한국심리학회지 : 문화 및 사회문제
Korean Journal of Culture and Social Issues
2022, Vol. 28, No. 2, 107～131.
http://dx.doi.org/10.20406/kjcs.2022.5.28.2.107

직장 내 괴롭힘 주변인 행동 척도 개발 및 타당화 연구*

최 소 영[1)] 이 승 연†

본 연구는 직장 내 괴롭힘 주변인 행동을 측정하는 척도를 개발하고 타당화하는 것을 목적으로 실시되었다. 이를 위해 직장 내 괴롭힘 관련 선행연구를 참고하여 문항을 개발하고, 친가해행동, 방어행동, 방관행동으로 하위유형을 규정하였다. 전문가를 통한 내용 타당도 확인 후 총 31문항의 예비문항을 구성하였다. 지난 3년간 직장 내 괴롭힘을 직·간접적으로 목격한 민간기업 사무직 직장인 288명의 설문자료로 탐색적 요인분석을 실시하여 최종문항 26개를 선정하였으며, 이 과정에서 방어행동이 적극적 유형과 지지적 유형 두 가지 구인으로 변별됨이 확인되었다. 지난 1년간 직장 내 괴롭힘을 직·간접적으로 목격한 민간기업 사무직 직장인 518명의 자료로 확인적 요인분석을 실시하고 개발된 척도의 타당성과 신뢰성을 확인하였다. 하위유형의 재확인을 위해 경쟁모형 비교를 실시한 결과 적극적 방어행동과 지지적 방어행동이 변별됨이 재차 확인되었다. 직장 내 괴롭힘 가해행동, 조직 내 이타적 행동, 친사회적 행동, 개입에의 공포, 도덕적 이탈, 죄책감, 도덕적 정체성의 준거변인을 설정하여 모든 하위유형의 준거 관련 타당도를 확인하였다. 본 연구의 결과로 직장 내 괴롭힘 주변인 행동과 관련된 후속 연구 과제와 직장 내 괴롭힘 예방 및 개입에 있어 주변인 행동을 활용할 방안에 대해 논의하였다.

주요어 : 직장 내 괴롭힘, 주변인 행동, 직장 내 괴롭힘 주변인, 척도 개발, 방어 행동

---

* 본 연구는 최소영(2021)의 박사학위 논문의 일부를 수정·보완 및 발전시킨 것이며, 2021년 한국심리학회 연차학술대회에서 문화 및 사회문제 심리학회 분과 포스터로 발표된 바 있음.

1) 이화여자대학교 심리학과 강사
† 교신저자: 이승연, 이화여자대학교 심리학과 교수, 서울시 서대문구 이화여대길 52
E-mail: slee1@ewha.ac.kr

www.kci.go.kr

직장 내 괴롭힘(workplace bullying)이 심각한 사회적 문제로 등장하면서 지난 2019년부터 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되었음에도 불구하고 여전히 직장 내 괴롭힘으로 인한 자살 사건 등 문제는 계속되고 있다. 실제로 사람인(2021, 6)의 최근 설문조사에 따르면, 직장인 77.8%가 직장 내 괴롭힘 금지법 이후 체감상 변화가 없다고 응답했으며, 50.1%는 괴롭힘 피해를 당한 적이 있다고 응답하였다. 직장 내 괴롭힘은 직장 내에서 힘의 우위에 있는 개인 또는 개인들이 피해자를 괴롭히고, 공격하고, 사회적으로 배제하고, 업무에 부정적 영향을 주는 등의 행위를 지속적으로 반복하는 것으로 정의된다(Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003). 직장 내 괴롭힘은 피해자 개인 수준에서 우울 증상, 외상 후 스트레스 증상, 자살사고와 같은 심리적 건강 문제(Dehue, Bolman, Völlink, & Pouwelse, 2012; Matthiesen & Einersen, 2004) 뿐 아니라 심장질환 등의 신체적 건강 문제(Kivimäki et al., 2003)와도 관련된다. 또한 조직 수준에서도 피해자의 직무 불만족(Rodríguez-Muñoz, Baillien, De Witte, Moreno-Jiménez, & Pastor, 2009), 조직에의 낮은 헌신(Einarsen, Skogstad, Rørvik, Lande, & Nielsen, 2018), 증가된 이직 의도(Glasø & Notelaers, 2012) 등 생산성에 부정적인 영향을 준다. 따라서 직장 내 괴롭힘을 효과적으로 예방하고 개입하기 위한 여러 노력들이 지속되고 있으나, 이러한 노력의 대부분은 피해자와 가해자를 변화시키는 것에만 집중되어 왔다.

그러나 피해자에게 대처 방법을 가르치거나 가해자를 처벌하는 방식의 개입은 그렇게 효과적이지 못했음이 이론과 실무에서 나타나고 있다. 이는 직장 내 괴롭힘 현상에 대한 더 정확한 이해가 필요함을 시사한다. 직장 내 괴롭힘은 집단 현상으로(Pouwelse, Mulder, & Mikkelsen, 2018; Ng, Niven, & Hoel, 2019), 피해자와 가해자만 존재하는 것이 아니라 그들을 둘러싸고 있는 더 많은 수의 주변인(bystanders)이 존재한다. 직장 내 괴롭힘 주변인은 가해자와 피해자를 제외하고, 괴롭힘을 직접 목격하거나 듣거나 기술적인 방식(예, 이메일, 메신저) 등을 통해 간접적으로 괴롭힘을 인지하고 있는 사람들로(Niven, Ng, & Hoel, 2020), 이들은 단순히 수동적인 목격자가 아니라 다양한 행동과 태도를 통해 괴롭힘이 유지되거나 강화되거나 또는 멈추는 것에 기여한다(D'Cruz & Noronha, 2011; Salmivalli, 1999; Samnani, 2013).

직장 내 괴롭힘의 목격률은 연구에 따라 상이하지만, 여러 연구에서 과반수(52-81%)의 구성원들이 직장 내 괴롭힘을 직접 목격하거나 들어서 알게 된 경험이 있는 것으로 보고되었다(Al-Ghabeesh & Qattom, 2019; Elphick, Minhas, & Shaw, 2020; MacCurtain, Murphy, O'sullivan, MacMahon, & Turner, 2018). 이미 또래괴롭힘(bullying) 연구는 1996년 Salmivalli, Lagerspetz, Björkqvist, Österman과 Kaukiainen의 연구를 시작으로 다양한 유형의 주변인이 괴롭힘의 역동에 매우 중요한 역할을 함을 인지하고 주변인 행동에 대한 연구 결과를 예방 및 개입에 적극 활용하고 있다(Polanin, Espelage, & Pigott, 2012). Salmivalli 등(1996)은 주변인을 조력자(assistant), 강화자(reinforcer), 방어자(defender), 방관자(outsider)로 분류했다. 조력자는 가해자를 돕는 역할로 피해자가 움직이지 못하게 잡고 있거나 망을 보는 등의 행동을 한다. 강화자는 가해자의 행동을 응원하거나 웃는 등 관객이 되어 가해행동을 강화하는 역할을 한다. 방어자는 피해자의 편에 서서 가해자에 맞서

www.kci.go.kr

거나 피해자를 위로해주는 등 괴롭힘을 멈추기 위해 개입하는 행동을 한다. 방관자는 아무 행동도 하지 않는다. 후속 연구자들은 이런 유형들을 반복적으로 확인한 결과, 조력자와 강화자의 행동이 충분히 분리되지 않음을 지적하면서(Sandstrom & Bartini, 2010; Sutton & Smith, 1999), 주변인 행동을 친가해행동, 방어행동, 방관행동의 세 가지 유형으로 구분하고 있다(Pöyhönen, Juvonen, & Salmivalli, 2012; Thornberg & Jungert, 2013). 한편, 직장 내 괴롭힘 영역에서는 주변인에 대한 탐색이 비교적 적은 편이었으며, 최근에서야 국외 연구자들에 의해 활발히 접근되기 시작했다(Coyne et al., 2017; Desrumaux, Jeoffrion, Bouterfas, De Bosscher, & Boudenghan, 2018; Wu & Wu, 2019).

직장 내 괴롭힘의 주변인들이 어떻게 행동하는지는 국내외의 질적 연구를 통해 잘 드러난다. D'Cruz와 Noronha(2011)의 연구에서 피해자들은 주변 동료들이 상사의 행동이 괴롭힘임을 확인하는 과정부터 대처하는 과정 전반에서 다양한 역할을 했다고 보고한다. 직접 나서서 상사의 괴롭힘을 막기도 하고, 신고하는 과정에 적극적으로 참여하며, 피해자가 혼자 있어 괴롭힘을 당할 기회를 줄일 수 있도록 옆에 가까이 있어주었다. 또한 정서적 지지를 제공하거나 대처 방법을 조언해주기도 하였다. van Heugten(2011)의 연구에서도 주변인들은 피해자에게 업무와 관련된 조언을 해주거나, 보고서에 실수가 있는지 확인해주고, 소외되지 않도록 모임에 초대하고, 경영진이나 인사과에 가해자의 행동을 알릴 때 공적으로 동참해주었다. 이러한 방어행동은 피해자들이 괴롭힘에 대처하는 것에 도움이 되고, 직・간접적으로 가해를 감소시키고, 피해자의 심적 고통을 완화해줄 수 있다(최소영, 2021).

한편, 도와주지 않거나 오히려 가해자의 편에 서는 주변인들도 있었는데, 대부분의 주변인은 가해자인 상사를 두려워하여 피해자와 가까이하지 않고자 하였고, 괴롭힘에 침묵하거나 괴롭힘을 구경하였으며, 피해자를 뒷담화하고 갈등을 부추기거나 업무적 괴롭힘에 동참하고, 가해자의 잘못을 숨겨주기도 하였다(최소영, 2021; D'Cruz & Noronha, 2011). 이러한 주변인들의 친가해행동과 방관행동은 피해자에게는 가해만큼이나 부정적일 수 있는데, van Heugten(2011)에 따르면 피해자들은 주변인의 침묵이 가해를 정당화하는 것으로 느꼈고 점점 고립감을 느꼈다. Samnani(2013)는 직장 내 괴롭힘이 점점 더 심각한 유형으로 자리잡게 되는 것에 주변인들의 역할을 강조하는데, 괴롭힘의 초기과정에서 주변인들이 괴롭힘을 평범한 것으로 여기고, 개입을 꺼리며, 오히려 가해자의 편을 들게 되면서 괴롭힘이 직장 문화의 하나라고 도덕적 이탈을 하게 되고 괴롭힘을 내재화하게 되며 괴롭힘은 점차 강화된다고 언급하였다. 반면, 국외의 양적 연구 결과, 주변인이 피해자와 친분이 있거나(Coyne et al., 2017), 상황을 심각하게 인식하고(Desrumaux, et al., 2018), 괴롭힘이 피해자 탓이 아니라 조직의 운영방식 때문이라고 귀인하고(Hellemans, Dal Cason, & Casini, 2017), 개입에 공포를 덜 느끼게 되면(Báez León, Moreno Jiménez, Aguirre Camacho, & Olmos, 2016) 도움행동을 더 많이 함이 나타났다.

이처럼 직장 내 괴롭힘 주변인의 행동은 괴롭힘 사건 자체와 괴롭힘에 대한 조직의 분위기를 형성하며 이후 괴롭힘의 진행에 영향을 줄 수 있다는 점에서 직장 내 괴롭힘 연구에서 매우 중요하게 다루어질 필요가 있다. 그

www.kci.go.kr

러나 직장 내 괴롭힘 주변인에 대한 연구는 질적 연구 뿐 아니라 양적 연구도 크게 부족하며, 특히 양적 연구 시 주변인 행동 측정과 관련된 많은 문제가 관찰되고 있다.

지금까지 대부분의 선행연구는 시나리오에 기반하여 피해자인 주인공을 도울 것인지 간단하게 1~3문항 정도로 물어보거나(Coyne et al., 2017; Desrumaux et al., 2018; Mulder, Bos, Pouwelse, & van Dam, 2017), 아동・청소년 대상의 또래괴롭힘 척도를 직장인에게 적용하고 있다(Kim, 2020). 다만 최근 들어 진행된 두 연구에서는 좀 더 적절한 측정 도구를 제안하고자 노력한 바 있는데, MacCurtain 등(2018)은 상사, 노동조합 대표, 동료 등 누구와 상의할지를 물어보는 6문항을 통해 방어행동과 방관행동을 측정하였고, Hellemans 등(2017)은 시나리오 척도를 사용하여 정서적인 지원, 공적인 지원, 개입에의 공포를 측정하였다. 그러나 이 두 가지 연구의 척도도 체계적인 척도 개발과정을 거치지 않았다. 또한 다양한 행동을 반영하지 못하였으며(MacCurtain et al., 2018), 행동이 아닌 정서를 측정하였고(Hellemans et al., 2017), 친가해행동을 측정하는 척도가 부재하다는 것 등은 여전히 아쉬운 점이다. 특히 대부분의 도구는 국외 연구에서 개발된 것으로 국내 직장인을 대상으로 해당 척도들을 사용하기에는 문화적인 차이를 무시한다는 점에서 타당하지 못하다. 따라서 국내 직장 내 괴롭힘 주변인의 상황을 잘 반영하는 척도를 개발하는 것은 추후 국내에서 관련 연구를 활성화하기 위해 필수적일 것이다. 이에 본 연구에서는 국내외 양적 및 질적 연구에 기반하여 주변인 행동을 측정하는 척도를 개발하고 타당도를 확인하고자 하였다.

한편, 주변인 연구의 거의 대부분을 차지하는 국외 경험적 연구에서 직장 내 괴롭힘 주변인 행동은 다양한 방식으로 분류되고 있다. 도울 의지의 유무로만 연구되거나(Mulder, Pouwelse, Lodewijkx, & Bolman, 2014), 3개 유형(Coyne et al., 2017; Hellemans et al., 2017; Kim, 2020), 8개 유형(Linstead, 2013), 13개 유형의 주변인 행동을 제안한 연구까지(Paull Omari, & Standen., 2012) 매우 다양한 상황이다. 이는 직장 내 괴롭힘 주변인 대상의 연구들이 진행되어온 역사가 비교적 짧은 편이고, 경영학, 간호학, 조직심리학 등의 다양한 영역에서 연구가 이루어지다 보니 아직 합의점을 찾지 못하고 혼란이 있음으로 해석된다.

한편, van Heugten(2011)의 직장 내 괴롭힘 질적 연구에서는 또래괴롭힘 연구에서 확인된 세 가지 주변인 행동, 즉, 친가해행동, 방어행동, 방관행동이 지지되는 것으로 나타난 바 있다. 이 연구에서 피해자들은 자신들이 괴롭힘을 당했을 때, 주변에 있던 사람들이 단일 집단이 아니라 다양한 역할을 하고 있었다고 하면서, 자신의 주변에 가해자에 동조하는 적은 수의 사람들, 수동적으로 방관하는 대부분의 사람들, 그리고 자신들을 적극적으로 지지해준 소수의 사람들, 즉, 세 개 유형이 있었다고 언급하였다.

한편, 또래괴롭힘 연구에서 방어행동을 하나의 구인으로 볼 수 있는가에 대한 의문이 제기되었다. 가해자 지향적인 방어행동과 피해자 지향적인 방어행동을 나누어서 살펴봐야 한다는 것과(Garandeau, Vermande, Reijntjes, & Aarts, 2019; Reijntjes et al., 2016), 가해자를 처벌하는 공격적인 유형의 방어행동이 제안되기도 하였다(Meter, Ma, & Ehrenreich, 2019). 직장인을 대상으로 하는 연구에서도 도움행동은 구분되기도 하는데, Hellemans 등(2017)은 주변

www.kci.go.kr

인의 도움행동을 공적인 도움과 정서적인 도움으로, Hershcovis 등(2017)은 조직 내 무례한 행동을 목격한 제3자 행동을 상황을 회피하는 것, 가해자를 제지하는 것, 피해자를 사회적으로 지지하는 것으로 나누어서 살펴보았다. 또한 Paull 등(2012)도 나서서 가해자를 막는 적극적(active) 도움행동과 피해자에 공감하고 지지하는 수동적(passive)인 도움행동 유형을 이론적으로 제안한 바 있다. 본 연구의 도구 개발 과정에서는 또래괴롭힘과 직장 내 괴롭힘 질적 연구(최소영, 2021; van Heugten, 2011) 및 양적 연구(Kim, 2020; Pöyhönen et al., 2012; Thornberg & Jungert, 2013)를 기반으로 주변인 행동을 크게 친가해, 방어, 방관의 세 가지 유형으로 살펴보되 탐색적 요인분석 절차를 통해 방어행동의 유형이 어떻게 나누어지는지를 확인하고자 하였다.

본 연구에서 개발된 직장 내 괴롭힘 주변인 행동 척도의 준거 관련 타당성을 확인하고자 이론적으로 유의한 상관이 있을 것으로 예상되는 변인들을 활용하였다. 친가해행동은 가해행동과 높은 상관을 보이는 것이 또래괴롭힘 연구를 통해 지지된 바 있으며(Sandstrom & Bartini, 2010), 도덕적 이탈이 높은 것은 친가해행동을 설명하는 것으로 보고되어 왔다(Thornberg & Jungert, 2013). 이에 직장 내 괴롭힘 가해와 도덕적 이탈을 친가해행동 구인의 준거 변인으로 설정하였다. 방어 행동은 대표적인 친사회적 행동이며, 도덕적인 행동인 것으로 연구되어 왔다. 도덕적 정체성(Patrick, Rote, Gibbs, & Basinger, 2019)과 도덕적 정서인 죄책감은 방어행동과 정적 상관이 있고(송경희, 이승연, 2010; Mazzone, Camodeca, & Salmivalli, 2016), 도덕적 이탈은 방어행동을 낮추는 것으로 또래괴롭힘 연구에서 보고되어 왔다(Killer, Bussey, Hawes, & Hunt, 2019). 그러나 직장 내 괴롭힘 주변인을 대상으로 한 연구에서는 도덕적 변인보다 개입에의 공포가 적은 것이 도움행동을 예측하기도 하였다(Báez León et al., 2016). 이에 친사회적 행동, 조직 내 이타적 행동, 도덕적 정체성, 도덕적 이탈, 죄책감, 개입에의 공포를 방어행동 구인의 준거 변인으로 설정하였다. 마지막으로 방관행동의 이유로 개입하는 것에 대한 공포가 보고되어 왔으며(Thornberg et al., 2012), Hellmans 등(2017)의 연구에서는 개입에의 공포로 방관의 정도를 측정하기도 하였다. 도덕적 이탈이 높은 것은 방관행동을 높이는 것으로 알려져 왔다(Mazzone et al., 2016). 이에 개입에의 공포, 도덕적 이탈을 방관행동 구인의 준거 변인으로 설정하였다.

방 법

연구대상

척도의 개발과 타당화 과정은 중소기업, 대기업 사무직 직장인 중 직장 내 괴롭힘을 직접 목격하거나 듣는 등의 방식으로 알게 된 사람들을 대상으로 하였다. 사무직을 대상으로 한 것은 가해자, 피해자, 주변인이 모두 같은 조직의 내부 구성원으로 한정되기에 괴롭힘이 집단현상임을 가장 잘 드러내줄 수 있기 때문인데, 간호사나 사회복지사 대상의 선행연구(예, 김현수, 윤희장, 곽은미, 2018; van Heugten, 2011)에서 가해자나 목격자가 외부인이었던 경우가 있었던 것과 차별화된다. 사무직을 대상으로 한 또 다른 이유는 사무직이 직장 내 괴롭힘이 빈번히 발생하는 집단으로

www.kci.go.kr

언론의 주목을 받았음에도 이들을 대상으로 하는 괴롭힘 연구는 몇몇 연구를 제외하고는(예, 윤정민, 이승연, 2021; 최소영, 전희선, 이승연, 2017) 상대적으로 드물기 때문이다. 본 연구에서는 이들에게 직장 내 괴롭힘의 정의와 고용노동부 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 매뉴얼(고용노동부, 2019)에서 제시한 행동 예시들을 제공하고(예: 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 모욕감을 주는 언행을 함), 주변에서 이런 일이 일어나는 것을 직접 목격하거나, 들어서 알게 되거나(국가인권위원회, 2017; Scully & Rowe, 2009), 기술적 소통(이메일, 메신저 대화방 등) 등의 방식으로 인지하게 된(Niven et al., 2020) 경험이 있는지를 5점 척도(0:전혀 없다, 4:매우 자주 있다[1주일에 몇 번])로 물어 전혀 경험이 없는 사람을 제외하고 주변인 경험이 있는 사람만을 대상으로 하였다.

탐색적 요인분석을 위한 예비연구

직장 내 괴롭힘 주변인 행동 척도 예비문항들의 양호도를 확인하고, 구성요인을 탐색하며, 최종문항을 도출하는 것을 목표로 예비연구를 실시하였다. 이를 위해 지난 3년 내 직장 내 괴롭힘을 목격하거나 들어 알게 된 경험이 있는 전국 중소기업, 대기업 사무직 300명을 대상으로 설문을 실시하였다. 표집은 OO대학교 생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받은 후(OO-202005-0012-01), 직장인들을 대상으로 하는 온라인 커뮤니티와 단체 메신저 등에 온라인 설문링크를 전달하는 방식으로 진행하였으며, 2020년 6월 1일부터 12일까지 자료수집이 이루어졌다. 설문 응답 중에 불성실한 응답 12개를 제외하고 총 288개의 응답을 분석하였다. 성별은 남성 105명(36.9%), 여성 183명(63.1%), 직장 규모는 중소기업 163명(56.6%), 대기업 125명(43.4%), 고용형태는 비정규직 37명(13.1%), 정규직 251명(86.9%)이었다. 연령은 20대가 62명(21.4%), 30대 177명(61.4%), 40대 43명(15.1%), 50대 이상 6명(2.1%), 경력은 5년 이하 107명(37.2%), 10년 이하 107명(37.2%), 11년 이상 74명(25.6%), 직급은 사원급 94명(32.8%), 대리급 86명(29.7%), 과장급 66명(23.1%), 차장급 23명(7.9%), 부장급 이상 19명(6.6%)으로 구성되어 있었다.

확인적 요인분석을 위한 연구

직장 내 괴롭힘 주변인 행동 척도 최종문항들의 양호도를 살펴보고 구성요인을 확인하며, 준거 변인들과의 관계를 통해 타당도를 확인하기 위해, 지난 1년간 주변에서 일어나는 직장 내 괴롭힘을 목격하거나, 듣거나, 기술적 소통 등으로 알게 된 경험이 있는 전국 중소기업, 대기업 사무직을 대상으로 설문을 실시하였다. 표집은 OO대학교 생명윤리위원회(IRB)의 승인(OO-202103-0004-02) 후, 리서치 회사의 온라인 패널 대상으로 설문을 의뢰하였으며, 2021년 4월 5일부터 4월 7일까지 3일간 자료수집이 이루어졌다. 회수된 545명의 설문자료 중에서 불성실한 응답 27개를 제하고 518개 응답을 분석하였다. 지난 1년 내 직장 내 괴롭힘 목격 경험을 묻는 사전 선별 질문에서 사무직 직장인 1451명 중 804명이 전혀 경험한 적이 없다고 응답하였으며, 이를 토대로 할 때, 지난 1년 내 직장 내 괴롭힘의 주변인 경험 비율은 44.59%로 나타났다. 응답자의 성별은 남성 258명(49.8%), 여성 260명(50.2%), 직장 규모는 중소기업 378명(73.0%), 대기업 140명(27.0%), 고용 형태는 비정규직 25명(4.8%), 정규직 493명(95.2%)이었다. 연령은 20대가 69명(13.3%), 30대 220명(42.5%), 40대

www.kci.go.kr

128명(24.7%), 50대 이상 101명(19.5%), 경력은 5년 이하 133명(25.7%), 10년 이하 143명(27.6%), 15년 이하 110명(21.2%), 16년 이상 132명(25.5%), 직급은 사원급 97명(18.7%), 대리급 165명(31.9%), 과장급 131명(25.3%), 차장급 79명(15.3%), 부장급 이상 46명(8.9%)으로 구성되었다.

연구 절차

예비문항 선정 및 전문가 타당도 검증

Devellis(2003)와 김아영(2018)의 제안에 따라, 측정하고자 하는 개념 구체화, 예비문항 개발, 척도의 유형 결정, 문항 적절성 전문가 검토의 과정을 통해 예비문항을 도출하였다. 측정하고자 하는 개념을 구체화하는 과정에 있어 본 연구는 또래괴롭힘 연구(Gini, Pozzoli, Borghi, & Franzoni., 2008; Pöyhönen et al., 2012; Thornberg & Jungert, 2013), 직장 내 괴롭힘 질적 연구(van Heugten, 2011)에 기반하여 주변인 행동을 친가해행동, 방어행동, 방관행동으로 구성하였다. 선행연구(국가인권위원회, 2017; Coyne et al., 2017; D'Cruz & Noronha, 2011; Hellemans et al., 2017; MacCurtain et al., 2018; Madden & Loh, 2020; Mitchell, Vogel, & Folger, 2015; Mulder et al., 2014; Paull et al., 2012; Paull, Omari, D'Cruz, & Güneri Çangarli, 2020; van Heugten, 2011; Wu & Wu, 2019)와 국내 직장 내 괴롭힘 주변인 18명을 대상으로 실시한 질적 내용분석 연구(최소영, 2021) 자료에 기반하여 총 103개의 문항을 도출하였다. 다음으로, 직장 내 괴롭힘 주변인 경험이 있으면서, 각각 7년, 10년의 직장 경력이 있는 MBA, 인지과학 석사 2인과 사무직 대상의 직장 내 괴롭힘을 연구해온 본 연구자들이 회의를 거쳐 문항의 적절성을 검토하며 삭제하거나 수정하였고 총 53개의 문항을 도출하였다. 내용타당도는 임상심리 또는 상담심리 석사인 직장 상담사 3명, 5년 경력의 인사과 담당자 1명, 8년 경력의 직장 내 고충처리 담당자 1명, 또래괴롭힘을 연구해온 심리학 박사 1명을 대상으로 문항의 적절성과 범주를 잘 반영하는지를 5점 척도로 확인하였다. 그 결과 내용타당도 지수(CVI)와 평점 평균을 모두 고려하여 .8 이하의 문항을 모두 삭제하고(김아영, 2018), 최종 31개의 예비문항을 도출하였다.

측정 도구

직장 내 괴롭힘 주변인 행동

본 연구에서 개발한 직장 내 괴롭힘 주변인 행동척도를 사용하였다. 최종적으로 친가해행동 7문항, 적극적 방어행동 4문항, 지지적 방어행동 9문항, 방관행동 6문항, 총 26문항으로 구성되었다. 각 행동이 평소 자신의 행동과 비슷한지를 5점 리커트 척도로 응답하며(1: 전혀 그렇지 않다 - 5: 매우 그렇다), 점수가 높을수록 각 행동의 수준이 높음을 의미한다. 예비 연구에서 신뢰도(Cronbach's α)는 각각 .84, .81, .91, .82로 확인적 요인분석 연구에서는 각각 .91, .81, .89, .80으로 보고되었다.

직장 내 괴롭힘 가해

De Cuyper, Baillien과 De Witte(2009)은 직장 내 괴롭힘 피해 척도 Negative Act Questionnaire-Revised(NAQ-R, Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009)의 동사를 수정하여 가해를 측정하는 것으로 사용하였고, 본 연구에서도 이러한 방식을 따랐다. NAQ-R 단축본(Notelaers, Van der Heijden, Hoel, & Einarsen., 2019)의 9문항을 남

www.kci.go.kr

웅, 김지원, 김용규, 구정완, 박정일(2010)의 NAQ-R 번안본에서 선택하고, 가해 행동을 측정하도록 동사를 바꾸어 사용하였다. 최근 6개월 간 가해의 경험을 5점 리커트 척도에 표시하게 하고(1: 전혀 없다 - 5:거의 매일), 점수가 높을수록 가해 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도는 .92였다.

직장 내 이타적 행동

조직 내의 이타적 행동을 측정하고자, Organ (1988)의 이론에 기반하여 Podsakoff, MacKenzie, Moorman과 Fetter(1990)가 개발하고 Niehoff와 Moorman(1993)가 사용한 Organizational Citizenship Behavior Rating Form을 한봉주(2010)가 번안한 것을 사용하였다. 특히 조직시민행동 하위 구성요인 중 대인적인 도움행동을 측정하는 이타적 행동(alturism) 4문항만을 사용하였다. 5점 리커트 척도(1: 전혀 아니다 - 5: 매우 그렇다) 상에 평정하며, 점수가 높을수록 조직 내에서 도움행동 수준이 높음을 의미한다. 한봉주(2010)의 연구에서 신뢰도는 .79, 본 연구에서는 .76으로 나타났다.

개입에의 공포

Hellemans 등(2017)이 개발한 Helping Behavior Questionnaire의 하위 구성요인인 개입에의 공포(fear of intervention) 4문항을 번역, 역번역 과정을 거쳐 번안하여 사용하였다. 4점 리커트 척도(1: 전혀 아니다 - 4: 매우 그렇다)로 평정하며, 점수가 높을수록 개입에 두려움을 느끼는 것을 의미한다. 원척도는 시나리오 척도로 구성되었으나, 일반적인 괴롭힘 상황에서의 개입에의 공포를 측정하고자 진술문을 수정하여 사용하였다. 벨기에의 직장인들을 대상으로 한 Hellemans 등(2017)의 연구에서 신뢰도는 .83, 본 연구에서는 .87로 나타났다.

도덕적 이탈

Moore, Detert, Klebe Treviño, Baker와 Mayer (2012)의 Propensity to Morally Disengage Scale의 8문항 버전을 남상희(2019)가 번안한 것을 사용하였다. 도덕적 이탈과 관련된 8개의 진술문(예, 단지 빌리는 것일 뿐이라면 주인의 허락 없이 무언가를 가져가도 된다)에 동의하는 정도를 7점 리커트 척도(1: 전혀 동의하지 않는다 - 7: 매우 동의한다)상에 표시하게 한다. 점수가 높을수록 도덕적 이탈을 많이 함을 의미한다. 남상희(2019)의 직장인 연구에서 신뢰도는 .85, 본 연구에서는 .90이었다.

죄책감

죄책감을 측정하고자 Tangney, Dearing, Wagner와 Gramzow(2000)가 개발한 Test of Self Conscious Affect-3(TOSCA-3)를 송수민(2007)이 번안한 것을 활용하였다. 총 16개의 상황에 대해 각각 수치심, 죄책감, 외면화, 분리/무관심, 자부심을 느끼는 정도를 5점 리커트 척도(1: 그럴 것 같지 않다 - 5: 매우 그럴 것 같다)상에 응답하며, 점수가 높을수록 각 해당 자의식적 정서를 높게 느끼는 경향이 있음을 의미한다. 본 연구에서는 총 69개 진술문 중, 죄책감을 측정하는 문항 16가지만 사용하였다. 송수민(2007)의 대학생 연구에서 죄책감 하위 구인의 신뢰도는 .70, 본 연구에서는 .84로 나타났다.

도덕적 정체성

도덕적 정체성을 측정하기 위해 Barriga, Morrison, Liau와 Gibbs(2001)의 Good Self Assessment를 이인태(2016)가 번안하고, 송경희

www.kci.go.kr

(2017)가 채점방식을 수정한 것을 사용하였다. 총 8개의 도덕적인 항목(예: 동정심이 많은, 정중한)과 3개의 도덕과 관련 없는 항목(예, 유쾌한, 사교적인)을 제시하여 각각이 자신에게 얼마나 중요한지를 4점 리커트 척도로 응답한다(1: 전혀 중요하지 않다 - 4: 매우 중요하다). 이 중 8개의 도덕적인 항목 문항만으로 점수를 산출하며, 점수가 높을수록 도덕적 정체성이 강함을 의미한다. Barriga 등(2001)의 대학생 연구에서 신뢰도는 .82, 본 연구에서는 .83으로 나타났다.

친사회적 행동

Neilson, Padilla-Walker와 Holmes(2017)의 Multidimensional Measure of Prosocial Behavior를 류영주와 양수진(2017)이 번안하여 국내 성인을 대상으로 사용한 것을 활용한다. 방어(예: 나는 싸움을 말린다), 정서적 도움(예: 누군가 속상해하면, 나는 그 사람의 이야기를 들어준다), 포용(예: 나는 외로운 사람을 보면, 그 사람에게 다가가려 노력한다), 신체적 도움(예: 나는 다른 이들을 위해 무거운 물건 들어주기, 청소 등의 힘쓰는 일을 도와준다), 공유(예: 나는 다른 사람들에게 돈을 빌려준다)의 다섯 개 구인으로 구성되며, 각 4문항씩이다. 그중에서 직장 내 괴롭힘 주변인 행동과 관련이 있는 방어, 정서적 도움, 포용 변인의 12개 문항을 사용하였다. 5점 척도로 측정되며(1: 전혀 그렇지 않다 - 5: 매우 그렇다), 점수가 높을수록 친사회적 행동을 많이 함을 의미한다. 류영주, 양수진(2017) 연구에서 신뢰도는 .64-.86으로 나타났고, 본 연구에서 사용된 방어, 정서적 도움, 포용 구인의 신뢰도는 각각 .76, .78, .69로 나타났다.

자료분석

SPSS 21.0을 활용하여 예비연구와 확인적 요인분석 연구 자료의 문항 양호도를 확인하였다. 문항 간 상관분석, 하위구인과 문항 간 상관분석을 실시하였고, 내적합치도(Cronbach's α)를 살펴보아 신뢰도를 확인하였다. Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)와 Bartlett의 구형성 검증을 통해 요인분석에 적절한 자료인지를 확인하였다. 예비연구의 자료는 SPSS 21.0을 활용하여 탐색적 요인분석(주축요인 분석, 직접 오블리민 사각회전)을 실시하였고, 요인부하량이 좋지 못한 문항을 제거한 후 최종문항을 선택하였다. 확인적 요인분석 연구의 자료는 M-plus 8을 사용하여 최대우도법으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 방어행동이 두 가지 구인으로 나뉜 것과 관련하여 경쟁모형을 설정하였고 모형적합도 및 AIC, BIC를 비교하였다. 준거 관련 타당도를 확인하기 위해 SPSS 21.0을 활용하여 상관분석을 실시하였다.

결 과

탐색적 요인분석

탐색적 요인분석 전에 먼저 문항의 양호도를 확인하였다. 31개 문항의 평균과 표준편차가 수용가능한 수치임을 확인하였고, 왜도와 첨도가 Kline(2011)이 제시한 정규성 가정(왜도 절대값 <.3, 첨도 절대값 <.10)을 만족하는 것을 확인하였다. 문항 간 상관계수가 .20 수준 이하를 보이는지와 문항의 내용을 고려하여 문항 한 개를 삭제하였다. KMO 값은 .896, Bartlett의 구형성 검증 결과는 영가설이 기각

www.kci.go.kr

표 1. 탐색적 요인분석 결과(direct oblimin 회전된 패턴 행렬, N=288)

최종 번호	내용	요인			
		1	2	3	4
지지적 방어					
1	따돌림 당하는 피해자와 함께 다니거나 친하게 지낸다.	**.656**	-.025	-.069	-.045
2	피해자가 가해자와 부딪힐 일을 최소화할 수 있도록 도와준다.	**.553**	-.074	.171	.191
3	피해자에게 괴롭힘 상황을 피하거나 대처할 방법을 조언해준다.	**.656**	.040	-.037	.114
4	가해자가 피해자를 괴롭힐 때, 피해자 편을 들어준다.	**.615**	.052	-.132	.077
5	피해자를 탓하는 주변 사람들 앞에서 피해자를 옹호해준다.	**.667**	-.038	-.153	-.019
6	업무적으로 괴롭힘 당하는 피해자에게 업무 방법에 대해 조언해주거나 일을 나누어 도와준다.	**.761**	-.072	.053	.056
7	따돌림 당하는 피해자를 식사, 회식, 모임 등에 초대해 사람들과 어울릴 수 있게 도와준다.	**.691**	-.005	.059	.151
8	피해자를 정서적으로 지지해준다(예: 위로, 격려, 같이 시간 보내기 등).	**.871**	.003	.003	-.117
9	피해자가 과도하게 자기 탓을 하지 않도록 피해자 잘못이 아니라고 객관화해준다.	**.828**	-.011	-.059	-.118
친가해					
1	가해자를 탓하는 주변 사람들 앞에서 가해자를 옹호해준다.	.060	**.551**	.147	.059
2	피해자의 업무 진행을 방해하려는 가해자의 의견에 동조한다.	-.038	**.712**	-.021	-.016
3	가해자가 피해자를 놀리거나, 비난하거나, 뒷담화할 때, 맞장구쳐준다.	-.118	**.668**	.074	.027
4	피해자에 대한 뒷담화나 루머 등을 주변 사람들에게 전달한다.	-.021	**.698**	-.038	-.091
5	피해자의 실수, 루머 등을 가해자에게 일부러 전달해서 괴롭힘을 부추긴다.	.073	**.858**	-.136	-.019
6	가해자의 괴롭힘 행동을 상급자나 관리자가 알아채지 못하도록 숨겨준다.	-.035	**.419**	.084	.037
7	가해자가 하는 것처럼 나도 함께 피해자를 괴롭힌다.	.003	**.776**	-.050	.042
방관					
1	괴롭힘이 일어나는 것에 관심을 두지 않는다.	-.088	.033	**.618**	.123
2	아무 일도 없는 것처럼 업무에 집중한다.	-.038	.013	**.655**	-.032
3	괴롭힘 상황을 지켜보기만 한다.	-.009	.057	**.528**	-.329
4	가해자나 피해자, 어느 편도 들지 않고 중립한다.	-.053	.015	**.633**	.027
5	피해자에게 별다른 도움을 주지 않는다.	-.236	.024	**.515**	-.108
6	괴롭힘이 일어나는 상황을 되도록 피한다.	.127	.067	**.577**	-.244
적극적 방어					
1	가해자를 회사 내·외부기관에 대신 신고해주거나 신고 과정에 도움을 준다.	.116	.056	-.229	**.547**
2	(가해자가 아닌) 상급자나 관리자에게 피해자의 상황을 알리고 도움을 요청해준다.	.118	-.018	-.203	**.575**
3	가해자에게 괴롭힘을 멈출 것을 직접적으로 이야기한다.	.003	.032	.013	**.767**
4	가해자에게 괴롭힘을 멈출 것을 간접적으로 이야기한다.	.081	.008	.038	**.676**
고유치		7.403	3.008	1.745	1.002
신뢰도		.91	.84	.82	.81

www.kci.go.kr

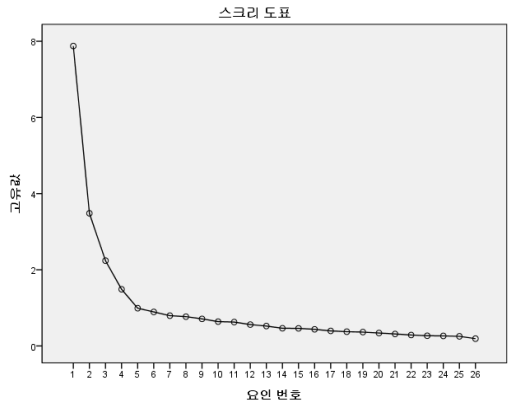

그림 1. 탐색적 요인분석의 스크리 도표 (N=288)

되어 요인분석에 적절한 자료인 것으로 나타났다. 다음으로 요인 수와 최종문항을 결정하고자, SPSS를 활용하여 직접 오블리민 회전을 적용한 주축요인분석을 실시하였다. 구인의 수는 고유치(eigenvalue)가 1 이상인지와 scree 도표(Cattell, 1966)로 확인하였고 이론적인 해석 가능성을 고려하였다. 문항들이 하나의 구인에 .40이상, 다른 구인에 .30이하의 요인부하량을 가지는지와(McCoach, Gable, & Madura, 2013), 이론적으로 맞는 구인에 묶이는지를 고려하여 총 네 개 문항을 삭제하였다. 최종문항 26개의 탐색적 요인분석(주축요인분석, 직접 오블리민 회전) 결과(표 1), 고유치와 scree 도표 모두 4요인 모형을 지지하였다(그림 1). 각 하위요인을 구체적으로 살펴보면, 요인 1은 총 9문항으로 피해자를 정서적으로 지지해주는 방어행동을, 요인 2는 총 7문항으로 친가해행동을 반영하였다. 요인 3은 6문항으로 방관행동을 반영하였고, 요인 4는 총 4문항으로 가해자를 신고하거나 대면하는 방식의 적극적인 방어행동을 반영하였다. 이에 요인 1을 지지적 방어행동, 요인 2를 친가해행동, 요인 3을 방관행동, 요인 4를 적극적 방어행동으로 명명하였다. 요인 간 상관을 살펴보면, 친가해행동과 각각 적극적 방어 r=-.03, *ns*, 지지적 방어 r=-.28, p<.001, 방관 r=.28, p<.001로 나타났다. 적극적 방어는 각각 지지적 방어 r=.49, p<.001, 방관 r=-.48, p<.001로 나타났다. 지지적 방어와 방관은 r=-.45, p<.001로 나타났다. 본 연구자들은 방어행동을 측정하는 문항들이 하나의 구인을 형성하리라 가정하였지만, 탐색적 요인분석 결과 두 개의 구인을 형성하였다. 둘 간의 상관이 중간 정도의 수준이었으나, 친가해행동과의 상관에서 서로 다른 패턴이 나타났기에 확인적 요인분석을 통해 구인의 유형을 재차 확인하였다.

확인적 요인분석

최종문항들의 수렴 및 변별 타당도 확인을 위해 M-plus 8을 활용하여 확인적 요인분석을 실시하였다(최대우도추정). 그 결과, χ^2의 값이 유의하였다(χ^2(293)=935.341, p<.001). 그러나 χ^2의 값은 표본의 크기에 영향을 받기 때문에, 다른 근사적합도 지수를 확인할 필요가 있다. CFI는 .902, RMSEA는 .065(95% CI=.060-.070), SRMR은 .057로 모두 적합한 수준인 것이 확인되었다(표 2). 또한 표준화된 요인부하량은 .534~.856으로 모든 문항이 적절한 수준의 요인부하량을 보였다(그림 2).

한편 방어행동이 두 개 구인으로 나뉘어진 것과 관련하여, 경쟁모형을 설정하여 어떤 모형이 가장 적합한지를 확인하였다. 탐색적 요인분석 결과에 따라 지지적 방어와 적극적 방어를 따로 측정하는 4요인의 기본모형, 방어행동을 하나의 구인으로 측정하는 3요인의 경쟁모형, 적극적 방어와 지지적 방어가 상위의 고차 방어행동을 측정하는 경쟁모형을 설정하

www.kci.go.kr

표 2. 기본모형과 경쟁모형의 확인적 요인분석 결과(N=518)

	χ^2	*df*	AIC BIC	CFI	SRMR	RMSEA [90% CI]
기본모형	935.341***	293	28932.119 29289.117	.902	.057	.065 [.060-.070]
3요인 모형	1479.928***	296	29470.706 29814.954	.819	.084	.088 [.083-.092]
고차 요인 모형	999.596***	294	28994.375 29347.123	.892	.090	.068 [.063-.073]

***p<.001

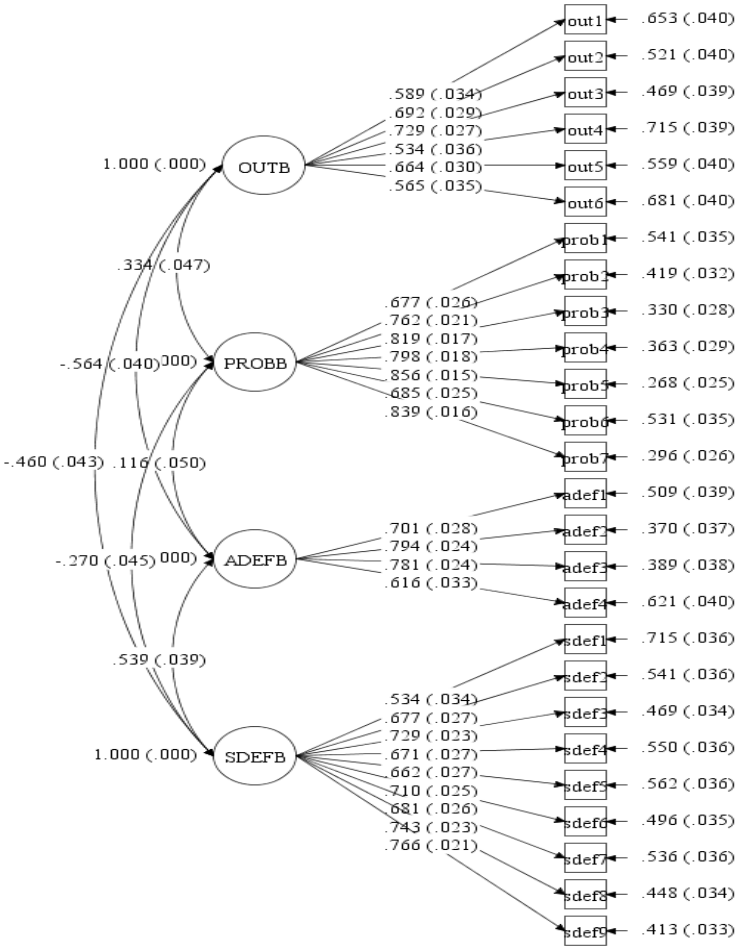

그림 2. 확인적 요인분석 결과(N=518)

OUTB: 방관행동, PROBB: 친가해행동, ADEFB: 적극적 방어, SDEFB: 지지적 방어

www.kci.go.kr

여 근사적합도와 BIC 값을 비교하였다(김수영, 2016). 그 결과 근사적합도와 BIC의 값에서 기본모형이 가장 좋은 것으로 나타났다. 또한 적극적 방어와 지지적 방어 간의 상관은 보통 수준이었으며 친가해행동과의 상관이 적극적 방어는 정적, 지지적 방어는 부적으로 서로 다른 방향의 상관을 보이는 것으로 나타나 두 개의 분리된 구인으로 보는 것이 적절한 것으로 판단하였다. 신뢰도(Cronbach's α)는 친가해 문항 .91, 적극적 방어 .81, 지지적 방어가 .89, 방관이 .80으로 Kline(2011)의 기준에 따라 모두 양호한 수준으로 나타났다.

준거 관련 타당도 검증

개발된 척도의 준거관련 타당도를 검증하고자 SPSS를 이용하여 상관분석을 실시하였고, 이론적으로 지지되는 방향의 상관이 나타나는지 확인하였다(표 3). 먼저, 친가해행동은 가해행동, 도덕적 이탈과 보통 수준의 정적 상관이, 죄책감, 도덕적 정체성과는 보통 수준의 부적 상관이 나타났다. 조직 내 이타적 행동이나 친사회적 행동과는 약한 부적 상관이 나타났다.

적극적 방어는 조직 내 이타적 행동, 친사회적 행동, 죄책감과 약한 수준의 정적 상관을 나타냈고, 개입에의 공포와는 부적 상관이 나타났다. 도덕적 이탈과는 매우 약하지만 유의한 정적 상관이 나타났다. 지지적 방어는 조직 내 이타적 행동, 친사회적 행동과 중간 정도의 정적 상관이 나타났고, 죄책감, 도덕적 정체성과도 유의한 정적 상관을 보였다. 도덕적 이탈과는 부적 상관이 나타났다.

표 3. 준거변인과의 상관관계(N=518)

	M(SD)	범위	친가해	적극적 방어	지지적 방어	방관
1. 친가해	1.95(.73)	1-5	-			
2. 적극적 방어	2.81(.74)	1-5	.10*	-		
3. 지지적 방어	3.34(.60)	1-5	-.24***	.48***	-	
4. 방관	2.94(.64)	1-5	.30***	-.44***	-.39***	-
5. 조직 내 이타적 행동	3.54(.65)	1-5	-.16**	.29***	.46***	-.32***
6. 개입 공포	2.49(.67)	1-4	.19***	-.34***	-.21***	.42***
7. 가해 행동	1.87(.78)	1-5	.51***	.03	-.19***	.11*
8. 도덕적 이탈	2.66(1.08)	1-7	.64***	.12**	-.16***	.23***
9. 죄책감	3.79(.50)	1-5	-.46***	.13**	.42***	-.14**
10. 도덕적 정체성	3.24(.43)	1-4	-.40***	.07	.32***	-.18***
11. 친사회_방어	3.54(.61)	1-5	-.24***	.35***	.57***	-.35***
12. 친사회_정서적도움	3.58(.65)	1-5	-.12**	.18***	.43***	-.24***
13. 친사회_포용	3.47(.58)	1-5	-.17***	.25***	.49***	-.24***

주, 각 변인의 평균 점수 사용 $^{*}p<.05$, $^{**}p<.01$, $^{***}p<.001$

www.kci.go.kr

한편, 방관은 개입에의 공포와 보통 수준의 정적 상관이 나타났으며, 도덕적 이탈, 가해행동과 약한 정적 상관이 나타났고, 이타적 행동이나 친사회적 행동, 죄책감, 도덕적 정체성과는 부적 상관이 유의하였다. 이러한 결과는 이론적인 흐름과 일치하며, 본 연구의 척도가 타당한 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 직장 내 괴롭힘에서 중요한 역할을 담당하는 주변인들의 행동을 양적으로 측정하기 위해 국내 사무직 직장인들을 대상으로 주변인 행동 척도를 개발하고 이를 타당화하기 위해 실시되었다.

먼저, 직장 내 괴롭힘 주변인 행동의 문항을 개발하는 과정에서 연구자는 또래괴롭힘 및 직장 내 괴롭힘 국내외 선행연구에 기반하여, 주변인 행동의 유형을 친가해, 방어, 방관 행동의 세 가지로 설정한 바 있었다. 탐색적 요인분석 결과, 설정된 기존의 주변인 유형이 개발된 척도에서도 동일하게 확인되었다. 그러나, 방어행동의 경우 하나의 구인으로 묶이지 않고, 적극적인 유형과 지지적인 유형으로 구분되어 나타났는데, 이는 최근 또래괴롭힘 연구(Meter et al., 2019; Pronk, Olthof, Goossens, & Krabbendam, 2019; Reijntjes et al., 2016)나 소수의 직장인 연구(Hellemans et al., 2017; Hershcovis et al., 2017)로 지지되는 바이다. 구체적으로 적극적 방어행동은 가해자의 괴롭힘을 기관이나 상급자, 관리자에 알리거나, 가해자에게 직·간접적으로 괴롭힘을 멈추라고 표현하는 등 가해자의 행동을 막는 쪽에 초점을 둔 행동들로 구성되었다. 지지적 방어행동은 피해자 쪽에 개입하는 것으로 대처 방법을 조언해주고, 위로해주고, 모임에 초대해주고, 정서적으로 지지해주는 행동들로 구성되었다.

방어행동의 구인이 두 가지로 나뉜 것은 조직의 특성과 관련하여 살펴볼 필요가 있다. 직장 내 괴롭힘은 주로 상사에 의해 행해지는 것으로 보고되며(국가인권위원회, 2017), 본 연구에서도 괴롭힘의 가해자는 목격자에게도 주로 상사인 것으로 나타났다. 특히 직급에 의한 위계가 중시되는 조직 내에서 상사인 가해자를 신고하거나, 직접적으로 괴롭힘을 멈추라고 표현하는 것은 피해자를 지지하거나, 조언해주거나 위로해주는 것보다 위험부담이 큰 행동일 수 있다는 점에서 두 행동 유형은 수행 난이도에 차이가 있을 수 있다. 즉, 지지적 방어를 쉽게 할 수 있는 사람도 적극적 방어는 쉽게 선택하기 어려울 수 있다는 점에서 방어 행동의 두 유형이 다르게 나타났을 수 있다. 물론, 방어 행동의 두 구인은 피해자를 돕고 괴롭힘을 지양한다는 점에서 의미적이고 기능적인 유사성을 가지지만, 두 구인 간 상관이 중간 수준에 불과하였으며, 준거 변인들과의 상관이 상이하였고, 경쟁모형을 설명하여 살펴본 결과 두 유형의 방어행동을 하나의 구인으로 보기에는 무리가 있음이 나타났다.

선행연구에서도 두 유형이 차이가 있음이 증명되기도 하였는데, Hershcovis 등(2017)의 연구에서는 목격자의 직급이 높을 때, 목격자들은 직접적으로 가해자를 제지하겠다고 응답하지만, 피해자에 대한 동정심 표현이나 지지는 오히려 적어지는 것으로 나타났다. 또한 불공정한 상황에 대한 분노를 느끼는 것은 가해자를 처벌하고자 하는 동기가 되지만, 피해자에 대한 공감이나 돌봄과는 관련성이 적을 수 있다(Gummerum, Van Dillen, Van Dijk,

www.kci.go.kr

& López-Pérez, 2016; Hechler & Kessler, 2018). 이러한 연구에 근거할 때, 두 방어행동 유형이 구분되어 나타난 본 척도의 타당성이 이론적으로 지지된다.

하위 구인 간의 상관은 이론과 대부분 일치하게 나타나 본 척도의 준거 관련 타당성이 확인되었다(Hershcovis et al., 2017; Pozzoli & Gini, 2010; Thornberg & Jungert, 2013). 각각을 살펴보면, 먼저 친가해행동은 지지적 방어와 부적 상관, 방관행동과는 정적 상관이 나타났다. 다음으로 두 가지 유형의 방어행동은 Hellemans 등(2017)의 연구, Hershcovis 등(2017)의 연구와 유사하게, 유의한 정적 상관을 가졌다. 이는 주변인들이 피해자를 돕는 행동은 적극적이든 지지적이든 친사회적인 특성을 공유함을 시사한다. 방관행동과의 관계에서도 두 가지 방어행동은 선행 연구와 동일하게 부적 상관을 보였다. 한편, 친가해 행동과 적극적 방어와 간에는 관련이 없거나 아주 약한 수준의 정적 상관이 나타났다. 이 둘 간의 비일관적인 관계는 양쪽 모두에 영향을 주는 숨겨진 제3의 변인이 있어 둘 간의 관계를 흐리게 했을 가능성을 생각할 수 있다. 즉, 괴롭힘 가해나 공격적 행동이 가능한 사람은 연령, 능력, 직급, 사회적 영향력 등에서 힘의 우위에 있고(Einarsen et al., 2003; Vaillancourt & Hymel, 2006), 친가해행동도 지각된 인기도가 높은 것과 관련이 있다(심희옥, 2008). 직장 내 괴롭힘 질적 연구(최소영, 2021)에서도 친가해행동을 함으로 경쟁자보다 우위에 서게 되는 경우들이 보고되기도 하였다. 한편, 가해자에게 직접 맞서는 적극적인 유형의 방어행동도 힘의 우위에 있을 때 더 가용하다는 점에서(Hershcovis et al., 2017), 두 변인 간에 공통점이 존재할 수 있다. 또한, 최근의 또래괴롭힘 연구들에서는 가해자가 내집단(in-group)의 또래를 위해 방어 행동을 하거나(Huitsing, Snijders, Van Duijn, & Veenstra., 2014), 가해행동과 가해자를 제지하는 식의 방어행동 간에 정적 상관이 나타남이 보고되기도 하였다(Reijntjes et al., 2016).

개발된 척도의 각 하위 구인들은 준거 변인들과 상관분석을 통해 타당도가 확인되었다. 우선, 친가해행동은 가해 행동과 정적 상관이 유의하였다(Sandstrom & Bartini, 2010; Sutton & Smith, 1999). 다만 그 수준이 중간 정도로 또래괴롭힘에서만큼 강하게 나타나지는 않았는데, 이는 직장 내 괴롭힘의 특성 때문으로 생각해볼 수 있다. 가해행동은 업무와 관련된 것, 대인적인 공격, 신체적이거나 위협적인 공격 등으로 구성되는데(Bartlett & Bartlett, 2011), 업무적인 영역의 괴롭힘 중 일부 영역은 피해자의 업무를 평가할 수 있고, 피해자의 인사고과에 영향을 줄 수 있는 상사만이 가능한 영역이다. 즉, 또래괴롭힘과 달리, 어떤 종류의 직장 내 괴롭힘 행동은 친가해행동을 하는 사람이 수행할 수 없는 부분이라는 것이다. 이런 이유로 직장 내 괴롭힘의 가해행동과 친가해행동은 그 유사성이 또래괴롭힘에 비해 덜할 수 있다.

친가해행동은 선행 연구와 마찬가지로, 친사회적 행동, 도덕적 변인인 도덕적 정체성이나 죄책감과는 부적 상관, 반사회적 행동을 예측하는 도덕적 이탈과는 강한 정적 상관을 보였다. 이는 친가해행동이 비도덕적이고 반사회적인 행동임을 지지하며, 낮은 도덕성이 친가해행동의 위험요인이 될 수 있음을 증명한 또래괴롭힘 연구(Raboteg-Šarić & Bartaković, 2019)의 결과들이 직장 내 괴롭힘에도 적용될 수 있음을 시사한다. 흥미롭게도 친가해행동

www.kci.go.kr

은 개입에의 공포와 약한 정적 상관을 보였는데, 이는 최소영(2021)의 질적 연구의 참여자들이 친가해행동의 이유 중 하나로 가해자에 대한 두려움을 언급한 것과도 일맥상통한 결과이다. 또래괴롭힘 연구에서도 불안이 가해 동조 행동을 높이거나(류경희, 2006), 또래 압력에 저항할 능력이 약한 중학생들이 가해 동조행동을 하는(Cho & Chung, 2012) 결과들이 보고되기도 했다.

적극적 방어행동과 지지적 방어행동은 유사한 변인인 조직 내 이타적 행동, 친사회적 행동의 하위 유형과 유의한 정적 상관을 보였다. 이는 두 유형의 방어행동이 모두 친사회성을 잘 반영하고 있음을 시사한다. 한편, 친사회적 행동 하위 유형 중에서 정서적 지지나 포용은 지지적 방어에 비해 적극적 방어와는 약한 수준의 상관을 보이는 것으로 나타났다. 이는 앞서 언급된 Hershcovis 등(2017)의 연구처럼 적극적 방어는 지지적인 유형의 친사회적 행동과는 크게 관련되지 않을 수 있음으로 해석해 볼 수 있다. 도덕적인 준거 변인들과의 관계를 살펴보면, 지지적 방어는 죄책감, 도덕적 정체성, 도덕적 이탈과의 관계가 이론과 일치하는 방향으로 나타났다(송경희, 이승연, 2010; Johnston & Krettenauer, 2011). 그러나 도덕적 이탈과의 관계는 다소 약하게만 유의하였다.

한편, 적극적 방어는 도덕적인 변인들과 정적 상관이 유의하지 않거나 오히려 도덕적 이탈과 정적 상관이 유의하였다. 이는 적극적 방어가 도덕적인 측면에서 잘 설명되지 않음을 시사한다. Skarlicki와 Kulik(2004)에 따르면, 도움이 필요한 상황에서 제3자는 자신에게 오는 이득과 손해를 계산하여 이득이 크고 손해가 적을 때 개입을 하거나(자기-이익적인 설명) 자신에게 손해가 오더라도 개인의 윤리적인 양심에 따라 도덕적인 개입을 하게 된다(도덕적인 설명). 위계적인 한국 조직문화에서 적극적 방어는 상사를 거스르는 일이 되거나, 내부 고발자라는 낙인이 찍히게 되는 등 예상되는 손해가 큰일일 수 있다. 따라서 개인의 도덕적 특성과는 무관하게 적극적 방어를 하는 것은 어려울 수 있다. 도덕적 이탈과 적극적 방어 간에 경미하게나마 정적 상관이 유의한 것과 관련해서는, 최근의 또래괴롭힘 연구들에 근거하여 설명해 볼 수 있다. Pronk 등(2019)은 피해자를 위로하거나 잘 지내는 등의 행동을 포함하는 간접적 방어와 괴롭힘에 언어적, 신체적으로 개입하여 가해자를 멈추는 등의 행동을 포함하는 직접적 방어 유형, 둘의 혼합 유형의 세 가지로 방어행동을 나누고 각각의 동기를 살펴보면서, 친사회적 행동임에도 직접적 방어는 이타적인 이유(예: 피해자의 웰빙을 위해)로 행해지는 간접적 방어와 달리, 자신의 사회적 지위 등을 높이고자 하는 자기중심적인 이유로 전략적으로 선택되는 행동일 수 있다고 주장하였다(Reijntjes et al., 2016). 또한 직접적 방어가 강압적인 전략(예: 다른 사람을 압박해서 자신이 원하는 것을 쟁취하고자 함)과 정적인 관계가 있음을 확인하면서, 가해 행동과 유사성이 있음을 지적하기도 하였다(Reijntjes et al., 2016). 이처럼 방어행동이어도 자기-이익적인 동기로 전략적으로 선택된다면, 이러한 행동은 도덕성과 관계가 적을 수 있다. 최근 진행된 대학생 대상의 괴롭힘 목격자 연구(Meter et al., 2019)에서도 가해자를 처벌하는 방식의 공격적인 유형의 방어행동과 도덕적 이탈의 정적 관계가 보고된 바 있다. 본 연구에서 가해자를 직접 제지하는 행동으로 구성된 적극적 방어 행동도 자기-이익적 동기와 관련될 수 있으며, 이런 경우,

www.kci.go.kr

강압적인 전략, 공격성이나 분노와 같이 숨겨진 제3의 변인들이 작용하고 있어 도덕적 이탈과 정적 상관이 유의했을 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 이러한 변인들과의 관계를 고려해볼 필요가 있다.

오히려 적극적 방어에는 개입에의 공포가 적은 것이 더 중요한 것으로 보이는데, Hershcovis 등(2017)은 목격자가 권력이 있어 보복에 대한 두려움이 적을 때 가해자를 직접 제지할 수 있다고 하였고, MacCurtain 등(2018)은 조직에서 위험을 감수하는 것이 안전하다고 느끼는 심리적 안전감이 높을 때 가해자를 직접 제지하게 되고, 상사들에 대한 심리적 안전감이 높을 때 가해자를 상사들에게 보고하게 된다고 하였다. 본 연구에서도 적극적 방어와 개입에의 공포 간의 상관은 적극적 방어와 다른 도덕적 변인들과의 상관보다 더 강하게 나타났다.

다음으로, 방관행동은 개입에의 공포와 중간 수준의 정적 상관, 도덕적 이탈과 정적 상관, 친사회적 행동, 도덕적 정체성, 죄책감과는 부적 상관이 유의하였다. 방관행동은 다른 변인들과 비교해서, 개입에의 공포와 가장 상관이 높게 나타났다. 또래괴롭힘 연구에서 방관의 이유는 개입하는 것에 대한 공포였으며(Thornberg et al., 2012), 직장 내 괴롭힘 연구에서도 개입에의 공포가 낮은 것이 방어행동을 예측함이 보고되었다(Báez León et al,, 2016). 이러한 선행 연구를 함께 고려할 때, 주변인들의 도움을 높이기 위해 개입에의 공포를 감소시키는 것이 중요하다. 개입에의 공포를 줄이기 위해서는 객관적인 상황을 변화시켜주는 것과 주관적인 두려움을 감소시키는 노력이 필요하다. 이와 관련해서, Gao, Greenberg와 Wong-On-Wing(2015)의 내부고발 연구는 좋은 시사점을 준다. Gao 등(2015)은 목격자가 자신이 감당해야 할 손해가 클 때, 내부 고발하고자 하는 의지가 떨어지고, 개인적으로 책임감을 느낄 때 내부고발 의지가 높아지게 된다고 주장하였다. 또한 회사 내・외부에 신고할 수 있는 통로가 많은 것도 내부고발 의지를 높였다. Gao 등(2015)의 연구와 본 연구의 결과를 같이 고려해볼 때, 목격자의 개입을 높이기 위해서는 괴롭힘을 신고하면서도 익명성을 유지할 수 있는 안전한 통로를 만들어주는 것, 목격자도 신고해야 할 책임이 있음을 강조하는 것, 개입에 대한 공포를 낮춰주는 것이 고려되어야 할 것이다. 공포를 느끼는 것은 자신이 실패할 것에 대한 염려에서 오기 때문에, 또래괴롭힘 선행연구에서처럼 방어행동이 성공할 수 있다는 믿음을 심어주어, 방어자 자기효능감을 길러주는 것이 효과적인 방법이 될 수 있다(Barchia & Bussey, 2011; Gini et al., 2008). 비윤리적인 사건을 멈추고자 하는 집단 구성원의 노력이 성공적인 결과를 맞이함을 목격한 다른 구성원들은 자신의 도덕적인 행동도 성공할 것이라 믿게 되기 때문에(Ng et al., 2019), 방어행동이 성공적으로 괴롭힘을 멈추는 직・간접적 경험을 할 수 있게 하는 것은 방어자 개인의 효능감을 넘어 집단 전체의 공동체적 효능감을 높이고 결과적으로 방관행동을 낮추는 방법이 될 것이다.

마지막으로, 개발된 척도의 신뢰도를 내적합치도로 확인한 결과, 직장 내 괴롭힘 주변인 행동 척도의 하위 구인들은 두 번의 연구에서 모두 .77-.91의 적절한 내적합치도를 보고하였다. 내적합치도가 .70 이상이면 좋은(good) 수준의 신뢰도라고 제안했던 Nunnally (1978)의 기준에 따라, 본 척도의 신뢰도가 확인되었다.

www.kci.go.kr

본 연구는 그 심각성에 비해 연구자들의 관심이 매우 부족하였던 직장 내 괴롭힘에 주목하였고, 특히 주변인 행동을 살펴보았다는 점에서 큰 의의를 지닌다. 국외와 달리 직장 내 괴롭힘의 주변인 연구가 매우 부족한 국내 상황에서 본 연구는 타당하고 신뢰할 수 있는 직장 내 괴롭힘 주변인 행동 척도를 마련함으로써, 앞으로 국내에서 직장 내 괴롭힘 주변인 연구를 크게 활성화시키는데 기여할 수 있을 것이다. 본 연구에서 제안된 척도의 내용은 또래괴롭힘의 척도와 달리, 직장의 특성(예: 회사 내외부 기관에 신고, 업무적인 방해, 업무적인 도움), 친사회적이거나 반사회적 행동이 더 은밀하게 나타나는 성인기적 특성(예: 주변 사람들과 친가해적·반가해적 여론형성, 상황 객관화)을 반영하고 있다는 점에서 직장 구성원들에게 더욱 타당할 것이다. 또한 본 연구는 국내 직장인들의 방어행동이 두 유형으로 나누어질 수 있음에 양적인 근거를 제시하였다는 점에서 주목될 필요가 있다. 이는 최근의 또래괴롭힘 연구와(Meter et al., 2019; Pronk et al., 2019; Reijntjes et al., 2016), 직장 구성원을 대상으로 한 국외 연구에서도 지지되는 결과이지만(Hellemans et al., 2017; Hershcovis et al., 2017), 직장 내 괴롭힘 방어행동의 서로 다른 유형에 대해 더 잘 이해하기 위한 추가적 연구들이 활성화되어야 할 것이다. 특히, 본 연구는 국내 직종 중 큰 비중을 차지하면서도 상대적으로 연구된 바는 적었던 민간기업 사무직의 직장 내 괴롭힘과 주변인들을 살펴보아 개발된 척도와 이론적 기반이 더 많은 대중에게 일반화될 수 있는 근거를 마련하였다.

그러나 본 연구의 제한점도 존재한다. 우선, 본 연구는 민간기업의 사무직만을 대상으로 타당도를 확인하였기 때문에, 후속 연구에서는 여러 직종의 직장인을 대상으로 반복 검증될 필요가 있다. 특히 직장 내 괴롭힘의 수준이 심각한 것으로 알려진 간호, 서비스 직종에서도 본 척도가 동일하게 신뢰롭고 타당한지를 확인해볼 필요가 있다. 두 번째로, 본 연구는 윤리적이거나 비윤리적인 행동을 자기보고식으로 응답했다는 점에서 사회적 바람직성이 작용했을 수 있다. 두 번의 표집 모두 인터넷을 통한 비대면 설문조사를 실시하는 동시에 익명성을 보장하는 방식으로 응답 왜곡을 최소화하고자 노력하였으나, 본 연구의 결과는 신중하게 해석될 필요가 있다. 마지막으로 본 연구에서 사용된 준거 변인들이 적극적 방어행동과 충분한 상관을 보이지 않았다는 점에서, 적극적 방어행동을 설명할 수 있는 더 적합한 변인을 후속 연구에서는 확인해볼 필요가 있다.

참고문헌

국가인권위원회 (2017). 직장 내 괴롭힘 실태조사 연구용역보고서. http://workright.jinbo.net/xe/pds/57457에서 인출

김수영 (2016). 구조방정식 모형의 기본과 확장. 서울: 학지사.

김아영 (2018). 정의적 척도개발. 2018 하계 심리검사 워크숍 자료집. ㈜한국교육 & 심리연구소. 서울.

김현수, 윤희장, 곽은미 (2018). 간호사의 직장 내 폭력상황 대처경험. 문화기술의 융합(JCCT), 4(4), 233-240.

남상희 (2019). 도덕적 이탈 경향성과 비윤리적 행동 간 관계: 구성원 간 친밀성 지각의

www.kci.go.kr

조절효과. 서강대학교 대학원 박사학위 논문.

남웅, 김지원, 김용규, 구정완, 박정일 (2010). 간호사의 직장 내 약자 괴롭힘 설문도구의 신뢰도와 타당도. 대한직업환경의학회지, 22(2), 129-139.

류경희 (2006). 청소년 집단 따돌림에서 동조행동의 영향 변인. 대한가정학회지, 44(12), 139-154.

류영주, 양수진 (2017). 내재적・친사회적 동기와 삶 만족도의 관계에서 그릿(Grit)과 친사회적 행동의 매개효과. 한국심리학회지: 발달, 30(4), 93-115.

사람인 (2021, 6) 직장 내 괴롭힘 금지법 2년 직장인 78%, 변화 체감 못해 https://www.saramin.co.kr/zf_user/help/live/view?idx=108301&list_idx=0&listType=news&category=10&keyword=%EA%B4%B4%EB%A1%AD%ED%9E%98&menu=1&page=1에서 인출

송경희 (2017). 초등학생, 중학생의 도덕 추론과 또래괴롭힘 방어행동: 개인 및 학급 수준 특성의 조절효과. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.

송경희, 이승연 (2010). 청소년의 마음읽기 능력과 또래괴롭힘의 관계: 도덕적 이탈, 도덕적 정서의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 발달, 23(3), 105-124.

송수민 (2007). 수치심경향성과 죄책감경향성의 비교: 심리적 특성과 상황적 변인에 따른 차이. 한양대학교 대학원 박사학위논문.

심희옥 (2008). 또래 괴롭힘 참여자의 사회적 지위 및 사회적 정서에 관한 연구: 성별을 중심으로. 아동학회지, 29(3), 191-205.

윤정민, 이승연 (2021). 20, 30대의 직장 내 괴롭힘 피해경험과 전위된 공격성 간의 관계: 지각된 조직불공정성과 상태분노의 이중매개효과. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 27(1), 1-18.

이인태 (2016). 도덕적 정체성 측정 도구들의 특징과 활용방법. 도덕윤리과교육연구, 50, 1-27.

최소영 (2021). 직장 내 괴롭힘의 주변인 행동 척도개발 및 방어행동 기제 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.

최소영, 전희선, 이승연 (2017). 남녀 사무직 직장인의 특성분노, 사회적 회피, 직장 내 괴롭힘 피해 간 관계. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 23(1), 53-74.

한봉주 (2010). 조직문화와 리더십이 구성원의 행태에 미치는 영향 연구: 조직유형별 비교. 한국행정연구, 19(1), 201-240.

Al-Ghabeesh, S. H., & Qattom, H. (2019). Workplace bullying and its preventive measures and productivity among emergency department nurses. *Israel journal of health policy research, 8(1), 1-9.*

Báez León, C., Moreno Jiménez, B., Aguirre Camacho, A., & Olmos, R. (2016). Factors influencing intention to help and helping behaviour in witnesses of bullying in nursing settings. *Nursing Inquiry, 23*(4), 358-367.

Barchia, K., & Bussey, K. (2011). Individual and collective social cognitive influences on peer aggression: Exploring the contribution of aggression efficacy, moral disengagement, and collective efficacy. *Aggressive Behavior, 37*(2), 107-120.

Barriga, A. Q., Morrison, E. M., Liau, A. K., & Gibbs, J. C. (2001). Moral cognition: Explaining the gender difference in antisocial

www.kci.go.kr

behavior. *Merrill-Palmer Quarterly 47*(14), 532-562.

Bartlett, J. E., & Bartlett, M. E. (2011). Workplace bullying: An integrative literature review. *Advances in Developing Human Resources, 13*(1), 69-84.

Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate behavioral research, 1*(2), 245-276.

Cho, Y., & Chung, O. B. (2012). A mediated moderation model of conformative peer bullying. *Journal of Child and Family Studies, 21*(3), 520-529.

Coyne, I., Gopaul, A. M., Campbell, M., Pankász, A., Garland, R., & Cousans, F. (2019). Bystander responses to bullying at work: The role of mode, type and relationship to target. *Journal of Business Ethics, 157(3), 813-827.*

D'Cruz, P., & Noronha, E. (2011). The limits to workplace friendship: Managerialist HRM and bystander behaviour in the context of workplace bullying. *Employee Relations, 33*(3), 269-288.

De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work and Stress, 23*(3), 206-224.

Dehue, F., Bolman, C., Völlink, T., & Pouwelse, M. (2012). Coping with bullying at work and health related problems. *International Journal of Stress Management, 19*(3), 175-197.

Desrumaux, P., Jeoffrion, C., Bouterfas, N., De Bosscher, S., & Boudenghan, M. C. (2018). Workplace bullying: How do bystanders' emotions and the type of bullying influence their willingness to help?. *Nordic Psychology, 70*(4), 259-277.

DeVellis, R. F. (2003). Factor analysis. Scale development, theory and applications. *Applied Social Research Methods Series, 26*, 10-137.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis.

Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work and Stress, 23*(1), 24-44.

Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Lande, Å. B., & Nielsen, M. B. (2018). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: A moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management, 29*(3), 549-570.

Elphick, C., Minhas, R., & Shaw, J. (2020, June 18). Everybody knows: The importance of speaking up about witnessed workplace harassment and discrimination.

Gao, J., Greenberg, R., & Wong-On-Wing, B. (2015). Whistleblowing intentions of lower-level employees: The effect of reporting channel, bystanders, and wrongdoer power status. *Journal of Business Ethics, 126*(1), 85-99.

Garandeau, C. F., Vermande, M. M., Reijntjes, A. H., & Aarts, E. (2019). Classroom bullying norms and peer status: Effects on victim-oriented and bully-oriented defending.

www.kci.go.kr

International Journal of Behavioral Development, 0165025419894722.

Gini, G., Pozzoli, T., Borghi, F., & Franzoni, L. (2008). The role of bystanders in students' perception of bullying and sense of safety. *Journal of School Psychology, 46*(6), 617-638.

Glasø, L., & Notelaers, G. (2012). Workplace bullying, emotions, and outcomes. *Violence and victims, 27*(3), 360-377.

Gummerum, M., Van Dillen, L. F., Van Dijk, E., & López-Pérez, B. (2016). Costly third-party interventions: The role of incidental anger and attention focus in punishment of the perpetrator and compensation of the victim. *Journal of Experimental Social Psychology, 65*, 94-104.

Hechler, S., & Kessler, T. (2018). On the difference between moral outrage and empathic anger: Anger about wrongful deeds or harmful consequences. *Journal of Experimental Social Psychology, 76*, 270-282.

Hellemans, C., Dal Cason, D., & Casini, A. (2017). Bystander Helping Behavior in Response to Workplace Bullying. *Swiss Journal of Psychology, 76*(4), 135-144.

Hershcovis, M. S., Neville, L., Reich, T. C., Christie, A. M., Cortina, L. M., & Shan, J. V. (2017). Witnessing wrongdoing: The effects of observer power on incivility intervention in the workplace. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 142*, 45-57.

Huitsing, G., Snijders, T. A., Van Duijn, M. A., & Veenstra, R. (2014). Victims, bullies, and their defenders: A longitudinal study of the coevolution of positive and negative networks. *Development and Psychopathology, 26*(3), 645-659.

Johnston, M., & Krettenauer, T. (2011). Moral self and moral emotion expectancies as predictors of anti-and prosocial behaviour in adolescence: A case for mediation?. *European Journal of Developmental Psychology, 8*(2), 228-243.

Killer, B., Bussey, K., Hawes, D. J., & Hunt, C. (2019). A meta analysis of the relationship between moral disengagement and bullying roles in youth. *Aggressive Behavior*. 45(4), 450-462.

Kim, K. (2020). Exploring the influence of workplace violence and bystander behaviour on patient safety in Korea: A pilot study. *Journal of Nursing Management, 28*(3), 735-743.

Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Keltikangas-Järvinen, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and Environmental Medicine, 60*(10), 779-783.

Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3. Baskı). New York, NY: Guilford.

Linstead, S. (2013). Organizational bystanding: Whistleblowing, watching the work go by or aiding and abetting? *Management, 16*(5), 680-696.

MacCurtain, S., Murphy, C., O'sullivan, M., MacMahon, J., & Turner, T. (2018). To stand back or step in? Exploring the responses of employees who observe workplace bullying. *Nursing Inquiry, 25*(1), 1-10.

Madden, C., & Loh, J. (2020). Workplace cyberbullying and bystander helping behaviour.

www.kci.go.kr

The International Journal of Human Resource Management, 31(19), 2434-2458.

Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling, 32*(3), 335-356.

Mazzone, A., Camodeca, M., & Salmivalli, C. (2016). Interactive effects of guilt and moral disengagement on bullying, defending and outsider behavior. *Journal of Moral Education, 45*(4), 419-432.

McCoach, D. B., Gable, R. K., & Madura, J. P. (2013). *Instrument development in the affective domain: School and corporate applications.*. New York, NY: Springer.

Meter, D. J., Ma, T. L., & Ehrenreich, S. E. (2019). Telling, comforting, and retaliating: The roles of moral disengagement and perception of harm in defending college-aged victims of peer victimization. *International Journal of Bullying Prevention, 1*(2), 124-135.

Mitchell, M. S., Vogel, R. M., & Folger, R. (2015). Third parties' reactions to the abusive supervision of coworkers. *Journal of Applied Psychology, 100*(4), 1040-1055.

Moore, C., Detert, J. R., Klebe Treviño, L., Baker, V. L., & Mayer, D. M. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel Psychology, 65*(1), 1-48.

Mulder, R., Bos, A. E., Pouwelse, M., & van Dam, K. (2017). Workplace mobbing: How the victim's coping behavior influences bystander responses. *The Journal of Social Psychology, 157*(1), 16-29.

Mulder, R., Pouwelse, M., Lodewijkx, H., & Bolman, C. (2014). Workplace mobbing and bystanders' helping behaviour towards victims: The role of gender, perceived responsibility and anticipated stigma by association. *International Journal of Psychology, 49*(4), 304-312.

Ng, K., Niven, K., & Hoel, H. (2019). 'I could help, but...': A dynamic sensemaking model of workplace bullying bystanders. *Human Relations*, 1-29.

Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal, 36*(3), 527-556.

Nielson, M. G., Padilla-Walker, L., & Holmes, E. K. (2017). How do men and women help? Validation of a multidimensional measure of prosocial behavior. *Journal of Adolescence, 56*, 91-106.

Niven, K., Ng, K., & Hoel, H. (2020). The bystanders of workplace bullying. Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice. In Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice*(pp. 385-404). CA: CRC Press.

Notelaers, G., Van der Heijden, B., Hoel, H., & Einarsen, S. (2019). Measuring bullying at work with the short-negative acts questionnaire: identification of targets and criterion validity. *Work & Stress, 33*(1), 58-75.

www.kci.go.kr

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory: 2d*. New York: McGraw-Hill.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.

Patrick, R. B., Rote, W. M., Gibbs, J. C., & Basinger, K. S. (2019). Defend, stand by, or join in?: the relative influence of moral identity, moral judgment, and social self-efficacy on adolescents' bystander behaviors in bullying situations. *Journal of Youth and Adolescence, 48*(10), 2051-2064.

Paull, M., Omari, M., & Standen, P. (2012). When is a bystander not a bystander? A typology of the roles of bystanders in workplace bullying. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 50*(3), 351-366.

Paull, M., Omari, M., D'Cruz, P., & Güneri Çangarli, B. (2020). Bystanders in workplace bullying: working university students' perspectives on action versus inaction. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 58*(3), 313-334.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly, 1*(2), 107-142.

Polanin, J. R., Espelage, D. L., & Pigott, T. D. (2012). A Meta-analysis of school-based bullying prevention programs' effects on bystander intervention behavior. *School Psychology Review,* 41(1). 47-65.

Pouwelse M, Mulder R, Mikkelsen EG. (2018). The role of bystanders in workplace bullying: an overview of theories and empirical research. In: D'Cruz P et al. (eds) *Pathways of job-related negative behaviour. Handbooks of workplace bullying, emotional abuse and harassment*, Springer Singapore, 1-39.

Pöyhönen, V., Juvonen, J., & Salmivalli, C. (2012). Standing up for the victim, siding with the bully or standing by? Bystander responses in bullying situations. *Social Development, 21*(4), 722-741.

Pozzoli, T., & Gini, G. (2010). Active defending and passive bystanding behavior in bullying: The role of personal characteristics and perceived peer pressure. *Journal of Abnormal Child Psychology, 38*(6), 815-827.

Pronk, J., Olthof, T., Goossens, F. A., & Krabbendam, L. (2019). Differences in adolescents' motivations for indirect, direct, and hybrid peer defending. *Social Development, 28*(2), 414-429.

Raboteg-Šarić, Z., & Bartaković, S. (2019). Empathy and moral disengagement as predictors of bystander roles in school bullying. *Central European Journal of Paediatrics, 15*(2), 161-176.

Reijntjes, A., Vermande, M., Olthof, T., Goossens, F. A., Aleva, L., & van der Meulen, M. (2016). Defending victimized peers: Opposing the bully, supporting the victim, or both?. *Aggressive Behavior, 42*(6), 585-597.

Rodríguez-Muñoz, A., Baillien, E., De Witte, H., Moreno-Jiménez, B., & Pastor, J. C. (2009). Cross-lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement:

www.kci.go.kr

Two longitudinal studies. *Work & Stress, 23*(3), 225-243.

Salmivalli, C. (1999). Participant role approach to school bullying: Implications for interventions. *Journal of Adolescence, 22*(4), 453-459.

Salmivalli, C., Lagerspetz, K., Björkqvist, K., Österman, K., & Kaukiainen, A. (1996). Bullying as a group process: Participant roles and their relations to social status within the group. *Aggressive Behavior, 22*(1), 1-15.

Samnani, A. K. (2013). "Is this bullying?" Understanding target and witness reactions. *Journal of Managerial Psychology, 28*(3), 290-305.

Sandstrom, M. J., & Bartini, M. (2010). Do perceptions of discrepancy between self and group norms contribute to peer harassment at school?. *Basic and Applied Social Psychology, 32*(3), 217-225.

Scully, M., & Rowe, M. (2009). Bystander training within organizations. *Journal of the International Ombudsman Association, 2*(1), 1-9.

Skarlicki, D. P., & Kulik, C. T. (2004). Third-party reactions to employee (mis) treatment: A justice perspective. *Research in Organizational Behavior, 26*, 183-229.

Sutton, J., & Smith, P. K. (1999). Bullying as a group process: An adaptation of the participant role approach. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression, 25*(2), 97-111.

Tangney, J. P., Dearing, R., Wagner, P. E., & Gramzow, R. (2000). *The Test of Self-Conscious Affect-3 (TOSCA-3)*. George Mason University. Fairfax, VA.

Thornberg, R., & Jungert, T. (2013). Bystander behavior in bullying situations: Basic moral sensitivity, moral disengagement and defender self-efficacy. *Journal of Adolescence, 36*(3), 475-483.

Thornberg, R., Tenenbaum, L., Varjas, K., Meyers, J., Jungert, T., & Vanegas, G. (2012). Bystander motivation in bullying incidents: To intervene or not to intervene?. *Western Journal of Emergency Medicine, 13*(3), 247-252.

van Heugten, K. (2011). Theorizing active bystanders as change agents in workplace bullying of social workers. *Families in Society, 92*(2), 219-224.

Wu, S. H., & Wu, C. C. (2019). Bullying bystander reactions: A case study in the Taiwanese workplace. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 57*(2), 191-207.

논문 투고일 : 2022. 01. 28
1 차 심사일 : 2022. 02. 10
게재 확정일 : 2022. 03. 20

www.kci.go.kr

한국심리학회지 : 문화 및 사회문제
Korean Journal of Culture and Social Issues
2022, Vol. 28, No. 2, 107～131.

The Development and Validation of the Workplace Bullying Bystander Behavior Scale

Soyeong Choi **Seung-yeon Lee**

Department of psychology, Ewha Womans University

This study was conducted with the aim of developing and validating a measure of the workplace bullying bystander behavior. For the purpose, items were developed by referring to previous studies related to workplace bullying, and behavior subtypes were defined as pro-bullying, defending, and bystander behaviors. After confirming the content validity with the help of experts, a total of 31 preliminary items were composed. The final 26 items were selected by conducting an exploratory factor analysis and verifying the validity and reliability of the scale with a survey of 288 office workers who have directly or indirectly witnessed workplace bullying over the past three years. In this process, it was confirmed that defense behavior was distinguished into two types: Active and supportive. Confirmatory factor analysis was conducted with data from 518 office workers who have directly or indirectly witnessed workplace bullying over the past year, and the validity and reliability of the developed scale were confirmed. As a result of comparing the competing models to reconfirm the subtypes, it was confirmed again that active defense behavior and supportive defense behavior were distinguished. The criterion-related validity of all subtypes was confirmed by setting the criterion variables for workplace bullying behavior, altruistic behavior, pro-social behavior, fear of intervention, moral disengagement, guilt, and moral identity. Based on the result of this study, follow-up research tasks related to workplace bullying bystander behavior scale were suggested and the methods to prevent and intervene in workplace bullying while utilizing workplace bullying bystander behaviors were discussed.

Key words : workplace bullying, bystanders behavior, workplace bullying bystander, scale development, defending behavior

www.kci.go.kr