

일반논문

기혼 여교사의 기본심리욕구와 일-가정 양립의 관계에서 심리적 소진의 매개효과*

임지숙** · 배성희*** · 양난미****

〈국문초록〉

본 연구는 자기결정성 이론(SDT)을 바탕으로 기본심리욕구의 충족이 심리적 소진을 매개로 기혼 여교사들의 일-가정 양립에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 특히 일-가정 양립을 일-가정 양립 갈등과 일-가정 양립 조화와 균형으로 분리하여 변인들 간의 관계를 탐색하였고, 기혼 여교사 258명을 대상으로 구조방정식 모형검증을 통해 모형의 적합도와 변인들의 관계를 검증하였다. 연구 결과, 기본심리욕구의 충족은 심리적 소진을 매개로 일-가정 양립 갈등에 간접적인 영향을, 일-가정 양립 조화와 균형에는 직접적인 영향을 미쳤다. 심리적 소진은 일-가정 양립 갈등에 유의미한 영향을 미쳤으나 일-가정 양립 조화와 균형에는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과를 토대로 본 연구의 의의와 제한점을 제시하였다.

주제어: 기혼 여교사, 기본심리욕구, 심리적 소진, 일-가정 양립 갈등, 일-가정 양립 조화와 균형

* 본 연구는 경상국립대학교 심리학과 BK21 사업에 의해 지원받았음.

** 제1저자, 명지대학교 교육대학원 교수(happycounsel@mju.ac.kr)

*** 제2저자, 경상국립대학교 심리학과 박사과정(leimma@gnu.ac.kr)

**** 교신저자, 경상국립대학교 심리학과 교수(behelper@gnu.ac.kr)

© 2021 계명대학교 여성학연구소

1. 서론

기혼 여성의 사회 진출은 우리 사회의 오래된 화두였지만, ‘저출산-고령화’라는 사회문제가 시급한 당면과제로 등장하고 나서야 담론에서 벗어나 현실적인 정책으로 고려되기 시작하였다. 2019년 우리나라는 사상 처음 인구 통계가 감소세로 돌아서서 이른바 ‘인구절벽’이 시작되었고(『연합뉴스』, 2020.2.29) 육체적으로 생산 활동을 할 수 있는 15~64세까지의 생산 가능 인구가 크게 감소하였다. 이러한 상황이 지속된다면 통계청이 발표한 ‘2018 고령자 통계’의 예측처럼, 2018년에는 1명의 65세 이상 노인을 5.1명의 생산가능인구가 부양해야했던 것이 2060년에는 1.2명이 1명을 부양해야 하는 상황으로 변화되어 사회적 부담이 크게 증가할 것으로 보인다(『서울경제』, 2018.9.27).

이러한 절박한 상황 속에서 기혼 여성의 사회참여는 장려되고 그에 따라 우리 사회에 ‘일-가정 양립’이 보편화되고 있다. 그러나 이러한 추세는 기혼 여성의 사회활동 참여에 대한 존중과 관심보다는 실질적 필요 때문에 도구적으로 활용되는 측면이 크다. 그로 인해 기혼 여성의 ‘일-가정 양립’은 일을 하더라도 여전히 가정에서 주도적 역할을 해야 하는 가부장적 사회 분위기(노성숙 외, 2012)를 크게 벗어나지 못하고 있다. 소위 ‘안정적인 일자리가 보장되고 아이 키우며 일하기에 좋은’ 직업으로 여겨지는 교직에 종사하는 여성들 또한 다른 기혼 직장 여성들과 크게 다르지 않은 일-가정 양립의 어려움을 경험한다(김윤미 외, 2013). 오히려 ‘교사’이기 때문에 자녀양육 혹은 교육에 특화되어 있어, 보편적으로 겪게 되는 자녀양육의 어려움에 상대적으로 잘 대처할 것이라는 편견으로 인해 더욱 큰 내적 갈등을 감내해야 할 수 있다. 가족과 떨어져 있는 여성 교사들의 경우 승진 기회를 포기하는 경향이 강하게 나타났고, 다중역할 갈등으로 인해 학교를 그만두고자 하는 비율도 상대적으로 높았다(김윤미 외, 2013). 또

한 교사는 상대적으로 여성들이 많은 직군으로 일-가정 양립의 문제가 더욱 중요하게 다뤄져야 하지만, 업무 시간이 적고 방학 기간으로 인해 일-가정을 오가며 초래될 수 있는 갈등이 적을 것이라는 막연한 고정관념으로 인해 오히려 도외시되고 있는 실정이다. 이러한 사회적 통념으로 인해 막상 이들이 일-가정 양립에 있어 어떤 경험을 하고 있는지에 대한 실증적 연구는 부족하다.

일-가정 양립과 관련한 연구는 제프리 에드워즈와 낸시 로스바드(Edwards and Rothbard, 2000)가 주장한 자원 소모 모형(Resource Drain Model)을 기반으로 한 일-가정 갈등 모델(Work-family conflict model)에서 시작되었다(Edwards and Rothbard, 2000). 자원 소모 모형은 2가지 역할을 동시에 수행하려면 한정된 자원을 나눠서 사용해야 하는데 이를 위한 정신적·물질적·시간적 자원은 한정되어 있다는 것을 의미한다. 이로 인해 개개인 별로 일의 영역 혹은 가정의 영역 각각에서는 가치 있고 효과적이지만 서로 다른 영역에서는 효과적으로 기능하지 못하고, 이로 인해 한정된 자원을 조화롭게 사용하지 못하는 경우 일-가정 갈등이 발생한다(이혜진·박상언, 2015; 한지숙·유계숙, 2007). 그러나 제프리 그린하우스와 게리 파월(Greednhaus and Powell, 2006)이 한 영역에서의 경험이 다른 영역에서의 역할 수행에 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 역할 축적 모형(Role accumulation model)을 주장하면서 일-가정 향상 모델(Work-family enrichment model) 또한 제안되었다(Rothbard, 2001). 즉, 일을 하면서 얻게 되는 여러 측면의 경험과 기술들이 가정 측면에, 가정에서의 역할을 충실히 수행하면서 얻게 되는 노하우가 일 측면에 상호 긍정적으로 작용할 수 있다는 것이다.

다양한 변인들이 일-가정 갈등 및 향상 또는 일-가정 균형에 영향을 미치는 것으로 나타났는데 대표적으로는 연령, 교육 수준, 소득, 자녀 수, 자녀 연령, 부인 취업 여부, 가족 지지(혹은 배우자 지지) 등의 개인 및 가족

특성 변수와 직종, 근무시간, 업무량, 업무 부담, 직무응통성, 가족친화제도, 직장분위기 등의 직업 특성 변수가 있었다(김유경·구혜령, 2016). 즉, 일-가정 양립의 문제는 일과 가정을 동시에 꾸려나가기 위해 자원을 소모하며 겪는 갈등뿐만 아니라 일과 가정 사이를 오가며 삶을 더 풍요롭게 누리며 삶의 질을 높일 수 있다는 조화와 균형의 측면 또한 존재한다. 일-가정 양립에 대한 선행 연구들을 살펴보면, 보육교사 혹은 유치원 교사를 대상으로 한 일-가정 균형에 대한 연구(이경례·문혁준, 2014; 이소담·이승연, 2018; 이주연·최지훈, 2019)가 소수 있고 남녀 기혼교사들을 대상으로 한 직장-가정 갈등의 결정 요인에 관한 연구(이규만·김용훈, 2007), 기혼 여교사의 일-가정 갈등에 대한 연구(안관영, 2008; 이경희, 2004; 장경문, 2002) 등이 있다. 그러나 실제 초·중·고 기혼 여교사를 대상으로 일-가정 양립에서 갈등과 조화와 균형 측면을 모두 살펴본 연구는 매우 드문 실정으로, 기혼 여교사의 일-가정 양립의 갈등 및 조화와 균형의 2가지 측면을 모두 고려하여 실증적으로 살펴보는 연구가 필요하다.

일-가정 양립의 긍정적 측면을 누릴 수 있는 기회를 확장시킬 수 있는 요소로 기본심리욕구의 충족을 꼽을 수 있다(Warner and Hausdorf, 2009). 기본심리욕구의 충족은 이 뿐 아니라 긍정정서와 심리적 안녕감에도 기여한다(Yang Yue·신태섭, 2021; 조영문, 2021; Gagne, 2003). 기본심리욕구의 충족을 포함하여 인간 동기에 대한 거시적 이론인 자기결정성 이론(Ryan and Deci, 2000)은 개인의 행동에 기반을 둔 동기유형이 심리적인 웰빙과 성과(Performance)를 결정하고, 나아가 이러한 동기가 정신건강을 증진시키는 기본심리욕구의 충족과 성과의 향상에 결정적 역할을 함을 설명한다(Ryan and Deci, 2017). 이러한 기본심리욕구는 자율성, 유능성, 그리고 관계성으로 구성되는데, 먼저 자율성은 스스로 인과관계에 대한 감각을 가지고 자신의 독립된 의지와 선택이 반영된 활동에 참여하고 있다는 느낌을 의미하며, 유능성은 자연 및 사회 환경과의 상호작용에

대한 효과적인 느낌을 말한다. 관계성은 타인과 연결되어 있고 타인과 함께 참여하며 소속감을 경험하고 있다는 감정을 의미한다.

자기결정성 이론의 관점에서 인간의 내재적 동기와 외재적 동기는 연속선상에 존재하고 내재적 동기는 기본심리욕구의 충족과 밀접하게 연관되어 있다(Ryan and Deci, 2000). 기본심리욕구는 선행연구에서 업무 성과, 조직몰입, 삶의 질에 정적 영향을 미치고 직무소진에는 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(조영문, 2021). 학생의 경우에도 가정과 학교에서 기본심리욕구가 충족된다고 지각하면, 학교적응 수준이 더 높고 더 높은 학업수행 수준을 보였으며 생활에 만족하는 결과를 보였다(Ryan and Deci, 2017). 기본심리욕구의 심리적 요소들은 독립적으로 경험될 수 있지만, 내재적 동기를 유지하기 위해서는 자율성, 유능성 및 관계성 모두 필수적이며(Gerber and Anaki, 2021), 환경에서 기본심리 욕구의 충족 경험은 사회적 맥락 안에서 최적의 기능을 촉진한다(Yang Yue·신태섭, 2021). 그러므로 기혼 여교사의 기본심리 욕구의 충족 경험은 환경 내·외에서의 갈등 감소에 기여하고 조화와 균형의 추구를 촉진할 것으로 예상해 볼 수 있다.

업무량 및 업무 부담, 가족친화제도나 직장 분위기 등이 일-가정 양립에 영향을 주기 때문에,(김유경·구혜령, 2016) 본 연구에서는 일-가정 양립에 부정적인 영향을 주는 변인으로서 심리적 소진을 검토하였다. 소진은 표준국어대사전에 정의된 바에 따르면 ‘점점 줄어들어 다 없어짐’을 의미한다(국립국어원, 2021). 일과 관련해서는 업무 때문에 지치고 피곤하며 탈진되는 현상(조성연, 2005; 최윤옥·민하영, 2020)으로 정의할 수 있고 특히 교사들에게 있어 소진은 두드러지는 경향이 있다(최윤옥·민하영 2020; Farber, 1984). 소진은 여러 요소로 구성되는데 일로 인하여 정서적으로 소모된 감정을 의미하는 정서적 고갈(Emotional exhaustion), 업무에서 책임과 일을 수행하면서 교류하는 사람들에게 부정적 혹은 무관심한 반응을 하는 냉소주의(Cynicism), 과도한 일로 인해 유능감과 성취감에 대한 욕

구의 감소로 야기되는 개인적 성취의 급격한 감소(Depletion) 등으로 설명할 수 있다(Leiter and Maslach, 2017; Schaufeli, et al., 2009).

교사의 심리적 소진은 '교사' 개인의 정서적 자원이 고갈된 상태를 의미한다. 학생들을 맞이할 때 정서적으로 환대할 수 있는 에너지가 부족하고 학생들의 부족한 측면을 들춰내며, 냉담한 태도를 보이거나 자신이 싫어하는 사물처럼 대할 수 있고 학생을 가르치는 자신의 직무에 대한 실패감과 무력감으로 인해 학생과 관련된 일을 귀찮게 생각하거나 교직을 떠나려는 생각을 할 수 있다(이영만, 2016). 이러한 심리적 소진은 직업인을 떠나 한 개인으로서도 위기 상황으로 볼 수 있는데(장현일·김도연, 2020), 학생의 사회적 부적응이나 내적 동기, 학업 성적의 하락뿐만 아니라 동료 교사나 가족, 주변의 다양한 인간관계에서의 문제 등 다양한 영역에서 어려움을 촉발할 수 있다(이영만, 2015).

이러한 심리적 소진을 감소시키는 변인으로써 기본심리욕구에 대한 선행연구를 살펴보면, 최윤옥과 민하영의 연구(2020)에서는 보육 교사의 기본심리욕구가 충족될수록 심리적 소진이 낮아짐을 보여주었고, 이해수와 이희경의 연구(2011)에서는 초심 상담자의 기본심리욕구가 만족될수록 낮은 심리적 소진을 경험한다는 것을 밝혔다. 또한 간호사의 소진을 살펴본 조영문의 연구(2014)에서는 자기결정성 이론에 근거한 기본심리욕구의 하위 변수들이 심리적 소진과 부적 상관관계가 있었으며, 이현호와 홍지영의 연구(2018)에서도 연구자가 측정 한 세 모형에서 기본심리욕구가 심리적 소진에 부적 영향을 미치고 있었다. 이러한 선행연구에 따라 본 연구에서도 자기결정성 이론과 밀접한 관련이 있는 기본심리욕구가 만족될수록 심리적 소진이 낮아짐을 가정할 수 있다.

일-가정 간의 갈등이 없는 것이 곧 일-가정 향상을 경험하고 있다는 것을 의미하지는 않는다(김유경·구혜령, 2016; 조운진·유성경, 2012). 즉, 일-가정 갈등과 일-가정 향상은 서로 구별되는 다른 차원으로 동일선상에서

의 양극단에 위치하는 것은 아니다(김유경·구혜령, 2016; Grywacz and Marks, 2000). 그런데도 기존의 연구들은 일-가정 양립의 갈등 측면과 조화와 균형 측면을 하나의 차원으로 연구한 경우가 많았다(정순애, 2012; 조영삼·신종식, 2021). 행복하다는 것이 단지 부정적 정서가 없는 상태를 의미하는 것이 아니듯, 일-가정 양립의 갈등이 없는 상태가 곧 조화와 균형을 이룬 것으로 해석하기는 어렵다. 따라서 본 연구에서는 기혼 여교사의 일-가정 양립에 주목하여 이들의 '일-가정 양립 갈등'과 '일-가정 양립 조화와 균형'이 어떻게 다른 구조로 이루어져 있는지를 설명하고자 한다.

기본심리욕구의 충족, 심리적 소진과 일-가정 양립의 관계에 관한 경험적 연구 결과를 살펴보면, 기본심리욕구와 일-가정 양립의 관계를 직접 검증한 연구는 찾아보기 어려웠지만, 멀리사 워너와 피터 하우스도르프의 연구(Warner and Hausdorf, 2009)에서 자기결정성을 바탕으로 기본심리욕구의 차원에서 자율성, 유능성과 관계성은 일과 가정의 강화에 직·간접적 영향을 미치고 있음을 밝혔다. 또한 일과 관련하여서는 여러 일 관련 요소들이 이러한 심리적 욕구의 충족을 위해 중요하고(Hetland, et al., 2011), 직업 만족과 삶의 만족 사이에 횡단, 종단으로 기본심리욕구가 연결되어 있음을 확인한 연구(Unanue, et al., 2017)가 있었다.

또한 심리적 소진과 일-가정 양립의 관계는 심리적 소진이 높을수록 일-가정 양립의 갈등은 높아지는 반면, 일-가정 양립의 조화와 균형은 낮아지는 것으로 나타났다(이경근·박성수 2014; 조영삼·신종식, 2021). 구체적으로 상사의 비인격적 감독과 일-가정 양립의 관계에서 소진의 매개효과를 검증한 조영삼과 신종식(2021)은 심리적 소진이 두 변인 간의 관계를 매개하는데 일-가정 양립의 갈등과는 정적 관련성이 있었고, 조화와 균형과는 부적 관련이 있음을 보고하였다. 유사하게 이경근과 박성수의 연구(2014)에서도 소진 경험은 직장과 가정에서 원만한 역할 수행과 관계 유지를 방해한다고 밝혔다.

이러한 선행 연구에 따라 본 연구에서는 자기결정성 이론을 바탕으로 한 기혼 여교사의 기본심리욕구 충족과 일-가정의 갈등 측면, 균형과 조화 측면과의 관계, 그리고 심리적 소진의 매개효과를 확인하고자 한다. 특히 본 연구에서는 일-가정 양립에 적합성이 높은 직군으로 여겨지면서도 정작 일-가정 양립 연구의 대상에서는 소외되어온 기혼 여교사들을 대상으로 하여, 독립적인 차원으로 알려진 일-가정 양립의 갈등 측면과 균형과 조화를 구분하여 기본심리욕구, 심리적 소진과 일-가정 양립의 두 측면간의 관계를 살펴보고자 하였다(김유경·구혜령, 2016; 조윤진·유성경, 2012).

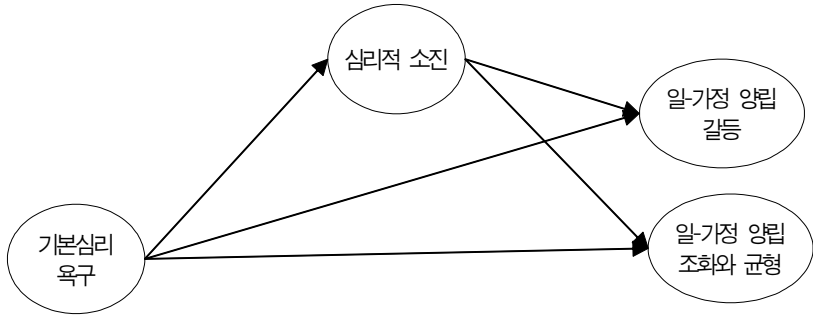
2. 연구방법

1) 연구 모형 및 연구 문제

본 연구에서는 아래와 같은 연구 문제를 통해 <그림 1>과 같이 연구모형에 포함된 주요 변인들 간의 인과관계를 규명해보고자 하였다.

- ① 기혼 여교사의 기본심리욕구, 심리적 소진, 일-가정 양립 갈등, 일-가정 양립 조화와 균형의 관계는 어떠한가?
- ② 기혼 여교사의 기본심리욕구의 충족이 일-가정 양립 갈등으로 가는 경로에서 심리적 소진이 유의하게 매개하는가?
- ③ 기혼 여교사의 기본심리욕구의 충족이 일-가정 양립 조화와 균형으로 가는 경로에서 심리적 소진이 유의하게 매개하는가?

〈그림 1〉 연구모형



2) 연구 대상자 및 자료수집

본 연구는 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받은 후 진행되었으며, 전국의 교사 305명을 대상으로 하였다. Google 웹 사이트를 통하여 온라인 설문지를 제작하여 교직에 있는 연구자의 지인에게 설문조사 링크를 공유하거나 교사들의 접근성이 좋은 사이트에 연구 안내를 게시하는 방식으로 자료를 수집하였다. 설문하기 전, 연구의 목적, 익명성의 보장, 연구 참여에 대한 자율성을 설명하였다. 이 중 연구사용에 미동의한 응답자 1부, 남성 응답자 9부, 미혼 응답자 6부, 응답이 불성실하거나 다변량 이상치 점검을 통해 수치가 극단적이었던 자료 31부를 분석에 제외하여 총 258부를 최종 분석에 사용하였다. 연구 대상자의 인구통계학적 특성으로 나이는 만 28세 부터 만 60세 사이였으며 평균 40.98세(SD=6.62)였다. 근무지별로는 초등학교 교사 204명(79.1%), 중학교 교사 31명(12.0%), 고등학교 교사 23명(8.9%)이었으며 교직 기간은 5년 미만 13명(5.0%), 5년 이상~10년 미만 67명(26.0%), 10년 이상~20년 미만 106명(41.1%), 20년 이상 72명(27.9%)이었다. 자녀를 돌보는 시간을 포함한 하루 평균 집안일 시간은 0시간 1명(0.4%), 1시간~2시간미만 16명(6.2%), 2시간~3시간미만 69명(26.6%),

3시간~4시간미만 76명(29.3%), 4시간~5시간미만 28명(10.8%), 5시간~6시간미만 37명(14.3%), 6시간~7시간미만 20명(7.7%), 7시간~8시간미만 5명(1.9%), 8시간~9시간미만 3명(1.2%), 9시간 이상 3명(1.2%)이었다. 가족 및 친척을 포함한 가사도우미 여부에서 있다는 응답은 106명(40.9%), 없다는 응답은 152명(58.7%)이었다.

3) 측정도구

(1) 독립변수 : 기본심리욕구

교사의 기본심리욕구를 측정하기 위하여 바바라 일라디와 동료들(Illardi, et al., 1993)이 개발한 직장인들의 기본욕구 충족 척도를 양명희·조윤정(2006)이 수정 및 보완하여 교사 자기결정성 척도로 구성한 것을 사용하였다. 교사 자기결정성 척도는 자율성(6문항), 유능성(5문항), 관계성(8문항)의 3개의 하위 요인으로 구성되어 있으며 총 19개 문항으로 이루어져 있다. 자율성은 “나는 어떻게 일을 처리할 것인가를 결정하는데 있어 많은 정보를 제시할 수 있다.” 등의 문항으로 구성되어 있고, 유능성은 “직장 동료들은 내가 일을 잘 한다고 말한다.”, 관계성은 “나는 함께 일하는 사람들을 정말 좋아한다.” 등의 문항으로 구성되어 있다. 응답 형태는 리커트(Likert) 5점 척도(1점=‘전혀 그렇지 않다’~5점=‘매우 그렇다’)를 사용하였으며, 점수가 높을수록 교사의 자율성, 유능성, 관계성에 기반을 둔 기본심리욕구가 높은 것을 의미한다. 양명희·조윤정의 연구(2006)에서 크론바흐 알파 계수는 자율성이 .71, 유능성이 .68, 관계성이 .66이었으며, 본 연구에서는 자율성이 .66, 유능성이 .72, 관계성이 .76, 전체 척도는 .87이었다.

(2) 매개변수 : 심리적 소진

심리적 소진을 측정하기 Christina Maslach와 Susan Jackson(Maslach

and Jackson, 1996)이 개발한 척도를 유정이(2002)가 번안한 것을 사용하였다. 심리적 소진 척도는 정서적 고갈(9문항), 학생에 대한 비인간화(5문항), 개인적 성취감 상실(8문항)의 3개의 하위 요인으로 구성되어 있으며 총 22개 문항으로 이루어져 있다. 정서적 고갈은 “나는 업무로 인하여 몸과 마음이 지쳐있는 느낌이다.”, 학생에 대한 비인간화는 “종종 학생들의 인격을 무시하는 경향이 있다고 생각한다.” 등의 문항으로 구성되어 있고, 개인적 성취감 상실은 “나는 학생들이 생각하고 느끼는 바를 쉽게 이해할 수 있다.”로 구성되어 역점수로 환산하였다. 응답 형태는 리커트 7점 척도(0점=‘전혀 없음’~6점=‘매일’)를 사용하였으며 점수가 높을수록 심리적 소진이 더 많이 되어 있음을 의미한다. 유정이(2002)의 연구에서 크론바흐 알파 계수는 정서적 고갈이 .84, 비인간화가 .80, 개인적 성취감은 .76이었으며 본 연구에서는 정서적 고갈이 .86, 학생에 대한 비인간화가 .82, 개인적 성취감 상실이 .86, 전체 척도는 .91이었다.

(3) 종속변수 : 일-가정 양립

본 연구에서는 일-가정 양립을 측정하기 위하여 조셉 그르지와츠와 나딘 막스(Grzywacz and Marks, 2000)가 개발한 일-가정 양립 척도를 정순애(2012)가 번안한 것을 사용하였다. 일-가정 양립 척도는 부정적 전이의 양립 갈등(8문항), 긍정적 전이의 양립 조화와 균형(8문항)의 2개의 하위 요인으로 구성되어 있으며 총 16문항으로 이루어져 있다. 양립 갈등은 “일에 너무 많은 시간을 할애해서 내가 원하는 만큼 가족과 시간을 보내지 못한다.”, 양립 조화와 균형은 “가정에서 받는 사랑과 존중은 직장에서 자신감을 갖도록 한다.” 등의 문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 일-가정 양립의 세부적인 영향력을 분석하기 위해 두 변인을 분리하여 분석에 사용하였다. 응답 형태는 리커트 5점 척도(1점=‘전혀 그렇지 않다’~5점=‘매우 그렇다’)를 사용하였으며, 점수가 높을수록 일-가정 양립 갈등 및 양립

조화와 균형 수준이 높은 것을 의미한다. 정순애의 연구(2012)에서 일-가정 양립 전체 크론바흐 알파 계수는 .76이었고 배현주의 연구(2018)에서 양립 갈등이 .87, 양립 조화와 균형이 .88이었으며 본 연구에서는 각 양립 갈등이 .86, 양립 조화와 균형이 .70이었다.

4) 분석방법

각 변인들의 특성과 관계를 알아보기 위하여 기술통계 분석 및 상관분석을 실시하였다. 앞서 각 변수들이 다변량 정규분포를 이루는지 확인하기 위하여 왜도와 첨도를 점검하였다. 추정 방법으로는 최대우도법(Maximum likelihood)을 사용하였으며, 일-가정 양립의 경우 양립 갈등과 양립 조화와 균형의 각 하위척도를 개별로 분석하기 위하여 2개의 문항꾸러미(Item parcelling)를 만들어 분석에 사용하였다(서영석, 2010; Russell, et al., 1998).

모형의 적합도 지수는 표본의 크기에 대한 민감성과 해석 가능성, 간명성 등을 고려하여 조셉 헤어와 동료들(Hair, et al., 2005)이 추천한 TLI, CFI, RMSEA를 사용하였다. TLI와 CFI는 상대적 적합도 지수로 .90 이상이나 .95 이상이면 좋은 적합도를 가진 것으로 해석하며(배병렬, 2011) RMSEA의 경우 절대적 적합도 지수로 .01이하면 가장 좋은 적합도로, .05 이하이면 매우 잘 적합시키며, .10 이하면 자료를 잘 적합 시킨다고 해석할 수 있다(Browne and Cudeck, 1992). 구조모형에서 매개효과의 유의성을 알아보기 위하여 패트릭 슈라우트와 니얼 볼저(Shrout and Bolger, 2002)가 제안한 부트스트랩 절차를 사용하였다. 본 연구에서는 5,000개의 표본을 원자료(N=258)로부터 생성하여 95%의 신뢰구간에서 간접효과의 유의도를 검증하였고 통계분석은 모두 SPSS 18.0과 AMOS 18.0 프로그램을 사용하였다.

3. 연구결과

1) 각 변인들의 기술통계 및 상관분석

연구모형을 검증하기에 앞서 예비분석으로 주요변인들의 평균, 표준편차, 왜도와 첨도, 상관을 분석하였으며 그 결과를 <표 1>에 제시하였다. 기본심리욕구는 심리적 소진($r=-.64, p<.001$), 일-가정 양립 갈등($r=-.44, p<.001$)과는 부적 상관이 나타났으며, 일-가정 양립 조화와 균형($r=.53, p<.001$)과는 정적 상관이 나타났다. 심리적 소진은 일-가정 양립 갈등($r=.63, p<.001$)과는 정적 상관이 나타났으며, 일-가정 양립 조화와 균형($r=-.44, p<.001$)과는 부적 상관이 나타났다. 일-가정 양립 갈등은 일-가정 양립 조화와 균형($r=-.41, p<.001$)과 부적 상관이 나타났다.

또한, 연구에 사용한 측정변수들의 정규분포를 스테픈 웨스트와 동료들(West, et al., 1995)의 기준에 따라 검토하였다. 측정변수들의 왜도는 -.30에서 .77로, 첨도는 -.85에서 .35의 값을 가지는 것으로 나타나 측정변수들이 정규분포 상에 있음을 알 수 있었다. 측정변수들의 상관계수는 모두 유의수준 .001에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 1> 주요변인 간의 평균, 표준편차 및 상관 (N=258)

	기본심리욕구	심리적 소진	일-가정 양립 갈등	일-가정 양립 조화와 균형
기본심리욕구	-			
심리적 소진	-.64***	-		
일-가정 양립 갈등	-.44***	.63***	-	
일-가정 양립 조화와 균형	.53***	-.44***	-.41***	-
<i>M</i>	3.62	1.83	2.61	3.82
<i>SD</i>	.47	.87	.77	.57

*** $p<.001$

〈표 2〉 측정변수 간의 평균, 표준편차 및 상관 (N=258)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	-									
2	.63***	-								
3	.60***	.66***	-							
4	-.41***	-.37***	-.42***	-						
5	-.43***	-.46***	-.51***	.62***	-					
6	-.46***	-.47***	-.54***	.37***	.55***	-				
7	-.36***	-.30***	-.39***	.61***	.50***	.32***	-			
8	-.42***	-.34***	-.40***	.63***	.56***	.38***	.86***	-		
9	.39***	.41***	.48***	-.27***	-.30***	-.41***	-.37***	-.34***	-	
10	.36***	.41***	.43***	-.27***	-.35***	-.36***	-.36***	-.35***	.63***	-
M	3.47	3.79	3.63	2.20	1.14	1.85	2.63	2.59	3.73	3.92
SD	.56	.59	.51	1.04	1.10	1.09	.79	.814	.63	.64
왜도	-.27	-.04	-.12	.13	.77	.16	-.30	-.11	.25	-.24
첨도	.35	-.45	-.39	-.58	-.53	-.85	-.55	-.80	-.49	-.17

주: 1-3은 기본심리욕구의 하위요인인 자율성, 유능성, 관계성, 4-6은 심리적 소진의 하위 요인인 정서적 고갈, 학생에 대한 비인간화, 개인적 성취감 상실, 7-8은 일-가정 양립 갈등을 2개의 하위요인으로 묶은 것, 9-10은 일-가정 양립 조화와 균형을 2개의 하위 요인으로 묶은 것이다.

*** $p < .001$

2) 측정모형 검증

측정변수들이 잠재변수를 적절하게 측정하는지를 확인하기 위하여 측정모형의 확인적 요인분석을 실시한 결과, $\chi^2(df=29, N=258)=79.070$ ($p < .001$) 이었고 TLI=.944, CFI=.964, RMSEA=.082로 나타났다. 상대적 적합지수인 TLI, CFI는 좋은 적합도를 가진 것으로 나타났으며(배병렬, 2011), 절대적 적합지수인 RMSEA는 마이클 브라운과 로버트 쿠크

(Browne and Cudeck, 1992)의 기준에 따라 자료를 잘 적합시킨 수준으로 나타났다.

각 변인들의 하위요인의 요인부하량을 <표 3>에 제시하였다. 기본심리욕구는 .75에서 .83, 심리적 소진은 .62에서 .80, 일-가정 양립 갈등은 .90에서 .96, 일-가정 양립 조화와 균형은 .77에서 .81의 요인부하량을 가지고 있는 것으로 나타났다. 모든 측정변수의 요인부하량은 유의수준 .001에서 유의한 것으로 나타나 본 연구에서 4개의 잠재변인을 10개의 측정변수로 측정하는 것이 적합함을 알 수 있다.

<표 3> 측정모형의 요인계수

측정변수	비표준화 요인부하량	표준오차	임계치	표준화 요인부하량
기본심리욕구				
자율성	1.00			.75
유능성	1.14	.09	12.18***	.80
관계성	1.01	.08	12.53***	.83
심리적 소진				
정서적 고갈	1.00			.75
비인간화	1.13	.09	12.03***	.80
개인적 성취감	.87	.09	9.42***	.62
일-가정 양립 갈등				
일-가정 양립 갈등1	1.00			.90
일-가정 양립 갈등2	1.11	.06	19.18***	.96
일-가정 양립 조화와 균형				
일-가정 양립 조화와 균형1	1.00			.81
일-가정 양립 조화와 균형2	.96	.10	9.41***	.77

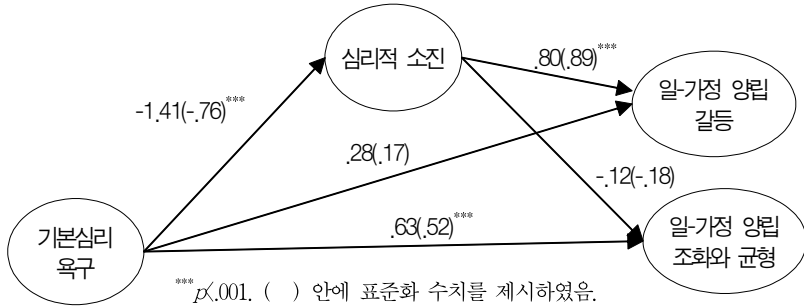
*** $p < .001$

3) 구조모형 검증

구조방정식 모형검증을 실시한 결과, $\chi^2(df=30, N=258) = 83.704 (p < .001)$ 이었고 TLI = .942, CFI = .961, RMSEA = .083으로 나타났다. 상대적 적합지수인 TLI, CFI는 좋은 적합도를 가진 것으로 나타났으며(배병렬, 2011), 절대적 적합지수인 RMSEA는 브라운과 쿠덱(Browne and Cudeck, 1992)의 기준에 따라 자료를 잘 적합 시킨 수준으로 나타났다. RMSEA는 적합한 수준으로 나타났고 TLI, CFI가 좋은 적합도로 나타나, 이 표본에서 추출해 낼 수 있는 가장 좋은 모델에 근접함을 알 수 있다. 기본심리욕구, 심리적 소진, 일-가정 양립 갈등과 일-가정 양립 조화와 균형의 관계를 설명하는 구조모형의 모수추정치를 <그림 2>에 제시하였다.

모수추정치를 살펴본 결과, 기본심리욕구 충족과 일-가정 양립 갈등, 심리적 소진과 일-가정 양립 조화와 균형을 제외한 모든 경로계수가 유의한 것으로 나타났다. 기본심리욕구는 심리적 소진($\beta = -1.41, S.E = .16, p < .001$)에 부정 영향을 미치는 것으로 나타났고, 일-가정 양립 조화와 균형($\beta = .63, S.E = .15, p < .001$)에 정적 영향을 미치며, 일-가정 양립 갈등($\beta = .28, S.E = .20, p > .05$)에는 유의한 영향을 미치지 않았다. 이는 기본심리욕구가 높을수록 심리적 소진이 적고, 일-가정 양립에 조화와 균형감을 느낀다는 것을 의미한다. 심리적 소진은 일-가정 양립 갈등($\beta = .80, S.E = .12, p < .001$)에 정적 영향을 미치며, 일-가정 양립 조화와 균형($\beta = -.12, S.E = .08, p > .05$)에는 유의한 영향을 미치지 않았다. 이는 심리적 소진이 높을수록 일-가정 양립에 갈등을 느낀다는 것을 의미한다.

〈그림 2〉 구조모형의 모수추정치



4) 매개효과의 유의성 검증

구조모형에서 변수들 간의 간접효과가 통계적으로 유의한지 확인하기 위해 부트스트랩(Bootstrap) 절차를 사용하여 〈표 4〉에 제시하였다. 원자료(N=258)에서 무선 표집으로 5,000개의 표본을 생성하여 모수추정에 사용하였으며 95%의 신뢰구간을 설정하였다. 검증 과정에서 기본심리욕구의 충족에서 일-가정 양립 갈등, 심리적 소진에서 일-가정 양립 조화와 균형의 직접효과와 기본심리욕구에서 일-가정 양립 조화와 균형의 간접효과, 심리적 소진에서 일-가정 양립 조화와 균형에서 총 효과를 제외한 모든 효과들이 유의하였다. 이는 기본심리욕구 충족과 일-가정 양립 갈등의 관계에서 직접효과가 유의하지 않고 간접효과가 유의하므로 심리적 소진이 완전매개함을 의미한다.

〈표 4〉 매개효과 유의성 검증

경로	직접효과	간접효과	총 효과
기본심리욕구→심리적 소진	-1.41 ^{***}		-1.41 ^{***}
기본심리욕구→일-가정 양립 갈등	.28	-1.13 ^{***} (-1.84 ~ -.76)	-.85 ^{***}
기본심리욕구→일-가정 양립 조화와 균형	.63 ^{**}	.17 (-.08 ~ .47)	.80 ^{***}
심리적 소진→일-가정 양립 갈등	.80 ^{***}		.80 ^{***}
심리적 소진→일-가정 양립 조화와 균형	-.12		-.12

** $p < .01$, *** $p < .001$

4. 논의

본 연구에서는 자기결정성 이론에 기반한 기본심리욕구(자율성, 유능성, 관계성)에 주목하여 일-가정 양립의 현실에 처해 있는 기혼 여교사가 외부적 요인이 아닌 내재적 동기에 집중해서 일과 가정에서의 양립을 이뤄나가는 양상을 살펴보고자 하였다. 또한 기본심리욕구와 일-가정의 양립 사이에서 심리적 소진이 어떠한 역할을 하는지를 매개변수로 설명하고자 하였으며, 일-가정 양립의 양상은 갈등, 조화와 균형으로 나누어 모형을 제시하였다. 본 연구의 주요한 결과는 다음과 같다.

첫째, 기혼 여교사의 기본심리욕구의 충족과 심리적 소진, 일-가정 양립 갈등, 일-가정 양립 조화와 균형의 상관관계를 살펴본 결과, 기본심리욕구 충족과 일-가정 양립 조화와 균형은 유의한 정적 상관이 나타났고, 기본심리욕구 충족과 심리적 소진, 일-가정 양립 갈등은 유의한 부적 상관이 나타났다. 또한 심리적 소진은 일-가정 양립의 갈등과 유의한 정적 상관을, 조화와 균형과는 유의한 부적 상관을 보였다. 이는 자기결정성 이론을 바탕으로 한 기본심리욕구의 만족이 보육교사의 소진에 부적적인 영향을 미치는 것으로 나타난 선행연구(최윤옥·민하영, 2020), 초심 상담자의 기본심

리욕구 만족과 심리적 소진과의 관계에서 기본심리욕구 만족이 높을수록 심리적 소진을 낮게 경험한다는 연구(이혜수·이희경, 2011), 학교 상담자를 대상으로 기본심리욕구와 심리적 소진과의 부적 관련성을 검증한 연구(이현호·홍지영, 2018)와 맥락을 같이 하는 결과이다. 또한 높은 수준의 기본심리욕구 만족을 경험하는 사람들이 더 나은 건강과 자존감을 갖고(Ilardi, et al., 1993) 더 낮은 수준의 불안과 신체화 증상(Psychosomatic symptoms)을 보인다는 연구결과(Warner and Hausdorf, 2009)와도 유사한 결과이다. 따라서 기본심리욕구가 충족될수록 소진이 낮아진다는 본 연구 결과는 이러한 선행연구의 결과를 재확인한 것이다.

또한 기본심리욕구의 충족이 심리적 갈등을 처리하는 사람들의 통합적(Integrative) 성향과 일관된 자아감(Sense of self)을 촉진하고(Di Domenico, et al., 2016), 세 가지 기본심리욕구 중 유능성이 충족되면 전통적 성역할 태도가 일-가정 갈등에 미치는 영향이 감소한다는 선행연구 결과(신윤정·김은하, 2021)에 따라 기본심리욕구가 높을수록 일-가정 양립 갈등이 낮아짐을 예측할 수 있었다. 그러나 본 연구 결과에서는 기본심리욕구 충족과 일-가정 갈등 사이에 직접적으로 유의한 관계가 나타나지 않았다. 본 연구에서는 심리적 소진을 통해서 두 변인 간의 관계를 완전매개하는 것으로 나타났다. 그러므로 추후 연구에서 기본심리욕구의 충족과 일-가정 양립 갈등의 관계에서 심리적 소진의 역할을 추가적으로 확인하는 것이 필요할 것이다. 소진과 일-가정 양립 갈등 간의 관계 역시, 본 연구와 동일하게 선행연구에서는 정서적 소진이 직장-가정 갈등(홍은지 외, 2018)과 일-가정 갈등(조영삼·신종식, 2021)을 심화시킨다고 하였으며, 최철수(2013)는 여행사 종사원이 지각하게 되는 소진 현상이 일-가정 간의 갈등을 유발하는 요인임을 밝혔다. 이외에도 직장 내 괴롭힘이 직무소진에 영향을 미치며 이는 일-가정 갈등을 야기한다고 밝힌 선행연구(Raja, et al., 2018)가 존재한다. 이러한 선행연구 결과는 기혼 여교사의 소진이 일-가정 양립 갈등을

심화시키는 요인 중의 하나임을 보여준다.

한편 기본심리욕구, 심리적 소진과 일-가정 양립 조화와 균형을 직접적으로 다룬 선행연구는 찾기 어려웠으나, 일-가정 양립 갈등이 일-가정 양립 조화와 균형과 높은 부적 상관을 보인다는 선행연구 결과에서(김유경·구혜령, 2016; 조운진·유성경, 2012), 기본적 심리욕구가 높아지면 일-가정 양립 조화와 균형은 높아지고 심리적 소진은 낮아짐을 가정할 수 있으며 본 연구에서는 이를 확인할 수 있었다.

둘째, 기혼 여교사의 기본심리욕구와 일-가정 양립 갈등의 관계에서 심리적 소진은 완전매개효과가 있는 것으로 나타나 기혼 여교사의 기본심리욕구는 일-가정 양립의 갈등에 직접효과가 없는 것으로 나타났다. 즉 기본심리욕구가 높아지면 심리적 소진은 낮아지고 기본심리욕구의 충족이 낮아지면 심리적 소진은 높아지는 구조를 보이며, 낮은 기본심리욕구의 충족이 높아진 심리적 소진을 통해 일-가정 양립의 갈등으로 나타났다.

최근 20년간 국내 실증연구를 중심으로 기혼 여성 근로자의 조직효과성에 관한 연구동향을 살펴본 김지영(2021)은 ‘가정→일 촉진’과 ‘가정→일 갈등’을 성과 관련된 종속변인으로 도출하였다. 이 외의 다른 조직효과성 관련 종속변인은 직무관련 관리능력, 직무열의, 직무성과, 조직몰입, 경력 몰입, 직무관련소진, 이직 의도, 직무스트레스 등 모두 핵심적으로 일의 속성과 관련이 높은 변인들이었다. 특히 일-가정 갈등 및 양립 관련 변인은 직무스트레스를 제외한 모든 성과 관련 종속변인에 영향을 주고 있었다. 즉, 국내에서 이뤄진 선행 연구들은 일-가정 양립 갈등을 줄임으로써 조직효과성의 성과를 극대화하는 측면이 부각되었다. 그러나 본 연구 결과에서는 자기결정성이론을 바탕으로 한 기본심리욕구가 만족스럽지 못할 경우, 심리적 소진을 초래(이현호·홍지영, 2018; 이해수·이희경, 2011; 최윤옥·민하영, 2020)하고 심리적 소진이 일-가정 갈등으로 이어진다는 선행 연구(조영삼·신종식, 2021; 홍은지 외, 2018)에 따라 심리적 소진이 기본심리

욕구의 만족과 일-가정 양립 갈등 사이를 완전매개하는 변인임을 확인하였다. 즉, 기본심리욕구의 충족을 통해 내적 동기가 증진되고 변화를 촉진하는 기제가 활성화되더라도(Vansteenkiste and Ryan, 2013) 이것이 직접 일-가정 양립 갈등을 낮추는 것으로 연결되는 것은 아니고, 기본심리욕구의 충족을 통해 심리적 소진을 덜 경험하는 상태가 되었을 때, 일-가정 양립 갈등이 낮아지는 것으로 해석할 수 있다. 결국 기혼 여교사들의 일-가정 양립 갈등을 줄이기 위해서는 심리적 소진을 낮추는 것이 중요한 역할을 함을 본 연구를 통해 확인할 수 있었다.

셋째, 기혼 여교사의 기본심리욕구 충족과 일-가정 양립 조화와 균형의 관계에서 심리적 소진은 매개효과가 유의하지 않았고 기본심리욕구의 충족이 일-가정 양립 조화와 균형에 미치는 직접효과만이 유의한 것으로 나타났다.

우리의 삶 속에서 조화와 균형을 이룬다는 것은 모든 영역에서 요구되는 덕목일 수 있으나 기혼 남녀, 특히 자녀를 둔 경우 일과 가정이라는 두 영역에서의 조화와 균형이 더욱 중요하고 시급한 부분이 될 수 있다(김유경·구혜령, 2016). 본 연구 결과는 기본심리욕구가 심리적 성장, 통합(Integrity)과 웰빙에 필수적이며(Deci and Vansteenkiste, 2004) 이러한 욕구가 충족되면 긍정정서와 심리적 안녕감을 가질 수 있다(Yang Yue·신태섭, 2021; Gagne, 2003)는 선행연구 결과와 그 맥을 같이 하는 것이다. 즉, 기본심리욕구의 만족은 개인의 내적 동기를 높이고 이는 성장경향성을 발현하도록 도와서 건강한 방향으로의 심리적, 행동적 변화가 일어나도록 할 수 있고(장현일, 2020), 자율성, 유능성과 관계성의 욕구를 만족시킬 수 있는 기회가 많아지면, 일-가정을 오가며 누릴 수 있는 긍정적 측면을 누릴 수 있는 기회가 확장될 수 있다(Warner and Hausdorf, 2009). 더하여 기본심리욕구에 있어 만족의 차이가 기분 좋은 하루를 결정하는데 중요한 요소임도 확인되었는데(Sheldon, et al., 1996), 하루 일과에서 자율성과 유능성을 더

많이 느끼고 타인들과의 관계에서 더 가깝다고 여기는 사람들은 더 높은 수준의 웰빙(Daily well-being)을 보고한 것으로 나타났다.

넷째, 기본심리욕구 충족과 일-가정 양립 갈등과는 직접효과가 나타난 반면, 조화와 균형과는 유의한 직접효과가 나타나지 않은 본 연구결과는 일-가정 간의 갈등이 없는 것이 곧 일-가정 향상을 경험하고 있다는 것을 의미하지는 않는다는 선행 연구들(김유경·구혜령, 2016; 조운진·유성경, 2012), 일-가정 갈등과 일-가정 향상은 서로 구별되는 다른 차원으로 동일 선상에서의 양극단에 위치하는 것은 아니라는 선행연구들(김유경·구혜령, 2016; Grzywacz and Marks, 2000)과 일치하는 결과로 해석할 수 있다. 따라서 이 두 변인이 가지는 각각의 특성을 고려하는 것이 중요하다는 것을 본 연구에서 확인할 수 있었다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 일-가정 양립의 고군분투하는 주체임에도 불구하고 그간 일-가정 양립 갈등, 일-가정 양립 조화와 균형 관련 연구에서 소외되어왔던 기혼의 초·중·고 여교사들을 그 주체로 하여 기본심리욕구와 일-가정 양립의 관계를 살펴보았다는 점에서 의의가 있다. 사회적으로 ‘라떼파파’(커피를 손에 들고 유모차를 끌고 다니는 육아에 적극적인 아빠를 의미하는 말)가 급속하게 확산되고 이는 통계적으로도 증명되어, 2020년 기준으로 전체 육아 휴직자 4명 중 한명이 ‘아빠 휴직자’인 시대가 되었다(『아시아 경제』, 2021.2.10). 그러나 교사의 경우, 2018년 기준으로 남자 교원의 육아휴직 신청 비율이 5% 남짓에 불과했고 이 수치도 4년간 3배 증가한 결과치인 것으로 나타났다(『한국육아교육신문』, 2019.10.10). 이는 남자 교원의 수가 전체 교원의 28.3%(『에듀인뉴스』, 2020.10.2)인 현실을 감안한다고 해도 매우 낮은 수치임을 유추해볼 수 있다. 이를 통해 상대적으로 일-가정 양립이 용이하리라는 사회적 통념의 대상인 기혼 여교사들이 승진을 포기하는 경우가 많고 다중역할 수행의 갈등을 심하게 겪으며(김윤미 외, 2013), 일하는 기혼여성들이 가부장적 사

회 분위기에 여전히 짓눌리고 있음(노성숙 외, 2012)을 알 수 있다. 본 연구는 이러한 사회적 문제를 가지고 그간 일-가정 양립 연구에서 소외되었던 초·중·고 기혼 여교사들을 주제로 하여 일-가정 양립 갈등, 일-가정 양립 조화와 균형의 측면을 구체적으로 살펴보았다.

둘째, 일-가정 양립 갈등, 일-가정 양립 조화와 균형은 동일선상에서의 양극단에 위치하는 것은 아니라는 선행연구(김유경·구혜령, 2016; Grzywacz and Marks, 2000)가 본 연구에서도 확인되었다. 추후 일-가정 양립 조화와 균형을 증진시키기 위해서는 자기결정성 이론을 바탕으로 한 기본심리욕구 충족이 직접적인 효과가 있음을 인지하고 이러한 욕구를 높이기 위한 전략을 추구할 필요가 있고, 일-가정 양립 갈등을 낮추기 위해서는 기본심리욕구 충족을 통해 내적 동기를 높이는 것도 중요하지만, 심리적 소진을 줄이는 것이 반드시 필요하다는 구체적 결과를 확인하였다는데 의의가 있다.

본 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 전체 연구대상자 중 79.1%가 초등학교에 근무하는 기혼 여교사로 중·고등학교에 근무하는 기혼 여교사의 비율이 상대적으로 낮았다. 초등과 중·고등 기혼 여교사가 다른 특성을 가질 수 있고 이것이 연구 결과에 영향을 줄 가능성을 배제할 수 없으므로 추후 연구에서는 가능하다면 초·중·고 교사의 비율을 고려하는 것이 필요할 것이다.

둘째, 본 연구에 사용된 변인들의 하위 요인을 활용한 추가적 연구가 이루어질 필요가 있다. 유능성 욕구의 만족이 높아질수록 전통적 성역할 태도가 일→가정 갈등에 미치는 영향이 감소한다는 연구 결과(신윤정·김은하, 2021) 등을 통해 기본심리욕구의 세부 요인별로 일-가정 양립 갈등 혹은 조화와 균형에 미치는 영향력이 상이할 수도 있음을 탐색할 필요가 있다. 더하여 심리적 소진의 세 요소 중에서도 어떠한 부분이 일-가정 양립 갈등을 낮추는데 상대적으로 큰 영향을 미치는지 확인이 필요하다. 추가적으로

교사의 심리적 소진이 두드러질 것이라는 선행 연구 결과(최윤옥·민하영 2020; Farber, 1984)들과는 달리 본 연구에서 7점 척도인 심리적 소진의 평균이 1.83점으로 비교적 낮게 나타났다. 이는 교사들의 소진을 줄이기 위한 다양한 정책들의 영향이거나 과거와 달리 남성들의 가정에서의 역할이 대두되면서 나타난 영향으로 유추해볼 수 있다. 그러나 실증적인 근거를 찾기 위해 본 연구에서 나타난 교사의 낮은 심리적 소진 수준에 대해서는 추가적인 연구가 필요할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 심리적 소진이 일-가정 양립 갈등에 선행하는 변인으로 확인되었으나, 일부 선행연구에서는 일-가정 양립 갈등을 심리적 소진의 선행변인으로 살펴보기도 했다(신윤정·김은하, 2021; 이혜상·이은희, 2020). 이러한 결과는 심리적 소진이 일-가정 양립 갈등을 초래하고 일-가정 양립 갈등이 심리적 소진을 초래하는 상호작용적 구조를 예측할 수 있으므로, 이러한 상호작용 모델에 대한 추가적 연구가 이루어질 필요가 있다. 또한 중단연구를 통해 심리적 소진과 일-가정 양립 중 선행변인이 무엇인지 확인하는 것도 필요할 것이다.

넷째, 본 연구에서는 기혼 여교사의 기본심리욕구와 일-가정의 관계에서 영향을 미칠 수 있는 다양한 통제변수들을 고려하였으나 유의한 결과가 나타나지 않았다. 이는 변인 간 관계에서 연구자가 고려했던 근무지, 교직 기간, 자녀 돌보는 시간을 포함한 하루 평균 집안일 시간, 가족 및 친척을 포함한 가사도우미 여부가 변인 간 관계에서 유의미한 영향을 미치지 않음을 의미한다. 본 연구에서는 유의한 결과가 나오지 않았지만 선행연구를 고려하여 살펴보면, 일-가정 양립의 안정성에는 특히 집안일 시간, 가사도우미 여부 등이 중요한 영향을 미칠 가능성이 있으므로 추후 연구에서 이를 확인해 볼 필요가 있다.

끝으로, 아직은 일-가정 양립 문제의 축이 여성 쪽으로 기울어져 있으나 최근 남성들의 일-가정 양립 역시 중요한 사회적 이슈로 대두되고 있으며

로 기혼 남성의 일-가정 양립 갈등과 일-가정 양립 조화와 균형을 함께 다루는 연구 모형 검증을 시도해볼 수 있을 것이다. 이를 통해 기혼 여성과 남성의 일-가정 양립 갈등 및 조화와 균형에서 차이를 비교해보고 사회문화적인 맥락 속에서 성 역할의 변화 양상을 추가적으로 탐색해 볼 필요가 있다.

참고문헌

- 김유경·구혜령(2016), “기혼남성근로자의 일-가정 갈등과 일-가정 향상”, 『한국가족자원경영학회지』, 제20권 2호, 99-117쪽.
- 김윤미·이지연·박미란(2013), “기혼 여교사의 배우자 지지, 다중역할 현실성에 따른 양육스트레스와 교사 효능감”, 『상담학연구』, 제14권 1호, 305-322쪽.
- 김지영(2021), “기혼여성근로자의 조직효과성에 관한 연구동향: 최근 20년간 국내 실증연구를 중심으로”, 『여성연구』, 제108권 1호, 161-192쪽.
- 노성숙·한영주·유성경(2012), “한국에서 '워킹맘'으로 살아가기: 직장인 엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구”, 『한국심리학회지: 상담 및 심리치료』, 제24권 2호, 365-395쪽.
- 배병렬(2011), 『Amos 19.0 구조방정식모델링: 원리와 실제』, 서울: 청람.
- 배현주(2018), “기혼 보육교사의 일-가정 양립이 직무만족에 미치는 영향”, 신라대학교 교육대학원 유아교육전공 석사학위 논문.
- 서영석(2010), “상담심리 연구에서 매개효과와 조절효과 검증: 개념적 구분 및 자료 분석 시 고려 사항”, 『한국심리학회지 상담 및 심리치료』, 제22권 4호, 1147-1168쪽.
- 신윤정·김은하(2021), “맞벌이 기혼 남성의 전통적인 성역할태도와 직무소진간의 관계: 기본 심리적 욕구 만족을 통한 일→가정 갈등의 조절된

- 매개효과”, 『상담학연구』, 제22권 1호, 87-114쪽.
- 안관영(2008), “기혼 여교사의 직무특성, 직장-가정 갈등 및 직업몰입의 관계에 대한 연구”, 『경영교육연구』, 제50권, 163-180쪽.
- 양명희·조운정(2006), “교사관심사를 통해 살펴본 교사의 자기결정성 및 내재적 동기”, 『교육심리연구』, 제20권 4호, 765-784쪽.
- Yang Yue·신태섭(2021), “중국 중학생이 지각한 부모 및 교사의 자율성지지, 기본심리욕구, 사회정서역량 간의 관계 연구”, 『교육문화연구』, 제27권 1호, 285-314쪽.
- 유정이(2002), “교육환경의 위험요소와 사회적 지지가 초등학교 교사의 심리적 소진에 미치는 영향”, 『초등교육연구』, 제15권 2호, 315-328쪽.
- 이경근·박성수(2014), “상사의 부하에 대한 체면손상행위와 부하의 일-가정 갈등 관계에서 직무소진의 매개효과”, 『經營研究』, 제29권 4호, 33-61쪽.
- 이경례·문혁준(2014), “유자녀 보육교사의 일-가정양립갈등과 직무스트레스의 관계에서 가족지원과 직장내지원의 매개효과”, 『幼兒 教育學論集』, 제18권 2호, 229-246쪽.
- 이경희(2004), “중등 기혼 여교사의 다중역할 갈등”, 『상담심리연구』, 제6권 1호, 29-74쪽.
- 이규만·김용훈(2007), “기혼교사들의 직장-가정 갈등의 결정요인에 관한 연구”, 『教育行政學研究』, 제25권 3호, 219-241쪽.
- 이소담·이승연(2018), “보육교사의 일-삶 균형과 주관적 경력성공의 경향 및 관계”, 『어린이미디어연구』, 제17권 1호, 185-213쪽.
- 이영만(2015), “교사의 심리적 소진에 관한 한국과 일본의 연구동향”, 『교사교육연구』, 제54권 4호, 668-681쪽.
- _____ (2016), “교사의 심리적 소진 관련 변인에 대한 메타분석”, 『교사교육연구』, 제55권 4호, 441-459쪽.
- 이주연·최지훈(2019), “보육교사의 일·생활균형, 직무스트레스, 직무만족, 소진과 영유아 학대인식 간의 구조적 관계: 혼인여부에 따른 집단분석을 중심으로”, 『한국가정관리학회지』, 제37권 3호, 181-197쪽.

- 이현호·홍지영(2018), “학교 상담자의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 기본 심리적 욕구와 조직지원인식의 매개효과”, 『상담학연구』, 제19권 2호, 173-194쪽.
- 이혜상·이은희(2020), “일-가족 갈등, 가족-일 갈등이 소진에 미치는 영향 : 매개효과인 부적응적 대처양식의 남녀차이를 중심으로”, 『여성연구』, 제107권 4호, 167-196쪽.
- 이혜수·이희경(2011), “초심상담자의 성인애착과 심리적 소진의 관계: 기본 심리적 욕구 만족의 매개효과”, 『상담학연구』, 제12권 5호, 1433-1449쪽.
- 이혜진·박상연(2015), “일-가정 갈등 및 향상 요인의 효과성과 긍정심리자본의 조절 역할”, 『기업경영연구』, 제22권 2호, 1-22쪽.
- 장경문(2002), “기혼여교사의 일-가정 상충도, 자존감 및 성역할정체감과 직무관여도의 관계”, 『教育心理研究』, 제16권 2호, 23-41쪽.
- 장현일(2020), “교사의 감정노동이 심리적 소진에 미치는 영향: 감정부조화와 기본 심리적 욕구 만족의 매개효과 및 정서지능의 조절된 매개효과”, 용문상당대학원대학교 상담심리학과 박사학위 논문.
- ____·김도연(2020), “교사의 감정노동이 심리적 소진에 미치는 영향”, 『학습자중심교과교육연구』, 제20권, 651-675쪽.
- 정순애(2012), “기혼 직장여성의 개인, 가족 및 직장 변인이 일-가정 양립에 미치는 영향”, 부산대학교 대학원 아동가족학과 석사학위 논문.
- 조성연(2005), “보육교사의 직무만족도와 소진”, 『한국생활과학회지』, 제14권 1호, 69-79쪽.
- 조영문(2014), “자율성, 유능감, 관계성이 간호사 소진에 미치는 영향”, 『디지털융복합연구』, 제12권 6호, 491-500쪽.
- ____(2021), “간호 조직문화 유형에 따른 간호사의 기본심리욕구, 긍정심리자본, 심리적 소진 간의 관계”, 『디지털융복합연구』, 제19권 4호, 413-421쪽.
- 조영삼·신종식(2021), “상사의 비인격적 감독이 부하의 일-가정 갈등 및 축진에 미치는 영향: 직무소진의 매개역할 및 여가활동의 조절역할”,

- 『조직과 인사관리연구』, 제45권 1호, 117-146쪽.
- 조윤진·유성경(2012), “기혼 취업 여성의 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 문제-중심 대처와 우울정서의 매개효과”, 『한국심리학회지: 상담 및 심리치료』, 제24권 2호, 441-463쪽.
- 최윤옥·민하영(2020), “보육교사의 지각된 정서적 지지가 기본심리욕구를 매개로 소진에 미치는 영향”, 『아동학회지』, 제41권 6호, 25-35쪽.
- 최철수(2013), “여행사 종사원의 역할스트레스, 소진, 직장-가정 갈등 및 사회적 지원과의 영향관계 연구”, 『관광경영연구』, 제17권 4호, 373-392쪽.
- 한지숙·유계숙(2007), “기혼근로자의 성역할 태도와 일가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향”, 『가정과 삶의 질 연구』, 제25권 5호, 143-166쪽.
- 홍은지·천덕희·이영관(2018), “여행상품상담사의 감정노동과 고용불안이 정서적 소진과 직장-가정갈등 및 직장생활과 가정생활 만족에 미치는 영향”, 『관광연구저널』, 제32권 3호, 157-170쪽.
- Browne, M. W. and R. Cudeck(1992), “Alternative Ways of Assessing Model Fit”, *Sociological Methods & Research*, 21(2), pp. 230-258.
- Deci, E. L. and M. Vansteenkiste(2004), “Teoria Dell’auto-determinazione E Soddisfazione Dei Bisogni”, *Ricerche di Psicologia*, 1, pp. 1-18.
- Di Dominico, S. I., A. Le, and Y. Liu, et al.(2016), “Basic Psychological Needs and Neurophysiological Responsiveness to Decisional Conflict: an Event-related Potential Study of Integrative Self Processes”, *Cognitive, Affective & Behavioral Neuroscience*, 16(5), pp. 848-865.
- Edwards, J. R. and N. P. Rothbard(2000), “Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs”, *The Academy of Management Review*, 25(1), pp. 178-199.
- Farber, B. A.(1984), “Stress and Burnout in Suburban Teachers”, *The Journal of Educational Research*, 77(6), pp. 325-331.
- Gagne, M.(2003), “Autonomy Support and Need Satisfaction in the

- Motivation and Well-being of Gymnasts”, *Journal of Applied Sport Psychology*, 15(4), pp. 372-390.
- Gerber, Z. and D. Anaki(2021), “The Role of Self-compassion, Concern for Others, and Basic Psychological Needs in the Reduction of Caregiving Burnout”, *Mindfulness*, 12, pp. 741-750.
- Grzywacz, J. G. and N. F. Marks(2000), “Reconceptualizing the Work - Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), pp. 111-126.
- Greenhaus, J. H. and G. N. Powell(2006), “When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment”, *The Academy of Management Review*, 31(1), pp. 72-92.
- Hair, J. F., W. C. Black, and B. J. Babin, et al.(2005), *Multivariate Data Analysis (Vol. 6)*, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hetland, H., J. Hetland, and C. S. Andreassen, et al.(2011), “Leadership and Fulfillment of the Three Basic Psychological Needs at Work”, *The Career Development International*, 16(5), pp. 507-523.
- Ilardi, B. C., D. Leone, and T. Kasser, et al.(1993), “Employee and Supervisor Ratings of Motivation: Main Effects and Discrepancies Associated with Job Satisfaction and Adjustment in a Factory Setting 1”, *Journal of Applied Social Psychology*, 23(21), pp. 1789-1805.
- Leiter, M. P. and C. Maslach(2017), “Burnout and Engagement: Contributions to a new vision”, *Burnout Research*, 5, pp. 55-57.
- Maslach, C. and S. Jackson(1996), *Maslach Burnout Inventory Manual*, Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press.
- Raja, U., Y. Javed, and M. Abbas(2018), “A Time Lagged Study of Burnout as a Mediator in the Relationship between Workplace Bullying and Work - Family Conflict”, *International Journal of Stress Management*,

25(4), 377-390.

Rothbard, N. P.(2001), "Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles", *Administrative Science Quarterly*, 46(4), pp. 655-684.

Russell, D. W., J. H. Kahn, and R. Spoth, et al.(1998), "Analyzing Data from Experimental Studies: a Latent Variable Structural Equation Modeling Approach", *Journal of Counseling Psychology*, 45(1), pp. 18-29.

Ryan, R. M. and E. L. Deci(2000), "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-being", *American Psychologist*, 55(1), pp. 68-78.

(2017), *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. NY: Guilford Publications.

Schaufeli, W. B., M. P. Leiter, and C. Maslach(2009), "Burnout: 35 Years of Research and Practice", *Career Development International*, 14(3), pp. 204-220.

Sheldon, K. M., R. Ryan, and H. T. Reis(1996), "What Makes for a Good Day? Competence and Autonomy in the Day and in the Person", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(12), pp. 1270-1279.

Shrout, P. E. and N. Bolger(2002), "Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations", *Psychological Methods*, 7(4), pp. 422-445.

Unanue, W., M. E. Gomez, and D. Cortez, et al.(2017), "Revisiting the Link between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs", *Frontiers in Psychology*, 8, pp. 680-697.

Vansteenkiste, M. and R. M. Ryan(2013), "On Psychological Growth and Vulnerability: Basic Psychological Need Satisfaction and Need

Frustration as a Unifying Principle”, *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), pp. 263-280.

Warner, M. A. and P. A. Hausdorf(2009), “The Positive Interaction of Work and Family Roles: Using Need Theory to Further Understand the Work Family Interface”, *Journal of Managerial Psychology*, 24(4), pp. 372-385.

West, S. G., J. F. Finch, and P. J. Curran(1995), “Structural Equation Models with Nonnormal Variables: Problems and Remedies”, in *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications*, ed. R. H. Hoyle, LA: Sage Publications, Inc, pp. 56-75.

<신문기사>

『서울경제』, 2018.9.27, “생산가능인구 100명당 노인 부양, 올 19.6명 → 2060년엔 82.6명”.

『아시아경제』, 2021.2.10, “작년 ‘라떼파파’ 3만명 육박…육아휴직자 넷 중 하나는 ‘아빠’”.

『연합뉴스』, 2020.2.29, “‘인구절벽’ 도래… 2024년부터 일손 부족”.

『에듀인뉴스』, 2020.10.2, “‘더 즐었다’ 남자교사…전국 28.3%, 1명도 없는 학교 전국 53곳”.

『한국유아교육신문』, 2019.10.10, “육아휴직 남자 교사 크게 증가…3년 휴직 보장”.

<인터넷 자료>

국립국어원(2021), “표준국어대사전”, <https://stdict.korean.go.kr/main/main.do>(검색일: 2021.5.1).

〈Abstract〉

The Mediating Effects of Psychological Burnout in the Relationship between Basic Psychological Needs and Work-Family Compatibility of Married Female Teachers

Lim, Jeesuk* · Bae, Seong-Hee** · Yang, Nan-Mee***

The purpose of this study was to find out how the satisfaction of basic psychological needs based on the self-determination theory(SDT) affect the work-family compatibility of married female teachers through mediation of psychological burnout. In particular, this study explored how the two sub-factors of work-family compatibility, work-family compatibility conflicts and work-family compatibility harmony and balance, are related to married female teachers' self-determination in two separate dimensions. The study tested a model that examined the fitness of the study and the relationship between variables through structural equation modelling for 258 married female teachers. Results indicated that satisfaction of basic psychological needs has an indirect effect on work-family compatibility conflicts through psychological burnout, and has a direct effect on work-family compatibility harmony and balance. Psychological burnout has had a significant effect on the work-family compatibility conflicts, but not on harmony and balance. Based on the results, limitations and implications for the direction of future research are discussed.

Key words: married female teacher, basic psychological needs, psychological burnout, work-family compatibility conflicts, work-family compatibility harmony and balance

* First author, Professor, Graduate School of Education, MyongJi University

** Second author, PhD Candidate, Department of Psychology, Gyeongsang National University

*** Corresponding author, Professor, Department of Psychology, Gyeongsang National University