

# 초등교사의 지각된 교사효능감, 학교장 지도성, 동료교사 태도 인식의 잠재프로파일에 따른 직무스트레스와 교직만족도 차이

연은모<sup>1</sup>, 최효식<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>영남대학교 교양학부, <sup>2</sup>춘천교육대학교 교육학과

## The Relations of Teacher-Efficacy and Perception of Principals' Leadership and Peer Collaboration across Job Stress and Satisfaction

Eun Mo Yeon<sup>1</sup>, Hyo-sik Choi<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>College of Basic Studies, Yeungnam University

<sup>2</sup>Department of Education, Chuncheon National University of Education

**요약** 본 연구의 목적은 초등교사의 교사효능감, 학교장의 지도성, 동료교사에 대한 인식에 따른 잠재계층을 분류하고, 분류된 잠재계층에 따라 교사의 직무스트레스, 교직만족도에 차이가 있는지 확인하는 것이다. 이를 위해 한국아동패널 8차년도(2015년도)자료 교사대상 설문지의 1,031명의 데이터를 활용하였다. 초등교사의 교사효능감, 학교장의 지도성, 동료교사에 대한 인식에 따른 잠재계층을 확인하기 위해 잠재프로파일분석을 사용하였으며, 확인된 잠재계층에 따른 직무스트레스와 교직만족도 차이를 검증하기 위해 다변량분산분석을 실시하였다. 분석 결과, 초등교사의 교사효능감, 학교장의 지도성, 동료교사에 대한 인식에 따른 잠재계층은 '낮은 수준의 개인·환경 적응집단', '중간 수준의 개인·환경 적응집단', '높은 수준의 개인·환경 적응집단'의 세 개 유형으로 구분되었다. 세 개 유형에 따라 교사효능감, 학교장의 지도성, 동료교사에 대한 인식에 차이가 나타났는데, 높은 수준의 개인·환경 적응집단이 중간과 낮은 수준의 개인·환경 적응집단보다, 그리고 중간 수준이 낮은 수준의 개인·환경 적응집단보다 교사효능감, 학교장의 인화적 지도성과 과업적 지도성, 동료교사에 대한 긍정적 인식이 더 높은 것으로 확인되었다. 둘째, 확인된 잠재계층에 따라 직무스트레스와 교직만족도에 차별적인 특징이 나타나는지 확인한 결과, 높은 수준의 개인·환경 적응집단이 중간과 낮은 수준의 개인·환경 적응집단보다, 그리고 중간 수준이 낮은 수준의 개인·환경 적응집단보다 직무스트레스는 낮고, 교직만족도는 높은 것으로 확인되었다. 본 연구결과는 교사의 직무스트레스를 낮추고, 교직만족도를 높이기 위해서는 교사효능감, 학교장의 인화적 지도성과 과업적 지도성, 동료교사에 대한 인식의 개별 특성을 확인하기 보다는 교사 개인의 프로파일을 이해하고 프로파일에 기초한 맞춤형 도움을 주는 것이 필요함을 시사한다.

**Abstract** This study intended to identify different level of teacher-eficacy, perception of principals' leadership and peer collaboration as it pertains to a teachers' job stress and job satisfaction in Elementary school. Samples include 1,031 teachers in elementary school from Korean Children & Youth Panel Survey(KCYPS) and data were analyzed using Latent Class Analysis(LCA) to identify different patterns of teacher-eficacy and perception of principals' leadership and peer collaboration. Multivariate analysis of variance were employed to identify the influence of predictors for classification of teachers' job stress and job satisfaction among latent classes. The study found three latent classes at risk class, middle-level adaptive class, and adaptive class and results showed that each distinctive class can be identified by some of predictors. Teachers at adaptive class showed higher teacher-eficacy and positive perception of principals' leadership and peer collaboration than teachers at risk and middle-level adaptive class. Also, teachers at adaptive class showed lower job stress and higher job satisfaction than teachers at two other classes. The study suggests that help teachers based on personal profile are effective rather teacher-eficacy and perception of principals' leadership and peer collaboration.

**Keywords :** Teacher-eficacy, Principal's leadership, Perception of peer collaboration, Job stress, Job satisfaction, Task-oriented principal leadership, Relationship-oriented principal leadership

\*Corresponding Author : Hyo-Sik Choi(Chuncheon National Univ. of Education)

Tel: +82-33-260-6435 email: s970218@cnue.ac.kr

Received August 7, 2018

Revised August 31, 2018

Accepted September 7, 2018

Published September 30, 2018

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

교사가 경험하는 직무스트레스와 교직만족도는 개인의 심리적 안녕감뿐 아니라 교사의 동기, 교사-학생 간 관계, 수업의 질, 학생의 학업성취[1-2] 등 교육 효과성에 많은 영향을 미치기 때문에 중요하다. 그러나 교사가 경험하는 직무스트레스와 교직만족도의 중요성에도 불구하고 현실은 교사들이 높은 수준의 심리적 스트레스와 교직 생활의 불만족을 느끼는 것으로 보고되고 있다[3]. 이에 교사가 경험하는 직무스트레스와 교직만족도에 영향을 미치는 변인에 대한 많은 연구들이 진행되었는데, 대표적인 교사 개인 변인으로 교사효능감, 환경 변인으로 학교장의 지도성, 동료교사에 대한 인식 변인이 보고되고 있다.

이와 같은 선행연구 대다수는 교사가 경험하는 스트레스와 교직만족도에 영향을 미치는 변인들 간의 관계를 확인하는 변인-중심적 접근방법(variable-centered analysis)을 사용했기 때문에, 교사가 경험하는 직무스트레스와 교직만족도에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있는 변인들이 개인 내에서 어떤 수준과 조합으로 공존할 수 있는지를 밝히지는 못했다는 한계점이 있다. 교사의 직무스트레스와 교직만족도에 영향을 미치는 개인적 특성과 환경적 특성의 중다 변인들이 개인 내에 다양한 프로파일로 존재할 수 있기 때문에, 교사 개인에 따라 다르게 나타날 수 있는 영향 변인의 특성을 확인할 수 있는 사람-중심적 접근방법(person-centered approach)의 연구가 필요하다. 이에 본 연구에서는 사람-중심적 접근방법인 잠재프로파일분석에 기초하여 교사의 직무스트레스와 교직만족도에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있는 교사효능감, 학교장의 지도성, 동료교사에 대한 인식에 따른 잠재계층을 분류하고, 분류된 잠재계층에 따라 교사의 직무스트레스, 교직만족도가 차이가 있는지 확인하고자 한다.

교사효능감은 교육목표를 달성하기 위해 필요한 계획, 조직, 활동 등을 효과적으로 해낼 수 있다고 생각하는 능력에 대한 신념을 의미한다[4-5]. 교사효능감은 교사와 학생 모두의 다양한 성과와 긍정적으로 관련되는 중요한 동기적 구인이다[6]. 교사효능감이 높은 교사들은 효과적인 교수 전략 및 새로운 교수법을 사용하며[7], 학생에 대한 학습 도움을 더 많이 제공한다[8]. 즉, 교사

효능감은 교수의 질과 학생의 학업 성취에 영향을 미치는 결정 요인이다[9-11]. 또한, 교사효능감은 직무 만족[12] 및 소진 등의 교사가 느끼는 정서적 측면과 밀접한 관련성을 갖는다[13]. 높은 교사효능감은 직무 만족에 긍정적인 영향을 미치고, 정서적 소진[4]과 스트레스[14]를 약화시키는 것으로 보고되고 있다. 이는 교사효능감이 높은 교사의 경우 학교의 직무에 대한 긍정적인 인식을 갖는 경향성이 있으며[15], 교직에 대한 숙달목표 및 열정이 있을 뿐 아니라[16-17], 효과적인 스트레스 대처 전략을 사용[18]하기 때문이다.

학교의 풍토는 교사의 스트레스 수준과 교직만족도에 영향을 미칠 수 있는데, 학교풍토의 결정 요인 중 하나인 학교장의 지도성은 교사의 직무 만족도와 교직 헌신에 영향을 미칠 수 있는 중요 변인이다[19]. 교장의 지지적인 지도성과 참여적인 지도성 스타일은 교사 효과성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[20]. 교장의 지도성은 다양한 방법으로 정의 및 연구되고 있는데, 교장의 지도성 유형의 다양한 접근의 근간이 되는 분류 방법으로 과업적 지도성과 인화적(관계적) 지도성이 있다[21]. 과업적 지도성은 업무를 효과적으로 추진하는 지도성을 의미하고, 인화적 지도성은 구성원에 대한 신뢰를 바탕으로 배려하고 존중하는 모습을 보이는 지도성을 의미한다[21]. 교장의 지도성이 교사의 직무스트레스와 교직만족도에 영향을 미치는 것은 교장의 지도성에 따라 조직의 목표 구조, 교사 간의 협동 정도, 의사결정 구조 등의 업무 환경이 달라질 수 있기 때문이다[22].

동료교사를 긍정적으로 인식하고, 협력적 관계를 형성하는 것은 교직만족도를 높이는 것으로 보고되고 있다[23]. 동료교사에 대한 긍정적 인식인 신뢰의 수준은 자애롭고, 신뢰할 수 있고, 유능하고, 정직하고, 개방적이라는 믿음에 기초한다[24]. 동료교사에 대한 신뢰가 교직만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것은 교사 간 협력 증대와 효율적인 업무 처리를 가능하게 하며, 불필요한 정서적 에너지 소모를 낮추기 때문이다[25].

본 연구의 선행연구와의 차별점은 다음과 같다. 첫째, 교사의 직무스트레스와 교직만족도에 영향을 미치는 변인을 탐색한 연구들이 회귀분석, 구조방정식과 같은 변인-중심적 접근(variable-centered approach) 방법을 활용하여 변인 간 관련성을 확인하고 있는 반면, 본 연구에서는 잠재프로파일분석(LCA: Latent Class Analysis)을 활용하여 교사의 스트레스와 교직만족도에 영향을 미치

는 것으로 보고하고 있는 개인 변인과 환경 변인을 동시에 모형에 투입하여 개인 내에서 어떤 수준과 조합으로 공존하고 있는지 잠재계층을 확인하는 사람-중심적 접근 방법을 사용한다는 차별점이 있다. 둘째, 그동안 교사의 직무스트레스와 교직만족도에 영향을 미치는 변인을 탐색한 연구들이 주로 상대적으로 적은 표집 인원을 대상으로 유아 및 중등 교사를 중심으로 연구를 진행하였다. 반면, 본 연구에서는 대규모 표집 데이터인 한국아동패널 자료를 활용하여 초등교사를 중심으로 연구를 진행함으로써 상대적으로 경험과학적 정보가 부족한 초등교사의 직무스트레스와 교직만족도에 영향을 미치는 변인에 대한 정보를 제공할 수 있다는 차별점이 있다.

## 1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 교사의 직무스트레스와 교직만족도에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있는 교사효능감, 학교장의 지도성, 동료교사에 대한 인식에 따른 잠재계층을 분류하고, 분류된 잠재계층에 따라 교사의 직무스트레스, 교직만족도에 차이가 있는지 확인하는 것이다. 연구 목적에 따른 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

- 1) 초등교사의 교사효능감, 학교장의 지도성, 동료교사에 대한 인식에 따라 어떤 잠재계층이 나타나는지 확인한다.
- 2) 확인된 잠재계층에 따라 직무스트레스와 교직만족도에 차별적인 특성이 나타나는지 확인한다.

## 2. 본론

### 2.1 연구 설계

본 연구는 사람-중심적 접근(person-centered approach) 방법인 잠재프로파일분석에 기초하여 초등교사의 교사효능감, 학교장의 지도성, 동료교사에 대한 인식에 따른 잠재계층 유형을 탐색하고, 탐색된 잠재계층 유형에 따라 직무스트레스와 교직만족도에 차별적인 특징이 나타나는지 확인하기 위한 연구이다.

### 2.2 연구 대상

본 연구에서는 육아정책연구소 주관으로 수집한 한국아동패널 8차년도(2015년도)자료를 사용하였다. 한국아동패널은 2008년도 신생아 2,150명을 패널로 자료를 수

집하였으며, 패널은 2015년도에 초등학교로 입학하여 학령기로 진입하게 되었다. 한국아동패널 8차년도(2015년도)자료 중 본 연구의 분석 자료가 되는 교사대상 설문지는 2015년 7월부터 12월까지 자료 수집이 되었으며, 일반인에게 자료 공개는 2017년 12월에 이루어졌다 [26]. 본 연구에서는 연구 목적에 기초하여 교사대상 설문지의 초등교사 1,031명을 분석 대상으로 하였다.

## 2.3 연구 도구

### 2.3.1 교사효능감

초등교사가 지각하고 있는 교사효능감 수준을 확인하기 위해 한국아동패널 8차년도 자료의 교사효능감을 측정하는 9문항을 사용하였다. 문항은 ‘학생들의 학업 능력에 대해 판단할 수 있다.’, ‘교과내용에 따라 수업방식을 달리할 수 있다.’ 등으로 구성되어 있다. 응답 방식은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’ ~ ‘매우 그렇다(5점)’ 중 하나에 응답하는 5점 Likert 척도를 사용하였다[26]. 문항내적일관성 신뢰도를 보여주는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90으로 확인되었다.

### 2.3.2 학교장 지도성

초등교사가 지각한 학교장의 지도성을 확인하기 위해 한국아동패널 8차년도 자료의 학교장의 지도성을 측정하는 20문항을 사용하였다. 학교장의 지도성은 인화적(관계적) 지도성을 측정하는 10문항과 과업적 지도성을 측정하는 10문항으로 구성되어 있다. 인화적 지도성은 교사와의 관계에서 친화적인 모습을 보이고, 교사 간 친목을 촉진하는 역할을 하는 교장의 행동과 관련된 문항으로 구성되어 있으며, 문항은 ‘교사들이 상호 친목을 도모할 수 있는 기회를 준다.’ 등으로 구성되어 있다. 과업적 지도성은 업무 수행을 촉진하는 역할을 하는 교장의 행동과 관련된 문항으로 구성되어 있으며, 문항은 ‘학교 발전에 대해 분명한 계획을 가지고 있다.’ 등으로 구성되어 있다. 응답 방식은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’ ~ ‘매우 그렇다(5점)’ 중 하나에 응답하는 5점 Likert 척도를 사용하였다[26]. 문항내적일관성 신뢰도를 보여주는 Cronbach's  $\alpha$ 는 인화적 지도성 .95, 과업적 지도성 .89로 확인되었다.

### 2.3.3 동료교사에 대한 인식

초등교사가 지각하고 있는 동료교사의 대한 인식을

확인하기 위해 한국아동패널 8차년도 자료의 동료교사 태도 인식을 측정하는 6문항을 사용하였다. 문항은 ‘열의를 가지고 일한다’, ‘사기가 높다’ 등으로 구성되어 있다. 응답 방식은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’ ~ ‘매우 그렇다(5점)’ 중 하나에 응답하는 5점 Likert 척도를 사용하였다[26]. 문항내적일관성 신뢰도를 보여주는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .83으로 확인되었다.

### 2.3.4 직무스트레스

초등교사의 지각된 직무스트레스를 확인하기 위해 한국아동패널 8차년도 자료의 학교업무스트레스를 측정하는 4문항을 사용하였다. 문항은 학부모와의 관계, 생활지도, 수업지도, 행정업무 4개 영역에서 스트레스를 얼마나 받는지 확인하는 것으로 구성되어 있다. 응답 방식은 ‘전혀 스트레스를 받지 않는다.(1점)’ ~ ‘스트레스를 많이 받는다.(5점)’ 중 하나에 응답하는 5점 Likert 척도를 사용하였다[26]. 문항내적일관성 신뢰도를 보여주는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .72로 확인되었다.

### 2.3.5 교직만족도

초등교사의 지각된 교직만족도를 확인하기 위해 한국아동패널 8차년도 자료의 6문항을 사용하였다. 문항은 ‘나는 교사라는 직업에 대해 만족한다.’, ‘나는 교사로서 하는 업무에 대해 만족한다.’ 등으로 구성되어 있다. 응답 방식은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’ ~ ‘매우 그렇다(5점)’ 중 하나에 응답하는 5점 Likert 척도를 사용하였다[26]. 문항내적일관성 신뢰도를 보여주는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90으로 확인되었다.

## 2.4 자료 수집 및 분석 방법

본 연구에서 사용한 한국아동패널 8차년도(2015년) 자료는 한국아동패널 주관 부서에 연구계획서 제출 후 승인을 받은 다음 자료를 제공 받아 사용하였다.

본 연구의 통계 처치를 위해 Mplus 7.1[27]과 SPSS 21.0 프로그램을 사용하였다. 구체적인 분석 방법은 다음과 같다. 본 연구에서 사용한 연구 도구의 신뢰도를 확인하기 위해 Cronbach's  $\alpha$ 를 확인하였다. 둘째, 초등교사의 지각된 교사효능감, 학교장 지도성, 동료교사에 대한 인식의 잠재계층을 확인하기 위해 잠재프로파일분석(Latent Profile Analysis: LPA)을 실시하였다. 잠재프로파일분석은 모형 투입 변인이 모두 양적 변인일 때 사용

할 수 있는 잠재계층 분류 통계방법이다[28]. 선행연구 처럼[29], 해석의 용이성을 위해 교사효능감, 학교장 지도성, 동료교사에 대한 인식의 Z점수 값을 활용하여 분석하였다. 셋째, 확인된 잠재계층의 특징 분석과 확인된 잠재계층에 따른 직무스트레스와 교직만족도 차이를 확인하기 위해 다변량분산분석(MANOVA)을 사용하였으며, 사후검증 방법으로 Scheffé검증을 활용하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구의 연구 대상인 초등교사의 특징은 다음과 같다. 교사의 성별은 남성 51명(4.9%), 여성 980명(95.1%), 교사의 연령은 20대 110명(10.7%), 30대 311명(30.2%), 40대 326명(31.6%), 50대 이상 284명(27.5%)이며, 교사의 경력은 10년 미만 110명(10.7%), 11-20년 미만 311명(30.2%), 21-30년 미만 326명(31.6%), 30년 이상 284명(27.5%)이다. 교사의 직위는 일반교사 742명(72.0%), 부장교사 283명(27.4%), 기타 6명(.6%)이며, 재직 중인 학교설립유형은 국/공립초등학교 1015명(98.4%), 사립초등학교 12명(1.2%), 기타 4명(.4%)이다.

Table 1. General characteristics of participants

(N=1,031)

Variables	Category	n	%
teacher' gender	male	51	4.9
	female	980	95.1
teacher' age (yr)	20-29	110	10.7
	30-39	311	30.2
	40-49	326	31.6
	49<	284	27.5
teachers' experience (yr)	1-9	110	10.7
	10-19	311	30.2
	20-29	326	31.6
	29<	284	27.5
teacher's in authority	teacher	742	72.0
	head teacher	283	27.4
	etc	6	.6
school sectors	public school	1015	98.4
	private school	12	1.2
	etc	4	.4

### 3.2 잠재프로파일 분석 결과

#### 3.2.1 잠재집단의 수

초등교사의 지각된 교사효능감, 학교장의 지도성, 동

**Table 2.** Fit indices for competing latent class models

Model	Log likelihood	AIC	BIC	aBIC	Entropy	LMR( <i>p</i> )	BLRT( <i>p</i> )
1	-5849.703	11715.405	11754.911	11729.502	N/A	N/A	N/A
2	-5289.168	10604.337	10668.534	10627.245	0.770	0.0000	0.0000
3	-5114.445	10264.890	10353.779	10296.609	0.787	0.0001	0.0000
4	-5058.858	10163.717	10277.297	10204.247	0.812	0.4152	0.0000
5	-5024.953	10105.907	10244.179	10155.248	0.828	0.1929	0.0000

료교사에 대한 인식 응답 패턴에 따라 잠재집단이 어떻게 나타나는지 확인하기 위해 3개 독립변인을 투입한 조건모형을 잠재프로파일분석방법으로 분석하였다. 최적의 잠재집단의 수를 결정하기 위해 잠재집단의 수를 1개씩 늘려가면서 적합도 판정 기준인 AIC, BIC, aBIC, Entropy, LMRT, BLRT값, 분류의 질을 확인하였다[30]. AIC, BIC, aBIC값은 값이 작을수록 더 적합한 모형임을 의미하는데, 집단의 수가 증가할수록 AIC, BIC, aBIC값은 작아지는 것으로 확인되었다. 분류 오류가 얼마나 적은지를 보여주는 지표인 Entropy는 1에 가까울수록 더 적합한 것을 의미하는데, 잠재집단이 5개 일 때 가장 1에 가까운 값을 보였다. 모형비교검증을 보여주는 LMR과 BLRT는 통계적으로 유의한 결과가 나타날 때 잠재집단의 수가 많은 모형이 잠재집단의 수가 적은 모형보다 더 타당한 모형임을 의미한다[31]. LMR은 잠재집단이 1개에서 2개로 증가할 때, 2개에서 3개로 증가할 때만 통계적으로 유의하게 나타났으며, BLRT는 잠재집단이 증가할 때 모두 통계적으로 유의하게 나타났다. 잠재집단의 분류율을 보면, 모형4와 모형5는 집단 분류율이 5% 미만으로 분류되는 집단이 있는 것으로 나타났다. 집단 분류율이 5% 미만으로 분류되는 집단이 있을 경우 해석 상 어려움이 있기 때문에 적합하지 않은 모형으로 판단할 것으로 권장되고 있다[32]. 이에 본 연구에서는 해석 가능성과 AIC, BIC, aBIC, Entropy, LMRT, BLRT값, 분류의 질을 종합적으로 고려하여 3개의 잠재계층 모형이 최적의 모형인 것으로 판단하였다.

**Table 3.** Classification posterior probabilities for the five profile solution(%)

model	Classification posterior probabilities(%)				
	1	2	3	4	5
1	100				
2	49.3	50.7			
3	34.3	16.4	49.3		
4	2.3	20.8	31.6	45.3	
5	0.8	4.0	17.7	30.5	47.0

### 3.2.2 잠재집단의 특징 및 차이 비교

3개의 잠재계층별 프로파일 특징을 Z점수에 기초해 제시한 결과는 [Table 4]와 같다. 먼저 집단1은 연구대상의 169명(16.4%)이며, 교사효능감, 학교장의 인화적 지도성과 과업적 지도성, 동료교사에 대한 인식이 모두 가장 낮게 나타나 ‘낮은 수준의 개인·환경 적응집단’으로 명명하였다. 집단2는 연구대상의 508명(49.3%)이며, 교사효능감, 학교장의 인화적 지도성과 과업적 지도성, 동료교사에 대한 인식이 모두 평균 근처로 나타나 ‘중간 수준의 개인·환경 적응집단’으로 명명하였다. 집단3은 연구대상의 354명(34.3%)이며, 교사효능감, 학교장의 인화적 지도성과 과업적 지도성, 동료교사에 대한 인식이 모두 가장 높게 나타나 ‘높은 수준의 개인·환경 적응집단’으로 명명하였다.

**Table 4.** Descriptive statistics for the latent profiles

	Class 1: n=169(16.4%)		Class 2: n=508(49.3%)		Class 3: n=354(34.3%)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Teacher- efficacy	-0.81	0.97	-0.28	0.83	0.79	0.66
Relationship- Oriented Leadership	-1.50	0.71	-0.12	0.62	0.89	0.47
Task-Oriented Leadership	-1.42	0.72	-0.21	0.56	0.97	0.50
Perception of peer collaboration	-1.07	0.91	-0.23	0.75	0.84	0.62

분류된 세 잠재집단에 따라 교사효능감, 학교장의 인화적 지도성과 과업적 지도성, 동료교사에 대한 인식에 차이가 있는지 확인하기 위해 다변량분산분석을 실시하였다. 분석 결과, 세 잠재집단에 따라 다변량 통계치에서 통계적으로 유의한 수준에서 차이가 있는 것으로 나타났다(Pillai's Trace=.872, *p*<.001), 구체적으로 어떤 종속변인에서 차이가 있는지 확인하기 위한 단변량 분석결과

교사효능감, 학교장의 인화적 지도성과 과업적 지도성, 동료교사에 대한 인식 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다. Scheffé를 활용한 사후검증 실시 결과, 네 종속 변인 모두에서 높은 수준의 개인·환경 적응집단이 나머지 두 집단보다, 중간 수준의 개인·환경 적응집단이 낮은 수준의 개인·환경 적응집단보다 통계적으로 유의한 수준에서 점수가 더 높은 것으로 나타났다.

Table 5. Mean comparisons across three latent classes

Independent variable	Dependent variable	Pillai's Trace	F	df	Scheffé
Latent classes	Teacher- efficacy	.872 ***	291.88 ***	2	①<②<③
	Relationship- oriented leadership		949.45 ***	2	①<②<③
	Task-oriented leadership		1077.69 ***	2	①<②<③
	Perception of peer collaboration		426.84 ***	2	①<②<③

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

### 3.3 잠재 집단에 따른 직무스트레스, 교직만족도 차이 검증

분류된 세 잠재집단에 따라 직무스트레스, 교직만족도에 차이가 있는지 확인하기 위해 다변량분산분석을 실시하였다. 분석 결과, 세 잠재집단에 따라 다변량 통계치에서 통계적으로 유의한 수준에서 차이가 있는 것으로 나타났다(Pillai's Trace=.297, p<.001), 단변량 분석결과 직무스트레스, 교직만족도에 대한 인식 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다. Scheffé를 활용한 사후검증 실시 결과, 직무스트레스는 낮은 수준의 개인·환경 적응집단이 나머지 두 집단보다, 중간 수준의 개인·환경 적응집단이 높은 수준의 개인·환경 적응집단보다 통계적으로 유의한 수준에서 점수가 더 높은 것으로 나타났다. 교직만족도는 높은 수준의 개인·환경 적응집단이 나머지 두 집단보다, 중간 수준의 개인·환경 적응집단이 낮은 수준의 개인·환경 적응집단보다 통계적으로 유의한 수준에서 점수가 더 높은 것으로 나타났다.

Table 6. Descriptive statistics for Job stress and Job satisfaction

Variables	Latent classes	N	M	SD
Job stress	Class 1	169	3.30	0.77
	Class 2	508	3.19	0.77
	Class 3	354	2.78	0.90
Job satisfaction	Class 1	169	3.34	0.75
	Class 2	508	3.92	0.62
	Class 3	354	4.49	0.58

Table 7. Mean comparisons for Job stress and Job satisfaction

Independent variable	Dependent variable	Pillai's Trace	F	df	Scheffé
latent classes	Job stress	.297***	34.17 ***	2	③<②<①
	Job satisfaction		207.47 ***	2	①<②<③

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

## 4. 논의

본 연구의 목적은 교사의 직무스트레스와 교직만족도에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있는 교사효능감, 학교장의 지도성, 동료교사에 대한 인식 변인이 교사 개인 내에서 여러 수준의 프로파일로 존재할 수 있다는 사람-중심 분석 방법의 가정에 기초하여, 초등교사 개인의 교사효능감, 학교장의 지도성, 동료교사에 대한 인식 변인에 대한 개별 반응 결과치를 토대로 차별적인 특징을 보이는 잠재계층을 확인하는 것이다. 그리고 확인된 잠재계층에 따라 직무스트레스와 교직만족도에 차이가 있는지 살펴보는 것이다. 본 연구에서 확인한 구체적인 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 잠재프로파일분석 결과 초등교사의 교사효능감, 학교장의 지도성, 동료교사에 대한 인식에 따른 잠재계층은 세 유형으로 구분되는 것으로 확인되었다. 첫 번째 집단은 교사효능감, 학교장의 인화적 지도성과 과업적 지도성, 동료교사에 대한 긍정적 인식이 모두 가장 낮게 나타나 ‘낮은 수준의 개인·환경 적응집단’으로 명명하였으며, 연구대상의 169명(16.4%)이 포함되었다. 두 번째 집단은 교사효능감, 학교장의 인화적 지도성과 과업적 지도성, 동료교사에 대한 긍정적 인식이 모두 평균 근처로 나타나 ‘중간 수준의 개인·환경 적응집단’으로 명명하였으며, 연구대상의 508명(49.3%)이 포함되었다. 세

번째 집단은 교사효능감, 학교장의 인화적 지도성과 과업적 지도성, 동료교사에 대한 긍정적 인식이 모두 가장 높게 나타나 ‘높은 수준의 개인·환경 적응집단’으로 명명하였으며, 연구대상의 354명(34.3%)이 포함되었다. 본 연구에서 확인된 잠재계층의 특징은 교사효능감, 학교장의 인화적 지도성과 과업적 지도성, 동료교사에 대한 긍정적 인식 변인의 수준이 모두 높거나, 평균이거나, 낮은 패턴을 보인다는 것이다. 이는 세 변인 간의 상보적 관계를 보고하고 있는 선행연구 결과와 맥을 같이한다고 볼 수 있다. 선행연구에 따르면 학교장의 지도성과 교사효능감[33-35], 교사공동체[34, 36], 교사협력[37], 학교협력[38]과 관련성이 있는 것으로 보고되고 있다. 또한, 교사협력과 교사효능감[37, 39-40], 교사학습공동체와 교수효능감 간의 관련성[36]이 있는 것으로 보고되고 있다.

특히 교장의 인화적 지도성과 과업적 지도성이 모두 교사효능감과 교사공동체[34]에 긍정적인 영향을 미치는 선행연구 결과와 유사하게, 교사가 인식하는 교장의 인화적 지도성과 과업적 지도성은 부적 관계가 아닌 정적 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 교장이 인화적 지도성과 과업적 지도성 중 하나의 지도성을 보이는 것이 아니라 한 교장에게서 두 유형의 지도성이 함께 나타날 수 있다는 선행연구를 지지하는 것이다[34].

둘째, 본 연구에서 확인된 잠재계층 세 집단에 따라 직무스트레스와 교직만족도에 차이가 있는지 다변량분산분석을 통해 확인하였다. 분석 결과, 세 잠재집단에 따라 학교업무스트레스, 학교교직만족도 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 높은 수준의 개인·환경 적응집단이 중간과 낮은 수준의 개인·환경 적응집단보다, 중간 수준의 개인·환경 적응집단은 낮은 수준의 개인·환경 적응집단보다 직무스트레스는 낮고 교직만족도는 높은 것으로 확인되었다.

이는 교사효능감이 높은 교사의 경우 교직 생활에서 직면하게 되는 다양한 업무에 긍정적인 인식을 갖는 경향이 있을 뿐 아니라, 스트레스 상황에서 효과적인 대처 전략을 사용하기 때문으로 볼 수 있다[15, 41]. 또한, 과업적 지도성과 인화적 지도성을 상황에 맞게 사용하는 교장의 경우 합리적인 업무 환경 및 가족 같은 조직문화 형성을 가능하게 한다[22]. 그리고 동료교사에 대한 긍정적인 인식 수준이 높은 경우 효율적인 업무 처리 및 부정적 정서를 경험할 가능성이 낮아지기 때문에[25,

34], 교사효능감, 학교장의 지도성, 동료교사에 대한 긍정적 인식이 높은 집단이 더 낮은 직무스트레스와 더 높은 교직만족도를 보이는 것으로 볼 수 있다.

본 연구결과는 교사의 직무스트레스를 낮추고, 교직만족도를 높이기 위해서는 교사효능감, 학교장의 인화적 지도성과 과업적 지도성, 동료교사에 대한 인식의 개별 특성을 확인하기 보다는 교사 개인의 프로파일임을 이해하고 프로파일에 기초한 개별적인 도움을 주는 것이 필요함을 시사한다. 특히, 높은 직무스트레스와 낮은 교직만족도를 보이는 교사를 대상으로 한 중재를 할 때 단순히 교사 개인, 학교장, 동료교사에 대한 인식 한 측면만을 고려하는 것은 적절하지 않음을 시사한다.

교사의 직무스트레스와 교직만족도가 교사 개인뿐 아니라 수업의 질에 직접적인 영향을 미친다는 점을 고려할 때[1], 본 연구에서 16.4%로 확인된 ‘낮은 수준의 개인·환경 적응집단’을 확인하고 이 집단의 직무스트레스를 낮추고, 교직만족도를 높이기 위한 노력이 필요하다. 이 집단의 경우 개인, 학교장, 동료교사의 모든 측면이 스트레스원으로 작용하여 직무스트레스를 높이고 교직만족도를 낮추고 있기 때문에 교사, 학교장, 동료교사에 대한 인식 중 하나의 영역을 변화시키는 보다는 종합적으로 교사, 학교장, 동료교사에 대한 인식을 변화시키기 위한 접근을 할 경우 개입의 효과가 더 높아질 것이다.

## 5. 결론

본 연구는 교사의 스트레스와 교직만족도에 영향을 미치는 것으로 보고하고 있는 개인 변인(교사효능감)과 환경 변인(학교장의 지도성, 동료교사에 대한 인식)을 동시에 모형에 투입하여 초등교사 개인 내에서 어떤 수준과 조합으로 공존하고 있는지 잠재계층을 확인하고, 직무스트레스와 교직만족도 간의 관련성을 확인함으로써 초등교사의 직무스트레스를 낮추고 교직만족도를 높이기 위해서는 프로파일적 접근에 기초한 개입 전략을 사용할 필요성이 있음을 확인했다는 의의가 있다. 본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 초등교사 1학년 담임을 맡고 있는 교사에 한정되어 연구가 진행되었기 때문에 표본 특성에 영향을 받는 잠재프로파일분석 결과를 초등교사 전체로

일반화하는 데는 한계가 있다. 이에 후속 연구에서는 초  
 등교사 전체를 대상으로 본 연구결과의 일반화 가능성을  
 확인할 필요가 있을 것이다. 둘째, 본 연구에서는 패널  
 데이터의 한계로 교사 개인 수준과 환경 수준을 구분하  
 지 않고 분석하는 단층 분석을 실시했다는 제한점이 있  
 다. 따라서 후속 연구에서는 다층 잠재프로파일 모형  
 (multilevel latent profile model)을 활용하여 개인 수준  
 (교사효능감)과 학교 수준(학교장의 지도성, 동료교사에  
 대한 인식)을 구분하여 잠재계층을 확인할 필요가 있을  
 것이다.

## References

- [1] OECD, "TALIS 2013 results: An international perspective on teaching and learning", OECD Publishing, 2014.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1787/9789264196261-10-en>
- [2] I. Veldman, J. van Tartwijk, M. Brekelmans, T. Wubbels, "Job satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: Four case studies", *Teaching and Teacher Education*, Vol.32, pp.55-65, 2013.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2013.01.005>
- [3] T. Lomas, J. C. Medina, I. Ivztan, S. Rupperecht, F. J. Eiroa-Orosa, "The impact of mindfulness on the wellbeing and performance of educators: A systematic review of the empirical literature", *Teaching and Teacher Education*, Vol.61, pp.132-141, 2017.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2016.10.008>
- [4] E. M. Skaalvik, S. Skaalvik, "Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion", *Teaching and Teacher Education*, Vol.67, pp.152-160, 2017.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006>
- [5] M. Tschannen-Moran, A. W. Hoy, W. K. Hoy, "Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure", *Review of Educational Research*, Vol.68, No.2, pp.202-248, 1998.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.3102/00346543068002202>
- [6] R. Scherer, M. Jansen, T. Nilsen, S. Areepattamannil, H. W. Marsh, "The quest for comparability: Studying the invariance of the teachers' sense of self-efficacy (TSES) measure across countries", *Plos One*, Vol.11, No.3, pp.1-29, 2016.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0150829>
- [7] C. T. Chacón, "Teachers' perceived efficacy among English as a foreign language teachers in middle schools in Venezuela", *Teaching and Teacher Education*, Vol.21, No.3, pp.257-272, 2005.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2005.01.001>
- [8] F. A. Dixon, N. Yssel, J. M. McConnell, T. Hardin, "Differentiated Instruction, Professional Development, and Teacher Efficacy", *Journal for the Education of the Gifted*, Vol.37, No.2, pp.111-127, 2014.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1177/0162353214529042>
- [9] R. M. Klassen, V. M. C. Tze, "Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis", *Educational Research Review*, Vol.12, pp.59-76, 2014.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.edurev.2014.06.001>
- [10] G. V. Caprara, C. Barbaranelli, P. Steca, P. S. Malone, "Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level", *Journal of School Psychology*, Vol.44, No.6, pp.473-490, 2006.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.jsp.2006.09.001>
- [11] D. Holzberger, A. Philipp, M. Kunter, "How teachers' self-efficacy is related to instructional quality: A longitudinal analysis", *Journal of Educational Psychology*, Vol.105, No.3, pp.774-786, 2013.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1037/a0032198>
- [12] R. Klassen, M. M. Chiu, "Effects of teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress", *Journal of Educational Psychology*, Vol.102, pp.741-756, 2010.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1037/a0019237>
- [13] G. V. Caprara, C. Barbaranelli, P. Steca, P. S. Malone, "Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level", *Journal of School Psychology*, Vol.44, No.6, pp.473-490, 2006.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.jsp.2006.09.001>
- [14] R. M. Klassen, M. M. Chiu, "The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context", *Contemporary Educational Psychology*, Vol.36, No.2, pp.114-129, 2011.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.01.002>
- [15] P. Ashton, "Teacher Efficacy: A Motivational Paradigm for Effective Teacher Education", *Journal of Teacher Education*, Vol.35, No.5, pp.28-32, 1984.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1177/002248718403500507>
- [16] D. Muijs, D. Reynolds, "Teachers' beliefs and behaviours: What really matters", *Journal of Classroom Interaction*, Vol.37, pp.3-15, 2002.
- [17] Y. J. Cho, S. S. Shim, "Predicting teachers' achievement goals for teaching: The role of perceived school goal structure and teachers' sense of efficacy", *Teaching and Teacher Education*, Vol.32, pp.12-21, 2013.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2012.12.003>
- [18] M. Verešová, D. Malá, "Stress, proactive coping and self-efficacy of teachers", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol.55, pp.294-300, 2012.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.506>
- [19] H. E. Price, "Principal-teacher interactions how affective relationships shape principal and teacher attitudes", *Educational Administration Quarterly*, Vol.48, No.1, pp.39-85, 2012.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1177/0013161X11417126>
- [20] S. Sirisookslip, W. Ariratana, T. K. Ngang, "The Impact of Leadership Styles of School Administrators on Affecting Teacher Effectiveness", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol.186, pp.1031-1037, 2015.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.022>
- [21] H. J. Kim, Y. K. Jeon, "The Effects of Task-Oriented



- and Relationship-Oriented Principal Leadership on Teacher Satisfaction Through School Organizational Climate and Teacher Efficacy”, *The Journal of Korean Teacher Education*, Vol.28, No.3, pp.79-99, 2011.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.24211/tjkte.2011.28.3.79>
- [22] J. H. Kim, J. W. Ko, “The Structural Relationships between Principal’s Authentic Leadership, Teacher Efficacy, Organizational Commitment, School Organizational Effectiveness in Middle Schools”, *Korean Journal of Teacher Education*, Vol.33, No.4, pp.71-93, 2017.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.14333/KJTE.2017.33.4.71>
- [23] N. Y. Kim, S. M. Byeon, D. Y. Lee, J. H. Kim, “Analysis of the effects of co-teachers’ cooperative relationship on teacher satisfaction: Using multilevel structural equation modeling”, *Asian Journal of Education*, Vol.18, No.4, pp.661-682, 2017.
- [24] M. Tschannen-Moran, W. K. Hoy, “A Multidisciplinary Analysis of the Nature, Meaning, and Measurement of Trust”, *Review of Educational Research*, Vol.70, No.4, pp.547-593, 2000.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.3102/00346543070004547>
- [25] D. H. Kim, R. M. Choi, “The Grounds and Consequences of the Elementary School Teachers’ Trust Formation on Peers”, *Journal of Educational Innovation Research*, Vol.26, No.3, pp.63-81, 2016.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.21024/pnuedi.26.3.201612.63>
- [26] <http://panel.kicce.re.kr>
- [27] L. Muthén, B. Muthén, “Mplus: Statistical analysis with latent variables (Version 7.1) [Computer software]”, Los Angeles, CA: Author, 2013.
- [28] B. O. Muthén, L. K. Muthén, “Integrating person-centered and variable-centered analysis: growth mixture modeling with latent trajectory classes”, *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*, Vol.24, No.6, pp.882-891, 2000.
- [29] S. A. Hart, J. A. R. Logan, L. A. Thompson, Y. Kovas, G. McLoughlin, S. Petrill, “A latent profile analysis of math achievement, numerosity, and math anxiety in twins”, *Journal of Educational Psychology*, Vol.108, No.2, pp.181-193, 2016.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.1037/edu0000045>
- [30] E. M. Yeon, J. H. Shin, H. S. Choi, J. A. Kim, “The Relationships among Error Perception, Subjective Well-being, and Academic Achievement”, *Asian Journal of Education*, Vol.16, No.1, pp.137-158, 2015.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.15753/aje.2015.16.1.007007>
- [31] Y. Lo, N. R. Mendell, D. B. Rubin, “Testing the number of components in a normal mixture”, *Biometrika*, Vol.88, No.3, pp.767-778, 2001.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.1093/biomet/88.3.767>
- [32] E. L. Merz, S. C. Roesch, “A latent profile analysis of the five factor model of personality: Modeling trait interactions”, *Personality and Individual Differences*, Vol.51, No.8, pp.915-919, 2011.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2011.07.022>
- [33] S. Fackler, L. E. Malmberg, “Teachers’ self-efficacy in 14 OECD countries: Teacher, student group, school and leadership effect”, *Teaching and Teacher Education*, Vol.56, pp.185-195, 2016.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2016.03.002>
- [34] D. B. Lee, J. W. Ko, Y. L. Kim, “A study on the effect of principal’s leadership on teacher’s class activity through the medium of teacher community and teacher efficacy”, *Korean Journal of Educational Administration*, Vol.32, No.1, pp.245-270, 2014.
- [35] M. Tschannen-Moran, A. W. Hoy, “Teacher efficacy: Capturing an elusive construct”, *Teaching and Teacher Education*, Vol.17, pp.783-805, 2001.  
DOI: [https://dx.doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://dx.doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- [36] G. H. Kim, E. G. Kim, “The Influence of High School Principals’ Instructional Leadership on the Beginning Teachers’ Teaching Efficacy : Verifying Mediated Effects of Teacher Learning Community”, *Secondary Education Research*, Vol.64, No.3, pp.497-520, 2016.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.25152/ser.2016.64.3.497>
- [37] E. G. Kim, G. H. Kim, J. H. Kim, H. J. Kim, “The influence of principals’ transformational leadership on the beginning teachers’ efficacy mediated by teacher collaboration”, *Korean Journal of Educational Research*, Vol.54, No.1, pp.313-338, 2016.
- [38] D. B. Lee, “The Influence of Principal’s Transformational Leadership on Teaching Satisfaction through the Medium of School Vitality Climate and Teacher Efficacy Using a Multi-Group Analysis”, *The Journal of Korean Teacher Education*, Vol.32, No.1, pp.279-308, 2015.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.24211/tjkte.2015.32.1.279>
- [39] K. S. Park, H. J. Park, “Democratic participation decision-making in school impact on the partnership of teachers, instructional improvement activities and the efficacy”, *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.16, No.6, pp.951-972, 2016.
- [40] H. M. Lee, H. S. Kim, “The structural relationship among influential factors on teaching practices: Focusing on principal’s transformational leadership, teacher efficacy, and teacher collaboration”, *Social Science Review*, Vol.46, No.2, pp.25-47.
- [41] M. Verešová, D. Malá, “Stress, proactive coping and self-efficacy of teachers”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol.55, pp.294-300, 2012.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.506>

연 은 모(Eun Mo Yeon)

[정회원]



- 2007년 5월 : 버지니아 주립대 (Univ. of Virginia) 국제관계학 학사
- 2009년 8월 : 고려대학교 대학원 교육학과 (교육방법 석사)
- 2014년 8월 : 서울대학교 대학원 교육학과 (교육학박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 영남대학교 교양학부 조교수

<관심분야>

진로상담, 실수기반학습, 학습동기

최 효 식(Hyo-Sik Choi)

[정회원]



- 2006년 2월 : 서울대학교 대학원  
교육학과 (교육학석사)
- 2013년 2월 : 서울대학교 대학원  
교육학과 (교육학박사)
- 2016년 9월 ~ 현재 : 춘천교육대  
학교 교육학과 조교수

<관심분야>

학습전략, 인출