



초등영어교사 소진의 잠재프로파일 분석

Soonbo Kwon (Korea National University of Education)



This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons License, which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Received: March 8, 2025

Revised: April 16, 2025

Accepted: June 10, 2025

Kwon, Soonbo

Lecturer, Dept. of Education,
Korea National University of
Education

Email: sbkwon@knue.ac.kr

ABSTRACT

Kwon, Soonbo. 2025. Latent profile analysis of burnout among elementary school English teachers. *Korean Journal of English Language and Linguistics* 25, 832-855.

This study identified burnout profiles among elementary English teachers and examined the factors influencing them through Latent Profile Analysis (LPA). Using data from the 2023 Korean Elementary Teacher Panel Study, we assessed emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment among 128 teachers responsible for English instruction. Four burnout profiles emerged: Emotionally Exhausted type, Latent Burnout type, Adaptive type, and Highly Burned-Out type. In a subsequent multinomial logistic regression using the Adaptive type as the reference group, higher administrative workload stress significantly increased the likelihood of belonging to the Emotionally Exhausted or Latent Burnout type. Conversely, higher teacher efficacy increased the likelihood of belonging to the Adaptive type over the Latent Burnout or Highly Burned-Out types. In addition, an intention to continue teaching until retirement and teaching in a metropolitan or special district were found to lower the risk of being categorized in the Highly Burned-Out type. These findings suggest that elementary English teacher burnout is closely linked not only to individual traits but also to school environmental factors, highlighting the need for strategies such as reducing administrative burdens and enhancing teacher efficacy to prevent burnout.

KEYWORDS

emotional exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment, latent profile analysis, elementary English teacher

1. 서론

교사는 학습자뿐 아니라 학부모, 동료 교사, 상위기관 등 다양한 이해관계자와 상호작용하며, 업무적·정서적 요구가 큰 직종이다. 이처럼 복합적인 스트레스가 누적될 경우 신체적·정신적 탈진 상태로 이어질 수 있다(Johnson et al. 2005, 문시인, 안경자 2020). 교사 소진은 장기간의 직무 스트레스로 인해 신체적·정신적 탈진 상태에 이르는 현상으로, 스트레스에 지속적으로 노출되는 누구에게나 발생할 수 있다(한정아 2024).

교사의 소진은 직무 수행 능력에도 영향을 미칠 수 있는데, Shen et al.(2015)은 번아웃을 겪는 교사가 자신에 대해 부정적인 태도를 가지며, 이것이 교사의 직무 수행 능력과 학생의 학업 성취에까지 영향을 미칠 수 있음을 보고했다. 최근 연구에 따르면, 교사는 번아웃에 가장 취약한 직업군으로 확인된다(Alsallhe et al. 2021, Beames et al. 2023, Tandler et al. 2019, Teles et al. 2020, Thomas and Reyes 2024, Weißenfels et al. 2022). 이는 소진이 교사 개인뿐 아니라 학교 현장 전반에 걸쳐 심각한 파장을 불러일으킬 수 있음을 시사한다. 즉, 가르치는 데 소홀해지고, 교직에 부정적인 태도를 갖거나 업무에 대한 열정을 상실할 가능성이 있으며, 이는 궁극적으로 교육의 질을 떨어뜨릴 수 있다(송미경, 양난미 2015).

최근 교육 현장에서, 초등교사를 중심으로 교직 이탈 의향이 빠르게 증가하고 있다. 2021년부터 2023년까지 3년간 이러한 현상이 지속적으로 나타났으며, 향후에도 이 추세가 이어질 것으로 전망된다(한국교육개발원 2024). 이러한 교직 이탈 의향의 증가는 실제 중도 이탈로 이어지고 있어, 2021년부터 2024년까지 의원 면직 초등교원은 지속적으로 증가하였다(김명교 2025).

초등학교에서 영어 교육을 담당하는 영어전담교사 관점에서 살펴보면, 국내 초등 영어교육 현장에서는 교사들이 영어 활용 능력 및 교수 능력에 대한 자신감 부족으로 자괴감을 느끼거나, 원어인 교사와 협력수업을 진행하는 데 부담을 느끼는 등 소진을 겪는 모습이 보고되고 있다(김도연, 안경자 2018, 김종영, 안경자 2016, 문시인, 안경자 2020, 홍영숙 2014). 이는 외국어 교육자, 특히 영어교사가 언어 교육에서 학습자의 성취를 지원하기 위해 요구되는 까다로운 업무로 인해 다른 교사들보다 쉽게 소진을 겪을 수 있다는 연구 결과(Meidani et al. 2021)와 맥을 같이한다. 더욱이, 제2언어 교육 및 학습에서 교사의 역할은 결코 무시될 수 없는데, 이는 교사의 소진이 학습자의 학업 성취에 부정적인 영향을 미치기 때문이라는 점(Roohani and Dayeri 2019) 역시 주목할 만하다. 이러한 맥락에서 Li et al.(2021)은 교사의 불안이 외국어 과제에서 학습자의 참여도에 유의미한 영향을 미치며, 이는 곧 학업 성과 저하로 이어진다고 주장했다. 한편, Pawlak and Piechurska-Kuciel (2011)은 새로운 언어를 가르치는 일이 다른 과목을 가르치는 것보다 더 복잡한 교수 기술을 요구하기 때문에, 외국어 교사는 더 높은 수준의 소진을 경험할 가능성이 있다고 보았다.

기존의 초등영어교사 소진에 대한 연구로는 문시인과 안경자(2020)의 연구가 있다. 이 연구에서는 한국 초등학교 영어교사들이 소진을 어떻게 경험하는지, 어떤 요인으로 인해 소진을 겪는지, 그리고 소진을 어떻게 극복하는지를 탐색하였다. 이러한 선행 연구는 초등영어교사들의 소진 경험과 극복 과정을 탐색하는 데 중요한 기여를 했지만, 초등영어교사의 소진 유형을 구체적으로 분류하여 비교한 연구는 부족한 실정이다. 각 교사들이 겪는 소진의 양상은 개인의 특성, 업무 환경, 정서적 반응 등에 따라 다양할 수 있으며, 이를 유형화하는 작업은 보다 정교한 지원 방안을 마련하는 데 도움이 될 것이다.

한편, 교사 소진을 유형화하고 개인 및 학교 요인이 소진 유형에 미치는 영향을 분석한 연구들도 이루어져 왔다. 예를 들어, 임성애(2022)는 전국 유·초·중·고·특수학교 교사를 대상으로 소진의 잠재집단을 도출하고, 성별, 교육경력, 완벽주의 성향과 같은 개인 요인과 학생·동료·학교장과의 관계 같은 학교 요인이 소진 유형을 예측하는 데 유의미하게 작용함을 밝혔다. 그러나, 이 연구는 다양한 학교급을 가진 전체 교사 집단을 대상으로 하였기 때문에, 특정 교육 맥락에서 나타나는 소진의 양상을 세밀하게 조망하기에는 한계가 있었다. 또한, 홍유정과 이병운(2024)은 ‘서울교원총단연구 2020’ 1차년도 자료를 활용하여, 교사 소진(정서적 고갈, 비인간화)과 교사효능감(교수전략, 생활지도, 학습동기부여)을 종합적으로 고려한 잠재프로파일 분석을 실시하였다. 분석 결과, ‘저소진-고효능감’, ‘중소진-중효능감’, ‘고소진-저효능감’, ‘고소진-고효능감’의 네 가지 유형이 도출되었으며, 관계갈등, 업무갈등, 교직경력, 학교 구성원과의 관계, 자율성, 숙달목표구조 등이 유형 분류에 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났다. 다만, 해당 연구에서는 소진의 하위 차원 중 ‘성취감 박탈’이 제외되어 있었다.

이러한 연구들은 교사 소진이 개인적 특성과 환경적 요인이 복합적으로 작용하는 결과임을 보여주었다는 점에서 의의가 있다. 한편, 기존 연구들은 전체 교사 집단을 대상으로 분석을 수행하였으며, 특정 교과를 담당하는 교사의 특수성을 고려하여 소진 유형을 분석한 연구는 드문 실정이다.

이에 본 연구는 초등영어교사의 소진을 잠재 프로파일 분석을 통해 분석하고자 한다. 잠재프로파일 분석을 통해 소진 수준과 양상이 어떠한 형태로 군집화되는지를 살펴본 뒤, 도출된 프로파일별로 주요 독립변수를 투입하여 다항 로지스틱 회귀분석(multinomial logistic regression)을 실시함으로써 각 프로파일 간 차이를 일으키는 요인을 규명하고자 한다. 이를 통해 초등영어교사의 소진을 이해하고 예방·완화하며, 궁극적으로는 교사의 직무 만족도 제고와 교육의 질 개선에 기여할 수 있는 정책적 시사점을 제시하고자 한다. 이를 위한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 초등영어교사의 교사 소진이 어떠한 잠재프로파일로 구분되며, 각 프로파일은 어떠한 특성을 지니는가?

둘째, 초등영어교사의 교사 소진 잠재프로파일은 교사 개인 요인과 학교 요인에 의해 어떻게 예측될 수 있는가?

2. 이론적 배경

2.1 교사 소진에 영향을 미치는 요인

소진(burnout)은 직장에서의 만성적인 대인관계 스트레스 요인에 대한 장기적인 반응으로 나타나는 심리적인 증후군으로 정의된다(Maslach and Leiter 2016). 소진은 정서적 고갈(emotional exhaustion), 비인간화(depersonalization), 성취감 박탈(reduced personal accomplishment)의 세가지 하위 요소로 구성된다(Maslach et al. 2001). 소진은 다양한 직업에서 발생할 수 있지만, 특히 교사 집단에서 두드러지게 나타난다(Iancu et al. 2018). 이는 교사들이 매일 접하는 여러 가지 요구와 학생의 문제 행동, 과도한 업무와 같은 스트레스 요인에서 기인한다(McCarthy et al. 2016). 이러한 요인들은

교사들의 소진 위험을 높이며, 결국 부정적인 경험과 결과를 초래할 수 있다(Madigan and Kim 2021).

교사 소진은 부정적인 자아개념을 형성하게 하여 교직을 떠나거나, 교직 사회에 적응하지 못하게 할 수 있다(김준미 외 2022). 또한, 교사의 심리적 소진은 학생에 대한 무관심, 비호의적인 태도, 인내심 감소 등을 유발하여 교육의 질을 떨어뜨리며(황명선, 신호정 2015), 결과적으로 교사 소진은 교사 개인뿐 아니라 학교 전반에 부정적인 영향을 미치게 된다(송미경, 양난미 2015).

교사 소진에 영향을 미치는 요인은 크게 교사의 개인적 요인과 학교 요인으로 구분할 수 있다. 먼저, 교사의 개인적 요인은 인구통계학적 요인, 심리적 요인으로 나눌 수 있다. 인구통계학적 요인으로는 성별과 교직 경력 등이 있다. 연구에 따르면 여성 교사들이 남성 교사보다 심리적 소진을 더 많이 경험하는 경향이 있으며(류성창, 이재덕 2024), 교직 경력이 짧은 교사일수록 높은 소진 수준을 보이는 것으로 나타났다(우수경, 김기에 2015, 임성애 2022). 이는 교직 적응 과정에서 발생하는 스트레스와 관련이 깊다. 또한 저경력 교사에 대한 종단 연구에서는 남성 교사가 여성 교사에 비해 상대적으로 더 높은 수준의 정서적 고갈을 경험할 가능성이 있음이 나타났다(이기혜, 김소희 2025).

심리적 요인으로는 감정 노동, 교사효능감, 개인적 가치관 등이 있다. 감정 노동 수준이 높을수록 교사의 심리적 소진이 증가하는 경향이 있으며(류성창, 이재덕 2024), 교사효능감이 높을수록 소진 수준은 낮아지는 것으로 나타났다(김미라 외 2011, 김은주, 김은라 2017, 이기혜, 김소희 2025, 최원석 외 2024). 이는 업무에 대한 자신감과 직접적인 관련이 있다. 교사효능감이 높은 교사는 어려운 상황에서도 긍정적 태도와 문제해결 전략을 더 잘 활용하여 탈진 위험을 줄일 수 있고, 반대로 내향적이거나 신경증적 성향이 큰 경우에는 소진 수준이 높게 나타날 가능성이 크다(Kuok and Lam 2018, Rumschlag 2017). 또한 교사가 정서노동을 과도하게 수행하거나, 자기에게 지나치게 엄격한 직업 가치관을 유지할 경우, 에너지가 쉽게 소진되어 결국 탈진 상태에 이를 위험이 높다(Tian and Guo 2024). 개인적 가치관이 확립된 교사는 자아 효능감과 자기 조절 능력이 높아 소진 위험이 낮은 경향을 보인다(Savchenko et al. 2022). 또한, 교사의 성격 특성도 소진에 중요한 영향을 미친다. 외향성, 성실성, 우호성이 높은 교사는 소진 수준이 낮은 반면, 정서적 안정성이 낮은 교사는 높은 소진을 경험할 가능성이 크다(Jin et al. 2015).

교사 소진에 관한 연구에서 개인 요인에만 주목할 경우, 소진이 교사 특성, 역량 부족 등 개인적인 문제로 비춰질 수 있다. 이에 따라 교사 소진을 보다 균형 있게 이해하기 위해서는 학교 요인과 같은 환경적 요인의 중요성도 함께 고려할 필요가 있다(최태진 2014). 학교 요인으로는 업무 관련 요인, 조직적 요인, 대인 관계 요인, 기술적 요인 등이 있다. 업무 관련 요인으로는 과도한 업무량과 행정업무 부담이 있다. 과도한 업무량과 행정업무 부담은 교사의 심리적 소진을 가중시킨다(류성창, 이재덕 2024, 박화자, 정현희 2018). 특히, 초등교사 특성상 발생하는 명확하지 않은 업무 경계로 인한 갈등은 소진을 높이는 것으로 나타났다(김준미 외 2022).

조직적 요인으로는 학교 리더십과 학교 자율성이 있다. 변혁적 리더십을 발휘하는 관리자가 있는 학교일수록 교사의 소진 수준이 낮은 경향을 보이며(Tsang et al. 2022), 교사들의 의견이 존중받고 자율성이 보장되는 학교에서는 소진 수준이 낮게 나타났다(홍유정, 이병운 2024).

대인 관계 요인으로는 학생 및 학부모, 동료교사, 관리자와의 관계가 포함된다. 학생 및 학부모와의 갈등이 많을수록 정서적 고갈과 비인간화 수준이 높아졌다(Pedditz et al. 2021). 특히, 교사가 경험하는 부정적인 교사-학생 관계는 교사의 스트레스와 부정적 정서와 밀접하게 연관되어

있으며(Skaalvik and Skaalvik 2010), 우리나라 초등학교 교사들은 학생들의 문제 행동을 교사 소진의 주요 원인으로 인식하고 있다(황명선, 신효정 2015). 긍정적인 동료 관계는 소진을 완화하는 반면, 동료 간 갈등은 소진을 증가시키는 요인으로 작용한다(김은주 2017, Van Droogenbroeck et al. 2014). 이기혜와 김소희(2025)의 연구에서는 동료 교사와의 협력 빈도가 오히려 정서적 고갈 수준을 높이는 요인으로 나타났다. 이는 동료 간 협력 활동이 주로 공개수업, 수업 참관, 교수-학습 방법 공유에 초점을 두었기 때문이며, 이러한 활동이 저경력 교사에게는 과중한 업무로 인식되어 부담을 가중시킬 가능성이 있다. 관리자와의 갈등 역시 교사의 정서적 고갈을 심화시키는 요인으로 작용한다(김영숙 외 2016). 또한, 교사와 관리자(교장 및 교감) 간의 관계가 친밀하고 신뢰가 깊을수록 저경력 교사의 비인간화 수준이 낮아지는 경향이 나타났다(이기혜, 김소희 2025). 이병윤 외(2025)의 연구에서는 학생, 학부모, 동료교사, 관리자와의 관계 스트레스가 높은 집단일수록 소진의 정도가 높게 나타났다.

기술적 요인으로는 교육 기술 사용이 있다. 교육 기술의 도입과 활용은 일부 교사에게 스트레스와 불안을 유발하며, 이는 소진으로 이어질 수 있다(Fernández-Batanero et al. 2021). 특히, 교육 기술에 대한 숙련도가 낮은 교사일수록 이러한 스트레스를 더 크게 느끼는 경향이 있다.

이처럼 교사 소진에 영향을 미치는 요인은 교사의 개인적 특성과 학교 환경 요인이 복합적으로 작용하며, 이들 요인 간의 상호작용이 교사의 소진 수준을 결정짓는 중요한 역할을 한다. 따라서 교사 소진을 예방하고 관리하기 위해서는 개인적 요인과 학교 요인을 함께 고려한 종합적인 접근이 필요하다.

2.2 한국초등교원종단연구

본 연구는 초등영어교사의 소진을 잠재집단으로 분류하고, 각 집단에 영향을 미치는 요인을 탐색하기 위해 한국교육개발원이 개발한 한국초등교원종단연구(Korean Teacher Longitudinal Study-Elementary School Teacher, KTLS-E) 3차년도(2023년) 자료를 활용하였다. 이 종단연구는 2021년부터 2030년까지 총 10년에 걸쳐 초등교사를 대상으로 수행되는 국가 수준의 조사이며, 초등교사의 특성과 변화 과정을 심층적으로 이해하기 위해, 교사의 가치, 태도, 행동 및 관련 요인을 장기간에 걸쳐 조사하며, “어떠한 특성을 가진 사람들이 교직에 입문하고, 어떠한 과정을 거쳐 성장 또는 변화하는가”를 체계적으로 탐색하는데 그 목적이 있다(최인희 외 2020).

조사 대상은 주된 업무가 학생들의 교과 생활지도이며, 학생들과 정기적으로 직접 상호작용을 하는 초등학교 교사로 한정되었으며, 상담교사, 사서교사, 보건교사, 영양교사 등은 제외되었다. 또한 연구 설계는 교직 경력별 코호트 방식을 채택하여, 2021년 기준 교직 경력 5년 미만 교사를 ‘저경력 코호트’, 10년 이상 15년 미만 교사를 ‘중경력 코호트’로 구분하고 각 코호트를 대표하는 표본을 구축하였다. 패널 표집은 전국 17개 시·도 및 지역규모(특별시·광역시, 중소도시, 읍면도서)를 층화 기준으로 하여 비례 표집 방식으로 실시되었으며, 2021년 1차 조사 기준으로 총 2,803명의 교사가 조사에 참여하였다. 이는 전체 표집 목표(4,000명)의 약 70%에 해당하며, 저경력 교사 1,641명, 중경력 교사 1,162명으로 구성되었다.

조사도구는 전문가 검토를 거쳐 리커트 척도의 구조와 응답 선택지를 개선하였으며, 문항의 성격(인식, 정도, 빈도)에 따라 각각 5점 또는 6점 척도로 조정되었다. 이를 통해 응답 분포의 편향을 줄이고, 문항 간 민감도를 높여 보다 정교한 자료 수집이 가능하도록 하였다. 이러한 점에서 KTLS-

E는 초등교원의 직무환경과 전문성, 소진, 직무만족, 교직정체성 등의 심리·사회적 요인을 종합적이고 정밀하게 분석할 수 있는 중요한 자료 기반을 제공하며, 정책 수립 및 교원 지원 체제 개발에 있어 근거 중심의 접근을 가능하게 한다.

KTLS-E 제3차년도 보고서에 따르면, 교사 소진은 직무 스트레스와 밀접한 관련이 있으며, 특히 교과지도 스트레스와 생활지도 스트레스는 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 박탈 등 소진의 세 하위 요인에 모두 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 행정업무 스트레스는 정서적 고갈과 비인간화에는 유의한 영향을 미쳤으나, 성취감 박탈에는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 보고되었다. 또한 학교문화나 학교장의 리더십과 같은 조직 차원의 직무자원은 교사 소진에 유의한 영향을 미치지 않았으며, 개인적 직무자원보다 교사 소진을 설명하는 데 있어 설명력이 낮은 것으로 나타났다(허주 외 2023).

최근 KTLS-E 데이터를 활용하여 교사 소진의 양상과 이에 영향을 미치는 요인을 분석한 연구들이 활발히 이루어지고 있다. 이기혜와 김소희(2025)는 저경력 초등교사를 대상으로 성장혼합모형을 적용하여 소진의 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 박탈 양상을 유형화하고, 교직선택 동기, 직무만족도, 학생 수, 동료 협력 빈도 등이 각 유형 분류에 유의미한 영향을 미친다고 보고하였다. 김민규와 허주(2024)는 MZ세대와 기성세대 초등교사를 비교하여, MZ세대 교사가 상대적으로 높은 소진 수준과 낮은 직무만족을 경험하고 있음을 밝혔다. 또한, 이병윤, 박소영, 홍유정(2025)은 교사의 관계 스트레스 유형에 따라 소진 수준이 차이를 보인다고 하였다. 최원석 외(2024)는 직무요구-자원 모형을 적용하여 직무스트레스가 소진에 미치는 부정적 영향을 학교 문화와 교사결정권한이 조절하는 효과를 확인하였다.

3. 연구 방법

3.1 연구 대상자

KTLS-E의 1차 조사에서는 총 2,803명이 참여하였다. 이후 매년 동일한 교사를 대상으로 후속 조사가 진행되며, 시계열적 변화를 분석할 수 있는 자료를 축적하고 있다. 본 연구에서는 2023년 당시 영어 수업을 담당하고 있는 초등교사 128명을 분석 대상으로 선정하였다.

3.2 분석변수

본 연구에서는 교사 소진의 하위 영역을 토대로 초등영어교사들을 잠재집단으로 분류하였다. 교사 소진 척도는 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 박탈 세 가지 영역으로 구성되며, 각 영역당 4개 문항이 포함되어 있다. 본 연구에서 사용된 교사 소진 척도는 Maslach and Jackson(1981) 소진 척도를 기반으로, 강학구(1996)가 이를 번안한 항목을 토대로 구성되었다. 이 문항들은 한국교육개발원의 교원종단연구 설계방안(II)(최인희 외 2020)에서 제시된 것으로 전문가 검토와 연구진 논의를 거쳐 일부 문항과 문구를 수정한 형태로 확정되었다. 구체적인 문항 내용과 영역별 신뢰도는 표 1에 제시하였다. 특히 성취감 박탈 영역의 문항들은 다른 영역과 달리 긍정형으로 작성되어 있어, 본

연구에서는 해석의 일관성을 위해 해당 4개 문항을 모두 역코딩하였다. 이처럼 각 세부 영역별 4개 문항으로 이루어진 교사 소진 척도의 내용과 신뢰도는 표 1에서 확인할 수 있다.

표 1. 초등영어교사 소진의 문항 내용

세부항목	문항 내용	신뢰도
정서적 고갈	1) 나는 수업과 업무로 몸과 마음이 지쳐있다	.875
	2) 나는 교사로서 좌절감을 느낀다	
	3) 나는 아침에 일어나 학교에 갈 생각을 하면 피로감을 느낀다	
	4) 나는 교사로서 막다른 골목에 몰려 있는 것 같다	
비인간화	5) 나는 학생들의 인격을 무시하는 경우가 있다	.673
	6) 나는 교직에 종사한 이후 사람에 대해 점점 더 무감각해지고 있다	
	7) 나는 학생들이 자신의 일부 문제에 대한 책임이 나에게 있다고 비난하는 것 같다	
	8) 나는 학생들에게 무슨 일이 일어나는지 신경 쓰지 않는다	
성취감 박탈	9) 나는 학생들의 문제를 효과적으로 처리하고 있다	.810
	10) 나는 교직을 통해 학생들의 삶에 기여하고 있다	
	11) 나는 수업을 하고 나면 기분이 좋아진다	
	12) 나는 학생들과 함께 편안한 분위기를 조성할 수 있다	

교사 소진에 영향을 미치는 요인은 크게 교사 개인 특성과 학교 특성으로 나누어 볼 수 있다. 개인 특성에 해당하는 변수로는 성별, 경력, 학력, 소득, 정년 재직 여부, 교사효능감 등이 포함된다. 성별은 남교사를 1, 여교사를 0으로 코딩하였으며, 경력의 경우, 종단연구 설계 상 교직 경력 5년 미만의 저경력 교사와 10년 이상 15년 미만의 중경력 교사로 표집이 되어 있었다. 이에 따라, 저경력 교사는 1, 중경력 교사는 0으로 구분하였다. 학력은 학사 졸업자인 경우 1, 석사 과정 이상인 경우 0으로 부호화하였고, 소득은 월 평균 소득을 기준으로 여섯 범주(1 = 200만 원 미만, 2 = 200만 원 이상 ~ 400만 원 미만, 3 = 400만 원 이상 ~ 600만 원 미만, 4 = 600만 원 이상 ~ 800만 원 미만, 5 = 800만 원 이상 ~ 1,000만 원 미만, 6 = 1,000만 원 이상)로 구분하였다. 정년 재직 여부는 ‘정년까지 교직에 재직할 것으로 예상하십니까?’에 예라고 응답한 경우를 1, 아니오라고 응답한 경우를 0으로 처리하였다. 교사효능감(teacher efficacy)은 교사가 자신의 역할과 책임을 성공적으로 수행할 수 있다고 믿는 정도를 의미하며(최인희 외 2019), 본 연구에서는 6점 척도로 측정된 12개 문항의 평균값을 사용하였다.

학교 특성 변수는 교과지도 스트레스, 행정업무 스트레스, 학생 관계 스트레스, 학부모 관계 스트레스, 동료교사 관계 스트레스, 관리자 관계 스트레스, 관리자 변혁적 리더십 변수, 특별/광역시 여부, 중소도시 여부, 승진 가산점 여부가 포함된다. 교과지도 스트레스는 6점 척도 4개 문항, 행정업무 스트레스는 6점 척도 3개 문항, 학생 관계 스트레스는 6점 척도 단일 문항, 학부모 관계 스트레스는 6점 척도 2개 문항, 동료교사 관계 스트레스는 6점 척도 단일 문항, 관리자 관계 스트레스는 6점 척도 단일 문항, 관리자 변혁적 리더십은 6점 척도 6개 문항으로 되어 있으며 각 변수의 평균값이 활용되었다. 학교의 소재지 지역 규모에 따라 특별/광역시, 중소도시, 읍면도서로

구분되며, 이를 바탕으로 특별/광역시 여부(1=특별/광역시, 0=그 외)와 중소도시 여부(1=중소도시, 0=그 외) 변수를 생성하였다. 표 2는 교사 소진에 영향을 미치는 변수에 대한 내용과 신뢰도이다.

표 2. 초등영어교사 소진에 영향을 미치는 변수에 대한 설명

구분	변수	설명	신뢰도
개인 특성	성별	1=남교사, 0=여교사	·
	경력	1=저경력, 0=중경력	·
	학력	1=학사, 0=석사과정 이상	·
	소득	6점 척도 1문항	·
	정년 재직 여부	1=예, 0=아니오	·
학교 특성	교사효능감	6점 척도 12문항	.914
	교과지도 스트레스	6점 척도 4문항	.875
	행정업무 스트레스	6점 척도 3문항	.769
	학생 관계 스트레스	6점 척도 1문항	·
	학부모 관계 스트레스	6점 척도 2문항	.889
	동료교사 관계 스트레스	6점 척도 1문항	·
	관리자 관계 스트레스	6점 척도 1문항	·
	관리자 변혁적 리더십	6점 척도 6문항	.971
	특별/광역시 여부	1=특별/광역시, 0=그외	·
	중소도시 여부	1=중소도시, 0=그외	·

3.3 잠재프로파일 분석

본 연구에서는 초등학교 교사의 소진 수준을 바탕으로 교사들을 잠재집단으로 분류하고, 각 집단의 특성을 도출하며, 프로파일 분류에 영향을 미치는 요인을 체계적으로 분석하기 위해 Mplus 8.9를 활용하여 잠재프로파일 분석(Latent Profile Analysis, LPA)을 수행하였다(Collins and Lanza 2010, Bergman and Magnusson 1997). 잠재프로파일 분석은 잠재계층분석(Latent Class Analysis)의 한 유형으로, 집단을 구분하는 데 사용되는 관찰 변수가 연속형일 때 활용되는 기법이다(Muthén and Muthén 2012). 잠재프로파일 분석은 관찰된 변수의 유사성을 기반으로 개인을 특정 집단에 속할 확률을 추정하여, 관찰되지 않는 잠재 집단으로 분류하고 이질적인 집단 구조를 밝히는 방법이다(Tein et al. 2013).

잠재프로파일 분석은 AIC(Akaike 1974), BIC(Schwarz 1978), SABIC(Sclove 1987) 등 정보적합도 지수와 Entropy(Clark 2010), LMRT(Lo-Mendell-Rubin Test; Lo et al. 2001) 같은 모형비교지수를 함께 고려하여 최적의 잠재프로파일 수를 결정한다(Nylund et al. 2007, Nylund-Gibson and Choi 2018). 이러한 분석 과정에서, 공변인이나 결과변인이 잠재프로파일 구조를 왜곡하는 문제를 최소화하기 위해 3단계 접근법(3-Step approach)을 적용할 수 있다(Asparouhov and Muthén 2014). 구체적으로, 1단계에서 예측변인을 투입하지 않고 지표변수(indicator variable)만으로 잠재프로파일 모형을 추정한다. 2단계에서는 결정된 프로파일에 각 사례를 할당하면서 분류오류(misclassification)를

고려한 뒤, 3단계에서 예측변인을 투입해 프로파일별 차이와 영향력을 독립적으로 검증한다. 이때 다항 로지스틱 회귀분석(Asparouhov and Muthén 2013)을 사용하여 공변인 및 결과변인과의 관계를 평가하며, 이를 통해 분류 자체에는 영향을 주지 않으면서 프로파일별 특성을 심층적으로 해석할 수 있다(Muthén 2004, Muthén and Muthén 2012).

3.4 다항로지스틱 회귀분석

잠재프로파일 분석을 통해 분류된 집단에 대해 교사 개인 특성과 학교 특성 변수가 각각 독립변수로 작용하는 효과를 살펴보기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 다항 로지스틱 회귀분석은 다항 로짓모형(multinomial logit model)이라고도 하며, 2개 범주를 대상으로 하는 이항 로지스틱 분석을 3개 이상의 범주로 확장한 기법이다(홍세희 2005). 이 분석법은 하나의 기준 집단(reference category)을 설정하고, 나머지 집단에 속할 가능성을 기준 집단과 비교하여 독립변수가 미치는 영향을 검증하는 방식으로 이루어진다.

구체적으로, 다항로지스틱 회귀분석은 각 집단에 속할 가능성을 확률로 나타내고, 이 확률을 서로 비교하여 특정 요인이 특정 집단에 속할 가능성을 높이거나 낮추는지를 밝힌다. 독립변수가 집단 소속 확률에 미치는 영향력을 평가함으로써, 어떤 특성이 특정 소진 집단의 형성에 주요하게 기여하는지를 이해할 수 있다. 예를 들어, 특정 독립변수의 값이 증가할수록 특정 집단에 속할 가능성이 높아지거나 낮아진다면, 이 변수는 집단을 구분하는 중요한 요인이 될 수 있다. 이러한 분석 방법은 잠재프로파일 분석을 통해 교사를 구분한 후, 각 소진 유형에 속한 교사들이 지닌 개인적 · 학교적 특징을 밝혀 교사 소진 현상의 예방과 관리에 실질적으로 활용될 수 있다.

4. 결과 및 논의

4.1 기술통계 및 상관분석

표 3은 초등영어교사 소진의 기술통계치를 제시하며, 성별, 경력, 지역 규모에 따른 세부 통계량을 포함하고 있다. 소진의 각 하위 요인은 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 박탈로 구분되어 분석되었다. 전체적으로 정서적 고갈이 가장 높은 평균값을 보였으며, 남교사, 저경력 교사, 읍면도서 지역 교사에서 상대적으로 소진 수준이 높게 나타났다.

표 4에는 초등영어교사의 소진에 영향을 미치는 독립변수의 평균, 표준편차, 최솟값, 최댓값을 포함하는 기술통계치를 제시하였다. 전반적으로 교사효능감은 4.68로 높게 나타났으며, 여러 스트레스 중 행정업무 스트레스(4.16)가 학생(3.32), 학부모(3.71), 동료교사(2.53), 관리자(2.84) 관계에서 비롯된 스트레스보다 더 크게 인식되고 있는 것으로 나타났다.

표 3. 초등영어교사 소진의 기술통계치

영역	구분	전체	성별		경력		지역규모		
			남	여	저경력	중경력	특별/광역시	중소도시	읍면도서
	N	128	27	101	60	68	59	43	26
정서적 고갈	평균	3.94	4.10	3.90	4.01	3.88	3.82	3.95	4.21
	표준편차	1.28	1.11	1.32	1.31	1.27	1.23	1.35	1.29
비인간화	평균	2.28	2.57	2.20	2.42	2.16	2.18	2.32	2.44
	표준편차	0.93	0.89	0.93	0.89	0.96	0.90	1.02	0.87
성취감 박탈	평균	2.42	2.43	2.42	2.41	2.44	2.42	2.32	2.61
	표준편차	0.76	0.62	0.79	0.72	0.79	0.74	0.65	0.94

표 4. 초등영어교사 소진에 영향을 미치는 변수에 대한 기술통계 분석 결과

구분	변수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
개인 특성	소득	3.52	1.35	1.00	6.00
	교사효능감	4.68	0.66	1.00	6.00
학교 특성	교과지도 스트레스	2.99	1.17	1.00	6.00
	행정업무 스트레스	4.16	1.23	1.00	6.00
	학생 관계 스트레스	3.32	1.67	1.00	6.00
	학부모 관계 스트레스	3.71	1.68	1.00	6.00
	동료교사 관계 스트레스	2.53	1.53	1.00	6.00
	관리자 관계 스트레스	2.84	1.62	1.00	6.00
	관리자 변혁적 리더십	4.18	1.34	1.00	6.00

주요 변수에 대한 상관분석 결과는 표 5와 같다. 초등영어교사의 소진은 하위 영역인 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 박탈 간에 정적인 관계에 있는 것으로 나타났다. 교사 개인 특성 중 교사효능감은 정서적 고갈($r = -.187, p < .05$), 비인간화($r = -.341, p < .001$), 성취감 박탈($r = -.668, p < .001$)과 모두 통계적으로 유의한 부적 상관을 보였으며, 특히 성취감 박탈과의 상관이 가장 높게 나타났다. 이는 교사의 자기효능감이 높을수록 소진 수준이 낮을 가능성을 시사한다. 학교 특성 중에서는 행정업무 스트레스가 정서적 고갈($r = .586, p < .001$), 비인간화($r = .338, p < .001$), 성취감 박탈($r = .206, p < .05$)과 모두 통계적으로 유의한 정적 상관을 나타내, 행정업무의 부담이 교사의 정서적 탈진 및 소진과 밀접하게 관련됨을 보여준다.

표 5. 주요 변수 상관 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1													
2	.511***												
3	.355***	.471***											
4	.133	.143	.106										
5	-.093	-.043	-.011	-.029									
6	-.187*	-.341***	-.668***	-.177*	-.045								
7	.389***	.394***	.279**	.015	-.060	-.211*							
8	.586***	.338***	.206*	.072	.014	-.123	.441***						
9	.358***	.328***	.203*	-.023	.058	-.013	.291***	.347***					
10	.333***	.238**	.121	-.054	.009	.063	.218*	.399***	.661***				
11	.300***	.223*	.248**	.020	-.227*	-.086	.359***	.388***	.363***	.402***			
12	.425***	.361***	.301***	.005	-.184*	-.153	.341***	.452***	.424***	.416***	.656***		
13	-.196*	-.228**	-.318***	-.024	.174*	.254**	-.116	-.226*	-.004	.001	-.232**	-.548***	

Note 1: 1. 정서적 고갈, 2. 비인간화, 3. 성취감 박탈, 4. 학력, 5. 소득, 6. 교사효능감, 7. 교과지도 스트레스, 8. 행정업무 스트레스, 9. 학생 관계 스트레스, 10. 학부모 관계 스트레스, 11. 동료교사 관계 스트레스, 12. 관리자 관계 스트레스, 13. 관리자 변혁적 리더십

Note 2: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

4.2 잠재프로파일 모형 결정

초등영어교사의 소진 수준을 여러 잠재집단으로 분류하기 위해, 잠재집단의 수를 2개에서 5개까지 순차적으로 늘려가며 정보적합도 지수(AIC, BIC, saBIC), 통계적 모형 비교 검증(LMRT), 그리고 분류의 질(Entropy)을 종합적으로 살펴보았다. 먼저 AIC, BIC, saBIC와 같은 정보적합도 지수는 값이 작을수록 모형이 데이터에 더 잘 적합함을 의미한다. 또한 잠재집단의 명확성을 평가하기 위해 엔트로피(Entropy) 값도 확인했는데, 이는 0에서 1 사이로 표현되며 일반적으로 0.80 이상이면 분류의 질이 우수한 것으로 판단된다(Kreuter et al. 2008, Muthén 2004).

본 연구에서는 이들 지표와 더불어 LMRT 결과를 종합적으로 고려하여, 최적의 잠재프로파일 수를 결정하였다. 잠재프로파일 수가 k-1개인 모형과 k개인 모형 간의 차이를 평가하며, k개인 모형이 통계적으로 유의하다고 판단되면 k-1 모형은 기각된다. 이러한 과정을 통해 최적의 프로파일 수를 결정한다(Lo et al. 2001).

표 6에 제시된 결과를 보면, 4모형이 2모형과 3모형보다 AIC, BIC, saBIC 값이 모두 낮게 나타났으며, LMRT 검증에서도 통계적으로 유의한 수준을 보였다($p < .05$). 또한 BLRT 결과 역시 2모형, 3모형, 4모형 모두 $p < .001$ 로 나타나, 하위 모형에 비해 상위 모형의 적합도가 통계적으로 유의하게 개선되었음을 확인할 수 있었다. 반면, 5모형에서는 BLRT의 p값이 .375로 유의하지 않았으며, 최소 사례 비율이 5% 이하인 집단이 포함되어 해석 가능성과 통계적 안정성 측면에서 적절하지 않은 것으로 판단되었다. 아울러 4모형의 Entropy 값이 0.80 이상으로 나타나, 분류의 질이 우수함을 확인할 수 있었다. 이와 같은 결과는 모집단이 단일한 집단이라기보다 서로 다른 특성을 지닌 여러 잠재집단들로 구성되어 있음을 시사하며, 초등영어교사의 소진 수준을 분석할 때

잠재집단별 차이를 고려해야 함을 보여준다.

표 6. 초등영어교사 소진 잠재프로파일 수에 따른 모형 적합도

기준	Class 2	Class 3	Class 4	Class 5
Log-likelihood	-496.60	-487.48	-475.22	-470.32
AIC	1013.20	1002.95	986.44	984.64
BIC	1041.72	1042.88	1037.78	1047.39
adj BIC	1010.09	998.61	980.85	977.81
Entropy	.724	.762	.837	.863
LMRT	.007	.134	.015	.052
BLRT	.000	.000	.000	.375
Class 1(%)	45.31(58)	39.98(51)	17(13.28)	17(13.28)
Class 2(%)	54.69(70)	9.84(12)	47(36.72)	54(42.19)
Class 3(%)		50.18(64)	55(42.97)	48(37.50)
Class 4(%)			9(7.03)	8(6.25)
Class 5(%)				1(0.78)

최종 결정된 4개의 잠재프로파일에 따라 분류된 교사 소진 유형 및 분포를 살펴보면 표 7, 그림 1과 같다. 먼저 첫 번째 유형은 ‘정서고갈형’으로 명명하였다. 전체의 13.28%(17명)이 이 유형에 해당하며, 정서적 고갈 수준이 높지만, 비인간화와 성취감 박탈 수준은 상대적으로 낮게 나타나 특정 소진 영역에서 두드러진 특성을 드러냈다. 두 번째 유형은 ‘잠재소진형’으로 전체의 36.72%(47명)가 속하였다. 이 집단은 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 박탈의 세 영역에서 모두 고소진형보다는 낮으나, 적응형에 비해서는 높게 나타나 잠재적인 소진 위험이 내포된 집단으로 분류되었다. 세 번째 유형은 ‘적응형’으로 42.97%(55명)가 해당되며 가장 비율이 높은 집단이다. 전반적으로 세 영역에서 소진 수준이 가장 낮아 비교적 양호한 상태임을 시사한다. 마지막 유형은 ‘고소진형’으로 7.03%(9명)가 해당된다. 이 유형은 모든 하위요인에서 평균 이상으로 가장 높은 소진 수준을 보였다.

표 7. 잠재프로파일별 초등영어교사 소진 수준(평균 및 표준편차)

영역	구분	정서고갈형	잠재소진형	적응형	고소진형
	N	17	47	55	9
정서적 고갈	평균	5.38	4.41	2.82	5.67
	표준편차	0.60	0.72	0.80	0.52
비인간화	평균	1.66	2.97	1.58	4.17
	표준편차	0.43	0.38	0.47	0.40
성취감 박탈	평균	2.28	2.78	2.03	3.25
	표준편차	0.59	0.64	0.59	1.05

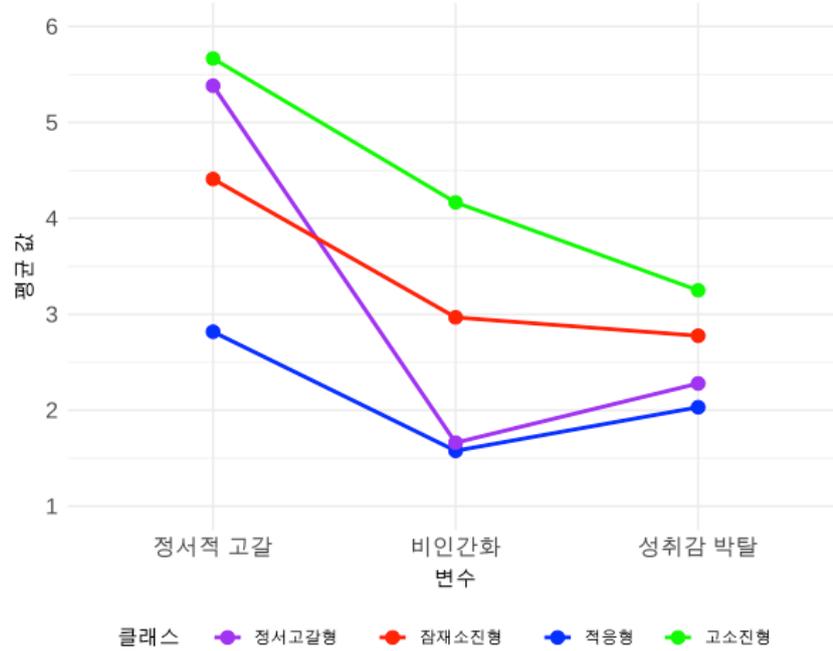


그림 1. 잠재집단에 대한 프로파일

4.3 초등영어교사 소진 잠재프로파일 분류에 영향을 미치는 요인

교사 소진 잠재 프로파일 간의 차이를 파악하기 위해, 네 집단을 종속변수로 설정하고 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 이 분석에서는 교사 개인 특성과 학교 특성을 예측 요인으로 포함하였다. 추정치는 준거 집단과 비교하여 특정 집단에 속할 가능성을 나타낸다. 초등영어교사의 소진 유형에 대해 결정 요인을 분석한 결과는 표 8과 같다.

표 8. 초등영어교사 소진 잠재프로파일의 영향요인 검증

요인	정서고갈형 (적응형)		잠재소진형 (적응형)		고소진형 (적응형)		
	B	OR	B	OR	B	OR	
개인 특성	성별	.995	2.704	.831	2.297	.326	1.386
	경력	-.646	.524	.698	2.010	1.471	4.353
	학력	.226	1.254	-.278	.758	.784	2.189
	소득	-.261	.770	-.079	.924	.022	1.022
	정년 재직	-.786	.456	-1.137	.321	-3.751*	.024
	교사효능감	-.247	.781	-1.529**	.217	-3.014**	.049
학교 특성	교과지도 스트레스	.248	1.282	.646*	1.908	1.440	4.222
	행정업무 스트레스	1.244**	3.471	.675*	1.965	.872	2.391
	학생 스트레스	.182	1.199	.379	1.460	.090	1.094
	학부모 스트레스	.092	1.097	.067	1.069	1.411	4.101

	동료교사 스트레스	- .459	.632	-.659*	.518	-.352	.703
	관리자 스트레스	.179	1.196	.379	1.461	.416	1.516
	관리자 변혁적 리더십	-.067	.935	.257	1.292	-.864	.421
	지역(ref. 읍면도서)						
	특별/광역시	-1.417	.243	-1.271	.281	-3.057*	.047
	중소도시	-0.253	.777	-.250	.779	-.207	.813
	요인	정서고갈형 (잠재소진형)		고소진형 (잠재소진형)		고소진형 (정서고갈형)	
		B	OR	B	OR	B	OR
개인 특성	성별	.163	1.177	-.506	.603	-.669	.512
	경력	-1.344	.261	.772	2.164	2.116	8.300
	학력	.504	1.655	1.061	2.89	.558	1.747
	소득	-.182	.834	.101	1.106	.283	1.327
	정년 재직	.351	1.420	-2.614	.073	-2.965	.052
	교사효능감	1.282*	3.604	-1.485	.226	-2.767*	.063
학교 특성	교과지도 스트레스	-.398	.672	.794	2.213	1.192	3.294
	행정업무 스트레스	.569	1.766	.196	1.217	-.373	.689
	학생 스트레스	-.197	.821	-.289	.749	-.092	.912
	학부모 스트레스	.026	1.026	1.345	3.837	1.319	3.740
	동료교사 스트레스	.200	1.222	.307	1.359	.106	1.112
	관리자 스트레스	-.200	.819	.037	1.037	.237	1.267
	관리자 변혁적 리더십	-.323	.724	-1.121	.326	-.797	.451
	지역(ref. 읍면도서)						
	특별/광역시	-.146	.864	-1.786	.168	-1.64	.194
중소도시	-.003	.997	.043	1.043	.045	1.046	

Note 1: 참조집단은 괄호 안에 제시함.

Note 2: *p<.05, **p<.01, ***p<.001, OR=Odds Ratio

첫째, ‘정서고갈형’과 ‘적응형’을 비교한 결과, 행정업무 스트레스 수준이 높을수록 교사가 ‘정서고갈형’에 속할 확률이 약 3.47배 증가하는 것으로 나타났다. 이는 행정적 부담이 교사의 감정적 자원 소진에 밀접하게 관련될 수 있음을 보여준다. 이러한 결과는 KTLS-E 3차년도 보고서에서 행정업무 스트레스가 정서적 고갈에는 유의하게 작용하였으나, 성취감 박탈에는 통계적으로 유의하지 않았다는 분석 결과와 부합한다(허주 외 2023). 초등학교 영어전담교사의 경우, 영어 관련 업무와 원어민 보조교사 관리뿐만 아니라 담임교사 지원을 위한 다양한 행정업무까지 맡고 있어 이러한 결과와 연관된 것으로 보인다(김도연, 안경자 2018).

둘째, ‘잠재소진형’과 ‘적응형’을 비교한 결과, 교사효능감이 높을수록 ‘적응형’에 속할 확률이 더 높았으며, 반대로 교과지도 스트레스와 행정업무 스트레스가 높을수록 ‘잠재소진형’에 속할 확률이 증가하였다. 이는 교사효능감이 높을수록 소진 수준이 낮아진다는 다수의 선행연구 결과(김미라 외 2011, 김은주, 김은라 2017, 이기혜, 김소희 2025, 최원석 외 2024)와 방향을 같이 한다. 한편, 동료교사 스트레스가 높을수록 ‘적응형’에 속할 확률이 더 높았다.

셋째, ‘고소진형’과 ‘적응형’을 비교한 결과, 정년까지 재직을 희망한 교사는 ‘고소진형’에 속할 확률이 ‘적응형’에 비해 감소하는 것으로 나타났다. 또한, 교사효능감이 높을수록 ‘고소진형’에 속할 확률이 감소하여, 교사효능감이 높은 교사가 ‘적응형’에 속할 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 앞선 분석과 유사하게, 효능감이 소진을 완충하는 역할을 할 수 있다는 기존의 연구 흐름과 연결된다. 한편, 특별/광역시에 근무하는 경우, ‘고소진형’에 속할 확률이 감소하여, 특별/광역시 교사도 ‘적응형’에 속할 가능성이 더 높은 것으로 분석되었다.

넷째, ‘정서고갈형’과 ‘잠재소진형’을 비교한 결과, 교사효능감이 높을수록 교사가 ‘정서고갈형’에 속할 확률이 ‘잠재소진형’에 비해 3.6배 증가하는 것으로 나타났다. 표 7의 기술통계에 따르면, 정서고갈형은 잠재소진형에 비해 정서적 고갈 수준은 높지만, 비인간화와 성취감 박탈 수준은 오히려 잠재소진형에서 더 높게 나타났다. 이는 교사효능감이 낮은 집단일수록 학생이나 직무로부터의 거리감을 더 많이 느끼고, 직무에서의 의미나 성취감을 경험하기 어려워 비인간화와 성취감 박탈이 심화될 가능성이 높음을 시사한다.

다섯째, ‘고소진형’과 ‘정서고갈형’을 비교한 결과, 교사효능감은 ‘고소진형’에 속할 확률에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 교사효능감이 높은 교사는 ‘정서고갈형’에 속할 가능성이 더 높고, 반대로 효능감이 낮은 교사는 세 가지 소진 요인이 모두 높은 ‘고소진형’에 속할 가능성이 크다는 점이 확인되었다. 이러한 결과는 교사효능감이 높을수록 소진 수준이 낮아진다는 기존의 선행연구(김미라, 이지연, 이인숙 2011, 김은주, 김은라 2017, 이기혜, 김소희 2025, 최원석, 이희현, 허주 2024)를 일정 부분 뒷받침한다. 특히, 교사효능감이 비인간화와 성취감 박탈과 같은 심리적 단절 수준에서 상대적으로 방어적 역할을 할 수 있음을 시사한다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 초등영어교사의 소진을 잠재프로파일 분석을 통해 유형화하고, 각 소진 프로파일에 영향을 미치는 개인 및 학교 요인을 살펴보는 데 목적이 있었다. 이를 위해 첫째, 초등영어교사가 어떠한 소진 잠재프로파일로 구분되는지, 그리고 각 프로파일이 어떠한 특성을 지니는지 확인하였으며, 둘째, 도출된 잠재프로파일별로 어떠한 교사 개인 특성과 학교 특성이 소진 수준을 예측하는지 분석하였다.

연구 결과, 초등영어교사의 소진은 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 박탈의 세 영역을 바탕으로 정서고갈형, 잠재소진형, 적응형, 고소진형의 4개 잠재프로파일로 분류되었다. 정서고갈형은 정서적 고갈이 상대적으로 두드러졌으나 비인간화와 성취감 박탈은 낮은 편으로, 특정 영역에서 집중적으로 소진을 경험하는 집단이었다. 잠재소진형은 모든 소진 하위 요인에서 비교적 높은 점수를 고르게 나타낸 유형으로, 특정 영역의 소진이 극단적으로 높지는 않지만 세 영역 전반에 걸쳐 소진 경향을 보이는 집단이었다. 적응형은 전반적인 소진 수준이 가장 낮은 집단으로, 업무 환경 전반에 긍정적으로 적응하거나 자원을 잘 활용하는 교사들이 다수 포함된 것으로 보인다. 반면, 고소진형은 모든 하위 영역에서 가장 높은 점수를 보여, 심각한 상태에 놓인 집단임이 확인되었다. 각 집단 간 비교를 통해 도출한 주요 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, ‘적응형’ 집단은 교사효능감이 상대적으로 높고 소진 관련 스트레스 수준이 비교적 낮은

집단으로 나타났다. 이들은 직무 중 발생하는 여러 가지 스트레스를 비교적 효과적으로 관리하고, 정서적 고갈이나 비인간화, 성취감 박탈과 같은 소진의 하위 요소에서 낮은 위험 수준을 보였다.

둘째, ‘잠재소진형’ 집단은 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 박탈의 세 영역에서 모두 일정 수준 이상의 소진을 고르게 보이는 집단으로, 특정 영역에서의 극단적인 소진은 없지만 전반적으로 소진을 경험하는 잠재적 소진 위험군이다. 특히 교과지도 스트레스나 행정업무 스트레스가 어느 정도 존재함에도 불구하고 교사효능감 자체가 크게 낮지는 않은 집단이다. 이 집단 교사들은 전반적으로는 무난하게 업무를 수행하지만, 추가적인 지원이나 스트레스 관리 방안이 주어지지 않을 경우 장기적으로 소진 수준이 높아질 가능성도 내포하고 있다.

셋째, ‘정서고갈형’ 집단은 정서적 측면에서 이미 상당한 부담을 느끼고 있는 군으로, 행정업무 스트레스가 높을수록 이 집단에 속할 가능성이 증가하였다. 또한 ‘잠재소진형’ 집단과 비교했을 때, 교사효능감이 높으면서도 정서적 피로를 크게 호소하는 양상이 관찰되었다. 이는 교사효능감이 높고 교사에 대한 자부심이 큰 교사일수록 정서적으로 고갈되는 경험을 할 수 있음을 보여준다. 반면 교사효능감이 낮은 잠재소진형 집단은 학생·직무로부터의 심리적 거리감이 커져 비인간화와 성취감 박탈 수준이 상대적으로 높게 나타났다. 이러한 결과는 교사효능감의 수준에 따라 소진 양상이 상이하게 나타나며, 효능감이 높다고 해서 모든 소진 차원이 낮아지는 것은 아님을 보여준다.

넷째, ‘고소진형’ 집단은 모든 소진 지표에서 위험 수준이 가장 높은 집단으로 드러났다. 교사효능감이 높으면 이 집단에 속할 확률이 대폭 감소하였으나, 반대로 교사효능감이 낮거나 스트레스 지각 수준이 높을수록 고소진형에 속할 가능성이 유의하게 증가함을 알 수 있었다. 특히 정년까지 재직할 의향이 높을수록 고소진형에 속할 확률은 감소하여, 교직에 대한 장기적 비전이 확고한 교사는 극단적 소진으로 이어질 가능성이 상대적으로 적음을 보여주었다. 또한 특별/광역시에 근무하는 교사의 경우에도 고소진형에 속할 가능성이 크게 줄어, 지역적 특성이 교사의 소진 양상에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

이러한 결과를 종합하면, 초등영어교사가 겪는 소진은 단순히 개인적 성향에 국한된 문제가 아니라 학교 조직 및 사회적 맥락에서 비롯되는 복합적인 요인이 동시에 작용하고 있음을 알 수 있다. 특히 영어교사는 외국어 사용 능력과 교수 전문성에 대한 외부적·내부적 기대가 높으며, 원어민 교사와의 협력수업이나 평가·행정 자료 작성 등 추가 업무가 집중되는 특성이 있다. 따라서 개인 내적 자원과 더불어 학교 현장에서 제공될 수 있는 외적 지원 체계를 강화하는 방안이 필요하다.

이상의 결과를 바탕으로 도출할 수 있는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 초등영어교사의 소진은 단순히 개인적 자질이나 성격적 특성에서 비롯되는 문제가 아니라, 학교 조직 전반에 걸친 환경적 요소와 밀접하게 연관된다는 점이 재확인되었다. 이는 소진 현상을 교사 개인의 역량 부족이나 심리적 특성만으로 환원하기보다, 학교풍토와 조직적 지원을 함께 고려해야 함을 의미한다(송미경, 양난미 2015, 최태진 2014). 예를 들면 교과지도에 더해 행정업무와 같은 추가 업무가 과도하게 주어지거나, 동료·관리자와의 관계가 경직되어 협업과 지원이 부족한 학교 풍토에서는 교사의 소진 위험이 크게 높아진다(김은주 2017, 류성창, 이재덕 2024, 박화자, 정현희 2018, Van Droogenbroeck et al. 2014). 반대로, 원활한 행정 지원 시스템과 동료 교사 간의 협력적 분위기가 형성된 학교 조직에서는 교사가 부담을 분산받고 정서적·실질적 지원을 얻을 수 있기 때문에, 소진 발생 확률이 낮아질 수 있다(홍유정, 이병운 2024). 특히 초등영어 수업의 경우, 교사에게 영어 교육뿐 아니라 학생들의 기초 학습 능력 지도, 문화적·창의적 활동 기획 등 다방면의 역할이 요구된다. 이때 학교 구성원 간 소통이

원활하고 업무 분장 체계가 잘 정비되어 있어야, 교사들은 본연의 교수 활동에 보다 집중할 수 있다. 만일 이러한 구조적·제도적 지원이 미흡하다면, 교사는 수업 준비 외에 여러 업무를 혼자 도맡으며 업무 과부하와 정서적 피로를 빠르게 누적하게 된다. 결국, 소진 현상을 교사 개인의 심리나 대처 역량 부족 탓으로만 돌리는 것은 한계가 있다(최태진 2014). 대신 학교 풍토 및 조직 문화를 개선하고, 협력적 지원 체계를 구축하는 것이 교사의 소진 완화에 필수적이다. 예컨대, 교장·교감 등 관리자의 적극적인 관심과 행정업무 경감, 수업지원 인력 확보 등이 결합되어야 교사의 업무 부담을 줄이고 정서적 안정을 도모할 수 있다. 이를 통해 초등영어교사가 자신의 전문성을 마음껏 발휘하면서도, 과도한 소진 상태로 빠지지 않도록 하는 환경을 조성할 수 있을 것이다.

둘째, 교사효능감은 소진으로부터 교사를 보호하는 완충작용을 하면서도, 높은 수준의 교사효능감과 교직에 대한 자부심을 가진 교사일수록 정서적 피로를 크게 호소할 수 있는 양면적 가능성을 보여주었다. 일반적으로 소진 수준이 높아질수록 교사효능감은 낮아지는 경향이 확인되었으며, 이는 기존 선행연구 결과와도 일치한다(김미라 외 2011, 김은주, 김은라 2017, 이기혜, 김소희 2025, 최원석 외 2024). 그러나 본 연구에서는 정서고갈형과 잠재소진형 집단을 비교한 결과, 교사효능감이 높을수록 정서적 고갈이 두드러지는 정서고갈형 집단에 속할 확률이 높았으며, 반대로 교사효능감이 낮을수록 비인간화와 성취감 박탈 수준이 정서고갈형에 비해 상대적으로 높은 잠재소진형 집단에 속할 확률이 높게 나타났다. 홍유정과 이병운(2024)의 연구 또한 교사 소진과 교사효능감을 종합적으로 고려한 잠재집단 분석을 통해, 효능감이 높지만 소진 수준도 높은 ‘고소진-고효능감’ 유형이 존재함을 밝힌 바 있다. 특히 이 집단은 업무 수행량이 많고 효능감을 느끼는 동시에, 업무갈등과 관계갈등으로 인한 정서적 피로도 높게 나타나는 이중적 특성을 보였다. 교사효능감이 높을수록 초등영어 수업에서 성취하고자 하는 목표나 수업 수준에 대한 교사의 자기 요구도 함께 높아지기 쉽다. 학생들이 영어에 흥미를 느끼고 실질적인 학습 성과를 내도록 하기 위해, 교사는 보다 많은 교수 자료를 준비하거나 체험형 활동을 개발하는 등 추가적 노력을 기울이게 된다. 이 과정에서 학교나 동료 교사로부터 충분한 지원을 받지 못하거나, 업무량이 과도하게 늘어 휴식 없이 몰입해야 하는 상황이 반복되면, 정서적 부담감이 빠르게 누적될 수 있다. 학교 현장에서는 영어 교과에 대한 전문성 함양과 열정적 수업 실행을 장려함과 동시에, 초등영어교사들이 지칠 틈 없이 몰입하다가 정서적 고갈에 이르지 않도록 업무 조정, 멘토링 프로그램 등 다각적인 지원 체계를 갖출 필요가 있다. 이러한 지원 방안의 일환으로, 초등 영어 우수 수업 사례를 체계적으로 정리한 자료집을 개발·보급하고, 교사 개인의 필요에 따라 자유롭게 수강할 수 있는 마이크로 러닝 기반 연수 프로그램을 운영할 수 있다. 정책을 효과적으로 추진하기 위해, 자료집 제작, 연수 콘텐츠 개발 및 운영에 필요한 예산을 확보하고, 교사들의 연수 참여를 장려하기 위한 인센티브 제도 또한 마련해야 할 것이다. 이를 통해 교사들은 보다 효율적으로 교수 전문성을 향상시키는 동시에, 과도한 업무 몰입으로 인한 정서적 탈진을 예방할 수 있을 것이다.

셋째, 정년까지 재직할 의향이 있을수록 고소진형에 비해 적응형에 속할 확률이 높았다. 이는 정년까지 재직할 의향이 낮은 교사일수록 소진 위험이 클 수 있음을 시사하며, 이들 교사의 소진을 예방·관리하기 위해 심리지원 프로그램과 같은 제도적인 보완책이 추가로 마련될 필요가 있다. 궁극적으로, 개인 수준의 스트레스 대처뿐 아니라 학교조직·지역 수준에서의 맞춤형 정책 설계가 중요함을 보여준다. 한편, 본 연구에서 확인된 지역 간 차이 역시 논의되어야 한다. 특별/광역시에서 근무하는 교사가 고소진형에 비해 적응형에 속할 확률이 높았다. 특별/광역시에 비하여 중소도시,

읍면도서에 근무하는 교사들이 겪는 어려움으로는 일반적인 초등학교교사들이 겪는 어려움처럼 원거리 전보로 인한 출퇴근의 어려움, 특별/광역시에 비해 상대적으로 작은 학급수의 근무로 인한 업무 과중, 문화적 혜택의 부족이 있다. 이러한 요인들을 고려할 때, 중소도시나 읍면 지역의 교사들을 위한 맞춤형 지원 정책이 필요하다. 예를 들어, 교육지원청 차원에서 관내 초등영어교사를 대상으로 전문적 학습 공동체를 활성화하고, 교육청 차원의 영어전담교사 원격 네트워크를 형성하며, 교사들의 출퇴근 편의를 위한 교통 지원, 문화 프로그램 제공, 그리고 행정업무 경감을 위한 지원 인력 배치 등을 고려할 수 있다.

본 연구는 다음과 같은 점에서 한계를 지닌다. 첫째, 특정 시점의 교사 소진 수준만을 분석하였으므로, 초등영어교사의 경력 발달 과정에 따라 소진 유형이 어떻게 변화하는지를 확인하기 어렵다. 향후 연구에서 초등영어교사가 갖고 있는 교사 소진의 종단적인 변화를 분석할 수 있다면 정책적인 측면에서 더욱 세밀하게 지원해줄 수 있을 것이다. 둘째, 학교풍토나 관리체계 등 조직적 변인을 더 구체화하여 다층모형이나 질적 연구로 확장하지 못했다는 점이다. 본 연구에서 나타난 변인들을 바탕으로 학교 측면의 조직적 변인을 더 구체화하여 연구를 진행하면 조직 측면에서 지원할 수 있는 부분을 더욱 체계화할 수 있을 것이다. 셋째, 일부 선행연구에서는 상대적으로 소규모 표본(100~200명)을 활용하여 잠재프로파일 분석을 수행한 사례가 보고된 바 있다(김미경 외 2024, 전효정, 고은경 2022). 본 연구 역시 Entropy(.837) 및 BLRT 결과($p < .05$) 등 주요 모형 적합도 지표가 양호하게 나타나, 표본 수 128명은 분석 목적에 부합하는 것으로 판단된다. 다만, 결과 해석과 일반화에는 신중함이 필요하며, 향후 연구에서는 표본을 확대하여 외적 타당성을 제고할 필요가 있다. 넷째, 초등영어교사가 갖고 있는 구체적인 수업 상황에서의 부담 요인, 영어 교수법에 대한 정보들이 독립변수로 활용되지 못하였다. 이후 연구에서 영어 수업 중 교사와 학생 간의 상호작용 수준과 중등영어교사가 아닌 초등영어교사가 갖고 있는 특유의 부담 요인(원어민 교사와의 협업, 영어 발음 및 유창성에 대한 어려움, 영어 민원 발생에 대한 부담감)을 측정할 수 있는 척도를 개발·활용한다면, 초등영어교육 현장에서 소진을 더욱 정확히 파악하고 효율적 지원책을 제시하는 데 도움이 될 것이다.

종합하면, 본 연구는 초등영어교사 소진이 단일 차원이 아니라 다양한 프로파일로 나타난다는 점을 확인하고, 각 유형 간 유의미한 차이를 야기하는 개인 및 학교 환경 요인을 검증함으로써 교사 소진 문제를 보다 정교하게 이해할 수 있는 틀을 제공하였다. 향후에는 이러한 분석 결과를 토대로, 소진 예방과 개입을 위한 정책적·실무적 전략을 구체화하고, 나아가 교사의 전문성 개발과 수업 효율성을 높이기 위한 맞춤형 연수 및 지원 시스템을 마련해야 할 것이다. 이를 통해 초등영어교사의 직무 만족도를 제고하고, 궁극적으로 교육의 질을 향상시키는 데 기여할 수 있으리라 기대한다.

참고문헌

- 강학구(Kang, H.-K). 1996. 특수학교 교사와 일반학교 교사의 직무 스트레스 특징과 요인간 관계성 분석(*Analysis of Relationship between Specificities and Factors by Job Stresses of the Teachers in Normal and Special Education School*). 박사학위논문(Doctoral dissertation), 대구대학교.
- 김도연·안경자(Kim, D.-Y. and K.-J. Ahn). 2018. 초등학교 영어전담교사 희망 및 기피 요인

- 영어전담교사 제도의 개선방안(Factors For and Against Becoming an Elementary English Subject Teacher and Suggestions for the English Subject Teaching System). 《한국초등교육》(*Korean Journal of Elementary Education*) 29-3, 19-40.
- 김명교(Kim, M.). 2025, March. 작년 교원 7467명 교단 떠났다... '6년 새 최다'(7,467 Teachers Left the Classroom Last Year — Highest in Six Years)한국교육신문(Korea Education Newspaper). Available online at <https://www.hangyo.com/news/article.html?no=103872>
- 김미경·신주연·임소정(Kim, M., J. Shin and S. Lim). 2024. 대학 교원의 교수역량에 대한 잠재프로파일 분석: I 대학 사례를 중심으로(Latent Profile Analysis of Teaching Competencies of University Faculty Members). 《문화교류와 다문화교육》(*Cultural Exchange and Multicultural Education*) 13-3, 493-510.
- 김미라·이지연·이인숙(Kim, M. R., J. Y. Lee and I. S. Lee). 2011. 초등 교사의 기능적 완벽주의 성향과 소진의 관계: 교사 효능감의 매개효과를 중심으로(The Effects of Elementary School Teachers' Functional Perfectionist Tendency on Their Burnout with Mediating Effects of Teacher Efficacy). 《한국심리학회지:학교》(*The Korean Journal of School Psychology*) 8-1, 1-15.
- 김민규·허주(Kim, M. K. and J. Hur). 2024. MZ세대와 기성세대 초등교사 간 가치관, 수업활동, 직무만족 및 소진 차이(Differences in values, teaching activities, job satisfaction, and burnout between MZ generation and older generation elementary school teachers). 《한국교원교육연구》(*The Journal of Korean Teacher Education*) 41-2, 241-267.
- 김영숙·윤분하·이금희·조한익(Kim, Y., B. Yoon, G. Lee and H. Cho). 2016. 중등교사의 성격, 교사갈등, 자아탄력성 및 심리적 소진의 구조적 관계(The Structural Relationships among Personality, Teachers' Conflicts, Ego-resilience and Burnout of Secondary School Teachers). 《한국건강심리학회지》(*Korean Journal of Health Psychology*) 21-2, 373-394.
- 김은주(Kim, E.). 2017. 교사소진의 원인과 대안 모색(Exploration of Causes and Coping Strategies for the Teacher Burnout). 《교육의 이론과 실천》(*Theory and Practice of Education*) 22-1, 1-36.
- 김은주·김은라(Kim, E. J. and E. R. Kim). 2017. 초등교사의 교수효능감이 소진에 미치는 영향: 학교풍토의 매개효과를 중심으로(Effect of Teaching Efficacy on Burnout of Elementary School Teachers: Focused on Mediating Effect of School Climate). 《교육혁신연구》(*Journal of Educational Innovation Research*) 27-4, 345-363.
- 김종영·안경자(Kim, J.-Y. and K.-J. Ahn). 2016. 한국 초등영어 전담 교사의 교수 동기 변화에 대한 사례 연구(A case study of the changes in South Korean elementary English teachers' motivation). 《초등영어교육》(*Primary English Education*) 22-1, 113-140.
- 김준미·서은애·신효정(Kim, J.-M., E.-A. Seo and H.-J. Shin). 2022. 코로나 19 전후 초등교사 소진 잠재프로파일의 전이 양상과 직무요구의 영향(Detecting the Changes of Latent Profiles in Elementary School Teachers Burnout and the Effect of Job demands Before and After COVID-19). 《한국심리학회지: 학교》(*The Korean Journal of School Psychology*) 19-2, 81-107.
- 류성창·이재덕(Ryu, S. and J. Lee). 2024. 초등학교 교사의 심리적 소진에 영향을 미치는 예측요인

- 탐색 (Exploring Predictive Factors Affecting Elementary School Teachers' Psychological Burnout). 《한국교원교육연구》(*The Korean Journal of Teacher Education*) 41-2, 107-136.
- 문시인·안경자(Moon, S.-I. and K.-J. Ahn). 2020. 한국 초등영어교사의 소진: 유발 및 극복요인을 중심으로(Teacher Burnout of Elementary English Teachers in South Korea: Focusing on Causes and Cures). *Studies in English Education* 25-2, 187-214.
- 박화자·정현희(Park, H.-J. and H. H. Chung). 2018. 초등교사의 직무스트레스와 소진과의 관계에서 완벽주의와 대처의 매개효과(Mediation Effects of Perfectionism and Coping in the Relationship between Job Stress and Burnout of Elementary School Teachers). 《초등상담연구》(*The Korean Journal of Elementary Counseling*) 17-3, 397-419.
- 송미경·양난미(Song, M.-K. and N.-M. Yang). 2015. 한국 초등학교 교사 소진척도 개발 및 타당화(Development and Validation of Korean Elementary School Teachers Burnout Scale). 《상담학연구》(*Korea Journal of Counseling*) 16-3, 195-214.
- 우수경·김기예(Woo, S. K. and K. Y. Kim). 2015. 개인변인에 따른 유아교사의 회복탄력성과 교수효능감 및 직무소진에 관한 연구(Early Childhood Teacher's Resilience, Teacher-eficacy, and Job-burnout by Personal Background). 《한국영유아보육학》(*The Korea Association of Child Care and Education*) 95, 105-125.
- 이기혜·김소희(Lee, K. and S. Kim). 2025. 성장혼합모형을 적용한 저경력 초등교사의 소진에 대한 영향요인 탐색(Exploring Factors Influencing Early-Career Elementary School Teachers' Burnout Using a Growth Mixture Model). 《한국교원교육연구》(*The Journal of Korean Teacher Education*) 42-1, 135-164.
- 이병윤·홍유정·박소영(Lee, B. Y., J. Hong and S. Y. Park). 2025. 초등교사의 관계 스트레스 유형에 따른 교사 소진과 전문성 개발 활동의 차이(Differences in Teacher Burnout and Professional Development Activities According to Relationship Stress Profiles in Elementary School Teachers). 《교육학연구》(*Korean Journal of Educational Research*) 63-1, 277-321.
- 임성애(Lim, S.-A.). 2022. 교사소진 잠재프로파일 분석: 교사 개인 및 학교 변인의 예측효과(Teacher Burnout Profiles and Their Determinant). 《한국교육》(*The Korean Educational Research*) 49-1, 35-56.
- 전효정·고은경(Jeon, H. J. and E. K. Ko). 2022. 대학 신입생의 부모 애착 수준에 따른 EEG- α 와 SMR 의 반구별 활성화 차이(Differences in hemisphere activation of EEG- α and SMR according to the level of parental attachment among university freshmen). 《학습자중심교과교육연구》(*The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*) 22-10, 741-754.
- 최원석·이희현·허주(Choi, W., H. Lee and J. Hur). 2024. 초등교사의 직무스트레스와 소진 관계에 대한 직무자원의 조절효과 분석(Analysis of Moderation Effect of Job Resource on Stress and Burnout of Elementary School Teachers). 《초등교육연구》(*The Journal of Elementary Education*) 37-2, 1-22.
- 최인희·박경호·권희경·권순형·최원석·박상완(Choi, I.-H., K.-H. Park., H.-K. Kwon., S.-H. Gwon., W.-S. Choi and S.-W. Park). 2019. 교원종단 연구 설계 방안(A Study on the Design of Teacher

- Longitudinal Survey). 한국교육개발원(KOREAN EDUCATIONAL DEVELOPMENT INSTITUTE).
- 최인희·박경호·권희경·김혜진·함은혜·최원석(Choi, I.-H., K.-H. Park., H.-K. Kwon., H.-J. Kim., E.-H. Ham and W.-S. Choi). 2020. 교원종단연구 설계 방안(II)(A Study on the Design of Teacher Longitudinal Survey (II)). 한국교육개발원(KOREAN EDUCATIONAL DEVELOPMENT INSTITUTE).
- 최태진(Choi, T.-J). 2014. 교사 소진에 대한 보호요인으로서의 교사효능감과 집단적 자기존중감의 영향 비교(A Comparative Analysis between The Influence of Teacher Efficacy and Collectivistic Self-Esteem as Protective Factor on Teacher Burnout). 《수산해양교육연구》(*Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*) 26-3, 510-524.
- 한국교육개발원(Korean Educational Development Institute). 2024. 위기의 교사들: 한국 초등교사의 교직이탈 의향 분석 (KEDI Brief Vol. 20). 한국교육개발원(KOREAN EDUCATIONAL DEVELOPMENT INSTITUTE).
- 한정아(Han, J.-A.). 2024. Elastic net을 통한 교사 소진 관련 주요 변수 탐색(Exploring Key Variables Related to Teacher Burnout via Elastic net). 《아시아교육연구》(*Asian Journal of Education*) 25-3, 319-341.
- 허주·이희현·김혜진·권순형·최원석·김민규(Hur, J., H. Lee, H. Kim, S.-H. Gwon, W. Choi and M. Kim). 2023. 한국초등교원종단연구(III)(Korean Teacher Longitudinal Study: Elementary School Teacher(III)). 한국교육개발원(KOREAN EDUCATIONAL DEVELOPMENT INSTITUTE).
- 홍세희(Hong, S.-H). 2005. 『이항 및 다항 로지스틱 회귀분석(Binary and Multinomial Logistic Regression)』. 교육과학사(Seoul:Kyoyookbook).
- 홍영숙(Hong, Y.-S). 2014. 영어 개념의 유동성과 교사정체성의 다중성: 한 초등영어교과전담교사의 삶에 대한 내러티브 탐구(Multiplicity of a Teacher Identities and Fluidity of Her English Concepts: A Narrative Inquiry into an Elementary EFL Teacher's Life Stories). 《언어학연구》(*Journal of Linguistic Studies*) 19-2, 183-206.
- 홍유정·이병윤(Hong, Y. and B. Y. Lee). 2024. 초등교사의 교사소진 및 교수효능감에 대한 잠재프로파일 분석: 영향요인 탐색 및 유형에 따른 교직만족도 비교(Latent Profiles of Teacher Burnout and Teacher Efficacy among Elementary School Teachers: Analysis of Predictors and Relations with Job Satisfaction by Type). 《한국교육심리학회지》(*Korean Journal of Educational Psychology*) 38-3, 573-599.
- 황명선·신효정(Hwang, M.-S. and H.-J. Shin). 2015. 교사가 지각하는 학생의 문제행동이 교사 소진에 미치는 영향: 교사효능감을 통한 사회적 지지의 매개된 조절효과(The Influence of teachers' perception of student misbehavior and teacher efficacy on burnout: Testing the mediated moderating effect of social support). 《한국심리학회지:학교》(*The Korean Journal of School Psychology*) 12-1, 87-109.
- Akaike, H. 1974. A new look at the statistical model identification. *IEEE Transactions on Automatic Control* 19(6), 716-723.
- Alsalhe, T. A., N. Chalhaf, N. Guelmami, F. Azaiez and N. L. Bragazzi. 2021. Occupational Burnout

- Prevalence and Its Determinants among Physical Education Teachers: A Systematic Review and Metaanalysis. *Frontiers in Human Neuroscience* 15, 553230.
- Asparouhov, T. and B. Muthén. 2013. Auxiliary variables in mixture modeling: A 3-step approach using Mplus. *Mplus Web Notes* 15(6), 1-39.
- Asparouhov, T. and B. Muthén. 2014. Auxiliary variables in mixture modeling: Three-step approaches using Mplus. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 21(3), 329-341.
- Beames, J., S. Spanos, A. Roberts, L. McGillivray, S. Li, J. Newby, B. O’Dea and A. Werner-Seidler. 2023. Intervention Programs Targeting the Mental Health, Professional Burnout, and/or Wellbeing of School Teachers: Systematic Review and Meta-Analyses. *Educational Psychology Review* 35, 26.
- Bergman, L. R. and D. Magnusson. 1997. A person-oriented approach in research on developmental psychopathology. *Development and Psychopathology* 9(2), 291-319.
- Clark, S. L. 2010. *Mixture Modeling with Behavioral Data*. University of California, Oakland.
- Collins, L. M. and S. T. Lanza. 2010. *Latent Class and Latent Transition Analysis: With Applications in the Social, Behavioral and Health Sciences*. Wiley, New York.
- Iancu, A. E., A. Rusu, C. Măroiu, R. Păcurar and L. P. Maricuțoiu. 2018. The effectiveness of interventions aimed at reducing teacher burnout: A meta-analysis. *Educational Psychology Review* 30, 373-396.
- Jin, Y. Y., H. Noh, H. Shin and S. M. Lee. 2015. A typology of burnout among Korean teachers. *The Asia-Pacific Education Researcher* 24, 309-318.
- Johnson, S., C. Cooper, S. Cartwright, I. Donald, P. Taylor and C. Millet. 2005. The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology* 20(2), 178-187.
- Kreuter, F., T. Yan and R. Tourangeau. 2008. Good item or bad—can latent class analysis tell?: the utility of latent class analysis for the evaluation of survey questions. *Journal of the Royal Statistical Society Series A: Statistics in Society* 171(3), 723-738.
- Kuok, A. C. H. and S. M. I. Lam. 2018. The antecedents of in-service teacher burnout: A study of their occupational health and perception. *KEDI Journal of Educational Policy* 15(2), 67-86.
- Li, R., H. Liu, Y. Chen and M. Yao. 2021. Why teachers want to leave? The roles of achievement goals, burnout and perceived school context. *Learning and Individual Differences* 89, 102032.
- Lo, Y., N. R. Mendell and D. B. Rubin. 2001. Testing the number of components in a normal mixture. *Biometrika* 88(3), 767-778.
- Madigan, D. J. and L. E. Kim. 2021. Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research* 105, 101714.
- Maslach, C., and S. Jackson. 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior* 2, 99-113.
- Maslach, C., W. B. Schaufeli and M. P. Leiter. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology*

- 52(1), 397–422.
- Maslach, C. and M. P. Leiter. 2016. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry* 15(2), 103–111.
- McCarthy, C. J., R. G. Lambert, S. Lineback, P. Fitchett and P. G. Baddouh. 2016. Assessing teacher appraisals and stress in the classroom: Review of the classroom appraisal of resources and demands. *Educational Psychology Review* 28, 577–603.
- Meidani, E. N., R. Pishghadam and G. Shakeebae. 2021. The role of time perspectives in language teachers' burnout. *Current Psychology* 40, 5145–5155.
- Muthén, B. 2004. Latent variable analysis: Growth mixture modeling and related techniques for longitudinal data. In D. Kaplan, ed., *The Sage Handbook of Quantitative Methodology for the Social Sciences*, 345–366. Sage Publications.
- Muthén, L. K. and B. O. Muthén. 2012. *Mplus User's Guide (7th ed.)*. Muthén & Muthén.
- Nylund, K. L., T. Asparouhov and B. O. Muthén. 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.
- Nylund-Gibson, K. and A. Y. Choi. 2018. Ten frequently asked questions about latent class analysis. *Translational Issues in Psychological Science* 4(4), 440.
- Pawlak, M. and E. Piechurska-Kuciel. 2011. Foreign language teacher burnout: A research proposal. *Extending the Boundaries of Research on Second Language Learning and Teaching* 211–223.
- Pedditz, M. L., M. Nonnis and E. F. Nicotra. 2021. Teacher satisfaction in relationships with students and parents and burnout. *Frontiers in Psychology* 12, 703130.
- Roohani, A. and K. Dayeri. 2019. On the Relationship between Iranian EFL Teachers' Burnout and Motivation: A Mixed Methods Study. *Iranian Journal of Language Teaching Research* 7(1), 77–99.
- Rumschlag, K. E. 2017. Teacher burnout: A quantitative analysis of emotional exhaustion, personal accomplishment, and depersonalization. *International Management Review* 13(1), 1–10.
- Savchenko, O., L. Korvat, T. Kovalkova, A. Lovochkina, S. Kalishchuk and M. Yelina. 2022. Personal values as regulators of teacher burnout. *Journal of Higher Education Theory and Practice* 22(16), 51–62.
- Schwarz, G. 1978. Estimating the dimension of a model. *The Annals of Statistics* 6(2), 461–464.
- Sclove, S. L. 1987. Application of model-selection criteria to some problems in multivariate analysis. *Psychometrika*, 52, 333–343.
- Shen, B., N. McCaughy, J. Martin, A. Garn, N. Kulik and M. Fahlman. 2015. The relationship between teacher burnout and student motivation. *British Journal of Educational Psychology* 85(4), 519–532.
- Skaalvik, E. M. and S. Skaalvik. 2010. Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education* 26(4), 1059–1069.

- Tandler, N., B. Kirkcaldy, L.-E. Petersen and J. Athanasou. 2019. Is There a Role for Mindfulness and Self-Compassion in Reducing Stress in the Teaching Profession? *Minerva Psichiatrica* 60(1), 5159.
- Tein, J. Y., S. Coxé and H. Cham. 2013. Statistical power to detect the correct number of classes in latent profile analysis. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 20(4), 640-657.
- Teles, R., A. Valle, S. Rodríguez, I. Piñeiro and B. Regueiro. 2020. Perceived Stress and Indicators of Burnout in Teachers at Portuguese Higher Education Institutions (HEI). *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(9), 3248.
- Thomas, J. and M. E. S. Reyes. 2024. Understanding the New Stress Factors Affecting Teachers' Burnout: A Scoping Review. *Makara Human Behavior Studies in Asia* 28(1), 2.
- Tian, Y. and Y. Guo. 2024. How Does Transformational Leadership Relieve Teacher Burnout: The Role of Self-Efficacy and Emotional Intelligence. *Psychological Reports*, 127(2), 936-956.
- Tsang, K. K., Y. Du, and Y. Teng. 2022. Transformational leadership, teacher burnout, and psychological empowerment: A mediation analysis. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 50(1), e11041.
- Van Droogenbroeck, F., B. Spruyt and C. Vanroelen. 2014. Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*, 43, 99-109.
- Weißenfels, M., E. Klopp and F. Perels. 2022. Changes in Teacher Burnout and Self-Efficacy during the COVID-19 Pandemic: Interrelations and E-learning Variables Related to Change. *Frontiers in Education* 6, 736992.

예시 언어(Examples in): 영어(English)

적용 가능 언어(Applicable Languages): 영어(English)

적용 가능 수준(Applicable Level): 초등학생(Elementary)