

여성 직장인의 직장 내 미묘한 성차별 경험과 괜찮은 일의 관계: 조직의 성차별 문화로 조절된 진로적응성의 매개효과*

전소영(QUAN, SHAOYING)¹⁾ 심 예 린[†]

본 연구는 일의 심리학 이론을 기반으로 한국 여성 직장인의 직장 내 미묘한 성차별 경험과 괜찮은 일의 관계에서 개인내적 변인인 진로적응성과 맥락적 변인인 조직의 성차별 문화의 역할에 대해 알아보기 위해 수행되었다. 이를 위해 한국 여성 직장인 219명을 대상으로 온라인 설문을 실시하여 수집한 자료를 바탕으로 직장 내 미묘한 성차별 경험과 괜찮은 일과의 관계에서 진로적응성의 매개효과와 조직의 성차별 문화에 의해 조절된 진로적응성의 매개효과를 검증하였다. Mplus 7.0 프로그램을 활용한 구조방정식 모형 분석 결과, 직장 내 미묘한 성차별 경험과 괜찮은 일의 관계에서 진로적응성의 매개효과는 나타나지 않았으나, 직장 내 미묘한 성차별 경험과 괜찮은 일의 관계에서 진로적응성의 매개효과는 조직의 성차별 문화에 의해 조절되는 것으로 나타났다. 연구결과를 토대로 본 연구의 의의 및 후속연구에 대한 제언을 논의하였다.

주요어 : 여성 직장인, 일의 심리학 이론, 직장 내 미묘한 성차별 경험, 진로적응성, 괜찮은 일, 조직의 성차별 문화

* 본 연구는 2021년도 CNU-Star Fellowship 지원사업에서 지원을 받아 수행된 연구이며 2022년 한국진로교육학회 학술대회에서 포스터로 발표된 바 있음.

1) 충남대학교, 심리학과 박사과정

† 교신저자: 심예린, 충남대학교 심리학과 조교수, 대전광역시 유성구 대학로 99, E-mail: yrshim@cnu.ac.kr



Copyright ©2022, The Korean Psychological Association of Culture and Social Issues
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

2021년 세계경제포럼(World Economic Forum)에서 발표한 국제 성 격차 지수(Global Gender Gap Index)에 따르면, 한국은 세계 156개국 가운데 102위로 하위권을 기록하였다(Crotti et al., 2021). 이 성 격차 지수는 세계 여러 나라들이 경제력, 정치 영향력, 교육, 보건의 네 가지 영역에서 자원과 기회에 대한 접근성이 성별에 따라 얼마나 차이가 나는지를 나타내는데, 이는 한국의 성 불평등 정도가 다른 나라에 비해 꽤 심각함을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 2020년 국내에서 진행된 고용형태별 근로실태조사에서도 여성의 경제활동참가율은 전체 여성의 52.8%밖에 되지 않았으며, 여성의 월평균임금은 남성의 66.3%에 그쳐 이는 여성 전문가·관리자 비율이 전체의 23% 인 것을 감안할 때 국내 여성들이 여전히 성차별적인 환경에 처해있는 것으로 보인다(고용노동부, 2020).

직장 내 미묘한 성차별 경험

성차별은 성별에 따른 편견 또는 차별로 정의되는데(Helgeson, 2009), 여성 직장인은 자신의 성별로 인해 직장에서 부당하거나 차별적인 대우를 받는다고 느끼게 되는 직장 내 성차별 경험을 할 수 있다. 여성가족부에서 2021년에 실시한 ‘2021년 양성 평등 실태 조사’에 의하면 우리 사회가 전반적으로 남녀에게 불평등한 정도를 묻는 질문에서 여성의 65.4%가 여성에게 불평등하다고 답하였다(여성가족부, 2021).

최근 성차별은 여성을 직접적으로 차별하거나 비하하는 표현, 즉 명백한 방식의 성차별이 줄어든 대신 은밀하고 모호한 방식으로 차별하는 새로운 혹은 현대적 성차별이 많이 발

생하고 있다(Gelfand et al., 2005). 이를 “미묘한 성차별(gender microaggression)”이라고 하는데, 이러한 형태의 차별은 차별을 하는 사람이 ‘나쁜 의도’가 없거나 무의식적으로 차별을 하기 때문에 명백한 방식의 차별보다 피해자가 적절한 반응을 하기에 어려우며 이로 인해 혼란, 자기 의심, 소외감을 느끼게 한다(Nadal & Haynes, 2012; Nadal, Hamit, Lyons, Weinberg & Corman, 2013). 선행 연구에 따르면, 여성의 직장 내 성차별 경험은 일에 대한 몰입(Sia, Sahoo, & Duar, 2015), 직업적 효능감 및 수행능력(Reilly, Jones, Rey Vasquez, & Krisjanous, 2016) 등과 같은 다양한 일 관련 변인에 부정적인 영향을 미쳐 여성의 진로 발달과 성장을 저해시킬 뿐만 아니라, 낮은 직무만족도 및 경력 몰입의 감소로 이어져 여성이 장기적으로 일하는 데에도 어려움을 가져 오는 것으로 나타났다(박지현, 탁진구, 2008; 이세란, 이기학, 2021). 장기간의 성차별 경험은 자아존중감과 전반적인 삶에 대한 만족감에도 부정적인 영향을 미치기 때문에(김은하, 김보라, 2018; 김은하, 김경희, 박한솔, 정보현, 2018; 이세란, 이기학, 2021), 여성의 일을 연구하는 데 있어 여성들의 직장 내 성차별적 환경의 영향력을 고려할 필요가 있다.

일의 심리학 이론: 관찮은 일의 예측 변인

최근 진로심리학 분야에서 큰 관심을 받고 있는 일의 심리학 이론(Psychology of Working Theory; 이하 PWT)은 개인이 처해있는 다양한 사회문화적 요인이 어떤 과정을 통해 개인의 일에 영향을 미치는지 볼 수 있는 이론적 틀을 제공하였다(Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016). 기존의 진로 이론은 진로발달의 주요한

예측 요인으로 애착, 자존감, 자기효능감 등 개인내적 요인만을 강조했던 것에서 벗어나 (이항심, 2007; 조명실, 최경숙, 2007; 최옥현, 김봉환, 2007), PWT는 사회적 계층, 특권, 선택의 자유 등의 맥락적 요인이 개인의 직업선택과 성취에 미치는 영향을 강조하였다 (Blustein, 2006; Duffy et al., 2016).

Duffy 등(2016)이 제안한 모형을 살펴보면, PWT의 핵심 변인인 괜찮은 일(decent work)을 중심으로 크게 예측변인과 결과변인으로 나뉜다. 괜찮은 일은 UN 전문 기구인 국제 노동 기구에서 먼저 제기된 개념으로, 생산적이고 공평한 수입을 제공하는 직업 기회, 직장에서의 안전, 가족을 위한 사회적 보호, 자기 개발 및 사회 통합에 대한 더 나은 전망, 사람들이 자신의 걱정을 표현할 수 있고 자신에게 영향을 미치는 결정에 참여할 수 있는 자유 등이 포함되는 것으로 정의하였다(International Labour Organization, 2012). PWT에서는 이를 개인 수준에서 재개념화하여 1) 신체적, 관계적으로 안전한 근무 환경, 2) 적절한 자유시간과 여가의 보장, 3) 조직의 가치와 가족 및 사회의 가치와 일치, 4) 적절한 보상, 5) 의료 서비스의 혜택 등 다섯 요인을 포함한 개념으로 정리하였다(Duffy et al., 2016). 경험적 연구에 따르면, 괜찮은 일은 직업에 대한 만족도 (Wang et al., 2019) 뿐 아니라 삶에 대한 만족과 정신 및 신체 건강에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고된다(Duffy et al., 2019; Ferreira et al., 2019).

PWT에서는 이러한 괜찮은 일의 예측변인으로 경제적 제약(economic constraints)과 같은 경제적 요인, 사회적 소외나 차별(marginalization) 등의 맥락적 요인, 일 자유의지(work volition)와 진로적응성(career adaptability)과

같은 심리적 요인을 제안하였다. 또한, 괜찮은 일은 개인의 세 가지 기본적 욕구인 생존 욕구, 사회적 연결 욕구, 자기결정 욕구에 영향을 주어 결과적으로 개인의 일에 대한 충만감과 안녕감에도 영향을 미친다고 가정하였다. 본 연구에서는 PWT이론의 핵심 변인인 괜찮은 일을 중심으로 그것을 예측할 것으로 예상되는 개인내적 변인과 맥락적 변인의 역할에 대해 살펴보고자 하였다.

사회적 소외란 개인이 가지는 정체성 때문에 사회나 문화적으로 배제되거나 소외되는 현상을 의미한다(Duffy et al., 2016). 여기에는 인종차별, 성차별, 성소수자 차별 등과 같은 다양한 형태의 차별이 해당되는데, PWT에서 사회적 소외를 경험하는 소외계층에 대해 주목하면서부터 2016년에 이론 제기되면서부터 트랜스젠더(Tebbe, Allan & Bell, 2019), 성소수자(Allan, Tebbe, Bouchard & Duffy, 2019), 만성 질환이 있는 직원(Tokar & Kaut, 2018) 등 다양한 소외계층을 대상으로 경험적 연구가 진행되어 왔지만 여성 직장인에 대한 연구는 제한적인 실정이다. 선행연구에 따르면, 이러한 사회적 소외는 개인의 진로 선택에서 기회를 제한하고 진로 장벽을 높이는 역할을 할 뿐 아니라(Duffy et al., 2016; International Labour Organization, 2012), 이를 경험한 사람들은 지속적으로 부정적인 신체적, 심리적 영향을 받을 가능성이 더 높다고 한다(Simons et al., 2018; Tebbe et al., 2019). 이러한 영향은 사회적 소외를 받은 사람이 최소한으로 필요한 수준의 일자리를 마련하는데 제약적인 영향을 미칠 것으로 예상된다(Duffy et al., 2016). 따라서 본 연구에서는 여성 직장인들의 괜찮은 일을 예측하는 사회적 소외 변인으로 여성들의 직장 내 미묘한 성차별 경험을 보고

자 하였다.

PWT에서는 이러한 사회적 소외의 경험은 직업 선택을 직접 제한할 뿐 아니라 직무에 연관되는 일의 자유의지와 진로적응성을 통해 괜찮은 일에도 영향을 준다고 보고, 이 두 변인을 사회적 소외와 괜찮은 일사이의 매개 변인으로 설정하였다(Duffy et al., 2016). 여기서 일의 자유의지는 제약에도 불구하고 스스로 직업적 결정을 내릴 수 있다는 지각을 의미하며(김나래, 이기학, 2014), 진로적응성은 직업과 관련된 현재 및 예상 과제에 대처하기 위한 개인의 준비와 자원을 나타내는 능력을 의미한다(Savickas, 2002). 그러나 현재까지 PWT를 검증한 선행 연구에서 사회적 소외와 괜찮은 일 사이의 일의 자유의지와 진로적응성의 매개효과는 서로 다른 결과를 나타내고 있다. 국내외 연구에서 사회적 소외와 괜찮은 일 사이의 매개효과는 일의 자유의지에서만 일관적으로 지지되고 있으며(안진아, 2019; Aurin, Williams, Allan, & Herdt, 2021; England et al., 2020), 진로적응성의 매개효과는 연구에 따라 유의하지 않은 것으로 나타나거나(Duffy et al., 2019), 오히려 사회적 소외가 괜찮은 일을 직접적으로 부적으로 예측하였다는(Tokar & Kaut, 2018) 결과를 보고하기도 하여 이 매개 경로를 조절하는 변인이 있을 가능성을 시사한다.

조직의 성차별 문화

성차별 경험과 같은 사회적 소외와 괜찮은 일의 관계에서 진로적응성의 역할은 다양한 맥락적인 요인의 영향을 받을 수 있으며, 개인이 놓여있는 환경적 맥락에 따라 이러한 변인들의 관계가 다르게 나타날 수 있다. 본 연

구에서는 이러한 조절효과를 나타낼 것으로 예상되는 맥락적 요인으로 개인이 속한 조직의 성차별 문화를 살펴보고자 하였다.

조직의 성차별 문화는 근로 조건이나 인력 자원관리 과정에서 근로자를 성별에 따라 차별하는 조직 문화를 말한다(강지현, 2017). 이러한 성차별적 조직 문화는 여성 직장인의 승진 만족도 및 여성 리더의 효율성에도 영향을 주어 여성의 직장 내 역량 발휘를 어렵게 만들 뿐 아니라 여성의 전반적인 삶의 만족도 또한 낮추는 것으로 알려져 있어(김혜숙, 장재운, 2002; 김혜숙, 윤소연, 2009) 여성의 괜찮은 일을 예측하는 중요한 환경적 변인으로 예상해볼 수 있다.

여성 직장인을 대상으로 한 국내 연구에 따르면, 조직의 성차별 문화가 높고 낮음에 따라 여성들은 직장에서 서로 다른 생존전략을 선택한다고 한다(김혜숙, 장재운, 2002). 즉, 조직의 성차별 문화가 높을 때 여성 직장인들은 권력이 있는 남성 멘토에게 의존하는 경향을 보인 반면, 성차별 문화가 낮을 때에는 남성 멘토에게 의존하는 현상이 보이지 않았다. 이러한 점을 미루어볼 때 조직의 성차별 문화가 높고 낮음에 따라 여성 직장인들이 성차별을 경험하는 과정과 결과에도 영향을 미칠 수 있을 것으로 유추해볼 수 있다.

이러한 조직의 차별적 문화의 영향력은 사회적 소외를 경험하는 여성 직장인의 괜찮은 일을 예측하는 다음의 연구결과에서도 엿볼 수 있다. 미국 여성 직장인을 대상으로 한 England 등(2020)의 연구에서는 일생에 걸친 사회적 소외 경험과 직장 분위기(workplace climate)의 괜찮은 일에 대한 영향을 분석하였는데, 여기서 직장 분위기는 직장에서 개인의 조직에 받아들여지는 정도와 안녕감에 영향을

미칠 수 있는 모든 직업 지향적 환경 내의 문화로 정의된다(Liddle, Luzzo, Hauenstein & Schuck, 2004). 이 연구에서 사회적 소외는 괜찮은 일을 부적절로 유의하게 예측한 반면, 직장 분위기가 평등할수록 괜찮은 일을 정적으로 유의하게 예측하였으며, 직장 분위기가 통제되었을 때 사회적 소외는 괜찮은 일을 유의하게 예측하지 않았다. 또한 한국 여성 직장인을 대상으로 한 이세란 및 이기학(2021)의 연구에서도 사회적 소외 자체는 괜찮은 일을 유의하게 예측하지 않아 개인이 경험하는 직장 내 미묘한 성차별 경험도 같은 맥락일 것으로 보이며, 개인의 괜찮은 일에 영향을 미치는 데 직장 내 환경의 영향력을 고려해야 할 가능성을 시사한다.

이를 토대로 본 연구에서는 여성의 직장 내 미묘한 성차별 경험과 괜찮은 일 사이에서 진로적응성이 환경적인 맥락인 조직의 성차별 문화의 영향을 받는지를 알아보고자 한다.

연구 목적 및 가설

본 연구에서는 한국 여성 직장인의 직장 내에서의 미묘한 성차별 경험과 괜찮은 일의 관

계를 PWT를 기반으로 검증하고자 한다. 구체적으로 직장 내 미묘한 성차별 경험과 괜찮은 일 사이에서 진로적응성이 매개하는지와 이 매개효과가 직장의 성차별 문화에 의해 조절되는지를 확인하고자 한다. 구체적인 연구 가설은 다음과 같으며 연구 모형은 그림 1과 같다.

연구 가설은 다음과 같다. 첫째, 여성 직장인의 미묘한 성차별 경험과 괜찮은 일과의 관계에서의 진로적응성이 매개한다. 둘째, 여성 직장인의 미묘한 성차별 경험과 괜찮은 일과의 관계에서의 진로적응성의 매개효과를 조직의 성차별 문화가 조절한다.

방 법

연구 참여자 및 절차

본 연구는 충남대학교 생명윤리심의위원회(IRB)의 심의를 거쳐 승인을 받은 후 진행되었다(IRB NO:202107-SB-140-01). 국내 한 온라인 설문기관의 패널 중 만 19세 이상의 일을 하고 있는 국내 거주 한국 국적의 여성을 대상

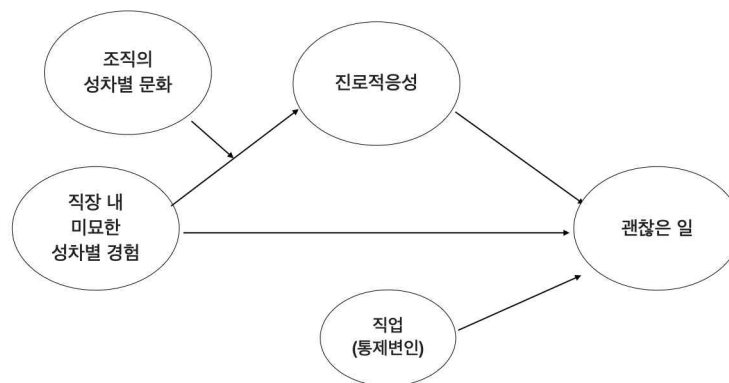


그림 1. 연구 모형

으로 온라인 설문 링크를 통해 2021년 9월 2주 동안 자료가 수집되었다. 온라인 설문 링크를 통해 먼저 연구에 대한 설명문이 제공되었으며, 참여자는 이를 읽은 후 연구 참여에 대한 동의 표시를 한 후 설문을 진행하도록 하였다. 표본크기는 Chou와 Bentler(1995)가 구조방정식 활용 시 최소 200명의 표본크기를 제안한 것에 따라 총 219명의 자료가 수집되었으며, 설문에 포함된 주의력 확인 문항 “나는 한 번도 컴퓨터를 사용해 본적이 없다”에 모든 참여자가 “전혀 아니다”를 선택하여 설문 성실히 임했다고 판단되어 219명의 자료가 모두 분석에 사용되었다. 연구 참여자들은 설문에 응답한 보상으로 설문기관에서 지급하는 2000포인트(약 2000원 정도 상당)를 지급받았다.

연구 참여자의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 평균연령은 40.71(표준편차9.422)이었으며, 연령대 분포는 20~29세 33명(15.1%), 30~39세 53명(24.2%), 40~49세 93명(42.5%), 50~59세 33명(15.1%), 60~69세 7명(3.2%)이었다. 고용형태는 정규직 206명(94.1%), 비정규직 12명(5.9%)이었으며 종사영역은 전문직/관리자 43명(19.6%), 반전문기술직 5명(2.3%), 사무직/판매직/서비스직 167명(76.3%), 생산직/농어민 4명(1.8%)이었다. 참가자들의 최종학력은 고등학교 졸업 28명(12.8%), 전문대(2~3년제)졸업 37명(16.9), 4년제 대학 졸업 127명(58.0%), 대학원 졸업 이상이 27명(12.3%)으로 나타났다. 참여자의 총 직장 근무기간은 1년 미만 127명(1.4%), 1년 이상~5년 미만 26명(11.9%), 5년 이상~10년 미만 63명(28.8%), 10년 이상 127명(58%)이었다.

측정도구

직장 내 미묘한 성차별 경험

본 연구에서는 여성이 직장 내에서 겪는 미묘한 성차별 경험을 김은하 등(2017)이 개발한 직장 내 성차별 경험 척도(Microaggression against Women Scale in the Workplace; MAWS)를 사용하여 측정하였다. 총 12문항으로 구성되었으며, 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 응답하도록 되어 있다. 총 점수가 높을수록 지각된 미묘한 성차별 경험이 많다는 것을 의미한다. 문항의 예로는 “직장에서 여자라는 이유로 중요한 의사 결정에서 제외된 적이 있다” 등이 있다. 김은하(2018)가 보고한 내적합치도 Cronbach's α 는 .95였고 본 연구에서의 내적합치도는 Cronbach's α .92이었다.

조직의 성차별 문화

본 연구에서는 선민정 및 조상미(2019)의 연구에 따라 성차별 문화를 “사람을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호하는 편이다” 등과 같은 6개 항목으로 측정하였으며 4점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 4=매우 그렇다)로 응답하도록 되어 있다. 총 점수가 높을수록 지각된 조직의 성차별 문화가 높다는 것을 의미한다. 선민정 및 조상미(2019)에서 보고한 내적합치도는 Cronbach's α 는 .95였고 본 연구에서 내적합치도는 Cronbach's α .85이었다.

괜찮은 일

본 연구에서는 괜찮은 일을 Duffy 등(2017)이 개발한 Decent Work Scale 척도를 Nam과 Kim(2019)이 한국의 직장인을 대상으로 번안, 타당화한 한국판 괜찮은 일의 척도(Korean Decent Work Scale; K-DWS)를 사용하여 측정하

였다. 이 척도는 신체, 정신적으로 안전한 근무환경, 건강관리 지원, 적절한 보상, 자유시간과 휴식의 보장, 가족과 공동체의 가치에 상응하는 조직가치 등 5요인으로 구성되어 있으며 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)로 응답하도록 되어 있다. 총 점수가 높을수록 괜찮은 일을 갖고 있다고 지각함을 의미한다. 문항의 예로는 “나는 일을 하면서 사람들과 상호작용할 때 감정적으로 안전하다고 느낀다”가 있다. 한국 직장인을 대상으로 타당화한 Nam과 Kim(2019)에서의 내적합치도 Cronbach's α 는 신체적, 관계적으로 안전한 직무환경 .79, 건강관리 지원 .97, 적절한 보상 .87, 자유시간과 휴식의 보장 .87, 가족과 공동체의 가치에 상응하는 조직 가치 .95, 전체 .86이었다. 본 연구에서는 내적합치도 Cronbach's α 는 신체, 정신적으로 안전한 근무환경 .77, 건강관리 지원 .91, 적절한 보상 .76, 자유시간과 휴식의 보장 .62, 가족과 공동체의 가치에 상응하는 조직가치 .91, 전체 .83으로 확인되었다.

진로적응성

진로적응성은 Savickas와 Porfeli(2012)가 개발한 진로적응성 척도(Career Adapt-Ability Scale; CAAS)를 Tak(2012)이 변안한 척도를 사용하여 측정하였다. 진로에 대한 관심, 통제 호기심, 자신감 등 4개 하위요인 중 각각 6문항씩 총 24문항으로 구성되어 있으며 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 응답하도록 되어 있다. 총 점수가 높을수록 자신의 진로적응성이 높다고 지각함을 의미한다. 문항의 예로는 “내 미래 모습은 어떨지에 대해 생각한다”가 있다. 한국 직장인을 대상으로 진행한 안진아(2019)의 연구에서 내적합치도는

Cronbach's α 는 관심 .81, 통제 .87, 호기심 .80, 자신감 .89, 전체 .93였다. 본 연구의 내적합치도 Cronbach's α 는 관심 .81, 통제 .85, 호기심 .83, 자신감 .86, 전체 .93로 확인되었다.

자료 분석

본 연구의 자료 분석 절차는 다음과 같다. 첫째, 수집된 자료는 SPSS 22.0과 Mplus 7.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 먼저 SPSS 22.0 프로그램으로 각 변수 간 상관관계를 산출하고 본 연구에 사용된 척도들의 신뢰도를 측정하고자 Cronbach's α 를 산출하였다. 다음 변량들의 평균, 표준편차를 산출하였고 다변량 정규분포 가정을 충족하는지 확인하고자 각 변수들의 왜도 및 첨도를 확인하였다.

둘째, Mplus 7.0 프로그램으로 구조방정식 2단계 접근법(Anderson & Gerbing, 1988)에 따라 구조모형 검증을 진행하였다. 먼저 측정변인들이 잠재변인들을 잘 구인하는지 측정모형 검증을 1단계에서 확인하고, 2단계에서 변인 간 구조적 관계에 대한 모형 검증을 수행하였다. 먼저 측정변인들을 문항묶음한 후 확인적 요인분석을 실시하였다. 문항묶음을 묶는 방식은 하위요인이 있는 진로적응성과 괜찮은 일은 하위요인에 따라 각각 4문항 묶음, 5문항 묶음으로 묶었고 척도가 단일요인으로 이루어진 직장 내 미묘한 성차별 경험과 조직의 성차별 문화는 Russell 등(1998)의 제안에 따라 문항꾸러미로 나누어 3개의 측정변수를 만들어 잠재변인을 구성하도록 하였다. 모형의 적합도 판정은 표본 크기에 민감한 χ^2 값 이외, CFI(Comparative Fit Index), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation), SRMR(Standardized Root Mean Squared Residual)을 고려하였다. CFI

와 TLI는 .90이상, RMSEA는 .10이하면 적합, SRMR은 .08이하면 좋은 적합도를 가지는 것으로 간주하였다(Bentler, 1990; MacCallum et al., 1996).

셋째, Mplus 7.0 프로그램으로 직장 내 미묘한 성차별 경험과 관찮은 일 사이에서 진로 적응성의 간접 효과의 유의성을 검증하고자 부트스트랩(bootstrap)을 실시하였다. 원자료(N=219)에서 무선험당으로 추출된 5,000개의 표본으로부터 간접 효과를 추정하였다. 간접 효과의 95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않을 경우, $\alpha=.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 판단하였다(Shrout & Bolger, 2002).

넷째, 직장 내 미묘한 성차별 경험과 관찮은 일 사이에서 진로적응성이 조직의 성차별 문화에 의해 조절된 매개효과를 분석하기 위해 잠재변수를 활용하여 조절된 매개효과를 분석하는 방법인 Klein과 Moosbrugger(2000)가 제안한 LMS(Latent Moderated Structural Equations)방법을 사용하며 두 단계로 진행하였

다. 첫 단계, 잠재상호항이 투입되기 전 기저 모형의 모형 적합도와 요인부하량을 확인하여 모형이 자료에 적합한지 확인하였다(Cheung & Lau, 2017). 다음으로, 기저모형에 잠재상호항을 투입한 조절된 매개모형을 분석하였다.

결 과

주요 변인의 기술통계 및 상관관계

주요 변인들의 왜도 및 첨도를 확인한 결과, 각각 변수들의 왜도는 절대값 2이상, 첨도는 7이상을 초과하지 않는 것으로 나타나, 본 자료는 정규성 분포 가설을 위배하지 않는 것으로 간주하였다(West et al., 1995). 주요 변인들 간 상관관계는 표 1과 같다. 직장 내 미묘한 성차별 경험은 관찮은 일과 유의한 부정상관관계를($r=-.27, p<.001$), 조직의 성차별 문화와는 유의한 정상관을 보였으며($r=.54, p<.01$),

표 1. 각 변인 간의 상관관계(N=219)

	직장 내 미묘한 성차별 경험	관찮은 일	조직의 성차별 문화	진로적응성
직장 내 미묘한 성차별 경험				
관찮은 일	-.27**			
조직의 성차별 문화	.54**	-.20**		
진로적응성	-0.06	.40**	-0.02	
Cronbach's α	.92	.92	.85	.93
평균	2.52	4.24	2.50	3.80
표준편차	10.47	11.11	3.86	11.78
왜도	.00	-.17	-.21	-.42
첨도	-0.92	0.13	-0.05	0.91

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

진로적응성과는 유의한 상관을 보이지 않았다($r=-.06, p>.05$). 진로적응성은 조직의 성차별 문화와 유의한 상관을 보이지 않았지만($r=-.02, p>.05$) 팬찮은 일과는 유의한 정적인 상관을 보였다($r=.04, p>.01$). 팬찮은 일은 직장의 성차별 문화와 유의한 부적 상관을 보였다($r=-.20, p<.01$).

측정모형 검증

측정변인들이 잠재변인을 적절하게 측정하는지 알아보고자 먼저 측정변인들을 문항묶음한 후 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석 결과, 측정모형의 전반적인 적합도 지표들이 $\chi^2(84)=156.79(p<.001)$, RMSEA=0.06(90% C.I. [0.05-0.08]), CFI=0.95, SRMR=0.06으로 양호한 것으로 나타났다. 또한 모든 잠재변인 별 하위요인의 요인부하량의 표준화 추정치는 모두 .01의 유의수준에서 통계적으로 유의하였으며, 팬찮은 일의 두 하위요인(적절한 보상, 자유시간과 휴식시간의 보장)을

제외한 나머지 세 하위요인과 직장 내 미묘한 성차별 경험, 조직의 성차별 문화, 진로적응성의 하위요인별 표준 요인부하량의 표준화 추정치의 범위가 모두 0.4이상(Wang & Wang, 2020)으로 나타나 수렴 타당도가 확인되었다. 팬찮은 일의 두 하위요인인 적절한 보상, 자유시간과 휴식의 보장은 요인부하량의 표준화 추정치는 각각 0.30과 0.24로 0.4에의 기준에 미치지 않았지만 다른 연구과의 비교를 위해 유지하였다. 끝으로 요인 간 상관의 최대값이 .90 미만으로 나타나 변별 타당도의 기준(Kline, 2011)을 충족하였다.

구조모형 검증

여성 직장인의 직장 내 미묘한 성차별 경험, 진로적응성, 팬찮은 일 사이의 구조적 관계를 알아보고자 구조모형을 검증한 결과 $\chi^2(51)=126.89(p<.001)$, RMSEA=0.08(90% C.I. [0.06-0.10]), CFI=0.93, SRMR=0.07으로 양호한 적합도를 나타냈으며 구조모형은 그림 2와 같

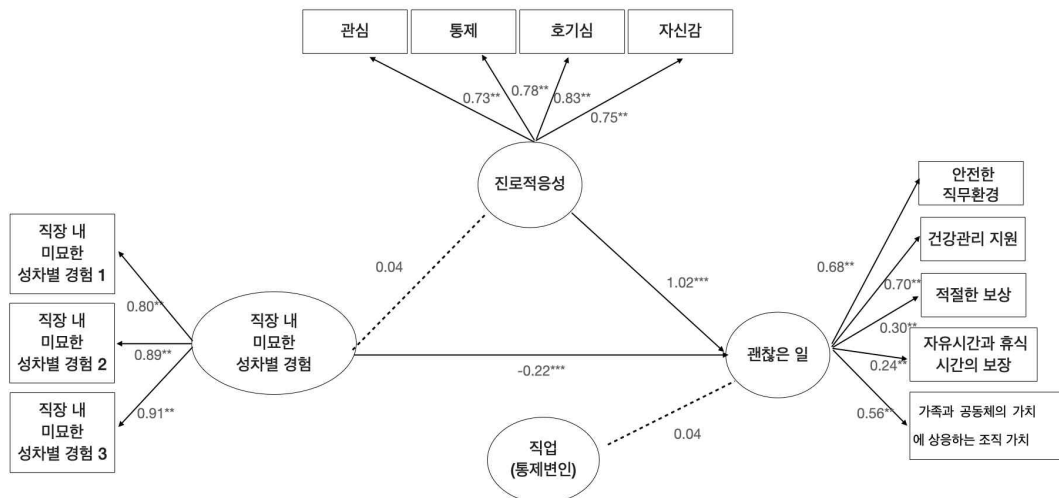


그림 2. 구조모형

다. 모수추정치를 살펴 본 결과, 직장 내 미묘한 성차별 경험은 진로적응성을 유의하게 예측하지 못하였으나($\beta = -.07, p = .36$), 괜찮은 일을 부적으로 예측하는 것으로 나타났다($\beta = -.23, p < .001$). 또한 진로적응성은 괜찮은 일을 정적으로 유의하게 예측하였다($\beta = .61, p < .001$).

단순매개효과 검증

직장 내 미묘한 성차별 경험과 괜찮은 일 사이의 진로적응성의 매개효과가 통계적으로 유의한지 확인하기 위하여 부스트래핑 방법을 활용하여 검증하였다(Shrout & Bolger, 2002). 원자료($N=219$)에서 무선헌당으로 추출된 5,000개의 표본을 무선으로 추출하여 간접효과를 추정하였으며 연구참여자의 직업의 영향을 통제한 후의 간접효과는 표 2와 같다. 직장 내 미묘한 성차별 경험과 괜찮은 일 사이의 진로적응성의 매개효과 분석 결과,

신뢰구간에 0이 포함되어 매개효과가 유의하지 않은 것으로 나타났다($\beta = .05, p > .05, 95\% \text{ C.I. } [-1.04-0.04]$).

조절된 매개효과 검증

먼저 단순매개 모형에서 조절변인인 조직의 성차별 문화를 추가한 기저모형 검증 결과, 구조모형의 전반적인 적합도 지표는 $\chi^2(84) = 156.78, (p < .001)$, $\text{RMSEA} = 0.06(90\% \text{ C.I. } [0.05-0.08])$, $\text{CFI} = 0.95$, $\text{SRMR} = 0.06$ 으로 양호한 적합도를 나타내었다. 다음으로 직장 내 미묘한 성차별 경험과 조직의 성차별 문화의 잠재상호항을 추가한 조절된 매개효과 분석 결과는 표 3과 같다. 이를 위해 조절된 매개효과 유의성 검증을 위해 조절된 매개지수(index of moderated mediation)를 산출하였는데, 이는 조절변인이 1 단위 증가할 때 간접효과 크기나 강도가 변하는 정도를 보여준다(정선희, 양태석, 박중규, 2019; Hayes, 2015). 분석 결과,

표 2. 단순매개효과

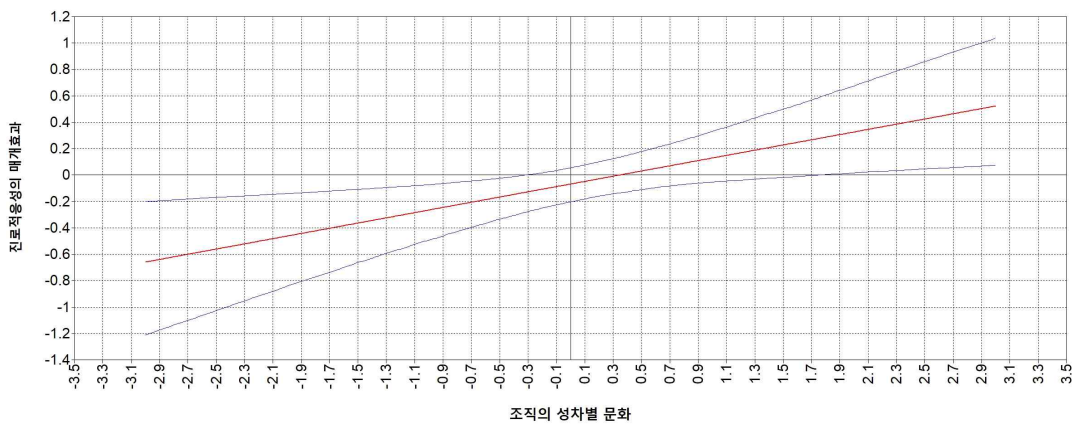
경로				β	Boot SE.	95% 신뢰구간 (N=5000)		
						LL	UL	
통제변인								
직업				-0.04	0.05	-0.15	0.05	
직접효과								
직장 내 미묘한 성차별 경험	→	진로적응성		-0.04	0.04	-0.13	0.05	
직장 내 미묘한 성차별 경험	→	괜찮은 일		-0.22*	0.08	-0.38	-0.08	
진로적응성	→	괜찮은 일		1.01**	0.20	0.60	1.40	
간접효과								
직장 내 미묘한 성차별 경험	→	진로적응성	→	괜찮은 일	-0.04	0.05	-0.14	0.04

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

표 3. 조절된 매개효과

경로				β	Boot SE.	95% 신뢰구간 (N=5000)	
						LL	UL
직장 내 미묘한 성차별 경험	→	진로적응성		-0.07	0.06	-0.19	0.03
조직의 성차별 문화	→	진로적응성		0.06	0.10	-0.14	0.22
직장 내 미묘한 성차별 경험	×	조직의 성차별 문화	→ 진로적응성	0.20**	0.08	0.05	0.32
직장 내 미묘한 성차별 경험	→	괜찮은 일		-0.23**	0.07	-0.38	-0.11
진로적응성	→	괜찮은 일		1.00***	0.20	0.59	1.34

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



주: 가운데 실선은 조절된 매개효과를 가리키며, 위 쪽 선은 신뢰구간 상한, 아래 쪽 선은 신뢰구간 하한을 가리킴.

그림 3. 조절된 매개효과

조절된 매개지수의 신뢰구간에 0이 포함되지 않아 조절된 매개효과가 유의한 것으로 나타났다($\beta=.19$, $p<.05$, 95% C.I. [.059-1.34]). 또한, 그림 3에 제시된 바와 같이 이러한 결과는 진로적응성의 매개효과가 조직의 성차별 문화가 증가함에 따라 변화함을 보여준다.

구체적으로 조절변수의 각 수준에서의 조건부 간접효과의 유의성 검증 결과는 표 4와 같

다. 조직 내 성차별 문화가 높을 때($M+1SD$) 때에는 직장 내 미묘한 성차 별 경험과 괜찮은 일 사이에서 진로적응성의 매개효과는 신뢰구간이 0을 포함하여 유의하지 않았고($\beta=.04$, $p>.05$, 95% C.I. [-0.10-0.20]) 평균(M)일 때에도 매개효과의 신뢰구간이 0을 포함하여 매개효과가 유의하지 않았다($\beta=.13$, $p>.05$, 95% C.I. [-0.04-0.35]). 반면 조직 내 성차별 문

표 4. 조직의 성차별 문화의 수준에 따른 간접효과의 유의성 검증 결과

				95% 신뢰구간 (N=5000)	
				β	Boot SE
				LL	UL
높은 조직의 성차별 문화 ($M+1SD$)	직장 내			0.04	0.49
평균 조직의 성차별 문화 (M)	미묘한 성차별 경험	→	진로 적응성	→	괜찮은 일
낮은 조직의 성차별 문화 ($M-1SD$)				-0.17*	0.08
INDEX				0.19*	0.08

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

화가 낮을 때($M-1SD$)에는 직장 내 성차별 경험과 괜찮은 일 사이에서 진로적응성의 매개효과가 유의하였다($\beta = -.17$, $p < .05$, 95% C.I. [-0.35--0.04]).

논 의

본 연구는 일의 심리학 이론을 기반으로 국내 한국 여성 직장인들의 직장 내 미묘한 성차별 경험과 괜찮은 일과의 관계에서 진로적응성의 매개효과와 이 매개효과에 대한 성차별 문화의 조절효과를 검증하고자 연구를 수행하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 직장 내 미묘한 성차별 경험과 괜찮은 일과의 관계에서 진로적응성의 매개효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다. PWT에서는 사회적 소외와 괜찮은 일은 진로적응성을 매개하는 간접 경로를 제안하였는데 사회적 소외 경험을 한 사람은 직업의 미래에 대한 관

심과 자신의 삶과 주변 환경에 대한 통제감, 자신과 직업 기회에 대한 호기심, 과제를 완수하고 장애물을 극복할 수 있다는 자신감에 모두 하락하여 괜찮은 일을 획득함에 있어 어려움을 겪는다고 밝혔다. 반면 여러 선행 연구에서도 본 연구와 마찬가지로 사회적 소외와 괜찮은 일의 관계에서 진로적응성이 매개효과를 보이지 않았다(안진아, 2019; Duffy et al., 2019; Douglass, Velez, Conlin, Duffy & England, 2017; England et al., 2020). 이러한 결과는 성차별 경험 및 소외 경험이 진로적응성과의 관계의 영향을 받은 것일 수 있다. 심리학 이론에서는 진로적응성은 상황적 요인에 의해 영향을 받기 때문에 사회적 소외 경험이 직접적으로 진로적응성 예측할 수 있다고 제안하였으며(Duffy et al., 2016) 선행연구에서도 사회적 소외 경험과 진로적응성의 부적인 관계를 가진다고 밝혔다(Diemer & Blustein, 2007). 하지만 사회적 소외와 괜찮은 일의 관계에서 진로적응성이 매개효과를 검증한 연구(Duffy et al., 2019; England et al., 2020)에서는 모두 성차

별 경험은 진로적응성을 유의하게 예측하지 못하는 것을 나타냈는데 이는 다른 사회적 소외와 달리 여성이 경험하는 성차별 경험은 다양한 맥락적인 요인의 영향을 받을 수 있으며 맥락에 따라 성차별 경험이 진로적응성에 영향을 달리 할 수 있다는 점을 시사한다.

둘째, 직장 내 미묘한 성차별 경험과 관찮은 일과의 관계에서 조직의 성차별 문화에 따른 진로적응성의 조절된 매개효과가 나타났다. 이는 미묘한 성차별 경험과 관찮은 일과의 관계에서 진로적응성의 매개효과가 조직의 성차별 문화의 맥락적인 영향을 받는다는 것을 의미한다. 즉 조직의 성차별 문화가 높을 때에는 직장 내 미묘한 성차별 경험과 관찮은 일과의 관계에서 진로적응성의 매개효과가 유의하지 않지만, 조직의 성차별 문화가 낮을 때에는 직장 내 미묘한 성차별 경험과 관찮은 일과의 관계에서 진로적응성의 매개효과가 유의하였다. 이는 여성이 다니는 조직의 성차별 문화가 낮지만 여성의 직장 내 미묘한 성차별 경험이 높을 경우 진로적응성을 부적적으로 예측하게 되며 더불어 관찮은 일도 부적적으로 영향을 받게 된다는 것이다. 현재 일하고 있는 조직의 문화가 성차별적이지 않다고 지각하지만 실제로 일을 하는 일상에서는 미묘한 성차별 경험이 높은 경우, 이러한 불일치감으로 인해 여성은 차별을 받는 이유에 대해 내적귀인을 하게 될 가능성이 높고 이로 인해 진로적응성이 부정적 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 김은하(2018)의 연구에서 여성은 정당한 세상에 대한 믿음이 높을수록, 성차별 경험이 자아존중감에 더 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 즉 정당한 세상에 대한 믿음이 높을수록 자신이 경험한 성차별을 외적으로 귀인하기 보다는 자신을 탓할 가능성이 높

아 이로 인해 자아존중감이 낮아진다는 것이다. 같은 맥락으로 직장 내에서의 여성은 자신의 속한 직장의 성차별 문화가 낮다고 지각할 때 경험하는 성차별이 높다면 이러한 성차별의 경험의 원인을 내적귀인을 할 가능성이 높으며 이로 인해 부정적인 영향을 받을 수 있다. 실제로 유학생을 대상으로 한 연구에서 차별 경험에 대한 내적귀인은 우울감을 증가시킨다는 연구결과가 나타났다(민예슬, 2017). 여성이 구조적인 조직의 성차별 문화가 낮고 지각하지만 일상에서는 미묘한 성차별 경험이 높을 경우, 여성은 자신이 차별을 받는 이유를 외부적인 이유보다 내부적인 이유를 찾을 수 있으며 이러한 귀인방식은 여성의 적응에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며 진로적응성에 영향을 미친것으로 해석할 수 있다. 진로적응성은 환경의 영향을 받고 가소성이 있는 변인으로 조직의 성차별 문화가 낮지만 직장 내에서 실제 성차별을 경험할 때 직업의 미래에 대한 관심과 자신의 삶과 주변 환경에 대한 통제감, 자신과 직업 기회에 대한 호기심, 과제를 완수하고 장애물을 극복할 수 있다는 자신감 등 네 가지 진로적응성의 요인 모두 영향을 받은 것으로 볼 수 있다.

이러한 결과를 바탕으로 본 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 본 연구는 여성 직장인을 대상으로 연구를 진행한 바 94.1%가 풀타임 정규직 직장인이었다. 관찮은 일은 안정적인 직업이 없는 소외계층을 대상으로 최소한의 일자리를 마련하는데 일조하려는 이념으로 제기된 개념으로 후속 연구에서는 비정규직, 파트타임, 프리랜서 등 다양한 근로형태로 일하고 있는 여성을 대상으로 연구가 되어야 할 필요성이 있다. 근로의 형태에 따라 관찮은 일의 다섯 가지 요인

중 해당이 되지 않는 부분이 서로 다를 것으로 예상되며 이로 인한 다양한 연구결과에 상응하는 개입방법을 마련하는 것이 일하고 있는 여성들이 모두 괜찮은 일을 할 수 있도록 돕는 방법인 것으로 사료된다. 또한 특정 직종 내의 여성의 비율이 그 직업에 종사하는 여성이 경험하는 성차별과 조직의 성차별 문화에도 영향을 줄 수 있기 때문에 추후 연구에서는 성비가 다양한 직업군을 대상으로 직종 내의 여성 근로자 및 여성 관리자 비율 등을 통제변수로 추가하여 살펴보아야 할 것이다.

둘째, 괜찮은 일의 확인적 요인분석 결과 중 적절한 보상, 자유시간과 휴식의 보장에 대한 요인부하량이 낮은 편이었다. 이는 선행연구인 안진아(2019)에서도 비슷한 패턴으로 적절한 보상, 자유시간과 휴식의 보장 요인의 요인부하량이 다른 요인에 비해 낮은 것으로 나타났다. 반면 해외에서의 선행연구에서는 이와 같은 패턴을 보이지 않고 괜찮은 일의 다섯 요인 모두 요인부하량이 비슷하게 양호한 수준이었다. 이는 한국에서 일에 대한 인식이 영향을 미쳤을 가능성이 있다. 통계청에 직장을 대상으로 한 여가생활 불만족 사유에 대한 조사에 따르면 여가생활이 불만족스럽게 느껴지는 이유는 나이와 수입을 통제하고도 모두 1위가 경제적 부담, 2위가 시간 부족이었다(통계청, 2022). 이는 한국 직장인 대부분이 자신의 직장 생활을 함에 있어서 적절한 보상 받지 못하고 여가에 활용할 수 있는 시간이 부족하다고 느낄 수 있을 가능성을 보이며, 또한 2020년의 한국 여성의 월평균 임금은 남성의 66.3%인 것을 고려할 때 여성 직장인의 임금에 대한 불만족은 만연할 것으로 예측할 수 있다. 따라서 괜찮은 일의 개념과

척도를 한국에서 활용할 때 이러한 한국 여성 직장인의 특성을 고려하여야 할 것으로 보인다.

셋째, 본 연구에서 직장 내 미묘한 성차별 경험과 조직의 성차별 문화의 상호작용의 진로적응성에 대한 영향력을 확인 것은 의의가 있지만 조직의 성차별 문화는 개인이 스스로 변화시키기 어렵기 때문에 개입에 대한 함의를 주는 데 제한점이 있다. 조직에서의 성차별에 대한 보호는 「남녀고용평등법」으로 인한 고용상 성차별과 성희롱만 규정하고 있으며(구미영, 2021), 이는 여성이 평소 일터에서 경험하는 성차별 중 제일 기본적인 문제만 해결한 것으로 해석할 수 있다. 여성은 법적으로 일정한 차별을 보호해 주기 때문에 기타 일상에서 일어나는 차별은 없는 것이 되고 심지어 여성의 탓으로 돌려질 수 있다. 2021년의 조사결과, 공무원은 성인지 교육 이수가 법적으로 명시되어 있지만(양성평등기본법 18조), 성인지 중기(30~50대)에 해당하는 일반 직장인이 성평등교육을 들을 수 있는 기회가 많지 않은 실정이다(임현정, 김성순, 2021). 따라서 성평등한 조직 문화 조성을 위해 구조적으로 여성을 차별하지 않는 것과 더불어 직장인 성평등 교육 이수를 확대 추진할 필요가 있을 것으로 보인다.

이러한 한계점에도 불구하고, 이러한 연구결과를 바탕으로 살펴본 본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 국내 여성을 대상으로 일의 심리학 이론을 경험적으로 검증하였고 특히 직장 내 성차별 경험과 괜찮은 일의 관계에서의 진로적응성의 기제에 대해 밝힌 것에 의의가 있다. 일의 심리학 이론에서 일의 자유의 지라는 심리적 기제는 국내외로 연구가 일관되게 축적되고 있는 상황이지만 진로적응성의

기제에 대한 연구 결과가 상반되게 나오에 따라 이에 대한 후속적인 연구가 제한적인 실정이다. 본 연구에서는 직장 내 성차별 경험과 관찮은 일의 관계에서의 진로적응성의 단순매개효과는 나타나지 않았지만 조직의 성차별 문화의 조절효과 하에서 직장 내 성차별 경험이 진로적응성을 부적으로 예측함을 확인하였다. 직장 내 성차별 경험과 관찮은 일 사이의 진로적응성의 매개효과는 나타나지 않았지만, 진로적응성은 선행연구에서 관찮은 일을 일관적으로 예측하고 있는 바, 관찮은 일을 예측하는 중요한 변인이라고 볼 수 있다. 본 연구의 결과는 관찮은 일을 획득함에 있어 진로적응성의 중요한 역할을 확인하였을 뿐 만 아니라 진로적응성에 대한 개입을 함에 있어 보다 구체적인 맥락을 제안할 수 있다는 점에서 의의가 있다. 사회적 소외 및 차별을 받은 당사자가 소외와 차별의 원인을 내적귀인하지 않도록 도움으로써 사회적 소외의 진로적응성에 대한 영향을 감소할 수 있다. 또한, 조직의 성차별 문화가 높은 경우에는 직장 내 성차별 경험과 관찮은 일과의 관계에서 진로적응성의 매개효과가 유의하지 않았는데, 이에 대한 단편적인 오해석으로 조직에서의 성차별 문화가 영향이 없음을 의미하는 것으로 받아들여질 위험이 있으므로 이에 대한 해석에 유의해야 한다. 이는 여성이 조직의 성차별 문화를 인식하는 것은 미묘한 성차별 경험의 원인은 외부적인 것으로 귀인 할 수 있기 때문에 미묘한 성차별 경험이 부정적인 결과로 이어지지 않게 하는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 직장 내 미묘한 성차별 경험과 조직의 성차별 문화의 상호작용이 진로적응성에 끼치는 영향을 확인함으로써 조직수준에서의 차별과 실제 여성 직장인의 경험이 불일치할

때의 부정적인 영향력을 확인할 수 있었다. 이는 성차별은 단순히 직장 내 미묘한 성차별 경험뿐만 아니라 주위 환경과의 상호작용으로 여성 직장인의 일에서의 역량에 영향을 미친다는 것을 밝혀냄으로써 후속 성차별 연구에서도 여성이 느끼는 성차별 정도 뿐 아니라 여성의 성차별에 관한 주위 환경에 대한 인식도 함께 고려하여 연구가 이루어져야 할 것으로 보인다. 이러한 상호작용은 기타 진로 관련 변인이나 여성의 정신건강에 관련된 변인에 어떻게 영향을 미치는지에 대해 더 알아갈 필요가 있다. 이러한 본 연구의 결과는 향후 다양한 근로형태의 여성의 차별 경험에 대한 연구를 촉진시키는 데 활용될 것으로 기대한다.

참고문헌

- 고용노동부 (2020). 2020년 고용형태별근로 실태조사 보고서.
<http://laborstat.moel.go.kr/lsm/bbs/selectBbsDetail.do>.
- 구미영 (2021). 직장 내 성차별적 괴롭힘의 규율 현황과 법제도적 개선방안. *이화젠더법학*, 13(1), 207-246.
- 김은하, 김경희, 박한솔, 정보현 (2018). 성차별 경험과 자아존중감간의 관계에서 정당한 세상에 대한 믿음의 조절효과: 세계관입증이론을 토대로. *한국심리학회지: 여성*, 23(3), 409-429.
- 김은하, 김보라 (2018). 성차별경험과 우울간의 관계에서 반추 하위유형의 매개효과: 침습적 반추와 의도적 반추. *한국심리학회지: 여성*, 23(3), 335-354.

- 김은하 (2018). 일상 속 성차별 경험 척도 개발 및 타당화. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 24(4), 593-614.
- 김은하, 김지수, 박한솔, 김도연, 김수용 (2017). 직장 내 성차별 경험, 정당한 세상에 대한 믿음, 우울에 대한 연구: 척도 개발 및 매개효과 분석. *한국심리학회지: 여성*, 22(4), 643-667.
- 김나래, 이기학 (2014). 대학생의 일 자의의지: Work Volition Scale (WVS) 의 타당화 연구. *직업교육연구*, 33(2), 41-58.
- 김혜숙, 윤소연 (2009). 여성 리더의 특성과 효율성: 조직의 성차별 문화의 영향. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 23(1), 33-54.
- 민예슬 (2017). 외국인 유학생의 일상적 차별경험에 대한 내부귀인이 우울 및 학업지속의도에 미치는 영향: 일기 측정 방법을 중심으로. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박지현, 탁진국 (2008). 여성종업원의 조직 내 성차별 지각이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 21(2), 245-263.
- 선민정, 조상미 (2019). 기혼 취업여성의 일과 가정 관련 요인이 둘째 자녀 출산의지에 미치는 영향: 직장 내 성차별 문화에 대한 일·가정 양립 갈등의 조절효과를 중심으로. *사회과학연구논총*, 35(2), 5-35.
- 안진아 (2019). 사회계층 및 학벌에 따른 제약과 괜찮은 일간 관계: 일 자의의지와 진로적응성의 매개효과. *상담학연구*, 20(5), 133-153.
- 여성가족부 (2021). 2021 양성 평등 실태 조사.
- 이세란, 이기학 (2021). 직장여성의 성차별 경험과 직무 및 삶의 만족의 구조 관계: '일 자의의지'와 '괜찮은 일'의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 33(1), 539-560.
- 이항심 (2007). 부모 애착, 성역할 정체감, 자존감 및 진로 장벽의 구조모형 검증. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 임현정, 김성순 (2021). 생애주기별 성평등교육 실태 및 발전방안. *연구보고서*, 1-171.
- 정선호, 양태석, 박중규 (2019). 조절회귀분석을 이용한 매개된 조절효과 검증에 관한 종합적 고찰. *한국심리학회지: 일반*, 38(3), 323-346.
- 조명실, 최경숙 (2007). 진로상담: 후기 청소년의 자아정체감, 사회적 지지, 진로결정 자기효능감, 진로성숙 및 진로준비행동의 관계모형 검증. *상담학연구*, 8(3), 1085-1099.
- 최옥현, 김봉환 (2007). 진로상담: 대학생의 애착관계 및 유형과 진로탐색효능감이 진로 발달에 미치는 영향. *상담학연구*, 8(3), 1063-1084.
- 통계청 (2022). 경제활동인구조사: 2021년 12월 및 연간 고용동향. 고용통계과
http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board
- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., & Duffy, R. D. (2019). Access to Decent and Meaningful Work in a Sexual Minority Population. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 408-421.
- Autin, K. L., Williams, T. R., Allan, B. A., & Herdt, M. E. (2021). Decent Work Among People of Color: The Moderating Role of Critical Consciousness. *Journal of Career Assessment*.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988).

- Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Blustein, D.L. (2006). *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy* (1st ed.). Routledge.
- Cheung, G. W., & Lau, R. S. (2017). Accuracy of parameter estimates and confidence intervals in moderated mediation models: A comparison of regression and latent moderated structural equations. *Organizational Research Methods*, 20(4), 746-769.
- Chou, C.-P., & Bentler, P. M. (1995). Estimates and tests in structural equation modeling. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 37-55). Sage Publications, Inc.
- Crotti, R., Pal, K. K., Ratcheva, V., & Zahidi, S. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Geneva Switzerland: World Economic Forum.
- Diemer, M. A., & Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents career development. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 98-118.
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 550-559.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 384-395.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221.
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 251-264.
- Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaca, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G., & Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 77-91.
- Gelfand, M. J., Nishii, L. H., Raver, J., Schneider, B., Dipboye, R., & Colella, A. (2005). Discrimination at work: The psychological and organizational bases. *The Organizational Frontiers Series*, 89-116.
- Hayes, A. F. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate behavioral*

- research*, 50(1), 1-22.
- Helgeson, V. S. (2009). *The psychology of gender* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- International Labor Organization (2012). *Decent work indicators: Concepts and definitions*. Geneva, Switzerland: ILO.
- Klein, A., & Moosbrugger, H. (2000). Maximum likelihood estimation of latent interaction effects with the LMS method. *Psychometrika*, 65(4), 457-474.
- Kline, R. (2011). Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling. In *The SAGE handbook of innovation in social research methods* (pp. 562-589). SAGE Publications Ltd.
- Liddle, B. J., Luzzo, D. A., Hauenstein, A. L., & Schuck, K. (2004). Construction and validation of the lesbian, gay, bisexual, and transgendered climate inventory. *Journal of Career Assessment*, 12(1), 33-50.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological methods*, 1(2), 130.
- Nam, J. S., & Kim, S. Y. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103309.
- 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. Lundberg-Love, K. L. Nadal, & M. A. Paludi (Eds.), *Women and mental disorders* (pp. 87-102). Santa Barbara, CA: Praeger.
- Nadal, K. L., Hamit, S., Lyons, O., Weinberg, A., & Corman, L. (2013). Gender microaggressions: Perceptions, processes, and coping mechanisms of women. *Psychology for business success*, 1, 193-220.
- Reilly, A., Jones, D., Rey Vasquez, C., & Krisjanous, J. (2016). Confronting gender inequality in a business school. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 1025-1038.
- Russell, D. W., Kahn, J. H., Spoth, R., & Altmaier, E. M. (1998). Analyzing data from experimental studies: A latent variable structural equation modeling approach. *Journal of Counseling Psychology*, 45(1), 18-29.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445.
- Sia, S. K., Sahoo, B. C., & Duari, P. (2015). Gender discrimination and work engagement: Moderating role of future time perspective. *South Asian Journal of Human Resources*

Management, 2(1), 58-84.

- Simons, R. L., Lei, M.-K., Beach, S. R. H., Barr, A. B., Simons, L. G., Gibbons, F. X., & Philibert, R. A. (2018). Discrimination, segregation, and chronic inflammation: Testing the weathering explanation for the poor health of Black Americans. *Developmental Psychology*, 54(10), 1993-2006.
- Tak, J. (2012). Career adapt-abilities scale-Korea form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 712-715.
- Tebbe, E. A., Allan, B. A., & Bell, H. L. (2019). Work and well-being in TGNC adults: The moderating effect of workplace protections. *Journal of Counseling Psychology*, 66(1), 1-13.
- Tokar, D. M., & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 126-137.
- Wang, D., Jia, Y., Hou, Z. J., Xu, H., Zhang, H., & Guo, X. L. (2019). A test of psychology of working theory among Chinese urban workers: Examining predictors and outcomes of decent work. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103325.
- Wang, J., & Wang, X. (2020). *Structural equation modeling: Applications using Mplus* (2nd ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). *Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies*. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 56-75). Sage Publications, Inc.

논문 투고일 : 2022. 05. 31

1 차 심사일 : 2022. 06. 20

게재 확정일 : 2022. 07. 11

**The Relationship between Gender Microaggression and
Decent Work of Women Employess:
The mediation effet of career adaptability moderated by
mediating effect of the organizational culture of
gender prejudice on career adaptability**

Shaoying Quan

Yerin Shim

Department of Psychology, Chungnam National University

The purpose of this study was to investigate the relationship between women's gender microaggression experience in the workplace and their percieved level of decent work based on the Psychology of Working Theory(PWT) among South Korean women employees. Specifically, we focused on testing the mediating role of career adaptability, an intrapersonal variable in PWT, and the moderating role of organizational culture of gender prejudice, a contextual variable in PWT, on career adaptability. Online survey data were collected from 219 South Korean women employees and Mplus 7.0 was used to test the simple mediation and moderated mediation effects based on structural equation modeling. Results indicated that there was no mediating effect of career adaptability between the relationship between gender microaggression in the workplace and decent work, however, a significant moderation effect was found by the organizational culture of gender prejudice on the mediating effect of career adaptability. Based on these results, practical implications of this study and suggestions for future research were discussed.

Key words : women employees, psychology of working theory, gender microaggression, career adaptability, decent work, organizational culture of gender prejudice