

유자녀 직장여성의 평가염려 완벽주의와 직무소진의 관계: 다중역할 스트레스를 통한 자기자비의 조절된 매개효과

장 혜 정 정 주 리*

전남대학교 교육학과

본 연구는 유자녀 직장여성의 평가염려 완벽주의와 직무소진의 관계에서 다중역할 스트레스의 매개효과 및 자기자비의 조절된 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위하여 유자녀 직장여성 312명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, PROCESS Macro를 이용하여 매개 및 조절효과, 조절된 매개효과를 분석하였다. 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 평가염려 완벽주의는 다중역할 스트레스를 매개로 직무소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 자기자비와 하위요인인 고립이 다중역할 스트레스와 직무소진의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 구체적으로 자기자비가 높은 경우, 고립이 낮은 경우에 다중역할 스트레스가 소진에 미치는 영향이 더욱 강하게 나타났다. 셋째, 평가염려 완벽주의와 직무소진의 관계에서 다중역할 스트레스를 통한 자기자비의 조절된 매개효과가 유의하게 나타났다. 이러한 결과는 다중역할 스트레스가 완벽주의와 직무소진의 관계를 부분적으로 매개하며, 자기자비가 이러한 매개효과를 조절한다는 점을 보여준다. 마지막으로 본 연구의 시사점, 한계, 후속 연구를 위한 제언을 제시하였다.

주요어 : 유자녀 직장여성, 평가염려 완벽주의, 직무소진, 다중역할 스트레스, 자기자비

* 교신저자: 정주리, 전남대학교 교육학과, 광주광역시 북구 용봉로 77

Tel: 062-530-2345, E-mail: jjoeng@jnu.ac.kr

 Copyright © 2025, The Korean Society for Woman Psychology. This is an Open Access article This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution -NonCommercial Licenses (<https://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.

한국 여성의 일과 가정의 양립의 어려움은 저출산이라는 사회적 현상의 중요한 원인이 된다. 2024년 한국은 여성 1인당 출산율이 0.75명 미만으로 홍콩과 함께 세계에서 가장 낮은 출산율을 기록하였다(United Nations, 2024). 한국을 포함한 일부 국가에서 나타나는 이러한 저출산 현상은 육아와 가족 복지에 대한 지원이 부족하고 가사 노동의 성별 불평등이 심하여 일과 가정의 양립이 어려운 사회적 맥락과 관련이 있다(United Nations, 2024). 한국 여성의 일과 가정 양립의 어려움은 다른 조사 결과에서도 드러나는데 예를 들어 통계청(2019)의 조사에 따르면 직장인을 대상으로 한 조사에서 남성의 가사 노동 시간은 하루 평균 56분이었으나 여성은 193분으로 남성보다 3.5배 높았다. 그리고 여성가족부(2022)의 조사에 따르면, 18세 미만 자녀와 함께 사는 기혼 여성의 40%는 결혼이나 출산 및 육아로 경력이 단절된 것으로 조사되었으며, 그중에서도 육아로 인해 퇴직하였다는 응답이 42.8%로 가장 높게 나타났다. 이러한 조사 결과들은 한국 사회에서 여성이 아이를 키우며 직장 생활을 병행하는 것이 어렵다는 것을 잘 보여준다.

개인이 직업을 갖는 의미는 다양할 수 있으나 일반적으로 직업은 사회적 활동을 통해 자아를 실현하는 삶의 중요한 요소로 개인의 정신건강 및 삶의 만족과 밀접한 관련이 있다(강민주 등, 2020; 최윤정, 김계현, 2009). 자녀가 있는 많은 직장여성들 역시 직업을 통해 사회에서 자아를 실현하고자 할 것이다. 하지만 만약 자녀 양육이나 가사 노동으로 인해 업무를 수행하는 데 여러 제약을 받는다면 이는 유자녀 직장여성들의 일과 가정 양립의 어려움을 초래하며 이들에게 많은 스트레스를 유발하고, 삶의 만족도를 저해할 수 있다. 따

라서 자녀를 키우며 직장에 다니는 여성의 삶의 만족도를 높이기 위한 노력이 절실한 시점이라고 여겨진다.

유자녀 직장여성에 관한 선행연구들은 이들이 맡는 다중역할과 소진의 관계에 주로 초점을 맞춰왔다(양현정, 이기학, 2015a; 정현, 탁진국, 2020; 최윤정, 김계현, 2009; Nilsen et al., 2016). 전통적으로 여성은 집안에서 가정을 돌보고 자녀를 양육해왔기 때문에 여성의 사회 진출이 보편화된 오늘날에도 가사 노동에 대한 책임은 주로 여성에게 주어지며, 이는 유자녀 직장여성이 직장인으로서의 역할을 수행하면서 동시에 어머니와 배우자로서의 의무 역시 강조되기에 다양한 어려움을 겪는 것으로 보고되었다(최윤정, 김계현, 2009). 예를 들어, 직장에서 중요한 회의에 참석해야 하지만 동시에 자녀의 학교 행사에도 참여해야 하는 상황에서는 어느 한쪽을 선택해야 하는 갈등을 경험하게 되며, 이러한 충돌이 반복되면 만성적인 스트레스와 죄책감을 느끼기 쉽고 장기적으로 직무 만족도와 가정생활의 질이 저하될 가능성이 크다(정현, 탁진국, 2020). 특히, 유자녀 직장여성은 퇴근 후에도 육아와 가사 노동으로 인해 휴식이나 취미생활을 하기 어려우며 체력적 한계로 인해(양현정, 이기학, 2015b) 가정에서뿐만 아니라 직장에서도 소진되기 쉽다.

직무소진은 직무와 관련된 스트레스를 오랫동안 받아 이를 회복하지 못했을 때 나타나는 정서적, 신체적 고갈상태를 의미한다(Freudenberger, 1974). 직무소진은 과중한 업무로 인해 감정이 고갈되고 공허함을 느끼거나 대인관계와 직장에 대한 냉소적인 태도를 보이며 자신의 능력에 대한 회의감을 경험하고 성취감이 감소하는 특징이 있다(Maslach &

Jackson, 1981). 직무소진에 대한 초기 연구는 간호사, 교사와 같은 대인 서비스를 제공하는 전문직 종사자들이 보이는 정서적 피로감을 설명하기 위해 시작되었으나(Maslach et al., 2001), 이후 판매 서비스직(Yoon et al., 2016), 생산직(Tabarabaei et al., 2018), 관리자(Cordes et al., 1997)를 비롯한 다양한 직업과 지위의 종사자로 확대되었다. 소진은 두통과 근육통, 만성피로, 대사증후군 등의 신체 건강 문제뿐만 아니라 수면 장애, 우울증, 정신질환, 물질남용 등의 정신 건강 문제와도 관련이 있다(김나래, 우영지 2024; 김묘정, 김근향, 2018; 김현조, 이상희, 2023; Salvagioni et al., 2017). 또한, 직무소진은 장기적으로 업무 이탈과 가정 내 갈등으로 이어져 자녀의 건강한 발달을 저해할 수 있으며, 조직적 차원에서는 업무 성과를 떨어뜨리고 잦은 병가로 이어져 낮은 생산성과 중도 퇴사에 일조하기도 한다(Nilsen et al., 2016). 특히, 유자녀 직장여성에게는 소진이 경력단절을 예측하는 주요 원인으로 지목되면서(Taylor et al., 2017), 관련 연구가 이루어져 왔다(강민주 등, 2020; 김나래, 우영지, 2024; 김소영 등, 2016; Blanch & Aluja, 2012; Robinson et al., 2016).

하지만 아직 유자녀 직장여성이 경험하는 직무소진을 완화하거나 가중시키는 변인을 분석하여 개입 가능성을 제시한 연구는 상대적으로 드물다. 유자녀 직장여성의 직무소진 현상을 파악하고 정책적 시사점을 제시하는 연구(이예운 등, 2023), 유자녀 직장여성의 직무소진 결과에 초점을 맞추는 연구(임정연, 윤지영, 2018)가 존재하기는 하나, 직무소진에 기여하는 성격적 특성, 심리적 기제, 이러한 기제에 개입할 수 있는 변인들에 대해 종합적으로 살펴본 연구는 부족하다고 볼 수 있다. 따

라서 유자녀 직장여성의 소진을 예방하고 개입하기 위해서는 이들의 소진에 기여하는 기제와 개입 가능한 요인을 심도 있게 파악할 필요가 있다. 이에 본 연구는 유자녀 직장여성의 다중역할 스트레스와 직무소진에 기여하는 성격적 특성, 심리적 기제, 이러한 기제에 개입할 수 있는 조절 변인을 살펴봄으로써 유자녀 직장여성의 소진에 대한 이해를 확장하고, 이를 감소시키기 위한 방안을 모색하고자 한다.

유자녀 직장여성의 직무소진에 영향을 미칠 수 있는 주요한 성격적 변수로는 평가염려 완벽주의에 주목해 볼 필요가 있다. 미디어에서 제시하는 성공적이고 행복한 ‘슈퍼 맘’의 모습은 유자녀 직장여성들의 심리적 부담을 가중시키며 이른바 ‘슈퍼우먼 증후군’을 유발하였다(황경아, 홍지아, 2011). Shaevitz(1984)는 다양한 역할을 완벽하게 수행하고자 하는 여성이 겪는 스트레스 증상들을 슈퍼우먼 증후군이라고 지칭하였다. 많은 국내 유자녀 직장여성들 역시 이러한 슈퍼우먼 증후군에 시달리고 있다(한경훈 등, 2015). 특히, 한국의 높은 교육열은 자녀 양육에 있어 엄마들에게 자녀 교육에도 열정적인 ‘알파 맘’이 되도록 압박해왔다(최유정 등, 2015). 이러한 이미지는 유자녀 직장여성들로 하여금 직장 업무뿐만 아니라 자녀 양육 및 교육 모두를 완벽하게 수행해야 한다는 기대와 압박을 경험하게 되며(Downing, 2019), 사회적 기대와 자기 기대가 결합될 때 이러한 부담은 가중될 수 있다.

자기에 대한 높은 기대 수준은 완벽주의로 설명될 수 있는데, 완벽주의는 자신과 타인이 갖는 기대와 기준을 달성하기 위해 다양한 상황을 위협적으로 받아들이며 스트레스를 경험하는 취약한 성격 요인을 말한다(김영주,

2013; 이효덕, 조한익, 2024; Hewitt & Flett, 1991). 완벽주의에 대한 연구가 활발히 이루어지면서, 연구자들은 완벽주의를 단일한 성격 특성으로 보기보다 적응적·부적응적 특성이 공존하는 다차원적 개념으로 이해해야 한다는 주장을 제기하고 있다(김나래, 우영지, 2024; 김현희, 김창대, 2011; Frost, 1990). 적응적 완벽주의는 더 높은 성취를 추구하고 노력하는 동기로 작용할 수 있지만, 부적응적 완벽주의 성격 특성을 가진 사람들은 과도하게 높은 목표와 기준을 설정하고 자신의 가치를 성취의 결과로 판단한다(Burns, 1980). 이들은 달성하기 어려운 지나치게 높은 기준을 세우기 때문에 필연적으로 자기비난을 수반하게 되고 성취를 하더라도 부족한 부분이 있으면 실패라고 인식하는 경향으로 인해 심리적 부적응을 경험할 가능성이 크다(Frost, 1990; Pacht, 1984). 부적응적 완벽주의에서도 평가염려 완벽주의는 타인의 기준과 평가에 대한 염려, 실수에 대한 두려움, 사회적 비난에 대한 과도한 민감성 등의 특성으로 정의되는데(Frost et al., 1990; Hewitt & Flett, 1991), 심리적 부적응과 관련된 위험 요인으로 널리 연구되고 있다. 선행연구에서 평가염려 완벽주의는 양육 스트레스 및 부모 소진(신가영, 2023; 임지연, 2021), 그리고 직무소진(김나래, 우영지, 2024; 최혜인, 이희경, 2022)과 유의한 관련이 있음이 밝혀졌다. 특히 유자녀 직장여성의 경우 남편보다 더 완벽한 자기 기준을 세우며 자기를 비난하는 정도가 강하고(Wortman et al. 1991). 이러한 어머니의 완벽주의 성향은 양육 스트레스에 영향을 주는 것으로 나타났다(김영주, 2013; 임지연, 2021). 이상의 결과에 비추어 볼 때, 평가염려 완벽주의 성향을 가지고 있는 유자녀 직장여성들은 자신에 대한 직

장과 가정 모두에서 스스로에게 과도하게 높은 목표와 기준을 설정하고 이를 달성하고자 하기에 소진을 경험할 가능성이 크다고 볼 수 있다.

유자녀 직장여성의 성격적 요인과 직무소진 간의 관계를 매개하는 변인으로 다중역할 스트레스를 상정할 수 있을 것이다. 다중역할 스트레스의 매개효과는 직무요구-자원모형(Job demands-resources model)으로 설명될 수 있다. 직무요구는 업무에서 주어진 요구의 양을 의미하며 요구 수준이 높을수록 직무를 수행하는데 더 많은 노력이 요구된다(Demerouti et al., 2001). 그리고 직무자원은 개인이 직무를 수행하는 데 도움이 되는 다양한 형태의 능력과 지원을 말한다(Schaufeli & Bakker, 2004). 위의 모형에 따르면, 직무요구와 자원의 불균형이 발생하여 요구가 자원의 수준을 넘어설 때 스트레스로 이어져 직무소진을 경험할 가능성을 높이지만, 반대로 자원이 요구를 넘어서면 직무열의로 이어질 수 있다고 설명한다(Schaufeli & Bakker, 2004). 이러한 관점에서 완벽주의 성격 경향을 가진 유자녀 직장여성의 소진을 설명하자면, 직무요구는 단순히 직장에서 요구하는 것뿐만 아니라 다중역할을 수행하는 과정에서 요구되는 것들이 모두 포함될 수 있을 것이다. 특히, 완벽주의 성향을 가진 유자녀 직장여성은 다중역할 요구를 더욱 높게 지각할 것이고, 이는 스트레스를 높여 직무소진으로 이어질 가능성이 있다. 선행연구에 따르면, 이러한 다중역할 스트레스는 개인의 신체적 건강과 심리적 안녕감에 부정적인 영향을 주며(김기경, 2018; 설진희, 박수현, 2019), 직무만족을 떨어뜨리고, 직무소진 및 우울을 높이는 것으로 나타났다(양현정, 이기학, 2015a; 하오령, 권정혜, 2006). 즉, 유자녀 직장여성의

완벽주의 성향은 다중역할 스트레스를 높여 직무소진으로 이어질 수 있다.

한편, 직무요구-자원 모형에 관한 연구는 직무요구의 부정적인 영향을 완충시켜 줄 수 있는 다양한 조절요인인 직무자원을 폭넓게 탐색하는 데 집중해왔다(Dicke et al., 2018; Mudrak et al., 2018). 이러한 맥락에서, 요구에 대응할 수 있도록 하는 보호요인인 직무자원을 찾는 것은 유자녀 직장여성에게 매우 중요할 것이다. 본 연구에서는 보호요인으로 자기자비에 초점을 맞추고자 한다. 많은 연구를 통해 자기자비는 부정적인 정서를 완화하고 심리적 어려움을 경감하는 데 기여하는 것으로 밝혀졌다(김나래, 김지근, 2021; 권혁식, 이상희, 2023; 이성애, 윤성민, 2022, MacBeth & Gumley, 2012, Neff, 2003). 특히, 스트레스와 소진의 관계를 조절하는 변인을 탐구한 기존의 연구는 자기자비가 소진을 예방하고 심리적 건강을 높이는 데 도움이 된다고 보고하였다(김나래, 김지근, 2021; 김현조, 이상희, 2023; 권혁식, 이상희, 2023). 자기자비는 고통스러운 상황에서도 자신을 비난하지 않고 오히려 스스로를 친절하게 대하며 자신을 챙기는 것을 의미한다(Neff, 2003a). 그리고 이는 인간 경험의 보편성을 받아들여 자신만 힘든 상황을 겪고 있다고 생각하지 않고, 자신의 감정 경험을

회피하거나 과장하지 않으며 있는 그대로 경험하는 태도와 관련이 있다(Neff, 2003a). 자기자비 수준이 높은 사람은 심리적 고통이나 불안정한 자신의 모습을 수용하며(Neff, 2011), 스트레스 상황에서 유연한 대처방식을 취하여 적응적인 삶을 살아가는 경향이 있다(이현주, 조성호, 2011). 따라서 자기자비는 직무요구-자원모형에서 제시하는 직무자원으로 간주하여, 요구 수준이 높은 상황에서 부정적인 결과를 완충하는 역할을 하고 다중역할 스트레스와 소진의 관계를 조절할 것으로 예상된다. 즉, 자신의 부정적 경험에 대한 고통을 피하지 않고 받아들일 수 있는 태도는 완벽주의로 인해 높아진 다중역할 스트레스를 완화하고 소진을 예방하는 데 기여할 가능성이 있다고 여겨진다.

그러나 지금까지 이러한 변인들의 관계를 종합적으로 조사한 연구를 찾아보기 어려운 실정이므로, 본 연구는 유자녀 직장여성의 평가염려 완벽주의 경향성과 직무소진 간의 관계에서 다중역할 스트레스가 매개하는지를 살펴보고, 다중역할 스트레스와 직무소진 간의 관계에서 자기자비의 조절효과, 매개모형에서 자기자비의 조절된 매개효과를 살펴봄으로써 유자녀 직장여성의 소진을 예방하기 위한 방안을 마련하고자 한다. 부가적으로, 자기자비

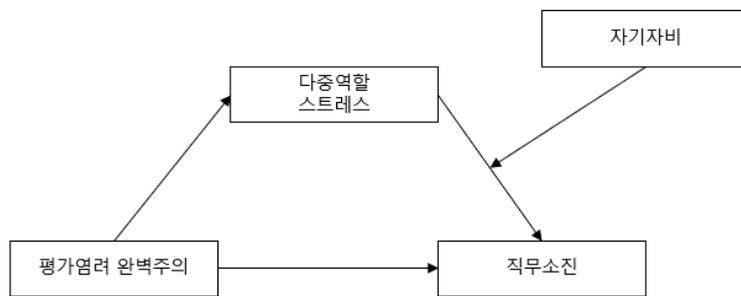


그림 1. 연구모형

는 자기친절, 보편적 인간성, 마음챙김, 자기 비난, 고립, 과잉-동일시라는 하위요소로 나뉠 수 있는데(Neff, 2003a), 이러한 하위요소들은 서로 관련이 있으면서도 하위요인 고유의 특징을 가지고 있기에 하위요인 수준에서도 조절효과와 조절된 매개효과를 탐색적 차원에서 살펴볼 것이다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 설정한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 다중역할 스트레스는 유자녀 직장여성의 평가염려 완벽주의와 직무소진의 관계를 매개하는가?

둘째, 자기자비는 다중역할 스트레스가 직무소진에 미치는 영향을 조절하는가?

셋째, 평가염려 완벽주의가 다중역할 스트레스를 매개로 하여 직무소진에 미치는 영향력은 자기자비에 의해 조절되는가?

방 법

연구 대상

본 연구를 위하여 연구자가 소속된 대학의 생명윤리심의위원회로부터 연구 승인을 받고(승인번호: 1040198-230607-HR-068-02), 전일제 또는 시간제로 근무하고 만 18세 이하의 자녀가 적어도 한 명 이상 있는 직장여성 320명으로 온라인 설문조사 업체를 통해 온라인 설문 조사를 실시하였다. 설문은 2023년 10월 설문 업체를 통해서 이루어졌으며, 설문지에는 연구 목적과 절차, 참여자의 익명성과 비밀보장, 수집된 자료가 연구 목적으로만 사용된다는 점을 명시하였다. 그리고 자발적으로 참여에 동의하는 경우에만 응답하도록 하였으며, 설문 완료 후에는 설문업체의 규정에 따라 사이트 내에서 사용 가능한 포인트가 보상으로 제공되었다. 이러한 절차를 거쳐 만 18세 이하의 자녀가 있는 직장인 여성 320명으로부터 자료를 수집하였으며 불성실한 응답 8부를 제외하여 최종적으로 312명의 자료를 분석하였

표 1. 참여자의 인구통계학적 정보(n=312)

측정 변수	범주	빈도(n)	백분율(%)
연령대	20대	12	3.8
	30대	127	40.8
	40대	155	49.6
	50대	18	5.7
자녀 수	1명	155	49.7
	2명	136	43.6
	3명	18	5.8
	4명 이상	3	1.0
자녀연령	7세 미만	102	32.7
	초등학생	106	34.0
	중·고등학생	104	33.3

표 1. 참여자의 인구통계학적 정보(n=312)

(계속)

측정 변수	범주	빈도(n)	백분율(%)
교육 수준	고등학교 졸업 이상	39	12.5
	전문대 졸업 이상	61	19.6
	대학 졸업 이상	174	55.8
	대학원 졸업 이상	38	12.2
고용 형태	전일제	212	68.0
	시간제	72	23.0
	휴직	28	9.0
직업 유형	사무직	155	49.7
	생산직	37	11.9
	판매/서비스직	29	9.3
	전문직/관리직	22	7.1
	공무원/교사	20	6.4
	의료·보건·상담·사회복지 관련	12	3.8
	문화·예술 관련직	8	2.6
	자영업	5	1.6
	농업·어업·축산업	2	0.6
	기타	22	7.1
배우자	배우자 있음	303	97.1
	배우자 없음	9	2.9
결혼 기간	5년 미만	37	11.9
	5~10년 미만	89	28.5
	10~15년 미만	112	35.9
	15~20년 미만	65	20.8
	20년 이상	9	2.9
가족의 육아 및 가사 도움 정도	자발적 전반적 도움	118	37.8
	자발적 간헐적 도움	102	32.7
	수동적 도움	63	20.2
	도움 없음	29	9.3

다. 연구 참여자의 인구학적 배경은 <표 1>에 제시하였다.

측정 도구

평가염려 완벽주의 척도

본 연구는 Frost 등(1990)이 개발한 것을 현진원(1992)이 번안하고 김현희, 김창대(2011)가 보완한 다차원적 완벽주의 척도(multidimensional perfectionism scale)를 사용하였다. 이 척도는 개인기준 완벽주의를 측정하는 7문항(예:“나는 대부분의 사람들보다 목표를 높게 잡는다.”), 평가염려 완벽주의를 측정하는 13문항(예:“내가 실수를 하면, 나에 대한 사람들의 평가가 낮아질 것이다.”)의 총 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 1점부터 5점 범위 안에 평정하도록 구성된 5점 리커트 척도이며 점수가 높을수록 완벽주의 수준이 높다고 평가한다. 본 연구에서는 연구 목적에 따라 평가염려 완벽주의 13문항만을 사용하였다. 김현희, 김창대(2011)의 연구에서 보고된 신뢰도(Cronbach's alpha)는 개인기준 완벽주의가 .75이고 평가염려 완벽주의가 .86이다. 본 연구에서는 평가염려 완벽주의를 사용하였으며, 신뢰도는 .89로 나타났다.

직무소진 척도

본 연구는 Schaufeli 등(1996)이 개발한 것을 신강현(2003)이 번안하고 타당화한 직무소진 척도(Maslach burnout inventory-general survey)를 사용하였다. 이 척도는 소진을 측정하는 5문항(예:“내가 맡은 일을 하는데 있어서 정서적으로 지쳐있음을 느낀다.”), 냉소를 측정하는 4문항(예:“나의 직무의 중요성이 의심스럽다.”), 직업 자신감을 측정하는 6문항(예:“나는 직무

상에서 발생하는 문제들을 효과적으로 해결할 수 있다.”)의 총 15문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 1점부터 5점 범위 안에 평정하도록 구성된 5점 리커트 척도이며, 직업 자신감을 역채점하여 점수가 높을수록 직무소진 수준이 높다고 평가한다. 신강현(2003)의 연구에서 보고된 신뢰도는 소진이 .90, 냉소가 .81, 직업 자신감이 .86이다. 본 연구에서는 총점을 사용하였으며, 전체 문항의 신뢰도는 .88로 나타났다.

다중역할 스트레스 척도

본 연구는 양현정과 이기학(2015b)이 개발하고 타당화한 다중역할로 인한 부정적 효과 척도(scale for measuring negative effects of multiple roles on employed mothers)를 사용하였다. 이 척도는 소진 및 과부하를 측정하는 7문항(예:“직장 일과 가정에서 책임을 다 하느라 시간과 체력의 한계를 느낀다.”), 가족-일 갈등을 측정하는 9문항(예:“집안일 때문에 피곤해서 직장 일을 잘 하기가 힘들다.”), 일-가족 물리적 갈등을 측정하는 7문항(예:“직장 일 하는 데 너무 바빠서 집안일을 할 시간이 없다.”), 전업주부와의 교류 갈등을 측정하는 4문항(예:“전업주부들과 관계 맺는 것이 부담스럽다.”), 일-가족 심리적 갈등을 측정하는 3문항(예:“집에 있을 때에도 직장 일에 대해서 걱정한다.”)의 총 30문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 1점부터 5점 범위 안에 평정하도록 구성된 5점 리커트 척도이며, 점수가 높을수록 다중역할 스트레스가 높다고 평가한다. 양현정과 이기학(2015b)의 연구에서 보고된 신뢰도는 소진 및 과부하가 .90, 가족-일 갈등이 .91, 일-가족 물리적 갈등이 .89, 전업주부와의 교류 갈등이 .87, 일-가족 심리적 갈등이 .75이다. 본 연구

에서는 총점을 사용하였으며, 전체 문항의 신뢰도는 .96으로 나타났다.

자기자비 척도

본 연구는 Neff(2003b)가 개발한 것을 김경의 등(2008)이 번안하고 타당화한 자기자비 척도(self-compassion scale)를 사용하였다. 이 척도는 자기친절을 측정하는 5문항(예:“나는 마음이 아플 때, 내 자신을 사랑하려고 애를 쓴다.”), 자기비난을 측정하는 5문항(예:“나는 내 자신의 결점과 부족한 부분을 못마땅하게 여기고 비난하는 편이다.”), 보편적 인간성을 측정하는 4문항(예:“나는 상황이 나에게 좋지 않게 돌아갈 때, 그러한 어려움은 모든 사람이 겪는 인생의 한 부분이라고 여긴다.”), 고립을 측정하는 4문항(예:“나는 내 부족한 점을 생각하면, 세상과 단절되고 동떨어진 기분이 든다.”), 마음챙김을 측정하는 4문항(예:“나는 어떤 일 때문에 마음이 상하거나 화가 날 때는, 감정의 평정을 유지하려고 노력한다.”), 과잉-동일시를 측정하는 4문항(예:“나는 기분이 처질 때, 잘못된 일을 강박적으로 떠올리며 집착하는 경향이 있다.”)의 총 26문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 1점부터 5점 범위 안에 평정하도록 구성된 5점 리커트 척도이며, 자기자비 총점을 산출할 때는 부정요인(자기비난, 고립, 과잉-동일시)을 역채점하여 점수가 높을수록 자기자비 수준이 높다고 평가한다. 김경의 등(2008)의 연구에서 보고된 신뢰도는 자기친절이 .78, 자기비난이 .80, 보편적 인간성이 .74, 고립이 .81, 마음챙김이 .79, 과잉-동일시가 .79이며 전체 문항의 신뢰도는 .90이다. 본 연구에서는 총점과 하위요인을 모두 사용하였으며, 전체 문항의 신뢰도는 .87로 나타났고 하위요인 별 신뢰도는 자기친절이 .74, 자

기비난이 .83, 보편적 인간성이 .74, 고립이 .80, 마음챙김이 .74, 과잉-동일시가 .80으로 나타났다.

자료 분석

본 연구에서는 IBM SPSS Statistics v29.0과 PROCESS Macro v4.3 프로그램을 사용하여 다음과 같이 자료를 분석하였다. 첫째, 주요 변인들의 일반적인 특성을 알아보기 위하여 기술 통계량과 상관계수를 산출하였다. 둘째, 다중역할 스트레스의 매개효과를 검증하기 위하여 단순매개모형(PROCESS Macro Model 4)을 분석하였다. 셋째, 다중역할 스트레스와 직무소진의 관계에서 자기자비의 조절효과를 검증하기 위하여 단순조절모형(PROCESS Macro Model 1)을 분석하였다. 넷째, 유자녀 직장여성의 평가염려 완벽주의가 다중역할 스트레스를 매개로 하여 직무소진에 미치는 영향이 자기자비에 의해 조절되는지 검증하기 위해 조절된 매개모형(PROCESS Macro Model 14)을 분석하였다. 본 연구에서는 Hayes(2013)의 제안에 따라 5,000번의 표집을 반복하도록 설정한 부트스트랩을 통해 모형 내 계수를 추정되도록 하였으며 95% 신뢰구간에 0이 포함되지 않을 때 효과가 유의하다고 판단하였다. 한편 초등 학교 저학년 자녀를 둔 취업 여성을 대상으로 한 선행연구에서도 자녀 수, 어머니의 교육 수준, 가사에 대한 도움 정도에 따라 스트레스 수준과 심리적 안녕감에 유의한 차이가 나타난 바 있어(김은영, 2014), 매개모형, 조절모형, 조절된 매개모형 분석 과정에서 자녀의 수, 어머니의 교육 수준, 가족의 육아 및 가사 도움 정도를 통제 변인으로 포함하여 이들의 영향력을 통제할 수 있도록 분석을 진행하였다.

결 과

연구변인의 상관관계 및 기술통계

평가염려 완벽주의, 다중역할 스트레스, 직무소진, 자기자비와 하위요인들, 통제 변인으로 포함한 인구통계학적 변인(자녀 수, 교육수준, 육아 및 가사의 도움 정도)의 기술 통계량과 상관계수를 <표 2>에 제시하였다. 평가

염려 완벽주의는 다중역할 스트레스, 직무소진, 자기비난, 고립, 과잉동일시, 교육수준, 도움정도와 유의미한 정적 상관을 나타냈고($r=.08\sim.60, p<.05$), 자기자비, 자기친절, 자녀수와 유의미한 부적 상관을 나타냈다($r=-.54\sim-.11, p<.05$). 다중역할 스트레스는 직무소진, 자기친절, 보편적인간성, 마음챙김, 자기비난, 고립, 과잉동일시, 교육수준, 도움정도와 유의미한 정적 상관을 나타냈고($r=.09\sim.62$,

표 2. 연구변인들의 기술통계량과 상관계수($n=312$)

	1	2	3	4	4-1	4-2	4-3	4-4	4-5	4-6	5	6	7
1. 평가염려 완벽주의	1												
2. 다중역할 스트레스	.55***	1											
3. 직무소진	.54***	.62***	1										
4. 자기자비	-.54***	-.38***	-.46***	1									
4-1. 자기친절	-.12**	.09*	-.13**	.66***	1								
4-2. 보편적 인간성	.01	.22***	-.05*	.42***	.55***	1							
4-3. 마음챙김	-.04	.11*	-.16***	.58***	.69***	.65***	1						
4-4. 자기비난	.60***	.60***	.50***	-.70***	-.14**	.16***	.02	1					
4-5. 고립	.58***	.56***	.42***	-.70***	-.11*	.07*	-.02	.71***	1				
4-6. 과잉동일시	.60***	.55***	.44***	-.75***	-.20***	.07*	-.13**	.73***	.72***	1			
5. 자녀수	-.11**	-.04	-.07*	.05*	.05*	.09*	.09*	-.00	.02	-.01	1*		
6. 교육수준	.10*	.21***	.03	.06*	.14**	.17***	.15***	.03	.11*	.06*	-.11*	1	
7. 도움정도	.08*	.09*	.13**	-.11*	-.04*	.03	-.03	.14**	.09*	.11*	.01	-.12**	1
<i>M</i>	2.95	2.84	2.60	3.01	2.95	3.15	3.13	2.95	2.99	3.20	1.59	4.46	2.01
<i>SD</i>	.66	.73	.83	.49	.66	.72	.70	.82	.84	.84	.65	1.58	.98
왜도	-.07	-.26	-.38	.03	-.32	-.35	-.34	-.12	-.20	-.34	.88	-.53	.58
첨도	-.24	-.43	-.17	.28	-.20	-.10	-.07	-.36	-.21	-.01	.68	-.04	-.73

* $p<.05$, ** $p<.005$, *** $p<.001$.

$p < .05$), 자기자비와 유의미한 부적 상관을 나타냈다($r = -.38, p < .001$). 직무소진은 자기비난, 고립, 과잉동일시, 도움정도와 유의미한 정적 상관을 나타냈고($r = .13 \sim .50, p < .05$), 자기자비, 자기친절, 보편적 인간성, 마음챙김, 자녀수와 유의미한 부적 상관을 나타냈다($r = -.46 \sim -.05, p < .05$). 자기자비는 자기친절, 보편적 인간성, 마음챙김, 자녀수, 교육수준과 유의미한 정적 상관을 나타냈고($r = .05 \sim .66, p < .05$), 자기비난, 고립, 과잉동일시, 도움정도와 유의미한 부적 상관을 나타냈다($r = -.75 \sim -.11, p < .05$). 자기친절은 보편적 인간성, 마음챙김, 자녀수, 교육수준과 유의미한 정적 상관을 나타냈고($r = .05 \sim .69, p < .05$), 자기비난, 고립, 과잉동일시, 도움정도와 유의미한 부적 상관을 나타냈다($r = -.20 \sim -.04, p < .05$). 보편적 인간성은 마음챙김, 자기비난, 고립, 과잉동일시, 자녀수, 교육수준과 유의미한 정적 상관을 나타냈다($r = .07 \sim .65, p < .05$). 마음챙김은 자녀수, 교육수준과 유의미한 정적 상관을 나타냈고($r = .09 \sim .15, p < .05$), 과잉동일시는 유의미한 부적 상관을 나타냈다($r = -.13, p < .005$). 자기비난은 고립, 과잉동일시, 도움정도와 유의미한 정적 상관을 나타냈다($r = .14 \sim .73, p < .05$). 고립은 과잉동일시, 교육수준, 도움정도와 유의미한 정적 상관을 나타냈다($r = .09 \sim .72, p < .05$). 과잉동일시는 교육수준, 도움정도와 유의미한 정적 상관을 나타냈다($r = .06 \sim .11, p < .05$). 자녀수는 교육수준과 유의미한 부적 상관을 나타냈다($r = -.11, p < .05$). 교육수준은 도움정도와 유의미한 부적 상관을 나타냈다($r = -.12, p < .005$). 한편 연구변인들의 왜도와 첨도의 절대값을 살펴보았을 때 왜도는 2.0 미만, 첨도는 7.0 미만으로 나타나 정규분포에 따른다고 간주되어 다음으로 매개효과, 조절효과, 매개

된 조절효과를 분석하였다.

평가염려 완벽주의와 직무소진의 관계에서 다중역할 스트레스의 매개효과

본 연구에서는 자녀 수, 교육수준, 가족의 육아 및 가사 도움정도를 통제요인으로 모형에 포함시켜 분석을 실시하였다. 이러한 통제변인의 포함은 주요 독립변수와 종속변수 간 관계의 순수한 효과를 보다 명확히 파악하기 위함이며, 이후 제시되는 결과는 이러한 통제 조건 하에서 도출된 값들이다.

우선 평가염려 완벽주의, 직무소진, 다중역할 스트레스, 자기자비의 공차한계(tolerance)가 모두 .1보다 큰 것으로 나타났고 분산팽창지수(VIF)는 10미만으로 나타나 다중공선성 문제가 없음을 확인하였다. 유자녀 직장여성의 평가염려 완벽주의와 직무소진의 관계에서 다중역할 스트레스의 매개효과를 검증하기 위해 Process Macro 4번 모형을 이용하여 분석하였고, 그 결과는 <표 3>에 제시하였다.

분석 결과, 평가염려 완벽주의가 높을수록 직무소진($\beta = .54, b = .69, SE = .06, t = 11.38, p < .001$)과 다중역할 스트레스($\beta = .55, b = .58, SE = .05, t = 11.10, p < .001$)가 유의하게 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 평가염려 완벽주의와 다중역할 스트레스가 동시에 직무소진에 미치는 영향을 검토한 결과, 평가염려 완벽주의($\beta = .30, b = .36, SE = .06, t = 5.64, p < .001$)와 다중역할 스트레스($\beta = .45, b = .54, SE = .06, t = 9.17, p < .001$) 수준이 높을수록 직무소진이 유의하게 증가하는 것으로 나타났으나 평가염려 완벽주의의 영향력이 상대적으로 감소한 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 평가염려 완벽주의가 직무소진에 미치는 영향이 다중역

표 3. 평가염려 완벽주의와 다중역할 스트레스가 직무소진에 미치는 영향

독립변인	종속변인	β	b	SE	t	R^2
평가염려 완벽주의	직무소진	.54	.69	.06	11.38***	.30
평가염려 완벽주의	다중역할 스트레스	.55	.58	.05	11.10***	.33
평가염려 완벽주의	직무소진	.30	.36	.06	5.64***	.45
다중역할 스트레스	직무소진	.45	.54	.06	9.17***	

*** $p < .001$.

표 4. 부트스트랩을 통한 다중역할 스트레스의 매개효과 검증

매개효과	b	SE	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
평가염려 완벽주의 → 다중역할 스트레스 → 직무소진	.32	.05	.22	.43

할 스트레스에 의해 부분적으로 매개될 가능성을 시사한다. 따라서 매개효과의 통계적 유의성 검증을 위해 부트스트랩을 이용하여 매개경로를 추정한 결과는 <표 4>와 같다. 분석 결과, 95%의 신뢰구간에서 산출된 매개효과의 하한 값이 .22이고 상한 값은 .43으로 0을 포함하지 않아 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 평가염려 완벽주의가 직무소진에 다중역할 스트레스 수준을 높여 직무소진에 간접적으로 영향을 미친다는 것을 보여준다.

다중역할 스트레스와 직무소진의 관계에서 자

기자비와 하위요인의 조절효과

유자녀 직장여성의 다중역할 스트레스와 직무소진의 관계에서 자기자비의 조절효과를 검증하기 위해 Process Macro 1번 모형을 이용하여 분석하였고, 그 결과는 <표 5>에 제시하였다. 다중역할 스트레스($\beta = .51, b = .59, SE = .05, t = 10.75, p < .001$) 수준이 높을수록 직무소진이 유의하게 증가하는 것으로 나타났고, 자기자비($\beta = -.24, b = -.41, SE = .08, t = -5.20, p < .001$) 수준이 높을수록 직무소진이 유의하게 감소하는 것으로 나타났다. 그리고 두 변수의 상호작용항($\beta = .08, b = .18, SE = .09, t = 1.99, p < .05$)

표 5. 다중역할 스트레스와 직무소진의 관계에서 자기자비의 조절효과

독립변인	종속변인	β	b	SE	t	R^2
다중역할 스트레스	직무소진	.51	.59	.05	10.75***	
자기자비	직무소진	-.24	-.41	.08	-5.20***	.46
다중역할 스트레스 × 자기자비	직무소진	.08	.18	.09	1.99*	

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

역시 직무소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 자기자비가 다중역할 스트레스와 직무소진의 관계를 조절하는 것으로 나타났다.

자기자비 조절효과의 유의성을 검증하기 위하여 부트스트래핑 방식으로 5,000개의 표본 수를 추출한 결과를 <표 6>에 제시하였다. 자기자비의 수준을 세 수준(-1SD, M, +1SD) (Aiken, West, 1991)으로 나누어 다중역할 스트레스와 직무소진의 관계를 살펴보았을 때, 다중역할 스트레스가 직무소진에 미치는 효과는 자기자비의 모든 수준에서 신뢰구간 내에 0을 포함하지 않아 다중역할 스트레스가 직무소진에 미치는 효과는 유의한 것으로 나타났다. 또한, 자기자비 수준에 따라 저집단(-1SD)과 고집단(+1SD)으로 나누어 다중역할 스트레스와 직무소진 간의 관계를 살펴보았을 때, <그림 2>에서 제시한 것처럼 자기자비 저집단에 비해 자기자비 고집단에서 다중역할 스트레스와 직무소진의 관계가 더 강한 것으로 나타났다.

탐색적 차원에서 자기자비의 각 하위요인들의 조절효과를 살펴보았을 때, 고립만 조절

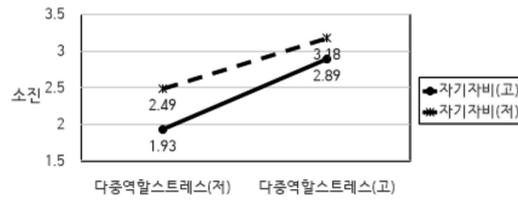


그림 2. 다중역할 스트레스와 직무소진의 관계에서 자기자비의 조절효과

효과가 있는 것으로 나타났다($\beta = -.07, b = -.09, SE = .05, t = -1.76, p < .05$). 고립의 조절효과 유의성을 검증하기 위하여 부트스트래핑 방식으로 5,000개의 표본 수를 추출한 결과를 <표 7>에 제시하였다. 고립의 수준을 세 수준(-1SD, M, +1SD)으로 나누어 다중역할 스트레스와 직무소진의 관계를 살펴보았을 때, 다중역할 스트레스가 직무소진에 미치는 효과는 고립의 모든 수준에서 신뢰구간 내에 0을 포함하지 않아 다중역할 스트레스가 직무소진에 미치는 효과는 유의한 것으로 나타났다. 그리고 <그림 3>에 제시한 것처럼 고립 저집단에 비해 고립 고집단에서 다중역할 스트레스와 소진의 관계가 더 약한 것으로 나타났다.

표 6. 부트스트랩을 통한 자기자비의 조절효과 검증

조절변수	수준	b	bootSE	bootLLCI	bootULCI
자기자비	-1SD	.50	.07	.35	.65
	M	.58	.05	.47	.69
	+1SD	.66	.06	.54	.79

표 7. 부트스트랩을 고립의 조절효과 검증

조절변수	수준	b	bootSE	bootLLCI	bootULCI
고립	-1SD	.73	.08	.58	.87
	M	.63	.06	.51	.76
	+1SD	.57	.08	.41	.72

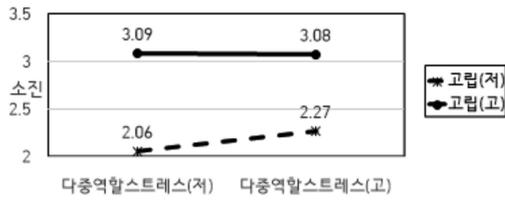


그림 3. 다중역할 스트레스와 직무소진의 관계에서 고립의 조절효과

평가염려 완벽주의와 직무소진의 관계에서 다중역할 스트레스를 통한 자기자비와 하위요인의 조절된 매개효과

자기자비의 조절효과의 유의성을 검증하기 위하여 유자녀 직장여성의 평가염려 완벽주의와 직무소진의 관계에서 다중역할 스트레스를 통한 자기자비의 조절된 매개효과를 검증하기 위해 Process Macro 14번 모형을 이용하여 분석하였고, 그 결과는 <표 8>에 제시하였다. 평가염려 완벽주의가 매개변인인 다중역할 스트

레스에 미치는 영향이 유의하였고($\beta=.53, b=.58, SE=.05, t=10.10, p<.001$), 다중역할 스트레스가 직무소진에 미치는 영향도 유의하였다($\beta=.43, b=.49, SE=.06, t=8.39, p<.001$). 그리고 평가염려 완벽주의가 직무소진에 미치는 영향도 유의하였으며($\beta=.21, b=.27, SE=.07, t=3.86, p<.05$), 매개변인인 다중역할 스트레스와 조절변인인 자기자비의 상호작용 항이 직무소진에 미치는 영향이 유의하였다($\beta=.08, b=.20, SE=.09, t=2.16, p<.05$). 부트스트래핑을 통해 조절된 매개모형의 유의함을 검증하였을 때 $b=.12(SE=.06)$ 로 나타났고, 하한값은 .007에서 상한값은 .247으로 나타났다.

매개효과가 조절변인의 수준에 따라 달라지는 것을 통계적으로 조건부 간접효과라 하는데(Preacher, Rucker, & Hayes, 2007), 조절된 매개효과가 유의하였으므로 자기자비의 $-1SD, M, +1SD$ 의 모든 수준에서 다중역할 스트레스를 통해 직무소진에 미치는 조건부 간접효

표 8. 평가염려 완벽주의와 직무소진의 관계에서 다중역할 스트레스를 통한 자기자비의 조절된 매개효과

독립변인	종속변인	β	b	SE	t	R^2
평가염려 완벽주의	다중역할 스트레스	.53	.58	.05	10.10***	.33
평가염려 완벽주의		.21	.27	.07	3.86*	
다중역할 스트레스	직무소진	.43	.49	.06	8.39***	.48
자기자비		-.19	-.27	.09	-3.18***	
다중역할 스트레스 × 자기자비		.08	.20	.09	2.16*	

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

표 9. 부트스트랩을 통한 조절된 매개효과 검증

조절변수	수준	b	$bootSE$	$bootLLCI$	$bootULCI$
자기자비	-1SD	.40	.07	.25	.55
	평균	.49	.06	.37	.60
	+1SD	.58	.07	.45	.71

과가 유의한지 검증하여 <표 9>에 제시하였다. 분석결과, 세 개의 모든 수준에서 95% 신뢰구간을 기준으로 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의하였으며 자기자비의 수준이 높을수록 매개효과는 커졌다. 이러한 결과는 다중역할 스트레스가 직무소진에 미치는 효과가 자기자비의 수준이 증가하면 그에 따라 증가한다는 것을 의미한다.

탐색적으로 자기자비의 각 하위요인들의 조

절된 매개효과를 살펴보았을 때, 고립만 유의미한 매개된 조절효과가 있는 것으로 나타났다. <표 10>에 제시한 것처럼, 평가염려 완벽주의가 매개변인인 다중역할 스트레스에 미치는 영향이 유의하였고($\beta=.51, b=.58, SE=.05, t=11.10, p<.001$), 다중역할 스트레스가 직무소진에 미치는 영향도 유의하였다($\beta=.46, b=.86, SE=.15, t=5.55, p<.001$). 그리고 평가염려 완벽주의가 직무소진에 미치는 영향도 유의하였

표 10. 평가염려 완벽주의와 직무소진의 관계에서 다중역할 스트레스를 통한 고립의 조절된 매개효과

독립변인	종속변인	β	b	SE	t	R^2
평가염려 완벽주의	다중역할 스트레스	.51	.58	.05	11.10***	.33
평가염려 완벽주의		.27	.38	.07	5.43***	
다중역할 스트레스	직무소진	.46	.86	.15	5.55***	.46
고립		.22	.29	.15	1.97*	
다중역할 스트레스 × 고립		-.08	-.11	.05	-2.22*	

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

표 11. 부트스트랩을 통한 조절된 매개효과 검증

조절변수	수준	b	$bootSE$	$bootLLCI$	$bootULCI$
고립	-1SD	.62	.07	.49	.76
	평균	.52	.06	.40	.65
	+1SD	.43	.08	.28	.59

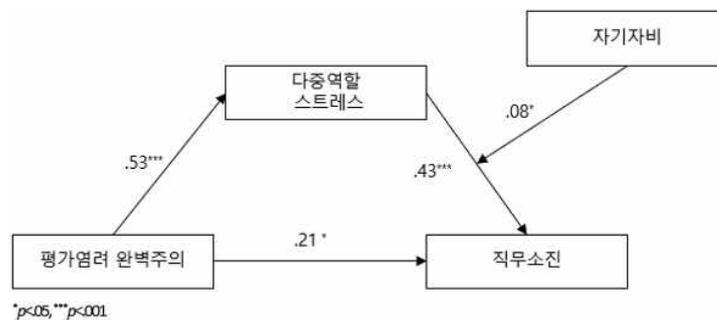


그림 4. 자기자비의 조절된 매개모형

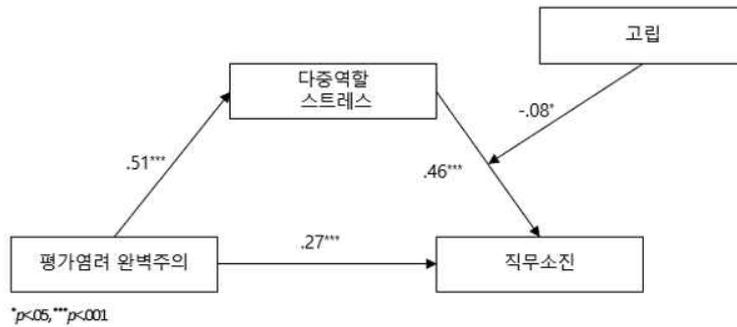


그림 5. 고립의 조절된 매개모형

으며($\beta=.27$, $b=.38$, $SE=.07$, $t=5.43$, $p<.001$), 매개변인인 다중역할 스트레스와 조절변인인 고립의 상호작용 항이 직무소진에 미치는 영향이 유의하였다($\beta=-.08$, $b=-.11$, $SE=.05$, $t=-2.22$, $p<.05$). 부트스트래핑을 통해 조절된 매개모형의 유의함을 검증하였을 때 $b=-.07$ ($SE=.03$)로 나타났고, 하한값은 $-.14$ 에서 상한값은 $-.01$ 으로 나타났다.

논 의

이 연구에서는 자녀가 있는 직장여성들을 대상으로 평가염려 완벽주의가 다중역할 스트레스를 매개하여 직무소진을 예측하는지, 자기자비가 다중역할 스트레스와 직무소진의 관계를 조절하는지, 완벽주의와 직무소진의 관계에서 다중역할 스트레스와 자기자비의 조절된 매개효과가 나타나는지를 확인하였다. 연구 문제를 중심으로 주요 결과를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 자녀 수, 교육 수준, 가족의 가사 및 양육에 대한 도움 정도의 효과를 통제된 상태에서 분석하였으며, 이러한 인구통계학적 요인들을 통제했을 때에도 유자녀

직장여성의 평가염려 완벽주의는 다중역할 스트레스를 매개로 하여 직무소진에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 유자녀 직장여성의 평가염려 완벽주의는 직무소진에 직접적인 영향을 미칠 뿐 아니라 다중역할 스트레스를 매개로 직무소진에 간접적으로도 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 즉, 평가염려 완벽주의 성향이 강할수록 직장과 가정 모두에서 요구하는 역할을 완벽히 수행해야 한다는 압박감이 증가하며, 이러한 부담이 다중역할 스트레스로 이어지고 궁극적으로 소진을 초래한다는 점을 시사한다. 이는 완벽주의 성향을 나타내는 사람들은 부분적 성공도 실패라고 인식하는 사고구조를 가지기 때문에 스트레스, 소진과 같은 심리적 부적응을 경험할 가능성이 크기 때문이라고 볼 수 있다(Pacht, 1984). 선행연구에서도 완벽주의가 양육이나 직무와 관련된 스트레스 수준을 증가시키고(김영주, 2013; 임지연, 2021; 함경애 등, 2012), 직무소진을 예측하는 요인으로 작용하는 것으로 나타났다(김나래, 우영지, 2024; 신가영, 2023; Blanch & Aluja, 2012; Nilsen et al., 2016). 비슷한 맥락에서 본 연구 결과는 유자녀 직장여성의 평가염려 완벽주의 성향이 강할수록 일과 가정의 균형을 맞추는 데 더 많은 어려움을 인식하며,

이는 과부하와 정서적 피로감을 가중시켜 직장에서 냉소적인 태도와 일에 대한 가치의 상실로 이어질 가능성이 있음을 보여준다. 따라서 평가염려 완벽주의 성향이 강한 유자녀 직장여성의 직무소진을 예방하기 위해서는 이들이 경험하는 다중역할 스트레스를 파악하여 이에 개입할 필요가 있음을 시사한다.

둘째, 자기자비는 다중역할 스트레스와 직무소진의 관계를 조절하는 것으로 확인되었다. 이는 자기자비의 수준에 따라 다중역할 스트레스가 직무소진에 미치는 영향이 달라진다는 것을 의미한다. 구체적으로, 본 연구에서는 자기자비가 높은 집단에서 다중역할 스트레스와 직무소진의 관계가 더 강하게 나타났다. 즉, 자기자비 수준이 높은 집단에서 다중역할 스트레스가 높을수록 직무소진을 경험할 가능성이 더 커진다는 것이다. 이는 자기자비가 낮은 집단과 비교할 때, 자기자비가 높은 집단에서 다중역할 스트레스 수준이 높아질수록 직무소진의 정도가 더 많이 증가하는 것을 말한다. 본 연구에서 나타난 이러한 결과는 자기자비가 불안과 우울, 소진과 같은 심리적 어려움 및 부적응 요인을 낮추는데 효과가 있다고 밝힌 선행연구 결과(김나래, 김지근, 2021; 권혁식, 이상희, 2023; 이성애, 윤성민, 2022; MacBeth & Gumley, 2012)와는 다르다고 볼 수 있다.

이렇게 자기자비의 조절효과에 대해 연구 대상자에 따라 서로 상이하게 나타나는 이유는 자기자비가 상황에 따라 서로 다른 심리적 결과를 유발할 수 있는 양면적 특성을 지니고 있을 수 있기 때문이다(Aizik-Reebs et al. 2021; Crews et al, 2016). 예를 들어 Crews 등(2016)은 자기자비가 긍정적인 정서적 효과를 유도할 수 있지만, 동시에 과거의 부정적 경험이나

감정을 일시적으로 활성화시킬 수 있다고 보고하였다. Aizik-Reebs 등(2021) 역시 마음챙김 수행이 일부 참여자에게 감정적 취약성을 높이고 단기적으로 정서적 고통을 증폭시킬 수 있다고 하였다. 이처럼 자기자비가 항상 정적인 완충 요인으로만 작동하지 않고, 때로는 정서적 민감성을 높이는 촉진 요인으로 작용할 수 있다는 것이다. 이러한 선행연구 결과는 자기자비의 조절효과를 단선적으로 해석하기보다는, 역동적이고 복합적인 기제로 이해할 필요성을 제기한다. 따라서 자기자비가 높은 개인일수록 자신의 다중역할 스트레스와 직무소진 간의 연관성을 더욱 민감하게 인식하고, 그 고통을 더 명확히 자각함으로써, 다중역할 스트레스와 소진 간의 관계가 더 강하게 나타날 수도 있다고 여겨진다. 즉, 자기자비 수준이 높은 개인일수록 자신의 스트레스를 회피하기보다는 직면하고 인식하기에 다중역할 스트레스와 직무소진 간의 관계를 더욱 예민하게 인식할 가능성이 있다고 볼 수 있다.

실제로 본 연구의 결과와 유사하게 자기자비가 스트레스와 소진 간의 관계를 강화시키는 결과를 나타낸 선행연구도 존재한다. Dev 등(2020)의 연구에 따르면 의사와 의대생에게서는 스트레스와 소진 간의 관계에서 자기자비의 조절효과가 나타나지 않았지만, 간호사들에게서는 자기자비 수준이 높아질수록 스트레스와 소진의 관계가 더 강하게 나타났다. 이러한 결과에 대해 연구자들은 간호사가 의사나 의대생보다 환자의 '돌봄'에 초점을 두는 업무를 더 하기 때문에 자비의 중요성을 인식하고 있고, 그로 인해 자신의 자기자비 수준에 대해서도 더 정확히 인식할 가능성이 있다고 보았다. 그렇기에 자기자비 수준이 높아질수록 스트레스와 소진 간의 관계를 더 강하게

지각할 수 있다고 보았다. 본 연구의 대상인 유자녀 직장여성 역시 직장인의 역할 뿐만 아니라 가정 내에서 어머니, 아내 등의 다중역할을 통해 타인을 돌보는 일도 하기 때문에 Dev 등(2020)의 연구에서 간호사를 대상으로 한 연구 결과와 비슷하게 나타났을 가능성이 있다고 추측된다.

덧붙여 본 연구에서는 자기자비의 하위요인 중 하나인 고립 역시 다중역할 스트레스와 직무소진 간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 자기자비 척도에서 고립은 세상과 단절되고 동떨어진 기분과 나만 고통스럽다는 지각을 반영하는 부정적 요소로서, 다른 사람들과의 정서적 연결보다 내면적 단절과 거리두기 상태를 특징으로 한다(Neff, 2003a). 본 연구에서 고립을 높게 느끼는 사람들은 다중역할 스트레스 수준과 상관없이 이미 높은 수준의 소진을 경험하는 것으로 나타났다. 그러나 고립 수준이 낮은 사람들은 고립 수준이 높은 사람들보다 소진 수준 자체는 훨씬 낮지만, 다중역할 스트레스 수준과 소진 간의 관계가 더 강하게 나타났다. 이러한 결과를 직접적으로 비교할 수 있는 선행연구는 없지만 이러한 결과가 나타난 것은 본 연구 참여대상자들의 특성과 관련하여 고려해볼 필요가 있다. 본 연구는 연구대상의 90% 이상이 30~40대의 유자녀 기혼여성으로 구성되어 있으며, 이들은 가정과 직장에서 복합적인 역할을 수행하며 정서적·신체적 소진에 쉽게 노출되는 생애주기적 특성을 지닌다. 특히 이 시기의 여성은 직장, 양육, 가사, 돌봄 등 복합적 역할 수행 가운데 사회적 연결의 단절이나 정서적 고립을 경험하기 쉽다(강민주 등, 2020). 이렇게 다중역할로 인해 고립을 경험할 가능성이 높은 집단에서는 고립 수준이 높으면 그 자체로 소진

에 미치는 영향이 더욱 강력하기에 다중역할 스트레스가 소진에 미치는 영향력이 상대적으로 줄어들지만, 고립 수준이 낮을 경우, 소진에 다중역할 스트레스가 미치는 영향은 상대적으로 크다고 해석된다.

셋째, 평가염려 완벽주의와 직무소진의 관계에서 다중역할 스트레스를 통한 자기자비의 조절된 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 이는 평가염려 완벽주의가 다중역할 스트레스를 증가시켜 직무소진으로 이어지는 경로가 자기자비의 수준에 따라 달라질 수 있음을 의미한다. 구체적으로, 자기자비가 높은 경우 평가염려 완벽주의가 다중역할 스트레스를 매개로 직무소진에 미치는 간접효과가 더 강하게 나타났다. 즉, 완벽주의 성향을 가지고 있는 유자녀 직장여성들이 자기자비가 높을수록 자신의 완벽주의 성향과 직무소진의 관계에서 다중역할 스트레스에 대한 매개효과를 더 뚜렷하게 인식했다고 볼 수 있다. Strauss 등(2016)은 자기자비가 정서적 자극에 반응하기 보다는 그것을 관찰하고 수용하도록 돕기 때문에 정서 조절의 유연성을 높이지만, 동시에 감정적 고통을 더 명확히 직시하게 한다는 점에서 단기적으로는 심리적 불편함이 증가할 수 있다고 지적하였다. Germer와 Neff(2013) 역시 자기자비 훈련은 회피가 아닌 직면을 강조하며, 스트레스를 제거하기보다 명확하게 인식하고 자비로운 태도로 접근함으로써 심리적 통합과 회복력을 증진시키는데 중점을 둔다고 강조하였다. 즉, 자기자비가 개인의 내면 경험에 대한 민감성을 높이고, 자기인식 과정을 활성화하는 심리적 촉진 요인으로 작용할 수 있음을 보여준다. 이러한 맥락에서 본 연구 결과를 해석한다면 자기자비 수준이 높을수록 연구 참여자들이 자신의 성격적 특성과 소진

간의 관계에 영향을 미치는 기제에 대해 좀 더 명확하게 인식한다고 볼 수 있다. 다시 말해 자기자비 수준이 높은 유자녀 직장여성이 평가염려 완벽주의와 직무소진 간의 관계에서 다중역할 스트레스가 미치는 효과에 대해 더욱 민감하게 인식하고 있다고 해석할 수 있을 것이다.

덧붙여 본 연구에서는 고립의 조절된 매개효과 역시 나타났다. 구체적으로, 고립 수준이 낮을수록 다중역할 스트레스의 매개효과가 더 강하게 나타나고, 고립 수준이 높을수록 다중역할 스트레스의 매개효과가 더 약하게 나타났다. 이러한 결과는 앞서 고립의 조절효과에 대해 논의한 것처럼, 평가염려 완벽주의 성향을 가진 유자녀 직장여성에게는 고립 수준이 이들의 소진에 더욱 강력한 영향을 미칠 수 있기 때문이라고 해석된다. 즉, 고립 수준이 높을 경우에는 다중역할 스트레스의 매개효과가 줄어들고, 평가염려 완벽주의 성향과 고립의 영향이 더 강하게 소진에 영향을 미치기 때문일 수 있다. 고립의 영향을 직접적으로 살펴본 연구는 아니지만 일부 선행연구에서 유자녀 직장여성의 소진에 미치는 고립의 위험성을 나타낸 결과(Robinson et al., 2016)나 소진을 예방하기 위한 사회적 지지의 중요성을 보고한 연구(Gardazi et al., 2016)가 있다. 이러한 선행연구들에서도 유자녀 직장여성의 소진에 고립이 미치는 위험성을 추정해볼 수 있을 것이다.

본 연구가 갖는 의의는 다음과 같다. 먼저, 본 연구는 유자녀 직장여성의 평가염려 완벽주의, 다중역할 스트레스, 직무소진, 자기자비의 관계를 탐구함으로써 이들의 소진을 설명하는 심리적 기제에 대한 이해를 확장하였다. 그동안의 연구는 기혼 여성이나 직장 여성을

대상으로 그들의 심리적 어려움을 다루었고, 더 세분화하여 유자녀 직장여성을 대상으로 한 연구는 드문 실정이다. 그러나 본 연구는 자녀가 있는 직장여성을 대상으로 조금 더 대상을 구체화하고 직무요구-자원모형에 기반하여 평가염려 완벽주의, 다중역할 스트레스, 직무소진, 자기자비의 관계를 종합적으로 확인했다는 점에서 의의가 있다.

또한, 기존 연구들은 자기자비가 소진을 예방하는 긍정적인 자원으로만 간주하였으나 본 연구는 자기자비가 스트레스와 소진의 관계를 강화하기도 한다는 것을 결과로 제시함으로써 자기자비가 작동하는 과정과 맥락을 더 다차원적으로 고려해야 한다는 것을 보여주었다. 자기자비 자체는 다중역할 스트레스 및 소진과 부적 관계를 나타내지만, 다중역할 스트레스와 소진 간의 관계를 강화시키는 조절효과를 나타내기도 하였다. 즉, 자기자비를 증진시키는 것이 다중역할 스트레스를 낮추고 소진을 낮추는데 도움이 될 수도 있지만 동시에 평가염려 완벽주의 경향을 나타내는 유자녀 직장여성에게 자기자비를 증진시키는 것이 다중역할 스트레스와 소진 간의 관계를 더 명확하게 인식하게 만들 수도 있다. 이러한 기제를 평가염려 완벽주의 경향을 나타내는 유자녀 직장여성을 대상으로 하여 이해하도록 함으로써 자기자비 연습과 훈련을 통해 더욱 적극적으로 자신의 다중역할 스트레스를 잘 대처하도록 동기화할 필요가 있을 것이다.

마지막으로 본 연구가 갖는 한계와 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 횡단 자료를 사용하여 인과관계를 명확히 규명하는 데 한계가 있으므로 향후에는 종단 자료를 통해 변인 사이의 관계를 보다 명확하게 검토할 필요가 있겠다. 나아가, 본 연구에

서 제시한 해석의 타당성을 높이기 위해서는 후속 연구를 통해 자기자비 수준에 따라 다중역할 스트레스 및 직무소진 정도를 포함하여 자신에 대한 인식 정도가 다를지를 확인해볼 필요가 있을 것이다. 셋째, 본 연구에서는 자비요인의 하위요인 중 고립이 조절변인으로서 유의미한 역할을 한 점이 특히 주목할 만하다. 구체적으로 고립 수준이 낮은 집단에서는 다중역할 스트레스가 직무소진에 미치는 영향이 뚜렷하게 나타났지만, 고립 수준이 높은 집단에서는 이러한 영향이 상대적으로 약해지는 양상이 관찰되었다. 이는 고립이 단순히 다중역할 스트레스와 직무소진 간의 관계를 조절하는 수준을 넘어서, 소진 자체에 직접적인 영향을 미치는 핵심 요인이 될 수 있음을 시사한다. 따라서 향후 연구에서는 고립을 단순한 조절변수로만 다루기보다는, 소진에 영향을 미치는 직접적인 영향력을 살펴볼 필요가 있을 것이다. 넷째, 유자녀 직장여성 중에서도 주변의 도움을 전혀 받을 수 없는 상황에 놓이거나 한부모 가정, 다문화 가정과 같은 문화적 배경에 따라 소진에 더 취약할 가능성이 크다고 여겨진다. 그러나 본 연구는 유자녀 직장여성의 이러한 문화적 배경을 고려하지 않은 한계가 있으므로 향후에는 연구 참여자의 인구통계학적 배경을 보다 세분화하여 개인의 사회문화적 맥락을 충분히 고려할 필요가 있겠다. 또한, 본 연구에서는 자녀의 수 등을 통제 변인으로 다루었지만 향후 연구에서는 발달적 맥락에서 참여자나 자녀의 연령을 구분하여 변인들 관계에서 차이가 있는지를 밝히는 것도 의미가 있을 것이다.

참고문헌

- 강민주, 이상민, 이태림 (2020). 자녀를 둔 직장여성의 양육 스트레스와 사회적 지지가 삶의 만족도에 미치는 영향. *한국웰니스학회지*, 15(4), 633-648.
- 김경의, 이금단, 조용래, 채숙희, 이우경 (2008). 한국판 자기-자비 척도의 타당화 연구: 대학생 을 중심으로. *한국심리학회지: 건강*, 13(4), 1023-1044.
- 김기경 (2018). 기혼여성의 자아분화와 소진과의 관계: 자기통제력과 배우자지지의 매개효과. 인천대학교 석사학위논문.
- 김나래, 김지근 (2021). 20-30대 직장인의 조직 내 사회적 지지가 우울에 미치는 영향: 직무소진을 통한 자기자비의 조절된 매개효과. *상담학연구*, 22(5), 323-347.
- 김나래, 우영지 (2024). 워킹맘의 평가염려 완벽주의와 직무소진의 관계: 마음챙김의 매개효과. *학습자중심교과교육연구*, 24(9), 256-273.
- 김묘정, 김근향 (2018). 정신건강전문요원의 직무소진과 정서노동이 정신건강에 미치는 영향: 회복탄력성의 조절효과 모형을 중심으로. *한국융합학회논문지*, 9(4), 251-259.
- 김소영, 황정임, 선보영, 남지민 (2016). 양성평등기본법 시행에 따른 가족정책의 이슈와 과제. 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 김영주 (2013). 다차원적 완벽주의가 양육 스트레스에 미치는 영향: 유아기 자녀를 둔 어머니를 중심으로. 연세대학교 석사학위논문.
- 김은영 (2014). 초등학교 저학년의 자녀를 둔 취업여성의 심리적 안녕감. *스트레스研究*, 22(1), 1-9.

- 김현조, 이상희 (2023). 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진 간의 관계: 자기자비의 조절효과. *학습자중심교과교육연구*, 23(23), 117-130.
- 김현희, 김창대 (2011). 완벽주의자 하위 유형 분류 연구: 평가염려·개인기준 완벽주의자 중심으로. *상담학연구*, 12(1), 373-391.
- 권혁식, 이상희 (2023). 지각된 스트레스와 소진과의 관계: 침습적 반추의 매개효과와 자기자비의 조절된 매개효과. *한국상담심리교육복지학회*, 10(1), 7-25.
- 설진희, 박수현 (2019). 일·가정 다중역할 부정적 경험이 미취학 자녀를 가진 전일제 직장여성의 내재화 문제에 미치는 영향: 사회지향성의 매개효과. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 25(1), 55-77.
- 신가영 (2023). 사회부과 완벽주의와 부모 소진의 관계: 인지적 재평가와 자기자비의 순차적 매개효과. *가톨릭대학교 석사학위논문*.
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무소진 척도(MBI-GS)에 대한 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(3), 1-17.
- 양현정, 이기학 (2015a). 유자녀 직장여성의 다중역할로 인한 부정적·긍정적 효과와 진로포부의 관계: 생애주기 단계별 비교. *상담학연구*, 16(3), 155-174.
- 양현정, 이기학 (2015b). 유자녀 직장여성의 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과 척도 개발 및 타당화. *한국심리학회지: 여성*, 20(1), 25-54.
- 여성가족부 (2022). *경력단절여성등의 경제활동 실태조사*. 서울: 여성가족부.
- 이성애, 윤성민 (2022). 성인애착이 분노억제에 미치는 영향: 내면화된 수치심을 통한 자기자비의 조절된 매개효과. *한국심리학회지: 건강*, 27(3), 471-493.
- 이예운, 이승미, 박경순 (2023). 일·가정양립의 최근 동향 연구: 국내 가족과 관련된 학회지를 중심으로. *가족자원경영과 정책*, 27(2), 63-77.
- 이현주, 조성호 (2011). 관조적 자기-자비와 스트레스 통제 지각에 따른 대처방식의 차이. *학생생활상담*, 29, 5-33.
- 이효덕, 조한익 (2024). 취업모의 사회부과 완벽주의가 우울에 미치는 영향: 양육스트레스와 자기자비의 순차매개효과. *학습자중심교과교육연구*, 24(23), 107-118.
- 임정연, 윤지영 (2018). 네트워크 분석을 통한 국내 직장여성 관련 연구동향 분석. *아시아여성연구*, 57(1), 201-236.
- 임지연 (2021). 초등학생 자녀를 둔 어머니의 다차원적 완벽주의와 양육스트레스의 관계: 자기자비의 매개효과. *한양대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 정현, 탁진국 (2020). 워킹맘 심리적 어려움 척도 개발 및 타당화: 대졸이상 고학력 워킹맘 중심으로. *한국심리학회지: 코칭*, 4(2), 1-26.
- 최유정, 신아름, 최샛별 (2015). 한국의 다양한 가족 형태에 대한 사회적 인식: 대중적 가족 개념에 대한 성별 및 연령별 인식 차이를 중심으로. *가족과 문화*, 27(2), 180-211.
- 최윤정, 김계현 (2009). 여성 진로 상담 관점에서 본 다중역할(일·가족) 균형의 구성개념 및 측정에 관한 경험적 연구 고찰. *상담학연구*, 10(1), 365-384.
- 최혜인 이희경 (2022). 직장인의 평가염려 완벽주의와 직무소진의 관계 속박감과 삶의

- 의미의 조절된 매개효과, *재활심리연구*, 29(1), 123-141.
- 통계청 (2019). 2019년 생활시간조사.
- 하오령, 권정혜 (2006). 기혼 직장여성의 정신 건강과 역할 만족도 - 역할 갈등, 완벽주의 및 가족 지지 중심으로. *한국심리학회지*, 25(3), 675-696.
- 한경훈, 박소정, 김세현 (2015). 기혼유자녀 직장여성의 슈퍼우먼 신드롬 유형에 따른 건강 관련 삶의 질 양상 연구. *사회과학연구*, 31(2), 25-43.
- 함경애, 김미옥, 최영옥, 천성문 (2012). 교사의 다차원적 완벽주의와 행복의 관계에서 사회적 문제해결능력 및 직무스트레스의 매개효과 검증. *한국심리학회지: 학교*, 9(1), 111-132.
- 현진원 (1992). 완벽주의 성향과 평가 수준이 과제수행에 미치는 영향. 연세대학교 석사학위논문.
- 황경아, 홍지아 (2011). TV매체에 재현된 한국 사회의 모성실천: 리얼 다큐멘터리 <슈퍼맘 다이어리>의 슈퍼맘 노릇하기를 중심으로. *미디어,젠더&문화*, 19, 213-252.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage.
- Aizik-Reebs, A., Shoham, A., & Bernstein, A. (2021). First, do no harm: An intensive experience sampling study of adverse effects to mindfulness training. *Behaviour Research and Therapy*, 145, 103941.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work - family conflict, and burnout: Sex differences. *Human Relations*, 65(7), 811-833.
- Burns, D. D. (1980). The perfectionist's script for self-defeat. *Psychology Today*, 14(6), 34-52.
- Cleare, S., Gumley, A. and O'Connor, R. C. (2019). Self compassion, self forgiveness, suicidal ideation and self harm: A systematic review. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 26(5), 511-530.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W., & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. *Journal of Organizational Behavior*, 18(6), 685-701.
- Crews, D. A., Stolz-Newton, M., & Grant, N. S. (2016). The use of yoga to build self-compassion as a healing method for survivors of sexual violence. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought*, 35(3), 139-156.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4), 279-286.
- Dev, V., Fernando, A. T., & Considine, N. S. (2020). Self-compassion as a stress moderator: A cross-sectional study of 1700 doctors, nurses, and medical students. *Mindfulness*, 11(5), 1170-1181.
- Dicke, T., Stebner, F., Linninger, C., Kunter, M., & Leutner, D. (2018). A longitudinal study of teachers' occupational well-being: Applying the job demands-resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23, 262 - 277.
- Downing, L. (2019). *Selfish women*. Routledge.

- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Environmental Issues*, 30, 159-165.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 559-572.
- Gardazi, S. F., Mobeen, N., & Gardazi, S. A. A. (2016). Causes of stress and burnout among working mothers in Pakistan. *The Qualitative Report*, 21(5), 916-932.
- Germer, C. K., & Neff, K. D. (2013). Self-compassion in clinical practice. *Journal of Clinical Psychology*, 69(8), 856-867.
- Hayes, A. F., & Scharkow, M. (2013). The relative trustworthiness of inferential tests of the indirect effect in statistical mediation analysis: does method really matter?. *Psychological Science*, 24(10), 1918-1927.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456-470.
- MacBeth, A., & Gumley, A. (2012). Exploring compassion: A meta-analysis of the association between self-compassion and psychopathology. *Clinical Psychology Review*, 32(6), 545-552.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach burnout inventory manual*. Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Mudrak, J., Zabrodska, K., Květon, P., Jelínek, M., Blatný, M., Šolcová, I., & Machovcová, K. (2018). Occupational well-being among university faculty: A job demands-resources model. *Research in Higher Education*, 59, 325-348.
- Neff, K. D. (2003). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223-250.
- Neff, K. D. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-101.
- Neff, K. D. (2003b). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223-250.
- Neff, K. D. (2011). Self compassion, self esteem, and well being. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 1-12.
- Nilsen, W., Skipstein, A., & Demerouti, E. (2016). Adverse trajectories of mental health problems predict subsequent burnout and work-family conflict - a longitudinal study of employed women with children followed over 18 years. *BMC Psychiatry*, 16, 1-10.
- Pacht, A. R. (1984). Reflections on perfection. *American Psychologist*, 39(4), 386-390.
- Rees, C. S., Breen, L. J., Cusack, L., & Hegney, D. (2015). Understanding individual resilience in the workplace: The international collaboration of workforce resilience model. *Frontiers in Psychology*, 6(73), 1-7.
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one*, 12(10), e0185781.

- 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*(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., and Jackson, S. E. (1996). Maslach burnout inventory—general survey (MBI-GS). In C. Maslach, S. E. Jackson, and M. P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory Manual* (pp. 19-26). Consulting Psychologists Press.
- Shaevitz, M. H. (1984). *The superwoman syndrome*. Warner Books.
- Strauss, C., Lever Taylor, B., Gu, J., Kuyken, W., Baer, R., Jones, F., & Cavanagh, K. (2016). What is compassion and how can we measure it? A review of definitions and measures. *Clinical Psychology Review, 47*, 15 - 27.
- 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.
- Robinson, L. D., Magee, C., & Caputi, P. (2016). Burnout and the work-family interface: A two-wave study of sole and partnered working mothers. *The Career Development International, 21*(1), 31-44.
- Tabatabaei, M., Nassim Sobhan, S., & Afrazeh, A. (2018). Burnout problem solving algorithm in production workers. *Organizational Behaviour Studies Quarterly, 7*(3), 1-28.
- Taylor, S. G., Bedeian, A. G., Cole, M. S., & Zhang, Z. (2017). Developing and testing a dynamic model of workplace incivility change. *Journal of Management, 43*(3), 645-670.
- United Nations. (2024). *World population prospects 2024: Summary of results*. Department of Economic and Social Affairs, Population Division, United Nations.
- Wortman, C., Biemat, M., & Lang, E. (1991). Coping with role overload. In M. Frankenhaeuser, U. Lundberg, & M. Chesney (Eds.), *Women, work, and health: Stress and opportunities* (pp. 85-110). Plenum Press.
- Yoon, J. H., Jeung, D., & Chang, S. J. (2016). Does high emotional demand with low job control relate to suicidal ideation among service and sales workers in Korea?. *Journal of Korean Medical Science, 31*(7), 1042-1048.
- 1차원고접수 : 2025. 04. 15.
심사통과접수 : 2025. 05. 20.
최종원고접수 : 2025. 06. 30.

**The Relationship between Evaluative Concern Perfectionism
and Job Burnout among Employed Mothers:
The Moderated Mediating Effect of
Self-Compassion through Multi-Role Stress**

Hye-jeong Jang

Ju-ri Joeng

Chonnam National University

This study investigated the mediating effect of multi-role stress and the moderated mediating effect of self-compassion in the relationship between evaluative concern perfectionism and job burnout among employed mothers. A survey was conducted with 312 working women with children, and the data were analyzed using the PROCESS Macro. The key findings are as follows. First, evaluative concern perfectionism significantly influenced job burnout through the mediating effect of multi-role stress. Second, self-compassion and isolation, a subfactor of self-compassion, moderated the relationship between multi-role stress and job burnout. Notably, the association between multi-role stress and burnout was stronger among individuals with higher levels of self-compassion or with lower levels of isolation. Third, the moderated mediating effect of self-compassion through multi-role stress in the relationship between evaluative concern perfectionism and job burnout was significant. These findings suggest that multi-role stress partially mediates the relationship between evaluative concern perfectionism and job burnout, and that self-compassion moderates this mediating pathway. Based on these results, the study discusses its implications, acknowledges its limitations, and offers suggestions for future research.

Key words : employed mothers, evaluative concern perfectionism, job burnout, multi-role stress, self-compassion