

직장 내 성차별 경험, 정당한 세상에 대한 믿음, 우울에 대한 연구: 척도 개발 및 매개효과 분석*

김 은 하 김 지 수 박 한 솔[†] 김 도 연 김 수 용
아주대학교

본 연구에서는 최근 해외의 다문화심리 및 상담 문헌에서 주목받고 있는 마이크로어그레션(microaggression) 개념을 도입하여 취업 여성의 직장 내 성차별 경험을 측정하는 “직장 내 성차별경험 척도(Microaggression against Women Scale in the Workplace; MAWS)”를 개발 및 타당화하고 정당한 세상에 대한 개인적인 믿음(Belief in a Just World-self; BJW-self)이 성차별경험과 우울간의 관계를 매개하는지 살펴보았다. 이를 위해 연구 1에서는 설문지와 초점집단 인터뷰를 실시하고 그 결과를 토대로 MAWS의 예비문항을 제작한 후 탐색적 요인분석을 실시하였다. 다음으로 연구 2에서는 확인적 요인분석을 실시하였고 그 결과 연구 1에서 도출된 단일 요인, 12문항이 적합한 것으로 나타났다. 또한 MAWS의 수렴 및 준거관련 타당도를 살펴보기 위하여 성차별경험을 측정하는 기존의 척도, 화병 척도, 우울 척도와와의 상관관계를 분석하였다. 마지막으로 연구 3에서는 BJW-self가 직장 내 성차별 경험과 우울간의 관계를 매개하는지 살펴보았고 그 결과 BJW-self의 부분매개효과가 확인되었다. 본 연구의 결과를 바탕으로 상담에서의 MAWS의 활용 방안과 BJW-self에 대한 개입을 논의하였다.

주요어 : 직장 내 성차별 경험, 정당한 세상에 대한 믿음, 우울, 척도개발

* 이 논문은 2017년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2017S1A5A8020095).

† 교신저자 : 박한솔, 아주대학교 심리학과, (16499) 경기도 수원시 영통구 월드컵로 206
E-mail : soll11@ajou.ac.kr

지난 몇 십년동안 한국 여성의 대학 진학과 경제 활동이 활발해지면서 양성평등에 대한 인식 또한 높아지고 있다. 하지만 아직도 우리 사회에는 전통적 성역할과 남성 중심적 조직 문화가 남아 있어 많은 취업 여성들이 성차별을 경험하고 있다(김수한, 신동은, 2014). 성차별은 생물학적 성과 사회학적 성을 토대로 여성을 차별하는 태도, 신념, 행동, 정책, 법을 의미하는 것으로(김재은, 김지현, 2016), 취업여성들이 경험하는 성차별로는 고용, 업무배치, 승진, 정년, 퇴직, 임금에서의 불이익, 성희롱, 결혼, 임신 혹은 출산을 이유로 한 권고사직, 직장과 가정에서의 다중 역할에 대한 압력 등이 있다(오현규, 김화연, 박성민, 2016). 이를 반영하듯, 세계경제포럼이 발표한 '2015년 세계 젠더갭 리포트'에 따르면, 한국의 양성평등 지수는 조사 대상 145개국 중 115위였고, OECD 2014년 조사에서는 남녀 임금격차의 경우 OECD 국가 중 1위, 유리 천장(glass ceiling) 지수의 경우 OECD 국가 중 꼴찌인 것으로 나타났다(글로벌 사회정책 브리프, 2016).

성차별은 취업 여성 개인에게 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라(Lewis & Neville, 2015) 인적자원의 비효율적 활용이라는 결과를 초래하여 조직 전체에 부정적인 결과를 가져올 수 있다. 가령, 여성 경찰관을 대상으로 한 Burke와 Mikkelsen(2005)의 연구에 따르면, 조직 내에서의 성차별 경험이 낮은 직무 만족과 건강 문제와 관련이 있는 것으로 나타났고, 여성 중업원을 대상으로 한 박지현과 탁진국(2008)의 연구에서도 조직 내 성차별 경험이 낮은 경력 몰입과 높은 이직의도로 이어지는 것으로 확인되었다. 유사하게, 안상수와 김금미(2010)는 일반 직장인과 공무원을 대상으로 연구를 실시하였는데, 그 결과, 성차별적 직장관행(예.

회식문화, 남녀직원간의 관계, 퇴근 시간, 출산 전후의 퇴직율)이 낮은 직무만족과 높은 이직 의도와 관련이 있는 것으로 나타났다.

여성의 성차별 경험을 측정하는 척도로 가장 많이 사용되는 척도는 Klonoff와 Landrine(1995)이 개발한 성차별사건 척도(Schedule of Sexist Events; SSE)와 Swim, Hayers, Cohen과 Ferguson(2001)이 개발한 일상생활 성차별 척도(Everyday Sexism Scale)가 있다. 또한 직장 내 성차별경험을 측정하는 척도로, 여자교수를 대상으로 한 여성의 근무환경 척도-대학 현장(Working Environment for Women in Academic Settings; Riger, Strokes, Raja & Sullivan, 1977)과 기업에 근무하는 여성을 대상으로 한 여성의 근무환경 척도-기업 현장(Working Environment for Women in Corporate Settings; Strokes, Rigers & Sullivan, 1995)이 개발되었다. 국내의 경우, 진선영(2004)이 여성 직장인의 성차별 경험을 측정하기 위해 15문항으로 구성된 척도를 개발하였다. 이러한 측정 도구들은 신뢰도나 타당도면에서 검증되었고, 성차별 경험이 심리적 적응, 직무만족, 대인관계 등에 미치는 영향에 대한 경험적 근거를 마련하는데 기여하였다(Perry, Harp, & Oser, 2013).

하지만 기존의 척도들은 직장이 아닌 일상 생활에서 발생하는 성차별을 측정하거나 특정 직업군 여성의 경험을 측정한다는 점 그리고 미국 여성들의 경험을 토대로 만들었다는 점 등의 한계점을 지니고 있다(Lewis & Neville, 2015). 특히 성차별은 특정 문화권에 존재하는 여성에 대한 고정관념과 사회적 제도 그리고 조직 분위기를 반영하기 때문에 이를 정확하게 측정하기 위해서는 해당 문화를 반영한 측정도구가 개발되어야 한다(김양희, 정경아, 2000). 즉, 해외에서 개발된 기존의 척도들은

한국 사회에서 취업 여성이 어떠한 유형의 성차별을 얼마나 자주 경험하는지에 대한 실제적 정보들을 제공할 수 없다는 한계점이 있다는 것이다. 또 다른 한계점으로, 기존의 척도들은 대부분 노골적이고 명백한 성차별적 상황만을 포함하고 있어 간접적이고 미묘한 형태의 성차별을 측정하지 않는다는 한계점을 지닌다(안상수, 김혜숙, 안미영, 2005; Sue, Capodilupo, & Holder, 2008). 이로 인해 과거에 많이 발생했던 노골적이고 직접적인 구식의 성차별(old fashioned sexism)에 대한 연구는 활발히 실시된 반면에 미묘하고 간접적인 현대적 성차별(modern sexism)에 대해서는 거의 알려진 바가 없다(Owen, Tao, & Rodolfa, 2010). 현대사회에서는 구식의 성차별이 공격과 비난의 대상이 되기 때문에 여성을 직접적으로 차별하거나 비하하는 표현이 줄어들었다(McCabe, 2009) 대신 '새로운' 혹은 현대적 성차별이 등장하였다(Nadal, 2009). 이로 인해 일부 사람들은 이제 한국사회가 남녀평등 사회로 진입했다고 주장하거나 때로는 여성들의 지위가 남성들의 지위보다 높아졌다고 불만을 토로하기도 한다. 하지만 이러한 일부의 주장과는 달리 성차별은 종식된 것이 아니라 간접적으로 표현하려는 동기가 작용하여 간접적이고 미묘한 형태로 변모한 것이라고 볼 수 있다(김양희, 정경아, 2000; Sue et al., 2008). 이러한 맥락에서 현대 사회에서 성차별을 정확히 이해하고 예방하기 위해서는 '새로운' 혹은 미묘한 성차별을 측정할 수 있는 척도를 개발하고 관련 자료를 수집하는 것이 중요할 것으로 사료된다.

관련하여, 최근 해외 심리학 문헌에서는 현대적 차별을 반영하는 용어인 마이크로어그레션(microaggression)이 주목을 받고 있다(Sue et al., 2007). 마이크로어그레션은 작은(micro)과

공격(aggression)을 합한 용어로, 일상생활에서 흔히 일어나는 간접적이고 미묘한 차별, 즉, 특별히 의도하지 않고 악의도 없지만 소수자는 불편감을 느낄 수 있는 발언이나 행동을 포함한 차별을 의미한다. 마이크로어그레션의 예로는, 미국에서 태어나고 자란 동양계 미국인에게 "너 어느 나라에서 왔어?" "와, 너 영어 정말 잘 한다", 혹은 흑인에게 "정말 똑똑하시고 논리적이시네요"와 같은 발언이 있다. 마이크로어그레션은 주로 인종차별에 적용되어 연구되어 왔지만 최근 성차별이나 성소수자에 대한 차별과도 관련지어 활발하게 논의되고 있다(Elias, Jaisle & Morton-Padovano, 2011; Nadal, Davidoff, Davis, Wong, Marshall, & McKenzie, 2015; Woodford, Chonody, Kulick, Brennan, & Renn, 2015). Nadal(2009)에 따르면, 마이크로어그레션은 microassault(미묘한 공격: 명백하고 가시적인 구식의 차별적 말이나 행동), microinsult(미묘한 모욕: 소수자에 대한 무례함이나 비하 등이 내포된 말이나 행동), microinvalidation(미묘한 무효화: 소수자의 감정, 생각 혹은 경험을 인정하지 않거나 소수자를 배제시키는 말이나 행동)이라는 세 가지 유형으로 구분될 수 있으며, 여성에 대한 마이크로어그레션(microaggression against women)의 경우, 소수자는 여성을 지칭한다.

마이크로어그레션의 세 유형 중, 미묘한 모욕은 차별을 행하는 행위자나 당하는 피해자 모두 명확하게 의식하지 못한 채 발생하는 간접적이고 교묘한 차별로, 많은 사람들이 관습적이거나 정상적인 것으로 지각하기 때문에 눈에 띄지 않거나 문제점으로 인식되지 않는 경우가 많다. 하지만 관련 연구에 따르면, 미묘한 모욕을 경험한 여성은 자존감, 불안, 우울 등에 취약한 것으로 나타났고(Basford,

Offermann & Behrend, 2014), 미묘한 모욕이 명백하고 노골적인 차별 보다 오히려 더 부정적인 결과를 초래하는 것으로 확인되었다(Sue, Bucceri, Lin, Nadal, & Torino, 2007). 연구자들은 이에 대해 미묘한 모욕이 '사소한' 문제(예, "이게 무슨 차별이야? 그냥 농담이지" "너 너무 예민한 거 아니야?")로 치부될 수 있기 때문에 피해자로 하여금 혼란, 자기의심, 소외감을 느끼게 한다고 설명하였다(Nadal & Haynes, 2012; Noh, Kaspar, & Wickrama, 2007).

한국의 취업 여성들이 직장 내에서 경험하는 성차별을 예방 및 근절시키기 위해서는 제도의 개선과 더불어 사회구성원의 인식 변화가 선행되어야 한다. 그러나 이러한 인식 변화가 일어나기 위해서는 먼저 현실을 정확히 진단할 수 있는 실증적 자료를 수집하는 것이 중요하다. 특히, 여러 실태조사에서 한국 사회에는 여전히 여성에 대한 차별이 존재하는 것으로 드러났지만, 구체적으로 성차별, 특히 현대적인 성차별이 어떠한 형태로 나타나고 있는지, 그리고 취업 여성들이 얼마나 성차별을 경험하는지에 대한 양적 자료는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구의 첫 번째 목적은 명백한 형태의 성차별과 미묘하고 간접적인 형태의 성차별을 포괄하는 '여성에 대한 마이크로 어그레션(gender microaggression)' 개념을 토대로 한국 취업 여성의 직장 내 성차별 경험을 측정하는 척도를 개발하고 타당화하는 것이었다.

이와 더불어, 본 연구에서는 성차별경험이 우울에 어떠한 영향을 미치는지 그리고 정당한 세상에 대한 믿음(belief in a just world: BJW)이 성차별경험과 우울간의 관계를 매개하는지 살펴보았다. BJW란 해외의 심리학 및 사회학 문헌에서 꾸준히 논의되어 온 개념으로, 세상은 정당하며 사람들은 자신이 노력한

만큼 정당한 보상을 받는다는 믿음을 의미한다(Furnham, 2003). 본 연구에서 이 개념에 주목한 이유는 첫째, 낮은 경제 성장률, 높은 청년 실업률, 및 정치적 비리 등으로 인해 최근 한국인들의 한국 사회에 대한 불신과 박탈감이 깊어지고 있기 때문이다(김은하, 김수용, 2017). 가령, '수저계급론', '헬조선', '탈조선'이라는 신조어가 만연하게 사용되고, 취업, 결혼, 출산을 포기하거나 기약 없이 미루는 소위 '삼포세대' 청년도 늘어나고 있다(김은하, 김도연, 김수용, 2016). 따라서 낮은 BJW가 개인에게 어떠한 부정적 영향을 미치는지 살펴보고 이를 토대로 BJW를 높일 수 있는 방안을 마련하는 것이 중요하겠하다. 둘째, BJW가 개인의 심리적 적응과 사회적 태도에 지대한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌기 때문이다(Lucas, Zhdanova, Wendorf, & Alexander, 2013).

관련 연구에 따르면, BJW는 크게 자신이 사는 세상이 정당하다고 믿는 개인적인 믿음(BJW-self)과 세상이 모든 사람에게 정당하다고 믿는 일반적인 믿음(BJW-others)으로 구분되는데(Lipkus, Dalbert & Siegler, 1996), BJW-self는 삶의 만족도, 행복, 삶의 의미와 같은 개인의 심리적 적응과 정적 상관관계가 있고 우울, 불안 등의 심리적 문제와 부적 상관관계가 있는 반면에, BJW-others는 사회적 약자를 업신여기거나 비난하는 태도, 즉 'victim blaming'과 관련이 있는 것으로 보고되었다(Carifio & Nasser, 2012; Hafter & Begue, 2005; Lucas et al., 2013). 이러한 연구 결과는 국내에서도 재확인되었는데, 특히 BJW-self가 개인의 심리적 적응에 미치는 영향에 대한 결과들이 보고되었다. 가령, 김은하와 김혜림(2015)의 연구와 김은하, 김도연, 김수용(2016)의 연구에서는 BJW-self가 화병과 관련이 있는 것으로 나타났는데, 즉, BJW-self

가 낮을수록 화병에 취약하다는 결과가 확인되었다. 또한 김은하와 김수용(2017)의 연구에서는 BJW-self가 공동체의식을 매개로 우울에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 김은하, 김도연, 박한솔, 김수용, 김지수(2017)의 연구에서도 BJW-self가 우울과 부적 상관, 사회적 지지와 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다. BJW-self가 심리적 적응에 긍정적 영향을 미치는 이유는 BJW-self가 강한 사람은 타인을 신뢰하고 타인의 도움을 받는 것을 두려워하지 않아 긍정적인 대인관계를 형성할 가능성이 높고(Dalbert & Stoeber, 2005; Furnham, 2003), 어려운 상황에 당면했을 때 적극적 대처전략을 사용하기 때문인 것으로 확인되었다(Juang & Alvarez, 2010).

BJW-self가 개인의 심리적 적응과 관련이 있는 것으로 밝혀지면서 BJW-self를 낮추는 요인에 대한 연구가 진행되었다. 관련 연구를 살펴보면, 아동기 때 부모와의 관계에서 부정적인 경험(예. 부모의 알코올 중독, 부모의 거부)을 하거나 또래괴롭힘을 당한 아동이 약한 BJW-self를 형성하는 것으로 나타났다(Katz & Nelson, 2007). 또한 타인으로부터 부당한 대우를 받은 사람, 특히 차별을 많이 경험할수록 BJW-self가 낮고, BJW-self가 낮은 사람이 차별을 많이 지각하는 것으로 나타났다(Dalbert, Fisch, & Montada, 1992; Neville, Lilly, Duran, Lee & Browne, 2000). 예를 들어, Lench와 Chang(2007)의 연구에 따르면, 차별이나 학대와 같이 자신이 통제할 수 없는 사건을 경험한 사람은 정신적 충격으로부터 자신을 보호하기 위해 '세상 탓'을 할 가능성이 높고, 이로 인해 약한 BJW-self를 보인다고 보고하였다. 또한 Lipkus와 Siegler(1993)의 연구와 Liang과 Borders(2012)의 연구에서는 인종차별을 많

이 경험한 유색인종(예. 흑인)이 자신이 사는 세상이 공정하지 않다고 지각하는, 즉 약한 BJW를 보이는 것으로 확인되었다. 차별경험이 BJW에 부정적인 영향을 미치는 이유는 일반적으로 사람들은 세상이 정당하다고 믿고 세상을 합리화하려는 경향, 즉 강한 BJW를 유지하려는 경향이 있지만(Jost & Hunyady, 2005), 인종이나 성별과 같이 자신이 바꿀 수 없는 개인적 특성으로 인해 부당한 대우를 받게 되면 강한 BJW를 유지하려는 욕구와 희망을 포기하게 될 가능성이 높기 때문이다(Schaafsma, 2013).

또한 일부 연구에서는 BJW-self가 차별경험과 심리적 부적응간의 관계를 매개하는 것으로 밝혀졌는데(김은하, 김혜림, 2015). 예를 들어, Lipkus와 Siegler(1993)에 따르면, 다른 사람으로부터 차별을 당한 경험이 많은 사람은 자신이 사는 세상이 정당하지 않다고 지각할 가능성, 즉, 낮은 BJW-self를 보이고, 이로 인해 우울이나 불안과 같은 심리적 문제에 취약한 것으로 나타났다. 유사하게, Schaafsma(2013)도 인종차별을 많이 경험한 사람이 약한 BJW-self를 보이고 궁극적으로 낮은 주관적 안녕감을 경험한다고 보고하였다. 이러한 결과들은 BJW-self가 기존에 밝혀진 차별경험과 심리적 부적응간의 관계를 설명하는 인지적 요인임을 의미하는 것으로, 차별을 많이 경험한 내담자와의 상담 시 차별경험 자체를 바꿀 수는 없지만 BJW-self를 높일 수 있는 개입이 중요함을 시사한다.

이와 같이 인종차별경험과 BJW-self간의 관계 그리고 BJW-self와 심리적 적응간의 관계에 대한 연구는 활발히 진행되고 있는 반면에, 아직까지 성차별경험과 BJW-self에 대한 연구는 소수에 불과하다(Borders & Liang, 2011; Fischer & Bolton Holz, 2010). 몇몇 연구에서

여성이 남성에 비해 약한 BJW를 보이고(Foley, Hang-Yue, & Wong, 2005) 성차별 경험이 BJW-self와 부적 상관이 있다는 결과가 보고되어(Choma, Hafter, Crosby & Foster, 2012) 성차별과 BJW간의 관련성을 예상해 볼 수 있지만 이에 대한 경험적 근거는 아직 부족한 실정이다. 또한, 성차별경험이 우울이나 불안과 같은 심리적 문제를 야기한다는 연구 결과들은 지속적으로 보고되었지만(Fischer & Bolton Holz, 2007; Szymanski & Stewart, 2010), 성차별이 어떠한 심리적 기제(예. BJW-self)를 통해 심리적 문제를 야기하는지에 대한 연구는 찾아보기 힘들다. 최근 Fischer와 Bolton Holz(2010)의 연구에서 성차별경험이 낮은 BJW-self를 매개로 우울, 불안, 심리적 안녕감을 초래하는 것으로 확인되었지만, 국내에서는 이러한 관계를 검증한 연구가 없었다. 성차별경험과 심리적 문제간의 관계를 설명하는 매개변인을 밝히는 것은 성차별을 경험하는 여성들의 심리적 문제를 예방하는데 중요한 시사점을 제시할 것이다. 특히 최근 한국 사회에 대한 불공정성과 박탈감이 사회적 문제로 제기되고 있는 만큼, BJW-self의 매개효과를 살펴보는 것은 의미있는 작업이 될 것으로 사료된다.

이상의 내용을 종합하여, 본 연구에서는 1) '여성에 대한 마이크로어그레션' 개념을 도입하여 취업 여성들이 직장 내에서 경험하는 성차별을 측정하는 직장 내 성차별경험 척도(Microaggression against Women Scale in the Workplace; MAWS)를 개발 및 타당화하고 2) BJW-self가 직장 내 성차별경험과 우울간의 관계를 매개하는지 살펴보았다. 구체적으로, 본 연구는 세 개의 세부 연구를 통해 진행되었는데, 먼저, 연구 1에서는 MAWS의 예비문항을 제작하고, 탐색적 요인분석을 실시하였다. 다

음으로, 연구 2에서는 탐색적 요인분석의 결과를 재확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였고, MAWS의 수렴 및 준거관련 타당도를 검증하기 위해 성차별사건 척도(Schedule of Sexist Events; SSE), 우울, 화병과의 상관을 살펴 보았다. 마지막으로, 연구 3에서는 BJW-self가 직장 내 성차별경험과 우울간의 관계를 매개하는지 분석하였다.

연구 1

연구 1에서는 설문지와 초점집단인터뷰를 통해 도출된 진술문과 선행연구를 바탕으로 15개의 예비문항을 만들고, 예비문항을 대상으로 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다.

방 법

직장 내 취업여성들이 경험하는 성차별 척도 문항 개발

연구 대상

연구 1에서는 MAWS의 문항 개발을 위해 서울, 경기, 대구, 부산 지역에 거주하는 취업 여성 30명을 대상으로 설문지를 실시하였다. 설문조사에 참여한 취업 여성들의 평균 연령은 41.2세였으며, 학력은 고등학교를 졸업한 여성 4명(13%), 2년제 혹은 4년제 대학을 졸업한 학사 19명(63%), 석/박사 7명(24%)이었다. 여성들의 직업이나 근무환경에 따라 경험하는 성차별이 다를 가능성이 높기 때문에 본 연구에서는 가능한 다양한 직군의 참여자들을 모

집하였는데, 참여자들의 직업을 살펴보면, 공무원 4명(13.3%), 중소기업 회사원 11명(36.7%), 대기업 회사원 6명(20%), 교사 3명(10%), 변호사 혹은 의사 3명(10%), 상담사 2명(6.7%), 사회복지사 1명(3.3%)이었다. 다음으로, 관련 전공(상담심리/임상심리/사회심리/여성/사회학) 전공 박사과정 대학원생 7명 그리고 교수 8명을 대상으로 각각 초점집단 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰에 참여한 대학원생과 교수들은 모두 여성이었고 평균 연령은 39.8세였으며 상담 전공 8명, 임상 전공 2명, 사회심리 전공 2명, 여성 전공 1명, 사회학 전공 2명이었다.

문항개발 절차 및 결과

문항 개발은 김민선과 서영석(2016)이 제안한 절차에 따라 1단계 초점질문 개발, 2단계 취업여성을 대상으로 한 설문조사 및 관련 전공 대학원생 및 교수를 대상으로 한 초점집단 인터뷰 실시, 3단계 핵심진술문 도출, 4단계 예비문항 선정, 5단계 탐색적 요인분석의 과정을 거쳐 실시하였다. 먼저 1단계에서는 1저자가 관련 문헌을 통해 여성 마이크로어그레션의 정의와 유형을 살펴보고, 이를 바탕으로 초점질문을 작성한 후, 관련 주제를 연구한 경험이 있는 전문가 세 명에게 질문의 적절성을 평가하도록 요청하였다. 질문의 적절성은 두 영역(직장에서 취업 여성들이 경험하는 성차별 경험을 끌어낼 수 있는 정도, 학력이나 직업에 상관없이 쉽게 이해할 수 있는 정도)에 대해 5점 척도(1=매우 적합하지 않음, 5=매우 적합함)를 사용하여 평정하도록 하였다. 그 결과, 세 가지 질문 중 첫 번째 초점질문이 평점 4.3점으로 가장 적절한 것으로 나타났으며 평정자들의 피드백을 반영하여 다음과 같이 초점 질문을 결정하였다. “지난 몇 십년동안 여성의

사회참여 확대, 법과 사회 제도의 정비, 양성평등 의식의 확산 등 많은 변화가 있었습니다. 하지만 여전히 직장에 다니는 여성들은 여성차별적인 의식이나 관행으로 인해 어려움을 겪고 있습니다. 특히 과거에 비해 의도적으로 행하거나 누가 봐도 차별로 여겨지는 명백한 차별은 줄었지만, 여성에 대한 ‘미묘한’ 차별은 여전히 존재합니다. 미묘한 차별은 악의적이거나 의도적이지는 않지만 일상생활에서 자주 발생하는 여성 비하적 행동이나 표현을 의미합니다. 만약 당신 혹은 지인이 직장에서 성차별을 경험한 적이 있다면 그러한 경험에 대해 구체적으로 기술해 주십시오.”

2단계에서는 이러한 초점질문으로 구성된 설문지를 취업 여성 30명에게 실시하였다. 다양한 참여자들을 모집하기 위해 중소기업 및 대기업, 교육, 사회복지, 법조계, 의학계, 정부 등의 직군에 종사중인 연구자들의 지인들에게 연구 목적을 설명하고 기준에 부합하는 참여자들을 소개 받아 30명의 참여자를 선정하였다. 설문지는 직접 혹은 이메일로 배포 및 회수하였다. 또한 1저자의 지인들과 지인들이 추천한 관련 전공(상담심리/임상심리/사회심리/여성/사회학) 박사과정 대학원생 7명 그리고 교수 8명을 대상으로 각각 초점집단 인터뷰를 실시하였다. 초점집단 인터뷰는 1저자가 면대면으로 100~120분 동안 실시하였고, 초점질문을 주고 참여자들이 자유롭게 자신의 경험을 이야기하는 형식으로 진행하였다. 인터뷰 내용은 녹음 후 전사하였다.

3단계에서는 설문지와 초점집단 인터뷰의 내용을 토대로 연구자들이 각각 독립적으로 직장 내 여성차별에 대한 21개의 진술문을 만들고, 각자의 리스트를 비교 분석하여 의미가 유사한 6개의 진술문을 제외시킨 후 15개의

진술문을 선정하였다. 또한 설문지와 초점집단인터뷰에 참여한 5인으로부터 15개의 진술문에 대한 피드백을 받았고, 이들의 피드백을 반영하여 성차별이라고 보기 어려운 2개의 진술문을 삭제하였다(예. “남자동료나 상사로부터 ‘직장 생활 오래하는 여자는 독하다’라고 말하는 것을 들은 적이 있다”라는 문항의 경우, 여러 가지 의미를 내포할 수 있어 여성에 대한 차별이라고 보기 힘들). 마지막으로, 4단계에서는 1저자가 선행 연구들을 바탕으로 직장 내 성차별로 볼 수 있는 추가 진술문(예. “남자 동료나 상사가 뜬금없이 내 화장에 대해 칭찬한 적이 있다”, “회의할 때 남자 동료나 상사가 나를 없는 사람처럼 취급한 적이 있다”)을 추가하여 최종 15개의 진술문(예비문항)이 선정되었다. 평정방식의 경우 기존의 마이크로어그레션 척도(Nadal, 2011)를 참고하여 5점 척도(1=전혀 경험한 적이 없다, 5=매우 자주 경험했다)로 평정하도록 하였다.

탐색적 요인분석

연구 대상

앞선 과정을 통해 최종 선정된 15개의 예비문항의 구성개념 타당도를 확인하고 신뢰도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석을 실시하였다. 이를 위해, 취업여성 200명을 대상으로 온라인 설문을 실시하였는데, 온라인 설문은 20대 이상의 여성이나 기혼 여성들이 자주 방문하는 사이트에 연구 목적과 방법 및 설문조사 링크를 게시하여 설문을 바로 실시할 수 있도록 하였다. 설문에 소요된 시간은 총 10분 정도였으며, 참여자들은 3천원 상당의 기프트콘을 보상으로 받았다. 연구 참여자들의 평균 연령은 34.22세($SD=8.24$)였고,

결혼 상태는 미혼 110명(55.0%), 기혼 88명(44.0%), 이혼 혹은 별거는 2명(1.0%)이었다. 또한, 최종학력은 고졸 24명(12.0%), 2년제 혹은 4년제 대학 졸업 152명(76.0%), 석사 22명(11.0%)이었고, 직업은 일반/사무관리직 128명(69.0%), 전문직 38명(19.0%), 서비스직 12명(6.0%), 영업직 7명(3.5%), 생산/노동직 5명(2.5%)이었다.

자료 분석

15개의 예비문항의 요인구조를 살펴보기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였고, 신뢰도 검증에 위해 내적일관성 계수인 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

결 과

탐색적 요인분석

먼저, KMO(Kaiser-Meyer-Olkin Measure) 측도와 Bartlett의 구형성 검증 결과를 살펴본 결과, KMO 측도는 .949, Bartlett의 구형성 지표는 $\chi^2 = 2714.327(p < .001)$ 로 나타나 수집된 자료가 요인분석을 실시하기에 적합한 것으로 확인되었다(양병화, 1998). 다음으로, Mardia's test를 실시한 결과, 자료가 다변량 정상성 가정을 충족시키지 못하는 것으로 나타나 주축 요인분석을 적용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인의 수를 결정하기 위해 스크리 도표, 평행분석의 결과를 살펴보았는데, 그 결과, 그림 1에 제시한 바와 같이, 스크리 도표에서는 2번째 요인 이후 고유값이 급격하게 감소하는 것으로 확인되었고, 표 1에 제시된 바와 같이

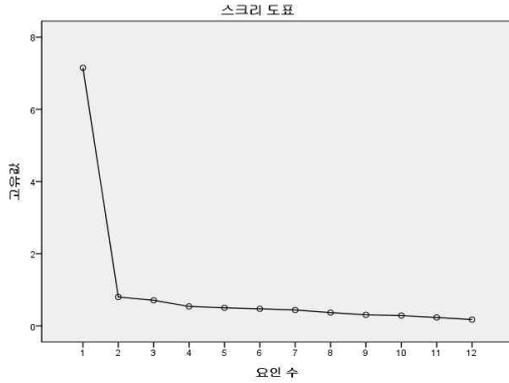


그림 1. 스크리 도표

표 1. 평행분석 결과

요인	Actual Eigenvalue	Average Eigenvalue	95th Percentile Eigenvalue
1	7.151	1.415	1.515
2	0.802	1.310	1.363
3	0.710	1.225	1.288

평행분석 결과 또한 1요인을 지지하였다. 따라서 요인수를 1개로 결정하였다. 다음으로, 요인 수를 1로 고정하고 주축 요인 분석을 적용하여 탐색적 요인분석을 재 실시하였고, 요인부하량 .40이하(Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2006)와 교차부하량이 .32이상 (Tabachnick, Fidell, & Osterlind, 2001)을 기준으로 3문항을 삭제하였다. 이러한 과정을 통해 확정된 12문항, 1요인 구조의 누적 설명 변량은 56.017이었고, 모든 문항이 적절한 수준(.434~.723)의 communality 값을 가지는 것으로 확인되었다. 또한 모든 문항은 .40이상의 요인부하량을 보여 해당 구성개념을 적절하게 구인하는 것으로 나타났다. 이러한 결과들을 토대로 본 연구에서 개발한 척도를 12문항, 단일요인으로 확정하고 척도명을 “직장 내 성차별 경험 척도(Microaggression against Women Scale in the Workplace; MAWS)라고 명명하였다.

표 2. MAWS의 최종문항

문항	요인	h ²	문항-전체상관
1 회의 할 때 나의 의견은 무시되고 남자 동료나 상사의 의견은 진지하게 받아들여진 적이 있다.	.851	.723	.850
2 직장에서 여자라는 이유로 중요한 의사 결정에서 제외된 적이 있다.	.823	.678	.836
3 남자 동료나 상사로부터 ‘여자랑 같이 일하면 (정신적으로) 피곤하다’라는 말을 들은 적이 있다.	.797	.635	.811
4 회의할 때 여자가 발언하는 것을 불편해하는 남자 동료나 상사를 경험한 적이 있다.	.776	.603	.792
5 남자동료나 상사가 ‘우리 직장에는 여성에 대한 복지가 너무 많아요’라고 말하는 것을 들은 적이 있다.	.761	.578	.778
6 회사에서 잡무는 여자에게 맡기고 중요한 일은 남자에게 맡긴 적이 있다.	.731	.535	.763
7 나의 흥미나 재능과 상관없이 여자라는 이유로 특정한 업무를 맡은 적이 있다.	.727	.528	.760
8 남자 동료나 상사로부터 ‘여성스럽게 옷(예, 치마)을 입는 것이 어때?’라는 말을 들은 적이 있다.	.724	.524	.753
9 남자 동료나 상사로부터 ‘여자들끼리만 일하면 분위기가 안 좋아진다’라는 말을 들은 적이 있다.	.717	.514	.749
10 회의 할 때 남자 동료나 상사가 나를 읽는 사람처럼 취급한 적이 있다.	.712	.506	.738
11 남자동료나 상사가 나의 특정 신체부위(예, 다리, 가슴)나 화장에 대해 칭찬을 한 적이 있다.	.681	.463	.715
12 여자라는 이유로 취업이나 승진에서 밀린 적이 있다.	.659	.434	.702
eigenvalue	7.151		
설명변량(%)	56.017		

신뢰도 분석

신뢰도 분석을 실시한 결과, MAWS 문항의 내적 합치도는 .952였고, 문항 제거 시 내적 합치도가 두드러지게 증가하는 문항은 없는 것으로 나타났다. 총점-문항 간 상관은 .702에서 .850로 Ware, Harris, Gandek, Rogers, Reese 그리고 Boston(1997)가 세운 .40이상의 기준을 충족하는 것으로 나타났다.

102명(51.0%), 기혼 93명(46.5%), 이혼 혹은 별거는 5명(2.5%)이었다. 또한, 최종학력은 고졸 35명(17.5%), 2년제 혹은 4년제 대학 졸업 141명(70.5%), 대학원졸 24명(12.0%)이었고, 직업은 일반/사무관리직 129명(64.5%), 전문직 38명(19.0%), 서비스직 18명(9.0%), 생산/노동직 10명(5.0%), 영업직 5명(2.5%)이었다.

측정도구

성차별사건 척도

본 연구에서는 MAWS의 수렴 및 변별 타당도를 확인하기 위해 Klonoff와 Landrine(1995)이 개발하고 본 연구자가 한국어로 변환한 성차별사건 척도(Schedule of Sexist Events: SSE)를 사용하였다. 이 척도는 20문항, 단일요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 6점 척도(1=한 번도 경험하지 않았다, 6=거의 늘(내 삶의 70%이상의 시간) 그런 일이 일어났다)로 응답하도록 되어 있으며, 점수가 높을수록, '지금까지 살면서' 성차별을 많이 경험했음을 의미한다. 이 척도 문항의 예로는 "여자라는 이유로 부적절하거나 원치 않는 신체적 성추행을 당한 적이 있다", "여자라는 이유로 낮은 사람(예. 지나가는 행인)으로부터 부당한 대우를 받은 적이 있다"가 있다. Klonoff와 Landrine(1995)의 연구에서 이 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 .92이었고, 본 연구에서는 .97로 나타났다.

화병 척도

본 연구에서는 MAWS의 준거타당도를 확인하기 위해 권정혜 등(2008)이 개발한 화병 척도를 사용하였다. 이 척도는 화병의 정서 증상과 신체 증상을 반영하는 15개 문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 5점 척도(0=전혀

연구 2

연구 2에서는 연구 1의 탐색적 요인분석 결과가 다른 취업여성의 자료를 타당하게 설명하는지 확인하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 또한 수렴, 변별 및 준거 타당도를 확인하기 위하여 관련 변인들과의 상관관계를 살펴보았다.

방법

연구 대상 및 절차

연구 2에서는 연구 1과 동일하게 다양한 직업군의 취업 여성 200명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 연구 참여자들은 취업 여성들이 자주 방문하는 온라인 사이트를 통해 모집되었고 본 연구의 목적과 방법에 대한 설명을 읽고 온라인 설문에 응답하였다. 설문에 소요된 시간은 약 15분 정도였고, 참여자들은 3천원 상당의 기프트콘을 보상으로 받았다. 참여자들의 평균 연령은 35.13세($SD=8.24$)였고, 참여자들의 결혼 상태는 미혼

그렇지 않다, 4=매우 그렇다)로 응답하도록 되어 있다. 이때 점수가 높을수록, 화병 증상을 경험하는 정도가 심각함을 의미한다. 권정혜 등(2008)의 연구에서 나타난 이 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 .93이었고, 본 연구에서는 .93으로 나타났다.

우울척도

본 연구에서는 MAWS의 준거타당도를 확인하기 위해 Derogaris와 Cleary(1977)가 개발하고 김광일, 김재환, 원호택(1984)이 한국어로 번안 및 타당화한 간이정신진단검사-90-R(Symptom Checklist-90-Revision)을 사용하였다. 이 척도는 총 90문항, 9개 하위요인(신체화, 강박증, 대인 예민성, 우울, 불안, 적대감, 공포불안, 편집증, 정신증)으로 구성되어 있는데, 본 연구에서는 이 중 우울 증상을 측정하는 13문항을 사용하였다. 각 문항은 5점 척도(0=전혀 없다, 4=아주 심하다)로 응답하도록 되어 있고, 점수가 높을수록 우울 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 이 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 .91로 나타났다.

자료분석

먼저 연구 1의 탐색적 요인분석을 통해 도출된 12문항, 단일요인의 구성개념을 교차타당화하기 위해 구조방정식을 사용하여 확인적 요인 분석을 실시하였다. 모형의 적합도를 평가하기 위하여 CFI, TLI, RMSEA, SRMR 지수를 확인하

였다. Hu와 Bentler(1998)에 의하면, 상대적 적합도 지수인 CFI와 TLI는 .90이상이면 좋은 적합도로 해석하며, 절대 적합도 지수인 RMSEA와 SRMR은 .05이하이면 좋은 적합도, .08이하이면 양호한 적합도, .10이상이면 나쁜 적합도로 해석한다. 또한 MAWS의 수렴타당도와 준거타당도를 확인하기 위해 상관분석을 실시하였다.

결 과

확인적 요인분석

확인적 요인분석을 실시한 결과, 표 3에 제시한 바와 같이 CFI와 TLI는 .90을 넘고,

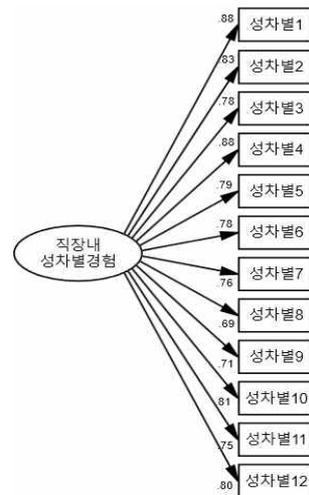


그림 2. 확인적 요인분석 모형(제시된 값은 표준화된 계수임)

표 3. MAWS 1요인 모형의 적합도 지수

모형	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
1요인 모형	163.371***	54	.942	.929	.100(.083-.119)	.039

주. *** $p < .001$

SRMA는 .05이하, RMSEA는 .10으로 나타나 MAWS의 1요인 구조는 수용할 만한 수준임을 알 수 있었다. MAWS의 확인적 요인분석의 결과는 그림 2와 같으며 각 문항의 요인부하량은 표준화된 계수를 기준으로 .69~.88로 나타났다.

타당도 분석

먼저 수렴타당도를 검증하기 위해 MAWS와 Klonoff와 Landrine(1995)의 성차별사건 척도(The Schedule of Sexist Events; SSE)간의 상관관계를 확인하였다. 그 결과, 표 4에 제시한 바와 같이, MAWS는 SSE와 $r=.587(p<.001)$ 의 유의한 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다. 다음으로 준거타당도를 알아보기 위해 MAWS와 준거변인들(화병, 우울)간의 상관관계를 살펴보았는데, 그 결과, MAWS는 화병 및 우울과 각각 $r=.288(p<.001)$, $r=.281(p<.001)$ 의 유의한 정적 상관을 보이는 것으로 확인되었다. SSE가 MAWS에 비해 화병과 우울과 더 높은 상관을 보이는 것으로 나타났는데, 그 이유는 MAWS는 직장이라는 특정 환경에서 경험하는 성차별을 측정하는 반면에 SSE는 다양한 환경과

관계에서 경험하는 포괄적인 성차별을 측정하기 때문에 화병이나 우울과 더 밀접한 관련성이 있을 것으로 사료된다.

연구 3

연구 3에서는 연구 2에서 수집한 취업 여성 200명의 자료를 활용하여 정당한 세상에 대한 개인적인 믿음(BJW-self)이 직장 내 성차별경험과 우울간의 관계를 매개하는지 살펴보았다.

방법

측정도구

정당한 세상에 대한 믿음 척도

본 연구에서는 정당한 세상에 대한 개인적인 믿음(BJW-self)을 측정하기 위해 Lucas, Alexander, Firestone 그리고 Lebreton(2007)이 개발하고, Lucas, Zhdanova와 Alexander(2011)가 수정했으며, 김은하, 김도연, 박한솔, 김수용, 김지수(2017)가 한국어로 번안 및 타당화한 정당

표 4. 수렴 및 준거관련 타당도 분석

	1	2	3	4
1. 직장 내 성차별 경험 척도(MAWS)	-			
2. 성차별 사건 척도(SSE)	.587***	-		
3. 화병 척도	.288***	.543***	-	
4. 우울 척도	.281***	.458***	.789***	-
<i>M</i>	2.168	2.457	2.633	2.334
<i>SD</i>	.927	1.008	.733	.810

*** $p<.001$

한 세상에 대한 믿음 척도(Belief in a Just World Scale)를 사용하였다. 이 척도는 총 16문항, 4개의 하위요인(분배공정성에 대한 개인적인 믿음, 분배공정성에 대한 일반적인 믿음, 절차공정성에 대한 개인적인 믿음, 절차공정성에 대한 일반적인 믿음)으로 구성되어 있는데, 본 연구에서는 분배공정성에 대한 개인적인 믿음과 절차공정성에 대한 개인적인 믿음을 측정하는 8문항을 사용하였다. 각 문항은 7점 척도(1=그렇지 않다, 7=매우 그렇다)로 응답하며, 점수가 높을수록 BJW-self가 강함을 의미한다. Lucas 등(2007)의 연구에서 이 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 .90이었고, 본 연구에서는 .94로 나타났다.

자료분석

BJW-self의 매개효과를 검증하기 위해 구조방정식을 사용한 매개모형 검증을 실시하였다. 이때 모형의 적합도를 평가하기 위한 적합도 지수들과 그 기준은 연구 2와 동일하게 하였다. 모형 내에 포함된 잠재변인들 중 BJW-self의 경우 하위요인이 존재하여 이를 기준으로 측정변인을 구성하였고, 직장 내 성차별경험과 우울의 경우 단일차원이기 때문에 문항묶음(item parceling)을 실시하여 측정변인을 생성한 뒤 분석을 실시하였다.

결 과

기술통계 및 상관분석

측정변인들의 상관분석을 살펴본 결과, 표 5와 같이, 직장 내 성차별경험은 BJW-self와

표 5. 기술통계 및 상관분석

	1	2	3
1. 직장 내 성차별 경험 척도(MAWS)	-		
2. BJW-self	-.230***	-	
3. 우울 척도	.281***	-.265***	-
M	3.046	4.354	2.340
SD	.796	1.075	.904

*** $p < .001$

$r = -.230(p < .001)$ 의 유의한 부적상관을 나타낸 반면 우울과는 $r = .281(p < .001)$ 의 유의한 정적상관을 보였다. 또한 BJW-self는 우울과 $r = -.265(p < .001)$ 의 유의한 부적상관을 보였다.

측정모형 검증

구조(연구)모형을 검증하기 전에 측정변인들이 해당하는 잠재변인을 적절히 구인하는지 측정모형 검증을 통해 살펴보았다. 분석 결과, 측정모형은 자료에 적합한 것으로 나타났다 ($\chi^2(12) = 8.746, p = .724, CFI = 1.000, TLI = 1.005, RMSEA = .000(90\% \text{ 신뢰구간} = .000 \sim .054), SRMR = .023$). 각 잠재변인에 대한 측정변인들의 요인 부하량은 .720 ~ .998로 $p < .001$ 수준에서 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

구조모형 검증

구조모형 검증을 실시한 결과, 구조 모형은 자료에 적합한 것으로 나타났다($\chi^2(12) = 8.746, p = .724, CFI = 1.000, TLI = 1.005, RMSEA = .000(90\% \text{ 신뢰구간} = .000 \sim .054), SRMR = .023$). 그림 3에 제시한 바와 같이, 구조모형 내 경로들의

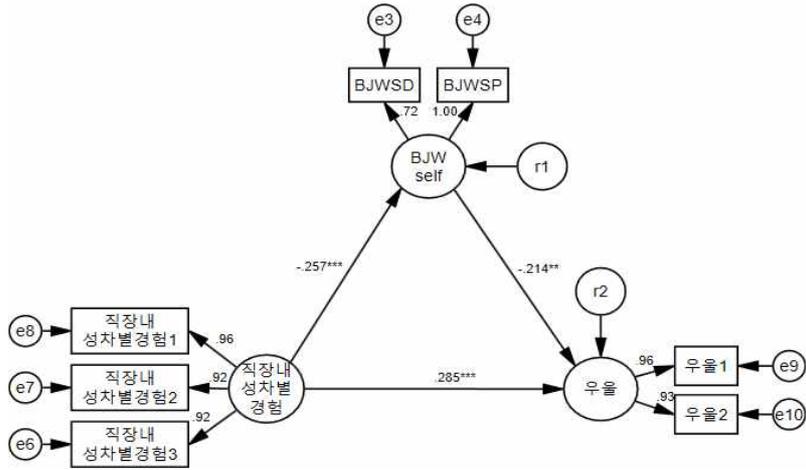


그림 3. 구조모형 검증결과(제시된 값은 표준화된 계수임)

표 6. 구조모형의 경로계수

경로	비표준화 계수	표준오차	표준화된 계수
직장 내 성차별 경험 ⇨ BJW-self	-.245	.070	-.257***
BJW-self ⇨ 우울	-.207	.070	-.214***
직장 내 성차별 경험 ⇨ 우울	.262	.067	.285***

*** $p < .001$

계수를 살펴보면, 직장 내 성차별 경험이 BJW-self로 향하는 직접 경로는 부적으로 유의한 반면에 우울로 향하는 직접 경로는 정적으로 유의하였다. 또한 BJW-self가 우울로 향하는 직접 경로는 부적으로 유의한 것으로 나타

났다. 즉, 직장 내 성차별 경험을 많이 할수록, BJW-self가 낮아지고, 이는 높은 우울로 이어진다는 것이다.

마지막으로, BJW-self의 매개효과가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위해 Shrout와 Bolger

표 7. Bootstrapping을 이용한 간접효과 유의성 검증

경로	총 효과	직접효과	간접효과 (95% 신뢰구간)
직장 내 성차별경험 ⇨ 우울		.285**	-
직장 내 성차별경험 ⇨ BJW-self ⇨ 우울	.340**	-	.055* (.010 ~ .123)

* $p < .05$, ** $p < .01$ (제시된 값은 표준화된 계수임)

(2002)가 제안한 부트스트랩(bootstrap) 기법을 사용하여 유의도 검사를 실시하였다. 그 결과, 표 7과 같이, BJW-self의 매개효과는 95% 신뢰구간이 .010~.123으로 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장 내 성차별 경험이 우울에 이르는 직접경로가 유의하다는 점을 고려할 때, BJW-self가 직장 내 성차별 경험과 우울간의 관계를 부분 매개하는 것으로 해석할 수 있다. 즉, 높은 수준의 직장 내 성차별 경험은 직접적으로 우울로 이어질 뿐만 아니라, BJW-self를 낮춤으로써 간접적으로도 우울을 야기할 수 있다는 것이다.

종합 논의

지난 몇 십 년 동안 한국 사회에서는 양성평등을 위한 개인, 조직, 및 정부 차원의 노력이 적극적으로 이루어지고 있다. 하지만 여전히 성차별은 사회 여러 곳에서 발생하고 있는데, 특히 여성 근로자의 사회보험 가입률, 정규직 고용률, 임금 등이 남성 근로자에 비해 현저하게 떨어진다는 2015년 통계청 자료로 미루어 볼 때 직장 내에 성차별 문제가 존재하고 있음을 가정할 수 있다. 실제로 최근 발표된 국민인권의식 조사에 따르면, 한국인들이 가장 많이 경험하는 차별은 성차별이며, 직장 내 성차별의 경우 채용, 임금, 승진, 정년, 퇴직 등 다양한 영역에서 발생하고 있는 것으로 드러났다(내외뉴스통신, 2017). 이와 같이 여전히 한국사회에 성차별이 존재한다는 점 그리고 성차별 경험이 심리적 건강과 조직에 부정적 영향을 미친다는 선행 연구(Ussher, 2010)를 고려하여, 본 연구에서는 직장 내 취

업여성들의 성차별 경험을 측정하는 신뢰롭고 타당한 측정도구, “직장 내 성차별경험 척도(Microaggression against Women Scale in the Workplace; MAWS)”를 개발하고 타당화 하였다. 특히 기존의 성차별 척도들이 명백한 형태의 성차별만을 측정하는 것에 반해 MAWS는 ‘여성에 대한 마이크로어그레션(gender microaggression)’ 개념을 토대로 명백한 형태의 성차별뿐만 아니라 미묘하고 간접적인 형태의 성차별도 측정할 수 있도록 개발되었다.

구체적으로, 본 연구는 3개의 세부 연구로 진행되었는데, 연구 1에서는 실제 취업 여성들이 직장 내에서 어떠한 성차별 경험을 하는지 설문지와 초점집단인터뷰를 통해 살펴보고, 그 결과 도출된 진술문과 선행연구를 바탕으로 최종 문항들을 구성하였다. 다음으로, 도출된 15개 문항을 바탕으로 탐색적 요인분석을 실시하여 척도의 요인구조를 확인하였다. 연구 2에서는 다른 취업 여성 표본을 대상으로 연구 1을 통해 나타난 단일요인, 12문항을 가지고 확인적 요인분석을 실시하여, 요인구조의 적합성을 재확인하였고, 성차별사건 척도(Schedule of Sexist Events; SSE), 화병 척도, 우울 척도와의 상관분석을 통해 MAWS의 수렴 및 준거 타당도를 분석하였다. 마지막으로, 연구 3에서는 정당한 세상에 대한 개인적인 믿음(BJW-self)이 직장 내 성차별 경험과 우울간의 관계를 매개하는지 살펴보았다. 본 연구의 주요 결과를 요약하고 시사점, 제한점 및 후속 연구에 대한 제언을 논의하면 다음과 같다.

첫째, 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시한 결과, MAWS는 단일요인, 12문항으로 구성되는 것으로 나타났다. MAWS의 문항들은 기존의 여성 마이크로어그레션 연구에서 밝혀진 바와 같이 성적 대상화, 업무배치, 승

진, 고용에서의 차별과 같은 미묘한 공격(microassault), 미묘하지만 여성에 대해 비하적인 발언인 미묘한 모욕(microinsult) 그리고 여성의 의견을 무시하거나 배제시키는 미묘한 무효화(microinvalidation)를 반영하는 것으로 나타났다. 가령, 미묘한 공격을 측정하는 문항의 예로 “여자라는 이유로 취업이나 승진에서 밀린 적이 있다”, 미묘한 모욕의 예로 “남자 동료나 상사로부터 ‘여자랑 같이 일하면 (정신적으로) 피곤하다’라는 말을 들은 것이 있다”, 미묘한 무효화의 예로 “회의할 때 남자 동료나 상사가 나를 없는 사람처럼 취급한 적이 있다” 등이 포함되었다. 특히 MAWS의 12문항 중 과반수 이상이 미묘한 모욕이나 미묘한 무효화와 관련이 있는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 해외와 유사하게 한국 직장에서도 명백하고 가시적인 구식의 성차별과 더불어 미묘하고 교묘한 성차별이 발생하고 있으며, 취업 여성들은 이러한 넓은 범위의 성차별을 문제로 지각하고 있음을 시사한다. 인종 차별에 관한 선행 연구에서 미묘한 모욕이나 미묘한 무효화가 명백하고 노골적인 차별 보다 오히려 더 부정적인 결과를 초래할 수 있는 것으로 보고된 점을 고려할 때(Sue, Bucceri, Lin, Nadal, & Torino, 2007), 이러한 성차별에 대한 연구와 대응 방안에 대한 노력이 시급할 것으로 사료된다.

또한 MAWS의 12문항은 Owen, Tao와 Rodolfa(2010)의 연구에서 나타난 바와 같이, 성적 대상화(“남자동료나 상사가 나의 특정 신체 부위(예. 다리, 가슴)에 대해 칭찬을 한 적이 있다”), 여성을 비하하는 발언(“남자 동료나 상사로부터 ‘여자들끼리만 일하면 분위기가 안 좋아진다’라는 말을 들은 적이 있다”), 여성이 남성에 비해 열등하다는 편견(“여자라는 이유

로 취업이나 승진에서 밀린 적이 있다”), 사회적 성차별의 존재를 부인함(“남자동료나 상사가 ‘우리 직장에는 여성에 대한 복지가 너무 많아’라고 말하는 것을 들은 적이 있다”), 여성의 불가시성(“직장에서 여자라는 이유로 중요한 의사 결정에서 제외된 적이 있다”), 여성에 대한 고정적 역할(“회사에서 잡무는 여자에게 맡기고 중요한 일은 남자에게 맡긴 적이 있다”) 등 여러 유형의 성차별을 측정하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 한국 취업 여성들이 직장 내에서 경험하는 성차별의 유형이 해외에서 나타난 성차별의 유형과 비슷한 양상을 보임을 시사하는 것이다.

다만, 해외 문헌에서 거의 언급되지 않았으나 MAWS에 포함된 문항이 두 개 있었는데, “남자 동료나 상사로부터 ‘여자랑 같이 일하면 (정신적으로) 피곤하다’라는 말을 들은 적이 있다”와 “남자동료나 상사가 ‘우리 직장에는 여성에 대한 복지가 너무 많아’라고 말하는 것을 들은 적이 있다”가 그러한 문항이었다. 먼저, 한국에서 독특하게 나타날 수 있는 성차별로 남자 동료나 상사들이 ‘여성과 같이 일하는 것을 (정신적으로) 피곤한 일’이라고 말한다는 것인데, 이는 한국 여성의 사회진출이 다른 선진국들에 비해 최근에 급격하게 활발해졌기 때문인 것으로 사료된다. 즉, 아직까지 한국 사회에서는 여성과 함께 일하는 것이 상대적으로 낮은 일이기 때문에 이에 대한 남성들의 불편감이 높고, 여성을 평등한 동료로 보기 보다는 감정적이거나 예민한 존재로 지각할 가능성이 있다는 것이다. 또한 ‘우리 직장에는 여성에 대한 복지가 너무 많아’라는 남성들의 인식은 해외에서 논의되고 있는 역차별과 관련된 성차별로, 최근 한국 사회에서 출산, 육아, 생리 휴가 등과 같은 직장 여성의

권리 신장에 대한 정책들이 마련되면서 남성들의 반발이 높아지고 있다는 점과 그 맥을 같이 한다. 일부 남성들이 여성 정책을 남성에게 대한 역차별이라 인식하거나 심각한 경우 여성혐오로 이어지는 경우도 있어(한윤조, 2015), 후속 연구에서는 남성들의 이러한 인식에 대해 더욱 심층적으로 살펴볼 필요가 있겠다.

한편, MAWS의 12문항은 각각 다양한 유형의 성차별을 반영하고 있음에도 단일요인으로 구성되었다. 이는 대부분의 성차별 경험 척도(Klonoff & Landrine, 1995; Owen, Tao & Rodolfa, 2010)가 단일요인으로 구성되어 있는 것과 일치하는 반면에 소수인종이나 성수자의 마이크로어그레션 경험 척도(Torres-Harding, Andrade, & Romero Diaz, 2012; Woodford, Chonody, Kulick, Brennan, & Renn, 2015)가 2개 이상의 요인으로 구성되어 있다는 점과는 상이한 결과이다. 이와 같이 불일치한 결과가 나타난 이유는 아직까지 한국 사회에서는 미묘하거나 간접적인 형태의 성차별에 대한 인식이 부족하다는 것과 관련이 있을 것으로 예상된다. 즉, 명백한 성차별과 미묘한 형태의 성차별 간의 차이점에 대한 사회적 논의가 거의 이루어지지 않고 있기 때문에 본 연구에 참여한 참여자들 또한 여러 유형의 마이크로어그레션, 예를 들어 미묘한 공격과 미묘한 무효화를 구분하는데 어려움이 있었을 것으로 보인다. 또한 본 척도를 구성하는 문항들간의 상관성이 높다는 것에도 관련이 있는데, 즉 특정 유형의 성차별을 경험하는 여성이 다른 유형의 성차별 또한 경험할 가능성이 높기 때문에 단일요인이 도출되었을 것으로 사료된다.

둘째, 본 척도의 수렴, 변별 및 준거 타당도를 확인하기 위해, 기존에 성차별 경험을 측

정하기 위해 사용되어 온 SSE 및 화병 척도, 우울 척도와와의 상관을 살펴보았다. 그 결과, MAWS의 총점은 SSE와 유의한 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 SSE가 직장 내 성차별뿐만 아니라 가정, 학교, 직장, 일상생활 등 다양한 영역에서 발생하는 성차별 경험 여부를 측정하기 때문에 직접적으로 비교할 수는 없지만, MAWS의 수렴타당도를 뒷받침해주는 것이다. 또한 MAWS의 총점은 화병 및 우울과 유의한 부적 상관을 보이는 것으로 확인되었다. 이는 본 척도의 준거타당도를 지지하는 결과로, 직장 내에서 성차별을 많이 경험할수록 높은 수준의 화병과 우울을 경험한다는 선행 연구의 결과(김은하, 김혜림, 2015; Klenoff, Landrine, & Campbell, 2000)와 일치하는 것이다. 또한 성차별을 많이 경험하고 사회에서 요구하는 여성성 역할을 내면화한 여성이 스트레스 상황에서 부적응적인 대처방식을 사용하고 자기 수용과 심리적 안녕감이 낮다고 보고한 선행 연구(김지현, 황매향, 유정이, 2003; 하정혜, 김지현, 2012)와 그 맥을 같이 한다. 이처럼 취업 여성들이 경험하는 직장 내 성차별 경험이 심리적 건강에 부정적 영향을 미친다는 결과들은 본 척도의 준거타당도가 지지되었음을 시사한다.

셋째, 직장 내 성차별 경험과 심리적 문제간의 관계를 매개하는 요인으로 BJW-self를 살펴본 결과, MAWS는 BJW-self를 매개로 우울에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장내에서 성차별을 많이 경험한 여성이 심리적 문제에 취약한 이유 중 하나가 낮은 BJW-self에 있다는 것으로, 높은 수준의 스트레스, 특히 자신이 통제할 수 없는 사건을 겪은 사람은 그로 인한 정신적 충격과 그 상처로부터 자기를 보호하기 위해 '세상 탓'을 하

게 되고, 그로 인해 약한 BJW-self를 보인다고 보고한 Lench와 Chang (2007)의 주장과 그 맥을 같이 한다. 또한 인종차별을 많이 경험했다고 지각하는 소수 인종들이 약한 BJW-self를 보이고, 궁극적으로 낮은 수준의 심리적 안녕감을 경험한다고 밝힌 Schaafsma(2013)의 연구와도 일맥상통한다. 이와 같이 본 연구에서 나타난 BJW-self의 매개효과는 성차별경험도 인종차별경험과 유사하게 BJW-self를 낮춤으로써 여성의 심리적 문제를 초래할 수 있다는 점을 밝혔다는 데 그 의의가 있다.

MAWS의 활용에 대한 시사점을 논의하면 다음과 같다. 첫째, MAWS는 실제 취업 여성들의 경험을 토대로 개발되었고, 신뢰도와 타당도가 적절한 것으로 확인되었다. 따라서 MAWS를 실시하여 관련 연구를 실시한다면 기존에 사용된 비공식적 성차별 경험 방법보다 더 신뢰롭고 타당하게 취업 여성의 성차별 경험을 측정할 수 있을 것이다. 특히 MAWS는 현대사회에서 발생하는 미묘하고 간접적인 성차별적 상황을 반영하기 때문에 보다 더 다양한 스펙트럼의 성차별 경험이 여성에게 미치는 영향을 이해하는데 기여할 것이다. 또한 MAWS를 활용하여 수집한 대규모의 자료는 명백하고 직접적인 성차별(예. 임금, 승진, 해고)에 주목한 기존의 정책, 프로그램, 상담의 범위를 확대시킬 수 있는 근거로 사용될 수 있을 것이다. 즉, 미묘한 성차별의 실태와 심각성에 대한 양적 자료를 통해 이에 대한 심각성을 알리고 관련 정책, 프로그램, 상담의 필요성에 대한 근거를 마련할 수 있을 것이다. 또한 직업, 직무, 경력, 교육수준, 나이, 결혼 여부, 경제수준 등과 같은 인구학적 특성에 따라 취업 여성들이 어떠한 성차별에 노출되어 있는지 이해하고 그 결과에 따라 적절한

성차별 예방 전략을 세울 수 있을 것이다.

또한 조직 내에서도 MAWS를 활용하여 성차별예방교육프로그램의 질을 향상시키고 궁극적으로 양성평등적인 조직문화를 형성할 수 있을 것으로 기대된다. 예를 들어, 이미 많은 기관에서 성차별예방교육을 실시하고 있지만, 대부분의 교육은 성희롱이나 성폭력에 대한 내용만을 다루고 있어 구체적으로 취업 여성들이 경험하는 미묘하고 간접적인 성차별적 상황에 대한 인식은 여전히 낮다. 관련 교육 프로그램에서 MAWS의 문항 내용을 성차별의 예로 제시하고 조직 구성원들로 하여금 미묘하고 간접적인 성차별을 '사소한' 문제가 아닌 심각한 문제로 지각할 수 있게 도와준다면 조직 내 성차별이 줄어들고 성차별을 경험한 취업 여성이 적절한 지지와 지원을 받을 수 있는 조직분위기가 형성될 수 있을 것이다. 이외에도, MAWS는 개인 상담에서도 사용될 수 있는데, 가령, 상담 장면에서 취업 여성이 성차별을 경험하였는지 그리고 이와 관련된 심리적 불편감과 대인관계 어려움은 없는지를 탐색하는데 기초 도구로 활용할 수 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구의 결과와 직장 내에서 성차별을 근절하는 것이 어렵다는 점을 고려할 때, 취업 내 성차별을 경험한 여성의 우울을 예방하기 위해서는 BJW-self를 높이는 상담 개입이 필요할 것으로 사료된다. 가령, 김은하 등(2016)이 제안한바와 같이, 내담자로 하여금 낮은 BJW-self로 인해 야기되는 억울함, 분노, 좌절감, 무기력과 같은 감정을 표현하고 관계적 보상(예. 타인의 지지와 인정)과 내재적 보상(예. 일의 의미, 가치 실현)을 경험하게 함으로써 BJW-self를 높일 수 있도록 지원하는 것이 중요하겠다. 또한 성차별적 사건이나 상황

만으로 세상이 불공정하다고 결론짓는 이분법 사고 혹은 과잉일반화와 같은 인지적 오류를 살펴보고 이러한 상황에 대한 대안적 사고와 대처 능력을 향상시킬 수 있도록 격려할 필요가 있겠다. 이 외에도 BJW-self를 지지하는 에세이를 읽거나 관련 글쓰기를 하는 것이 실제 BJW-self를 높일 수 있다는 Lucas, Strelan, Karremans, Sutton, Najmi와 Malik(2017)의 연구 결과를 고려할 때, BJW-self를 지지하는 증거 찾기와 같은 인지적 기법을 통해 BJW-self를 높일 수 있을 것으로 사료된다.

본 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 MAWS의 문항 개발 과정에서 다양한 직업을 가진 취업 여성들을 대상으로 설문지를 실시하였으나, 이들의 평균 연령은 41.2세로 연령대가 낮았고, 교육수준은 대부분 대학졸업 이상으로 높은 편이었다. 따라서 후속 연구에서는 보다 더 다양한 연령대와 교육 수준의 취업 여성들을 대상으로 추가 타당화를 실시할 필요가 있을 것이다. 둘째, 본 연구에서는 문항 내적 합치도를 중심으로 MAWS의 신뢰도를 살펴보았는데, 후속 연구에서는 검사-재검사 등 다양한 방법을 통해 척도의 신뢰도를 검증할 필요가 있겠다. 셋째, 본 연구에서는 직장 내에서 경험하는 성차별적 상황을 측정하는 도구를 개발하였는데, 기혼 여성들의 경우 직장 내에서 뿐만 아니라 가정 내에서도 성차별 경험을 할 가능성이 높다. 특히 많은 취업 여성들이 여전히 가사와 육아에 묶여 있음을 고려할 때(김은석, 유성경, 임인혜, 박찬정, 임지숙, 2017), 후속 연구에서는 가정 내에서 경험하는 성차별에 대한 측정도구를 개발할 필요가 있을 것으로 보인다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 직

장 내 성차별 경험을 측정하는 신뢰롭고 타당한 도구를 개발하였다는데 그 의의가 있다. 특히 해외에서 활발하게 논의 및 연구되고 있는 마이크로어그레션 개념을 도입하여 성차별의 정의를 확대시키고 미묘한 성차별을 측정하는 척도를 개발하였다는 점이 본 연구의 가장 큰 의의라 할 수 있다. MAWS가 실제 취업 여성의 상담과 성차별예방교육에 활용되면서 그 타당성이 지속적으로 검증된다면, 관련 연구들이 보다 풍부해지고 성차별의 심각성에 대한 경험적 근거가 축적될 수 있을 것이다. 또한 MAWS는 향후 다른 사회적 약자(예, 성소수자, 장애인)들이 경험하는 차별을 측정하는 척도 개발을 촉진시킴으로써 궁극적으로 한국 사회에 존재하는 다양한 차별의 실태와 심각성을 이해하고 이를 예방할 수 있는 노력의 밑거름이 될 것으로 기대된다.

참고문헌

- 권정혜, 김종우, 박동진, 이민수, 민성길, 권호인 (2008). 화병척도의 개발과 타당화 연구. *한국심리학회지: 임상*, 27(1), 237-252.
- 글로벌 사회정책 브리프 (2016). *지수로 본 세계 성(性) 평등*. 한국보건사회연구원.
- 김광일, 김재환, 원호택 (1984). *간이정신진단검사*. 중앙적성출판부.
- 김민선, 서영석 (2016). 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도 개발 및 타당화 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 28(1), 63- 88.
- 김수한, 신동은 (2014). 기업내 여성관리자의 성차별 및 성희롱 경험. *한국사회학회 사회학대학 논문집*, 12, 149-167.

- 김양희, 정경아 (2000). 한국형 남녀평등의식검
사. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 14(1),
23-44.
- 김은석, 유성경, 임인혜, 박찬정, 임지숙 (2017).
일-가정 양립 촉진적 자기 척도 개발 및
타당화 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심
리치료, 29(2), 505-526.
- 김은하, 김도연, 김수용 (2016). 정당한 세상에
대한 믿음이 일반 성인들의 화병 증상에
미치는 영향. 상담학연구, 17(5), 25-45.
- 김은하, 김도연, 박한솔, 김수용, 김지수 (2017).
한국어판 정당한 세상에 대한 믿음 척도
(Belief in a Just World Scale: K-BJWS)의 타
당화. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료,
29(3), 689-710.
- 김은하, 김수용 (2017). 정당한 세상에 대한 개
인적인 믿음이 일반 성인들의 우울 증상
에 미치는 영향: 내외통제성을 통한 공동
체의식의 조절된 매개효과. 상담학연구,
18(1), 1-22.
- 김은하, 김혜림 (2015). 기혼여성의 생활스트레
스와 화병간의 관계: 내외통제성을 통한
정당한 세상에 대한 믿음의 매개된 조절
효과. 상담학연구, 16(5), 1-15.
- 김재은, 김지현 (2016). 성별에 따른 남성중심
집단과 여성중심집단의 양가적 성차별주
의와 강간통념의 관계. 상담학연구, 17(1),
187- 205.
- 김지현, 황매향, 유정이 (2003). 한국어 성역할
갈등 척도(Korean Gender Role Conflict Scale:
K-GRCS) 타당화 연구. 아시아교육연구, 4
(3), 25-41.
- 내외뉴스통신 (2017.1.10.). '국민 인권의식 조
사' 발표: '성차별 경험' 가장 많아. [http://
www.nbnnews.co.kr/news/view.php?idx=92262](http://www.nbnnews.co.kr/news/view.php?idx=92262)
- 박지현, 탁진국 (2008). 여성종업원의 조직 내
성차별 지각이 경력몰입과 이직의도에 미
치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직,
21(2), 245-263.
- 안상수, 김금미 (2010). 성별 관련 조직 요인들
이 조직 성과에 미치는 영향. 한국심리학
회지: 여성, 15(2), 285-309.
- 안상수, 김혜숙, 안미영 (2005). 한국형 양가적
성차별주의 척도 (K-ASI) 개발 및 타당화
연구. 한국심리학회지: 사회 및 성격,
19(2), 39 -66.
- 양병화 (1998). 다변량 자료분석의 이해와 활용.
서울: 학지사.
- 오현규, 김화연, 박성민 (2016). 한국여성근로
자의 성차별 인식에 관한 연구. 한국행정
논집, 28(2), 307-328.
- 진선영 (2004). 여성종업원의 성차별인식이 조직
유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 청주대
학교 석사학위논문.
- 하정혜, 김지현 (2012). 한국 중년여성 성역할
갈등척도 개발 및 타당화 연구. 상담학연
구, 13(6), 2987-3007.
- 한윤조 (2015). 여성정책을 보는 두 가지 시선:
양성평등의 고민. 매일일보, 2015. 03. 23.
- Basford, T. E., Offermann, L. R., & Behrend, T.
S. (2014). Do you see what I see? Perceptions
of gender microaggressions in the work place.
Psychology of Women Quarterly, 38(3), 340-349.
- Borders, A., & Liang, C. T. H. (2011).
Rumination partially mediates the associations
between perceived ethnic discrimination,
emotional distress, and aggression. *Cultural
Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 17(2),
125-133.
- Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2005). Gender

- differences in policing: signs of progress? *Employee Relations*, 27(4), 425-436.
- Carifio, J., & Nasser, R. (2012). Belief in a just world and depression in elderly nursing home residents. *Work*, 43(3), 303-312.
- Choma, B., Hafer, C., Crosby, F., & Foster, M. (2012). Perceptions of personal sex discrimination: The role of belief in a just world and situational ambiguity. *The Journal of social psychology*, 152(5), 568-585.
- Dalbert, C., & Stoerber, J. (2005). The belief in a just world and distress at school. *Social Psychology of Education*, 8(2), 123-135.
- Dalbert, C., Fisch, U., & Montada, L. (1992). Is inequality unjust? Evaluating women's career chances. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 42(1), 11-18.
- Derogatis, L. R., & Cleary, P. A. (1977). Confirmation of the dimensional structure of the SCL 90: a study in construct validation. *Journal of clinical psychology*, 33(4), 981-989.
- Elias, T., Jaisle, A., & Morton-Padovano, C. (2011). Ethnic identity as a predictor of microaggressions toward Blacks, Whites, and Hispanic LGBs by Blacks, Whites, and Hispanics. *Journal of Homosexuality*, 64(1), 1-31.
- Fischer, A. R., & Bolton Holz, K. (2007). Perceived discrimination and women's psychological distress: The role of collective and personal self-esteem. *Journal of Counseling Psychology*, 54(2), 154-164.
- Fischer, A. R., & Bolton Holz, K. (2010). Testing a model of women's personal sense of justice, control, well-being, and distress in the context of sexist discrimination. *Psychology of Women Quarterly*, 34(3), 297-310.
- Foley, S., Hang-Yue, N., & Wong, A. (2005). Perceptions of discrimination and justice: Are there gender differences in outcomes? *Group & Organization Management*, 30(4), 421-450.
- Furnham, A. (2003). Belief in a just world: Research progress over the past decade. *Personality and Individual Differences*, 34(5), 795-817.
- Hafer, C. L., & Begue, L. (2005). Experimental research on just-world theory: Problems, developments, and future challenges. *Psychological Bulletin*, 131(1), 128-167.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological methods*, 3(4), 424.
- Jost, J. T., & Hunyady, O. (2005). Antecedents and consequences of system-justifying ideologies. *Current Directions in Psychological Science*, 14(5), 260-265.
- Juang, L., & Alvarez, A. (2010). Discrimination and adjustment among Chinese American adolescents: Family conflict and family cohesions as vulnerability and protective factors. *American Journal of Public Health*, 100(12), 2403-2409.
- Katz, J., & Nelson, R. A. (2007). Family experiences and self-criticism in college students: Testing a model of family stress, past unfairness, and self-esteem. *The American*

- Journal of Family Therapy*, 35(5), 447-457.
- Klonoff, E. A., & Landrine, H. (1995). The schedule of sexist events. *Psychology of Women Quarterly*, 16(4), 439-470.
- Klonoff, E. A., Landrine, H., & Campbell, R. (2000). Sexist discrimination may account for well-known gender differences in psychiatric symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 24(1), 93-99.
- Lench, H. C., & Chang, E. S. (2007). Belief in an unjust world: When beliefs in a just world fail. *Journal of Personality Assessment*, 89(2), 126-135.
- Lewis, J. A., & Neville, H. A. (2015). Construction and initial validation of the gendered racial microaggressions scale for Black women. *Journal of Counseling Psychology*, 62(2), 289-302.
- Liang, C. T. H., & Borders, A. (2012). Beliefs in an unjust world mediate the associations between perceived ethnic discrimination and psychological functioning. *Personality and Individual Differences*, 53, 528-533.
- Lipkus, I. M., Dalbert, C., & Siegler, I. C. (1996). The importance of distinguishing the belief in a just world for self versus others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(7), 666-677.
- Lipkus, I. M., & Siegler, I. C. (1993). The belief in a just world and perceptions of discrimination. *The Journal of Psychology*, 127(4), 465-474.
- Lucas, T., Alexander, S., Firestone, I. J., & Lebreton, J. M. (2007). Development and initial validation of a procedural and distributive just world measure. *Personality and Individual Differences*, 43(1), 71-82.
- Lucas, T., Strelan, P., Karremans, J. C., Sutton, R. M., Najmi, E., & Malik, Z. (2017). When does priming justice promote forgiveness? On the importance of distributive and procedural justice for self and others. *The Journal of Positive Psychology*, 1-14.
- Lucas, T., Zhdanova, L., & Alexander, S. (2011). Procedural and distributive beliefs for self and others: Assessment of a four-factor individual differences model. *Journal of Individual Differences*, 32(1), 14-25.
- Lucas, T., Zhdanova, L., Wendorf, C. A., & Alexander, S. (2013). Procedural and distributive justice beliefs for self and others: Multilevel associations with life satisfaction and self-rated health. *Journal of Happiness Studies*, 14(4), 1325-1341.
- McCabe, J. (2009). Racial and gender microaggressions on a predominantly-white campus: Experiences of Black, Latina/o and White undergraduates. *Race, Gender & Class*, 16(1), 133 -151.
- Nadal, K. L. (2009). Preventing racial, ethnic, gender, sexual minority, disability and religious microaggressions. Recommendations for promoting positive mental health. *Prevention in Counseling Psychology: Theory, Research, Practice, & Training*, 2(1), 22-27.
- Nadal, K. L. (2011). The racial and ethnic microaggression scale (REMS): Construction, reliability, and validity. *Journal of Counseling Psychology*, 58(4), 470-480.
- Nadal, K. L., & Haynes, K. (2012). The effects of

- sexism, gender microaggressions, and other forms of discrimination on women's mental health and development. In P. K. Lundberg-Love, K. L. Nadal & M. A. Paludi (Eds.), *Women and mental disorders* (pp. 87-101). Santa Barbara, CA: Praeger.
- Nadal, K. L., Davidoff, K. C., Davis, L. S., Wong, Y., Marshall, D., & McKenzie, V. (2015). A qualitative approach to intersectional microaggressions: Understanding influences of race, ethnicity, gender, sexuality, and religion. *Qualitative Psychology, 2*(2), 147-163.
- Neville, H. A., Lilly, R. L., Duran, G., Lee, R. M., & Browne, L. (2000). Construction and initial validation of the color-blind racial attitude scale (CoBRAS). *Journal of Counseling Psychology, 47*(1), 59-70.
- Noh, S., Kaspar, V., & Wickrama, K. A. S. (2007). Overt and subtle racial discrimination and mental health: Preliminary findings for Korean immigrants. *American Journal of Public Health, 97*(7), 1269-1274.
- Owen, J., Tao, K., & Rodolfa, E. (2010). Microaggressions and women in short-term psychotherapy: Initial evidence. *The Counseling Psychologist, 38*(7), 923-946.
- Perry, B. L., Harp, K. L. H., & Oser, C. B. (2013). Racial and gender discrimination in the stress process: Implications for African Americans women's health and well-being. *Social Perspectives, 56*(1), 25-48.
- Schaafsma, J. (2013). Through the lens of justice: Just world beliefs mediate relationship between perceived discrimination and subjective well-being. *International Journal of Intercultural Relations, 37*(4), 450-458.
- Shrout P, E. & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods, 7*(4), 422-445.
- Strokes, J., Riger, S., & Sullivan, M. (1995). Measuring perceptions of the working environment in corporate settings. *Psychology of Women Quarterly, 19*(4), 533-549.
- Sue, D. W., Bucceri, J., Lin, A. I., Nadal, K. L., & Torino, G. C. (2007). Racial microaggressions and the Asian American experience. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology, 31*(1), 72-81.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., & Holder, A. (2008). Racial microaggressions in the life experience of Black Americans. *Professional Psychology: Research and Practice, 39*(3), 329.
- Swim, J. K., Hayers, L. L., Cohen, L. L., & Ferguson, M. J. (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues, 57*(1), 31-53.
- Szymanski, D. M., & Stewart, D. N. (2010). Racism and sexism as correlates of African American women's psychological distress. *Sex Roles, 63*(3-4), 226-238.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Osterlind, S. J. (2001). *Using multivariate statistics*.
- Torres-Harding, S. R., Andrade, A. L., Jr., & Romero Diaz, C. E. (2012). The Racial Microaggressions Scale (RMAS): A new scale to measure experiences of racial microaggressions in people of color. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology, 18*(2),

- 153-164.
- Ussher, J. M. (2010). Are we medicalizing women's misery? A critical review of women's higher rates of reported depression. *Feminism & Psychology, 20*(9), 637-645.
- Ware, J. E., Harris, W. J., Gandek, B., Rogers, B. W., Reese, P. R., & Boston, M. A. (1997). *MAP-R for Windows: Multitrait multi-item analysis program-Revised users' guide*. Boston, MA: Health Assessment Lab.
- Woodford, M. R., Chonody, J. M., Kulick, A., Brennan, D., & Renn, K. (2015). The LGBTQ microaggression on campus scale: A scale development and validation study. *Journal of Homosexuality, 62*(12), 1660-1687.
- 1차원고접수 : 2017. 10. 11.
심사통과접수 : 2017. 12. 01.
최종원고접수 : 2017. 12. 11.

The experience of sexism in the workplace, belief in a
just world, and depression:
Scale development and mediating effect analysis

Eunha Kim Jisu Kim Hansol Park Doyoun Kim Suyong Kim
Ajou University

Applying the concept of microaggression (widely used in multicultural psychology and counseling literature), the purpose of this study was to develop and validate the Microaggression against Women Scale in the Workplace (MAWS) and test whether a personal belief in a just world (BJW-self) would mediate the relationship between perceived sexism in the workplace and depression. In study 1, based on the results of surveys and focus groups, we developed items for MAWS and conducted the exploratory factor analysis. Study 2 tested the construct validity through confirmatory factor analysis, and the results confirmed the 1-factor structure, 12-items identified via exploratory factor analysis. Convergent and concurrent validities were also examined via correlations with measures of sexism experience, Hwa-byung, and depression. Lastly, study 3 suggested that BJW-self partially mediated the association between perceived sexism and depression. We discussed ways to use MAWS and interventions related to BJW-self in clinical settings.

Key words : Perceived sexism in the workplace, Belief in a just world, Depression, Scale development