직장 내 가스라이팅이 자기개념 명확성을 통해 불안에 미치는 영향: 자기효과와 상대방효과

이정은 홍익대학교 상담심리학 석사과정
이영주 연세대학교 상담코칭학 박사과정

서론

본 연구는 한국 사람들의 직장 내 가스라이팅을 분석하여 대인관계를 유연하게 하고, 정서적 안정을 통해 직업 만족도와 업무 효율을 높일 수 있는 개입의 기초자료를 제시하려 한다. 가스라이팅(gaslighting)은 타인의 심리를 교묘하게 조작해 판단력을 흐리게 하고, 통제와 지배력을 강화하는 행위로, 이는 정서적 학대로서 '심리지배'라고 한다. 가스라이팅을 심리치료의 범위로 재정의할 때, 이는 가해자와 피해자의 상호관계에서 발생하는 쌍방향성적 특성을 지닌다. 따라서 가스라이팅을 한쪽이 일방적인 행위로만 정의하기에는 한계가 있다. 자료 분석 시 상호의존적 특성을 고려해 쌍을 이루어 분석 단위로 삼아야 하며(Kenny, 1995), 자기-상대방 상호의존모델(APIM)을 활용해 상호작용을 분석하는 것이 적절하다. 본 연구는 직장 내 상사와 부하의 관계 역동을 이해하기 위해 자기-상대방 효과를 중심으로 진행되었다.

연구 문제

연구문제 1. 직장상사와 부하직원의 자기개념명확성이 불안에 미치는 자기효과와 상대방효과는 어떠한가?

연구문제 2. 직장상사와 부하직원의 가스라이팅은 자기개념 명확성을 매개로 불안에 간접적인 영향을 미치는가?

연구 방법

연구 참여자

본 연구의 대상자는 전국 일반 사회에 거주하는 직장인으로 2023년 12월 온라인 카페에서 모집한 후 구글폼을 통해 설문조사를 진행하였다. 설문조사는 직장인이 활발히 활동할 것으로 예상되는 인터넷 카페를 중심으로 약 2달간 실시되었으며, 연구 목적을 이해하고 참여에 동의한 사람들이 대상자였다. <표 1> 연구대상의 인구사회학적 특성은 공간이 부족해서 생략하였습니다.

연구 절차 및 자료 수집

1. 측정도구

(1) 가스라이팅 척도(K-GQ)
(2) 불안 척도(BSI-18)
(3) 자기개념 명확성 척도(SCCS)

본 연구에서는 직장상사와 부하의 가스라이팅, 자기개념 명확성, 불안감의 관계를 분석하기 위해 SPSS 27.0와 Amos 21.0을 사용하여 자기-상대방 효과(APIM)를 분석하였다. 연구 대상이 비슷한 환경에 노출되어 서로에게 영향을 미치는 경우 변수 간 독립성을 가정하기 어려우므로, APIM 모형을 사용하여 개인이 아닌 집단 단위로 분석하는 것이 적합하다고 판단하였다(Kenny, Kashy, & Cook, 2006; Cook & Kenny, 2005).

2. 자료분석

<표 2> 기술통계 및 상관분석(N=204)

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	-							
2	.972**	-						
3	.942**	.858**	-					
4	.916**	.839**	.840**	-				
5	.668**	.694**	.583**	.574**	-			
6	-.600**	-.603**	-.525**	-.561**	-.630**	-		
7	-.161**	.178**	.107**	.161**	.141**	-.049**	-	
8	-.139**	-.134**	-.141**	-.112**	-.148**	-.028**	-.235**	-
M	3.40	3.29	3.45	3.58	1.49	3.50	1.59	36.58
SD	1.46	1.53	1.52	1.55	.63	.69	.49	5.94
S	.75	.94	.53	.07	1.37	-.30	-.38	.54
K	.35	.67	-.19	.15	.88	-.65	-.19	.42

주: **p < .01, *p < .05, 척도 1=K-GQ, 2=K-GQ(상실에 대한 두려움과 걱정), 3=K-GQ(가해자의 이해와 인정), 4=K-GQ(사랑을 받고자 하는 소망), 5=불안, 6=SCCS, 7=성별(남자=0, 여자=1), 8=만 나이

본 연구에서는 직장상사와 부하의 가스라이팅, 자기개념 명확성, 불안감의 관계를 분석하기 위해 SPSS 27.0와 Amos 21.0을 사용하여 자기-상대방 효과(APIM)를 분석하였다. 연구 대상이 비슷한 환경에 노출되어 서로에게 영향을 미치는 경우 변수 간 독립성을 가정하기 어려우므로, APIM 모형을 사용하여 개인이 아닌 집단 단위로 분석하는 것이 적합하다고 판단하였다(Kenny, Kashy, & Cook, 2006; Cook & Kenny, 2005).

주요 참고문헌

Cook, W. L., & Kenny, D. A. (2005). The actor-partner interdependence model: A model of bidirectional effects in developmental studies. International Journal of Behavioral Development, 29(2), 101-109. https://doi.org/10.1177/0165025405050660

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. https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16

Kenny, D. A. (1995). The effect of nonindependence on significance testing in dyadic research. Personal Relationships, 2(1), 67-75. https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.1995.tb00078.x

Kenny, D. A., Kashy, D. A., & Cook, W. L. (2006). *Dyadic data analysis. Guilford Press.* New York, NY, US. https://doi.org/10.1037/10722-000

본 연구의 자료 수집은 연세대학교 미래융합연구원(ICONS) 지원으로 작성되었다.

연구 결과

1. 기술통계 및 상관분석

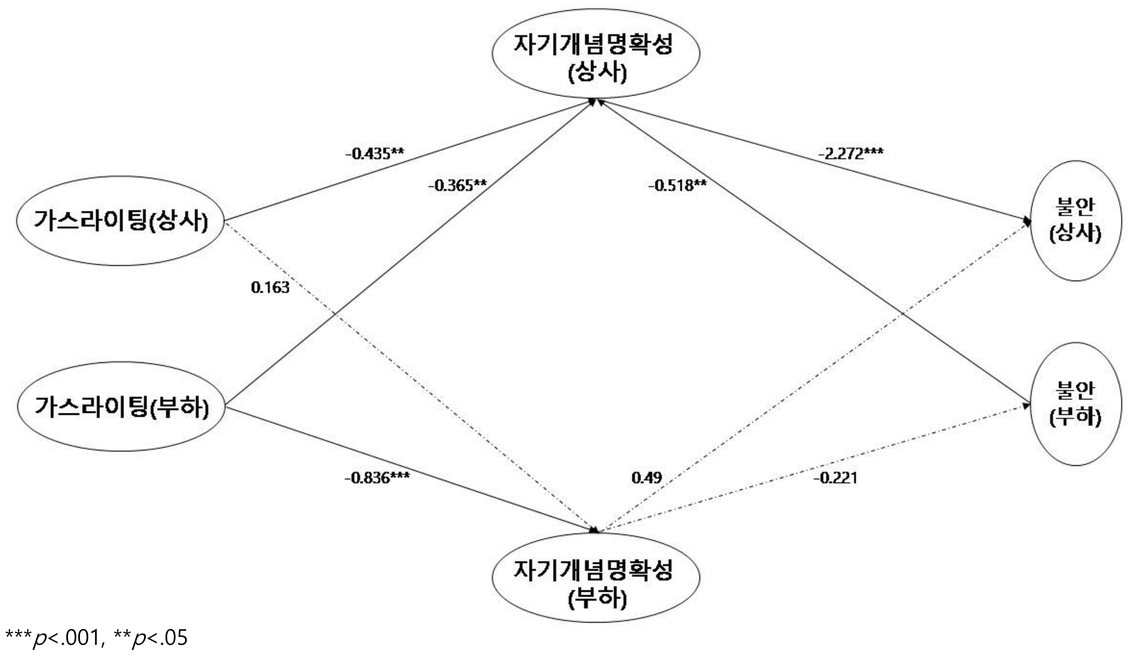
구조모형 검증에 앞서 측정모형 검증을 실시하였다. 주요 변수들의 기술통계 및 상관분석 결과, 측정변인들의 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)는 기준치(Curran, West, & Finch, 1996)를 벗어나지 않았으며, 자료 수집의 정상성을 확인되었다. 직장상사와 부하의 가스라이팅, 불안, 자기개념 명확성 척도간의 상관관계를 살펴본 결과, 가스라이팅은 불안(r=.668, p<.01)과 강한 양의 상관관계를 보였으며, 성별(r=.161, p<.05)과도 양의 상관관계가 있었다. 반면, 가스라이팅은 자기개념 명확성(r=.-.600, p<.01) 및 나이(r=-.139, p<.05)와 음의 상관관계를 보였다.

2. 연구모형 경로 분석

APIM을 활용해 연구모형을 검증한 결과, 직장 상사와 부하의 자기개념 명확성이 높을수록 가스라이팅 경향이 감소하는 부적 영향을 보였다. 특히, 상사의 자기개념 명확성이 높을수록 불안이 감소하는 경향이 있었다. 또한, 부하가 가스라이팅을 많이 경험할수록 상사의 자기개념 명확성이 낮아지는 부적 영향을 받는 것으로 나타났다(ß=-.365, p<.05). 상사의 자기개념 명확성이 높을수록 부하의 불안이 감소하는 유의한 경향도 확인되었다(ß=-.532, p<.05).

이 연구 결과는 직장 상사와 부하 모두 자기개념 명확성이 높을수록 가스라이팅 경향이 감소하는 긍정적인 요인임을 보여준다. 또한, 상사의 자기개념 명확성이 높을수록 자신과 부하의 불안이 낮아지는 긍정적인 효과가 나타났다. 그러나 부하가 가스라이팅을 많이 경험할수록 상사의 자기개념 명확성이 낮아지는 결과도 확인되었다. 이는 자기개념 명확성이 가스라이팅에 대한 보호 요인으로 작용하며, 특히 상사의 자기개념 명확성이 불안을 줄이는 데 중요한 역할을 한다는 것을 시사한다. 반면, 부하의 가스라이팅 경험은 자기개념 명확성에 큰 영향을 미치지 않았다.

[그림 1] 최종 구조모형의 경로계수



주: ***p<.001, **p<.05

<표 3> 가스라이팅, 자기개념 명확성, 불안감의 관계에서 유의성 검증결과

		b	*β*	*S.E.*	*t*	*p*
부하자기효과1	부하가스라이팅 → 부하자기개념명확성	-0.446	-0.836	0.085	-5.250***	***
상사자기효과1	상사가스라이팅 → 상사자기개념명확성	-0.173	-0.435	0.063	-2.740**	0.006
부하상대방효과1	부하가스라이팅 → 상사자기개념명확성	-0.147	-0.365	0.062	-2.378**	0.017
상사상대방효과1	상사가스라이팅 → 부하자기개념명확성	0.086	0.163	0.082	1.050	0.294
부하자기효과2	부하자기개념명확성 → 부하불안	-0.172	-0.221	0.189	-0.908	0.364
상사자기효과2	상사자기개념명확성 → 상사불안	-1.271	-1.272	0.315	-4.033***	***
부하상대방효과2	부하자기개념명확성 → 상사불안	0.370	0.490	0.221	1.671	0.095
상사상대방효과2	상사자기개념명확성 → 부하불안	-0.532	-0.518	0.255	-2.091***	0.037

주: ***p<.001, **p<.05

논 의

첫째, 직장 상사와 부하의 가스라이팅과 불안, 자기개념 명확성의 자기효과를 살펴본 결과, 상사의 가스라이팅 경험은 자기개념 명확성을 약화시켜 불안을 높이는 경향이 나타났다. 반면, 부하의 가스라이팅은 자기개념 명확성과는 관련성이 있었으나, 불안과 직접적인 유의한 관계는 나타나지 않았다. 이는 자기개념 명확성이 개인이 경험하는 가스라이팅의 부정적 정서적 결과를 완충하는 심리적 자원으로 기능할 수 있음을 시사한다.

둘째, 상대방효과를 살펴본 결과, 부하의 가스라이팅 경험이 많을수록 상사의 자기개념 명확성이 낮아지는 부정적 영향이 확인되었다. 또한, 상사의 자기개념 명확성이 낮을수록 부하의 불안이 높아지는 경향이 나타났다. 이러한 결과는 가스라이팅이 단순히 개인 내에서의 경험으로 그치지 않고, 상호작용적 맥락에서 상사와 부하 간에 부정적 영향을 주고받을 수 있음을 보여준다. 나아가 이는 상사의 자기개념 명확성이 단순한 개인차 변인을 넘어, 조직 내 정서적 기후를 조성하고 부하의 정서적 안정에까지 영향을 미치는 보호 요인으로 작용할 수 있음을 이론적으로 뒷받침한다.

본 연구의 의의는 직장 내 가스라이팅이 개인의 심리적 건강에 미치는 복잡한 영향을 이해하는 데 중요한 시사점을 제공한다는 점이다. 이는 조직 내 대인관계와 직장 상사의 리더십의 중요성을 강조하며, 가스라이팅 예방과 심리적 지원을 통해 건강한 직장 환경 조성에 상사의 역할이 중요함을 시사한다.

연구의 한계점으로는 첫째, 횡단 연구방법을 사용했기 때문에 인과 관계를 명확히 규명하기 어렵다는 점이 있다. 추가 연구가 필요하다. 둘째, 연구 참여자의 수와 유형이 제한적이어서 결과의 일반화에 한계가 있을 수 있다. 후속 연구에서는 다양한 산업 분야와 조직을 포함해야 한다. 셋째, 가스라이팅의 개념 정의와 측정의 모호성이 연구 결과 해석과 일반화에 제한을 줄 수 있다.

본 연구는 향후 조직 내 대인관계 연구와 조직 문화 개선에 중요한 시사점을 제공한다. 특히, 직장 상사의 리더십 강화와 조직 내 공정성, 존중을 증진시키는 방향으로 조직 문화를 개선할 필요가 있다. 이를 위해 상사는 리더십 역량을 강화하고, 직원들 간의 건강한 상호작용을 지원하는 교육을 받아야 한다. 또한, 부정적 상호작용 발생 시 심리적 지원 체계가 중요한 자원을 제공해야 하며, 이는 조직 내 건강한 대인관계 유지와 심리적 건강 증진에 기여할 것이다.