

여성의 직장 내 성차별 경험과 출산 의향의 관계: 일 자유의지의 매개 효과*

허 청 라†

연세대학교 심리과학이노베이션연구소

한국의 초저출생은 지속적으로 심화되며 심각한 사회 문제로 인식되고 있다. 출산과 양육이 여성의 경력에 위협이 되는 구조 속에서, 일하는 여성에게 출산은 일과 완전히 분리되기 어려운 선택이다. 본 연구는 일-가정 자원 모형(Work - Home Resources model)에 기반하여, 직장 내 성차별이라는 일 영역의 맥락적 제약이 출산 의향이라는 가정 영역의 결과로 전이되는지를 살펴보고, 그 과정에서 심리적 자원인 일 자유의지(work volition)의 매개 역할을 검증하였다. 무자녀 기혼 여성 근로자 600명을 대상으로 온라인 설문을 실시한 결과, 직장 내 성차별 경험은 일 자유의지에 부정적인 영향을 미쳤으며, 일 자유의지는 출산 의향에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직장 내 성차별 경험은 일 자유의지의 감소를 통해 출산 의향에 간접적으로 부정적인 영향을 미친 반면, 성차별 경험의 출산 의향에 대한 직접 효과는 유의하지 않았다. 이는 출산 의향이 직장 내 성차별 경험 자체보다, 그로 인해 약화된 경력 선택권 인식에 의해 감소될 수 있음을 시사한다. 종합하면, 본 연구는 성차별적 노동 환경에서 비롯된 구조적 제약이 경력 선택권에 대한 인식을 약화시켜 여성의 출산 의향을 제한할 수 있음을 보여주며, 성 평등한 노동환경 조성과 더불어 일 자유의지를 강화하기 위한 심리적 개입과 지원의 필요성을 강조한다.

주요어 : 직장 내 성차별, 일 자유의지, 출산 의향, 일-가정 자원 모형, 구조적 역량

* 이 논문은 2025년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2025S1A5B5A17015868).

† 교신저자: 허청라, 연세대학교 심리과학이노베이션연구소, 서울특별시 서대문구 연세로 50, 연세대학교 위당관 106호 (03722), E-mail: cheo@yonsei.ac.kr

 Copyright © 2025, The Korean Society for Woman Psychology. 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.

한국은 세계에서 가장 낮은 출생률을 기록하고 있으며, 초저출생 현상이 지속되고 있다. 통계청(2024)에 따르면 2024년 합계 출산율은 0.75명으로, OECD 평균 1.51명에 비해 현저히 낮은 수준이다(OECD, 2024). 특히 기혼 여성의 비출산율은 연령대 전반에서 증가하고 있다(통계청, 2023). 주목할 점은 이러한 출산율 하락에도 불구하고 한국 여성의 이상적인 자녀 수는 실제 출산율보다 여전히 높게 나타난다는 점이다(OECD, 2025). 이러한 현상은 한국의 초저출생이 단순히 출산에 대한 선호를 반영하기보다는, 여성이 출산을 실현하기 어렵게 만드는 구조적 제약에 기인할 가능성을 시사한다(보건복지부, 2021; OECD, 2024, 2025). 따라서 출산 의향을 제한하는 구조적 요인이 무엇인지 탐구할 필요가 있다.

실제로 출산 의향은 개인의 선호나 욕구뿐 아니라 지각된 행동 통제(perceived behavioral control), 즉 개인이 자녀를 가질 충분한 자원과 역량을 보유하고 있다고 믿는 정도에 의해 형성된다(Ajzen, 1991). 특히 한국의 일하는 여성에게 출산은 향후 노동시장 참여와 경력 지속 가능성을 동시에 고려해야 하는 선택이다. 한국의 일 중심적 조직 문화와 성별화된 돌봄 규범은 자녀가 있는 여성에게 일과 돌봄 모두에서 완전한 역할 수행을 요구한다. 그러나 긴 근로 시간과 낮은 유연 근무 환경으로 인해 많은 여성이 출산을 계기로 노동시장을 이탈하게 되고, 이후 불안정 일자리 또는 저임금 일자리로 재진입하게 되는 경우가 많다(보건복지부, 2021; OECD, 2024, 2025). 이러한 자녀 돌봄으로 인한 노동시장에서의 구조적 불이익은 성별 간 불균형하게 나타나는데, 자녀가 있는 여성은 직장에서의 다양한 모성 패널티(motherhood penalty)를 경험하는 반면, 남성은

부모가 된 이후 오히려 경력 기회가 확대되는 경향이 있다(OECD, 2022).

이와 같은 구조적 제약으로 인해 출산은 특히 여성에게 일의 지속 가능성에 대한 위협으로 인식되며, 이는 젊은 여성들의 출산 결정에서 핵심적인 심리적 장벽으로 작용한다(김동인, 2023). 특히 성 평등하지 않은 노동 환경은 이러한 구조적 제약을 심화시켜 여성의 출산과 출산 의향을 더욱 낮추는 경향이 있다. 최근 연구는 성 평등 수준이 낮은 국가일수록 여성의 경제활동참가율과 출산율이 모두 낮다는 것을 보여준다(Fluchtmann et al., 2023). 국내 연구에서도 여성에게 불리한 노동시장 환경에서 여성 근로자의 결혼과 출산 확률이 낮아지며(이철희, 민규량, 2024), 직장 내 성차별을 높게 인식할수록 여성은 출산 계획을 줄이고 실제 출산을 덜 하는 것으로 보고된다(김지혜, 2019). 성차별적인 조직 문화에서는 육아휴직이나 유연 근무제와 같은 일-가정 양립 지원 제도를 이용하는 근로자가 능력과 책임감이 부족하다는 부정적인 평가를 받게 되며, 이는 출산에 대한 부정적 인식으로 연결된다(김혜정, 2011). 이러한 결과는 직장 내 성차별이 직업적 어려움을 넘어, 가족 형성 자체를 제한하는 구조적 장벽으로 작용할 수 있음을 보여준다.

그러나 기존 연구들은 대부분 성차별이 출산율이나 출산 의향에 미치는 직접적 영향에 초점을 두었으며, 이러한 구조적 제약이 어떠한 심리적 과정을 통해 출산 결정을 제한하는지는 충분히 규명되지 않았다. 구조적 장벽과 출산 의향을 연결하는 심리적 기제를 이해하는 것은 직장 내 성차별이 출산에 미치는 부정적 영향을 완화하기 위한 실질적 개입 방향을 모색하는 데 중요하다. 성차별적 노동구조

나 제도적 불평등은 단기간에 변화시키기 어렵지만 이러한 구조가 개인에게 미치는 심리적 영향에 대해서는 보다 즉각적인 개입이 가능하기 때문이다. 따라서 본 연구는 성차별과 같은 직장 내 구조적 제약이 어떠한 심리적 기제를 통해 여성의 출산 의향을 감소시키는 지 살펴보고자 한다. 특히, 한국 여성의 경력 지속 가능성 문제에 주목하여, 직장 내 성차별 경험이 일 자유의지(work volition)의 약화를 매개로 출산 의향 감소로 이어지는지 검증하고자 한다. 일 자유의지는 제약에도 불구하고 경력 의사결정에서 선택권을 지니고 있다고 인식하는 정도로(Duffy et al., 2012; Duffy et al., 2016), 경력 선택에 대한 주체성을 반영한다. 일 자유의지가 낮은 개인은 일 영역에서의 선택 대안을 협소하게 지각하며, 원하는 경력을 지속할 가능성에 대한 확신이 낮을 수 있다. 직장 내 성차별로 인해 일 자유의지가 약화될 경우, 여성은 경력 선택권에 대한 통제감이 낮아져 출산으로 인해 발생할 수 있는 잠재적 경력 손실과 기회비용을 더 크게 인식하게 될 수 있다. 특히 경제적 생산(economic production)이 사회적 재생산(social reproduction)보다 더 높은 가치를 지니는 현대 사회에서, 돌봄과 같은 재생산 노동은 개인적 책임과 역할로 과소평가되는 반면, 노동시장 참여는 더 높은 경제적 보상과 사회적 인정을 수반한다(Richardson, 2012). 이러한 가치 위계 속에서 출산으로 인한 경력 단절과 손실은 여성에게 실질적 비용으로 작용하며(OECD, 2025), 그 결과 경력 선택권이 제한적으로 인식될수록 출산 의향은 낮아질 수 있다. 따라서 본 연구는 직장 내 성차별이 여성의 일 자유의지를 약화시켜 출산 의향을 낮추는 심리적 경로를 실증적으로 검증하고자 한다.

이론적 배경: 일-가정 자원 모형

여성의 출산과 경력 지속 가능성의 관계를 고려하면, 출산 결정을 단일 영역에서 이루어지는 선택으로만 이해하는 데는 한계가 있다. 한국처럼 장시간 노동, 경력 단절 위험, 성별화된 돌봄 규범이 복합적으로 작용하는 맥락에서, 출산에 대한 의향은 일(work)과 가정(home)이라는 두 영역 간의 상호작용 속에서 형성될 수 있다. 따라서 일과 가정에서의 경험이 서로 영향을 주고받는 심리적 과정을 이해하는 것이 중요하다. 일과 가정에서 다중 역할을 수행하는 여성은 제한된 시간·에너지·주의 자원을 두 영역에 배분해야 하며(Kahn et al., 1964), 이 과정에서 한 영역에서의 경험이 다른 영역의 결과에 영향을 미치는 전이(spillover)가 발생할 수 있다(Frone et al., 1992; Greenhaus & Beutell, 1985).

일-가정 자원(Work-Home Resources; W-HR, ten Brummelhuis & Bakker, 2012) 모형은 이러한 전이 과정을 자원(resources)의 흐름에 기반하여 설명한다. W-HR 모형은 Hobfoll(2002)의 자원 보존 이론(Conservation of Resources Theory)을 토대로, 한 영역의 맥락적 자원(contextual resources) 또는 맥락적 요구(contextual demands)가 개인적 자원(personal resources)의 증가나 감소에 영향을 미쳐 다른 영역의 결과(outcomes)를 촉진하거나 저해하는 방식으로 전이가 발생한다고 본다. 즉, 일터에서의 긍정적 경험은 개인적 자원(예: 시간, 정서, 신체적·인지적 에너지 등)을 확장시켜 가정 영역에서의 기능과 적응을 촉진하는 긍정적 전이(positive spillover)를 가져온다. 반면, 일터에서의 차별이나 과도한 업무 부담과 같은 맥락적 요구는 개인적 자원을 소진시켜 가정 영역에서의

결과에 부정적 영향을 미치는 부정적 전이(negative spillover)를 초래한다.

본 연구는 W-HR 모형을 적용하여 직장 내 성차별이 일 자유의지라는 심리적 자원의 감소를 통해 출산 의향에 영향을 미치는 부정적 전이 과정을 검증하고자 한다. 구체적으로, 직장 내 성차별은 일 영역에서 발생하는 맥락적 요구로 간주한다. 직장 내 성차별은 성별로 인한 부당한 대우, 배제, 차별적 문화, 임금 격차, 승진 불이익, 일상적 미시 공격(microaggression) 등을 포함하며(Berdahl & Moore, 2006; Helgeson, 2009), 스트레스, 위축감, 불공정성 인식 등 정서적·인지적 부담을 유발해 개인적 자원을 소진시키는 맥락적 요구로 볼 수 있다. 한편, 일 자유의지는 이러한 맥락적 요구의 영향을 받는 개인의 심리적 자원을 반영하며, 출산 의향은 가정 영역에 나타나는 전이의 주요 결과(outcome)로 볼 수 있다. 요약하면, 본 연구는 W-HR 모형의 틀 안에서 직장 내 성차별 경험이 일 자유의지를 약화시키고, 이를 통해 가정 영역의 출산 의향 감소로 이어지는 부정적 전이 경로를 실증적으로 검증하고자 한다.

직장 내 성차별 경험과 일 자유의지

성차별은 여성의 경력 발달과 지속 가능성을 저해하는 대표적 구조적 제약으로, 채용·배치·평가·승진과 같은 공식적 제도뿐 아니라 일상적 상호작용에서 나타나는 미묘한 차별(microaggression)까지 폭넓게 포함한다(김은하 등, 2017; Helgeson, 2009). 한국 사회에서는 여전히 성별 고정관념과 전통적 성 역할 규범이 조직문화 내에 깊게 내재되어 있으며, 이러한 구조적 장벽은 여성의 직업적 선택권 인식을

제한한다(England et al., 2020). 특히, 성차별은 여성으로 하여금 자신이 노동시장 내에서 배제되거나 충분한 기회를 제공받지 못하고 있다고 인식하게 하며, 이는 통제감 상실을 포함한 다양한 부정적 심리적 영향을 초래할 수 있다. 사회적 스트레스 이론에 따르면, 차별 경험은 개인의 심리·정서적 자원을 소진시키며, 환경을 조절할 수 있다는 믿음인 지각된 통제감을 저하시킨다(Aneshensel, 1992). 즉, 성차별은 누적 경험을 통해 개인의 주체성과 능동성을 약화시키는 구조적·심리적 압력으로 작용한다(Berdahl & Moore, 2006; Correll, 2001).

이러한 관점은 일의 심리학 이론(Psychology of Working Theory, Duffy et al., 2016)의 핵심 가정과도 부합한다. 일의 심리학 이론에 따르면, 개인이 사회·경제적 구조 안에서 경험하는 제약은 일 자유의지 형성에 강력한 영향을 미친다. 일 자유의지는 개인이 직업 환경을 선택할 수 있다고 느끼는 주체성 및 지각된 통제감과 긴밀히 관련되며(Duffy et al., 2012), 성차별과 같은 구조적 장벽으로 인해 약화될 수 있다. 나아가 일 자유의지는 현실의 구조적 제약(예: 경제적 어려움, 사회적 소외, 차별)의 영향을 받지만, 이를 어떻게 인식하고 해석하는지에 따라 달라지는 태도적 속성을 지닌다(Duffy & Dik, 2009). 따라서 일 자유의지는 자원 접근성과 삶의 상황에 따라 변동하며, 사회·구조적 제약이 강할수록 약화될 가능성이 높다.

성차별은 특히 여성의 직장 환경에서 빈번하게 나타나는 제약으로, 여성의 경력 선택 가능성을 제한한다(Heilman, 2012; Kossek et al., 2017). 실제로 성차별적 조직 환경에서 여성은 ‘잠재적 엄마’로 분류되어 경력 기회에서 배제되는 직·간접적 경험을 하며, 이는 경력 선

택에 대한 통제감을 약화시킨다(하지선 등, 2022). 성차별적 구조 속에서 여성은 능력이 과소평가되고 채용·보상 기회가 제한되며(Benard & Correll, 2010; Correll et al., 2007), 능력을 입증하기 위해 더 많은 노력을 기울여야 한다는 압력을 경험한다(황은옥, 2018). 이러한 차별이 누적될수록 조직에 영향을 행사할 수 있다는 통제감과 경력 관련 주체성이 약화된다(Berdahl & Moore, 2006). 따라서 직장 내 성차별은 조직이 여성 근로자의 경력 선택을 지원하기보다는 제약하는 경험을 통해 경력 의사결정에서 선택권이 제한된다는 인식을 강화할 가능성이 높다. 국내외 선행 연구에서도 성차별 경험은 낮은 일 자유의지와 관련되는 것으로 일관되게 보고되고 있다(박지선, 이은설, 2022; 안진아, 2022; 이세란, 이기학, 2021; England et al., 2020).

이에 본 연구는 W-HR 모형의 관점에서, 성차별이 일 영역에서 누적되는 맥락적 요구로 작용하여, 여성의 일 자유의지라는 심리적 자원을 감소시킬 것으로 가정하였다.

가설 1: 직장 내 성차별 경험은 일 자유의지와 부적적으로 관련될 것이다.

일 자유의지와 출산 의향

일 자유의지는 주로 직업 관련 맥락에서 탐색되어 왔으나, 출산 의향과도 밀접하게 관련될 수 있다. 출산 의향(fertility intentions)은 장차 자녀를 가질 계획이나 의사를 의미하는 심리적 지표로, 실제 출산 행동을 예측하는 핵심 선행 요인이다(Ajzen, 1991; Bachrach, 2013). Ajzen(1991)에 따르면, 출산 의향은 개인의 가치나 태도뿐 아니라 지각된 행동 통제

(perceived behavioral control), 즉 자녀를 양육할 수 있는 충분한 자원과 역량을 갖추고 있다고 인식하는 정도에 의해 결정된다. 이러한 관점에서 볼 때 경력에 대한 선택과 통제감을 반영하는 일 자유의지는 출산 의향 형성 과정에서 중요한 역할을 할 수 있다.

특히 한국의 노동 및 돌봄 환경에서는 이러한 관계가 더욱 두드러질 가능성이 크다. 한국은 성별화된 돌봄 규범이 강하고, 출산·육아에 따른 여성의 경력단절 위험은 높은 반면, 재고용 기회의 질이 낮기 때문에(보건복지부, 2021; OECD, 2025) 여성에게 출산은 경력에 대한 실질적 위협으로 인식된다(김동인, 2023). 따라서 경력 선택권 인식이 낮을수록 경력 지속 가능성에 대한 우려가 커져 출산 의향이 감소할 수 있다. 실제로 자녀 출산으로 인한 노동시장의 불이익이 크게 예상될수록 여성의 출산 의향이 감소하는 것으로 보고되며(최세림 등, 2020), 일에 대한 통제감 상실은 젊은 여성들의 비출산 선택과 밀접하게 관련되는 것으로 나타난다(하지선 등, 2022). 이에 본 연구는 일 자유의지가 높을수록 일하는 여성의 출산 의향이 높을 것이라 가정하였다.

가설 2: 일 자유의지는 출산 의향과 정적으로 관련될 것이다.

W-HR 모형의 틀에서, 일 자유의지는 일 영역에서 발생한 맥락적 요구가 가정 영역으로 전이되는 과정에서 개인적 자원으로서 핵심적인 매개 역할을 수행할 것으로 예상된다(ten Brummelhuis & Bakker, 2012). 즉, 직장 내 성차별 경험이 일 자유의지를 약화시키면 이는 가정 영역의 장기적 의사결정인 출산 의향에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 출산은 장기

적인 돌봄 투자를 요구하는 선택이므로, 여성이 경력에 대한 선택권을 갖지 못한다고 느낄수록 출산이 가져올 잠재적 손실을 더 크게 인식하게 되어 출산 의향이 낮아질 가능성이 있다. 반대로 일 자유의지가 높은 여성은 구조적 제약 속에서도 경력을 선택할 수 있다는 믿음이 높기 때문에 출산으로 인한 위험을 상대적으로 덜 위협적으로 인식하여 출산 의향이 더 높을 수 있다. 따라서 직장 내 성차별 경험은 여성의 일 자유의지를 약화시키고, 이는 출산 의향의 감소로 이어질 수 있다. 이에 본 연구는 직장 내 성차별 경험이 일 자유의지의 약화를 통해 출산 의향에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상하였다.

끝으로, 본 연구는 일 영역의 스트레스가 개인의 심리적 자원 손실을 매개로 가정 영역의 결과에 전이된다는 W-HR 모형의 관점에 기반하여, 성차별이 출산 의향에 직접적으로 영향을 미친다기보다는 일 자유의지를 통한 간접효과가 나타날 것으로 예상하였다. 종합하면, 본 연구는 W-HR 모형 관점에서 직장 내 성차별 경험이 여성 근로자의 출산 의향으로 전이되는 심리적 경로를 규명하고자 하며, 특히 핵심 심리적 자원으로서 일 자유의지가 직장 내 성차별이 출산 의향에 미치는 부정적 영향을 매개하는지 검증하고자 한다. 그림 1은 연구 모형을 제시한다.

가설 3: 일 자유의지는 직장 내 성차별 경험과 출산 의향의 관계를 매개할 것이다.

방 법

연구 참여자

참가자는 가임 연령의 자녀가 없는 기혼 여성 근로자 600명이었다. 국내 94.2%의 출산이 혼인 관계 내에서 이루어지고(통계청, 2024), 전체 출산 인구의 90% 이상이 25세에서 39세 사이에 분포한다는 점을 고려하여(통계청, 2022), 25세 이상 39세 이하의 무자녀 기혼 여성 근로자를 대상으로 자료를 수집하였다. 평균 연령은 33.3세($SD = 3.0$)로 나타나, 국내 평균 초산 연령인 33.1세(통계청, 2024)와 유사한 수준이었다. 표 1은 연구 참여자의 연령, 혼인 기간, 학력, 거주 지역 및 월평균 소득의 분포를 제시한다.

연구 절차

기관생명윤리위원회(Institutional Review Board)의 승인을 받은 후, 국내 대규모 패널을 운영 중인 마크로밀 엠브레인을 통해 연구 참가자들을 모집하였다. 마크로밀 엠브레인은 설문 조사 정보 수신에 사전 동의한 패널 회원 중 연구 조건에 부합하는 잠재적 연구 참가자에게 연구 참여 안내문을 발송하였다. 참여 의사를 밝힌 경우, 구체적인 연구 목적과 절차, 자발적 참여 및 중도 포기 가능성 등이 포함된 연구 설명문과 동의서가 제공되었으며, 동의서를 제출한 참가자만 설문에 응답할 수 있었다. 온라인 설문 플랫폼은 모든 설문 문항

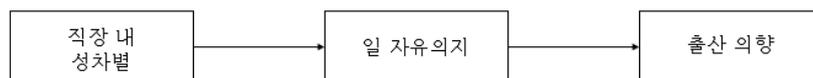


그림 1. 연구모형

표 1. 연구 참여자의 인구통계학적 특성

인구통계학 변인	n (%)
연령	
25-27세	13 (2.2%)
28-30세	102 (17.0%)
31-33세	191 (31.8%)
34-36세	207 (34.5%)
37-39세	87 (14.5%)
혼인기간	
1년 미만	117 (19.5%)
1년 이상-3년 미만	235 (39.2%)
3년 이상-5년 미만	133 (22.1%)
5년 이상-7년 미만	53 (8.9%)
7년 이상-9년 미만	38 (6.3%)
9년 이상	24 (4.0%)
학력	
고등학교 졸업	24 (4.0%)
전문대 졸업	74 (12.3%)
대학교 졸업	419 (69.8%)
대학원 졸업	83 (13.9%)
거주 지역	
서울	165 (27.5%)
경기·인천	261 (43.5%)
강원	15 (2.5%)
충청권(충청남·북, 대전, 세종)	50 (8.3%)
영남권(경상남·북, 대구, 울산, 부산)	89 (14.8%)
호남권(전라남·북, 광주)	18 (3.0%)
제주	2 (0.3%)
월평균 소득	
200만원 미만	6 (1.0%)
200만원 이상-300만원 미만	192 (32.0%)
300만원 이상-400만원 미만	209 (34.8%)
400만원 이상-500만원 미만	76 (12.7%)
500만원 이상-600만원 미만	59 (9.8%)
600만원 이상-700만원 미만	19 (3.2%)
700만원 이상-800만원 미만	15 (2.5%)
800만원 이상	24 (4.0%)

에 응답하도록 설정되었으며, 응답의 성실성을 확인하기 위해 설문에는 두 개의 검증 문항(예: “이 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’에 체크해주세요.”)이 포함되었다. 모든 검증 문항에 정확히 응답한 참가자들의 자료만 최종 분석에 사용되었다.

측정 도구

직장 내 성차별 경험

김은하 등(2017)이 개발한 직장 내 성차별 경험 척도(Microaggression against Women Scale in the Workplace)를 사용하여 측정하였다. 척도는 단일요인 총 12문항으로 구성되며, 예시 문항은 “직장에서 여자라는 이유로 중요한 의사결정에서 제외된 적이 있다”와 같다. 참가자들은 각 문항에 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 응답하였으며, 총점이 높을수록 직장 내 성차별 경험이 많다는 것을 의미한다. 내적 일치도는 김은하 등(2017)에서는 .95, 본 연구에서는 .92로 나타났다.

일 자유의지

Duffy와 동료들(2012)이 개발한 일 자유의지 척도(the Work Volition Scale)를 Kim과 Lee(2022)가 한국어로 번안 및 타당화한 한국어판 일 자유의지 척도(Korean Version of the Work Volition Scale)를 사용하여 측정하였다. 일 자유의지 척도는 3개 요인(자유의지, 재정적 제약, 구조적 제약)으로 구성되며, 그중 자유의지 하위척도에 해당하는 4문항을 사용하였다. 문항의 예시로는 “나는 나의 직업선택에 있어서 완전한 통제감을 느낀다”가 있다. 참가자들은 각 문항에 7점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않

다, 7=매우 그렇다)로 응답하였으며, 총점이 높을수록 일 자유의지가 높다는 것을 의미한다. 자유의지 하위 척도에 대한 내적 일치도는 Kim과 Lee(2022)에서는 .74, 본 연구에서는 .72로 확인되었다.

출산 의향

출산 의향은 선행 연구(McQuillan et al., 2015; Miller, 1994; Shreffler et al., 2016)에서 사용된 세 개의 문항을 Ægisdóttir 등(2008)이 제안한 번역-역번역 절차에 따라 한국어로 번안하여 측정하였다. 구체적으로, 심리학 전공의 이중언어 구사 대학원생 두 명이 독립적으로 문항을 번역한 후, 비교를 통해 합의된 번역안을 도출하였다. 이후 한국과 미국에서 모두 교육을 받은 또 다른 이중언어 구사 대학원생이 역번역을 수행하고, 문항의 의미와 문화적 적절성을 검토하였다. 문항은 “자녀를 가질 의향이 얼마나 있습니까?”, “자녀를 가질 의향에 대해 얼마나 확신합니까?”, “때로는 우리의 의도대로 되지 않거나 어떤 일로 의견이 바뀌는 경우도 있습니다. 당신은 자녀를 가질 확신이 얼마나 됩니까?”와 같다. 참가자들은 각 문항에 대해 7점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)로 응답했으며, 총점이 높을수록 출산 의향이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 내적 일치도는 .91로 나타났다.

통제 변인

기존 연구에서 출산 또는 출산 의향과 관련이 있는 것으로 나타난(박중서 등, 2021; 장하나, 이명석, 2013) 연령, 지역, 학력, 혼인기간, 본인 및 배우자 소득 등의 인구통계학적 변인들을 출산 의향에 대한 효과를 통제하기 위한 목적으로 측정하였다.

결 과

기초 자료 분석

기초 자료 분석은 SPSS 27.0을 사용하여 수행되었다. 연구 변인들의 왜도 및 첨도를 검토한 결과, Curran 등(1996)이 제시한 왜도 > |2| 및 첨도 > |7|의 기준에 해당하는 변인은 없었다. 다음으로, 이상값이 존재하는지 확인한 결과, z-점수가 |3.29|를 초과하는 단변량 이상치는 발견되지 않았다(Osborne & Overbay, 2004). Mahalanobis 거리(p 값 기준 .001)를 사용하여 다변량 이상치를 확인한 결과에서도 다변량 이상치는 나타나지 않았다. 연구의 설문 플랫폼이 모든 문항에 응답하도록 설계되어 있어 결측치는 발생하지 않았다. 표 2는 연구 변인들과 통제 변인들의 기술통계 및 변인 간의 상관관계를 제시한다. 순서적 또는 연속적 측정 수준을 갖는 변인에 대해서만 제시하였으며, 통제 변인들 중 고유한 순서가 없는 명목 변인인 지역은 분석에서 제외하였다.

가설 검증

SPSS에서 PROCESS Macro 분석(Hayes, 2013) 4번 모형을 사용하여 매개 효과에 대한 검증을 수행하였다. 매개효과의 유의성은 부트스트랩 방식으로 표본을 5,000회 반복 추출하여 검증하였고, 95% 신뢰 구간을 통해 평가하였다. 출산 의향과 관련된 인구통계학적 변인들을 모두 통제한 후에도, 직장 내 성차별 경험은 일 자유의지에 부정적인 영향을 미쳤으며 ($B=-.13, SE=.05, p=.004$), 일 자유의지는 출산 의향에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.17, SE=.07, p=.019$). 이는 가설 1과 2

허청라 / 여성의 직장 내 성차별 경험과 출산 의향의 관계: 일 자유의지의 매개 효과

표 2. 기술통계와 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 직장 내 성차별 경험	-							
2. 일 자유의지	-.13**	-						
3. 출산의향	-.07	.14**	-					
4. 연령	.03	-.13**	-.35**	-				
5. 학력	-.05	.15**	.12**	.12**	-			
6. 혼인기간	.04	-.01	-.39**	.52**	-.09*	-		
7. 본인 소득	-.04	.11*	-.04	.20**	.20**	.15**	-	
8. 배우자 소득	.02	.08	.00	.09*	.12**	.11**	.47**	-
평균	2.08	4.37	4.41	33.3	3.96	3.66	4.41	4.95
표준편차	.85	.96	1.79	2.99	.70	2.50	1.67	1.89
왜도	.62	-.12	-.31	-.07	-.27	1.17	1.70	1.14
첨도	-.22	.58	-.91	-.47	2.16	.81	3.12	1.82

주. * $p < .05$. ** $p < .01$.

표 3. 매개 모형의 비표준화 회귀계수(통제 변인 포함)

종속변인	독립변인	B	SE	t	p
일 자유의지	직장 내 성차별	-.13	.05	-2.93**	.004
	연령	-.07	.02	-4.70**	.000
	지역	.01	.01	.89	.373
	학력	.23	.06	4.04**	.000
	혼인기간	.04	.02	2.25*	.025
	본인 소득	.05	.03	1.84	.067
	배우자 소득	.02	.02	.69	.493
	출산의향	직장 내 성차별	-.06	.08	-.83
일 자유의지		.17	.07	2.34*	.019
연령		-.13	.03	-4.68**	.000
지역		-.02	.02	-1.25	.213
학력		.25	.10	2.53*	.012
혼인기간		-.19	.03	-6.11**	.000
본인 소득		-.01	.05	-.15	.877
배우자 소득		.03	.04	.77	.442

주. * $p < .05$. ** $p < .01$.

표 4. 매개 모형의 간접효과

	B	SE	95% CI	
			LL	UL
직장 내 성차별 → 일 자유의지 → 출산 의향(통제 전)	-.04	.02	-.08	-.006
직장 내 성차별 → 일 자유의지 → 출산 의향(통제 후)	-.02	.01	-.05	-.001

주. CI = 신뢰 구간(confidence interval); LL = 하한(lower limit); UL = 상한(upper limit).

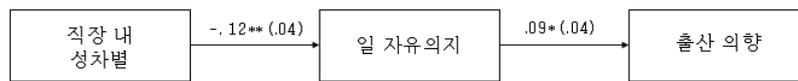


그림 2. 인구통계학적 변인을 통제한 매개 모형의 표준화 회귀계수 (β (SE)). (* $p < .05$, ** $p < .01$)

를 지지한다(표 3). 또한, 부트스트랩 방식을 통한 매개 효과 분석 결과, 직장 내 성차별 경험이 일 자유의지를 통해 출산 의향에 미치는 간접 효과는 유의한 것으로 나타났다 ($B = -.02$, $SE = .01$, 95% CI [-.05, -.001]). 이는 가설 3을 지지하는 결과다(표 4). 한편, 성차별이 출산 의향에 미치는 총 효과($B = -0.09$, $SE = .08$, $p = .267$)와 매개 모형에서의 직접 효과는 유의하지 않았다($B = -.06$, $SE = .08$, $p = .409$). 마지막으로, 매개 효과의 크기를 확인하기 위해 산출한 완전 표준화 간접효과(Completely Standardized Indirect Effect)는 $-.01$ 로 나타나 작은 효과 크기에 해당하였다(Preacher & Kelley, 2011). 그림 2는 인구통계학적 변인을 통제한 매개 모형의 표준화 경로계수를 제시한다.

논 의

본 연구는 직장 내 성차별 경험이 여성의 일 자유의지를 감소시켜 출산 의향에 부정적 영향을 미치는지 검증하였다. 연구 결과, 직장

내 성차별 경험은 일 자유의지에 부정적인 영향을 미쳤으며, 일 자유의지는 출산 의향에 긍정적인 영향을 미쳤다. 즉, 직장에서의 성차별 경험은 자신이 원하는 경력을 선택할 수 있다는 인식을 약화시켰으며, 경력 선택권에 대한 낮은 인식은 자녀를 가질 의향을 감소시켰다. 이러한 결과는 성차별이 경력 선택권 인식을 저해한다는 국내외 선행 연구(박지선, 이은설, 2022; 안진아, 2022; 이세란, 이기학, 2021; England et al., 2020)와 일에 대한 통제감의 감소가 젊은 여성들의 비출산 선택을 설명한다는 국내 질적 연구(하지선 등, 2022)와 일치한다. 나아가, 일 자유의지는 직장 내 성차별이 출산 의향에 미치는 영향을 유의하게 매개하였으며, 성차별 경험의 직접 효과는 유의하지 않았다. 이러한 결과는 직장 내 성차별과 출산 의향 간의 직접적 관련성을 보고한 김지혜(2019)와는 상반되나, 두 변인 간의 직접적 관련성이 유의하지 않았던 선행 연구들(예: 신민정, 조상미, 2019; 장한나, 이명석, 2013)과는 일치한다. 이러한 비일관적 결과에 대한 한 가지 가능한 설명은 연구 참여자의

인구통계학적 특성 차이에서 찾을 수 있다. 본 연구를 포함하여 직접 효과가 유의하지 않았던 연구들은 모두 표본이 40대 이하의 가임기 여성만으로 구성된 반면, 김지혜(2019)는 20대부터 60대까지의 기혼 여성 근로자를 모두 포함하였으며, 표본의 절반 가까이가 40대 이상으로 구성되었다. 중·장년층 여성의 경우, 생애 주기상 자녀 계획을 이미 실현했을 가능성이 높고, 경력 이동 가능성이 상대적으로 낮아 현재 직장에 적응하는 것이 향후 출산 계획보다 더 우선시될 수 있다. 이러한 특성으로 인해 중·장년층 여성이 다수 포함된 표본에서는 성차별 경험이 출산 계획 감소와 직접적으로 연결되었을 가능성이 있다. 반면, 40대 이하 여성으로 구성된 표본에서는 아직 진로 전환이나 경력 이동성이 상대적으로 높고, 동시에 가족 형성 계획의 실현이 중요한 생애 과제로 인식될 수 있기 때문에 직장 내 성차별 경험이 곧바로 출산 의향의 감소로 연결되지 않았을 가능성이 있다. 이러한 맥락에서 성차별 경험 자체보다 경력 선택권 인식이 출산 의향과 더욱 직접적으로 관련되었을 수 있다. 이러한 해석은 경력 선택권이 제한된 노동 환경에서는 여성들이 자녀 돌봄 투자보다 경력 지속성을 우선시한다는 선행 연구(김화연, 이숙중, 2020)와 부합한다.

본 연구에서 나타난 간접 효과는 크게 두 가지 방식으로 해석될 수 있다. 첫째, 성차별이 출산 의향에 직접적으로 영향을 미치기보다는 일 자유의지 약화를 통해 간접적으로 작용한다는 해석이다. 이는 일 영역의 제약이 개인의 심리적 자원을 감소시키고, 이를 통해 가정 영역의 결과에 영향을 미친다는 W-HR 모형(ten Brummelhuis & Bakker, 2012)의 관점과 일치한다. 둘째, 성차별의 출산 의향에 대한

영향이 상쇄되었을 가능성이 있다. 이러한 가능성을 검토하였으나, 매개변수 포함 여부에 따라 총 효과와 직접 효과의 부호 변화나 직접 효과 크기의 증가와 같은 억제효과(suppression) 패턴은 관찰되지 않았다. 따라서 성차별 효과가 상쇄된 결과라기보다는 성차별이 일 자유의지를 약화시키고, 이를 통해 간접적으로 출산 의향을 낮추는 경로가 보다 설득력 있는 설명으로 판단된다. 종합하면, 직장 내 성차별 경험은 출산 의향에 직접적인 영향을 미치지 않지만 경력을 주체적으로 선택할 수 있다는 인식을 약화시키는 과정을 통해 간접적으로 출산 의향을 감소시키는 것으로 해석될 수 있다. 본 연구에서 출산 의향과 관련된 주요 인구통계학적 변인(연령, 혼인 기간, 소득, 학력, 지역 등)을 모두 통제한 이후에도 매개 효과가 유지되었다는 점은 경력 선택권 인식이 출산 의향에 대해 일정 부분 독립적인 설명력을 지닌다는 것을 시사한다.

이러한 결과는 구조적 제약이 개인의 일에 대한 주체성(agency)을 약화시켜 가족 형성 의사를 제한하는 과정을 보여준다는 점에서 구조적 역량(structural competency) 관점에서 해석될 수 있다. 구조적 역량 접근(Wilcox et al., 2024)은 개인의 선택이나 태도를 개인 내부 요인으로만 이해하기보다, 그 배후에서 개인의 가능성을 제한하는 제도적 불평등과 구조적 폭력(structural violence)을 함께 고려해야 함을 강조한다(Metzl & Hansen, 2014). 이러한 관점에서 볼 때 성차별적 노동 환경은 여성이 자신의 경력 목표를 세우고 이를 실현할 수 있다는 믿음, 즉 일과 관련된 주체성 인식을 약화시켜 삶의 선택 폭을 제한하는 구조적 장벽으로 작용한다고 볼 수 있다. 이러한 맥락은 재생산 정의(Reproductive Justice) 관점과도

연결된다. 재생산 정의는 아이를 낳을 권리, 낳지 않을 권리, 그리고 안전하고 지속 가능한 환경에서 아이를 양육할 권리를 모두 포함하는 개념이다(Ross & Solinger, 2017). 이 틀에서 보면, 직장 내 성차별은 단순한 고용상의 불평등을 넘어 여성이 안전한 조건에서 출산과 양육을 계획할 권리를 제약하는 구조적 장벽이다. 요약하면, 성평등이 보장되지 않는 노동 환경에서 여성의 직업적 선택권 인식이 약화되고, 그 결과 출산 의향이 감소하는 현상은 여성이 재생산을 수행할 수 있는 권리와 역량이 구조적으로 제한된 결과로 해석될 수 있다.

본 연구는 다음 세 측면에서 기존 이론과 문헌에 기여한다. 첫째, 본 연구는 일-가정 전이의 결과를 출산 의향이라는 재생산 영역으로 확장함으로써 W-HR 모형의 범위를 확장한다. W-HR 모형은 일-가정 전이의 결과를 생산(예: 양육의 질), 행동(예: 가정 역할 참여, 안정적인 가정 환경 제공), 태도(예: 가정 및 결혼 만족, 관계의 질) 차원으로 제시하였다(ten Brummelhuis & Bakker, 2012). 본 연구는 일-가정 전이가 현재의 즉각적인 가족 기능이나 만족뿐만 아니라 미래의 장기적인 가족 형성 의사에도 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 이는 W-HR 모형의 적용 범위를 장기적 가족 형성 결정이라는 새로운 결과 차원으로 확장했다는 점에서 의의가 있다. 둘째, 본 연구는 무자녀 여성 근로자의 성차별 경험과 출산 의향을 연결하는 새로운 심리적 기제로서 일 자유의지를 제시한다. 기존 연구는 주로 일-가정 갈등(work-family conflict)과 같은 일-가정 양립 관련 심리적 변인을 중심으로 출산 의향을 설명해 왔다(선민정, 조상미, 2019; 이혜정, 유규창, 2011). 그러나 자녀가 없는 기혼 여성은

상대적으로 일-가정 갈등을 덜 경험함에도 불구하고(최인희, 2015) 출산을 기피하는 경향이 있다. 이는 무자녀 여성의 출산 기피에 영향을 미치는 심리적 요인이 현재 일상에서 경험하는 일-가정 갈등 수준에만 국한되지 않음을 시사한다. 본 연구는 성차별적 조직 구조로 인해 약화된 일 자유의지와 같은 일-가정 관련 심리적 자원의 감소가 무자녀 여성 근로자의 출산 의향 형성에서 핵심적 역할을 한다는 것을 제시함으로써 기존 문헌을 확장한다. 셋째, 본 연구는 직장에서의 경험하는 구조적 제약이 일 자유의지를 저하시켜 출산 의향 감소로 이어질 수 있음을 보여줌으로써 일의 심리학 이론의 적용 범위를 새로운 영역으로 확장한다. 일의 심리학 이론에 기반한 선행 연구는 주로 성차별이 경력성이나 웰빙 등에 미치는 영향을 다루어 왔으며, 가정 영역, 특히 출산 의향으로 그 범위를 확대한 연구는 드물다. 일의 심리학 이론은 사회적 소외나 차별과 같은 구조적 제약이 생애 전반의 진로 발달과 웰빙에 지속적으로 영향을 미친다고 보며, 최근에는 이를 가정 영역과 같은 다양한 삶의 영역으로 확장할 필요성이 제기되고 있다(Duffy et al., 2024). 이러한 맥락에서 본 연구는 일의 심리학 이론의 핵심 심리적 변인인 일 자유의지가 직장 내 성차별과 출산 의향 간의 관계를 설명하는 심리적 기제임을 실증적으로 밝힘으로써 구조적 제약으로 인해 약화된 일 자유의지의 영향이 일 영역을 넘어 가족·재생산 영역으로 확장될 수 있음을 보여준다는 데 의의가 있다.

본 연구 결과는 출산 의향을 제고하기 위해서는 성평등한 노동 환경 구축 등 구조적 수준에서의 변화가 필수적임을 시사한다. 조직 차원에서는 여성 근로자가 스스로 경력을 선

택할 수 있다는 감각을 유지하도록 지원하는 제도와 문화를 마련해야 한다. 이를 위해 평가·승진 기준의 투명성 강화, 성평등 리더십 교육, 차별 대응 시스템 구축 등 성 평등한 노동 환경 조성이 요구된다. 또한 출산·돌봄 이후에도 경력을 지속할 수 있도록 보직 복귀를 보장하고, 경력 공백으로 인한 불이익을 방지하는 장치를 마련할 필요가 있다. 이러한 환경은 여성의 경력 선택권 인식을 보호하고 강화함으로써 장기적으로 출산 의향을 지지하는 심리적 기반을 제공할 수 있다. 한편, 이러한 구조적 변화에는 상당한 노력과 시간이 소요되므로, 단기적으로는 성차별 경험으로 인해 약화된 일 자유의지를 강화하기 위한 심리적 개입이 병행되어야 한다. 일 자유의지는 구조적 제약의 영향을 받지만 동시에 그와 구별되는 개인의 인지적 자원이기 때문에(Duffy et al., 2012) 상담적 개입을 통해 증진될 수 있다. 향후 연구에서는 직장 내 성차별을 경험하는 여성 근로자가 자신의 경력과 출산 의사를 보다 주체적으로 고려할 수 있도록, 일 자유의지를 강화하는 프로그램을 개발하고, 그 효과를 실증적으로 검증할 필요가 있다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 지니며, 결과 해석 시 이를 고려할 필요가 있다. 첫째, 측정 방법상의 한계가 있다. 모든 변인을 자기보고 방식으로 측정했기 때문에 공통 방법 편향(common method bias)의 가능성을 완전히 배제할 수 없다(Podsakoff et al., 2003). 향후 연구에서는 출산 행동과 같은 객관적 지표를 활용하여 이러한 편향을 최소화할 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 횡단 설계(cross-sectional design)에 기반하므로 변인 간 인과 관계를 명확히 추론할 수 없다. 따라서 향후 연구에서는 중 단 설계를 통해 성차별이 일 자유의지를 통해

출산 의향에 미치는 인과적 영향을 검증할 필요가 있다. 셋째, 표본 특성으로 인해 일반화 가능성이 제한된다. 본 연구는 기혼 여성의 비출산율이 지속적으로 증가하고 있는 사회적 흐름을 고려하여(통계청, 2023) 정책적·학술적으로 중요한 집단인 무자녀 기혼 여성을 대상으로 하였다. 그러나 이러한 표본 특성으로 인해 본 연구의 결과를 다른 문화적 맥락이나 인구집단에 일반화하기에는 주의가 필요하다. Hobfoll(1998, 2002)은 자원의 가치와 효용이 문화와 사회적 맥락에 의해 형성된다고 보았으며, 이는 출산으로 인한 경력 단절 위험이 낮은 문화에서는 경력 선택권 인식이 출산 의향에 미치는 영향이 상대적으로 약할 수 있음을 시사한다. 또한 무자녀 기혼 여성만을 표집하였다라는 점은 기혼 남성이나 유자녀 여성과 같은 다른 집단으로의 일반화에 한계를 지닌다. 특히 유자녀 여성은 이미 부모 역할을 경험하고 있고 일-가정 갈등을 더 빈번하게 겪기 때문에(Shockley et al., 2017), 일-가정 갈등과 같은 요인이 추가 출산 의향에 보다 핵심적으로 작용할 가능성이 있다. 이러한 집단 간 특성 차이를 고려할 때, 향후 연구에서는 무자녀 여성의 첫 출산 의향과 유자녀 여성의 후속 출산 의향이 서로 다른 심리적 경로를 통해 형성되는지를 비교함으로써 보다 세분화된 정책적 함의를 제시할 필요가 있다. 끝으로, 본 연구의 표본 크기에 비해 변인 간 상관관계수와 완전 표준화 간접효과가 작은 수준이라는 점을 고려할 때 매개 경로의 통계적 유의성에도 불구하고 그 실질적 영향력은 제한적일 수 있다. 특히 출산 의향에는 개인적 요인뿐 아니라 거시적·제도적 요인과 생애 단계적 맥락이 복합적으로 작용하므로, 단일한 심리적 경로만으로는 실제 출산 결정을 충분히

설명하기에는 한계가 있을 수 있다. 이러한 한계를 보완하기 위해 향후 연구에서는 종단적 설계를 통한 누적 효과 검증과 함께 다양한 변인을 통합적으로 고려한 분석을 통해 보다 정교한 검증이 필요하다.

이러한 제한점에도 불구하고, 본 연구는 직장 내 성차별 경험과 출산 의향 간의 관계에서 일 자유의지라는 심리적 변인의 매개 역할을 실증적으로 검토하였다는 점에서 의의가 있다. 구체적으로, 본 연구는 경력 선택권에 대한 인식이 성 불평등한 노동 환경과 낮은 출산 의향 간의 관계를 설명할 수 있는 심리적 경로로 작용할 수 있음을 제시함으로써 여성이 인식하는 일에 대한 주체성이 출산 의향과 연결될 수 있음을 보여준다. 이러한 결과는 여성이 보다 주체적으로 출산을 결정할 수 있도록 장기적으로는 일 자유의지를 유지할 수 있는 성 평등한 조직 환경과 문화 조성이 필요하며, 단기적으로는 구조적 제약 속에서 약화된 일 자유의지를 회복하기 위한 심리적 지원과 개입이 병행되어야 함을 시사한다. 이와 같은 접근은 여성이 자신의 자녀 계획을 주체적으로 선택할 수 있는 구조적·심리적 조건을 이해하고, 나아가 재생산 정의를 촉진하기 위한 실천적 기반이 될 수 있다.

참고문헌

김동인 (2023, 3월 15일). 우리 결혼 안 합니다. 생애 모델을 거부하는 사람들 [2023 연애·결혼 리포트]. 시사HN.
https://www.sisain.co.kr/news/articleList.html?sc_section_code=S1N8&view_type=sm
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.
김지혜 (2019). 직장내 성차별수준이 기혼여성의 출산계획 및 출산경험에 미치는 영향. 연세대학교 보건대학교 석사학위논문.
김혜정 (2011). 일·가정 양립 정책에 대한 젠더 비평적 분석 - 모성보호제도와 보육정책을 중심으로 -. 여성학연구, 21(2), 113-152.
김화연, 이숙중 (2020). 공공조직 내 성별 승진 격차에 관한 탐색적 연구. 한국정책연구, 20(2), 43-68.
박종서, 임지영, 김은정, 변수정, 이소영, 장인수, 조성호, 최선영, 이혜정, 송지은 (2021). 2021년도 가족과 출산조사 (연구보고서 번호: 2021-50). 한국 보건사회 연구.
박지선, 이은설 (2022). 직장 여성의 미묘한 성차별 경험이 괜찮은 일의 지각에 미치는 영향: 일의 심리학 이론의 적용. 상담학연구, 23(1), 187-213.
보건복지부 (2021). 제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021-2025). 보건복지부.
https://www.mohw.go.kr/attachedFileView.do?file_seq=123456
선민정, 조상미 (2019). 기혼 취업여성의 일과 가정 관련 요인이 둘째 자녀 출산의지에 미치는 영향: 직장 내 성차별 문화에 대한 일·가정 양립 갈등의 조절효과를 중심으로. 사회과학연구논총, 35(4), 5-30.
안진아 (2022). 여성 근로자의 미묘한 성차별 경험, 괜찮은 일, 그리고 이직의도: 일의 심리학 이론의 적용. 진로교육연구, 35(2), 89-111.

- 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.
- 이철희, 민규량 (2024). 노동시장 여건이 여성의 결혼과 출산에 미치는 영향. *노동경제논집*, 47(2), 1-30.
- 이혜정, 유규창 (2011). 일가정 양립제도와 여성근로자의 지각이 출산에 미치는 영향에 관한 연구. *여성연구*, 80(1), 37-79.
- 장한나, 이명석 (2013). 기혼 직장여성의 출산 의도 결정요인에 관한 연구. *Human Ecology Research*, 51(4), 425-438.
- 최세림, 곽은혜, 정세은 (2020). 출산과 여성노동 (연구보고서 번호: 2020-03). 한국노동연구원.
- 최인희 (2015). 무자녀 부부가족의 증가와 가족정책적 함의. *ISSUE PAPER*, 2015(1), 1-18. 한국여성정책연구원.
- 통계청 (2022). 인구동향조사: 시군구/모의 평균 출산연령, 모의 연령별(5세 간격) 출생 [데이터셋]. 국가통계포털(KOSIS). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1B81A28&conn_path=I2
- 통계청 (2023). 한국의 사회동향 2023 (11-1240245-000014-10). 통계청. <https://sri.kostat.go.kr/menu.es?mid=a90104010100>
- 통계청 (2024). 2024년 출생 통계. 통계청. https://www.kostat.go.kr/board.es?mid=a10301020100&bid=204&tag=&act=view&dist_no=438237&ref_bid=
- 하지선, 이은영, 김지선 (2022). 취업 여성들의 비출산 선택에 관한 질적연구. *사회복지정책*, 49(4), 5-43.
- 황은옥 (2018). 기혼 여성의 일-가족 상호관계에 미치는 영향요인: 여성이 인지한 배우자 요인의 영향력을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- Ægisdóttir, S., Gerstein, L. H., & Çinarbaş, D. C. (2008). Methodological issues in cross-cultural counseling research: Equivalence, bias, and translations. *The Counseling Psychologist*, 36(2), 188-219.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Aneshensel, C. S. (1992). Social stress: Theory and research. *Annual Review of Sociology*, 18(1), 15-38.
- Bachrach, C. A., & Morgan, S. P. (2013). A cognitive-social model of fertility intentions. *Population and Development Review*, 39(3), 459-485.
- Benard, S., & Correll, S. J. (2010). Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & Society*, 24(5), 616-646.
- Berdahl, J. L., & Moore, C. (2006). Workplace harassment: Double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 426-436.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1993). Individuality and diversity: Theory and research in counseling psychology. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 343-381.
- Correll, S. J. (2001). Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1691-1730.

- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16-29.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.
- Duffy, R. D., Choi, Y., Kim, H. J., & Park, J. (2024). Recommendations for conceptualizing and measuring constructs within psychology of working theory. *Journal of Career Assessment*, 32(1), 48-62.
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 400-411.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 29-43.
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 251-264.
- Fluchtmann, J., van Veen, V., & Adema, W. (2023). *Fertility, employment and family policy: A cross-country panel analysis* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 299). OECD Publishing.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135.
- Helgeson, V. S. (2009). *The psychology of gender* (3rd ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kim, N. R., & Lee, K. H. (2022). Validation of Korean version of the Work Volition Scale. *Journal of Career Development*, 49(3), 666 - 680.
- Kossek, E. E., Su, R., & Wu, L. (2017). "Opting out" or "pushed out"? Integrating perspectives on women's career equality for gender inclusion and interventions. *Journal of Management*, 43(1), 228-254.

- McQuillan, J., Greil, A. L., Shreffler, K. M., & Bedrous, A. V. (2015). The importance of motherhood and fertility intentions among U.S. women. *Sociological Perspectives*, 58(1), 20-35.
- Metzl, J. M., & Hansen, H. (2014). Structural competency: Theorizing a new medical engagement with stigma and inequality. *Social Science & Medicine*, 103, 126-133.
- Miller, W. B. (1994). Childbearing motivations, desires, and intentions: A theoretical framework. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 120(2), 223-258.
- Meyer, G. J., Finn, S. E., Eyde, L. D., Kay, G. G., Moreland, K. L., Dies, R. R., Eisman, E. J., Kubiszyn, T. W., & Reed, G. M. (2001). Psychological testing and psychological assessment: A review of evidence and issues. *American Psychologist*, 56(2), 128-165.
- OECD (2022). *OECD economic surveys: Korea 2022*. OECD Publishing.
- OECD (2024). *Society at a glance 2024: OECD social indicators*. OECD Publishing.
- OECD (2025). *Korea's unborn future: Understanding low-fertility trends*. OECD Publishing.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Preacher, K. J., & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: Quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods*, 16(2), 93-115.
- Richardson, M. S. (2012). Counseling for work and relationship. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 190-242.
- Ross, L., & Solinger, R. (2017). *Reproductive justice: An introduction* (Vol. 1). University of California Press.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601-1635.
- Shreffler, K. M., Tiemeyer, S., Dorius, C., Spierling, T., Greil, A. L., & McQuillan, J. (2016). Infertility and fertility intentions, desires, and outcomes among U.S. women. *Demographic Research*, 35(39), 1149-1168.
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556.
- Wilcox, M. M., Pérez-Rojas, A. E., Reid Marks, L., Reynolds, A. L., Suh, H. N., Flores, L. Y., McCubbin, L. D., Wilkins-Yel, K. G., & Miller, M. J. (2024). Structural competencies: Re-grounding counseling psychology in antiracist and decolonial praxis. *The Counseling Psychologist*, 52(4), 650-691.

1차원고접수 : 2025. 11. 07.

심사통과접수 : 2025. 12. 23.

최종원고접수 : 2025. 12. 30.

How Workplace Gender Discrimination Shapes Fertility Intentions: The Mediating Role of Work Volition

Cheongra Heo

Psychological Science Innovation Institute, Yonsei University

South Korea's ultra-low fertility rate has continued to worsen and is widely recognized as a serious social issue. Within a structural context in which childbirth and childcare threaten women's career continuity, decisions about having children are closely intertwined with women's perceptions of their work environments and career opportunities. Drawing on the Work-Home Resources model, this study examined how workplace gender discrimination, a contextual constraint in the work domain, transfers to fertility intentions in the family domain. In particular, this study investigated whether work volition, as an individual's psychological resource, mediates this relationship. An online survey was conducted with 600 married working women without children in South Korea. Results showed that greater experience of workplace gender discrimination reduced work volition, and lower work volition in turn decreased fertility intentions. Workplace gender discrimination indirectly influenced fertility intentions through work volition, whereas its direct effect on fertility intentions was nonsignificant. These findings suggest that fertility intentions are more closely linked to weakened perceptions of career choice resulting from discrimination than to the experience of discrimination itself. Overall, this study demonstrates that structural barriers rooted in the gender-discriminatory work environment can undermine perceptions of career choice and, in turn, constrain women's fertility intentions. The findings highlight the need for psychological interventions to strengthen work volition alongside efforts to promote gender-equitable workplaces.

Key words : fertility intentions, microaggression, Work - Home Resources model, work volition, workplace gender discrimination, structural competency