2.73
	SD	.89	.85	.72	.62	.80	.76	.86
	왜 도	.254	.383	.352	.013	.041	.188	.126
	첨 도	-.067	-.215	.168	.072	-.402	-.153	.118
		코로나19 이후						
		1	2	3	4	5	6	7
교사 소진	1 정서적 고갈	1						
	2 비인간화	.497**	1					
	3 개인성취감감소	.332*	.287**	1				
	4 업무량	.505**	.239**	.018	1			
직무 요구	5 시간압박	.466**	.226**	.037	.715**	1		
	6 역할모호성	.332**	.254**	.169**	.154*	.280**	1	
	7 역할갈등	.445**	.346**	.106	.298**	.362**	.487**	1
	M	3.27	2.74	2.60	3.95	3.80	3.07	3.06
	SD	.77	.98	.74	.73	.86	.88	.72
	왜 도	.019	-.274	.021	-.405	-.412	-.132	-.031
	첨 도	-.746	-.461	.043	-.229	-.377	-.490	-.588

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

로 인한 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 교육과정과 수업 운영 측면(56.4%)에서 어려움은 코로나19 확산의 정도에 따라 변경해야 하는 교육과정운영, 온라인 수업과 등교수업 병행하기, 온라인 수업자료 만들기, 온라인 수업 관리, 온라인 수업을 위한 새로운 프로그램 및 기기 사용 등이 있다. 학생생활지도 및 돌봄에 관한 내용(36.4%)도 코로나19 이전과는 다른 형태에 초점이 맞춰지고 있었다. 즉, 교실 내 사회적 거리두기 지도, 열체크, 손소독, 마스크 쓰기 지도 등의 방역수칙 준수에 보다 집중해야 했고, 학생들과의 소통부족, 긴급돌봄교실 운영 등을 고민해야 했다. 이밖에 학부모 민원 응대를 위한 안내(5.2%), 잦은 업무 회의(2.0%) 등도 코로나19 상황에서 가중된 직무요구로 나타났다.

표 2의 주요변인간의 상관분석 결과를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 연구변인 분포의 정규성(Normality) 가정 충족 여부를 검증하기 위해 왜도와 첨도를 확인하였고, 그 결과 왜도의 절대값이 2 이하이고, 첨도의 절대값이 7 이하로 나타나 정규분포 가정을 충족시키는 것으로 나타났다(West, Finch, & Curran, 1996). 교사소진과 직무요구의 하위요인들 간의 구체적인 상관관계를 살펴보면 코로나19 이전의 정서적 고갈과 업무량, 시간압박, 역할모호성, 역할갈등과는 정적인 상관관계를 나타냈다($r = .347 \sim .450, p < .01$). 정서적 고갈과 높은 상관관계를 나타낸 것은 역할갈등($r = .450, p < .01$)이었다. 코로나19 이후에도 정서적 고갈과 업무량, 시간압박, 역할모호성, 역할갈등과는 정적인 상관관계를 나타냈으나($r = .332 \sim .505, p < .01$), 정서적 고갈과 높은 상관관계를 나타낸 것은 업무량($r = .505, p < .01$)이었다. 코로나19 이전 비인간화와 역할모호성, 역할갈등 간

의 관계는 각각 $r = .281, r = .338 (p < .01)$, 업무량, 시간압박과의 관계는 각각 $r = .140, r = .157 (p < .05)$ 로 정적 상관관계를 보였다. 코로나19 이후 비인간화와 업무량, 시간압박, 역할모호성, 역할갈등과의 관계도 정적 상관관계를 냈다($r = .226 \sim .346, p < .01$). 코로나19 이전과 이후 비인간화와 가장 높은 상관관계를 역할갈등이었다. 코로나19 이전 개인적 성취감 감소와 역할모호성, 역할갈등은 각각 $r = .126, r = .136 (p < .05)$ 의 상관관계를 나타냈으나, 코로나19 이후에는 역할모호성($r = .169, p < .01$)과의 상관관계만 나타났다.

잠재 프로파일 분석

코로나19 이전과 이후의 교사소진에 대한 응답패턴에 따라 잠재집단을 분류하기 위하여 잠재프로파일분석을 실시하였고, 모형적합도를 비교한 결과는 표 3과 같다. AIC, BIC, SSABIC는 정보 기반 적합도 지수(Information-Based Criteria: IC)로 낮은 수치를 나타낼수록 가장 적합한 모형이며(Allua, 2007; Pastor, et al, 2007), Entropy 값은 집단 분류의 확실성과 관련된 지수로서, 1에 가까운 값을 가질수록 분류가 더 정확함을 의미한다. LMR, LRT와 BLRT의 유의수준이 .05에서 유의할 때 가장 적합한 모형으로 결정할 수 있다(Tein, Cox, & Charm, 2013).

코로나19 이전의 교사소진의 잠재집단의 수를 결정하기 위해 첫 번째 기준인 정보지수인 AIC, BIC, SSABIC를 비교해 보았을 때 잠재집단의 수가 증가할수록 AIC, SSABIC 수치가 감소하였으나, BIC는 잠재집단의 수가 2개에서 3개로 증가할 때 감소하였으며 3개에서 4개로 증가할 때 다시 증가하였다. Entropy는 잠재집

표 3. 잠재프로파일 분석의 모형적합도 비교

집단	모형적합도						집단 N(%)	
	AIC	BIC	SSABIC	Entropy	LMRLRT p-value	BLRT p-value		
코로나 19 이전	2	1740.55	1775.76	1744.06	0.75	0.0001	0.0000	186(74.4%) 64(25.6%)
	3	1714.22	1763.52	1719.14	0.71	0.0173	0.0145	43(17.2%) 163(65.2%) 44(17.6%)
	4	1704.86	1768.25	1711.18	0.74	0.1405	0.1299	41(16.4%) 11(4.4%) 160(64.0%) 38(15.2%)
	2	1916.23	1951.64	1919.94	0.67	0.0000	0.0000	162(64.8%) 88(35.2%)
코로나 19 이후	3	1897.86	1947.16	1902.78	0.74	0.0147	0.0172	19(7.6%) 152(60.8%) 79(31.6%)
	4	1887.10	1950.49	1893.43	0.76	0.4328	0.4460	170(68.0%) 29(11.6%) 13(5.2%) 38(15.2%)

단의 수가 2개일 때 가장 높았다. LMRLRT와 BLRT는 잠재집단수가 2개일 때와 3개일 때 유의했으며, 4개일 때는 유의하지 않았다. 이러한 기준을 통해 종합적으로 판단했을 때 코로나19 이전의 교사소진의 잠재집단은 3집단 구분이 가장 적합한 것으로 확인되었다.

코로나19 이후의 교사소진의 잠재집단의 수의 결정을 위해 AIC, BIC, SSABIC를 비교해 보았을 때 잠재집단의 수가 증가할수록 AIC, SSABIC 수치가 감소하였고, BIC 수치는 2개에서 3개로 증가할 때 감소하였으며 3개에서 4

개로 증가할 때 다시 증가하였다. Entropy는 잠재 계층의 수가 4개일 때 가장 높았다. 하지만 LMRLRT와 BLRT는 잠재집단수가 2개일 때와 3개일 때 유의했으며, 4개일 때는 유의하지 않았다. 이러한 기준을 두고 종합적으로 판단했을 때 코로나19 이후의 교사소진의 잠재집단은 3집단 구분이 가장 적합한 것으로 확인되었다.

최종적으로 선정된 잠재집단의 이름을 명명하기 위해 집단별 특징을 살펴보았다. 우선 잠재집단별 교사소진의 각 하위요인 평균을

비교하기 위해 집단별 교사소진의 평균 점수를 표 4에 제시하였다. 코로나19 이전의 교사소진의 3개 하위요인의 평균은 각각 정서적 소진 2.90, 비인간화 2.53, 개인적 성취감 감소 2.38로 나타났다. 집단 1은 전체의 17.2%(43명)로 교사소진의 모든 하위요인이 낮아 ‘낮은 도전형(under challenged)’ 집단으로 명명하였다. 집단 2는 전체의 65.2%(163명)로 가장 많은 비중을 차지했으며 교사소진의 하위요인의 점수가 평균에 가까운 집단이기 때문에 ‘평균소진형(moderate burn-out)’ 집단으로 명명하였다. 집단 3은 전체의 17.6%(44명)으로 정서적 고갈 점수가 다른 하위요인보다 높아 ‘정서적 고갈형(emotional exhausted)’ 집단으로 명명하였다. 코로나19 이후의 교사소진의 하위요인 3개의 평균은 각각 정서적 소진 2.93, 비인간화 2.52, 개인적 성취감 감소는 2.46으로 나타났다. 집단 1은 전체의 7.6%(19명)으로 교사소진의 모든 하위요인의 점수가 낮아 ‘낮은 도전형(under challenged)’ 집단으로 명명하였고, 집단 2는 전체의 60.8%(152명)로 가장 많은 비중을

차지했으며 교사소진의 하위요인 점수가 가장 평균에 가까운 집단이기 때문에 ‘평균소진형(moderate burn-out)’ 집단으로 명명하였다. 집단 3은 전체의 31.6%(79명)으로 정서적 고갈이 다른 하위요인의 점수보다 높아 ‘정서적 고갈형(emotional exhausted)’ 집단으로 명명하였다. 코로나19 이전과 이후의 3집단을 각각 시각화한 결과는 그림 1, 그림 2와 같다.

잠재프로파일 집단에 분류된 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보기 위해 연령, 경력, 담임학년별 인원과 비율을 표 5에 제시하였다. 먼저 연령별 잠재집단에 속한 비율을 살펴보면 코로나19 전후 모두 평균소진형 집단의 비율이 높았으며, 그 중 30대이상 40대미만의 비율이 코로나19 이전 23.6%, 코로나19 이후 22.4%로 나타났다. 낮은 도전형 집단은 코로나19 이전과 이후 모두 40대이상 50대미만(이전 5.6%, 이후3.2%)이 높은 비율을 차지했으며, 정서적 고갈형 집단에서는 코로나19 이전과 이후 모두 30대이상 40대미만(이전6.4%, 이후12.4%)이 높은 비율을 나타냈다.

표 4. 잠재프로파일 집단별 교사소진의 평균

	집단	N(명)	비율(%)	교사소진 하위요인의 평균		
				정서적 고갈	비인간화	개인성취감 감소
코로나 19 이전	1	43	17.2	1.86	1.58	1.85
	2	163	65.2	2.82	2.37	2.36
	3	44	17.6	4.01	3.63	2.93
	계	250	100	2.90	2.53	2.38
코로나 19 이후	1	19	7.6	1.69	1.49	1.90
	2	152	60.8	2.83	2.52	2.53
	3	79	31.6	4.28	3.56	2.94
	계	250	100	2.93	2.52	2.46

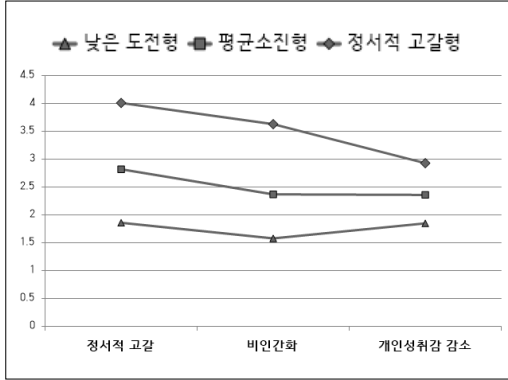


그림 1. 코로나19 이전 잠재집단프로파일

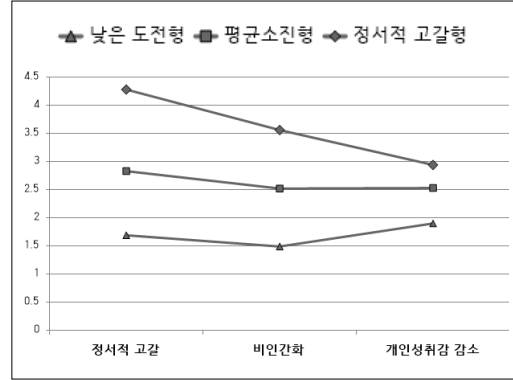


그림 2. 코로나19 이후 잠재집단 프로파일

경력별 비율을 살펴보면 나이와 마찬가지로 평균소진형 집단에 많은 인원이 포함되었으며, 6년이상 15년 미만의 비율이 코로나19 이전 24.4%, 코로나19 이후 23.2%로 나타났다. 정서적 고갈형도 코로나19 전후 모두 6년이상 15년미만(이전 7.2%, 이후 12.4%)의 비율이 높았

다. 담임학년별로 잠재집단에 속한 비율을 살펴보면 낮은 도전형 집단에는 코로나19 이전과 이후 모두 저학년(이전10%, 이후4.4%)이 포함될 확률이 높았으며, 평균소진형 집단은 전후로 고학년(이전 36.4%, 이후 31.6%)이 높은 비율을 차지했다. 한편, 정서적 고갈형 집단의

표 5. 잠재프로파일 집단별 인구통계학적 특성

(N=250)

구분	코로나19 이전, N(%)				코로나19 이후, N(%)				
	낮은 도전형 (under challenged)	평균 소진형 (moderate burn-out)	정서적 고갈형 (emotional exhausted)	계	낮은 도전형 (under challenged)	평균 소진형 (moderate burn-out)	정서적 고갈형 (emotional exhausted)	계	
연령	30대미만	10(4.0)	41(16.4)	13(5.2)	64(25.6)	7(2.8)	34(13.6)	23(9.2)	64(25.6)
	30대이상 40대미만	12(4.8)	59(23.6)	16(6.4)	87(34.8)	-	56(22.4)	31(12.4)	87(34.8)
	40대이상 50대미만	14(5.6)	52(20.8)	12(4.8)	78(31.2)	8(3.2)	48(19.2)	22(8.8)	78(31.2)
	50대이상	7(2.8)	11(4.4)	3(1.2)	21(8.4)	4(1.6)	14(5.6)	3(1.2)	21(8.4)
경력	3년미만	3(1.2)	13(5.2)	3(1.2)	19(7.6)	2(0.8)	11(4.4)	6(2.4)	19(7.6)
	3년이상 6년미만	7(2.8)	30(12.0)	8(3.2)	45(18.0)	4(1.6)	26(10.4)	15(6.0)	45(18.0)
	6년이상 15년미만	11(4.4)	61(24.4)	18(7.2)	90(36.0)	10(4.0)	58(23.2)	31(12.4)	90(36.0)
	15년이상 25년미만	14(5.6)	42(16.8)	10(4.0)	66(26.4)	8(3.2)	37(14.8)	21(8.4)	66(26.4)
	25년이상	8(3.2)	17(6.8)	5(2.0)	30(12.0)	4(1.6)	20(8.0)	6(2.4)	30(12.0)
담임 학년	저학년	25(10.0)	72(28.8)	22(8.8)	119(47.6)	11(4.4)	73(29.2)	35(14.0)	119(47.6)
	고학년	18(7.2)	91(36.4)	22(8.8)	131(52.4)	8(3.2)	79(31.6)	44(17.6)	131(52.4)

경우 코로나19 이전에는 저학년, 고학년 모두 같은 비율(8.8%)을 나타냈으나, 코로나19 이후에는 고학년(17.6%)이 포함될 확률이 높았다.

교사소진 유형 분류에 대한 영향요인

잠재프로파일분석(LPA)을 통해 도출된 교사 소진 집단의 분류결과에 대해, 코로나19 이전과 이후의 직무요구의 하위요인인 업무량, 시

간압박, 역할모호성, 역할갈등의 영향력을 살펴보기 위해 3-STEP을 활용한 예측변수의 영향력을 추정하고, 낮은 도전형 집단을 참조집단으로 하여 분석하였다. 그 결과는 표 6에 제시하였다.

코로나19 이전 결과를 살펴보면, 낮은 도전형 집단에 비해 역할갈등이 높아(Exp(B)=1.421, $p<.01$) 평균소진형 집단에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다. 그러나 업무량, 시간압박,

표 6. 교사소진 유형 분류에 대한 영향요인

집단		Exp(B)	OR	S.E	
코로나 19 이전	평균소진형 (moderate burn-out)	절편	-2.602	2.086	
		업무량	-0.637	0.529	0.521
		시간압박	0.385	1.470	0.387
		역할모호성	0.547	1.728	0.395
	역할갈등	1.421**	4.141	0.502	
	정서적 고갈형 (emotional exhausted)	절편	-14.333		3.577
		업무량	0.914	2.497	0.802
		시간압박	0.711	2.036	0.485
		역할모호성	1.313**	3.717	0.512
	역할갈등	1.750**	5.755	0.568	
코로나 19 이후	평균소진형 (moderate burn-out)	절편	-7.624		3.324
		업무량	1.748*	5.749	0.857
		시간압박	-0.877	2.406	0.810
		역할모호성	0.942	2.565	0.531
	역할갈등	1.655*	5.233	0.831	
	정서적 고갈형 (emotional exhausted)	절편	-21.048		4.372
		업무량	2.788**	16.248	0.985
		시간압박	0.067	1.069	0.947
		역할모호성	1.709**	5.523	0.637
	역할갈등	2.332**	10.299	0.852	

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$, 참조집단: 코로나19 이후 낮은 도전형(under challenged)

역할보호성은 평균소진형 집단 소속확률에 유의한 효과를 가지지 않는 것으로 나타났다.

낮은 도전형 집단과 정서적 고갈형 집단을 비교한 결과, 낮은 도전형 집단에 비해 역할보호성(Exp(B)=1.313, $p < .01$)과 역할갈등(Exp(B)=1.750, $p < .01$)이 높아 정서적 고갈형 집단에 속할 확률이 더 높은 것으로 확인되었으며, 이는 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 즉, 역할보호성과 역할갈등이 높은 초등학교사일수록 정서적 고갈형 집단에 속할 확률이 높은 것으로 확인되었다. 그러나 업무량, 시간압박은 낮은 도전형과 정서적 고갈형 잠재집단을 구별하는 유의한 효과를 가지지 않는 것으로 나타났다.

코로나19 이후 소진집단 분류에 대한 직무요구의 네 가지 하위요인의 영향력을 살펴보면, 낮은 도전형 집단에 비해 업무량(Exp(B)=1.748, $p < .05$)과 역할갈등이 높아(Exp(B)=1.655, $p < .05$) 평균소진형(moderate burn-out) 집단에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다. 즉, 업무량과 역할갈등이 높은 교사일수록 평균소진형 집단 속할 확률이 높음을 나타낸다. 그러나 시간압박, 역할보호성은 평균

소진형 잠재집단 소속 확률에 유의한 효과를 가지지 않는 것으로 나타났다. 낮은 도전형 집단과 정서적 고갈형 집단을 비교한 결과, 업무량(Exp(B)=2.788, $p < .01$), 역할보호성(Exp(B)=1.709, $p < .01$)과 역할갈등(Exp(B)=2.332, $p < .01$)이 낮은 도전형 집단에 비해 높아 정서적 고갈형 집단에 속할 확률이 더 높은 것으로 확인되었으며, 이는 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 즉, 업무량, 역할보호성과 역할갈등이 높을수록 낮은 도전형 집단보다 정서적 고갈형 집단에 속할 확률이 높은 것으로 확인되었다. 그러나 시간압박은 낮은 도전형과 정서적 고갈형 잠재집단을 구별하는 유의한 효과를 가지지 않는 것으로 나타났다.

교사소진 잠재집단의 전이양상

초등학교 교사소진에 따른 이질적인 잠재집단을 코로나19 전과 후 시점에서 각각 3집단 모델을 최종적으로 확정된 후에 코로나19 전과 후를 기준으로 잠재집단이 어떤 양상으로 변화했는지 살펴보기 위해 두 모델을 결합한 잠재전이분석(LTA)을 실시하였다. 표 7에 코로

표 7. 교사소진 잠재집단의 전이양상

		코로나19 이후 잠재집단(%)			계
		낮은 도전형 (under challenged)	평균소진형 (moderate burn-out)	정서적 고갈형 (emotional exhausted)	
코로나19 이전 잠재집단	낮은 도전형 (under challenged)	47.5	52.5	-	100
	평균소진형 (moderate burn-out)	-	77.1	22.9	100
	정서적 고갈형 (emotional exhausted)	-	-	100	100

나19 이전의 교사소진 잠재집단에서 코로나19 이후 잠재집단으로 이동할 확률을 제시하였다.

코로나19 이전 낮은 도전형 집단에 속한 교사들이 여전히 낮은 도전형 집단에 머무를 가능성은 47.5%이었으며, 평균소진형 집단으로 이동할 확률은 52.5%였다. 평균소진형 집단에 속한 교사들이 동일한 집단에 머물 확률이 77.1%, 정서적 고갈형 집단으로의 전이 확률이 22.9%였다. 즉, 평균소진형 집단의 교사는 코로나19 이후에도 여전히 중간정도의 소진을 느끼고 있으나, 22.9%의 교사들은 코로나 이후에 소진이 높아졌음을 예측할 수 있다. 높은 정서적 고갈을 보인 잠재집단인 정서적 고갈형은 100%가 같은 잠재집단에 속한 것으로 확인되었다. 즉, 코로나19 이후 정서적 고갈형

집단의 교사는 지속적으로 높은 정서적 소진을 나타내고 있음을 확인할 수 있다.

교사소진 잠재집단 전이 영향요인

코로나19 전후의 교사소진 프로파일 유형간 잠재전이확률에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 실시한 3단계 접근 방식을 활용한 잠재전이분석 결과는 표 8과 같다. 우선 참조집단은 코로나19 이후 낮은 도전형 집단으로 설정하고, 예측변인으로 직무요구의 하위요인인 업무량, 시간압박, 역할보호성, 역할갈등 4개를 투입하여 코로나19 이전의 잠재집단이 코로나19 이후의 잠재집단으로 전이할 가능성이 달라지는지는 검증하였다.

표 8. 코로나19 이전에서 코로나19 이후로 교사소진 잠재집단의 전이 영향요인

코로나19 이전	영향요인	코로나19 이후					
		평균소진형(moderate burn-out)			정서적 고갈형(emotional exhausted)		
		B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)
낮은 도전형 (under challenged)	업무량	1.794**	0.686	6.013			
	시간압박	-0.826	0.573	0.438			
	역할보호성	1.338**	0.510	3.811			
	역할갈등	0.722	0.440	2.059			
평균소진형 (moderate burn-out)	업무량	0.929	0.544	2.532	1.483*	0.688	4.406
	시간압박	-0.433	0.458	0.649	0.369	0.607	1.446
	역할보호성	0.851	0.423	2.342	1.691**	0.493	5.425
	역할갈등	0.785	0.364	2.192	1.369**	0.424	3.931
정서적 고갈형 (emotional exhausted)	업무량				2.027**	0.645	7.591
	시간압박				-0.281	0.535	0.755
	역할보호성				1.270**	0.467	3.561
	역할갈등				1.005**	0.402	2.732

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$, 참조집단: 코로나19 이후 낮은 도전형(under challenged)

코로나19 이전에서 낮은 도전형 교사들이 코로나19 이후에 평균소진형 집단으로 이동할 가능성에 대해 업무량($B=1.794, p<.01$)과 역할 모호성($B=1.338, p<.01$)의 예측효과가 유의미하였다. 이는 코로나19 이후 업무량과 역할 모호성에 대한 인식이 높아질수록 낮은 도전형 교사들이 평균소진형 집단으로 이동할 가능성이 있음을 보여준다. 평균소진형 교사들은 코로나19 이후에 정서적 고갈형 집단으로 이동할 가능성에 대해 업무량($B=1.483, p<.05$), 역할 모호성($B=1.691, p<.01$), 역할갈등($B=1.369, p<.01$)의 예측효과가 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 코로나19 이후에 업무량, 역할 모호성, 역할갈등이 높을수록 정서적 고갈형 집단으로 이동할 가능성이 높음을 의미한다.

코로나19 이전 정서적 고갈형 집단은 여전히 같은 집단에 머물 가능성이 있으며 이를 예측하는 요인으로 역시 업무량($B=2.027, p<.01$), 역할 모호성($B=1.270, p<.01$)과 역할갈등($B=1.005, p<.01$)이 나타났다. 즉, 업무량, 역할 모호성과 역할갈등이 높을수록 코로나19 이전 정서적 고갈형 집단은 여전히 정서적 고갈형 집단에 머물 가능성이 높음을 나타낸다.

이와 같은 결과로 코로나19 이전 집단이 코로나19 이후 소진이 높은 집단으로 이동할 가능성을 예측하는 공통요인은 업무량과 역할 모호성임을 알 수 있다. 한편, 코로나19 이전 평균소진형 집단이 코로나19 이후 같은 집단에 머물 가능성에 대해 예측효과는 유의하지 않았다.

논 의

본 연구의 목적은 초등학교사를 대상으로 코

로나19 이전과 이후 시기의 교사소진의 잠재 집단을 분류하여 각 집단의 특징을 살펴보고, 각 잠재집단의 전이비율과 잠재집단 간의 전이에 영향을 주는 변인을 검증해 보는 것이다. 이를 위해 코로나19 상황에서 사회적 거리두기 2단계로 대면수업과 온라인 수업을 병행 운영하고 있는 서울, 인천, 경기지역의 초등학교사 250명의 자료를 수집하여 잠재프로파일 분석, 잠재전이분석을 실시, 분석하였다. 연구에서 확인된 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 초등학교사의 교사소진 잠재프로파일에 대한 적합도 지수, 분류의 확실성 및 해석가능성을 고려한 결과, 코로나19 이전과 이후의 교사소진의 집단이 각각 3개로 분류되는 것을 확인하였다. 3개의 집단은 소진의 유형에 따라 낮은 도전형(under challenged), 평균소진형(moderate burn-out), 정서적 고갈형(emotional exhausted) 집단으로 명명하였고, 각 집단의 특징을 살펴보면 다음과 같다.

낮은 도전형(under challenged) 집단은 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 감소가 다른 집단에 비해 모두 낮게 나타났다. 즉, 정서적으로 지치고 무력하지도 않고, 사람들로 부터 거리를 두고 싶어 하는 냉소의 경향도 없으며, 업무에서 성취감 감소를 느끼지 못하는 교사들이 이 집단에 속한다. 김선경과 안도현(2015)의 저소진형, 이제호(2017)의 적응형, Jin 등(2015)의 잘 적응된 교사(Well-Adjusted Teachers) 그리고 farber(1998)가 제시한 낮은 도전형(Under challenged)과 유사하다. 본 연구에서는 낮은 도전형 집단은 직무환경에 잘 적응된 유형이기 보다 더 이상 일에 도전하지 않고 형식적으로 수행하는 교사의 특징을 가지고 있다고 보았다. 코로나19 이후 과중된 직

무요구에 대한 설문에서 교사들의 약 90%이상이 늘어난 업무량에 대한 어려움을 호소했다. 이는 학교현장에서 대부분의 교사들이 부과된 직무요구에 대한 인식을 하고 있는 것으로 볼 수 있다. 하지만 낮은 도전형 집단은 코로나19 이전과 이후의 직무요구에 대해 다른 집단보다 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다(낮은 도전형 코로나19 이전 $M=2.83$, $SD=.48$, 코로나19 이후 $M=2.68$, $SD=.44$, 평균소진형 이전 $M=3.14$ $SD=.47$, 이후 $M=3.34$ $SD=.57$, 정서적 고갈형 이전 $M=3.55$, $SD=.54$, $M=3.92$ $SD=.50$). 따라서 낮은 도전형 집단은 직무활동참여에 덜 도전적이라고 평가할 수 있고, 이에 따른 소진의 점수도 낮게 나타난 것으로 보인다. 이 집단이 업무에 직면하지 않는 이유는 업무의 양 보다 업무의 동일성, 자극의 부족에 대해 불만을 느끼며 충분한 보상을 제공하지 못하는 작업조건 때문이다(farber, 1998). 따라서 일에 대해 무관심하고 피상적이며, 더 이상 많은 노력을 기울이지 않아 지나치게 피로하지 않다고 느끼는 유형이라 할 수 있다.

평균소진형(moderate burn-out) 집단의 경우 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 감소가 평균 점수에 가까웠다. 이 집단은 문호영(2012), 이제호(2017)의 잠재적 소진유형, 김선경과 안도현(2015)의 중소진형과 유사한 특징을 가지고 있다. 평균 점수에 가까운 정서적 소모와 비인간화가 중간 정도의 소진을 일으키고, 교사로서 성취감을 다소 경험하여 교직에 잘 적응하는 집단이기도 하나 잠재적으로 소진이 높아질 가능성이 있는 집단이다. 소진의 중단연구를 살펴보면 소진은 정서적 고갈을 거쳐 비인간화와 성취감 감소의 순으로 진행된다, 그 과정은 과중한 업무, 반복적인

일상, 대인관계의 갈등으로 인해 정서적 소진을 경험하고, 이러한 경험은 비인간화와 성취감 감소로 이어진다(Leiter, 1993). 따라서 평균소진형 집단의 경우 정서적 소진과 비인간화를 중간 수준에서 겪고 있으므로, 코로나19와 같은 재난상황 속에서 지속적이고 장기적인 직무스트레스 등을 받을 경우 이에 따른 정서적 고갈과 함께 보다 높은 소진으로 이어질 가능성도 예상해 볼 수 있다.

정서적 고갈형(emotional exhausted) 집단은 정서적 고갈과 비인간화가 높아 소진의 정도도 높지만, 개인적 성취감 감소는 낮은 경향을 보였다. 이 집단에 속한 교사는 정서적으로 지치고, 에너지가 낮은 상태이며, 학교에서 만나는 학생, 학부모, 동료 등과 정서적·인지적 거리를 두고 있으나, 개인적으로 상당한 성취감을 지각하는 것으로 보인다. 이와 같은 집단의 특성은 farber(2000)의 열광형(Frenetic) 또는 고전형(Classic), 문호영(2012)의 정서적 소진형, Jin 등(2015)의 고통형(Distressed), 김선경과 안도현(2015)의 탈진형과 유사하다. 이 집단의 교사들은 자신의 만족이나 성취를 추구하기 위해 점점 더 열심히 일하며, 학생들을 위해 열정적인 에너지를 모두 쏟는다. 하지만, 성취를 지향하던 열정적인 에너지는 오래가지 못하고 탈진될 수 있다(farber, 1998; 김선경, 안도현, 2015). 즉, 정서적 고갈형은 업무에 많은 시간과 노력을 투자하여 성취를 지향하는 교사에게 나타날 수 있는 유형이며, 정서적으로 지치고 힘들더라도 주어진 업무에 대한 성취를 지속한다. 실제 개인적인 성취감을 지각하고 있지만, 자신을 제대로 돌보지 못하기 때문에 정서적으로 많이 탈진되어 있거나 지친 상태일 가능성이 있다.

이와 같은 교사소진 수준에 따른 낮은 도전

형, 평균소진형, 정서적 고갈형 3집단은 코로나19 이후에 집단비율과 하위요인 평균이 이전과 다소 차이가 있었으나, 코로나19 이전과 유사한 잠재집단특성이 나타났다.

둘째, 코로나19 이전과 이후에 교사소진 잠재집단 분류에 유의미한 영향을 주는 직무요구의 공통하위요인은 역할갈등과 역할모호성이며, 코로나19 이후에는 이전의 두 가지 요인에 업무량이 추가되었다.

직무요구는 직무를 수행하는 구성원들에게 지속적인 육체적 혹은 정신적인 노력을 요구하는 직무특성으로 직무요구 수준이 높아질수록 높은 수준의 교사 소진을 경험하게 된다(조환이, 윤선아, 2017). 직무요구 하위요인 중 역할갈등과 역할모호성은 직무만족에 부정적인 영향을 주며(안귀련, 추나영, 조송현, 2010; 박문상, 박계홍, 2012) 이 중 역할갈등은 정서적 고갈과 비인간화에 영향을 주고, 역할모호성은 정서적 고갈과 비인간화 뿐만 아니라 개인성취감의 감소에도 영향을 주는 것으로 나타났다(김보수, 2012). 역할갈등은 조직내 역할담당자가 다른 역할파트너들로부터 상반된 기대를 받고 자신의 역할을 수행을 심적으로 어려워하는 상황을 나타내며(Rue & Byars, 1992), 평균소진형과 정서적 고갈형 집단의 공통 소진 요인으로 작용한다. 초등학교 교사는 전과목 교과지도와 더불어 교과목이 요구하는 기초학습 기능을 익히도록 해야 하고, 학생의 기본생활 습관 형성, 생활지도 이외에 직무과정에서 다양한 능력을 요구 받으며 그에 따른 학생과 학부모 등의 기대도 높다. 또한, 학교 조직의 운영방침이나 요구에 유능하게 대응해야 하며, 학부모의 구체적인 요구도 잘 설득하고 조정해야 한다. 이 밖에 시대적 요구와 함께 관련 기관들로부터의 요구 수용을 위한

행사, 각종 연수 등에도 참여해야 한다. 이러한 다양한 역할에 대한 외부의 기대 속에서 자신의 역할 수행에 대한 주관적인 기대가 다를 때 교사들은 역할갈등으로 인한 소진을 경험할 수 있다. 역할모호성은 역할갈등과 함께 정서적 고갈형 집단에 속할 확률을 높이는 요인으로, 구성원의 행동에 대한 예측 가능성이 불명료할 때, 행동조건이 미비하여 명료성이 결여된 상태를 나타낸다(Rizzo, House & Lirtzman, 1970). 역할모호성에 영향을 미치는 것은 업무평가의 불명확함, 업무 목표와 업무에 대한 책임 범위의 불확실성, 성과에 대한 타인 기대치의 불명확성 등이 있다(김판영, 송성인, 2008). 초등학교 교사의 경우 매년 담당학년과 담당업무가 바뀌는 경우가 많다. 또한, 사회적인 흐름과 요구에 따라 새로운 업무가 추가되기도 한다. 따라서 해마다 업무수행에 대한 자료의 불충분함과 성취에 대한 불확실성을 경험한다. 이러한 성취에 영향을 미치는 업무에 대한 불명확성을 포함하는 역할모호성은 직무에서 성취를 지향하는 경향이 있는 정서적 고갈형 집단에게 높은 소진을 가져오는 요인이 됨을 시사한다.

한편, 업무량의 경우 코로나19 이후의 잠재집단을 구분하는 의미 있는 하위요인이다. 초등교사의 과중한 업무는 소진에 가장 큰 영향을 미치고(유정어, 2002), 교사의 업무량이 많을수록 정서적 고갈이 많이 일어났으며 업무부담 중 특히 수업지도, 생활지도, 사무처리에 어려움을 겪는 것으로 나타났다(김지현, 2012). 또한 청소년지도사의 업무량이 많을수록 정서적 소진이 다른 집단보다 상대적으로 높은 정서적 소진유형으로 분류될 가능성이 높다는 선행연구(문호영, 2012)는 업무량에 의해 평균소진형과 정서적 고갈형의 분류가능성을 뒷받

침한다. 이와 같이 교사소진에 영향을 주는 업무부담은 코로나19 상황으로 인해 내용적인 부분에서 많은 변화를 가져왔고, 코로나 이전 보다 높은 수준의 직무요구가 파생되어 이에 따른 교사소진이 이어졌을 것이다. 즉, 코로나19로 인한 사회의 급격한 변화는 교육현장의 빠른 대처와 변화를 요구하였고, 교사들은 수시로 변화하는 교육정책과 지침에 따라 교육과정 변경, 원격수업을 위한 플랫폼과 도구 활용을 위한 역량 기르기, 방역업무, 긴급돌봄 교실 운영, 실시간 쌍방향 수업과 콘텐츠 활용 수업 동시 준비, 사회적 거리 두기에 따른 대면수업의 형태 전환 등과 같은 새로운 직무요구에 많은 노력을 기울였다. 실제로 경기도 교육연구원에서 진행한 코로나19 이후 교사의 생활과 인식변화에 대한 연구에서 코로나19로 인해 담당해야 할 업무가 과중하다고 응답한 교사는 전체의 69.0%로 높은 비율을 차지했다(이정연, 박미희, 소미영, 안수현, 2020). 하지만, 초등학교의 직무환경 중 업무량의 증가는 개인적 성취감에 긍정적인 영향을 주기도 한다. 초등학교 교사의 업무량과 근무시간이 늘어나고, 적절한 업무지원체제의 도움을 받지 못하여 어려움을 느꼈을지라도 그 업무를 성공적으로 마쳤을 때 교사는 개인 성취감을 느낀다(김성은, 2013)는 연구가 이를 뒷받침한다. 이와 같은 연구결과를 종합해 보면 코로나19 상황에서 업무부담의 강도는 정서적 고갈과 비인간화의 차원에서 소진을 유발하지만, 개인적으로는 상당한 성취를 이루고 있다고 인식하는 정서적 고갈형 집단에 영향을 주었을 가능성이 높다.

넷째, 코로나19 전과 후를 기준으로 잠재집단의 잠재전이분석을 실시한 결과, 코로나19 이전의 낮은 도전형 집단이 평균소진형 집단

으로 이동할 확률은 52.5%이고, 평균소진형 집단이 정서적 고갈형 집단으로 이동할 확률이 22.9%로 나타나 코로나19 이후 교사들의 소진이 높아졌음을 나타낸다. 또한, 코로나19 이전 높은 탈진의 경향을 보인 정서적 고갈형 집단은 100%가 코로나19 이후 같은 집단에 속했으며, 이 집단의 경우 지속적으로 정서적 소진 경험하고 있음을 확인할 수 있었다. 이와 같은 코로나19 전후의 교사소진 집단간 잠재전이확률에 영향을 미치는 요인은 업무량, 역할갈등, 역할모호성으로 나타났다. 특히 업무량과 역할모호성은 코로나19 이전 세 집단이 코로나19 이후 소진이 높은 집단으로 이동할 가능성에 영향을 주는 공통요인으로 나타났다. 이러한 결과는 코로나19 상황에서 공공서비스 종사자들이 기존 업무 이외에 새로운 업무를 수행해야 하는 부담과 기존방식과는 다른 방식으로 업무수행을 하면서 겪는 역할모호성으로 소진감이 높아졌다는 선행연구결과(고선강, 박정운, 진미정, 2021)와 맥을 같이 한다. 코로나19에 따른 변화에 대응을 위한 새로운 업무처리, 교육혁신을 위한 다양한 경험의 수용, 교육환경에서 요구되는 역량 탐색 등은 교육의 주체가 될 교사들이 교육현장에서 필요성을 체감하고 실천해 나가고 있다. 하지만, 급박한 상황 속에서 학교 현장 교사들에게 전달된 교육정책과 업무들을 충분한 준비 기간을 고려하지 않고 처리해야만 했고, 교육정책의 이상과 학교 현장의 상황이 유기적으로 통합되지 못하고 혼란과 갈등을 일으켜 교사들에게 어려움을 가중시켰을 것으로 사료된다. 실제 초등학교 교사들은 현장에서 학사운영 측면에서 원격수업 실태를 왜곡하여 교사집단을 비난하는 여론, 충분한 준비 기간을 고려하지 않은 긴급돌봄정책, 배움이 일어

나는 교실에서 사회적 거리두기를 해야 하는 등의 어려움을 호소하였다(양승희, 2021). 이러한 재난상황에서의 경험을 바탕으로 소진의 전이에 영향을 주는 역할모호성을 줄일 수 있는 조직차원의 지원이 필요하다.

본 연구 결과를 토대로 몇 가지 함의점을 제시하면 다음과 같다. 코로나19와 같은 급격한 변화를 가져오는 팬데믹 상황에서 교사들은 높은 소진을 경험하고 있다. 특히 정서적 고갈형 집단은 일을 열심히 하고, 개인적인 성취감을 경험하면서도 높은 수준의 정서적 고갈을 동반한 소진을 겪는 특징이 있다. 즉, 정서적으로 심각한 탈진을 경험하면서도 일에 대한 동기가 강하여, 만족감과 성취감을 추구하면서 자신의 소진의 지점까지 더 열심히 일을 한다(farber, 2000). 하지만, 재난상황이 장기화 될수록 교사들은 소진으로 인한 불안과 스트레스 등 정서적인 어려움과 신체적 피로감 및 의욕상실과 더불어 전문성에 대한 고민을 하면서 교사 효능감과 열의가 저하되는 것을 느끼며(김은주, 2017) 성취감의 상실로 이어지는 높은 소진을 경험할 것으로 예측된다. 따라서 이러한 교사집단의 소진 특성에 대한 이해를 바탕으로 정서적으로 어려움을 겪고 있는 교사들을 대상으로 소진을 관리하고 자신을 돌보는 것에 관한 개입과 정서적 지원 프로그램이 필요할 것이다.

한편, 코로나19 이전 교사소진집단은 코로나19 이후 높은 소진 집단으로 전이를 일으켰고, 이와 같이 소진이 높은 집단으로 전이를 일으키는 공통 변인은 업무량, 역할모호성으로 나타났다. 갑자기 발생한 코로나19로 인해 이전에 없었던 새로운 업무가 생겼지만, 이를 수행하기 위해 필요한 정보의 부족함 속에서 교사들의 고군분투가 이어졌다. 또한 교육현

경변화에 따른 다양한 요구가 교사로서의 역할과 정체성에 대한 고민하게 만들었다. 코로나19와 교사의 학교생활 경험연구(임선일 등 2021)에서 87% 교사가 역할에 대한 고민이 많다고 응답하였으며, 77%의 교사가 코로나19 이후 역할이 바뀌었다고 응답하였다. 즉, 재난상황 이전의 교사의 역할과 재난상황에서 교사의 역할에 대한 혼란을 경험하며, 팬데믹 상황에서 변화된 역할에 대한 이해와 준비가 필요함을 나타내고 있다. 하지만, 이러한 교사의 역할에 대한 혼란과 고민을 줄이고 정체성을 자리매김하기 위해서는 교사 개인의 노력만으로는 어려움이 있다. 교사의 소진은 개인의 문제를 넘어선 사회 환경적 문제로 교육현장의 다양한 직무환경 요인에 의해 유발된다(Friedman, 1995). 따라서, 교사소진에 대한 접근은 개인적 차원의 해결방안 보다는 학교 조직 및 사회적 차원의 지원과 정책에 대한 면밀한 고민이 있어야 할 것이다.

역할 갈등, 역할 모호성이 높은 학교 조직은 업무에 대한 명확성과 교사들의 관여도가 낮은 경향이 있으며 소진의 원인이 된다(Crane, & Iwanicki, 1986). 코로나19 대응과정에서 빠른 대처와 적응을 위한 교육정책은 현장의 다양한 상황을 반영하지 못했고, 교사들과의 소통과 협의과정을 거치지 않고 일방적으로 발표되어 시행되었다. 이러한 과정에서 교사들은 정책에 대한 이해가 모호했으며, 다양한 역할을 수행하며 교사로서 정체성이 흔들리는 혼란을 겪으며(임선일 등, 2021), 다양하고 반복적인 스트레스가 지속되었을 것으로 예상된다. 따라서 교사가 교육의 주체로 참여하며 자신의 역할을 잘 수행할 수 있도록 하기 위한 제도적인 장치 마련이 중요하다. 이를 위해 먼저, 교육정책 수립에 학교현장의 상황과 교사

들의 실제적인 의견을 빠르게 담아낼 수 있는 의사소통창구가 필요하다. 이러한 과정을 거친 정책들은 교육정책에 대한 충분한 이해를 돕고 교사들이 업무를 수행하는데 혼란을 줄일 수 있을 것이다. 또한, 학교에서는 구성원들이 교육공동체로서 자율성과 책무성을 인식하고 협력을 이루어 갈 수 있는 분위기를 만들고, 실제 재난상황에서 주어진 업무와 역할 조정을 위한 학교 내 협의체가 필요하다. 이러한 협의체는 교사들이 어떠한 일을 어느 수준에서 달성해야 하는지에 대한 명확한 역할 분담을 하고, 역할 수행을 잘 할 수 있도록 적극적인 지원의 노력으로 교사들에게 심리적인 안정감을 줄 수 있을 것이다. 한편, 코로나 19와 같은 재난상황에서는 업무관련 지원뿐만 아니라 조직적인 차원에서의 교사 돌봄도 필요하다. 이를 위해 교사들이 스스로 조직한 전문적 학습공동체를 활용할 수 있을 것이다. 학기 초 다양한 주제로 구성되는 전문적 학습공동체의 운영주체를 교사돌봄으로 하고 멘토 교사를 중심으로 교사들의 고충을 공유하고 지원하는 활동을 할 수 있을 것이다. 이러한 지원그룹은 서로에게 현실적인 피드백과 지지를 제공하여 교사들의 소진 예방에 도움을 줄 수 있으며, 필요시 학교 밖 지역공동체와 연결하여 실제적인 상담프로그램 지원 및 상담 서비스를 받을 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구를 통해 얻은 결과는 재난상황에서 초등학교사의 소진에 지속적인 관심과 인식개선을 꾀하고, 소진을 예방하고 치유하기 위한 조직적인 차원에서 대처전략과 상담프로그램을 마련하기 위한 토대로 활용될 수 있을 것이다.

본 연구를 일반화함에 있어 한계점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 대상이 재난상황이 심각하다고 판단된 수도권이라는 제한된 지역의 초등학교사로 한정된 점이다. 재난상황이 장기화되고 다양한 지역과 계층의 교사들이 소진으로 인한 어려움을 겪을 것으로 예상되므로 수도권 이외의 지역 교사들뿐만 아니라 중등교사들의 소진의 유형과 전이에 대한 연구의 확장이 필요하다. 둘째, 교사소진의 유형 분류에 교사소진 하위요인만 사용한 점과 교사소진에 영향을 주는 요인으로 교사의 직무환경에 초점을 두고 직무요구만 선택한 것이다. 따라서 추후 연구에서는 본 연구에서 탐색한 영향요인 이외의 개인적인 변인, 환경적인 변인 등 다양한 변수를 적용한 교사소진 유형 분류, 교사소진의 유형을 구분하는 특징과 영향요인을 좀 더 구체적으로 파악할 필요성이 있다. 셋째, 본 연구는 코로나19 전후의 인식을 한 시점에서 회고적으로 응답한 자료를 이용하여 소진집단의 전이분석을 함으로써 종단자료를 활용한 전이분석연구의 한계를 가지고 있다. 추후 연구에서 종단연구자료를 활용한 교사소진의 전이연구가 필요하다.

참고문헌

- 강진아 (2010). 초등학교 담임교사의 심리적 소진이 학생의 학교생활적응과 학업적 자기효능감에 미치는 영향. 한남대학교 대학원 석사학위논문.
- 경규희 (2021). 코로나19 상황에서 교사의 직무요구가 직무소진에 미치는 영향: 코로나19에 대한 불안과 인지적 유연성의 조절효과. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 고선강, 박정운, 진미정 (2021). 건강가정·다

- 문화가족지원센터의 직무요구 및 조직문화가 종사자의 코로나19 관련 업무수행, 직무소진, 직무만족에 미친 영향. *Family and Environment Research* 59(2), 185-197.
- 구소희, 맹세호, 조영일 (2020). 3단계 접근법을 활용한 잠재계층모형의 추정. *인문사회* 21, 11(2), 29-44.
- 교육부 (2020. 7. 29). 블렌디드 러닝 수업, 교육과정에 상상력을 입혀라. Retrieved from <https://post.naver.com/viewer/postView.naver?volumeNo=28924204&memberNo=15194331>
- 김다희, 송미경 (2015). 초심상담자의 심리적 소진 유형에 따른 상태불안과 정서인식 차이. *교육치료연구*, 7(2), 229-248.
- 김보수 (2012). 초등학교 교사의 역할갈등 및 역할보호성과 심리적 소진의 관계. *고려대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 김선경, 안도현 (2019). 직무스트레스 및 직무만족과 소진 하위 유형의 분리적 관련성. *스트레스연구*, 27(1), 9-16.
- 김선경, 안도현 (2015). 초등학교 소진의 유형. *상담학연구*, 16(5), 305-321.
- 김성은 (2013). 초등학교 직무환경이 교사 소진에 미치는 영향. *서울교육대학교 대학원 석사학위논문*.
- 김아령 (2015). 보육교사가 지각한 사회적 지지와 교사 민감성의 관계: 심리적 소진의 매개효과. *중앙대학교 대학원 석사학위논문*.
- 김은주 (2017). 교사소진의 원인과 대안 모색. *교육의 이론과 실천*, 22(1), 1-36.
- 김지현 (2012). 아동의 문제행동과 초등학교의 소진: 교사효능감의 매개 효과. *이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 김판영, 송성인 (2008). 관광서비스 종사원의 소진 현상과 대처 전략. *한국콘텐츠학회논문지*, 8(1), 103-115.
- 김효정, 하봉운 (2019). 초등학교의 직무 스트레스와 소진과의 관계에서 사회적 지지, 직업 정체성, 회복탄력성의 구조적 관계 분석. *제주대학교 교육과학연구*, 21(2), 245-267.
- 김희경, 김영석, 조응래, 성채은 (2021). 개인주의-집단주의, 사회지향성-자율지향성, 회복탄력성이 COVID-19 팬데믹에서의 소외감과 불안, 우울에 미치는 영향. *Crisisonomy*, 17(7), 19-33.
- 문호영 (2012). 청소년지도사의 소진 유형 및 특성에 관한 연구. *청소년복지연구*, 14(2), 101-126.
- 박문상, 박계홍 (2012). 부사관의 역할 정체성, 모호성, 갈등이 조직유효성에 미치는 영향: 조직지원인식과 심리적 임파워먼트 조절효과. *인적자원개발연구*, 15(2), 39-72.
- 송수연 (2013). 직무소진 유형에 따른 정서조절양식, 자기격려수준의 차이. *고려대학교 대학원 석사학위논문*.
- 안귀련, 추나영, 조송현 (2010). 중등학교 체육교사의 역할보호성과 역할갈등이 직무만족 및 직무성공에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 10(11), 476-484.
- 양승희 (2021). 코로나19 대응 교육정책에 대한 초등학교원의 인식 분석. *고려대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 오동주, 황홍섭 (2020). COVID-19가 교육에 미친 인식, 행동, 가치 및 태도의 변화 양상. *사회과교육*, 59(3), 223-250.
- 유정이 (2002). 교육환경의 위험요소와 사회적 지지가 초등학교 교사의 심리적 소진에 미치는 영향. *초등교육연구*, 15(2), 315-

- 328.
- 이동훈, 김예진, 남슬기, 정다송, 황희훈 (2022). 코로나 대유행이 한국인의 부정정서, 불안, 직무소진, 신체화에 미치는 영향: 성별 및 연령효과. *한국심리학회지: 여성*, 27(1), 23-52.
- 이영만 (2016). 교사의 심리적 소진 관련 변인에 대한 메타분석. *교사교육연구*, 55(4), 441-459.
- 이재일 (2010). 자아 효능감, 교육조직 특성, 교사의 전문적 발달이 교사 소진에 미치는 영향. *교육행정학연구*, 28(1), 57-82.
- 이정연, 박미희, 소미영, 안수현 (2020). 코로나 19와 교육: 학교구성원의 생활과 인식을 중심으로. *경기도교육연구원 이슈페이퍼*, 2020-08.
- 이재호 (2017). 초등학교 교사의 심리적 소진에 대한 잠재프로파일 및 영향요인 분석. *진주교육대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 임광모 (2015). 직무요구가 직무스트레스에 미치는 영향. *광운대학교 대학원 석사학위논문*.
- 임선일, 이정연, 김성호, 허은철, 정재민, 이용민 (2021). 코로나19와 교사의 학교생활 경험 연구. *경기도교육연구원 기본연구*, 2020-03.
- 임형섭 (2017. 10. 20). “행정업무 시달리는 교사들...하루 4시간 이상 NEIS접속”. *연합뉴스*. Retrieved from <https://www.yna.co.kr/view/AKR20171020037600001>
- 장재완 (2020. 05. 06). “학교장 입맛 따라 업무분장?... 기준안 마련하라”. *오마이뉴스*. Retrieved from http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002638825
- 정 송, 노언경 (2020). 한국형 교사소진 척도 (MBI-ES) 타당화. *교원교육*, 36(2), 271-292.
- 정진이, 이지연 (2021). 보육교사의 코로나19 인식이 소진에 미치는 영향과 행복플로리시의 조절효과. *미래유아교육학회지*, 28(2), 1-25.
- 조환이, 윤선아 (2017). 직무요구와 초등 교사 소진과의 관계에서 긍정심리자본의 조절효과. *인문사회* 21, 8(3), 1295-1318.
- 최가영, 김윤주 (2000). 호텔종업원의 소진과 선행변인에 관한 연구. *호텔경영학연구*, 9(1), 141-161.
- 최우성 (2020. 02. 17). [에듀인 현장] “갈등 증폭” 교사 업무분장 시즌. *에듀인뉴스*. Retrieved from <https://www.eduinnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=26486>
- 한국교육신문 (2021. 5. 11), 교원 85.8%, 코로나 전보다 교육 스트레스↑ Retrieved from <https://www.hangyo.com/news/article.html?no=93776>
- 함미애 (2020). 원격수업에 대한 지적장애 특수학교 교사들의 경험과 요구 탐색. *특수교육연구*, 27(2), 1-43.
- 허난설 (2016). 초등 교사의 직무 스트레스와 소진과의 관계에서 직업 정체성의 조절효과. *열린교육연구*, 24(1), 253-274.
- Allua, S. S. (2007). *Evaluation of single-and multilevel factor mixture model estimation*. The University of Texas at Austin.
- Asparouhov, T. & B. Muthén (2014). “Auxiliary variables in mixture modeling: Three-step approaches using M plus”, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 21(3), 329-341.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W.

- (2004). Using the job demands resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(1), 83-104.
- Cleveland, M. J., Collins, L. M., Lanza, S. T., Greenberg, M. T., & Feinberg, M. E. (2010). Does individual risk moderate the effect of contextual-level protective factors? A latent class analysis of substance use. *Journal of prevention & intervention in the community*, 38(3), 213-228.
- Collins, L. M., & Lanza, S. T. (2010). *Latent class and latent transition analysis*. Hoboken.
- Crane, S. J., & Iwanicki, E. F. (1986). Perceived role conflict, role ambiguity, and burnout among special education teachers. *Remedial and Special Education*, 7(2), 24-31.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological methods*, 1(1), 16.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Farber, B. A. (1998). Tailoring Treatment Strategies for Different Types of Burnout. (Report No. ED424517). The Educational Resources Information Center(ERIC).
- Farber, B. A. (1990). Burnout in psychotherapists: Incidence, types, and trends. *Psychotherapy in Private Practice*, 8(1), 35-44.
- Farber, B. A. (2000). Treatment strategies for different types of teacher burnout. *Journal of Clinical psychology*, 56(5), 675-689.
- Friedman, I. A. (1995). Measuring school principal-experienced burnout. *Educational and psychological measurement*, 55(4), 641-651.
- Hwang, H., Hur, W. M., & Shin, Y. (2021). Emotional exhaustion among the South Korean workforce before and after COVID 19. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 94(2), 371-381.
- Heath, C., Sommerfield, A., & von Ungern Sternberg, B. S. (2020). Resilience strategies to manage psychological distress among healthcare workers during the COVID 19 pandemic. *a narrative review. Anaesthesia*, 75(10), 1364-1371.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). Optimizing human resources: a case for preventive health and stress management. *Organizational Dynamics*, 9(2), 5-25.
- Jin, Y. Y., Noh, H., Shin, H., & Lee, S. M. (2015). A typology of burnout among Korean teachers. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 24(2), 309-318.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 285-308.
- Leither, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W.Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek. (Eds.) *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 237-250. Washington: Taylor &

- Francis.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory*(3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural equation modeling: A multidisciplinary Journal*, 14(4), 535-569.
- Pastor, D. A., Barron, K. E., Miller, B. J., & Davis, S. L. (2007). A latent profile analysis of college students' achievement goal orientation. *Contemporary educational psychology*, 32(1), 8-47.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 150-163.
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (1992). *Management: Skills and Application*. Richard C. Irwin. Inc., Homewood, IL, 421.
- Ryu, J. Y. (2002). Influence of occupational stress and perceived social support on elementary school teachers' burnout in Korea. *The Journal of Elementary Education*, 15(2), 315-328.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schwab, R. L., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14-30.
- Shim, S. Y. (1999). Factors affecting turnover among Korean early childhood educators. *The Journal of Child Education*, 19(2), 5-20.
- Tein, J. Y., Coxe, S., & Cham, H. (2013). Statistical power to detect the correct number of classes in latent profile analysis. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 20(4), 640-657.
- Vermunt, J. K.(2010), "Latent class modeling with covariates: Two improved three-step approaches", *Political analysis*, 18(4) 450-46.

원 고 접 수 일 : 2022. 03. 10.
수정원고접수일 : 2022. 05. 22.
최종게재결정일 : 2022. 06. 24.

Detecting the Changes of Latent Profiles in Elementary School Teachers Burnout and the Effect of Job demands Before and After COVID-19

Joon Mi Kim

Eun Ae Seo

Hyo Jung Shin

Department of Education, Ajou University

Doctor's Student

Doctor's Student

Associate Professor

This study was conducted to identify latent groups in burnout among elementary school teachers, examine the transition patterns of latent groups before and after COVID-19, and determine how job demands, namely workload, time pressure, role ambiguity, and role conflict, affected the classification and transition of latent groups. Latent profile analysis and latent transition analysis were conducted using the data from 250 elementary school teachers in Seoul, Incheon, and Gyeonggi. There were four major results. The first result was that teacher burnout was classified as either the under-challenged type, the moderate burn-out type, or the emotional exhausted type. The second result was that role conflict and role ambiguity affected latent group classification before COVID-19 while workload, role conflict, and role ambiguity affected it after COVID-19. The third result was that those in the under-challenged type group before COVID-19 stayed in the same group or moved to the moderate burn-out type group after COVID-19. Those in the moderate burn-out type group before COVID-19 stayed in the same group or moved to the emotional exhausted group after COVID-19. Those in the emotional exhausted group remained in the same latent group after COVID-19. The fourth result was that workload and role ambiguity predicted the transition between latent groups before and after COVID-19. This paper discusses the implications of these results

Key words : Elementary school teacher burnout, Job demand, Latent profile, Latent transition