한국심리학회지 : 상담 및 심리치료
The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy
2022, Vol. 34, No. 3, 819-849
http://dx.doi.org/10.23844/kjcp.2022.08.34.3.819

OPEN ACCESS

이공계 여성 근로자들이 직업현장에서 경험하는 미묘한 성차별과 직무 소진의 관계: 자기침묵, 외로움을 통한 자기자비의 조절된 매개효과 검증*

박 희 진[1)†] 김 민 선[2)]

[1)]한국기술교육대학교 상담·진로개발센터 객원상담원 [2)]단국대학교 심리치료학과 조교수

본 연구의 목적은 이공계 기업에 종사하는 직장 여성들이 직업현장에서 경험하는 미묘한 차별과 직무소진의 관련성과 미묘한 차별과 직무소진의 관계 안에 존재하는 심리적 메커니즘을 이해하는 것이다. 이를 위해 환경적인 어려움으로 볼 수 있는 미묘한 성차별 경험이 직무소진에 미치는 영향을 살펴보고, 이러한 경로에 있어 자기침묵과 외로움을 통한 자기자비의 조절된 매개효과 모형을 설정하여 모형의 적합성과 각 변인들의 관련성을 살펴보았다. 연구를 위해 이공계 학과를 졸업하고 이공계 기업에 종사하는 대졸 이상의 학력을 가진 283명의 여성들을 모집하였다. 연구결과, 자기침묵과 외로움은 미묘한 성차별과 직무소진의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 즉, 미묘한 성차별에 대한 지각이 높을수록 자기침묵과 외로움을 더 크게 인식하게 되며, 이를 통해 직무소진 높아짐을 알 수 있다. 다음으로, 자기자비의 조절효과를 살펴본 결과 자기침묵과 외로움의 경로에서 자기자비의 조절효과가 유의한 것으로 나타났다. 본 연구결과는 자기침묵과 외로움의 관계는 자기자비 수준에 따라 달라짐을 의미한다. 마지막으로, 미묘한 성차별이 직무소진에 영향을 미침에 있어서 자기침묵과 외로움을 통한 자기자비의 조절된 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 끝으로 연구결과를 바탕으로 이론 및 상담실제에 대한 함의를 논하였다.

주요어 : 이공계 기업 여성 근로자, 미묘한 성차별, 직무소진, 자기침묵, 외로움, 자기자비

---

* 이 논문 또는 저서는 2020년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-과제번호) (NRF-2020S1A3A2A02096860).

* 본 연구는 박희진(2022)의 단국대학교 석사학위논문 '이공계열 종사자 여성들이 직업현장에서 경험하는 미묘한 성차별과 직무 소진의 관계: 자기침묵, 외로움을 통한 자기자비의 조절된 매개효과 검증' 중 일부를 발췌, 수정한 내용임.

† 교신저자 : 박희진, 한국기술교육대학교 상담·진로개발센터, 충청남도 천안시 동남구 병천면 충절로 1600, Tel: 041-560-2650, E-mail: bakhj2088@gmail.com

Copyright ©2022, The Korean Counseling Psychological Association
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits unrestricted non- commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서 론

한국의 과학・기술・공학・수학(Science, Technology, Engineering, Math; 이하 STEM) 분야 종사자들은 임금이 상대적으로 높고 안정된 편이라 할 수 있지만(고용노동부, 2021) 이 중 여성의 비율은 20.1%에 불과하다. 전 세계적으로 살펴보면 전체 노동 시장에서 여성의 비율은 50%인 반면 STEM분야에서의 여성 비율은 29.3%로, STEM분야가 남성에 의해 주도되고 있는 것이 세계적인 흐름임을 보여주지만 한국은 그 격차가 더욱 심각한 수준임을 알 수 있다(UNESCO, 2019). 이러한 성비의 차이는 남녀의 임금 격차를 가져오는 주요한 요인 중 하나가 될 수 있으며, 국가적으로는 우수한 STEM분야 여성 인재의 유출을 가져올 수 있다.

2021년도 교육부의 발표에 따르면 이공계열에 입학한 여대생의 수는 1990년과 비교하였을 때 약 7배 증가한 61,383명에 달한다(교육부, 2021; 교육부, 1990). 이는 매우 고무적인 수치이나, 졸업 후에 이탈률이 높다는 점과 직업적으로 진출한 여성들은 결국에는 일을 그만 둘 가능성이 높다는 점이 문제로 지적되었다(김효혜, 이진한, 2019). 일반적으로 한국 여성의 경제활동 참가율은 결혼, 출산, 양육과 같은 여성의 생애주기 사건으로 인해 20대 후반에서 30대에 크게 감소하고 40대 후반 이후 다시 증가하는 M자형 양상을 보인다(한국경제연구원, 2019; 통계청, 2019). 반면 여성 과학기술인에 한정하여 보았을 때는 30대 이후 크게 감소하고 40대 후반에도 경제활동에 복귀하지 못하는 L자에 가까운 양상을 보인다(한국여성과학기술인 지원센터, 2017). 이러한 여성 과학기술인들의 그래프는 여성의 생애주기 사건 외에 여성들에게 작용되는 어려움이 추가적으로 있을 수 있음을 시사한다. 하지만 이공계 기업에 종사하는 여성들의 경험을 심리학적 관점에서 살펴본 연구가 제한되어 있어 이공계 여성들의 어려움을 이해하고 개입 방안들을 마련하는 데 한계가 있다.

Schaufeli와 Bakker(2004)는 근로자의 이직 및 퇴직의도를 직무요구-자원모형(Job Demand-Resource model, 이하 JD-R)을 통해 설명하였다. 구체적으로, 조직에서 부과되는 업무 과부하, 역할 모호성, 역할 갈등 등과 같은 직무요구(Job Demand)로 인해 지속적으로 발생되는 스트레스는 직무소진을 통해 이직 및 퇴직의도로 이어진다는 것이다(Schaufeli, & Bakker, 2004; 최한나, 손자영, 이은주, 2013). 이를 종합적으로 고려해 보면, 이공계 기업에 종사하는 여성들에게 특징적으로 부과되는 부정적인 직무요구가 있으며, 이로 인한 스트레스는 퇴직으로 이어질 만큼의 직무소진을 유발시킨다고 가정해볼 수 있다. 이러한 과정을 이해하기 위해서는 여성들이 경험할 수 있는 환경적인 어려움이 어떠한 경로로 직무소진에 영향을 미치게 되는지에 대해 탐색할 필요가 있다.

번아웃 증후군으로도 불리는 직무소진이란 직장에서 겪는 만성적인 부정적인 감정과 대인관계에서 발생하는 스트레스에 장기간 노출되어 생기는 반응의 결과로(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), 근로자의 개인 정신건강의 차원 뿐 아니라, 생산성의 저하, 근로자의 이직, 퇴직의도와 연결되므로 기업의 주요한 연구주제로서도 다루어지고 있다. 이러한 직무소진은 정서적 고갈, 냉소주의적 태도, 낮은 개인적 성취감의 세 가지 하위차원으로 구성되어 있다(Leiter, & Maslach, 1988). 세부적으로 살펴

보면 정서적 고갈을 겪는 비율은 여성이 남성에 비해 높으며, 냉소주의적 태도 변화를 겪을 가능성은 남성이 여성에 비해 높은 것으로 밝혀졌다(Brewer, & Clippard, 2002). 한편, 최근 한 연구에 따르면 냉소주의적 태도는 오히려 근로자 스스로의 긍정적인 자아상을 유지하고 개인적인 성취감을 유지시켜줄 수 있는 보호요인으로 밝혀졌다(Dishon-Berkovits, 2018). 이를 함께 고려하면 정서적 고갈을 높게 경험하는 여성이 남성보다 직무소진으로 인한 부적응적인 결과를 초래할 가능성이 높다는 점이 시사된다.

한편, 2000년대에 들어 양성평등과 여성의 지위향상에 대한 목소리가 높아지면서 여러 법률적 정비가 이루어져 법적, 제도적 양성평등이 실현되었다(송유미, 이제상, 2011). 이에 남성들이 주 구성원이었던 제조업, 건설업, IT 업계 등에서도 여성들을 적극적으로 인사채용하며 제도에 동참하고 있다. 그러나 OECD 조사에 따르면 한국의 유리천장 지수가 여전히 OECD 국가 중 최하위로 나타나고 있으며(The Economist, 2019), 이연정(2019)의 연구에서는 20대 여성들이 50대 여성들보다 성차별의 정도를 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 양성평등을 위한 법적, 제도적 장치가 마련되고 있고, 성차별의 부정성에 대한 인식은 갈수록 대중화 되고 있음에도 이러한 결과들이 도출된다는 것은 우리사회에 아직까지 직간접적인 형태의 성차별이 존재함을 뒷받침하는 결과이다. 이에 본 연구에서는 이공계열 종사자 여성들이 직업 현장에서 직무소진을 경험하는 데 영향을 미칠 수 있는 직무요구로서 최근 학계에서 활발히 논의되고 있는 미묘한 성차별에 주목하였다.

근래 사람들의 시민의식이 높아짐에 따라 집단 내 소수자들에게 가해지는 명백하고 적대적인 차별은 점차 줄어들고 있는 반면 미묘하고 간접적인 방식으로 가해지는 차별이 늘어나고 있으며 이는 불쾌하고 모욕적인 감정을 불러일으킨다(Sue et al., 2007). Sue는 아시아계 미국 이민자들이 미국 사회에서 경험하는 차별과 정신건강에 대한 연구를 통해 미묘한 인종차별(racial microaggression)을 소개하며 이러한 현상을 설명하였다(Sue, 2003). 이후 미묘한 성차별(gender-microaggression), 성소수자에 대한 미묘한 차별(LGBTQ-microaggression), 미묘한 젠더화된 인종차별(gendered racial microaggressions) 등으로 그 개념이 확장되며 활발히 논의 되고 있다. Nadal(2009)은 미묘한 성차별(gender-microaggression)을 일상 속에서 미묘하게 일어나는 언어적, 행동적, 환경적 성차별로서 여성을 향한 공격과 모욕으로 정의하였다. 미묘한 성차별은 명백하고 노골적인 구식의 성차별적 말이나 행동을 나타내는 미묘한 공격(microassult), 여성에 대한 무례함이나 비하 등이 내포된 말이나 행동을 나타내는 미묘한 모욕(microinsult), 여성의 감정, 생각을 인정하지 않거나 여성을 배제시키는 말이나 행동을 나타내는 미묘한 무효화(microinvalidation) 세 가지 차원으로 구성되어 있다(Nadal, 2009; 김은하, 김지수, 박한솔, 김도연, 김수용, 2017). 과거 명백한 형태의 성차별은 사라지고 있는 추세이지만 무의식 속의 교묘한 차별은 여전히 일어나고 있으며, 심지어 의도하지 않게 나타날 수 있기 때문에 미묘한 차별은 더욱 개선되기가 어렵다. 또한 미묘한 형태의 성차별은 교묘하게 나타나기 때문에 여성들이 이로 인한 불쾌감을 느끼는 현실에서 괴리감과 혼란을 초래하여 오히려 명백하게 일어나는 성차별보다 여성의 정신

건강에 더 부정적인 영향을 끼칠 수 있다(Dumont, Sarlet, & Dardenne, 2010). Schaufeli와 Taris(2014)는 JD-R을 통해 조직적 측면에서 개인에게 부과되는 직무요구로서 역할 모호성, 개인 간 갈등, 역할 갈등, 성희롱, 감정적 충돌 등에 대해 언급 하였다. 미묘한 차별 경험은 이러한 직무요구들의 속성을 복합적으로 느끼게 하는 부정적인 경험으로, 직업 현장에서 심리적 부담을 야기하며 삶의 전반에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Fila, Purl, & Jang, 2022). 특히 구성원의 비율이 남성이 월등히 높은 이공계 분야의 직장에서 여성들이 겪는 미묘한 성차별은 그 빈도가 더 높을 수밖에 없지만, 해소되지 못하고 계속해서 축적되는 점에서 더욱 주목할 필요가 있다. 이는 직무소진 뿐만 조직 몰입, 낮은 직무만족에 영향을 미치며 우울, 불안, 분노, 고립감 등의 정서적인 문제에도 관련되는 것으로 연구되고 있다(Faulkner, 2009; Barnes, McGuire, Dunivan, Andrew, & McKee, 2019; Thomas et al., 2016; Yang, & Carroll, 2018).

해외의 다양한 연구를 통해 미묘한 성차별이 직무소진을 높이는 것이 밝혀지고 있다(Dahlke, Johnson, & Greenberg, 2018; Galvin, Parlier, Martino, Scott, & Buys, 2015; Gerull, Loe, Seiler, McAllister, & Salles, 2019). Dahlke 등(2018)은 연구를 통해 직무소진의 차이를 나타내는 주요한 요인이 성별이며, 여성 의사가 남성 의사에 비해 직무소진을 느끼는 정도가 크다는 연구 결과를 발표하였다. 구체적으로는, 여성이 남성에 비해 가정에서도 많은 역할의 책임을 지고 있기 때문에 신체적인 피로감이 더 크다는 것과, 무엇보다 미묘한 성차별로 인한 정신적 피로감이 크기 때문인 것으로 설명하며, 여성들이 경험하는 미묘한 성차별이 직무소진을 야기하는 부정적인 경험임을 강조하였다. 또한 미묘한 차별로 인한 부적응적인 결과는, 미묘한 차별에 대처하기 위한 개인의 행동 때문에 생겨나는 경우도 많다. 예를 들면, 다른 사람들이 틀렸다는 것을 증명하기 위해 더욱 열심히 고군분투를 하며 발생되는 정신적・육체적 피로감, 소진감이다(Holder, Jacson, & Ponterotto, 2015; Utsey, Giesbrecht, Hook, & Stanard, 2008). 이처럼 소수자로서 경험하는 미묘한 차별은 직무소진을 높일 수 있지만 아직까지 여성들이 직업현장에서 경험하는 미묘한 차별이 직무소진에 미치는 영향을 살펴본 국내 연구는 제한적이다. 특히 대부분의 연구들(박진아, 오세진, 2011; 최희경, 2008)이 보다 더 직접적인 형태의 차별과 직무소진의 관계를 살펴보고 있기 때문에 현실에서 여성들이 경험하는 차별의 형태와 유형의 변화를 반영하지 못한다는 한계가 있다. 이러한 한계들은 자칫 여성들이 경험하는 차별이 존재하지 않으며, 차별이 직무소진이나 정서적인 어려움과 유의한 관련성이 없다는 결론을 내리게 할 수 있다. 또한 여성들이 경험하는 맥락적 어려움을 고려하지 않고, 여성들의 경력중단을 개인의 선택과 몫으로 귀인하는 분위기가 조성될 수 있다. 이에 본 연구에서는 여성들이 지각하는 미묘한 성차별이 직무소진에 어떻게 영향을 미치는지를 탐색하여 함의점을 도출하고자 한다. 특히 여성이 소수의 비율로 구성된 직업현장에서 여성이 경험하는 미묘한 차별이 어떤 경로를 통해 직무소진을 유발하는지 심층적으로 살펴보고, 이공계열에 종사하는 여성들이 겪고 있는 심리적 어려움의 메커니즘을 이해하고자 한다.

미묘한 성차별은 교묘하게 나타나며, 때로는 악의 없이 표현된다는 특징 때문에 여성들

이 불쾌감을 적극적으로 표현하기가 어려우며, 현실과의 괴리감, 혼란을 초래하여 오히려 명백하게 일어나는 성차별보다 정신건강에 더 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Dumont et al., 2010). 특히 불편함에 대해 함께 공감할 동성의 비율이 적은 이공계열 분야에서 여성들은 동료들과의 원만한 관계 유지를 위해 자신의 의견과 감정을 드러내지 않는 선택을 취할 경향성이 있다(Swim, Hyers, Cohen, & Ferguson, 2001). 이는 조화로운 관계 유지와 직장 내 원만한 적응을 위한 행동이지만, 결과적으로 실제로 표현되는 자신의 모습과 본래의 모습에 불일치를 가져오면서 관계발전이 저해될 수 있다. 이에 본 연구에서는 미묘한 차별이 직무소진에 영향을 미치는 경로에서 자기침묵과 외로움을 매개할 것이라 가정하였다.

자기침묵은 다른 사람들과의 친밀함을 유지하기 위해 자신의 감정이나 생각을 숨기고 표현하지 않는 것으로 정의된다(Jack, 1993). Moody와 Lewis(2019)는 일상에서 미묘한 차별을 경험하는 빈도가 높을수록 개인이 차별을 받는 인식을 내재화 시키는 미묘한 차별의 사회화가 일어난다고 하였다. Swim과 Hyers (1999)는 이러한 사회화의 과정에서 여성이 자기침묵적 행동을 보이는 경향성이 있다고 하였는데, 이런 경향성은 관계 속에서 자신의 의견이나 감정을 드러내지 말아야 한다는 성고정관념에서 기인된 것이며 결국 여성들의 정신건강에 복합적으로 영향을 끼친다(Swim et al., 2001). 특히 우리나라와 같은 아시아 국가들은 집단주의 성향이 강하고 개인으로서의 자기보다 집단 내 자기가 더 강조되기 때문에 개인의 감정을 드러내는 것이 쉽게 용인되지 않는다(Kim, Atkinson, & Yang, 1999; 송성자, 1997). 더하여 차별이 미묘한 형태로 나타나고 때로는 호의적인 의도로 표현된다면 이에 대한 정서표현은 더욱 어려워질 수 있다. 이러한 관계성이 예측됨에 따라 차별 경험과 자기침묵적 태도의 연관성을 살펴본 다양한 연구들이 진행되었다. Hurst와 Beesely(2013)는 여성이 지속적인 성차별을 경험하였을 때 자기침묵적 행동을 보일 가능성이 높고, 자기침묵적 행동이 정서적 어려움으로 이어진다는 점을 연구를 통해 밝혔다. 또한 국내에서 시작 단계라고 볼 수 있는 미묘한 성차별에 대한 연구에서, 미묘한 성차별 경험이 우울, 분노, 정서적 어려움 등 부정적 정서를 예측할 수 있으며, 그러한 경로에서 자기침묵이 매개변인으로 등장하며 이러한 경향성이 검증되고 있다(손지빈, 홍정순, 2021; 양지수, 2021).

자기침묵은 긍정적인 대인관계를 유지하기 위해 사용되는 반응이지만 의사소통 장면에서 낮은 자기개방으로 인해 관계의 발전을 저해하고(Gross, & John, 2003), 본래의 자신의 모습과 실제로 표현되는 자신의 모습의 불일치를 가져온다. 이는 관계 몰입을 방해하여 사회적 관계의 소통이 부족하다고 지각할 때 경험하는 부정적인 정서, 즉 외로움의 감정을 야기할 수 있다(김예진, 서수균, 2019; 정신아, 2013). 외로움은 낮은 수준의 자기개방과 상관이 높고, 자기개방을 어려워하는 사람들이 외로움을 높게 호소한다는 연구 결과가 꾸준히 도출되었으며(Berg, 1982; Chelune, Sultan, & Williams, 1980; Davis, & Franzoi, 1986; Schwab, Scalise, Ginter, & Whipple, 1988), 자기침묵적 태도가 외로움을 직접적으로 예측한다는 연구 결과도 비교적 최근부터 등장하기 시작하였다 (Besser, Flett, & Davis, 2003; Kenneth, Melanie, & Michelle, 2005). 즉, 여성들이 미묘한 성차별을 경험할 때 자기침묵을 하게 되고, 자기침

묵은 또 다른 부정적 정서인 외로움을 일으킬 수 있다. 국내에서도 최근까지 많은 연구자들이 자기침묵과 외로움의 구조적 관계를 살펴보고 있다(신아라, 2021; 신영숙, 이지연, 2008). 특히 신아라(2021)는 완벽주의적 자기제시가 높은 사람일수록 자기침묵적 행동을 보일 가능성이 높고, 이는 높은 외로움을 예측할 수 있음을 밝혔다. 이 때 완벽주의적 자기제시의 성향은 자신의 불완전함을 은폐하기 위한 방어적인 태도가 있음을 의미하는데, 소수로 존재하는 직장 내 여성들이 지속적으로 미묘한 차별을 통해 남성과 '다름'에 대한 메시지를 받게 되는 상황적인 특성을 함께 고려하면 신아라(2021)의 연구와 같이 본 연구의 대상 역시 외로움으로 이어지는 자기침묵적인 태도를 보일 가능성이 높을 것으로 예측 가능하다.

외로움이란 타인과의 관계 욕구가 충족되지 않을 때 느끼는 정서로(Havens, & Hall, 2001), 단순히 사회적 상호작용이 외로움을 결정하는 것이 아니라 사회적 상호작용에 대한 개인의 지각과 관련되어있다(Wheeler, Reis, & Nezlek, 1983). 자기결정성이론(Self-Determination Theory; 이하 SDT)(Deci, & Ryan, 2000)에 따르면 개인은 기본심리욕구인 자율성, 유능성, 관계성을 충족하기 위해 끊임없이 노력한다. Broeck 외(2008)는 직업 스트레스 요인에 의해 기본심리욕구의 결핍이 일어나게 되면 직무소진이 예측될 수 있음을 밝혔는데, 이를 Schaufeli와 Bakker(2004)의 JD-R에 근거하여 설명하였다. 앞선 기술에서와 같이 JD-R은 근로자에게 부과되는 과도한 직무요구로 인해 직무소진과 같은 부정적인 결과가 야기될 수 있음을 설명하는 이론적 모델이다. 반면, 직무환경에서 개인에게 긍정적인 직무 자원(Job Resource)이 제공되는 경우에는 높은 성과, 직무만족과 같은 긍정적인 결과가 발생될 수 있음을 함께 설명한다(Schaufeli, & Taris, 2014). Broeck 외(2008)는 연구에서 SDT와 JD-R을 종합하여 다음과 같이 정리하였다. SDT의 기본심리욕구에 대한 만족은 JD-R에서 긍정적인 결과를 야기하는 직무 자원일 수 있으며, 동시에 SDT의 심리적 욕구의 좌절은 개인이 제대로 기능하지 못하게 하는 주요 원인으로서 직무요구의 충족을 방해하여 결국 직무소진에 영향을 미치게 된다는 것이다. 외로움은 소속감(belongingness)과 착근성(embeddedness)의 반대 의미로(Jong-Gierveld, Tilburg, & Dykstra, 2006), 외로움을 느끼는 개인은 SDT에서 이야기하는 기본 심리 욕구 중 관계성의 욕구 충족이 어려워지고, 결국 직무소진을 경험하게 될 수 있다. 외로움과 직무소진의 관련성을 살펴본 연구는 중소기업의 CEO, 중고등학교 선생님과 같이 집단에서 소수자의 위치로 근무하는 사람들을 대상으로 한 경우가 많았고, 공통적으로 대인관계에서 자신을 분리하는 대처가 선행되는 것이 언급되었다(Sivan, Tomer, Inbal, & Malka, 2020; Claude, Olivier, Stéphanie, & Josée, 2016). 즉 본인이 소수자로서 존재하는 집단에서 집단과 자신을 분리함으로서 생기는 외로움의 감정은 관계성의 욕구가 저해된 결과이며, 이는 Schaufeli, & Taris(2014)가 JD-R을 통해 언급한 직무 자원 중 팀 결속력, 조화, 신뢰, 동료들간의 지지 등을 저해하고, 역할 갈등과 업무부담 등의 직무요구를 과중 시켜 직무소진을 유발하는 것이다. 이러한 선행 연구를 바탕으로 본 연구에서는 미묘한 성차별이 직무소진을 직접적으로 예측할 수 있다는 가정과 함께, 자기침묵과 외로움을 매개하여 직무소진에 간접적인 영향을 미칠 것으로 가정하였다.

이러한 경로에서 무엇보다 여성들이 고통스러운 점은 차별에 대한 상황이 잘못되었다고 인식하는데 이르지 못하고 차별이 내재화 되어 상황을 자동적으로 수긍하게 되는 것과, 상황에 불편함을 느끼더라도 이를 차마 표현하지 못하는 자신의 반응에 대한 판단이다(Wei, Alvarez, Ku, Russell, & Bonett, 2010). 전자의 경우 자신을 약하고 부정적으로 인식하게 되어 더욱 타인의 의견을 따르게 되고, 후자의 경우에는 자신의 행동을 후회하고 비난하게 된다. 하지만 본 연구의 가정에 따라 이러한 감정들도 표현하지 않고 침묵하게 된다면 조직 내에서 느끼는 고립감이 점차 가중되어 외로움, 직무소진이 더욱 높아지게 될 것이다. 이에 본 연구에서는 미묘한 차별이 자기침묵과 외로움을 통해 심리적 소진으로 이어지는 과정에서 자기침묵을 선택한 자신에 대한 비난이나 부정적인 감정들에 대한 개입이 필요함에 주목하여, 보호요인으로서 자기자비를 살펴보았다. 자기침묵과 외로움 사이에 자기자비의 조절효과를 직접적으로 살펴본 선행연구는 없지만, Akin(2010)은 이러한 자기자비와 외로움의 관계성에 주목하여 하여 터키의 대학생을 대상으로 한 연구를 통해 자기자비가 높은 사람이 외로움의 감정을 덜 느낀다는 것을 밝혔다. 반대로 자기자비의 태도가 낮은, 즉 자기를 엄격하게 판단하고 비난하며 관계 속에서 고립하는 특성을 보일수록 부정적인 감정에 사로잡히며, 대인관계 속에서는 왜곡된 사고를 보이고 타인에 복종적인 태도를 보일 수 있기 때문에, 결과적으로 관계 내에서 외로움의 감정을 느끼게 되고, 이는 행복감, 삶의 질을 떨어뜨리는 요소로 작용한다고 보았다. 자기자비는 심리적 건강을 예측할 수 있으며 증진 시켰을 때에는 긍정적인 영향을 미치는 핵심요소로서 최근 학계에서 주목받고 있다(Barnard, & Curry, 2011; 이상현, 성승현, 2011). 자기자비란 고통에 처했거나 자신의 부적절함을 지각하게 되었을 때 자신을 비난하는 대신 보살피고 완화되길 바라는 마음을 갖는 것이다(Neff, 2003b). 자기 자비가 높은 사람들은 높은 삶의 만족감, 자기성장 주도성, 반성적 지혜, 낙관성과 같은 적응적인 특징을 보인다(Barnand, & Curry, 2011). 자기자비의 요인 구조에 대한 논쟁이 있어 왔지만(박한솔, 김은하, 신희천, 2020), 기본 개념은 세 가지 구성요소인 자기친절, 보편적 인간성, 마음챙김과 이에 반대되는 개념인 자기비판, 고립, 과잉동일시를 통해 설명된다. 자기친절(self-kindness)은 자신에게 친절함을 유지하며, 고통스러운 상황에서도 자신을 비난하지 않고 이해하며 돌보는 것을 의미한다. 어려운 상황에서도 자신을 엄격하게 비난하지 않고 이해하기 때문에 자기판단(self-judgement)과 반대되는 개념이다. 보편적 인간성(common humanity)은 개인의 실패와 부정적인 경험을 인간의 보편적인 경험으로서 인식하는 것이다. 고통을 오직 자신에게만 일어난 개인적인 경험으로 인식하지 않기 때문에 부정적인 상황에서도 다른 이들과 유대감을 느끼며 극복할 수 있게 된다. 스스로를 고립시키지 않으므로 고립(isolation)과 반대되는 개념이다. 마지막으로 마음챙김(mindfulness)은 고통스러운 생각과 감정에 지나치게 몰두되어 자신을 동일시하기보다는 균형을 유지하며 받아들이는 것을 의미한다. 이는 과장된 고통에 지나치게 압도되는 과잉동일시(over-identification)와 반대되는 개념이다. Neff(2003a)는 이 세 가지 구성요소들이 서로 간에 영향을 주는 유기적인 관계를 가지고 있다고 보았으며, 이러한 상호작용은

보다 더 긍정적인 효과를 낳는다고 하였다. 반대로, 이 세 가지 개념들과 반대되는 구성요소들의 상호작용이 일어날 경우 개인은 심리적인 어려움을 겪을 수 있다. 자기판단적인 태도, 스스로를 고립하고자 하는 마음, 부정적인 생각에 압도되는 과일동일시는 자기침묵이 외로움에 이르는 과정을 더욱 강화할 수 있다. 사람들과 진실한 소통을 하지 못하고 있는 자신을 비난하기 보다는 연민의 마음을 느끼며, 고립감에 지나치게 압도되지 않고 거리를 두는 것이 필요하다. 또한 이를 받아들이고, 이러한 고통은 자신에게만 일어나는 어려움이 아님을 인정한다면 스스로가 집단에서 소외되고 있다는 주관적인 인식이 줄어들어 외로움의 감정이 완화될 것이다. 국내에서도 여러 학자들에 의해 분노, 부정적 사건, 대인관계 문제, 중독, 직장 내 스트레스 등에서의 자기자비의 보호효과에 대한 연구들이 꾸준히 진행되면서 효과가 검증되고 있으며(고옥주, 장진이, 이지연, 2015; 박세란, 이훈진, 2015a; 이상현, 성승연, 2011) 이를 바탕으로 집단상담, 상담기법 등 임상장면에서도 다양하게 활용되고 있다(김애경, 김성봉, 2020; 박세란, 이훈진, 2015b).

종합하자면, 이공계열에 종사하는 여성들은 소수자로서의 다양한 어려움을 겪으며, 이러한 어려움은 직무소진을 유발하고 경력을 중단하고자 하는 선택을 하는데 영향을 미치므로, 어려움에 대한 심층적 탐색이 무엇보다 중요할 수 있다(Faulkner, 2009; Barnes et al., 2019; Thomas et al., 2016; Yang, & Carroll, 2018). 이에 본 연구에서는 대중적으로 널리 인식되는 명백하게 일어나는 성차별이 아닌 새롭게 개념화된 미묘한 성차별을 환경적인 어려움으로 보고 어떠한 경로로 직무소진을 유발하는지 살펴보고자 한다. 구체적으로, 미묘한 차별이 자기침묵과 외로움을 통해 직무소진에 영향을 미치는 매개모형을 확인하고, 이러한 구조 내에서 자기자비의 조절효과를 확인하고자 하였다. 구체적인 연구모형은 그림 1과 같다. 본 연구는 이공계열 직장에 종사하는 여성들이 경험하는 미묘한 차별이 직무소진으로 이어지는 심리적 메커니즘을 이해하고, 상담 및 교육에서의 실제적인 개입 방안들을 도출할 수 있는 기초자료를 제공할 수 있을 것이다. 또한 이공계 직장 여성들이 미묘한 성차별로 인해 직장생활에서 경험할 수 있는 소외감과 폐쇄적인 소통으로 인해 발생하는 어려움을 이해하여 이를 예방하고, 자기자비와 같이 긍정적인 심리적 자원들을 높여줌으로써 외로움과 직무소진으로 이어지는 경로를 완충시켜 줄 수 있는 방안들을 제시할 수 있을 것으로 기대한다.

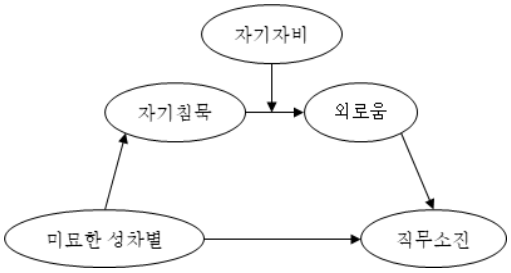

그림 1. 연구 모형

방 법

연구 대상

본 연구는 현재 이공계열 산업분야에 재직중이며, 이·공학계열을 전공한 전문대학교

졸업자 이상인 여성을 연구 대상으로 선정하여 설문 진행 전문 업체 엠브레인(EMBRAIN)을 통해 온라인 설문으로 진행되었다. 연구 참여 인원을 산정하기 위하여 Boomsma(1982)와 Westland(2010)의 제안에 따라 잠재변수당 관측변수의 비를 사용하여 표본수를 산출하였으며, 산출 결과 최소 268명 이상의 응답자가 필요하였다. 본 연구에서 회수된 응답은 총 284명에 해당하며, 60세 이상의 응답자 1명을 제외하고 총 283명의 데이터가 분석에 사용되었다. 최종 분석에 사용된 응답자의 인구통계학적 특성은 표 1과 같다. 설문을 참여한 응

표 1. 연구 대상의 인구통계학적 특성 (N=283)

	구분	N(명)	백분위(%)
성별	여성	283	100
연령	만 20-29세	98	34.6
	만 30-39세	146	51.6
	만 40-49세	30	10.6
	만 50-59세	9	3.2
최종 학력	2,3년제 대학 졸업	19	6.7
	4년제 대학교 졸업	172	60.8
	대학원 석사 졸업	70	24.8
	대학원 박사 졸업	22	7.8
전공 계열	공학계열	207	73.1
	자연계열	76	26.9
근무형태	정규직	255	90.1
	비정규직	28	9.9
직급(직위)	사원급	70	24.7
	주임급	42	14.8
	대리급	90	31.8
	과장급	60	21.2
	차장급	12	4.2
	부장급	5	1.8
	임원급	4	1.4
산업 분야	제조/생산/화학업	83	29.3
	IT/정보통신업	115	40.6
	건설업	7	2.5
	교육/서비스업	20	7.1
	금융업	3	1.1
	교통업	2	0.7
	의료/제약업	32	11.3
	미디어/광고업	3	1.1
	기타	18	6.4

표 1. 연구 대상의 인구통계학적 특성 (*N*=283) (계속)

	구분	*N*(명)	백분위(%)
직무	연구/개발	185	65.4
	생산/기술	23	8.1
	관리/지원	62	21.9
	영업	4	1.4
	기타	9	3.2
근속연수	1년 미만	39	13.8
	1년 이상-3년 미만	75	26.5
	3년 이상-7년 미만	94	33.2
	7년 이상-12년 미만	53	18.7
	12년 이상-20년 미만	13	4.6
	20년 이상	9	3.2
여성 직원 비율 (여성기준)	10% 미만	67	23.7
	10% 이상 - 30% 미만	84	29.7
	30% 이상 - 50% 미만	69	24.4
	50% 이상	63	22.3
결혼여부	미혼	186	65.7
	기혼	96	33.9
	이혼	1	0.4
개인소득	100만원 미만	1	0.4
	100-200만원 미만	11	3.9
	200-300만원 미만	105	37.1
	300-400만원 미만	84	29.7
	400-500만원 미만	43	15.2
	500-600만원 미만	15	5.3
	600-700만원 미만	8	2.8
	700-800만원 미만	6	2.1
	800-900만원 미만	6	2.1
	900만원 이상	4	1.4
배우자소득	100만원 미만	3	3.1
	100-200만원 미만	1	1.0
	200-300만원 미만	18	18.8
	300-400만원 미만	35	36.5
	400-500만원 미만	14	14.6
	500-600만원 미만	9	9.4
	600-700만원 미만	3	3.1
	700-800만원 미만	8	8.3
	800-900만원 미만	4	4.2
	900만원 이상	1	1.0

답자의 평균 나이는 32.8세(*SD*=6.4)였으며, 최소연령 만 22세부터 최대연령 만 58세까지의 분포를 보였으며, 만 30세~39세가 51.6%로 응답비율이 가장 높고, 만 20세~29세가 34.6%로 그 뒤를 이었다. 최종학력은 4년제 대학교 졸업이 172명(60.8%)으로 가장 많았고, 대학원 석사 졸업이 70명(24.8%), 대학원 박사 졸업이 22명(7.8%), 전문대학 졸업이 19명(6.7%)으로 나타났다. 전공계열은 공학계열이 207명(73.1%), 자연계열이 76명(26.9%)으로 나타났고, 근무형태는 정규직이 255명(90.1%), 비정규직이 28명(9.9%)이었다. 현재 직위는 대리급이 90명(31.8%)으로 가장 높은 비율을 보였고, 사원급 70명(24.7%), 과장급 60명(21.2%) 등이 뒤를 이었다. 현재 근무하고 있는 회사의 산업 분야는 IT/정보통신업이 115명(40.6%)으로 가장 높았고, 제조/생산/화학업이 83명(29.3%), 의료/제약업 32명(11.3%) 등이었다. 현재 직무는 연구/개발이 185명(65.4%), 관리/지원이 62명(21.9%) 등의 분포를 보였고, 근속연수는 3년 이상 7년 미만이 94명(33.2%), 1년 이상 3년 미만이 75명(26.5%), 12년 이상 20년 미만이 13명(4.6%) 등으로 나타났다. 직장 내 여성 직원의 비율은 10% 이상 30% 미만이 84명(29.7%), 30% 이상 50% 미만이 69명(24.4%), 10% 미만이 67명(23.7%), 50% 이상이 63명(22.3%)으로 나타났다. 결혼 여부로는 미혼이 186명(65.7%), 기혼이 97명(34.3%)이었다.

측정 도구

성차별경험 척도(Microaggression against Women Scale in the Workplace; MAWS)

김은하 외(2017)가 개발 및 타당화한 직장 내 성차별경험 척도(Microaggression against Women Scale in the Workplace; MAWS)를 사용하였다. 총 12문항이며 단일요인으로 구성되어 있지만, 기존 미묘한 성차별의 연구에서 요인의 구성요소로 알려진 과거 명백한 형태의 차별과 같은 미묘한 공격(microassault)(예, “여자라는 이유로 취업이나 승진에서 밀린 적이 있다”), 미묘하지만 여성에 대해 비하적인 발언인 미묘한 모욕(microinsult)(예, “남자 동료나 상사로부터 ‘여자랑 일하면(정신적으로) 피곤하다’라는 말을 들은 적이 있다”), 여성의 의견을 배재시키는 미묘한 무효화(microvalidation)(예, “회의할 때 남자 동료나 상사가 나를 없는 사람처럼 취급한 적이 있다”)를 반영하고 있다. 5점 Likert(1=전혀 경험한 적이 없다, 5= 매우 자주 경험했다)척도이며 점수가 높을수록 직장 내 미묘한 성차별 경험을 많이 하는 것으로 판단한다. 김은하 외(2017)의 연구에서는 .952의 신뢰도를 보였으며, 본 연구에서는 .913의 신뢰도를 보였다.

직무소진 척도 MBI(Maslach Burnout Inventory)

Leiter와 Maslach(1988)이 개발한 MBI(Maslach Burnout Inventory)를 김일성이 번안하고 타당화한 척도를 사용하였다. 본 척도는 모두 17문항으로 이루어져 있으며, 정서적 고갈(예, “나는 내 업무 때문에 기진맥진한 느낌이다”), 냉소주의적 태도 변화(예, “나는 직장생활 이후 타인에 대해 무감각해졌다”), 낮은 개인적 성취감(예, “나는 일을 통하여 매우 가치 있는 일들을 성취해왔다”)의 3가지 하위 요인으로 구성되어 있다. 5점 Likert(1=전혀 경험한 적이 없다, 5= 매우 자주 경험했다)척도이고, 13, 14, 15, 16, 17번 문항은 역채점이 필요한 문항이며 점수가 높을수록 직무소진을 높게

느끼고 있는 것으로 판단한다. 김일성, 송계충(2012)의 연구에서는 .785의 신뢰도를 보였으며, 본 연구에서는 .909의 신뢰도를 보였다.

자기침묵 척도(Silencing the Self Scale: STSS)

Jack과 Dill(1992)이 개발하고 김미진(2009)이 번안한 자기침묵 척도(Silencing the Self Scale: STSS)를 사용하였으며, 본 연구 목적에 맞게 문항 중 '애인'을 '직장 내 친밀한 관계'로, '내가 사랑하는 사람'을 '내가 존중하는 동료'로, '타인'을 '동료' 등으로 수정하여 사용하였다. 본 척도는 모두 31문항으로 구성되어 있으며, 외현화된 자기(예, "동료들이 나를 어떻게 생각하는지에 따라 나 자신을 평가하는 경향이 있다"), 자기희생을 통한 돌봄(예, "직장 내 친밀한 관계에서, 상대방이 행복하기만 하다면 나는 우리가 무엇을 하든 별로 신경 쓰지 않는다"), 자기침묵(예, "직장 내 친밀한 관계에서 갈등을 직면하는 위험을 감수하는 대신 갈등을 피하겠다"), 분열된 자기(예, "종종 겉으로는 충분히 행복해 보이지만, 속으로는 화나고 반항하고 싶은 기분이 든다")의 4가지 하위요인으로 이루어져있다. 본 척도는 본래 애인과의 관계에서 자기침묵정도를 측정하기 위해 개발된 도구인데, 특히 자신을 희생함으로 해서 사랑하는 사람에게 전적으로 맞추려하는 태도를 나타내는 자기희생을 위한 돌봄 요인은 본 연구의 목적과 맞지 않아 해당 항목은 통계분석에 활용하지 않았다. 따라서 분석에 활용한 문항은 총 22문항이고, 3가지 하위요인을 이룬다. 5점 Likert(1=전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)척도이고, 8, 15, 21번 문항은 역채점이 필요한 문항이며 점수가 높을수록 직장 내 관계에서 자기침묵적 태도를 높게 취하는 것으로 판단한다. Jack과 Dill(1992)의 연구에서는 .86의 신뢰도를 보였으며, 본 연구에서는 .882의 신뢰도를 보였다.

UCLA 외로움 척도 3차 개정판

UCLA 외로움 척도 3차 개정판(Russell, 1996)을 진은주, 황석현(2019)이 국내에서 타당화한 척도를 사용하였으며, 본 연구 목적에 맞게 모든 문항의 시작에 '직장 내에서'라는 어구를 삽입하였고, 문항 중 '친구'를 '동료'로, '다른 사람들과의 관계'를 '직장 내 관계' 등으로 수정하여 사용하였다. 본 척도는 모두 20문항으로 이루어져 있으며, 단일 요인으로 구성되어 있다(예시 문항 "직장 내에서 얼마나 자주 당신을 진정으로 이해해주는 동료들이 있다고 느낍니까?"). 4점 Likert(1=전혀 아니다, 4= 항상 그렇다)척도이고, 1, 5, 6, 9, 10, 15, 16, 19, 20번 문항은 역채점이 필요한 문항이며 점수가 높을수록 외로움을 높게 느끼고 있는 것으로 판단한다. 진은주, 황석현(2019)의 연구에서는 .93의 신뢰도를 보였으며, 본 연구에서는 .942의 신뢰도를 보였다.

자기자비 척도(Self-CompassionScale:SCS)

Neff(2003a)가 개발한 자기자비 척도(Self- CompassionScale:SCS)를 김경의, 이금단, 조용래, 채숙희, 이우경(2008)이 번안하고 타당화한 한국판 자기자비 척도를 사용하였다. 본 척도는 모두 26문항으로 이루어져 있으며, 자기친절(예, "나는 마음이 아플 때, 내 자신을 사랑하려고 애를 쓴다"), 자기판단(예, "나는 내 자신의 결점과 부족한 부분을 못마땅하게 여기고 비난하는 편이다"), 보편적 인간성(예, "나는 상황이 나에게 좋지 않게 돌아갈 때, 그러한 어려움은 모든 사람이 겪는 인생의 한

부분이라고 여긴다"), 고립(예, "나는 내 부족한 점을 생각하면, 세상과 단절되고 동떨어진 기분이 든다"), 마음챙김(예, "나는 어떤 일 때문에 마음이 상하거나 화가 날 때는 감정의 평정을 유지하려고 노력한다"), 과잉동일시(예, "나는 어떤 일로 기분이 상하거나 화가 날 때, 내 감정에 휩싸이는 경향이 있다")의 6가지 요인으로 구성되어 있다. 4점 Likert(1=전혀 그렇지 않다, 4= 매우 그렇다)척도이고, 1, 2, 4, 6, 8, 11, 13, 16, 18, 20, 21, 24, 25번 문항은 역채점이 필요한 문항이며 점수가 높을수록 자기자비의 태도가 높은 것으로 판단한다. 김경의 외(2008)의 연구에서는 .87의 신뢰도를 보였으며, 본 연구에서는 .883의 신뢰도를 보였다.

자료 분석

본 연구에서는 수집된 자료의 분석을 위해 SPSS 23.0과 AMOS 18.0 프로그램을 사용하였으며, 다음과 같은 절차를 통해 분석하였다.

첫째, 각 변인들의 평균, 표준편차를 산출하고, 수집된 응답이 정규분포를 충족하는지 확인하기 위하여 첨도 및 왜도 값을 확인하였다. 그리고 Pearson 상관계수를 산출하여 각 변인들 간 상관을 알아보았다.

둘째, 측정변인들이 잠재변인을 적절하게 구인하는지를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 측정모형의 적합도를 판단할 때, X^2검증의 경우 영가설의 내용이 엄격해서 모형이 쉽게 기각되고, 표본 크기에 많은 영향을 받는다는 단점이 있으므로 적합도 지수를 함께 고려하여 모형의 적합도를 판단하였다. 본 연구에 사용된 적합도 지수는 다음과 같다:the Comparative Fit Index(CFI), Tucker-Lewis Index(TLI), the Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA). TLI, RMSEA 지수의 경우 표본의 크기에 민감하게 영향을 받지 않고 모형의 간명성을 함께 고려하기 때문에 본 연구에서는 모형의 적절성을 평가하기 위해 위 적합도를 사용하였다(홍세희, 2000). TLI와 CFI는 .90 이상일 때 수용 가능한 모델이라고 평가하며(홍세희, 2000; Shultz, Whitney, & Zickar, 2020), RMSEA는 .05 이하일 경우 좋은 적합도(close fit), .05-.08일 경우 수용가능한 적합도(fair fit), .08-.10일 경우 보통의 적합도(mediocre fit), .10 이상인 경우 적합하지 않은 적합도(poor fit)로 본다(Brown, & Cudeck, 1993).

셋째, 본 연구에서 분석한 조절된 매개모형은 매개모형과 조절모형을 함께 고려한 것으로 조절 변인인 자기자비에 따라 매개효과인 외로움의 정도가 달라짐을 가정한다. 이 때, 매개효과가 존재함을 가정하기 때문에(Wu, & Zumbo, 2008) 본 연구에서는 매개모형, 조절모형, 조절된 매개모형 순으로 검증하였다(Preacher, Rucker, & Hayes, 2007). 구조모형의 적합도는 측정모형의 검증방법과 동일하게 진행하였다. 이어 최종 조절된 매개모형에서 간접효과의 유의성 파악을 위해 부트스트랩을 실시하였다.

결 과

기술통계 및 변인들 간의 관계

본 연구에 사용된 변인의 특성과 관련성을 확인하기 위하여 변인 간 Pearson 상관계수, 평균 및 표준편차, 왜도와 첨도를 산출하였으며 그 결과를 표 2에 제시하였다. 우선 왜도

표 2. 주요 변인들 간의 상관계수와 평균, 표준편차, 왜도, 첨도(N=283)

	1. 미묘한 성차별	2. 자기침묵	3. 자기자비	4. 외로움	5. 직무소진
1	1				
2	.344***	1			
3	-.162**	-.545***	1		
4	.273***	.491***	-.355***	1	
5	.321**	.545***	-.572**	.562***	1
M	2.434	2.972	3.109	2.203	2.750
SD	0.880	0.579	0.526	0.522	0.689
왜도	0.390	-0.069	-0.087	0.300	0.139
첨도	-0.505	-0.258	-0.147	0.173	-0.058

주. ***p<.001. **p<.01.

(skewness)와 첨도(kurtosis)의 절댓값이 각각 2와 7을 넘지 않았으므로 변인들은 모두 정규분포 가정을 충족한다고 볼 수 있다. 다음으로 주요 변인들 간 상관계수를 살펴보면, 미묘한 성차별은 자기침묵(r=.34, p<.001), 외로움(r=.27, p<.001), 직무소진(r=.32, p<.01)과 통계적으로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났으며, 자기침묵은 외로움(r=.49, p<.001), 직무소진(r=.55, p<.001)과 유의미한 정적 상관을, 외로움과 직무소진(r=.56, p<.001) 역시 유의미한 정적 상관을 보였다. 자기자비는 미묘한 성차별(r=-.16, p<.01), 자기침묵(r=.55, p<.001), 외로움(r=-.36, p<.001), 직무소진(r=-.57, p<.01)과 모두 유의미한 부적 상관을 보였다.

측정모형의 검증

구조모형의 검증에 앞서 본 연구에서는 확인적 요인분석을 실시하여 연구모형의 측정변인들이 해당 잠재변인을 적절하게 구인하는지를 검증하였다. 이 때, 잠재변인의 측정을 위해 이지현과 김수영(2016)의 제언에 따라 문항묶음을 제작하였다. 단일요인인 미묘한 성차별, 외로움은 각 2개의 문항묶음을 구성하였고, 문항 꾸러미가 해당 잠재변수를 유사한 수준에서 반영할 때 꾸러미 효과를 최대화할 수 있다는 Russell, Kahn, Spoth, & Altmaier(1998)의 주장을 바탕으로 유사한 요인부하량을 갖도록 자기침묵, 자기자비 직무소진 역시 3개의 꾸러미로 구성하였다.

확인적 요인분석 결과 측정모형이 자료에 적합한 것으로 나타났다: X^2(54, N=283)=154.457, CFI=.96, TLI=.94, RMSEA=.081(90% 신뢰구간=.066-.096). RMSEA지수가 Hu와 Bentler (1999)가 제안한 수용범위를 벗어났지만, Brown과 Cudeck(1993)이 제시한 .10이하를 충족했기 때문에 수용 가능한 적합도로 판단하였다. 또한 모든 요인 부하량이 .001 수준에서 유의하였는데, 미묘한 성차별의 하위 요인들은 .89-.92의 요인 부하량을, 자기침묵은 .86-.95의 요인 부하량을, 자기자비는 .80-.93의

요인 부하량을, 외로움은 .80-.96의 요인 부하량을, 마지막으로 직무소진은 .70-.88의 요인 부하량을 보였다. 이는 Cohen(1988)이 제시한 최소 기준인 .30보다 모두 큰 표준화 회귀계수로, 13개의 측정변인이 5개의 잠재변인을 구인한 것이 타당한 것으로 확인되었다.

매개모형의 검증

구조방정식 분석 결과 가설모형이 자료를 적합하게 설명하는 것으로 나타났다: $X^2(28, N=283)=78.861$ CFI=.97, TLI=.96, RMSEA=.080(90% 신뢰구간=.060-.101). 미묘한 성차별, 자기침묵, 외로움은 직무소진을 42.8% 설명하는 것으로 나타났다. 또한 그림 2와 같이 모든 경로가 .001수준에서 유의하였다. 미묘한 성차별 경험은 직무소진(β=.20, p<.001)과 자기침묵(β=.44, p<.001)에 유의한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 자기침묵은 외로움(β=.61, p<.001)에 유의미한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 외로움도 직무소진(β=.57, p<.001)을 높이는 정적인 영향이 있는 것으로 나타났다.

다음으로 미묘한 성차별이 직무소진에 영향을 미치는 간접효과를 검증하기 위해 부트스트랩 절차를 활용했다(Shrout, & Bolger, 2002). 부트스트랩 실행을 위해서 원 자료(N=283)로부터 10,000개의 표본을 생성하여 모수 추정치에 사용하였으며, 신뢰구간은 95%에서 설정되었다. 표 4에 제시된 것처럼 미묘한 성차

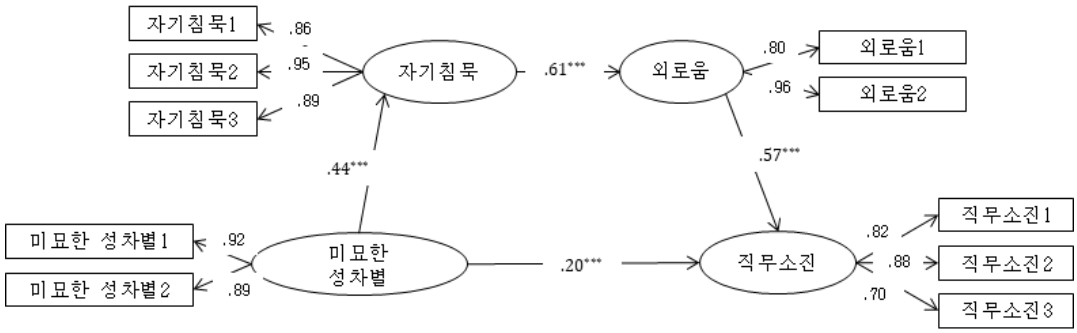

그림 2. 매개효과 검증 결과(N=283)

주. $^{***}p$<.001.

표 3. 매개모형의 경로계수(N=283)

경로	B	β	$S.E.$	$C.R.$
미묘한 성차별 → 자기 침묵	.33	.44	.051	6.350***
미묘한 성차별 → 직무소진	.19	.20	.055	3.505***
자기 침묵 → 외로움	.40	.61	.049	8.184**
외로움 → 직무소진	.92	.57	.124	8.836***

주. $^{***}p$<.001, $^{**}p$<.01.

표 4. 직무소진에 대한 자기침묵과 외로움의 간접효과(N=283)

경로	직접 효과	간접효과 (95% *CI*)	총 효과
미묘한 성차별 → (자기 침묵) → (외로움) → 직무소진	.20***	.15** (.11, .21)	.35**

주. 표에 제시된 계수는 표준화 계수임.
주. ***p<.001, **p<.01.

별과 직무소진의 관계에서 자기침묵과 외로움의 간접효과(β =.15, p<.01)가 신뢰구간 내에 0이 포함되지 않았으므로 유의미하다는 결론을 내릴 수 있다.

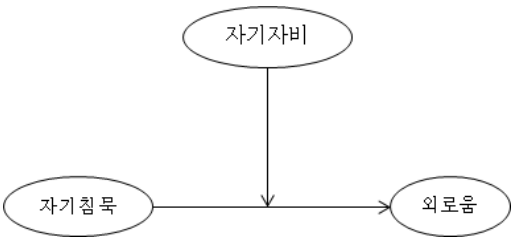

그림 3. 조절모형

조절모형 검증

Preacher 등(2007)에 따라, 매개모형 검증 이후 그림 3의 조절모형을 검증하였다.

조절모형의 적합도와 조절효과의 유의성 검증을 위해, 상호작용효과분석 시 비선형제약을 하지 않아도 된다는 점에서 유용한 Ping (1996)의 2단계 방법을 사용하였다. 이 과정에서 다중공산성 문제를 방지하기 위해, 예측변수와 조절변수를 각각 평균중심화(mean centering)한 후에 상호작용 변인을 구성하고, 단일지표로 구인하였다(김민선, 백근영, 2021; 서영석, 2010). 구체적으로, XZ의 요인 적재량는 X와 Z의 요인 적재량을 각각 더한 뒤, 이를 곱하여 산출하였고, 상호작용 항(XZ)의 분산은 예측변인(X)의 분산과 조절변인(Z)의 분산을 곱한 후 공분산을 합하였다. 마지막으로

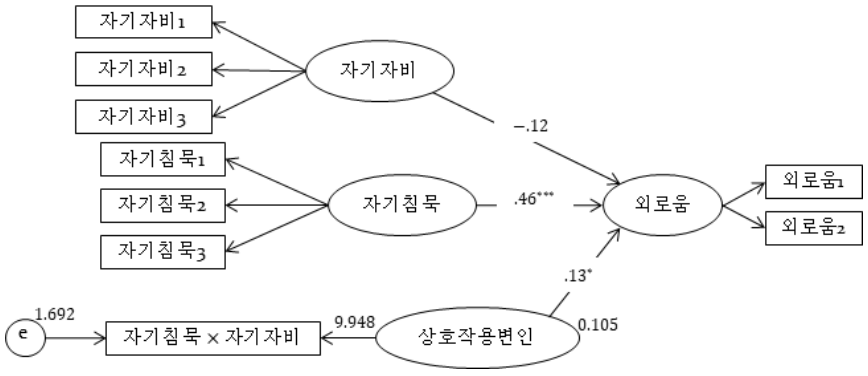

그림 4. 조절모형의 경로계수(N=283)

주. ***p<.001, *p<.05

XZ의 오차분산은 X와 Z의 요인적재량을 제곱한 후, 이에 해당 변인의 분산을 각각 곱한 뒤, X와 Z에 해당하는 오차변량을 더한 것을 각각 곱하고, 이를 합한 뒤, X에 해당하는 오차변량과 Z에 해당하는 오차변량을 곱한 값을 더하였다(김민선, 백근영, 2021; 배병렬, 2017). 이러한 과정에 따라 상호 작용항의 요인적재량은 9.948, 오차분산은 1.692, 분산은 0.105이 산출되었으며, 이를 그림 4에 표기하였다.

분석 결과 조절모형의 구조모형들은 자료에 적합한 것으로 나타났다: $X^2(25, N=283)=71.209$, CFI=.97, TLI=.96, RMSEA=.081(90% 신뢰구간=.059-.103). RMREA지수가 Hu와 Bentler (1999)가 제안한 수용범위를 벗어났지만, Brown과 Cudeck(1993)이 제시한 .10이하를 충족했기 때문에 수용 가능한 적합도로 판단하였다. 또한 상호작용 변인(자기침묵×자기자비)이 외로움으로 가는 직접경로가 유의미한 것으로 나타났다(β=.13, p<.05).

자기자비의 조절효과를 구체적으로 확인하기 위해 전체 응답자 중 자기자비가 낮은 집단(평균에서 표준편차 1이하인 집단)과 높은 집단(평균에서 표준편차 1이상인 집단)으로 구분하여 자기침묵과 외로움의 관계가 두 집단에서 다른지를 확인하였다(김민선, 백근영, 2021; 서영석, 2010). 그 결과 자기자비의 수준에 따라 자기침묵과 외로움의 관계가 다른 것으로 나타났다. 구체적으로, 자기자비가 낮은 집단(β=.30, p<.001)과 자기자비가 높은 집단(β=.45, p<.001) 모두 자기침묵과 외로움의 관

표 5. 자기침묵과 외로움의 관계에서 자기자비의 조절효과(N=283)

변인	β	S.E.	C.R.
자기침묵	.457	.068	5.450***
자기자비	-.123	.053	-1.675
자기침묵 × 자기자비	.125	.071	2.204*

주. ***p<.001, *p<.05

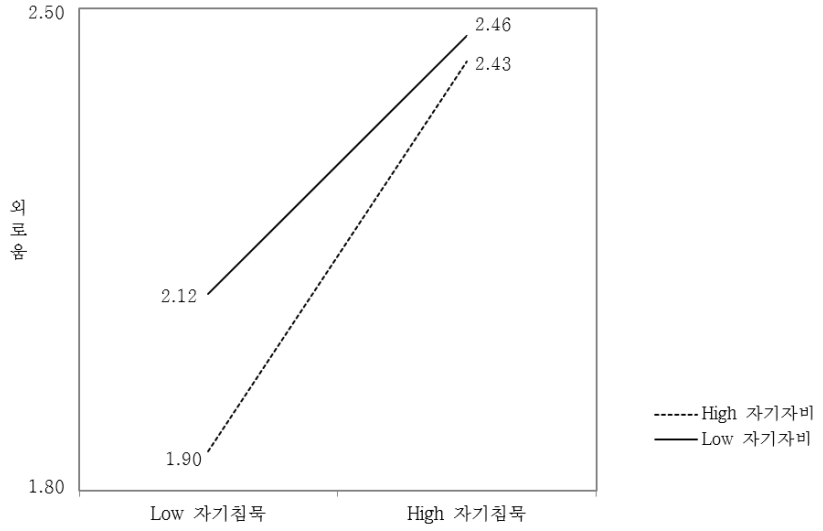

그림 5. 자기자비에 따른 자기침묵과 외로움의 관계(N=283)

계가 유의미하게 정적인 것으로 나타났고, 그 수준에 차이를 보였다.

조절된 매개모형 검증

자기자비 및 상호작용 변인을 포함한 모든 변인들이 포함된 조절된 매개모형은 자료에 적합한 것으로 나타났다: $X^2(70, N=283)=190.545$, CFI=.96, TLI=.94, RMSEA=.078(90% 신뢰구간=.065-.092). 그림 6에서와 같이 모든 직접경로가 유의미한 것으로 나타났다.

최종 모형이 자료에 적합한 것으로 나타났기 때문에 미묘한 성차별이 직무소진에 영향을 미치는 간접효과를 검증하기 위해 부트스트랩 절차를 활용했다(Shrout, & Bolger, 2002). 부트스트랩 실행을 위해서 원 자료(N=283)에서 무선표집으로 생성된 10,000개의 자료 표본이 모수 추정치에 사용되었으며, 신뢰구간은 95%에서 설정되었다. 표 6에 제시된 것처럼 미묘한 성차별과 직무소진의 관계에서 자

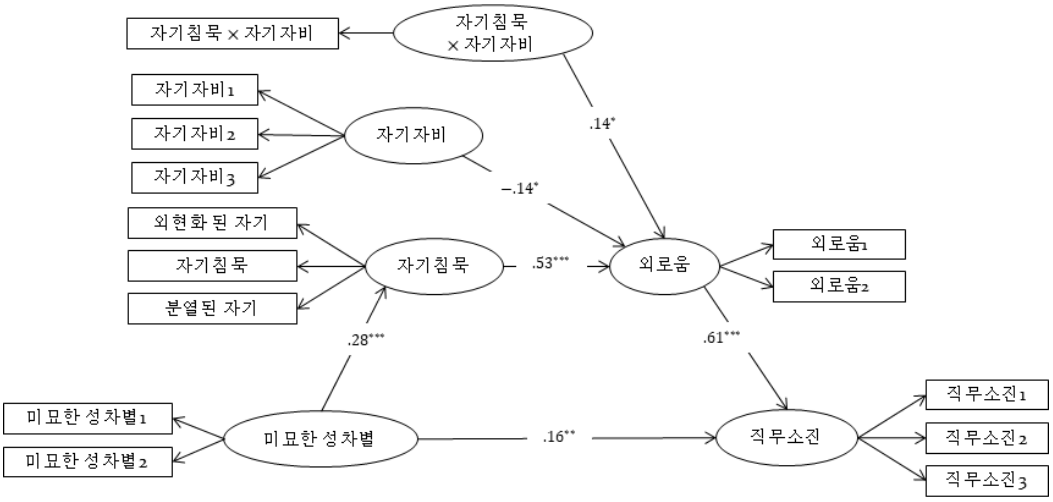

그림 6. 조절된 매개모형의 경로계수(N=283)

주. $^{***}p<.001$, $^{**}p<.01$, $^{*}p<.05$

표 6. 조절된 매개효과 검증(N=283)

경로	직접 효과	간접효과 (95% CI)	총 효과
미묘한 성차별 → (자기 침묵) → (외로움) → 직무소진	.16***	.09** (.05, .15)	.25**
자기자비 → (외로움) → 직무소진		-.08* (-.14, -.01)	-.08*
상호작용변인 → (외로움) → 직무소진		.08* (.03, .14)	.08*

주. 표에 제시된 계수는 표준화 계수임.

주. $^{***}p<.001$, $^{**}p<.01$, $^{*}p<.05$

기침묵과 외로움의 간접효과(β =.09, p<.01)가 신뢰구간 내에 0이 포함되지 않았으므로 유의미하다는 결론을 내릴 수 있다.

논 의

본 연구에서는 이공계열에 종사하는 여성 근로자들의 미묘한 성차별 경험과 직무소진의 관계에서 자기침묵과 외로움의 매개효과와 자기침묵과 외로움의 관계에서 자기자비의 조절효과를 가정한 모형을 설정하고 조절된 매개모형이 이공계열 종사 여성 근로자들의 자료를 적합하게 설명하는지를 살펴보았다. 또한 본 연구에서는 모형에서 가정한 각 변인들의 관계와 자기침묵과 외로움의 매개효과, 자기자비의 조절효과가 유의미한지를 검증하였다. 그리고 연구결과를 바탕으로 상담 실제와 후속 연구를 위한 시사점을 논하였다.

첫째, 각 변인들의 상관관계를 분석한 결과 직장 내 미묘한 성차별 경험은 자기침묵, 직무소진과 통계적으로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 여성들이 미묘한 성차별로 인한 정신적 피로감으로 인해 직무소진을 높게 느끼는 것으로 나타난 선행연구들과(Dahlke et al., 2018; Galvin et al., 2015; Gerull et al., 2019) 일치하는 것이다. 미묘한 성차별 경험이 자기침묵적인 태도를 높여, 우울로 연결되는 손지빈, 홍정순(2021)의 연구와도 일치한다. 더불어 자기침묵은 외로움과 유의미한 정적 상관을, 자기자비와는 유의미한 부적 상관을 보였으며, 자기자비와 외로움 역시 유의미한 부적 상관을 보이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자기침묵적 태도가 외로움을 야기할 수 있다는 선행 연구들의 결과(신아라, 2021; 신영숙, 이지연, 2008)와 일치하며, 자기자비와 외로움의 부적 관계를 살펴본 Akin(2010)의 연구와 맥을 같이 한다. 이 외에도 본 연구에서 사용된 모든 변인들 간의 상관이 모두 통계적으로 유의미하였는데, 직접경로가 가정되지 않은 변인 사이에서도 긴밀한 연관성이 있음을 시사한다.

둘째, 이공계 종사 여성들이 직장 내에서 경험하는 미묘한 성차별과 직무소진의 관계에서 자기침묵과 외로움의 간접효과가 유의하여, 부분매개효과를 보이는 것으로 나타났다. 이는 해당 여성들이 경험하는 미묘한 차별이 직무소진에 미치는 영향을 자기침묵과 외로움을 통해서도 설명할 수 있음을 의미한다. 구체적으로, STEM분야에서 근로하는 여성들이 미묘한 차별을 경험할수록 타인들을 대함에 있어서 자기침묵적 태도를 취하게 되고, 이는 동료들과의 관계 안에서 외로움의 감정을 가중시키며, 직무소진을 일으킬 수 있다. 선행연구들에서는 미묘한 성차별 경험만으로 직무소진을 예측할 수 있다고 보고하였으나(Dahlke et al., 2018; Galvin et al., 2015; Gerull et al., 2019), 본 연구의 결과는 어떠한 과정으로 직무소진을 유발할 수 있는지를 심층적으로 확인함으로서 소수자로서 여성들이 지속적인 차별적 메시지에 어떻게 대처하고 있는지, 그 대처로 인해 직무소진이 유발되는 감정이 무엇인지를 보여주는 결과라 할 수 있다. 구체적으로 살펴보면, 과거 명백하게 일어났던 성차별 경험은 여성으로 하여금 명백하게 부당함을 인지하게 했고 분노 등의 정서를 야기했지만(Bosson, Pinel, & Vandello, 2010; Lafrance, Woodzicka, 1998; Swim et al., 2001), 미묘한 성차별에는 미묘한 모욕의 개념이 포함되어 있다는 점에서 다른 양상이 나타난다. 미묘한

모욕은 차별을 행하는 자가 명확히 지각하지 못하는 경우가 많으며, 간접적이고 교묘하게 발생한다. 그렇기 때문에 많은 여성들이 모욕적인 상황에서 “이게 무슨 차별이야?”, “너 너무 예민한 것 아니니? 그냥 농담인데.” 등의 메시지를 받으며 불편함을 느끼는 것에 대한 타당성을 인정받지 못한다. 이로 인해 갈등 관계에서 혼란스러움이 생기고(Dumont et al., 2010), 결국에는 자신의 의견과 감정을 억압하고 다수의 분위기에 자신을 맞추는 자기침묵적인 행동을 택하게 된다고 해석해볼 수 있다. 이런 미묘한 성차별의 특성으로 인해 부당함을 경험하고도 이를 제대로 표현하지 못하는 자신의 행동을 후회하고 자신을 비난하게 될 수 있으며, 이런 복잡한 심리와 정서는 더욱 이성의 동료들과는 공유할 수 없는 감정이 된다. 동료들과 나눌 수 없는 복잡한 심리가 계속해서 축적 되면서 본래의 자신과 실제로 표현되는 자신의 모습의 불일치가 일어나며, 개인이 이를 인식하게 되면 조직 내에서 소속감이 저해되면서 외로움의 감정을 느끼게 되고, 이러한 과정이 반복되며 외로움은 점차 심화될 것을 예상해볼 수 있다.

나아가, Moody와 Lewis(2019)는 직장 내에서 지속적인 미묘한 차별을 경험하는 빈도가 높을수록 개인이 차별을 받는 인식을 내재화 시키는 미묘한 차별의 사회화가 일어난다고 하였다. 여성들이 사회화 과정에서 자기침묵적 행동을 보이는 경향성에 대한 선행연구를 통해 살펴보면, 특히 여성이 소수의 비율로 존재하는 STEM분야에서 더욱 두드러지게 나타났는데, 1950년대에 MIT 공대를 졸업했던 한 여성은, 학교에서 비록 여성들을 매우 소수로 뽑고 있지만 남성들과 같이 전공을 공부할 수 있다는 것에 대해 매우 고맙게 생각을 했다고 하며, 불만을 이야기 하는 것은 상상할 수 없었다고 회상하였다(Bix, 2004). 비슷한 맥락으로, Diaz-Espinoza(2015)는 연구를 통해 STEM분야에서 미묘한 차별을 받는 여성들은 직장 내 관계 안에서 비록 그것이 필요한 상황일 지라도 도전적이고, 지배적이지 않는 여성으로서의 역할을 해야 할 필요성을 느낀다고 하였다. 이러한 맥락으로 본 연구 결과를 살펴보면, 지속적이고 교묘한 차별적 메시지를 받는 이공계 종사 여성들은 이러한 사회화 과정들을 거치고 있거나 사회화 과정을 거친 결과로, 집단의 대다수인 남성들보다 자신을 낮추어 인식하는 것을 내면화하고 있을 가능성을 제기해볼 수 있다. 이로 인해 자신의 의견과 감정은 드러내지 않고 타인에게 맞추려고 하는 대처인 자기침묵적 태도를 보이며 집단에 적응해간다고 해석해 볼 수 있다. 하지만 그럴수록 소통이 부족하다고 주관적으로 지각하게 되는 외로움을 경험하고, 인간의 기본심리욕구 중 하나인 관계성의 욕구에 결핍이 일어나게 되어 Broeck 외(2008)의 연구와 같이 직무소진이 야기된다고 볼 수 있다. 이러한 직무소진은 직무 만족감과 몰입 저하, 근무태만, 등 비효율적인 업무 수행과 생산성 감소를 일으키며 이직과 퇴직을 유발하는 주요 요인이다(김성용, 안정익, 2021; 김지연, 정규엽, 2017; 박형인, 남숙경, 양은주, 2011; 최병권, 2013). 이 때, 이공계열의 직업 현장에서 미묘한 성차별의 경험은 오직 여성들만이 느끼는 감정이므로, 이러한 경험으로 인해 야기되는 직무소진감으로 극단적일 경우 퇴직까지 선택할 수 있다는 점에서 문제의식을 가질 필요성을 시사한다.

셋째, 자기침묵이 외로움에 영향을 미침에 있어서 자기자비의 조절효과가 유의한 것으로

나타났다. 구체적으로, 자기자비가 높은 집단(+1SD)이 자기자비가 낮은 집단(-1SD)보다 자기침묵 정도에 따른 외로움의 수준이 유의미하게 낮았다. 즉 자기자비를 높일수록 외로움의 감정을 덜 느낄 수 있다는 것을 의미한다. 자기침묵과 외로움의 관계에서 자기자비의 조절효과를 살펴본 선행연구가 없기 때문에 직접적인 비교는 어렵지만, 자기자비의 수준에 따라 외로움을 느끼는 수준을 예측할 수 있음을 밝힌 Akin(2010)의 연구와 맥을 같이한다고 볼 수 있다. 본 연구를 통해 자기침묵으로 인해 발생되는 외로움의 감정을 완화하기 위해서는 자신에 대해 너그러운 마음을 갖는 것이 중요하다는 것을 알 수 있다.

한편, 자기자비의 수준에 따라 나눈 집단별 자기침묵 정도에 따른 외로움의 수준 차이는 특히 낮은 자기침묵수준의 집단에서 그 차이를 더 크게 보였다. 이는 자기침묵과 외로움 사이의 자기자비의 조절효과는, 특히 낮은 수준의 자기침묵 태도를 보이는 사람들에게 더욱 효과적일 수 있다는 것을 의미한다. 즉 자기자비를 높이는 개입이 효과적이기 위해서는 자기침묵의 수준을 낮추는 것도 매우 중요하다는 것을 시사한다.

넷째, 이공계열 종사 여성들이 직장에서 경험하는 미묘한 성차별이 자기침묵과 외로움을 매개하여 직무소진에 이르는 경로에서 자기자비가 자기침묵과 외로움 사이를 조절하는 조절된 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 즉, 여성들이 지속적이고 교묘하게 받고 있는 일상의 성차별적 메시지는 많은 부분 자기침묵과 외로움의 감정을 거쳐 궁극적으로 직무소진을 유발할 수 있지만, 자기침묵과 외로움의 사이를 자기자비가 조절할 수 있음을 의미한다. 즉 자기자비의 마음을 갖는 것으로 외로움, 직무소진과 같은 부정적 정서를 완화시킬 수 있다는 것을 나타낸다. 또한 이러한 조절효과는 앞선 결과와 같이 자기침묵적 태도가 낮을 때 더욱 효과를 발휘할 수 있을 것이다.

구체적으로 해석해보면, 미묘한 성차별의 교묘하고 때로는 악의가 없이 표현되는 특성은 여성들이 경험하는 부정적인 감정을 드러내는 것을 더욱 어렵게 하며, 장기간 지속적으로 경험하는 경우에는 상황이 잘못되었다고 인식하는데 이르지 못하고 차별이 내재화 되어 상황을 자동적으로 수긍하는데 이르게 된다. 이는 모두 개인에게 부정적인 정서를 남기게 되는데, 자신의 행동을 후회하고 비난하게 되거나, 자신을 약하고 부정적인 사람으로 내면화 하게 된다. 이럴 때 자기자비를 높이게 된다면, 자신의 부적절감에 대한 몰두에서 벗어나 상황에 대한 해석이 보다 객관적으로 가능해진다. 즉, 자신이 집단의 소수자로서 미묘한 차별을 경험하고 있지만, 그것은 자신의 잘못으로 비롯된 것이 아니라는 점을 점차 명확히 인식하게 되는 것이다. 이는 미묘한 차별의 경험으로 인해 동료들로부터 스스로를 고립해가며 대처했던 것을 알아차리게 하고, 정서적인 고립감에 빠지는 것이 아닌 문제를 해결할 수 있는 방향에 대해 고민하게 한다. 또한 보다 한 걸음 물러서 자신과 상황을 바라보며 자신의 부족한 점에 더욱 초점이 맞추어져 있던 시선을 타인의 부족한 점까지 함께 바라보게 할 수 있다. 인간은 누구나 결점을 가지고 있으며 그것은 살아가는데 있어서 큰 문제가 되지 않는다는 관점을 발전시킬 수 있게 되는 것이다(Neff, 2003a). 즉 자신의 상태에 대한 인식이 분명해 짐에 따라 사회적인 관계 속에서 중심을 갖추게 되며 이는 타인과의 상호 연결감을 갖게 하여 외로움의 감정을

덜 느낄 수 있게 되는 것이다. 이러한 과정을 통해 자신을 팀원 중 한명으로서 있는 그대로 받아들일 수 있게 되면서 미묘한 차별 경험으로 인해 발생되는 부정적인 과정과 결과가 완화될 수 있는 것이다.

이러한 결과와 해석을 바탕으로, 상담실제에의 함의를 논하면 다음과 같다. 앞선 논의에서 언급한 바와 같이 자기침묵과 외로움 사이의 자기자비의 조절효과는 특히 낮은 수준의 자기침묵 태도를 보이는 사람들에게 더욱 효과적일 수 있다. 즉 자기자비를 높이는 개입이 효과적이기 위해서는 자기침묵의 수준을 낮추는 것도 매우 중요하다는 것을 시사한다. 이를 위해 외로움이나 직무소진으로 인해 어려움을 겪는 내담자가 상담에 왔을 경우 자칫 내면화되어있을 수 있는 자신에 대한 부적절감을 해소할 수 있도록 돕는 것이 중요할 것이다. 이를 위해 무엇보다 내담자가 평소에 표현하지 못하는 행동과 말에 대해 이야기 나누며 억압되어있을 수 있는 감정들을 탐색하고, 이를 내담자가 알아차릴 수 있도록 하는 것이 필요할 것이다. 다음으로 자기자비의 태도를 갖도록 도울 수 있을 것이다. 국내외적으로 자기자비를 증진하기 위한 프로그램들이 많이 개발되고 있는 추세이기 때문에, 이를 활용할 수 있는 방안은 매우 다양할 것이다. 자기자비의 마음을 갖는 것은 꾸준한 연습과 노력을 동반하기 때문에(박세란, 이훈진, 2015b) 단회성의 상담이나 교육은 한계가 있을 수 있어 장기적인 상담이나 집단 프로그램이 유용할 것이다. 이 때, 직무소진감을 느끼는 근로자들의 경우 정서적인 에너지가 부족한 경우가 많으며, 외로움도 사회적 고립감에서 비롯된 부정적인 감정이기 때문에 기업 내 상담소를 직접 방문하거나 전문가에게 도움을 요청하는 일이 많지 않을 수 있다. 특히 본 연구에서 대상자였던 이공계열에 종사하는 여성근로자와 같은 조직 내 소수자들의 경우 미묘한 차별을 지속적으로 받을 수밖에 없는 환경에 노출된 것이라 하여도 과언이 아니다. 그렇기 때문에 추가적으로 도움을 요청하는 행동을 하지 않더라도 업무 중이나 업무 외 시간에 다 함께 참여할 수 있는 프로그램이 운영된다면 큰 도움이 될 것이라 사료된다. 가령 자기자비의 하위요인 중 하나인 마음챙김을 할 수 있는 명상 프로그램이 그 예가 될 수 있다. 단, 이는 기업의 적극적인 지원이 바탕이 되어야 하기 때문에 외로움, 직무소진 뿐만 아니라 개인의 전반적인 정신적 건강이 향상됨에 따라 생산성에도 효율성이 증대될 것이라는 관리자의 믿음이 필요할 것이다.

한편, 본 연구의 결과는 미묘한 차별을 받는 사람들이 자기침묵과 외로움, 직무소진과 같은 부정적인 감정을 느낄 수 있는 가능성이 높음을 시사하지만, 모든 사람들이 그렇다는 것을 의미하지는 않는다. 아프리카계 미국인을 대상으로 직장에서 경험하는 미묘한 차별에 대한 대처를 살펴본 DeCuir-Gunby, Johnson, Womble, McCoy, & White(2019)의 연구에 따르면, 그들은 감정의 억제, 내면화를 통해 고립감과 같은 부정적 정서나 고혈압과 같은 신체적인 증상 등을 보이는 경우가 많지만, 소수의 사람들은 개인의 자원과 신념에 기초하여 적응적인 대처행동을 하는 것으로 나타났다. 이는 주변의 분위기를 바뀌게 하고, 개인의 정신적 측면에도 효과가 있다고 설명된다. 해당 연구에서 나타난 적응적인 대처는, 본 연구에서 보호요인으로서 분석된 '자신을 돌보는 마음을 갖고 스스로를 관리하는 것', 즉 자기자비의 일부분을 포함하였으며, 적극적으

로 맞서는 의사소통 방식, 분명한 경계 설정, 전문적이며 개인을 위한 네트워크를 구축하는 것 등으로 다양하였다. 이는 이러한 대처 행동들이 적응적일 수 있다는 인식만 가진다면 개인 스스로의 노력으로도 충분히 가능한 사항들이다. 즉 개인의 노력으로도 부정적인 외부의 상황에 대처해나갈 수 있음을 의미한다.

하지만 이러한 기업의 관리자 및 상담자의 개입과 개인의 노력에도 불구하고 여성들이 목소리를 내는 것을 주저하게 하고, 그들의 경험이 받아들여지지 않는 환경이 지속되고 강화된다면, 많은 이들의 노력이 무의미해질 수 있다. 미묘한 차별 경험으로 인해 발생되는 부정적 결과를 대처하기 위한 적응적인 노력, 자기침묵을 완화하고 자기자비를 증진시키기 위한 노력 등 모두가 중요하겠지만, 가장 중요한 것은 미묘한 차별을 겪지 않게 되는 환경적 개선일 것이다. 이를 위해 일반 국민들이 알고 있는 차별의 정의를 보다 넓혀, 내가 무심코 하는 말이나 행동이 누군가에게는 상처가 될 수 있음에 대한 충분한 교육이 국가적 차원, 좁게는 기업 문화 교육 차원에서 이루어져야 할 것이다. 앞선 논의의 내용에서 1950년도 MIT를 졸업한 여성의 회상(Bix, 2004)을 최근과 비교해보면, 인식에 대한 개선은 많이 이루어졌고, 여성들의 부적절감에 대한 내면화도 상당히 개선된 것을 알 수 있다. 하지만 본 연구의 결과는 이러한 현실에 만족하기에는 부족하다는 것을 시사한다. 따라서 실제 이공계열 직업 현장에서 여성들이 경험하는 미묘한 차별의 유형과 그 영향력에 대한 다양한 질적・양적 연구들이 확대될 필요가 있으며, 관리자나 구성원들이 이를 인식하고 개선하고자 하는 노력을 지속할 필요가 있다. 또한 미묘한 차별 자체가 내면화된 개인의 태도에 영향을 받아 무의식적으로 표현되는 것이기 때문에 차별에 대한 교육이 형식적인 수준을 넘어서 토론이나 실제적인 사례 등을 통해 깊이 있는 성찰의 경험을 제공할 수 있는 방식으로 바뀔 필요가 있다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 교차차별(intersectional discrimination)의 관점에서 단순히 성별로 인해 경험하는 차별뿐만 아니라 나이, 혼인상태, 출신국가, 학벌, 사회경제적 지위 등 다양한 요인에 의해 복합적으로 차별을 경험할 수 있기 때문에 후속 연구에서는 미묘한 차별의 개념을 대상에 따라 더욱 심도 깊게 살펴볼 필요가 있을 것이다. 둘째, 본 연구는 이공계열에 종사하는 성인 여성들을 대상으로, 응답자의 평균 나이가 32.8세이며, 만 20세~39세까지의 응답이 전체의 86.2%에 해당하고, 만 40세 이상은 전체의 13.8%로 나타났다. 따라서 본 연구의 결과를 성인 중기 이후까지 일반화하는 데는 한계가 있을 것이다. 따라서 향후 연구에서는 더욱 다양한 나이의 집단을 표집 할 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서는 여성들이 이공계열 분야에서 남성들에 비해 소수자로서 근무할 때 느끼게 되는 미묘한 성차별에 대해 알아보고자 하였다. 그런데 본 연구에서 응답된 자료에는 여성이 집단의 과반수를 차지하는 비율이 22%가 포함되었다. 따라서 후속 연구에서는 여성 직원 비율이 50%미만인 환경에 근무하는 사람들의 데이터를 수집할 필요가 있다. 넷째, 본 연구에서는 자기침묵을 측정하기 위해 본래 애인과의 관계에서 자기침묵정도를 측정하기 위해 개발된 도구를 본 연구의 목적에 맞게 일부 수정하여 사용하였다. 따라서 추후 연구에서는 목적에 맞게 개발되고 타당화된 척도를 사용할 필요가 있다.

다섯째, 본 연구에서는 자기침묵, 직무소진, 자기자비에 대한 측정모형을 설정할 때 통계적 계산과 더 높은 적합도를 위하여 하위차원으로 측정변인을 나누지 않고 꾸러미 문항으로 나누었다. 그렇기 때문에 매개효과 및 조절효과를 설명함에 있어서 변인들의 하위요인에 따른 세부적인 요소들을 살펴보지 못하였다. 따라서 향후 연구에서는 의미별로 세분화된 각 요인들의 하위차원을 활용하여 연구의 함의를 높일 필요가 있다.

참고문헌

고옥주, 장진이, 이지연 (2015). 대학생의 자기자비 수준별 대인간 외상 경험과 친밀감에 대한 두려움 간의 관계: 자기체계 손상의 매개효과. 사회과학연구, 26(3), 81-101.

고용노동부 (2021). 2021.7. 사업체노동력조사 보고서. 세종: 고용노동부.

교육부 (1990). 교육통계연보. 서울: 문교부 중앙교육평가원.

교육부 (2021). 교육통계연보. 세종: 교육부 한국교육개발원.

김경의, 이금단, 조용래, 채숙희, 이우경 (2008). 한국판 자기-자비 척도의 타당화 연구. 한국심리학회지: 건강, 13(4), 1023-1044.

김미진 (2009). 여대생의 자기침묵과 우울과의 관계에서 정서표현에 대한 양가성과 정서인식명확성의 매개효과. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

김민선, 백근영 (2021). 사회적 주변화와 경제적 어려움이 괜찮은 일자리와 직무만족에 미치는 영향에서 일 자유의지의 매개효과 및 주도적 성격의 조절된 매개효과: 청년층을 중심으로. 인간이해, 42(1), 101-126.

김성용, 안정익 (2021). 직무열의와 직무소진 간의 관계에서 심리적분리의 조절효과: 직장인 휴식의 양과 질. 경영연구, 36(2), 73-89.

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.

김애경, 김성봉 (2020). 상담자 부정경험의 정서와 공감에 미치는 효과: 정서 수용과 자기자비훈련을 중심으로. 교류분석상담연구, 10(1), 73-97.

김예진, 서수균 (2019). 완벽주의적 자기제시와 외로움의 관계: 자기비난과 자기침묵의 매개효과. 한국심리학회 학술대회 자료집, 2019(8), 105.

김일성, 송계충 (2012). 직무스트레스 요인과 감정노동의 직무만족과의 관계에서 직무소진의 매개 효과 및 사회적 지원의 조절효과 연구. 인적자원개발연구, 15(2), 1-36.

김지연, 정규엽 (2017). 호텔리어의 직무환경 불만이 신체적 소진 및 정신적 소진에 미치는 영향. 호텔경영학연구, 26(5), 101-116.

김효혜, 이진한 (2019.04.01). STEM분야 여성인력 참여 확대 시급해. 매일경제.

박세란, 이훈진 (2015a). 부정사건에 대한 자기조절과정에서 자기자비의 역할. *Korean Journal of Clinical Psychology, 34*(4), 877-907.

박세란, 이훈진 (2015b). 자기자비 증진 프로그램 개발 및 효과 검증. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 27(3), 583-611.

박진아, 오세진 (2011). 직무과부하와 비합리적인 조직문화가 정서적 소진에 미치는 영향: 심리적 분리의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(4), 809-833.

박한솔, 김은하, 신희천 (2020). 한국판 자기자비척도의 요인구조 검증: 자기자비와 자기냉담의 차별적 효과. 상담학연구, 21(3), 227-251.

박형인, 남숙경, 양은주 (2011). 직무소진과 직무태도 및 이직의도와의 관계: 메타분석적 문헌 고찰. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(3), 457-491.

배병렬 (2017). Amos24 구조방정식 모델링. 서울: 청람.

서영석 (2010). 상담심리 연구에서 매개효과와 조절효과 검증; 개념적 구분 및 자료 분석 시 고려 사항. 한국심리학회: 상담 및 심리치료, 22(4), 1147-1168.

손지빈, 홍정순 (2021). 20~30대 여성들의 일상속 미묘한 성차별 경험과 우울, 전위공격성의 관계에서 자기침묵과 분노억제의 매개효과. 여성연구, 109(2), 269-297.

송성자 (1997). 집단주의와 개인주의 문화 비교와 한국 가족치료 접근 전략. 한국가족치료학회지, 5(1), 1-26.

송유미, 이제상 (2011). 저출산의 원인에 관한 연구: 산업사회의 변화와 여성의 사회진출을 중심으로. 보건사회연구, 31(1), 27-61.

신아라 (2021). 완벽주의적 자기제시와 외로움 간의 구조적 관계: 공적 자의식, 분노 억제, 자기 침묵을 중심으로. 명지대학교 대학원 박사학위논문.

신영숙, 이지연 (2008). 자기침묵행동이 여고생의 외로움에 미치는 영향: 수치심을 매개변인으로. 홀리스틱교육연구, 12(1), 57-68.

양지수 (2021). 미묘한 성차별 경험, 자기침묵이 심리적 디스트레스에 미치는 영향: 스트레스 대처전략의 조절된 매개효과. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.

이상현, 성승연 (2011). 분노사고와 분노표현에 있어서의 자기-자비의 완충효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 23(1), 93-112.

이연정 (2019). 성차별 인식에 대한 남녀 및 세대 간 차이. 서강대학교 일반대학원 석사학위논문.

이지현, 김수영 (2016). 문항묶음: 원리의 이해와 적용. 한국심리학회지: 일반, 35(2), 327-353.

정신아 (2013). 거절민감성과 우울증상의 관계에서 자기침묵의 매개효과. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.

진은주, 황석현 (2019). 한국판 UCLA 외로움 척도 3판의 타당화. 청소년학연구, 26(10), 53-80.

최병권 (2013). 업무과부하, 직무소진, 이직의도의 관계에서 직무자율성과 경력성장 기회의 조절효과. 조직과 인사관리연구, 37(4), 145-170.

최한나, 손자영, 이은주 (2013). 청소년동반자의 직무요구, 심리적 소진, 이직의도 간의 관계: 심리적 소진의 매개효과. 상담학연구, 14(1), 191-207.

최희경 (2008). 노인 돌봄 종사자의 소진 결정요인 연구. 한국노년학, 28(1), 157-176.

통계청 (2019). 지역별고용조사 경력단절여성 현황. 대전: 통계청.

한국경제연구원 (2019). OECD 여성 고용지표 분석. 서울: 한국경제연구원.

한국여성과학기술인 지원센터 (2017). 한국 이

공계열 여성의 경제활동 참가율. 서울: 한국 여성 과학기술인 육성재단.

홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 한국심리학회지: 임상, 19(1), 161-177.

Akin, A. (2010). Self-compassion and loneliness. *International Online Journal of Educational Sciences, 2*(3), 702-718.

Barnard, L. K., & Curry, J. F. (2011). Self-compassion: conceptualizations, correlates, & interventions. *Review of General Psychology, 15*(4), 289-303.

Barnes, K. L., McGuire, L., Dunivan, G., Andrew L. S, & McKee, R. (2019). Gender bias experiences of female surgical trainees. *Journal of Surgical Education*, *76*(6), 1-14.

Berg, J. H. (1982). Loneliness: the relationship of self-disclosure and androgyny. *Personality and Social Psychology Bulletin, 8*, 624-630.

Besser, A., Flett, G. L., & Davis, R. A. (2003). Self-criticism, dependency, silencing the self, and loneliness: A test of a mediational model. *Personality and Individual Differences, 35*, 1735-1752.

Bix, S. (2004). From "Engineeresses" to "Girl Engineering" to good engineering": A history of women's U.S. engineering education. *Feminist Formations*, *16*(1), 27-49.

Boomsma, A. (1982). Robustness of LISREL against small sample sizes in factor analysis models. In K. G. Joreskog and H. Wold (eds.), *Systems under Indirect Observations, Causality, Structure, Prediction (Part 1)*, North Holland, Amsterdam, 149-173.

Bosson, J. K., Pinel, E. C., & Vandello, J. A. (2010). The emotional impact of ambivalent sexism: forecasts versus real experiences. *Sex Roles, 62*, 520-531.

Brewer, E. W., & Clippard, L. F. (2002). Burnout and job satisfaction among student support services personnel. *Human Resource Development Quarterly*, *13*(2), 169-186.

Brown, M., & Cudeck, R. (1993). *EQS structural equations program manual.* Los Angeles, CA: Multivariate Software Inc.

Chelune, G. J., Sultan, F. E., & Williams, C. L. (1980). Loneliness, self-disclosure, and interpersonal effectiveness. *Journal of Counseling Psychology, 27*, 462-468.

Claude F., Olivier T., Stéphanie A., & Josée S. (2016). The psychological costs of owning and managing an SME: Linking job stressors, occupational loneliness, entrepreneurial orientation, and burnout. *Burnout Research, 3,* 45-53.

Cohen, J. (1988). The effect size. *Statistical power analysis for the behavioral sciences,* 77-83.

Dahlke, A. R, Johnson J. K, & Greenberg, C. C. (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.

Davis, M. H., & Franzoi, S. L. (1986). Adolescent loneliness, self-disclosure, and private self-consciousness: a longitudinal investigation. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 595-608.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: human needs and

the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*, 227-268.

DeCuir-Gunby J. T., Johnson, O. T., Womble Edwards, C., McCoy, WN & White, A. M. (2019). African American professionals in higher education: experiencing and coping with racial microaggressions, *Race Ethnicity and Education, 23*(4), 492-508.

De Jong-Gierveld, J., Van Tilburg, T. G., & Dykstra, P. A. (2006). Loneliness and social isolation. In D. Perlman, & A. Vangelisti (Eds.), *The Cambridge handbook of personal relationships* (pp. 485-500). Cambridge University Press.

Diaz-Espinoza C. R. (2015). You kind of have to prove it: Gender microaggressions within the lived experiences of women in engineering. *University of Tennessee Doctoral Dissertations*. Knoxville.

Dishon-Berkovits, M. (2018). The role of organizational justice and stress in predicting job burnout, *Journal of Career Development*, *45*(5), 411-424.

Dumont, M., Sarlet, M., & Dardenne, B. (2010). Be too kind to a woman, she" fll feel incompetent: Benevolent sexism shifts self-construal and autobiographical memories toward incompetence. *Sex Roles*, *62*(7-8), 545-553.

Faulkner, W. (2009). Doing gender in engineering workplace cultures: Observations from the field. *Engineering Studies, 1*(1), 3-18.

Fila, M. J., Purl, J., & Jang, S. R. (2022). Demands, resources, well-Being and strain: meta-analyzing moderator effects of workforce racial composition. *Applied Research in Quality of Life, 2022*, https://doi.org/10.1007/s11482-021-10018-8.

Galvin S. L, Parlier A. B, Martino E, Scott K. R, & Buys E. (2015). Gender bias in nurse evaluations of residents in obstetrics and gynecology. *Obstetrics & Gynecology*, *126*, 75-125.

Gerull, K. M., Loe, M., Seiler, K., McAllister, J., & Salles, A. (2019). Assessing gender bias in qualitative evaluations of surgical residents. *The American Journal of Surgery, 217*(2), 304-313.

Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*(2), 348-362.

Havens, B., & Hall, M. (2001). Social isolation, loneliness, and the health of older adults. *Indian Journal of Gerontology*, *14,* 144-153.

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), 164-180.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55.

Hurst, R. J., & Beesley, D. (2013). Perceived sexism, self-silencing, and psychological distress in college women. *Sex Roles, 68*(5-6), 311-320.

Jack, D. C. (1993). *Silencing the self.* New York: Harper Perennial.

Jack, D. C., & Dill, D. (1992). The silencing the self scale: Schemas of intimacy associated with depression in women. *Psychology of Women Quarterly*, *16,* 97-106.

Kenneth M. C., Melanie D. G., & Michelle W. L. (2005). Self-silencing and depression in women and men: Comparative structural equation models. *Personality and Individual Differences*, *39,* 581-592.

Kim, Bryan S. K., Atkinson, D. R., & Yang, P. H. (1999). The asian values scale: development, factor analysis, validation, and reliability. *Journal of Counseling Psychology, 46*(3), 342-352.

Lafrance, M., & Woodzicak, J. A. (1998). No laughing matter: women's verbal and nonverbal reactions to sexist humor. *Prejudice, 1998*, 61-80.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior, 9*, 297-308.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. Annual Review.

Moody A. T., & Lewis J. A. (2019) Gendered racial microaggressions and traumatic stress symptoms among black women. *Psychology of Women Quarterly, 43*(2), 201-214.

Nadal, K. L. (2009). Preventing racial, ethnic, gender, sexual minority, disability and religious microaggressions. Recommendations for promoting positive mental health. *Prevention in Counseling Psychology: Theory, Research, Practice,* & *Training*, *2*(1), 22-27.

Neff, K. D. (2003a).The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity, 2*(3), 223-250.

Neff, K. D. (2003b). Self-compassion: an alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, *2*, 85-101.

Ping, R. A. (1996). Latent variable interaction and quadratic effect estimation: A two-step technique using structural equation analysis. *Psychological Bulletin, 119*(1), 166-175.

Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, *42* (1), 185-227.

Russell, D. W. (1996). UCLA Loneliness Scale (Version 3): Reliability, validity, and factor structure. *Journal of Personality Assessment, 66*(1), 20-40.

Russell, D. W., Kahn, J. H., Spoth, R. S., & Altmaier, E. M. (1998). Analyzing data from experimental studies: A latent variable structural equation modeling approach. *Journal of Counseling Psychology*, *45,* 18-29.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior, 25*, 293-315.

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and

health. *Bridging occupational, Organizational and Public Health,* Springer, Dordrecht, 43-68.

Schwab, S. H., Scalise, J. J., Ginter, E. J., & Whipple, G. (1988). Self-disclosure, loneliness, and four interpersonal targets: friends, groups of friends, stranger, and group of strangers. *Psychological Reports, 82,* 1264-1266.

Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods,* 7(4), 422-445.

Shultz, K. S., Whitney, D. J., & Zickar, M. J. (2020). *Measurement theory in action: Case studies and exercises*. Routledge.

Sivan G. L., Tomer, S. B., Inbal, N. & Malka, M. (2020). Sense of coherence and burnout among school psychologists: The moderating role of loneliness. *Current Psychology,* https://doi.org/10.1007/s12144-020-00766-5

Sue, D. W. (2003). *Overcoming our racism: The journey to liberation.* New York: John Wiley & Sons.

Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American psychologist, 62*(4), 271-286.

Swim, J. K., Hyers, L. L., Cohen, L. L., & 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), 31-54.

Swim, J. K., Hyers, L. L. (1999). Excuse me-What did you just say?!: Women's public and private responses to sexist remarks. *Journal of Experimental Social Psychology 35*, 68-88.

The Economist (2019). *Glass-ceiling index.*

Thomas, L. D., Watt, D. L., Cross, K. J., Magruder, J. A., Easley, C. R., Monereau, Y. J., Phillips, M. R., & Benjamin, A. M. (2016). As purple is to lavender: exploring womanism as a theoretical framework in engineering education. *Proceedings of the American Society for Engineering Education Annual Conference*, New Orleans, LA. doi: 10.18260/p.26280.

Unesco (2019). *Women in Science - 2019*, Unesco Institute for Statistics, Fact Sheet No. 55.

Utsey, S. O., N. Giesbrecht, J. Hook, & P. M. Stanard (2008). Cultural, sociofamilial, and psychological resources that inhibit psychological distress in african americans exposed to stressful life events and race-related stress. *Journal of Counseling Psychology*, *55*(1), 49-62.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationship between job characteristics, burnout, and engagement: the role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, *22*, 277-294.

Wei, M., Alvarez, A. N., Ku, T. Y., Russell, D. W., & Bonett, D. G. (2010). Development and validation of a Coping with Discrimination Scale: Factor structure, reliability, and validity. *Journal of Counseling Psychology,* 57(3), 328-344.

Westland, J. C. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic*

Commerce Research and Applications, 9(6), 476-487.

Wheeler, L., Reis, H., & Nezlek, J. B. (1983). Loneliness, social interaction, and sex roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, *45*(4), 943-953.

Wu, A. D., & Zumbo, B. D. (2008). Understanding and using mediators and moderators. *Social Indicators Research*, *87*(3), 367-392.

Yang, Y., & Carroll, D. W. (2018). Gendered microaggressions in science, technology, engineering, and mathematics, *Leadership and Research in Education*, *4*, 28-45.

원 고 접 수 일 : 2022. 03. 04
수정원고접수일 : 2022. 04. 15
게 재 결 정 일 : 2022. 06. 10

한국심리학회지 : 상담 및 심리치료
The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy
2022, Vol. 34, No. 3, 819-849

The Relationship between Gender-Microaggression and Job Burnout in Women Working in Natural Sciences and Engineering: The Moderated Mediating Effect of Self-compassion via Self-silencing and Loneliness

Hee Jin Park[1)] **Min Sun Kim**[2)]

[1)]The Counseling and Career Development Center for KOREATECH / Counselor
[2)]Dankook University, Department of Psychology and Psychotherapy / Professor

The purpose of this study is to understand the connection between microaggression and burnout in women who work in natural sciences and engineering. For this purpose, we investigated the effects of gender-microaggression experiences on burnout, developed a model of the moderated mediating effects of self-compassion on this path via self-silencing and loneliness, and examined the fitness of the model and connections among the variables. A convenience sample of 283 women who had graduated from natural science and engineering departments, and were working in natural sciences and engineering fields was recruited. The findings showed that self-silencing and loneliness had partial mediating effects on the relations between gender-microaggression and burnout. The study then examined the moderating effects of self-compassion and found that it had a significant moderating effect on the path of self-silencing and loneliness. Finally, self-compassion significantly moderated the effects of gender-microaggression on burnout via self-silencing and loneliness.

Key words : woman in natural sciences and engineering, gender-microaggression, burnout, self-silencing, loneliness, self-compassion