

직장여성의 성차별 경험과 직무 및 삶의 만족의 구조 관계: ‘일 자유의지’와 ‘괜찮은 일’의 매개효과*

이 세 란

연세대학교 심리학과 / 학생

이 기 학†

연세대학교 심리학과 / 교수

본 연구는 일의 심리학 이론(PWT)을 국내 직장여성에게 적용하고자 하는 시도으로써, 성차별 경험과 직무 및 삶의 만족의 관계 사이에서 ‘일 자유의지’와 ‘괜찮은 일’의 매개효과를 검증하였다. 직장 여성 350명을 연구 대상으로 설문을 수집하고, 총 301명의 자료를 자료 분석에 활용하였다. SPSS 18.0, AMOS 18.0을 활용하여 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 성차별 경험은 ‘일 자유의지’에 부적 영향을, ‘일 자유의지’는 ‘괜찮은 일’에 정적인 영향을 미쳤으나 성차별 경험과 ‘괜찮은 일’의 관계는 유의하지 않았다. 한편, ‘일 자유의지’는 ‘괜찮은 일’과 직무 만족, 삶의 만족 모두에 정적인 영향을 미쳤으나, ‘괜찮은 일’의 경우 직무 만족에만 유의한 영향을 갖는 것으로 나타났다. 둘째, 성차별 경험과 직무 만족의 관계에서 ‘일 자유의지’와 ‘괜찮은 일’은 각각 매개하는 것으로 나타났다. 그러나 성차별 경험과 삶의 만족의 관계의 경우, ‘일 자유의지’만 유의한 매개효과를 가졌으며, ‘괜찮은 일’의 매개효과는 유의하지 않았다. 이러한 결과를 바탕으로 본 연구의 시사점과 후속 연구의 필요성에 대해 논하였다.

주요어 : 일의 심리학 이론, 성차별 경험, ‘일 자유의지’, ‘괜찮은 일’, 직무 만족, 삶의 만족

* 본 연구는 이세란 (2020)의 연세대학교 석사학위논문 ‘직장여성의 성차별 경험과 직무 및 삶의 만족의 구조적 관계: 일 자유의지와 괜찮은 일의 매개효과’ 중 일부를 요약, 수정한 내용임.

† 교신저자 : 이기학, 연세대학교 심리학과 교수, 서울시 서대문구 연세로 50

Tel : 02-2123-2445, Email : khlee2445@yonsei.ac.kr

일은 개인의 삶과 전반적인 안녕감에 기여하는 삶의 핵심 요소(Blustein, 2006)이기에 그동안 진로심리학자들은 개인의 진로발달 및 일의 의미를 설명하고자 다양한 이론들을 제시해왔다. 대표적인 이론들인 진로흥미이론(Holland, 1997)과 진로구성이론(Savickas, 2005), 사회·인지적 요소를 강조하는 사회인지진로이론(Lent & Brown, 2008; Lent, Brown, & Hackett, 1994)들은 진로발달에서 흥미, 자기효능감, 진로적응성과 같은 개인 내적 역량을 강조한다는 공통점이 있다. 그러나 최근에는 내적인 요소 이외에도 맥락적이고도 환경적인 요인이 개인에게 미치는 영향력이 상당한데, 지금까지의 이론들이 외부적인 영향력을 충분히 반영하지 못하였다는 비판이 제기되면서(Blustein, 2006), 환경적이고 구조적인 요소들이 개인의 진로에 어떠한 영향을 미치는지를 고려하고자 하는 시도가 이뤄지고 있다.

대표적으로, 일의 심리학 이론(Psychology of Working Theory; 이하 PWT, Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016)은 경제적인 제약이나 차별을 겪는 사람의 경우 진로나 직업 결정에 있어 제한이 있다는 점에 기초하는 이론이다. 즉, 진로결정이 모든 사람에게 동등하게 주어지는 기회가 아니라는 것을 이론을 강조한다. 이런 이론적 출발점에 따라 이론은 성소수자, 유색인종, 여성과 같은 사회취약계층의 진로발달을 설명하는 하나의 유용한 이론으로써 해외에서 활발히 연구되고 있다. 반면 국내의 경우 관련 연구들(안진아, 2019; 안진아, 정애경, 2019)이 시작되는 단계에 있어 다양한 대상에게 이론을 적용하는 연구의 필요성이 있다. 이에 따라 국내 여성 직장인에게 본 연구는 PWT의 이론적 모형을 적용하고, 여성의 일과 삶에 사회구조적인 요소들이 어떻게 영

향을 주는 지 확인하고자 하였다.

PWT의 이론적 모형(그림 1)을 살펴보면, 사회구조적 요인이 개인의 일에 미치는 영향력을 설명하고자 하는데, 핵심 개념 ‘괜찮은 일(decent work)’을 중심으로 ‘괜찮은 일’의 선행, 결과, 조절요인들의 관계로 구성된다(Duffy et al., 2016). ‘괜찮은 일’이란 본래 국제노동기구(International Labor Organization)가 비정규직, 빈부격차 증가 문제 가운데 최소한으로 필요한 수준의 일자리를 정의하고 마련하고자 하는 의도를 바탕으로 하는 거시적이고 국가적인 차원의 개념에 가깝다(Duffy et al., 2016; 안진아, 정애경, 2019). 이에 착안하여 PWT 연구자들은 미시적인 차원의 척도를 개발하였고, 그 결과 다음 다섯 가지 하위요소를 포함하는 일을 ‘괜찮은 일’로 정의하였다. “(a) 신체적, 관계적으로 안전한 근무 환경 (b) 적절한 자유시간과 여가의 보장 (c) 조직의 가치와 가족 및 사회의 가치와 일치 (d) 적절한 보상 (e) 의료 서비스의 혜택.”(Duffy et al., 2016. p. 130). 즉, 위 요소들을 갖춘 일을 하고 있는 직장인이 그렇지 않은 직장인 보다 더 ‘괜찮은 일’을 갖고 있다고 볼 수 있다는 것이다. 이 척도는 국내 직장인들을 대상으로 타당화된 연구(Nam & Kim, 2019)에서 동일하게 5요인이 지지되었다.

‘괜찮은 일’은 네 가지의 선행요인들(경제적 제약, 사회적 소외, ‘일 자유의지’, 진로적응성)의 영향을 받는데, 이들 중 경제적 제약과 사회적 소외는 구조적이고 환경적인 요소로, ‘일 자유의지’와 진로적응성은 심리적 요인으로 볼 수 있다(Duffy et al., 2016). 경제적 제약은 말 그대로 경제적 자원의 제한을 의미하며, 이는 부모님의 경제적 능력과 가구의 소득에 따라 자녀의 교육 수준, 진로발달이 달라질

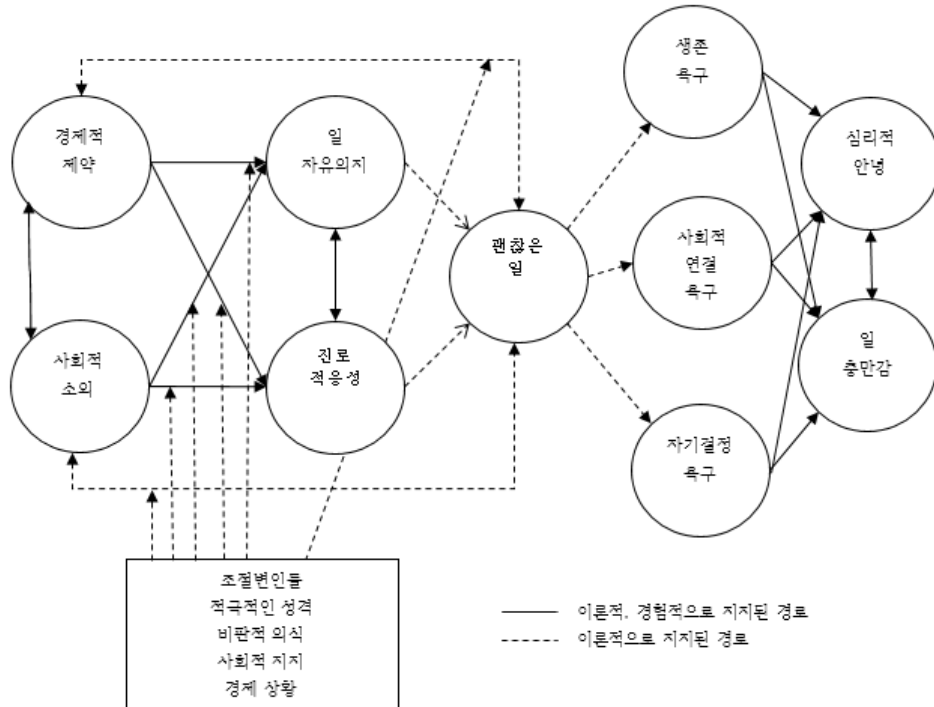


그림 1. 일의 심리학 이론(PWT)의 이론적 모형(안진아, 정애경, 2019; Duffy et al., 2016)

수 있으며 결과적으로 개인의 사회적 지위에 까지 영향을 줄 수 있음을 의미한다. 사회적 소외란 개인의 정체성이나 특성으로 인해 사회에서 낮은 지위를 갖거나 차별 받는 것으로 이해될 수 있다(Duffy et al., 2016). PWT는 이러한 경제적인 제약이나 사회적 소외가 진로 발달의 핵심적 요소들인 교육이나 훈련, 직업적 역량 강화의 기회(예-인턴)가 제한하여 개인의 진로에 중대한 영향을 줄 수 있다고 보았다(Duffy et al., 2016). 또한, 경제적 제약과 사회적 소외는 “제약에도 불구하고 스스로 직업적 결정을 내릴 수 있다는 지각”(김나래, 이기학, 2014; Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi, & Torrey, 2012)을 의미하는 ‘일 자유의지’와 변화하는 환경 속 유연하게 대처하기 위한 심리사회적 자원인 진로적응성(Savickas, 2005)을 저해

하는 방식으로도 영향을 줄 수 있다(Duffy et al., 2016). 이는 외부적인 제약이 개인의 심리적인 요소들에 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 두 심리적 요인들은 경제적으로 제약을 겪고 차별 받는 사람들이 ‘괜찮은 일’의 갖기 어려운 이유를 설명하는 매개요인으로써 제안된다(Duffy et al., 2016).

‘괜찮은 일’과 결과요인들의 관계를 살펴보면, ‘괜찮은 일’은 개인이 만족하며 살 수 있게 하는 요인으로 심리적 안녕과 일 충만감에 영향을 주게 된다(Duffy et al., 2016). 이는 ‘괜찮은 일’을 가질수록 삶과 직무 영역에서 더 만족하고 행복하게 살 수 있음을 의미한다(Duffy et al., 2016). 또한, PWT는 이 관계에서 생존 욕구, 사회적 연결 욕구, 자기결정 욕구가 매개요인으로써 작용할 수 있으리라 제안

하는데, 이 요소들은 생존, 사회적 연결, 자기 결정 욕구에 대해 개인이 얼마나 충족하고 있는지를 의미한다. 즉, 이러한 관계는 ‘괜찮은 일’이 개인의 다양한 욕구들을 충족시키기 때문에 개인의 만족과 안녕감에 영향을 미치게 됨을 의미한다(Duffy et al., 2016).

본 연구는 PWT를 통해 사회구조적인 요소가 국내 여성 직장인의 진로와 삶에 어떻게 영향을 미치는지 알아봄으로써 이론의 적용가능성에 대해 확인하고자 하는 데 목적이 있다. 비록 PWT는 서구 문화권에서 제안되었지만 사회정의와 다문화 관점과 일맥상통(안진아, 정애경, 2019)하며, 이는 내담자에게 가해지는 환경적 요소의 영향력의 중요성이 점점 더 커지는 상담 장면에서 실용적 의의를 지닐 수 있을 것으로 예상된다. 더불어 사회에서 소외되고 차별받는 내담자들을 위한 상담접근의 필요가 제기(이소연, 서영석, 김재훈, 2018)되는 것을 고려할 때, 본 연구는 기존의 연구가 가졌던 한계점을 보완, 확장하는 연구가 될 것으로 기대된다.

특히 다양한 사회문제들 중에서 본 연구는 여성에 대한 성차별에 초점을 두고자 한다. 여성에 대한 성차별은 비록 오래된 사회문제로 존재해왔지만 최근 ‘미투’로 인해 다시금 조명을 받고 있으며, 아직까지도 여성들에게 다양한 어려움을 초래하는 맥락적 요소이기 때문이다(김수한, 신동은, 2014). 특히 국내 1,258명의 여성에게 ‘한국이 성적으로 평등한지’ 묻는 질문에 응답자의 93%가 ‘평등하지 않다’고 답하며, 가정과 학교, 대중교통을 탈 때 차별을 경험(한국여성민우회, 2017)하였다고 응답하는 데서 국내의 차별적 현실을 체감할 수 있다. 특히 차별은 직장 내에서 더욱 두드러지는 양상을 보인다. 영국 이코노미스

트가 2014년도에 실시한 조사에서, 한국은 직장에서 여성이 평등한 대우를 받을 확률인 유리천장지수에서 OECD 29개국 중 가장 낮은 점수(글로벌 사회정책 브리프, 2016)를 받았을 뿐만 아니라 직장 여성은 업무평가, 낮은 임금, 성희롱, 결혼 및 출산을 이유로 한 사직 권유, 가정과 직장의 이중 역할 수행에 대한 압력과 같은 성차별(김은하, 김지수, 박한솔, 김도연, 김수용, 2017; 오현규, 김화연, 박성민, 2016)에 노출되어 있다. 그러나 아직까지 성차별과 같은 사회구조적 문제가 여성의 진로발달에 어떠한 영향을 미치는 연구는 적은 실정(안진아, 정애경, 2019)인 만큼 연구의 필요가 있다.

먼저, 성차별 경험은 ‘괜찮은 일’을 갖기 어렵게 할 수 있는 요소이다(Duffy et al., 2016). 이를 직접적으로 다룬 국내 연구는 없지만 선행 연구에서 대학생들은 직장으로서의 이행을 준비하며 사회구조적 장벽을 실감하였고(김지근, 허경민, 허다연, 이기학, 2018), 여대생들은 차별적인 학교 문화와 성별화된 직종으로 인한 진로의 어려움을 느꼈다(임윤서, 안윤정, 2016). 또한 여성의 경우 채용 단계에서 성별로 인한 불이익을 경험했다는 응답이 남성과 비교하여 10배가량 높은 결과(Kim & Williams, 2012)를 통해 성차별이 국내 여성의 진로발달 및 ‘괜찮은 일’을 갖는데 영향을 미칠 수 있는 요인임을 추측해볼 수 있다. 실제 해외에서 진행된 연구에 따르면, 살아오면서 개인이 경험한 차별은 ‘괜찮은 일’의 갖는 것을 어렵게 함이 일관적으로 지지되었다(Douglass, Velez, Colin, Duffy, & England, 2017; Duffy, Velez, England et al., 2018; Tokar & Kaut, 2018). 특히 여성 직장인을 대상으로 한 England, Duffy, Gensmer et al(2020)의 최근 연구에서도 소외

경험이 '괜찮은 일'에 부적인 영향을 미치는 것이 확인된 만큼, 국내 여성의 성차별 경험이 '괜찮은 일'을 유의미하게 낮출 것이라 예상된다(가설 1).

성차별이 '괜찮은 일'에 미치는 과정은 사회적 스트레스 이론(Social Stress Theory)으로 설명될 수 있는데, 사회적 스트레스 이론에서는 차별이 통제감, 자아존중감과 같은 심리적 자원을 약화시킬 수 있다고 가정한다(Aneshensel, 1992). 이는 앞서 살펴본 것처럼 '일 자유의지'와 진로적응성, 심리적 자원들을 성차별과 '괜찮은 일'의 관계를 잇는 요인으로 제시한 PWT의 이론적 모형 뿐만 아니라 성차별 경험이 자아존중감을 저해한다는 국내의 경험적 연구(김은하, 김경희, 박한솔, 정보현, 2018)와도 일맥상통하다. 그러나 성차별 경험과 두 심리적 요인('일 자유의지', 진로적응성)의 관계를 탐색한 선행연구들을 살펴보면, 두 매개요인에 대한 연구 결과가 다소 상반되게 나오는 경향성이 있었다. 즉, 이론적 모형이 제시되고 국외를 중심으로 상당한 연구가 축적되는 과정에서, 두 심리적 요인들 중 '일 자유의지'의 중요성이 부각되었던 반면 진로적응성의 경우 관련 변인들과의 영향력이 일관적이지 않았다(Douglass et al., 2017; Duffy, Gensmer et al., 2019; Duffy et al., 2018). 더구나 최근 국외 여성 직장인을 대상으로 한 연구(England et al., 2020)에서도 차별 경험과 진로적응성의 관련성이 유의하지 않아 PWT 내 매개요인으로서 진로적응성의 역할 재고가 필요하다는 의견이 제기되었다. 이러한 선행 연구 결과에 근거하여 본 연구에서는 진로적응성을 제외하고 심리적 자원으로써 '일 자유의지'의 역할에 더 초점을 두고 연구를 진행하였다.

'일 자유의지'란 진로 및 직업을 선택할 때

제약을 마주하더라도 스스로 직업적 결정을 내릴 수 있다는 믿음을 의미한다(김나래, 이기학, 2014; Duffy et al., 2012). 이 개념은 모든 사람들이 동일하게 직업 결정을 내릴 수 있다는 기존의 진로이론들의 주장을 반박하며 실제 현실에서는 많은 직장인들이 자신의 진로 결정 과정에서 선택의 자유를 누리기 어렵고, 다양한 제약을 마주한다는 점에 기초하는 개념이다(Duffy, Autin, & Bott, 2015; Creed, Patton, & Bartrum, 2004). 실제로, 선행 연구 결과 높은 진로장벽은 대학생들의 '일 자유의지'를 낮추고(김나래, 2014; Duffy et al., 2012), 차별 경험 또한 '일 자유의지'에 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(Douglass et al., 2017; Duffy, Velez et al., 2018; Tokar & Kaut, 2018). 동시에 '일 자유의지'는 개인에게 긍정적인 영향을 미치는 심리적 요인인 것으로 확인되었는데, 선행 연구에 따르면 '일 자유의지'는 대학생의 학업 만족(Duffy, Douglass, & Autin, 2015), 진로결정자기효능감(Jadidian & Duffy, 2012)을 높이고, 직장인들도 '일 자유의지'가 높을 때 일의 의미와 직무 몰입(Duffy, Autin, & Douglass, 2016)이 높으며, '괜찮은 일'을 갖는 것으로 나타났다(Duffy, England, Douglass, Autin, & Allan, 2017). 이러한 선행 연구에 근거하여, 본 연구에서는 성차별 경험이 '일 자유의지'를 유의미하게 낮출 것이며(가설 2), '일 자유의지'는 '괜찮은 일'을 유의미하게 높일 것으로 예상하였다(가설 3).

'괜찮은 일'을 갖는 것은 개인의 심리적 안녕과 일 충만감에 영향을 미친다는 점에 개인의 삶에 있어 중요한 요인으로 작용한다(Duffy et al., 2016). 이는 개인의 삶에서 일이 중요한 역할이라는 여러 학자들의 주장(Blustein, 2008; Hall, 1996; Spector & fox, 2005)과도 일맥상통

하는 부분이다. 그러나 현대 사회에서 ‘괜찮은 일’을 획득하는 것은 점점 더 어려워지고 있다(Duffy et al., 2016). 우리나라는 2000년대 초반 이후 비정규직 근로자가 증가하여 2018년도에는 전체 근로자 중 비정규직 근로자가 32.9%에 달하며(대한민국 일자리 상황판, 2018), 전체 여성 임금노동자의 41%가 비정규직으로 나타나는 등 열악한 노동환경에 처해 있다(통계청, 2017). 그러나 선행연구들을 살펴보면 지금까지의 PWT 연구는 ‘괜찮은 일’의 선행연구들을 탐색하는 것에 더 초점을 맞추어 ‘괜찮은 일’이 결과요인에 어떤 영향을 미치는 지에 대한 탐색은 미진한 실정이다(Autin & Allan, 2020) 이에 따라 본 연구는 ‘괜찮은 일’이 심리적 안녕과 일 충만감에 미치는 영향을 확인할 필요가 있다고 생각하였으며, 삶의 만족과 직무 만족을 선정하여 ‘괜찮은 일’이 이들과 어떻게 관련되는 지 확인하고자 하였다. 삶의 만족과 직무 만족을 선정하게 된 이유는 각 개념이 심리적 안녕과 일 충만감을 잘 측정할 수 있는 요소로 제안되며(Duffy et al., 2016), 각 분야에서 활발하게 연구가 이뤄지고 있는 개념이기 때문이다(이정선, 서영석, 2014; 임영진, 2014).

먼저 직무 만족이란 자신의 직무에 대한 긍정적인 정서 상태를(이정선, 서영석, 2014; Lock, 1976), 삶의 만족이란 자신의 삶 전반에 대해 포괄적이고 총체적으로 얼마나 만족하는 지에 대한 주관적 판단을 의미한다(권석만, 2014; Compton, 2005; Ryff, 1989). 아직까지 ‘괜찮은 일’과 직무 만족, 삶의 만족의 관계에 대한 연구가 많이 이뤄지지 않았지만 자신의 기준에 비해 낮은 질의 일자리에 있다고 지각하는 불안전고용 상태에 있는 직장인들의 경우, 낮은 직무 만족 및 높은 이직의도를 갖는

것으로 나타났다(노연희, 김명언, 2011; Borgen, Amundson, & Harder, 1988). 또한 직접적으로 이들의 관계를 살펴본 연구들에서 ‘괜찮은 일’을 가질수록 직무에 만족하고 이직 의도가 낮았으며(Wang et al., 2019), 일의 의미 수준이 높은 것으로 나타났다(Allan, Tebbe, Bouchard, & Duffy, 2019) 이런 선행연구들에 근거할 때, 본 연구는 ‘괜찮은 일’이 직무 만족(가설 4)과 삶의 만족(가설 5)을 정적으로 예측할 것으로 보았다.

한편, PWT의 초기 이론적 모형에서 직접 다뤄지지 않는 않았지만 ‘일 자유의지’가 직무, 삶의 만족을 직접적으로 예측할 수 있는 심리적 자원이 제기되고 있다. Autin & Allan(2019)에 따르면, ‘일 자유의지’는 ‘괜찮은 일’의 영향력을 고려한 후에도 일의 의미를 직접적으로 예측하였으며, ‘일 자유의지’가 ‘괜찮은 일’을 통해서만 직무와 삶의 만족을 높일 것이라는 PWT의 가정과 상반되는 결과가 도출되었다. 이는 ‘일 자유의지’라는 심리적 자원이 ‘괜찮은 일’ 못지않게 중요할 가능성이 시사되는 부분이지만 아직까지 이들의 관계를 종합적으로 살펴본 연구가 적은 만큼 후속 연구가 필요하다(Autin & Allan, 2019) 이러한 연구의 필요성과 더불어 선행연구들에서 ‘일 자유의지’가 일의 의미와 직무 몰입(Duffy, Autin, & Douglass, 2016)를 높인다는 점에 근거하여 ‘일 자유의지’가 직무 만족(가설 6), 삶의 만족(가설 7)에 정적인 영향을 미칠 것이라 예상하고, 관계를 확인하고자 하였다.

앞서 살펴본 가설들에 더하여 연구모형(그림 2)의 검증을 위해 매개효과를 확인하고자 한다. 연구모형 내에서 ‘일 자유의지’와 ‘괜찮은 일’은 성차별 경험과 두 결과요인들(직무 만족, 삶의 만족)을 연결하는 매개요인으로 위

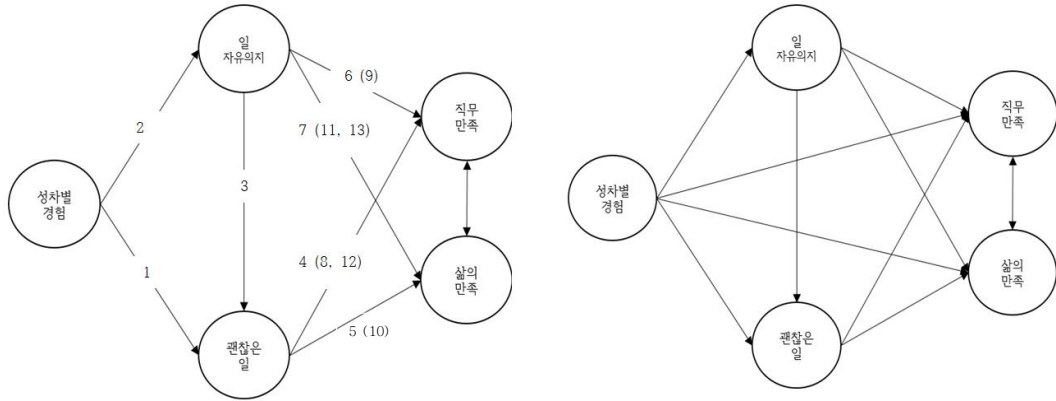


그림 2. 완전매개 연구모형(좌) 및 부분매개 대안모형(우)

치하므로 각 2개의 가설과 순차매개 가설 2개로 구성된다. 각 가설들은 PWT 이론에 근거하여 설정되었고, 이는 성차별 경험이 심리적 자원('일 자유의지')과 '괜찮은 일'을 갖기 어렵게 하여 직무만족과 삶의 만족을 저해한다는 경로에 대한 것이다. 실제로 선행연구(Allan et al., 2019)에서 직장에서의 차별 경험과 일의 의미 사이를 '일 자유의지'와 '괜찮은 일'이 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구 및 이론적 배경에 따라 본 연구는 완전매개모형을 연구모형으로 설정하였으며, 이에 따른 가설은 다음과 같다. 성차별 경험과 직무 만족의 관계에서 '괜찮은 일'(가설 8)과 '일 자유의지'(가설 9)가 각각 매개효과를 가지며, 성차별 경험과 삶의 만족의 관계에서 '괜찮은 일'(가설 10)과 '일 자유의지'(가설 11)가 매개효과를 가질 것이다. 마지막으로 본 연구모형에서 두 매개요인들 또한 인과관계 설정이 되어 있으므로 이에 따른 순차매개효과 검증을 하고자 하였다. 이에 따른 가설은 다음과 같다. 성차별 경험과 직무 만족과의 관계에서 '일 자유의지'와 '괜찮은 일'은 순차 매개 할 것이다(가설 12)와 성차별 경험과 삶의 만족과의

관계에서 '일 자유의지'와 '괜찮은 일'은 순차 매개할 것이다(가설 13).

본 연구는 위의 가설들을 포함하는 연구모형과 더불어 대안모형을 설정하여 더 나은 모형을 채택하고자 하였다. 대안모형은 성차별 경험이 삶의 만족과 관련된다는 경험적 연구들(김은하, 2018; 박지현, 탁진국, 2008)을 토대로 성차별 경험에서 두 결과요인들(직무 만족, 삶의 만족)로 이어지는 직접 경로가 유의한 부분매개모형이다. 모형 비교를 통하여 PWT 연구가 충분하지 않은 국내 상황에서 다양한 가능성을 열어두고자 하는 시도이며, 두 모형을 비교하여 최종 모형을 선택하고자 하였다.

방 법

연구 대상

본 연구는 연세대학교 생명윤리심의위원회(IRB)의 승인을 받은 후 진행되었으며, 만 19세 이상의 일을 하고 있는 여성을 대상으로 자료를 수집하였다(IRB NO: 7001988-201912-

HR-694-04). 자료의 수집은 온라인 설문업체인 DataSpring을 통해 이루어졌으며, 연구 참여자들은 설문에 참여하기 전 본 연구에 대한 소개와 참여자의 권리와 안내 등이 포함된 설명문을 읽고 이에 동의하는 경우에만 설문에 참여하였다. 설문에 참여한 참여자의 수는 350명이었으며, 이 중 불성실하게 응답한 참가자를 제외한 301명의 자료가 분석에 사용되었다. 연구 참여자의 평균 연령은 41.3세(SD=9.43)이며, 고용 형태는 전일제 266명(88.4%), 시간제 35명(11.6%)이었다. 직무는 사무/관리직 166명(55.1%), 전문직 51명(16.9%), 서비스직 45명(15%), 생산/노무직 20명(6.6%)이었으며, 총 근무 기간은 1년 미만 41명(13.6%), 1년 이상~5년 미만 127명(42.2%), 5년 이상~10년 미만 77명(25.6%), 10년 이상 56명(18.6%)으로 나타났다. 연 수입은 2천만원 미만이 43명(14.3%), 2천만원 이상~3천만원 미만 124명(41.2%), 3천만원 이상~4천만원 미만 61명(20.3%), 4천만원 이상~5천만원 미만 38명(12.6%), 5천만원 이상~6천만원 미만 12명(4%), 6천만원 이상 23명(7.6%)으로 분포하였다. 결혼 상태의 경우 미혼이 120명(39.9%), 기혼 162명(53.8%)이었다.

측정 도구

성차별사건

성차별 경험을 측정하기 위해 Klonoff와 Landrine(1995)가 개발하고 이를 번안한 김은하 외(2017)의 성차별사건 척도(Schedule of Sexist Events; SSE)를 사용하였다. 척도는 김은하 외(2017)의 동의를 얻은 후 사용하였다. 설문은 총 20문항의 단일요인으로 구성되어 있으며, 6점 척도(1=그런 일이 일어나지 않았다, 6=거

의 늘 그런 일이 일어났다(내 삶의 70%이상의 시간))로 응답하도록 되어 있다. 문항의 예시로는 “여자라는 이유로 충분한 자격이 있음에도 임금인상, 승진, 좋은 직장 또는 재계약 명단에서 제외된 적이 있다”, “성차별적 농담이나 여성을 비하하는 농담을 들은 적이 있다”가 있으며, 점수가 높을수록, ‘지금까지 살면서’ 성차별을 많이 경험했음을 의미한다. Klonoff와 Landrine(1995)의 연구의 내적일치도(Cronbach’s alpha)는 .92로 나타났고, 김은하 외(2017)에서는 .97로 확인되었다. 본 연구에서는 .92로 나타났다.

‘괜찮은 일’

‘괜찮은 일’을 측정하기 위해 Duffy et al. (2017)이 개발하고 Nam과 Kim(2019)이 한국의 직장인을 대상으로 번안, 타당화한 한국판 ‘괜찮은 일’ 척도(Korean Decent Work Scale; K-DWS)를 사용하였다. 척도는 5요인(신체, 정신적으로 안전한 근무 환경, 건강관리 지원, 적절한 보상, 자유시간과 휴식의 보장, 가족과 공동체의 가치에 상응하는 조직 가치)으로 구성되어 있으며, 요인 별 3문항으로 총 15문항으로 구성되어 있다. 7점 척도(1=매우 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)로 응답하도록 되어 있다. 문항의 예시는 다음과 같다. “나는 일을 하면서 사람들과 상호작용할 때 감정적으로 안전하다고 느낀다(신체, 정신적으로 안전한 근무 환경)”, “나는 만족스러운 의료 서비스 옵션을 제공받고 있다(건강관리 지원)”, “나는 내 일에 대해 적절한 보상을 받고 있다(적절한 보상)”, “근무일 중에 나는 여가시간을 가질 수 있다(자유시간과 휴식의 보장)”, “내가 속해있는 조직의 가치는 나의 가족의 가치관과 부합한다(가족과 공동체의 가치에 상응하

는 조직 가치). 총 점수가 높을수록 '괜찮은 일'을 갖고 있다고 지각하고 있음을 의미한다. Duffy et al.(2017)의 내적일치도는 .86, Nam과 Kim(2019)에서는 .80, 본 연구에서는 .85로 나타났다.

‘일 자유의지’

‘일 자유의지’를 측정하기 위해 Duffy et al. (2012)가 개발하고 김나래(2019)가 한국의 직장인을 대상으로 번안, 타당화한 ‘일 자유의지’ 척도(Work Volition Scale; WVS)를 사용하였다. 척도는 3요인(자유, 재정적 제약, 구조적 제약)이며, 총 11문항으로 구성되어 있다. 7점 척도(1=매우 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)로 응답하도록 되어 있다. 문항의 예시로는 “내가 원했던 직업(들)을 선택할 수 있었다(자유)”, “가족을 부양하기 위해, 때로는 내가 즐기지 않는 직업을 선택해야 할 것이다(재정적 제약)”, “내 개인적 통제를 벗어난 부정적 외적 상황(경제적 불황, 차별(성, 신체 및 정신적 장애, 이민, 인종) 등)은 나의 현재 직업적 선택에 큰 영향을 미쳤다”가 있다. 재정적 제약과 구조적 제약의 경우 역코딩 과정을 거치게 되며, 총 점수가 높을수록 ‘일 자유의지’가 높음을 의미한다. Duffy et al.(2017)의 내적일치도는 .86, 김나래(2019)에서는 .83, 본 연구에서는 .81로 확인되었다.

직무 만족

직무 만족을 측정하기 위해 Brayfield와 Rothe(1951)의 직업만족 지표(Job Satisfaction Index)를 토대로 Judge, Locke, Durham과 Kluger(1998)가 개발하고, 장진이와 이지연(2014)이 번안한 척도를 사용하였다. 총 5문항, 6점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 6=매우

그렇다)로 응답하며, 점수가 높을수록 자신의 직업에 만족하고 있음을 의미한다. Judge 외(1998)의 내적 일치도는 .88, 장진이와 이지연(2014)에서는 .70, 본 연구에서는 .83으로 나타났다.

삶의 만족

삶의 만족을 측정하기 위해 Diener, Emmons, Larsen, & Griffin(1985)이 개발하고 임영진(2012)이 번안, 타당화한 한국판 삶의 만족 척도(Satisfaction with the Life Scale: K-SWIS)를 사용하였다. 총 5문항, 7점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)로 응답하며, 점수가 높을수록 자신의 삶에 만족하고 있음을 의미한다. 임영진(2012)의 내적 일치도는 .88로 나타났고, 본 연구에서는 .93로 확인되었다.

자료분석

본 연구는 SPSS 18.0과 AMOS 18.0을 사용하여 자료를 분석하였다. SPSS를 이용한 자료의 분석은 다음과 같다. 첫째, 빈도분석과 기술통계분석을 실시하여 응답자들의 인구통계학적 특성 및 변인들의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 확인하였다. 둘째, 신뢰도 분석을 통해 측정 도구의 내적 일치도(Cronbach's alpha)를 확인하였다. 셋째, 상관분석을 실시하여 변인들 간의 상관관계를 알아보았다. 다음으로 AMOS 18.0을 이용한 분석은 첫째, 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis: CFA)을 실시하여 측정모형의 요인 부하량과 모형의 적합도 지수를 확인하였다. 이를 통해 개념 측정의 적절성을 검토하였다. 다음으로 둘째, 구조모형의 계수 유의성 및 적합도 지수를 확인하고 연구모형과 경쟁모형의 비교를 통해 최종 모

형을 채택하였다. 이때, 결혼 상태에 따라 직무 만족이 다르며(Wild, 1970), 연 수입에 따라 삶의 만족에 차이를 보인다는 선행연구(구재선, 서은국, 2011)의 결과가 본 연구에서도 나타나는 지 확인하기 위하여 독립표본 t 검정을 실시한 결과 본 연구에서도 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 통계분석 시 결혼 상태와 연 수입을 통제하였다. 이처럼 본 연구는 구조방정식모델의 결과에 영향을 줄 수 있는 변인을 통제함으로써 변인들의 관련성을 더 정확히 측정하고자 하였다. 끝으로, 채택된 구조모형의 직접, 간접, 총 효과를 확인하였다. 이 과정에서 간접 효과의 유의성은 부트스트래핑(Bootstrapping) 방법을 통해 검증하였다. 또한, 개별 매개효과의 유의성은 팬텀변인을 생성하여 실시되었다. 팬텀변인은 모수 추정에 영향을 미치지 않으면서 개별 매개 경로의 간접효과 유의성을 검증할 수 있는 방법이다(배병렬, 2011).

결 과

변인들의 기술통계 및 상관분석

본 연구에서 사용된 변인들의 상관관계와 평균, 표준편차, 왜도, 첨도는 표 1에 제시된 바와 같다. 구조방정식 모형을 검증할 위한 정규성 기준은 왜도의 절댓값이 2 이내, 첨도의 절댓값이 7 이내여야 한다(Kline, 2010). 분석 결과, 변인들의 왜도와 첨도가 기준을 초과하지 않는 것으로 나타나 구조 방정식 분석을 위한 정규성 가정이 충족되었다.

다음으로 상관분석 결과, 변인들 간의 유의미한 상관이 확인되었다. 구체적으로는 성차별 경험은 ‘일 자유의지’($r=-.17, p<.01$), ‘괜찮은 일’($r=-.20, p<.01$), 직무 만족($r=-.19, p<.05$), 삶의 만족($r=-.14, p<.05$)과 부적 관련성을 보이며, ‘일 자유의지’는 ‘괜찮은 일’($r=.41, p<.01$), 직무 만족($r=.43, p<.01$), 삶의 만족($r=.55, p<.01$)과 정적 관계를 나타내었다. ‘괜찮은 일’ 또한 직무 만족($r=.53, p<.01$), 삶의

표 1. 주요 변인들의 상관관계, 평균, 표준편차, 왜도, 첨도

변수	1	2	3	4	5
1. 성차별 경험	-				
2. ‘일 자유의지’	-.17**	-			
3. ‘괜찮은 일’	-.20**	.41**	-		
4. 직무 만족	-.19*	.43**	.53**	-	
5. 삶의 만족	-.14*	.55**	.46**	.52**	-
M	44.27	43.27	63.69	15.42	17.95
SD	14.32	8.68	11.73	3.39	6.52
왜도	1.05	.23	.26	-.02	.09
첨도	1.14	.25	.64	-.26	-.57

주. * $p<.05$, ** $p<.01$

만족($r=.46, p<.01$)과 정적으로 관련되었고, 직무 만족과 삶의 만족 또한 정적인 관련성($r=.52, p<.01$)을 띠었다.

측정모형 검증

측정변인들이 각 잠재변인을 적절하게 설명하는지 살펴보기 위하여 측정변인들을 문

항묶음(item parceling)한 후, 확인적 요인분석을 실시하였다. 문항묶음은 보다 안정된 추정치를 위하여 문항을 적절히 묶는 방법으로, 잠재변인 별로 3개 혹은 4개의 측정변인으로 구성되는 것이 바람직하다는 제안에 따라 문항묶음을 실시하였다(이지현, 김수영, 2016; Little, Rhemtulla, Gibson, & Schoemann, 2013; Matsunaga, 2008). 구체적으로 살펴보면, 20문항

표 2. 측정모형의 요인부하량

잠재변수	측정변수	비표준화 경로계수	표준화 추정치	S.E.	C.R.
성차별 경험	성차별경험1	1	.79	-	-
	성차별경험2	1.30	.85	0.08	16.3***
	성차별경험3	1.31	.87	0.077	16.918***
	성차별경험4	1.37	.88	0.079	17.179***
'일 자유의지'	자유	1	.66	-	-
	경제적 제약	.50	.38	0.089	5.562***
	구조적 제약	1.13	.68	0.128	8.848***
'괜찮은 일'	'괜찮은 일'1	1	.56	-	-
	'괜찮은 일'2	.84	.37	0.167	5.057***
	'괜찮은 일'3	1.14	.62	0.153	7.416***
	'괜찮은 일'4	1.22	.60	0.169	7.229***
	'괜찮은 일'5	1.18	.51	0.182	6.514***
직무 만족	직무만족1	1	.90	-	-
	직무만족2	.56	.58	0.053	10.538***
	직무만족3	.90	.67	0.07	12.832***
	직무만족4	.77	.76	0.051	15.104***
	직무만족5	.61	.57	0.063	9.613***
삶의 만족	삶의만족1	1	.85	-	-
	삶의만족2	1.09	.91	0.051	21.467***
	삶의만족3	1.09	.88	0.055	19.966***
	삶의만족4	1.08	0.89	0.052	20.537***
	삶의만족5	.96	0.75	0.062	15.466***

주. *** $p<.001$

의 단일요인인 성차별 경험은 각 5문항 씩 네 묶음으로 구성하였다. 다중구성개념인 ‘일 자유의지’와 ‘괜찮은 일’의 경우 하위척도를 유지하는 내용기반 접근법을 사용하는 것이 제안된다(이지현, 김수영, 2016; Little et al., 2013). 이에 따라 ‘일 자유의지’는 자유, 경제적 제약, 구조적 제약의 세 묶음으로, ‘괜찮은 일’은 하위 요인에 따라 다섯 묶음으로 구성하였다. 단일요인인 직무 만족과 삶의 만족의 경우 각각 5문항으로 이루어져 있으며, 문항 묶음 없이 그대로 사용하였다. 분석을 통해 확인된 측정변인들의 표준화된 요인부하량은 표 2에 제시된 바와 같다.

구조모형 검증

이어서 본 연구의 연구모형과 대안모형 중 어느 모형이 더 적합한 지 살펴본 결과는 표 3과 같다. 이를 살펴보면, 두 모형의 적합도 지수가 모두 양호한 수준으로 확인되었고, 모형 간 적합도가 거의 동일한 것으로 나타났다. 구체적으로는 CFI, TLI, RMSEA는 모두 동일한 값으로 나타났으며, SRMR 값에서만 대안모형이 근소하게 낮은 것으로 나타났다. 그러나 값의 차이가 매우 근소하며, 간명도 측면에서 연구 모형이 더 우수하므로 본 연구는 연구모형을 최종모형으로 채택하였다. 대안모형과의

표 3. 연구모형과 대안모형의 적합도 지수

구분	$\chi^2(df)$	CFI	TLI	RMSEA (95% CI)	SRMR
연구모형	465.80 ($df=240, p<.001$)	.93	.92	.058 (.05-.07)	.064
대안모형	460.95 ($df=238, p<.001$)	.93	.92	.058 (.05-.07)	.061

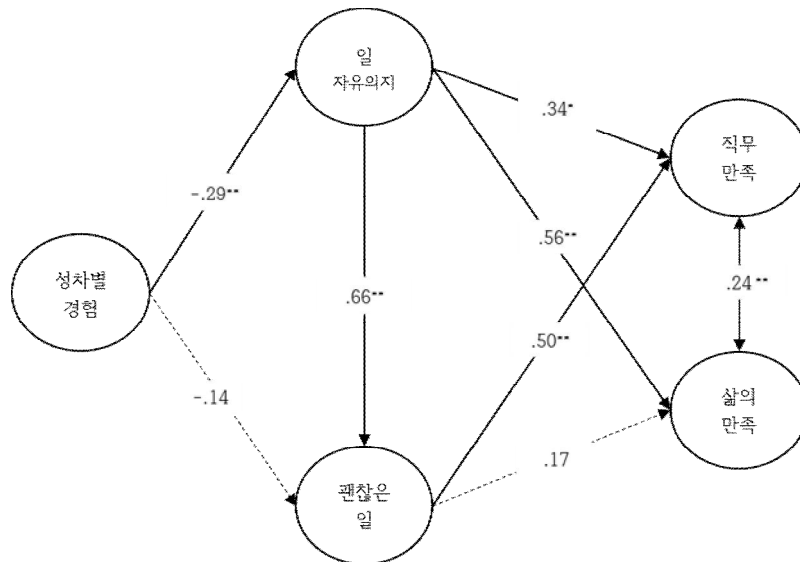


그림 3. 최종 구조모형의 분석 결과

주. ** $p<.01$. 제시된 계수들은 표준화된 계수임.

비교를 통해 채택된 최종 구조모형은 그림 3과 같다.

매개효과 검증

성차별 경험과 직무 및 삶의 만족의 관계에서 '일 자유의지'와 '괜찮은 일'의 매개효과가 통계적으로 유의한지 확인하기 위하여 부트스트래핑(bootstrapping) 방법을 활용하였다(Shrout & Bolger, 2002). 신뢰구간 95%에서 1,000개의 표본을 무선으로 생성하였다. 또한, 개별 매개효과의 통계적 유의성을 확인하기 위하여 팬텀 변수를 사용하였으며(배병렬, 2011), 그 결과는 표 4에 제시된 바와 같다.

경로별로 살펴보면 첫째, 성차별 경험과 직무 만족의 관계에서 '일 자유의지'와 '괜찮은 일'의 개별 매개효과가 유의한 것으로 나타났으며, 순차 매개효과 또한 유의하였다. 둘째,

성차별 경험과 삶의 만족의 관계에서 '일 자유의지'의 개별 매개효과는 유의하였으나 '괜찮은 일'의 매개효과가 유의하지 않게 나타났다. 따라서 '일 자유의지'와 '괜찮은 일'의 순차 매개효과 또한 유의하지 않은 것으로 나타났다.

논 의

최근 진로심리학에서 차별과 같은 맥락적 요인이 개인의 진로 발달 및 일에 미치는 영향력을 고려하고자 하는 시도가 이뤄지고 있다. 본 연구도 그러한 맥락에서 PWT 기반으로 국내 직장 여성의 진로발달을 이해하고자 연구를 수행하였다. 본 연구를 통해 밝혀진 결과는 다음과 같다.

먼저, 본 연구에서 지지된 가설들을 살펴보

표 4. 부트스트래핑을 통한 간접효과 분석

경로				간접효과 [95% CI]
성차별 경험	→	'일 자유의지'	→ 직무 만족	-0.04** [-.06 ~ -.02]
성차별 경험	→	'괜찮은 일'	→ 직무 만족	-0.03** [-.04 ~ -.01]
성차별 경험	→	'일 자유의지'	→ '괜찮은 일' → 직무 만족	-0.04** [-.06 ~ -.02]
성차별 경험	→	'일 자유의지'	→ 삶의 만족	-0.10** [-.13 ~ -.07]
성차별 경험	→	'괜찮은 일'	→ 삶의 만족	-0.01 [-.03 ~ .02]
성차별 경험	→	'일 자유의지'	→ '괜찮은 일' → 삶의 만족	-0.02 [-.04 ~ .01]

주. ** $p < .01$

면 성차별 경험은 ‘일 자유의지’를 낮추고, ‘일 자유의지’는 ‘괜찮은 일’을 갖는데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 성차별 경험이 많을수록 여성은 일을 자유롭게 결정할 수 있다는 믿음을 갖기가 어려우며, 그로 인해 ‘괜찮은 일’을 얻기가 어려울 수 있음을 의미한다. 이러한 결과는 성소수자 및 유색인종에 대한 차별이 ‘일 자유의지’를 낮춘다는 결과 및 ‘일 자유의지’는 ‘괜찮은 일’에 긍정적인 영향을 갖는다는 선행연구들(Douglass et al., 2017; Duffy et al., 2018)과 일맥상통한다. 한편, 가설과는 다르게 성차별 경험은 ‘괜찮은 일’ 수준을 낮추지 않는 것으로 나타났으며, 성차별 경험이 ‘일 자유의지’를 통해 ‘괜찮은 일’에 영향을 미치는 간접 경로가 유의미한 것으로 나타났다. 이는 차별이 ‘괜찮은 일’에 직접적으로 영향을 미치기보다는 일을 자유롭게 결정할 수 있다는 심리적 자원에 부정적 영향을 주어 ‘괜찮은 일’의 획득을 어렵게 할 수 있다는 것을 의미한다. 한편, 본 결과는 차별 경험이 ‘괜찮은 일’을 직접적으로 낮춘다는 선행 연구들(Douglass et al., 2017; Duffy et al., 2018)과는 다른 결과이다. 이렇게 선행연구와 불일치하는 결과에 대해서는 연구 참여자들이 응답한 성차별경험의 점수가 다소 낮은 점을 이유로 들 수 있겠다. 동일한 척도를 사용하여 진행된 선행연구들과 점수를 비교해보면, 성소수자(Douglass et al., 2017)의 경우 평균점수가 3.18, 미국의 유색인종(Duffy et al., 2017)은 평균점수가 2.4점으로 나타난 반면, 본 연구의 경우 2.21로 나타났다. 선행연구에 따르면, 여성은 자신의 차별경험을 축소하여 보고하는 경향이 있으며(Ruggiero & Taylor, 1995), 국내 여성에게서도 그러한 경향성이 확인되었다(손인서, 김승섭, 2015). 즉, 여성이 자신의

차별경험을 축소 보고하여 이렇게 성차별 경험과 ‘괜찮은 일’에 대한 직접적인 영향력이 유의하지 않게 나타날 가능성이 있을 것이다. 또한 직접적인 영향력이 나타나지 않은 이유에 대해 본 연구에서 사용한 성차별사건 척도의 타당도 측면을 고려 해 볼 수 있을 것이다. 국외에서 진행된 연구들과의 결과 비교를 위해 본 연구는 김은하 외(2017)가 변안한 성차별 사건 척도를 사용하였으나 해당 척도가 국내 여성의 성차별 경험을 타당하게 설명하지 못하는 가능성을 배제할 수 없을 것이다. 이와 관련하여 최근 Duffy, Gensmer et al(2019)는 PWT가 관심을 두는 일생동안 경험한 소외감 및 차별을 측정하는 척도를 개발한 만큼, 추후 연구에서는 해당 척도를 변안, 타당화 하여 국내 여성 직장인에게 적용해볼 필요가 있을 것이다.

다음으로, ‘일 자유의지’는 직무 만족과 삶의 만족을 높이는 것으로 나타나 가설이 지지되었으나 ‘괜찮은 일’은 직무 만족 수준만을 높이며, 삶의 만족을 높이지는 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 ‘일 자유의지’가 높을수록 자신의 직무와 삶에 더 만족하는 경향이 있음을 의미하며, ‘일 자유의지’가 직무 만족(Duffy, Diemer, Perry et al., 2012)과 삶의 만족(Duffy, Bott, Allan, & Terry, 2013), 일의 의미(김나래, 이기학, 2019)를 예측한다는 선행 연구의 결과들을 지지한다. 그러나 ‘괜찮은 일’의 경우 직무 만족감을 높이는 것으로 나타났으나 삶의 만족에는 유의미한 영향력을 미치지 않았다. 이는 ‘괜찮은 일’을 갖고 있을수록 직무에 대한 만족감이 높으나 삶의 만족감은 높아지지 않는 것을 의미한다. ‘괜찮은 일’이 직무 만족을 예측한다는 결과의 경우, ‘괜찮은 일’이 직장인들의 직무 만족과 이직 의도

(Wang et al., 2019), 일의 의미(Autin & Allan, 2019)를 유의하게 예측한다는 선행연구들을 지지하는 결과이다.

본 연구의 가설과 다르게 '괜찮은 일'이 삶의 만족을 유의하게 예측하지 않은 결과에 대해서는 다음 두 가지의 가능성을 고려해볼 수 있다. 첫째, 여성이라는 특성 상, 삶의 만족에 미치는 영향에 있어 '괜찮은 일' 이외 다른 중요한 요인들이 존재할 가능성이 있다. 그 중 한 가지로 여성의 다중역할을 고려해볼 수 있겠다. 선행 연구에 따르면 남성과는 달리 여성은 가사 및 양육을 병행해야 하는 다중역할을 수행하게 되는 경우가 많으며 진로 계획 및 선택에 있어 다중역할을 고려한다(최운정, 김계현, 2010; Emslie & Hunt, 2009). 메타분석을 통해 일-가정 갈등과 삶의 만족의 관계를 살펴본 선행연구에 따르면, 여성이 남성에 비해 일-가정 갈등과 삶의 만족의 관련성이 더 강하게 나타났다(Kossek & Ozeki, 1998). 이에 근거하면, 만족할만한 수준의 '괜찮은 일'을 갖는 것 이외에도 '다중역할', '일-가정 양립'과 같은 요인들이 여성에게 중요하게 작용할 가능성이 있겠다. 단, 이러한 해석은 아직까지 '괜찮은 일'과 삶의 만족의 관련성을 연구한 선행연구들이 적었다는 점에서 조심스럽게 해석되어야 하며, 추후 연구에서 둘 간의 관계에 성차가 존재하는 지 확인될 필요가 있겠다. 둘째, 두 변인이 직접 관계를 가지는 것이 아니라 '괜찮은 일'이 욕구 충족을 통해서 삶의 만족에 영향을 가능성을 염두 해볼 수 있다. PWT에서는 '괜찮은 일'이 생존, 사회적 연결, 자기결정성 욕구를 충족시키기 때문에 삶의 만족을 높일 것이라 가정된다(Duffy et al., 2016). 아직 이를 검증한 연구가 매우 적지만 최근 미국의 직장인을 대상으로 한 연구

에서 생존욕구, 사회기여욕구, 자기결정성욕구가 '괜찮은 일'과 정신 건강의 관계를 완전 매개하는 것으로 확인되었다(Duffy, Kim et al., 2019). 이처럼 '괜찮은 일'과 삶의 만족의 관계도 욕구 충족이라는 매개요인으로만 연결될 가능성이 있으므로 추후 연구에서 이들의 관계가 좀 더 정교하게 확인 될 필요성이 있겠다.

이렇게 개별 관계를 확인한 후, 성차별 경험이 '일 자유의지'와 '괜찮은 일'을 통해 간접적으로 직무 만족과 삶의 만족에 이르는 매개경로를 살펴본 결과는 다음과 같다. 먼저, 성차별 경험과 직무 만족의 관계에서 '일 자유의지'와 '괜찮은 일'은 각각 통계적으로 유의한 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 이는 여성의 성차별 경험이 '일 자유의지'와 '괜찮은 일'의 획득을 저해하여 직무에 대한 만족감을 저해할 수 있음을 의미한다. 가설에는 포함되지 않았지만 추후 분석한 결과, 성차별 경험과 직무 만족의 관계에서 '일 자유의지'와 '괜찮은 일'의 순차 매개도 통계적으로 유의하였다. 이는 성차별 경험이 일을 자유롭게 결정할 수 없게 하여 '괜찮은 일'의 획득이 어렵고, 결과적으로는 자신의 직무에 대한 만족감이 줄어들 수 있음을 의미한다. 이러한 연구 결과는 직장 내 차별 경험이 여성 관리자 및 종업원의 직무 만족과 경력 몰입, 이직 의도에 유의한 영향을 미친다는 선행연구(박은지, 2016; 박지현, 탁진국, 2008)와도 일맥상통한다. 더불어 PWT 이론에 근거하여 경제적 제약과 직무 만족의 관계에서 '일 자유의지'와 '괜찮은 일'이 매개하는 것을 밝힌 선행연구(Wang et al., 2019)와도 일맥상통하는 결과이다. 다음으로, 성차별 경험과 삶의 만족의 관계에서 매개효과를 분석한 결과, '일 자유의지'만 유

의한 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 성차별 경험은 자유롭게 일을 결정하는 것을 제한하여 삶의 만족감을 저해할 수 있다. 이러한 결과는 차별 경험이 ‘일 자유의지’라는 심리적 자원에 주요한 영향을 미친다는 사회적 스트레스 이론(Aneshensel, 1992)으로 설명될 수 있다. 그러나 앞서 드러난 것처럼 ‘괜찮은 일’이 삶의 만족을 의미하게 예측하지 않음에 따라 성차별 경험 - ‘일 자유의지’ - ‘괜찮은 일’ - 삶의 만족의 순차 매개효과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다.

이러한 연구 결과를 바탕으로 살펴본 본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, PWT라는 신생 진로이론을 국내 직장여성을 대상으로 적용하였다는 이론적 의의를 지닌다. PWT는 2016년 제안된 이후 국외 연구자들을 중심으로 활발히 연구가 진행되어왔으나 국내에 보고된 연구가 적어 적용가능성에 대한 확인이 부족하였다. 본 연구는 다양한 연구 대상에게 PWT를 적용하고 검증하는 시도가 필요하다는 필요성(안진아, 2019)을 충족시키는 연구로 볼 수 있으며, 직장여성의 진로발달을 이해하는데 있어 PWT가 유용한 이론적 틀이 될 수 있음을 확인하였다는 의의를 지닌다. 더불어서 본 연구를 통해 PWT에서 설정되지 않았던 ‘일 자유의지’와 직무 만족, 삶의 만족의 직접 관계의 유의성이 확인되었다는 점에서 기존의 이론적 모형을 확장 가능성을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 ‘일 자유의지’가 일의 의미를 직접 예측한다는 연구들(김나래, 이기학, 2019; Autin & Allan, 2019)과 일맥상통하는 동시에 기존에 확인되지 않았던 직무 만족, 삶의 만족에도 ‘일 자유의지’가 직접적인 예측력을 갖는다는 것을 확인한 것이다. 이에 따라 추후 연구에서는 ‘일 자유의지’가 심리적 안녕

과 일 충만감에 대한 직접 예측 경로를 포함하여 연구를 설계할 필요가 있으며, 본 연구에서 확인된 직무 만족과 삶의 만족 이외의 다양한 안녕감 변인에 대해서도 ‘일 자유의지’가 유의한 직접 예측력을 갖는 지 추가적으로 연구가 진행될 필요가 있겠다.

둘째, 본 연구는 차별경험이 여성의 진로와 일 장면에 미치는 영향력을 확인함으로써 성차별에 대한 이해를 확장한다는 의의를 지닌다. 이전의 연구들은 성차별이 화병이나 우울과 같은 심리적 문제들에 끼치는 영향을 살펴 보거나(김은하 외, 2017; 김은하, 백혜영, 2018) 직장 내 성차별 경험과 같이 특정 장면에서의 차별이 갖는 영향력에 대해 주로 살펴보았다(김은하, 김지수 외, 2017). 본 연구는 이러한 선행연구를 확장하여 일상에서의 차별 경험이 개인의 일 장면에서 어떤 영향력을 갖는지 확인하였다는 점에서 구별된다. 나아가, 본 연구의 결과는 상담 장면에서 내담자가 차별로 인해 진로나 일 장면에서 어려움을 겪고 있는 경우, 적극적인 개입을 시도해야 함을 시사한다. 특히 상담 장면에서 비교적 변화 가능하다고 간주되는 심리적 자원인 ‘일 자유의지’에 대한 개입을 시도해볼 수 있으며, 내담자의 ‘일 자유의지’ 수준을 확인하고, 이를 높이기 위한 개입을 모색하고 시도해볼 필요가 있겠다(김나래, 2019; Blustein, 2008; Duffy et al., 2016). 이외에도 성차별 경험의 영향력을 완충해줄 수 있는 요인을 찾기 위한 연구와 개입의 필요성이 있다. PWT에서는 차별 경험의 영향력을 중재할 수 있는 네 가지 요소들(적극적인 성격, 비판적 의식, 사회적지지, 경제 상황)을 제시하는데, 아직까지 관련 연구가 부족한 실정이다. 특히, 적극적인 성격과 사회적 지지는 상담 장면에서 다룰 수 있는 요소(김

나래, 이기학, 2019)인 만큼, 후속 연구를 통해 이들의 중재효과에 대한 연구가 이뤄질 필요가 있겠다.

본 연구의 한계점 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 전국의 다양한 직업군 및 연령층의 직장여성을 표집하고자 온라인 설문을 실시하였으나 연구 참여자 과반수가 대졸이상의 학력에 사무직에 종사하는 기혼자인 것으로 나타났다. 따라서 본 연구의 결과를 일반화하는 데 한계가 있으므로 결과 해석에 있어 참여자들의 인구통계학적 특성이 고려되어야 한다. 더불어 본 연구는 전체 여성을 대상으로 연구를 시행하였지만 후속 연구에서는 대상을 세분화하여 진행될 필요가 있다. 비록 본 연구에서는 전일제가 약 90%로 나타나 집단 간 비교가 어려웠지만 선행연구(England et al., 2020)에서 고용형태에 따라 '괜찮은 일'의 수준이 다를 가능성이 제안되었다. 따라서 후속 연구를 통해 고용 형태나 인구통계학적 수준에 따른 하위집단 간 '괜찮은 일'의 수준이 다른 지, 또한 변인 간 관계가 달라지는 지에 대해 확인될 필요가 있겠다. 둘째, 성차별사건 척도는 국내 표본을 대상으로 타당도가 확보되지 않았다는 점에서 본 연구는 한계점을 지닌다. 국외 연구와의 통일 및 국내 적용 가능성 확인을 위하여 해당 척도를 사용하였지만, 추후 연구에서는 국내 여성을 대상으로 개발 및 타당도가 확보된 다양한 척도를 활용할 필요가 있다. 특히, 과거와 비교해 보다 미묘하고 간접적인 방식으로 성차별이 이뤄지고 있으며, 최근에는 일상 속 성차별 경험 척도(김은하, 2018)가 개발되었다. 또한 해외의 PWT 연구자들(Duffy, Gensmer et al., 2019)은 사회적 소외를 측정하고자 일생동안 개인이 경험한 소외 수준을 측

정하는 척도를 개발하기도 하였다. 향후 연구에서는 해당 척도가 국내 직장인들의 소외 경험을 설명하는 데 유용한 지 적용해볼 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- 구재선, 서은국 (2011). 한국인, 누가 언제 행복한다?. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 25(2), 143-166.
- 권석만 (2014). 긍정심리학: 행복의과학적탐구. 서울: 학지사.
- 글로벌 사회정책 브리프 (2016). 지수로 본 세계 성(性) 평등. 한국보건사회연구원.
- 김나래 (2019). Social Status and Meaningful Work: A Moderated Mediation Model of Work Volition and Social Support. 연세대학교 박사 학위논문.
- 김나래, 이기학 (2014). 대학생의 일 자유의지: Work Volition Scale (WVS)의 타당화 연구. 직업교육연구, 33(2), 41-58.
- 김나래, 이기학 (2019). 일 자유의지와 일의 의미의 관계: 자기회귀교차지연 모형을 적용한 종단관계. 상담학연구, 20(5), 155-174.
- 김수한, 신동은 (2014). 기업 내 여성관리자의 성차별 경험. 한국사회학, 48(4), 91-125.
- 김은하 (2018). 일상 속 성차별 경험 척도 개발 및 타당화. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 24(4), 593-614.
- 김은하, 김경희, 박한솔, 정보현 (2018). 성차별 경험과 자아존중감의 관계에서 정당한 세상에 대한 믿음의 조절효과. 한국심리학회

- 지: 여성, 23(3), 409-429.
- 김은하, 김지수, 박한솔, 김도연, 김수용 (2017). 직장 내 성차별 경험, 정당한 세상에 대한 믿음, 우울에 대한 연구. 한국심리학회지: 여성, 22(4), 643-667.
- 김은하, 백혜영 (2018). 성차별경험이 화병에 미치는 영향: 자존감 안정성의 조절효과를 중심으로. 한국심리학회지: 여성, 23(2), 173-193.
- 김지근, 허경민, 허다연, 이기학 (2018). 성인도래기의 대학-직장 이행과정에서의 경험에 대한 현상학적 분석. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 30(1), 217-248.
- 노연희, 김명언 (2011). 불완전고용의 선행요인 및 불완전고용이 조직 적응에 미치는 영향. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 17(1), 19-49.
- 대한민국 일자리 상황판 (2018). 일자리상세지표. (<https://dashboard.jobs.go.kr/main>).
- 박은지 (2016). 여성관리자 직무만족의 영향요인: 인지된 차별경험을 중심으로. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 박지현, 탁진국 (2008). 여성종업원의 조직 내 성차별 지각이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(2), 245-263.
- 배병렬 (2011). Amos 19 구조방정식 모델링 원리와 실제. 서울: 청람.
- 손인서, 김승섭 (2015). 한국의 차별경험과 건강 연구에 대한 체계적 문헌고찰. 보건사회연구, 35(1), 26-57.
- 안진아 (2019). 사회계층 및 학벌에 따른 제약과 팽팽한 일간 관계: 일 자유의지와 진로적응성의 매개효과. 상담학연구, 20(5), 133-153.
- 안진아, 정애경 (2019). 일의 심리학 이론의 한국 진로상담 적용 방안. 상담학연구, 20(2), 207-227.
- 오현규, 김화연, 박성민 (2016). 한국여성근로자의 성차별 인식에 관한 연구. 한국행정논집, 28(2), 307-328.
- 이소연, 서영석, 김재훈 (2018). 사회정의에 기초한 진로상담 및 직업상담. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 30(3), 515-540.
- 이정선, 서영석 (2014). 직무소진과 직무만족의 관계: 일의 의미와 업무환경의 중재효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 26(4), 1109-1129.
- 이지현, 김수영 (2016). 문항묶음: 원리의 이해와 적용. 한국심리학회지: 일반, 35(2), 327-353.
- 임영진 (2012). 한국판 삶의 만족도 척도의 신뢰도와 타당도: 경찰공무원, 대학생, 청소년을 대상으로. 한국심리학회지: 일반, 31(3), 877-896.
- 임영진 (2014). 친화성과 삶의 만족도의 관계. 한국심리학회지: 일반, 33(1), 167-179.
- 임윤서, 안운정 (2016). 여대생의 자기성찰에서 드러난 '여성으로서 일'의 의미 탐색에 관한 질적 연구. 한국심리학회지: 여성, 21(2), 195-228.
- 장진이, 이지연 (2014). 교사의 소명의식이 삶의 만족도에 미치는 영향: 일의 의미, 소명수행 의식, 삶의 의미, 직업 만족의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 26(1), 123-146.
- 최윤정, 김계현 (2010). 대졸 기혼 직장여성의 개인특성, 환경적지지 및 일-가족 다중역할 갈등 완화 간의 관계. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 22(4), 1049-1073.

- 통계청 (2017). 2017 통계로 보는 여성의 삶.
- 한국여성민우회 (2017). 2017년 성차별 보고서.
- Allan, B. A., Tebbe, E. T., Bouchard, L. M., & Duffy, R. D. (2019). Access to decent and meaningful work in a sexual minority population. *Journal of Career Assessment, 27*(3), 408-421.
- Aneshensel, C. S. (1992). Social stress: Theory and research. *Annual review of sociology, 18*(1), 15-38.
- Autin, K. L., & Allan, B. A. (2020). Socioeconomic privilege and meaningful work: A psychology of working perspective. *Journal of Career Assessment, 28*(2), 241-256.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. New York, NY: Routledge.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist, 63*(4), 228-240.
- Borgen, S. A., Amundson, N. E., & Harder, H. G. (1988). The experience of underemployment. *Journal of Employment Counseling, 25*(4), 149-159.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied psychology, 35*(5), 307-311.
- Compton, W. C., (2005). *An introduction to positive psychology*. Belmont, CA: Thompson Wardworth. 서은국, 성민선, 김진주 역 (2007). *긍정심리학입문*. 서울: 박학사.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career. *Journal of Career Development, 30*(4), 277-294.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71-75.
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology, 64*(5), 550-559.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology, 64*(2), 206-221.
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and personenvironment fit. *Career Development Quarterly, 63*(2), 126-140.
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2016). Examining how aspects of vocational privilege relate to living a calling. *The Journal of Positive Psychology, 11*(4), 416-427.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology, 63*(2), 127-148.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., & Torrey, C. L. (2013). Examining a model of life satisfaction among unemployed adults. *Journal of Counseling Psychology, 60*(1), 53-63.
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. D.,

- Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the work volition scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 400-411.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior, 90*, 46-54.
- Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 127-137.
- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., ... & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 199-215.
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 384-395.
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the psychology of working theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of counseling psychology, 65*(3), 280-293.
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). 'Live to work' or 'work to live'? a qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work and Organization, 16*, 151-172.
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 67*(2), 251.
- Jadidian, A., & Duffy, R. D. (2012). Work volition, career decision self-efficacy, and academic satisfaction: An examination of mediators and moderators. *Journal of Career Assessment, 20*(2), 154-165.
- Hall, S. (1996). Who needs identity. *Questions of Cultural Identity, 16*(2), 1-17.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*(3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*(1), 17-34.
- Kim, S.-S., & Williams, D. R. (2012). Perceived discrimination and self-rated health in South Korea: A nationally representative survey. *Plos One, 7*(1), e30501.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.), NY: Guilford.
- Klonoff, E. A., & Landrine, H. (1995). The schedule of sexist events. *Psychology of Women*

- Quartely*, 16(4), 439-470.
- Kossek, 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.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21.
- Little, T. D., Rhemtulla, M., Gibson, K., & Schoemann, A. M. (2013). Why the items versus parcels controversy needn't be one. *Psychological Methods*, 18(3), 285-300.
- Lock, E. A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Matsunaga, M. (2008). Item parceling in structural equation modeling: A primer. *Communication Methods and Measures*, 2(4), 260-293.
- Nam, J. S., & Kim, S. Y. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 115.
- Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M. (1995). Coping with discrimination: How disadvantaged group members perceive the discrimination that confronts them. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5), 826-838.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*(pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). A model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive workplace behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151 - 174). Washington, DC: APA.
- Tokar, D. M., & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 126-137.
- Wang, D., Jia, Y., Hou, Z. J., Xu, H., Zhang, H., & Guo, X. L. (2019). A test of psychology of working theory among Chinese urban workers: Examining predictors and outcomes of decent work. *Journal of Vocational Behavior*, 115.
- Wild, R. (1970). Job needs, job satisfaction, and job behavior of women manual workers. *Journal of Applied Psychology*, 54(2), 157-162.

원고접수일 : 2020. 06. 30
수정원고접수일 : 2020. 10. 02
게재결정일 : 2020. 10. 21

The Relationship Between Sex Discrimination and Job and Life satisfaction in Female Employees: The Mediating Effects of Work Volition and Decent Work

Seran Lee

Department of Psychology, Yonsei University
Student

Ki-Hak Lee

Professor

This study aimed to apply psychology of working theory, and identify the mediating effects of work volition and decent work on the association between sex discrimination and job and life satisfaction in women. A total of 350 female employees completed the questionnaires, and data from 301 participants were analysed using SPSS 18.0 and AMOS 18.0. The results indicated that sex discrimination had a negative effect on work volition, and work volition had positive effect on decent work. However, the effect of sex discrimination on decent work was nonsignificant. Work volition had a positive effect on both job satisfaction and life satisfaction, but decent work had an effect on job satisfaction only. Additionally, work volition had a mediation effect on the relationship between sex discrimination and both job and life satisfaction, but decent work had a mediation effect on the relationship between sex discrimination and job satisfaction only. Implications and recommendations for future research are discussed.

Key words : *psychology of working theory, sex discrimination, work volition, decent work, job satisfaction, life satisfaction*