

취업모의 직장 내 성차별 경험과 결혼만족도의 관계: 우울감과 자아탄력성의 이중매개효과

The Relationship between Workplace Gender Discrimination Experienced by Working Mothers and Marital Satisfaction: The Dual-Mediating Effect of Depression and Ego-Resilience

이채리¹(Chae Ri Lee) <https://orcid.org/0000-0001-5327-9904> 장경은^{2*}(Kyung Eun Jahng) <https://orcid.org/0000-0002-7251-7864>

¹Ph.D., Department of Child & Family Studies, Kyung Hee University, Seoul, Korea

²Professor, Department of Child & Family Studies, Kyung Hee University, Seoul, Korea

< 초 록 >

본 연구는 취업모의 직장 내 성차별 경험과 결혼만족도 간의 관계에서 우울감, 자아탄력성의 이중매개효과를 확인해보고자 하였다. 이를 위하여 30-40대 취업모 133명을 대상으로 설문을 진행하였으며 수집된 자료는 SPSS Statistics version 27.0 프로그램과 SPSS PROCESS Macro를 사용하여 전체 간접효과 및 개별 간접효과들의 통계적 유의성을 확인하였다. 본 연구에서 나타난 연구결과는 다음과 같다. 본 연구에서 취업모의 직장 내 성차별 경험이 우울감을 경유하여 결혼만족도에 간접적으로 미치는 개별 간접효과가 통계적으로 유의하였다. 마찬가지로 취업모의 직장 내 성차별 경험과 결혼만족도 간 관계에 대한 자아탄력성의 개별 간접효과도 유의한 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 직장 내 성차별 경험이 취업모의 스트레스 수준을 높이고 이는 결혼 생활과 부부 관계에 대한 전반적인 만족도를 저하시킬 수 있음을 시사한다. 또한, 취업모의 우울감과 자아탄력성의 중요성을 확인할 수 있어 직장 내에서 정신건강과 관련하여 다양한 프로그램이 요구된다. 따라서 직장 내 성평등 문화를 조성하며 구성원들의 정신건강을 지원하는 실효성 있는 정책을 도입할 필요가 있음을 알 수 있다.

▲주제어: 취업모, 직장 내 성차별, 우울감, 자아탄력성, 결혼만족도

I. 서론

본 남녀고용평등법 시행하고 여성노동운동 등을 통해 과거보다 여성들의 사회진출 기회가 늘었으며 여성인권 향상에 대한 관심은 사회 전반적으로 높아지고 있다. 한국은 남녀 성차별을 완화하고자 법적적인 노력을 시도했다. 특히 공공기관이나 대기업은 성별 임금 격차 현황 및 해소방안을 주도하고, 여성 임원 할당제를 도입(여성가족부, 2017)하는 등 여성 근로자의 성별 격차 완화를 위해

노력하였다. 그러나, 대기업 평균 여성 근로자의 비율은 24%로 남성 근로자 수의 절반에도 미치지 못했고, 공공기관과 중견기업도 여성 근로자의 수가 남성 근로자 수에 비해 약 2~3배가 낮은 수준이었다(고용노동부, 2022).

이처럼, 우리 사회에는 전통적 성역할과 남성 중심적 조직 문화가 남아 있어 많은 여성 근로자들이 직장 내 성차별을 경험하고 있다(공정원, 엄명용, 2016). 성차별은 생물학적인 성을 토대로 여성을 차별하는 행동, 태도, 가치관, 신념, 제도 및 법, 정책 등으로 정의할 수 있다(김재

* Corresponding Author: Kyung Eun Jahng, Department of Child & Family Studies, Kyung Hee University, 26, Kyunghee-daero, Dongdaemun-gu(02447), Seoul, Rep. of Korea. Tel: +82-2-961-2320, E-mail: kjahng@khu.ac.kr

[Received] September 24, 2024; [Revised] October 31, 2024; [Accepted] December 26, 2024

은, 김지현, 2016), 여성 근로자들이 자주 경험하는 직장 내 성차별로는 업무 배치, 고용, 승진, 임금, 퇴직, 정년 등에서의 성희롱, 결혼, 임신 및 출산 등의 이유로 한 불이익, 직장과 가정에서의 다중 역할에 대한 압박 등이 있다(오현규 외, 2016). 이를 반영하듯 유리 천장(glass ceiling) 지수의 경우 OECD 국가 중 한국은 100점 만점에 종합 20점대를 받으며 조사 대상 29개국 가운데 29위를 차지했다(라기태, 2016). 한국은 2013년 지수 집계 이래 약 10년 동안 최하위를 기록하고 있으며, 여전히 가부장적 문화가 강한 것으로 알려진 터키(27위)나 일본(28위)보다도 낮은 순위다(홍천택, 2022).

그리고 2018년 통계청 조사에 의하면 여성 취업의 장애 요인으로 사회적 편견과 관행(20.2%), 그리고 불평등한 근로 여건(11.6%)이 여전히 작용하고 있는 것으로 나타났다. 또한 여성가족부(2017)가 실시한 ‘2017년 여성 정책 수요조사’에서는 국민의 75.5%가 현재 한국 사회에서는 차별 문제가 여전히 있다고 인식하였다. 여성 근로자가 겪는 직장 내 성차별은 경제활동을 하는 데 있어 겪을 수 있는 여러 장애 요인 중 가장 크게 작용한다고 할 수 있으며(이세란, 이기학 2021), 특히, 근래에는 취업모의 직장 내 성차별의 필요성을 강조하고 있다(김은하, 김보라, 2018). 또한, 한 개인의 성차별 경험에는 개인의 심리내적 특성과 사회문화적 요인이 복합적으로 작용할 수 있는 만큼 이러한 다양한 변인들이 조합되어 나타날 수 있는 개인의 고유한 특성을 탐색하고, 이러한 개인에 따라 차이가 있는지를 살펴볼 필요가 있다.

국외 연구들에 따르면(Dipboye & Colella, 2005; Nadal, 2009), 전통사회에선 남성이 여성보다 우월한 존재라는 인식에서 기반한 적대적이고 명백한 성차별이 만연하였다면, 현대사회에서의 성차별(modern sexism)은 대놓고 분출하기보다는 은밀하고 모호한 방식으로 변화하고 있다. 이러한 성차별은 아직 국내에서는 연구된 것이 미미하고 생소하나, 해외에선 꽤 오랜 기간 활발하게 연구되면서 마이크로어그레션(microaggression)이라 정의되었으며, 국내에서는 이를 “먼지 차별”이라고 번역되기도 하였다(Sue et al., 2007).

성차별과 관련한 국내외 연구에 의하면, 성차별을 당한 여성 근로자들은 자신이 경험한 불쾌한 감정과는 반대되는 온건하고 당당한 가해자의 태도에서 괴리와 혼란함을 경험하게 된다(김예은, 연구진, 2018). 나아가 일상에서 갑작스럽게 발생한 성차별에 대한 대응 방법을 몰라서 높은 수준의 불안감과 두려움을 느낄 수 있다(김예은, 연구

진, 2018). 이처럼 성차별은 심리적 디스트레스, 불안, 우울 등의 여성의 정신건강에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되어 왔다(김은하 외, 2017; 양지수, 2021; Schmitt et al., 2014). 성차별 경험에 의해 분노 또는 불쾌함을 경험한 여성들은 당시에 느낀 부정적인 감정들을 적절히 해소하지 못하거나 성차별에 제대로 대응하지 못했다는 이유로 높은 수준의 심리적 디스트레스를 경험하는 것으로 나타났다(김예은, 연구진, 2018; Sue et al., 2009). 또한 손지빈과 홍정순(2021)은 성차별을 지속적으로 경험하는 경우 피해 여성들에게 신체적인 반응이나 외현적인 행동이 나타날 수 있다고 설명하였다. 이처럼 직장 내 성차별 경험은 피해 여성의 우울감 등 정신건강에 부정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

이러한 성차별은 생활만족도에도 영향을 줄 수 있는데 본 연구에서는 결혼만족도에 집중하고자 한다. 결혼만족도는 전반적인 결혼 생활 및 부부관계에 대한 주관적인 행복감과 만족감, 그리고 태도를 나타내는 개념이다(정문경, 오은주, 2016; Spanier & Lewis, 1980). 지금까지 결혼만족도는 결혼 적응도(Marital Adjustment), 결혼만족도(Marital Satisfaction), 결혼 행복도(Marital Happiness), 결혼 안정성(Marital Stability) 등의 용어들로 연구되어 왔다(김수진, 2021). 결혼만족도가 낮아지면 육체적, 정신적인 부분에서 문제가 발생할 위험도가 높아진다고 보고되어 왔다(정연옥, 2016).

국내에서는 결혼만족도를 주제로 하는 연구들이 1970년대 이후부터 활발히 진행되기 시작했다(김수진, 2021). 결혼만족도에 영향을 미치는 인구사회학적 변인으로는 성별, 연령, 교육 수준, 자녀 수, 가구 소득, 가족주기, 종교, 직업 등이 조사되었다(김효민, 박정윤, 2012). 또한 신현정(2017)은 성인애착유형, 자아존중감, 정서표현 등이 결혼만족도와 관련이 있다고 하였다. Lavner et al.(2014)의 연구에서는 결혼 기간이 길어질수록 결혼만족도가 감소한다고 밝혔다. 결혼만족도 감소는 결혼 초기 만족도가 높은 부부보다 결혼 중반기 부부나 결혼만족도가 낮은 부부에게서 두드러진다. 이러한 현상은 결혼 초부터 지닌 문제에 대한 인내가 감소하면서 문제가 더 부각되는 것으로 해석된다. 따라서 부부 간의 관계에 대한 지속적인 재평가와 문제 해결을 위한 노력을 통한 결혼만족도 제고가 필요하다.

직장 내 성차별 경험과 결혼만족도 간의 관계에 대한 선행 연구에 의하면 취업 여성이 성차별을 인식하지 못하고 이를 수용적인 태도로 받아들이면서 전통적인 성역할

태도를 가질수록 이는 부부 관계에 긍정적인 영향을 준다(최유경, 2003). 반면에 조유리(2000)의 연구에서는 취업 여성의 성역할 태도가 전통적일수록 결혼에서 부부갈등, 불만족감을 느낄 수 있다고 보고하였다. 즉, 이를 통해 여성이 직장 내 성차별 경험을 통해 전통적인 성역할 태도를 지니는 경우 결혼만족도가 낮을 수 있음을 추론해낼 수 있다. 그리고 이세란(2020)은 직장 내 성차별 경험은 삶의 만족에 부정적인 영향을 주고 결혼에서도 불만족감을 준다고 밝히고 있다. 이러한 연구 결과들을 종합해 보면, 직장 내 성차별 경험은 결혼만족도와 관련이 있음을 알 수 있다.

결혼만족도는 부부가 결혼 생활을 하면서 느끼는 주관적인 행복과 결혼에 관한 만족의 수준이다(윤해옥, 최효식, 2016). 이는 개인의 심리적 건강과 부부의 행복을 도모하는 중요한 요인이고 삶의 만족도와 관련이 있다(Myers & Diener, 1995). 이에 본 연구에서는 성차별과 결혼만족도 간의 관계를 매개하는 경로를 알아보기 위해서 전반적인 결혼만족도에 영향을 미치는(윤해옥, 최효식, 2016; 이정은, 이영호, 2000; 한영숙, 양명숙, 2020) 것으로 보고된 우울감 그리고 자아탄력성에 대해 살펴보고자 한다.

먼저, 우울감은 기분이 일상생활에 피해를 줄 정도로 우울감이 지속되는 상태로, 정신건강의 부정적인 결과의 대표적 증상이며 사회적 부담과 불안감이 높은 상태에 해당하는 것으로 알려져 있다(Yearwood & Siantz, 2010). 우울은 인간이 느끼는 다양한 감정 중 하나로 정상적이고 자연스러운 감정으로 보고되며, 정신과 관련된 질환 중에서도 감기처럼 흔하고 대중화된 질환이라 보고되고 있다(Sullivan & O'Leary, 1990). 기혼 여성의 우울 증상과 결혼만족도 간의 관계를 보고한 장문선(2003)은 우울감이 높은 집단에서 낮은 수준의 결혼만족도가 나타난다고 하였다. 그리고 최효식 외(2014)도 어머니의 취업 유무는 결혼만족도에 영향을 미친다고 하면서 취업모의 높은 우울감은 결혼만족도를 저하시킨다고 설명하였다. 전술하였듯이, 직장 내 성차별 경험은 취업모의 우울감을 증가시킬 수 있으며, 우울감은 결혼생활에 대한 만족 수준을 낮출 수 있기 때문에, 이를 통해 직장 내 성차별 경험과 결혼만족도와의 관계에서 우울감이 매개역할을 한다는 가설을 세울 수 있다.

다음으로, 자아탄력성은 긴장감 높은 위험 상황에 놓여 있거나, 극도의 스트레스로 인해 심한 정신적 충격을 경험했음에도 불구하고 유연하게 적응할 수 있는 개인의 능력을 의미한다(Garmerzy, 1993). 또한 Masten(2001)은 이

를 개인에게 부정적인 영향을 미치는 성장환경이나 심각한 위험 등의 요인들을 극복하고 좋은 결과(good outcome)로 이어지는 현상이라고 정의했다. 관련하여 회복탄력성 중 주요하게 강조되고 있는 자아탄력성에 대한 개념은 학자마다 다양하게 정의되고 있다(박종현, 신나리, 2013; 심순애, 2007; Block & Block, 1980). 현대사회의 급변하는 환경과 다양한 위기 상황에서 유연하게 대처하는 능력이 개인에게 요구되면서 자아탄력성의 중요성이 강조되고 있다(이은숙, 2015). 또한 자아탄력성의 구성요소는 학자에 따라서 다양하게 정의되고 있으나 본 연구에서는 Block과 Kremen(1996)의 자아탄력성 개념에 근거하여 낙관성과 스트레스 대처 능력을 자아탄력성의 주요 구성요인으로 보고자 한다. 낙관성이란, 스트레스 상황에서 긍정적인 신념과 태도를 유지하고 그 상황을 회피하지 않고 스스로 문제를 해결하거나 극복할 수 있다는 자기 확신과 관련이 있다(박나래, 2017; 신영식, 2013). 그리고 스트레스 대처 능력은 자신이 속한 집단 안에서 발생하는 예측 불가능한 상황에 대한 다양한 대처 방법이나 능숙한 전략을 통해서 문제를 적절하게 해결할 수 있는 개인의 능력의 의미한다(김은희, 박희서, 2010).

선행연구를 살펴보면, 고재홍과 윤경란(2007)은 부부갈등이 개인의 심리적 부적응과 자살 생각에 미치는 영향력을 자아탄력성이 조절하는데 이는 자아탄력성이 높은 경우 부부갈등이 개인의 심리정서적 상태에 미치는 부정적 영향력이 낮아진다는 것을 보여준다. 이를 통해 자아탄력성이 높은 경우 부부갈등을 겪더라도 갈등이 생활 전반에 미칠 역효과가 완화시킬 수 있어서 결혼만족도에 대한 보호요인으로 작용할 수 있음을 추론할 수 있다. 이와 같이 자아탄력성은 변화하는 상황적 요구에도 불구하고 융통성 있게 반응할 수 있도록 하는 역할을 한다.

또한, 자녀 양육과 생계를 모두 책임져야 하는 취업모들은 성차별과 사회적 편견을 경험할 경우(이혜정, 2019), 사소한 편견의 시선으로도 위축감과 박탈감을 느낄 가능성이 높다(김지혜, 김희주, 2018; 이혜정, 송다영, 2019). 이러한 차별 경험은 불안감 형성과 자아탄력성 약화로 이어진다고 보고된 바 있다(김지혜, 김희주, 2018). 선행연구에 의하면 차별 상황에 반복적으로 놓이는 경우 피해 여성은 부정적 정서 상태에 놓이고 결국 불합리하다고 지각하면서도 그러한 상황에 순응하는 무기력 상태와 자발적 소외를 경험하게 된다(최종혁 외, 2010). 이러한 상황은 자아탄력성에 부정적인 영향을 미친다고 알려져 있다(심수연, 김용수, 2015). 이러한 연구결과들을 종합해 볼

때 직장 내 성차별 경험과 결혼만족도와와의 관계에 대한 자아탄력성의 매개효과에 대해 살펴볼 필요가 있다.

이상의 선행연구를 바탕으로, 본 연구에서는 취업모의 직장 내 성차별 경험과 결혼만족도 간의 관계에서 우울감 및 자아탄력성의 이중매개를 확인해보고자 하였다. 도출된 연구의 결과는 차후 취업모를 위한 직장 내 제도 개선과 관련한 방향 제시에 기여할 것으로 기대하는 바이다. 이와 같은 목적을 달성하기 위해 선정된 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 취업모의 직장 내 성차별 경험, 우울감, 자아탄력성, 결혼만족도 간의 상관관계는 어떠한가?

연구문제 2. 취업모의 직장 내 성차별 경험과 결혼만족도 간의 관계에서 우울감과 자아탄력성의 이중매개효과는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울과 경기도에 거주하는 30-40대 취업모 133명을 연구대상으로 하였다. 본 연구에서 연구대상을 30-40대 취업모로 한정된 이유는 우선, 일반적으로 이 시기가 자녀 양육기를 경험하고 있는 연령대이기 때문이다. 또한, 연령대의 범위를 넓히면 분명히 장점도 존재하나 연구의 타당성을 높이기 어려울 수 있다는 선행연구(김승용, 김미경, 2006)를 참고하여 직장 경험이 더 많고 변수 간의 연관성이 더 깊을 것으로 사료되는 30-40대 취업모로 연구대상을 제한하였다. 또한, 연구대상을 취업모로 선정한 것은 선행연구에서 비취업모에 비해 취업모의 성차별 경험 빈도가 더 높다는 연구결과에 근거하여 선정하게 되었다(정문자, 최난경, 2004; 최정현, 2003; 하현숙, 김득성, 1996). G*power로 산출된 표본 수는 107명이었다.

사회인구학적 특징으로 취업모의 연령은 40대의 비율이 89명(66.9%)로 더 높게 나타났으며, 다음으로 30대가 44명(33.0%)으로 나타났다. 최종학력은 4년제 대학교 졸업 이상이 59명(44.4%)으로 가장 많았으며, 전문대 졸업이 28명(21.0%), 대학원 이상이 24명(18.0%), 고등학교 졸업이 22명(16.5%) 순으로 분포되어 있었다. 월평균 가구소득은 500만 원대와 800만 원대가 20명(15.0%)으로 가장

높은 비율을 차지하고 있으며, 그 다음으로는 300만 원대와 600만 원대가 17명(12.6%), 400만 원대가 15명(9.2%), 200만 원대가 13명(8.3%), 700만 원대와 1000만 원 이상이 10명(6.8%), 900만 원대가 9명(5.3%), 100만 원대가 2명(1.5%) 순으로 나타났다. 그리고 근무시간은 9시간 이상이 82명(65.9%)로 나타나, 9시간 이하(51명, 34.1%)보다 높은 비율을 차지했다. 그리고 취업모의 주관적 건강상태는 자신을 비교적 건강한 상태라고 인식하는 취업모가 52명(42.2%)으로 가장 높게 나타났으며, 이어서 건강 상태를 보통 수준으로 인식하고 있는 취업모가 50명(38.8%)으로 산출되었다. 그리고 자녀의 성별은 남아 67명(51.0%), 여아 66명(49.0%)이었으며, 자녀 수는 자녀가 1명인 외동자녀를 가진 취업모가 77명(52.4%)으로 가장 많았으며,

표 1. 연구대상의 사회인구학적 특징 (N=133)

	구분	N(%)	M(SD)
연령	30대(30-39)	44(33.0)	38.66(5.25)
	40대(40-49)	89(66.9)	
최종학력	고졸	22(16.5)	2.55(.66)
	전문대졸	28(21.0)	
	4년제 대졸	59(44.4)	
	대학원 이상	24(18.0)	
월평균 소득	100만 원대(100-199)	2(1.5)	633.12(452.03)
	200만 원대(200-299)	13(8.3)	
	300만 원대(300-399)	17(12.6)	
	400만 원대(400-499)	15(9.2)	
	500만 원대(500-599)	20(15.0)	
	600만 원대(600-699)	17(12.6)	
	700만 원대(700-799)	10(6.8)	
	800만 원대(800-899)	20(15.0)	
	900만 원대(900-999)	9(5.3)	
1000만 원 이상	10(6.8)		
근무 시간	9시간 이하	51(34.1)	.20(.22)
	9시간 이상	82(65.9)	
주관적 건강 상태	매우 건강하지 못하다	2(1.0)	3.34(.85)
	비교적 건강하지 않은 편이다	19(10.7)	
	보통이다.	50(38.8)	
	비교적 건강한 편이다.	52(42.2)	
매우 건강하다	10(7.3)		
자녀 성별	남아	67(51.0)	.50(.50)
	여아	66(49.0)	
자녀 수	1명	77(52.4)	1.50(.59)
	2명	49(43.2)	
	3명	6(3.9)	
	4명 이상	1(0.5)	

그 뒤로 2명이 49명(43.2%), 3명이 6명(3.9%), 4명 이상은 1명(0.5%)의 순으로 나타났다.

2. 연구도구

1) 직장 내 성차별 경험 척도

직장 내 성차별 경험은 취업모의 직장 내 성차별 경험을 측정하기 위해 김은하 외(2017)가 여성 근로자들을 대상으로 개발 및 타당화 한 직장 내 성차별 경험 척도(Microaggression against Women Scale in the Workplace; MAWS)를 사용하였다. 설문은 총 12문항으로 단일 요인으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도(1=전혀 경험한 적이 없다, 5=매우 자주 경험했다)로 응답하도록 되어 있다. 문항 예시로는 “회의할 때 나의 의견은 무시되고 남자 동료나 상사의 의견은 진지하게 받아들여진 적이 있다” 등이 있으며, 점수가 높을수록 직장에서 성차별을 많이 경험했음을 의미한다. 본 연구에서 산출된 취업모의 직장 내 성차별 경험 Cronbach's α 는 .94로 나타났다.

2) 우울감 척도

취업모의 우울감은 Radloff(1977)가 개발하고, 이를 여성가족패널에서 우울감 정도를 측정하기 위해 CES-D의 축약본으로 구성된 CES-D 10 척도를 사용하였다. 우울을 체감한 빈도에 따라 4점 리커트 척도를 사용하여 ‘1점=극히 드물다’, ‘2점=가끔 있었다’, ‘3점=종종 있었다’, ‘4점=대부분 그랬다’로 측정하였다. 문항 예시로는 “평소에는 아무렇지도 않던 일들이 귀찮게 느껴졌다.” 등이 있다. 문항 5번과 8번은 역문항 처리하였으며, 높을수록 우울감 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 산출된 취업모의 우울감 Cronbach's α 는 .88로 나타났다.

3) 자아탄력성 척도

본 연구에서는 취업모의 자아탄력성 수준을 측정하기 위하여 Block과 Kremen(1996)과 Klohnen(1996)이 개발한 척도를 번역하여 수정 및 보완한 김은희와 박희서(2010)의 자아탄력성 척도를 사용하였다. 자아탄력성 측정 도구는 하위요인 낙관성 5문항과 스트레스 대처 능력 5문항이다. 총 10개의 문항으로 구성되어 문항 예시로는 “나는 긍정적인 사고를 가지고 스트레스 상황에도 능동적이고 적극적으로 대처한다.”, “나는 스트레스가 발생하면 융통성 있게 적용할 수 있는 능력이 있다.” 등이 있다. 각 문항은 7점 Likert 척도로 총 10점에서 70점의 범위를 가지며 점

수가 높을수록 외적 및 내적 스트레스에 맞서 유연하고 풍부하게 적응하고 있음을 나타낸다. 본 연구에서 산출된 자아탄력성의 낙관성은 .87, 스트레스 대처 능력은 .88 그리고 전체 Cronbach's α 는 .94로 나타났다.

4) 결혼만족도 척도

결혼만족도 척도는 Chung(2004)이 제작한 KMSS(Kansas Marital Satisfaction Scale)를 우리나라 문화에 맞게 수정한 RKMS(Revised-Kansas Marital Satisfaction Scale) 척도를 사용하였다. 총 4개 문항으로 가능한 점수의 범위는 5점~20점이며, 매우 불만족(1점)부터 매우 만족(5점) 중에서 평정하는 5점 Likert 척도이다. 구체적 문항은 “귀하는 배우자로서 남편에 대하여 얼마나 만족하십니까?”, “귀하는 결혼 생활에 얼마나 만족하십니까?”, “귀하는 남편과의 관계에 대해 얼마나 만족하십니까?”, “귀하는 아버지로서의 남편에 대해 얼마나 만족하십니까?”이며 점수가 높을수록 모의 결혼만족도의 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 사용된 이 척도의 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 .93로 매우 높은 수준으로 나타났다.

3. 연구 절차

먼저, 본 조사를 실시하기 전에 문항의 적합도 파악을 위해 예비연구를 실시하였다. 예비조사를 위해서 서울 및 경기 지역에 거주 중인 30~40대 취업모 6명을 대상으로 설문지를 배부하고 문항 이해도를 조사하고 설문 소요 시간을 측정하였다. 이후 진행된 본 조사에서는 서울 및 경기 지역에 거주 중인 30~40대 취업모 133명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 연구를 위한 설문조사를 2023년 2월 10일부터 2023년 3월 6까지 실시하였다. 연구대상을 모집하기 위하여 온라인과 오프라인으로 표본 수집을 진행하였다. N사의 온라인 설문지 폼에 연구 참여와 관련한 유의 사항과 연구 참여에 대한 동의 여부 등을 기재하였으며 작성된 폼 링크를 N사(아이***)와 D사(행복한***) 포털사이트의 육아 카페에 게시하였다. 그리고 연구 참여에 동의하고 유아기 자녀를 양육 중에 있으며 30~40대인 취업한 상태라는 조건에 해당하는 취업모들에게 연락하여 설문지를 직접 전달하고 설문조사 완료 후에 연구자가 설문지를 직접 수거하였다.

구체적인 수집 과정으로는 먼저, 온라인 카페에 게시글을 작성할 때 연구 주제 및 설문에 대한 내용과 취업모의 자발적인 참여에 대해 명시하였다. 그리고 연구 절차에

있어서 궁금한 사항이 있다면 연구자에게 쪽지나 메일을 통해 질의할 수 있도록 안내하였다. 대면 시에도 마찬가지로, 설문지에 대한 간략한 내용과 자발적인 참여와 동의 없이는 진행하지 않음을 충분히 설명하였다. 설문지에는 비밀 보장에 대한 내용과 연구 참여 동의서를 함께 포함하였으며, 연구활용 동의에 관한 내용을 충분히 숙지하고 설문 참여할 수 있도록 안내서를 작성하였다.

4. 자료 분석

본 연구에서 수집된 자료를 SPSS Statistics version 27.0 프로그램과 SPSS PROCESS Macro(Hayes, 2013)를 사용하여 분석하였다. 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 연구 대상인 취업모의 사회인구학적 배경을 알아보기 위하여 기술통계분석을 실시하였다. 그리고 직장 내 성차별 경험, 우울감, 자아탄력성 그리고 결혼만족도 척도의 신뢰도를 분석하기 위하여 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 산출하였다. 둘째, 변인 간의 관계를 살펴보기 위하여 Pearson 적률 상관 분석을 실시하였다. 셋째, 취업모의 직장 내 성차별 경험이 우울감과 자아탄력성을 각각 경유하여 결혼만족도에 미치는 간접효과가 유의한 지를 검증하기 위하여 우울감과 자아탄력성을 잠재적 매개변인으로 상정한 후, PROCESS 4번 모형을 적용하여 전체 간접효과 및 개별 간접효과들의 통계적 유의성을 확인하였다. 각 매개효과의 유의성을 살펴보기 위하여 부트스트랩 방법을 사용하였으며, 부트스트랩 표본 수는 9,000개로, 신뢰구간은 95%로 설정하였다. 넷째, 매개 모형에 포함된 각 간접효과 간의 크기 차이가 유의한지를 검증하기 위하여 PROCESS를 사용하여 각 간접효과 간의 크기 차이에 대한 검증을 실시하였다.

III. 결과 및 해석

1. 주요 변인들의 일반적인 경향 및 상관분석

주요변수인 취업모의 직장 내 성차별 경험, 우울감, 자아탄력성, 결혼만족도의 전반적 경향 및 상관관계를 알아보기 위하여 기술통계와 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였다. 우선, 기술통계 분석을 통해 평균과 표준편차, 최솟값 및 최댓값을 제시하였고, 정규성 검증을 위한 왜도와 첨도에 대한 기술통계 값의 결과는 <표 2>와 같다.

주요변수들의 일반적인 경향을 살펴보면, 독립변수인 취업모의 직장 내 성차별 경험은 3.22($SD = .77$)점으로 변수의 중앙값 2.75(최솟값 1.00~최댓값 4.49)점과 약간 차이가 나타나는 결과를 보여 취업모의 직장 내 성차별 경험은 다소 높은 수준으로 나타났다. 그리고 첫 번째 매개변수인 우울감은 2.45($SD = .83$)점이고 변수의 중앙값 2.35(최솟값 1.00~최댓값 3.70)점이기 때문에 취업모의 우울감 수준은 보통인 것으로 파악되었다. 또한, 두 번째 매개변수인 자아탄력성의 평균은 5.29($SD = .65$)점으로 변수의 중앙값 5.20(최솟값 3.15~최댓값 7.40)점과 비교했을 때 취업모의 자아탄력성 수준이 보통인 것으로 파악되었다. 마지막으로 종속변수인 결혼만족도는 2.34($SD = .53$)점으로 변수의 중앙값 2.35(최솟값 1.00~최댓값 3.41)점과 거의 동일한 결과를 보여 취업모의 결혼만족도는 보통 수준으로 나타났다. 마지막으로, 취업모의 직장 내 성차별 경험, 우울감, 자아탄력성, 결혼만족도의 왜도와 첨도 값은 왜도가 2보다 작고, 첨도는 4보다 작아 정규성에 문제가 없는 것으로 나타났다(Hong et al., 2003).

취업모의 직장 내 성차별 경험은 우울감($r = .08, p < .05$), 자아탄력성($r = -.29, p < .01$), 결혼만족도($r = -.57, p < .01$)과 유의한 상관을 보였으며 우울감은 자아탄력성과 유의한 부적 상관을 나타냈으며($r = -.13, p < .01$), 결혼만족도와 유의한 부적 상관을 보였다($r = .18, p < .01$). 아울

표 2. 주요 변수들의 일반적인 경향 및 상관분석 결과

(N=133)

	취업모의 직장 내 성차별 경험	우울감	자아탄력성	결혼만족도	평균	표준편차	최솟값	최댓값	왜도	첨도
취업모의 직장 내 성차별 경험	1				3.22	.77	1.00	4.49	.89	-.22
우울감	.08**	1			2.45	.83	1.00	3.70	.92	-.41
자아탄력성	-.29**	-.13**	1		5.29	.65	3.15	7.40	.68	-.49
결혼만족도	-.57**	-.18**	.32***	1	2.34	.53	1.00	3.41	.55	-.71

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

러 자아탄력성은 결혼만족도와 유의한 정적 상관을 나타냈다($r = -.32, p < .001$).

2. 취업모의 직장 내 성차별 경험과 결혼만족도 간의 관계에서 우울감과 자아탄력성의 이중매개효과

취업모의 직장 내 성차별 경험이 우울감과 자아탄력성을 각각 경유하여 결혼만족도에 미치는 간접효과를 검증하기 위하여 SPSS PROCESS Macro 4번 모형을 사용하여 검증하였다. 총 9,000개의 표본을 사용한 부트스트래핑(bootstrapping)을 통해 매개효과의 유의성을 검증하였다. 그 결과는 <표 3>과 <그림 1>에 제시하였다.

먼저, 1단계로 취업모의 직장 내 성차별 경험이 우울감과 자아탄력성 각각에 미치는 영향을 살펴보기 위하여, 취업모의 직장 내 성차별 경험을 독립 변인으로 하고 우울감과 자아탄력성을 종속 변인으로 하여 회귀 분석을 실시하였다. 분석 결과, 취업모의 직장 내 성차별 경험의 우울감에 대한 설명변량은 11%이며, 회귀계수는 $\beta = .27(p < .001)$ 로 취업모의 직장 내 성차별 경험은 우울감에 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로, 취업모의 직장 내 성차별 경험의 자아탄력성에 대한 설명 변량은 29%이며, 회귀계수는 $\beta = .56(p < .001)$ 으로 취업모의 직장 내 성차별 경험은 자아탄력성에 유의한 영향력을 가진 것으로 나타났다.

2단계로 취업모의 직장 내 성차별 경험이 결혼만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위하여, 취업모의 직장 내 성차별 경험을 독립 변인으로 하고 결혼만족도를 종속 변인으로 하는 회귀 분석을 실시하였다. 분석 결과, 취업모의 직장 내 성차별 경험이 결혼만족도의 분산에 관해 설명하는 변량은 10%이며, 회귀계수는 $\beta = .29(p < .001)$ 로 취업모의 직장 내 성차별 경험은 결혼만족도에 유의한 영향력을 보였다.

3단계로 취업모의 직장 내 성차별 경험, 우울감, 그리

고 자아탄력성이 결혼만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위하여, 취업모의 직장 내 성차별 경험, 우울감, 자아탄력성을 독립 변인으로 하고 결혼만족도를 종속 변인으로 하는 회귀 분석을 실시하였다. 분석 결과, 세 개의 변인이 결혼만족도의 분산에 관해 설명하는 변량은 31%이며, 취업모의 직장 내 성차별 경험의 회귀계수는 $\beta = .12(n. s.)$ 으로 결혼만족도를 유의하게 예측하지 못하는 것으로 나타났다. 그러나 우울감($\beta = .29, p < .001$)과 자아탄력성($\beta = .30, p < .001$)은 결혼만족도를 유의하게 예측하는 것으로 나타났다.

4단계 분석 결과(표 4), 취업모의 직장 내 성차별 경험이 결혼만족도에 미치는 간접효과의 95% 신뢰구간의 하한값과 상한값은 각각 .22와 .55로 나타났으며, 부트스트랩 신뢰구간에 0이 포함되지 않았다. 이는 취업모의 직장 내 성차별 경험이 결혼만족도에 간접적으로 미치는 간접효과가 통계적으로 유의함을 시사한다.

5단계에서는 개별 매개효과에 대해 분석을 하였다(표 4). 첫째, 취업모의 직장 내 성차별 경험과 결혼만족도 간 관계에 대한 우울감의 매개효과의 비표준화 값은 .10이었으며, 신뢰구간의 하한 값과 상한 값은 각각 .32과 .62로 나타난 바, 부트스트랩 신뢰구간에 0이 포함되지 않았

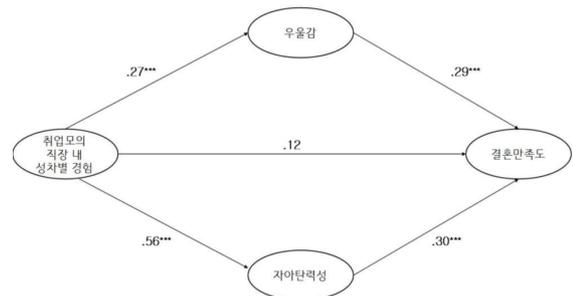


그림 1. 취업모의 직장 내 성차별 경험과 결혼만족도 간의 관계에 대한 우울감과 자아탄력성의 이중매개효과 연구모형

표 3. 취업모의 직장 내 성차별 경험과 결혼만족도 간의 관계에 대한 우울감과 자아탄력성의 이중매개효과 (N=133)

단 계	독립 변인	종속변인	B	SE	β	t	R ²	F
1	취업모 직장 내 성차별 경험	우울감	0.13	0.03	0.27	4.77 ***	0.11	41.88 ***
	취업모 직장 내 성차별 경험	자아탄력성	0.88	0.05	0.56	12.86 ***	0.29	140.88 ***
2	취업모 직장 내 성차별 경험	결혼만족도	0.42	0.07	0.29	5.43 ***	0.10	33.16 ***
	취업모 직장 내 성차별 경험		0.11	0.10	0.12	1.26		
	우울감	결혼만족도	0.86	0.13	0.29	6.11 ***	0.31	36.88 ***
3	자아탄력성		0.29	0.05	0.30	4.99 ***		

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

표 4. 부트스트래핑을 통한 간접효과의 유의성 검증

(N=133)

단 계	경로 Effect		95% 신뢰구간 (bias-corrected)			
			boot S.E.	LLCI	ULCI	
4	전체간접효과	취업모의 직장 내 성차별 경험→결혼만족도	0.29	0.51	0.22	0.55
5	개별간접효과	취업모의 직장 내 성차별 경험→우울감→결혼만족도	0.10	0.29	0.32	0.62
6	개별간접효과	취업모의 직장 내 성차별 경험→자아탄력성→ 결혼만족도	0.19	0.11	0.15	0.28

다. 이는 취업모의 직장 내 성차별 경험이 우울감을 경유하여 결혼만족도에 간접적으로 미치는 개별 간접효과가 통계적으로 유의함을 시사한다. 둘째, 취업모의 직장 내 성차별 경험과 결혼만족도 간 관계에 대한 자아탄력성의 매개효과의 비표준화 값은 .19 이었으며, 신뢰구간의 하한값과 상한값은 각각 .15와 .28로 나타나서 부트스트랩 신뢰구간에 0이 포함되지 않았다. 따라서 이러한 결과는 취업모의 직장 내 성차별 경험이 자아탄력성을 경유하여 간접적으로 결혼만족도에 미치는 개별 간접효과가 통계적으로 유의함을 시사한다.

마지막 6단계로 위에서 제시된 두 개의 개별 매개변인이 가지는 매개효과의 절댓값의 차이가 통계적으로 유의한 지를 검증하였다(표 5). 9,000개의 부트스트랩 표본을 통한 분석 결과, 신뢰구간의 하한값과 상한값은 각각 -.44과 .82로 나타나서 신뢰구간 안에 0이 포함되었기 때문에 두 개의 매개효과 간 강도의 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

표 5. 취업모의 직장 내 성차별 경험이 결혼만족도에 미치는 간접효과의 절댓값 간 차이에 대한 유의성 검증 (N=133)

매개효과 차이 Effect	95% 신뢰구간 (bias-corrected)			
	Boot S.E.	LLCI	ULCI	
우울감 - 자아탄력성	-0.1	0.61	-0.44	0.82

IV. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 결혼만족도에 기여하는 요인들을 살펴보고 이러한 변인 간의 관계를 매개 모형의 관점에서 구체적으로 개념화하고자 함이다. 특히, 취업모의 직장 내 성차별 경험이 결혼만족도에 미치는 영향을 우울감과 자아탄력성이 매개하는지를 검증하고자 하였다. 본 연구의 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

1. 주요 변인 간의 상관관계

주요 변인 간의 상관관계를 분석한 결과, 취업모의 직장 내 성차별 경험, 우울감, 자아탄력성, 결혼만족도 간 유의한 상관이 있는 것으로 밝혀졌다. 먼저, 취업모의 직장 내 성차별 경험과 우울감 사이에서 유의한 정적 상관이 나타났다. 이와 관련하여, Kamal과 Batool(2020)의 연구에서는 직장 내에서의 여성 권한과 통제력 약화, 성차별의 결과로 인해 우울감과 같은 정신건강 문제에 여성이 더 취약성을 보이고 있다고 밝힌 바 있다. 그리고 본 연구의 결과는 직장에서 여성이 임금, 승진, 인사이동 등의 차별을 당할수록 우울감을 느낀다고 보고한 조혜정 외(2022)의 연구 결과와도 맥락을 같이 한다. 이외에도 여성 전공의들을 대상으로 진행한 최보경 외(2018)의 연구결과인 직장 내 차별 경험과 우울감의 관계에서 차별과 우울 간의 정적인 영향과도 해석을 같이 한다. 또한, 본 연구에서는 취업모의 직장 내 성차별 경험과 자아탄력성 간에도 유의한 부적 상관이 나타났다. 또한, 취업모들은 직장 내에서 여러 편견을 경험하면서 불안정한 상태에 노출되기에 이는 개인의 자아탄력성에 부정적 영향을 줄 수 있다(기경희, 김광수, 2018). 그리고 차별 경험은 취업모의 개인적 특성에 부정적인 영향을 미친다는 것은 입증된 바 있으며(김연우, 2012; 성정현, 2017), 차별 경험으로 인하여 소외감, 박탈감, 무력감 등의 감정에 오랜 기간 노출되는 것은 자아탄력성에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다(김규림, 2023). 그리고 취업모의 직장 내 성차별 경험과 결혼만족도 간에도 유의한 부적 상관이 나타났다. 이러한 결과는 차별 경험이 우울, 자기효능감, 삶의 만족도에 모두 부정적인 영향을 미친다고 보고한 Seaton et al.(2010)의 연구와 같은 맥락에서 해석가능하다. 또한 본 연구의 결과는 조영아(2011)는 차별이 개인의 삶의 만족도에도 부정적인 영향을 미친다고 밝힌 조영아(2011)의 연구결과를 통해 해석가능하다. 따라서 성차별 경험은 피해 여성에게 부정적인 감정을 불러오고 자기 효능감을 저하시키며 이는 결국 결혼만족도에 부정적인 영향력을 미친다고 이해할 수 있다.

다음으로, 우울감과 자아탄력성 간에 유의한 부적 상관이 도출되었다. 자아탄력성이 높은 사람들은 불안이나 우울감을 경험할 가능성이 낮고, 자신이 속해 있는 환경에 유연하게 적응하며 스트레스 요인에도 긍정적인 정서 반응을 보일 가능성이 높다. 자아탄력성과 스트레스와 우울감과 관련된 결과를 살펴보면, 박현진(1996)은 자아탄력성 수준이 높은 집단은 자아탄력성이 낮은 집단에 비해 스트레스를 덜 느낀다는 결과를 보고하였다. 또한 Block과 Block(1980)은 자아탄력성이 낮은 사람은 충동적이고 예측 불가능한 환경에 대해 불안해하고 부적응적이며, 정신병리의 징후를 나타내는 경우가 많다고 설명하였다.

또한, 본 연구에서는 우울감과 결혼만족도 간에도 유의한 부적 상관이 나타났다. 이와 관련하여 안연주와 최연실(2021)은 남성에 비해 여성이 우울감에 취약한 점을 강조하면서, 여성의 경우 우울감이 높을 때 결혼만족도가 낮은 것으로 나타나 본 연구결과와 맥락을 같이한다. 또한, 차근영 외(2017)의 연구에서도 우울감이 높을 때 결혼만족도가 낮은 것으로 보고되어 본 연구의 결과와 해석을 같이 한다.

마지막으로, 자아탄력성은 결혼만족도와 유의한 정적 상관을 보였다. 이와 관련하여, 조혜숙(2013)의 연구에서 자아탄력성이 높을수록 결혼만족도 수준도 높게 나타났으며, 최효식과 연은모(2022)의 연구에서도 매개로 작용한 자아탄력성이 결혼만족도에 긍정적인 영향을 준다고 하여 본 연구의 결과와 맥락을 같이한다. 따라서 이러한 연구 결과들을 종합해보면 취업모의 결혼만족도와 삶의 질적 수준을 높이기 위해서 성차별을 야기시키는 직장 내 관련 요인과 더불어 개인의 심리적 요인을 모두 고려할 필요가 있음을 알 수 있다.

2. 취업모의 직장 내 성차별 경험과 우울감 간의 관계에서 우울감과 자아탄력성의 이중매개효과

취업모의 직장 내 성차별 경험이 우울감과 자아탄력성을 매개로 하여 결혼만족도에 영향을 미치는 연구 모형을 검증한 결과, 취업모의 직장 내 성차별 경험이 결혼만족도에 미치는 총 간접효과가 유의하였으며, 우울감과 자아탄력성의 개별 간접효과 역시 통계적으로 유의했다. 먼저 우울감의 매개효과에 대한 본 연구의 결과는 취업모의 직장 내 성차별 경험이 여성의 심리적 고통 수준을 증가시켜 결혼만족도를 낮춘다는 연구(Artis & Pavalko, 2003)의 결과와 유사하다. 성차별 경험을 통해 여성은 사회에

서 요구하는 여성의 역할에 자신을 맞춰가면서 회의감과 우울감 등 부정적 정서 상태를 느낄 수 있다고 보고된 바 있다(김지현 외, 2003). 또한, 이러한 성차별이 사회구조적 문제로 인식할 때 현실적인 한계로 인한 좌절감과 우울감을 느끼고 이것이 일상에도 영향을 미친다는 Kernberg(1993)의 연구와 맥락을 같이한다. 또한, 우예영과 박현정(2023)은 우울과 결혼만족도 간의 중단연구를 실시하여 우울의 수준이 상승하면 결혼만족도는 감소한다는 결과를 보고하였다. 개인의 삶의 질은 안정된 정서 상태에 따라 좌우되기에 우울은 결혼만족도에 높은 영향력을 미친다고 보고한 연구결과(이효주 외, 2020)와도 해석을 같이할 수 있다. 우울은 삶의 질 저하는 물론 신체적, 심리적, 사회적 기능을 전반적으로 약화시키기 때문에 여성의 우울감 수준이 높아질수록 결혼만족도가 낮은 수준으로 유지될 가능성이 높다는 연구결과들(Garber & Martin, 2002; Olfson et al., 2003)로부터 성차별이 우울감을 매개로 결혼만족도로 이어지는 경로를 이해할 수 있다.

다음으로 본 연구에서는 취업모의 직장 내 성차별 경험이 자아탄력성을 경유하여 결혼만족도에 미치는 간접효과가 유의하게 나타났다. 선행연구에 따르면, 성차별 경험은 여성에게 무기력과 사회적 위축을 형성하게 하여 자아탄력성의 약화로 이어진다(심수연, 2015; 이혜정, 2019). 그리고 낮은 수준의 자아탄력성은 결혼만족도 감소에 영향을 미친다는 연구들로부터 이 연구의 결과를 해석가능하다(서정희, 2012). 자아탄력성이 높은 사람들은 불안정한 정서상태를 경험할 가능성이 낮고, 자신이 속해 있는 환경에 유연하게 적응하여 긍정적인 정서 상태를 유지할 가능성이 높다(박현진, 1996). 박현진(1996)은 자아탄력성 수준이 높은 집단은 자아탄력성이 낮은 집단에 비해 스트레스를 덜 느낀다는 결과를 보고하였다. 또한 Block과 Block(1980)은 자아탄력성이 낮은 사람은 충동적이고 예측 불가능한 환경에 대해 불안해하고 부적응적이며, 정신병리의 징후를 나타내는 경우가 많다고 설명하였다. 그리고 황정연(2023)은 가족 친밀감과 결혼만족도의 관계에서 자아탄력성이 매개하고 있는 것을 보고하며, 자아탄력성이 결혼만족도에 영향을 미치는 중요한 변인임을 강조하는 바, 본 연구의 결과 맥락을 같이한다. 위의 결과들을 토대로 취업모의 직장 내 성차별 경험이 우울감과 자아탄력성을 매개하여 결혼만족도에 영향을 준다는 것을 확인할 수 있다.

3. 실천적 제언 및 연구의 한계점

본 연구의 결과를 바탕으로 한 실천적 제언은 다음과 같다. 먼저, 취업모의 직장 내 성차별 경험을 낮출 수 있는 다양한 제도와 지원이 필요하다. 본 연구에서 취업모의 직장 내 성차별 경험과 우울감 간의 관계에서 우울감과 자아탄력성의 유의미한 매개효과가 밝혀졌다. 이러한 결과는 취업모의 정신건강과 삶의 질을 위하여 직장 내 성차별 근절을 위한 제도적 개선이 중요함을 알 수 있다. 직장 내 성차별 연구들에 의하면, 성차별 경험 유형은 대체로 좋은 업무 기회의 상실 및 불평등한 업무 분담(Lips & Lawson, 2009), 급여 불평등(Avellar & Smock, 2003), 낮은 인사 평가점수로 인한 승진 기회 박탈(Halpert et al., 1993)이 가장 높게 나타났다. 이러한 직장 내에서 반복되는 불이익은 결국 진급이나 급여, 이후 커리어에도 영향을 미치게 된다(공정원, 엄명용, 2016). 이러한 직장 내 성차별은 여성의 경력 단절 및 비혼 선택으로 이어지거나 결혼만족도에 부정적인 영향을 미쳐서 결국 출산 및 후속 출산 기피와 같은 심각한 사회적 문제로 이어질 수 있다. 본 연구에서 높은 수준의 직장 내 성차별을 경험한 취업모의 비율이 38.8%로 파악된 점을 고려할 때, 국내 조직 문화에서 인적 자원 활용에 여전히 문제가 있음을 보여준다.

이윤아(2020)에 따르면, 영국이나 프랑스는 성별 임금 격차 해소를 위한 임금정보공개제도, 임금정보공개 청구권 도입을 하였으며, 유럽연합은 임금 투명성을 통해 남성과 여성의 동일 임금 원칙을 강화하였다. 또한, 스웨덴은 사용자가 규정을 준수하고 있는지 감독하며 임금조사를 정확히 수행하고 이를 문서화하고 있는지를 감사하는 평등감사관(the Equality Ombudsman)을 실시하여 성별 간 격차를 감소시키고자 하였다(전기택 외, 2021).

반면에, 우리나라는 OECD 국가 중에서도 여성 고용과 임금 등에 있어 성별 간 큰 격차를 보이고 있으나, 이를 교정하고 완화하기 위한 정책적 노력은 매우 미흡한 상황이다(이다미 외, 2022). 이러한 성별 격차를 완화, 교정하기 위하여 다양한 형태의 공시 제도가 운영되고 있지만 정부, 공공기관, 공기업, 민간을 포함하는 완전한 의미의 성별 공시제로서 직종, 직급, 직무, 재직연수별 현황에 대한 정보 공개가 절차적으로 보장되기 위해서는 별도의 입법을 통해 명확한 근거가 필요하다(전운정, 2022). 또한, 여성 근로자들은 고용, 승진, 업무 배치, 임금, 직장 내 성폭력(성희롱, 성추행 등), 결혼, 임신 및 출산, 경력 단절, 정년 및 퇴직 등의 이유로 스트레스에 항상 노출되어 있

다. 그리고 직장내 가정에서 주어진 이중적 역할 동시에 소화해야 한다는 압력을 받게 된다(김은하 외, 2017; 오현규 외, 2016). 따라서 취업모의 이러한 이중 부담을 완화시키기 위해 일-가정 양립을 위한 조직 문화 개선에 대한 지속적인 노력이 요구된다. 무엇보다도 취업모를 대상으로 성차별 경험에 대해 거부감없이 토로할 수 있는 기관이 구성되어야 할 필요가 있고 맞벌이 가구를 대상으로 양성평등 프로그램이 강화되어야 할 필요가 있다.

다음으로, 본 연구의 한계점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 자기보고식 설문지를 사용하였기 때문에 직장 내 성차별과 취업모의 심리적·정신적 문제와의 관계를 둘러싼 다양한 맥락을 파악하기 어렵다. 또한 이 변인들 간의 단순한 연관성만 조사하였기 때문에 직장 내 성차별이 그들의 심리적 및 관계적 문제로 이어지는 과정에 대한 이해를 위한 추가 연구가 필요하다. 따라서 후속 연구에서 질적 연구 또는 혼합연구 등으로 연구 방법을 다양화하여 이러한 맥락과 과정을 파악할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 일부 지역의 거주하는 취업모를 대상으로 하여 실시되었고 연령과 직업에 따라 직장 내 성차별 경험에 차이가 존재할 수 있으므로, 추후의 연구에서는 이러한 요인을 고려하고 연구의 결과를 일반화하기 위해 주의를 기울일 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 취업모만을 대상으로 직장 내 성차별 경험, 우울감, 자아탄력성, 결혼만족도의 관계를 연구하였다는 한계점을 지닌다. 추후 연구에서는 여성과 남성 또는 맞벌이 부모를 동시에 분석하여 비교 설명하는 연구가 요구된다. 구체적으로 여성과 남성 간의 심층적이고 종합적인 상호비교연구가 이루어져 보다 풍성한 연구결과와 논의가 확대되기를 기대한다.

위와 같은 한계점에도 불구하고 본 연구에서는 취업모의 직장 내 성차별 경험과 결혼만족도 간의 관계에서 우울감과 자아탄력성의 매개효과를 밝히고 그 결과를 바탕으로 기업 내 실천 과제의 필요성을 제시하였다는 점에서 의의가 있다. 본 연구 결과가 조직 내 성평등 문화 조성을 위한 제도적 개선을 위한 기초자료로 활용되기를 기대한다.

참고문헌

고용노동부(2022). *산업재해 현황 분석*. 서울:고용노동부.
고재홍, 윤경란(2007). 청소년의 스트레스와 자살생각: 자아

- 탄력성의 완충효과. *한국청소년연구*, 18(1), 185-212.
- 공정원, 엄명용(2016). 근로 시장에서 기혼 직장여성의 출산 계획 · 임신 · 출산 · 육아 경험에 관한 질적 사례연구 - 직접 · 간접차별 경험을 중심으로 -. *한국가족복지학*, 51, 149-186. <https://doi.org/10.16975/kjfs.2016..51.005>
- 기경희, 김광수(2018). 회복탄력성 연구 동향과 과제: 회복탄력성 개념과 척도를 중심으로. *초등상담연구* 17(2), 157-175. <https://doi.org/10.28972/kjec.2018.17.2.157>
- 김규림(2023). **한부모 가족복지시설 여성가구의 양육스트레스가 자활의지에 미치는 영향 : 자아탄력성의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과**. 청주대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 김수진(2021). **성인 애착과 결혼 만족도 간의 관계: 부부 조망 수용과 배우자에 대한 신뢰의 중다매개효과**. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김수한, 안리라(2020). 맞벌이 직장여성의 직장 내 차별 경험: 가사노동, 장시간 노동, 성역할 인식의 효과를 중심으로. *한국여성정책연구원 세미나자료*, 205-230.
- 김승용, 정미경(2006). 손자녀 돌봄에 대한 조모 및 취업모의 인식 조사 연구. *열린유아교육연구*, 11(5), 67-96.
- 김연우(2012). 한부모가족의 생활실태와 복지욕구. *보건복지포럼*, 187, 50-59.
- 김예은, 연규진(2018). 20~30대 여성의 미묘한 성차별 경험과 심리적 디스트레스의 관계: 여성주의 정체성 차원에 의해 조절된 분노의 매개효과. *한국심리학회지: 여성*, 23(3), 499-523. <https://doi.org/10.18205/kpa.2018.23.3.009>
- 김은하, 김보라(2018). 성차별경험과 우울간의 관계에서 반추 하위유형의 매개효과: 침습적 반추와 의도적 반추. *한국심리학회지: 여성*, 23(3), 335-354. <https://doi.org/10.18205/kpa.2018.23.3.002>
- 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. <https://doi.org/10.18205/kpa.2017.22.4.009>
- 김은희, 박희서(2010). 조직내 직무스트레스 요인이 조직몰입에 미치는 영향 - 자아 탄력성의 역할을 중심으로. *한국거버넌스학회보*, 17(1), 1-28. <https://doi.org/10.17089/kgr.2010.17.1.001>
- 김재은, 김지현(2016). 성별에 따른 남성중심 집단과 여성중심 집단의 양가적 성차별주의와 강간통념의 관계. *상담학연구*, 17(1), 187-205. <https://doi.org/10.15703/kjc.17.1.201602.187>
- 김지현, 황태향, 유정이(2003). 한국어 성역할 갈등 척도 (Korea Gender Role Conflict Scale: K-GRCS) 타당화 연구. *아시아교육연구*, 4(3), 25-42.
- 김지혜, 김희주(2018). 여성 한부모의 자립 경험과 강점 자원에 대한 연구: 사별, 이혼, 미혼모 가족 비교를 중심으로. *사회복지연구* 49(4), 159-193. <https://doi.org/10.16999/kasws.2018.49.4.159>
- 김효민, 박정윤(2012). 기혼남성의 결혼만족도에 영향을 미치는 관련변인에 관한 연구. *한국가족관계학회지*, 17(3), 43-68.
- 라기태(2016). *지수로 본 세계 성(性)평등*(글로벌 사회정책브리프 Vol. 28). 세종: 한국보건사회연구원.
- 박나래(2017). **고객불량행동이 호텔종사원의 직무스트레스에 미치는 영향 : 자아탄력성의 조절효과를 중심으로**. 경기대학교 일반대학원 석사학위 논문.
- 박종현, 신나리(2013). 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향. *육아정책연구*, 7(1), 88-105.
- 박현진(1996). **자아탄력성에 따른 지각된 스트레스, 대처 및 우울**. 고려대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 서정희(2012). **대학생의 취업스트레스와 자아탄력성이 대학생활적응에 미치는 영향**. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 성정현(2017). 이혼한 여성 한부모들의 자립경험. *한국콘텐츠학회논문지*, 17 (5), 137-152. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.05.137>
- 손지빈, 홍정순(2021). 20~30대 여성의 일상속 미묘한 성차별 경험과 우울, 전위공격성의 관계: 자기침묵과 분노억제의 매개효과. *여성연구*, 109(2), 269-297. <https://doi.org/10.33949/tws.2021.109.2.009>
- 신영식(2013). **자아탄력성이 직무스트레스와 직무소진에 미치는 영향 : 미용서비스 종사자를 중심으로**. 용인대학교 경영대학원 석사학위 논문.
- 신현정(2017). **부부의 자기분화와 결혼만족도 간 관계에서 정서표현 양가성의 매개효과 : 자기효과와 배우자효과**. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문.
- 심수연, 김용수(2015). 불안정 성인애착과 생활스트레스의 관계: 회복탄력성의 매개효과. *상담학연구* 16(5), 95-105. <https://doi.org/10.15703/kjc.16.5.201510.95>
- 심순애(2007). **보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계**. 숙명여자대학교 일반대학원 석사학위 논문.
- 안연주, 최연실(2021). 개인 심리적 요인이 부부의 결혼만족도에 미치는 영향의 자기효과와 상대방효과: 개인의 우울감과 자아존중감을 중심으로. *한국가족관계학회지*, 26(1), 165-182. <https://doi.org/10.21321/jfr.26.1.165>
- 양지수(2021). **미묘한 성차별 경험, 자기침묵이 심리적 디스트레스에 미치는 영향: 스트레스 대처전략의 조절된**

- 매개효과.** 성신여자대학교 일반대학원 석사학위논문. 여성가족부(2017). *2017 여성 정책 수요 조사*. 서울: 여성가족부.
- 오현규, 김화연, 박성민(2016). 한국여성근로자의 성차별 인식에 관한 연구. *한국행정논집*, 28(2), 307-328.
- 우예영, 박현정(2023). 부부 결혼만족도와 우울의 종단적 변화 사이의 관련성: 이자성장 행위자-상대방 상호의존 모형을 활용하여. *상담학연구*, 24(6), 23-46. <https://doi.org/10.15703/kjc.24.6.202312.23>
- 윤해옥, 최효식(2016). 부모의 부부갈등, 결혼만족도, 유아 발달 간 관계에 대한 종단연구: APIM 모형의 적용. *유아교육연구*, 36(3), 357-378. <https://doi.org/10.18023/kjece.2016.36.3.016>
- 이다미, 한겨레, 남재욱, 정해식(2022). *성별 연금격차의 국가 비교 연구*. 세종: 한국보건사회연구원.
- 이세란(2020). **직장여성의 성차별 경험과 직무 및 삶의 만족의 구조적 관계 : 일 자유의지와 괜찮은 일의 매개효과**. 연세대학교 일반대학원 석사학위 논문.
- 이세란, 이기학(2021). 직장여성의 성차별 경험과 직무 및 삶의 만족의 구조 관계: '일 자유의지'와 '괜찮은 일'의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 33(1), 539-560.
- 이윤아(2020. 9). 공공기관 성별 임금격차 감소 추세 - 최초로 공공기관 성별 임금격차 실태 조사결과. https://www.bgli.re.kr/kor/CMS/Board/Board.do?mCode=MN097&page=77&mode=view&mgr_seq=28&board_seq=1835에서 인출.
- 이은숙(2016). **보육교사의 자아탄력성, 직무스트레스, 보육효능감, 보육현신 및 행복감 간의 구조적 관계**. 동아대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 이정은, 이영호(2000). 개인특성, 스트레스 및 부부간 의사소통 패턴과 결혼만족도의 관계. *한국심리학회지: 임상*, 19(3), 531-548.
- 이혜정(2019). 가족요인과 사회적 차별이 이혼한 한부모의 자녀양육어려움에 미치는 영향. *한국가족사회복지학회. 학술발표 논문집*, 145.
- 이혜정, 송다영(2019). 한부모의 주관적 건강상태 변화와 영향 요인: 가족 요인, 경제적 요인, 사회적 차별 요인을 중심으로. *한국가족복지학*, 65, 43-65. <https://doi.org/10.16975/kjfs.2019..65.002>
- 이효주, 오수연, 박성민(2020). 기혼 여성근로자의 삶의 질에 관한 비교 연구: 여가 및 직장생활 수준의 매개효과 분석을 중심으로. *한국행정논집*, 32(3), 571-609. <https://doi.org/10.21888/KPAQ.2020.09.32.3.571>
- 장문선(2003). 기혼여성의 우울증상과 결혼만족도 : 내외통제성, 역기능적 태도를 중심으로. *상담학연구* 4(3), 577-590.
- 전기택, 구미영, 김난주, 권소영, 김혜진(2021). *기업의 '성평등 공시제도' 도입방안 연구*. 서울: 한국여성정책연구원.
- 전윤정(2022). *성별공시제도 도입을 위한 과제-해외국가와 국내 비교를 중심*. 서울: 국회입법조사처.
- 정문경, 오은주(2016). 청소년이 지각한 부모의 양육태도와 삶의 만족도의 관계에서 자기효능감의 매개효과. *청소년시설통계*, 14(2), 83-93.
- 정문자, 최낙경(2004). 부모의 원가족 분화수준과 자녀양육 행동과의 관계. *아동학회지*, 25(3), 87-99.
- 정연옥(2016). 결혼 만족도와 가족 친밀감이 기혼자의 심리적 고통에 미치는 영향: 우울, 적의감 및 신체화 증상. *한국가족복지학*, 21(4), 609-628.
- 조영아(2011). 북한이탈주민의 차별경험이 심리적 디스트레스에 미치는 영향: 자아존중감과 자기 효능감의 매개효과. *상담학연구*, 12(1), 1-19. <https://doi.org/10.15703/kjc.12.1.201103.1>
- 조유리(2000). **부부갈등 및 갈등대처행동과 결혼만족도**. 전남대학교 일반대학원 석사학위 논문.
- 조혜숙(2013). 중·노년기 부부관계가 결혼만족도에 미치는 영향과 자아탄력성의 조절역할. *생애학회지*, 3(2), 1-19.
- 조혜정, 강대선, 오영란, 김혜정(2022). 중년기 사회관계가 외로움에 미치는 영향연구 : 성별과 1인 가구의 조절효과 중심으로. *사회복지정책과실천*, 8(1), 5-36. <https://doi.org/10.37342/swpp.2022.8.1.5>
- 차근영, 김석선, 길민지(2017). 중년기 부부의 스트레스와 결혼만족도가 우울에 미치는 자기효과와 상대방 효과. *보건사회연구*, 37(2), 126-149. <https://doi.org/10.15709/hswr.2017.37.2.126>
- 최보경, 김지환, 김승섭(2018). 한국 전공의들의 직장 내 차별 경험과 심리적 스트레스, 우울감, 자살 생각과의 연관성. *보건사회연구*, 38(2), 394-416. <https://doi.org/10.15709/hswr.2018.38.2.394>
- 최유경(2003). **결혼 초기 부부의 스트레스 인지와 대처방안이 결혼적응에 미치는 영향**. 중앙대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 최정현(2003). **취업모와 비취업모의 양육태도와 자녀의 심리적 특성**. 성신여자대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 최종혁, 이연, 이은희, 안태숙(2010). 지역사회복지실천 활성화를 위한 사회자본 지표 개발연구. *한국지역사회복지학*, 34, 23-51.
- 최효식, 연은모(2022). 부모의 결혼만족도, 초등학생의 부모 애착, 자아탄력성, 자아정체감, 학교적응 간 구조적 관

- 계: 자기-상대방효과. *학습자중심교과교육연구*, 22(11), 351-365. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2022.22.11.351>
- 최효식, 연은모, 윤영, 홍윤정(2014). 영유아기 자녀를 둔 어머니의 취업유무에 따른 결혼만족도와 양육태도 간의 관계 : 자기효능감, 자아존중감, 우울의 매개효과. *한국영유아보육학*, 84, 57-84.
- 하현숙, 김득성(1996). 맞벌이 부부의 역할갈등과 심리적, 신체적 디스트레스와의 관계. *대한가정학회지*, 34(4), 309-326.
- 홍천택(2022). *글로벌 인재 이동 동향 및 시사점(정책브리프 2022-12)*. 서울: 한국산업기술진흥원.
- 한영숙, 양명숙(2020). 부모의 이혼 유무와 부부갈등에 따른 대학생의 심리적 적응에 대한 연구. *디지털융복합연구*, 18(1), 379-387. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.1.379>
- 황정연(2023). **기혼 남녀가 지각한 원가족 건강성과 결혼만족도의 관계에서 자아탄력성과 정서조절양식의 매개효과**. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- Artis, J. E., & Pavalko, E. K. (2003). Explaining the Decline in Women's Household Labor: Individual Change and Cohort Differences. *Journal of Marriage and Family*, 65(3), 746-761. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00746.x>
- Avellar, S., & Smock, P. J. (2003). Has the price of motherhood declined over time? A cross-cohort comparison of the motherhood wage penalty. *Journal of Marriage and Family*, 65(3), 597-607. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00597.x>
- Block, J. H., & Block, J. (1980). *The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior*. In W. A. Collins (Ed.), *Development of cognition, affect and social relations: The Minnesota symposia on child psychology* (Vol. 13, pp. 39-101). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349>
- Chung, H. (2004). Application and revision of the Kansas marital satisfaction scale for use with Korean couples. *Psychological Reports*, 95(3), 1015-1022. <https://doi.org/10.2466/pr0.95.3.1015-1022>
- Dipboye, R. L., & Colella, A. (2005). The dilemmas of workplace discrimination. In R. Dipboye & A. Colella (Eds.), *The psychological and organizational bases of discrimination at work*, 407-443. Larence Erlbaum Associates.
- Garber, J., & Martin, N. C. (2002). Negative cognitions in offspring of depressed parents: Mechanisms of risk. In S. H. Goodman & I. H. Gotlib (Eds.), *Children of depressed parents: Mechanisms of risk and implications for treatment*, 121-153. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10449-005>
- Garmezy, N. (1993). Vulnerability and resilience. In D. C. Funder, R. D. Parke, C. Tomlinson-Keasey, & K. Widaman (Eds.), *Studying lives through time: Personality and development*, 377-398. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10127-032>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Halpert, J. A., Wilson, M. L., & Hickman, J. L. (1993). Pregnancy as a source of bias in performance appraisals. *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 649-663. <https://doi.org/10.1002/job.4030140704>
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M.-K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-Western sample. *Educational and Psychological Measurement*, 63(4), 636-654. <https://doi.org/10.1177/0013164403251332>
- Kamal, M., & Batool, S. (2020). Institutional Failure: A challenge to good governance in Pakistan. *South Asian Studies*, 35(1), 101-118.
- Kernberg, O. F. (1993). The current status of psychoanalysis. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 41(1), 45-62.
- Klohn, E. C. (1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 1067-1079. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.5.1067>
- Lavner, J. A., Karney, B. R., & Bradbury, T. N. (2014). Relationship problems over the early years of marriage: Stability or change? *Journal of Family Psychology*, 28(6), 979-985. <https://doi.org/10.1037/a0037752>
- Lips, H., & Lawson, K. (2009). Work values, gender, and expectations about work commitment and pay: Laying the groundwork for the "motherhood penalty"? *Sex Roles: A Journal of Research*, 61(9-10), 667-676. <https://doi.org/10.1007/s11199-009-9670-0>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.

- <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>
- 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, 22-27.
- Olfson, M., Marcus, S., Druss, B., Alan, P. H., & Weissman, M. M. (2003). Parental depression, child mental health problems, and health care utilization. *Medical Care*, 41, 716-721. <https://doi.org/10.1097/01.MLR.0000064642.41278.48>
- Radloff, L. S. (1977). The CES-D scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement*, 1(3), 385-401. <https://doi.org/10.1177/014662167700100306>
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(4), 921-948. <https://doi.org/10.1037/a0035754>
- Seaton, E. K., Caldwell, C. H., Sellers, R. M., & Jackson, J. S. (2010). An intersectional approach for understanding perceived discrimination and psychological well-being among African American and Caribbean Black youth. *Developmental Psychology*, 46(5), 1372-1379. <https://doi.org/10.1037/a0019869>
- Spanier, G. B., & Lewis, R. A. (1980). Marital quality: A review of the seventies. *Journal of Marriage and the Family*, 42(4), 825-839. <https://doi.org/10.2307/351827>
- Statistics Korea. (2022). 2021 Economically active population survey. Retrieved from <https://kostat.go.kr/menu.es?mid=a20204010000>.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271-286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>
- Sue, S., Zane, N., Nagayama Hall, G. C., & Berger, L. K. (2009). The case for cultural competency in psychotherapeutic interventions. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 525-548. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163651>
- Sullivan, M. A., & O'Leary, S. G. (1990). Maintenance following reward and cost token programs. *Behavior Therapy*, 21(1), 139-149. [https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(05\)80195-9](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(05)80195-9)
- Yearwood E. L., & Siantz M. L. D. (2010). Global issues in mental health across the life span : challenges and nursing opportunities. *Nursing Clinics of North America*, 45(4), 501-519. <https://doi.org/10.1016/j.cnur.2010.06.004>

<Abstract>

This study aimed to examine the dual mediating effects of depression and self-resilience on the relationship between employed mothers' experiences of workplace gender discrimination and marital satisfaction. A survey was conducted with 133 working mothers in their 30s and 40s, and the collected data were analyzed using SPSS Statistics version 27.0 and the SPSS PROCESS Macro to assess the statistical significance of both overall and individual indirect effects. The findings of this study are as follows. It was found that the individual indirect effect of workplace gender discrimination experienced by working mothers on marital satisfaction, mediated through depression, was statistically significant. Similarly, the individual indirect effect of self-resilience on the relationship between workplace gender discrimination and marital satisfaction was also significant. These results suggest that experiences of gender discrimination in the workplace can elevate stress levels among working mothers, potentially lowering their overall satisfaction with marital life and spousal relationships. Furthermore, the importance of depressive symptoms related to job-seeking stress and self-resilience has been recognized, indicating a need for various mental health programs in the workplace. Therefore, it is essential to implement effective policies that foster a culture of gender equality in the workplace and support the mental health of employees.

▲Keywords : working mothers, workplace gender discrimination, depression, ego-resilience, marital satisfaction