

기혼 여교사의 다중역할계획태도, 인지적 유연성, 성역할태도 및 관리자 민감성과 다중역할 경험과의 관계*

장 효 주

연 규 진[†]

서강대학교

본 연구는 기혼 여교사의 개인 내적인 요인인 다중역할계획태도, 인지적 유연성, 성역할태도와 환경적 요인인 지각된 부부 성역할태도 차이와 관리자 민감성이 일-가족 다중역할 부정 경험과 긍정경험을 각각 어떻게 예측하는지를 탐구하였다. 서울, 경기, 인천, 대전 소재의 266명의 기혼 여교사를 대상으로 자기보고식 설문을 통해 자료를 수집하였으며, SPSS 18.0 프로그램을 사용하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 결과, 기혼 여교사의 개인 내적 요인인 다중역할계획태도, 인지적 유연성 그리고 환경적 요인인 관리자 민감성 수준이 높을수록 일-가족 다중역할 부정경험을 적게 하고, 긍정경험을 많이 한다는 것을 예측할 수 있었다. 또한 여교사의 성역할태도 수준이 높을수록 일-가족 다중역할 긍정경험을 많이 하고, 지각된 부부 성역할태도 차이 수준이 높을수록 일-가족 다중역할 부정경험을 많이 하게 된다는 것을 확인하였다. 연구결과를 토대로 기혼 여교사의 일-가족 다중역할 긍정경험을 향상시킬 수 있는 방안과 본 연구의 제한점 및 후속 연구에 대한 제언을 논의하였다.

주요어 : 일-가족 다중역할 경험, 다중역할계획태도, 인지적 유연성, 성역할태도, 관리자 민감성

* 본 논문은 제1저자의 석사학위논문을 수정 및 보완하여 작성하였음.

[†] 교신저자 : 연규진, 서강대학교 심리학과, (121-742) 서울시 마포구 백범로 35 서강대학교 D336,

Tel : 02-705-8327, E-mail : kjyon@sogang.ac.kr

현대 사회는 산업사회 이전보다 여성의 교육 수준이 높아지고, 여성 경제활동 인구도 크게 증가하였다. 통계청 자료에 의하면 2014년 우리나라 고등학교 졸업자 중 대학진학률은 여학생이 74.6%, 남학생이 67.6%로 여학생의 진학률이 남학생을 앞서며, 여성의 경제활동 참가율은 2000년 48.4%에서 2014년 51.3%로 증가추세에 있다. 하지만 통계청과 여성가족부(2015)가 실시한 '가정 생활스트레스 및 직장 스트레스 인식 정도에 대한 조사' 결과에 따르면 여성이 지각한 가정에서의 스트레스는 전체 응답자의 51.4%로 남성보다 12.5% 높으며, 직장에서의 스트레스는 70.9%로 남성보다 3.4% 적었다(통계청, 2015). 가정 스트레스의 성별 차이에 비해 직장 스트레스의 성별 차이가 근소하다는 점은 남성에 비해 여성이 가정뿐만 아니라 직장에서도 자신의 역할에 대한 책임을 많이 느끼고 있는 것으로 해석할 수 있다.

선행연구에 따르면 부부가 모두 직장생활을 하여야 할 때 여성에게 양육의 책임이 더해져서 양육과 업무와 관련한 스트레스를 겪고, 삶의 질이 떨어지는 문제가 발생하게 된다(김진희, 2006; 노성숙, 유성경, 한영주, 2012; 손영빈, 2009). 양육이 필요한 자녀가 있고, 동시에 사회활동을 하는 여성을 일컫는 말인 '워킹맘'은 맞벌이 가정에서 여성이 겪는 다중역할 경험이 보편적임을 의미한다(노성숙 등, 2012). 이 같이 여성의 다중역할 경험이 보편화됨에도 불구하고 여성의 역할에 대한 사회문화적 기대는 안타깝게도 사회현상의 변화만큼 빠르게 변화하지 못하고 있는 것으로 보인다.

일과 가정이라는 두 영역에서 개인에게 부과되어 동시에 수행되어야 하는 역할들을 '일-

가족 다중역할(work-family multiple role)'이라고 하며, 이는 개인이 일의 영역과 가족의 영역에서 요구되는 역할을 동시에 수행하여 이중의 역할을 하게 되는 것을 말한다(최윤정, 김계현, 2009). 여성이 겪게 되는 다중역할에는 긍정적인 측면이 존재함에도 불구하고, 일-가족의 다중역할과 관련된 초기의 선행 연구들은 대부분 여성의 일-가족 다중역할의 부정적인 측면만을 다루었다(강혜련, 최서연, 2001; 김현숙, 2013; 손영빈, 2009, 이자명, 2013; 최윤정, 2010; Carlson & Perrewew, 1999; Frone, Rusell & Copper, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985). 예를 들어, '일-가족 다중역할 갈등(work-family conflict)'의 관점을 전제로 한 연구들은 일과 가족 영역으로부터 오는 역할 압력으로 인해 역할 간 갈등이 발생하며, 기본적으로 일과 가족의 역할이 양립할 수 없다는 것을 가정하고 있다(양현정, 2014; Greenhaus & Beutell, 1985). 다수의 선행연구에서 일-가족 다중역할 갈등은 양육스트레스, 우울 등과 정적인 상관을 보이는 반면 직무 만족, 자기 효능감과는 부적적인 상관을 보였다(가영희, 2006; 김진희, 2006; 안용자, 2000; 임정빈, 정혜정, 1986; Ganginis, 2011).

최근 다중역할 조화, 균형과 같은 일-가족 다중역할의 긍정적인 측면을 강조한 연구가 등장하기 시작했으나 국내에는 여전히 관련 경험적 연구가 상대적으로 부족한 실정이다(양현정, 2014). '일-가족 다중역할 향상(work-family enrichment)'의 관점을 전제로 한 연구들은 일-가족 다중역할에 대한 긍정적인 관점을 가지고 있고, 하나의 역할에서의 경험이 다른 역할 경험의 질을 향상시킬 수 있다는 입장을 취하고 있다(Greenhaus & Powell, 2006). 이 관점은 그동안 향상(enrichment/enhancement), 긍정

적 전이(positive spillover), 촉진(facilitation) 등 여러 가지 개념으로 연구되어 왔다(최윤정, 김계현, 2009). 일-가족 향상의 관점으로 진행된 여러 선행 연구에서는 주로 심리적 안녕감, 낮은 우울감, 높은 직무만족도, 직무몰입 등과 정적인 상관이 있는 것으로 보고되었다(김수정, 2015; 김옥선, 김효선, 2010; 유성경, 2012). ‘일-가족 다중역할 균형(work-family balance)’의 관점을 중심으로 하는 선행연구는 아직 많지 않고, 현재 다양한 정의가 혼재되어 사용되고 있다(양현정, 2014). 예를 들어 Voydanoff(2005)는 일-가족 균형에 대해 일 자원이 가족의 요구를 충족시키고 가족 자원이 일 요구를 충족시키는 전반적인 평가를 의미한다고 하였고, Greenhaus, Collins와 Shaw(2003)는 일-가족 역할에 똑같이 개입하고 만족하는 것이라고 정의하였다. 신재민(2013)에 의하면 일-가족 다중역할 균형 관점의 연구는 아직 초기 단계에 있기 때문에 개념 정의 및 측정에도 한계가 있으며 일-가족 향상과도 명확한 구분이 어렵다고 지적했다. 일-가족 다중역할 균형의 선행연구에서는 일-가족 다중역할의 균형이 결혼만족도와는 정적인 상관을 보이며, 낮은 우울감, 높은 자존감과 상관이 있다고 보고하였다(양현정, 2014).

일-가족 다중역할 부정경험과 긍정경험에 대해 통합적으로 연구한 선행연구를 살펴보면 여성들이 일-가족 다중역할을 수행하는데 있어서 부정적인 경험과 긍정적인 경험을 모두 경험할 수 있으며, 이러한 경험은 양립 가능하다고 가정한다(김효선, 차운아, 2010; 양현정, 2014; 이윤석, 2010; 조윤진, 2012; 최유정, 2013; 한영주, 박지아, 손난희, 2013; Powell & Greenhaus, 2006).

일-가족 다중역할 갈등, 촉진, 향상과 관련

한 선행 연구들에서는 일-가족 다중역할 경험으로 인한 영향과 결과를 중심으로 연구하였고(가영희, 2006; 김수정, 2015, 김옥선, 김효선, 2010; 김진희, 2006; 배지혜, 2002; 임정빈, 정혜정, 1986; Frone, Russell & Cooper, 1992; Ganginis, 2011) 다중역할 경험을 촉진할 수 있는 요인에 대한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 다중역할을 수행하는 것은 현대사회에서 피할 수 없는 보편적 현상 중의 하나라고 생각했을 때, 일-가족의 다중역할을 수행하는 과정에서의 긍정경험을 늘리고 부정경험을 줄이기 위한 다각적인 예측 요인을 밝히는 것이 필요하다. 생태학적인 관점에서 가정과 직장 생활의 다중 환경에서 역할을 수행하는 기혼 여교사의 다중역할 부정경험과 긍정경험을 예측하는 환경적인 요인은 물론 개인의 심리적, 인지적 특성에 대한 연구가 수반되어야 할 필요가 있다(이슬기, 2014; 최윤정, 2010).

그리고 특별히 본 연구에서 기혼 여교사를 대상으로 연구를 진행하고자 하는데, 그 이유는 여교사의 다중역할 경험에 대한 연구가 일반 사무직 기혼 여성을 대상으로 한 연구에 비해 적은 편이고, 교직이 다른 직종에 비해 안정된 복지 규정들이 마련되어 있긴 하지만 이들도 다른 직장여성들과 마찬가지로 다중역할 수행으로 인해 많은 어려움을 겪고 있기 때문이다(김윤미, 2013). 이기연(2011)의 연구에 의하면 교직은 육아휴직제도가 잘 발달되어 있지만, 업무 복귀 후에는 익숙하지 않은 직무환경에서 낮은 자신감과 낮은 직무 효능감으로 인해 부적응을 겪을 수 있다. 또한 여교사는 육아와 자녀교육을 위한 지식을 겸비한 전문가로서 자신의 자녀양육에 있어서도 전문성을 발휘할 수 있을 것이라는 주변 사람들의 기대로 인해 더욱 심리적인 압박감을 느끼

게 된다(한유경, 1983). 그리고 다른 직업군과 마찬가지로 직장 생활로 인해 자녀 양육을 타인에게 맡겨야 함에도 불구하고 기본적인 양육 및 자녀교육에 신경 쓰지 못하는 것에 대해 다른 직군에 비해 더 많은 죄책감을 느끼는 것으로 나타났다(배보경, 2010). 따라서 일-가족의 다중역할로 인한 부정적 또는 긍정적인 경험과 관련된 연구는 여성화가 뚜렷한 교직사회에(한국교육개발원, 2014) 종사하고 있는 여교사를 대상으로 수행할 필요가 있다.

본 연구에서는 이러한 필요성에 의해 기혼 여교사를 대상으로 다중역할 갈등, 부정적 전이를 포함하는 '부정경험'과 일-가족 다중역할 촉진, 균형 및 긍정적 전이를 포함하는 '긍정경험'을 모두 측정하고 이를 예측할 수 있는 개인내적 요인과 환경적 요인에 관심을 가지고자 한다. 구체적으로 개인내적인 예측 요인으로는 다중역할계획태도, 인지적 유연성, 성역할 태도를 조사하고, 환경적 예측 요인으로는 지각된 부부 성역할태도 차이와 직장 내 관리자 민감성을 조사하여 다중역할 부정경험과 긍정경험과의 관계를 탐색해 보고자 한다. 이에 다중역할 수행기에 놓여있는 기혼 여교사의 주요한 개인 내적 요인과 환경적 요인에 대한 관련 선행연구를 고찰하고 다중역할 경험의 질을 어떻게 예측하는가에 대해 살펴보고자 한다.

먼저 기혼 여교사의 개인 내적 예측 요인인 다중역할계획태도는 한 개인이 다중역할 수행에 있어서 현실적으로 계획하는 개인의 태도를 말한다(Weitzman, 1994). 다중역할계획태도는 다중역할 현실성의 세 하위항목 중 개인이 속한 물리적인 환경과 외부적인 요인이 아닌 개인 내적인 특성을 나타내는 요인으로 구성되어 있다(Weitzman, 1994). 따라서 개인이 일

과 가정에서의 역할을 조합하는데 있어서 계획을 세우는 개인 내적인 특성을 반영한다고 할 수 있다(최윤정, 2010). 다중역할계획태도를 '개인이 일생동안 발생하는 일련의 진로 발달 과정과 중요 역할에 직면하게 되고 다수의 역할이 중첩될 때 발생하는 역할갈등에 현실적으로 대처하고 준비하는 자세(유현실, 2013)'라고 할 때, 이 개념은 '진로 적응' 및 '진로 적응성'과도 유사한 측면이 있다고 할 수 있다. 따라서 다중역할계획태도는 인생의 각 발달 시기에 주어지는 다중 역할 수행의 어려움에 대한 올바른 인식을 가능하게 하고 복잡하고 어려운 다중역할에 대해 보다 현실적이고 수월하게 대처하게 하는 중요한 개인 내적 요인이라고 이해할 수 있다.

따라서 다수의 선행연구에서는 다중역할의 부정적인 경험을 완화시키며, 긍정적인 경험을 높이는 개인 내적인 요인으로 다중역할계획태도를 주목하였다(최윤정, 2010; Peake & Harris, 2002; Weitzman, 1994). 특히 Peake와 Harris(2002)의 선행연구에서는 결혼 계획과 일-가족 다중역할의 조화를 추구하는 계획에서 다중역할계획태도가 일-가족 다중역할에서 발생하는 갈등을 완화하는데 필요한 개인 내적 특성임을 강조하였다. 이는 다중역할계획태도가 높을수록 일-가족 다중역할 간의 균형과 조화를 위해 보다 현실적인 노력을 기울인다는 것을 의미한다. 개인의 진로발달은 전 생애에 걸쳐 일어나는 일이며, 각 생애 단계마다 부여되는 특정의 역할이 있다는 점을 고려한다면(Super, 1980), 이미 진로를 선택하고 일과 가정의 다중역할을 수행하고 있는 기혼 여교사들이 자신의 삶에 부여된 다중역할에 대해 현실적인 태도로 임할 수 있는 능력을 갖추는 것은 매우 중요하다.

다중역할계획태도가 다중역할 경험에 미치는 영향을 살펴봐야 한다는 필요성은 기혼 여성의 다중역할갈등 완화 과정에 대해 연구한 최윤정(2010)의 연구나 남녀 대학생과 여교생을 대상으로 한 다중역할계획태도에 관한 선행연구(손보영, 2015; 우영지, 2009)에서 강조되어 왔다. 하지만 그 동안 다중역할계획태도와 일-가족 다중역할 경험의 관계를 기혼 여교사를 대상으로 한 국내 선행 연구는 매우 제한적이었다. 김윤미(2013)는 기혼 여교사들의 양육스트레스를 낮추고 교사 효능감을 높이기 위해서는 상담에서 여교사의 다중역할현실성을 갖출 수 있도록 조력해야함을 강조하였다. 하지만, 최윤정(2010)과 김윤미(2013)의 연구를 제외하면 다중역할계획태도에 대한 대부분의 국내 선행연구가 아직 일과 가정의 다중역할 수행 경험을 하지 않은 여대생이나 여교생을 대상으로 하고 있어서 본 연구에서는 현재 일과 가정의 다중역할이 부여된 상황에 놓여있는 기혼 여교사를 대상으로 다중역할계획태도와 일-가정 다중역할 경험과의 관계를 탐색하고자 한다.

다음에서는 인지적 유연성에 대해 살펴보고자 하는데, 이는 다중역할 상황에서 대처양식과 관련이 있는 개인 내적인 요인으로 고려해볼 수 있다. 복잡하고 어려운 다중역할 상황에서 개인의 상황대처능력이나 적응력은 삶의 질에 영향을 미치는 중요한 역량이라고 할 수 있는데(주세영, 2015), 이러한 능력은 인지적 유연성(Cognitive Flexibility)과 관련이 있다. Spiro 등(1992)이 인지적 유연성을 '학습을 통해 지식을 습득하는 능력으로 문제 해결을 위해 과거에 학습한 지식을 다각도로 검토해서 대안을 창출하고 유연하게 적용하는 능력'이라고 정의한 이후, 그 동안 국내 연구자들도 인지

적 유연성의 다양한 정의를 제시했다(김정식, 서문교, 2008; 양정호, 2013; 허심양, 2011; 홍숙지, 2005). 최근 Dennis와 Vander Wal(2010)은 인지적 유연성을 변화에 대한 태도와 문제를 해결하는 인지적 능력을 포괄하는 개념으로 대안인식 및 도출능력, 상황통제 및 대처 경향성을 제시하고 이를 측정할 수 있는 척도를 개발하였다. 허심양(2011)은 Dennis와 Vander Wal(2010)이 제시한 인지적 유연성의 핵심 개념을 '부적응적인 생각을 보다 균형 잡히고 적응적인 생각으로 바꾸고 대체하는데 필요한 능력'으로 해석하였다. 그리고 인지적 유연성이란 어려운 상황을 통제가 가능한 것으로 지각하는 경향성, 생활 사건과 사람의 행동에 대해 다양한 대안적 설명을 할 수 있는 능력, 또 어려운 상황에 다양한 해결책을 고안해 낼 수 있는 능력이라고 정의하였다.

인지적 유연성이 일-가족 다중역할에 미치는 영향에 대한 국내 선행연구는 한정적이며, 특히 기혼 여교사를 대상으로 한 연구가 없었다. 하지만 기혼 직장 여성을 대상으로 한 선행 연구를 토대로 인지적 유연성이 일-가족 다중역할 경험의 질에 영향을 미칠 가능성을 탐색해 보면 다음과 같다. 노성숙 등(2012)의 질적 연구에서는 워킹맘의 인지적 유연성은 변화 가능한 개인적 특성이며, 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키는 전략이라고 주장하였다. 특히 워킹맘은 인지적 유연성을 통해 소통과 가족, 사회의 지지를 이끌어 내게 되고 주어진 상황을 긍정적으로 재해석할 수 있게 된다고 하였다(노성숙 등, 2012). 또한 최윤정(2010)의 선행연구에서는 '책략적 성격'을 인지적 유연성과 같이 대안적인 사고를 할 수 있는 개인의 능력으로 보았으며, 책략적 성격과 같은 개인의 특징, 성격이나 인지양식의 변화가 일-

가족 다중역할 갈등을 완화시키는 중요한 기제라고 하였다. 이자명(2013)은 워킹맘의 일-가족 다중역할 갈등 상황에서 대안적 사고, 융통성, 기능적 유연성 등에 대한 효과에 대해 연구했는데, 특히 이 연구에서 제시한 융통성과 기능적 유연성은 '상황에 따라 적절한 행동을 수행할 수 있는 능력'이라는 점에서 인지적 유연성의 하위 요인인 '상황통제능력'과 유사한 측면이 있다. 일반적인 사무직 기혼 여성, 취업모를 대상으로 한 선행연구에서 인지적 유연성이 다중역할 갈등을 완화하는 효과를 보였다(이자명, 2013; 최윤정, 2010).

하지만 대부분의 선행연구는 대학생이나 사무직 직장인을 대상으로 하여 관련 결과를 기혼 직장여성에게 적용하기 위해서는 인지적 유연성에 대한 추가적인 실증적 연구가 더욱 필요하다(김정식, 서문교, 2008; 송보라, 이기학, 2009; 양정호, 2013; 이은정, 2013; 이지아, 2015; 조은영, 임정환, 2014; 허심양, 2010). 따라서 본 연구에서는 선행 연구들의 결과를 토대로 기혼 여교사의 인지적 유연성은 일-가족의 다중역할 수행의 어려운 상황을 통제 가능한 것으로 여기고 불안을 줄여 다양한 문제해결 방안을 고안해 내어 적용할 수 있도록 하는 개인 내적 자원으로 작용할 수 있다고 가정하여, 인지적 유연성이 기혼 여교사의 일-가족 다중역할 부정경험과 긍정경험을 각각 어떻게 예측하는가에 대해 살펴보고자 한다.

다음에서는 일-가족 다중역할 경험의 질을 예측하는 또 다른 개인 내적 요인으로 성역할 태도를 살펴보고자 한다. '성역할태도(gender role attitudes)'는 성별과 관련하여 어떤 행위나 태도가 적절한가를 말해주는 문화적인 기대치를 말하며(정혜정, 공미혜, 전영주, 정현숙, 2009), 성별에 따라 주어지는 역할에 대해 '전

통적 태도'와 '근대적 태도'로 나누는 사회적 역할의 유형화라고 할 수 있다(임정빈, 정혜정, 1997). '전통적 태도'란 남녀의 역할을 양극으로 분리하는 경우를 말하며 이와 반대로 '근대적 태도'는 성별에 따른 역할이 고정된 것이라고 여기지 않고, 융통성과 역동성을 지향하며 수행하려는 태도를 말한다(한지숙, 유계숙, 2008; Frone, 1997).

일반적인 직장 여성과 전업주부, 남성을 대상으로 한 선행연구에 의하면 전통적인 가부장적 사회문화를 배경으로 하는 성역할태도를 지닌 여성은 직장의 일을 수행하면서 전업주부나 남성에 비해 많은 죄책감과 역할 과부담을 느낀다고 보고하고 있으며(강기연, 2000; 조금숙, 조증열, 2004; 한지숙, 2008), 개인이 지닌 성역할태도 수준과 실제 역할 수행의 차이가 클수록 일-가족 다중역할의 갈등의 수준이 높다고 보고하고 있다(한인영, 홍선희, 2011). 하지만 성역할태도와 일-가족 다중역할 경험에 대한 직접적인 영향력에 대한 경험적 연구는 제한적이며(강기연, 2000; 조금숙, 조증열, 2004; 한지숙, 2008), 특히 기혼 여교사를 대상으로 한 연구는 아직 없는 실정이다. 따라서 본 연구에서는 기혼 여교사의 성역할태도가 일-가족 다중역할의 경험을 예측하는지 알아보고자 한다.

추가적으로 본 연구에서는 기혼 여교사가 지각한 배우자의 성역할태도를 측정하고 기혼 여교사 자신의 태도와의 차이를 탐색하여 가족과 관련된 환경적 요인으로서 일-가족 다중역할 경험과 관련이 있는지 확인해 보고자 한다. 취업모의 일-가족 다중역할을 예측하는 요인에 관한 선행연구들에서 갈등 및 촉진에 영향을 미치는 요인으로 개인 내적인 요인뿐만 아니라 환경적인 요인으로 배우자의 지지, 가

족의 지지, 직장 상사와 동료의 지지, 그리고 가족친화적인 제도와 직무환경, 조직풍토에 대해 살펴볼 필요성을 제기하였다(박신아, 2014; 최윤정, 2010; 한지숙, 2008). 특히 배우자와 관련된 요인은 여성과 가장 밀접한 관계망에 있기 때문에 선행 연구에서 일-가족 다중역할과 관련하여 주요하게 다루어지고 있다. 선행연구에서 배우자의 지지는 심리적인 안녕감과 낮은 우울감, 낮은 양육스트레스와 정적상관을 보이고 있어(안용자, 2000; 한영주, 박지아, 손난희, 2013) 다중역할 부정경험을 낮추는 중요한 환경적 요인으로 언급되고 있다. 기혼 여교사를 대상으로 한 김윤미(2013)의 연구에서는 배우자의 지지가 낮은 양육스트레스 및 높은 교사 효능감과 정적상관이 있다고 제시하고 있다. 일-가족 다중역할과 밀접한 관련을 보이는 배우자의 지지는 취업 여성의 배우자의 성역할태도를 반영한다고 가정했을 때, 배우자의 성역할태도를 통해 일-가족의 다중역할과 관련된 배우자 지지 정도를 예측해 볼 수 있을 것이다.

실제로 이미숙(1996)의 연구에서는 취업 여성의 배우자가 융통성 있는 성역할태도를 가지고 있지 않을 경우 가사 분담이 이루어지지 않고, 결혼 만족도가 낮아짐을 보고하였다. 또한 맞벌이 부부의 성역할태도와 양육 스트레스에 관한 김명원(2011)의 연구에서도 유사하게 남편이 근대적인 성역할태도를 가질수록 양육스트레스가 줄어든다는 점을 밝혔으며, 김종균(2015)은 근대적인 성역할태도를 지닌 기혼 남성일수록 가사 노동에 대한 참여가 높다고 보고하고 있다. 따라서 여성이 지닌 성역할태도와 남성 배우자의 성역할태도의 차이는 상대방에 대한 역할기대 갈등으로 작용하여 여성의 일-가족의 다중역할 경험에 대한

중요한 예측요인이 될 것으로 예상해 볼 수 있다.

한편 다수의 선행연구에서 여성의 직장 경험은 배우자의 성역할태도와 더불어 직장의 환경에 의해 영향을 받고 있음을 밝혔다(박경숙, 김영혜, 2003; 최윤정, 2010; Greenhaus & Powell, 2006; Thomas & Ganster, 1995). 최윤정(2010)은 기혼 취업여성의 진로 상담을 생태학적 관점에서 조명해야 한다는 필요성을 언급하면서 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키는 요인 중 직장과 관련된 요인으로 상사의 지지요인이 주요한 예측요인임을 밝혔다. 일-가족 다중역할과 직장 상사, 고용주의 지지와 관련된 선행연구는 일반 사무직 근로자를 대상으로 한 연구가 대부분인데, 직장에서의 지지와 일-가족 다중역할 수행에 관한 Carlson과 Perrewe(1999)의 연구에서 직장에서 상관으로부터 얻는 지지는 일-가족의 다중역할 수행에서 부정적인 경험을 줄이거나 직무 만족도를 향상시킬 수 있다고 보고하였다. 그리고 조운진과 유성경(2012)의 연구에서는 상사 혹은 고용주의 지지가 조직의 풍토에 중요한 영향을 미치며 무엇보다 중요한 직장 지지 자원이라는 점을 밝혔다. 정유경(2012)의 선행연구에서는 어린이집에 근무하는 기혼 여교사의 사회적 지지와 직장-가정 갈등과의 관계에 대해 연구한 결과 상사지지를 포함한 직장 내 지지가 높을수록 시간갈등, 긴장갈등, 역할갈등이 낮아지고, 직장-가정, 가정-직장 별 갈등 또한 낮아진다고 하였다.

일-가족 다중역할 수행에 있어서 직장 상사의 지원 중 특히 '상사가 취업모의 자녀 양육에 관한 역할을 중요하게 생각하며 이에 민감하게 지원하는 정도'를 '상사의 민감성' 또는 '고용주 민감성'이라고 한다(Buffardi & Erdwins,

1997). Buffardi와 Edwins(1997)는 취업모의 육아와 관련된 역할에 대해 고용주 또는 상사의 지원을 반영하는 민감성에 대해 측정하기 위해 '고용주 민감성(Employer sensitivity: ES) 척도'를 개발하였다. 기혼 취업여성은 직장에서 업무를 수행하고 있다고 하여도 자녀 양육과 관련된 역할에서 완전히 벗어날 수 없기 때문에(노성숙 등, 2012) 자녀와 관련된 긴급한 일이 발생하는 상황에서 직장상사가 이에 대해 지지적인 태도를 보일수록 일-가족 갈등을 상대적으로 적게 경험하게 된다(Goff, 1990; 조운진, 2012, 재인용).

하지만 국내에서 기혼 취업 여성의 자녀 양육과 관련된 상사의 민감성과 다중역할 경험과의 관계를 직접적으로 살펴 본 선행 연구는 매우 적으며, 특히 여교사의 자녀 양육에 대한 '직장 상사의 민감성'이 일-가족 다중역할 경험에 미치는 영향에 대해 살펴본 연구는 없었다. 일반 기혼 여성을 대상으로 한 선행연구(김일경, 2013; 조운진, 2012; 한지숙, 2007, Buffardi & Edwins, 1997; Goff, 1990)나 학교 조직 풍토와 관리자의 영향에 대한 선행연구(김수현, 2005; 박주호, 2011; 신용호, 1982; 양현정, 2013; 이명재, 2009)의 결과를 통해 '직장 상사의 민감성'이 학교 장면에서도 일-가족 다중역할 경험에 중요한 영향을 미치는 요인임을 예측해 볼 수 있다.

김수현(2005)은 학교별 조직 문화는 선후배 동료 교사와 관리자의 학교 특성에 의한 상호작용의 결과이며 학교 조직 풍토와 교장, 교감의 지지가 교사의 효능감과 직무 만족도, 정신건강과 관련되었다고 밝혔다. 그리고 학교장의 리더십이 학교조직문화와 교사의 직무 만족도에 영향을 미친다는 선행연구(박주호, 2011)와 교장과 교감이 학교의 조직풍토와 교

사 효능감에 미치는 영향력이 크다는 선행연구를 통해(신용호, 1982; 이명재, 2009) 학교의 조직 문화는 관리자인 학교장과 교감의 영향을 많이 받는 것을 확인할 수 있다.

한편 초중등교육법에 의거해 운영되는 학교의 교사에 대해서는 국가 공무원법에 의한 복무와 복지규정을 적용하기 때문에 다른 직군에 비해 출산휴가나 육아휴직 같은 가족친화제도의 활용도가 더 높다(강민지, 2013). 그렇지만, 관리자의 태도 또는 학교 조직 풍토가 가족의 일과 관련된 다중역할을 수행해야 하는 여교사들에게 호의적이지 않다면, 가족친화제도를 이용하는데 있어서 심리적인 부담이 생길 수밖에 없을 것이다(강민지, 2013; 손윤미, 2013). 일반사무직 기혼 남녀근로자를 대상으로 한 유계숙(2008)의 선행연구에서 가족친화적인 조직 문화가 일-가족 균형 및 삶의 질에 미치는 영향을 연구한 결과, 일-가족 다중역할에 대한 상사의 지지가 많고 가족친화제도의 이용이 자유로운 조직문화일수록 근로자의 일-가족 균형, 삶의 질이 긍정적이라는 사실이 이를 뒷받침한다. 이를 근거로 기혼 여교사의 일-가족 다중역할 중 자녀 양육과 관련된 학교 관리자의 지원에 대해 '관리자 민감성'을 측정하여 일-가족 다중역할 부정경험과 긍정경험을 각각 어떻게 예측하는 지에 대해 살펴보고자 한다.

따라서 본 연구에서는 기혼 여교사의 개인 내적 요인으로 '다중역할계획태도, 인지적 유연성 요인 및 기혼 여교사 자신의 성역할태도'를, 환경적 요인으로 '지각된 부부 성역할태도 차이와 관리자 민감성'을 선택하여 일-가족 다중역할 부정경험, 긍정경험과의 관계에 대하여 연구하고자 한다. 구체적으로 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

연구문제 1-1. 기혼 여교사의 다중역할계획태도, 인지적 유연성과 성역할태도는 일-가족 다중역할 부정경험을 예측하는데 있어서 상대적인 영향력은 어떠한가?

연구문제 1-2. 학교의 관리자 민감성 수준과 여교사가 지각한 부부의 성역할태도 차이는 일-가족 다중역할 부정경험을 예측하는데 있어서 그 상대적인 영향력은 어떠한가?

연구문제 2-1. 기혼 여교사의 다중역할계획태도, 인지적 유연성과 성역할태도는 일-가족 다중역할 긍정경험을 예측하는데 있어서 상대적인 영향력은 어떠한가?

연구문제 2-2. 학교의 관리자 민감성 수준과 여교사가 지각한 부부의 성역할태도 차이는 일-가족 다중역할 긍정경험을 예측하는데 있어서 그 상대적인 영향력은 어떠한가?

방 법

연구 대상

본 연구는 서울, 경기, 인천, 대전 소재 총 24개 초, 중, 고등학교에 근무하는 여교사 266명을 대상으로 자료를 수집하였다. 연구 참여자는 만19세 이하의 자녀를 적어도 한 명 이상 양육하고 있으며 배우자가 있는 기혼 여교사로 제한하였다. 연구자가 연구 윤리에 대해 사전에 학습하고 윤리서약서에 서명하였으며, 설문조사에 앞서 연구 참여자들에게 연구에 대해 소개하고 자발적인 참여의사를 밝힌 참가자들만 설문에 응답하였다. 또한 개인정보가 노출되는 정보는 수집하지 않았다. 설문지에 응답하는 데 소요되는 시간은 약 15~20분 정도였으며, 설문 조사 기간은 2015년 9월 11

일부터 10월 16일까지 약 4주에 걸쳐 실시되었다. 설문 조사 참여자에게는 3천원 상당의 상품이 지급되었다. 배부된 설문지는 총 280부였으며 수거된 설문지 중 불성실하게 응답한 14부를 제외하고 총 266부의 설문지의 응답을 분석 자료로 사용하였다.

인구통계학적 특성을 분석한 결과, 참여자들의 연령은 24세에서 54세 사이로 평균 연령 39.6(SD=5.06)세로 나타났으며 40세에서 44세가 36.1%로 가장 많은 비율을 차지하였고, 35세에서 39세가 32.7%, 45세에서 49세가 15.4%, 30세에서 34세가 10.9%로 나타났다. 결혼 기간은 최소 1년에서 최대 25년까지 평균 11.47(SD=5.28)년이었으며, 6~10년 사이가 34.6%로 가장 많았고, 11~15년이 25.9%, 16~20년은 21.8%, 1~5년은 13.5%로 나타났다. 자녀의 수는 두 자녀인 가정이 59.8%로 가장 많았고, 한 자녀인 가정이 30.5%, 세 자녀인 가정이 9.8%로 나타났다. 근무하는 학교 급은 초등학교가 83.5%로 가장 많은 비율을 차지하였고, 고등학교가 11.3%, 중학교가 5.3%의 비율 순으로 나타났다. 근무 경력은 1년부터 30년까지로 범위가 넓은 편이었지만, 11~20년 사이가 63.6%로 가장 높은 빈도를 보였고, 1~10년 사이는 22.9%, 21~30년 사이의 경력은 13.5%로 나타났다.

측정도구

일-가족 다중역할 경험 척도

기혼 여교사의 일-가족 다중역할 부정경험과 긍정경험을 각각 측정하기 위하여 양현정(2014)이 개발한 척도를 사용하였다. 일-가족 다중역할 경험 척도는 일-가족 다중역할 수행에서 겪는 부정적 경험과 긍정적 경험을 통합

적으로 측정하는 도구이며, 한국 사회문화적 특성을 고려하여 개발되어 한국 직장여성의 일-가족 다중역할 경험 특성을 반영할 수 있는 도구이다. 본 척도는 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)의 Likert 5점 척도로 응답하도록 되어있으며, 점수가 높을수록 일-가족 다중역할을 수행함으로 인한 부정 경험 또는 긍정 경험을 더 많이 한다는 것을 의미한다.

다중역할 부정경험은 다중역할에 대한 심리적, 물리적 갈등 및 일-가족, 가족-일의 방향성을 구분한 부정적 전이를 포함한 총 30문항으로 이루어져 있다. 부정경험의 5요인 구조는 소진 및 과부하 7문항, 가족-일 갈등 9문항, 일-가족 물리적 갈등 7문항, 전업 주부와의 교류 갈등 4문항, 일-가족 심리적 갈등 3문항으로 구성되어 있으며, 특히 전업 주부와의 교류 갈등 요인은 교육열이 강한 한국사회의 특성을 반영하고 있다고 볼 수 있다.

다중역할 긍정경험은 다중역할 향상성, 긍정적 전이, 다중역할로 인한 이점을 포함한 총 28문항으로 이루어져 있다. 긍정경험의 5요인 구조는 일-가족 이점 7문항, 다중역할 효능감 8문항, 가족-일 이점 6문항, 경제적 이점 4문항, 가정스트레스 분리 3문항으로 구성되어 있다.

양현정(2014)의 연구에서 내적 일관성 신뢰도 계수는 부정경험 전체 .93, 하위 요인은 .76~.91, 긍정경험 전체 .95, 하위 요인은 .85~.93 였다. 본 연구에서는 세부하위요인이 아닌 부정경험과 긍정경험 전체를 분석에 사용하였으며 내적 일관성 신뢰도 계수는 부정경험 전체 .95, 하위 요인은 .86~.95, 긍정경험 전체 .96, 하위 요인은 .91~.92로 신뢰할 만한 수준으로 나타났다.

다중역할계획태도

전 생애에 걸쳐 발생하는 진로 발달의 관점에서 일-가족의 다중역할 경험에 대한 대처와 준비에 대한 다중역할계획태도를 측정하기 위하여 Weitzman(1994)에 의해서 개발된 다중역할 계획에 대한 태도 척도(Attitude Towards Multiple Role Planning: ATMRP)를 양은주(1998)가 번안하고, 최윤정(2010)이 한국 기혼 직장여성에게 적합한 주어와 시제로 변경한 척도를 사용하였다.

척도는 총 40문항으로 이루어져있으며, 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)의 5점 Likert 척도로 평정하도록 하였다. 척도의 총점이 높을수록 일과 가정의 균형을 위한 계획의 필요성을 인식하며 이에 대한 충분한 지식을 바탕으로 스스로의 판단에 따라 다중역할에 몰입할 수 있다고 생각하는 경향이 높음을 의미한다. 또한 4개의 하위 차원인 지식/확신성 차원, 다중역할에 대한 몰입 차원, 독립성 차원, 개입 차원이 각각 10문항씩 구성되어 있다.

원척도의 내적 일관성 신뢰도 계수는 지식/확신성 .83, 몰입 .79, 독립성 .80, 개입 .84 이었으며, 원척도를 번안한 양은주(1998)의 연구에서는 지식/확신성 차원은 .80, 몰입 차원은 .82, 독립성 차원은 .68, 개입 차원은 .81로 나타났다. 8본 연구에서 척도 전체 신뢰도는 .93, 하위 척도의 신뢰도는 .86에서 .92로 모든 하위 척도에서 고르게 높은 신뢰도를 보였다.

인지적 유연성 검사

기혼 여교사의 일-가족 다중역할 경험 수행에 있어서 개인 내적인 특성으로서 작용하는 인지적 유연성(Cognitive Flexibility Inventory: CFI)을 측정하기 위하여 Dennis와 Vander Wal (2010)이 개발한 자기 보고형 검사를 허심양

(2011)이 번안한 척도를 사용하였다. 각 문항에 대해 동의하는 정도를 1점(전혀 그렇지 않다)에서 7점(전적으로 그렇다) 사이의 7점 Likert척도로 평정하도록 구성되어 있다. 본 척도는 인지적 유연성을 다양한 대안적인 사고와 해결책 고안을 할 수 있는 능력과 어려운 상황을 통제 가능한 것으로 지각하는 경향성으로 보는 관점에서 대안 하위척도(Alternative subscale)와 통제 하위척도(Control subscale) 총 20문항으로 구성되어 있다. 대안 하위척도(Alternative subscale)는 총 13문항으로 사건에 대한 다양한 대안적인 설명을 할 수 있는 능력과 다양한 해결책을 고안해 낼 수 있는 능력을 측정하는 문항들로 구성되어 있다. 통제 하위척도(Control subscale)는 총 7문항으로 문제 상황을 통제 가능한 것으로 지각하는 경향성을 측정하는 문항들로 구성되어 있다.

Dennis와 Vander Wal(2010)의 연구에서의 내적 일관성 신뢰도 계수는 전체검사 .90, 대안 하위 척도 .91, 통제 하위 척도 .84였으며, 허심양(2011)의 번안 연구에서는 전체검사 .86, 대안하위척도 .87, 통제하위척도 .84로 신뢰할 만한 수준으로 나타났다. 본 연구에서의 내적 일관성 신뢰도 계수는 전체검사 .89, 대안하위 척도 .92, 통제하위 척도 .74로 비교적 높은 신뢰도가 나타났다.

성역할태도 척도

기혼 여교사가 지각하는 자신의 성역할태도와 배우자의 성역할태도 수준을 측정하기 위하여 Demaris와 Longmore(1996), Kulik(1999)의 연구를 기초로 강기연(2000)이 구성한 성역할태도 척도를 사용하였다. 본 척도는 9문항으로 구성되었다. 각 문항에 대해 동의하는 정도에 따라 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매

우 그렇다)의 범위로 5점 Likert 척도로 평정하도록 되어 있으며 총점이 높을수록 성역할태도가 평등적이며, 점수가 낮을수록 전통적인 것을 의미한다.

본 연구에서는 기혼 여교사 자신의 성역할태도와 함께 지각된 배우자 성역할태도를 함께 측정하였고, 두 변인에 대해 동일한 9문항을 측정하였다. 다만, '다음 각 문항에 대하여 선생님의 남편 분은 어떻게 답할지 예상되는 번호에 V표기 해 주시기 바랍니다(위 문항들과 동일한 문항입니다.)'라는 추가 안내를 강조하여 제시하여, 연구 참여자의 관점에서 지각한 배우자의 성역할태도를 측정하였다.

본 척도를 구성한 강기연(2000)의 연구에서 전공교수 5인, 박사과정 전공자 5인의 내용타당도 검증을 받고 요인분석에 의해 구성타당도를 검증하였고 문항 간 내적 일관성 신뢰도에 의한 Cronbach's α 계수는 맞벌이 남편이 .80, 맞벌이 부인이 .79로 보고되었다. 한지숙(2007)의 연구에서는 .80으로 높은 신뢰도를 보였다. 본 연구에서 여교사 자신에 대한 성역할태도에 대한 내적 일관성 신뢰도 계수는 .76, 여교사가 지각한 남편의 성역할태도에 대한 내적 일관성 신뢰도 계수는 .83으로 신뢰할 만한 수준으로 나타났다.

관리자 민감성

관리자 민감성 수준을 측정하기 위하여 Burffardi와 Erdwins(1997)가 개발한 고용주 민감성 척도(Employer sensitivity: ES)를 조운진(2012)이 번안한 척도를 사용하였다. 본 척도에서 측정하고자 하는 관리자 민감성은 육아 만족도에 영향을 미치는 요인 중 고용주가 기혼 직장여성의 일-육아 수행을 하는 것에 대한 지지 민감성을 의미하는 것으로 구체적으로

직장의 복지와 공식적인 규정, 그리고 일-육아와 관련된 상사의 태도에 대한 만족도를 측정하는 문항으로 이루어져있다. 본 연구가 여교사를 대상으로 진행되는 상황에 맞춰 원 척도의 '고용주'는 '관리자'로 표현했으며, 연구대상인 교사의 직장인 학교의 상사이자 기관의 대표 및 관리자인 교장, 교감으로 하였다. 총 7 문항으로 구성되어 있으며 각 문항에 대해 만족하는 정도에 따라 1점(매우 불만족스러움)에서 5점(매우 만족함)의 5점 Likert 척도를 사용하였다. 총점이 높을수록 기혼 여교사의 자녀 양육과 관련된 관리자 민감성 정도가 높은 것을 의미한다. 원 척도의 내적 일관성 신뢰도 계수는 .90이었고, 척도를 변안한 조운진(2012)의 연구에서는 .89였다. 본 연구에서의 내적 일관성 신뢰도 계수는 .91로 신뢰할 만한 수준으로 나타났다.

분석 방법

본 연구에서는 자료의 분석을 위해 SPSS Statistics 18.0 version을 사용하였다. 주요 분석에 앞서 여교사 자신의 성역할태도(A)와 지각한 배우자 성역할태도(B) 차이를 알아보기 위해 여교사의 성역할태도 값에서 지각한 배우자의 성역할태도 값 빼서 지각된 부부 성역할태도 차이(A-B) 변인을 생성하였다. 따라서 차이값이 클수록 지각한 배우자의 성역할태도가 여교사에 비해 상대적으로 더 전통적이라고 해석할 수 있다.

먼저 일-가족 다중역할 부정경험과 긍정경험, 결혼연차, 다중역할계획태도, 인지적 유연성, 지각된 여교사의 성역할태도, 관리자 민감성, 지각된 부부의 성역할태도 차이에 대한 상관관계를 파악하기 위해 이변량 상관분석을

실시하였다. 연구문제와 관련하여 아래와 같이 위계적 회귀분석을 실시하였다.

위계적 회귀분석은 준거변인을 일-가족 다중역할 부정경험과 긍정경험으로 독립적인 모형으로 분석하였으며, 각각의 준거변인에 대한 예측변인을 동일한 단계로 투입하여 그 영향력을 살펴보았다. 위계적 회귀분석 모형에 대한 요인 투입 순서는 통제변인을 투입한 후, 상담자나 개인이 직접적으로 개입할 수 있는 내적 요인을 먼저 투입하고, 이후에 환경적 요인을 투입하였다. 따라서 1단계에서 개인차원의 특성 변인을 통제하기 위해 '결혼연차' 변인을 투입하였다. 기혼 여성의 결혼연차와 다중역할 부정경험이 부적상관이 있고, 긍정경험과 정적상관을 보인 양현정(2014)의 선행 연구 및 교직연수와 교육전문성이 정적인 상관관을 보인다고 한 조성연(2005)의 선행연구를 근거로 결혼연차를 통제변인으로 선택하였다. 2단계에서 개인 내적인 예측변인으로 다중역할계획태도, 인지적 유연성 변인, 여교사 자신의 성역할태도 변인을 추가한 모형에 추가하였다. 3단계에서 환경적 변인으로 관리자 민감성에 대한 변인을 추가하고, 끝으로 4단계에서 여교사의 지각된 부부 성역할태도 차이 변인을 추가한 모형에 대한 다중 회귀분석을 단계적으로 실시하여 일-가족 다중역할에 대한 부정경험과 긍정경험을 예측하는 변인에 대해 각각 확인하였다.

결 과

기술통계 및 상관관계 분석

각 주요 변인의 평균, 표준 편차, Pearson의

표 1. 주요변인들의 기술통계 및 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 결혼연차	-								
2. 다중역할 부정경험	-.185**	-							
3. 다중역할 긍정경험	.218**	-.381**	-						
4. 다중역할 계획태도	.121*	-.486**	.547**	-					
5. 인지적 유연성	.159**	-.376**	.517**	.509**	-				
6. 여교사 성역할태도 (A)	-.092	-.091	.235**	.220**	.207**	-			
7. 배우자 성역할태도 (B)	-.026	-.361**	.287**	.266**	.277**	.456**	-		
8. 지각된 부부 성역할태도차이 (A-B)	-.046	.310**	-.115	-.106	-.127*	.323**	-.695**	-	
9. 관리자 민감성	.153*	-.227**	.324**	.175**	.216**	.015	.203**	-.204**	-
평균	11.47	2.97	3.87	3.45	4.70	3.84	3.30	0.54	3.34
표준편차	5.278	.690	.571	.439	.765	.551	.725	.682	.769
왜도	.275	.318	-.982	-.102	-.033	-.254	-.321	1.209	-.199
첨도	-.484	.144	2.051	1.044	.472	-.373	2.243	.139	-.279

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

상관계수는 표 1과 같다. 일-가족 다중역할에 대한 부정경험과 관련하여 인구통계학적 변인인 결혼연차($\gamma = -.185, p < .01$)는 부적인 상관관계가 있었고, 개인 내적 예측변인은 다중역할 계획태도($\gamma = -.486, p < .01$), 인지적 유연성($\gamma = -.376, p < .01$) 순으로 유의한 부적상관을 나타냈다. 여교사 자신의 성역할태도($\gamma = -.091, p = .137$)는 일-가족 다중역할에 대한 부정경험과는 상관관계가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 환경적 변인으로 지각된 부부 성역할태도의 차이($\gamma = .310, p < .01$)와는 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 관리자 민감성($\gamma = -.227, p < .01$)과는 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

일-가족 다중역할에 대한 긍정경험과 관련하여 인구통계학적 변인인 결혼연차($\gamma = .218,$

$p < .01$)는 정적 상관을 나타냈다. 개인 내적 예측변인은 다중역할계획태도($\gamma = .547, p < .01$), 인지적 유연성($\gamma = .517, p < .01$), 여교사가 지각한 자신의 성역할태도($\gamma = .235, p < .01$) 순으로 모두 유의한 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 반면 환경적 변인인 지각된 부부 성역할태도 차이 변인($\gamma = -.115, p = .060$)은 긍정경험과는 유의한 상관을 보이지 않았다. 또 다른 환경적 예측 변인인 관리자 민감성 변인($\gamma = .324, p < .01$)은 긍정경험에 대해서는 정적인 상관관계를 보였다.

위계적 회귀분석 결과

준거변인을 일-가족 다중역할에 대한 부정 경험으로 한 위계적 회귀분석 결과는 표 2와

표 2. 일-가족 다중역할 부정경험에 대한 인구통계학적 변인, 개인 내적 변인 및 환경적 변인의 위계적 회귀 분석 결과

변인	1단계			2단계			3단계			4단계			공차 한계	VIF	
	B (SE)	β	t	B (SE)	β	t	B (SE)	β	t	B (SE)	β	t			
통제 변인	결혼 연차 (.008)	-.024 -.185		-3.065**	-.014 (.007)	-.110	-2.042*	-.013 (.007)	-.097	-1.799	-.014 (.007)	-.110	-2.112*	.939	1.065
내적 요인	다중 역할 계획 태도			-.621 (.098)	-.395	-6.366***	-.606 (.097)	-.386	-6.231***	-.563 (.094)	-.358	-6.007***	.714	1.401	
	인지적 유연성			-.145 (.056)	-.161	-2.578*	-.129 (.056)	-.142	-2.279*	-.099 (.055)	-.109	-1.810	.696	1.437	
	여교사 성역할 태도			.023 (.069)	.019	.340	.020 (.069)	.016	.288	-.107 (.071)	-.085	-1.508	.793	1.260	
환경적 요인	관리자 민감성						-.102 (.049)	-.114	-2.095*	-.061 (.048)	-.068	-1.277	.903	1.222	
	성역할 태도 차이								.271 (.056)	.268	4.801***	.819	1.108		
R^2		.034			.271			.283			.342				
ΔR^2					.237			.012			.059				

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

같다. 1단계에서 결혼연차($\beta = -.185, p < .01$)는 일-가족 다중역할 부정경험에 대해 3.4%를 예측하는 것으로 나타났다. 2단계에서는 결혼연차의 효과를 통제된 후, 개인 내적인 변인을 투입한 결과 설명력이 27.1%로 증가하였다. 개인 내적인 변인 중 다중역할계획태도($\beta = -.395, p < .001$)와 인지적 유연성($\beta = -.161, p < .05$)은 다중역할 부정경험을 유의하게 예측하였다. 3단계에서 환경적 변인인 관리자 민감성($\beta = -.114, p < .05$) 변인을 투입한 결과 설명력이 28.3%로 증가하였다.

마지막으로 4단계에서 모든 변인을 통제된 후 여교사의 지각된 부부 성역할태도 차이 변

인을 투입하였을 때 일-가족 다중역할 부정경험에 대한 설명값이 34.2%로 증가하였다. 성역할태도 차이($\beta = .268, p < .001$)가 투입되면서 결혼연차($\beta = -.110, p < .05$)와 다중역할계획태도($\beta = -.358, p < .001$)의 경우 통계적으로 유의한 영향력을 미치지, 인지적 유연성($\beta = -.109, p = .071$), 여교사의 성역할태도($\beta = -.085, p = .133$), 관리자 민감성 변인($\beta = -.068, p = .203$)의 영향력은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 기혼 여교사의 결혼연차와 개인 내적인 특성들이 통제되었을 경우 특히 여교사의 환경적 변인인 지각된 부부 성역할태도 차이가 일-가족 다중역할 부정경험을 설명하

는 변인이라고 할 수 있다. 하지만, 3단계와 4 단계에서 추가적인 설명량은 각각 1.2%, 5.9%로 작아 환경적 요인의 영향에 대해 해석에는 주의가 필요할 것으로 보인다.

잔차의 산포도를 검토하여 정규성과 등분산성을 확인하였고, Durbin-Watson은 1.908로 기준값인 2에 근접하여 잔차간에 상관관계가 없는 것으로 판단되었다. 공차한계는 모두 0.1 이상의 수치를 보이고, VIF는 1.065~1.437로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단하였다.

준거변인을 일-가족 다중역할에 대한 긍정 경험으로 한 위계적 회귀분석 결과는 표 3과

같다. 먼저 1단계에서 결혼연차는 일-가족 다중역할 긍정경험에 대해 4.8%를 예측하는 것으로 나타났다($\beta=.218, p<.01$). 2단계에서는 결혼연차의 효과를 통제한 후, 개인 내적인 변인을 투입한 것으로 1단계보다 설명력이 35.4% 증가한 40.2%로 나타났다. 개인 내적인 변인 중 다중역할계획태도($\beta=.359, p<.001$), 인지적 유연성($\beta=.290, p<.001$), 여교사 자신의 성역할태도($\beta=.108, p<.05$) 모두 일-가족 다중역할 긍정경험을 통계적으로 유의하게 설명하는 것으로 나타났다. 3단계에서는 인구통계학적 변인과 개인 내적인 특징을 제한 후 환경적 지지 변인인 관리자 민감성($\beta=.188, p<.001$)

표 3. 일-가족 다중역할 긍정경험에 대한 인구통계학적 변인, 개인 내적 변인 및 환경적 변인의 위계적 회귀 분석 결과

변인	B (SE)	β	t	B (SE)	β	t	B (SE)	β	t	B (SE)	β	t	공차 한계	VIF
통계 변인	결혼 연차 .024 (.006)	.218	3.631**	.015 (.005)	.139	2.830**	.013 (.005)	.117	2.435*	.013 (.005)	.119	2.478*	.939	1.065
내적 요인	다중 역할 계획 태도			.466 (.073)	.359	6.372***	.445 (.071)	.342	6.230***	.439 (.072)	.338	6.113***	.714	1.401
	인지적 유연성			.216 (.042)	.290	5.132***	.194 (.041)	.260	4.679***	.190 (.042)	.254	4.541***	.696	1.437
	여교사 성역할 태도			.112 (.052)	.108	2.173*	.117 (.050)	.113	2.331*	.136 (.054)	.131	2.509*	.793	1.260
환경적 요인	관리자 민감성						.139 (.036)	.188	3.894***	.133 (.036)	.180	3.661***	.903	1.222
	성역할 태도 차이									-.040 (.043)	-.048	-.929	.819	1.108
R^2		.048			.402			.434			.436			
ΔR^2					.354			.032			.013			

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

변인을 투입한 결과 설명력이 43.4%로 나타났다. 즉, 결혼연차 및 개인 내적 요인을 통제한 후에도 환경적 변인인 관리자 민감성은 일-가족 다중역할 긍정경험을 높이는 예측변인이라는 것을 확인하였다.

마지막으로 4단계에서 모든 변인을 통제한 후 여교사의 지각된 부부 성역할태도 차이 변인을 투입하였을 때 일-가족 다중역할 긍정경험에 대한 설명값이 43.6%로 증가하였다. 여교사가 지각한 부부의 성역할태도 차이가 투입되어도 다중역할계획태도($\beta=.338, p<.001$), 인지적 유연성($\beta=.254, p<.001$), 여교사의 성역할태도($\beta=.131, p<.05$), 관리자 민감성($\beta=.180, p<.001$), 결혼연차($\beta=.119, p<.05$)는 여전히 통계적으로 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 여교사가 지각한 부부의 성역할태도 차이($\beta=-.048, p=.354$)는 일-가족 다중역할 긍정경험에 대해 통계적으로 유의하게 예측하지 않는 것으로 나타났다. 즉, 기혼 여교사의 결혼연차와 개인 내적인 특성들의 수준이 동일한 경우 여교사의 환경적 지지 변인인 관리자 민감성이 일-가족 다중역할 긍정경험에 영향을 미칠 수 있지만, 여교사가 지각한 부부의 성역할태도 차이는 일-가족 다중역할 긍정경험을 통계적으로 유의하게 예측하기 어렵다는 것을 확인하였다.

결과를 종합해 볼 때 동일 결혼연차의 기혼 여교사의 개인 내적인 변인이 통제된다고 할 때 관리자 민감성에 의해 일-가족 다중역할 긍정경험이 정적으로 증가할 수 있다는 것을 확인하였다. 일-가족 다중역할 부정경험과는 달리 여성의 성역할태도 자체와 정적인 관계를 보이며, 부부의 성역할 차이가 아닌 관리자 민감성이 긍정경험을 더 많이 할 수 있게 됨을 알 수 있다. 하지만, 3단계에서 추가적인

설명량은 3.9%로 작아 관리자 민감성의 영향에 대한 해석에는 주의가 필요할 것으로 보인다. 잔차의 산포도를 검토하여 정규성과 등분산성을 확인하였고, Durbin-Watson은 2.062로 기준값인 2에 근접하여 잔차 간에 상관관계가 없는 것으로 판단되었다. 공차한계는 모두 0.1 이상의 수치를 보이고, VIF는 1.065~1.437로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단하였다.

논 의

본 연구는 기혼 여교사 266명을 대상으로 인구통계학적 변인인 결혼연차, 개인내적인 변인인 다중역할계획태도, 인지적 유연성, 성역할태도, 환경적지지 변인인 지각된 부부 성역할태도 차이, 관리자 민감성과 일-가족 다중역할 부정경험, 긍정경험 관계를 탐색하고, 일-가족 다중역할 부정경험과 긍정경험을 각각 예측하는데 있어서 상대적인 영향력을 살펴보았다. 다음에서 연구문제와 관련된 위계적 회귀분석 결과를 중심으로 논의하고자 한다.

첫째, 위계적 회귀분석에서 통제변인으로 투입한 결혼연차는 일-가족 다중역할 부정경험과 긍정경험을 모두 유의하게 예측하였다. 결혼 연차가 증가할수록 일-가족 다중역할로 인한 부정경험이 줄어들고, 긍정경험이 증가하였다. 본 연구의 결과는 국내 기혼 직장 여성의 다중역할 경험에 대해 연구한 양현정(2014)의 선행연구와 일치하는 것으로 양현정의 연구에서도 기혼 여성의 결혼연차가 증가할수록 다중역할 부정경험이 감소하고 긍정경험이 증가하였다. 이는 결혼연차가 증가하면서 자녀 양육과 관련된 자원 요구가 줄어들어

든 것과 관련이 있는데, 교사의 경우 결혼 연차가 증가하면서 자녀 교육의 경험과 학생들의 교육에 대해 가지고 있는 전문성이 동반 성장하여 직장과 가정의 일에서 다중역할 효능감이 높아져 일-가족 축진에 영향을 미치게 되고(조성연, 2005) 결과적으로 긍정적인 경험이 증가하게 된 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 개인내적 변인인 다중역할계획태도는 일-가족 다중역할 부정경험과 긍정경험을 모두 유의하게 예측하였다. 결과에 따르면 다중역할계획태도는 변인들 가운데 가장 강한 설명력을 보이며, 다중역할계획태도 수준이 높을수록 일-가족 다중역할 부정경험을 적게 하고, 긍정경험은 많이 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기존 연구에서 다중역할현실성의 하위요인으로서 다중역할계획태도와 일-가족 다중역할 갈등이 부적 상관이 있는 것으로 나타난 국내 선행연구의 결과(김현숙, 2013; 안용자, 2000; 양은주, 1998; 정경은; 2010; 최운정, 2010)와 일치하는 것이다. 즉, 높은 다중역할계획태도 수준을 보이는 사람들이 일-가족의 다중역할 상황이 어렵고 복잡한 것이라는 것을 인식하고 있으며, 문제에 대한 회피가 아닌 자발적으로 해결하려는 태도를 지니고 있기 때문에 어렵고 복잡한 상황에 대한 불안이 낮아 부정경험을 적게 하는 것으로 해석할 수 있다. 한편, 다중역할계획태도와 관련된 선행연구에서는 주로 일-가족 다중역할 갈등과의 관계에 대해서만 탐색하였고, 긍정경험과 관련된 변인과의 관계를 살펴본 연구는 없어 본 연구의 결과와 직접적으로 비교할 수 있는 선행연구가 없었다.

셋째, 인지적 유연성은 일-가족 다중역할 부정경험과 긍정경험을 유의하게 예측하는 것으로 나타났다. 우선 긍정경험에 대해서는 모든

변인이 통제되었을 때 유의하게 정적인 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 인지적 유연성과 일-가족 다중역할 긍정경험과 직접적인 관련성을 연구한 선행연구는 없었지만 유사한 선행연구 결과를 통해 관련성을 찾을 수 있다. 송보라와 이기학(2009)의 연구에서는 인지적 유연성이 개인의 심리적 적응 수준을 높이는 데 긍정적인 작용을 한다고 보고 하였고, 조영복과 이나영(2013)은 대학생의 인지적 유연성이 회복탄력성을 향상시켜 조직에 대한 성공적인 적응에 영향을 미칠 수 있다고 밝혔다. 또한 이지아(2015)는 사회초년생의 인지적 유연성이 직무 만족도를 높이는 예측 변인임을 밝혔다. 이러한 선행연구 결과들을 통해 본 연구 참여자들의 인지적 유연성이 복잡하고 어려운 일-가족 다중역할 상황에 대한 적응력을 높여 긍정경험을 증가시키는 역할을 할 수 있다고 해석할 수 있다.

일-가족 다중역할 부정경험에 대해서는 인지적 유연성 변인이 유의한 부적 설명력을 나타냈는데, 복잡하고 어려운 일-가족 다중역할 상황을 통제할 수 있다고 믿는 자기 통제성, 다양한 해결방안을 고안해내는 융통성과 대안적인 사고를 통해 다중역할에서 오는 갈등과 부정적 진이 등 부정경험을 완화시킬 수 있다는 의미로 해석할 수 있다. 이 결과는 기혼 취업 여성의 인지적 유연성이 일-가족 다중역할 갈등과 부적 상관이 있다는 김현숙(2013)의 선행연구 결과와 일치하는 것이다.

넷째, 여교사 자신의 성역할태도와 지각된 부부 성역할태도의 차이는 일-가족 다중역할 부정경험, 긍정경험과 관련하여 다른 결과가 나타났다. 먼저 개인 내적인 변인으로서 기혼 여교사 자신의 성역할태도 수준은 일-가족 다중역할 부정경험에 대한 위계적 회귀분석 모

형의 모든 단계에서 통계적으로 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다. 반면, 긍정경험에 대해서는 일관적으로 유의미한 설명력을 확인하였다. 즉, 평등적인 성역할태도를 가지고 있는 기혼 여교사는 가정과 직장에서의 성별에 따라 구애받지 않고 일-가족의 역할을 모두 수행하며, 다중역할 수행에 대한 긍정적인 전이나, 이점을 더 높게 인식한다는 것으로 해석할 수 있다. 이것은 배우자가 있는 취업여성을 대상으로 한 이슬기(2015)의 연구결과와는 차이가 있는 것으로 이슬기의 연구에서는 여성의 평등적 성역할태도가 일-가족 양립 갈등에 유의미하게 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

하지만 본 연구의 결과는 한국 기혼 남녀가 갖는 일-가족 양립 태도와 관련된 최유정(2013)의 선행연구 결과와 유사하다. 이 선행연구에서 여성의 경우 성역할태도가 일-가족 다중역할의 긍정적 전이에 대해서는 유의한 예측력을 보이지만, 부정적 전이에 대해서는 유의한 예측력을 나타내지 않는 것으로 나타났다. 또한 송리라와 이민아(2012)의 선행연구에서 전통적인 성역할태도는 여성의 우울과 같은 부정적 정서에는 유의한 영향을 미치지 않는 결과와도 유사한 측면이 있다. 따라서 후속 연구에서는 성역할태도와 일-가족 다중역할 경험과 관련된 연구들 간의 불일치한 결과의 원인을 탐색해볼 필요가 있다.

개인 내적인 예측변인으로서 여교사 자신의 성역할태도는 일-가족 다중역할 부정경험에는 유의한 영향력이 없었지만, 지각된 부부 성역할태도 차이의 경우 부정경험을 유의하게 예측하였다. 지각된 부부 성역할태도 차이가 일-가족 다중역할 부정경험에 정적인 영향력을 가지고 있다는 것은 여교사가 평등적 성역할

태도를 보이는데 반해 남성 배우자의 성역할태도가 상대적으로 전통적이어서 그 차이가 클수록 일-가족 다중역할 수행에 있어서 부정경험이 증가한다는 것을 의미한다. 본 연구에서 기혼 여교사의 성역할태도와 지각된 남편의 성역할태도와의 차이의 평균값은 양수(+)로 나타났는데, 이는 일반적으로 여교사의 성역할태도가 평등적인데 비해 남성 배우자의 성역할태도가 상대적으로 전통적이라는 것을 의미한다. 특히 배우자가 스스로 보고한 성역할태도가 아닌 여교사에 의해 지각된 성역할태도이기 때문에 여교사가 체감하는 배우자의 성역할태도를 보다 현실적으로 반영한다고 할 수 있다. 본 연구의 결과는 부부의 성역할태도 차이로 인해 다중역할 갈등이 증가한다고 논의한 이윤석(2010)의 연구 결과를 지지한다고 할 수 있다.

선행연구에서는 현대적인 성역할태도를 가진 기혼 남성의 경우 미혼 남성이나 기혼 여성보다 가사노동 분담에 적극적이고(김종균, 2015), 배우자의 정서적지지 수준이 높을수록 기혼여성의 긍정적인 일-가족 전이가 높아지는 것으로 나타났다(이윤석, 2010). 또한 맞벌이 부부가 근대적인 성역할태도를 가지고, 지각된 사회적 지원 중 남성 배우자의 협력에 대해 높게 인식할수록 양육스트레스가 낮아진다고 하였다(김명원, 2010). 즉, 평등적인 성역할태도를 가진 남성 배우자는 여교사의 성역할태도와의 차이가 적어 가정의 일 분담과 더 많은 심리적 지지를 통해 배우자의 부정경험을 완화시키는 것으로 해석할 수 있다. 결과적으로 기혼 여교사가 일-가족 다중역할을 수행함에 있어서 부부의 성역할태도 차이는 부정적인 경험을 줄이는 데 더 필요한 요인이라고 할 수 있고, 일-가족 다중역할로 인한 어려

움을 호소하는 기혼 여교사 배우자의 성역할 태도 변화를 강조할 필요가 있다. 반면, 부부의 성역할태도 차이는 긍정경험을 예측하지 못해 긍정경험을 높이는 데에는 다른 중요한 요인이 있을 수 있음을 시사했다.

마지막으로, 환경적 변인인 관리자 민감성은 일-가족 다중역할 부정경험 및 긍정경험에 유의한 영향력이 있음을 확인할 수 있었다. 설명력을 고려했을 때, 내적인 요인보다 상대적인 설명력은 떨어지지만 본 연구에서 관리자 민감성이 일-가족 다중역할 부정경험에 대해 부적인 영향력을 가지고 있는 것은 동료의 지지와 더불어 상사의 지지가 기혼 직장 여성의 다중역할 갈등을 유의하게 완화시킨다고 밝힌 최윤정(2010)의 선행연구 결과와 유사하다. 부부의 성역할태도 차이가 긍정경험을 예측하지 못했던 것을 감안하면 관리자 민감성이 긍정경험을 예측할 수 있다는 것은 흥미로운 결과이다.

한지숙(2007)은 출산휴가, 육아휴직, 모성보호시간 활용 등 직장 내에 공식적인 육아정책이나 가족친화적인 제도가 마련되어 있음에도 불구하고 경직되고, 보수적인 조직 문화 내에서는 제도의 이용이 쉽지 않다고 주장하였다. 이는 교직에 종사하는 기혼 여교사에게도 적용되는데, 교직은 다른 직업군에 비해 국가공무원법에 의해 공식적으로 마련된 가족친화적인 제도를 안정적으로 이용할 수 있다(최윤정, 2010). 하지만 근무하는 학교의 관리자인 교장, 교감이 기혼 여교사의 일-가족 다중역할 수행에 대해 민감하게 지원하는 정도는 학교마다 차이가 있어서, 관리자의 민감성 수준에 따라 일-가족 다중역할의 부정적 경험과 긍정적 경험 수준이 다르게 나타날 수 있다. 예를 들어 출산휴가나 모성보호시간으로 인해 업무를 할

수 없게 되는 상황에 해당 여교사를 대신할 시간제 강사를 구해야 하는 과정에서 관리자와의 갈등이 있거나, 가족친화제도를 이용하는 여교사의 업무를 다른 동료가 맡게 되었을 때 관리자가 이를 조직에 피해를 주는 일로 여긴다면 해당 여교사는 인해 일-가족 다중역할에 대해 부정적인 경험을 할 것이다. 반대로 관리자가 공식적인 가족친화제도의 이용을 당연하게 여기고 업무를 현실적으로 조정하여 학교를 경영해 간다면 결과적으로 여교사의 일-가족 다중역할의 긍정경험이 증가할 것이다.

가정과 관련된 환경적 변인인 부부 성역할 태도 차이와 직장에서의 환경적 변인인 관리자 민감성에 관한 연구 결과를 종합해 보면 일-가족 다중역할 부정적인 경험을 완화시키는 데에는 직장에서의 지원보다는 가정에서의 배우자의 영향력이 더 큰 것으로 해석할 수 있을 것이다. 반면, 기혼 여교사가 일-가족 다중역할 상황에서 긍정적인 경험을 하는 데에는 가정 내 배우자의 지원 보다 직장에서의 지원 즉, 관리자 민감성이 중요한 것으로 해석할 수 있다. 이러한 결과는 본 연구에서 사용된 일-가족 다중역할 부정경험과 긍정경험 측정도구의 하위요인 내용과 관련이 있을 수 있다. 일-가족 다중역할 부정경험은 '직장의 일과 가정의 일에 대한 소진 및 과부하'와 '가족의 역할로 인한 직장의 역할에 갈등'에 대한 하위요인이 가정에서의 배우자의 역할 분담과 관련이 있고, 따라서 배우자와의 성역할 태도 차이가 일-가족 다중역할 부정경험에 중요한 예측변인으로 작용하였다고 볼 수 있다. 그리고 일-가족 다중역할 긍정경험의 하위요인으로는 '직장의 역할이 가족의 역할에 대한 이점'과 '다중역할 효능감'이 환경적 변인 중

직장과 관련된 관리자 민감성 변인과 관련이 있다. 다시 말해, 학교 장면에서 일과 가족의 다중역할을 수행하는 것에 대해 학교 관리자의 세심한 지원을 받을 때 긍정적인 경험을 더 많이 하는 것으로 해석할 수 있다.

앞선 논의를 바탕으로 본 연구의 의의와 시사점을 기술하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 부정적인 관점에 초점을 맞췄던 선행연구와 달리 일-가족 다중역할 관련 부정경험 뿐만 아니라 긍정경험을 살펴보았다는데 의의가 있다. 여성의 일-가족 다중역할과 관련된 연구는 대부분 일-가정, 가정-일 사이의 시간과 긴장을 기반으로 하는 갈등, 촉진, 전이의 한 가지 측면에만 초점을 두고 이와 관련된 변인과의 관계성을 다루고 있다(김옥선, 김효선, 2010; 김윤미, 2013; 김진희, 2006; 김현숙, 2013; 안용자, 2000; 이자명, 2013; 임정빈, 정혜정, 1986; 장재윤, 2003; 전명숙, 2014; 최윤정, 2010; Carlson & Kamar, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985). 하지만 본 연구에서는 일-가족 다중역할과 관련된 경험을 부정경험과 긍정경험으로 구분하여 측정하고 연구했다는 차이점이 있다.

둘째, 본 연구에서는 기혼 여교사의 일-가족 다중역할의 경험에 관한 개인 내적인 예측 변인뿐만 아니라 환경적 변인과의 관계와 영향력을 살펴보았다는데 의의가 있다. 선행연구들(권선영, 2005; 김윤미, 2013; 임정빈, 정혜정, 1986; 이자명, 2013)에서는 주로 기혼 취업모의 일-가족 다중역할 갈등으로 인한 결과적인 측면에 대해 연구하였다. 예를 들어 일-가족 다중역할 갈등이 직무 효능감이나, 양육스트레스, 결혼 만족도에 미치는 영향에 대해 살펴보았다. 이와는 달리, 본 연구에서는 개인 내적인 요인(다중역할계획태도, 인지적 유연성,

성역할태도)과 환경적 요인(배우자의 성역할태도, 관리자 민감성)을 총체적으로 고려하였다. 특히 여교사가 지각한 배우자 성역할태도를 측정하여 자신의 태도와의 차이값을 통해 다중역할 경험에 영향을 미치는 가정과 관련된 환경적 요인을 탐색하고자 했다. 이는 여성 진로 상담이 생태학적인 관점에서 여성 개인적인 특성과 더불어 여성을 둘러싼 환경적인 변인을 총체적으로 고려하여야 한다고 제안한 최윤정과 김계현(2009)의 주장을 반영한 것이라고 할 수 있다.

셋째, 본 연구의 결과를 바탕으로 기혼 여교사의 일-가족 다중역할의 부정적 경험을 줄이고 긍정적 경험을 늘리기 위한 시사점은 다음과 같다.

우선 학교 조직이나 상담 장면에서 일-가족 다중역할 경험의 양상을 종합적으로 이해하고 어려움을 호소하는 여교사에 대해 다각적인 접근을 해야 할 필요성이 있다. 기혼 여교사가 효율적으로 일-가족 다중역할 수행계획을 세우고 자신이 처한 상황에 대해 인지적으로 유연하게 대처할 수 있도록 다양한 정보를 제공해야 한다. 이를 위해서 교직 현장에서 일-가족 다중역할을 잘 수행하고 있는 선배교사를 역할모델로 삼을 수 있도록 여교사 네트워크를 활성화할 필요가 있다.

또한, 상담 장면에서 일-가족 다중역할의 부정적 경험을 완화를 위해 가사분담이나 자녀 양육과 관련된 일 등의 갈등의 근본적인 원인이 될 수 있는 배우자와 성역할태도의 차이를 인식시키고, 이를 줄이는 방법에 대해 논의할 필요가 있다. 또한 개인상담 접근으로 쉽게 해결되지 않은 경우는 부부상담을 통해 문제를 해결할 수 있도록 격려할 필요가 있다. 또한 현재 이루어지고 있는 교사연수의 범위를

확장하여 부부 간의 의사소통 증진 프로그램 뿐만 아니라 양육을 포함한 장기적인 계획을 세울 수 있는 진로교육 프로그램을 포함시킬 필요가 있다.

끝으로 본 연구의 결과는 기혼 여교사의 일-가족의 다중역할에서 긍정적인 경험을 증진할 수 있는 학교 조직 문화를 조성할 수 있도록 관리자의 지원이 필요함을 시사한다. 학교 관리자의 기혼 여교사에 대한 지원, 즉, 관리자 민감성을 높이기 위해서는 학교 관리자를 대상으로 가족친화적인 조직 문화의 이해와 관리자 리더십 대한 연수의 기회를 마련해야 한다.

본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 서울, 경기, 인천, 대전 지역 초, 중, 고등학교에 재직 중인 현직 교사들을 대상으로 하였으나, 서울지역 초등학교에 근무하는 교사들이 차지하는 비중이 상대적으로 높아 전체 기혼 여교사에 대한 결과로 일반화하기에는 제한이 있다. 따라서 후속연구를 통해 대도시 이외의 지역에 위치한 학교의 교사를 대상으로 한 연구나 중등교육기관에서 근무하는 교사를 중심으로 한 연구를 통해 재검증해볼 필요성이 있다. 또한 교사라는 동일 직업에 종사하는 사람들을 대상으로 하여 직업의 환경적 변인이 통제된 연구가 진행되었기 때문에 다양한 직업의 환경적 요인에 따른 변인들의 영향력을 확인할 수 없었다. 특히 학교의 관리자 민감성이 일-가족 다중역할 경험에 대한 영향력은 다른 직종의 상사 및 고용주의 민감성의 효과로 일반화하기에 제한점이 있다.

둘째, 본 연구에서 사용한 준거변인 및 예측변인의 하위요인을 활용한 세부적인 추후 연구가 이루어질 필요가 있다. 예를 들어, 다

중역할계획태도 및 인지적 유연성의 하위요인들이 일-가족 다중역할 경험에 어떠한 어려움을 주는지 구체적으로 탐색할 필요성이 있으며, 일-가족 다중역할 부정경험과 긍정경험을 측정하는 각각의 하위 요인과의 관계도 탐색할 필요가 있다.

셋째, 환경적 변인이 기혼 여교사의 다중역할 부정경험과 긍정경험을 예측함에 있어서 개인내적인 예측요인에 비해 영향력이 다소 적은 것으로 나타났는데, 이는 추후 연구를 통해 재확인 되어야 할 필요가 있다.

마지막으로, 각 학교 단위로 여교사의 관리자 민감성에 대한 인식은 개인이 지각한 환경적 측면에서의 예측변인이 될 뿐만 아니라 여교사가 소속된 조직의 특성을 나타내는 중요한 자료가 될 수 있다. 하지만, 본 연구에서는 각 학교별로 기혼 여교사의 비율에 큰 차이가 있고 학교 수준의 자료를 충분히 수집하지 못한 제한점이 있다. 따라서 후속 연구에서는 학교 단위로 자료를 추가적으로 수집하여 학교의 조직적인 특성으로서 관리자의 성별이나 성비, 관리자의 성역할태도 등을 고려한 다층모형 분석을 통해 기혼 여교사의 다중역할 경험에 영향을 미치는 학교 수준의 효과를 연구하여 연구 범위를 확장해 볼 필요가 있다.

참고문헌

- 가영희 (2006). 성인의 직장-가정 갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. *한국심리학회지: 여성*, 11(2), 163-186.
- 강기연 (2000). 맞벌이 부부의 공평성 인지-의사 결정참여 및 가정생활 만족도: 사무직·관리·전문직을 중심으로. *숙명여자대학교*

- 대학원 박사학위논문.
강은희, 강혜영, 공윤정, 김봉환, 김영빈, 유현실 (2015). 진로상담. (주)학지사.
- 강혜련, 최서연 (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성, 6(1), 23-42.
- 권선영 (2005). 다중역할 수행 시 경험하는 스트레스에 대한 자기 복합성의 완충 효과. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김명원 (2011). 맞벌이 부부의 성역할태도와 사회적 지원이 양육스트레스에 미치는 영향. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김수현 (2005). 초등학교 조직문화와 초임교사 갈등. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김수정 (2015). 맞벌이 부부의 배우자 지지와 직무 만족과의 관계에서 일-가족 향상의 매개효과: 자기효과 및 상대방효과. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김윤미 (2013). 기혼 여교사의 배우자 지지, 다중역할 현실성 하위 요인 군집이 양육스트레스와 교사 효능감에 미치는 영향. 인천대학교 석사학위논문.
- 김옥선, 김효선 (2010). 다중 역할의 상호향상효과: 일-가정 영역 간 자원의 긍정적 전이에 관한 분석. 경영학연구, 39(2), 375-407.
- 김일경 (2013). 가족친화제도의 활용 용이성과 직무만족 간의 관계에 대한 연구: 일·가정 양립 갈등의 매개효과를 중심으로. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김종균 (2015). 성역할 태도가 가사노동에 미치는 영향: 성별과 혼인 상태의 조절효과. 성균관대학교 일반대학원 석사학위 논문
- 김정식, 서문교 (2008). 리더의 코칭행위가 조직구성원들의 인지적 유연성과 성과에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 15(3), 31-48.
- 김진희 (2006). 맞벌이 부부의 역할갈등과 직무스트레스에 관한 연구. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김현숙 (2013). 기혼직장여성의 인지적 유연성과 사회적지지가 일-가족 다중역할 갈등에 미치는 영향. 가톨릭대학교 상담심리대학원 석사학위논문.
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2012). 한국에서 “워킹맘”으로 살아가기: 직장인 엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적인 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 24(2), 365-395.
- 박신아 (2014). 직장-가정 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향: 여성노동자의 직업 지위 차이중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 박주호 (2011). 학교변화 촉진을 위한 교장의 리더십과 교사 직무만족도. 한국HRD연구, 6(4), 89-111.
- 배보경 (2010). 초등학교 여교사의 양육스트레스와 교사효능감 및 교직만족도 간의 관계. 인제대학교 석사학위논문.
- 배지혜 (2002). 남성의 ‘일-가족 갈등’ 및 ‘가족-일 갈등’과 부모 역할 만족도, 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 손보영 (2015). 성인진입기의 다중역할계획태도 종단변화. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 손영빈 (2009). 맞벌이 부부의 가정-직장 간 갈등이 결혼만족도와 직무몰입에 미치는 영향-개인특성 및 가족과 직장 지원의 조절 효과 중심. 충북대학교 대학원 박사학위논문.

- 송윤미 (2013). 가족친화적 인사정책이 조직구성원의 삶의 질 및 조직효과성에 미치는 영향. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 송리라, 이민아 (2012). 성역할태도와 우울. 한국인구학, 35(3), 87-116.
- 송보라, 이기학 (2009). 자기개념 복잡성과 심리적 적응 관계에서의 인지적 유연성 및 자기개념 명확성의 매개효과 모형 검증. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 23(3), 73-88.
- 신용호 (1982). 교감의 역할과 학교조직풍토와의 관계. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 신재민 (2013). 여성의 일-삶의 균형이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 자아탄력성의 매개 효과. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 안용자 (2000). 배우자의 특성에 따른 기혼여교사의 역할갈등과 심리적 디스트레스에 관한 연구. 울산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 양은주 (1998). 여대생의 진로결정에 영향을 미치는 심리적 변인 연구: 태도와 자기-효능감을 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 양정호 (2013). 경력직 입사자의 인지적 유연성이 조직몰입에 미치는 영향. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 양현정 (2013). 교장의 변혁적 리더십이 초등학교 사의 직무만족도에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 양현정 (2014). 유자녀 직장여성의 생애주기 단계에 따른 다중역할 경험과 진로포부의 관계 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 양현정, 이기학 (2015). 유자녀 직장여성의 다중역할로 인한 긍정적, 부정적 효과 척도 개발 및 타당화. 한국심리학회지: 여성, 20(1), 25-53.
- 우영지 (2009). 여대생의 개인특성에 기초한 다중역할계획태도 군집유형에 따른 진로장벽 지각 수준 비교 연구. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 유계숙 (2008). 가족 친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 26, 27-37.
- 이기연 (2011). 여교사의 육아휴직제도의 활용과 만족도 연구. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문
- 이명재 (2009). 학교조직풍토와 교사효능감의 관계. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이슬기 (2015). 기혼 직장여성의 성역할태도, 일만족도, 부부갈등과 일-가정 양립 갈등의 관계에 관한 연구: 우울의 매개효과를 중심으로. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 이운석 (2010). 취업한 기혼 남녀의 일과 가족 전이: 부정적 전이와 긍정적 전이의 통합적 접근. 한국인구학, 33(2), 1-31.
- 이자명 (2013). 워킹맘의 일-가족 다중역할갈등 상황에서 심리적 거리 조절에 따른 대안적 사고 차이. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이지아 (2015). 사회초년생의 평가염려 완벽주의 성향과 인지적 유연성이 직무 만족에 미치는 영향: 상사의 코칭행동을 매개로. 한국상담대학원대학교 석사학위논문.
- 임정빈, 정혜정 (1986). 취업주부의 역할갈등과 결혼만족도에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 4(1), 71-93.
- 장재운 (2003). 직장-가정 간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의

- 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. *한국심리학회지*, 9(1), 23-42.
- 전명숙 (2014). 학령기 아동을 키우는 전일제 기혼직장여성들의 일-가족 갈등과 우울의 관계: 배우자의 정서적 지지와 부모 효능감의 매개효과. *경상대학교 대학원 석사학위논문*.
- 정유경 (2012). 어린이집 기혼여교사의 사회적 지지와 직장-가정 역할갈등에 대한 연구. *중앙대학교 석사학위논문*.
- 정경은 (2010). 이성 관계 애착과 진로장벽의 관계에서 진로결정 자기효능감과 다중역할 계획 태도의 매개효과 분석: 여대생을 대상으로. *이화여자대학교 대학원 석사학위논문*.
- 조성연 (2005). 보육교사의 직무만족도와 자기효능감. *교육과학연구*, 36(1), 81-104.
- 조윤진, 유성경 (2012). 기혼 취업 여성의 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 문제-중심 대처와 우울정서의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 24(2), 441-463.
- 조은영, 임정하 (2014). 대학생의 긍정정서 및 부정정서가 심리적 안녕감에 미치는 영향: 인지적 유연성의 매개효과를 중심으로. *한국청소년연구*, 25(4), 185-210.
- 주세영 (2015). 상사의 임파워링 리더십이 혁신적 행동과 친사회적 행동, 과업성과에 미치는 영향: 부서원의 인지적 유연성과 직무특성의 매개효과를 중심으로. *성균관대학교 경영전문대학원 박사학위논문*.
- 최유정 (2013). 기혼 남녀의 일·가족 양립 태도와 관련 요인에 관한 일고찰. *조사연구*, 14(2), 77-111.
- 최윤정, 김계현 (2009). 여성 진로상담 관점에 서 본 다중역할(일-가족) 균형의 구성개념 및 측정에 관한 경험적 연구 고찰. *상담학 연구*, 10(1), 365-384.
- 최윤정 (2010). 대졸 기혼 직장 여성의 일-가족 다중역할 갈등 완화 과정: 개인 특성과 환경적 지지와의 관계. *서울대학교 대학원 박사학위논문*.
- 한영주, 박지아, 손난희 (2013). 기혼 취업모의 일-가족 갈등과 일-가족 향상의 관계: 대처 방식과 배우자 지지의 조절효과. *상담학연구*, 14(2), 1443-1468.
- 한유경 (1983). 교사의 다중역할에서 발생하는 갈등에 관한 연구: 서울시 중학교 교사를 대상으로. *이화여자대학교 대학원 석사학위논문*.
- 한인영, 홍선희 (2011). 여성의 성역할 인식이 우울에 미치는 영향: 여성주의 관점을 중심으로. *한국심리학회지*, 16(4), 477-498.
- 한지숙 (2007). 근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등 및 촉진과 가족친화 제도 이용에 미치는 영향. *경희대학교 대학원 석사학위논문*.
- 허심양 (2011). 완벽주의와 심리적 부적응의 관계에서 인지적 유연성의 역할. *서울대학교 대학원 석사학위논문*.
- 홍숙지 (2005). 개인 유연성 척도 개발 및 타당화 연구. *성균관대학교 대학원 석사학위논문*.
- 황윤희 (2005). 기혼 직장 여성의 성역할, 여성이 인식한 남편의 성역할 갈등과 직장-가정 갈등. *단국대학교 대학원 석사학위논문*.
- 국가통계포털 (2015/7/17). www.kosis.kr
- Barnett, R. C. (1994). Home-to-Work Spillover Revisited: A Study of Full-Time Employed Women in Dual-Earner Couples. *Journal of*

- Marriage and the Family*, 56(3), 647-656.
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 487-500.
- Boyer, S. L. and Mosley Jr. D. C. (2007). The Relationship between Core-Self-Evaluations and Work-Family Satisfaction: The Mediating Role of Work-Family Facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 265-281.
- Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (1997). Child-care satisfaction: Linkage to work attitudes, inter-role conflict, and maternal separation anxiety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 84-96.
- Carlson, D. S., & Perrewe, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 60, 713-719.
- Dennis, J. P., & Vander Wal, J. S. (2010). The Cognitive Flexibility Inventory: Instrument Development and Estimates of Reliability and Validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3), 241-253.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L., Casper, W., & O'Brien, A. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self efficacy. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 50, 230-238.
- DeMaris, A., & Longmore, M. A., (1996). Ideology, power, and equity: Testing competing explanations for the perception of fairness in household labor. *Social Forces*, 74(3), 1043-1071.
- Frone, M. R., M. Rusell, and M. L. Copper. (1992). Antecedents and outcomes of Work-Family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M. R. Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Ganginis, H. V. (2011). Work-Family experiences among employed mothers. Doctoral dissertation. University of Maryland.
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43, 793-809.
- Greenberger, E & O'neil R. (1993). Spouse, parent, worker: role commitments and role-related experiences in the construction of adults'well-being. *Journal of Developmental Psychology*, 20, 181-197.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J., (1985). Sources of conflict between work and family role. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, H. J., Parasuraman, S., Rabinowitz, S., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1989). Work and Family variables as mediators of the relationship between wives' employment and husbands' well-being. *Academy of Management Journal*, 32(1), 185-201.
- Greenhaus, H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management*

- Review*, 31, 72-92.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connly (1983). A Model of work and interrole: a construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kulik, L. (1999). Marital power relations, resources and gender role ideology: A multi variate model for assessing effects. *Job Comparative Family Studies*, 30(2), 189-207.
- MacCracken, R. S. & Weitzman, L. (1997). Relationship of personal agency, problem-solving appraisal, and traditionality of career choice to women's attitudes toward multiple role planning. *Journal of Counseling Psychology*, 44(2), 149-159.
- Martin, M. M. & Rubin, R. B. (1994). Development of a communication flexibility scale. *Southern Communication Journal*, 59, 171-178.
- Paulhaus, D. L. & Martin, C. I. (1988). Functional Flexibility: A new conception of interpersonal flexibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 88-101.
- Spiro, R. J., Jacobson, M. J., Feltovich, P. J., & Coulson, R. L. (1992). Cognitive flexibility, constructivism, and hypertext: Random access instruction for advanced knowledge, ill-structured domains. *Educational Technology*.
- Paulhaus, D. L. & Martin, C. I. (1988). Functional flexibility: A new conception of interpersonal flexibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 88-101.
- Peake, A. & Harris, K. I. (2002). Young adults' attitude toward multiple role planning: the influence of gender, career traditionality, and marriage plans. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 405-421.
- Ruderman, M. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Voydanoff, P. (2004). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation, *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412.
- Voydanoff, P. (2005). Toward conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demand and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.
- Weitzman, L. M. (1994). Multiple role realism: A theoretical framework for the process of planning to combine career and family roles. *Applied and Preventive Psychology*, 3, 15-25.
- Weitzman, L. M. (1996). The development and initial validation of scales to assess attitudes toward multiple role planning. *Journal of Career Assessment*, 4, 269-284.

1차원고접수 : 2016. 07. 24.

심사통과접수 : 2016. 09. 14.

최종원고접수 : 2016. 09. 21.

Relationships among the Attitude towards Multiple Role Planning, Cognitive Flexibility, Gender Role Attitude, Employer Sensitivity and the Experience of Multiple Roles

Hyo Ju Chang

Kyu Jin Yon

Sogang University

This study examined how an attitude towards multiple role planning, cognitive flexibility and a gender role attitude, which are considered as personal internal factors of female teachers with children, as well as a perceived difference in couples' gender role attitude and employer sensitivity, which are considered as environmental factors, predict the negative and positive experiences of work-family multiple roles. A self-reported survey was administered to 266 female teachers with children in Seoul, Gyeonggi, Incheon and Daejeon. A hierarchical regression analysis was conducted using the SPSS 18.0 program. The results of the study indicate that as attitude towards multiple role planning, cognitive flexibility, and employer sensitivity increase, female teachers have a lower level of negative experiences of work-family multiple roles and a higher level of positive experiences. In addition, it was found that as female teachers' level of gender role attitude increase, they have a higher level of positive experiences of work-family multiple roles and that as a perceived difference in couples' gender role attitude increase, female teachers had a higher level of negative experience of work-family multiple roles. Based on the results of the study, suggestions and implications regarding on work-family multiple roles were made. The limitations of the present study as well as directions for future studies were discussed.

Key words : work-family multiple roles, attitude towards multiple role planning, cognitive flexibility, gender role attitude, employer sensitivity