한국심리학회지: 일반
Korean Journal of Psychology: General
2021, Vol. 40, No. 2, 155-185
http://dx.doi.org/10.22257/kjp.2021.6.40.2.155

직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도의 개발 및 타당화*

최 재 광[1)] 유 제 근[2)] 송 원 영†

이 연구는 성인을 대상으로 개인이 경험하거나 지각하는 정당한 성평등에 대한 믿음에 대해 정의하고 이를 직장 내에서 측정할 수 있는 신뢰롭고 타당한 척도를 개발하기 위해 진행하였다. 정당한 세상에 대한 믿음을 바탕으로 성평등에 대해 4개의 요인을 상정하고 이를 측정하는 53개의 문항을 제작하였으며 전문가의 내용타당도 검증을 통해 46개의 예비문항을 선정하였다. 1차 검증은 일반성인 112명을 대상으로 수집한 자료에 대해 신뢰도 분석과 탐색적 요인분석을 실시하여 4개의 하위 영역에 부합한 22개의 문항을 확정하였다. 2차 검증에서는 20~40대 직장인 250명을 대상으로 조사를 진행하였고 수집된 자료를 통해 확인적 요인분석, 신뢰도 검증, 타당도 검증을 진행하였다. 분석결과, 이 척도는 성평등에 대한 분배공정성의 개인적 믿음, 성평등에 대한 분배공정성의 일반적 믿음, 성평등에 대한 절차공정성의 개인적 믿음, 성평등에 대한 절차공정성의 일반적 믿음의 4요인에 22문항으로 구성하는 것이 타당한 것으로 나타났다. 각 하위요인별 내적 합치도는 .83~.92로 높은 신뢰도가 나타났고, 검사-재검사 신뢰도는 .52~.85의 상관계수를 보이고 있어 시간적 안정성도 가지고 있는 것으로 나타났다. 타당도를 확인하기 위해 정당한 성평등에 대한 믿음 척도, 역학연구센터 우울척도, 남녀평등의식 검사(직업생활영역)와의 상관분석을 실시하였고 모든 척도와 유의한 상관이 보고되었다. 측정모형을 확인하기 위해 확인적 요인분석을 진행하였고 양호한 적합도가 나타났다. 하위요소와 문항구성, 그리고 검증과정에 대한 시사점 및 연구의 한계점, 향후 연구를 위한 제안 등을 논의하였다.

주요어 : 정당한 성평등에 대한 믿음, 성평등, 정당한 세상에 대한 믿음, 직장, 공정성

---

* 이 논문의 본조사는 ㈜서던포스트의 지원을 받아 진행된 것임.
1) 최재광, 건양대학교 상담심리학과, 박사과정, E-mail: clinicalpsy@kakao.com
2) 유제근, 건양대학교 마음행복연구소, 수련생, E-mail: fbwprms123@naver.com
† 교신저자: 송원영, 건양대학교 심리상담치료학과, 교수, 건양대학교 마음행복연구소 소장, (32992) 충청남도 논산시 대학로 121, Tel: 041-730-5414, E-mail: 1058@paran.com

정당, 공정, 평등은 한국 사회에서 중요하게 다루어지고 있는 개념으로, 최근 사회의 변화와 함께 다양한 담론을 형성하고 있다. 민주화 항쟁과 권력의 세습화 등을 경험하던 1980년대에는 정치체제에 대한 정당성을 논의하였으며, 이후 경제가 발달하고 민주주의가 정착되면서 정당성에 대한 관심은 국가와 정치에서 개인의 측면으로 변화하였다. 이처럼 정당성은 한국 사회에 맞춰 변화했을 뿐만 아니라 국가운영 키워드로 강조될 만큼 사회적 측면과 더불어 정부 차원에서도 강조되고 있다. 정당함에 대한 중요성이 강조됨에도 불구하고 몇몇 조사에 따르면 여전히 한국 사회를 '부조리하고 비도덕적'이라고 지각하며(Kim et al., 2018; Kim et al., 2016), '헬조선', 'n포세대', '수저계급론'이라는 단어가 형성되어 유행처럼 사용되고 있는 것도 한국 사회의 정당성에 대한 불만을 반영하는 것으로 이해할 수 있다.

한국 사회에서 정당성은 다양한 주제에 관하여 다루어지고 있지만 가장 많이 이야기되는 주제 중 하나는 성평등이다. 한국 사회의 성평등을 확인하기 위해 실시한 조사들에 따르면 한국은 성적으로 불평등한 사회라고 보고되고 있다. 한국여성민우회(2017)에서 실시한 설문조사에서는 93%의 여성이 '한국을 성적으로 평등하지 않은 국가라고 생각한다'고 응답하였으며, 여성가족부(2016)에서 만 19세 이상 남녀 8000여 명을 대상으로 진행한 양성평등 실태 조사에서는 62.6%가 '여성이 불평등한 사회'라고 인식하고 있다. 최근 정책기획위원회(2019)에서 만 19세~39세의 전국 성인 남녀 1002명을 대상으로 진행한 설문조사에서도 20~30대 여성의 90%가 여성에게 불평등하다고 답하였다. 이와 더불어 만 19~34세 남성들의 경우 사회가 여성보다 남성에게 더 불평등하다고 인식하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 성평등에 대한 주요 대상을 여성으로 바라보았던 기존의 관점(Kang, 2017; Kim & Shin, 2014; Kim et al., 2018; Kim et al., 2018)에서 벗어나 연구대상을 남녀 모두로 확장해야 한다는 점을 시사하고 있다. 최근에는 여성들의 사회경제적 참여가 높아짐에 따라 성평등을 '사회적으로 가치 있는 기회와 보상, 재화와 같은 것을 남녀가 동등하게 받을 것을 요구하는 것'이라고 정의(KOICA, 2010)하는 등 성평등 개념에서의 보상적 측면이 강조되고 있다. 이와 관련된 연구들도 활발히 진행되고 있는데, 충분한 능력을 가지고 있음에도 불구하고 성차별로 인한 승진 기회의 박탈을 의미하는 유리천장(glass ceiling)에 대한 연구(Heo & Eam, 2017; Kim, 2009; Lee et al., 2007)나 자원을 배분하는 과정에서의 공정성을 중요시하는 '형평성 이론'에 대한 연구(Kim & Park, 2015; Kim et al., 2016; Oh & Han, 2017; Yang et al., 2019) 등이 이에 속한다.

심리학 분야에서 성평등에 관한 주제는 성평등, 성차별, 성평등의식, 성역할 인식, 성역할 고정관념 등 다양한 관점으로 연구되어 왔다(Hong, Kim & Han, 2003; Jeong, Lee, 2020; Jo & Park, 2020; Kim et al., 2019; Shim & Endo, 2013). 선행 연구들에 따르면, 성차별 경험은 심리적 스트레스(Kim & Yon, 2018; Pascoe & Richman, 2009), 낮은 자존감(Fischer & Holz, 2007), 우울(Kim et al., 2017; Song, 2012), 분노(Bosson et al., 2010)와 같은 부정적 정서를 야기하며, 개인의 심리에 부정적인 영향을 준다는 결과를 보여준다. 나아가 성차별경험의 부정적 영향 등을 고려하여 외상(trauma)사건으로 분류해야 한다는 주장(Flores et al., 2010;

Sanders, 2009)이 나올 만큼 성평등에 대한 중요성은 강조되고 있다.

성평등은 성역할과 권리와 같은 차별적 내용을 중심으로 측정되었으나, 측정하고자 하는 내용은 시대적, 사회적 흐름에 맞게 변화하였다. 때문에 성평등과 성차별에 대해 기존의 관점과 시대에 따른 연구의 흐름을 살펴보고 현시대에서 새롭게 요구되는 개념을 파악하는 것이 필요하다. 성평등에 대한 선행연구는 크게 두 가지 관점으로 구분할 수 있다. 첫 번째는 성별에 대한 일반적인 사실 또는 전통적인 특징에 대한 개인의 태도와 신념을 측정하는 것이며, 두 번째는 개인이 경험한 사실을 토대로 문항에 응답하는 것이다. 첫 번째 관점에는 '여성 또는 남성은 ~ 해야한다.'와 같은 당위적 표현을 포함하여 남성과 여성에 대한 개인의 일반적인 태도나 신념을 파악하는 문항이 사용된다. 이러한 측면은 성평등의 핵심 내용을 무엇으로 보는지에 따라 측정하는 내용이 달라질 수 있다. 특정성별의 역할과 권리를 중심으로 한 척도에는 여성의 역할과 권리에 대한 개인의 의견을 평가하는 여성에 대한 차별주의 태도 척도(Spence et al., 1973)가 사용되었으며, 이후 남성의 역할이 추가된 성역할 평등주의 척도(Beere, King, Beere & King, 1984)가 개발되어 사용되었다. 국내에서는 한국형 남녀평등의식검사(Kim & Jeong, 2000), 한국형 양가적 성차별주의 척도(Ahn et al., 2005), 한국 성역할 검사(Jeong, 1990) 등이 첫 번째 관점에 포함된다. 이러한 관점은 성평등과 관련된 질문에 동의여부를 파악함으로써 개인이 지각한 성평등 의식과 태도를 파악할 수 있지만 사회전반에서 나타나는 일반적인 성평등에 대해서는 측정하지 못한다는 한계점을 가지고 있다.

개인이 경험한 사실을 토대로 성평등을 측정하는 두 번째 관점은 주로 성차별적인 상황을 제시하고, 개인의 경험정도를 평가하여 성평등을 측정한다(Swim et al., 2001). 이러한 관점으로 실시된 연구의 경우 대상을 주로 여성으로 두었으며, 근무환경 및 성차별 유형에 따라 다양한 방식으로 성평등을 측정하였다. 가장 대표적으로 사용되는 측정 도구는 여성 차별사건 척도(Klonoff & Landrine, 1995)이다. 이러한 경향은 점차 세분화되어 생활환경과 직업에 따라 다르게 경험하는 성차별을 구별하여 명확히 하기 위한 노력들로 이어졌으며 여자 교수(Riger et al., 1997), 여성 직장인(Stokes et al., 1995) 등을 특정하여 조사하거나, 같은 환경 내에서도 미혼, 기혼 여성이 경험하는 성차별이 다를 수 있다는 주장을 밝히기 위해 직장 내 미혼 여성이 경험하는 성차별에 대한 연구(Go et al., 2020)가 진행되는 등 성차별 경험을 점차 세분화하고 있다는 점을 볼 수 있다. 또 다른 측면에서는 시대가 변하면서 성차별 유형이 여성에 대한 직접적인 비난과 차별적인 표현을 의미하는 구식의 성차별(old fashioned sexism)에서 은밀하고 모호한 방식으로 여성을 차별하는 현대적 성차별(modern sexism)로 변화하고 있다는 점(Nadal, 2009)을 반영한 척도들의 개발이 이루어졌다. 그 예시로 현대적 성차별 척도(Aikin et al., 1995), 새로운 성차별(Tougas et al., 1995), 일상 속 성차별 척도(Becker, Swim, 2011; Kim, 2018) 등이 있다. 이러한 관점의 경우 개인이 생활에서 경험하는 성차별을 측정할 수 있는 장점이 있는데, 특히 개인의 직업 또는 상황적 특징에 따라 경험하는 성차별을 파악하게 됨으로 정확한 성차별을 측정할 수 있다. 하지만 개인의 성차별을 측정하기 때문에 결과를 전체 여

성의 경험으로 확장하지 못하며, 성차별을 측정하는 대상이 대부분 여성으로 제한되어 있다는 점에서 한계점이 있다. 한계점을 해결하기 위해서는 객관적인 지표를 통해 남녀의 성평등을 측정할 수 있는 평가도구가 요구되며 정당한 세상에 대한 믿음은 보상이라는 객관적 지표를 통해 공정함과 평등을 측정할 수 있는 대안이 될 수 있다.

정당성, 평등함, 공정성을 반영하는 인지적 요인으로, 심리학 및 사회학에서는 정당한 세상에 대한 믿음(Belief in a Just World; BJW)이 주목을 받아왔다(Furnham, 2003). 자신과 타인이 사는 세상이 정당하며 누구나 자신이 노력한 만큼 공정한 대우와 보상을 받을 것이라는 믿음(Dalbert, 1997; Olson & Hafer, 2001)을 의미하는 BJW는 국내외에서 다양한 심리적 요인들과의 관련성에 대한 연구들이 이루어지고 있다. 국외 연구에 따르면 BJW는 우울, 불안, 웰빙, 삶의 만족도 등과 관련이 있는 것으로 밝혀졌다(Correia & Dalbert, 2007; Correia et al., 2009; Dzuka & Dalbert, 2007; Otto et al., 2006). 국내 연구들에서도 화병(Kim & Kim, 2015; Kim et al., 2016), 우울(Kim et al., 2017; Shin, 2018), 불안(Choi & Shin, 2018), 취업불안(Koo & Jang, 2019), 정신적 안녕감(Son & Lee, 2020) 등과 관련이 있는 것으로 밝혀졌다.

BJW를 측정하기 위해 초기에는 Rubin과 Peplau(1973)가 개발한 정당한 세상 척도(Just World Scale)와 Dalbert(1999)의 정당한 세상에 대한 개인적 믿음 척도(Personal Belief in a Just World Scale)를 사용하였으나, 신뢰도 및 타당도가 낮고, 단일 요인으로 정의하고 있다는 한계점이 있었다(Furnham, 2003; Lucas et al., 2007; Mudrack, 2005). 이후 BJW를 다차원적인 개념으로 바라보기 시작하면서 개인(self)과 타인(others)으로 개념을 구분하기 시작하였다. BJW가 다차원적인 개념이라는 Dalbert(1999)의 주장과 관련 연구들에 따르면 BJW는 자신이 사는 세상에 대한 믿음(BJW-self)과 타인이 사는 세상에 대한 믿음(BJW-others)으로 구분된다(Dalbert, 1999; Lerner, 1980; Lipkusa et al., 1996). BJW-self와 BJW-others는 개인에게 다른 영향을 주는 것으로 보고되고 있는데, BJW-self는 행복, 삶의 의미, 주관적 안녕감 등 개인의 심리적 적응(Correia et al., 2009; Kim & Jeon, 2019; Sendi et al., 2018; Son & Lee, 2020)과 관련이 있는 반면, BJW-others는 피해자, 가난, 동성애자 등 사회적 약자에 대한 부정적 태도와 관련이 높은 것으로 나타났다(Baek, 2019; Correia et al., 2012; Lucas, 2009).

이후 Lucas와 동료들(2007)은 BJW에서 공정성을 다루고 있음에도 불구하고, 공정성 이론에서 보편적으로 확립된 분배공정성과 절차공정성 개념을 다루지 않았다는 점을 언급하며 두 가지 개념을 추가하였다. 분배공정성은 결과, 자원의 분배 및 할당에 대하여 개인이 인식한 공정성을 의미하며(Adams, 1965; Walster et al., 1978), 절차공정성은 결과를 초래한 의사결정과정 및 평가에 대한 공정성을 의미한다(Lind & Tyler, 1988; Thibaut & Walker, 1975). 분배공정성과 절차공정성은 서로 다른 개념으로, 개인이 분배와 절차에 대하여 다른 수준으로 공정성을 인식할 수 있다는 것을 의미한다(Tyler & Smith, 1998). 개인과 타인에 대한 BJW가 각각 심리적 적응과 사회적 태도와 관련되었듯이 분배 및 절차 공정성도 서로 다른 측면에 영향을 준다(Leventhal, 1980; Tyler & Bies, 1990; Weiss et al., 1999). 예를 들어 분배공정성은 지각된 스트레스와 같은 개인적 측면과 관련이 있으며, 절차공정성은 조직 신뢰

또는 대인관계적 측면과 관련이 있다(Lucas & Wendorf, 2012; McFarlin & Sweeney, 1992). 이러한 기존의 문헌에 따라 Lucas와 동료들(2007)은 정당한 세상에 대한 믿음 척도: 분배공정성과 절차공정성(Procedural and Distributive Just World Belief Scale, PDJWBS)을 개발하였으며, 최근 BJW 연구에 널리 사용되고 있다(Kim, 2017). 국내에서는 Kim 등이(2017)의 한국어판 정당한 세상에 대한 믿음 척도 타당화를 진행하였고 BJW-self가 높을수록 우울과 같은 부정적 정서는 낮고 자존감과 같은 긍정적인 요소는 높게 나타나는 것으로 보고되었다. BJW-others는 서양권의 문화와 다르게 BJW-others가 높아짐에 따라 우울의 수준은 낮아지게 되는데 이는 집단주의를 강조하는 동양권의 문화를 반영하기 때문으로 볼 수 있다(Kim & Jeon, 2019; Kim et al., 2017). 즉 동양권과 같은 집단문화에서는 BJW-self와 others의 수준이 높아질 경우 개인에게 적응적인 요소로 작용하지만 반대로 수준이 낮아질 때 우울과 같은 부정적인 정서가 나타날 수 있음을 의미한다.

세상에 대한 정당함은 법, 정치적 권력, 사회적 기회, 경제적 자원 등 다양한 영역에서의 경험들을 통해 복합적으로 지각되기 때문에 정당한 세상에 대한 믿음을 통해 측정되는 정당성의 영역은 모호하다고 볼 수 있다. 따라서 개인이 지각하는 정당한 세상에 대한 믿음이 어떠한 측면에서 느끼는 정당성인지를 구체적으로 규명할 필요가 있다. 이에 이 연구에서는 Lucas 등(2007)이 제안한 BJW 개념을 성평등의 측면에 적용하여 기존에 성평등 척도들이 가지고 있던 한계점을 해결함과 동시에 시대적 특성을 반영하고자 하였다. 이를 '정당한 성평등에 대한 믿음'이라고 명명하고 자신과 타인의 노력에 따른 평가과정과 결과가 이성과 평등하다는 믿음이라고 정의하였다. 구체적으로는 각기 다른 두 차원에 따라 네 개의 하위유형을 상정하였다. 이 연구의 주요 개념인 BJW의 하위요인인 BJW-self와 BJW-others가 한 차원이고, 절차의 공정성과 분배의 공정성이 두 번째 차원이다. Lucas 등(2007)은 BJW-self가 사회 정체성 개념 중 개인적 자기정체성과 관련이 있으며, BJW-others는 사회적 자기 정체성과 관련이 있다고 설명하였다. BJW-self는 '자신'이 사는 세상에서 경험한 정당성을 통해 형성된다는 점을 통해 개인이 경험한 성차별을 측정할 수 있다. BJW-others는 '다른 사람'들이 경험하는 정당성에 대한 개인의 지각을 반영한다. 즉, 사회적인 측면에서 이루어지는 성평등에 대한 개인의 태도를 반영한다. BJW의 다차원적인 개념을 통해 성평등을 측정하게 된다면, 개인이 경험하는 성차별적인 측면과 사회적 차원에서의 성평등에 대한 개인의 태도를 동시에 측정할 수 있다는 점에서 기존의 한계점을 해결할 수 있을 것이다. 이에 더해 남성 또는 여성에 대한 전통적인 태도와 신념을 제시하고, 이에 대한 동의 여부를 통해 성평등 의식을 측정하던 기존의 성평등 척도와 달리 문항에 공정성 이론에서 중요시되는 분배공정성 및 절차공정성 개념을 제시함으로써, 성 고정관념을 통한 성평등이 아닌 개인의 노력과 보상의 관계에 따른 성평등을 파악할 수 있을 것이다. 이러한 점을 반영한 성평등 척도는 결과적으로 개인이 경험하는 성평등과 개인이 지각하는 사회적 성평등을 보상적 개념을 통해 보다 객관적으로 파악할 수 있을 것이다.

방 법

연구대상 및 자료수집절차

이 연구는 연구자가 소속된 대학의 생명윤리위원회(IRB)에서 진행한 심의를 통해 사전승인을 받았고 연구윤리규정에 따라 연구가 진행되었다(KYU-2019-239-02). 연구를 위해 진행된 표집과정은 예비조사를 위한 1차 표집과 본조사를 위한 2차 표집으로 구성되어 있다. 연구는 온라인을 통한 설문조사로 이루어졌고 연구 참가자들에게 연구에 대한 목적과 내용 그리고 비밀보장을 포함한 연구윤리를 설명한 뒤 연구의 자발적 참여와 수집된 자료를 연구목적에 사용되는 것에 동의한 후 설문을 진행하였다. 먼저 예비조사를 위한 1차 표집은 충남, 부산, 서울에 거주 중인 일반성인 20~40대를 대상으로 자료를 수집하였다. 총 112명의 자료를 수집하였고 참여자는 남성이 55명(49.1%), 여성이 57명(50.9%)이었다. 예비조사는 문항의 신뢰도 검증과 탐색적 요인분석을 진행하기 위한 자료로 사용되었다.

본조사를 위한 2차 표집은 ㈜서던포스트의 후원을 통해 진행되었고 전국에 거주중인 20~40대 직장인 250명을 대상으로 자료를 수집하였다. 수집된 자료 중 남성이 137명(54.8%), 여성이 113명(45.2%)이었다. 직장 내 남녀 비율은 '남성이 많음'에 응답한 대상은 149명(59.6%), '비슷함'에 응답한 대상은 27명(10.8%), '여성이 많음'에 응답한 대상은 74명

표 1. 본조사의 인구통계학적 자료(n=250)

내용		빈도(명)	비율(%)
성별	남	137	54.8
	여	113	45.2
연령	20대	83	33.2
	30대	84	33.6
	40대	83	33.2
직무	이공계열	88	35.2
	의료계열	20	8.0
	교육계열	18	7.2
	예체능계열	17	6.8
	군인 및 경찰	2	.8
	공무직	17	6.8
	금융관련직	11	4.4
	기타	77	30.8
직급	사원	98	39.2
	대리	55	22.0
	과장	62	24.8
	부장	29	11.6
	임원	6	2.4
직장 내 남녀 비율	남성이 많음	149	59.6
	비슷함	27	10.8
	여성이 많음	74	29.6
최종학력	고졸	28	11.2
	대졸	198	79.2
	석사이상	24	9.6
소득에 대한 주관적 평가	하	18	7.2
	중하	122	48.8
	중	92	36.8
	중상	18	7.2

(29.6%)으로 나타났고 자세한 인구통계학적 자료는 표 1에 제시하였다. 본조사를 위해 수집한 자료는 정당한 성평등에 대한 믿음 척도의 확인적 요인분석을 실시하고 타당도를 살펴보기 위해 정당한 세상에 대한 믿음 척도, 역학조사센터 우울척도, 한국형 남녀평등 의식검사(직업생활영역)를 사용하여 분석하였다.

문항개발

이 연구에서는 직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도를 개발하기 위해 임상심리학 박사 1명, 박사급 연구원 1명, 석사급 연구원 1명이 연구의 기초가 되는 이론과 선행연구를 바탕으로 기초문항을 구성하였다. 이 연구에서는 Lucas 등(2007)이 개발한 '정당한 세상에 대한 믿음 척도: 분배공정성과 절차공정성'을 척도 개발에 기초를 이루는 이론으로 삼았다. BJW는 개인이 지각하는 세상에 대한 공정성을 의미하며 노력에 따른 적절한 보상을 자신(BJW-self)과 타인(BJW-others)이 받을 것이라고 지각하는 정도에 따라 세상에 대한 정당성을 판단하게 된다. Adams(1965)가 제시한 공정성 이론은 분배공정성과 절차공정성으로 나누어지며, 분배공정성은 개인이 지각하는 공정한 결과를 의미하고, 절차공정성은 개인이 지각하는 공정한 과정을 의미한다(Kim et al., 2017). 이 연구에서도 개인적 믿음과 일반적 믿음, 분배공정성과 절차공정성의 영역을 조합하여 4가지의 하위 영역을 구분하였다. 또한 하위 영역에 부합하는 문항을 개발하는 과정에서 이성과의 차이를 평정할 수 있도록 문항을 구성하여 성평등에 대한 내용을 측정할 수 있도록 문항을 개발하였다.

1차 문항 개발과정에서 척도를 구성하는 하위 영역을 '성평등에서 분배공정성에 대한 개인적인 믿음', '성평등에서 절차공정성에 대한 개인적인 믿음', '성평등에서 분배공정성에 대한 일반적인 믿음', '성평등에서 절차공정성에 대한 일반적인 믿음'으로 분류하였고 총 53개의 문항을 개발하였다. 개발된 문항에 대한 내용 타당도를 검증하기 위해 상담학박사 1명, 교육학박사 2명으로 구성된 전문가에게 내용 타당도 설문을 의뢰하였고, 수집된 자료를 통해 평균, 표준편차 그리고 범위와 내용타당도 비율(Content Validity Ratio: CVR)분석을 진행하였다. Lawshe(1975)가 개발한 내용타당도 비율은 구성된 문항에 대한 적합성을 전문가가 평가하여 분석할 수 있도록 개발된 공식으로 1점(적합하지 않다)에서 5점(매우 적합하다)으로 평정하게 된다. CVR값이 양수(+)인 경우 평가자 중 과반수 이상이 중요하다고 평가한 것을 의미한다. 즉 리커트 5점 척도 중 3점(적합하다) 이상으로 평가한 것을 의미하고 문항의 내용 타당성이 적절한 것으로 판단하였다. CVR값을 산정하는 공식은 다음과 같다.

$$CVR = \frac{N_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

예비분석을 위한 설문은 전문가들이 제시한 수정사항을 반영하여 내용을 수정하였고, 델파이 검증에서 평균이 3.0 이하이며 CVR값이 음수(-)로 나타난 문항을 제거하여 총 46문항을 선정하였다.

측정도구

한국어판 정당한 세상에 대한 믿음 척도

(Belief in a Just World Scale: K-BJWS)

이 연구에서 사용된 K-BJWS는 Lucas 등(2007)이 개인이 지각하는 정당한 세상에 대한 믿음을 측정하기 위해 개발한 정당한 세상에 대한 믿음 척도: 분배공정성과 절차공정성을 Kim 등(2017)이 번안하고 한국의 성인들을 대상으로 타당화 연구를 진행한 한국어판 정당한 세상에 대한 믿음 척도이다. K-BJW는 분배공정성에 대한 개인적인 믿음(DJ-self), 절차공정성에 대한 개인적인 믿음(PJ-self), 분배공정성에 대한 일반적인 믿음(DJ-others), 절차공정성에 대한 일반적인 믿음(PJ-others)의 4개의 하위 척도로 분배되어 있고 각 하위영역에 따른 문항은 각각 4개씩 구성되어 있다. K-BJW는 5점 리커트 척도로 수준을 평정하게 되며 수준이 높을수록 정당한 세상에 대한 믿음이 강하다는 것을 의미한다. Kim 등(2017)의 연구에서 보고된 Cronbach's α 계수는 DJ-self는 .83, PJ-self는 .84, DJ－others는 .90, PJ-others는 .88로 나타났으며, 척도 전체에 대한 Cronbach's α 계수는 .90으로 나타났다. 이 연구에서 나타난 Cronbach's α 계수는 .94로 나타났다.

역학연구센터 우울척도(Center for Epidemiological Studies-Depression Scale: CES-D)

이 연구에서 우울을 측정하기 위해 사용된 척도는 일반인에게 나타날 수 있는 우울을 측정하기 위해 Radloff(1977)가 개발하고 국내에서는 Chon과 Rhee(1992)가 번안하고 타당화한 한국판 CES-D이다. CES-D는 일주일동안 개인이 경험한 우울을 측정하는 자기보고식 척도로 0점(거의 드물게)～ 3점(거의 대부분)으로 우울의 수준을 평정하게 된다. 우울을 측정하는 문항은 총 20문항으로 구성되어 있고 이중 4개의 문항이 역문항으로 구성되어 있어 점수의 수준이 높을수록 개인이 지각하는 우울수순이 높다는 것을 의미한다. Chon과 Rhee(1992)의 연구에서 보고된 Cronbach's α 계수는 .91이었고, 이 연구에서는 .92로 나타났다.

한국형 남녀평등의식 검사(Korean Gender Egalitarianism Scale; KGES)

이 연구에 개인이 보고하는 남녀평등과 관련된 태도를 측정하기 위해 Kim과 Jeong(2000)이 개발하고 Ahn 등(2016)이 보완한 한국형 남녀평등의식 검사(KGES)를 사용하였다. KGES는 특정성의 차별경험을 측정하기보다 양성에게 동등한 조건을 부여하고 이에 대한 동의 정도를 통해 성평등을 측정하게 된다. 이러한 특성은 차별을 측정하려한 다른 척도보다 성평등의 관점을 반영할 수 있다. 개정된 KGES는 가정영역, 사회문화영역, 교육생활영역, 직업생활영역의 4개의 하위요소로 구성되어 있고 다양한 상황에서 보고되는 평등의식을 측정하게 된다. 자기보고식 척도인 KGES는 총 32개의 문항으로 구성되어 있고, 점수의 수준이 높을수록 개인이 지각하는 남녀평등의식이 낮다는 것을 의미한다. 이 연구에서는 직장인을 대상으로 타당도를 검증하였고 개발된 척도의 문항이 보상과 관련되어 있음으로 직업생활영역 하위요인만을 사용하였다. Ahn 등(2016)의 연구에서 보고된 Cronbach's α 계수는 .76이었고 이 연구에서는 .84으로 나타났다.

자료분석

이 연구에서 수집한 자료는 SPSS 21과 AMOS 20을 사용하여 분석하였고 자세한 내용은 다음과 같다. 먼저, 정당한 성평등에 대한

믿음 척도의 요인구조를 확인하기 위해 최대우도법 추정으로 직접 오블리민 회전을 활용하여 탐색적 요인분석을 진행하였다. 둘째, 신뢰도 검증을 위해 문항의 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 셋째 측정모형을 설정하고 확인적 요인분석을 진행하여 측정모형의 적합도를 평가하였다. 넷째, 척도의 수렴타당도와 준거타당도를 검증하기 위해 정당한 세상에 대한 믿음 척도, 역학조사센터 우울척도, 한국형 남녀평등의식 검사를 사용하여 Pearson 상관분석을 실시하였다. 마지막으로 정당한 성평등에 대한 믿음 척도의 신뢰도를 확인하기 위해 Pearson 상관분석을 진행함으로 검사-재검사 신뢰도를 확인하였다.

결 과

연구 1

참가자 112명을 대상으로 46문항으로 구성된 직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도를 실시하였고 수집된 자료에 대해 신뢰도분석과 탐색적 요인분석을 실시하였다. Dalber(1999)에 따르면 BJW는 다차원적인 개념을 가지고 있고 따라서 각 차원을 구분해야한다고 보고하였다. 특히 자신과(BJW-self) 타인(BJW-others)은 서로 다른 특성을 가지고 있으므로 서로 구분하여 분석해야한다고 강조하고 있다(Dalbert, 1999; Lerner, 1980; Lipkusa et al., 1996). 따라서 이 연구에서도 두 차원을 분리하여 탐색적 요인분석을 진행하였다.

예비조사의 기술통계 분석

예비조사를 통해 수집된 112명의 자료에 대해 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 확인하였다. 대부분 문항의 측정값은 최소값이 1.00과 2.00이었고 최대값은 4.00과 5.00으로 나타났다. 문항별 평균은 최소값 2.44에서 최대값 3.69로 분포되었다. 왜도는 모두 절대값 1이하로 나타났고 최대값이 -.50이였으며, 첨도는 모두 절대값 2이하로 나타났고, 최대값이 -1.20이었다. 탐색적 요인분석으로 추출된 개인적 믿음의 2요인(분배공정성, 절차공정성)과 일반적 믿음의 2요인(분배공정성, 절차공정성)은 이론적 배경에 부합한 결과로 나타났고 각 하위요인의 세부적인 기술통계 결과는 표 2에 제시하였다.

탐색적 요인분석

먼저 개인적 믿음(BJGW-self)을 구성하고 있는 23개의 문항에 대해 내적일치도(Cronbach's

표 2. 예비조사의 기술통계분석 결과

변인	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
self 요인1	1.00	4.00	2,860	.702	-.073	-.572
self 요인2	1.83	4.83	3.389	.840	.304	-.817
others 요인1	2.00	5.00	3.533	.779	.308	-.478
others 요인1	1.50	4.13	2.707	.669	.437	-.401

α)를 산출하였고, 23개의 문항에 대한 상관분석을 실시하였다. 이에 .70미만으로 상관이 낮게 보고되는 9개의 문항을 삭제하여 14개의 문항에 대해 탐색적 요인분석을 실시하였고 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)측도와 Bartlett의 구형성 검정을 진행하였으며 결과는 다음과 같다. 먼저 최대우도법을 사용하여 요인을 추출하였고, 요인회전방법은 직접 오블리민(Oblimin)을 선택하여 분석하였으며, 고유치가 1이상으로 나타나는 요인을 추출하였을 때 2요인이 나타났다. 이때 KMO값은 .921이었고 Bartlett의 구형성 검정치는 1438.865(p < .001)로 나타났다. 탐색적 요인분석으로 추출된 두 요인은 입력된 전체 문항을 73.378%를 설명하고, 추출된 적재값은 69.066%를 설명하고 있다. 각 요인은 성평등에 대한 분배공정성의 개인적 믿음(이하 GEDJ-self)과 성평등에 대한 절차공정성의 개인적 믿음(이하 GEPJ-self)으로 명명하였고 하위요인의 신뢰도는 각각 .939와 .929로 나타났다(표 3). 다음으로 요인을 구성하는 문

표 3. 개인적 믿음의 탐색적 요인분석 결과

문 항	요인		신뢰도
	요인1	요인2	
10. 나는 성별과 상관없이 공정한 대가를 받는다.	1.007		.939
9. 나는 성별과 상관없이 능력에 따른 보상을 받는다.	.949		
8. 나는 이성과 동등한 급여를 받는다.	.910		
4. 나는 직장 내에서 이성과 동등하게 대우를 받는다.	.734		
5. 나는 가정 내에서 이성과 동등하게 주도권을 갖는다.	.679		
2. 나는 이성과 동등한 사회적 직위를 얻었다.	.623		
19. 나는 직장 내에서 성별과 상관없이 공정하게 평가받을 것이다.	.478		
13. 나는 성별에 상관없이 동등하게 유산을 받을 것이라고 생각한다.	.416		
22. 나는 성별이 나의 직장생활에 영향을 준다고 생각한다.		.968	.929
21. 나는 성별이 나의 승진절차에 영향을 준다고 생각한다.		.908	
17. 나는 성별이 나의 취업 기회에 영향을 준다고 생각한다.		.747	
20. 나는 성별이 나의 급여협상 과정에 영향을 준다고 생각한다.		.732	
14. 나는 성별이 나의 채용과정에 영향을 준다고 생각한다.		.583	
18. 나의 승진 기회는 성별에 상관없이 공정하다.		.539	
고유값	9.043	1.230	
설명분산	64.591	8.787	
누적분산	64.591	73.378	

주. 요인1 = 성평등에 대한 분배공정성의 개인적 믿음, 요인2 = 성평등에 대한 절차공정성의 개인적 믿음

항 중 요인부하량이 .50미만이고 이론에 부합하지 않은 2개의 문항을 삭제하여 총 12개의 문항을 개인적 믿음을 구성하는 예비문항으로 최종확정하였다.

두 번째로 일반적인 믿음(BJGW-others)을 구성하고 있는 23개의 문항에 대해 내적일치도(Cronbach's α)를 산출하였고, 23개의 문항에 대한 상관분석을 실시하였다. 이에 .70미만으로 상관이 낮게 보고되는 7개의 문항을 삭제하여 총 16개의 문항에 대해 탐색적 요인분석을 실시하였고 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)측도와 Bartlett의 구형성 검정을 진행하였으며 결과는 다음과 같다. 먼저 최대우도법을 사용하여 요인을 추출하였고, 요인회전방법은 직접 오블리민(Oblimin)을 선택하여 분석한 결과 고유치가 1이상으로 나타나는 요인을 추출하였을 때

표 4. 일반적 믿음의 탐색적 요인분석 결과

문 항	요인		신뢰도
	요인1	요인2	
28. 일반적으로 특정성별이 다른 성별보다 승진이 더 빠르다고 생각한다.	1.005		.946
41. 성별은 일반적으로 직장인들의 평가에 영향을 준다.	.849		
38. 성별은 일반적으로 사람의 평가과정에 영향을 준다.	.809		
40. 성별은 일반적으로 사람들의 취업 과정에 영향을 준다.	.761		
45. 성별은 일반적으로 사람들의 급여협상 과정에 영향을 준다.	.749		
36. 일반적으로 사람들은 채용과정에서 특정성별을 우대한다.	.687		
27. 일반적으로 특정성별은 사회적으로 책임있는 자리를 맡지 못한다.	.651		
46. 성별은 일반적으로 사람들의 채용과정에 영향을 준다.	.608		
34. 일반적으로 사람들은 가정 내에서 성별에 상관없이 동등한 보상을 받는다.		.868	.926
42. 일반적으로 사람들은 성별과 상관없이 공정한 교육과정을 경험한다.		.847	
43. 일반적으로 사람들은 성별과 상관없이 모든 상황에서 공정하게 평가받는다.		.712	
44. 일반적으로 사람들은 성별과 상관없이 공정한 절차를 경험한다.		.702	
31. 일반적으로 특정성별은 고위직의 일과 어울리지 않는다.		.591	
24. 일반적으로 직장인들은 이성과 동등한 대우를 받는다.		.571	
25. 일반적으로 직장인들은 이성과 동등한 보상을 받는다.		.448	
39. 성별은 일반적으로 사람들의 양육과정에 영향을 준다.		.415	
고유값	10.182	1.034	
설명분산	63.636	6.462	
누적분산	63.636	70.098	

주. 요인1 = 성평등에 대한 분배공정성의 일반적 믿음, 요인2 = 성평등에 대한 절차공정성의 일반적 믿음

2요인이 나타났다. 이때 KMO값은 .930이었고, Bartlett의 구형성 검정치는 1623.957($p < .001$)로 나타났다. 탐색적 요인분석으로 추출된 두 요인은 입력된 전체 문항을 70.098%를 설명하고, 추출된 적재값은 65.957%를 설명하고 있다. 각 요인은 성평등에 대한 분배공정성의 일반적 믿음(이하 GEDJ-others)과 성평등에 대한 절차공정성의 일반적 믿음(이하 GEPJ-others)으로 명명하였고, 하위요인의 신뢰도는 각각 .946과 .926으로 나타났다(표 4). 다음으로 요인을 구성하는 문항 중 요인부하량이 .50미만이고 이론에 부합하지 않은 문항이 7개로 보고되었으나 이중 25번(일반적으로 직장인들은 이성과 동등한 보상을 받는다.)은 문항내용이 척도에서 측정하고자하는 구성개념을 잘 반영한다고 판단하여 연구진의 결정에 따라 본조사 문항에 포함하기로 결정하였고, 6문항을 삭제하여 총 10개의 문항을 일반적 믿음을 구성하는 예비문항으로 최종확정하였다.

연구 2

본조사의 기술통계 분석 및 상관분석

연구 2에서는 연구 1을 통해 추출된 하위요인들의 구조를 확인하기 위해 전국에 분포되어 있는 250명의 직장인들에게 수정된 문항으로 구성된 설문을 진행하였고 수집된 자료를 통해 확인적 요인분석을 실시하였다. 각 하위요인의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 확인하기 위해 기술통계분석을 실시하고 하위요인간 상관을 확인하기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였으며 모두 유의한 수준에서 높은 상관이 나타났다(표 5).

표 5. 직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도 본문항의 기술통계 및 상관분석(N=250)

		개인적 믿음			일반적 믿음		
		합	분배 공정성	절차 공정성	합	분배 공정성	절차 공정성
개인적 믿음	합	1					
	분배공정성	.87**	1				
	절차공정성	.90**	.56**	1			
일반적 믿음	합	.65**	.48**	.66**	1		
	분배공정성	.56**	.51**	.52**	.90**	1	
	절차공정성	.60**	.36**	.67**	.91**	.64**	1
평 균		2.72	2.83	2.60	2.57	2.54	2.40
표준편차		.53	.57	.63	.54	.59	.62
왜 도		.09	-.09	.23	.19	.01	.37
첨 도		.19	.11	.20	1.02	.51	.75

** $p < .01$

확인적 요인분석

직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도의 요인구조와 모형의 적합도를 검증하기 위해 신뢰도를 검토한 후 확인적 요인분석을 실시하였다(표 6). 먼저 직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도의 문항 간 내적 일치도(Cronbach's α)는 모든 하위영역에서 매우 양호한 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 성평등에 대한 분배공정성의 개인적 믿음은

표 6. 확인적 요인분석과 집중타당도와 내적합치도(n=250) 및 검사-재검사 신뢰도(N=44) 결과

하위요인	문항	*B*	β	*S.E.*	*C.R.*	*AVE*	내적합치도 (Cronbach's α)	검사-재검사 신뢰도
성평등에 대한 개인적 믿음 합							.91	.85**
성평등에 대한 분배공정성의 개인적 믿음	n1	.76	.72	.05	14.29***	.59	.89	.68**
	n5	.82	.76	.05	15.38***			
	n9	.45	.48	.06	7.94***			
	n13	.99	.78	.06	15.90***			
	n17	.97	.90	.05	21.25***			
	n20	1.00	.91					
성평등에 대한 절차공정성의 개인적 믿음	n2	1.14	.75	.10	11.02***	.55	.88	.84**
	n6	.94	.69	.10	10.23***			
	n10	.98	.70	.09	10.31***			
	n14	1.03	.73	.10	10.79***			
	n18	1.24	.84	.10	12.24***			
	n21	1.00	.70					
성평등에 대한 일반적인 믿음 합							.92	.79**
성평등에 대한 분배공정성의 일반적 믿음	n3	1.75	.89	.17	10.19***	.57	.83	.82**
	n7	1.87	.91	.18	10.30***			
	n11	1.01	.55	.14	7.38***			
	n15	1.00	.59					
성평등에 대한 절차공정성의 일반적 믿음	n4	1.01	.79	.07	14.03***	.65	.92	.52**
	n8	1.01	.83	.07	14.88***			
	n12	1.05	.85	.07	15.52***			
	n16	.99	.81	.07	14.56***			
	n19	.92	.75	.07	13.09***			
	n22	1.00	.80					

** $p < .01$, *** $p < .001$

.89, 성평등에 대한 절차공정성의 개인적 믿음은 .88, 성평등에 대한 분배공정성의 일반적 믿음은 .83, 성평등에 대한 절차공정성의 일반적 믿음은 .92로 나타났고 전체문항에 대한 Cronbach's α계수는 .94로 나타났으며 이러한 결과는 정당한 성평등에 대한 믿음 척도를 구성하는 문항들이 안정적으로 일관성을 나타낸다는 것을 의미한다.

다음으로 확인적 요인분석을 통해 나타난 표준화계수를 통해 평균분산추출(Average Variance Extracts; AVE)을 확인하였고, 이를 통해 척도의 집중타당도를 판단하였다. AVE는 .50이상의 값을 보고할 때 집중타당도가 있는 것으로 해석하며 이 연구에서 추출된 하위요인의 AVE값은 모두 .50이상의 값이 나타났다(Fornell & Larcker, 1981). 즉 이 척도를 구성하는 잠재변인이 측정변인과 타당한 관련성이 있다고 볼 수 있다.

이어서 구조방정식모델을 통해 측정모형의 적합성을 확인하고자 확인적 요인분석을 진행하였다. 확인적 요인분석은 최대우도추정법을 통해 적합도를 추정하였고 TLI, CFI와 RMSEA를 참고하여 모형의 적합성을 판단하였다. 직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도의 적합도는 TLI = .916, CFI = .926, RMSEA = .072로 나타났다. Hong(2000)에 따르면 TLI와 CFI의 경우 값이 .90이상일 때 좋은 수치로 판단하며, RMSEA의 경우 .08이하의 값을 양호한 것으로 판단할 수 있다. 따라서 이 연구에서도 제시된 기준에 충족하고, 이러한 결과를 통해 정당한 성평등에 대한 믿음 척도의 구조모형이 안정적이라는 것이 입증되었다(표 7).

직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도의 검사-재검사 신뢰도 검증

직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도의 신뢰도를 측정하기 위해 대학생과 직장인 44명에게 2주 간격으로 22문항으로 구성된 직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도를 실시하였다. 수집된 자료는 상관분석을 진행하여 검사-재검사 신뢰도를 검증하였고 산출된 결과는 다음과 같다. 먼저 성평등에 대한 개인적 믿음(r = .85, p < .01)과 하위요인인 성평등에 대한 분배공정성의 개인적 믿음(r = .68, p < .01), 성평등에 대한 절차공정성의 개인적 믿음(r = .84, p < .01)의 경우 전반적으로 높은 상관이 보고되었다. 다음으로 성평등에 대한 일반적 믿음(r = .79, p < .01)과 하위요인인 성평등에 대한 분배공정성의 일반적 믿음(r = .82, p < .01) 그리고 성평등에 대한 절차공정성의 일반적 믿음(r = .52, p < .01)에서도 적절한 상관이 나타났다. Rosenthal (2001)에 따르면 상관계수가 .50이상일 경우 강한 상관, .70이상의 경우 매우 강한 상관이라고 제시하였다. 따라서 모든 요인에서 강한 상관 이상의 결과가 나타남으로 개발된 척도의 신뢰도가 안정적이라는 것이 확인되었다(표 6).

표 7. 측정모형의 적합도 지수(N=250)

X^2	df	TLI	CFI	RMSEA	90% 신뢰구간	
					LLCI	ULCI
467.340	203	.916	.926	.072	.064 ~ .081	

직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도의 타당도 검증

직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도의 타당도를 검증하기 위해 정당한 세상에 대한 믿음 척도, 우울을 측정하는 CES-D, 남녀평등의식검사(직업생활영역)와의 Pearson 상관분석을 실시하였다(표 8). 먼저 준거타당도를 확인하기 위해 이 척도의 이론이 되는 정당한 세상에 대한 믿음 척도와 상관분석을 진행하였다. 결과를 살펴보면 정당한 성평등에 대한 믿음 척도와 정당한 세상에 대한 믿은 척도는 정적으로 유의한 상관이 보고되었다(r = .40, p < .01). 자세한 내용을 살펴보면 GEPJ-others를 제외한 모든 영역에서 유의한 정적 상관이 나타났다. GEPF-others는 DJ-self와 PJ-self와의 상관이 유의하지 않았는데, 이는 개인적 믿음과 일반적 믿음이 서로 다른 특성을 가지고 있다고 보고한 선행연구들의 보고와 일치하는 것으로 볼 수 있다(Dalbert, 1999; Lerner, 1980; Lipkusa et al., 1996). 하지만 GEDJ-others는 BJW-self와 유의한 상관이 나타났는데 이는 GEDJ-others가 이성집단보다 동성집단의 이익을 우선시하는 경향성을 반영한 결과로 볼 수 있다. 즉 동성집단에 대한 응집력이 높아짐으로 BJW-self의 특징이 GEDJ-others에서 나타났다고 해석할 수 있다.

수렴타당도를 확인하기 위해 남녀평등 의식검사의 하위영역인 직업생활영역과의 상관분석을 진행하였다. 결과를 살펴보면 직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도는 직업생활영역에서 보고되는 남녀평등의식과의 상관이 부적으로 유의하였다(r = -.18, p < .01). 남녀평등의식검사는 점수가 높을수록 성평등에 대한 의식이 낮다는 것을 의미하므로, 직업생활영역에서 보고되는 평등의식이 높을수록 정

표 8. 타당도 분석 결과(N=250)

타당도 관련척도 직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도	정당한 세상에 대한 믿음					남녀평등 의식 검사 (직업생활 영역)	우울
	합	DJ-self	PJ-self	DJ-others	PJ-others		
전체	.40**	.32**	.34**	.38**	.34**	-.18**	-.30**
개인적 믿음 합(self)	.41**	.39**	.41**	.34**	.28**	-.14*	-.37**
GEDJ-self	.47**	.46**	.48**	.38**	.32**	-.17**	-.34**
GEPJ-self	.26**	.25**	.26**	.22**	.18**	-.08	-.30**
일반적 믿음 합(others)	.33**	.19**	.21**	.36**	.34**	-.20**	-.18**
GEDJ-others	.39**	.22**	.27**	.42**	.40**	-.20**	-.10
GEPJ-others	.21**	.12	.11	.24**	.22**	-.17**	-.21**

주. DJ-self=분배공정성에 대한 개인적 믿음, PJ-self=절차공정성에 대한 개인적 믿음, DJ-others=분배공정성에 대한 일반적 믿음, PJ-others=절차공정성에 대한 일반적 믿음

* p < .05, ** p < .01

당한 성평등에 대한 믿음의 수준이 높다는 결과가 나타난 것이다.

공인타당도를 확인하기 위해 우울과의 상관분석을 진행하였다. 결과를 살펴보면 직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도는 우울과 유의한 부적인 상관이 나타났다(r = -.30, p < .01). 자세한 결과를 살펴보면 GEDJ-self가 가장 높은 부적 상관이 나타났다(r = -.34, p < .01). 이러한 결과는 이 척도의 이론을 이루고 있는 정당한 세상에 대한 믿음 척도에서도 DJ-self가 다른 하위영역에 비해 우울과 가장 높은 부적 상관을 보였고 이 척도에서도 동일한 결과가 나타났다.

종합해본다면 직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도는 준거타당도, 수렴타당도, 공인타당도를 검증할 수 있는 척도들과 유의한 상관이 확인되었다.

직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음에 따른 인구통계학적 요인의 차이

직장인의 정당한 성평등에 대한 믿음에 따른 인구통계학적 자료의 차이를 살펴보기 위해 수집된 250명의 자료를 분석하였다. 차이를 살펴보기 위한 비교요인은 성별, 연령, 직무, 직급, 직장 내 남녀 비율, 학력, 소득으로 설정하여 집단 간 차이를 분석하였다(표 9).

먼저 성별에서는 남성과 여성의 평균의 차이가 유의하였고(t = 7.52, p < .001), 여성이 남성보다 BJGES의 수준이 낮은 것으로 나타났다. 연령은 20대, 30대, 40대 간 평균의 차이가 유의하였고(F = 7.08, p < .01), 20대가 BJGES의 수준이 가장 낮은 것으로 나타났다. 직무 유형에 따른 BJGES의 차이는 유의하지 않았다(F = 1.59, p > .05). 직급에 따른 BJGES의 수준차이는 유의하였고(F = 3.29, p < .05), 사원

표 9. 직장인의 정당한 성평등에 대한 믿음에 따른 인구통계학적 요인의 차이(N=250)

인구통계학적 요인		평균(표준편차)	t / F
성별	남성	2.78(.40)	t = 7.52***
	여성	2.36(.48)	
연령	20대	2.43(.57)	F = 7.08**
	30대	2.69(.49)	
	40대	2.65(.34)	
직무	이공계열	2.68(.46)	F = 1.59
	의료계열	2.66(.62)	
	교육계열	2.45(.37)	
	예체능계열	2.71(.65)	
	군인 및 경찰	2.73(.47)	
	공무직	2.58(.47)	
	금융관련직	2.38(.51)	
	기타	2.50(.45)	

표 9. 직장인의 정당한 성평등에 대한 믿음에 따른 인구통계학적 요인의 차이(N=250) (계속)

인구통계학적 요인		평균(표준편차)	t / F
직급	사원	2.54(.54)	$F = 3.29^{*}$
	대리	2.47(.49)	
	과장	2.67(.41)	
	부장	2.82(.35)	
	임원	2.69(.42)	
직장 내 남녀 비율	남성이 많음	2.59(.44)	$F = 1.88$
	비슷함	2.67(.66)	
	여성이 많음	2.50(.51)	
최종학력	고졸	2.60(.42)	$F = 2.08$
	대졸	2.57(.49)	
	석사이상	2.78(.53)	
소득평가	하	2.35(.54)	$F = 2.01$
	중하	2.58(.51)	
	중	2.63(.45)	
	중상	2.71(.38)	

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

과 대리를 포함한 낮은 직급의 BJGES의 수준이 낮은 것으로 나타났다. 한편 직장 내 남녀 비율, 최종학력 그리고 소득평가에 따른 BJGES의 수준의 차이는 유의하지 않았다.

논 의

이 연구는 직장생활을 하고 있는 성인남녀가 지각하는 성평등을 보상적 측면을 통해 측정할 수 있는 자기보고식 검사를 개발하는데 목적이 있다. 이를 위해 선행연구와 이론을 탐색하고 분석하여 예비문항을 구성하고 내용타당도를 검증하기 위해 관련 전문가를 통해 설문을 진행하였으며, 1차 조사를 위해 46문항을 최종 선정하였다. 이후 1차 조사에서 수집된 자료를 통해 탐색적 요인분석을 실시하였고 22문항을 최종문항으로 선정하였다. 선정된 문항은 본조사에 사용되었고 내적합치도, 검사-재검사 신뢰도, 준거타당도, 수렴타당도, 공인타당도 검증을 진행한 결과 모두 양호하였다. 확인적 요인분석에서도 측정모형의 적합도가 안정적인 것으로 나타났다. 이에 대한 구체적인 논의는 다음과 같다.

첫째, 22문항으로 구성된 직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도(Belief in a Just Gender Equality Scale in the Workplace; 이하 BJGES)는 분배공정성과 절차공정성으로 분류

되며 각각 2개의 요인으로 구성된다. 4가지의 하위요인은 '성평등에 대한 분배공정성의 개인적 믿음(GEDJ-self)' 6문항, '성평등에 대한 절차공정성의 개인적 믿음(GEPJ-self)' 6문항, '성평등에 대한 분배공정성의 일반적 믿음(GEDJ-others)' 4문항, '성평등에 대한 절차공정성의 일반적 믿음(GEPJ-others)' 6문항으로 구성되었다. 이러한 결과는 확인적 요인분석을 통해서도 재확인되었으며 4요인으로 구성된 측정모형의 적합도가 양호하였다. 이는 개발된 척도의 이론이 되는 Lucas 등(2007)과 Kim 등(2017)의 연구와 같은 결과로 볼 수 있으며, 성평등을 정당한 세상에 대한 믿음의 개념을 통해 확인한 결과로 볼 수 있다. 이론적 개념과 결과에 따른 하위 개념의 정의는 다음과 같다. GEDJ-self는 자신의 노력에 따른 보상(결과)이 이성과 평등하게 받고 있다는 믿음을 의미하며, GEPJ-self는 자신의 노력에 대한 평가과정이 이성과 평등하다는 믿음을 의미한다. 또한 GEDJ-others는 타인이 노력에 따라 받는 보상(결과)이 이성과 평등하게 받고 있다는 믿음을 의미하며, GEPJ-others는 타인이 노력에 대한 평가과정이 이성과 평등하다는 믿음을 의미한다.

둘째, BJGES의 준거타당도를 확인하기 위해 Lucas 등(2007)이 개발한 정당한 세상에 대한 믿음 척도: 분배공정성과 절차공정성(Procedural and Distributive Just World Belief Scale; PDJWBS)을 Kim 등(2017)이 한국어로 번역 및 타당화한 정당한 세상에 대한 믿음 척도(Belief in a Just World Scale: K-BJWS)간의 상관관계를 살펴보았다. 상관분석 결과, BJGES와 K-BJWS는 유의한 상관을 보였으며, K-BJWS의 4가지 하위요인과도 모두 유의한 상관이 나타났다. 이러한 결과는 정당한 세상에 대한 믿음이 이론적 배경이라는 점을 고려할 때 예상된 결과이며 BJGES의 준거타당도를 지지하는 결과이다. 한편 BJGES의 하위요인인 GEPJ-others와 K-BJWS의 하위요인인 BJW-self는 유의한 상관이 나타나지 않았는데, 정당한 세상에 대한 믿음의 하위요인인 자신과(BJW-self) 타인(BJW-others)은 서로 다른 특성을 가지고 있다는 선행연구와 같은 결과로 볼 수 있다(Dalbert, 1999; Lerner, 1980; Lipkusa et al., 1996).

셋째, BJGES의 수렴타당도를 확인하기 위해 남녀평등 의식 검사의 하위영역인 직업생활영역과의 상관분석을 진행하였고 상관이 유의하여 수렴타당도가 확인되었다. 더불어 공인타당도를 확인하기 위해 우울과의 상관분석을 진행하였고 유의한 부적인 상관이 나타남으로 공인타당도가 확인되었고 이러한 결과는 Kim 등(2017)의 연구와도 같은 결과이며, 정당한 성평등에 대한 믿음이 낮을수록 우울이 높아질 수 있다는 것을 의미한다.

넷째, 인구통계학적 요인에 따른 직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음의 차이는 성별, 연령, 직급에 따라 다르게 나타나는 것으로 나타났다. 성별의 경우 남성에 비해 여성이 정당한 성평등에 대한 믿음이 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여성이 충분한 능력을 가지고 있음에도 불구하고 보상에 대한 성차별을 경험하고 있을 수 있다는 것을 의미한다. 이는 성차별로 인한 유리천장(Glass Ceiling)에 대한 연구(Heo & Eam, 2017; Kim, 2009; Lee et al., 2007)나 자원을 배분하는 과정에서의 공정성을 중요시하는 '형평성 이론'에 대한 연구(Kim & Park, 2015; Kim et al., 2016; Oh & Han, 2017; Yang et al., 2019)와 같은 맥락으로 볼 수 있다.

연령에 따른 BJGES를 살펴보면 사회초년생인 20대가 가장 낮은 수준을 보였고, 40대가 비교적 높은 수준의 정당한 성평등에 대한 믿음이 나타났다. 선행연구에서도 젊은 세대에는 온라인 매체나 교육을 통해 성별에 대한 편견과 차별에 노출되어 연령이 높은 세대에 비해 가부장제에서 탈피한 진보적인 성인식을 가지게 될 수 있게 된다고 설명하며 20대 남녀가 50대 남녀에 비해 자신의 성별이 받고 있는 차별을 높게 평가하는 것으로 나타났다(Kim, 2000; Lee, 2018). 이러한 결과는 가부장적인 전통사회적 역할과 태도에 익숙해진 기성세대와 성평등과 공정성의 가치를 중요하게 여기는 젊은 세대와의 차이를 반영한 것으로 볼 수 있겠다. 직급에 따른 정당한 성평등에 대한 믿음의 경우 가장 낮은 직급에 해당하는 사원과 대리가 가장 낮은 수준을 보였다. 사원과 대리에 해당하는 직급은 사회초년생 즉 20~30대가 다수 해당되고 연령에서 나타난 결과와 비슷한 원인이 영향을 줬을 것으로도 볼 수 있다.

성평등과 차별에 대한 연구들에서 지속적으로 사용해온 척도는 시대와 성을 바라보는 관점에 따라 변화해왔다. 먼저 개인의 태도와 신념을 통해 성역할이나 권리를 측정함으로 성평등을 확인하였다(Ahn et al., 2005; Beere et al, 1984; Jeong, 1990; Spence et al., 1973). 이러한 관점은 성평등에 대한 개인의 태도를 파악할 수 있지만 개인이 지각하는 성평등의 사회적 측면을 파악하는 데는 어려움이 있을 수 있다. 다음으로 성차별적 상황에 따른 개인의 경험을 측정함으로 성평등을 파악하는 방법이 있다(Kim, 2018; Klonoff & Landrine, 1995; Swim, 2001). 이러한 관점은 시대가 변화함에 따라 생활환경, 직업 등 다양한 상황에서 경험될 수 있는 성차별을 제시하는 등 성차별 경험을 세분화하여 파악했다는 장점이 있다. 하지만 성차별을 경험하는 대상이 여성에 초점화되어 있기 때문에 모든 성별의 대상에 적용하기 어렵다는 한계점이 존재하게 된다. BJGES는 성평등을 측정하기 위해 개발된 척도들의 장단점을 탐색하고 이를 반영하기 위해 정당한 세상에 대한 믿음 개념을 BJGES의 이론으로 채택하였다. 따라서 개인 스스로 지각하고 경험한 측면과 개인이 지각하는 타인의 성평등 정도를 측정할 수 있도록 하였다. 더불어 현대사회에서 중요한 개념인 보상이라는 측면을 통해 성평등을 정의하고 측정함으로 시대적으로 중요한 쟁점을 반영하였다고 볼 수 있다. 더불어 기존에 사용된 척도는 특정성의 우위를 가정하거나 전통적인 관점에 따라 여성의 차별을 측정해왔다. 하지만 BJGES에서는 특정성을 대상으로 하지 않고 '이성'으로 제시하여 모든 성별에 적용할 수 있도록 하였으며, 결과적으로 성평등의 개념이 한쪽 성으로 치우치기보다 동등하고 객관적인 관점에서 성평등을 측정할 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

넷째, BJGES의 신뢰도 분석 결과 전반적으로 양호한 내적 합치도가 나타났고, 검사-재검사에서도 적절한 수준의 상관이 보고되어 신뢰도의 안정성이 지지되었다. 이러한 결과는 BJGES가 일관성 있게 정당한 성평등에 대한 믿음을 측정할 수 있는 도구임을 지지해준다. 결과를 종합해보면 개발된 BJGES는 이론적 배경과 같이 4개의 하위요인으로 구성되고 4개의 요인을 구성하는 문항의 구조가 적절한 것으로 나타났다. 척도의 타당도와 신뢰도가 양호하였고 이는 척도가 개념을 적절히 측정할 수 있을 뿐만 아니라 검사결과의 일관성이 확보되었다는 것을 의미한다.

이 연구의 한계점과 이를 보완하기 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 이 연구에서는 낮은 성평등 수준으로 심리적 어려움을 경험할 수 있는 임상군을 포함하지 않고 있다. 하지만 낮은 성평등은 우울, 불안과 같은 정서적 문제와 관련이 있지만 성평등 문제가 심리적 및 정서적 문제의 범주 내에서만 발생하는 것이 아니고 다양하고 일반적인 생활적 측면에서 발생하는 경우가 다수이기 때문에 임상군이 성평등을 측정하는데 대표적인 표본으로 보기에는 어려울 수 있다. 그럼에도 정당한 성평등에 대한 믿음이 낮은 사람들에게서 나타나는 심리적 부적응을 알아보고 개입에 대한 시사점을 얻기 위해서는 후속연구를 통해 임상군과 일반적인 표본을 고려한 반복적인 검증이 필요할 수 있겠다.

둘째, 이 연구에서는 직장인을 대상으로만 정당한 성평등에 대한 믿음을 측정하고 타당화하였다는 데 한계점을 가진다. 예비 조사에서는 일반 성인 남녀를 표집 대상으로 하였지만, 본조사에서는 선정된 문항이 보상의 개념을 정확히 반영하는지를 확인하기 위해 실제적으로 경제적 활동을 하고 있는 직장인을 대상으로 표집이 이루어졌다. 이러한 점은 개발된 척도를 직장이 아닌 다른 상황에 적용하였을 때 측정하고자 하는 개념을 파악하지 못할 수도 있다는 것을 의미한다. 즉 BJGES를 직장이 아닌 다른 상황・장면에 적용하는 것이 타당하지 않을 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 정당한 성평등에 대한 믿음을 학교, 가정 등 다양한 장면에 적용하고 타당화하여 개념을 일반화할 수 있어야한다.

셋째, 예비조사에서 비교적 작은 표본으로 탐색적 요인분석을 실시하여 결과를 일반화하는데 한계점을 가진다. 하지만 척도개발과정에서 탐색적 요인분석을 위한 표본 수는 100명 이상인 경우 우수한 것으로 볼 수 있다(Stevens, 1996; Terwee et al., 2012). 더불어 탐색적 분석은 개발된 척도가 이론적 배경에 부합한 구인을 반영하는지를 확인하는 절차이고 요인은 이전 연구결과를 통해 결정된다(Keith, 2014). BJGES는 BJW라는 이론적 배경을 바탕으로 개발되었고 하위요인 또한 BJW의 구조를 따르게 되는 것이다. 결과적으로 이 연구의 분석결과를 해석하고 적용하는데 수용가능한 표본으로 볼 수 있지만 일반화에는 어려움이 있을 수 있다. 따라서 후속연구에서는 표본의 크기를 고려한 검증이 필요할 것이다.

넷째, 이 연구에서 개발된 BJGES에 대한 남녀 규준을 마련하지 못하였다는 데 한계점이 있다. BJGES에서는 남녀 간 유의한 차이가 나타났고 이는 성별에 따라 BJGES의 해석을 달리 해야한다는 것을 의미한다. 즉 정당한 성평등에 저해되고 있음을 의미하는 절단점과 더불어 점수에 대한 의미를 적용하는데 있어 차별되어야 한다는 것이다. 따라서 후속연구에서는 보다 큰 표본을 표집하여 남녀 간 규준을 마련하고 일반화를 위해 노력해야할 것이다.

넷째, 타당화 검증과정에서 성평등과 관련된 다양한 척도를 사용하지 못하였다는 데 한계점을 가진다. 이 연구는 연구윤리위원회의 감독 하에 진행되었고 연구자들은 연구대상자들이 받을 수 있는 피로를 고려하여 성평등에 초점화된 척도 위주로 설문지를 구성하였다. 특히 성평등에 대한 타당도를 검증하기 위해서는 개정판 한국형남녀평등의식검사를 사용하였는데, 이 검사는 남녀평등을 측정하기 위해 개발되었고 현 시대를 반영하여 개선되었을 뿐만 아니라 대규모표본을 사용하여 검증

된 검사이다. 향후 연구에서는 기존 연구들에서 활용되어온 성차별. 성태도와 관련된 다양한 관점의 척도와 이 척도의 관계를 파악하고 검증해야 할 것이다. 한편 GEDJ-others는 다른 하위요인과 달리 우울과 유의한 상관이 나타나지 않았다. 이러한 결과는 BJW이론에서 DJ-others는 다른 하위요인과 달리 사회적 약자에 대한 부정적인 인식과 엄격한 사회적 태도를 반영하기 때문으로 볼 수 있고 이러한 특성이 GEDJ-others에도 반영되었을 것으로 보인다. 따라서 GEDJ-others의 경우 우울과 같은 개인 내적인 문제와 상관이 나타나지 않았을 것으로 이해할 수 있으며 후속연구에서는 우울과 더불어 다른 정서적 요소와 상관을 확인하는 등의 세밀한 검증이 필요 할 것이다.

제시한 한계점에도 불구하고 이 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 기존에 사용되어 왔던 성평등 및 차별척도의 장단점을 반영하여 성평등을 측정하는 자기보고식 척도를 개발 및 타당화하였다는 것이다. 특히 성평등 및 차별의 경우 동일한 개념을 양성의 관점에서 측정하고 적용하는데 어려움이 있었다. 즉 기존의 측정도구들은 전통적이고 남성 중심적인 측면에서 사회의 성평등 및 차별을 개념화하거나 이에 따른 의식을 바꾸고자 하는 목표로 척도가 개발되었기 때문에 편향된 평가가 이루어 질 수밖에 없다. 따라서 이 연구에서는 이성이라는 중립적인 표현을 통해 평등이라는 요인을 강조하였고, 특정성을 우위에 있다고 가정하기보다 현시점에서 개인이 경험되는 성평등을 객관적으로 측정할 수 있도록 하였다. 이는 현대 사회의 양성 평등을 이해하는데 도움을 줄 것으로 기대할 수 있다.

둘째, 이 연구에서는 보상적 측면을 통해 직장 내에서 사용할 수 있는 성평등 척도를 개발하였다는 데 의의가 있다. 이러한 점은 양성평등을 강조하는 현시대를 반영했을 뿐만 아니라 과거 성평등 문제를 가치나 태도, 의식 등 모호한 요소를 통해 측정하고자하는 노력을 넘어 보상이라는 개념을 통해 성평등을 개념화하고 척도를 개발하였다는 것이 선행연구와 차별점이 될 수 있다. 보상은 일반적으로 직무에 대한 대가이며, 직무활동을 활발히 함에 따라 이에 합당한 보상을 받는다는 믿음은 직장인들에게 중요한 요소가 된다. 따라서 개발된 척도는 직장 내에서 공정한 성평등 문화를 정착시키는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

셋째, 직장에서의 정당한 성평등에 대한 인식을 높일 수 있는 교육의 자료로 사용될 수 있을 것이다. 개발된 BJGES는 직장에서 나타나는 정당한 성평등에 대한 믿음 수준을 판단하고 개인의 노력에 따른 보상과 보상을 얻는 과정을 측정하게 된다. 이러한 측정은 자신이 경험하거나 지각하는 보상에 따른 성평등을 인식하고 이해의 폭을 넓히는데 도움을 줄 수 있다. 또한 직장 내의 양성평등교육과정과 직무교육과정에서 성평등의 의식을 고취시킬 수 있는 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

마지막으로 성평등으로 인해 심리적 불편감을 호소하는 개인의 문제를 이해하고 상담을 진행하는 과정에서 도움을 줄 수 있을 것이다. 우리나라에서는 본격적인 민주화가 이루어지는 과정에서 인간의 기본욕구인 자유에 대한 표현이 다양한 방법을 통해 나타났다. 더불어 여성의 경제 및 사회활동이 증가하며 여성인권과 평등을 위한 운동이 활발히 이루어지고 있으며, 이러한 과정에서 남성과 여성 간의 대립은 첨예하게 되었다. 남녀 간의 갈등은 단순히 사회적인 문제가 아니라 가정, 학교, 직장 등 미시적인 측면에서 충분히 경험되는

문제이다. 특히 직장 내에서의 성평등은 최근 들어 중요한 문제로 대두되고 있고 개인의 이익과 연결되어 있기 때문에 보상에서의 불평등으로 인한 다양한 불편감을 불러일으킬 수 있다. 따라서 이 연구에서 개발된 BJGES는 성평등의 문제로 불편감을 호소하는 직장인을 상담할 때 기저선을 측정하고 객관적인 지표를 마련하는데 도움을 줄 수 있을 것이다. 또한 직장에서의 문제를 해결하기 위해 남녀 간 차이와 입장을 살펴보는 도구로 사용될 수 있고, 결과적으로 성평등이 저해되어 나타나는 사회적, 개인적 문제를 해결하는데 도움이 될 수 있을 것이다.

참고문헌

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*(Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press. https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2

Ahn, S. S., Kim, H. S., & Ahn, M. Y. (2005). A Study on the Development and Validation of Korean Ambivalent Sexism Inventory. *The Korean Journal of Social and Personality Psychology, 19*(2), 39-66.

Ahn, S. S., Kim, I. S., Kim, G. M., & Lee, S. M. (2016). *Development of a Revised Korean Gender Egalitarianism Scale (R-KGES) (1)*. Korean Women's Development Institute. https://doi.org/10.23000/TRKO201700005772

Baek, K. Y. (2019). Counselors' Belief in a Just World for Others and Attitudes toward Racial/Ethnic Minorities: The Mediating Role of Attribution of Blame. *The Korean Journal of Counseling And Psychotherapy, 31*(4), 1289-1320. https://doi.org/10.23844/kjcp.2019.11.31.4.1289

Becker, J. C., & Swim, J. K. (2011). Seeing the unseen: Attention to daily encounters with sexism as way to reduce sexist beliefs. *Psychology of Women Quarterly, 35*(2), 227-242. https://doi.org/10.1177/0361684310397509

Beere, C. A., King, D. W., Beere, D. B., & King, L. A. (1984). The Sex-Role Egalitarianism Scale: A measure of attitudes toward equality between the sexes. *Sex Roles, 10*(7), 563-576. https://doi.org/10.1007/BF00287265

Bosson, J. K., Pinel, E. C., & Vandello, J. A. (2010). The emotional impact of ambivalent sexism: Forecasts versus real experiences. *Sex Roles, 62*(7), 520-531. https://doi.org/10.1007/s11199-009-9664-y

Choi, H. J., & Shin, H. J. (2018). The relationship between belief in a just world and anxiety: Testing a moderated mediation model of cognitive flexibility and entrapment. *The Korean Journal of Social And Personality Psychology, 32*(3), 19-38. https://doi.org/10.21193/kjspp.2018.32.3.002

Chon, K. K., & Rhee, M. K. (1992). Preliminary Development of Korean Version of CES-D. *Korean Journal of Clinical Psychology, 11*(1), 65-76.

Correia, I., & Dalbert, C. (2007). Belief in a just world, justice concerns, and well-being at Portuguese schools. *European Journal of Psychology of Education, 22*(4), 421-437. https://doi.org/10.1007/BF03173464

Correia, I., Alves, H., Sutton, R., Ramos, M., Gouveia-Pereira, M., & Vala, J. (2012). When do people derogate or psychologically distance themselves from victims? Belief in a just world and ingroup identification. *Personality and Individual Differences, 53*(6), 747-752. https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.05.032

Correia, I., Batista, M. T., & Lima, M. L. (2009). Does the belief in a just world bring happiness? Causal relationships among belief in a just world, life satisfaction and mood. *Australian Journal of Psychology, 61*(4), 220-227. https://doi.org/10.1080/00049530802579515

Correia, I., Kamble, S. V., & Dalbert, C. (2009). Belief in a just world and well-being of bullies, victims and defenders: A study with Portuguese and Indian students. *Anxiety, Stress, & Coping, 22*(5), 497-508. https://doi.org/10.1080/10615800902729242

Dalbert, C. (1997). Coping with an unjust fate: The case of structural unemployment. *Social Justice Research, 10*(2), 175-189. https://doi.org/10.1007/BF02683311

Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: About the personal belief in a just world scale's validity. *Social Justice Research, 12*(2), 79-98. https://doi.org/10.1023/A:1022091609047

Dzuka, J., & Dalbert, C. (2007). Student violence against teachers: Teachers' well-being and the belief in a just world. *European Psychologist, 12*, 253 – 260. https://doi.org/10.1027/1016-9040.12.4.253

Fischer, A. R., & Holz, K. B. (2007). Perceived discrimination and women's psychological distress: The roles of collective and personal self-esteem. *Journal of Counseling Psychology, 54*(2), 154-164. https://doi.org/10.1037/0022-0167.54.2.154

Flores, E., Tschann, J. M., Dimas, J. M., Pasch, L. A., & de Groat, C. L. (2010). Perceived racial/ethnic discrimination, posttraumatic stress symptoms, and health risk behaviors among Mexican American adolescents. *Journal of Counseling Psychology, 57*(3), 264-273. https://doi.org/10.1037/a0020026

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research, 18*(3), 382-388. https://doi.org/10.1177/002224378101800313

Furnham, A. (2003). Belief in a just world: Research progress over the past decade. *Personality and Individual Differences, 34*(5), 795-817. https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00072-7

Go, H., Kim, N. Y., Kim, C. Y., Park, S. H., Choi, S. Y., & Choi, J. H. (2020). Development and Validation of the Gender Discrimination Event Scale: Focus on Single Women in Office. *2020 Korean Psychological Association Annual Conference Program & Abstract*, 229-229.

Heo, S., & Eam, J. Y. (2017). Empirical Investigation of the Glass Ceiling Effect for Women Employees: Comparison between Capital and Non-capital Regions. *Journal of Industrial Economics and Business, 30*(5), 1813-1836.

https://doi.org/10.22558/jieb.2017.10.30.5.1813

Hong, K. W., Kim, M. S., & Han, Y. S. (2003). The Effect of Gender Identity, Satisfaction with one's Gender Group and Collective Self-esteem on Gender Egalitarianism. *Korean Journal of Woman Psychology, 8*(1), 19-33.

Hong, S. H. (2000). The Criteria for Selecting Appropriate Fit Indices in Structural Equation Modeling and Their Rationales. *Korean Journal of Clinical Psychology, 19*(1), 161-177.

Jeong, J. K. (1990). Korean Sex Role Inventory (KSRI). *The Korean Journal of Social and Personality Psychology, 5*(1), 82-92.

Jeong, S., & Lee. S. (2020). The Relationship between Bullying Victimization and Displaced Aggression among Male Middle School Students: The Double Mediating Effects of Rejection Sensitivity and Male Gender Role Conflict and Moderated Mediating Effects of Non-judgmental Disposition. *The Korean Journal of Developmental Psychology, 33*(2), 49-68. https://doi.org/10.35574/KJDP.2020.6.33.2.49

Jo, E. K., & Park, J. S. (2020). Differences of Victim Blaming in Rape and Assault: Mediating Effects of Ambivalent Sexism and Acceptance of Interpersonal Violence. *The Korean Journal of Social And Personality Psychology, 34*(1), 45-66. https://doi.org/10.21193/kjspp.2020.34.1.003

Kang, J. H. (2017). Gender Discrimination at Work among Women Police Officers in Korea. *Korean Police Studies Review, 16*(3), 3-28. https://doi.org/10.38084/2017.16.3.1

Keith, T. Z. (2014). *Multiple regression and beyond: An introduction to multiple regression and structural equation modeling*. Routledge.

Kim, A. Y., Kim, Y. J., & Bae, Y. J. (2018). The Effect of Female University Students' Sex Discrimination Experience on the Disordered Eating Behavior: The Role of Feminism Attitude and Self-Esteem. *2018 Korean Psychological Association Annual Conference Program & Abstract*, 453-453.

Kim, E. H. (2009). A Study on the Perceived Glass Ceiling and Job Attitude for Female Public Servants in Local Government. *Korean Public Administration Quarterly, 21*(4), 1337-1368.

Kim, E. H. (2018). Development and validation of Everyday Gender Microaggression Scale. *The Korean Journal of Culture And Social Issues, 24*(4), 593-614. https://doi.org/10.20406/kjcs.2018.11.24.4.593

Kim, E. H., & Jeon, J. W. (2019). Belief in a Just World: Differences in Self-esteem, Depression, Negative Attitudes Toward Homosexuals and Classism Based on Personal Belief and General Belief. *Human Understanding, 40*(1), 1-21. https://doi.org/1-21. 10.30593/JHUC.40.1.1

Kim, E. H., & Kim, H. R. (2015). The Relationship between Life Stresses on Hwa-Byung among Married Women: A Mediated Moderation Effect of Beliefs in a Just World through Internal-External Locus of Control. *Korea Journal of Counseling, 16*(5), 39-53. https://doi.org/10.15703/kjc.16.5.201510.39

Kim, E. H., Kim, D. Y., Park, H. S., Kim, S. Y., & Kim, J. S. (2016). The relationship

between belief in a just world and hwa-byung symptoms: Distributive and procedural justice beliefs. *Korean Journal of Counseling, 17*(5), 24-45.
https://doi.org/10.15703/kjc.17.5.201610.25

Kim, E. H., Kim, D. Y., Park, H. S., Kim, S. Y., & Kim, J. S. (2017). Validation of the Korean Version of the Belief in a Jest World Scale (K-BJWS). *The Korean Journal of Counseling and Pshchotherapy, 29*(3), 689-710. https://doi.org/10.23844/kjcp.2017.08.29.3.689

Kim, E. H., Kim, J. S., Park, H. S., Kim, D. Y., & Kim, S. Y. (2017). The experience of sexism in the workplace, belief in a just world, and depression: Scale development and mediating effect analysis. *The Korean Journal of Women Psychology, 22*(4), 643-667.
https://doi.org/ 10.18205/kpa.2017.22.4.009

Kim, E. H., Kim, K. H., Park, H. S., & Jung, B. H. (2018). The moderating effect of belief in a just world on the relationship between perceived gender discrimination and self-esteem: Based on Worldview Verification Theory. *Korean Journal of Woman Psychology, 23*(3), 409-429.
https://doi.org/10.18205/kpa.2018.23.3.005

Kim, J. H., Kim, J. H., & Kim, J. Y. (2019). The Mediating Effect of Army Officer Leadership Competencies on the Relationship Between Gender Role Conflict and Soldier Adjustment. *The Korean Journal of Counseling And Psychotherapy, 31*(2), 527-547.
https://doi.org/10.23844/kjcp.2019.05.31.2.527

Kim, M. S., & Park, S. S. (2015). The influence of organizational justice perceptions on Organizational Commitment in the female correctional official - Focused on the Mediating role of job satisfaction. *Corrections Review, 66*, 145-168.
https://doi.org/66.6,145-168(2015)10.14819/krscs.2015.66.6.145

Kim, S. H., & Shin, D. E. (2014). Gender Discrimination at Korean Workplace. *Korean Journal of Sociology, 48*(4), 91-125.
https://doi.org/10.21562/kjs.2014.08.48.4.91

Kim, Y. H., & Jeong, K. A. (2000). Development of a Korean Gender Egalitarianism Scale (KQES). *The Korean Journal of Social And Personality Psychology, 14*(1), 23-44.

Kim, Y. O., & Yon, K. J. (2018). The Relation Between Gender Microaggressions And Psychological Distress Among Women In Their 20s And 30s: Moderated Mediation Effect Of Anger And Feminist Identity Dimensions. *Korean Journal of Woman Psychology, 23*(3), 499-523.
https://doi.org/10.18205/kpa.2018.23.3.009

Klonoff, E. A., & Landrine, H. (1995). The Schedule of Sexist Events: A measure of lifetime and recent sexist discrimination in women's lives. *Psychology of Women Quarterly, 19*(4), 439-470.
https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1995.tb00086.x

Koo, T. H., & Jang, J. Y. (2019). The Effect of Belief in a Just World on College Students Job-Seeking Anxiety: Dual Mediation Effects of Career Locus of Control and Cognitive Flexibility. *Korean Journal of Youth Studies, 26*(12), 123-145.

https://doi.org/10.21509/KJYS.2019.12.26.12.123

Korea International Cooperation Agency(KOICA). (2010). *Official Development Assistance Glossary*. https://www.koica.go.kr/koica_kr/898/subview.do

Korean Women's Development Institute. (2016). *2016 Gender Equality Survey Analysis Research,* Seoul: Ministry of Gender Equality and Family.

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology, 28*(4), 563-575. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x

Lee, J. H., Han, Y. H., Sung, H. J., & In. J. (2007). The Glass Ceiling in the Korean Public Service. *Journal of Korean Women's Studies, 23*(3), 79-115.

Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world: A fundamental delusion.* Plenum Press.

Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). Plenum.

Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice.* Plenum.

Lipkusa, I. M., Dalbert, C., & Siegler, I. C. (1996). The importance of distinguishing the belief in a just world for self versus for others: Implications for psychological well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22*(7), 666-677. https://doi.org/10.1177/0146167296227002

Lucas, T. (2009). Justifying outcomes versus processes: Procedural and distributive justice beliefs as predictors of positive and negative affectivity. *Current Psychology, 28*(4), 249-265. https://doi.org/10.1007/s12144-009-9066-x

Lucas, T., & Wendorf, C. A. (2012). *Perceived justice and worker well-being. How and for whom do unethical work practices matter?* In R. A. Giacalone, & M. D. Promislo (Eds.), *Handbook of unethical work behavior: Implications for individual well-being* (pp. 237-252). M.E. Sharpe.

Lucas, T., Alexander, S., Firestone, I., & LeBreton, J. M. (2007). Development and initial validation of a procedural and distributive just world measure. *Personality and Individual Differences, 43*(1), 71-82. https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.11.008

McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal, 35*(3), 626-637. https://doi.org/10.5465/256489

Mudrack, P. E. (2005). An outcomes-based approach to just world beliefs. *Personality and Individual Differences, 38*(4), 817-830. https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.06.006

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,* 22-27.

Oh, S. M. & Han, T. Y. (2017). The Effect of

Work-Family Conflict of Married Workers on Proactive Career Behaviors: Moderation Effects of Evaluation Justice & Gender. *Korean Journal of Woman Psychology, 22*(4), 569-591. https://doi.org/10.18205/kpa.2017.22.4.006

Olson, J. M., & Hafer, C. L. (2001). *Tolerance of personal deprivation*. In J. T. Jost, & B. Major (Eds.), *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives of ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 157-175). Cambridge University Press.

Otto, K., Boos, A., Dalbert, C., Schöps, D., & Hoyer, J. (2006). Posttraumatic symptoms, depression, and anxiety of flood victims: The impact of the belief in a just world. *Personality and individual differences, 40*(5), 1075-1084. https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.11.010

Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological bulletin, 135*(4), 531-554. https://doi.org/10.1177/014662167700100306

Radloff, L. S. (1977). The CES-D scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied psychological measurement, 1*(3), 385-401. https://doi.org/10.1177/014662167700100306

Riger, S., Stokes, J., Raja, S., & Sullivan, M. (1997). Measuring perceptions of the work environment for female faculty. *The Review of Higher Education, 21*(1), 63-78. https://doi.org/10.1353/rhe.1997.0015

Rosenthal, J. A. (2001). *Statistics and data interpretation for the helping professions*. Brooks/Cole.

Rubin, Z., & Peplau, A. (1973). Belief in a Just World and Reactions to Another's Lot: A Study of Participants in the National Draft Lottery 1. *Journal of Social Issues, 29*(4), 73-93. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1973.tb00104.x

Sanders-Phillips, K. (2009). Racial discrimination: A continuum of violence exposure for children of color. *Clinical child and family psychology review, 12*(2), 174-195. https://doi.org/10.1007/s10567-009-0053-4

Sendi, F., Ehtesham Zadeh, P., Asgari, P., & Kafie, M. (2018). The Relationship between Belief in a Just World and Symptoms of Psychological Disorders in Burn Patients: The Intermediate Role of Coping Strategies. *International Journal of Psychology (IPA), 12*(1), 186-207. https://doi.org/10.24200/IJPB.2018.58148

Shim, M. H., & Endo, Y. M. (2013). Stereotypes toward Gender Roles, Sexism and Attitudes toward Military Service among Koreans. *The Korean Journal of Woman Psychology, 18*(3), 365-385. https://doi.org/10.18205/kpa.2013.18.3.002

Shin, H. J. (2018). Beliefs in a Just World and Depression: Mediating Effects of Optimism and Cognitive Flexibility. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction, 18*, 413-437. https://doi.org/10.22251/jlcci.2018.18.5.413

Son, Y. K., & Lee, S. Y. (2020). Relationships among distributive and procedural justice beliefs for the self, future time perspective,

and the mental well-being of university students. *The Korean Journal of Developmental Psychology, 33*(1), 65-84. https://doi.org/10.35574/KJDP.2020.3.33.1.65

Song, R. R., & Lee, M. A. (2012). Gender role attitude and depressive symptoms: Comparisons across gender and age groups. *Korea Journal of Population Studies, 35*(3), 87-116.

Spence, J. T., Helmreich, R., & Stapp, J. (1973). A short version of the Attitudes toward Women Scale (AWS). *Bulletin of the Psychonomic Society, 2*(4), 219-220. https://doi.org/10.3758/BF03329252

Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences.* Lawrence Erlbaum.

Stokes, J., Riger, S., & Sullivan, M. (1995). Measuring perceptions of the working environment for women in corporate settings. *Psychology of Women Quarterly, 19*(4), 533-549. https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1995.tb00091.x

Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*(2), 199. https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.2.199

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. https://doi.org/10.1111/0022-4537.00200

Terwee, C. B., Mokkink, L. B., Knol, D. L., Ostelo, R. W., Bouter, L. M., & de Vet, H. C. (2012). Rating the methodological quality in systematic reviews of studies on measurement properties: a scoring system for the COSMIN checklist. *Quality of life research, 21*(4), 651-657. https://doi.org/10.1007/s11136-011-9960-1

Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis.* Erlbaum.

Tougas, F., Brown, R., Beaton, A. M., & Joly, S. (1995). Neosexism: Plus ça change, plus c'est pareil. *Personality and social psychology bulletin, 21*(8), 842-849. https://doi.org/10.1177/0146167295218007

Tyler, T. R., & Bies, R. J. (1990). *Beyond formal procedures: the interpersonal context of procedural justice.* In J. Carroll (Ed.), *Applied social psychology and organizational settings* (pp. 77-98). Erlbaum.

Tyler, T. R., & Smith, H. J. (1998). *The handbook of social psychology, vol. 2.* Social justice and social movements. McGraw-Hill.

Walster, E., Walster, G. W., & Berscheid, E. (1978). *Equity: Theory and research.* Allyn and Bacon.

Weiss, H. M., Suckow, K., & Cropanzano, R. (1999). Effects of justice conditions on discrete emotions. *Journal of applied psychology, 84*(5), 786-794. https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.5.786

Yang, E. J., Noh, H. L., Park, J. H., Jeon, H. J., & Shim, E. J. (2019). Moderated Mediation Effect of Positive Relationships in the Relationship between Perceived Injustice and Suicide Risk through Depression: Gender Analyses. *Korean Journal of Counseling And*

Psychotherapy, 31(2), 477-501.
http://doi.org/10.23844/kjcp.2019.05.31.2.477

1차원고접수 : 2020. 12. 11.
2차원고접수 : 2021. 03. 09.
3차원고접수 : 2021. 05. 03.
최종게재결정 : 2021. 05. 27.

한국심리학회지: 일반
Korean Journal of Psychology: General
2021, Vol. 40, No. 2, 155-185
http://dx.doi.org/10.22257/kjp.2021.6.40.2.155

Development and Validation of the Belief in a Just Gender Equality Scale in the Workplace

Jaegwang Choi Konyang University
Jegeun Yu Happy Mind Research Institute
Wonyoung Song Konyang University

This study was conducted to define the just gender equality experienced or perceived by an individual in adults and to develop a reliable and valid scale to measure it in the workplace. Based on the belief in a just world, four factors for gender equality were assumed and 53 questions were produced to measure them, and 46 preliminary questions were selected through content validity verification by related experts. In the first verification, reliability analysis and exploratory factor analysis were performed on the data collected for 112 adults, and 22 items that corresponded to the four sub-areas were confirmed. In the second verification, a survey was conducted on 250 employees in their 20s to 40s, and confirmatory factor analysis, reliability verification, and validity verification were conducted through the collected data. The analysis found that the measure was reasonable to consist of 22 questions in four factors: Distributive justice to gender equality for self(DJGE-self), Distributive justice to gender equality for others(DJGE-others), Procedural justice to gender equality for self(PJGE-self), Procedural justice to gender equality for others(PJGE-others). The internal consistency of each sub-factor was, .83～.92, showing high reliability, and the test-retest reliability (n=42) showed a correlation coefficient of .52～.85, indicating that it has temporal stability. To confirm the validity, correlation analysis was conducted with Belief in a Just World Scale, Center for Epidemiological Studies-Depression Scale, Korean Gender Egalitarianism Scale(vocational factor), and significant correlations with all scales were reported. To confirm the measurement model, confirmatory factor analysis was conducted and a good fit was found. Sub-elements and item composition, implications for the verification process, limitations of the study, and suggestions for future research were discussed.

Key words : Belief in a Just Gender Equality, Gender Equality, Belief in a Just World, Workplace, Fairness

부 록

직장에서의 정당한 성평등에 대한 믿음 척도

최근 우리 사회는 다양한 방면에서 공정성을 중시하고 있습니다. 이 척도는 성별에 따라서 보상적인 상황에서 얼마나 공정하다고 여기는 지를 알아보기 위함입니다. 가령 성별에 많은 영향을 받는다는 것은 불공정하다는 의미입니다. 다음의 문항이 자신의 생각과 어느 정도 일치하는지를 판단하여 '√'표를 해주십시오.

	내 용	전혀 아니다	아니다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 이성과 동등한 사회적 직위를 얻었다.	①	②	③	④
2	나는 성별이 나의 채용과정에 영향을 준다고 생각한다.*	①	②	③	④
3	일반적으로 직장인들은 이성과 동등한 대우를 받는다.	①	②	③	④
4	일반적으로 사람들은 채용과정에서 특정성별을 우대한다.*	①	②	③	④
5	나는 직장 내에서 이성과 동등하게 대우를 받는다.	①	②	③	④
6	나는 성별이 나의 취업 기회에 영향을 준다고 생각한다.*	①	②	③	④
7	일반적으로 직장인들은 이성과 동등한 보상을 받는다.	①	②	③	④
8	성별은 일반적으로 사람의 평가과정에 영향을 준다.*	①	②	③	④
9	나는 가정 내에서 이성과 동등하게 주도권을 갖는다.	①	②	③	④
10	나의 승진 기회는 성별에 상관없이 공정하다.	①	②	③	④
11	일반적으로 사람들은 이성과 동등한 유산을 물려받는다.	①	②	③	④
12	성별은 일반적으로 사람들의 취업 과정에 영향을 준다.*	①	②	③	④
13	나는 이성과 동등한 급여를 받는다.	①	②	③	④
14	나는 성별이 나의 급여협상 과정에 영향을 준다고 생각한다.*	①	②	③	④
15	일반적으로 사람들은 가정 내에서 성별에 상관없이 동등한 보상을 받는다.	①	②	③	④
16	성별은 일반적으로 직장인들의 평가에 영향을 준다.*	①	②	③	④
17	나는 성별과 상관없이 능력에 따른 보상을 받는다.	①	②	③	④
18	나는 성별이 나의 승진절차에 영향을 준다고 생각한다.*	①	②	③	④
19	성별은 일반적으로 사람들의 급여협상 과정에 영향을 준다.*	①	②	③	④
20	나는 성별과 상관없이 공정한 대가를 받는다.	①	②	③	④
21	나는 성별이 나의 직장생활에 영향을 준다고 생각한다.*	①	②	③	④
22	성별은 일반적으로 사람들의 채용과정에 영향을 준다.*	①	②	③	④