



### 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원 저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리와 책임은 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)



교육학석사 학위논문

기혼직장여성의 미묘한 성차별과  
심리적 소진의 관계에서 일·가정  
갈등의 병렬다중매개효과

2023년 8월

서울대학교 대학원

교육학과 교육상담 전공

전교빈

기혼직장여성의 미묘한 성차별과  
심리적 소진의 관계에서 일·가정  
갈등의 병렬다중매개효과

지도교수 김 창 대

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함  
2023년 6월

서울대학교 대학원  
교육학과 교육상담전공  
전교빈

전교빈의 석사 학위논문을 인준함  
2023년 7월

위 원 장 \_\_\_\_\_ (인)

부위원장 \_\_\_\_\_ (인)

위 원 \_\_\_\_\_ (인)

## 국문초록

본 연구는 기혼 직장인 여성들의 미묘한 성차별이 심리적 소진에 미치는 영향에서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 병렬다중매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 통하여 직장을 다니고 있는 기혼 여성의 미묘한 성차별 경험과 심리적 소진을 보다 효과적으로 해결하고 삶의 만족을 향상시킬 수 있는 구체적인 변인들을 확인하여 기혼 직장 여성의 삶의 만족을 향상시킬 수 있는 상담 개입과 전략을 제안하고자 하였다.

이를 위하여 전국의 기혼 직장인 여성을 대상으로 미묘한 성차별 척도, 일·가정 다중역할척도, 그리고 심리적 소진 척도를 이용하여 자기보고식 설문을 실시하였고, 최종적으로 323부의 자료를 확보하였다. 수집된 자료는 SPSS 29.0과 PROCESS macro v4.2을 사용하여 분석하였다. 본 연구에서 설정한 주요 변인들의 기술통계와 Pearson 상관분석을 실시하여 기혼 직장여성의 미묘한 성차별, 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 심리적 소진 관계를 살펴보았다. 이후 기혼 직장여성의 미묘한 성차별이 심리적 소진에 미치는 영향에서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 각각의 매개효과를 검증하였다. 마지막으로 기혼 직장여성의 미묘한 성차별이 일-가정 갈등, 가정-일 갈등을 병렬다중매개하여 심리적 소진에 미치는 영향을 분석하였다.

본 연구에서 밝혀진 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 상관분석 결과, 미묘한 성차별, 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 심리적 소진 간에 정적으로 유의한 상관이 있었다. 둘째, 미묘한 성차별과 심리적 소진간의 관계에서 일-가정 갈등은 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 셋째, 미묘한 성차별과 소진의 관계에서, 가정-일

갈등은 부분 매개효과를 가지는 것으로 확인되었다. 넷째, 병렬다중매개분석 결과, 미묘한 성차별과 심리적 소진 간의 관계에서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 두 가지 매개변인을 모두 투입하였을 때, 간접경로와 두 직접경로가 모두 유의미하였다. 즉, 미묘한 성차별이 심리적 소진에 직접적으로 영향을 주기도 하지만, 가정-일 갈등과 일-가정 갈등, 이 두 가지 매개변인을 통해서 간접적으로 소진에 영향을 미치는 것이 확인되었다. 또한, 가정-일 갈등과 일-가정 갈등을 비교하는 간접효과 차이를 검증하였으며, 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 기혼직장여성들의 미묘한 성차별 경험으로 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 부정적 영향은 같은 크기로 상관이 있으며, 이는 심리적 소진을 증가시킴을 의미한다.

본 연구는 다양한 측면에서 의의를 가지고 있다. 첫째, 연구는 상대적으로 적게 연구된 기혼직장여성 집단을 대상으로 심리적 소진이 나타나는 과정을 분석하여 중요한 발견을 도출하였다. 이로써 미묘한 성차별 경험이 기혼직장여성에게 중요한 요인으로 작용한다는 점을 제시하였으며, 향후 연구에서 이러한 요인을 고려해야 할 필요성을 제기하였다. 둘째, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등을 함께 측정하여 병렬다중매개모델을 검증하고 통합적인 모형을 제시하여 중요한 학술적 의의를 보여준다. 넷째, 기혼 직장 여성들의 미묘한 성차별 경험이 심리적 소진으로 이어지는 경로를 연구함으로써 이를 예방하기 위한 상담학적 개입 및 교육에 대한 구체적인 시사점을 제안한다.

**주요어 :** 기혼직장여성, 미묘한 성차별, 일-가정 갈등, 가정-일 갈등,  
심리적 소진, 병렬다중매개효과

**학 번 :** 2021-27432

# 목 차

<b>제 1 장 서론</b>	<b>1</b>
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제 및 가설	7
<b>제 2 장 이론적 배경</b>	<b>10</b>
1. 미묘한 성차별과 심리적 소진	10
1. 미묘한 성차별	10
2. 심리적 소진	14
3. 미묘한 성차별과 심리적 소진의 관계	16
2. 미묘한 성차별과 일·가정 갈등	17
1. 일·가정 갈등	17
2. 일-가정 갈등과 가정-일 갈등	20
3. 미묘한 성차별과 일·가정 갈등	22
4. 미묘한 성차별과 일-가정 갈등의 관계	24
5. 미묘한 성차별과 가정-일 갈등의 관계	25
3. 일·가정 갈등과 심리적 소진	27
1. 일·가정 갈등과 심리적 소진	27
2. 일-가정 갈등과 심리적 소진의 관계	29
3. 가정-일 갈등과 심리적 소진의 관계	30
<b>제 3 장 연구방법</b>	<b>32</b>
1. 연구대상	32
2. 측정도구	35
1. 미묘한 성차별	35
2. 일·가정 다중역할갈등	36

3. 심리적 소진 .....	37
<b>3. 분석방법 .....</b>	<b>38</b>
<b>제 4 장 연구결과 .....</b>	<b>40</b>
1. 주요 변인 기술통계 및 상관분석 .....	40
2. 기혼직장여성의 일-가정 갈등의 매개효과 검증 .....	42
3. 기혼직장여성의 가정-일 갈등의 매개효과 검증 .....	44
4. 병렬다중매개효과 검증 .....	47
<b>제 5 장 논의 .....</b>	<b>53</b>
<b>참고문헌 .....</b>	<b>61</b>
<b>부록 .....</b>	<b>88</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>96</b>

## 표 목 차

[표 3-1] 연구 참여자의 인구통계학적 특성 .....	33
[표 3-2] 미묘한 성차별 척도 .....	36
[표 3-3] 일·가정 다중역할갈등 척도 .....	37
[표 3-4] 심리적 소진 척도 .....	38
[표 4-1] 주요 변인 기술통계 분석 결과 .....	40
[표 4-2] 주요 변인 간 상관관계 .....	41
[표 4-3] 일-가정 갈등의 매개효과 .....	43
[표 4-4] 일-가정 갈등의 Bootstrapping 검증결과 .....	44
[표 4-5] 가정-일 갈등의 매개효과 .....	46
[표 4-6] 가정-일 갈등의 Bootstrapping 검증결과 .....	47
[표 4-7] 병렬다중매개효과 검증 결과 .....	49
[표 4-8] 병렬다중매개효과의 Bootstrapping 검증결과 .....	51
[표 4-9] 간접효과 간 차이검증 결과 .....	52

## 그림 목 차

[그림 1-1] 연구 모형 .....	9
[그림 4-1] 일-가정 갈등의 매개효과 모형 .....	44
[그림 4-2] 가정-일 갈등의 매개효과 모형 .....	47
[그림 4-3] 연구 모형의 병렬다중매개효과 .....	52

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

현대 사회는 급격한 산업화와 경제성장, 정보화시대의 문화공유로 인한 영향으로 여성의 경제활동 참여가 급속히 증가하였다. 2019년 통계청에 따르면 한국 기혼 여성의 63.6%가 경제활동 중이며, 이는 지속해 증가하는 것으로 나타났다(통계청, 2019). 이 중, 58.4%는 맞벌이 가정이며, 이는 2017년 기준 44.9%에서 13.5% 증가한 것으로 보아 여성의 사회진출이 평균 이상으로 빠르게 증가하고 있음을 알 수 있다(통계청, 2017, 2019).

그런데도, 여성의 사회 참여도가 높아짐에 따라 그들이 직장과 가정에서 겪는 성차별의 문제도 더욱 심각해지고 있다. 최근 해외 가족부의 연구 결과를 통해, 여성 중 63%가 성차별을 직접적이든 간접적이든 경험하거나 목격했다는 것을 알 수 있다(Wippermann, 2019). 특히 한국 사회에서는 여전히 성역할에 대한 고정관념과 이로 인한 직무 분배, 그리고 남성 중심적인 조직 문화 등이 존재하여, 상당수의 여성 직장인이 성차별로 인한 좌절감이나 갈등을 겪는 것으로 나타났다(김수한, 신동은, 2014). 2017년 한국여성민우회가 발표한 성평등 보고서에 따르면, 한국 여성의 93%는 한국이 성평등 국가가 아니라고 하였고, 2023년 고용노동부가 실시한 조직문화에 대한 설문조사에서는 응답자 739명 중 약 22.9%가 직장에서 괴롭힘이나 성희롱을 경험했거나, 동료가 이를 겪는 것을 알고 있다고 답하였다. 성차별 문제를 해결하기 위한 노력은 1960년대와 70년대부터 시작된 미국의 여러 정책과 반대 운동이 대표적인 예이며, '#MeToo', 'Time's Up' 등의 성차별 반대 운동은 이런 변화의 중심에 서 있다(Diehl et al., 2020). 한국 역시 이와 같은 흐름에 동참하여 2000년대에 들어 여성의 사회적 지위 향상과 성평등을 위한 운동이 활성화되고, 이에 따른 법적 개선도 이루어지고 있다(송유미, 이제상, 2011).

그러나 성차별이라는 뿐만 깊은 문제는 여전히 우리 사회에 고스란히 존재하고 있다(Diehl et al., 2020).

세계경제포럼(WEF)의 '2021년 세계 성별 격차 보고서(The Global Gender Gap Report)'에 의하면, 한국의 성별 평등 지수는 156개의 평가 대상 국가 중 102위를 기록하였다. OECD의 2016년 보고서에서도 유리 천장 지수가 가장 높게 나타나며 국제적인 성별 격차 문제에서 한국이 마주한 어려움을 보여준다(글로벌 사회정책 브리프, 2016). 실제로, OECD의 2022년 자료에 따르면 한국의 성별 간 임금 격차는 31.1%로, 이는 남성이 100만원을 벌 때 여성은 68만 9,000원을 번다는 사실을 보여주고 있으며(OECD, 2022), 한국은 26년째 성별 간 임금 격차에서 1위를 기록하고 있다. 구체적으로, 여성은 상대적으로 중요도나 책임이 덜한 직무에 배치되고, 경력 개발 및 승진이 가능한 직종 혹은 직위 배치에 제한받고 있으며(윤지영, 2020), 성희롱, 결혼, 임신 및 출산으로 인한 권고사직, 가정과 직장에서의 다중역할에 대한 압박을 경험하는 것으로 나타났다(김은하 외, 2017; 오현규 외, 2016).

우리 사회는 성평등에 관한 법적, 제도적 구조를 갖추려는 노력을 지속하고 있고, 성차별에 대한 부정적 인식은 점점 널리 대중화 되어가고 있지만, 여전히 직장에서나 일상생활에서 성차별은 남아있다. 과거에 비해 명확한 형태의 성차별은 줄어들었지만, 현대 사회에서는 미묘한 형태의 성차별이 더 자주 발생하고 있다. Sue와 동료들(2007)의 연구에서는 현대 사회에서 소수자들이 겪는 차별은 미묘한 형태로 나타나고, 이에 따라 불편하거나 모욕적인 감정을 유발한다고 언급하였으며, 이를 "미묘한 성차별(Gender-Microaggression)"이라고 명명하였다. 미묘한 성차별은 무의식적으로 발생하고 있어 근본적인 개선이 어렵고, 미묘하게 나타나기 때문에 명백한 형태의 성차별보다 여성의 정신건강에 더 큰 영향을 미칠 수 있다(Dumont et al., 2010). 특히, 남성 비율이 높은 직장에서 여성들이 겪는 미묘한 차별은 더 자주 발생할 수 있으며(Faulkner, 2009), 기혼인 여성들에게 더 자주 발생한다(Williams et al., 2016).

이와 같은 미묘한 성차별은 주로 기혼 여성 직장인들에게 발생하며, 이로 인한 영향은 다양하다. 직업 만족도(Chan et al., 2008; Cortina et

al., 2001), 웰빙(Brondolo et al., 2008; Lim & Cortina, 2005), 자존감(Nadal, 2010; Oswald et al., 2019), 참여도, 조직에 대한 몰입도, 자기효능감(Dardenne et al., 2007; Jones et al., 2016), 그리고 직장에서의 성과(Chan et al., 2008; Jones et al., 2014) 등에서 나타나며, 아직 의도와도 연관되어 있다(Elvira & Cohen, 2001; King et al., 2010). 또한 불안, 분노, 고립감(Glick & Fiske, 1996, 2001), 우울, 불면증 등의 심리적 불쾌감을 유발하며(김은하 등, 2017; 임보름, 2018), 이는 결국 기혼 직장인 여성들의 심리적 소진을 높일 수 있다고 예상된다. 이러한 연구 결과는 미묘한 성차별이 여성의 정신건강뿐만 아니라 직장 생활과 가정생활에도 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

한편, 과거에는 여성과 남성의 성역할이 명확하게 구분되었지만, 현재는 가족 구조의 변화로 인해 일과 가정의 균형 문제가 점점 더 중요해지고 있다. 사회에서 일하는 여성에 대한 인식은 변하고 있지만, 이런 변화에도 불구하고 우리 사회에는 여전히 전통적인 성역할 고정관념, 자녀 양육과 가사노동 등의 책임이 여성에게 있다는 사상이 남아있다(김소정, 2018). 그 때문에 대부분 여성은 사회활동과 함께 육아와 가사노동, 부모를 부양하는 책임이 동시에 짊어져야 한다(이재경, 2006). 반면에 직장에서는 가정에서의 역할에 더 많은 중요성을 부여할수록 업무능력이 떨어진다고 여겨지며, 가정생활을 우선시하는 기혼 여성들이 더욱 미묘한 성차별을 경험할 가능성이 높다고 보인다(Beauregard, 2002). 따라서 기혼 여성은 여러 역할을 동시에 수행하는 부담, 즉, 일·가정 갈등에 직면하게 된다(곽현주 등, 2014; 유성경 등, 2012).

여성의 경제활동 증가와 맞별이 가구의 일반화로 인해 최근 몇 년 동안 일과 가정 사이의 갈등이 급격히 증가하였다(Taris et al., 2006). 특히 최근 코로나-19로 인한 재택근무가 증가하면서 분리되었었던 일과 가정의 영역에서의 역할을 동시에 수행하게 만들어, 일·가정 갈등을 더 많이 경험하는 추세이다(Hwang et al. 2022). 이런 갈등의 결과로 기혼 여성은 일과 가정 사이에서 충분한 사회적 지원 부족과 불균형한 역할 부담으로 인해 어려움을 겪을 수 있다고 예상할 수 있다. 기혼 여성은 일상적인 가사와 직장에서의 부담인 일과 가정의 이중 책임, 그리고 그로

인해 발생하는 스트레스로, 정체성의 위기와 스트레스가 증가하며, 이는 한국의 기혼 여성의 건강증진을 위협하는 요소로 나타났다(한국보건사회연구원, 2003). 일·가정 역할 갈등은 기혼 여성에게 심리적, 신체적으로 부정적인 영향을 미칠 수 있고, 개인뿐만 아니라 배우자나 자녀의 정신 건강에도 악영향을 끼칠 수 있다(김미례, 2006). 따라서 직업과 가정의 균형을 효과적으로 찾지 못하면 신체 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 직업에 지장을 주고, 심리적인 고통을 겪을 수 있다(Guelzow et al., 1991; 김성희, 2014; 박성필, 2005; 신형정 등, 2010). 정신 건강 측면에서 Frone(2000)은 일·가정 갈등을 경험하지 않은 사람과 비교하여 일·가정 갈등을 경험한 사람이 기분 장애를 경험할 확률이 3.13배, 불안장애를 경험할 확률이 2.46배, 약물 의존 가능성이 1.99배 높다고 밝혔다. 또한 19세 미만 자녀를 둔 워킹맘 1,000명을 대상으로 한 '워킹맘' 고통 지수 조사에서도 "육아와 일을 동시에 하는 것이 힘들다"는 응답이 83%, 고통 지수가 5.0 만점에 3.04점으로 평균 이상의 높은 점수를 보였다(여성문화네트워크, 2012). 기혼직장여성은 직장과 가사, 시간 부족, 피로, 긴장, 고충, 고립감 등 많은 심리적 어려움을 겪고 있으며, 이의 결과로 기혼 여성 중 65.8%가 첫 자녀를 낳았을 때 경력 단절을 경험한다는 통계적 결과가 존재한다(가족보건복지실태조사, 2018). 따라서 기혼직장여성은 사회와 직장에서의 압박과 동시에 가정과 가사의 책임으로 인해 스트레스와 소진을 겪을 가능성이 높을 수 있다고 본다(Dilworth, 2004).

일·가정의 갈등은 일과 가정 영역에서의 상충하는 요구사항들로 인해 발생하는 역할 간 스트레스로 정의되었다(Greenhaus & Beutell, 1985). 일의 요구 사항이 가정에서의 역할을 방해하면서 일-가정 갈등을 유발하며, 반대로 가정에서의 역할이 직장에서의 역할을 방해할 때 가정-일 갈등이 발생한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 역할 갈등의 원인이 일 또는 가정의 영역에서부터 발생할 수 있고, 두 영역에 영향을 주는 요인들이 서로 다르기 때문에, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등은 구분되어야 한다(Gutek, Searle, & Klepa, 1991). 초기 연구들은 대부분 일-가정 갈등을

단일 차원으로 보았지만, 이후 연구들은 일-가정 갈등과 가정-일 갈등을 구별된 개념으로 다루고 있다(Barnett & Hyde, 2001; Greenhaus & Beutell, 1985). 그러나 두 갈등의 통합적인 영향과, 동시에 영향력의 차이를 비교 분석하는 연구는 아직 제한적이다.

또한 선행 연구에서는 여성들이 가정과 관련된 스트레스 요인이 일과 가정 갈등을 예측하는 데 더 중점을 두지만, 남성들은 직장과 관련된 스트레스 요인이 갈등을 예측하는 경향을 보였다(Elliott, 2008). 따라서 남성을 대상으로 한 연구는 종종 일과 관련된 변인이 쓰이거나, 가정-일 갈등 변인 없이, 일-가정 갈등만 알아보았다. 그의 반대로, 여성은 대상으로 한 연구에서는 일-가정 갈등 변인 없이, 가정-일 갈등만 알아보았다(Elliott, 2008; Mortazavi et al., 2009; Parasuraman & Simmers, 2001; 장윤옥, 정서린, 2014). 그러나 여성의 취업률과 직장에서의 참여가 증가함에 따라 여성의 역할은 가정과 직장 모두에서 중요한 요소가 되고 있다. 따라서 여성의 일 역할이 가정의 역할에 미치는 영향을 고려하는 것이 필요하다. 또한, 미묘한 성차별은 가정 및 직장 환경 양쪽에서 나타날 수 있기 때문에 이를 경험하는 사람들이 가정에서의 역할에 더 중점을 둘지, 일의 역할에 더 중점을 둘지를 알아보는 것이 필요하다. 이에 본 연구는 미묘한 성차별이 심리적 소진에 어떤 영향을 미치는지를 알아보고, 이를 통해 가정에서 오는 역할 갈등과 일에서 오는 역할 갈등을 상호 비교할 예정이다.

기혼 직장 여성들이 일·가정 갈등으로 인해 많은 심리적 고통을 겪고 있지만, 이를 해결할 수 있는 자원이 부족한 상황이 대부분이다(김현정, 2012; 노정숙 등, 2012). 일과 가정의 조화를 이루기 위한 다양한 전략들이 시행되고 있지만, 이들 제도는 종종 실패하며(유계숙, 2007), 심지어 이를 활용하더라도 일과 가정의 역할 갈등이 완화되지 않을 수 있다(김필숙 등, 2015). 따라서, 사회적 지원과 정책적 지원 등 환경적 접근법의 한계를 극복하기 위해 새로운 접근법이 필요하다. 이 연구에서는 기혼 여성 직장인들의 개인적 특성인 미묘한 성차별 경험을 효과적으로 관리 할수록, 일-가정 갈등, 가정-일 갈등이 줄어들며, 심리적 소진을 방지하는 데 도움이 될 수 있는 심리적 자원 역할을 한다는 가설을 제시한다. 개인의 내적 특성을 연구하는 노력이 늘어나고 있지만(김민선 등, 2016;

김현근 등, 2015; Grzywacz & Butler, 2015; Wayne 등, 2004), 미묘한 성차별이 일·가정 갈등, 가정·일 갈등을 통하여 심리적 소진에 주는 영향을 알아본 연구는 없다. 또한 많은 이전 연구에서 미묘한 성차별을 일·가정 갈등의 광범위하고 통합적인 척도, 혹은 한 가지 방향성과 연결했지만, 본 연구는 일·가정 갈등의 양방향(일·가정 갈등 및 가정·일 갈등)으로 이어지는 과정을 연구하고자 한다.

이러한 연구의 필요성과 연구 결과의 잠재적 시사점을 근거로, 본 연구에서는 미묘한 성차별, 일·가정 다중역할 갈등의 두 가지 차원 (즉, 일·가정 갈등, 가정·일 갈등), 심리적 소진 간의 상호관련성을 살펴본 후, 미묘한 성차별이 심리적 소진에 영향을 미치는 과정에서 일·가정 다중역할 갈등이 매개 역할을 하는지를 검증하고자 한다. 방법론적으로, 본 연구에서는 매개효과를 각각 개별적으로 추정하기보다는, 여러 변인의 매개효과를 동시에 추정하는 병렬다중매개모형(Parallel multiple mediator model; Hayes, 2013)을 적용하여 미묘한 성차별이 심리적 소진에 영향을 미치는 과정에서 일·가정 다중역할 갈등의 어떤 요소가 더욱 중요한 역할을 하는지 비교하고자 하며, 이의 대응 전략을 개발하고 구체화하는 데 도움을 주고자 한다.

## 2. 연구문제 및 가설

본 연구는 기혼직장여성을 대상으로 병렬다중매개효과를 통하여 미묘한 성차별이 심리적 소진에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고, 이 과정에서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 매개효과를 검증하기 위해 다음과 같은 연구 문제와 연구가설을 설정하였다.

### 연구문제

연구문제 1: 기혼직장여성들의 미묘한 성차별과 심리적 소진간의 관계는 어떠한가?

연구문제 2: 기혼직장여성들의 미묘한 성차별과 심리적 소진간의 관계에서 일-가정 갈등은 매개효과가 있는가?

연구문제 3: 기혼직장여성들의 미묘한 성차별과 심리적 소진간의 관계에서 가정-일 갈등은 매개효과가 있는가?

연구문제 4: 기혼직장여성들의 미묘한 성차별과 심리적 소진의 관계에서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 병렬다중매개 하는가?

### 가설

가설 1. 기혼직장여성의 미묘한 성차별 경험은 심리적 소진과 정적으로 직접적 영향을 미친다.

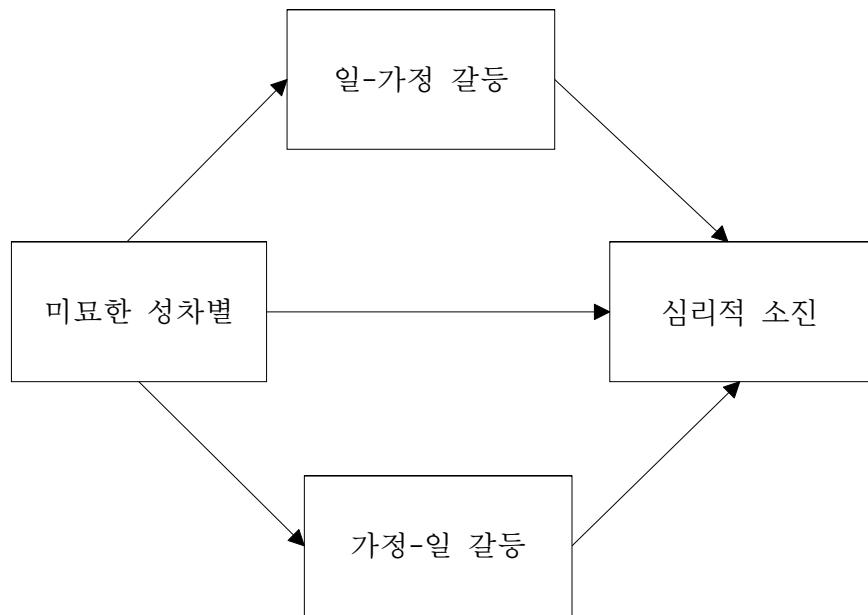
가설 2. 기혼직장여성의 일-가정 갈등은 미묘한 성차별과 심리적 소진간의 관계에서 정적으로 간접적 영향을 미친다.

가설 3. 기혼직장여성의 가정-일 갈등은 미묘한 성차별과 심리적 소진간의 관계에서 정적으로 간접적 영향을 미친다.

가설 4. 기혼직장여성의 미묘한 성차별과 심리적 소진간의 관계에서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 총 효과로 병렬다중매개 할 것이다.

## 2) 연구모형

본 연구는 기혼 여성 직장인들이 지각한 미묘한 성차별과 심리적 소진의 사이에서 가정-일 갈등의 매개효과, 미묘한 성차별과 심리적 소진의 사이에서 일-가정 갈등의 매개효과, 미묘한 성차별과 심리적 소진 사이에서의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 병렬다중매개효과를 검증하는 것에 목적이 있다. 연구 변인들 간의 관계를 표현한 연구 모형은 [그림 1-1]과 같다.



[그림 1-1] 연구모형

## II. 이론적 배경

### 1. 미묘한 성차별과 심리적 소진

#### (1) 미묘한 성차별

마이크로어그레션(Microaggression)이란 일상생활에서 발생하는 의도적 혹은 비의도적인 부정적, 적대적인 언어, 행동, 환경적 표현으로 개인이나 집단을 인종, 성별, 성적 지향, 종교적으로 모욕하는 행위를 의미한다 (Sue, 2010). 세 가지 주요 유형으로 분류될 수 있으며, 이는 미묘한 공격 (microassault), 미묘한 모욕(microinsults), 그리고 미묘한 무효화 (microinvalidation)이다(Sue et al., 2007; Sue & Capodilupo, 2008). 미묘한 공격은 피해자에게 피해를 주려는 의도를 가지고 있는 명확하고 노골적인 차별 행위이다(Sue, 2010). 미묘한 모욕은 무의식적인 의사소통 또는 행동으로, 성 정체성을 펜하하는 선입견, 무례함, 무감각함을 전달한다 (Sue, 2010). 이러한 예시로는 여성 의사를 간호사로 잘못 이해하는 경우가 있다(Sue & Capodilupo, 2008). 미묘한 무효화는 차별당하는 개인의 감정이나 경험적인 현실을 부정하거나 배제하는 대화를 의미한다(Sue, 2010).

미묘한 성차별(Gender Microaggression)이란 일상적인 미묘한 차별을 의미한다(Nadal, 2010). 이는 상당히 미묘하고 교묘하지만, 개인이나 집단에 모욕적이고 치명적인 영향을 미칠 수 있다(Sue, 2010). 성차별은 여러 형태와 이론으로 나타나는데, 객관화 이론(Fredrickson & Roberts, 1997), 자비로운 성차별(Glick & Fiske, 1996, 2001), 그리고 일상적인 성차별 (Swim et al. 2001) 등이 포함된다. 일상적인 성차별에 포함되는 미묘한 성차별은 행위자가 의도적으로 또는 무의식적으로, 심지어는 궁정적인 의도를 가지고 있음에도 불구하고 행동할 수 있다(Sue, 2010). 또한, 미묘한 성차별의 형태는 그의 명시성 수준에 따라 구조가 달라진다. 매우 모

호한 미묘한 성차별부터, 약간 더 명백한 미묘한 성차별, 그리고 더욱 명시적으로 미묘한 성차별에 이르는 명시성이 이의 수준을 구분한다 (Basford et al., 2013). 현대사회에서는 성차별적 발언, 성차별적인 선입견과 같은 노골적인 차별 행위는 점점 줄어들고 있지만(Swim et al., 1995; Cortina, 2008), 성불평등은 계속되고 있다. 이는 차별이 더욱 미묘하게, 감지하기 어려운 형태로 바뀌고 있기 때문이며(Dovidio & Gaertner, 2000; Hebl et al., 2002; Nguyen & Ryan, 2008; Sue, 2010), 이러한 차별은 그만큼 보고되지 않는다. 이렇게 미묘하고 교묘한 형태의 성차별은 현실적인 갈등과 혼란을 야기하여, 명백한 성차별보다 심리적으로 더 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Dumont et al., 2010).

귀인적 모호성 이론(Attributional ambiguity theory)에 따르면, 소외된 집단의 구성원은 자신이 차별당하는 이유를 집단의 사회적 지위 때문인지, 개인적 특성 때문인지, 혹은 다른 무관한 이유 때문인지 파악하는데 어려움을 겪는다(Crocker & Major, 1989). 특히 상황이 명확하고 모호하지 않은 경우, 부정적인 피드백 혹은 미묘한 성차별을 집단에 대한 편견으로 받아들일 것이다. 즉, 차별과 관련된 부정적인 경험은 차별이 명확하게 드러날 때, 외부로부터 더 쉽게 인지될 수 있다. 그러나 미묘한 성차별의 경우, 여성들은 자신의 실수로 인해 발생한 경험을 내면화하는 경향이 있다(Sue, 2010). Jones와 동료들(2016)의 메타 분석 결과와 실험 결과에 따르면, 미묘한 성차별이 명백한 성차별보다 훨씬 더 스트레스를 유발하고, 인지 기능에 부정적인 영향을 미치며, 불안 수준을 높이고, 부정적인 감정을 증가시키며, 긍정적인 감정을 감소시킨다. 따라서 보다 포괄적이고 공정한 사회를 만들기 위해 이러한 미묘한 성차별을 인식하고 해결하는 것이 중요하다.

기혼직장여성은 오랫동안 부정적인 태도를 경험하고, 남성보다 열등하다고 여겨지며, 원하지 않는 역할을 하도록 강요받는 등 고정관념에 귀속되어 왔다(Glick & Fiske, 1996). Dolson과 Deemer(2022)의 연구에서는 자녀를 둔 기혼인 여성 대학원생은 진지한 학생으로 간주하지 않을 수 있으며(Charter et al., 1991), 출산 후 교육을 계속하기로 선택한 여성은 출산 후 교육을 중단한 대학원생보다 덜 여성적이고, 더 지배적이며, 더

냉정하고, 덜 따뜻하다고 여겨진다(Mottarella et al., 2009).

1980년대 이후 미국의 여성은 남성보다 더 높은 확률의 대학 학위를 취득했지만, 여성은 리더십 직책의 단 18% 차지하고 있다(Diehl & Dzubinski, 2016). 2020년에는 유럽 연합에서 가장 큰 상장 조직의 이사 중 27.8%와 CEO의 7.4%가 여성이었으며(European Institute for Gender Equality, 2020), 여성은 독일에서 가장 큰 200개 회사의 역할 중, 14.7% 가 이사이며, 8.0%가 CEO에 불과했다(Kirsch et al., 2022). 이러한 수치에 따라 평등기회법과 같은 평등을 촉진하려는 노력에도 불구하고 미묘한 성차별이 직장에서 지속된다는 연구 결과가 늘어나고 있다(Jones et al., 2016; Tran et al., 2019).

직장에서의 미묘한 성차별은 직업 만족도(Cortina et al., 2001; Chan et al., 2008), 웰빙(Lim & Cortina, 2005; Brondolo et al., 2008), 자존감 (Nadal, 2010; Oswald et al., 2019), 참여도, 몰입도, 직업적 자기 효능감 (Dardenne et al., 2007; Jones et al., 2016), 작업장(Glick & Fiske, 1996, 2001) 성과(Chan et al., 2008; Jones et al., 2014)에 부적 영향을 미치며 이직 의도와 정적 연관이 있다(Elvira & Cohen, 2001; King et al., 2010). 미묘한 성차별은 여성이 직업적 잠재력을 발휘하지 못하게 하고(Nadal & Haynes, 2012) 리더십을 사용하여 자신이 원하는 위치에 도달하지 못하게 함으로써(Ely et al., 2011; Johns et al., 2016), 남성보다 여성은 자도자가 되기 위해 필요한 자질이 더 많이 요구된다는 인식이 있다(Eagly & Carli, 2007; Hoyt, 2010; Hoyt & Murphy, 2016). 또한 권력을 가진 여성이 부정적 평가를 받고(Lucas & Baxter, 2012; Hoyt & Burnette, 2013; Hoyt & Simon, 2016), 성과 평가가 낮고 급여나 승진과 같은 보상이 적으며(Koch et al., 2015), 남성 동료보다 승진과 관련하여 더 어려운 기준을 따른다고 발견되었다(Lyness & Heilman, 2006; Inesi & Cable 2015, Hoobler et al., 2018).

가정에서의 미묘한 성차별은 기혼직장여성들에게 다양한 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 첫째, 가정에서의 미묘한 성차별은 기혼직장여성들의 정서적 웰빙에 부정적인 영향을 줄 수 있으며, 기혼직장여성의 자아존중감을 훼손시키고 우울과 관련될 수 있다(Landrine et al., 2012). 둘째, 사

회적 관계에도 영향을 미칠 수 있는데, 이는 가족 내에서의 권력 및 자율성의 불균형으로 인해 가정 구성원들 간의 갈등과 소외감을 유발할 수 있다. 미묘한 성차별은 여성들이 가정 내에서 자신의 목소리를 제대로 표현하지 못하게 하며, 이는 여성들의 사회적 연결성과 사회적 지원 부족으로 이어질 수 있다(Kaiser et al., 2001). 셋째, 여성들은 가정 내에서의 불균형한 역할 분담과 자원 부족으로 인해 스트레스와 신체적 건강 문제를 경험할 수 있다. 이는 만성적인 스트레스로 이어져 면역력 감소, 수면 문제, 신체적 피로 등과 관련될 수 있다(Nomaguchi & Milkie, 2003). 이러한 차별은 다양한 가정 내 환경에서 발생할 수 있는데, 가정에서 부부간의 역할 분담에서 성별에 따라 특정 역할이 강요되거나, 성별에 따라 가정 내 일과 책임의 분담이 불공평하게 이루어지는 경우가 있다(Allen et al. 2014). 부부간의 의사소통에서도 미묘한 성차별이 나타날 수 있으며(Sue et al., 2007), 예를 들어, 여성이 자신의 의견을 표현할 때 무시당하거나 경시당하는 경우가 있을 수 있다. 이러한 성차별은 가정 내에서 균등한 권리와 자율성을 가진 가정 구성원들 간의 건강한 상호작용을 방해할 수 있다.

Blithe(2020)의 연구에서는 다양한 학문적 위치에 있는 총 21명의 여성 교수진과 세 번의 포커스 그룹 인터뷰를 수행하였는데, 그중 인터뷰에 응한 여성 교수진 사이에서 미묘한 성차별 경험이 가장 많은 것으로 보고되었다. 질적 데이터 분석 결과, 모든 참가자가 직장에서 노골적 차별, 노골적인 성희롱, 구조적 불평등 및 미묘한 성차별을 경험한 것으로 나타났다. 한 참가자는 그녀가 회의에서 말할 때 남자 동료들이 눈을 굽혔다고 설명했고, 다른 참가자는 남자 동료들이 그녀가 성공했을 때 충격을 받은 것처럼 보였다고 주장했다. 또 다른 참가자는 교직원 회의에서 한 남자 동료와 이야기할 때 팔짱을 끼고 깊은 한숨을 쉬고 짜증 나는 표정을 짓는 등의 ‘공격적인 비언어적 의사소통’을 묘사했다(Blithe, 2020). 이렇듯 미묘한 성차별은 기혼직장여성에게 흔하게 나타나고 비언어적 의사소통과 같이 여러 형태로 나타날 수 있다.

직장 내 유연한 근무 시간 정책이나 육아휴직 등의 다양한 정책과 프로그램이 도입되고 시행되었지만, 기혼직장여성들은 종종 이런 프로그램들의 존재를 모르거나, 이를 활용하는 것이 자신의 업무에 대한 혼신도가

부족하다는 피드백을 가져올 수 있다고 느껴(Blithe, 2020), 이를 이용하는 것을 거부하기도 한다. 그렇기 때문에, 미묘한 성차별을 줄이는 데는 외부 환경적 요인보다는 개인의 내면적 특성을 통해 회복하는 것이 중요할 것이다.

## (2) 심리적 소진

소진(消盡)이란, “차차 줄어들어 없어지는 것. 다 써서 없어지는 것”이다(국립 국어원 표준국어대사전, 2017). 심리적 소진이란, “다른 사람들과 함께 작업하는 개인에게서 발생할 수 있는 감정적 고갈, 비인간화, 그리고 개인적 성취의 감소”이다(Maslach & Jackson, 1981). 이는 소진이 인간 관계적 특성과 개인의 능력 및 성취감에 영향을 미치는 부분을 부각시킨다. 문숙자(2007)는 심리적 소진을 정서적 부담이 큰 환경에서 지속적으로 일을 하여 신체적, 정신적, 감정적으로 고갈되고, 대상에 대한 관심을 잃고 부정적인 태도를 보이는 상태로 설명했다. Perlman과 Hartman(1982)는 심리적 소진을 세 가지 요인인 1. 정서적 및 신체적 탈진, 2. 직무 생산성의 저하, 그리고 3. 비인간화로 정의하였다.

Freudenberger(1974)는 심리적 소진을 신체적, 정서적으로 탈진된 상태로, 개인이 많은 노력을 쏟아도 자신의 노력과 수행이 예상한 결과나 보상을 얻지 못할 때의 좌절감을 뜻하는 상태로 해석하였다. 이러한 현상은 개인의 사회적 역할이 아닌 자신의 필요나 욕구를 희생하면서도 다른 사람과 좋은 관계를 유지하려는 역할인 기혼 상태의 여성의 경험과 관련이 있을 수 있다(신경림, 2001).

최근의 연구들은 심리적 소진이 일터에서 뿐만 아니라 개인이 만성 스트레스 요인에 노출되는 모든 상황에서 발생할 수 있는 더 넓은 현상일 수 있다고 제기했다. Bianchi와 동료들(2021)은 심리적 소진을 “정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 감소가 특징인 만성 스트레스 반응”으로 정의하였다. 이는 만성적인 특성을 강조하고, 직장뿐만 아니라 개인이 지속적인 스트레스 요인을 경험하는 모든 상황에서 발생할 수 있음을 나

타낸다고 하였다.

전반적으로, 이러한 정의들은 공통적으로 심리적 소진은 만성 스트레스 상황에서 개인의 자원이 고갈되어 심리적, 행동적 부작용이 나타나는 것으로 보여진다(장함자, 2013). 또한, 정서적이고, 신체적으로 지친 상태로 에너지가 고갈되고, 좌절감으로 인해 회의적이며 냉소적인 태도를 가지며, 효능감이 감소하고, 무능함을 느낄 수 있는 상태이다(Corey & Corey, 2002; Kottler, 1993; Maslach & Leiter, 1997; Pines & Maslach, 1978). 그 결과, 심리적 소진은 개인이 관리하기 힘든 상태로 이어지고, 타인에 대한 부정적인 반응을 유발할 수 있으며(김지현, 2018), 신체 건강, 정서적 웰빙, 태도, 인간관계 등 다양한 영역에서 나타날 수 있다(Corey & Corey, 2002; Gilliland & James, 1993; Kottler, 1993).

심리적 소진을 유발하는 요인은 대체로 성별, 연령 등의 인구통계학적 요인과 개인의 성격 등으로 구분될 수 있다(공계순, 2010). 심리적 소진에 관한 초기 연구는 개인과 사회 환경의 특성에 초점을 맞추었다. 권선덕 (2001)은 인구통계학적인 요인(학력, 결혼 상태 등)이 심리적 소진에 어떠한 영향을 주는지 연구했다. 그 결과, 젊은 연령과 여성 일수록 심리적 소진에 쉽게 노출될 수 있음이 밝혀졌다(권선덕, 2001). 또한, 이명진과 최유석(2012)에 따르면, 여성의 남성보다 심리적 소진의 정도가 더 심하다고 알려져 있다. 최신 연구는 심리적 소진의 기본적인 원인이 개인의 내적 특성에 크게 연관되어 있으며, 외부 요인은 이에 대한 보조적인 역할을 한다는 점을 찾아냈다(권선덕, 2000). 비현실적인 목표를 세우거나, 목표 달성을 실패했을 때 스스로를 탓하거나, 정서적 불안정이 있거나, 새로운 상황에 대해 과도하게 두려워하거나, 강박증이 있는 사람들은 소진되기 쉽다고 보고하였다(Cherniss, 1980). 특히 결혼한 기혼인 여성의 경우, 역할의 불분명함, 역할 갈등, 다양한 역할 등 역할에 대한 스트레스를 경험하면 쉽게 탈진할 수 있다(김이영, 박순미, 배성우, 2011; 황선영, 박경숙, 2007).

이렇듯, 심리적 소진은 직원 복지의 중요한 요인이며(Alarcon, 2011; Lo et al., 2018; West et al., 2016), 직장 내에서 직원의 태도와 행동을

이해하는 데 필수적인 요소 중 하나이다(Deery et al., 2017; Leary et al., 2013; Swider & Zimmerman, 2010). 따라서, 심리적 소진에 영향을 주는 요인과 그것의 잠재적 변인을 찾아내고, 개인의 내적 특성이 어떻게 그것에 영향을 미치는지 파악하는 것이 중요하다.

### (3) 미묘한 성차별과 심리적 소진의 관계

미묘한 성차별은 명백한 성차별보다 더 자주 발생하며(Pearson et al., 2009; Yoo et al., 2010), 이는 만성적인 특성으로 인해 명백한 성차별보다 더 해로울 수 있다(Jones et al., 2016). 미묘한 성차별은 종종 미묘하게 나타나기 때문에 증명하기 어려우며(Sue, 2010; Jones et al., 2016), 이에 대해 하찮게 여기는 경향이 있다(Sue et al., 2007). 예를 들어 Blithe(2009)의 질적 연구에 따르면, 미묘한 성차별을 식별하는 것은 어렵다고 설명되었는데, 상대의 언행이나 성격이 그 자체로 그런지 아니면 성차별이 맞는지 구분하기가 어렵다는 것이었다. 여성들은 미묘한 성차별에 대응하기 위해 고군분투하며 정신적이고 육체적인 피로를 경험할 수 있으며(Holder et al., 2015), 이는 결국 심리적인 소진으로 이어질 수 있다.

Watson과 동료들(2019)의 연구에서는 흑인 여성을 대상으로 미묘한 성차별과 외상 스트레스와의 관련성을 조사하였다. 결과적으로, 미묘한 성차별은 정신적이고 육체적인 부정적인 건강과 관련이 있었으며(Lewis et al., 2017), 지속적인 미묘한 성차별 경험이 있다면 외상 스트레스를 경험 할 확률이 높아진다고 보고되었다. 미묘한 성차별 경험의 지속적 노출은 억압적인 미묘한 성차별의 사회화(Gendered Socialization)를 내면화시키는데, 이는 노골적인 성차별 경험이보다 더 심각한 외상 스트레스를 야기 할 수 있다(Moody & Lewis, 2019).

Galhotra와 동료들(2022)의 연구에서는 여성 의사들이 직면하는 성차별에 대해 조사되었다. 연구 결과, 성차별로 인해 여성 의사들은 남성 의사에 비해 급여 불평등, 리더십 기회의 제한, 그리고 추천 횟수의 감소를

보고하였으며, 이에 따라 직장 내에서 미묘한 성차별 경험과 심리적 소진이 증가했다. Dahlke와 동료들(2018)의 연구에서는 여성 의사와 남성 의사의 소진과 성차별 경험을 비교하였다. 연구 결과, 여성은 가정에서 많은 역할 책임을 지기 때문에 신체적인 피로가 크며, 미묘한 성차별로 인한 정신적인 피로와 결합되어 심리적인 소진으로 이어진다고 보고되었다.

Wong(2023)의 논문에서는 주로 백인과 남성이 주도하고 있는 STEM 분야의 직장에 재직하고 있는 동양계 미국 여성을 대상으로 미묘한 성차별화된 인종차별(Gendered racial microaggressions)이 직무소진 및 심리적 고통과의 관계를 연구하였다. 그 결과, 미묘한 성차별화된 인종차별은 직무소진과 심리적 고통과 매우 높은 정적인 관계가 나타났다. 또한, 개인이 지각한 차별은 이 둘의 관계를 매개하는 것으로 나타났다.

## 2. 미묘한 성차별과 일 · 가정 갈등

### (1) 일 · 가정 갈등

지난 20년 동안, 특히 일 · 가정 갈등은 광범위하게 연구되어 왔다 (Frone, 2003; Greenhaus & Beutell, 1985). 일 · 가정 갈등은 일과 가족 영역에서 역할 압력으로 인해 발생하는 역할 간 갈등의 한 형태이다. 이는 일과 가정생활 영역에서 발생하는 역할 압력들이 상호 양립하지 못하고 지속되는 것을 의미한다(Greenhaus et al., 2001). 이화용과 동료들 (2012)은 개인, 가족, 일의 영역에서 부과되는 역할을 수행하는 과정에서 제한된 자원(시간, 에너지 등)을 분배할 수 없도록 함으로서 역할 갈등이 발생한다고 정의하고 있다.

Greenhaus와 Beutell(1985)에 따르면 일 · 가정 갈등은 세 가지 유형으로 나눌 수 있다. 첫 번째 유형은 시간 근거 갈등으로, 여러 역할을 동시에 수행하는 도중에 시간적인 제약이나 부족으로 인한 심리적 어려움

을 의미한다(Staines & Pleck, 1984). 다중역할 수행은 종종 역할 과부하로 이어지며, 이는 시간 제약과 부족을 야기하여 일과 가정 간 역할갈등을 초래한다(Chung, 1998). 직장에서의 역할과 가정에서의 역할은 동시에 수행할 수 없기 때문에 특정 역할에 할당된 시간은 다른 역할에 사용할 수 없으며(Voydanoff, 1988), 따라서 개인이 인식하는 시간 부족은 역할갈등의 주요 원인으로 간주된다(O'Driscoll et al., 1992). 특히, 맞벌이 가정에서는 일과 가정 의무의 균형을 맞추려고 할 때 개인은 시간 압박을 받아 역할 과중으로 이어질 수 있지만(Keith & Schafer, 1980), 다른 한편으로는 직장에서 시간을 효과적으로 조절할수록 일·가정 갈등이 감소할 수 있다(Schieman & Young, 2010). 따라서 시간 근거 갈등은 일·가정 갈등을 직·간접적으로 증가시키는 결과를 가져온다(최규현, 2013; Hughes & Galinsky, 1994; Voydanoff, 1988). 두 번째 유형인 긴장 갈등은 특정 역할에서의 긴장과 피로가 다른 역할로 전이되어 역할 수행에 어려움을 초래한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 특히 집중력을 요구하는 업무, 업무 환경의 변화, 의사소통의 어려움 등이 일·가정 갈등의 원인이 된다(Burke et al., 1979). 직장인은 직장 내 상사나 업무의 압박으로 인한 불안, 우울, 피로 등의 일·가정 갈등에 특히 취약하며(Demerouti, Bakker, & Bulters, 2004; Brief et al., 1981), 이러한 스트레스는 가정에도 영향을 미친다. 반대로, 가정에서의 과도한 역할 기대는 불안을 유발하고 업무 수행을 방해하여 긴장을 유발할 수 있다(Higgins & Duxbury, 1992). 특히, 여성은 한 영역에서의 긴장이 반대 영역에서 효과적으로 수행하는 능력을 방해하는 긴장을 기반의 일·가정 갈등을 더 많이 경험한다는 연구결과도 있다(Van Daalen et al., 2006). 마지막 유형인 행동 근거 갈등은 한 역할에서 요구되는 특정 행동이 다른 역할에서 기대되는 행동과 일치하지 않을 때 발생한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 직장의 업무로 인해 가족과 보내는 시간이 지연되거나 개인의 가치관과 조직의 가치관이 충돌할 때, 또는 직장에서의 업무가 가정에서도 이어질 때 행동 기반 갈등이 발생하며(O'Driscoll et al., 1992), 역할 모호성이나 직장 관여로 인해 심화될 수 있다(Carlson, Kacmar & William, 2000).

일과 가정 갈등의 관계를 이해하고 설명하기 위한 세 가지 이론들이 존재한다: 전이 모델(Spillover theory), 보상 모델(Compensation model), 분리 모델(Segmentation model). 전이 모델은 일과 가정 간의 경험, 감정, 에너지 등이 상호작용하여 서로 영향을 주고받는다는 개념을 제시한다 (정수인, 이기영, 2007). 일에서의 스트레스나 충족감이 가정으로 전이되어 가정 내 갈등이나 만족감에 영향을 미치며, 가정에서의 스트레스나 충족감이 일에 전이되어 일과 관련된 갈등이나 만족감에 영향을 미친다 (김동철 외, 2017). 세 가지 모델 중, 전이 모델은 일과 가정 사이의 관계를 설명하는 모델로 가장 많이 쓰이고 있다(최현정, 김영화, 2009). 보상 모델은 일과 가정 간의 관계에서 한 영역의 충족감이 다른 영역의 부족함을 보상한다는 개념을 강조한다. 일과 가정은 서로 보완적인 관계를 가지며, 한 영역에서 부족한 만족을 다른 영역에서 보상하는 경향이 있다(Kossek & Ozeki, 1998). 분리 모델은 일과 가정을 분리된 영역으로 간주하고, 각각의 영역을 독립적으로 관리하며 상호작용을 최소화하는 것이 중요하다고 주장하며(Casper et al., 2002), 분리된 역할과 활동을 유지하여 일과 가정 간의 갈등을 최소화하는 방향으로 접근한다.

기혼직장여성은 가정과 일 두 가지 영역에 걸쳐 많은 책임을 지기 때문에 일과 삶의 갈등은 종종 여성들의 주요 스트레스 요인으로 언급된다. 성역할 이론에 따르면 여성은 남성보다 가정 내 역할을 사회 정체성의 일부로 간주하는 경향이 있어, 직장에서의 역할이 증가하더라도 가정에서의 역할 기대가 감소하지 않는다고 한다(Gutek, Searle & Klepa, 1991; Schor, 1991). 또한 성역할이론(Social role theory)에 따르면, 기혼 여성의 정신 건강은 생물학적인 요인보다는 사회문화적으로 부여되는 성역할에 더 큰 영향을 받는 것으로 밝혀졌다(조인숙 등, 2012; Aneshensel et al., 1981). 즉 이 두 이론에 따르면, 사회적으로 여성은 일보다 가정 영역을 더 중요시해야 한다는 믿음이 퍼져 있는 가운데, 여성들은 일과 가정을 모두 우선시하고자 하는 욕망을 가지지만, 현실적으로는 어느 한 영역에도 완벽히 몰입하기 어렵다는 현실과 이상 사이에서 어려움을 겪고 있음을 알 수 있다.

기혼직장여성은 가정생활을 통해 가치감, 만족감, 행복감을 느낄 수 있지만, 동시에 개인 생활과 여가 기회에 제약을 받아 심리적, 경제적, 신체적 어려움을 겪을 수도 있다(박희순, 2009). 가족의 요구와 책임은 여성에게 더 큰 역할 갈등과 관련이 있으며(Duxbury & Higgins, 2005) 이는 가족 구성원, 주로 자녀나 부모님에 대한 보살핌을 포함한다 (Spector et al., 2004). 기혼직장여성들은 직장과 가정 두 가지 영역 모두에 관여해야 하는데, 이로 인해 가정에 대한 책임이 여성에게 더 크게 부과되어 높은 수준의 역할 갈등, 스트레스, 그리고 부담을 경험할 가능성이 높다(Aryee, Srinivas & Tan, 2005; Duxbury & Higgins, 1991; 최윤정, 김계현, 2009). 일과 가정의 양립은 여성의 부담과 갈등, 그리고 정신 건강에 부정적인 영향을 미치는 근본적인 요소로 작용하며, 특히 기혼 여성들은 두 가지 역할을 모두 수행해야 하는 과정에서 심리적인 고통을 경험하게 된다(Kim, 2021). 가정에서 기혼 여성들은 아내로서, 어머니로서, 일상생활의 주도적인 주체로서 자녀를 양육하고 남편을 돌보며 가정을 이끌어가는 역할을 담당한다(김정자 외, 1997). 따라서, 기혼 여성들이 느끼는 심리적인 만족과 정서적인 안정은 건강한 가정 형성에 중요한 역할을 하게 된다. 이를 예시로, 기혼직장여성은 남성에 비해 가족과 직장 간 갈등을 경험할 가능성이 더 커졌다(Crouter, 1984). Dilworth(2004)는 또한 위킹맘을 대상으로 집에 어린 자녀가 있을 때, 어머니는 아버지보다 가족과 직장 간 갈등을 더 많이 경험한다는 사실을 발견했다.

## (2) 일-가정 갈등과 가정-일 갈등

과거 연구에서는 일·가정 갈등을 통합된 개념으로 이해하였지만 이후 연구에서는 일·가정 갈등을 두 가지 유형으로 분류하고 있다: 1. 일-가정 갈등(일이 가정생활에 영향을 미치는 갈등)과 2. 가정-일 갈등(가정이 직장 생활에 영향을 미치는 갈등)(Barnett & Hyde, 2001). 여성들은 가정 생활을 일보다 우선시하기 때문에 가정-일 갈등을 더 많이 경험하는 경향이 있으며, 남성들은 일을 가정보다 우선시하기 때문에 일-가정 갈등을 더 많이 경험하는 경향이 있다(Cinamon & Rich, 2002; Mortazavi et

al., 2009; Parasuraman & Simmers, 2001). 즉, 가정과 관련된 스트레스 요인은 여성들 사이에서 일과 가정 갈등을 예측하는 반면, 직장과 관련된 스트레스 요인은 남성들 사이에서 일과 가정의 갈등을 예측한다는 결과를 보고하였다(Elliott, 2008). 따라서 여러 선행 연구들은 남성보다 여성의 가정-일 갈등 수준이 더 높고(Nielson, 2001) 여성은 일과 가정 사이에서 가정 역할이 직장에 방해가 되는 경향을 더 높게 보고할 가능성이 있다(Kossek & Ozeki, 1998; Fox, Fonseca, & Bao, 2011). 이런 이유는, 첫째, 여성의 직장에서의 역할을 추가한 후에도 가족의 일차적인 돌봄을 담당하는 경우가 많고(Betz & Fitzgerald, 1987), 가정을 더욱 중시하는 여성들에게 가족의 책임과 돌봄에 대한 무거운 요구는 가정과 직장 간의 갈등에 기여하는 것으로 밝혀졌다(Greenhaus & Beutell, 1985). 또한, 전통적인 성역할과 사회적 기대치는 가족과 직장 간의 갈등에 영향을 미칠 수 있다. 여성들이 가정을 돌보는 것에 대한 사회적 기대를 안고 있는 여성은 가족과 직장 역할 사이에서 갈등을 경험할 가능성이 더 높다고 밝혀졌다(Byron, 2005).

일-가정 갈등에 영향을 미치는 요인은 근무시간과 같은 시간 요인(Greenhaus & Beutell, 1985), 낮은 진급지원과 같은 긴장요인이 포함된다(Jones & Butler, 1980; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983; Pleck, Staines, & Lang, 1980). 또한 일반적으로 일-가정 갈등은 직무만족, 직무 불안, 이직(Adams et al., 1996; Frones et al., 1992), 근로시간, 업무량, 업무의 질, 직무스트레스(Kossek et al., 2011) 등, 직업관련 태도와 더 강하게 관련되는 것으로 나타난다. 일-가정 갈등의 결과로, 가족의 부재, 가족원의 열악한 역할 수행, 가족원의 불만 및 고통(Frone, 2003) 등이 나타났다.

반면 가정-일 갈등에 영향을 미치는 요인은 자녀의 수와 연령과 같은 시간 요인, 가정불화와 같은 긴장요인이 포함된다(Greenhaus & Beutell, 1985). 또한 일반적으로 삶의 만족과 같은 태도와 더 강하게 관련되며(Adams et al., 1996; Frones et al., 1992), 일과 삶의 균형 부족, 지원 정책의 부족, 역할기대치, 시간의 압박감 등이 가정-일 갈등에 영향을 미치는 것으로 연구되어 왔다(Frone, 2003). 가정-일 갈등의 결과로 여성의 심리적 고통과 건강 위험 증가(Vaanänen et al., 2004), 결근, 지각, 낮은

업무성과, 직무 불만족(Frone, 2003) 조직원의 경력 헌신 및 현저성 감소, 이직 증가 등이 나타난다(Fernandez, 1986, Schultz & Henderson, 1985).

즉, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등은 서로 다른 영역에서 발생하며, 각각 다른 부정적인 결과를 초래할 수 있기 때문에 이를 구별하여 고려해야 한다(Gutek, Searle, & Klepa, 1991). 여성은 가정-일 갈등을 주로 겪는다는 선행연구와는 달리, 가정-일 갈등은 일 외적인 태도와 행동뿐만 아니라 직장에서의 결과와도 관련이 있다는 연구 결과가 있으며(Higgins & Duxbury, 1992), 일-가정 갈등과 가장 강한 관계를 보이는 업무 요구는 가정-일 갈등과도 가장 강한 관계를 보이는 경향이 있다(Voydanoff, 2005). 즉, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 모두 같은 결과에 영향을 미칠 수 있다는 것을 보여준다. 또한 여성의 취업률과 직장에서의 생활이 증가하면서, 일의 역할이 가정의 역할에 미치는 영향을 고려해야 한다. 마지막으로, 미묘한 성차별은 일상생활에서 경험할 수 있는 성차별로, 가정과 직장 두 영역에서 모두 나타날 수 있기 때문에, 미묘한 성차별을 경험하는 사람들이 일-가정 갈등의 영향을 받는지, 혹은 가정-일 갈등의 영향을 더 받는지에 대해 알아보고자 한다. 따라서 본 연구는 미묘한 성차별이 심리적 소진에 영향을 미칠 때, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 두 가지를 중점으로 동시에 비교 분석할 예정이다.

### (3) 미묘한 성차별과 일 · 가정 갈등

여성은 사회적 이상들 간의 충돌을 경험한다. 이상적인 직원은 항상 고용주에게 응할 수 있어야 하는 동시에, 이상적인 여성은 항상 가족에게 응할 수 있는 상태여야 한다는 것이다(Kobrynowicz & Biernat, 1997). 이는 가정과 일 사이의 갈등을 높일 수 있는 현상이며, 기혼 직장인인 여성들의 정체성 위협의 잠재적 가능성성이 있다. Berdahl과 Moon(2013)의 연구에서는 자녀가 없는 직장 여성의 동료로부터 가장 많은 차별을 받는 것으로 나타났다. Cuddy와 동료들(2004)의 연구에서도 마찬가지로, 자녀가 없는 여성은 능력은 있지만 차가운 인상을 받는다는 인식이 있다고 나타났다. 하지만 그와 반대로 자녀가 있는 일하는 여성 또한 역량에 대

한 부정적인 판단을 받는 것으로 나타났다. 일하는 어머니의 차별에 대한 사례 연구에서는 유능하고 열심히 일하는 어머니를 제시하였을 때 같은 조직의 여성들은 그런 어머니들을 싫어하여 차별하며, 더 높은 성과 기준을 적용한다고 한다(Benard & Correll, 2010). 여성들은 일하는 어머니에 대한 적대감을 정체성 위협으로 느끼며 “사람들은 자신이 달성할 수 없는 사람의 성공을 자신의 자기 개념에 위협으로 인식한다”(Benard & Correll, 2010)라고 설명된다. 이는 여성들 사이의 성차별이 갈등을 부추기는 경우로서 여성들 사이의 “tug-of-war” 현상을 설명한다(Slaughter, Williams, & Dempsey, 2014). 이러한 성차별적 현상은 자녀를 가진 기혼 여성 직장인에게 유연한 일정 또는 유연한 근무나 평가 정책과 같은 가족 친화적인 대책을 권장하지 않거나, 여성 직장인들에게 자녀를 가지지 말기를 조언하여 가정에 생활에 집중을 하지 못하게 하는 경향이 발견되었다. 이는 여성 기혼 직장인이 경험한 미묘한 성차별이 가정과 일의 갈등을 유발할 수 있다고 예측되며, 자녀의 유·무는 미묘한 성차별 경험에 중요한 영향을 미치지 못한다고 볼 수 있다.

이러한 가설의 근거는 차별을 경험하면 소진되어 자원이 고갈되어 수많은 역할의 균형을 맞추기 어려워 궁극적으로 일·가정 갈등으로 귀결된다는 것이다. Dolson과 동료들(2022)의 연구에서는 소진이 지각된 차별과 일·가정 갈등 사이의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 이 결과는 정서적 피로를 겪고 있는 대학원생 부모가 학교, 직장 및 부모 역할의 균형을 맞출 수 있는 자원이나 에너지가 부족하여 일과 가정 사이의 갈등을 초래할 수 있음을 나타낸다. 이·공대 post-doc 학생들을 대상으로 일·가정 만족도를 조사한 Sullivan(2019)의 연구에서는 미묘한 성차별이 업무 요구와 일·가정 갈등 간의 관계를 매개하였다. 이 발견은 증가된 작업 요구가 미묘한 성차별에 대한 인식 증가에 기여하여 결과적으로 일·가정 갈등을 증가시킨다는 것을 나타낸다.

미묘한 성차별이 가정과 일의 갈등 모두에 영향을 미칠 수 있다는 점을 선행 연구들을 통하여 예측할 수 있다. 위에 제시된 바와 같은 미묘한 성차별 경험으로 인한 부당한 대우나 차별적인 행동으로 기혼직장여성들이 스트레스를 받을 수 있으며, 이러한 스트레스는 일·가정 갈등을

더욱 악화시킬 수 있다(Noor, 2002).

#### (4) 미묘한 성차별과 일-가정 갈등의 관계

미묘한 성차별 경험이 조직 내의 권력 불균형을 나타내는 경우, 이는 일-가정 갈등을 증가시킬 수 있다. 예를 들어, 성차별적인 조직 문화나 적절하지 않은 직장 정책은 여성들에게 추가적인 압박을 가할 수 있으며, 이로

인해 일-가정 갈등이 발생할 가능성이 높아질 수 있다.

미묘한 성차별과 같은 만성 업무 스트레스 요인을 경험하는 직장인은 실직과 같은 그로인한 더 부정적인 영향에 대한 두려움 때문에 더 많은 에너지를 업무에 투자해야 한다고 생각 할 수 있다고 한다. 자원보존이론(COR: Conservation of resources)을 바탕으로, 일에 더 많은 시간을 투자하면, 집에 있는 시간이 줄어들고 개인이 일과 가족 역할을 모두 수행하면서 자원이 손실된다고 예측한다(Grandey & Cropanzano, 1999). 이러한 잠재적 혹은 실제적인 자원 손실은 일-가정 갈등으로 이어질 수 있다고 하였다. 가정은 개인이 외부 세계의 스트레스 요인으로부터 회복하는 장소로 널리 알려져 있지만(Repetti, Wang, & Saxbe, 2009), 업무로 인한 일상적인 스트레스 요인은 가족 관계에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며 이러한 영향은 누적되고 장기적일 수 있다(Repetti et al., 2009).

Tepper(2000)의 연구에서는 상사의 차별적이고 학대적인 대우가 일-가정 갈등과 관련이 있다는 것을 발견했다. Carlson과 동료(2011)의 연구에서 또한, 직장에서의 상사의 부정적 대우의 정도가 높을수록 부하 직원의 일-가정 간의 갈등을 더 크게 만드는 데 기여했다고 하였다. Dolson과 동료들(2020)의 연구에서는 자녀를 둔 대학원생을 대상으로 그들이 인지한 차별이 일-가정 갈등과 학교-가정 갈등에 미치는 영향을 알아보았으며, 인지된 차별과 갈등간의 관계에서 소진을 매개로 하는지를 연구하였다. 결과적으로 인지된 차별은 일-가정 갈등, 학교-가정 갈등간의 관계에서 소진이 매개 역할을 하였다고 나타났다. 성별, 자녀 수, 학위,

거주 현황 등의 통제변수는 일-가정 갈등과 학교-가정 갈등을 유의하게 예측하지 않았다.

Blithe(2019)의 연구에서는 학교에 재직하고 있는 교수진을 대상으로 스트레스 과정 이론을 바탕으로 학계 여성들의 스트레스 요소와 지원 요소를 파악하고자 포커스 그룹 인터뷰 연구를 진행하였다. 본 연구의 결과로 대학 교수진 사이에서 직장 내 미묘한 성차별과 일-가정 갈등의 지속적인 경험과 스트레스 요인이 직급별로 경력에 따라 변화했음을 밝혔다. 이 연구에서 인터뷰를 받은 초빙 교수 여성들은 종종 미묘한 성차별을 일상적으로 겪고 있었으며, 일에서의 업무 때문에 가족 시간에 대한 지원이 없다고 느꼈다. 한 여성은 초빙 교수로서, 어떤 선택권이 있는지 알 수 없었고, 이를 알아보기 위해서는 의문을 제기해야 할 때도 있었는데, 자신이 여성인가 때문에 그렇게 하면 경력 단절과 같은 위험한 상황에 자신을 노출시킬 가능성이 있었다고 설명했다. 다른 여성도 동의하며 초빙 교수로서의 경험을 통해 심지어 질문조차 하기를 두렵다고 설명했다. 위의 인터뷰를 통하여 미묘한 성차별은 여성 교수진들 사이에서 내면화가 되어 있는 것이 보였으며, 이를 피하기 위하여 가정에서의 역할 존중을 표출하는 대신에, 참고 일을 하는 모습을 볼 수 있다. 즉, 기혼직장여성들이 겪는 미묘한 성차별이 일-가정 갈등을 야기할 수 있다고 예측할 수 있겠다.

## (5) 미묘한 성차별과 가정-일 갈등의 관계

성차별에 대한 조사인 Catalyst의 “The Day-to-Day Experiences of Workplace Inequality” 보고서에 따르면, 여성들은 남성들에 비해 직장에서의 불평등한 대우와 성차별적인 상황을 자주 경험한다고 보고했으며 이러한 경험들은 직장 내 스트레스의 큰 원인이 될 수 있다. 개인이 미묘한 성차별 경험으로부터 회복하기 위해 추가적인 에너지와 자원을 소모하게 되면, 이는 일과 가정 간의 균형을 유지하는 것을 어렵게 만들

수 있다(Williams et al., 2016). 미묘한 성차별처럼 만성적인 일상적 스트레스 요인은 가족 역학에 영향을 미칠 수 있는 가족에 누적 효과가 있다 (Repetti et al., 2009). 가족의 상호 작용과 역학 관계가 변하면 개인이 끌어올 수 있는 자원에 영향을 미쳐 개인은 직장과 가정에서 다른 스트레스 요인에 더 취약해 진다.

미묘한 성차별이 가정-일 갈등에 미치는 영향을 알아본 연구는 제한적이다. 하지만 직장에서 상사나 다른 직원이 개인에게 행하는 부정적 태도와 가정-일 갈등을 알아본 연구는 다수 존재한다. 상사의 부정적 대우는 가정-일 갈등과 같은 비업무 결과에 영향을 미치는 것으로 나타났다 (Tepper, 2000). Hoobler와 Brass(2006)의 연구에서는 학대받는 부하 직원이 가족 구성원의 자존감을 직접적으로 감소시키는 행동으로 정의되는 가족 약화에 관여할 가능성이 더 높다는 것을 발견했다. 직장에서 상사와의 부정적인 상호 작용이 가정의 가족 구성원과의 부정적인 상호 작용으로 이어지는 전위된 공격성의 사례로 연구 결과를 설명했다. 유사하게, 상사의 부정적 대우는 또한 배우자에 대한 부정 영향을 증가시킬 수 있다는 연구결과가 존재한다(Restubog et al., 2011).

Carlson과 동료들(2012)의 연구에서는 현재 재직 중인 직장인들을 대상으로 상사의 학대적이고 차별적인 감독과 같은 만성 업무 스트레스 요인이 일-가정 갈등과 가정-일 갈등에 어떠한 영향을 미치는지 알아보았다. 결과적으로 상사의 학대적이고 차별적인 감독은 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 모두에 영향이 있었으며, 감정적 노동과 소진의 간접 경로를 통해서도 영향이 나타났다. 직접적인 효과 측면에서는 일-가정 갈등보다 가정-일 갈등에 나타나는 영향이 커으며, 간접효과경로에서는 일-가정 갈등이 가정-일 갈등의 영향보다 더 큰 것으로 나타났다. 직접적으로 미묘한 성차별을 변인으로 본 연구는 아니지만, 본 연구의 상사의 부정적 태도는 미묘한 성차별처럼 일상적으로 행할 수 있는 부정적 태도이기 때문에 본 연구와도 맥을 같이 한다고 볼 수 있겠다.

일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 영향을 비교한 여러 선행연구에 따르면, 대상의 성별, 직업, 가정에서의 역할 등에 따라서 일-가정 갈등의 영

향이 더 클 수 있고, 가정-일 갈등의 영향이 더 클 수 있다는 일관적이지 않은 연구 결과가 존재한다. 본 연구의 대상인 기혼직장여성은 미묘한 성차별을 경험 할 때, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 모두 같은 정도의 정적 영향을 받을 것으로 예상한다. 특히 기혼직장여성이 미묘한 성차별의 부담을 안고 있는 직장인들이 자원 손실을 경험하여, 일과 가정 사이에 많은 갈등을 야기할 것이라고 제안한다.

### 3. 일·가정 갈등과 심리적 소진

#### (1) 일·가정 갈등과 심리적 소진

일·가정 갈등은 보통 직장 생활의 질, 가정의 생활의 질, 그리고 일반적인 삶의 질과 부정적으로 연관되어 있다고 알려져 있다(Md-Sidin, Sambasivan, & Ismail, 2010). 이러한 갈등은 전반적인 삶의 만족도를 감소시키고 더 높은 수준의 우울증과 심리적 스트레스를 유발할 수 있으며 (Allen et al., 2000; Grandey & Cropanzano, 1989; Namasivayam & Zhau, 2007), 직장에서의 만족도를 저하시킬 수 있다고 보고되었다(Allen et al., 2000; Byron, 2005; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005). 또한, 이러한 갈등은 개인과 그들의 배우자의 정신 건강에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 알려져 있다(Hammer & Allen, 1997).

인간 에너지의 희소성 모델(Scarcity model of human energy)에 따르면, 사람들은 자신의 여러 의무를 충족하기 위한 충분한 에너지가 없으므로 타협이 필요하다는 가설이 제시되었다. 따라서 역할이 많을수록 자신의 시간과 에너지 공급을 소진하고 상충되는 의무에 직면하여 역할의 긴장과 심리적 고통이 증가할 수 있다(Goode, 1960). 희소성 가설은 역할과 부하와 역할 갈등이 일반적으로 심리적 고통과 증상과 관련이 있는 것을 의미한다. 역할 과부하는 개인이 자신의 역할과 관련된 요구 사항이 너무 많아서 만족스러운 수행이 어려울 정도로 크다는 것을 의미하며, 역할 갈등은 둘 이상의 역할을 수행할 때 역할에 대한 요구 사항이 증가

하여 특정 역할의 수행이 다른 역할의 수행을 위태롭게 만드는 정도로 발생한다.

역할 이론은 여러 사회적 역할 간에 갈등이 발생할 수 있으며, 한 가지 일을 수행하면서 다른 특정 역할을 수행하는 것을 어렵게 만든다는 가설을 제시한다. 특히 직무와 가정 역할 요구가 상호 충돌하는 경우, 일·가정 갈등이 발생하고 이로 인해 스트레스와 자원 소모가 나타날 수 있다고 말할 수 있다. 이와 관련하여 자원보존이론은 시간과 에너지가 제한된 유한한 자원이라는 개념을 강조하며, 일과 가정 영역에서의 역할 요구가 개인의 자원 손실을 초래하고, 이로 인해 일·가정 갈등이 증가하고 자원 소진이 발생한다고 가정한다. 이러한 이론들은 일과 가정 간의 충돌이 개인의 자원을 고갈시켜 심리적 소진을 유발할 수 있다는 공통점을 가지고 있다(Lingard & Francis, 2006).

자원보존이론(COR)은 개인이 환경에서 직면하는 다양한 요구에 어떻게 대응하며, 이러한 요구가 개인의 피로 수준에 어떤 영향을 미치는지 설명한다(Hobfoll, 2002). COR 이론에 따르면 사람들은 자원을 획득하고 유지하려는 강한 욕구를 가지고 있다(Hobfoll, 2002). 이러한 자원은 개인이 소유한 내부적 자원 또는 소유하지 않은 외부적 자원으로 분류될 수 있으며, 물질적 물건(집, 자동차 등)이나 조건(고용, 결혼 등), 지식, 돈, 시간과 같은 에너지로 구성될 수 있다. 이 모델에 따르면 개인이 실제적 이거나 잠재적인 자원 손실에 직면할 때 자원 소진을 경험하게 된다(Grandey & Cropanzano, 1999). 따라서 자원보존이론은 일과 가정 갈등이 일과 가정 역할을 모두 수행하는 과정에서 자원의 손실로 인해 소진이 발생할 수 있다.

이전 연구들은 일·가정 갈등과 심리적 소진 사이에 강력한 상관관계가 있음을 입증했다(Peeters et al., 2005; Matsui et al., 1995; Burke, 1998). 일·가정 갈등이 증가할수록 심리적 소진의 정도도 심해지며, 일·가정 갈등은 심리적 소진의 가장 정확한 예측 요인으로 작용한다(Allen et al., 2000; Aryee, 1993; Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer, Boles & McMurriann, 1996; Bacharach et al., 1991). 또한 일·가정 갈등

은 개인의 심리적 건강과 신체적 건강에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있으며(Parasuraman et al., 1996), 특히 개인이 높은 수준의 일·가정 갈등을 인지할 때 자신의 건강 상태에 대한 부정적인 감정을 느끼게 하며 (Grandey & Cropanzano, 1999), 이는 개인이 일과 가정의 압력으로 인해 일·가정 갈등과 심리적 소진을 경험할 수 있음을 보여준다. 전반적으로 직장과 가정생활을 조화롭게 유지하는 과정에서 심리적 부담을 느끼며, 전업 주부와 같이 충분한 가사 노동 시간을 확보하지 못하므로 짧은 시간에 집중적인 노동을 해야 하여 신체적과 정신적인 피로가 증가할 수 있다(김각희, 1994; 장현실, 2013).

연구 결과에 따르면, 일과 가정 간의 갈등은 우울증과 같은 심리적 스트레스 증상을 유발할 수 있으며, 직장과 가정생활 양쪽에도 부정적인 영향을 미치며, 삶의 전반적인 불만족으로 이어질 수 있다는 것으로 나타났다(Allen et al., 2000; Frone, Yardley & Markel, 1997). 일·가정 갈등이 부정적인 전이로 작용하면 개인은 직장에서의 문제나 갈등을 해결 하며 가정생활을 관리하기 어려워지는 심리적 소진을 경험하게 된다 (Higgins, Duxbury & Irving, 1992). 따라서, 일·가정 갈등의 이론적 배경과 선행 연구는 역할 갈등과 역할 과부하가 일·가정 갈등의 주요 예측 요인이며, 심리적 소진과 관련이 있다는 점을 강조하고 있다(Aryee, 1992; Bacharach, Bamberger & Conley, 1991).

### (1) 일-가정 갈등과 심리적 소진의 관계

Barnett et al. (1985)은 여성의 사회적 역할인 직장 생활에서 경험하는 질은 역할 부담, 역할 갈등 및 불안의 주요 예측 변수라고 언급하였다. 높은 정도의 역할 부담과 갈등을 경험하는 근로자들은 일-가정 갈등을 더욱 많이 경험할 가능성이 있으며, 이는 심리적 소진을 증가시킬 수 있다고 한다(Cordes, Dougherty & Blum, 1997; Hsieh & Hsieh, 2003; Lee & Ashforth, 1996). 따라서 직장에서의 업무 압력이나 부정적인 동료 및 상사와의 관계는 개인의 일-가정 갈등과 심리적 소진에 영향을 미친다는

연구결과가 다수 존재한다(Posig & Kickul, 2004).

Liu와 동료들(2020)의 연구에서는 376명의 중국의 건설 산업에서 근무하고 있는 근로자들을 대상으로 일-가정 갈등이 직무 소진감과 직무 결과에 미치는 영향을 탐구하며 감정적 헌신의 조절효과를 연구하였다. 결과적으로 일-가정 갈등은 직무 소진감에 유의한 정적인 영향을 미치지만, 직무 만족도와 직무 성과에는 부적 영향을 미쳤다. 감정적 헌신은 일-가정 갈등이 직무 소진감에 미치는 영향을 부적으로 조절하였다.

Huang과 동료들(2020)의 연구에서는 738명의 대만의 정규직 여성 근로자들을 대상으로 근로 시간과 정시 퇴근의 어려움이 일-가정 갈등과 심리적 소진감과의 관계를 교차설계 연구 방법과 설문지를 활용하여 분석하였다. 결과적으로, 나이, 결혼 여부, 경제적 상태, 직업, 자녀 여부 및 가사 책임을 조절한 경우, 근로 시간이 증가할수록 일-가정과 소진감과 정적인 연관이 나타났다. 정시 퇴근의 어려움도 분석에 고려되었을 때, 장시간 근무는 여전히 소진감과 유의미하게 관련되었지만, 일-가정 갈등과의 관계는 유의하지 않게 되었다. 여성 직원들이 자발적으로 초과 근무를 한다면 일-가정의 인식은 감소할 수 있지만, 긴 근로 시간이 건강에 미치는 부정적인 영향은 여전히 지속된다는 것이다.

Fang(2017)의 연구에서는 95명의 현재 재직 중이며, 병원 등급 재평가를 준비 중인 간호사를 대상으로 심리적 소진과 일·가정 갈등의 관계를 분석하였다. 결론적으로 간호사들은 과중한 업무량과 극심한 직무 소진으로 인해 일과 가정 갈등의 양상이 많이 존재하였다. 일-가정 갈등과 가정-일 갈등을 비교 분석하자, 간호사들의 일-가정 갈등 정도가 가정-일 갈등의 정도보다 높았다. 이를 통하여 병원등급 재평가와 같은 일과 관련된 스트레스가 과중되는 특정 사건에서 일-가정 갈등과 심리적 소진의 연관성이 더 높아진다고 판단된다.

## (2) 가정-일 갈등과 심리적 소진의 관계

가정-일 갈등은 가정과 직장 영역에서의 요구가 상호 호환되지 않아

가정 영역에서의 참여 요구로 인해 직장 영역에서의 참여가 어려워지는 상황을 의미한다(Frone et al., 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Gutek et al., 1991). 가정에서의 요구는 개인의 일상적 고통을 예측하였을 뿐만 아니라, 가정-일 갈등을 일으키며, 직장인들의 정신적 및 신체적 건강에 해로운 영향을 미친 것으로 나타났다(Grzywacz & Bass, 2003; Torkelson & Muhonen, 2003). 구체적으로 가정-일 갈등은 신체적 불쾌감 및 약물 사용(Burke & Greenglass, 1999). 우울증 및 신체건강 악화(Frone et al., 1996, 1997), 그리고 고혈압(Frone et al., 1997) 등이 있다. 가정-일 갈등은 일반적으로 가정 영역에서 비롯되지만, 직장인들은 직장에서 가정 문제에 대해 걱정하거나 시간 부족으로 인해 직장 영역에 부정적인 영향을 미치는 경우가 많다. 따라서 직장인들의 건강을 다루는 연구에서는 가정-일 갈등을 고려하는 것이 중요하다.

Lingard와 Francis(2006)는 심리적 소진과 일·가정 갈등이 조직에 간접적인 영향을 미친다고 언급했으며, 개인이 가정에서 경험하는 심리적 소진과 일·가정 갈등은 업무 영역에서 성과 저하와 삶의 질에 부정적인 영향을 미친다고 하였다(Frone, Searke & Klepa, 1992). 본 연구에서는 일-가정 갈등과 가정-일 갈등을 구별하여 보진 않았지만, 가정 영역에서의 어려움에서 오는 역할 갈등인, 가정-일 갈등을 나타내는 것으로 예상할 수 있다. 다시 말해, 가정에서의 역할 갈등은 직장 불만족 등 직장 생활에도 영향을 미칠 수 있다고 볼 수 있다(조영주, 이숙현, 1998). 강혜연과 임희정(2000)의 연구에서는 종업원들을 대상으로 역할 갈등에 대하여 연구하였는데, 자녀 돌봄을 해야 하는 종업원들은 시간 갈등과 심리적 불안으로 인해 종업원의 성과에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과를 발견하였다.

van Daalen과 동료들(2009)의 연구에서는 1,008명의 정신건강 의료업계에 재직중인 직장인을 대상으로 세 가지 직무 특성과 가정-일 갈등이 심리적 소진과 정신건강 문제에 미치는 관계를 다중회기분석 하였다. 그 결과, 가정-일 갈등이 심리적 소진과 정신 건강문제와 관련이 있다는 것을 보여주었다. 가정-일 갈등과 심리적 소진 사이의 관계는 고객과의 상호작용이 적은 직무와, 동료로부터의 사회적 지원에 의해 완화되었다고

연구되었다.

Canivet과 동료들(2010)의 설문연구에서는 교차설계 연구를 통하여 스웨덴에 거주하는 45세에서 64세의 직장인 남성 2,726명과 여성 2,735명을 대상으로 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 심리적 소진에 미치는 영향을 알아보았다. 그 결과, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등은 남성과 여성 모두에게 심리적 소진이 통계적으로 유의한 위험 요인으로 나타났다. 또한 연구에 따르면, 일-가정 갈등은 여성보다 남성에게서 더 많이 발생하였지만, 심리적 소진은 여성과 더 강하게 연관되어 있었다. 가정-일 갈등과 심리적 소진간의 관계는 남성보다 여성에게서 더 높은 상관성이 발견되었다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구는 기혼 직장여성을 대상으로 미묘한 성차별과 심리적소진과의 관계에서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 매개효과와 이 둘의 병렬다중매개효과를 알아보기 위하여 전국 기혼인 여성 직장인들을 대상으로 연구 참여자를 모집하였다. 모집은 전문 리서치기관인 '엠브레인'에 의뢰하여 데이터를 수집하였다. '엠브레인'은 설문조사를 전문적으로 다루는 기업으로서 패널에 가입된 사람들에게 설문조사 참여에 대하여 알림을 전송하고, 정보를 수신 받은 이들은 자발적으로 설문조사에 참여하는 방법으로 진행된다. 본 연구의 자발적 참여자들에게 본 연구의 연구 설명문, 동의서, 온라인 설문을 제공하며, 연구목적과 내용을 잘 인지하고 동의서에 동의한 참여자들만 설문에 참여하였다. 최종적으로 설문 결과를 바탕으로 1. 현재 기혼 상태인 2. 성인(만 20세 이상) 3. 직장에 취업중인 여성이 선발되어 설문을 진행하였다. 결혼 여부가 없거나 직장에 취업중

이지 아닌 경우, 만 20세 이하이거나 남성인 경우, 일부 문항에 응답하지 않은 경우 스크리닝 과정에서 제외하였다. 따라서 최종적으로 분석에 사용 된 사례는 총 335명이다. 참여자들의 나이는 만 26세에서 만 66세 까지 분포하는 가운데 평균 42.22세였다. 참여자들의 구체적인 인구통계학적 분포는 <표 3-1>와 같다.

<표 3-1> 연구 참여자의 인구통계학적 특성 (성별, 연령대, 지역, 근무경력, 근로형태, 자녀 유/무, 자녀 수, 최종학력)

구분	인원(명)	비율(%)
연령대	20대	7
	30대	140
	40대	122
	50대	58
	60대	8
지역	서울	80
	부산	14
	대구	17
	인천	24
	광주	6
	대전	5
	울산	6
	경기도	112
	강원도	8
	충청북도	9

	제주도	2	.6
	세종	2	.6
	3년 미만	14	4.2
	3년~5년	25	7.5
근무 경력	5년~7년	45	13.4
	7년~9년	57	17.0
	9년 이상	194	57.9
	정규직	219	66.0
	비정규직	24	7.0
	일반사무/관리직	61	18.4
근로형태	영업직	1	.3
	생산/노무직	7	1.6
	서비스직	11	3.2
	전문직	12	3.5
자녀 유/무	없다	94	28.3
	있다	241	71.7
자녀 수	1명	87	26.7
	2명	139	41.0
	3명 이상	15	4.1
최종학력	고등학교 졸업	41	12.4
	대학교 졸업	259	77.1
	대학원 졸업	33	9.8
	기타	2	.6

\*소수점 둘째 자리에서 반올림함

## 2. 측정도구

본 연구에서는 기혼 직장여성의 미묘한 성차별과 심리적 소진과의 관계에서 일-가정 갈등, 가정-일 갈등의 병렬다중매개효과를 알아보기 위해 독립변인인 미묘한 성차별, 종속변인인 심리적 소진, 매개변인인 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 척도를 사용하였다. 본 연구에서 사용 된 척도는 다음과 같다.

### (1) 미묘한 성차별 척도

미묘한 성차별은 Capodilupo 와 Torino(2012)가 개발하고 Judson(2014)이 타당화한 Gendered Microaggressions Scale(GMS)를 바탕으로 김은하(2018)가 개발 후 타당화한 일상 속 성차별 경험 척도 (Everyday Gender Microaggression Scale: EGM)를 사용하였다. EGM척도는 한국의 사회문화적인 특성을 고려하여 제작되었으며, 한국의 대중 매체에서 느껴지거나 여성이 직접적으로 경험할 수 있는 성차별 경험을 포함하고 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 경험한 적 없다' 1점부터 '매우 자주 경험했다' 5점까지 배점되며 총 14개 문항이고 2가지 요인으로 구성되어 있다. 14개 문항 중 9 문항은 성차별 부정과 성역할 고정관념으로 구성되어있으며, 문항의 예로는 “남자로부터 ‘이제 한국사회에는 여성에 대한 차별이 없다’라는 말을 들은 적이 있다.” “남자로부터 ‘요새는 여자가 더 살기 좋은 세상이다.’라는 말을 들은 적이 있다.”가 있다. 다른 5문항은 여성의 미모를 강조하는 문항으로 구성되어있으며 예시로는 “남자로부터 ‘화장이나 머리에 신경 쓰니 훨씬 보기 좋다.’,” “여자는 날씬해야 한다는 생각을 조장하는 TV광고를 접한 적이 있다.”가 있다. 총 범위 점수는 최저 30점에서 최고 150점이며, 점수가 높을수록 미묘한 성차별 경험을 많이 한 것을 의미한다. 이 도구의 신뢰도인 전체 Cronbach's  $\alpha$  값은 김은하(2018)의 연구에서는 .93 이었고 요인1은 .92, 요인2는 .91이었다. 본 연구에서는 .907 이고 요인1은 .881, 요인2는 .754 이다.

〈표 3-2〉 미묘한 성차별 척도의 하위요인별 문항과 신뢰도

하위요인	문항 수	문항번호	Cronbach's $\alpha$
<b>성차별 부정과</b>			
성역할 고정관념	9	1,2,3,4,5,6,7,8,9	.881
여성의 미모를 강조함	5	10,11,12,13,14	.754
전체	14		.907

## (2) 일 · 가정 다중역할갈등 척도

본 연구에서는 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일 · 가정 갈등을 측정하기 위해 Cinamon과 Rich(2002)가 개발한 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 척도를 기반으로 한 수정 및 보완된 일 · 가정 갈등 척도를 사용하였으며, 유성경 등(2012)에 의해 국내에서 타당화 검증되었다. 일 · 가정 갈등 척도는 총 14문항으로 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 2가지 하위요인으로 구성되어 있으며, 구체적으로 일-가정 갈등은 7문항(1, 3, 5, 7, 9, 11, 13번)로 구성되어 있고, 가정-일 갈등은 7문항(2, 4, 6, 8, 10, 12, 14번)로 구성되어 있다. 일-가정 갈등의 예시로 '나는 직장 일을 마치고 집에 돌아올 때면, 너무 지쳐서 집안일을 하기 어렵다'가 있으며, 가정-일 갈등 문항의 예시로 '나는 직장 일을 하는데 보내야 할 시간을 개인적인 일을 하는 데에 사용한다'가 있다. 본 연구에서는 가정-일 갈등과 일-가정 갈등을 측정하는 문항을 구분하여 각각을 변인으로 사용하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 구성되어 있으며, 응답 범주는 '전혀 그렇지 않다(1점)', '그렇지 않은 편이다(2점)', '그저 그렇다(3점)', '그런 편이다(4점)', '매우 그렇다(5점)'이다. 이 척도의 가능한 응답 점수 범위는 14점부터 17점이다. 높은 점수는 기혼 직장여성이 일 · 가정 갈등을 더 높게 지각한

다는 것을 나타낸다. 유성경 등(2012)의 연구에서는 일·가정 갈등 전체 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ ) 값이 .91이었으며, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 하위 요인 신뢰도는 .84에서 .87 사이였다. 본 연구에서는 전체 신뢰도 (Cronbach's  $\alpha$ )가 .918로 확인되었으며, 일-가정 갈등의 하위요인 신뢰도는 .887, 가정-일 갈등의 하위 요인 신뢰도는 .855로 나타났다.

<표 3-3> 일-가정 다중역할 척도의 하위요인별 문항과 신뢰도

하위요인	문항 수	문항번호	Cronbach's $\alpha$
일-가정 갈등	7	1,3,5,7,9,11,13	.887
가정-일 갈등	7	2,4,6,8,10,12,14	.855
전체	14		.918

### (3) 심리적 소진 척도

본 연구에서는 심리적 소진을 측정하기 위해 Schaufeli, Leiter, Maslach 및 Jackson(1986)이 개발한 MBI-GS(Maslach Burnout Inventory-General Survey)를 Shin Kang-Hyun(2003)이 번안하고 타당화한 척도를 사용하였다. 이 척도는 각 문항을 Likert 5점 척도로 평가하며, “전혀 그렇지 않다” 1점부터 “그렇다” 6점까지 배점되었다. 총 15개의 문항으로 구성되어 있으며, 다음과 같은 세 가지 하위 요인으로 구분된다: 1) 5개의 소진 문항(예: “내가 맡은 일을 하는 데 있어서 정서적으로 지쳐있음을 느낀다”), 2) 4개의 냉소 문항(예: “결혼 생활을 시작한 이후로 내 삶에 대한 관심이 줄어들었다”), 3) 6개의 효능감 문항(예: “나는 삶에서 발생하는 문제들을 효과적으로 해결할 수 있다”). 이 도구의 점수가 높을수록 개인은 심리적 소진을 더 많이 경험하고 있다는 것을 의미하

며, 점수의 범위는 심리적 소진 전체 변인 총점인 15에서 75점 사이다. Shin Kang-Hyun(2003)의 연구에서는 이 도구의 신뢰도인 Cronbach's  $\alpha$  값이 .85였으며, 하위 요인들의 신뢰도는 .72에서 .90 사이였다. 본 연구에서는 전체 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )가 .818로 확인되었다.

〈표 3-4〉 심리적 소진 척도의 하위요인별 문항과 신뢰도

하위요인	문항 수	문항번호	Cronbach's $\alpha$
소진	5	1, 2, 3, 4, 5	.889
냉소	4	6, 7, 8, 9	.727
효능감	6	10*, 11*, 12*, 13*, 14*, 15*	.810
전체	15		.818

\*는 역채점 문항

### 3. 분석 방법

본 연구에서 수집한 자료는 SPSS Statistics 29.0과 SPSS PROCESS Macro 4.2(Hayes, 2013) 프로그램을 사용하여 분석하였다. 다음과 같은 절차를 실행하였다. 첫째, 참가자들의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 SPSS 29.0의 기술통계를 활용하여 평균 및 표준편차, 최소, 최대, 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 확인하였다. 보통 정규성에 문제가 있다면, 왜도의 절댓값은 3.0이상과 첨도의 절댓값은 8.0이상이다(Kline, 2010). 다음으로 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 내적합치도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )를 산출하였다. Cronbach's  $\alpha$  계수가 .6와 .9 사이면 신뢰도가 있다고 판단되며 .8이상 .9 미만은 신뢰도가 높다고 판단된다. 마지막으로 변인 간 관련성을 알아보기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였

으며 변인 간 다중공선성을 확인하기 위해 변인들의 상관계수가 .8이상 인지 검토하였다.

둘째, 미묘한 성차별이 심리적 소진으로 이어지는 과정에서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 병렬다중매개모형을 검증하고자 Hayes의 PROCESS Macro 4.2을 사용하였다. Baron & Kenny(1986)가 제시한 Causal steps approach(인과적 단계방법)으로 매개효과를 측정 가능하지만, 단일 매개모형만 분석 가능하며(Preacher & Hayes) 측정 오차가 반영되지 않고, 추론 검정을 하지 않는다는 한계가 있다(Hayes, 2015). 또 다른 검증 방법으로 Sobel's test(Sobel, 1982)가 있지만, 매개효과의 검정력이 낮다는 한계가 있다. 이를 보완하기 위해 본 연구에서는 Hayes의 SPSS PROCESS Macro를 사용하여 다중 매개효과 분석을 실행할 때 단일 매개효과 검정을 여러 번 검증하여 나타나는 과대 추정을 줄일 수 있다.

PROCESS Macro를 사용한 병렬다중매개모형 검정은 독립변인이 매개변인에 미치는 직접효과와 매개변인의 효과를 통제하였을 때의 직접효과, 매개변인의 효과를 포함한 총 효과를 확인하고 매개변인의 매개효과인 간접효과를 살펴본 후 각 매개변인 간 효과 크기 간 차이를 검증하는 방식으로 진행된다. 이를 SPSS PROCESS Macro ver.4.2에 Model 4를 적용하여 매개효과를 확인하였다.

매개효과와 통계적 유의성을 알아보기 위해 회귀분석과 SPSS Macro 및 부트스트래핑(Bootstrapping)방법을 사용하였다. 부트스트래핑 방식으로 재추출한 표본의 수가 최소 5,000개 이상이어야 하기에(Hayes, 2018) 본 연구에서는 Bootstrapping 표본의 수를 5,000개로 설정하여 분석하였으며, 95%의 신뢰구간을 기준으로 진행되었다.

## IV. 연구 결과

### 1. 기술통계 및 상관분석 결과

본 연구의 주요 변인인 미묘한 성차별, 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 심리적 소진의 경향과 특성을 차악하기 위해 평균과 표준편차를 산출하였고, 분포를 확인하기 위해 왜도와 첨도를 확인하였다. 나아가 변인 간 관계를 살펴보기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였다. 본 연구에서 사용된 주요 변인들의 기술통계 결과는 <표 4-1>, 상관분석 결과는 <표 4-2>와 같다.

주요 변인의 기술통계량을 살펴보면, 각 변인들의 왜도의 절댓값이 2를 넘지 않고, 첨도의 절댓값이 7을 넘지 않아야 정규성 가정을 충족한다고 할 수 있다(Curran et al, 1996). 본 연구에서 분석하고자 하는 변인들의 왜도의 절댓값은 .031~.504, 첨도의 절댓값은 .077~.553으로 보고되었다. 따라서 변인들이 정규분포를 이루고 있어 분석에 적합한 것으로 나타났다. 미묘한 성차별 평균은 2.683점( $SD = .790$ ), 기혼 직장여성의 일-가정 갈등 평균은 2.926점( $SD = .898$ ), 가정-일 갈등 평균은 2.554점( $SD = .788$ ), 마지막으로 심리적 소진의 평균은 2.981점( $SD = .844$ )으로 나타났다.

<표 4-1> 미묘한 성차별, 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 심리적 소진의 기술 통계치

(N = 335)						
	평균(M)	표준편 차(SD)	최소값	최대값	왜도	첨도
미묘한 성차별	2.683	.790	1.070	4.930	.416	-.213

일-가정 갈등	2.926	.898	1.000	5.000	.031	-.553
가정-일 갈등	2.554	.788	1.000	4.860	.329	-.285
심리적 소진	2.981	.844	.470	4.930	-.504	-.077

<표 4-2>와 같이, 상관 분석에서 모든 상관관계는 통계적으로 유의하게 나타났다. 미묘한 성차별은 일-가정 갈등( $r = .331, p < .01$ )과 가정-일 갈등( $r = .335, p < .01$ ), 그리고 심리적 소진( $r = .308, p < .01$ ).과 정적 상관관계를 보고하였다. 일-가정 갈등은 또한 심리적 소진( $r = .499, p < .01$ )과도 정적 상관관계를 보고하였다. 가정-일 갈등 또한 심리적 소진과 정적 상관관계가 나타났다( $r = .471, p < .01$ ). 모든 변수 간 상관계수의 절대 값이 .8을 넘지 않아 다중공선성 문제가 의심되지 않는 것을 확인하였다.

<표 4-2> 미묘한 성차별, 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 심리적 소진 간의 상관관계

	1	2	3	4
1. 미묘한 성차별				
2. 일-가정 갈등		.331**		
3. 가정-일 갈등			.717**	
4. 심리적 소진				.471**

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

## 2. 기혼직장여성의 일-가정 갈등의 매개효과 검증

기혼직장여성의 미묘한 성차별 경험과 심리적 소진 간의 관계에서 일-가정 갈등의 매개효과를 검증하기 위하여 SPSS PROCESS Macro 4번 모델을 활용한 분석을 실시하였고, 그 결과는 <표 4-3>과 같다.

1단계 분석결과, 미묘한 성차별을 독립변인으로 일-가정 갈등을 종속변인으로 했을 때, 미묘한 성차별이 일-가정 갈등에 미치는 영향은 정적으로 유의하였으며( $\beta = .331, p < .01$ ), 미묘한 성차별의 일-가정 갈등에 대한 설명력은 11.0%( $R^2 = .110$ )로 나타났다.

다음으로 2단계 분석결과에서 독립변인을 미묘한 성차별로 종속변인을 심리적 소진으로 했을 때, 미묘한 성차별은 심리적 소진에 정적으로 유의미한 영향이 있는 것으로 확인되었으며( $\beta = .309, p < .001$ ), 미묘한 성차별이 심리적 소진에 대한 설명력은 9.5%( $R^2 = .095$ )이었다.

마지막 3단계에서 독립변인인 미묘한 성차별과 매개변인인 일-가정 갈등을 분석한 결과, 매개변인인 일-가정 갈등이 종속변인 심리적 소진에 미치는 영향은 정적으로 유의하였다( $\beta = .446, p < .001$ ). 미묘한 성차별이 일-가정 갈등을 매개로 하여 심리적 소진에 미치는 전체 설명력은 27.2%( $R^2 = .272$ )로 나타났다. 또한, 매개변인인 일-가정 갈등을 통제한 상태에서, 독립변인인 미묘한 성차별이 종속변인인 심리적 소진에 미치는 영향력이 2단계에 비해 3단계에서 줄어들어( $\beta = .309 \rightarrow \beta = .161, p < .001$ ) 미묘한 성차별과 심리적 소진 간의 관계에서 일-가정 갈등의 부분 매개효과가 확인되었다.

<표 4-3> 미묘한 성차별이 심리적 소진에 미치는 영향에서 일-가정 갈등의 매개효과

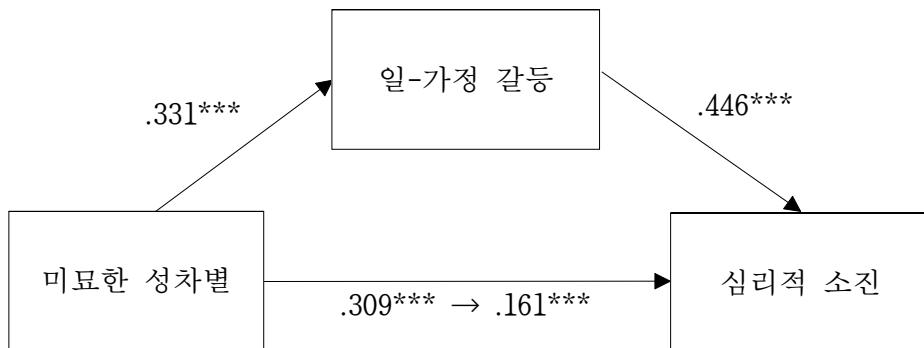
단계	독립변인	종속변인	비표준화 계수		$\beta$	t	$R^2$	F	LLC	ULC
			b	S.E.					I	I
1	미묘한 성차별	일-가정 갈등	.377	.059	.331	6.40	.110	40.9	.261	.493
2	미묘한 성차별	심리적 소진	.331	.056	.309	* 5.91 8***	.095	35.0 25** *	.221	.441
3	미묘한 성차별 일-가정 갈등	심리적 소진	.173 .419	.053 .047	.161 .446	3.24 8.98 7***	.272	62.0 95** *	.068	.278 .327 .511

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

다음으로, 일-가정 갈등의 매개효과가 통계적으로 유의한지 검증하기 위해 부트스트래핑(Bootstrapping)을 실시하였다. 본 연구에서는 Bootstrapping을 위해 5,000개의 표본을 재추출하였다. <표 4-4>에서 제시한 바와 같이, 매개효과 계수의 95% 신뢰구간에서 하한 값은 .091이고, 상한 값은 .210로 모두 0보다 큰 값으로 0을 포함하고 있지 않았다. 따라서 미묘한 성차별과 심리적 소진 간의 관계에서 일-가정 갈등의 부분매개효과는 통계적으로 유의한 것으로 볼 수 있다.

<표 4-4> 일-가정 갈등의 Bootstrapping 검정 결과

변인	Effect	Boot. S. E	Boot. LLCI	Boot. ULCI
일-가정 갈등	.148	.030	.091	.210



[그림 4-1] 미묘한 성차별 경험이 심리적 소진에 미치는 영향에서 일-가정 갈등의 매개효과 모형

### 3. 가정-일 갈등의 매개효과 검증

기혼직장여성의 미묘한 성차별 경험과 심리적 소진 간의 관계에서 가정-일 갈등의 매개효과를 검증하기 위하여 SPSS PROCESS Macro 4번 모델을 활용한 분석을 실시하였고, 그 결과는 <표 4-5>와 같다.

1단계 분석결과, 미묘한 성차별을 독립변인으로 가정-일 갈등을 종속변인으로 했을 때, 미묘한 성차별이 가정-일 갈등에 미치는 영향은 정적

으로 유의하였으며( $\beta = .335$ ,  $p < 0.01$ ), 미묘한 성차별의 가정-일 갈등에 대한 설명력은 11.2%( $R^2 = .112$ )로 나타났다.

2단계에서 독립변인을 미묘한 성차별로 종속변인을 심리적 소진으로 했을 때, 미묘한 성차별이 심리적 소진에 미치는 영향은 정적으로 유의미하였으며( $\beta = .309$ ,  $p < 0.01$ ), 미묘한 성차별이 심리적 소진에 대한 설명력은 9.5%( $R^2 = .095$ )로 나타났다. 마지막 3단계에서는 독립변인인 미묘한 성차별과 매개변인인 가정-일 갈등을 분석을 실시한 결과, 매개변인인 가정-일 갈등이 종속변인인 심리적 소진에 미치는 영향은 정적으로 유의하였고( $\beta = .414$ ,  $p < .001$ ), 전체 설명력은 24.7%( $R^2 = .247$ )로 나타났다. 매개변인인 가정-일 갈등을 통제한 상태에서 독립변인인 미묘한 성차별이 종속 변인인 심리적 소진에 미치는 영향력은 2단계보다 3단계에서 감소했기 때문에( $\beta = .309 \rightarrow \beta = .170$ ,  $p < .001$ ), 미묘한 성차별과 심리적 소진 간의 관계에서 가정-일 갈등의 부분매개효과를 확인할 수 있었다.

<표 4-5> 미묘한 성차별이 심리적 소진에 미치는 영향에서 가정-일 갈등의 매개효과

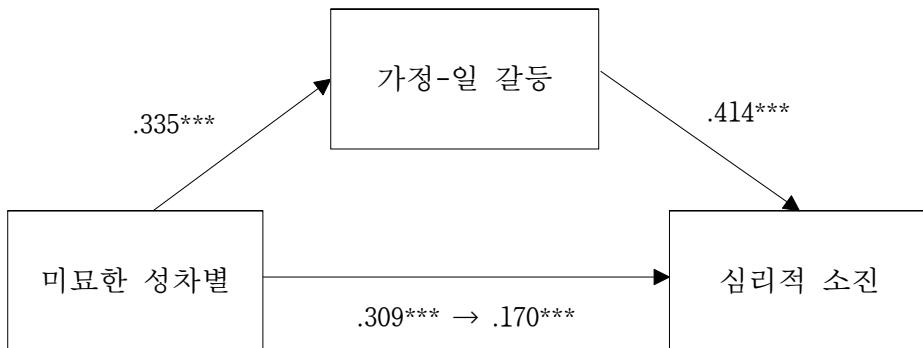
단계	독립변인	종속변인	비표준화		$\beta$	$t$	R2	F	LLC	ULC
			b	S.E.					I	I
1	미묘한 성차별	가정-일 갈등	.335	.052	.335	6.48 8***	.112	42.0 94** *	.234	.438
2	미묘한 성차별	심리적 소진	.331	.056	.309	5.91 8***	.095	35.2 51** *	.221	.441
3	미묘한 성차별 가정-일 갈등	심리적 소진	.182 .442	.054 .054	.170 .414	3.36 8.19 1***		54.5 .247 32** * .336	.076	.289 .548

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

다음으로, 가정-일 갈등의 매개효과가 통계적으로 유의한지 검증하기 위해 부트스트래핑을(Bootstrapping) 실시하였다. 본 연구에서는 Bootstrapping을 위해 5,000개의 표본을 재추출하였다. <표 4-6>에서 제시한 바와 같이, 매개효과 계수의 95% 신뢰구간에서 하한 값은 .086이고, 상한 값은 .196로 모두 0보다 큰 값으로 0을 포함하고 있지 않았다. 따라서 미묘한 성차별과 심리적 소진 간의 관계에서 가정-일 갈등의 부분매개효과는 통계적으로 유의한 것으로 볼 수 있다.

〈표 4-6〉 가정-일 갈등의 Bootstrapping 검정 결과

변인	Effect	Boot. S. E	Boot. LLCI	Boot. ULCI
가정-일 갈등	.139	.028	.086	.196



[그림 4-2] 미묘한 성차별 경험이 심리적 소진에 미치는 영향에서  
가정-일 갈등의 매개효과 모형

#### 4. 병렬다중매개효과 검증

기혼 직장 여성들의 미묘한 성차별 경험이 심리적 소진 간의 관계에서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 병렬다중매개효과를 검증하기 위하여 Hayes & Preacher(2012)가 개발한 SPSS PROCESS Macro 3.5v에서 Model 4를 사용하여 분석을 실시하였다. 그 결과는 〈표 4-7〉와 같다.

첫째, 1단계에서 미묘한 성차별 경험이 심리적 소진으로 가는 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며( $F = 35.025, p < .01$ ), 모형의 설명력은 9.5%( $R^2 = .095$ )로 나타났다. 이때, 미묘한 성차별이 심리적 소진에 대해

미치는 영향력은 정적으로 유의하여( $\beta = .309$ ,  $p < .01$ ), 미묘한 성차별 경험이 많을수록 기혼직장여성들의 심리적 소진의 정도가 더 높아지는 것으로 나타났다.

둘째, 2단계 분석 결과, 미묘한 성차별이 기혼직장여성의 일-가정 갈등으로 가는 회귀모형도 통계적으로 유의했고( $F = 40.958$ ,  $p < .01$ ), 모형의 설명력은  $11.0\% (R^2 = .110)$ 로 나타났다. 미묘한 성차별이 일-가정 갈등에 미치는 영향력은 정적으로 유의하여( $\beta = .331$ ,  $p < .01$ ), 기혼직장여성의 일-가정 갈등이 높아질수록 더욱 심리적 소진이 높아지는 것으로 검증되었다.

셋째, 3단계에서 미묘한 성차별이 가정-일 갈등으로 가는 회귀모형도 통계적으로 유의했고( $F = 42.094$ ,  $p < .01$ ), 모형의 설명력은  $11.2\% (R^2 = .112)$ 로 나타났다. 이때, 미묘한 성차별이 가정-일 갈등에 미치는 영향력은 정적으로 유의하여( $\beta = .335$ ,  $p < .001$ ), 기혼 직장 여성의 미묘한 성차별이 많을수록 가정-일 갈등이 더욱 증가되는 것이 검증되었다.

마지막으로 4단계에서 회귀모형도 통계적으로 유의하게 나타났으며( $F = 45.537$ ,  $p < .01$ ), 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 심리적 소진에 미치는 영향을 통제한 상태에서 미묘한 성차별이 심리적 소진에 미치는 영향은 정적으로 유의했다( $\beta = .138$ ,  $p < .001$ ). 미묘한 성차별과 가정-일 갈등이 심리적 소진에 미치는 영향을 통제한 상태에서 일-가정 갈등이 심리적 소진에 미치는 영향력도 정적으로 유의하였다( $\beta = .307$ ,  $p < .001$ ). 또한, 미묘한 성차별과 일-가정 갈등이 심리적 소진에 미치는 영향을 통제한 상태에서 가정-일 갈등이 심리적 소진에 미치는 영향력 역시 정적으로 유의한 것으로 나타났다( $\beta = .205$ ,  $p < .001$ ).

이를 종합하면, 미묘한 성차별과 심리적 소진 간의 관계에서 기혼직장 여성의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등, 이 두 가지 매개변인을 모두 투입하였을 때, 미묘한 성차별이 기혼직장여성의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등을 병렬 다중 매개하여 심리적 소진에 미치는 전체 설명력은  $29.2\% (R^2 = .292)$ 로 나타나 병렬다중매개효과가 확인되었다.

〈표 4-7〉 기혼직장여성의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 병렬매개효과

독립 변인	종속 변인	비표준화계		$\beta$	t	R2	F	LLCI	ULCI
		b	S.E.						
미묘한 성차별	심리적 소진	.331	.056	.309	5.91 8***	.095	35.0 * 25**	.221	.441
미묘한 성차별	일-가정 갈등	.377	.059	.331	6.40 0***	.110	40.9 * 58**	.261	.493
미묘한 성차별	가정-일 갈등	.336	.052	.335	6.48 8***	.112	42.0 * 94**	.234	.438
미묘한 성차별		.148	.053	.138	2.79 4***			.044	.253
일-가정 갈등	심리적 소진	.288	.063	.307	4.58 1***	.292	45.5 * 37**	.164	.412
가정-일 갈등		.219	.072	.205	3.05 2***			.078	.360

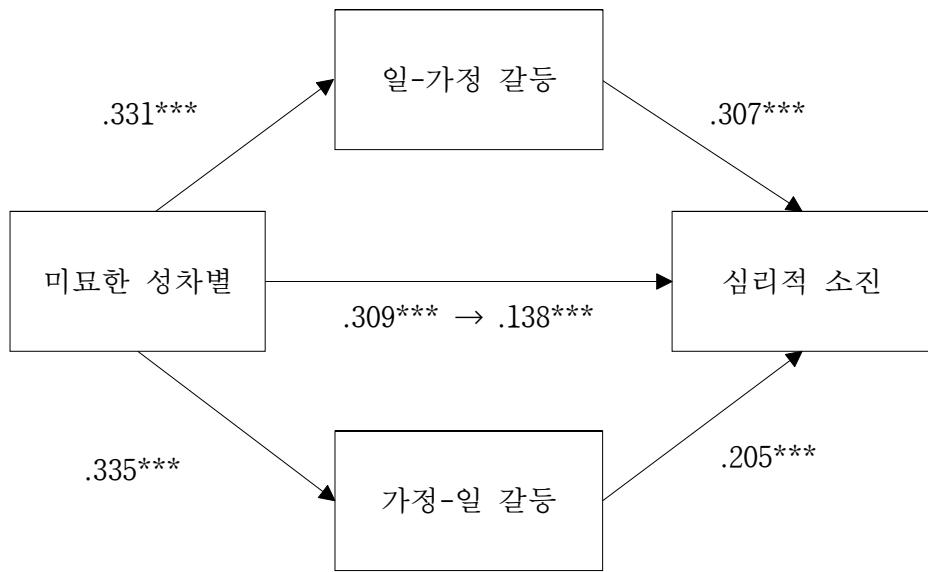
\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

또한 미묘한 성차별이 심리적소진에 영향을 미치는 과정에서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑(Bootstrapping)을 실시하였다, 결과는 〈표 4-8〉와 같다. 부트스트래핑을 실시하기 위해 샘플의 수를 5,000개로 지정하여 신뢰구간은 95%로 설정하였다. 미묘한 성차별이 심리적 소진에 이르는 경로에서 직

접효과(Direct effect)의 크기는 .148이며, 95% 신뢰구간에서 하한 값과 상한 값이 각각 .044과 .253으로 0을 포함하고 있지 않기 때문에, 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다. 기혼 여성 직장인의 미묘한 성차별 경험에 심리적 소진에 직접적인 영향을 미친다는 것을 의미한다. 미묘한 성차별 경험이 일-가정 갈등을 경유하여 심리적 소진에 이르는 경로의 경우, 간접효과의 크기는 .102이고, 95% 신뢰구간에서 하한 값과 상한 값은 각각 .051와 .164로 나타났다. 미묘한 성차별이 가정-일 갈등을 경유하여 심리적 소진에 이르는 경로의 경우, 간접효과의 크기는 .069이며, 95% 신뢰구간에서 하한 값과 상한 값은 각각 .023과 .119이었다. 두 경로 모두 간접효과의 95% 신뢰구간에서 상한 값과 하한 값이 모두 0보다 큰 값으로 0을 포함하고 있지 않기 때문에, 기혼직장여성의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 모두 간접효과가 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다. 종합하면, 미묘한 성차별과 심리적 소진 간의 관계에서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등, 이 두 가지 매개변인을 모두 투입하였을 때, 직접경로와 간접경로가 모두 통계적으로 유의미하였다. 따라서 기혼직장여성의 일-가정 갈등과 가정-일의 병렬다중매개효과가 통계적으로 유의하다고 할 수 있다.

〈표 4-8〉 병렬다중매개효과의 Bootstrapping 검정 결과

경로	estimate	S.E.	t	95%	
				하한	상한
미묘한					
직접효과	성차별 → 심리적	.148	.053	2.794	.044 .253
소진					
미묘한					
성차별→일					
-가정 갈등	.102	.029		.051	.164
→ 심리적					
소진					
간접효과	미묘한				
성차별 →					
가정-일					
갈등 →	.069	.024		.023	.119
심리적					
소진					
총 효과	.331	.056	5.918	.221	.441



[그림 4-3] 연구모형의 병렬다중매개효과

추가적으로, 간접효과 간 차이를 비교하기 위해, SPSS PROCESS Macro에서 제공하는 간접효과 차이 검정 결과를 살펴보았다. 간접효과의 통계성 유의성 검증과 마찬가지로 Bootstrapping을 활용하여 두 간접효과 간의 차이비교(contrast)를 통해 특정 간접효과가 다른 간접효과에 비해 유의하게 큰지를 알 수 있다. <표 4-9>에서 볼 수 있듯이, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 간에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다( $\beta = .033$ , 95% CI= -.047 ~ .119, CI에 0 포함).

<표 4-9> 간접효과 간 차이 검정 결과 (Bootstrapping 95% CI)

경로	estimate	S.E.	95% 신뢰구간	
			하한	상한
일-가정 갈등 →				
가정-일 갈등	.033	.042	-.047	.119

## V. 논의

본 연구에서는 기혼 여성 직장인을 대상으로 미묘한 성차별과 심리적 소진 간의 관계에서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 병렬다중매개 효과를 확인하여 변인들 간의 관계를 통합적으로 살펴보았다. 본 연구의 주요 결과를 바탕으로 한 논의, 연구의 의의, 한계 및 후속 연구 제언은 다음과 같다.

첫째, 주요 변인들 간의 상관관계가 연구 결과에서 검증되었다. 상관 분석 결과, 미묘한 성차별, 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 심리적 소진 모두 정적으로 유의한 상관관계가 나타났다. 구체적으로, 기혼 여성 직장인이 인식한 미묘한 성차별 경험은 심리적 소진과 정적으로 유의한 상관 관계가 나왔다. 이 결과는 기혼 여성 직장인의 미묘한 성차별 경험이 심리적 소진을 정적으로 예측한다는 가설을 지지하며, 미묘한 성차별 경험이 높을 때, 심리적 소진이 높아진다는 선행연구 결과와 일치하였다 (Blithe, 2019; Cortina, 2001; Lim et al., 2008). 또한 미묘한 성차별은 일-가정 갈등, 가정-일 갈등과 유의한 정적 상관이 있었다. 이는 직장인 여성의 미묘한 성차별을 지속적으로 많이 경험할수록 갖게 되는 스트레스와 압박감으로 인해 일 혹은 가정 영역에서의 역할이 다른 한쪽의 영역에서의 갈등을 촉진시킴을 확인한 여러 선행 연구들의 결과를 뒷받침한다고 할 수 있다(Dolson et al., 2022; Noor, 2002; Williams et al., 2016).

구체적으로 이러한 연구 결과는 다음과 같이 설명할 수 있다. 기혼 여성 참여자들은 직장 내에서 미묘한 성차별을 자주 경험하며, 전통적인 성역할과 자신의 역량을 입증하기 위해 일에 더 집중하다 보니 가정생활에 대한 관심이 상대적으로 떨어지는 결과를 초래할 수 있다. 선행 연구 결과로는 미묘한 성차별에 대응하기 위해 여성들은 추가적인 노력을 기울이고, 불안정한 직장 환경과 성차별로부터의 동기부여와 자기보호적인 반응으로 인해 일의 양을 증가시키는 경향을 보였다(Cortina et al., 2012; Heilman et al., 2012; Heilman & Okimoto, 2007). 이러한 성차별로부터의 동기부여와 자기 보호적인 반응은 일을 자발적으로 증가시키거나 성과를

향상하려는 결과를 초래할 수 있다(Fitzgerald et al., 1997; Uggen et al., 2014).

다른 한편으로, 미묘한 성차별 경험이 내면화되어 기혼여성들이 가정에 더 집중해야 한다는 느낌을 받을 수 있다. 미묘한 성차별 경험은 내면화될 가능성성이 높다는 연구가 다수 존재하며(Sue et al., 2010; Swim, 1995). 기혼직장여성들에게 내면화된다면 자기 행동과 태도에 반영될 가능성이 높고, 자아 평가에 부정적인 영향을 미치며, 자기 직장에서의 역할을 충실히 수행하지 못할 것이라고 착각하여 직장에서의 역할을 포기하고 가정에 더 집중하는 가정-일 갈등이 나타날 수 있다. 이는 일과 가정 간의 충돌이 단순히 시간적 충돌뿐만 아니라 가치적인 충돌이라는 것을 시사하는 Senge(1990)의 연구와 맥을 같이 한다. 성별에 기반 한 분류보다는 일과 가정 갈등에 영향을 미치는 요인, 혹은 대상의 가치에 따라 갈등의 종류가 함께 오거나, 다를 수 있다는 가능성을 시사한다.

가정-일 갈등과 일-가정 갈등이 심리적 소진에 유의한 정적 상관이 존재했는데, 이러한 결과는 가정-일 갈등과 일-가정 갈등이 많을수록, 심리적 소진 정도가 높아진다고 보고한 선행연구를 지지하는 결과이다 (Allen, et al., 2000; Aryee, 1993; Bacharach, Gurbow, McDonnell, Spratt, Griffin & Agnew, 1991; Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer, Boles & McMurriann, 1996). 더 구체적으로 살펴본다면 일에서의 역할로 인해 가정에 미치는 갈등이 많아질수록 심리적 소진의 정도가 높아질 것이라는 선행연구(Lingard & Francis; Maslasch & Jackson, 1981; Rupert et al., 2009; 민경률 & 박성민, 2016)와 맥을 같이 하며, 가정에서의 역할로 인해 일에 미치는 갈등이 많아질수록 심리적 소진의 정도가 높아질 것이라는 선행연구(Halbesleben & Zellars, 2006; Rupert et al., 2009)와도 맥을 같이한다. 상기한 내용을 종합하면 이전 선행연구에서 보고된 변인 간의 관계가 본 연구에서도 검증되었다고 할 수 있다.

둘째, 기혼 여성 직장인의 미묘한 성차별 경험과 심리적 소진 간의 관계에서 일-가정 갈등의 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 기혼 직장 여성의 미묘한 성차별 경험은 심리적 소진에 직접적인 영향을 미치면서,

일-가정 갈등을 통하여 심리적 소진에 영향을 미치는 부분 매개 효과도 있음을 알 수 있다. 즉, 미묘한 성차별 경험은 심리적 소진에 직접적인 영향을 주기도 하지만, 일-가정 갈등을 통해 간접적으로 심리적 소진에 영향을 준다. Rupert와 동료들(2009)의 연구에 따르면, 일-가정 갈등은 직장에서의 통제감과 정서적 고갈 사이의 관계를 매개한다고 하였다. 미묘한 성차별을 경험하는 경우 조직 내에서 개인의 통제력을 감소시키고, 경력 발전과 리더십 기회에 부정적 영향을 미친다(Rosette et al., 2012). 즉, 미묘한 성차별은 Rupert와 동료들의 연구의 통제감 변인과 비슷한 맥락인 요소로 볼 수 있다. 또한, 정서적 고갈은 심리적 소진의 하위요인(신강현, 2003)이므로 Rupert와 동료들(2009)의 연구와 비슷한 맥락이라고 볼 수 있다. 더해서 Janssen과 동료들(2004)의 연구에서는 직업적 요구와 심리적 소진 간의 관계를 알아보았다. 직장 내 미묘한 성차별을 경험할수록 부당한 요구나 압박을 더 자주 경험할 가능성이 높다(Fitzgerald et al., 1997). 즉 미묘한 성차별 경험은 직업적 요구를 많이 경험하게 하고, 일-가정 갈등이 많아진다면 그것은 다시 해당직무 종사자들의 심리적 소진을 유발한다는 연구 결과와 맥을 같이 한다(Janssen, Peeters, Jonge, Houkes, & Tummers, 2004).

셋째, 기혼 여성 직장인의 미묘한 성차별 경험과 심리적 소진 간의 관계에서 가정-일 갈등의 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 기혼 직장 여성의 미묘한 성차별 경험은 심리적 소진에 직접적인 영향을 미치면서, 가정-일 갈등을 통하여 심리적 소진에 영향을 미치는 부분 매개 효과도 있음을 알 수 있다. 즉, 미묘한 성차별 경험은 심리적 소진에 직접적인 영향을 주기도 하지만, 가정-일 갈등을 통해 간접적으로 심리적 소진에 영향을 준다. Rupert과 동료들(2009)의 연구에 따르면, 가정-일 갈등은 가족지지와 소진 사이를 매개한다고 하였다. 선행연구 결과에 따르면 여성들은 가족 내에서의 미묘한 성차별로 인해 남성들에게서 자신의 직업적 목표에 대해 덜 지지적일 가능성이 높다는 것을 보여준다(Kroska, A, 2005). 즉, 가족 내에서 미묘한 성차별을 겪는다면, 여성은 가족의 지지를 덜 받을 것이며, 가정-일 갈등을 통해 심리적 소진으로 갈 수 있는

방향성을 보여준다.

넷째, 미묘한 성차별과 심리적 소진 간의 관계에서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등, 두 가지 매개변인을 모두 투입하였을 때, 간접경로와 두 직접경로가 모두 유의미하였다. 즉, 미묘한 성차별이 직접적으로 심리적 소진에 영향을 주기도 하지만, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등, 이 두 가지 매개변인을 통해 간접적으로 심리적 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해, 미묘한 성차별과 심리적 소진과의 관계에서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 병렬매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 미묘한 성차별이 직접적으로 심리적 소진으로 이어진다는 Galhotra와 동료들(2022)의 연구 결과와 일치하며, 미묘한 성차별 경험이 직장에서의 권력 불균형을 만들어서 일-가정 갈등을 통해 소진으로 이어진다는 선행연구 결과(Williams et al., 2016)와 맥을 같이 한다. 또한 미묘한 성차별 경험이 많을수록 가정-일 갈등이 높아지고(Dolsen et al., 2022) 상담자의 불안이 높을수록 더 많이 소진된다는 연구결과와(Burke, 1998; Matsui et al., 1995; Peeters et al., 2005) 유사한 맥락이다. 이는 미묘한 성차별 경험이 심리적 소진에 영향을 미칠 때, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 모두 개별적으로 매개 역할을 한다는 것을 뜻하며, 두 변인이 함께여도 영향을 미친다는 것을 뜻한다. 즉, 미묘한 성차별 경험이 많을수록, 기혼직장여성의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 동시에 증가하며, 이는 심리적 소진의 증가로 이어진다는 것이다.

마지막으로 간접효과 차이를 통해서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 간접효과 간 차이가 없는 것으로 밝혀졌다. 기존 연구에서는 여성들은 가정과 관련된 스트레스 요인이 일과 가정 갈등을 예측하는 데 더 중점을 두는 반면, 남성들은 직장과 관련된 스트레스 요인을 예측하는 경향을 보인다는 것이 제안되었다(Elliott, 2008). 선행연구에 따르면, 기혼여성 직장인을 대상으로 한 연구이기에, 미묘한 성차별이 심리적 소진에 미친는 영향에서 가정-일 갈등이 일-가정 갈등보다 비교적 더 큰 영향이 있어야 한다는 것을 예측할 수 있다. 반면 이와는 대조적으로, 본 연구는 기혼 직장 여성의 미묘한 성차별 경험이 일과 가정 갈등을 통해서 심리

적 소진에 미치는 영향이, 갈등 유형에 따라 차이가 없음을 주장한다. 취업 여성이 증가함에 따라 여성의 역할은 가정과 일의 영역 모두에 큰 영향을 미치는 요소로 인식되고 있다. 또한 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 영향력의 차이 없이 모두 서로 다른 영역에서 의미 있는 영향력이 있었다는 선행연구 결과(Higgins & Duxbury, 1992; Voydanoff, 2005)를 뒷받침한다고 볼 수 있다.

본 연구는 이러한 이론적 배경을 기반으로, 미묘한 성차별 경험이 일과 가정 갈등에 미치는 영향과 그 매개효과를 통해 성차별 경험과 갈등 유형 간의 연관성을 심층적으로 탐구하였다. 따라서, 미묘한 성차별 경험이 개인의 일과 가정 갈등에 미치는 영향을 이해하고, 성차별로부터의 인식과 대응 방안을 모색하는 데 기여할 것으로 기대된다.

본 연구에서 의의 하는 바는 다음과 같다. 미묘한 성차별, 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 심리적 소진 간의 관계를 규명하였다. 기존 연구들은 개별적으로 미묘한 성차별, 일-가정 갈등, 심리적 소진과의 관계를 탐구해 왔으나, 이러한 변인들의 종합적인 관계를 탐색한 연구는 제한적이다. 본 연구는 미묘한 성차별이 기혼 직장 여성에게 어떠한 부정적인 영향을 미치는지 가능성을 탐구하고, 이러한 영향이 어떠한 방식으로 나타나는지를 확인하고자 하였다. 또한, 미묘한 성차별이 일과 가정 간 갈등과 어떤 관계를 갖고 있는지에 대한 국내 논문은 없으며, 해외에서도 이에 대한 연구는 극히 소수이다. 특히 일-가정 갈등과 가정-일 갈등을 각각 구분하여 두 개의 변인이 미묘한 성차별과 심리적 소진을 어떻게 다르게 매개하는지 양측화 시켰다. 미묘한 성차별이 일-가정 갈등뿐만 아니라 가정-일 갈등과도 관련이 있다는 것을 입증하였다. 이후 연구에서는 이러한 연구 결과를 기반으로 미묘한 성차별이 기혼직장여성의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등에 미치는 영향과, 이 둘의 변인이 함께 심리적 소진에 미치는 영향에 대한 이해를 더욱 확장할 수 있을 것이다.

미묘한 성차별과 심리적 소진 간의 관계에서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 매개효과를 확인함으로서, 직장과 가정에서의 영역 모두에서 기

흔 직장 여성의 존재를 인정하고 이러한 문제를 인식하며, 이를 해결하려는 조처를 해야 한다는 의의가 있다. 직장에서는 유연한 정책을 제공하고 직원들에게 다양성과 포용의 중요성에 대해 교육하는 등의 개입을 개발해야 하며, 가정에서도 가족 구성원들 간의 유연하고 포용적인 이해와 충분한 대화가 필요하다는 것을 시사한다.

미묘한 성차별을 측정하는 양적 연구라는 점에서 기준의 미묘한 성차별 연구들은 주로 질적 연구 방법을 사용하여 진행되었다(Capodilupo et al., 2010; Lau & Williams, 2010). 이러한 한계를 극복하기 위해 본 연구는 미묘한 성차별을 양적 도구를 통해 정량적으로 측정하는 연구를 수행하였다. 이를 통해 미묘한 성차별의 정량적인 측정이 가능해지며, 이를 활용하여 미묘한 성차별의 영향력을 더욱 명확하게 이해할 수 있을 것이다.

상담 장면에서 상담자는 미묘한 성차별, 소진 및 일·가정 갈등을 다루는 기혼직장 여성의 특정 요구에 맞는 서비스를 제공할 수 있다. 또한 기혼 여성 직장인을 위한 교육 기반 집단 상담을 제공하여 기혼인 직장 여성들이 소진 및 역할 간 갈등을 관리하고 이를 대처할 방법을 설명하거나, 기혼직장여성들이 각각 자기 경험을 공유하고 서로에게서 배울 수 있는 집단 상담을 제공할 수 있다. 구체적으로 본 연구에서는 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 미묘한 성차별 경험과 심리적 소진 간의 관계를 밝혀냈다. 이는 상담 장면에서 상담자가 기혼 여성 내담자의 심리적 소진을 이해하기 위해 과거와 현재의 미묘한 성차별 경험을 탐색해야 함을 시사하며, 내담자가 미묘한 성차별 경험으로 어려움을 겪는 경우, 내담자의 가정과 직장에서의 역할 분담과 관련 어려움을 파악하는 것이 중요하다. 내담자가 가정 측면에 과도한 중점을 두어 가정-일 갈등을 경험하고 심리적 소진에 취약할 수 있음과 동시에 일에 과도하게 중점을 두어 일-가정 갈등을 경험하고 심리적 소진에 취약할 수 있다. 상담자는 탐색을 통해 내담자의 두 역할 간 중점을 알아보고, 인지행동치료를 통해 내담자의 내면화된 사고를 대안적인 사고로 변화시키고 강화할 수 있겠다. 또한 상담자는 마음챙김 기법을 통하여 내담자는 일·가정 갈등 상황에

서 어떤 감정과 어떤 생각이 드는지 인식할 수 있게 하여, 자신의 반응을 더 잘 이해하고 효과적인 선택지를 고려할 수 있게 도와줄 수 있다.

한계점은 다음과 같다. 첫째, 변인 간 상관관계 분석에서 상관계수의 절댓값이 .8을 넘지 않아 수용할 수 있는 수준이기는 하나 일-가정 갈등 변인과 가정-일 갈등 변인의 상관계수가 .717로 다른 변수에 비해 높게 산출되었다. 이는 하나의 척도에서 2가지 하위요인을 독립 변수로 가정하여 상관관계에 영향을 주었을 가능성이 크다. 또한 일-가정 갈등과 가정-일 갈등은 상호적(Westman et al., 2008)이라는 주장의 영향일 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 변인을 각각 측정하는 2가지 측정 도구를 개발하고, 이 둘의 순환적 특성을 더욱 심층적으로 연구하길 제안한다.

둘째, 향후 연구에서는 미묘한 성차별을 측정하는 타당화된 척도의 개발이 필요하다. 현재 국내에는 김은하(2018)의 척도가 존재하지만, 미묘한 성차별을 더 세분화하고 구분하는 하위요인과 범주가 더 존재할 수 있다(Basford et al., 2013; Sue et al., 2007; Sue & Capodilupo, 2008). 따라서 이러한 하위요인과 범주를 고려하여 미묘한 성차별을 포괄적으로 측정할 수 있는 척도의 개발이 필요하다. 또한, 미묘한 성차별은 남성뿐만 아니라 여성에게도 발생할 수 있음을 고려해야 한다. 이를 위해 성차별 척도의 구성 요소에 여성에게 특화된 문항을 포함하거나 별도의 여성용 척도를 개발하는 등의 연구 노력이 필요하다.

셋째, 주요 변인들의 경우 모든 변수가 자기 보고식으로 동일 방법 편의가 발생할 수 있다. Greenhaus와 Powell(2006)은 일과 가정 간 갈등 사이의 개인적 경험을 평가하는 가장 유용한 수단이라고 하였지만, 미묘한 성차별과 같이 민감한 개인적인 행동이나 경험에 대해 솔직하게 보고해야 하는 문항들이 사회적 바람직성으로 인해 응답이 축소되거나, 부정확한 자기지각으로 인해 응답 왜곡이 발생할 수 있다. 본 연구는 이를 최소화하기 위해 비밀 보장문서와 동의서에 충분한 설명을 제공하였다. 향후 연구에서는 자기 보고식 척도를 보완하기 위해 객관적인 측정 도구나

타인의 평가를 포함한 다양한 방법을 활용하여 반복 측정해 볼 수 있겠다.

마지막으로, 모델 설계에서 변인 간의 인과 관계를 뒷받침할 수 있는 충분한 이론적 증거가 존재하지만 횡단 연구를 실행한 데에 한계가 있다. 따라서 향후 연구에서는 인과관계를 더욱 확실하게 검증할 수 있는 종단 연구 설계를 하여 본 주제의 연구 필요성을 시사한다.

## 참 고 문 헌

- 강혜련, 임희정. (2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과. *한국심리학회지: 여성*, 5(2), 1-14.
- 공계순. (2010). 지역아동센터 종사자의 소진관련 요인에 대한 연구. *한국 가족복지학*, 15(3), 27-51.
- 곽현주, 최은영. (2014). 일-가정 전이, 직장 내 공정성 및 시간당 임금이 여성 관리자의 경력전망에 미치는 영향. *여성연구*, 86, 175-210
- 권선덕. (2000). 사회복지사의 소진실태 및 소진요인에 관한 연구. 연세대학교 석사학위논문.
- 근로감독기획가. (2023). 근로감독과 함께 실시한 조직문화 설문조사. 고용노동부.
- 글로벌 사회정책 브리프 (2016). 지수로 본 세계 성(性) 평등. *한국보건사회연구원*.
- 김각희. (1994). *초등학교 기혼여교사의 가정과 학교생활에서의 역할수행에 관한 연구*. 한남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김동철, 김정원. (2017). 일-가정 갈등 및 가정-일 갈등과 근로자의 직무몰입과 삶의 만족간의 관계와 성별 및 자녀수의 조절효과-몽골 중소기업 사례를 중심으로. *경영과 정보연구*, 36(2), 37-58.
- 김미례. (2006). 기혼 여성의 생활스트레스와 우울의 관계: 자아존중감과 사회적 지지의 매개효과 및 조절효과. 전남대학교 박사학위 논문.
- 김성희. (2015). 미취학 자녀를 둔 맞벌이 기혼남녀의 직장-가정 갈등과 삶의 만족과의 관계: 배우자 지지의 상호작용 효과. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 김소정. (2018). 한국 임금근로 기혼여성들의 성역할 태도와 우울의 관계에서 일가족갈등의 매개효과: 정규직과 비정규직 비교. *사회복지정책과 실천*, 4(1), 39-74.
- 김수한, 신동은. (2014). 기업 내 여성관리자의 성차별 경험. *한국사회학*,

**48(4), 91-125.**

- 김은하, 백혜영. (2018). 성차별경험이 화병에 미치는 영향: 자존감 안정성의 조절효과를 중심으로. *한국심리학회지: 여성*, 23(2), 173-193.
- 김은하, 김경희, 박한솔, 정보현. (2018). 성차별경험과 자아존중감간의 관계에서 정당한 세상에 대한 믿음의 조절효과: 세계관입증이론을 토대로. *한국심리학회지: 여성*, 23(3), 409-429.
- 김은하, 김지수, 박한솔, 김도연, 김수용. (2017). 직장 내 성차별 경험, 정당한 세상에 대한 믿음, 우울에 대한 연구. 척도 개발 및 매개효과 분석. *한국심리학회지: 여성*, 22(4), 643-667.
- 김이영, 박순미, 배성우. (2011). 사회복귀시설 종사자들의 소진에 영향을 미치는 변인의 탐색. *정신보건과 사회사업*, 37, 117-144.
- 김필숙, 이윤석. (2015). 맞벌이 기혼남녀 관리자들의 일-가족 갈등: 성별 비교를 중심으로. *한국인구학*, 38(4), 63-88.
- 김현근, 안성익. (2015). 동일한 직장/가정환경에서 개인의 특성적 요인과 심리적 요인이 일-가정균형만족에 영향을 미칠 수 있는가? *인적자원개발연구*, 18(1), 35-80.
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2012). 한국에서 '워킹맘'으로 살아가기. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 24(2), 365-395.
- 문숙자. (2007). 정규직과 비정규직 간호사의 직무만족도, 조직몰입, 임파워먼트, 자율성 및 소진 비교. 경희대학교 석사학위논문, 서울.
- 박성필. (2005). 의료기관의 고객만족 정책이 직무스트레스와 사회 심리적 건강 수준에 미치는 영향. 연세대학교 보건대학원.
- 박수범, 김난주, 권희정. (2014). 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석. *한국여성정책연구원*.
- 박희순. (2009). 어머니의 양육스트레스와 공격성향이 아동특성에 미치는 영향. 경운대학교 사회복지대학원 석사논문.
- 신경림. (2001). 한국여성의 우울증상 실태조사 연구. *대한간호학회지*, 31(3), 391-400.
- 신현정, 박진성. (2010). 유아교사의 심리적 안녕감에 영향을 주는 관련변

- 인 탐색연구 :직무스트레스와 조직효과성을 중심으로, **유아교육학논집**, 14(2), 147-170.
- 여성신문(2012). <http://www.womennews.co.kr>. 위킹맘 고통지수.
- 예지은, 진 현. (2009). 신세대 직장인의 특성에 관한 연구. **인적자원개발연구**, 12(2), 67-86.
- 오현규, 김화연, 박성민. (2016). 한국 여성 근로자의 성차별 인식에 관한 연구. **한국행정논집**, 28(2), 307-328.
- 유계숙. (2007). 가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과. **한국가족학회**, 19(2), 35-59.
- 유성경, 홍세희, 박지아, 김수정. (2012). 한국 여성의 일-가족 갈등 타당화 연구. **한국심리학회지: 여성**, 17(1), 1-29.
- 윤자영. (2020). 여성 임금 근로자의 직장 내 성차별 인식에 관한 연구-기업특성과 고용형태를 중심으로. **페미니즘 연구**, 20(1), 37-81.
- 이재경, 이은아, 조주은. (2006). 기혼 취업 여성의 일·가족생활 변화와 한계: 계층간 차이를 중심으로. **한국여성학**, 22(2), 41-79.
- 이명진, 최유석. (2012). 사회복지사의 자아분화수준이 소진에 미치는 영향. **한국가족복지학**, 17(4), 173-197.
- 이소영, 김은정, 박종서, 변수정, 오미애, 이상립, 이지혜. (2018). 2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사. **한국보건사회연구원**, 2018-37.
- 임보름. (2018). **직장 내 차별경험과 정신건강과의 관련성** (Doctoral dissertation, 연세대학교).
- 장윤옥, 정서린. (2014). 유자녀 맞벌이 부부의 일-가족 전이과정과 전이 발생영역. **가정과삶의질연구**, 32(5), 145-161.
- 장함자. (2013). 직장 상사의 리더십 유형이 직무소진에 미치는 영향에 관한 연구. **한성대학교 대학원 석사학위 논문**.
- 장현실. (2013). 어린이집 직무환경과 일과 삶의 균형이 기혼교사 자녀와의 분리불안에 미치는 영향. **중앙대학교 대학원 석사학위논문**.
- 정수인, 이기영. (2007). 기혼직장인의 직장-가정의 상호작용에 관한 연

- 구. **한국가족자원경영학회지**, 11(1), 83-107.
- 조인숙, 안숙희, 김숙영, 박영숙, 김혜원, 이선옥, 이숙희, 정재원. (2012). 기혼 직장 여성 우울: 사회역할 이론을 중심으로. **대한간호학회지**, 42(4), 469-507.
- 조영주, 이숙현. (1998). **사무직 취업모의 일-가족 갈등 수준과 사회적 지원 변인**. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 최규현, 박경규. (2013). 가정에 의한 직장방해가 기혼여성근로자의 직무 태도와 행동에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 26(3), 463-494.
- 최윤정, 김계현. (2009). 여성진로 상담 관점에서 본 다중역할(일-가족) 균형의 구성개념 및 측정에 대한 경험적 연구 고찰. **상담학연구**, 10(1), 365-384.
- 최현정, 김영화. (2009). 전이이론에 입각한 일-가족 갈등과서비스회복 및 직무만족의 관계에 관한 연구: 호텔서비스제공자를 대상으로. **관광학연구**, 33(1), 345-364.
- 통계청 (2019). 2019년 상반기 자녀별 여성의 고용지표. 보도자료 (2019.12.6).
- 통계청 (2017). 2017년 상반기 자녀별 여성의 고용지표. 보도자료 (2017.12.7).
- 한국보건사회정책연구원 (2003)**. 여성건강을 증진을 위한 정책과제.
- 한국여성민우회 (2017)**. 2017년 성차별 보고서.
- 황선영, & 박경숙. (2007). 사회복지전담공무원 소진에 영향을 미치는 요인-개인적 특성, 직무환경특성, 전문성을 중심으로. **사회복지정책**, 30(1), 339-369.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Adams, G.A., King, L.A., & King, D.W. (1996), "Relationships of job and

- family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction.", *Journal of Applied Psychology*, 81(4), pp. 411-20.
- Aneshensel, C. S., Frerichs, R. R., & Clark, V. A. (1981). Family roles and sex differences in depression. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 379-393.
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 549-562.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146.
- Aryee, S. (1993). Dual-earner couples in Singapore: An examination of work and nonwork sources of their experienced burnout. *Human Relations*, 46(12), 1441-1468.
- Basford, T. E., Offermann, L. R., and Behrend, T. S. (2013). Do you see what I see? Perceptions of gender microaggressions in the workplace. *Psychology Women Q.* 38, 340-349.
- Bacharach, S.B., Bamberger, P & Conley, S, (1991), work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Vocational Behavior*, 12 (1), 39-53.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American psychologist*, 56(10), 781.Chicago
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in

- multiple roles and psychological distress. *Journal of personality and social psychology*, 49(1), 135.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human resource management review*, 19(1), 9-22.
- Brondolo, E., Brady, N., Thompson, S., Tobin, J. N., Cassells, A., Sweeney, M., ... & Contrada, R. J. (2008). Perceived racism and negative affect: Analyses of trait and state measures of affect in a community sample. *Journal of social and clinical psychology*, 27(2), 150-173.
- Brief, A. P., Van Sell, M., & Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations*, 34(1), 43-71.
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2021). Is burnout a depressive disorder? A re-examination of the overlap between the concepts using network analysis. *Journal of Affective Disorders*, 279, 1-7.
- Biernat, M., & Kobrynowicz, D. (1997). Gender-and race-based standards of competence: lower minimum standards but higher ability standards for devalued groups. *Journal of personality and social psychology*, 72(3), 544.
- Bielby, D. D., Baron, J. N., & Bielby, W. T. (2014). 'Managing to keep the faith': The relationship between gender role conflict, authenticity, and work-family conflict. *Gender, Work & Organization*, 21(2), 146-162.
- Benard, S., & Correll, S. J. (2010). Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & Society*, 24(5), 616-646.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). The career psychology of women. *Academic Press*.

- Blithe, S. J., & Elliott, M. (2020). Gender inequality in the academy: microaggressions, work-life conflict, and academic rank. *Journal of gender studies*, 29(7), 751-764.
- Burke, R. J., Weir, T., & DuWors Jr, R. E. (1979). Type A behavior of administrators and wives' reports of marital satisfaction and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 64(1), 57.
- Burke, R. J. (1998). Work and non-work stressors and well-being among police officers: The role of coping. *Anxiety, stress and coping*, 11(4), 345-362.
- Berdahl, J. L., & Moon, S. H. (2013). Workplace mistreatment of middle class workers based on sex, parenthood, and caregiving. *Journal of Social Issues*, 69(2), 341-366.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Capodilupo, C. M., Nadal, K. L., Corman, L., Hamit, S., Lyons, O. B., & Weinberg, A. (2010). The manifestation of gender microaggressions.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Canivet, C., Östergren, P. O., Lindeberg, S. I., Choi, B., Karasek, R., Moghaddassi, M., & Isacsson, S. O. (2010). Conflict between the work and family domains and exhaustion among vocationally active men and women. *Social science& medicine*, 70(8), 1237-1245.
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work-family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of occupational health psychology*, 7(2), 99.
- Charter, S., Hatch, A., & Alger, K. (1991). Student, worker, mom on campus, in need. *The Educational Record*, 72, 32-37.

- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 64.
- .Cranston, S., & Keller, S. (2013). Increasing the meaning quotient of work through a few simple techniques, executives can boost workplace MQ and inspire employees to perform at their peak. *McKinsey Quarterly*.
- Crocker, J., and Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: the self-protective properties of stigma. *Psychol. Rev.* 96, 608–630. doi: 10.1037/0033-295X.96. 4.608
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human relations*, 37(6), 425-441.
- Chan, D. K., Chow, S. Y., Lam, C. B., & Cheung, S. F. (2008). Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 362-376.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex roles*, 47, 531-541.
- Cherniss, C., & Cherniss, C. (1980). Staff burnout: Job stress in the human services.
- Chung, E., Kamri, T., & Mathew, V. N. (2018). Work-family conflict, work-family facilitation and job satisfaction: Considering the role of generational differences. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(13), 32-43.
- Corey, M. S. & Corey, G.(2002). Becoming a helper. *Pacific Grove, CA: Books/Cole*.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W., & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of

- models. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(6), 685-701.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social issues*, 60(4), 701-718.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological methods*, 1(1), 16.
- Dardenne, B., Dumont, M., & Bollier, T. (2007). Insidious dangers of benevolent sexism: consequences for women's performance. *Journal of personality and social psychology*, 93(5), 764.
- Dahlke, A. R., Johnson, J. K., Greenberg, C. C., Love, R., Kreutzer, L., Hewitt, D. B., & Bilmoria, K. Y. (2018). Gender differences in utilization of duty-hour regulations, aspects of burnout, and psychological well-being among general surgery residents in the United States. *Annals of surgery*, 268(2), 204-211.
- Deery, S., Walsh, J., Zatzick, C. D., & Hayes, A. F. (2017). Exploring the relationship between compressed work hours satisfaction and absenteeism in front-line service work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 42-52.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The lossspiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 131-149.
- Diehl, A. B., Stephenson, A. L., Dzubinski, L. M., and Wang, D. C. (2020). Measuring the invisible: development and multi-industry validation of the Gender Bias Scale for Women Leaders. *Human Resource Development Quarterly*, 31, 249-280.

- Diehl, A. B., & Dzubinski, L. M. (2016). Making the invisible visible: A cross-sector analysis of gender-based leadership barriers. *Human Resource Development Quarterly*, 27(2), 181-206.
- Dilworth, J. E. L. (2004). Predictors of negative spillover from family to work. *Journal of Family Issues*, 25(2), 241-261.
- Dolson, J. M., & Deemer, E. D. (2022). The relationship between perceived discrimination and school/work-family conflict among graduate student-parents. *Journal of Career Development*, 49(1), 174-187.
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological science*, 11(4), 315-319.
- Dumont, M., Sarlet, M., & Dardenne, B. (2010). Be too kind to a woman, she'll feel incompetent: Benevolent sexism shifts self-construal and autobiographical memories toward incompetence. *Sex Roles*, 62, 545-553.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 60-74.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Through the labyrinth: The truth about how women become leaders. *Harvard Business Press*.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of vocational behavior*, 66(1), 124-197.
- European institute for Gender Equality(2020). *Gender Equality Index*.
- Elvira, M. M., and Cohen, L. E. (2001). Location matters: a cross-level analysis of the effects of organizational sex composition on turnover. *Academy of Management Jornal* 44, 591-605.
- Ely, R. J., Ibarra, H., & Kolb, D. M. (2011). Taking gender into account: Theory and design for women's leadership development

- programs. *Academy of management learning & education*, 10(3), 474-493.
- Elliott, M. (2008). Gender differences in the causes of work and family strain among academic faculty. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1-2), 157-173.
- Fang, Y. X. (2017). Burnout and work-family conflict among nurses during the preparation for reevaluation of a grade A tertiary hospital. *Chinese Nursing Research*, 4(1), 51-55.
- Faulkner, W. (2009). Doing gender in engineering workplace cultures. Gender inauthenticity and the invisibility paradox. *Engineering Studies*, 1(3), 169-189.
- Fitzgerald, L. F., Swan, S., & Magley, V. J. (1997). But was it really sexual harassment? Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 49-70.
- Fitzgerald, L. F., & Betz, N. E. (1983). Issues in the vocational psychology of women: In WB Walsh and SH Osipow (eds.), *Handbook of Vocational Psychology*, Vol. 1. *Foundations*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Fernandez. J.P. (1986). Child care and corporate. Lexington, MA: Lexington Books.
- Fox, M. F., Fonseca, C., & Bao, J. (2011). Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities. *Social studies of science*, 41(5), 715-735.
- Foschi, M. (1996). Double standards in the evaluation of men and women. *Social Psychology Quarterly*, 237-254.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and

- testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of vocational behavior*, 50(2), 145–167.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied psychology*, 85(6), 888.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance.
- Fredrickson, B. L., and Roberts, T.-A. (1997). Objectification Theory: toward understanding women's lived experiences and mental health risks. *Psychology of Women Q.* 21, 173–206.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Environmental Issues*, 30, 159–165.
- Galhotra, Sheena; Smith, Rachael B.; Norton, Taylor; Mahnert, Nichole D., (2022) The surgical gender gap: the impact of surgeon gender in medicine and gynecologic surgery. *Current Opinion in Obstetrics and Gynecology* 34(4):p 256–261,
- Gee, G. C., Spencer, M. S., Chen, J., & Takeuchi, D. (2007). A nationwide study of discrimination and chronic health conditions among Asian Americans. *American journal of public health*, 97(7), 1275–1282.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350–370.
- Gervais, S. J., Holland, K., & Dodd, M. D. (2018). Power, gender, and harassment: A comparison of coping responses among women and men. *Psychology of Women Quarterly*, 42(2), 167–180.
- Gilliland, B. E., & James, R. K. (1993). Crisis intervention strategies. Pacific Grove, CA: Brooks.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American sociological review*, 483–496.

- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American psychologist*, 56(2), 109.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of personality and social psychology*, 70(3), 491.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 97-109.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of occupational health psychology*, 6(2), 91.
- Guelzow, M. G., Bird, G. W., & Koball, E. H. (1991). An exploratory path analysis of the stress process for dual-career men and women. *Journal of Marriage and the Family*, 53(1), 151-164.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(4), 560.
- Hartwell, C. J., Rutter, L. A., & Frazier, P. A. (2019). A longitudinal examination of the reciprocal relationships between work-family conflict, self-esteem, and life satisfaction among dual-earner couples. *Journal of Family Psychology*, 33(1), 82-92.
- Hayes, A. F. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate behavioral research*, 50(1), 1-22.
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2013). Conditional process modeling: Using structural equation modeling to examine contingent causal

processes.

- Hayes, A. F. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate behavioral research*, 50(1), 1-22.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication monographs*, 85(1), 4-40.
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *Academy of Management Executive*, 11, 213-223.
- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of vocational behavior*, 50(2), 185-203.
- Halbesleben, R. B., & Zellars, K. L. (2006). STRESS AND THE WORK-FAMILY INTERFACE. *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*, 53.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in organizational Behavior*, 32, 113-135.
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks?: the implied communality deficit. *Journal of applied psychology*, 92(1), 81.
- Hebl, M., Foster, J. M., Mannix, L. M., & Dovidio, J. F. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study examination of applicant bias. *Personality and Social Psychological Bulletin*, 28(6), 815-825.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324.
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel psychology*, 51(3), 667-683.

- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (1992). Work–family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational behavior, 13*(4), 389–411.
- Holder, A., Jackson, M. A., & Ponterotto, J. G. (2015). Racial microaggression experiences and coping strategies of Black women in corporate leadership. *Qualitative psychology, 2*(2), 164.
- Hoyt, C. L., & Murphy, S. E. (2016). Managing to clear the air: Stereotype threat, women, and leadership. *The leadership quarterly, 27*(3), 387–399.
- Hoyt, C. L. (2010). Women, men, and leadership: Exploring the gender gap at the top. *Social and personality psychology compass, 4*(7), 484–498.
- Hoyt, C. L., & Burnette, J. L. (2013). Gender bias in leader evaluations: Merging implicit theories and role congruity perspectives. *Personality and Social Psychology Bulletin, 39*(10), 1306–1319.
- Hoyt, C. L., and Simon, S. (2016). The role of social dominance orientation and patriotism in the evaluation of racial minority and female leaders. *Journal of Applied Social Psychology 46*, 518–528.
- Hoobler, J. M., Masterson, C. R., Nkomo, S. M., and Michel, E. J. (2018). The business case for women leaders: meta-analysis, research critique, and path forward. *Journal of Management 44*, 2473–2499.
- Hsieh, Y. M., & Hsieh, A. T. (2003). Does job standardization increase job burnout?. *International Journal of Manpower*.
- Huang, S. L., Li, R. H., Fang, S. Y., & Tang, F. C. (2020). Work hours and difficulty in leaving work on time in relation to work-to-family conflict and burnout among female workers in Taiwan. *International journal of environmental research and public health, 17*(2), 605.
- Hughes, D. L., & Galinsky, E. (1994). Gender, job and family conditions, and psychological symptoms. *Psychology of Women Quarterly, 18*(2),

251-270.

- Hwang, Y., Cho, Y., Choi, Y., & Hyun, M. H. (2022). 재택근무 동안 기질과 우울 및 불안 간 관계에서 일-가정 갈등과 외로움의 병렬다중매개효과. *STRESS*, 30(2), 75-84.
- Inesi, M. E., & Cable, D. M. (2015). When accomplishments come back to haunt you: The negative effect of competence signals on women's performance evaluations. *Personnel Psychology*, 68(3), 615-657.
- Jansen, N. W., Kant, I. J., van Amelsvoort, L. G., Kristensen, T. S., Swaen, G. M., & Nijhuis, F. J. (2006). Work-family conflict as a risk factor for sickness absence. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), 488-494.
- Janssen P. P., Peeters M. C., de Jonge J., Houkes I., Tummers G. E. (2004). Specific relationships between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work-home interference. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 411-429.
- Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2016). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of management*, 42(6), 1588-1613.
- Jones, K. P., Stewart, K., King, E., Botsford Morgan, W., Gilrane, V., and Hylton, K. (2014). Negative consequence of benevolent sexism on efficacy and performance. *Gender management* 29, 171-189.
- Jones, A. P., & Butler, M. C. (1980). A role transition approach to the stresses of organizationally induced family role disruption. *Journal of Marriage and the Family*, 42,367-376.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits- self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.

- Judson, S. S. (2014). *Sexist discrimination and gender microaggressions: an exploration of current conceptualizations of women's experiences of sexism*. The University of Akron.
- Kabat-Farr, D., & Cortina, L. M. (2012). Selective incivility: Gender, race, and the discriminatory workplace. *Gender and the dysfunctional workplace*, 120-134.
- Kaiser, C. R., & Miller, C. T. (2001). Stop complaining! The social costs of making attributions to discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(2), 254-263.
- Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations*, 483-488.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kottler, J. A. (1993). On being a therapist (rev.ed.). San Francisco, Co : Jossey-Bass. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 515.
- Koch, A., D'Mello, S., and Sackett, P. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology* 100, 128-161. doi: 10.1037/a0036734
- King, E. B., Hebl, M. R., George, J. M., and Matusik, S. F. (2010). Understanding tokenism: antecedents and consequences of a

- psychological climate of gender inequity. *Journal of Management* 36, 482–510.
- Kirsch, A. (2022). Revolution from above? Female directors' equality-related actions in organizations. *Business & Society*, 61(3), 572–605.
- Kroska, A. (2005). Dual-earner couples' willingness to support their spouses' career aspirations: A gendered analysis. *Journal of Marriage and Family*, 67(1), 199–208.
- Krings, F., Johnston, L., Binggeli, S., & Maggiori, C. (2014). The role of self-affirmation in buffering women's cognitive functioning from the effects of gender-related stereotype threat. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(1), 56–68.
- Kline, R. B. (2011). Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling. *The SAGE handbook of innovation in social research methods*, 562–589.
- Landrine H, Konoff EA. (1996). The schedule of Racist Events: A measure of racial discrimination and a study of its negative physical and mental health consequences. *Journal of Black Psychology*, 22(2): 144–168.
- Lau, M. Y., & Williams, C. D. (2010). Microaggression research: Methodological review and recommendations.
- Leary, T. G., Green, R., Denson, K., Schoenfeld, G., Henley, T., & Langford, H. (2013). The relationship among dysfunctional leadership dispositions, employee engagement, job satisfaction, and burnout. *The Psychologist-Manager Journal*, 16(2), 112.
- Lewis, J. A., Williams, M. G., Peppers, E. J., & Gadson, C. A. (2017). Applying intersectionality to explore the relations between gendered racism and health among Black women. *Journal of counseling psychology*, 64(5), 475.

- Lo, D., Wu, F., Chan, M., Chu, R., & Li, D. (2018). A systematic review of burnout among doctors in China: a cultural perspective. *Asia Pacific family medicine*, 17(1), 1-13.
- Lindebaum, D., & Cartwright, S. (2012). A critical examination of the relationship between emotional intelligence and transformational leadership. *Journal of Management Studies*, 49(8), 1556-1575.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123.
- Lim, S., & Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 483.
- Lingard, H., & Francis, V. (2006). Does a supportive work environment moderate the relationship between work-family conflict and burnout among construction professionals?. *Construction Management and Economics*, 24(2), 185-196.
- Lucas, J. W., & Baxter, A. R. (2012). Power, influence, and diversity in organizations. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 639(1), 49-70.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389.
- Lyness, K. S., and Heilman, M. E. (2006). When fit is fundamental: performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology* 91, 777-785.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Matsui, M. (1995). Gender role perceptions of Japanese and Chinese female students in American universities. *Comparative Education*

*Review*, 39(3), 356–378.

- Md-Sidin, S., Sambasivan, M., & Ismail, I. (2010). Relationship between work-family conflict and quality of life: An investigation into the role of social support. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 58–81.
- Mortazavi, S., Pedhiwala, N., Shafiro, M., & Hammer, L. (2009). Work-family conflict related to culture and gender. *Community, Work & Family*, 12(2), 251–273.
- Michel, J. S., Clark, M. A., & Donnelly, R. (2011). Work-family conflict, enrichment, and balance under “levels” and “types” of involvement: Implications for positive psychology. *Journal of Family Psychology*, 25(3), 485–497.
- Mortazavi, S., Pedhiwala, N., Shafiro, M., & Hammer, L. (2009). Work-family conflict related to culture and gender. *Community, Work & Family*, 12(2), 251–273.
- Mottarella, K. E., Fritzsche, B. A., Whitten, S. N., & Bedsole, D. (2009). Exploration of “good mother” stereotypes in the college environment. *Sex Roles*, 60, 223–231.
- Nadal, K. L. (2010). Gender microaggressions: Implications for mental health. *Feminism and women's rights worldwide*, 2, 155–175.
- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism management*, 28(5), 1212–1223.
- Nadal, K. L., Vigilia Escobar, K. M., Prado, G. T., David, E. J. R., & Haynes, K. (2012). Racial microaggressions and the Filipino American experience: Recommendations for counseling and development. *Journal of Multicultural counseling and development*, 40(3), 156–173.
- Neff, L. A., & Harter, L. M. (2002). Self-esteem and locus of control predict affective responses to interpersonal criticism. *Basic and*

- Applied Social Psychology*, 24(3), 229–238.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMarrian R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Nomaguchi, K. M., & Milkie, M. A. (2003). Costs and rewards of children: The effects of becoming a parent on adults' lives. *Journal of marriage and family*, 65(2), 356–374.
- Noor, N. M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: tests of alternative pathways. *The Journal of social psychology*, 142(5), 645–662.
- Nguyen, H. H. D., and Ryan, A. M. (2008). Does stereotype threat affect test performance of minorities and women? A meta-analysis of experimental evidence. *Journal of Applied Psychology* 93, 1314–1334.
- Nielson, T. R., Carlson, D. S., & Lankau, M. J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 364–381.
- Nugent, Julie S., Alixandra Pollack, and Dnika J. Travis. *The Day-to-Day Experiences of Workplace Inclusion and Exclusion*. New York: Catalyst, 2016.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of applied psychology*, 77(3), 272.
- OECD(2021). Gender Equality: Gender Wage Gap.
- Oswald, D. L., Baalbaki, M., and Kirkman, M. (2019). Experiences with benevolent sexism: scale development and associations with women's well-being. *Sex Roles* 80, 362–380.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial,*

*Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 551–568.

- Pearson, A. R., Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2009). The nature of contemporary prejudice: Insights from aversive racism. *Social and personality psychology compass*, 3(3), 314–338.
- Perry, S. J., Witt, L. A., & Penney, L. M. (2010). The mediating role of perceived control in the relationship between self-leadership and psychological strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 230–241.
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International journal of stress management*, 12(1), 43.
- Posig, M., & Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*, 19(7), 373–386.
- Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International journal of stress management*, 12(1), 43.
- Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human relations*, 35(4), 283–305.
- Pines, A., & Maslach, C. (1978). Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Psychiatric services*, 29(4), 233–237.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Lab. Rev.*, 103, 29.
- Rosette, A. S., & Livingston, R. W. (2012). Failure is not an option for Black women: Effects of organizational performance on leaders with different racial identities. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 250–257.
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., & Hunley, H. A. (2009). Work-family

- conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(1), 54.
- Senge, P.M. (1990). The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization, Doubleday, New York, NY.
- Shin, K. H. (2003). The Maslach burnout inventory-general survey (MBI-GS): an application in South Korea. *Korean J Ind Organ Psychol*, 16(3), 1-17.
- Schieman, S., & Young, M. (2010). Is there a downside to schedule control for the work-family interface?. *Journal of Family Issues*, 31(10), 1391-1414.
- Staines, G. L., & Pleck, J. H. (1986). Work schedule flexibility and family life. *Journal of Organizational Behavior*, 7(2), 147-153.
- Spector, P. E., Sanchez, J. I., Siu, O. L., Salgado, J., & Ma, J. (2004). Eastern versus Western control beliefs at work: An investigation of secondary control, socioinstrumental control, and work locus of control in China and the US. *Applied psychology*, 53(1), 38-60.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological methodology*, 13, 290-312.
- Sue, D. W., Bucceri, J., Lin, A. I., Nadal, K. L., & Torino, G. C. (2007). Racial microaggressions and the Asian American experience. *Cultural diversity and ethnic minority psychology*, 13(1), 72.
- Sue, D. W. (2010b). Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Sue, D. W., & Capodilupo, C. M. (2008). Racial, gender, and sexual orientation microaggressions: Implications for counseling and psychotherapy. *Counseling the culturally diverse: Theory and practice*, 5, 105-130.
- Swim, J. K., Hyers, L. L., Cohen, L. L., and Ferguson, M. J. (2001). Everyday sexism: evidence for Its incidence, nature, and psychological

- impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues*, 57(1), 31–53.
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational behavior*, 76(3), 487–506.
- Slaughter, A. M., Dempsey, R., & Williams, J. C. (2014). *What works for women at work: Four patterns working women need to know*. NYU Press.
- Sullivan, C. M. S. (2019). *Work-family balance satisfaction of racially and ethnically underrepresented minority postdoctoral scholars in the STEM fields* (Doctoral dissertation, Purdue University).
- Schultz, J. B., & Henderson, C. (1985). Family satisfaction and job performance: Implications for career development. *Journal of Career Development*, 12, 33–47.
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316–334.
- Tran, N., Hayes, R. B., Ho, I. K., Crawford, S. L., Chen, J., Ockene, J. K., & Pbert, L. (2019). Perceived Subtle Gender Bias Index: Development and validation for use in academia. *Psychology of Women Quarterly*, 43(4), 509–525.
- Uggen, C., & Blackstone, A. (2004). Sexual harassment as a gendered expression of power. *American Sociological Review*, 69(1), 64–92.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 491.
- Voydanoff, P. (1998). Home and work: Negotiating boundaries through everyday life. *Contemporary Sociology*, 27(2), 153.
- Van Daalen, G., Willemsen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing work-

- family conflict through different sources of social support. *Journal of vocational behavior*, 69(3), 462–476.
- Väananen, A., Kevin, M. V., Ala-Mursula, L., Pentti, J., Kivimaki, M., & Vahtera, J. (2004). The double burden of and negative spillover between paid and domestic work: associations with health among men and women. *Women and Health*, 40(3), 1-18.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108–130.
- Watson, L. B., Lewis, J. A., & Moody, A. T. (2019). A sociocultural examination of body image among Black women. *Body Image*, 31, 280–287.
- West, C. P., Dyrbye, L. N., Erwin, P. J., & Shanafelt, T. D. (2016). Interventions to prevent and reduce physician burnout: a systematic review and meta-analysis. *The Lancet*, 388(10057), 2272–2281.
- Williams, J. C., Berdahl, J. L., & Vandello, J. A. (2016). Beyond work-life “integration”. *Annual review of psychology*, 67, 515–539.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179–201.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People’s relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33.
- Yoo, H., Steger, M., & Lee, R. (2010). Validation of the Subtle and Blatant Racism Scale for Asian American College Students (SABR-A(2)). *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 16(3), 323.

## 〈부록 1〉 미묘한 성차별 (Everyday Gender Microaggression Scale: EGM) 질문지

다음은 일상 속 성차별 경험에 대한 질문입니다. 귀하에게 해당하는 번호에 “V” 표해주십시오.

번 호	문 항 내 용	전 혀 경 험 한 적 없 다	가 끔 경 험 하 였 다	때 때 로 경 험 했 다	자 주 경 험 했 다	매 우 자 주 경 험 했 다
		1	2	3	4	5
1	남자로부터 ‘아이는 엄마가 키워야 제대로 자란다’라는 말을 들은 적이 있다.					
2	남자로부터 ‘여자는 결혼 잘하는게 최고야’라는 말을 들은 적이 있다.					
3	남자로부터 ‘이제 한국 사회에는 여성에 대한 차별이 없다’라는 말을 들은 적이 있다.					
4	내가 여자라는 이유로 남자들이 내 요구나 불평을 중요하게 생각하지 않는다고 느낀 적이 있다.					
5	성희롱을 당하고 다른 남자에게 그 이야기를 했더니 ‘너 너무 예민한 거 아니야?’라는 말을 들은 적이 있다.					

6	남자동료, 선배, 상사가 나에게 커 피나 차를 준비하라고 당연하게 요구한 적 있다.				
7	남자로부터 '요새는 여자가 더 살 기 좋은 세상이야'라는 말을 들은 적이 있다.				
8	남자로부터 '여자가 너무 따진다'라는 말을 들은 적이 있다.				
9	남자로부터 '똑똑한 여자보다는 잘 듣는 여자가 낫다'라는 말을 들은 적이 있다.				
10	지적이고 나이가 지긋한 남자 앵커 와 짧고 미모가 뛰어난 여자 앵커 가 나오는 뉴스를 본 적이 있다.				
11	남자로부터 '여자는 어릴수록 좋다'라는 말을 들은 적이 있다.				
12	여자는 '날씬'해야 한다는 생각을 조장하는 TV광고를 접한 적이 있다.				
13	남자로부터 '화장이나 머리에 신경 쓰니 훨씬 좋다'라는 말을 들은 적이 있다.				
14	'자기 관리를 잘해야 남편이나 남 자친구가 바람이 나지 않는다'라는 말을 들은 적이 있다.				

## 〈부록 2〉 일-가정 역할갈등 척도

문항들을 잘 읽은 후 자신과 가장 가깝다고 여겨지는 곳에 “V”표 해주십시오.

번 호	문 항 내 용	전	조	조	
		혀	그	금	조
그	그	그	금	조	그
렇	렇	그	금	조	렇
지	지	렇	그	조	렇
않	않	지	렇	조	다
다	다	않	지	조	다
다	다	다	않	조	다
1	나는 직장 일을 마치고 집에 돌아올 때면, 너무 지쳐서 집안일을 하기 어렵다.				
2	나는 직장 일 하는데 보내야 할 시간을 개인적인 일을 하는 데에 사용한다.				
3	나는 직장 일 하는데 너무 바빠서 집안일을 할 시간이 없다.				
4	나의 가족과 개인적인 일은 직장 일을 방해한다.				
5	나는 심지어 집에 있을 때도 직장 일에 대해서 걱정한다.				
6	집에서 해야 할 일등 때문에 나는 보통 지쳐서 직장에 도착한다.				
7	가족과 시간을 보내고 싶지만, 직장 일 하는데 시간을 보낸다.				
8	나는 직장 일을 하고 있을 때도 가족과 집안일에 대해서 걱정한다.				
9	직장 일에 투자하는 시간으로 인해 나는 가족에 대한 책임을 다하기가 어렵다.				
10	가족에 투자하는 시간으로 인해 직장에서의 책임을 다하기 어렵다.				

11	직장 일은 가족생활을 방해한다.					
12	가족에 대한 책임을 다하려고 할 때, 나는 직장 일을 완수하기 어렵다.					
13	직장 일을 완수하려고 할 때, 나는 가족에 대한 책임을 다하기가 어렵다.					
14	나의 가족생활은 직장 일을 방해한다.					

### <부록 3> 심리적 소진 척도

문항들을 잘 읽은 후 자신과 가장 가깝다고 여겨지는 곳에 “V”표 해주십시오.

번호	설문 내용	전혀 없음	일년에 한번이 하	한달에 한번이 하	한달에 몇 번 정도	일주일에 한번정도	일주일에 몇 번	매일
		0	1	2	3	4	5	6
1	내가 맡은 일을 하는 게 있어서 정서적으로 지쳐 있음을 느낀다.							
2	나는 나의 하루 일과를 마칠 때 완전히 지쳐있음을 느낀다.							
3	아침에 일어나서 하루 일과를 생각만 하면 피곤함을 느낀다.							
4	하루 종일 해야 할 것이 나를 긴장 시킨다.							
5	내가 맡은 책임을 수행하는 데 있어서 완전히 지쳐있다.							
6	결혼 생활을 시작한 이후로 내 삶에 대한 관심이 줄어들었다.							
7	내가 맡은 일을 하는 데 있어서 소극적이다.							
8	나는 가정생활의 기여도에 대해서 더욱 냉소적으로 되었다.							
9	나의 가정에서 하는 일의 중요성이 의심스럽다.							

10	나는 삶에서 발생하는 문제들을 효과적으로 해결 할 수 있다.							
11	내가 현재 가정에 효과적인 기여를 하고 있다고 느낀다.							
12	내가 생각할 때, 나는 일을 잘 한다.							
13	나의 삶에서 무언가를 성취했을 때, 기쁨을 느낀다.							
14	나는 현재의 삶에서 가치 있는 많은 일들을 이루어 왔다.							
15	가정에서 나는 일들을 효과적으로 처리하고 있다.							

## <부록 5> 인구통계학적 질문지

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- 1. 여 2. 남

2. 귀하의 혼인 상태는 어떻게 되십니까?

- 1. 기혼 2. 미혼

3. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

- 1. 20대 2. 30대 3. 40대 4. 50대 5. 60대

4. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?

- 1. 고등학교 졸업 2. 대학교 졸업 3. 대학원 졸업 4. 기타

5. 귀하의 자녀 유무는 어떻게 되십니까?

- 1. 없다 2. 있다

6. 귀하의 자녀수는 어떻게 되십니까?

- 1. 1명 2. 2명 3. 3명 이상

7. 귀하의 근무 경력은 어떻게 되십니까?

- 1. 3년 미만 2. 3년~5년 미만 3. 5년~7년 미만 4. 7년~9년 미만 5. 9년 이상

8. 귀하의 근로 형태는 어떻게 되십니까?

- 1. 정규직 2. 비정규직 3. 일반사무/관리직 4. 영업직 5. 생산/노무직 5. 서비스직 6. 전문직 7. 기타

## 동 의 서 (온라인 연구참여자용)

### 연구 과제명 :

기혼직장여성의 미묘한 성차별과 심리적 소진과의 관계에서 일·가정 갈등의 다중병렬매개효과

### 연구 책임자명 :

전교빈 (서울대학교 사범대학 교육학과 교육상담전공 석사과정)

1. 나는 이 설명서를 모두 읽었으며 추가적인 질문이 있으면 담당연구원과 의논하였습니다.
2. 나는 위험과 이득에 관하여 들었으며 나의 질문에 만족할 만한 답변을 얻었습니다.
3. 나는 이 연구에 참여하는 것에 대하여 자발적으로 동의합니다.
4. 나는 이 연구에서 얻어진 나에 대한 정보를 현행 법률과 생명윤리위원회 규정이 허용하는 범위 내에서 연구자가 수집하고 처리하는 데 동의합니다.
5. 나는 담당 연구자나 위임받은 대리인이 연구를 진행하거나 결과 관리를 하는 경우와 법률이 규정한 국가 기관 및 서울대학교 생명윤리위원회가 실태 조사를 하는 경우에는 비밀로 유지되는 나의 개인 신상 정보를 확인하는 것에 동의합니다.
6. 나는 언제라도 이 연구의 참여를 철회할 수 있고 이러한 결정이 나에게 어떠한 해도 되지 않으리라는 것을 압니다.
7. 나는 연구 참여자로 선정되면 나의 개인정보가 수집되는 것을 알고 있으며, 연구에 사용되는 것을 허락합니다.
8. 나는 아래 체크박스에 '예'를 표시한다면 위 내용에 모두 동의한다는 것을 알고 있습니다.

---

귀하는 위 내용을 모두 이해하며 본 연구의 참여에 동의하십니까?

예 (동의함)

아니오 (동의하지 않음)

Abstract

# Relation between Gender Microaggressions and Psychological Burnout among Married Working Women

-Parallel Multiple Mediating Effect of  
Work-to-Family Conflict and Family-to-Work  
Conflict

Kyo Bin Jeon  
Department of Educational Counseling  
The Graduate School  
Seoul National University

As married women's participation in the workforce increases, the problem of gender microaggressions they experience at work and home is becoming a significant issue. The primary objective of this study was to investigate the Parallel Multiple Mediating effect of work-to-family conflict and family-to-work conflict on the relationship

between gender microaggressions and psychological burnout among married women in the workforce. The study aimed to identify specific variables that could effectively address gender microaggressions and mitigate psychological burnout in this population, ultimately enhancing their overall life satisfaction.

A self-reported survey was administered to married women working in South Korea, utilizing the Gender Microaggression scale, Work-family Multirole Conflict scale, and Psychological Burnout scale. A total of 323 valid responses were collected and analyzed using SPSS 29.0 and PROCESS macro v4.2.

Descriptive statistics and Pearson correlation analysis were conducted to examine the relationships among gender microaggressions, work-to-family conflict, family-to-work conflict, and psychological burnout. The study examined each mediating effects of work-to-family conflict and family-to-work conflict on the relationship between gender microaggressions and psychological burnout. Furthermore, a parallel multiple mediation analysis was conducted to assess the combined mediating effects of both types of conflicts in this relationship.

The summarized findings of the study are as follows. Firstly, the correlation analysis revealed significant positive associations among gender microaggressions, work-to-family conflict, family-to-work conflict, and psychological burnout. Secondly, work-to-family conflict partially mediated the relationship between gender microaggressions and psychological burnout, while family-to-work conflict also exhibited partial mediating effects to the relationship. Thirdly, in the parallel multiple mediation analysis, both direct and indirect paths were found to be significant, indicating that gender microaggressions directly influenced psychological burnout and indirectly influenced it through work-to-family conflict and family-to-work conflict. Moreover, there was no significant difference in the indirect effects between work-to-family conflict and family-to-work conflict, suggesting that

both forms of conflicts equally contribute to the negative impact of gender microaggressions on psychological burnout among married women in the workforce.

In summary, this study's significance lies in its investigation of the mediating effects of work-to-family conflict and family-to-work conflict in the relationship between gender microaggressions and psychological burnout among married women. These findings highlight the importance of addressing gender microaggressions and both types of conflicts to mitigate psychological burnout and ultimately provide suggestions for the well-being of married women in the workforce.

This study holds significance on multiple fronts. First, it makes a valuable contribution to the analysis of psychological burnout among married working women, an area that has received limited research attention. The study sheds light on the influential role of gender microaggressions in shaping the well-being of married women in the workforce, and emphasizes the importance of considering these factors in future research endeavors. Second, this study distinguishes itself in terms of research methodology. It stands out by concurrently assessing both work-to-family conflict and family-to-work conflict through examining their parallel multiple mediating effects. This methodological approach sets it apart from previous studies and enhances our understanding of the intricate dynamics between these variables. Lastly, in terms of research outcomes, the study validates and presents a comprehensive model that incorporates gender microaggressions, work-to-family conflict, family-to-work conflict, and psychological burnout. By establishing this model, the study contributes to the academic understanding of the complex relationship among these variables. The findings underscore the significance of implementing counseling interventions and education programs to mitigate psychological burnout among married women in workforce, while also addressing the challenges associated with work-to-family conflict and

family-to-work conflict.

**Keywords** : Gender Microaggressions, Psychological Burnout,  
Work-to-family conflict, Family-to-work conflict

*Student Number* : 2021-27432