

여성 관리자의 스트레스 유형에 대한 잠재프로파일 분석*

주 재 홍 조 현 아 김 예 서 송 지 훈[†]

한양대학교 교육공학과

본 연구의 목적은 여성 관리자의 잠재적 스트레스 유형 집단을 탐색하고, 이들이 겪는 스트레스를 효과적으로 해소하기 위한 개별화된 관리 방안 마련의 필요성을 제고하는 것이다. 직장과 더불어 가정에서의 역할 수행으로 이중 부담을 겪는 여성 관리자들이 직면하는 스트레스 유형과 양상을 살펴보는 것이 필요하다. 본 연구는 인간중심 접근 방식으로 여성 관리자가 겪는 스트레스를 유형화하여 면밀히 분석할 수 있는 잠재프로파일 분석을 실시하였다. 분석 결과, 첫째, 직장 및 가정스트레스 수준에 따라 4개의 프로파일이 유의하게 식별되었다. 둘째, 본 프로파일을 예측하는 변수 중 연령, 팀내 여성비율, 상사의 성평등에 대한 인식은 특정 프로파일에 속할 확률에 유의한 효과를 가졌으나, 배우자 취업 여부의 경우 유의한 효과가 없는 것으로 나타났다. 마지막으로, 결과변수 중 직장 및 가정스트레스가 가장 낮았던 프로파일의 경우 타집단에 비해 개인, 가족, 그리고 직업생활에 대한 만족도가 유의하게 높았으며, 여성의 직장생활에 대한 전반적 인식이 긍정적인 것으로 나타났다. 이상의 결과를 바탕으로 여성 관리자의 스트레스 유형에 따른 해소 방안에 대하여 이론적 및 실무적 시사점을 제언하였으며, 본 연구의 한계점과 후속 연구의 방향성을 제시하였다.

주요어 : 여성 관리자, 스트레스, 잠재프로파일 분석

* 이 논문은 한양대학교 교내연구지원사업으로 연구되었음(HY-202200000003498).

[†] 교신저자 : 송지훈, 한양대학교 교육공학과 교수, E-mail: psu.jihoonsong@gmail.com



Copyright © 2023, The Korean Society for Industrial and Organizational 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.

서론

여성 관리자는 개인, 직무, 가정에서의 다중적 역할로 인해 남성 관리자보다 많은 종류의 스트레스를 경험하기에, 이들의 스트레스 관리 차원에서 스트레스의 원인과 양상을 살펴보는 것은 중요하다(Iwasaki et al., 2004; Vagg et al., 2002). 여성 관리자는 조직 내 성역할에 대한 고정관념이나 유리천장과 같이 경력 성장을 저해하는 요인을 극복하고 적극적으로 경력을 개발하여 관리직으로 진출한 여성들이다(임한려, 홍성표, 2020; Sullivan & Baruch, 2009). 기업 경쟁력 제고 차원에서도 여성인력의 적극적 활용은 중요한 과제이며(권혜원, 권순원, 2013), 여성 관리자 확대는 조직의 경쟁력, 분위기 순화, 조직 내 여성 간의 협조 등에 긍정적 영향을 미친다고 알려져 있다(진중순, 문미경, 2018). 그러나 조직의 물리적인 진입과 더불어 기존 구성원들의 인정 등의 심리적인 진입까지 수반되지 않으면 이들의 원활한 역할 수행은 한계에 직면할 것이다(원숙연, 2010). 따라서, 여성 관리자들이 조직 안팎에서 경험하는 다양한 스트레스는 조직몰입 제고와 성과 향상에 부정적 영향을 미치기에(마민지, 원숙연, 2017; 박기태, 노원정, 2018; Vagg et al., 2002), 이들의 스트레스에 대한 이해와 관리에 관심을 기울일 필요가 있다.

여성 관리자에 대한 조직의 지원은 직무만족과 개인의 성과 향상은 물론 다른 조직구성원에게도 긍정적 영향을 미쳐 조직의 성과 향상에 기여한다(이종건, 김미란, 2011). 실증연구에 따르면, 대리급 이상의 여성 관리자 비중이 높아질수록 기업의 재무적 성과가 높아진 것으로 나타났다(김종숙 외, 2007; 성상현, 이종건, 2009). 그리고 여성의 관리직 진출은

여성의 경제적인 지위 향상 측면이나, 직업세계에서의 실제적 양성평등 촉진이라는 관점에서도 의의가 있다(임한려, 홍성표, 2020). 그동안 여성 관리자의 비중과 중요도 증가에 따라 조직에서도 환경적 개선에 노력을 기울여왔으나 여전히 이들에게는 상위 직급으로 승진에 더 많은 노력이 요구되거나 상대적으로 열악한 처우 등이 지적되곤 한다(김태희, 오민지, 2017; Kiamba, 2008).

스트레스는 충격이나 자극의 부정적 영향으로 발생하는 불안 등의 심리적 반응으로, 사람과 환경 사이의 관계에서 발생한 부정적 반응에 대처하기 위해 부담을 갖거나, 대처할 수 있는 자원을 초과하는 경우가 해당한다(Dodanwala et al., 2022; Lazarus & Folkman, 1984). 스트레스를 유발하는 다양한 환경적 요인과 관련해(Griffin & Clarke, 2010), 여성 관리자와 직무 및 가정과의 관계에서 스트레스를 유발하는 사건, 문제 상황, 환경은 남성 관리자보다 복잡적이다. 이들은 성인, 여성, 직장인, 그리고 관리직이라는 다양한 역할 기대를 받고 있으며, 직장과 가정, 직무 내외의 관계적 측면에는 남성보다 더 높은 요구에 직면한다(노경란, 허선주, 2015; 두민영 외, 2018; Thompson et al., 2006). 그 결과, 여성 관리자들은 직장 내 대인관계 문제, 가족-직장 갈등, 역할 갈등, 역할 모호성 등에서 남성보다 더 높은 스트레스를 느끼고(Sharada & Raju, 2001; McDonough & Walters, 2001), 기혼인 경우에도 일-가정 양립을 위한 부담을 보다 더 많이 느끼는 것으로 나타났다(강영희, 2018; 김현동, 2015; Iwasaki et al., 2004). 가정에서의 역할 갈등이 생기는 경우도 추가적인 부담으로 작용하는 데(두민영 외, 2018; 안세연, 김효선, 2009; 이미숙, 2004), 여성은 남성보다 가정에

서의 역할을 중요한 사회 정체성의 한 부분으로 보는 경향이 있어 직장에서의 역할이 있음에도 가정에서의 역할 기대가 줄지 않는다고 한다(Gutek et al., 1991). 뿐만 아니라 일-가정 양립을 위한 제도적 지원이 있어도, 경력을 중시하는 기혼여성에게는 활용도가 낮은 것으로 나타나(김요섭, 여영훈, 2020; Whitehouse & Zetlin, 1999), 장기적인 경력 발전을 추구하는 기혼여성 관리자에게 일-가정 양립은 더 어려운 화두임을 시사한다(엄혜경, 성상현, 2017).

여성 관리자의 복합적인 스트레스 원인과 양상에 대한 이해를 도모하기 위해서는 여성 관리자의 개별 맥락과 특성에 주목할 필요가 있다. 지속적이고 강도 높은 스트레스에 노출된 직장인에게는 직무 소진이나 정서 및 신체적 질병 등의 부정적 결과가 초래된다(Maki, et al., 2005). 스트레스가 항상 부정적인 결과만을 초래하는 것은 아니나(Ruderman et al., 2002; Greenhaus et al., 2003), 여성 관리자가 놓인 상황 맥락은 일-가정 양립, 성차별, 경력단절 등 다중적인 스트레스 요인을 전제하고 있기에(박기태, 노원정, 2018; 신동은, 2015; Marine et al., 2006), 이를 면밀하게 파악하여 맞춤형이고 실질적인 지원방안을 고민할 필요가 있다. 따라서 본 연구는 여성 관리자들이 구체적으로 어떠한 스트레스 유형으로 구분되는지, 스트레스 유형에 영향을 주는 선행요인과 스트레스 유형에 따른 결과별 차이는 어떠한지 밝히 고자 한다.

이를 위해 본 연구는 잠재프로파일 분석을 통해 여성 관리자의 특성을 바탕으로 유형화 하고 차이를 분석하고자 한다. 개인의 특성에 초점을 둔 프로파일 분석은 사람 중심적 접근 방식으로 개인의 특성과 관련하여 통계적인 수치가 명료하게 드러나 연구 대상의 세부적

특징 및 성격을 면밀히 분석하는 데 효과적이다(Bergman & Magnusson, 1997). 조직이 구성원의 스트레스 관리를 위해 노력하는 것은 개인의 신체적, 정신적 건강 향상뿐 아니라 기업의 경쟁력을 향상시키는 중요한 일이다(정은주, 안창일, 2012). 이들이 처한 맥락적 상황과 스트레스 유형을 고려하여 잠재적 집단으로 구분함으로써, 스트레스를 해소하기 위한 개별화된 관리 방안의 필요성을 제고 및 조직 차원에서 유형별 맞춤형 관리 방안에 시사점을 제공할 것으로 기대된다. 본 연구 목적을 달성하기 위한 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

[연구문제 1] 여성 관리자의 스트레스 유형에 따른 잠재프로파일은 어떠한가?

[연구문제 2] 여성 관리자의 스트레스 유형에 따른 잠재프로파일 분류에 영향을 주는 요인과 특정 프로파일 확률에 속할 확률은 어떠한가?

[연구문제 3] 여성 관리자의 스트레스 유형에 따라 식별된 잠재프로파일별 결과 요인별 차이는 어떠한가?

이론적 배경

여성관리자의 스트레스

스트레스는 개인과 환경 사이의 상호작용에서 정서적·심리적 불쾌감으로 드러나는 주관적 상태를 의미하며(Kyriacou, 1987), 외부 자극으로부터 자신을 보호하려는 반응이다(Beehr & Newman, 1978). 직무와 관련해서 발생하는 스트레스는 개인 건강에 악영향을 미치거나 직

장에서의 높은 결근율 및 이직률, 낮은 생산성의 원인이 될 수 있으며(이희진 외, 2014; 한세영, 조영채, 2016; Ivancevich & Matteson, 1980), 직무만족과 동기 등 직무 태도 관련 요인에도 부정적 영향을 미친다(이환범, 이수창, 2006; Beehr & Newman, 1978). 직장에서 발생하는 스트레스의 원인은 대개 업무환경, 업무량 과다, 역할 모호성, 역할 갈등 및 사회적 지원의 부족 등이라고 알려져 있기에(박성민, 김선아, 2015), 직원의 직무 스트레스를 관리하는 것은 조직의 경쟁력 제고에 중요한 요인 중 하나이다(이영빈 외, 2021).

스트레스에 관한 선행연구에서는 여성과 남성이 겪는 스트레스의 유형이 다르다는 데 주목한다(Iwasaki et al., 2004; Misra et al., 2000). 여성의 경우 직장 내에서의 대인관계(McDonough & Walters, 2001), 가정과 일터 사이의 갈등(Vagg et al., 2002)과 같이 역할 갈등과 역할 모호성 측면에서 남성보다 더 많은 스트레스를 경험한다(Sharada & Raju, 2001). 사회적 역할 이론에 따르면, 남성과 여성의 성별에 따른 행위는 근본적으로 상이하기에, 성별에 따른 특성과 장·단점을 인정하고 남녀가 각기 다른 역할을 수행하며 단점을 상호보완함으로써 긍정적인 결과를 창출할 수 있다고 한다(Eagly & Johnson, 1990; Winther & Green, 1987). 그러나 성별에 따른 역할 기대의 차이는 직장의 여성 근로자에게 남성보다 더 많은 관계 중심적 역할을 기대하게 되고, 그 가운데 역할 갈등이나 역할 모호성이 높아지면 스트레스가 유발될 수 있다(Iwasaki et al., 2004; McDonough & Walters, 2001). 특히 기혼인 여성 근로자에게는 부모, 배우자, 직장인과 같이 다중적 역할 기대가 부여되기에 양육과 가사에 따른 부담이 일정 수준 이상 증가하면

스트레스 가중으로 우울과 같은 정신건강 악화를 초래하거나(조인숙 외, 2012; Aneshensel et al., 1981), 직장에서 한정된 직급 및 직무배치로 인한 경력 성장의 한계를 겪기도 한다(성상현, 2014).

여성 관리자의 스트레스는 직장 내·외의 다양한 역할 기대를 수행하려는 과정에서 발현된다(Kraaij et al., 2002). 직장 내 스트레스는 물론 육아와 가사노동을 부담하는 여성 근로자의 특성에 더해, 여성 관리자 고유의 업무 기대에 따라 스트레스는 점차 심화될 수 있다. 또한 조직 내 여성 관리자의 성역할에 대한 고정관념 및 유리천장과 같이 경력개발을 저해하는 요인은 여전히 존재하며(임한려, 홍성표, 2020), 관리자 수준의 직급으로 승진하여도 가정 내에서는 계속해서 가사와 육아라는 전통적인 여성 역할수행에 대한 요구가 존재한다(김효선, 차운아, 2010; 우성미, 최명빈, 2018). 그 밖에도 집단적 가치를 중요시하는 조직문화는 여성 관리자에게 장시간 근로 관행, 회식 문화 등 비공식적 규범을 강요하기에, 가사나 육아로 인해 참여가 어려운 경우 자연스럽게 차별과 배제를 받게 된다(김수환, 신동은, 2014; 이주희 외, 2007). 더 나아가, 직장 내 지위가 높아질수록 가정에서의 역할과 직장 내 관리직의 역할의 상충 정도가 더 강화되며, 이에 따른 스트레스도 더욱 가중될 수 있다(Lidwall & Marklund, 2006).

이처럼 여성 관리자가 직업생활을 이어가는 과정에서 겪는 일반적인 스트레스의 범주에는 역할 갈등, 일과 삶의 균형, 성적 차별 및 편견, 사회적 혹은 조직적 기대에 부합해야 한다는 압박 등이 있다(Babic & Hansez, 2021; Suraj-Narayan, 2005; Gyllensten & Palmer, 2005). 또한 여성 관리자의 인구통계학적 특성이나

자신을 둘러싼 직장 내·외의 요인들에 따라 이러한 스트레스 유형은 여러 동질적 집단으로 범주화 될 여지가 있다(임한려, 홍성표, 2020; Kraaij et al., 2002). 따라서, 상황적 맥락을 고려하여 여성 관리자 각 개인이 직면한 문제를 심층적으로 이해하고 범주화하는 접근은 이들의 스트레스를 완화하고 삶의 질을 향상시키기 위한 방안을 모색하기 위한 선행 과제로 볼 수 있다.

여성 관리자 스트레스 유형의 선행요인

여성 관리자가 경험하는 스트레스는 개인과 직업적 특성, 사회적 지지 등에 따라 서로 다르게 나타나며, 과도한 업무나 성평등 의식이 떨어지는 근무환경, 가사업무 및 양육 등은 스트레스를 높이는 주요 요인이 될 수 있다(김경륜 외, 2014; 김경신, 1999). Hobfoll(1989)이 제시한 자원보존이론에 따르면, 인간은 외부의 요구에 적절히 대응하는 과정에서 스트레스를 경험하고, 이때 자신의 자원을 보존하고자 한다. 여성 관리자의 경우 조직과 가정이라는 이중적 역할 부담을 겪으며 자원의 소진이 더 높아질 수 있으며, 이들의 자원을 보존하는 측면에서 스트레스의 선행 요인을 규명하고 소진을 예방할 필요가 있다.

우선, 개인적 차원에서 여성 관리자의 생애 주기에 따른 주변 환경과의 상호작용 맥락이 스트레스에 미치는 영향을 고려할 수 있다. 여성의 성역할 인식과 가사노동에 대한 연령대별 비교 연구에 의하면, 여성이 가사노동을 주로 부담해야 한다는 인식은 모든 연령 계층 집단에서 동일한 수준으로 나타났다고 한다(고영우, 2020). 기혼여성 관리자의 경우, 시간이 흐를수록 가사 활동과 육아와 같은 가정생

활에 대한 책임수행이 달라지고, 관리직으로의 승진이나 역할과는 별개로 가정의 스트레스나 부담을 인식한다(김현동, 2022). 근속 여성 관리자의 10년간 변화에 관한 연구에 따르면, 출산 및 양육으로 인한 휴직과 생애 역할의 증가로 여성 관리자들은 경력단절을 경험하거나, 경력을 이어가는 경우에도 직급이 올라갈수록 업무과다, 승진 가능성, 임금 등의 측면에서 직무 스트레스가 가중된다고 보고되었다(정지애, 2018). 즉, 이러한 연구물을 통해 여성 관리자가 직장에서 겪는 스트레스는 연령과 상관성이 있다고 판단할 수 있다(김효선, 차운아, 2010).

한편, 여성 관리자의 스트레스에 관해서는 직장과 가정 및 일상생활 전반이 상호영향 관계를 지녔다는 일-가정 전이 측면에서 바라볼 필요가 있다(김주엽, 2006; Greenhaus & Powell, 2006). 일-가정 전이 이론에 따르면, 직장 및 가정은 분리된 영역이 아니라 상호 작용을 하며, 한 영역에서의 긍정 혹은 부정적인 경험은 다른 영역에 영향을 줄 수 있다(김현동, 2015; Reppetti, 1989). 여성이 가족의 상황에 부담을 느끼게 되면 부정적 경험과 스트레스를 겪게 되며 그중에서도 배우자의 취업 상황이나 소득 수준 등은 핵심적인 요인으로 작용할 수 있다(김종숙 외, 2007; 안재진, 2011). 배우자의 조기퇴직이 예상되는 경우 여성 관리자들은 현재의 경제활동을 지속하거나 더 적극적으로 변화할 것이라고 응답하였고(강성호, 조영은, 2017), 반대로 배우자로부터의 물리적 및 심리적 지지와 협조는 여성 관리자의 개인, 직장, 가정생활 만족도를 높이는 것으로 나타났다(권은남, 엄승미, 2021). 즉, 여성 관리자의 입장에서 배우자의 경제활동이나 직장 생활에 대한 지지는 이들의 스트레스에 영향을 미치

는 중요한 단초로 작용할 수 있다(김현동, 이상우, 2017; 권은남, 엄승미, 2021).

그리고 직장에서의 겪는 상사의 가부장적 태도 및 남녀 역할에 대한 성적 차별, 한국의 남성 중심 조직문화는 여성 관리자의 스트레스를 유발한다(곽선화, 2007; 신동은, 2015; 오현규, 박성민, 2015). 또한 조직이나 팀의 남녀 비율도 여성을 대하는 태도, 과업, 성과에 대한 평가와 보상 차이에 영향을 미치는 데(김수한, 신동은, 2014), 여성 관리자가 근무하는 팀에서는 여성 비율이 높을수록 근무환경에 대한 만족도가 높았고(서미숙, 성효용, 2018), 조직 내의 여성 비율이 증가할수록 여성 근로자의 조직몰입과 만족도가 증가하며(Chatman & O'Reilly, 2004), 성차별과 같이 성별 차이로 인해 빚어지는 문제에 노출될 가능성이 낮은 것으로 나타났다(김향아, 권혜원, 2019). 이는 여성 간 동류의식에 따른 네트워크 형성, 사회적 자본 확보의 영향으로도 볼 수 있으며(강영희, 2018; Ibarra, 1993), 실제로 남성의 비율이 높은 조직에서 근무하는 여성 관리자는 조직환경에 적응하기 위해 자신의 성향을 바꾸는 등의 대처 방안을 찾기도 한다(권경덕, 2005). 즉, 상사의 성평등 인식이나 팀의 성별 비율에 따라 남성 중심의 조직문화가 형성되거나 성차별이 높아질 수 있고, 이는 여성 관리자가 직면할 수 있는 직장 내 스트레스에 영향을 미칠 것이다.

여성 관리자 스트레스 유형의 결과요인

여성 관리자들이 직장 내 관계, 가족-직장 갈등, 역할 갈등의 측면에서 다양한 스트레스를 인식하더라도 이에 대해 느끼는 스트레스의 정도와 결과는 개인에 따라 차이를 보일

수 있다(정은주, 안창일, 2012; Sharada & Raju, 2001). 스트레스는 여성 관리자의 조직몰입과 직무만족 저하에 영향을 미치거나(마민지, 원숙연, 2017; 한세영, 조영채, 2016), 일상생활 전반에 걸친 결혼 생활 및 삶의 만족도에 부정적인 영향을 주었지만(황혜원, 신정이, 2009), 또 다른 측면에서는 스트레스를 유발하는 요인이 도전적으로 받아들여져 이를 극복하며 성장과 성숙을 이루어 내기도 했다(Jamal, 1984; Quick & Quick, 1984). 이처럼 동일한 스트레스 요인이더라도 개인마다 상이한 결과를 초래한다(한석빈 외, 2016). 이에 여성 관리자가 경험하는 스트레스와 그 결과 요인을 이해하기 위해서는 잠재적인 하위요인 특성에 따라 나뉜 집단 간 비교를 통한 차별적인 접근이 필요하다(원용천 외, 2022).

스트레스란 환경에 적응하는 과정에서 자신이 가진 자원의 한계를 느끼고, 개인의 안녕이 위협받는다고 평가할 때 경험하는 상태이다(Folkman et al., 2000). 이러한 스트레스의 결과 차원에서 안녕감을 설명할 수 있는 변인인 만족감은 어떠한 상황이나 대상에 대해 포괄적으로 긍정적 평가를 부여하는 것으로, 만족이 높으면 스트레스 수준이 낮거나, 스트레스를 느껴도 잘 조절할 수 있다(김현진, 2018; Diener, 1984). 여성 관리자의 스트레스 결과로 고려할 수 있는 만족감 변인으로는 우선, 일상생활에서 개인이 느끼는 감정적 만족인 개인생활 만족도가 있다. 개인생활 만족은 스스로 선택한 기준에 의한 삶의 질에 대한 인식으로, 여성 관리자의 경우 가정에서의 여성 역할과 연관된 내용을 제외한 인간관계, 여가 및 사회활동 등 개인적 생활 전반에 관련된 만족을 의미한다(정도범 2018; Shin & Johnson, 1978). 선행연구에서는 기혼여성 관리자의 일-

가족 양립에서 가족과 고용으로 인한 시간 갈등이 스트레스를 유발하고 이로 인해 개인 생활 불만족 및 우울증이 발생이 보고된 바 있다(박기남, 2009; Gigus & Seligman, 1992).

그리고 가족생활 만족도는 배우자와 결혼, 가정생활 전반 및 가족 간 관계에 대하여 느끼는 주관적 충족으로 경제적, 심리적 요건과도 관련이 깊다(이유덕, 2011; 한석빈 외, 2016). 가족생활 만족도는 가족의 정서적 지지, 가사 분담, 역할 갈등 등 정서적, 관계적 측면에서 비롯된 스트레스부터 부정적인 영향을 받을 수 있다(김경희, 2007; 박영신, 김의철, 2008). 직업생활 만족도는 직무를 수행하는 과정에서 경험하는 행복과 연관된 긍정적 정서로서(Locke, 1976), 직무와 관련된 과다한 업무, 승진, 임금 및 차별 등의 스트레스 요인은 여성 관리자의 직업생활 만족도 저하를 초래할 수 있으며(정지애, 2018), 결과적으로 직장 생활 자체에 영향을 미칠 수 있다. 선행연구에서 여성의 노동시장 참여는 직업생활 만족도와 개인 및 가정생활 만족도 간의 상호작용을 강화하며, 가사업무의 부담이 여성에게 집중되는 가부장적 문화가 지배적인 사회에서 상대적으로 그 경향을 강화하는 측면이 두드러진다고 보고되기도 하였다(Tait et al., 1989).

삶에서 전반적으로 만족이 높은 사람은 낙관적인 태도와 행복한 상태를 유지할 수 있으며, 이는 직업적, 개인적 성장의 동기로 작용해 주요한 목표를 성취하게 하며, 삶을 의미 있게 받아들이도록 한다(이은진 외, 2021). 반면 직업생활 불만족은 가정 및 삶의 전반적인 영역에서 불만스러운 결과를 초래하고 질을 떨어뜨린다(김선희, 2010; 방하남, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985). 이에 조직 차원에는 개인의 자원과 조직의 자원이 상호영향 관

계에 있음을 인식하고, 개인의 자원 보존 및 확장에 노력을 기울일 필요가 있다(Hobfoll, 2011). 유능한 여성 관리자들과 이탈을 방지하기 위해 실질적으로 활용 가능한 지원 제도를 도입하고, 이들의 경력 유지와 성장과 관련한 스트레스 요소를 관리함으로써 자원 소진을 최소화하는 노력을 기울여야 한다(엄혜경, 이상현, 2017).

연구방법

연구대상 및 데이터 수집

본 연구는 한국여성정책연구원에서 매년 실시하는 여성관리자패널조사 데이터 중 2021년에 수집된 데이터를 활용하였다. 이 데이터는 국내 기업에 종사하는 여성 관리자가 인식하는 조직문화, 근무조건, 경력개발, 일과 삶의 균형, 그리고 리더십 등에 대한 인식을 조사한 것으로, 본 연구의 목적을 달성하는 데 부합한다. 또한 해당 데이터에는 여성 관리자뿐 아니라 남성 근로자의 데이터가 포함되어 있고, 각각 근속자, 이직자, 그리고 퇴직자 데이터로 분리되어 있다. 그중 연구에서는 여성 관리자의 근속자 데이터만 분석 대상으로 선정하여, 최종적으로 2,847명의 데이터를 활용하였다. 인구통계학적 특성을 살펴보면, 연령은 40대(1,278, 27.7%), 30대(790, 27.7%), 50대(712, 26.2%) 순으로 많았다. 기업 규모의 경우 300인 이상 기업에 종사하는 관리자가 1,266명(44.5%)으로 가장 많았으며, 100~199인(1,079, 37.9%), 200~299인(502, 17.6%) 순으로 나타났다. 산업군은 사회서비스업(898, 31.5%), 사업서비스업(717, 25.2%), 유통서비스업(368, 12.9%)

등 순으로 다양한 산업군에 종사하는 것으로 확인되었다. 마지막으로, 직급의 경우 과장급(1,768, 62.1%), 차장급(843, 29.6%), 부장급(201, 7.1%) 등 순으로 나타났다.

연구모형 및 측정 도구

본 연구의 목적은 여성 관리자의 스트레스 유형과 더불어 잠재적 스트레스 집단을 구분하고 예측변수와 결과변수를 검증하는 것으로 표 1과 같이 총 14개의 문항을 활용하였다.

본 연구에서 활용한 모든 변수는 단일 문항으로 측정하였으며, 이를 기반으로 설정한 연구모형은 그림 1과 같다. 스트레스 유형의 관찰변인을 구분하기 위해 김난주(2016), 손주영(2012), 안세연과 김효선(2009), 안은정과 신은종(2010), 박광옥 외(2012), 그리고 이승현과 박영일(2017)의 연구를 참고하여 다음과 같이 여섯 가지 스트레스 유형을 선정하였다. 유연근무제, 업무 배치에 있어서의 차별, 팀 내 관계에서의 차별, 상사의 회식 강요, 그리고 가정→일 갈등의 경우 5점 리커트 척도(1점 = “전

Table 1. Measurements

criteria	variable	items	code
Stress type	Flexible work system	Perception of the autonomous utility of the flexible work system	C5_3
	Discrimination (Assignment)	Perception of assignment with gender discrimination	C6_2
	Discrimination (Relationship)	Perception of the relationship for team members with gender discrimination	D2_1
	Supervisor (drinking culture)	Perception of supervisors' forcing them to participate company dinners	D4_4
	Family-work conflict	Perception of the workload due to family care	G5_3
	Spouses' support	Perception of spouses' support for their work life	F4
Predictor variables	Age	The age of women mangers	SQ4
	Rate of women workers in their teams	Rate of women workers in their teams	D1_1
	Supervisors' gender equality	Perception of supervisor's gender equality	D4_1
	Spouses' employment	Spouses' employment	F3
Outcome variables	Individual life satisfaction	Individual life satisfaction of women mangers	G6_1
	Family life satisfaction	Family life satisfaction of women mangers	G6_2
	Job satisfaction	Job satisfaction of women mangers	G6_3
	Women managers' overall professional life	Perceptions of women manager's probability both to work and raise children	C5_6

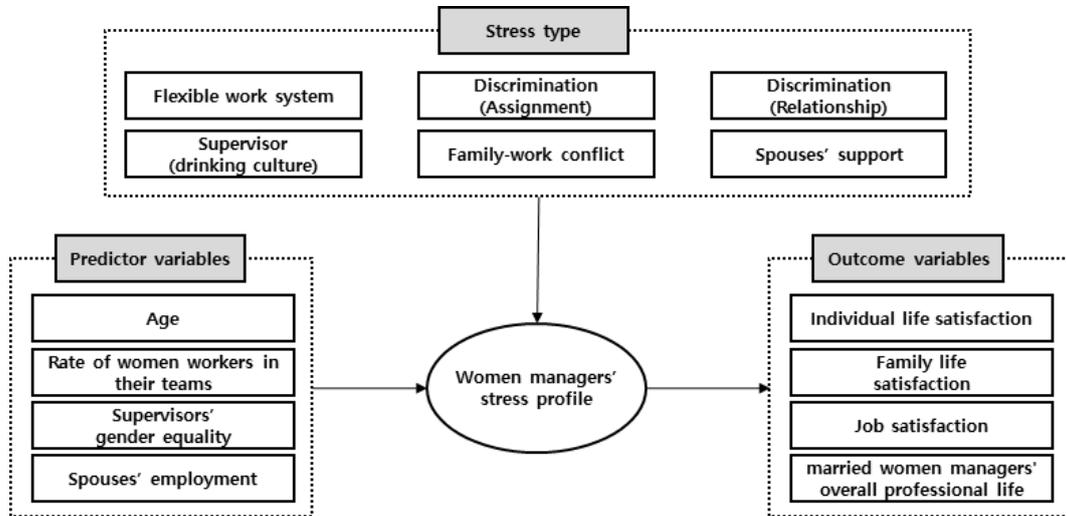


Figure 1. Research model

혀 그렇지 않다”, 5점 = “매우 그렇다”)로 측정하였으며, 배우자의 지지 또한 5점 리커트 척도(1점 = “전혀 지지하지 않음”, 5점 = “매우 지지함”)로 측정하였다. 유연근무제 사용은 낮게 인식할수록 유연근무제 사용이 제한적인 것으로 해석하며, 상사의 회식 강요의 경우 부정 문항으로 높게 인식할수록 상사의 회식 강요가 없는 것으로 해석한다. 아울러 다른 문항과 달리 배우자의 지지는 미응답 데이터가 존재하였으나 이는 과거 혹은 현재에 혼인 경험이 없는 경우로 판단하였으며, 정확한 혼인 여부 비율을 판단할 수 없으나 다른 문항에 대한 응답 데이터를 온전히 활용하기 위해 결측값으로 설정하여 분석에 활용하였다.

둘째, 여성 관리자의 스트레스 유형에 따른 집단을 분류하는 예측 변수는 연령, 팀내 여성비율, 상사의 성평등 그리고 배우자 취업 여부 변수를 활용하였다. 연령과 팀내 여성비율은 연속형 데이터 값을 활용하였으며, 팀내 여성비율 문항은 여성 관리자 본인을 포함

한 현재 소속된 팀의 여성 비율을 의미한다. 다음으로, 상사의 성평등은 자신의 상사가 남녀 직원에 대해 공평하게 대우하는지에 대한 인식을 5점 리커트 척도(1점 = “전혀 지지하지 않음”, 5점 = “매우 지지함”)로 측정하였다. 아울러 배우자의 취업 여부는 범주형 변수로 “취업 중”인 경우는 1로, “비취업 중”인 경우는 2로 코딩하였다. 마지막으로, 여성 관리자의 잠재프로파일 집단간 차이를 살펴보기 위한 결과변수로 개인생활 만족도, 가족생활 만족도, 직업생활 만족도, 그리고 여성의 직장생활에 대한 전반적 인식을 측정하였다. 직장생활에 대한 전반적 인식의 경우 자신이 속한 조직에서 여성으로서 양육과 더불어 조직에서의 역할 수행을 온전히 할 수 있는지에 대한 응답이며, 이를 포함하여 상술한 세 가지 만족도의 경우 모두 5점 리커트 척도(1점 = “매우 불만족”, 5점 = “매우 만족”)로 측정하였으며, 여성의 직장생활에 대한 전반적 인식 또한 5점 리커트 척도(1점 = “전혀 그렇지 않

다”, 5점 = “매우 그렇다”)로 측정하였다.

분석 방법 및 절차

본 연구는 여성 관리자가 인식하는 스트레스 유형에 따라 나타나는 잠재적 집단을 식별하기 위해 잠재프로파일분석을 실시하였다. 잠재프로파일은 연구자가 선정한 관찰 변수를 통해 잠재적인 특정 정보를 지닌 집단을 의미하며(한승주 외, 2022; Henry & Muthén, 2010), 본 연구에서는 여성 관리자가 인식하는 스트레스 유형 여섯 가지가 해당한다. 분석 과정에서는 최적의 프로파일 개수를 선정하기 위해 집단의 수를 1개부터 순차적으로 지정하여 분석한 후 관련 통계적 지표들을 확인하였으며(Tein et al., 2021), 지표는 AIC(Akaike Information Criteria), BIC(Baysian Information Criteria), a-BIC(sample-size-adjusted BIC), LMR-LRT, BLRT, 그리고 Entropy 등이다. 각 지표에 대한 유의 조건을 충족하는 모형에서 프로파일의 구성 비율과 집단 구분에 대한 해석 가능성을 종합적으로 고려한 후 연구자는 프로파일 수를 최종적으로 결정하였다(원용천 외, 2022; 홍소정, 이윤수, 2021; Henry & Muthén, 2010). 각 지표는 AIC, BIC, a-BIC 값의 경우 낮을수록 좋은 모형이며(Muthén & Muthén, 2000), LMR-LRT와 BLRT가 유의하면 연구자가 설정한 k개의 프로파일 모형이 k-1개의 집단을 가진 모형보다 더 적합한 모형임을 나타낸다. 분류한 잠재프로파일의 질과 정확성을 나타내는 Entropy는 1에 가까울수록 분류가 잘된 것을 의미하며, 해당 값은 0.7 이상이어야 적절한 수준으로 판단한다(Casper et al., 2019). 마지막으로 프로파일별 구성 비율에 따른 검토의 경우 각 프로파일별 구성 비율이 5%

미만이거나 혹은 집단의 크기가 25명 미만일 경우에는 우연한 발생으로 판단하여 선정하지 않았다(원용천 외, 2022; 한승주 외, 2022; Nagin, 2005). 최종 잠재프로파일의 수를 결정한 후 스트레스 유형에 대한 집단을 구분짓는 예측변수로 선정한 연령, 팀내 여성비율, 상사의 성평등, 배우자 취업 여부의 효과를 분석하기 위해 통계프로그램 Mplus를 통해 R3STEP을 실시하였다. RSTEP은 분류 오류를 고려하여 선정한 예측 변수가 잠재 집단을 분류하는 데 유의한지 검증하는 것으로, 본 연구는 분류된 여성 관리자의 스트레스 유형 집단이 예측 변수에 의해 유의하게 분류되는지를 확인하였다. 그리고 각 프로파일과 여성 관리자가 인식하는 개인 생활, 가족생활, 직업 생활 만족도와 여성 재직자의 직장 생활 인식 등의 결과변수에 대한 집단 간 차이를 탐색하기 위해 DU3STEP을 적용하였다(Asparouhov & Muthén, 2014). 본 분석은 유의하게 분류된 여성 관리자 스트레스 집단을 고정시키고, 잠재프로파일별 결과변수 차이를 카이스퀘어 검증을 통해 검증하는 방법으로, 선정한 결과 변수에 대한 스트레스 집단별 인식차를 살펴보고 해당 차이가 유의한지를 집단 간 분석하였다(김영서, 홍세희, 2021; Asparouhov & Muthén, 2014).

연구결과

잠재프로파일 집단 수 결정

여성 관리자의 스트레스 유형에 대한 최적의 잠재프로파일의 수를 결정하기 위해 본 연구는 프로파일 수가 1개인 경우부터 순차적으

Table 2. The Model Fit Indices of Latent Profiles on stress of women managers

criterion	The number of profiles				
	1	2	3	4	5
Log likelihood	-24452.249	-23924.813	-22921.501	-22710.356	-20611.27
AIC	48928.499	47887.627	45895.002	45486.712	41302.541
BIC	48999.947	48000.753	46049.806	45683.195	41540.701
a-BIC	48961.819	47940.384	45967.195	45578.342	41413.607
Entropy	-	0.786	0.802	0.773	0.797
LMR LRT	-	0.000	0.280	0.000	0.000
BLRT	-	0.000	0.000	0.000	0.000
Proportions of each profile	Profile 1	Profile 2	Profile 3	Profile 4	Profile 5
1	2,847(100)	342(12.0%)	448(15.7%)	476(16.7%)	39(1.3%)
2		2505(87.9%)	2076(72.9%)	1632(57.3%)	1631(57.2%)
3			323(11.3%)	312(10.9%)	273(9.5%)
4				427(14.9%)	477(16.7%)
5					427(14.9%)

로 증가시키면서 각 프로파일의 수에 따른 적절성을 판단하기 위해 AIC, BIC, a-BIC, Entropy, LMR-LRT, BLRT 지수를 확인하였다(Howard & Hoffman, 2018). 잠재프로파일 집단 수에 따른 지수를 분석한 결과는 표 2와 같다. 잠재프로파일 수에 따라서 AIC, BIC, 그리고 a-BIC 지수의 경우 점차 감소하였으며, Entropy 값의 경우에도 모두 0.7이상으로 분류의 질이 적절함을 확인하였다. LMR-LRT와 BLRT 지수를 검토하였을 때, 프로파일 개수가 3개인 경우 LMR-LRT가 유의하지 않았으나, 네 개인 경우에 유의한 수준으로 나타나 프로파일 수를 5개까지 증가시켜 분석하였다. 그러나 프로파일 수가 다섯 개인 경우, 적합도 지수 모두 적정 수준으로 확인되었으나 프로파일별 구성 비율에 있어서 Profile 1의 집단 비율이 39명

(1.3%)으로 5% 미만에 해당하여 최종적으로 4개의 집단을 최적의 프로파일로 선정하였다(Muthén, 2002). 본 연구에서 구분한 여성 관리자의 잠재프로파일 분류에 대한 평균 사후계층 확률을 검증한 결과 표 3에 제시된 바와 같이 각 잠재프로파일별 사후계층 확률이 0.700 이상으로 분류가 잘 이루어졌음을 확인하였다(원용천 외, 2022; Nagin, 2005).

잠재프로파일별 특징

최종 식별된 네 개의 잠재프로파일 집단의 스트레스 유형별 수준을 시각화한 결과는 그림 2와 같으며, 각 집단별 인구통계학적 특성은 표 4와 같다. 결과에 따라 각 집단별 스트레스 유형에 대한 인식 수준을 기준으로

Table 3. Average Latent Class Probabilities

Average Latent Class Probabilities	The number of profiles			
	1	2	3	4
Profile 1	0.902	0.035	0.040	0.022
Profile 2	0.048	0.877	0.034	0.041
Profile 3	0.000	0.000	1.000	0.000
Profile 4	0.082	0.131	0.072	0.715

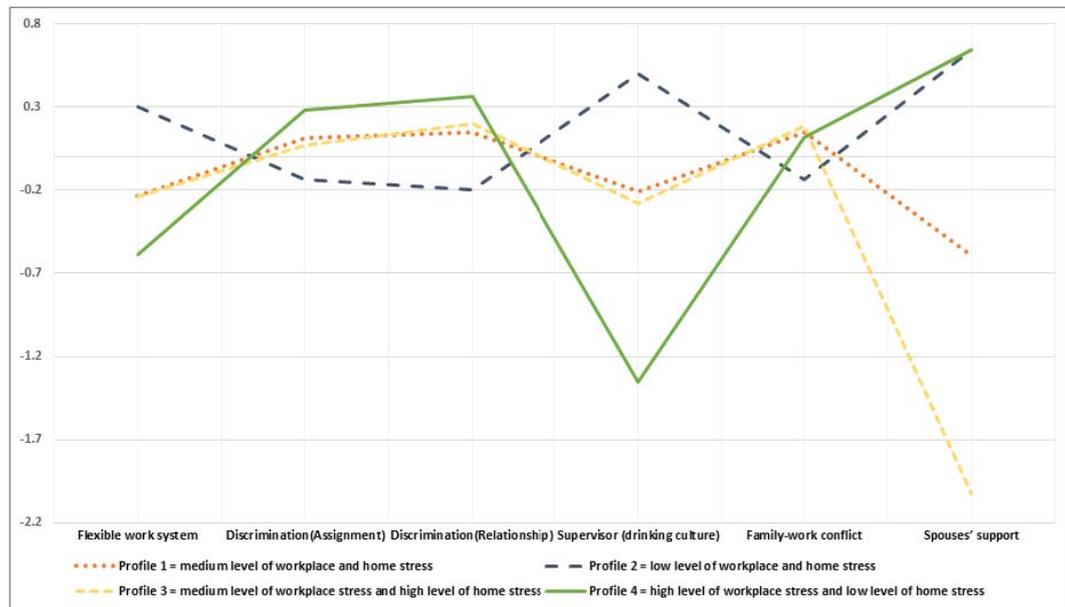


Figure 2. The latent profiles on stress of women managers

Profile 1 '중수준 직장 및 가정스트레스', Profile 2 '저수준 직장 및 가정스트레스', Profile 3 '중수준 직장 및 고수준 가정스트레스', Profile 4 '고수준 직장 및 저수준 가정스트레스'로 명명하였다.

인구통계학적 특성을 살펴보았을 때, 네 개의 집단 모두 40대의 비율이 가장 많은 것으로 나타났으며, 다른 연령대의 경우도 유사한 비율로 분포되어 있음을 확인하였다. 이는 각

프로파일별 특성이 특정 연령대에 관계없이 고루 나타남을 의미한다. 직급 또한 4개의 프로파일 모두 과장급과 차장급이 가장 높은 비율을 가지는 것으로 나타났다. 다음으로 기업 규모의 경우 Profile 1, Profile 2, Profile 4 집단은 근로자 수가 300인 이상인 기업에 종사하는 비율이 가장 높았으나, Profile 3의 경우 근로자 수가 100~199인 기업에 종사하는 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 마지막으로,

Table 4. The Demographic Characteristics of Each Latent Profiles of Women Managers

Criteria	Profile 1	Profile 2	Profile 3	Profile 4	
The number of profiles	2,847(100%)	476(16.7%)	1,632(57.3%)	312(10.9%)	
Age	20~29	2(0.4%)	22(1.3%)	1(0.3%)	6(1.4%)
	30~39	131(27.5%)	454(27.8%)	71(22.8%)	134(31.4%)
	40~49	212(44.5%)	719(44.1%)	141(45.2%)	206(48.2%)
	50~	131(27.5%)	437(26.9%)	99(31.7%)	81(19.0%)
Position	Manager	297(62.4%)	988(60.5%)	215(68.9%)	268(62.8%)
	Deputy general manager	149(31.3%)	493(30.2%)	77(24.7%)	124(29.0%)
	General manager	26(5.5%)	129(7.9%)	18(5.8%)	28(6.6%)
	Executives	4(0.8%)	22(1.3%)	2(0.6%)	7(1.6%)
Company size	100~199	185(38.9%)	596(36.5%)	136(43.6%)	162(37.9%)
	200~299	90(18.9%)	286(17.5%)	44(14.1%)	82(19.2%)
	300~	201(42.2%)	750(45.9%)	132(42.3%)	183(42.8%)
Goal position	Top management	49(10.3%)	205(12.6%)	24(7.7%)	64(15.0%)
	Project manager	167(35.1%)	619(37.9%)	110(35.3%)	145(34.0%)
	Current position	102(21.4%)	350(21.4%)	65(20.8%)	96(22.5%)
	no interest	158(33.2%)	458(28.1%)	113(36.2%)	122(28.6%)

Note: Profile 1 = medium level of workplace and home stress, Profile 2 = low level of workplace and home stress, Profile 3 = medium level of workplace stress and high level of home stress, Profile 4 = high level of workplace stress and low level of home stress

여성 관리자가 목표로 하는 지위에 대하여 살펴 보았을 때, 목표 지위에 Profile 1, Profile 2, Profile 4의 경우 실무 관리자까지를 목표로 하는 여성 관리자의 비율이 가장 높았으나, Profile 3의 경우 목표하는 지위에 대해 무관심한 경우의 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 해석에 우려가 있으나 Profile 3의 경우 다른 집단에 비해 배우자의 지지가 가장 낮은 집단임과 동시에 가정-일 갈등에서의 스트레스가 상대적으로 높아, 여성 관리자의 역할 갈등 인식으로 인해(Byron, 2005), 직장에서의 자신

의 경력 설계 및 개발에 집중하기 어려운 것으로 나타난다.

표 5를 통해 제시한 각 집단별 관찰변인의 특징을 살펴 보았을 때, Profile 1의 중수준 직장 및 가정스트레스 집단은 유연근무제 사용, 상사의 회식 강요, 업무 배치와 탐내 관계에서 성차별 인식이 중간 수준에 위치하였으며, 자녀양육과 가족 돌봄으로 인한 일 병행에 중간 이상 수준의 부담을 느끼며, 본인 직장 생활에 대해서도 배우자 지지가 다른 집단에 비해 중간 수준인 것으로 나타났다. Profile 2의 저수

Table 5. The Characteristics of each latent profiles

Criteria M(SD)	All	Profile 1	Profile 2	Profile 3	Profile 4
Flexible work system	3.24(1.36)	2.86(1.25)	3.63(1.30)	2.94(1.27)	2.37(1.17)
Discrimination (Assignment)	3.07(1.29)	3.27(1.24)	2.92(1.30)	3.10(1.26)	3.37(1.24)
Discrimination (Relationship)	1.82(0.87)	1.99(0.89)	1.66(0.81)	1.96(0.93)	2.14(0.94)
Supervisor (drinking culture)	4.10(1.00)	3.89(0.91)	4.61(0.55)	3.84(1.04)	2.61(0.66)
Family-work conflict	2.72(1.21)	3.02(1.15)	2.54(1.22)	3.10(1.11)	2.79(1.14)
Spouses' support	4.48(0.80)	4.00(0.00)	5.00(0.00)	2.85(0.43)	5.00(0.00)

Note: Profile 1 = medium level of workplace and home stress, Profile 2 = low level of workplace and home stress, Profile 3 = medium level of workplace stress and high level of home stress, Profile 4 = high level of workplace stress and low level of home stress

준 직장 및 가정스트레스 집단의 경우, 유연 근무제 사용도 자유로우며, 업무 배치나 팀내 관계에서도 성차별 인식이 낮은 것으로 나타났다. 가정으로부터 일에 미치는 갈등은 다른 집단과 유사한 수준이었으나, 배우자가 자신의 직장 생활에 대한 높은 지지를 하는 것으로 나타났다. 중수준 직장 및 고수준의 중수준 직장 및 고수준가정스트레스 집단의 경우 직장에서 느끼는 유연근무제 사용, 성차별 인식, 상사의 회식 강요에 대한 수준은 낮았으나, 본인의 직장 생활에 대해 배우자가 거의 지지하지 않는 것으로 나타났으며, 가정에서의 일 부담으로 인한 일 병행에 대한 인식과 함께 높은 것으로 확인되었다. 마지막으로, Profile 4의 고수준 직장 및 저수준 가정스트레스의 경우, 앞선 Profile 3과 반대로 가정에서 배우자의 직장 생활에 대한 지지가 굉장히 높으나, 직장에서 인식하는 유연근무제와 같이 제도적 사용의 한계, 업무 배치 및 팀내 관계

에서의 성차별 인식, 상사의 회식 강요 등의 직장에서 발생하는 스트레스 유형의 수준이 높은 것으로 나타났다.

잠재프로파일별 예측변수

여성 관리자의 스트레스 유형에 따른 잠재 프로파일 집단을 구분하는 예측변수를 검증한 결과는 표 6과 같다. 첫째, 연령이 높을수록 Profile 1‘중수준 직장 및 가정스트레스’를 준거 집단으로 설정 시, Profile 2‘저수준 직장 및 가정 스트레스’에 속할 확률이 유의하게 높았다 ($p < .05$). 또한 Profile 2를 준거집단으로 설정 시, Profile 3‘중수준 직장 및 고수준 가정스트레스’집단에 속할 확률이 유의하게 낮았다 ($p < .01$).

둘째, 팀내 여성비율이 높을수록 Profile 1을 준거집단으로 설정 시, Profile 3 집단에 속할 확률이 유의하게 높았으며($p < .01$), Profile 4’

Table 6. Verification of predictor variables of latent profiles of women managers

Reference Class	Profile 1 <i>b</i> (<i>SE</i>)			Profile 2 <i>b</i> (<i>SE</i>)		Profile 3 <i>b</i> (<i>SE</i>)
Comparing Class	Profile 2	Profile 3	Profile 4	Profile 3	Profile 4	Profile 4
Age	0.076 (0.037)*	-0.052 (0.046)	0.008 (0.058)	-0.128 (0.038)**	-0.068 (0.051)	0.059 (0.058)
Rate of women workers in their teams	-0.005 (0.008)	0.028 (0.010)**	-0.039 (0.012)**	0.033 (0.009)***	-0.034 (0.011)**	-0.067 (0.013)***
Supervisors' gender equality	0.148 (0.093)	-0.242 (0.128)	0.201 (0.143)	-0.390 (0.110)***	0.053 (0.126)	0.444 (0.155)**
Spouses' employment	0.071 (0.048)	-0.009 (0.062)	-0.022 (0.072)	-0.080 (0.052)	-0.093 (0.064)	-0.013 (0.075)

Note: Profile 1 = medium level of workplace and home stress, Profile 2 = low level of workplace and home stress, Profile 3 = medium level of workplace stress and high level of home stress, Profile 4 = high level of workplace stress and low level of home stress

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

고수준 직장 및 저수준 가정스트레스‘집단에 속할 확률이 유의하게 낮았다($p < .01$). 또한, Profile 2를 준거집단으로 설정 시, 팀내 여성비율이 높을수록 Profile 3에 속할 확률이 유의하게 높았으며($p < .001$), Profile 4에 속할 확률은 유의하게 낮았다($p < .01$). 마지막으로, Profile 3을 준거집단으로 설정 시, 팀내 여성비율이 높을수록 Profile 4에 속할 확률이 유의하게 낮은 것으로 나타났다($p < .001$). 셋째, 상사의 성평등 인식이 높다고 인식하는 경우 Profile 2를 준거집단으로 설정 시, Profile 3에 속할 확률이 유의하게 낮았다($p < .001$), 그리고, Profile 3을 준거집단으로 설정 시, Profile 4에 속할 확률이 유의하게 높은 것으로 나타났다($p < .01$). 마지막으로, 배우자의 취업여부는 본 여성 관리자의 스트레스 유형에 따른 잠재프로파일에 속할 확률에 대하여 유의하지 않은 것으로 나타났다.

잠재프로파일별 결과변수

본 연구에서 상정한 여성 관리자의 스트레스 유형에 따른 잠재프로파일별 결과변수의 차이를 분석한 결과 표 7과 같다. 첫째, 개인생활 만족도는 Profile 2‘저수준 직장 및 가정스트레스’이 Profile 1, Profile 3, 그리고 Profile 4에 비해 유의하게 높은 평균값을 지니는 것으로 나타났다. 둘째, 가족생활 만족의 경우에도 앞선 개인생활 만족도와 같이 Profile 2가 유의하게 가장 높은 평균값을 지니는 것으로 나타났다. 셋째, 직업생활 만족도의 경우 Profile 2가 유의하게 가장 높았으며, 다음으로 Profile 1‘중수준 직장 및 가정스트레스’과 Profile 3‘중수준 직장 및 고수준 가정스트레스’이 유의하게 Profile 4‘고수준 직장 및 저수준 가정스트레스’보다 높은 것으로 나타났다. 마지막으로, 여성의 직장 생활이 원만한지에 대한 응답은

Table 7. Verification of Outcome Variables of Latent Profiles of Women Managers

Criteria M(SD)	Profile 1	Profile 2	Profile 3	Profile 4	x2	Post-Hoc
Individual life satisfaction	3.296 (0.055)	3.783 (0.036)	3.163 (0.058)	3.134 (0.083)	92.718***	2 > 1, 3, 4
Family life satisfaction	3.618 (0.044)	4.091 (0.023)	3.481 (0.051)	3.384 (0.067)	238.791***	2 > 1, 3, 4
Job satisfaction	3.386 (0.045)	3.871 (0.025)	3.261 (0.045)	3.081 (0.066)	230.687***	2 > 1, 3 > 4
Women managers' overall professional life	3.517 (0.062)	4.057 (0.037)	3.544 (0.065)	3.158 (0.082)	107.097***	2 > 1, 3 > 4

Note: Profile 1 = medium level of workplace and home stress, Profile 2 = low level of workplace and home stress, Profile 3 = medium level of workplace stress and high level of home stress, Profile 4 = high level of workplace stress and low level of home stress, *** $p < .001$

로 앞선 직업생활 만족도 순위와 유의한 수준으로 동일하게 나타났다. 종합적으로 살펴볼 때, Profile 2와 비교 시, 직장 및 가정 스트레스를 상대적으로 낮게 인식한 점에서 전반적인 만족도와 더불어 여성으로서 직장 생활에 대한 인식이 긍정적인 것으로 나타났다. 아울러 Profile 3에 비해 배우자의 지지가 상대적으로 높고, 다른 스트레스 정도가 유사한 Profile 1은 개인생활 만족도나 가족생활 만족도 평균이 상대적으로 높았으나 그 차이가 유의하지는 않은 것으로 나타났다. 이는 배우자의 지지뿐 아니라 다른 가정 차원의 스트레스 및 자원 요인을 살펴볼 필요가 있음을 의미한다.

논 의

연구 결과 및 시사점

본 연구에서는 국내 여성 관리자가 직면하

는 스트레스에 대하여 변수 중심 접근법에서 벗어나 인간 중심 접근법인 잠재프로파일 분석을 실시하고, 이들에게 나타나는 잠재 하위 집단을 예측 및 결정하는 요소를 검증하였다. 스트레스 유형은 직장에서 여성 관리자가 인식할 수 있는 요인과 통상적으로 자원으로 여겨지는 배우자의 지지를 낮은 수준일 경우 이들에게 스트레스의 한 요소로 여겨질 수 있음을 고려하여 가정에서 겪을 수 있는 요인을 유형으로 구성하였다. 분석 결과 여성 관리자의 스트레스 유형은 네 개의 프로파일로 식별되었으며 프로파일별 직장 및 가정에서 인식하는 스트레스 유형이 상이한 것으로 확인되었다. 본 연구 결과와 주요 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 여성 관리자의 스트레스 유형에 대한 이들의 주관적 인식을 기반으로 네 개의 프로파일을 사회적 역할 이론(Winther & Green, 1987)을 이론적 근거로 검증하였다. 분석된 바에 따르면 Profile 1과 2의 경우 다른 집단에 비해 직장 및 가정에서의 스트레스가

유사한 수준이었으며 정도에 따라서 중수준 혹은 저수준으로 구분되었다. 그러나 Profile 3의 경우 직장에서의 스트레스는 중간 수준이었으나 가정에서의 스트레스가 직장에 미치는 갈등과 배우자로부터의 낮은 지지로 가정 스트레스가 고수준으로 드러났다. 마지막으로 Profile 4의 경우 다른 집단들에 비해 가정에서의 스트레스 수준은 낮았으나 조직 내 제도적 사용, 업무 배치 및 팀 내 관계에서의 성차별, 상사로부터 빚어지는 스트레스가 다른 집단에 비해 높은 것으로 나타났다. 이처럼 여성 관리자의 스트레스는 잠재적인 프로파일에 따라 그 양상이 다르게 나타나며, 사회적 역할 이론에서 설명하듯 직장 및 가정에서의 역할 갈등에 따라 스트레스 유형을 구별할 수 있다. 따라서 여성 관리자가 직면하는 스트레스 유형과 정도에 대한 이해를 바탕으로 집단의 특성에 맞춰진 스트레스 해소 방안을 강구할 필요가 있다. 조직에서 구성원의 모든 스트레스에 대한 부분을 관리할 수는 없으나, 유연근무제와 같은 경우 일-가정 양립 지원 제도를 실질적으로 활용할 수 있게 함으로써 개인의 과업 스트레스 조절과 가정생활 균형을 추구할 수 있다(권은낭, 엄승미, 2021). 특히, Profile 4의 경우 가정에서의 자원을 제외하고 조직내 제도적 및 관계적 측면에서 높은 스트레스를 겪는 집단으로, 가정만이 조직에서 겪는 스트레스를 해소하는 탈출구로 인식할 수 있다. 결과적으로 자신의 직업생활에 만족하지 못하고, 스트레스가 누적된다면 가정에서 또한 모든 스트레스를 해소해주지 못함에 따라 부정적 전이가 나타날 수 있다(김선희, 2010). 따라서, 이들의 조직 이탈 방지를 위해 조직 내 스트레스 유형 중 하나의 요인이라도 시급한 해소를 위한 노력이 필요하다.

둘째, 여성 관리자의 스트레스 유형을 예측하는 변수로 자원보존이론(Hobfoll, 1989)에 근거로 여성 관리자의 연령, 팀내 여성비율, 상사의 성평등, 그리고 배우자 취업 여부를 고려하였다. 선정된 예측 변수 중 배우자 취업 여부는 여성 관리자가 어떠한 스트레스 유형 집단에 속할지에 대해 유의한 영향 관계를 지니지 않았다. 먼저, 여성 관리자의 연령이 높아질수록 직장 스트레스와 가정 스트레스 모두 낮은 집단에 유의하게 속하였다. 이는 정은주와 안창일(2012) 연구에서 논의된 바와 같이 여성 직장인의 경우 연령이 높아질수록 역할에 대한 과부하는 있으나 직무가 너무 단순하거나 업무 양이 적은 등의 자신이 수행할 수 있는 역할보다 기대치가 낮은 일을 함으로써 발생하는 역할에 대한 불충분은 해소되며, 모호성이 낮아지는 것으로 나타난 결과와도 관련이 있다. 또한 김효선과 차운아(2010) 연구에서 여성 근로자의 연령이 높아질수록 직무에서 느끼는 업무 및 관계 스트레스가 낮아지는 결과와도 유사성을 지닌다. 초기에는 관리자로서 역할을 수행하며 발생하는 스트레스가 가정에서의 역할 가중과 더불어 균형 조절에 어려움을 겪으나, 점차 요구되는 정도는 증가하더라도 역할에 대한 적응과 통제력이 높아지면서 일정 수준 스트레스가 해소됨을 의미한다. 아울러, 여성 관리자가 관리자로서 역할 수행을 맡은 초기 및 안정 단계와 같이 시기에 따라서 스트레스 유형별 인식하는 정도는 차이가 존재할 것이며, 시기별 강하게 인식되는 스트레스 유형은 상대적일 것이다. 따라서 조직에서는 여성 관리자를 포함한 조직내 관리자를 대상으로 시기별 직면할 수 있는 잠재적 스트레스 유형을 도출하고 이를 해소하기 위한 대상자별 스트레스 관리 프로그램

램 등의 해소 방안을 마련해야 한다.

셋째, 예측변수 중 여성 관리자가 속한 팀 내 여성 근로자의 비율이 집단을 구분하는 데 유의한 영향을 미쳐, 여성 비율이 증가할수록 직장 및 가정 스트레스가 낮아지는 집단에 속할 확률이 높았다. 서미숙과 성효용(2018), 김수한과 신동은(2014) 연구에 비취보았을 때, 여성 관리자가 속한 팀 내 여성 근로자의 비율이 높아질수록 과업이나 보상에서 여성이 평등한 대우를 받고, 성과에 있어서도 공정한 평가를 받을 가능성이 높았다. 이는 팀 내 여성 근로자의 비율이 높아짐으로써 양성평등을 촉진하고, 스트레스를 관리하기가 수월해 짐을 시사하기에, 여성을 관리직으로 배치할 시에는 팀 내 성별 비율을 고려할 필요가 있다. 또한, 상사의 성평등 인식에 따른 여성 관리자의 프로파일을 살펴보면, Profile 2를 준거로 Profile 3과 비교해, 직장 스트레스가 더 낮은 집단에 속할 확률이 높았으며, Profile 3을 준거로 Profile 4와 비교해, 가정 스트레스는 낮으나 전반적으로 직장 스트레스는 높은 집단에 속할 확률이 높았다. 즉, 여성 관리자의 스트레스는 직장 내 상사의 가부장적 태도 등의 성차별적 행동에 영향을 받으며(곽선화, 2007), 더 나아가 최고경영진의 성평등 인식 또한 이들이 겪을 성차별 경험에 영향을 미친다(김수한, 신동은, 2014). 조직 내 관리자는 직무 수행 능력과 구성원들을 관리하는 능력에 의해 공정하게 평가, 인정을 받아야 하며, 평가 과정에서 성별에 따른 차등이 있어서는 안 된다. 따라서, 조직에서는 여성 관리자를 포함한 관리자에 대한 인사고과시, 주관적 평가에 의한 차별이 발생하지는 않는지 성찰해야하며, 객관적 성과 평가 방안을 모색하여 이들의 공정성 인식을 높이기 위한 노력이 필요하다. 마

지막으로, 배우자의 취업 여부의 경우 여성 관리자가 어떠한 프로파일에 속할 확률이 높은지에 대해 유의한 영향을 주지 못하였다. 배우자의 퇴직 및 소득 의존성에 대하여 논의한 강성호와 조영은(2017)의 연구에 따라 여성 관리자는 배우자의 조기퇴직이 예상될 경우 경제활동에 더욱 집중하게 될 것으로 판단되었으나 본 연구에서 논의한 직장 및 가정 스트레스 유형에 따른 프로파일을 분류하는 것과는 독립된 효과를 지니는 것으로 해석된다. 한편으로, 여성 관리자의 소득만으로도 경제적 어려움을 겪지 않은 집단의 경우 배우자의 취업 여부의 영향력은 제한이 될 것이다. 따라서 본 연구는 제도적 및 관계적 요인을 주로 도출하였으나 조직에서는 여성 관리자의 경제적 스트레스에 대한 측면을 함께 살펴볼 필요가 있으며, 살펴보는 과정에서 여성 관리자의 혼인 여부, 자녀 여부, 배우자의 소득 등을 통합적으로 고려가 필요하다.

넷째, 본 연구에서는 여성 관리자의 스트레스 유형에 따른 잠재프로파일별 전반적인 만족도와 여성의 직장생활에 대한 인식을 결과변수로 고려하였으며, 모든 영역에 있어서 직장 및 가정스트레스 수준이 가장 낮았던 Profile 2는 다른 집단에 비해 높은 평균값을 가지는 것으로 확인되었다. 이는 Profile 2를 제외한 나머지 집단에서의 만족도 수준이나 여성으로서 양육과 직장내 역할 수행을 잘 해낼 수 있는지에 대한 인식 간 차이가 유사함을 의미한다. 개인 및 가족생활 만족도의 경우 나머지 집단 간 유의한 차이가 나타나지 않았으나 직업생활 만족도와 여성의 직장생활에 대한 전반적 인식의 경우, 직장 스트레스는 가장 높고, 가정스트레스가 낮았던 Profile 4가 가장 평균값이 낮았다. Profile 4의 경우 다른

집단들에 비해 본 연구에서 고려한 유연근무제의 자유로운 사용, 업무 배치 및 팀내 관계에서 경험하는 성차별, 상사의 회식 강요 등으로 빚어지는 직무 스트레스가 모두 높았다. 이와 같은 스트레스는 개인과 가족생활에 대한 만족도에서는 다른 집단과 차이에서 유의하게 드러나지 않았으나 직업생활이나 자신을 포함한 여성 관리자가 직장에서 자신의 경력을 쌓고 성장하는 것이 어려울 것이라고 인식함을 시사한다. 김선희(2010)와 방하남(2000) 등의 연구에서 논의된 바와 같이 이들이 자신의 직업생활에 대해 만족하지 못한다면 이는 가정 및 삶에 있어서도 부정적인 전이가 나타난다. 이로 인한 여성 관리자의 부정적 삶의 질은 다시 직장에서의 낮은 성과로 직결될 수 있다(김효선, 차운아, 2009). 특히, 여성 근로자는 자녀의 양육과 자신의 경력 개발 가운데 위기를 겪게 된다(김효선, 차운아, 2009). 그러나 실제 조직 내에서 유명무실한 제도의 운영은 이들의 경력 유지 및 경력 단절에 있어서 중요한 단초로 작용할 것이다(김난주, 2017). 조직은 개인이 지닌 자원이 소진되지 않고 보존 및 확장될 수 있도록 노력을 기울여야 한다(Hobfoll, 2011). 이는 곧, 유능한 여성 관리자들이 조직에서 이탈하지 않도록 실질적인 지원 제도를 방안을 마련하는 것으로 직결되며, 이들의 경력 유지 및 성장을 위한 스트레스 관리가 필요함을 시사한다(엄혜경, 성상현, 2017). 따라서, 조직에서는 여성 관리자를 포함한 여성 근로자들을 대상으로 심층 상담 및 요구분석을 실시하여 이들이 직면하는 스트레스를 효과적으로 해소하기 위한 방안을 모색해야 한다.

종합하였을 때, 여성 관리자는 남성에 비해 직장 내 다양한 요인에 의한 스트레스를 경험

한다(Sharada & Raju, 2001; McDonough & Walters, 2001). 따라서, 조직에서는 여성 관리자를 포함한 여성 근로자들이 스트레스로 인식할 수 있는 유형을 탐색하고 이를 효과적으로 해소하기 위해 본 연구에서 접근한 방식과 같이 잠재적인 스트레스 유형 집단을 탐색하여 맞춤형 해결 방안을 마련하여야 한다.

연구의 한계점 및 후속 연구에 대한 제언

첫째, 본 연구는 여성 관리자가 인식할 수 있는 직장 및 가정에서의 다양한 스트레스 유형 중 일부를 활용하여 스트레스 유형에 따른 잠재적인 프로파일을 분석하였다. 본 연구에서 직장 스트레스 유형 중 제도, 업무 배치, 팀 동료와의 관계 측면을 골고루 다루었음에도 불구하고, 후속 연구에서는 성과에 대한 공정성 측면을 고려할 필요가 있다. Roth 외(2012)의 분석에 따르면 여성의 경우 남성에 비해 직무 성과가 높더라도 승진 비율에 있어서 여성보다 남성이 더 높은 것으로 나타났다. 따라서 여성들이 경험하는 유리천장과 관련해(김정진, 2012; Cotter et al., 2001), 공정한 성과 평가가 이루어졌는지 등에 대한 고려가 필요하다. 향후 여성 관리자가 인식할 수 있는 스트레스 유형을 명확히 규명하고 검증하기 위해 인터뷰를 통한 주요한 스트레스 유형을 도출하고, 이를 군집화하여 분석하는 연구를 제안한다.

둘째, 본 연구는 여성 관리자의 전반적 스트레스 유형에 대한 프로파일을 도출하였으나 이재은(2018)과 한승주 외(2022) 연구가 세대에 따른 잠재프로파일 유형을 구분하였듯, 혼인 여부와 자녀 여부에 따라 여성 관리자가 인식하는 스트레스 유형과 정도가 상이할 수 있을

것으로 보인다. 따라서 대상을 세분화하여 도출한 잠재프로파일을 기반으로 접근한다면 보다 개별화된 스트레스 관리 방안을 마련할 수 있을 것이다. 후속 연구에서는 여성 관리자의 인구통계학적 특성을 세분화하여 스트레스 유형 집단을 도출할 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구는 단일 시점에서 측정된 데이터를 기반으로 여성 관리자의 스트레스 유형에 대한 프로파일을 분석하였으나, 이들을 포함한 조직구성원들의 중요한 과업의 종료기 임박하거나 승진 등의 중요한 시기에 놓여있는 등의 개인적 상황에 따라 인식하는 스트레스 유형과 정도는 상이할 수 있다. 즉, 시점에 따라서 상이한 잠재집단에 속할 수 있기에 이를 가정한 시점에 따른 잠재집단의 전이 가능성을 살펴볼 필요가 있다(Lanza et al., 2003). 후속 연구에서는 잠재전이분석을 통해 이들이 경험하는 스트레스 유형이 시기에 상관없이 일관성이 있는지 혹은 시기에 따라 유의한 차이를 갖는지 살펴봐야 한다.

참고문헌

- 강성호, 조영은 (2017). 여성관리자의 배우자 퇴직 및 소득 의존성 분석. *여성연구*, 5-39. <http://doi.org/10.33949/tws.2017..4.001>
- 강영희 (2018). 여성리더십 연구의 현황과 향후 과제. *젠더와 문화*, 11(1), 105-144. <http://doi.org/10.20992/gc.2018.6.11.1.105>
- 고영우 (2020). 여성의 성역할 인식과 가사노동 배분 사이의 관계 분석: 코호트(연령대)별 비교를 중심으로. *한국여성정책연구원 세미나자료*, 2020(11), 99-109.
- 권은남, 엄승미 (2021). 유연근무가 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향: 유연근무와 근무시간의 상호작용효과를 중심으로. *여성연구*, 108(1), 99-129.
- 권혜원, 권순원 (2013). 일-가정 양립정책이 여성 관리자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. *산업관계연구*, 23(3), 89-117.
- 김난주 (2016). 여성관리자의 이직과 경력단절. *한국여성정책연구원*
- 김난주 (2017). 여성관리자의 임신, 출산, 육아 제도 사용. *한국여성정책연구원*
- 김수환, 신동은 (2014). 기업 내 여성관리자의 성차별 경험. *한국사회학*, 48(4), 91-125.
- 김영서, 홍세희 (2021). 고등학생의 청소년활동 참여에 따른 잠재프로파일 유형과 공동체 의식 및 주관적 행복감의 차이. *조사연구*, 22(1), 91-125.
- 김요섭, 여영훈 (2020). 기혼여성 관리자의 일-삶 균형 변화: 연령대별 차이를 중심으로. *여가학연구*, 18(3), 107-125. <http://doi.org/10.22879/slos.2020.18.3.107>
- 김정진 (2012). 한·미 금융기업의 여성 관리자 유리천장 인식이 인사관리 행동에 미치는 영향: 상사지원 및 비공식 네트워크 활용을 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 25(4), 833-859. <http://doi.org/10.24230/ksiop.25.4.201211.833>
- 김종숙, 김남희, 이택면 (2008). 여성 관리자와 기업 재무성과. *한국여성정책연구원*.
- 김지현 (2021). 유연근무제도 사용이 기혼 여성 관리자의 일-삶의 만족도에 미치는 영향: 업무시간외근무와 배우자 협조의 조절효과 검증. *사회보장연구*, 37(3), 5-40.
- 김태희, 오민지 (2017). 일가정 양립정책의 유효성과 조직문화. *현대사회와 행정*, 27(4), 147-168.

- <http://doi.org/10.26847/mspa.2017.27.4.147>
 김향아, 권혜원 (2019). 여성 관리자에 대한 조직 내 성희롱 영향요인과 그 결과에 대한 연구. *한국여성학*, 35(1), 79-119.
- <http://doi.org/10.30719/JKWS.2019.03.35.1.79>
 김현동 (2015). 멘토링 기능이 여성관리자의 직장-가정생활 부정적 상호전이과정과 이직의도에 미치는 영향. *여성연구*, 88(1), 403-427.
- <http://doi.org/10.33949/tws.2015.88.1.011>
 김현진 (2019). 교육기관 상담자의 직무스트레스와 우울 및 삶의 만족의 관계: 자기자비의 매개효과 검증. *한국콘텐츠학회*, 18(11), 63-74.
- <http://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.11.063>
 김효선, 차운아 (2009). 직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 22(4), 515-540.
- <http://doi.org/10.24230/ksiop.22.4.200911.515>
 김효선, 차운아 (2010). 여성 근로자의 개인 및 직장 상황이 일-가족 전이에 미치는 영향. *조직과 인사관리연구*, 34(2), 69-104.
- 노경란, 허선주 (2015). 여성관리자의 개인 부담 교육 훈련 투자비 결정에 미치는 영향요인 분석. *직업교육연구*, 34, 149-173.
- 두민영, 신창호, 김정원 (2018). 여성관리자의 조직몰입에 영향을 미치는 인사공정성, 직무스트레스, 조직문화 합리성의 구조적 관계 연구. *기업교육과인재연구*, 20(4), 181-211.
- <http://doi.org/10.46260/KSLP.20.4.7>
 마민지, 원숙연 (2017). 기혼여성관리자 조직몰입의 영향요인: 조직-관계-정책의 차별적 영향력을 중심으로. *정부학연구*, 23(2), 127-167.
- <http://doi.org/10.19067/jgs.2017.23.2.127>
 박광욱, 김종경, 김세영, 장선주 (2012). 병원 최고간호관리자의 이직의도 결정요인: 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 사회적 지지를 중심으로. *대한간호학회지*, 42(1), 9-18. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2012.42.1.9>
- 박기남 (2009). 기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구: 연령계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로. *한국여성학*, 25(2), 37-71.
- 박기태, 노원정 (2018). 여성관리자의 직무스트레스와 관리효능감이 직무만족에 미치는 영향: 관리효능감의 조절효과를 중심으로. *스트레스연구*, 26(4), 327-331.
- <http://doi.org/10.17547/kjsr.2018.26.4.327>
 서미숙, 성효용 (2018). 성별구성이 여성관리자의 직장 만족도에 미치는 영향. *여성연구*, 99(4), 93-114.
- <http://doi.org/10.33949/tws.2018.99.4.004>
 성상현, 이종건 (2009). 한국 기업의 성 다양성에 영향을 미치는 선행요인과 그 결과에 대한 연구: 여성인력 패널자료를 중심으로. *여성연구*, 77(2), 81-107.
- <http://doi.org/10.33949/tws.2009..2.003>
 성효용, 이경곤 (2016). 여성 관리자의 일자리 이동이 임금 및 직장만족도에 미치는 영향. *여성연구*, 91(2), 127-156.
- <http://doi.org/10.33949/tws.2016.91.2.005>
 손주영 (2012). 직무스트레스가 여성 관리자의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 성별의 차이를 중심으로. *아시아여성연구*, 51(1), 131-167.
- 신동은 (2015). 기업조직의 특성이 여성관리자의 일-삶 (work-life) 균형에 미치는 영향.

- 사회연구, 27, 127-166.
- 안세연, 김효선 (2009). 기혼 여성관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰: 가족상황, 직무상황, 조직상황을 중심으로. 여성연구, 77(2), 5-48.
<http://doi.org/10.33949/tws.2009..2.001>
- 안은정, 신은중 (2010). 일-가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 재무성과와 여성의 이직의도를 중심으로. 산업관계연구, 20(4), 177-216.
- 엄혜경, 성상현 (2017). 일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등이 기혼여성관리자의 주관적 경력 성공에 미치는 영향: 일-가정 양립제도의 조절 효과를 중심으로. 여성연구, 93(2), 35-70.
- 원숙연 (2010). 조직의 문화적 특성이 여성관리자에 대한 인식에 미치는 영향. 한국행정학보, 44(2), 63-84.
- 원용천, 홍소정, 송영수 (2022). 잠재프로파일 분석을 적용한 직무 스트레스 원인에 따른 유형 분류. 한국경영공학학회지, 27(2), 87-105. <http://doi.org/10.35373/KMES.27.2.7>
- 이미숙 (2004). 고학력 여성의 일과 스트레스. 한국사회학회 사회학대회 논문집 2004년도 한국사회학회 전기사회학대회, 6, 581-583.
- 이승현, 박영일 (2017). 고학력 30 대 한국여성들의 퇴직과 경력단절에 대한 연구. 유라시아연구, 14(3), 45-68.
<http://doi.org/10.31203/aepa.2017.14.3.003>
- 이재은 (2018). 기업근로자의 경력성공 중요도 인식 잠재프로파일 분석: X 세대와 Y 세대의 비교. HRD 연구, 20(3), 175-203.
<http://doi.org/10.18211/kjhrdq.2018.20.3.007>
- 이종건, 김미란 (2011). 여성관리자들의 직무태도에 영향을 미치는 여성친화적 인적자원 관리에 관한 연구. 경영연구, 26(4), 169-195. <http://doi.org/10.22903/jbr.2011.26.4.169>
- 임한려, 홍성표 (2020). 기혼 여성관리자의 일-가정 전이 유형 및 영향요인. 여성연구, 105(2), 39-68.
<http://doi.org/10.33949/tws.2020.105.2.002>
- 정도범, 김병일 (2018). 여성 직장인의 개인생활 및 직장생활 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 탐색적 연구. 여성연구, 99(4), 65-92.
- 정은주, 안창일 (2012). 직장인의 직무 스트레스와 스트레스 대처 전략에 관한 성차 연구. 여성연구, 82(1), 137-162.
<http://doi.org/10.33949/tws.2012..1.005>
- 정지애 (2018). 근속 여성관리자의 10년간 변화에 대한 탐색적 연구. 여성연구, 99(4), 143-180.
<http://doi.org/10.33949/tws.2018.99.4.006>
- 조인숙, 안숙희, 김숙영, 박영숙, 김혜원, 이선옥, 이숙희, 정재원 (2012). 기혼 직장 여성 우울: 사회역할 이론을 중심으로. 대한간호학회지, 42(4), 496-507.
- 진중순, 문미경 (2018). 여성 관리자 임용목표제가 공공조직에 미치는 효과. 한국인사행정학회보, 17(2), 1-24.
- 한석빈, 조수현, 이상민 (2016). 가족스트레스와 가정생활만족도 간의 관계에서 자아분화의 매개효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 28(2), 509-528.
- 한승주, 홍소정, 이윤수 (2022). 잠재프로파일(LPA) 분석을 활용한 Z 세대의 경력성공 인식유형에 관한 연구. 직업과 자격 연구, 11(2), 19-37.
- 홍소정, 이윤수 (2021). 청년 구직자들의 직업

- 목표 및 취업준비계획에 따른 잠재프로파일 (LPA) 분석. *직업과 자격 연구*, 10(2), 1-20. <http://doi.org/10.35125/jsq.2021.10.2.001>
- Aneshensel, C. S., Frerichs, R. R., & Clark, V. A. (1981). Family roles and sex differences in depression. *Journal of Health and Social Behavior*, 22(4), 379-393. <https://doi.org/10.2307/2136679>
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2014). Auxiliary variables in mixture modeling: Using the BCH method in Mplus to estimate a distal outcome model and an arbitrary secondary model. *Mplus Web Notes*, 21(2), 1-22.
- Babic, A., & Hansez, I. (2021). The glass ceiling for women managers: Antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>
- Bergman, L. R., & Magnusson, D. (1997). A person-oriented approach in research on developmental psychopathology. *Development and Psychopathology*, 9(2), 291-319.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Casper, A., Tremmel, S., & Sonnentag, S. (2019). Patterns of positive and negative work reflection during leisure time: A latent profile analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(5), 527-542. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/ocp0000142>.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Dodanwala, T. C., San Santoso, D., & Shrestha, P. (2022). The mediating role of work-family conflict on role overload and job stress linkage. *Built Environment Project and Asset Management*, 12(6), 924-939. <https://doi.org/10.1108/BEPAM-12-2021-0153>
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233-256. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.233>
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (2000). The dynamics of a stressful encounter. In E. T. Higgins & A. W. Kruglanski (Eds.), *Motivational science: Social and Personality Perspectives* (pp. 111-127). Psychology Press.
- Girgus, J. S., & Seligman, M. E. (1992). Predictors and consequences of childhood depressive symptoms: a 5-year longitudinal study. *Journal of Abnormal Psychology*, 101(3), 405-422.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work - family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(02)00042-8)
- Griffin, M. A., & Clarke, S. (2010). Stress and well-being at work: In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 359-397). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.

- <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
Gyllensten, K., & Palmer, S. (2005). The role of gender in workplace stress: A critical literature review. *Health Education Journal*, 64(3), 271-288.
<https://doi.org/10.1177/001789690506400307>
- Henry K. L., & Muthén, B. (2010). Multilevel latent class analysis: An application of adolescent smoking typologies with individual and contextual predictors. *Structural Equation Modeling*, 17(2), 193-215.
<https://doi.org/10.1080/10705511003659342>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
- Howard, M. C., & Hoffman, M. E. (2018). Variable-centered, person-centered, and person-specific approaches: Where theory meets the method. *Organizational Research Methods*, 21(4), 846-876.
<https://doi.org/10.1177/1094428117744021>
- Iwasaki, Y., MacKay, K. J., & Ristock, J. (2004). Gender-based analyses of stress among professional managers: An exploratory qualitative study. *International Journal of Stress Management*, 11(1), 56-79.
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.1.56>
- Kiamba, J. M. (2008). Women and leadership positions: Social and cultural barriers to success. in Wagadu, *Journal of Transnational Women and Gender Studies, Special Issue: Women's Activism for Gender Equality in Africa*, 6, 7-26.
- Kraaij, V., Garnefski, N., & Maes, S. (2002). The joint effects of stress, coping, and coping resources on depressive symptoms in the elderly. *Anxiety, Stress & Coping*, 15(2), 163-177.
<https://doi.org/10.1080/10615800290028468>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer
- Lanza, S. T., Flaherty, B. P., & Collins, L. M. (2003). Latent class and latent transition analysis. In J. A. Schinka & W. F. Velicer (Eds.), *Handbook of Psychology: Research Methods in Psychology*, (pp. 663-685). John Wiley & Sons Inc.
<https://doi.org/10.1002/0471264385.wei0226>
- Maki, N., Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2005). The Responses of Male and Female Managers to Workplace Stress and Downsizing. *North American Journal of Psychology*, 7(2), 295-312.
- Marine, A., Ruotsalainen, J. H., Serra, C., & Verbeek, J. H. (2006). *Preventing occupational stress in healthcare workers. Cochrane Database of Systematic Reviews*. 4,
<https://doi.org/10.1002/14651858.cd002892.pub2>
- McDonough, P., & Walters, V. (2001). Gender and health: Reassessing patterns and explanations. *Social Science & Medicine*, 52(4), 547-559.
[https://doi.org/10.1016/s0277-9536\(00\)00159-3](https://doi.org/10.1016/s0277-9536(00)00159-3)
- Muthén, B., & Muthén, L. K. (2000). Integrating person centered and variable centered analyses: Growth mixture modeling with latent

- trajectory classes. *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*, 24(6), 882-891.
<https://doi.org/10.1111/j.1530-0277.2000.tb02070.x>
- Nagin, D. S. (2005). *Group-based Modelling of Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(4), 535-569.
<https://doi.org/10.1080/10705510701575396>
- Roth, P. L., Purvis, K. L., & Bobko, P. (2012). A meta-analysis of gender group differences for measures of job performance in field studies. *Journal of Management*, 38(2), 719-739.
<https://doi.org/10.1177/0149206310374774>
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for Managerial Women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.
<https://doi.org/10.5465/3069352>
- Sharada, N., & Raju, M. V. R. (2001). Gender and role stress in organizations. *Journal of Indian Psychology*, 19(1-2), 50-55.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.
<https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Suraj-Narayan, G. (2005). Women in management and occupational stress. *Agenda*, 19(65), 83-94.
- Tein, J. Y., Coxe, S., & Cham, H. (2013). Statistical power to detect the correct number of classes in latent profile analysis. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 20(4), 640-657.
<https://doi.org/10.1080/10705511.2013.824781>
- Thompson, B. M., Kirk, A., & Brown, D. (2006). Sources of stress in policewomen: A three-factor model. *International Journal of Stress Management*, 13(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.3.309>
- Vagg, P. R., Spielberger, C. D., & Wasala, C. F. (2002). Effects of organizational level and gender on stress in the workplace. *International Journal of Stress Management*, 9(4), 243-261.
- Whitehouse, G., & Zetlin, D. (1999). 'Family Friendly' Policies: Distribution and implementation in Australian workplaces. *The Economic and Labour Relations Review*, 10(2), 221-239.
<https://doi.org/10.1177/103530469901000205>
- Winther, D. A., & Green, S. B. (1987). Another look at gender-related differences in leadership behavior. *Sex Roles: A Journal of Research*, 16(1-2), 41-56.
<https://doi.org/10.1007/BF00302850>
- 투고일자 : 2022. 12. 23.
 수정일자 : 2023. 02. 13.
 게재일자 : 2023. 02. 22.

The Latent Profile Analysis on Stress of Women managers

Jaehong Joo Hyeon-ah Jo Yesuh Kim Ji Hoon Song

Department of Educational technology, Hanyang University

This study aims to emphasize the necessity of exclusive stress management intervention to solve women managers' stress by exploring the latent stress profile. It is needed to scrutinize stress factors faced by women managers who suffered from the double burden of taking roles in the workplace and at home. We conducted a latent profile analysis to scrutinize the stress types among women managers. First, we significantly derived four profiles depending on the extent of their work and home stress. Second, in the predictor variable, age, the rate of women workers in their teams, and the perception of their supervisors' gender equality was significantly influenced by the probability of belonging to each profile, while spouses' employment was insignificant. Finally, in outcome variables, the low profiles for both work and home stress were significantly more satisfied with their personal, family, and professional life than the rest of the profiles. Moreover, they positively perceived the women managers' overall professional life. based on the results, we provided theoretical and practical implications and discussed research limitations and directions for further research.

Key words : Women managers, Stress, Latent profile analysis