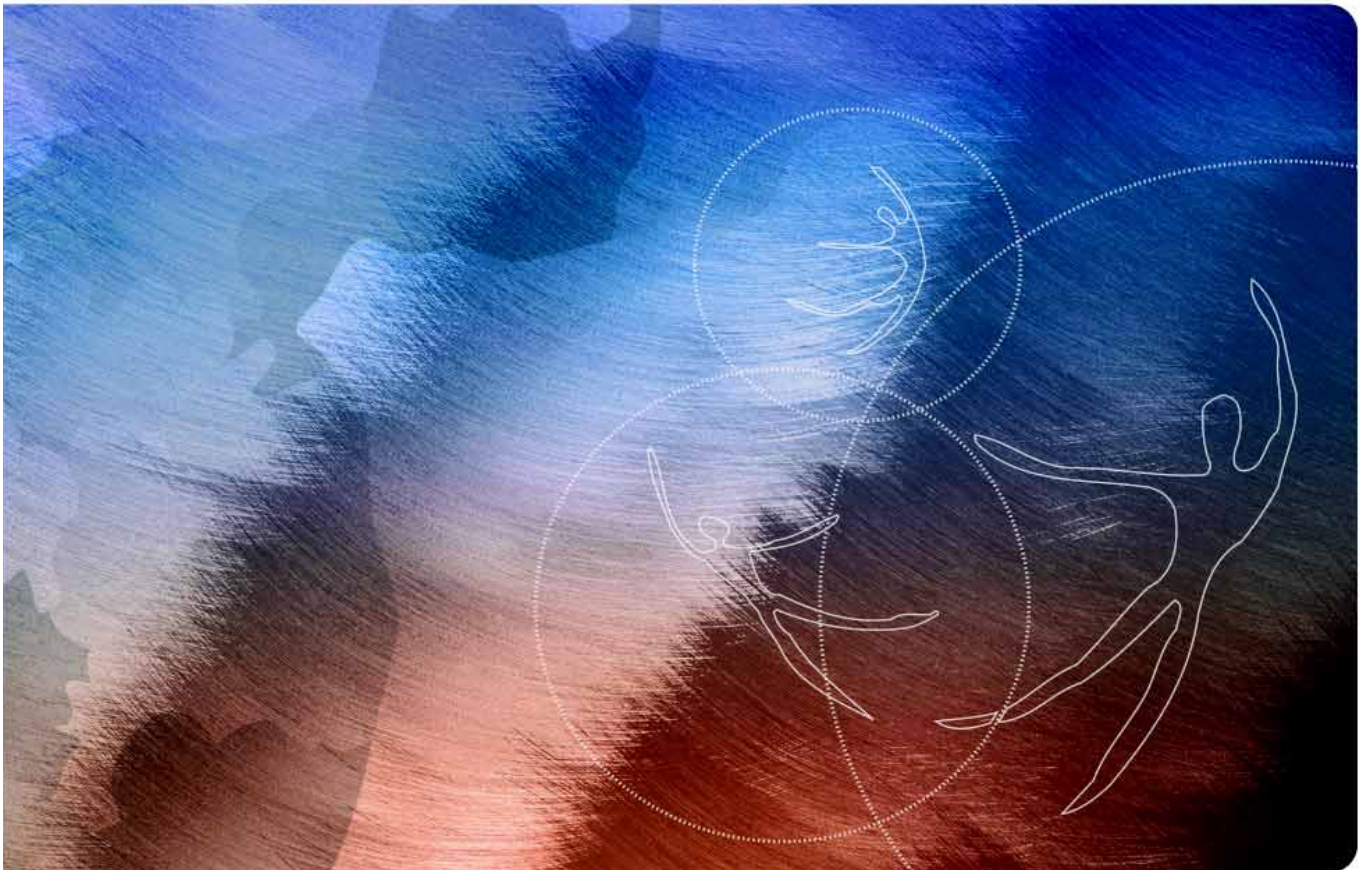


경제 · 인문사회연구회 협동연구총서 06-02-02

# 성별 갈등 해소를 위한 젠더 파트너십 구축방안

연수미 순복  
수상정 인기  
이안황 김백



한국여성개발원

# 성별 갈등 해소를 위한 젠더 파트너십 구축방안

2006. 12

연구책임자 : 이 수 연 (본원 연구위원)  
공동연구자 : 안 상 수 (본원 연구위원)  
              황 정 미 (본원 연구위원)  
              김 인 순 (본원 전문연구원)  
              백 기 복 (국민대학교 경영학부 교수)

한국여성개발원

### 【특별연구위원회】

구 분	성 명	소 속 및 직 위
위원장	권 희 영	한국학중앙연구원 역사연구실 교수
위 원	김 동 노	연세대학교 사회학과 교수
	박 준 식	한림대학교 사회학과 교수
	이 수 연	한국여성개발원 연구위원
	한 건 수	강원대학교 문화인류학과 교수
	함 인 희	이화여자대학교 사회학과 교수

본 보고서는 한국여성개발원이 주관하는 「경제·인문사회연구회 2006년도 협동연구사업」의 일환으로 연구회 소속 연구기관과 외부단체가 협동으로 수행한 연구과제 결과입니다. 본 보고서에 수록된 내용은 집필자의 개인적인 견해이며 당 연구원의 공식적인 의견을 반영하는 것이 아님을 밝힙니다.

경제 · 인문사회연구회 협동연구총서  
“국민통합 및 평등사회 구현을 위한 정책연구”

1. 협동연구총서 시리즈

협동연구총서 일련번호	연구보고서명	연구기관
2006-02-01	국민통합 및 평등사회 구현을 위한 정책연구	한국여성개발원
2006-02-02	성별갈등 해소를 위한 젠더 파트너십 구축방안	한국여성개발원
2006-02-03	한국의 이념갈등 현황 및 해소방안	한국사회학회
2006-02-04	이념갈등과 사회통합: 영국과 독일의 경험을 중심으로	한국정치학회
2006-02-05	청소년과 부모세대간 문화갈등 요인분석 및 문화소통 증진 방안	한국청소년개발원
2006-02-06	새터민의 문화갈등과 문화적 통합방안	통일연구원
2006-02-07	여성 결혼이민자의 문화적 갈등 경험과 소통 증진을 위한 정책과제	한국여성개발원

2. 참여연구진

연구기관	연구책임자	참여연구진
주관 연구 기관  한국여성개발원	<b>이수연</b> 한국여성개발원 연구위원	<b>안상수</b> 한국여성개발원 연구위원 <b>황정미</b> 한국여성개발원 연구위원 <b>김인순</b> 한국여성개발원 전문연구원 <b>백기복</b> 국민대학교 경영학부 교수

## 연구요약

### 1. 연구의 필요성 및 목적

성별갈등은 성평등한 사회로의 진전을 늦추어 사회 전체적으로 비효율성을 낳는다. 여성이 느끼는 가정과 사회 및 경제활동 기회에서의 불평등은 첫째는 여성 자신의 불만과 고통으로 체감되지만 궁극적으로는 인적자원의 낭비와 저출산과 같은 사회적 문제로 나타난다. 이러한 비효율성은 결국 남성에게도 불이익을 준다. 남성이 사회 활동과 가족 부양의 책임을 져야 한다는 고정관념은 남성의 기득권을 유지시켜 주는 측면도 있지만 동시에 오히려 남성들에게 과중한 사회적 책임으로 인한 부담으로 작용하여 가족으로부터의 소외와 불안의 원천이 되기도 한다. 이처럼 고정관념적 의식이나 관행을 개선하고 성평등한 사회를 만드는 것은 여성, 사회, 그리고 남성들 자신을 위해 필요한 일이다.

1995년 유엔 여성회의의 ‘베이징 선언’은 성평등을 위한 모든 노력에 남성의 참여를 명시하고 있고, 2004년 제48차 유엔 여성지위위원회는 ‘성평등의 성취에 있어 남성과 소년의 역할’을 주요 안건으로 채택하였다. 이런 점에서 젠더 파트너십은 여성에 의한 성평등 노력에서 벗어나 남성을 적극적인 파트너로 끌어들이는 일이 중요한 과제로 인식되고 있다.

본 연구는 성평등을 위해 여성과 남성이 서로 협력하고 남성 스스로 적극적으로 노력하는 젠더파트너십을 형성하는 방안을 마련하는 데 목적이 있다. 젠더 파트너십은 간략하게 표현하면 성평등 확산을 위해 남성과 여성의 협력관계를 형성하는 전략이다. 이는 사회 전 영역에서 기존의 젠더 관계의 변화를 꾀한다는 의미에서 성별갈등의 효과적인 해소와 남녀 간의 협력관계가 필요하며, 더 나아가 적극적인 성평등 행동으로 남성의 참여를 이끌어내는 것을 포함하고 있다. 따라서 본 연구는 성평등 사회를 실현하기 위한 전략으로서 의식, 조직문화, 그리고 정책의 세 가지 차원에서 젠더 파트너십 구축 방안을 마련해 보고자 하였다.

## 2. 연구의 내용

본 연구는 세 가지 차원에서의 젠더 파트너십 구축 방안을 마련하는 것을 목적으로 다음과 같은 연구내용을 다루었다. 먼저 이론적 배경에서는 의식, 조직, 정책의 세 가지 차원의 젠더 파트너십이 갖는 의미와 개념을 다루었고, 남성과 여성의 차이가 차별로 변질되어지는 데 관련된 이론적 논의로서 성별 지위, 합법성, 안정성의 사회 구조적 요인이 성별사회정체성과 성평등의식에 미치는 영향을 설명하는 사회적 정체성 이론을 살펴보았다. 또한 성평등의식이 행동으로 실행되어지는 과정을 이해하기 위해 계획된 행동이론과 합리적 행위이론을 다루었고 사회적 정체성이론과 통합 가능성을 살펴보았다. 아울러 조직문화, 직장관행 및 가족친화적 제도와 조직성과 및 효율성의 관련성에 관한 연구들과 적극적 조치에 태도와 공정성 지각 간의 관련성을 다룬 연구들을 소개하였다.

이런 이론적 배경과 일반국민조사, 직장인 조사, 초점집단인터뷰(FGI) 결과를 바탕으로 본 연구에서는 첫째, 의식차원의 젠더 파트너십을 이끌어내기 위한 구체적인 전략으로서 젠더 파트너십 훈련 프로그램을 마련한다는 목표로, 우리 사회의 성평등의식의 실태를 파악하고, 성평등의식 형성에 영향을 미치는 사회 구조적 요인과 의식이 행동으로 실행되어지는 것과 관련된 요인들을 구체적으로 검토하였다.

둘째, 직장 및 조직차원의 젠더 파트너십이 조직 성과와 효율성 그리고 일-가정 양립에 긍정적 파급효과를 지닐 수 있는지를 검토함으로써 젠더 파트너십의 효용성과 장점들을 제시하고자 하였다. 이를 위해 성평등한 조직문화, 직장관행, 정보접근성, 업무명확성 그리고 가족친화적 정책과 제도 도입정도, 여성 직원 및 관리자의 비율, 여성 상사와 근무경험 등이 조직성과 및 조직효율성 관련이 있는 것으로 알려진 직무만족, 이직의도, 승진 그리고 승진기대, 일-가정 양립 등에 어떤 영향을 미치는지를 알아보았고, 이것이 남성과 여성에게 다르게 작용하는지를 살펴보았다.

셋째 정책차원의 젠더 파트너십과 관련해서는 성별갈등의 중요한 한 지점으로서 정책에 대한 남녀 간의 갈등을 집어보려는 목표를 갖고, 적극적

조치 정책, 성평등 정책으로서 호주제 폐지, 군가산점제도 폐지, 성매매 종  
합대책과 같은 정책에 대한 태도에서 성별의 차이와 성평등의식간의 관련  
성을 검토하였다. 아울러 본 연구에서는 이러한 성별갈등의 이면에 존재하  
는 실질적 원인을 구체화 해 보기 위해 적극적 조치에 대한 태도, 공정성  
지각, 성평등의식 간의 관계를 검토하였다.

마지막 장에서는 이들 결과를 바탕으로 젠더 파트너십 훈련 프로그램을  
제안 한 것을 비롯한 세 가지 젠더 파트너십, 즉 의식차원, 조직차원, 정책  
차원에서의 젠더 파트너십 구축방안에 관한 정책적 제언들을 각각 담았다.

### 3. 연구방법

#### 가. 문헌연구

#### 나. 설문조사

##### 1) 일반국민의식조사

전국 만20세 이상의 남성, 여성을 대상으로 하였으며, 표본추출은 지역별,  
연령별, 층화 후 비례할당방식으로 이루어졌다. 남성 1,016명, 여성 506명이 선  
정되었으며, 구조화된 질문지를 사용하여 1:1 가구방문 면접조사로 2006년 6월  
21일~7월 8일 사이에 실시되었다.

##### 2) 직장인대상조사

직장인 조사는 일반기업체 직장인 826명과 중앙 및 지방공무원 203명으로  
총1029명을 조사대상으로 하였다. 2004년 사업체 기초통계조사를 참고로 하여  
업종별, 업종 종사자 규모, 지역별 대표성 등을 고려한 표본설계를 하였다. 구  
조화된 질문지를 사용하여 1:1 면접조사로 2006년 7월 1일~8월 14일 사이에  
실시되었다.

### 3) 초점집단인터뷰(Focus Group Interview)

조사를 통해 파악하기 어려운 직장문화의 특성에 보다 심층적으로 접근해 보고자 직장인, 공무원을 대상으로 심층인터뷰를 실시했다. 집단 인터뷰는 2006년 8월 30일~9월 18일 사이에 해당업체의 회의실에서 2시간 ~ 2시간 30분간 진행되었다.

## 4. 연구결과

### 가. 성평등의식

#### 1) 성평등의식의 실태

먼저 성별, 나이, 교육수준, 결혼여부 등 인구통계학적 특성별로 성평등의식수준을 검토해본 결과, 남성보다는 여성, 기혼보다는 미혼인 사람, 그리고 나이가 젊은 층의 성평등의식이 높게 나타났다. 직업별로는 학생과 화이트칼라 직종에 종사하는 사람들의 성평등의식이 높은 반면 농축산 분야 종사자들의 성평등의식이 대체로 낮은 경향을 보였다. 이는 젊고 교육을 많이 받은 미혼자일수록 성평등의식이 높을 것이라는 상식적 추론과도 부합하는 결과이다. 그런데 인구통계학적 특성별 성별차이를 보면 매우 흥미로운 결과가 나타난다. 20대 연령층, 미혼자, 서울/경기 지역 거주자, 직업별로는 화이트칼라나 블루칼라 집단에서 남성과 여성 간 성평등의식의 격차가 다른 집단에 비해 더 크게 벌어졌다. 즉 성평등의식이 상대적으로 높은 집단 내부에서 남녀 간 의식 격차는 좁혀지는 것이 아니라 오히려 증폭되고 있음을 알 수 있다.

#### 2) 성평등의식과 사회적 정체성의 관계

본 연구에서는 또한 성별 정체성 형성에서 사회적 정체성이 미치는 영향을 주목하였다. 즉 남성 혹은 여성 집단에의 소속감이나 동일시의 정도, 집단 지위의 정당성이나 합법성에 대한 지각, 그리고 성평등의식이 상호간에 어떠한 영향을 미치는지를 분석했고, 그 결과는 다음과 같이 세 가지로 요약할 수 있다.



첫째, 남성들은 남성집단의 지위를 높게 지각할수록, 남성의 우월한 지위가 합법적이라고 생각할수록 남성으로서의 집단 정체성을 더 강하게 갖는 것으로 나타났다.

둘째, 성별사회정체성이 높은 남성들은 남성의 지위를 여성보다 높게 인식하는가 혹은 낮게 인식하는가에 상관없이 성평등 의식이 낮았다. 반대로 성별사회정체성이 낮은 응답자는 남성의 지위에 대한 인식에 상관없이 성평등 의식은 대체로 높은 경향을 보였다. 젠더파트너십을 촉진하기 위해서는 남성의 성별 사회정체성을 높이거나 낮추는 데 관련된 요소들이 무엇인가에 관심을 기울일 필요가 있음을 시사해 주는 결과이다.

셋째, 남성의 지위가 높고 그 지위의 합법성은 낮다고 지각하는 남성들의 성평등의식이 가장 높았다. 반대로, 성평등의식이 낮은 남성들은 자신이 여성과의 관계에서 마땅히 누리고 있어야 우월한 지위가 당연한 것임에도 불구하고 세상이 바뀌어 합법적 권리를 침해 받고 있다는 왜곡된 지각을 하고 있는 셈이다. 이 결과는 남성이 성별관계에서 누리는 높은 지위가 정당한 근거나 합법적 근거에서 비롯된 것이 아니라는 사실을 효과적으로 인식시킬 필요성을 시사해 준다. 이러한 왜곡된 지각과 갈등을 바로잡고 해소하는 노력은 젠더 파트너십을 형성하기 위해 중요한 과제이다.

### 3) 성평등 의식과 행동에 영향을 미치는 변인들의 관계

공변량 구조분석을 통하여 본 연구에서 사용된 관련변수들에 대한 가설적인 모형을 검증한 결과 성별 지위, 지위 합법성, 지위 안정성 지각이 높을수록 성별사회정체성이 높은 것으로 예측되었으며, 또한 성별사회정체성이 높을수록 성평등의식은 낮아지는 것으로 나타났다. 그리고 성평등의식이 높을수록 양성평등 행동을 하려는 의도가 높아지지만, 행동통제감이 낮고 주관적 규범지각이 높을수록 성평등 행동을 실천하려는 의도는 감소하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 이 결과는 성평등 의식이 실제 행동으로 실천되기 위해서는 남성으로 하여금 성평등 행동에 대한 통제감을 높이고, 성평등의 도덕적 당위성에 대한 인식을 높이며 또한 성평등 행동의 실천 의지를 위축시키는 주변의 시선이

나 가부장적 규범의 압력을 극복할 수 있도록 지원하는 방안들이 중요하다고 할 수 있다.

## 나. 조직문화

### 1) 직장인들의 성평등 의식

조직문화에서의 젠더파트너십 실태는 주로 직장인 의식조사 자료를 활용하여 분석하였다. 전반적인 직장인의 성평등 의식을 살펴보면 국민의식조사와 유사한 흐름이 나타난다. 남성 직장인의 성평등 의식은 여성 직장인들보다 유의하게 낮았고, 기혼 직장인이 미혼 직장인보다 성평등 의식이 낮은 것으로 나타났다. 연령에 따른 성평등 의식의 차이를 보면, 20-30대 직장인이 40-50대 직장인에 비해서 성평등 의식이 높았다. 나이가 젊거나 미혼인 직장인이 연령이 높거나 기혼인 직장인들에 비해서 성평등의식이 높았으나 이들 집단 내부에서 성평등 의식의 남녀 차이가 여전히 존재하는 것도 국민의식조사와 유사한 결과였다. 남성 직장인의 성평등 의식은 일반기업체 직장인과 공무원 간에 별다른 차이가 나타나지 않았다.

### 2) 직장 여성에 대한 태도와 평가

여성 직장인의 업무 수행이나 책임감에 대한 태도에서 남녀 간에 상당한 인식차이가 있었다. 특히 남성 직장인들은 여성 상사나 동료에 ‘좋은 팀워크 형성’, ‘능력’, ‘리더십’, ‘책임감’ 등에서 부족하다고 응답하였다. 그러나 흥미로운 것은 여성상사와 함께 일해 본 경험이 있는 남성들이 여성의 능력을 대체로 더 긍정적으로 인식하는 경향이다. 이와 관련하여 여성상사와 근무경험이 있는 사람일수록 성평등의식이 높았으며, 승진 불평등을 여성의 탓으로 돌리는 내부귀인 경향도 유의하게 감소하였다. 이러한 내부귀인 경향의 감소는 남성에게서 더 뚜렷하게 나타났다. 이는 남성 직장인들이 여성과의 협력하여 업무를 추진하거나 여성 상사와 함께 일하는 경험들이 증가할 때 여성에 대한 태도나 성평등 의식이 상당히 개선될 가능성을 보여주는 결과이다.

### 3) 조직문화와 조직 효율성

성평등한 조직문화와 관행이 조직 전체의 효율성에는 어떤 영향을 미칠 것인가도 중요한 문제이다. 이 조사에서는 성평등과 관련된 다양한 변인들이 응답자의 직무만족이나 이직 의도에 어떤 영향을 미치는지 분석해 보았다. 물론 직무만족도나 이직의도가 조직 효율성을 직접적으로 측정하는 요인은 아니지만 일반적으로 구성원들의 높은 만족도는 작업 의욕을 높여 조직성과와 조직 효율성을 향상시키는 긍정적 파급효과를 갖는 것으로 볼 수 있다.

여성 직장인의 경우에는 업무상의 정보접근성이 높을 때, 잡무처리에 시달리지 않고 명확한 자기 업무를 하고 있을 때, 조직문화와 직장관행의 평등 수준이 높을수록, 그리고 가족친화 정책이 잘 실행되는 조직일수록 직무만족도가 높아지는 상관관계가 나타났다. 조직문화 변수를 제외한 다른 요인들은 여성 직장인의 이직 의도를 낮추는 데에도 마찬가지로 작용하였다. 남성에게도 유사한 경향이 나타나 조직문화가 평등하다고 인식할수록 직무만족도는 높고 이직의도가 낮은 긍정적 파급효과를 갖는 것으로 나타났다. 성평등한 조직문화는 남녀 직장인들의 직무만족도를 높이고 성평등한 직장관행은 이직의도를 감소시킴으로써 조직 전반의 안정성과 효율성을 높이는 것으로 해석할 수 있다.

### 4) 일-가족 양립

직장인 조사결과에 따르면 평등한 직장문화가 일-가족 갈등을 완화시키는데 기여하는 것으로 나타났다. 이 연구에서는 더 나아가 여성 직장인의 경우 가족친화적 정책은 가족에 대한 의무 때문에 업무에 지장을 느끼게 되는 가족-직장 갈등(FIW)을 완화시켜 줌으로써 직무만족을 높이고 이직의도를 감소시키는 조절효과가 있음이 밝혀졌다. 이들 가족 친화적 정책의 효과는 남성에게도 영향을 미치는데, 직장 때문에 가족의 의무를 다 하지 못할 때 느끼는 갈등인 직장-가족 갈등(WIF)과 반대 방향의 가족-직장(FIW) 갈등을 모두 완화시켜 직무만족을 높이고 이직의도를 줄이는 조절효과를 지니는 것으로 밝혀졌다. 이 결과는 가족친화적 정책이 실제로 남녀 직장인들이 일과 가족 사이에서 느끼는 갈등을 완화하는데 도움을 준다는 면에서 젠더 파트너십의 중요한 하

나의 축으로 작용할 수 있으며, 이는 직장인 개개인의 일-가정 갈등 해소뿐만 아니라 조직이나 기업측면에서도 유용한 제도임을 보여 주는 것이다.

#### **다. 성평등 정책에 대한 태도**

정책에 대한 태도에서 제기되는 문제들은 적극적 조치에 대한 남성과 여성의 태도 차이에서 잘 드러난다. 즉 적극적 조치에 대해 여성들은 찬성하는 입장을 보인 반면 남성들은 대체로 부정적인 태도를 취하는 것으로 나타났다. 다수의 남성들은 적극적 조치에 반대하는 이유로 절차 혹은 분배의 공정성에 위배되기 때문이라고 응답하였다.

적극적 조치에 대한 남성들의 반대가 실상은 성평등 의식이 낮기 때문임에도 불구하고 공정성이라는 이름으로 합리화되어진 결과인가 아니면 성평등 의식과는 무관한 순수한 의미에서의 공정성 문제제기인가를 알아보기 위한 매개 분석 결과는 공정성을 들어 적극적 조치를 문제 삼는 남성의 태도 이면에 실상 편견적 태도가 영향을 주고 있음을 시사하는 결과를 보여 주었다.

### **5. 젠더 파트너십을 위한 정책 제언**

연구결과에서 보는 것처럼 본 연구는 젠더 파트너십 구축에 시사점을 주는 결과를 도출하였다. 의식의 차원에서 남성의 성평등의식과 행동에 영향을 주는 다양한 변수들과 젠더 파트너십 훈련 프로그램, 조직문화 차원에서 평등한 남녀 관계와 일-가족 양립에 기여하는 조건들, 그리고 정책의 차원에서 성평등 정책에 대한 태도에 영향을 미치는 요인, 그리고 매개 변수들을 찾아내었다. 각 차원별로 정책 제언들을 제시하면 다음과 같다.

#### **가. 의식 차원의 젠더 파트너십을 위한 정책 제언**

의식 차원에서 젠더 파트너십 형성은 남녀의 성평등의식을 높이는 데 있다. 특히 남성은 성평등의식이 여성보다 낮을 뿐 아니라 성별집단정체성, 그리고 사회구조적 요인(남녀 지위 고저, 합법성, 안정성)의 인식이 성평등의식에 영

향을 미치는 것으로 나타났으므로 성별집단정체성을 낮추고 불평등적인 남녀 지위를 합법적으로 지각하지 않도록 방안을 마련할 필요가 있다. 의식의 차원에서는 교육과 미디어, 그리고 지역사회의 역할이 중요하다. 아울러 젠더 파트너십 훈련 프로그램의 모듈을 제안하였다.

1) 미디어의 양성평등성 제고의 새로운 전략: 다큐멘터리, 퀴즈쇼, 드라마 등 다양한 콘텐츠 개발

2) 양성평등 가족문화 캠페인: 지속적이고 체계적인 캠페인 기획

3) 젠더 파트너십의 정착을 위한 교육환경의 조성: 교육 콘텐츠 모니터링, 젠더 파트너십 향상을 교육과정에 반영(학교장 재량 교육, 논술교육 등), 교사 양성평등 교육, 보육 및 유아 교육프로그램에 젠더 파트너십 교육 반영

4) 남성의 지역 사회 프로그램 참여 확대: 남성의 학부모 모임 참여를 위한 저녁, 휴일 모임 확대, 평생교육기관이나 문화교육기관에 남성 참여 프로그램 활성화, 가족단위 프로그램 개발

#### 5) 젠더 파트너십 훈련 프로그램

젠더 파트너십 훈련 프로그램을 효과적으로 실시하기 위해서는 성불평등적 사회 규범이 얼마나 사회 통합에 얼마나 유해한 것이며, 그 부정적 결과가 자신에게도 직접적으로 영향을 미칠 수 있으며, 효율적인 젠더 파트너십 행동을 취하면 부정적 영향을 피할 수 있다는 통찰력을 갖도록 해주는 것이 중요하다. 여기서 제안된 프로그램 활동들은 훈련의 목표나 상황에 따라 그 일부를 취사선택하거나 특징적 개념을 살려 변용될 수 있을 것이다. 우선 본 연구에서 제안하는 젠더 파트너십 프로그램의 목표와 모듈은 다음과 같다.

가) 젠더 파트너십 훈련 프로그램의 목표

- 성별사회정체성을 약화시켜 성별고정관념 극복
- 젠더 파트너십의 효율성 경험
- 성평등의식을 행동차원의 성평등 행동으로의 전환

나) 젠더 파트너십 훈련을 위한 모듈

(1) 성별사회정체성의 약화

프로그램 참여자들에게 성별 지위의 합법성을 논박할 수 있는 근거를 제공하거나, 이에 관한 강의는 젠더 파트너십을 높이는 데 유용하게 활용될 수 있음

- 성 차이가 성 차별을 낳는 원인임을 이해하기
- 성별지위의 합법성에 관한 그 정당성을 논박하기

(2) 젠더 파트너십의 효율성에 대한 경험

젠더 파트너십을 높이기 위한 훈련 프로그램에서는 젠더 파트너십의 효율성을 체험할 수 있는 기회를 제공하는 것이 중요함.

- 동등한 지위에서 남녀 상호의존적 공동목표의 설정
- 성공적 젠더 파트너십 모델을 통한 관찰학습

(3) 성평등 의식에서 행동으로의 전환

성평등한 신념과 태도를 가졌더라도 행동으로 실행되지 못한다면, 젠더 파트너십은 실현되기 어려울 것임. 따라서 태도와 신념 차원의 젠더 파트너십이 실제 성평등 행동으로의 실행가능성을 높이는 방안으로 이들 요인들을 고려할 필요가 있음.

- 주관적 규범이나 편견적 규범의 영향 극복하기
- 성평등 행동에 대한 통제감 높이기
- 젠더 파트너십 훈련 프로그램 보급

## 나. 조직문화 차원의 젠더 파트너십을 위한 정책 제언

기업과 조직은 남성과 여성이 공동으로 참여하여 조직의 목표를 추구해 나아가는 공적 영역이라 할 수 있다. 남성과 여성이 협동적인 과업수행을 통해 이익을 창출하는 것과 같은 공동의 목표를 달성하는 곳이다. 이는 즉 젠더 파트너십이 곧 생산성과 조직의 효율성과 결부되어질 수 있다는 의미이기도하다. 조직이든 기업이든 조직구성원간의 갈등과 반목은 조직 효율성에 치명적이며, 목표달성이 어려우리라는 것은 불문가지이다. 특히 기업은 가정에서와 마찬가지로 젠더 파트너십이 요구되는 중요한 하나의 축이라 할 수 있고, 이곳에서의 젠더 파트너십의 긍정적 효과는 가정의 영역에까지 파급되어질 수 있고 또한 그 역으로 순환되어지리라 예상되기 때문에 중요하다.

- 1) 선발 및 인사평가에서 여성 참여의 확대: 인사평가에 성인지적 접근 도입, 인사 선발을 위한 면접 등에 여성 참여, 인사 평가자 중 어느 한 성이 일정비율 초과하지 못하도록 하는 제도 등의 도입
- 2) CEO 및 임원진의 성평등의식 교육기회 확대: 정부 및 경제단체가 운영하는 기업인 교육이나 세미나에 성평등의식 교육프로그램 도입, 산학협력과정이나 경영대학원 등의 CEO 과정에 필수교육과정으로 권장
- 3) 노조와 기업이 모두 참여하는 성평등한 조직문화 및 직장관행 조성: 노사위원회 및 노동조합에 여성참여 증대, 조직 내 성평등 문제를 노사협력의 중요한 이슈로 채택하도록 권장
- 4) 일-가족 양립을 위한 가족친화적 정책의 다양화 및 활용성 제고: 직장인 지원프로그램(EAP: Employee Assistance Program)의 도입, 즉 근로자 개인뿐만 아니라 가족을 대상으로 각종 서비스 제공(스트레스, 정서문제, 결혼 및 가족문제, 노인보호, 한부모 가족, 이혼가족, 학

업정보지원 등 다양한 상담서비스를 회사가 지원)

- 5) 성희롱 예방교육을 젠더 파트너십교육으로 전환 및 오프라인교육 활성화

#### **다. 정책 차원의 젠더 파트너십을 위한 정책제언**

기존의 법률들은 평등과 참여라는 당위적 목표를 선언적으로 제시하는데 치중하고 있어 평등한 젠더관계에 도달하기 위한 구체적인 과정들을 담보하기 어려운 측면이 있다. 이러한 제도적 현실을 개선하기 위해서는 정책 차원에서 젠더 파트너십이 필요하며 이는 두 가지 방향으로 제시할 수 있다. 첫째, 일상 생활이나 공적 관계에서 새로운 협력관계를 실천에 옮길 수 있도록 지원하는 정책이나 프로그램이 체계적으로 운영될 수 있는 법적 근거가 마련되어야 한다. 둘째, 성평등 정책의 활성화를 위해서는 정책 입안자들 사이에 젠더 파트너십이 필요하다. 실상 고위 공직자나 국회의원, 그리고 실무를 담당하는 공무원들도 성평등이나 성평등 정책에 대한 필요성을 체감하지 못하는 경우도 적지 않고 남녀 사이에 인식 차이도 큰 것으로 나타난다. 이들의 자발적인 협력을 얻는 것이 성평등한 정책 구현에 직접적인 영향을 미칠 수 있으므로 이들의 젠더 파트너십 형성 방안이 필요하다.

- 1) 기업의 자발적 참여를 강조하는 법적 정비: 일정 규모 이상의 기업에게 자체적으로 젠더파트너십 향상을 위한 행동계획을 수립하도록 의무화하고 인센티브를 지원하는 포괄적 법률의 제정(일-가정 양립지원법 혹은 가족친화기업 지원법 등), 각 기업의 특성에 맞는 현황 진단과 계획 수립을 위한 컨설팅 서비스 제공
- 2) 의사결정직 대상의 교육과 워크숍 체계화: 고위공직자, 법률이나 조례의 제·개정에 관여하는 국회의원 및 지방의회 의원 대상의 젠더 파트너십 교육 실시



# 목 차

요약문 .....	i
I. 서 론 .....	1
1. 연구의 필요성 및 배경 .....	3
2. 연구의 목적 및 내용 .....	6
3. 연구방법 .....	8
가. 문헌연구 .....	8
나. 설문조사 .....	8
다. 직장인 초점집단인터뷰(Focus Group Interview) .....	24
4. 연구의 제한점 .....	26
II. 이론적 배경 .....	29
1. 젠더 파트너십 개념 .....	31
가. 성 주류화(gender mainstreaming)와 젠더 파트너십 .....	31
나. 성별 갈등과 젠더 파트너십 .....	33
다. 젠더 파트너십의 세 가지 차원 .....	35
2. 젠더 파트너십과 성평등의식 .....	40
가. 성평등의식과 성별사회정체성 .....	41
나. 사회구조적 요인과 성평등의식 .....	47
다. 성평등의식과 행동 .....	49
3. 젠더 파트너십과 조직문화 .....	53
가. 조직문화와 성평등 .....	53
나. 직장관행과 성평등 .....	55

다. 가족친화적 제도와 조직성과 .....	56
4. 젠더 파트너십과 정책 .....	61
III. 조사결과 .....	65
1. 성평등의식과 젠더 파트너십 .....	67
가. 성평등의식의 실태 .....	68
나. 성별사회정체성과 성평등의식 .....	87
다. 성평등의식과 행동 .....	96
라. 성평등의식과 성역할 형성요인 .....	102
2. 성평등의식과 정책 .....	106
가. 양성평등 정책에 대한 태도 .....	107
나. 적극적 조치에 대한 태도와 공정성지각의 관계 .....	112
3. 조직문화와 젠더 파트너십 .....	115
가. 조직문화 실태 .....	115
나. 조직문화와 젠더 파트너십 .....	136
다. 조직문화와 조직효율성 .....	141
라. 가족친화적 정책과 젠더 파트너십 .....	165
마. 개인의 조직경험과 성평등의식 .....	173
IV. 결론 .....	181
1. 성평등의식 .....	183
가. 차이의 변인 .....	184
나. 성평등의식과 사회적정체성의 관계 .....	184
다. 성평등의식과 행동에 영향을 미치는 변인들의 관계 .....	186
2. 조직문화 .....	186
가. 직장인들의 성평등의식 .....	186
나. 직장 여성에 대한 태도와 평가 .....	187

다. 조직문화와 조직 효율성 .....	188
라. 일-가족 양립 .....	189
3. 정책 .....	190
V. 정책 제언 .....	193
1. 의식 차원 .....	195
가. 가족문화에 대한 공적 관심 제고 .....	196
나. 젠더 파트너십의 정착을 위한 교육 환경 제도화 .....	198
다. 남성의 지역사회 프로그램 참여 확대 .....	200
라. 젠더 파트너십 훈련 프로그램 .....	201
2. 조직문화 차원 .....	207
가. 적극적 조치 특성에 맞는 합리적 추진체계 구축 .....	207
나. 평가에 여성 참여 확대 .....	208
다. CEO 및 임원진 성평등의식 교육의 제도화 .....	209
라. 노조와 기업이 모두 참여하는 성평등한 조직문화 조성 .....	209
마. 일-가족 양립을 위한 가족친화적 정책의 다양화 및 활용성 제고 .....	210
바. 성희롱 예방교육의 젠더 파트너십 교육으로의 전환 및 오프라인 교육 활성화 .....	211
3. 정책 차원 .....	212
가. 기업의 자발적 참여를 강조하는 법적 정비 .....	213
나. 의사결정직 대상의 교육과 워크숍 체계화 .....	214
참고문헌 .....	217
부 록 .....	223

## 표 차 례

<표 I-1>	국민의식조사 대상자의 인구·통계학적 특성(N=1522) .....	10
<표 I-2>	직장인 조사대상자의 인구·통계학적 특성(n=1029) .....	15
<표 I-3>	국민의식조사 및 직장인 대상 조사내용 및 측정도구의 신뢰도 .....	16
<표 III-1>	국민의식조사에서 성별에 따른 성평등의식의 차이 .....	69
<표 III-2>	직장인 대상 조사에서 성별에 따른 성평등의식의 차이 .....	70
<표 III-3>	국민의식조사의 연령×성별 성평등의식 평균과 표준편차 .....	72
<표 III-4>	국민의식조사에서 성평등의식에 대한 연령별×성별 변량분석 결과 .....	72
<표 III-5>	국민의식조사의 학력×성별에 따른 성평등의식의 평균과 표준편차 .....	74
<표 III-6>	국민의식조사의 성평등의식에 대한 교육수준별×성별 변량분석 결과 .....	74
<표 III-7>	국민의식조사의 직업×성별에 따른 성평등의식의 평균과 표준편차 .....	77
<표 III-8>	직장인대상조사의 업종×성별에 따른 성평등의식의 평균과 표준편차 .....	79
<표 III-9>	국민의식조사의 결혼유무×성별에 따른 성평등의식의 평균과 표준편차 .....	80
<표 III-10>	국민의식조사의 성평등의식에 대한 결혼유무×성별의 변량분석 결과 .....	80
<표 III-11>	직장인조사의 결혼유무×성별에 따른 성평등의식의 평균과 표준편차 .....	82

<표 III-12> 직장인 조사의 성평등의식에 대한 결혼유무×성별의 변량분석결과 .....	82
<표 III-13> 국민의식조사의 거주지역×성별에 따른 성평등의식의 평균과 표준편차 .....	84
<표 III-14> 국민의식조사의 성평등의식에 대한 거주지역×성별의 변량분석 결과 .....	84
<표 III-15> 성평등의식에 대한 성별사회정체성의 중다예언 .....	88
<표 III-16> 성별 집단정체성에 대한 지위, 합법성, 안정성의 중다예언 ..	90
<표 III-17> 남성의 성별 집단정체성에 대한 성별 지위, 합법성, 안정성의 중다예언 .....	91
<표 III-18> 남성응답자의 지위, 합법성, 사회정체성에 따른 성평등의식 평균 .....	93
<표 III-19> 남성 응답자의 성평등의식에 대한 성별지위, 합법성, 성별집단정체성의 변량분석표 .....	94
<표 III-20> 주관적 규범, 행동 통제감, 도덕적 책무감에 의한 행동의도의 중다예언 .....	98
<표 III-21> 가설적 종합모형에 대한 공변량구조분석의 부합도 지수 ....	101
<표 III-22> 성역할 형성에 가장 크게 기여한 요인 .....	103
<표 III-23> 양육시 성평등적 환경과 성평등의식간의 상관 .....	104
<표 III-24> 성별에 따른 적극적 조치에 대한 태도의 차이 .....	107
<표 III-25> 남성 응답자의 성평등의식 고저에 따른 적극적 조치에 대한 태도의 차이 .....	108
<표 III-26> 여성 응답자의 성평등의식 고저에 따른 적극적 조치에 대한 태도의 차이 .....	108
<표 III-27> 성별에 따른 성평등 정책에 대한 태도의 차이 .....	109
<표 III-28> 남성의 성평등의식 고저에 따른 성평등 정책에 대한 태도의 차이 .....	110

<표 III-29> 여성의 성평등의식 고저에 따른 성평등 정책에 대한 태도의 차이 .....	110
<표 III-30> 성별에 따른 아버지출산휴가제도에 대한 태도의 차이 .....	111
<표 III-31> 성평등의식 고저에 따른 아버지출산휴가제도에 대한 태도의 차이 .....	111
<표 III-32> 직장인의 성별에 따른 조직의 성평등성에 대한 평가 차이 .....	116
<표 III-33> 업종 및 성별에 따른 조직문화의 변량분석 결과 .....	119
<표 III-34> 조직문화의 성평등성에 관한 업종별 성별 평균과 표준편차 .....	120
<표 III-35> 성별, 조직문화에 따른 귀인편향(표준편차) .....	122
<표 III-36> 성별, 조직문화에 따른 귀인편향의 변량분석 결과 .....	122
<표 III-37> 조직문화에 따른 여성상사에 대한 평가의 차이(표준편차) ...	126
<표 III-38> 조직문화에 따른 여성상사에 대한 평가의 변량분석 결과 ..	127
<표 III-39> 조직문화, 여성직원의 비율, 여성관리직 비율과의 관계 .....	128
<표 III-40> 직장관행에 관한 문항별 남녀비교 .....	130
<표 III-41> 직장관행에 관한 문항별 일반기업과 공무원 조직비교 .....	131
<표 III-42> 성별, 조직유형에 따른 성차별적 조직관행 .....	132
<표 III-43> 업종별×성별에 따른 직장관행의 평균과 표준편차 .....	135
<표 III-44> 전체 응답자의 조직유형별×성별 성평등의식의 평균과 표준편차 .....	136
<표 III-45> 전체 응답자의 조직유형별×성별 성평등의식의 변량분석 결과 .....	137
<표 III-46> 성별 및 업종유형에 따른 업무명확성의 변량분석 결과 .....	140
<표 III-47> 일반기업 응답자의 승진에 대한 기대 .....	141
<표 III-48> 공무원 응답자의 승진에 대한 기대 .....	142
<표 III-49> 일반기업 응답자의 조직문화×성별에 따른 승진기대의 공변량분석 결과 .....	144

<표 III-50> 일반기업 응답자의 조직문화×성별에 따른 승진 기대의 평균 (표준편차) .....	144
<표 III-51> 일반 기업 응답자의 성별에 따른 승진기간의 공변량분석 결과 .....	146
<표 III-52> 일반 기업 응답자의 성별에 따른 승진기간의 평균과 표준편차 .....	147
<표 III-53> 일반기업 응답자의 조직문화 성별에 따른 승진기간의 공변량분석결과 .....	148
<표 III-54> 일반기업 응답자의 조직문화 성별에 따른 승진기간의 평균, 표준편차 .....	148
<표 III-55> 직무만족 및 이직의도와 관련 예언변인들 간의 상관계수 ..	150
<표 III-56> 일반기업 응답자의 조직문화×성별에 따른 직무만족의 변량분석 결과 .....	151
<표 III-57> 일반기업 응답자의 조직문화×성별에 따른 직무만족의 평균 (표준편차) .....	151
<표 III-58> 일반기업 응답자의 직장관행×성별에 따른 직무만족의 변량분석 결과 .....	152
<표 III-59> 일반기업 응답자의 직장관행×성별에 따른 직무만족의 평균 (표준편차) .....	153
<표 III-60> 일반기업응답자의 가족친화정책×성별에 따른 직무만족의 변량분석결과 .....	154
<표 III-61> 일반기업응답자의 가족친화정책×성별에 따른 직무만족의 평균 (표준편차) .....	154
<표 III-62> 일반기업 응답자의 조직문화×성별에 따른 이직의도의 변량분석 결과 .....	155
<표 III-63> 일반기업 응답자의 조직문화×성별에 따른 이직의도의 평균 (표준편차) .....	155

<표 III-64> 일반기업 응답자의 직장관행×성별에 따른 이직의도의 변량분석 결과 .....	156
<표 III-65> 일반기업 응답자의 직장관행×성별에 따른 이직의도의 평균 (표준편차) .....	156
<표 III-66> 일반기업 응답자의 가족친화 유형×성별에 따른 이직의도의 변량분석 결과 .....	157
<표 III-67> 일반기업 응답자의 가족친화 유형×성별에 따른 이직의도의 평균(표준편차) .....	157
<표 III-68> 직무만족에 관한 조직문화 관련 예언변인들의 위계적 회귀분석 결과 .....	159
<표 III-69> 이직의도에 관한 조직문화 관련 예언변인들의 위계적 회귀분석 결과 .....	160
<표 III-70> 직장-가정 갈등(WIF)에 영향을 미치는 예언변인들 (전체 응답자) .....	162
<표 III-71> 가정-직장 갈등(FIW)에 영향을 미치는 예언변인들 .....	163
<표 III-72> 성별에 따른 가족친화적 제도 이용에 대한 평가 차이 .....	167
<표 III-73> 조직별 가족친화적 제도 이용에 대한 평가 차이 .....	168
<표 III-74> 성별 아버지출산휴가제도 도입에 대한 태도 .....	169
<표 III-75> 일-가족갈등과 직무만족에 대한 가족친화 정책의 조절효과 (일반기업응답자) .....	172
<표 III-76> 일-가족갈등과 이직의도에 대한 가족친화 정책의 조절효과 (일반기업응답자) .....	173
<표 III-77> 여성동료 및 여성상사에 대한 평가에서 남녀차이 .....	174
<표 III-78> 여성상사에 대한 태도의 문항별 남녀차이 비교 .....	174
<표 III-79> 여성상사와 근무경험×성별에 따른 성평등의식의 평균과 표준편차 .....	177
<표 III-80> 성평등의식에 대한 여성상사와 근무경험×성별의 변량분석 결과 .....	177



## 그 립 차 례

<그림 II-1>	사회적 정체성이론의 구성요소 .....	42
<그림 II-2>	사회구조적 요인 및 행동의도관련 요인들에 관한 가설적 종합모형 .....	52
<그림 III-1>	국민의식조사에서 성별에 따른 영역별 성평등의식 .....	69
<그림 III-2>	직장인 대상 조사에서 성별에 따른 영역별 성평등의식 ....	70
<그림 III-3>	국민의식조사에서 성평등의식에 대한 연령별×성별 상호작용 .....	73
<그림 III-4>	직장인대상조사에서 연령별×성별에 따른 성평등의식의 차이 .....	73
<그림 III-5>	국민의식조사에서 학력×성별에 따른 성평등의식의 차이 .....	75
<그림 III-6>	국민의식조사의 성평등의식에 대한 직업별×성별의 상호작용 .....	77
<그림 III-7>	직장인대상조사의 성평등의식에 대한 직업별×성별의 상호작용 .....	79
<그림 III-8>	국민의식조사에서 성평등의식에 대한 결혼유무×성별의 상호작용 .....	81
<그림 III-9>	직장인조사에서 성평등의식에 대한 결혼유무×성별의 상호작용 .....	82
<그림 III-10>	국민의식조사의 성평등의식에 대한 거주지역×성별의 상호작용 .....	84
<그림 III-11>	직장인대상조사의 권역별×성별의 성평등의식 .....	85
<그림 III-12>	남성응답자의 성평등의식에 대한 정체성고저×지위고저의 상호작용 .....	94

<그림 III-13> 성평등의식에 대한 합법성×성별사회정체성간의 상호작용 .....	95
<그림 III-14> 성평등의식에 대한 성별지위×합법성간의 상호작용 .....	96
<그림 III-15> 사회구조적 요인 및 행동의도 관련 요인들의 가설적 모형검증 .....	100
<그림 III-16> 전체 응답자의 성평등의식과 적극적 조치에 대한 태도간의 공정성지각의 매개효과 .....	112
<그림 III-17> 여성의 성평등의식과 적극적조치에 대한 태도간의 공정성지각의 매개효과 .....	113
<그림 III-18> 남성의 성평등의식과 적극적조치에 대한 태도간의 공정성지각의 매개효과 .....	113
<그림 III-19> 남녀 직장인의 업종유형별 조직문화의 성평등성 평가 ....	120
<그림 III-20> 성별 조직문화에 따른 귀인편향 .....	123
<그림 III-21> 조직문화에 따른 여성상사에 대한 평가 .....	127
<그림 III-22> 조직문화유형에 따른 여성직원 비율의 차이 .....	129
<그림 III-23> 조직문화유형에 따른 여성관리직 비율의 차이 .....	129
<그림 III-24> 성별 및 업종유형에 따른 직장관행 .....	135
<그림 III-25> 전체 응답자의 성별×조직유형별 성평등의식 .....	137
<그림 III-26> 성별 및 업종유형에 따른 정보접근성에서의 차별 경험 ..	139
<그림 III-27> 업무명확성에 대한 성별×업종유형의 상호작용 .....	140
<그림 III-28> 승진기대에 대한 성별×조직문화의 상호작용 .....	145
<그림 III-29> 가족친화적 제도 이용실태 .....	166
<그림 III-30> 성별 아버지출산휴가제 도입에 대한 입장 .....	169
<그림 III-31> 여성상사와 근무경험유무가 성평등의식에 미치는 영향 ..	178



# 서론

1. 연구의 필요성 및 배경	3
2. 연구의 목적 및 내용	6
3. 연구방법	8
4. 연구의 제한점	26

## 1. 연구의 필요성 및 배경

성별 관계는 인간의 가장 기본적인 관계 중의 하나이면서 동시에 가장 갈등적인 관계 중에 하나이기도 하다. 우리는 사적 영역과 공적 영역에서 성별 관계에 의해 규정되고 지원되고 때로는 억압된다. 성별 갈등은 이러한 지원과 억압이 성별로 불공평하게 이루어지기 때문에 일어나는 것이라고 할 수 있다. 성별 갈등은 인류의 역사와 함께 존재해왔겠지만 사회적으로 중요하게 부상한 것은 20세기라고 할 수 있고 우리 사회의 경우는 특히 80년대 민주화 운동을 계기로 전체적으로 소수자 인권의식이 높아지면서 더욱 가시화되었다. 정치적으로도 여성 문제를 이슈화하고 경제적으로는 여성경제참여에 대한 필연성이 높아졌으며 무엇보다 여성들 자신의 여권의식이 높아졌다. 반면에 남성들의 의식은 여성의 변화 속도에 따르지 않아 젠더 문제를 보는 성별 시각에 차이가 커지고 갈등으로 진화한다. 이는 가정 내의 역할 분담에 대한 불만에서부터 이혼율의 증가, 그리고 호주제나 성매매를 둘러싼 제도적 논란에까지 다양한 차원에서 전개되었다.

성별 갈등은 가정의 안정성과 사회의 효율성을 낮춘다. 모든 갈등이 사회운용의 측면에서 비효율적이지만 특히 성별 갈등은 일상적이고 사적이고 심리적인 차원에서부터 제도적인 차원까지 관련된다는 점에서 더욱 소모적일 수 있다. 물론 갈등은 차별보다는 진전된 사회현상이라고 할 수 있다. 차별이란 편에 의한 다른 편에 의한 억압이라면 갈등은 적어도 두 편에 목소리와 시각이 전제된다는 점에서 그러하다. 여성에 대한 차별이 오랫동안 있어왔으나 이에 대한 여성들의 조직적 문제제기가 시작된 것은 20세기 이후이고 이것이 효율성을 가지게 된 것은 최근의 일이다. 이런 맥락에서 오늘날 성별 갈등은 젠더 이슈에 대한 사회적 관심과 여성의 세력화를 반영한다는 점에서 긍정적인 측면이 있다.

반면에 현재의 갈등은 남녀의 시각 차이를 좁히지 못해 궁극적으로 남녀 모두에게 불이익을 초래한다는 점에서 부정적이다. 우선 여성의 시각에서 볼 때 여성은 아직도 성차별을 겪고 있다. 이는 가정에서 가사나 육아의 분담이

원만하게 이루어지지 않고 있으며 가정 밖에서는 여성의 경제활동참여율, 고위직에서의 여성 비율, 그리고 정치에서의 대표성 등이 낮은 것으로 나타난다. 그러나 한국 남성들은 이러한 시각에 반드시 동의하지 않고 있다. 남성들의 반대는 성별에 대한 철학적인 견해에서부터 현재 상황에 대한 해석의 차이까지 다양한 근거를 가진다. 즉, 한편으로는 남녀는 선천적, 생물학적으로 그리고 역할에 있어 다르므로 당연히 차이를 가져야한다는 정당성에 근거한 주장이 있다(민무숙 등, 2004). 다른 한편으로는 현재의 상황이 여성에게 차별적이라는 것을 부인하며 오히려 남성이 역차별 당하고 있다는 주장도 있다.

이러한 시각 차이의 결과는 성평등한 사회로의 진전을 늦추어 사회 전체적으로 효율성을 낮춘다. 한국의 성불평등은 객관적인 지표에 의해서도 증명되고 있어 국제적으로 발표하는 남녀평등지수에 한국은 낮은 점수를 기록하고 있는 것이 사실이다.<sup>1)</sup> 여성이 느끼는 가정에서의 불평등, 경제활동과 기회에서의 불평등, 사회적인 인정의 부족 등은 첫째는 여성 자신의 불만과 고통으로 체감되지만 궁극적으로는 국가적으로 교육받은 인적자원의 낭비와 이혼율의 상승, 그리고 저출산 같은 사회적 문제로 나타나는 것이다. 이러한 비효율성은 결국 남성에게도 불이익을 준다. 현재의 경제적 구조는 더 이상 남성만을 수입원으로 가계를 유지하는 것을 어렵게 한다. 더구나 외환위기 이후 사회 전체적으로 조기퇴직 등 고용의 불안정성이 급증하고 있어 남성들의 위기의식은 높아지고 있다. 그럼에도 여성의 취업이 어려운 사회구조와 남성 자신의 가사 분담에 대한 부적응으로 인해 실제로 가족 부양 부담을 나누는 것은 쉽지 않은 것이 현실이다.

성별고정관념은 남성의 권력 장악이나 유지를 지지하는 측면도 있지만 동시에 남성에게 과도한 부담을 지우기도 한다. 즉, 여성에게와 마찬가지로 남성들에게도 고통의 원인일 수 있다. 학자들은 “우리 사회가 남성성을 규정하는 방법, 가부장제, 그리고 남성과 여성, 그리고 남성 사이의 권력관계는, 모

1) 2006년 5월에 발표한 세계경제포럼 남녀평등지수에서 한국은 58개국 중 54위를 기록했다. 이는 경제활동 참여, 경제활동 기회, 정치적 권리, 교육적 성취, 건강과 보건 분야에서 측정한 것이다.

순적이게도 남성들의 불안, 고통, 두려움 그리고 소외의 원천이 되고 있다 (Kaufman, 1993; 1999, Kaufman, 2004, 22쪽에서 재인용)”고 주장한다. 한 예로 남성들이 사회 활동만 하고 가정에서의 가사나 육아를 분담하지 않는 것은 남성이 노년에 가족으로부터 소외되는 결과를 낳게 된다. 직장 생활만을 하다가 퇴직한 남성들은 가족과 소통하는 방법을 모르고 심지어 자신의 식사를 해결하는 방법도 몰라서 비로소 돈 버는 것 외에 자신의 존재가치에 대해 심각한 회의를 가지게 된다. 가족과 행복한 관계를 가지기 위해서도 시간과 노력이 필요하다. 밤중에 깨어나 아기에게 우유를 물리는 일은 귀찮은 만큼 아이와의 유대관계를 굳건히 한다. 그런데 성별고정관념이 강한 사회에서 남성은 일면적인 인생을 살도록 강요받는다.

이처럼 고정관념적 의식이나 관행을 개선하고 성평등한 사회를 만드는 것은 여성, 사회, 그리고 남성들 자신을 위해 필요한 일이다. 그럼에도 이 작업이 어려운 것은 여성 자신의 자각이나 제도적 노력이 부족한 이유도 있지만 무엇보다 남성들로부터의 협력이 얻어지지 않고 있기 때문이다. 남성들은 아직도 경제, 정치적 권력의 주 보유자이고 주요한 조직과 기구를 장악하고 있다. 또한 사적 영역에서도 중요한 의사결정권자이다. 따라서 남성들이 협력하지 않고는 성평등은 이루어지기 힘들다. 그런데 많은 남성들은 여전히 변화를 두려워하거나 거부하고 있다. 이는 지금까지 남성의 우월한 입장을 잃게 되는데 대한 불안일수도 있고 남성의 가부장적 의무를 수행해야 되는데서 나오는 강박관념일 수도 있다.

성평등 노력에 남성을 참여시키려는 노력은 이미 국제적으로 시작되고 있다. 1995년 유엔 여성회의의 ‘베이징 선언’은 회원 국가들의 성평등을 위한 모든 노력에 남성이 전력으로 참여할 수 있도록 권장할 것을 명시하고 있다. 2000년 유엔총회(베이징 플러스 5)에서는 ‘남성은 성평등의 촉진을 위해 여성과 함께 책임지고 노력을 기울여야 한다’고 강조하였다. 2004년 유엔 여성지위위원회 48회 세션의 중요 안건 중의 하나는 ‘성평등의 성취에 있어 남성과 소년의 역할’로 채택되었다. 또한 국제개발기구인 옥스팜(Oxfam GB)<sup>2)</sup>도 오랫동안 성평등을 위해 여성의 삶을 개선하기 위한 프로그램에 초점을

맞추어왔으나 지난 10여 년 동안은 남성과의 협력으로 전략을 바꾸고 ‘우리가 남성과 하는 모든 일은 성평등의 증진을 지원하도록 한다’고 강조하고 있다(Ruxton, 2004, 4-5).

이제 여성만을 위한, 여성 만에 의한 성평등 노력에서 벗어나 남성을 적극적인 파트너로 끌어들이는 때가 되었다. 이는 국제적인 조류에 발맞추는 의미도 있지만 무엇보다 우리 사회의 특수성에 기반한 전략이라고 할 수 있다. 우리 사회의 성차별적 구조는 다른 나라보다 공고하며 남성의 의식적, 무의식적 지지를 받고 있다. 이러한 남성의 태도는 여성과의 갈등은 물론 남성의 내면에 갈등을 불러일으킬 수 있다. 젠더 파트너십 구축은 여성과 남성을 동등하게 인정하고 따라서 정의로운 사회를 만들며 무엇보다 남성을 자유롭게 만드는 계기가 될 수 있을 것이다.

## 2. 연구의 목적 및 내용

본 연구의 목적은 성평등을 위해 남성이 여성과 협력하고 스스로 적극적으로 노력하는 젠더파트너십을 형성하는 방안을 마련하는 것이다. 젠더 파트너십은 성평등한 사회를 실현하기 위한 전략으로서 의식과 정체성, 조직문화, 그리고 정책의 크게 세 차원에서 접근할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 이 세 차원에서 각각 젠더 파트너십 구축 방안을 마련하는 것을 목적으로 한다.

이에 따른 연구내용은 첫째, 젠더 파트너십의 개념을 정립한다. 기본적으로 젠더 파트너십은 성평등한 사회를 만들기 위해 남녀가 협력하는 것을 말하는데 철학적 전제와 역사적 배경은 무엇인지, 어떤 차원이 있는지, 그리고 각 차원은 구체적으로 어떤 내용을 담아야 하는지를 서술한다.

둘째, 젠더파트너십을 형성하기 위해서는 먼저 현실을 파악해야 한다. 즉,

---

2) 옥스팜 GB(Oxfam Grate Britain): 영국에 본부를 두고 있는 국제개발기구로서 75 개국에서 활동하고 있다. 주요 목적은 지속적 생존을 위한 교육과 보건, 폭력과 재앙으로부터의 보호, 지역사회의 결정참여, 그리고 평등권이다.

국민의 성평등의식 수준, 조직문화의 양성평등성, 그리고 정책에 있어 남녀 국민의 태도 등을 점검할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 국민의식조사와 직장인 의식조사, 그리고 직장인 초점집단인터뷰를 실시하여 현실을 분석한다.

셋째, 정립된 젠더파트너십 개념과 현실 분석에 따라 젠더 파트너십 구축 방안을 제시한다.

이러한 연구 내용은 다음과 같이 각 장별로 구성된다. 제1장은 서론으로서 연구의 필요성과 배경, 연구의 목적과 방법을 다룬다. 제2장은 연구의 이론적 배경을 검토하고 젠더 파트너십의 개념을 정리하며, 젠더 파트너십을 구성하는 세 차원을 다룬다. 첫 차원인 젠더 파트너십과 의식에서는 남성과 여성의 성별정체성에 영향을 주는 사회구조적 요인들에 관한 이론적 논의, 즉 성별 지위, 합법성, 안정성과 같은 요인이 남성의 성정체성에 미치는 영향, 성평등의식이 실제 행동으로 표현되는 데 관련된 요인들에 관한 이론적 검토를 다루었다. 둘째 조직문화와 관련해서는 직무만족과 이직의도, 승진기대 등은 조직성과나 노동성과와도 관련되어진다는 많은 선행 연구결과들이 축적되어 있으며, 조직문화 요인이 직간접으로 조직효율성이나 노동성과와 관련되어진다는 연구결과들을 소개한다. 셋째, 양성평등정책의 수행에 있어 젠더 파트너십의 역할을 서술한다.

3장에서는 조사 결과를 서술한다. 1절에는 국민조사에서 나타난 남녀 성평등의식의 실태 및 성별 차이, 성별관계의 미래에 대한 전망, 그리고 남성의 성별정체성과 성평등의식 및 행동의도의 관계와 사회적 정체성이론과 합리적 행위모형의 통합모델의 검증을 다루고 이를 통해 성별갈등의 실태를 체계적으로 분석하고자 한다. 2절에는 조사 대상 조직에서의 조직문화와 직장관행 실태, 가족친화적 정책 현황을 다루고 이러한 변수들과 구성원들의 성평등의식, 조직성과 효율성, 구성원의 만족도, 그리고 일-가정 갈등과의 관계를 분석한다. 3절에는 양성평등정책에 대한 태도와 이를 매개하는 요소를 도출한다.

4장에서는 앞의 연구 결과를 바탕으로 의식, 조직문화, 그리고 정책에 있어 젠더 파트너십 구축을 위한 정책적 제언들을 제시한다.



### 3. 연구방법

본 연구에서는 문헌연구, 설문조사, 초점집단인터뷰(focus group interview)의 연구방법을 사용하였다. 설문조사는 일반 국민을 대상으로 한 국민의식조사와 직장인 조사로 나누어서 실시하였다. 본 연구에서는 젠더 파트너십을 의식, 조직문화, 그리고 정책의 세 차원으로 구분하였는데 이 중 조직문화는 직장인 대상 조사를 통해서만 파악할 수 있기 때문이다. 따라서 의식과 정책의 차원은 국민의식조사와 직장인 조사 양쪽에 모두 포함되었으며, 조직문화는 주로 직장인 조사에서 다루어졌다. 또한 설문조사의 한계를 극복하기 위해 직장인 대상 초점 집단인터뷰를 실시하여 조직문화의 구체적이고 심층적인 사례를 얻고자 하였다. 다음에서는 각 연구방법을 세부적으로 설명하고자 한다.

#### 가. 문헌연구

젠더 파트너십의 개념, 젠더 파트너십에 영향을 주는 구조적 요인, 성별 지위, 합법성, 안정성 요인이 남성의 정체성에 미치는 영향, 성평등의식이 실제 행동으로 표출되는데 영향을 미치는 요인, 조직문화의 개념, 조직문화가 조직성과와 노동성과에 미치는 영향, 양성평등정책의 집행과정에 있어서의 젠더 파트너십의 역할에 대한 이론을 고찰했다.

#### 나. 설문조사

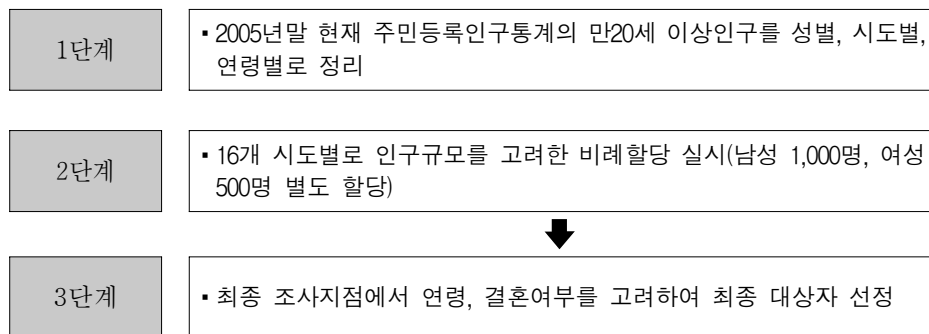
##### 1) 국민의식조사

###### 가) 조사설계

국민의식조사는 전국 만20세 이상의 남성, 여성을 대상으로 하였으며, 표본추출은 지역별, 연령별, 층화 후 비례할당방식으로 이루어졌다. 1단계로는 2005년 말 현재 주민등록인구통계의 만 20세 이상 인구를 성별, 시도별, 연령별로 정리한 후, 2단계로 16개 시도별로 인구규모를 고려한 비례할당을 실

시하였으며(남성 1,000명, 여성 500명을 분리하여 따로 할당), 3단계로 최종 조사지점에서 연령, 결혼여부 등을 고려하여 최종응답자를 선정했다. 1,2,3, 단계를 통해 남성 1,016명, 여성 506명이 선정되었으며, 구조화된 질문지를 사용하여 1:1 가구방문 면접조사로 2006년 6월 21일~7월 8일 사이에 실시되었다. 여기서, 남성:여성의 표본비율을 2:1로 한 것은 남성의 성평등의식을 여성을 준거집단으로 하여 조사결과를 비교하기 위한 목적으로 설계되었기 때문이다.

#### 국민의식조사 단계별 표집방법



#### 나) 조사대상자의 일반적 특성

<표 I -1>에서, 전체 1,522명 중 남성이 1,016명(66.8%), 여성이 506명(33.2%)이며, 지역별로는 서울·경기 지역이 49.2%, 영남지역 26.4%, 충청·강원의 중부권 12.8%, 호남·제주 지역 11.6%로 구성되었다. 연령별로는 30대가 24.9%로 가장 많으며, 40대 23.2%, 20대 21.2%, 60대 이상 16.0%, 50대 14.7%의 순이다. 혼인상태별로는 기혼자 72.7%, 미혼자가 23.5%, 이혼 및 기타가 3.8%로 기혼자가 70%를 차지하고 있다. 학력은 고졸 50.9%, 대졸 30.1%, 대학원 이상 2.1%로 고졸이 가장 많았다. 직업별로는 자영업 28.4%로 가장 많았고, 생산·기술직 21.0%, 사무·관리직 18.9%의 순이었다. 직업을 성별로 보면 남성은 자영업 31.7%, 블루칼라 23.2%, 화이트칼라 22.7%의

순이었지만, 여성은 전업주부가 37.4%로 가장 많았고, 자영업 21.9%, 블루칼라 16.4%, 화이트칼라 11.1%의 순이었다. 고용형태별로는 정규직 31%, 자영업 28%의 순이다. 성별 고용형태를 보면 남성의 정규직이 37.1%인데 비해 여성은 18.8%로 낮아 차이를 보여주고 있다. 그러나 임시직이나 일용직, 용역·파견근로자 등의 고용형태에 있어서는 남녀 간 별 차이가 없었다. 월평균소득의 경우 남성은 200만원 미만인 66.1%인 반면, 여성은 86.8%로 성별 차이가 컸으나, 월평균가구소득에서는 성별 차이가 나타나지 않았다. 전체 조사대상자의 월평균 소득은 200만원이 미만 37.8%, 201~300만원 27.9%, 301~400만원이 16.3%, 401만 원 이상은 16.3%로 월300만 원 이하가 전체의 65.7%에 해당한다.

<표 I -1> 국민의식조사 대상자의 인구·통계학적 특성(N=1522)

	남성		여성		전체	
	%	N	%	N	%	N
권역별						
서울경기	49.2	(500)	49.2	(249)	49.2	(749)
영남권	26.5	(269)	26.3	(133)	26.4	(402)
호남제주	11.5	(117)	11.7	(59)	11.6	(176)
중부권	12.8	(130)	12.8	(65)	12.8	(195)
전체	100	(1016)	100	(506)	100	(1522)
지역규모						
대도시	47.1	(479)	46.6	(236)	47.0	(715)
중소도시	44.7	(454)	40.7	(206)	43.4	(660)
읍/면	8.2	(83)	12.6	(64)	9.7	(147)
전체	100	(1016)	100	(506)	100	(1522)
연령대						
20대	21.8	(221)	20.2	(102)	21.2	(323)
30대	25.4	(258)	23.9	(121)	24.9	(379)
40대	23.7	(241)	22.1	(112)	23.2	(353)
50대	14.7	(149)	14.6	(74)	14.7	(223)
60세 이상	14.5	(147)	19.2	(97)	16.0	(244)
전체	100	(1016)	100	(506)	100	(1522)

(계속)

	남성		여성		전체	
	%	N	%	N	%	N
<b>교육수준</b>						
중졸 이하	13.5	(137)	23.9	(121)	17.0	(258)
고졸	51.4	(522)	49.8	(252)	50.9	(774)
대졸	32.5	(330)	25.3	(128)	30.1	(458)
대학원 이상	2.7	(27)	1.0	(5)	2.1	(32)
전체	100	(1016)	100	(506)	100	(1522)
<b>결혼여부</b>						
미혼	27.5	(279)	15.6	(79)	23.5	(358)
기혼	70.3	(714)	77.5	(392)	72.7	(1106)
기타	2.3	(23)	6.9	(35)	3.8	(58)
전체	100	(1016)	100	(506)	100	(1522)
<b>직업별</b>						
농/수/축산업	4.6	(47)	3.8	(19)	4.3	(66)
화이트칼라	22.7	(231)	11.1	(56)	18.9	(287)
블루칼라	23.2	(236)	16.4	(83)	21.0	(319)
자영업	31.7	(322)	21.9	(111)	28.4	(433)
전업주부	0.0	(0)	37.4	(189)	12.4	(189)
학생	8.8	(89)	5.5	(28)	7.7	(117)
무직 / 기타	9.0	(91)	4.0	(20)	7.3	(111)
전체	100	(1016)	100	(506)	100	(1522)
<b>고용형태별</b>						
고용주	4.4	(45)	1.8	(9)	3.5	(54)
자영업	32.3	(328)	19.8	(100)	28.1	(428)
무급가족종사자	0.8	(8)	4.9	(25)	2.2	(33)
정규직	37.1	(377)	18.8	(95)	31.0	(472)
임시직	4.4	(45)	5.5	(28)	4.8	(73)
일용직	2.5	(25)	1.6	(8)	2.2	(33)
용역/파견근로자	1.4	(14)	0.8	(4)	1.2	(18)
무응답	17.1	(174)	46.8	(237)	27.0	(411)
전체	100	(1016)	100	(506)	100	(1522)
<b>월평균가구소득</b>						
200만원 미만	37.6	(382)	38.3	(194)	37.8	(576)
201~300만원	28.0	(284)	27.9	(141)	27.9	(425)
301~400만원	16.9	(172)	15.0	(76)	16.3	(248)
401만원 이상	15.8	(161)	17.2	(87)	16.3	(248)
무응답	1.7	(17)	1.6	(8)	1.6	(25)
전체	100	(1016)	100	(506)	100	(1522)

## 2) 직장인 조사

### 가) 조사 설계

직장인조사는 직장인과 공무원을 조사대상으로 하였다. 우선 직장인조사는 2004년 사업체 기초통계조사를 참고로 하여 업종별, 종사자규모별, 지역별 모집단을 고려해 826명의 조사대상자를 표집하였다. 먼저 4개 권역별 5개 업종을 대상으로 업종별 종사자 규모, 지역별 대표성 등을 고려하여 우선 할당을 실시하였으며, 분석 시 최소 표본수를 고려하였다. 2단계로는 업종별, 종사자 규모별 사업체 수를 기준으로 비례할당을 하였으며, 이 때 사업체 규모에 따라 1개 업체 당 조사 대상자가 4~6명이 되도록 하였다. 3단계로는 사업체 내 직급, 성별을 고려하여 각각 50:50의 유의할당을 하는 방식으로 표본설계를 하였다. 여기서 업종은 사업체기초통계조사의 18개 산업분류 중 7개 업종은 영세성 및 공공적, 독점적 성격(국가기반사업 특성)이 강해 일반 사업체의 조직문화의 특성을 파악하는데 한계가 있을 것으로 판단되어 제외하였다. 본 조사에서는 이들 7개 업종을 제외 한 11개 업종을 유사성에 따라 5개 범주로 묶었다. 5개 범주는 ①제조업, ②건설/운수업, ③도소매업/숙박 및 음식점업, ④금융 및 보험/부동산업 및 임대업/사업서비스업, ⑤교육서비스업/보건 및 사회복지사업/오락문화 및 운동관련산업 등이었다. 규모별로는 조직문화의 특성을 반영하기 위해 50인 이상 규모의 사업체로 한정하여 ①50~99인, ②100~299인, ③300인 이상 사업체 직장인을 대상으로 하였다. 직급별로는 과장 이상의 관리자급이 일정 비율 이상 조사대상에 포함되도록 하였다.

## 직장인(일반사업체) 의식조사 단계별 표집방법

1단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2004년 사업체기초통계조사 참고한 업종, 종사자규모, 지역별 모집단 현황 정리</li> <li>▪ 5개 업종, 3개 규모, 4개 권역으로 구분</li> </ul>
2단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 최종 조사지점에서 연령, 결혼여부를 고려하여 최종 대상자 선정</li> <li>▪ 업종별 대표성을 위해 종사자수 기준으로 800명 할당</li> </ul>
3단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 최종 조사지점에서 연령, 결혼여부를 고려하여 최종 대상자 선정</li> <li>▪ 조사 후 분석을 위한 최소 표본수를 고려하여 할당</li> </ul>
4단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 최종 조사지점에서 연령, 결혼여부를 고려하여 최종 대상자 선정</li> <li>▪ 1개 업체별 규모에 따라 4-6명 조사</li> </ul>
5단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지역별 대표성을 위해 우선할당후 사업체 수 기준 비례 할당</li> </ul>
↓	
6단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 사업체내 직급, 성별 고려 유의할당(5:5 원칙)</li> <li>▪ 모수 자체비율이 5:5가 안될 경우 최소비율 설정 (최소관리자 20%, 여성40%)</li> </ul>

공무원을 대상으로 한 조사는 2005년 행정자치부 통계연보 중 공무원 정원 현황을 참조하였다. 중앙공무원과 지방공무원을 65:35의 비율을 반영해 각각 121명과 82명을 할당하여 총 203명을 조사 대상으로 삼았다. 중앙공무원은 서울, 과천, 대전 청사를 기준으로 균등 할당하였고, 지방공무원은 16개 시·도청에 균등할당 하였다. 그리고 직급과 성별의 비율을 각각 일정 수준 이상의 표집크기를 유지하도록 하였다.

#### 14 성별 갈등 해소를 위한 젠더 파트너십 구축방안

##### 직장인(공무원) 의식조사 단계별 표집방법

1단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>2005년 행정자치부 통계연보 중 공무원 정원현황 참조</li> <li>중앙공무원: 지방공무원=64.3%: 35.7% 비율 반영 120명: 80명으로 할당</li> </ul>
2단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>중앙공무원은 부처들이 집적되어 있는 3개 청사(서울, 과천, 대전) 기준으로 균등할당</li> <li>지방공무원은 16개 시도청에 균등할당 시행</li> </ul>
↓	
3단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>중앙공무원-5급 이상: 6급 이하=5:5, 남:여=5:5 비율로 조사</li> <li>지방공무원-6급 이상: 7급 이하=5:5, 남:여=5:5 비율로 조사</li> </ul>

##### 나) 조사대상자의 일반적 특성

<표 I -2>에서 전체 1,029명 중 남성이 56%, 여성이 44%로 남성수가 약간 더 많았으며, 직장인이 80.3%, 공무원이 19.7%를 차지하고 있다. 연령별로는 30대가 42.4%로 가장 많았으며, 40대 24.1%, 20대 23.8%, 50대 8.7%, 60대 1.0%로 20, 30, 40대가 90.3%로 대부분을 차지하고 있다. <표 I -1>에 제시하지 않은 특성 중 가족형태는 부부와 미혼자녀로 구성된 가정이 69.2%로 가장 많았으며, 부부만 있는 가정은 10.4%, 혼자인 경우 10.1%, 조부모를 포함한 3대 가정은 5.1%의 분포를 보여주고 있었다. 총 근무연수는 15년 이상 32.8%, 10~15년 24%, 5~10년 25.3%, 5년 미만 17.9%의 순이었다. 소속직장의 여성 직원비율이 10%미만이 23.2%, 30%미만이 37.6%로 30%미만이 60.8%를 차지하였다. 여성 관리직비율은 “없다” 30.3%, “3% 미만” 40.4%, “10% 미만” 18.7%로 여성관리직 비율이 10%미만인 직장이 90%에 달하고 있다.

&lt;표 I-2&gt; 직장인 조사대상자의 인구·통계학적 특성(n=1029)

구분	남성		여성		전체	
	%	N	%	N	%	N
구분						
일반기업	81.6	(471)	78.5	(355)	80.3	(826)
공무원	18.4	(106)	21.5	(97)	19.7	(203)
전체	100	(577)	100	(452)	100	(1029)
기업규모(일반기업)						
50~99 인	30.8	(145)	31.0	(110)	30.9	(255)
100~299인	33.1	(156)	31.8	(113)	32.6	(269)
300인 이상	36.1	(170)	37.2	(132)	36.6	(302)
전체	100	(471)	100	(355)	100	(826)
업종						
제조업	21.5	(124)	20.6	(93)	21.1	(217)
건설/운수	14.6	(84)	13.7	(62)	14.2	(146)
도소매/음식/숙박	13.9	(80)	11.1	(50)	12.6	(130)
금융보험업/부동산임대/사업서비스	16.1	(93)	16.6	(75)	16.3	(168)
교육/보건/사회복지/오락/문화	15.6	(90)	16.6	(75)	16.0	(165)
중앙공무원	10.6	(61)	13.3	(60)	11.8	(121)
지방공무원	7.8	(45)	8.2	(37)	8.0	(82)
전체	100	(577)	100	(452)	100	(1029)
지역						
수도권	39.9	(230)	33.4	(151)	37.0	(381)
영남권	25.1	(145)	24.1	(109)	24.7	(254)
호남권	14.9	(86)	19.0	(86)	16.7	(172)
충청권	20.1	(116)	23.5	(106)	21.6	(222)
전체	100	(577)	100	(452)	100	(1029)
연령						
20대	5.7	(33)	46.9	(212)	23.8	(245)
30대	45.1	(260)	38.9	(176)	42.4	(436)
40대	35.2	(203)	10.0	(45)	24.1	(248)
50대	12.7	(73)	3.8	(17)	8.7	(90)
60대	1.4	(8)	0.4	(2)	1.0	(10)
전체	100	(577)	100	(452)	100	(1029)
학력						
중졸이하	0.3	(2)	0.2	(1)	0.3	(3)
고졸	10.9	(63)	23.2	(105)	16.3	(168)
대졸	76.6	(442)	68.1	(308)	72.9	(750)
대학원졸	12.1	(70)	8.4	(38)	10.5	(108)
전체	100	(577)	100	(452)	100	(1029)



## 3) 주요 조사내용 및 측정도구

## 가) 주요 조사항목

국민의식조사와 직장인 조사의 주요 조사항목은 다음과 같다.

<표 I - 3> 국민의식조사 및 직장인 대상 조사내용 및 측정도구의 신뢰도

차원	조사내용	측정도구의 구성개념	문항수	신뢰도( $\alpha$ )	
				국민조사	직장인조사
의식차원	한국형남녀평등의식검사	성평등의식	20	.84	.87
	성별사회정체성척도	성별집단 소속으로 인한 집합적 자존감	6	.77	.79
	성별지위	성별집단의 상대적 지위에 대한 지각	3	.67	.77
	합법성	현재 성별 지위가 갖는 정당성 지각	2	.68	.64
	안정성	현재 지위의 변화 가능성에 대한 지각	3	.64	.69
	행동의도	성평등 행동을 추구하려는 경향성	8	.71	.77
	지각된 주관적 규범	행동에 대한 주변의 규범적 압력 지각	4	.66	.67
	도덕적 책무감	성평등 행동에 대한 도덕적 당위성	2	.70	.64
	행동 통제감	자신의 행동을 통제할 수 있다는 지각	3	.68	.66
	양성평등정책에 대한 태도	양성평등 정책들에 대한 찬성하는 정도	4	.63	.66
정책차원	적극적 조치에 대한 태도	적극적 조치 정책에 대한 찬성하는 정도	3	.83	.88
	공정성지각	분배 및 절차적 공정성을 선호하는 정도	8	.78	.87
	가족친화적 정책실태	직장 내 일-가족 양립정책의 활용정도	4	×	.72
	귀인양식	여성의 낮은 승진비율에 대한 원인지각	8	.64	.57
조직문화차원	내부귀인	원인을 여성의 능력 탓으로 돌리는 경향	4	.76	.70
	외부귀인	원인을 환경요인 탓으로 돌리는 경향	4	.78	.80
	여성 동료/상사에 대한 평가	동료로서 상사로서의 여성능력에 대한평가	5	×	.67
	여성 상사와 일한 경험	여성 상사가 있는 부서에서 일한 경험유무	1	×	-
	일과 가족 양립	일과 가족의 균형 정도	4	×	.66
	직장-가족 갈등(WIF)	일 때문에 가족의무를 방해받을 때의 갈등	2	×	.73
	가족-직장 갈등(FIW)	가족으로 인해 일에 방해받을 때의 갈등	2	×	.77
	조직문화	조직차원의 성평등 규범에 대한 평가	8	×	.78
	직장관행	직장 내 관행적으로 용인되는 성차별 정도	8	×	.75
	정보접근성	직장내 중요한 정보에 대한 공유 가능성	2	×	.67
	업무명확성	공식적 업무 이외의 비공식적 잡무의 정도	1	×	-
	직무만족	조직 및 직무에 대한 만족	3	×	.75
	이직의도	회사를 떠나려는 의사가 있는 정도	2	×	.76
	승진기간	직전직급->현재직급까지 승진에 걸린 기간	1	×	-
	승진기대	승진가능 할 것으로 예상되는 최종 직급	1	×	-

×: 측정하지 않음, -: 단일 문항임

## 나) 측정도구

### (1) 측정도구: 국민의식조사

국민의식조사에서는 젠더 파트너십을 위한 중요한 협력자인 남성에 초점을 두고, 첫째, 남성의 성평등의식 실태 파악 둘째, 남성의 성평등의식에 영향을 미칠 수 있는 관련 변인으로 남녀 간의 지위관계에 대한 지각, 그 지위의 합법성과 안정성에 대한 인식으로 설정했다. 셋째, 성별집단정체성, 즉 남성과 여성을 경쟁 혹은 협동의 대상으로서 하나의 집단으로 인식하는데 사회구조적 요인이 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 또한 성평등의식이 실제 행동으로 실천되어지는데 관련이 있는 것으로 알려진 ‘지각된 주관적 규범’, ‘성평등 행동 통제감’, ‘성평등 행동의도’ 등을 측정하였다. 한편 성평등의식의 사회화 과정 및 가족문화를 알아보기 위해 가족 내 성평등 환경, 명절 때 가사참여 등에 관한 질문을 포함하였다. 아울러 일반국민 대상 조사에서는 성평등의식이 적극적 조치(affirmative action) 정책이나 성평등을 위한 각종 제도에 대한 태도에 미치는 영향을 알아보기 위해 이와 관련된 문항들로 구성된 설문지를 통하여 조사가 이루어졌다. 이들 척도와 문항에 대하여 간단히 소개하면 다음과 같다.

#### (가) 한국형남녀평등의식검사(KGES)

이 검사는 기존의 성격 특성 중심의 성역할검사(Bem, 1974; 정진경, 1990)가 갖는 한계점을 보완하고 현실의 남녀관계에서 나타나는 다양한 측면의 태도를 측정함으로써 포괄적인 남녀평등의식 혹은 성평등의식을 알아보는 데 활용할 목적으로 개발된 척도이다. 한국형남녀평등의식검사(KGES)는 김양희·정경아(1999)에 의해 개발된 것으로, 가정, 교육, 직업, 사회·문화영역 등 다양한 영역에서의 남녀관계에 관한 태도를 알아 볼 수 있으며, 생활영역별 하위척도로도 사용될 수 있다는 점에서 장점이 있다. 이 검사는 모두 80 문항으로 구성되어 있고, 신뢰도( $\alpha$ )가 .95로 매우 높고, 그 타당성이 반복 검증되어진 바 있다. 본 연구에서는 설문지 구성의 제약 때문에 80문항의 전체

척도를 쓰지 않고, 4개 영역별로 요인 부하량이 높고, 연구의 취지에 부합되는 5개 문항씩 선별하여 20문항의 척도를 구성하였다.

국민의식조사에서 이 척도의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 .84였으며, 직장인 대상 조사에서는 .87로 두 조사 모두 비교적 양호한 신뢰도를 보이는 것으로 나타났다.

#### (나) 성별집단정체성

이 척도는 사람들이 성별구분에 근거하여 남성과 여성을 하나의 집단으로 인식되어지는 정도를 의미하는 것으로 자신이 속한 성별 집단이 가진 공유된 속성을 다른 성별집단과의 정적 혹은 부적인 사회적 비교를 통하여 긍정적인 자기 개념의 일부로 받아들이려는 경향을 말한다. 즉 사람들은 자신이 속한 성별집단에 동일시하여 긍정적인 자존감을 유지·획득하기 위해 자신의 성별집단은 유리하게 그리고 상대 성별집단에 대한 평가는 깎아 내리는 방식의 경쟁적 사회적 비교를 하려는 쪽으로 동기화된다고 한다. 국내에서 성별집단 정체성의 척도는 김금미·한덕웅(2003)에 의해, 18문항의 척도로 개발되었으며, 집단몰입, 집단자존감, 집단범주화 등의 요인구조를 갖는 것으로 알려져 있다. 본 연구에서는 이들 연구를 참조하여 요인별로 부하량이 높은 2개씩 선정하여, 6개의 성별집단정체성 척도를 구성하였으며, ‘1. 전혀 그렇지 않다. ~ 4. 매우 그렇다’의 4점 척도로 물었다. 이 척도에서 점수가 높을수록 성별 집단정체성이 높다는 것을 의미한다. 문항 예를 들면, ‘나는 내 자신이 남성(여성)이라는 사실에 긍지를 느낀다’, ‘나는 내 자신이 남성(여성)이라는 사실이 나에게서 중요하다’, ‘앞으로 어떤 일을 하게 된다면 남성(여성)들과 함께 하고 싶다’ 등 이다. 본 연구의 국민의식조사에서 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 .77이었으며, 직장인 대상 조사에서는 .79이었다.

#### (다) 성별집단 지위

성별지위에 대한 상대적 지위를 말하는 것으로 자신이 속한 성별의 지위가

다른 성별집단보다 지위가 높은지 낮은지에 대한 지각을 의미한다. 성별집단 지위를 알아보는 척도는 Tajfel(1986)의 지위의 상대적 위치와 Jones(1972)의 한 집단이 다른 집단의 운명을 통제하는 정도를 반영하는 문항을 참조하여 김금미·한덕웅·한영석(2003)이 제작한 척도로서 문항 예를 보면 “현재 남성은 여성들보다 전반적으로 더 우월한 지위에 있다” 등이다. 3문항의 4점 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 남성의 성별지위가 여성의 성별지위보다 높다는 의미이다. 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 <표 I-3>에서처럼 일반국민의식조사의 경우  $\alpha=.67$ , 직장인 대상조사에서는  $\alpha=.77$ 이었다.

#### (라) 지위합법성

합법성은 현재의 성별간의 지위차이가 정당한 근거에서 얻어진 마땅한 결과라는 정당성의 지각을 말한다. 합법성의 척도는 김금미 등(2003)이 사용한 4문항 중 2문항을 측정하였으며, 문항 예는 “현재 남녀 간의 지위 관계는 여성과 남성의 능력과 노력에 따른 당연한 결과이다” 등으로 이루어져 있다. 마찬가지로 리커트형 4점 척도이었으며, 높은 점수일수록 현재 지위에 대한 합법성을 높게 지각하고 있음을 의미한다. 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 일반국민의식조사에서 .68이었고, 직장인 조사에서는 .64였다.

#### (마) 지위안정성

안정성은 현재의 성별지위 관계가 다른 지위관계로 변화될 가능성이 어느 정도인가에 대한 지각을 말한다. 즉 현재 누리고 있는 지위가 변화되지 않을 것이라는 것에 대한 지각을 의미한다. 역시 김금미 등(2003)의 3개 문항으로 이루어진 척도를 사용하였으며, 문항 예로는 “현재 남성과 여성의 지위관계는 앞으로도 쉽게 변하지 않을 것이다.” 등이었으며, ‘1. 전혀 그렇지 않다 ~ 4. 매우 그렇다’의 리커트형 4점 척도이었다. 높은 점수일수록 지금의 성별지위관계는 변화하지 않을 것이라고 지각한다는 것을 뜻한다. 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 일반국민의식조사에서 .64였고, 직장인조사에서는 .69이었다.

## (바) 행동의도

이것은 성평등 행동을 하려는 경향성을 측정하려는 것으로서, 태도가 가치나 신념을 측정하는 것이라면, 행동의도는 구체적 행동에 관한 실천 의사나 행동 추구 경향을 묻는다는 점에서 다르다(Ajzen, 1991). 본 연구에서는 합리적 행위이론과 계획된 행동이론을 통해 성평등의식이 성평등 행동으로 실천되는데 관련된 요인들을 검토할 목적으로 김금미 등(2003)의 척도를 사용하였다. 성평등 행동을 직접 측정하기 어려우므로, 실제 행동을 가장 잘 예언하는 것으로 선행연구결과 밝혀진 행동의도를 최종 준거변인으로 삼았다. 문항 예로는 “재산을 아들 딸 구별 없이 똑같이 물려주겠다.”, “아내가 원하면 내 자녀가 아내의 성을 따르도록 하겠다.” 등이다. 마찬가지로 ‘1. 전혀 그렇지 않다 ~ 4. 매우 그렇다’의 리커트형 4점 척도로 물었으며, 점수가 높을수록 성평등한 행동을 실천하려는 의도가 강함을 의미한다. 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 일반국민의식조사에서 .71이었고, 직장인조사에서는 .77이었다.

## (사) 행동통제감

행동통제감은 행동을 수행하기가 쉽거나 어렵다고 지각하는 정도를 말한다. 예컨대, 성평등 행동을 실행하게 되는 데 장애요소나 방해물이 없으면서 기회가 많으면 행동의도와 행동에 미치는 영향력은 크다고 가정한다. 아내 대신 요리를 직접 하고자하는데 요리를 할 기회가 없다거나 요리할 방법을 모르거나 요리 기구를 다루지 못한다면 행동통제력을 낮은 것이 되고, 그러한 것이 갖추어진다면 행동 통제력은 높다고 할 수 있다. 김명소 등(2004)이 사용한 척도의 일부를 사용하였으며, 문항 예로는 “내가 성평등한 행동을 하기는 어렵지 않다”, “나는 다른 사람에 비교해서 남녀를 평등하게 대우할 수 있다” 등이 있다. 높은 점수일수록 성평등 행동에 대한 통제력이 높아 행동이 용이하다는 의미이다. 행동 통제감은 4점 척도의 3개 문항으로 이루어졌으며, 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 일반국민의식조사에서 .68이었고, 직장인조사에서는 .66이었다.

## (아) 주관적 규범

성평등 행동에 대한 주관적 규범은 자신을 둘러싼 주변 사람들로부터의 규범적 압력을 의미한다. 명절 때 아내의 설거지를 도와주고 싶지만 친지들의 이목이 두려워 도와주지 못하는 것은 주관적 규범의 압력에 굴복한 결과라 할 수 있다. 김명소 등(2004)이 사용한 척도 중 일부를 사용하였으며, 문항 예로는 “내 친구들은 여자를 동등하게 대우하는 것은 남자답지 못한 행동이라고 한다” 등의 4문항으로 측정하였으며, 주관적 규범 점수가 높을수록 규범적 압력을 많이 받아 성평등 행동을 실행하기 어렵다는 의미이다. 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 일반국민의식조사에서 .70이었고, 직장인조사에서는 .64이었다.

## (자) 도덕적 책무

도덕적 책무는 성평등 행동을 하는 것에 대한 당위성을 얼마나 지각하는가를 의미한다. 김명소 등(2004)이 사용한 12문항 중 3개 문항을 사용하였으며, 문항 예로는 “남자와 여자는 모든 면에서 당연히 평등한 대우 받아야 한다.”, 등이었고, 4점 척도로 측정하였다. 높은 점수는 도덕적 당위성을 높게 지각하고 있음을 의미한다. 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 일반국민의식조사에서 .70이었고, 직장인조사에서는 .64이었다.

## (2) 측정도구: 직장인 대상 조사

직장인 대상 조사는 일반국민 대상 조사에서 사용된 동일한 척도 대부분이 그대로 사용되었으므로 중복되는 척도들에 대해서는 구체적 기술을 생략하고, 추가적으로 포함된 척도들만을 중심으로 살펴보기로 하겠다.

## (가) 조직문화의 성평등성

양성 평등적 조직문화는 자신이 속한 조직이 성 평등한 규범을 지니고 있는가 하는 것으로, 경영자나 구성원의 성평등의식 정도, 네트워크의 특성, 인

사평가 및 성별분업구조 등 조직문화의 평등성 정도를 알아보는 문항들로 이루어져 있다. 이는 김혜숙·장재윤(2002)이 사용한 4문항의 성차별 조직문화 척도를 본 연구의 목적에 맞게 8개 문항으로 이루어진 양성평등 문화척도를 구성하였다. 이 척도는 4점 척도(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 4: 매우 그렇다)로 이루어졌으며, 문항 예들을 보면, “우리 조직 사람들의 성평등의식은 대체로 높다”, “우리 조직에서는 실제로 여성의 일과 남성의 일이 나누어져 있다”, “우리 조직에서는 여성에 대한 성희롱이 없는 편이다” 등이다. 이 척도의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 .78이었다. 이 척도에서 높은 점수를 부여할수록 자신이 속한 조직이 성평등한 조직문화를 지닌 조직이라는 의미이다.

#### (나) 성평등적 직장관행

직장관행은 조직문화의 성평등 규범이 조직구성원의 구체적 행위 양식들로 표현되어 남녀 간의 첨예한 갈등을 드러내는 것이라 할 수 있다. 따라서 직장관행에 관한 척도문항은 직장 내 여성에 대한 차별의 구체적 사례나 행동들을 알아볼 목적으로 구성되었다. 이 문항들은 선행연구들을 토대로 본 연구진에 의하여 자체 제작되었으며, 문항 예들로는 “임신·출산을 전후하여 여성은 대체로 퇴직하는 편이다”, “채용이나 승진에서 남성이 더 선호되는 편이다”, “남자 직원들은 여자 직원들을 함께 일하는 동료로 대한다”, “우리 직장의 회식문화는 여성들에게 불편한 편이다” 등 8개 문항으로 구성되었으며, 4점 척도로 물었다. 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 .75 이었다. 이 척도 역시 역문항에 대한 변환을 통해 점수가 높을수록 성 평등한 직장관행임을 의미하는 것이다.

#### (다) 직장내 개인적 성차별 경험(정보 접근성, 업무 명확성, 성희롱)

조직 내 남녀 간 갈등의 또 다른 한 요소는 남녀 간의 정보의 불균형이라 할 수 있다. 업무에 필요하거나 조직생활에 꼭 필요한 정보가 공식적인 채널을 통해 구성원들에게 얼마나 잘 전달되어지는지 알아보기 위해 2개 문항에 대해 4점 척도로 물었다. 즉 “나의 상사는 내 업무와 관련된 중요한 정보를

내게 잘 설명해 준다”, “조직에서 일어나는 중요한 일을 나만 모를 때가 있다”의 두 개 문항이었다.

또한 여성들에게 공식적 주 업무 이외에 상사의 심부름, 사무실 정리와 같은 비공식적인 잡무에 여성들이 더 많이 노출되는지를 알아보기 위해서 업무 명확성에 대해서 물어 보았고, 아울러 개인적 성희롱의 경험에 대해서 물어 보았다.

#### (라) 가족친화적 정책

조사대상자로 하여금 자신이 속한 조직의 가족친화적 정책들의 사용실태를 알아보기 위해 출산휴가, 육아휴직, 남성육아휴직, 탄력적 근무제 등을 어느 정도 활용하고 있는지에 대해 4점 척도로 물었다. 이들 문항들의 합산 점수의 평균값을 얻었고, 이전 척도들과 마찬가지로 높은 값을 가질수록 가족친화적이라는 의미이다.

#### (마) 직무만족과 이직의도

본 연구에서는 성평등한 조직문화와 직장관행에 대한 준거변인의 하나로 직무만족과 이직의도를 측정하였다. 이 척도는 Cammann, Fichman, Jenkins 및 Klesh(1983)의 Michigan Organizational Assessment Questionnaire(OAQ)의 일부로서 조직과 직무에 대한 직장인의 주관적 반응을 기술할 목적으로 제작된 것이다. 본 연구에서는 연구목적에 부합되는 일부 문항을 선택해서 수정하여 사용하였다. 이 척도는 5개 문항으로 구성하였으며, 요인분석 결과, 두 개의 요인으로 나뉘어졌다. 즉 3개 문항은 직무만족요인(아이겐 값, 2.70)으로 변량의 45.16%를 설명하였고, 나머지 두 문항은 이직의도요인(아이겐 값, 1.05)으로 변량의 14.68%를 설명하였다. 이 척도의 전체 설명량은 59.83%이었다. 이들 두 요인을 하나의 척도로 사용할 목적으로 각각의 신뢰도를 구해 본 결과, 직무만족 요인은 Cronbach  $\alpha$ 가 .75이었고, 이직의도 요인은 Cronbach  $\alpha$ 가 .76으로 비교적 양호한 신뢰도 계수를 나타냈다. 직무



만족은 높을수록 직무에 만족한다는 것이며, 이직의도는 높은 점수일수록 이직하려는 의사가 높다는 것을 말한다.

#### (바) 일-가족 갈등

일-가족 갈등 척도는 Carlson 등(2000)이 갈등의 유형과 방향성을 고려한 것으로 국내에서 전지현(2004), 최수찬(2006) 등이 사용한 척도이었다. 이 척도는 시간, 긴장, 행동 등 3개의 갈등유형을 갖고 있으며, WIF(일→가정)와 FIW(가족→일)의 방향성을 가지고 있으며, 6개 하위차원의 18개 문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 방향성(WIF와 FIW)만을 고려해서 4개 문항만을 선택하여 사용하였다. 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 .66이었다. 응답은 (1) “전혀 그렇지 않다” ~ (2) “매우 그렇다”로 리커트형 4점 척도에서 응답하도록 하였다. 점수가 높을수록 갈등이 많이 겪는다는 의미이다.

### 다. 직장인 초점집단인터뷰(Focus Group Interview)

직장문화의 특성에 접근해 보고자 직장인, 공무원을 대상으로 심층인터뷰를 실시했다. 조직에서 젠더 파트너십 구축은 남녀 모두에게 동등한 기회와 공정한 경쟁이 이루어지는 풍토 속에서 쌓여지는 중요한 사회적, 조직적 자산이라고 할 수 있다. 앞에서 측정한 성별 집단정체성에 대한 여성과 남성의 차이가 어떤 직장문화를 만들고 있으며 변화가 보이는지, 그리고 여성들의 노동시장 진출증가에 따른 배치, 보직, 승진 등 자원배분방식에 있어서의 문제와 변화여부, 그리고 남성중심, 남성선호의 조직문화 속에서 직장가정의 균형을 위한 여성의 선택과 남성의 의견 등을 중심으로 직장내 젠더 파트너십 구성과 관련된 주제를 다루었다. 직장인의 노동환경이나 여건에 따른 다양한 의견을 포괄하기 위해 다양한 범주별로 기업체를 선정했으며, 선정된 1개 기업체별로 직장경력 2년 이상, 기혼자 중심, 다양한 부서, 평사원과 관리자를 포함하여 남녀 각각 8명을 기준으로 집단인터뷰를 실시했다. 1개 업체는 조건에 부합하는 대상이 적은 관계로 4명씩 선정된 곳도 있어 총 인터뷰

뷰 인원은 80명이었다. 대상 기업체는 가족친화적인 기업체로 분류되는 기업체 1개소(항공업), 여성비율이 높고 여성관리자 비율도 어느 정도 유사한 비율의 업체 1개소(통신업), 여성종업원수는 많으나 여성관리자 비율이 현저히 낮은 업체 2개소(금융), 여성종업원수가 적고 관리자수가 거의 전무한 남성 위주의 업체 1개소(컴퓨터 설비)로 하였으며, 2006년 8월 30일에서 9월 18일 사이에 대부분 근무시간이 끝난 이후 해당업체의 회의실에서 2시간 - 2시간 30분간 진행되었다. 집단인터뷰는 승진과 평가에서의 남녀차별, 최근 화두가 되고 있는 일-가정 양립의 어려움, 일-가정 양립을 위한 기업체의 가족친화적인 제도의 활용 저해요인과 개선방안을 중심으로 진행되었다.

직장인 FGI의 주요 토론항목

분야	항목	세부내용
1. 일-가정 양립, 가족 친화적 정책	▪ 가족과 보내는 시간	▪ 가족과 함께 하는 활동, 가사참여정도 ▪ 가사일 못하는 이유
	▪ 일-가족 양립에 따른 갈등, 스트레스	▪ 일 부담이 가족생활 양립에 미치는 영향 ▪ 가족 일에 대한 부담이 업무수행에 미치는 영향
	▪ 일-가족 양립을 위한 주요 요인	▪ 필요한 제도 ▪ 업무시간, 야근 등 근로시간 및 업무관행
	▪ 가족친화적인 제도 이용에 가장 큰 영향력 미치는 요인	▪ 제도 활용 저해요인 ▪ 제도 이용활성화 위해 중요한 요인 ▪ 현재 가장 필요로 하는 가족친화적 제도
2. 성별구분 및 정체성의 문제	▪ 적극적 조치에 대한 입장	▪ 도전이나 위협으로 자각여부 ▪ 역차별로 인식하는지 여부
3. 회사의 인사 및 평가구조	▪ 인사, 평가의 공정성	▪ 배치, 승진, 평가에서의 공정성
4. 업무 외 비공식적인 관계에서의 남녀차이	▪ 공식적인 네트워크, 회식 등 비공식적인 네트워크에서의 차이 여부	▪ 조직의 남성중심성 정도 ▪ 회식 불참 시 불이익 여부 ▪ 정보전달에서의 차이
5. 성평등 이슈	▪ 양성평등한 조직문화 조성방안	▪ 성희롱, 성차별 관련 불만 발생 시 해결을 위한 공식적 창구 존재여부 ▪ 양성평등한 조직을 위해 가장 바뀌어야 할 대상이나 개선방향

#### 4. 연구의 제한점

첫째, 본 연구에서 양적 자료들은 국민의식조사와 직장인의식조사로 나누어 수집되었다. 국민의식조사는 우리나라 일반인 남성의 성별의식에 초점이 맞추어졌기 때문에 여성의 표집 수가 남성의 1/2 수준이었다. 본 연구 결과에서 여성의 자료는 기저선의 의미로 사용되었으며, 여성에 관한 결과를 해석하는 데 이 점을 고려할 필요가 있다.

또한 직장인 조사의 경우 기초사업체통계조사를 활용하여 기업단위의 무선 표집을 목표로 하였으나, 본 연구가 성평등/성차별 조직문화에 초점을 두었기 때문에 50인 이상의 사업체로 제한하였다. 또한 산업분류 18개 중 성별관계를 검토하기 어렵다고 판단되어지는 분류는 모집단에서 제외하였고, 11개 분류만 모집단으로 삼았다. 따라서 본 연구는 50인 미만의 소규모 업체, 또 일부 산업을 분석대상에 포함하지 못했다는 점에서 일정한 한계를 갖는다.

둘째, 본 연구에서 질적 연구 방법인 초점집단면접(FGI) 방법을 사용하였다. 그러나 초점집단면접 대상기업 선정 시, 양성평등적 기업, 가족친화적 기업, 남성이 다수인 기업, 여성이 다수인 기업, 여성관리직 비율이 높은 기업을 선정하는 것을 목표로 하였으나, 이에 관한 설득력 있고 객관적인 지표를 가진 자료가 없었고, 실제 해당기업의 협조를 얻기도 어려운 점이 있었음을 밝혀 둔다.

셋째, 본 연구는 두 개의 조사가 별개로 실시되었으나 문항 중 일부는 중복되고 있다. 그렇다고 해서 결과분석에 표본을 병합하여 동일한 개념의 변수들을 통합적으로 분석하지 않았다. 일견 자료의 통합이 대표성을 확보하는 것일 수 있으나, 본 연구진은 두 조사는 별개의 모집단으로 가정하였으며 표본의 일반적 특성도 사뭇 다르다고 판단하여 이러한 분석을 시도하지 않았음을 밝혀 둔다.

넷째, 본 연구에서는 젠더 파트너십의 효율성을 검토할 목적으로 성평등한 조직문화 관련 변인들을 통하여 직무만족, 이직의도, 승진기대 등의 준거변인에 미치는 긍정적 파급효과를 검토하였다. 이들 준거변인이 조직성과나 조

직 효율성을 직접적으로 혹은 전부를 설명해 주지는 못할 수 있고, 성평등한 조직문화 관련 예언변인들 이외의 제3의 요인들이 이들 준거변인에 영향을 미칠 가능성을 배제할 수 없다. 이는 조사연구의 특성상 조직성과와 조직효율성과 직접 관련이 있는 준거변인을 측정하는 데는 한계가 있고, 직무만족 등 본 연구의 준거변인들에 영향을 주는 예언변인을 모두 고려하는 것도 불가능하기 때문이다.

이런 한계점에도 불구하고 그 동안 많은 연구들은 직무만족, 이직의도, 승진기대 등이 조직의 효율성이나 조직성과와 밀접한 관련이 있음을 반복적으로 입증해 왔고, 본 연구에서 사용된 성평등 조직문화 관련 예언변인들이 대부분의 준거변인을 매우 일관성 있게 그리고 비교적 잘 예언해 주고 있다는 점에서 의미 있는 결과라 할 수 있다. 따라서 본 연구의 결과는 젠더 파트너십의 향상이 조직의 효율성 및 성과를 증진시키는 잠재적 효용성을 갖는다는 점을 드러내 주었다는데 의의가 있다.

## II 이론적 배경

1. 젠더 파트너십 개념	31
2. 젠더 파트너십과 성평등의식	40
3. 젠더 파트너십과 조직문화	53
4. 젠더 파트너십과 정책	61

## 1. 젠더 파트너십 개념

### 가. 성 주류화(gender mainstreaming)와 젠더 파트너십

젠더파트너십 개념의 출발점은 UN이 주최한 1995년 베이징 세계여성대회로 거슬러 올라간다. 베이징 행동강령에서는 남성이 성평등을 지향하는 모든 행동에 전면적으로 참여하고 또 가정, 지역사회, 직장, 그리고 국가 및 국제 사회의 모든 영역에서 남성과 여성이 권력과 책임을 공유하는 원칙을 확립하도록 촉구하였다.

여성과 남성의 공동참여, 권력과 책임의 공유에 대한 주장은 무엇보다도 성 주류화(gender mainstreaming) 개념에 기반한 것으로 볼 수 있다. 1980년대 중반 국제 사회에서는 여성문제를 보는 패러다임의 전환이 일어났고 이는 흔히 WID(Women in Development)에서 GAD(Gender and Development)로의 변화로 표현된다(Moser, 1993; 한국여성정책연구회 2002: 22). 단지 기존의 사회구조 안으로 여성을 더 많이 편입시키는 것이 목표가 아니라, 여성의 참여를 통해 불균형하고 비대칭적인 젠더관계 자체를 바꾸어 내야 한다는 새로운 목표가 제시된 것이다. 성 주류화는 이러한 젠더관계 변화를 위해 여성이 사회의 주류에 참여하고 또한 주류의 흐름을 양성평등한 것으로 바꾸어낸다는 의미를 담고 있다. 성 주류화는 이후 각 국의 여성정책에 기본 개념으로 도입되었고 여러 가지 논란도 낳았지만, 여기에서 주목할 것은 젠더 파트너십이 성 주류화 개념과 긴밀하게 연계되어 있다는 점이다. 성평등을 실질적으로 성취하기 위해서는 남녀 간의 권력관계의 변화 및 성별 고정관념의 타파가 필요한데, 이것은 결국 남성의 변화가 없이는 불가능하기 때문이다.

2004년 개최된 UN 여성지위위원회에서는 이러한 베이징 행동강령을 기초로 하여 성평등에서 남성과 소년의 역할을 보다 뚜렷하게 강조하는 문건을 채택하였다.<sup>3)</sup> 이 문건에는 여성지위위원회가 각 국 정부를 비롯한 다양한 조

3) Commission on the Status of Women Forty-eight session 1-12 March 2004, "The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality", Agreed conclusions 12 March 2004.

직과 행위자들에게 촉구하는 행동 목록 31가지가 나열되어 있는데, 이를 관통하는 중요한 원칙은 다음의 네 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 남성들은 개인으로서, 또 가족이나 사회·공동체의 구성원으로서 그들의 모든 능력을 통해 성평등에 기여할 수 있다.

둘째, 성평등은 여성 뿐 아니라 모두에게 이익이 되는 것이며 반대로 성별 불평등의 부정적 영향은 사회 전체에 미친다. 따라서 남성도 여성과 더불어 성평등이라는 목적을 성취하기 위해 공동으로 협력할 책임이 있고 이러한 남성의 책임과 협력은 성평등을 성취하는데 필수적이다.

셋째, 남성들이 성평등에 단지 소극적으로 동의하는 것에 머무르는 것이 아니라, 성별 고정관념을 없애고 성평등을 고취하는 다양한 활동에 적극적으로 이니셔티브를 갖고 참여하는 것이 중요하다. 예를 들면 반성폭력 활동이나 성평등 관련 기구와 조직에 남성이 참여하는 것을 강조한다.

넷째, 남성의 참여는 여성의 세력화(empowerment)와 조화를 이루는 것이어야 한다. 남성 참여를 강조한다고 하여 여성의 역할을 주변화하거나 평가절하해서는 안 된다.<sup>4)</sup>

베이징 세계여성대회 이후 국제기구에서는 젠더 파트너십에 대한 관심이 확대되었고 성평등을 위한 남성의 참여를 많이 논의해 왔다.(UNESCO, 1999; Ruxton, 2002). 국내에서는 제2차 여성정책기본계획(2003~2007)에서 ‘실질적 남녀평등사회의 실현’이라는 비전에 도달하기 위한 전략으로서 성주류화와 더불어 파트너십 전략이 언급되었다. 기본계획상의 파트너십 전략은 남녀 간의 젠더 파트너십, 중앙과 지방간의 파트너십, 그리고 정부와 시민단체 간의 파트너십의 세 방향으로 설정되었다. 젠더 파트너십에 대한 설명은 “여성정책이 여성만을 위한 정책이 아닌 양성정책이 될 수 있도록 남녀파

4) 이 부분은 파트너십 전략이 감수하는 위험요소와도 연관된다. 젠더 파트너십 전략은 성평등을 추구함에 있어 다양한 행위자들, 특히 기득권에 근접해 있는 남성들의 협력을 이끌어내어 상당한 추진력과 실효성을 얻을 수 있다는 장점이 있다. 그러나 남성의 참여와 협력을 강조하다보면 더 시급한 과제, 즉 여성의 잠재력과 목소리를 확대하여 더 많은 사회 영역에 참여하도록 하는 여성의 세력화 내지 역량강화를 등한시할 위험도 있다.

트너십을 강조하는 전략을 도모”한다고 되어있는데(여성부 2002: 33), 남성을 정책의 대상으로 포함한다는 의미는 명확하지만 그러나 파트너십의 구체적 내용은 상술되지 않았다.

젠더 파트너십은 앞에서 살펴본 바와 같이 그 자체가 정책의 목표이자 자율적 가치를 갖는 것이라기보다는, 성평등에 도달하기 위한 새로운 전략이자 방법론으로써 주목을 받았으며 성 주류화와 동전의 양면을 이루고 있는 개념이다. 성평등 정책의 범위가 여성에서 양성 모두로, 여성과 관련된 일부 영역에서 사회 전 영역으로 확대된다는 의미도 함축되어 있다. 그러나 이러한 정책 영역의 확대 및 새로운 파트너와의 협력관계 구축이 순조롭게 이루어질 것으로 낙관하기는 어렵다. 여기에서 말하는 남성과의 협력관계는 광범위한 사회 전반의 변화에 대한 요구와 결합되어 있고, 따라서 남성들 - 그리고 일부 여성들—이 이미 익숙해져 있는 성별 역할분업과 공적 영역 및 사적 영역 간의 구분에 새로운 긴장과 갈등을 불러일으킬 것이기 때문이다.

## 나. 성별 갈등과 젠더 파트너십

젠더 파트너십은 여성과 남성간의 협력관계를 강조하며 원칙적으로 다른 성의 입장을 이해하는 역지사지(易地思之)의 과정을 통해 ‘중간에서 만난다’는 발상에 기초하고 있다. 그런데 비대칭적인 성별 권력관계가 지속되어온 사회에서 파트너십을 형성하기 위해 남성과 여성에게 기대되는 역할은 동일하지 않을 것이다. 즉, 여성들은 기존의 수동적인 성역할에서 벗어나 새로운 사회적 학습과 공적 영역에의 적극적 참여, 책임의 분담 등을 요구받을 것이며, 남성들은 봉건적인 남성우월적 정체성에서 벗어나 여성을 동등한 협력의 주체로 인정하고 또 돌봄이나 친밀성 영역에서 새로운 가치를 수용하도록 요구받는다. 그런데 파트너십을 실천하는 과정에서 기존의 태도나 고정관념과 더 많은 갈등을 느끼게 되는 쪽은 남성이다. 새로운 젠더파트너십이 요구하는 변화의 방향은 남성들이 보기에겐 기득권을 내어주는 것으로, 혹은 자신이 굳건하게 내면화해온 남성정체성을 위협하는 것으로 받아들여질 가능성



이 많기 때문이다. 이런 이유로 인해 젠더 파트너십은 양성의 협력관계를 지향함에도 불구하고 현실적으로 남성의 변화를 강조하게 되며, 그 과정에서 발생할 수 있는 갈등의 조정이라는 과제를 안고 있다. 따라서 젠더파트너십을 성별 갈등의 실태 파악 및 해소 방안과 연계하여 논의할 필요가 있다.

다양성과 이질성이 증대하는 사회 현실로 인해 사회적 갈등 또한 더욱 다양한 양태로 나타나고 있으며 특히 한국 사회는 과거 누적된 여러 갈등이 민주화 이후 동시다발적으로 제기되는 시기를 경험하고 있다. 사회 갈등을 정의하고 분류하는 방법에는 여러 가지가 있는데, 다종다양한 갈등은 크게 보면 가치 갈등(value conflict)과 욕구 갈등(needs conflict)으로 대별할 수 있다. 가치갈등은 이념이나 종교, 상이한 가치관이나 문화에 대한 갈등을 의미하며, 욕구 갈등은 주로 물질적 욕구를 놓고 발생하는 경제적 갈등을 가리킨다. 그러나 현실적으로 경제적 이익에 대한 갈등과 가치관에 대한 갈등은 서로 중첩되어 나타나는 경우도 많다.

성별 갈등(gender conflict)은 다른 사회 갈등에 비해 그 범위가 일상생활에서 노동시장, 국가정책에 이르기까지 매우 다양한 영역에 걸쳐 있다. 남성다움과 여성다움에 대한 인식과 가치관, 일상생활에서의 규범과 행동, 직장에서의 역할분담과 차등대우, 남성과 여성을 다르게 대우하는 정책의 효과와 공정성 문제 등 성별갈등에는 다양한 쟁점들이 제기될 수 있다. 뚜렷한 이익을 주장하는 집단이 등장하여 명시적으로 갈등이 표면화될 수도 있지만, 매우 심각한 갈등의 요소가 있음에도 불구하고 겉으로 표출되지 않고 안으로 잠재되는 경우도 있다. 군가산점제나 호주제 폐지 논의는 전자에 해당한다면, 남성의 가사노동 분담이나 돌봄 참여 문제는 후자에 가깝다고 하겠다.

논의의 효율성을 위해 갈등의 영역을 분석적으로 구분할 필요가 있는데, 여기에서는 정체성 갈등(conflict of identity), 자원과 관련된 갈등(conflict connected with resources), 공공정책 관리와 관련된 갈등(conflict over the management of public affairs)의 구분(경제인문사회연구회 05-02-01: 15~17)을 기준으로 삼아 성별갈등의 양상을 다루고자 한다.

정체성 갈등은 성별 갈등에서 중요한 영역이다. 성별 정체성, 곧 남성다움과 여성다움에 대한 자기인식은 성별 고정관념을 형성하는 기본 요소이다. 젠더 파트너십 논의에서도 성별 고정관념은 중요한 영역으로 다루어지는데, “젠더 불평등을 극복하기 위한 중요한 수단은 사회 안에서 남성과 여성의 역할에 대한 태도를 바꾸는 것”이기 때문이다(UNESCO, 1999: iv).

자원과 관련된 갈등은 달리 표현하면 자원의 분배에 관한, 그리고 분배의 공정성에 관한 갈등이다. 주로 여성의 경제 활동이나 경제적 독립성의 문제가 제기될 수 있다. 고용상의 다양한 차별, 특히 임금이나 승진에서의 차별은 과거에는 당연시되는 관행이었다. 그러나 여성이 독자적인 경제활동의 주체가 되고자 하기 때문에 고용차별은 중요한 갈등의 지점으로 부각되고 있으며, 고용평등을 향상시키기 위한 국가 정책도 지속적으로 확대되는 추세이다. 특히 여성을 배제하는 불공정한 조직문화를 중요한 문제로 지적할 수 있다.

공공정책 관리에 관한 갈등은 성평등을 지향하는 여성정책에 반발하고 저항함으로써 빚어지는 갈등과 연결될 수 있다. ‘여성친화적 국가(women-friendly state)’(Hernes, 1987)라는 표현에서 보듯이 복지국가를 지향하는 선진 산업국가들은 양성평등을 촉진하고 여성의 사회참여를 우대하는 정책에 상당한 비중을 두고 있다. 여성이 사회적 약자로 인식될 때에는 이러한 정책에 대한 사회적 합의가 원만하게 형성될 수 있으나, 반면 여성들의 사회적 지위가 향상될수록 여성친화적 정책이 남성에게 불이익을 주거나 경제 효율을 해친다는 새로운 반발이 제기될 수 있다. 이러한 갈등은 그 자체로서 사회적 쟁점으로 부각될 수 있으며 성평등의 진전에도 영향을 줄 것이다.

#### 다. 젠더 파트너십의 세 가지 차원

젠더 파트너십은 간략하게 표현하면 성평등 확산을 위해 여성과 남성 간의 협력관계를 형성하는 전략이다. 앞에서 언급하였듯이 기존의 젠더 관계를 사회 전 영역에서 변화시키는 과정에서 제기될 수 있는 성별갈등을 효과적으로 해소할 수 있는 협력관계가 필요하며, 더 나아가 적극적인 성평등 행동으로

남성의 참여를 이끌어내는 것 또한 포함하고 있다. 젠더 파트너십은 문제가 제기되는 영역에 따라 세 가지 차원으로 구분할 수 있다.

### 1) 성평등의식과 젠더 파트너십

성별 정체성은 중요한 갈등의 영역인 만큼 젠더 파트너십에서도 중요한 문제가 될 수밖에 없다. 성별 고정관념은 오랜 가부장제의 역사와 연계되어 있고 단시일 내에 극복되기 어려운 것이다. 법률이나 국가 정책이 바뀐다 하여도 성 역할에 대한 고정관념이 강고하게 남아있어 법과 현실의 괴리가 발생하는 현실은 한국에서도 나타나고 있다. 법과 제도의 변화는 광범위한 평등의식의 확산으로 뒷받침될 때 비로소 그 실효성을 발휘할 수 있는 것이다.

평등의식의 확산은 뒤집어 말하면 성별 고정관념(sex stereotype)을 완화시키고 해체하는 과정이다. 성별 고정관념은 한편으로는 합리적 근거가 없는 ‘편견’ 또는 ‘허위의식’이며 그 허구성을 폭로함으로써 교정될 수 있는 측면도 있다. 그러나 남성다움과 여성다움을 구분하고 더 나아가 상호 배타적인 것으로 보는 인식은 초기 사회화 과정에서 형성되고 내면화되며 개인의 인성(personality) 구조와 긴밀하게 결합되어 있다. 일부 남성들에게는 성별 고정관념의 해체란 자신의 인간관계나 자아관 전체에 혼란을 주며 또 성 역할분리에 근거한 일상생활의 규범을 위협하기 때문에 도저히 수용할 수 없는 것으로 여겨진다. 따라서 단기적인 정책수단을 통해 뿌리 깊은 고정관념을 변화시키기란 사실 쉬운 일이 아니다.

젠더 파트너십이 남성의 참여를 통한 젠더관계의 변화를 지향하고 있기 때문에, 남성의 성평등의식이 무엇에 의해 형성되는지 혹은 어떤 요인에 의해 성평등의식의 수용에 장애가 발생하는지를 천착하는 것은 중요한 의미를 갖는다. 여기에서 두 가지 이론적 주제들이 중요하게 부각된다. 첫째는 정체성의 사회적 차원(곧 사회정체성 social identity)이다. 즉 남성의 자아정체성 형성과정에서는 자신이 남성이라는 준거 집단의 일원으로써 남성에게 기대되는 역할을 성공적으로 수행하는 것이 매우 중요하다. 아동기와 청소년기의

또래집단, 청년기의 집단적 군대생활, 장년기의 직장문화 등 남성의 자아형성에 큰 영향을 주는 사회적 요소들을 집중적으로 분석하는 것이 중요하다.

둘째, 남성이 성평등의식을 어느 정도 수용한다 하더라도 실제로 행동을 통해 양성평등을 실천하기까지는 더 많은 과정이 필요하다. 소극적인 평등의식의 수용과, 불평등한 현실을 변화시키기 위한 적극적 행동 사이에는 커다란 간극이 있기 때문이다. 오늘날 여성의 사회참여가 늘어나고 국제사회의 규범이나 정부정책에서도 성평등은 중요한 가치로 강조하는 등 급속한 사회환경의 변화에 대다수의 남성들이 나름대로 적응하고 있으며 성평등의 이념에 부분적으로 동조하기도 한다. 그러나 남성들이 단지 소극적 동조자로 남아있는 한 성평등은 실현되기 어렵다.

남성들이 성평등의식을 행동으로 전환시키기 어려운 까닭에는 여러 가지가 있겠지만, 기존의 가부장적 가치관과 남성중심의 관행들이 잔존하는 상황에서 개별적으로 행동을 하는 것이 결국 일상적 규범의 위반으로 여겨지기 때문이다. 즉, 남성이 내면화하고 있는 남성중심적 규범으로 인해 자신의 의식에 변화가 있다 하더라도 그러한 규범을 위반하고 타인의 기대를 배반하면서까지 성평등을 행동에 옮기기는 매우 어려운 것이다.

성별분업의 사회적 양상이 변화함에 따라 여성들이 경제활동이나 정치활동에 참여하고 있고 이와 더불어 남성들이 가사노동이나 자녀양육이 동참해야 한다는 인식도 확산되고 있다. 기존의 조사결과들에 따르면 남성과 여성의 역할을 명확하게 구분하는 전통적 역할관념은 여성의 사회참여가 늘어남에 따라 점차 바뀌고 있다. 그런데 인식변화의 속도에 있어서는 여성과 남성 간에 상당한 차이가 나타난다는 점도 간과할 수 없다. 예를 들면, 여성들은 결혼이나 출산을 필수로 여기지 않고 취업을 보다 중시하는 등 가파른 태도 변화를 보이는 반면, 남성들은 이러한 역할 변화를 수용하는데 보다 소극적인 경향이 있다.

젠더 파트너십은 성별 정체성에 대한 갈등을 진단하고 성평등한 사회를 재생산할 수 있는 개방적인 정체성의 확립과 확산을 지향한다고 할 수 있다. 즉, 성별 정체성에 관한 편견의 해소를 지향하며, 남성성과 여성성을 배타적

으로 구분하는 전통적 이분법에서 벗어나 개인의 특성을 존중하는 성찰적 태도를 지향한다. 남성다움과 여성다움에 대한 고정관념을 규범적으로 정당화하는 것은 결국 차별을 정당화할 위험이 있기 때문이다. 아울러 서로의 차이를 존중하고 인정하며 소수자의 인권과 평등에 대한 감수성이 고양될 때 젠더 파트너십도 확산될 수 있다.

## 2) 조직문화와 젠더 파트너십

성평등을 지향하는 젠더 파트너십은 기존의 자원 분배방식이 과연 공정한 것인가에 의문을 제기하며, 여성에게 불이익을 주는 분배체계를 개선하는 데에 남성들이 적극적으로 참여하도록 촉구하는 것이다. 이것은 주로 경제활동이나 직장생활에 관련된다.

기존의 자원분배 방식은 남성이 바깥일을 하고 여성은 집안일을 전담하는 식의 공사분리를 전제하고 있으며, 여성의 경제활동은 일시적이고 보조적인 것으로 치부되었다. 경제구조와 교육환경의 변화로 우수한 인적자원을 갖춘 여성들이 노동시장으로 많이 진출하고 있음에도 불구하고 남성 중심적인 조직관행은 쉽게 변화되지 않고 있다. 남성이 여성보다 직장생활에 더 헌신적이며 업무에서 생산성이나 효율성이 더 높다는 인식이 지속되고 있는 것이다.

효율성의 논리에 의해 여성에 대한 차등 대우를 정당화하는 태도는 업무관행이 매우 남성중심적으로 이루어져 있고 따라서 여성들이 불리한 조건에서 남성들과 경쟁하고 있다는 현실을 간과하고 있다. 또한 직장에서의 업무수행력은 가정에서의 역할분담과도 무관하지 않다. 따라서 조직문화가 일과 가정생활을 양립을 지원하지 않는다면 여성의 생산성을 높이기 어렵다. 자원배분의 공정성을 높이기 위한 새로운 파트너십이 형성되려면 먼저 조직 문화의 변화가 필요하다. 이는 크게 두 가지 차원에서 고려해야 하는데 하나는 직장관행을 성평등하게 만드는 것이고 다른 하나는 일과 가정을 양립할 수 있도록 하는 것이다.

이러한 맥락에서 새로운 협력관계를 형성하려면 첫째, 남성들이 직장에서 함께 일하는 여성들을 동등한 파트너로 인정하고 직장인으로서 여성의 능력을 편견 없이 인정할 수 있어야 한다. 여성에 대한 고정관념을 남성 스스로 점검하고 여성을 성적 대상이나 허드렛일을 하는 보조 인력으로 간주하는 태도를 지양해야 한다. 함께 일하는 동료로서의 여성, 나아가 상사로서의 여성을 수용하지 못한다면 남성중심의 조직문화는 바뀌지 않을 것이며 젠더 파트너십의 형성도 불가능 하다.

둘째, 여성들이 남성과는 다른 이중부담을 감수하고 있다는 현실을 인식하고 이를 해결하기 위한 적극적인 행동이 필요하다. 가사노동이나 돌봄노동 부담을 사회화하고 또 남성이 함께 나누지 않는다면 여성들이 직장생활에서 남성과 동등한 파트너로 인정받는 데에는 큰 제약이 있기 때문이다. 직장문화 자체가 가족친화적으로 되어 남녀 모두에게 일과 가정의 양립이 가능한 여건을 마련해야 한다.

### 3) 정책과 젠더 파트너십

여성을 지원하고 성평등을 제고하려는 정책의 결정과정 및 실행과정에서도 남성의 참여와 협력은 매우 중요하다.<sup>5)</sup> 앞서서도 지적하였듯이 남성들이 성평등 정책을 지지하고 또 참여하는 이유는 성평등이 단지 여성만을 위한 가치가 아니라 보편적으로 바람직한 사회적 목표이기 때문이다. 또한 여성을 차별하는 사회는 전반적으로 인권보호나 삶의 질 보장의 수준이 낮으며, 성평등이 제도화된 국가는 투명성이나 효율성이 높은 사회로 나타나고 있다.

그러나 대다수의 남성들은 성평등을 보편적 가치로 보지 않고 여성을 일방적으로 지원하는 부분적이고 특수한 이익으로 인식함으로써 여성에 대한 지

5) 정책에 관한 파트너십에서는 젠더 파트너십 뿐 아니라 중앙과 지방의 파트너십, 정부와 NGO 간의 파트너십 형성이 매우 중요하다. 정책 결정과정 및 실행과정에서 다양한 행위자들 간의 파트너십 문제는 이 연구의 범위를 벗어나는 것이므로, 여기에서는 성평등 정책에 관한 사회적 합의의 형성과정에서 남성 파트너십을 고찰하는데 초점을 맞추었다.

원이 남성에게 피해를 줄 것이라는 영합(zero-sum)적 가정을 갖고 있다. 따라서 젠더 파트너십 향상을 위해서는 성평등 정책에 적대적인 남성들의 태도가 어떤 요인에 의해 강화되는지를 분석할 필요가 있다.

따라서 정책을 보는 시각에서의 남녀 차이도 주목해야 한다. 즉 남성은 여성을 지원하는 정책이 부당하며 그로 인해 남성들이 피해를 본다고 생각하는 반면, 여성들은 그러한 정책들이 더 많이 필요하고 아직 정책의 실효성이 낮다는데 불만을 가질 수 있다. 정책에 대한 견해 차이는 그 자체로 사회적 이슈가 되어 성별 갈등을 촉발하기도 한다.

성평등 정책이 여성 뿐 아니라 사회 전체에 이로운 것이라는 인식의 확산, 구체적인 정책에 대한 사회적 합의를 형성하는 과정에서 남성이 적극적으로 협력하는 사례와 경험이 축적되는 것이 매우 중요하다.

## 2. 젠더 파트너십과 성평등의식

앞에서 언급한 것처럼 의식은 젠더 파트너십의 중요한 한 차원이다. 의식 차원의 젠더 파트너십이라 함은 남녀 모두가 성평등적 의식을 가지도록 유도하여 실제로 성평등한 행동을 실천할 수 있도록 한다는 것을 의미한다. 지금까지의 연구들에 따르면 성별간의 차이와 성별집단 범주의 경계를 부각시키는 사회구조적 요인들이 성평등의식에 영향을 미치는 중요한 요인으로 간주되고 있다. 또한 주위의 중요한 타인이 제시하는 규범에 대한 주관적 지각이나 특정 행위에 대한 통제감이 행동의도나 실제 성평등 행동을 수행하는 데 영향을 준다고 한다. 이 장에서는 이와 관련한 이론들을 검토하기로 한다.

## 가. 성평등의식과 성별사회정체성

### 1) 사회적 정체성 이론

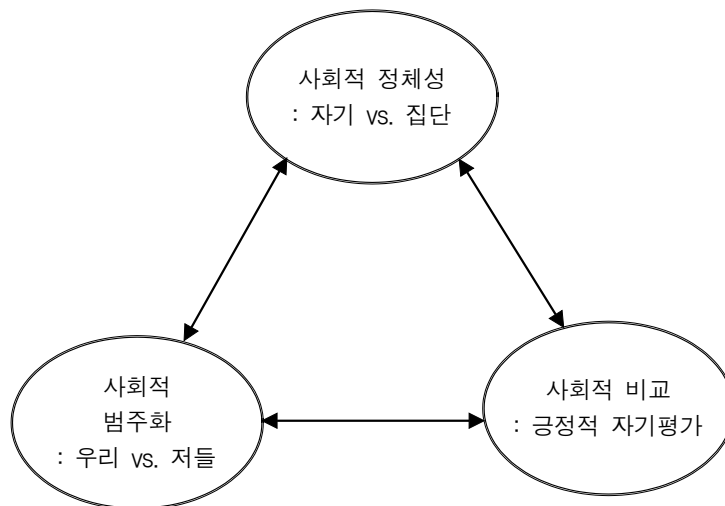
지금까지 성 정체성을 설명하는 연구들은 이를 개인적 차이로 보는 관점과 남성과 여성의 집단 간 관계로 보는 관점으로 나누어진다. 예컨대 정진경(1990)의 연구는 개인차로서 남성이나 여성의 전형이 되는 성격특성이나 인지반응을 측정하고, 이것이 여성성, 남성성 혹은 양성성에 미치는 영향요인이나 이후 행동에 미치는 효과를 다루었다. 그러나 김금미·한덕웅(2001)은 성역할정체성과 같이 개인차의 관점을 취하면 여성이나 남성이라는 집단 간 관계 속에서 경험하는 집합적인 현상을 설명하기 어렵다고 보고, 남녀관계를 사회적 정체성이론의 틀에서 분석해 볼 필요가 있다고 주장한다.

집단 간의 대립적 경쟁관계를 설명하는 이론에는 사회적 정체성이론 이외에도 현실적 집단갈등이론이 있다. 현실적 집단갈등이론(realistic group conflict theory)은 집단 간의 갈등이 영토나 지위, 정치적 권력, 물질적 자원 등 한정된 자원을 두고 서로 경쟁함으로써 야기된다는 것이다(LeVine & Campbell, 1972). 예컨대 소수집단을 배려하는 적극적 조치(affirmative action)는 다수집단의 입장에서는 그들의 고용이나 승진기회가 감소, 자신들의 이익과 복지에 직접적 위협을 주는 것으로 인식되기 때문에 갈등이 심화된다는 입장이다. 남성과 여성 간의 관계에서 남성들은 여성들이 지나치게 많은 권한과 지위를 요구한다고 지각하는 경향이 있는 반면에 여성들은 남성이 너무 많은 것을 차지하고 있으며 자신들의 몫을 빼앗겼다고 지각할 가능성이 높다. 이와 같이 현실적 집단갈등이론에서는 두 집단이 한정된 자원을 두고 경쟁을 할 때 서로 간에 적대감이 생기고 상대집단에 대한 부정적 평가를 낳는다고 가정한다. 그러나 본 연구에서 초점을 두고 있는 사회적 정체성이론(social identity theory)은 한정된 자원을 두고 경쟁하는 관계에서만 갈등이 발생하는 것이 아니라, 국가, 인종, 성별, 나이, 집단의 명칭과 같이 집단 간의 사소한 차이에 근거한 구분, 즉 범주화 자체가 집단 간 갈등을 일으키는 원인이라고 한다. 남성과 여성의 경우, 성별을 구분하는 특징적 차이가 차별



의 원인이 될 수 있음을 시사하는 것이다. 성별에 따른 범주화는 자신이 속한 내집단과 그렇지 않은 외집단으로의 구분을 낳으며, 이러한 구분에 근거하여 사람들은 내집단의 긍정적 집단정체감을 유지하기 위한 사회적 비교를 하게 되고, 그 결과 자신이 속한 내집단에 대한 편애와 외집단 차별을 일으킬 수 있다는 것이다.

사회정체성이론은 사람들이 긍정적 사회정체성을 통해서 자기평가를 유지하거나 향상시키려는 동기를 가지고 있다고 가정한다(Tajfel, 1982). <그림 II-1>과 같이 첫째, 사람들은 어떤 특징이나 차이에 따라 다른 사람들을 자기가 속한 내집단과 그렇지 않은 외집단으로 구분하며, 둘째, 이러한 범주화에 근거하여 개인으로서 자기정체성과 함께 특정 집단에 소속함으로서 생기는 자기 개념이라 할 수 있는 사회정체성을 갖게 된다. 셋째, 사람들은 부정적 정체감보다는 긍정적인 정체감을 갖고자 하는 동기를 가지고 있으며, 이러한 동기는 외집단에 비해 자신이 속한 집단이 보다 바람직하다고 여겨질 때 충족되어질 수 있다. 따라서 자기 고양적인 사회적 비교를 통하여 외집단을 비하하고, 사람들은 긍정적 자기 평가를 선호하며, 자신을 긍정적인 방향에서 다른 사람들과 차별화 하려고 한다.



<그림 II-1> 사회적 정체성이론의 구성요소

이 때 개인이 소속되어 있거나 동일시하는 집단이 차지하는 상대적 지위가 자기 평가의 주된 근거가 된다(Mummendey, Kessler, Klink & Mielke, 1999). 사회적 정체감이론은 이러한 가정에서 사람들이 자신이 속한 집단을 긍정적으로 차별화하기 위해서 집단 소속감과 집단 간 관계를 유지 또는 변화시키는 조건을 밝히고자 한다(Taylor & Moghaddam, 1987). 이러한 이유 때문에 남녀관계에서 자신이 속한 남녀 집단의 지위를 변경시키려는 행동 역시 사회정체성이론을 적용하여 설명하는 것이 유용하다(김금미·한영석, 2002).

사회정체성이론에서는 개인의 자아정체가 개인정체(personal identity)와 사회정체(social identity)의 두 가지 하위체계로 이루어져 있다고 보고 있다. 여기서 사회정체는 성, 인종, 국가, 지역과 같은 사회 범주의 한 구성원으로서 지니게 되는 자아정체를 말하는 것으로, “자신이 사회집단의 성원이라는 지식과 그 집단의 성원에 대해서 부여한 가치 및 정서적 의미로부터 파생되는 자기 개념의 일부”라고 정의할 수 있다(Tajfel, 1978). 예를 들면, ‘나는 경상도 출신이다’, ‘나는 남성중에 한 사람이다’와 같이 개인이 자신의 정체를 사회범주에 동일시할 때 나타난다.

한편, 개인정체는 개인이 가진 고유한 특징들을 통해 자신의 정체를 규정하고자 할 때 나타난다. 예를 들면, ‘나는 어떤 능력을 가지고 있고, 어떠한 가치를 지니는 사람이다’와 같이 자신의 능력, 성격, 신체적인 특징 등과 같은 것으로 자신을 동일시할 때 나타난다. 사회정체성이론에서는 개인의 자아가 개인정체로 동일시되는가, 혹은 사회정체로 동일시되는가에 따라 자아개념이 달라진다고 보았다. 따라서 개인정체와 사회정체가 배타적이기보다는 하나의 연속선상에서 양극에 위치한다고 생각했다.

이와 같이 사회적 정체성이론(Tajfel & Turner, 1986)은 상대적인 개인정체와 집단정체의 동일시 정도에 따른 사회범주 과정에서 내집단-외집단 구별이 생긴다는 점을 전제로 하고 있다. 또한 사람들은 자신의 긍정적인 특성을 추구하기 위하여 다른 집단이나 범주와의 차이를 강조하게 되고 그 결과, 내집단을 편애하게 된다고 본다. 따라서 이러한 차별적 지각과 행동은 사회적 범주가 특출하게 되는 상황에서 더욱 두드러지게 되는 것이다. 다시 말해서

집단 간 경쟁에 의해서 내·외집단 범주화가 이루어지는 것이 아니라 내·외집단 범주화가 먼저 일어나기 때문에 집단 간 경쟁이 유발된다고 할 수 있는 것이다(예컨대, Brewer & Miller, 1996).

그 동안 사회적 정체성 이론의 타당성은 여러 연구에서 입증되어 왔다. 예를 들면 직접 상호작용이 없고, 제비뽑기와 같은 임의적인 기준에 의해, 내·외집단의 구성원이 누구인지 모르며, 개인의 손익과 무관한 최소집단상황에서도 외집단 구성원에 비해 내집단 구성원에게 더 큰 보상을 배정한다(Lacksley, Ortiz, & Hepburn, 1980). 또한 긍정적 정체감이 손상된 소수집단 구성원들은 자신의 집단 구성원들 간에는 더 큰 의견의 일치성이 존재한다고 지각함으로써 긍정적 자아정체를 회복하려 하였다(Simon & Brown, 1987). 이와 같이 집단 간의 어떤 기능적 상호작용을 가정하지 않는 최소집단상황을 적용한 많은 연구들은 단순한 범주화가 내·외집단 간 차별을 유발한다는 것으로 보여 주고 있다.

이러한 가정을 성별 관계에 비추어 보면 남성과 여성을 구분하는 차이는 매우 기본적인 범주화 단서라 할 수 있고, 남성과 여성의 갈등과 경쟁은 이러한 차이가 상황에 따라 얼마나 부각되어지느냐 여부에 달려 있다고 하겠다. 예를 들면 남성과 여성에 관한 고정관념이나 편견에 의해서 남성과 여성이 구분되기보다는, 남성과 여성이 나뉘어져서 다르다고 인식되기 때문에 내집단편애, 즉 남녀차별적 태도가 나타난다고 생각해 볼 수 있다.

이는 곧 김금미 등(2003)의 “남성과 여성의 ‘차이’를 두면 ‘차별’은 당연한 결과”라는 주장과 동일한 맥락에서 이해 될 수 있다. 사회정체성이론의 관점에 따르면, 남성과 여성이 갖는 특징을 기준으로 한 범주화가 차별을 낳는 원인 일 수 있기 때문에 성별 갈등을 해소하고 성평등의식을 확산시키기 위한 방안 역시 남녀 간의 차이에 근거한 범주화를 약화시키거나 범주 구분의 경계를 희석시키는 방법들에서 찾아볼 수 있다고 한다. 지금까지 사회정체성이론의 관점에서 제안된 성별갈등과 편견을 약화시키는 방안들은 이러한 범주화 를 막거나 범주화 가능성을 약화시키는 데 초점이 맞추어져 있다. 즉 내·외집단 구분을 재범주화(recategorization)시키거나 탈범주화(decategorization)시킴

으로서 성별갈등을 줄일 수 있을 것이다. 예컨대 남성과 여성의 두 집단을 성별로서 하위범주가 아닌 ‘동등한 인간’ 혹은 ‘우리’라는 상위의 범주를 강조하여 재범주화를 유도할 수 있다. 이 때 남녀 간의 차이보다 유사성과 공통점을 강조하는 상위범주화가 효과적인 것이다. 또한 성별에 따른 범주화보다는 남성과 여성이 개인으로서의 독특성을 지닌 존재이며, 성별 집단 내 다양성을 부각시킴으로써 사회정체를 약화시키는 탈범주화 방안을 고려해 볼 수 있다. 이외에도 성별 고정관념과 불일치하는 특성을 보이는 역고정관념적 사례를 되도록 많이 접하게 한다든가, 성별 범주단서에 근거하지 않고 정확한 정보처리 동기를 높이는 방안 등이 그 동안 제안되어 왔다. 사회정체성이론의 관점에서 제안된 이러한 방안들은 성평등의식을 확산하고 촉진하려는 여성 정책 담당자에 중요한 의미를 지닐 것으로 생각된다.

## 2) 성별사회정체성이 성평등의식 및 행동에 미치는 영향

사회정체성이론에서는 개인이 속한 집단으로 인해서 자존심이 손상되어 부정적인 사회정체성을 지니게 되면 이를 관리하기 위한 전략을 사용한다고 본다. Tajfel과 Turner(1986)는 이 조건에서 사람들이 흔히 사용하는 사회정체성의 관리전략을 다음 네 가지로 구분하였다. 개인행동 전략에 해당하는 ‘사회적 이동’은 지위가 높은 집단에 가입하려고 시도하는 전략이다. 개인인지 전략에 해당하는 ‘개인화’ 전략은 개인정체성의 차원에서 긍정적 자기 평가를 얻고자 할 때 나타난다. 집합행동 전략인 ‘사회적 경쟁’ 전략은 소속 집단의 상대적 지위를 개선하고자 하는 전략이다. 마지막으로 집합인지 전략인 ‘사회적 창조’ 전략은 소속 집단의 지위를 개선하기 위하여 내집단의 독특성과 우수성을 외집단과 차별화하려는 시도를 일컫는다.

내집단이 긍정적 사회정체성을 지니기 어려운 상황에서 긍정적 사회정체성을 획득하기 위한 전략이 어떻게 달라지는지에 관한 실험연구들도 있다. 예컨대 Lalonde와 Silverman(1994)은 다른 집단으로 이동 가능성과 특출성에 따라서 상황도피, 상황수용, 재평가 요구, 집단항의 중 어떤 전략을 선택

하는지 알아보았다. 연구 결과에서 다른 집단으로 이동이 불가능한 상황이 특출하면 이들 전략들 가운데 집단항의가 더 많이 나타났다. 또한 Jackson, Sullivan, Harnish 및 Hodge(1996)의 연구에서는 자신이 속한 집단이 상대적으로 지위가 낮고 부정적 사회정체성을 갖게 될 경우, 다른 집단으로 소속을 바꾸는 것이 가능하면 개인전략의 하나인 사회적 이동 전략을 채택하는 경향이 있고, 만약 집단소속을 바꿀 수 없는 상황이면 집합전략의 하나인 사회적 창조전략을 사용하는 경향이 있다는 결과를 얻었다. 이 결과를 성별관계에 적용해 보면 남성과 여성처럼 집단구분이 선천적, 생물학적 차이로 결정되는 경우에는 상대 집단으로 소속을 변경하는 사회적 이동 전략 사용이 어렵기 때문에 사회적 창조나 집단 항의와 같은 집합적 전략이 선택되어질 가능성이 높다고 하겠다.

이와 같은 시각에서 보면 성평등을 추구하는 행동은 여성의 지위를 개선하려는 전략이므로 남녀 모두에게서 ‘사회적 경쟁’ 전략의 의미를 갖는다고 할 수 있다. 즉 한국 사회에서처럼 남성보다 집단지위가 낮은 여성의 입장에서 높은 성평등 추구는 낮은 지위를 개선하기 위한 사회적 경쟁 전략의 채택이라 할 수 있는 반면에, 여성보다 집단지위가 높은 남성의 입장에서는 성평등을 거부하는 행동이 곧 사회적 경쟁 전략의 채택이라고 볼 수 있다.

Ellemers, Spears 및 Doosje(1997)의 연구에서는 집단몰입과 개인적 이동에 영향을 미치는 심리요인으로서 내집단범주화 요인을 제안하였다. 이 연구에서는 사회정체성이 낮을 때보다 사회정체성이 높은 경우에 긍정적 사회정체성이 위협받게 되면 이를 해결하기 위해서 집합적 경쟁전략을 더 자주 사용한다는 가설을 입증하고 있다.

본 연구에서는 젠더 파트너십에서 남성의 역할에 관심을 두고 있으므로, 우리 사회에서 성별지위가 높다고 여겨지는 남성에게서 집합적 경쟁전략이 성별사회정체성으로 측정될 수 있다고 보고 이러한 성별사회정체성이 성평등의식과 어떤 관련성이 있는지를 알아보고자 한다. 즉 남성의 성별사회정체성이 높을수록 남성의 높은 지위를 유지하거나 향상시키기 위해 성평등의식과 행동은 낮을 것이고, 성별사회정체성이 낮을수록 성평등의식과 행동은 높

을 것이라고 가정해 볼 수 있다. 다시 말해서 성평등을 개선하기 위한 행동 추구는 현재 남성이 누리고 있는 우월한 지위와 기득권을 위협하는 것으로 지각하여 성평등의식과 행동에 부적으로 작용하게 될 것으로 예상되어진다.

### 나. 사회구조적 요인과 성평등의식

본 연구에서는 사회적 정체성이론에서 제기하고 있는 성별에 따른 사회구조적 요인으로서 성별 지위, 합법성, 안정성에 대한 지각이 성평등의식과 성별사회정체성에 미치는 영향을 검토해 보고자 한다.

박원순(1999)에 따르면 한국여성들은 과거 짧은 기간 동안 불평등 상태에서부터의 해방이라는 급속한 변화를 이루어 왔으나, 아직도 남성에 비해 상대적으로 낮은 지위에 놓여 있다고 볼 수 있다. 한 예로 직장에서 동등한 업무수행을 보이더라도 남성이 여성보다 더 나은 보수를 받는 사례가 많이 있다. 여성의 성별사회정체성과 남녀 간 경쟁전략을 다룬 김금미(2001)의 연구에서도 역시 남성은 여성보다 상대적으로 사회적 지위가 높다고 지각함이 밝혀졌다. 김양희·정경아(1999)는 한국형 남녀평등의식검사를 통하여 여성과 남성의 성평등의식을 비교한 결과에서 여성이 남성보다 더 성평등의식을 갖고 있다고 보고한 바 있다. 따라서 공적, 제도적으로 남녀는 평등하다고 주장되고 평등 이념이 교육되고 있지만, 사람들은 아직도 남녀 상호간의 지위 인식에서 여성보다 남성의 지위가 더 높다고 인식하고 있을 것으로 볼 수 있다.

사회정체성이론에서 사회적 지위와 관련된 많은 연구들의 주된 관심은 낮은 지위 혹은 사회적으로 불이익을 받고 있는 사람들에게 있었고, 높은 지위 혹은 사회적으로 이익을 누리고 사람들이 현재 상황을 유지하거나 변화시키는데 영향을 미치는 요인들을 다룬 연구는 거의 없다. 양성평등을 추구하는 행동에 관한 연구를 예로 들면, 남녀의 성평등의식과 행동경향성은 양성평등 결과에 모두 중요하다. 그러나 이 가운데 한국사회에서 높은 지위에 해당하는 남성의 양성평등행동이 양성평등 결과에 미치는 영향이 더 클 수 있다(김금미·한덕웅·한영석, 2003). 이에 따라 본 연구는 전국적인 국민의식

조사를 통하여 남성과 여성의 집단 간 관계에서 지위가 높고 성별사회정체성이 높은 남성들이 어떤 조건에서 높은 성평등의식을 나타내는지를 알아보고자 하였다.

한편 남성이 여성과 비교하여 현재 처한 지위가 합법적이라고 지각할수록 자신이 속한 남성범주에 동일시함으로써 긍정적인 사회정체성을 지니게 된다. 합법성은 현재 지위가 결정된 과정이 합법적인지 비합법적인지에 대한 개인적인 지각 수준이다(Mummendey, Kessler, Klink & Mielke, 1999). 즉 현재 누리고 있는 성별 지위가 얼마나 정당한 것인가에 대한 신념을 의미한다. 이러한 합법적인 지위 집단에 대한 동일시는 자기평가를 유지시키거나 향상시키려는 동기를 충족시킬 수 있다고 한다(한덕웅, 2002; Karasawa, 1991; Tajfel, 1982). 그러므로 남성이 사회적 지위가 높고 그 지위가 정당한 근거에 의해 결정되었다고 인식하는 남성일수록 성별사회정체성이 높을 것이라고 가정할 수 있다(김금미·한영석, 2002). 김금미 등(2002)에 따르면 현재 남녀의 지위관계가 정당하다고 보는 정도로 합법성 지각을 측정할 수 있으며, 이 점수가 높다는 것은 남성과 여성이 누리는 현재의 지위관계가 합법적이라고 인식하고 있음을 의미한다. 따라서 본 연구에서는 성별 지위의 합법성이 높을수록 성별사회정체성이 높다고 한다면, 합법성 요인이 성평등의식에는 어떠한 영향을 미칠지를 검토해 보는 것은 의미있는 일이다.

사회정체성이론에서 안정적인 집단 간 관계는 현재와 다른 지위 구조가 고려되지 않는 상황이고 불안정한 집단 간 관계는 다른 대안적 지위 구조를 생각할 수 있는 상황을 의미한다(Ellermers, 1993). Mummendey(1999) 등의 연구에서는 안정성이 내집단 동일시(사회정체성)를 증가시키고 사회적 경쟁과 같은 집합적 전략을 촉진시키며, 불안정성은 내집단 동일시를 약화시키고, 개인적 이동과 같은 개인적 전략을 촉진시키는 요인으로 보고 있다.

본 연구에서는 남성이 여성에 비해서 현재 지위 관계가 안정적이라고 지각할 때, 자신이 속한 남성 집단에 동일시하여 자기평가를 유지시키거나 향상시키려 할 것이기 때문에 성별사회정체성이 높다고 하는 선행 연구결과를 바탕으로, 이들 요인들이 성평등의식과는 어떤 관련성을 맺고 있는지 검토해

보고자 하였다.

요약하면 사회적 정체성이론에서는 성별지위, 지위의 합법성, 안정성 지각이 높다고 지각할수록 긍정적인 자기평가를 유지하기 위해 성별사회정체성이 높을 것이라고 주장한다. 성별사회정체성이 높은 상황에서는 집단 간 경쟁 전략을 채택할 가능성이 있다고 한다. 따라서 성별사회정체성에 정적인 영향을 주는 이들 사회구조적 요인들은 성평등의식과는 부적인 관계로 나타나날 가능성이 있다. 따라서 본 연구에서는 사회구조적 요인으로서 성별 지위, 합법성, 안정성과 성별사회정체성 그리고 성평등의식 간의 관계를 검토함으로써 효율적인 젠더 파트너십 방안을 모색해 보고자 하였다.

## 다. 성평등의식과 행동

### 1) 합리적 행위이론

본 연구는 남성의 양성평등행동을 높여 젠더 파트너십을 이끌어내는 데 목표를 두고 있다. 최근 국내 일부 학자들 가운데(김금미·한덕웅·한영석, 2003; 김명소·김금미·한영석, 2004; 김금미·한영석, 2002) 남성과 여성의 집합적 관계에서 나타나는 태도를 양성평등적 행동과 결부시키려는 노력의 일환으로 사회적 정체성이론과 합리적 행위이론 및 계획적 행동이론을 접목시키려는 시도가 이루어지고 있다. 이들의 연구는 본 연구의 목적과 부합하는 점이 많아 이를 중심으로 합리적 행위이론과 계획적 행동이론을 살펴보고자 한다.

많은 사회심리학 연구들은 태도가 행동을 항상 예언하지는 않는다는 것을 밝혀내었다. 태도-행동 논쟁에서 방법론적인 문제들이 언급되면서 행동을 정확하게 예언하려면 태도와 행동 이외에 다른 변인들을 고려해야 한다고 주장되었는데 그 가운데 대표적인 이론이 Fishbein과 Ajzen(1975)의 합리적 행위이론(Theory of Reasoned Action)이다. 태도 연구에서 태도와 행동 간에 일관성이 부족하다는 비판을 극복하기 위해, 행동을 보다 정확히 예언하기 위해서는 행동 이전의 태도, 행동 지향성이라고 할 수 있는 행동의도 및 주관



적 규범을 함께 고려하여야 한다고 설명한다. 합리적 행위이론은 계획된 행동이론으로 수정되기 전까지 태도-행동 연구의 지배적인 이론이었다 (Norman & Smith, 1995; 김명소 · 김금미 · 한영석, 2004 재인용).

합리적 행위 이론에 따르면, 행동의 주된 결정요인은 행동에 대한 개인의 태도가 아니라, 행동을 수행하려는 의도를 말한다. 행동 의도는 두 가지 요인에 의해 결정되는데. 첫째는 행동에 대한 개인의 태도로서 이것은 행동에 대해 그 사람이 호의적인 평가를 하는 정도를 말한다. 둘째, 주관적 규범은 개인에게 중요한 인물들이 그 행동에 대한 정적 혹은 부적인 사회적 압력을 지각하고 이에 동조하려는 경향성을 말한다. 즉 중요한 타인에게 오는 압력에 대한 지각과 이에 따르려는 동기로 이루어진다.

## 2) 계획적 행동이론

Fishbein과 Ajzen(1975)의 합리적 행위이론은 태도와 행동의 관계를 잘 설명해 준다. 합리적 행위이론에 따르면 행동 의도가 실제 행동을 정확하게 예언하기 위해서는 그 행동이 자신의 의지적 통제 하에 있는가가 중요하다. 만약 행동이 개인의 통제 하에 있지 않다면, 행동의도가 실제 행동으로 옮겨지는 어렵게 된다. 예컨대 남성들이 성평등적인 태도를 갖고 있다고 하더라도 성평등적 행동의 구체적 방식을 모른다면 행동통제력은 낮다고 볼 수 있다. 따라서 이러한 행동 통제력의 문제를 고려할 필요가 있기 때문에 Ajzen(1988)은 합리적 행위 이론을 개정하여 계획된 행동이론(Theory of planned behaviour)을 새롭게 제안하였다. 계획된 행동이론에 의하면 행동이 개인의 통제력 밖의 요인들에 의해 영향 받을 가능성이 있을 때에는 그 행동이 개인의 의지적 통제력 하에 있다고 여겨지는 정도를 의미하는 ‘지각된 행동 통제감’을 고려하여야 한다고 주장한다.

Ajzen과 Madden(1986)에 의하면, 행동 발생을 막는 외부요인들은 예측 불가능한 경우가 많고, 어떤 행동을 하는데 적절한 기술을 지녔는지 여부는 실제로 그 사람이 행동을 수행하려는 시도를 하기 전까지는 명확하게 알 수 없

다. 따라서 이 이론에서는 실제 통제력 대신 지각된 통제력을 측정할 것을 제안한다. 즉 불완전한 의지적 통제를 특징으로 하는 행동에서는 행동적 제약이나 촉진 요인이 있는데 이에 대한 지각 평가를 포함하는 것이 유용하다고 보았다.

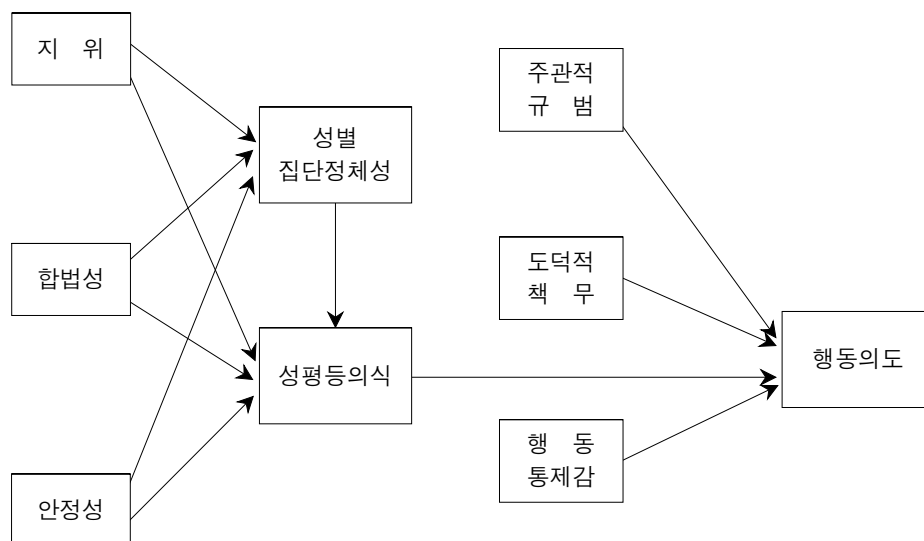
행동통제력은 행동을 수행하기가 쉽거나 어렵다고 지각하는 수준이다. 따라서 장애물이나 방해요인이 없으면서 자원이나 기회가 많다고 지각하면 행동의도와 행동에 미치는 영향력이 크다고 가정한다(한덕웅·이민규, 2001). 예를 들면 자신이 ‘호주제 폐지’를 지지하는 집회에 참여하는데 방해하는 요인이 없고 이 행동을 할 기회가 많다고 생각할수록 그 행동을 수행할 의도를 더 가지고 또한 그 행동을 더 하게 된다고 가정한다. Ajzen(1991)에 따르면 <그림 II-2>와 같이 지각된 행동통제는 행동의도를 예언하고, 자신이 그 행동에 통제력이 있다고 지각하는 것이 정확할 때 실제 행동수행을 예언한다.

한편 김명소 등(2004)은 행동의도는 행동에 대한 태도와 주관적 규범보다 더 많은 변인들에 영향을 받을 수 있는데, 도덕적 책무도 성평등행동의도 및 행동에 영향을 미치는 중요한 요인일 수 있음을 제안하고 있다. 도덕적 책무는 옳고 그름에 대한 개인의 신념을 말하는 것으로서 성평등행동에 대한 정당성을 의미한다고 하겠다.

합리적 행위이론이 개인의 의지에 따르는 의도적 행동에 관하여 예언하고자 하였지만, 실제적인 많은 행동들은 자신의 의지적 통제 하에 있지 않기 때문에 비의지적인 행동까지도 설명하기 위하여 계획된 행동이론이 제안되었다(Ajzen, 1988, 1991). 이 이론의 모형에는 행동에 대한 태도와 주관적 규범에 관한 신념 이외에 행동의도에 영향을 미치는 지각된 행동통제력이 포함된다. 또한 지각된 행동통제력은 행동의도를 통하여 행동에 영향을 미치는 간접적인 영향력과 아울러 행동에 직접적으로 영향을 미칠 수 있다고 가정하였다.

본 연구에서는 합리적 행위이론과 계획된 행동이론을 남성의 양성평등행동에 적용하는 연구를 통해서 성평등의식이 실제 행동에 가까운 행동의도에까지를 모형에 포함시켜, 양성평등행동을 촉진시키는 데 관련된 요인들을 검토함으로써 젠더 파트너십 향상을 위한 구체적 대안들을 찾아보고자 한다.

따라서 본 연구는 앞서 제시한 사회정체성 이론에 근거한 여러 연구들(김금미 · 한덕웅 · 한영석, 2003; 김명소 · 김금미 · 한영석, 2004)의 결과를 참조하여 사회구조요인들 즉, 지위, 합법성, 안정성이 성별사회정체성에 영향을 미치고, 이것은 성평등의식에도 영향을 미치며, 성평등의식이 실제 행동으로 표현되기 위해서는 합리적 행위이론에서 주장하는 주관적 규범요인과 계획된 행동이론에서 말하는 행동 통제감 그리고 김명소 등(2004)이 제안한 도덕적 책무가 남성들의 성평등 행동의도를 설명하는데 어떻게 기여하는지를 탐색적으로 검토해 보고자 하였다. 이를 위해 <그림 II-2>와 같이 전반적인 가설적인 모형을 설정하고 공변량구조분석을 통해 이를 검증해 보고자 하였다. 이 모형을 검토함으로써 남성의 성평등의도 및 성평등 행동을 향상시키기 위한 효율적인 젠더 파트너십 구축 방안이 제안될 수 있을 것이다.



<그림 II-2> 사회구조적 요인 및 행동의도관련 요인들에 관한 가설적 종합모형

### 3. 젠더 파트너십과 조직문화

조직문화 차원은 성별 자원의 배분에 직접적으로 관여한다. 즉, 채용, 승진, 교육훈련과 배치 등에 있어 성평등이 어느 정도 이루어지는가를 결정한다. 이는 또한 조직원들의 일-가정 가치관과 행동과도 관련이 있어, 이들의 가정생활에서의 평등성에도 영향을 미친다. 본 장에서는 조직문화를 성평등하게 바꾸기 위해서는 어떤 요소를 공략해야 하는지 이론적 근거를 찾아보기로 한다.

#### 가. 조직문화와 성평등

조직문화는 연구의 목적이나 이론적 근거에 따라 다양하게 정의된다. 가장 일반적으로 받아들여지고 있는 정의는 Schein의 정의이다. “조직문화란 일정한 패턴을 갖는(조직 활동의) 기본가정(또는 전제, 믿음)이다. 이들은 특정 집단이 외부 환경에 적응하고 내적으로 통합해 나가는 과정에서 고안, 발견, 또는 개발한 것들이다. 이러한 가정들은 오랜 기간 동안 조직구성원들이 타당한 것으로 여겨왔기 때문에 당연한 것으로 받아들여지며 새로운 구성원들에게도 조직의 문제를 해결하는 올바른 방법으로 학습되어진다.” 그러나 어떤 연구에서는 조직구성원 개인의 인지적 특성인 지각, 믿음, 판단, 행위 등이 강조되는가 하면, 또 다른 연구에서는 구성원들의 하위문화가 갖는 행동특성과 그러한 특성의 환경적합성에 보다 더 초점이 두어진다. 뿐만 아니라 상징적 해석론자들(symbolic-interpretivists)은 조직의 상징물이나 상징적 행동에 초점을 맞추고 이들의 의미를 해석함으로써 조직문화를 이해하려 한다. 한편 Newman(1996)에 따르면 조직문화는 “각 조직이 강조하는 특수한 신뢰와 가치에 기반하여 조직 구성원들 간에 공유하는 상징, 언어, 행동”이라고 정의되기도 한다.

조직문화는 조직의 공식적, 비공식적 운영과정에 광범위하게 영향을 미칠 수 있기 때문에 중요시된다. 일을 처리하는 일상적 과정 속에서도 관행과 같은 문화적 요소가 배어 있으며 상호간의 교류 속에, 갈등의 와중에, 그리고

무엇보다도 결정과 선택의 순간순간에 옳고 그름에 대한 직원들의 가정과 믿음이 작용하게 된다. 따라서 조직문화에 대한 올바른 이해는 효율적 관리나 경영의 가능성을 높여 준다.

또한 조직문화는 조직의 전략과정에 영향을 미치기 때문에 중요시된다. 전략의 방향을 선택할 때에도 조직문화는 이념의 형태로 그 과정에 작용할 수 있으며 전략을 수립하고 추진하는 과정에서도, 때로는 전략담당자들의 관점을 제한함으로써, 또 어떤 때는 전략실행에 있어 하나의 저항세력으로서 작용할 수 있다. 조직의 문화가 전략적 특성과 부합될 때 큰 효과를 거둘 수 있으므로 조직문화나 전략수립을 통한 양자 간의 적합화에 관심을 기울여야 한다. 아울러 조직문화는 조직의 성과와도 관련이 있는 것으로 보인다. 신유근(1997)의 한국 기업들을 비교한 연구에서 가치관(합의성, 상징성, 명확성, 수용성)으로 대표되는 조직문화의 특성에 따라 만족도, 동조성, 그리고 애사심과 같은 성과가 차이가 남을 발견하였으며, 이는 조직문화가 생산성에까지도 영향을 미친다는 시사를 하고 있다.

여성주의 학자들의 주장에 따르면 대부분의 조직들이 성별화되어 있기 때문에 조직문화 역시 성별화 되어 있다는 주장이 지배적이다(이성은, 2005). 위계적, 가부장적 조직문화는 성별 분리된 노동분화로 특징지어지며, 이러한 성별화는 차별을 일상화하는 문화적 배경으로 작용하기도 한다. 또한 한국적 기업문화와 조직문화의 가부장성이 집단주의적이고 가족주의적인 사회적 연결망을 만들어 가는 것과 밀접한 관련이 있다는 점을 시사하는 연구들도 있다(신의항·송효환, 2003) 이러한 지적에 따라 본 연구에서는 우리 사회에서의 조직문화가 가부장적, 남성중심주의적, 위계적 조직특성을 지닌 성별화된 문화라는 가정 하에서 이미 많은 연구자들에 의해 지적되어 온 다음과 같은 요인들을 통해 성 평등한 조직문화와 성차별적인 조직문화의 특성을 파악하고자 하였다. 즉 조직 내 성평등 및 성차별 규범들로서 여성의 능력에 대한 평가, 중요한 정보가 남성 중심으로 네트워크화 되는지, 경영자나 구성원의 성평등의식, 인사상의 평가 및 성별분업구조, 성희롱 여부를 통해 조직문화의 성차별적 특성을 이해하고자 하였다.

## 나. 직장관행과 성평등

조직문화가 상징적 규범을 통해 조직구성원들에게 영향을 미치는 것이라고 한다면, 직장관행은 전형적인 남성 중심적 조직에서 관행적으로 이루어지고 있는 행동양식으로서 조직문화의 성평등 규범이 조직구성원의 구체적 행위 양식들로 표현되어 공공연한 차별은 아니지만, 여성들에게 불리하게 작용하는 관행들로 정의 할 수 있다. 즉, 이러한 관행들은 간접적인 형태로 남녀 간의 침해한 갈등을 드러내는 것이라 할 수 있다. 본 연구에서는 김태현·장재운·김효선·박찬희(2004)의 연구에서 언급된 바 있는 성차별적 직장관행으로 회식문화, 동료로서의 남녀직원의 관계, 교육훈련의 불균형, 퇴근시간, 출산 전후의 퇴직을 등으로 파악하고자 하였다. 아울러 본 연구에서는 조직 내에서 중요한 정보의 여성배제를 의미하는 정보 접근성, 잡무처리 등의 보조노동력으로 전락 여부, 성희롱 등을 검토함으로써, 이러한 조직특성이 직무만족과 이직의도와와의 관련성을 함께 검토해 보고자 하였다.

본 연구에서 직무만족과 이직의도에 초점을 두는 이유는 직무만족과 이직의도가 개인적 측면과 조직적 측면 모두에 영향을 미치고 있는데, 개인적 측면에서는 삶의 질과 관련이 있으며(이제영, 1988), 조직적 측면에서는 조직에 헌신성과 전직이나 이직의 감소(Sager, 1994)와 밀접한 관련이 있어서 직무성과를 얻는데 매우 중요한 개념이다. 따라서 조직과 기업에서는 조직의 성과를 향상시키기 위해 근로자의 직무만족을 저해하는 요인과 이직의도를 부추기는 요인들에 대한 적절한 관리가 필요하다. 성평등한 조직문화가 업무성과와 정적 관련이 있다면, 조직과 기업차원에서 성평등한 조직문화를 조성하고 성차별적 문화를 줄이기 위한 적극적인 방안들을 모색해야 할 필요성에 대한 논리를 제공하는 것이 되기 때문이다.

강혜련·임희정(2001)은 여성친화적인 조직문화가 경력몰입에 긍정적 효과를 미쳐 생산성에 까지도 정적인 영향을 미친다는 결과를 보여 주었다. 김혜숙 등(2005)은 성차별 문화에 따른 남녀교수의 리더십 지각을 검토한 연구에서 성차별이 심한 조직에서 여성리더는 역할 갈등을 더 많이 겪을 수 있고,

따라서 자신에 대한 여성으로서의 정체성이나 자부심은 억제되거나 약화되는 경향을 보였으며, 성차별적 문화일수록 여교수는 더욱 여성적으로 되었다는 결과를 얻었다. 한편 김태현 등(2004)의 연구에 따르면 공무원 조직에서 남성과 여성 간에 직무만족, 이직의도에서 유의한 성차를 발견하지 못하였다. 이러한 선행 연구결과에 비추어 본 연구에서는 공무원 조직과 일반기업의 조직문화는 상당한 차이를 보일 것으로 생각되므로, 두 조직의 직무만족과 이직의도의 성별차이와 아울러, 차별적 문화와 관행을 가진 조직과 성평등적 문화와 관행을 가진 조직에 대한 비교를 통해 성평등적 문화의 파급효과가 남성과 여성에게 다르게 작용하는지를 알아보고자 하였다. 아울러 성평등적 조직문화의 어떤 요소가 직무만족과 이직의도를 잘 예언해 주는지 등을 검토하고자 하였다.

#### 다. 가족친화적 제도와 조직성과

기혼 여성의 노동시장 진입의 증가는 가족 내의 역할 분담에 있어서 새로운 질서를 요구하고 있다. 그러나 여성들은 가사노동이나 육아 등의 부담으로 인해 이중고를 겪고 있기 때문에 역할 갈등을 더 크게 경험할 수밖에 없다. 취업여성들은 가정생활에 충실할 수 없기 때문에 많은 갈등을 경험하게 되고, 기혼 남성들에게는 과거 가부장중심 사회와 달리 가사노동이 더 이상 여성의 책임이 아닌 것으로 여겨지게 하였지만, 현실적으로 가사 일을 분담하지 못하면서 새로운 역할 갈등을 초래하고 있다. 이러한 갈등은 다시 직장생활의 불안정으로 순환되어 직무만족이나 경력관리의 장애요인으로 작용하게 된다(강혜련, 2002; 최수찬 등, 2006).

일-가족간 갈등(work-family conflict: WFC)은 직장영역과 가정 영역간의 갈등을 기술하기 위한 용어로, 이는 직장에서의 역할로부터 나오는 요구가 가정에서의 역할로부터 나오는 요구와 갈등을 일으키는 일종의 역할 간 갈등이라 할 수 있다(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964; Greenhaus & Beutell, 1985에서 재인용). Greenhaus와 Beutell(1985)에 따르면 “직장과

가정 영역으로부터의 역할 압력이 여러 측면에서 서로 양립하지 않을 때 나타나는 역할 갈등의 한 형태”라고 정의 하였다. 즉 직장역할에 참여함으로써 가정역할 수행이 어려운 경우에 발생하는 역할간 갈등(WIF: Work Interference with Family)과 반대로 가정역할에 참여함으로써 직장 역할 수행이 어려운 경우에 생기는 역할 간 갈등(FIW: Family Interference with Work)이라고 보고 있다. 이러한 두 가지 갈등은 어느 한 쪽이 일방적으로 다른 쪽에 갈등을 유발한다기 보다는 양방향적으로 상호 순환적인 특성을 지니게 된다. Frone, Russell 및 Cooper(1992)에 따르면 두 갈등 간에는 온건한 정도의 정적인 상관관계가 나타난다고 한다.

지금까지 일-가족 갈등과 관련된 많은 연구들은 직장-가정 갈등(WIF)에 주로 집중하였고, 두 유형을 구분하지 않고 단일 척도로 사용하는 예가 많았다. 그 이유 중에 하나가 가부장적인 사회구조의 반영이 이러한 연구경향을 낳았다고 보고 있다(한국여성개발원, 2001). 실제적으로도 가부장적인 사회구조로 인해서 남성은 WIF가, 여성은 FIW가 많이 나타난다고 한다. 장재운과 김혜숙(2003)도 관리직 공무원을 대상으로 한 일-가족 갈등의 분석에서 여성집단은 남성과 달리 FIW의 수준에 따라 삶의 만족 및 직무만족에 큰 차이를 나타낸다고 보고하고 있다.

뿐만 아니라 직장과 가정은 분리되어 있는 것이 아니라 상호순환적인 관계를 맺고 있다(Frone, Russell & Cooper, 1992). 잔업이나 야근과 같이 직장일이 원인이 되어 가사일을 평소처럼 하지 못하여 가정에서의 역할 수행에 어려움을 겪게 되거나, 반대로 가족의 질병 간호 등과 같이 가정일이 원인이 되어 결근하거나 업무를 제때 처리하지 못하여 직장에서의 역할수행에 어려움을 경험할 수 있다. 이러한 남녀 직장인들의 직장-가정 갈등을 해결할 수 있는 개인적 차원 또는 사회적 차원에서의 자원들이 충분하다면 갈등을 쉽게 예방하거나 해결할 수 있겠지만, 자원이 충분하지 못하거나 전무하다면 개인근로자는 물론 그 가족과 소속 직장에게까지 부정적인 영향을 미치게 된다. 즉 직장-가정 갈등은 개인의 전반적인 삶의 질을 저하시키고, 가정생활의 불안과 해체를 초래할 수 있으며(Greenhaus & Beutell, 1985), 직무만족



및 직무성과, 결근율, 이직율 등에 부정적 영향을 미칠 수 있다(강혜련·임희정, 2001).

따라서 새로운 사회구조의 변화 속에서 남녀 직장인들의 일-가정 양립은 개인뿐만 아니라 조직에게도 중요한 요인으로 등장하고 있으며, 인적자원개발과 관련된 국가 정책의 측면에서도 그 중요성이 커지고 있다(Kossek & Ozeki, 1998). 특히 기혼 여성의 경제활동 참여는 앞으로 지속적으로 증가할 것으로 예상되는 가운데 남성과 여성 모두에게 일-가족 갈등으로 인한 부정적 영향을 최소화함으로써 일-가정 양립을 이룰 수 있도록 하기 위해서는 선행연구들에서 시사하는 바와 같이 성별에 따라 기업의 조직문화와 직장관행에 따라서도 그리고 가족친화적 정책 도입 정도에 따라서도 다른 요인이 작용하리라 예상된다. 따라서 본 연구에서는 남성과 여성의 일-가족 갈등을 유형별로, 즉 FIW와 WIF에 대하여 조직관련 요인들이 이들 갈등에 미치는 영향을 검토할 것이다. 이러한 검토는 조직문화 관련 요인들 즉 성평등적 혹은 성차별적 조직문화나 직장관행을 가진 조직 그리고 가족친화적 정책을 도입하고 있는 기업과 그렇지 못한 기업에 종사하는 직장인들에게 있어서 직장-가정간 갈등(WIF)과 가정-직장간 갈등(FIW)이 사뭇 다를 것이라는 인식에 바탕을 두고, 이들 갈등에 영향을 주는 요인들 중 어떤 요인이 갈등의 증가와 감소를 잘 예언하는지 그리고 성별에 따른 차이는 무엇인지 알아보고자 하였다.

아울러 본 연구에서는 또한 가족친화적 제도도입의 효과가 어떻게 나타나는가를 함께 검토하고자 한다. 가족친화적인 제도가 가정 및 직장영역에 어떠한 영향을 미치는가를 파악하기 위해서는 직장과 가정영역 일간의 상호관계를 살펴보아야 한다. 가정과 직장의 일이 실제로 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 여러 가지 이론들이 있다.

일반적으로 분리이론(segmentation theory)과 보완(compensation theory), 그리고 파급이론(spillover theory)이 가장 보편화되어 있다(Champoux, 1980). 먼저 분리이론의 경우, 직장과 가정의 환경이 뚜렷이 구분되므로 두 영역간에 상호관련성이 없다는 이론이며, 보상이론은 직장영역과 가정영역

이 역의 관계이기 때문에 한쪽에서의 상실이나 부족 및 감소를 다른 영역에서 보완하려고 한다는 이론이다. 마지막으로 파급이론은 한 영역에서의 역할 긴장이나 만족이 다른 영역에서의 역할 긴장과 만족으로 심리적 파급효과가 일어난다는 관점에서 한 영역에서의 태도나 행동들이 다른 영역으로 전이된다는 것을 주장하는 이론이다. 이들 세 가지 이론은 직장과 가정의 상호영향을 설명하는 대립적인 이론이지만, 이 중 직장과 가정의 상호관련성을 설명하는데 있어서 가장 유력한 이론으로 파급이론을 들고 있다(Kossek & Ozeki, 1998).

파급이론의 관점에서 보면, 가족친화적 정책이나 제도는 직장 및 가정의 영역의 조화를 이루는 데 도움을 주고, 그 결과 가정 및 직장영역에서 일정한 영향을 주리라 예상된다. 가족친화적 제도의 효과에 대해 연구는 그리 많지는 않지만, Neal, Campman, Ingersoll-Dayton, Emlen(1993)의 분석에 따르면, 가정 영역의 보육 및 간호 등에 투여하는 노력은 직장 영역에서의 노동성장에 부정적 영향을 미치리라 생각되어져 왔다. 그러나 기본적으로 직장영역의 노동성장은 근로자의 인적 특성, 가정과 직장영역에서 근로자에게 요구되는 투입요구, 가족친화적인 제도를 포함하는 각종 지원제도, 그리고 해당기업의 특성에 영향을 받을 수 있다는 것이다. 여기서 가정 및 직장에서 근로자에 대한 투입요구는 근로시간, 가사, 가족간호에 요구되는 시간적 정신적 신체적 노력을 의미하는 것일 수 있다. 또한 가족친화적 정책이나 제도는 우수한 인력확보나 기업 이미지 제고 등을 통해서 직접적으로 혹은 근로자의 노동성어나 생산성에 대한 영향을 통해서 간접적으로 기업성장에 영향을 미칠 수 있다.

가족친화적 정책의 효과는 크게 직장인 개인에게 미치는 효과와 기업이나 조직에 미치는 효과로 구분될 수 있다(김태홍·고인아, 2001). 가족친화적인 제도가 근로자 개인에게 미치는 영향은 결근율, 이직율, 생산성, 근속, 스트레스, 직무만족 등인 것으로 나타났다. 기업과 조직에 대한 효과로는 제도 도입에 따른 비용증가, 관리자의 업무부담의 증가 등의 부정적인 효과도 있지만, 지금까지의 연구결과에 따르면 그리 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

다. 이런 비용에 대비해서 기업으로서는 우수한 인력확보와 유지를 가능케 해 주고, 기업이미지를 제고시켜 주며, 노사관계를 개선시켜 주는 긍정적 효과가 더욱 큰 것으로 밝혀지고 있다.

가족친화적 제도가 근로자의 노동성과에 미치는 효과를 보면, 1998년 미국 행정부가 실시하고 있는 가족친화적 제도에 대한 실태조사에 의하면 가족친화적인 제도는 근로자의 생산성을 15~20% 정도 향상시키는 것으로 나타났다. 또 다른 연구에 의하면 이러한 제도를 많이 활용하는 근로자가 가장 높은 노동성과를 보였다고 보고하고 있다(Spearritt & Edgar, 1994). 근로자의 노동성과 이외에도 직무만족 향상과 스트레스 및 근로자의 사기 등에 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다.

가족친화적 제도 도입으로 인한 기업차원에서의 효과를 밝힌 연구들도 있다. Perry(1978)의 연구결과에 의하면 가족친화적 제도를 도입한 경험에 있는 관리자들도 이들 제도에 대한 긍정적 인식을 매우 높게 보고하고 있으며, Johnson(1995)은 가족 친화적 제도의 도입으로 근로자의 이직율을 줄이면 일반근로자의 경우 해당 직무를 수행하는 근로자의 초임임금의 83%~150% 정도의 비용절감효과를 가져오고, 고숙련 근로자의 경우는 해당 근로자 연봉의 200%까지 비용절감을 가져온다고 밝히고 있다. 또한 기업에 미치는 직접적 효과로서는 우수한 인력확보 및 유지에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과는 대체로 직·간접적으로 기업의 경영성과를 향상시키는 제도로 인식되어지고 있다.

강혜련(2002)에 따르면 이전 연구들이 주로 개인차원의 변수들을 일-가족 갈등에 미치는 영향을 주로 다루어 왔다면, 기업문화와 같은 조직차원의 요인이 이들 갈등에 미치는 영향을 좀 더 명확히 규명할 필요성을 제기하고 있다. 따라서 본 연구에서는 조직차원의 영향요소로서 조직문화와 관행의 성평등적/성차별적 특성 그리고 조직의 가족친화적 정책 정도가 이들 갈등에 미치는 영향을 탐색적으로 검토해 볼 것이며, 아울러 개인차원의 영향 요소라 할 수 있는 개인의 성평등의식이 이들 갈등을 어떻게 예언하는지 남녀별로 검토해 보고자 하였다. 또한 이들 변수들 가운데 일-가정 양립이라는 취지로

많은 관심을 끌고 있는 가족친화적 정책이 일-가족 갈등을 완화시켜 줌으로써 직무만족 향상과 이직의도의 감소로 이어 질 수 있는지를 검토해 볼 것이다. 이러한 분석이 갖는 중요한 의미는 가족친화적 정책이 조직의 직접적인 효율성(이직의도의 저하와 직무만족의 향상)과 관련되질 수 있다는 증거를 얻을 수 있다면, 기업의 경영자들에 적극적으로 이러한 정책의 도입이 필요함을 일깨워 주는 것이 될 수 있을 것이다.

#### 4. 젠더 파트너십과 정책

성평등 실현을 위해서는 정책의 역할도 중요하다. 우리나라에서는 1987년에 남녀 고용평등법이 제정되고 수차례 개정을 통해 고용에 있어 남녀의 평등한 기회보장 및 대우, 직장 내 성희롱 금지, 여성의 직업능력 개발, 모성보호와 직장가정생활의 양립지원 조항이 마련되기에 이르렀다. 또한 1995년에는 여성발전기본법이 제정되어 6차례 개정을 거치면서 남녀평등과 여성발전을 위한 법의 제정, 여성정책 수립추진, 여성관련 행정기구 및 조직의 설치확대, 그리고 여성발전기금의 설치와 여성단체사업의 활성화에 중요한 영향을 미쳤다(여성부, 2004). 이 법들은 적극적 조치(Affirmative Action), 육아휴직제도와 같은 여성 및 가족친화적 제도들이 도입되었으며 호주제 폐지와 군가산점제도 폐지도 실현되었다.

이처럼 정책들은 성평등 실현을 위한 초석이 된다. 그러나 정책의 수립과 시행을 위해서는 국민적 합의가 필요하다. 이는 호주제 폐지, 군가산점 제도, 성매매방지법을 둘러싼 국민들 사이의 갈등과정을 보면 이해할 수 있다(경제인문사회연구회 2005-02-09). 호주제는 1956년 민법안에 대한 문제의식을 가지고 시작한 가족법개정운동이후 2005년 개정법률안이 통과하기까지 오랜 세월을 걸친 찬성측과 반대측의 갈등이 있었다. 여성계의 적극적인 추진노력 못지않게 유림단체를 중심으로 한 보수집단의 반대도 맹렬하였다. 군가산점 제도에 대해서도 갈등이 심하였고 특히 인터넷을 통한 원색적인 공방이 난무

하였다. 성매매금지법과 관련하여서는 남녀 간의 갈등에 못지않게 여성단체와 성매매여성들 사이의 갈등이 격화되었다. 이러한 과정들은 남녀 사이의 합의와 협력이 있었다면 훨씬 효율적으로 진행될 수 있었을 것이다.

이처럼 성평등 정책의 효율적인 수립을 위해 젠더 파트너십이 필요하다면 수립된 정책을 민간의 차원에 도입하고 실행하는데도 젠더 파트너십이 필요하다. 우리나라의 성평등 관련 많은 정책들은 명목상으로는 존재하나 실제로 유명무실한 경우가 많다. 육아휴직제 같은 가족친화정책이나 여성관리자 임용목표제 같은 적극적 조치들은 정책이 있더라도 이를 도입하고 활용하는데 있어서는 기업이나 공공조직 차원의 결정이 필요한 것이다. 우리나라 기업에서 육아휴직제의 활용비율은 대단히 낮다. 이는 대체인력을 쓸 수 있는 업무 구조나 비용의 문제 등이 해결되지 않았고 무엇보다 경영자의 적극적인 의지가 없기 때문이다. 혹은 노조도 가족친화적 정책 도입의 주체가 될 수 있다. 그런데 현실적으로 이것이 가능하지 않은 것은 우리 기업에서 경영진이나 노조가 남성주도적인 조직인 것도 중요한 이유 중의 하나라고 할 수 있다. 이때 이들의 적극적 협력을 얻을 수 있다면 정책의 실행, 즉 제도적인 뒷받침이 가능한데 이것이 바로 정책 차원에서도 젠더 파트너십이 필요한 이유이다. 일본 한 기업의 경우 노사추진위원회를 통해 노조에서 일가족 양립에 대한 요구를 할 수 있는 제도적 장치가 있어 가족친화제도 운영에 중요한 동기가 된 것을 볼 수 있다.<sup>6)</sup> 이 회사의 경우 노조에 여성의 비율이 높지 않지만 노조에서 이런 요구를 할 수 있는 노조의 문화는 젠더 파트너십이 이루어지고 있는 것이라고 할 수 있다.

이상에서 살펴 본 바와 같이 성평등을 위한 파트너십이 사회적으로 제자리를 잡기 위해서는 성평등 정책에 대한 수용성을 높이는 것이 필요하다. 젠더 파트너십 향상을 위해서는 성평등 정책에 적대적인 남성들의 태도가 어떤 요인에 의해 강화되는지를 분석할 필요가 있다. 정책을 보는 시각에서 남성은 여성을 지원하는 정책이 부당하며 그로 인해 남성들이 피해를 본다고 생각하

6) 일본 오오사카 가스의 예. 2006년 9월 7일 연구자들이 직접 방문하여 면담한 결과임.

는 반면, 여성들은 그러한 정책들이 더 많이 필요하고 아직 정책의 실효성이 낮다는 데 불만을 가질 수 있다. 이를 살펴보기 위해 본 연구에서는 양성평등 정책이나 적극적 조치, 가족친화적 정책에 대해 남성과 여성이 어떤 태도를 취하는지 알아볼 필요가 있다.

특히 우리 사회에서 기업이나 공적 조직들은 전체 인원 구성의 측면에서, 특히 경영·관리직에서 압도적인 남성지배 구조를 가지고 있다. 이 때문에 적극적 조치의 도입은 현재의 상황에서 불가피하다. 그러나 이를 시행할 때는 좀 더 설득력 있는 실천전략이 필요한 것으로 보여진다. 즉 적극적 조치의 유형에 알맞는 추진체계를 갖추는 것도 중요한 일이다. 예컨대, 적극적 조치는 모든 기회에서 소수와 다수의 동등성을 추구하는 제도와 자격이 못 미치더라도 소수를 우대하는 제도, 동일한 자격이면 소수집단을 우대하는 제도 등 다양한 형태가 존재할 것이다(Bobocel, Son Hing, Davey, Stanley, & Zanna, 1998). Bobocel 등(1998)의 연구에 따르면, 적극적 조치의 대상이 되는 소수집단 구성원들조차도 명백한 우대를 포함하는 적극적 조치를 반대하는 경향이 있다고 한다. 이는 자신들의 성공이 적극적 조치의 결과로 돌려지는 것에 대한 거부감을 가질 수 있다.

적극적 조치 정책에 태도와 관련한 연구들에 따르면 남성들은 적극적 조치의 공정성에 문제를 제기하고 있다. 하지만 이는 공정성 자체에 대한 문제보다는 낮은 성평등 의식의 결과일 수 있음을 지적하고 있다(Bobocel, Son Hing, Davey, Stanley, & Zanna, 1998; Harrison, Kravitz, Mayer, Leslie, & Lev-Arey). 따라서 남성들에게 적극적 조치의 정당성을 설득하는 것과 더불어 남성들의 성평등 의식을 제고하려는 노력이 함께 진행되어야 한다. 이와 관련한 좀 더 구체적인 검토를 위하여 본 연구에서는 적극적 조치에 대한 태도가 성평등 의식 및 공정성 지각과 어떤 관련성이 있는가를 알아 보고자 하였다.

### III

## 조사결과

1. 성평등의식과 젠더 파트너십	67
2. 성평등의식과 정책	106
3. 조직문화와 젠더 파트너십	115

젠더 파트너십을 통한 성평등의 확산과 남성과 여성의 협력적 관계를 이루어 내기 위해서는 우리 사회 전반에 걸친 성별갈등과 성 평등성의 실태를 파악하고 이를 정확히 이해하는 것이 중요하다. 이 장에서는 국민의식조사와 직장인대상조사 및 초점집단인터뷰에서 얻어진 결과를 바탕으로 1) 성평등의식, 2) 정책과 젠더 파트너십, 3)조직문화와 젠더 파트너십이라는 대 주제 아래 세부 항목별 분석결과를 기술하고자 한다. 1) ‘성평등의식’에서는 성평등의식의 실태를 파악하고, 집단으로서 성별관계를 고려한 성별사회정체성과 성평등의식 간의 관계, 성평등의식이 행동으로 실행되는 것과 관련이 있는 것으로 알려진 변수들의 영향을 검토하였다. 2) ‘정책과 젠더파트너십’에서는 성평등 정책에 대한 남녀의 태도 등을 알아보았다. 다음으로 3) ‘조직문화와 젠더파트너십’에서는 공적 영역인 기업이나 조직차원에서 젠더 파트너십의 협력적 관계와 자원 분배적 갈등을 검토하기 위해 직장인 대상 조사결과를 분석하였다. 직장에서의 성평등적 조직문화와 관행 그리고 가족친화적 정책 등이 승진기대, 직무만족, 이직의도와 같은 남녀 직장인 개개인 및 조직 성과 요인과 어떤 관련성을 갖는지 그리고 이러한 조직문화 관련 변수들이 일-가족 양립에 어떻게 기여하는지 조사하였다. 그리고 구체적이고 심층적으로 접근하기 위해 남녀 직장인을 대상으로 초점집단인터뷰를 실시하여 설문조사 결과와 함께 제시하였다.

## 1. 성평등의식과 젠더 파트너십

성평등의식은 여성과 남성에 대한 능력 및 속성에 대한 고정관념이나 성역할 고정관념을 가지지 않고, 여성과 남성의 권한이나 남녀 간의 관계에 대한 편견에서 자유롭고, 여성의 권리와 인권에 반하는 차별적인 행동을 승인하지 않으려는 태도로 정의된다. 성역할에 대한 고정관념이 생애 초기 사회화과정과 일상생활을 통해 학습되어지고 강화된 결과 획득된 남성다움과 여성다움에 대한 자기개념의 일부라는 측면에서 이러한 이분법적인 고정관념을 거부



하려는 태도인 성평등의식 역시 개인의 성별정체성에 근거한 태도를 의미한다고 할 수 있다. 본 연구에서는 개인의 자기개념에 근거한 성별정체성과 개인적 차원의 자기개념으로서가 아니라 집단관계 속에서 특정 성별집단에 소속함으로써 생겨나는 집단자존감의 일부인 성별사회정체성을 구분하였다. 이 절에서는 개인차원의 성별정체성으로서 성평등의식이 집단차원의 성별사회정체성에 의해 어떤 영향을 받는지를 분석하고, 성별사회정체성과 관련된 변수들의 영향을 함께 고려함으로써 젠더 파트너십 전략 마련의 외연을 넓히고자 하였다. 또한 합리적 행위모형과 계획된 행동이론을 접목시킴으로써 향상된 성평등의식이 실질적인 성평등 행동으로 수행되는 것과 관련된 요인들을 검토하고 이러한 모형이 얼마나 적합한 것인지를 검증하고자 한다.

## 가. 성평등의식의 실태

본 연구에서는 먼저 국민의식조사와 직장인조사에서 나타난 성별정체성과 관련되는 성평등의식의 실태를 알아보고자 하였다. 일반국민과 직장인이 가진 성평등의식의 정도를 알아보기 위해 본 연구에서는 한국형남녀평등의식검사(KGES: 김양희·정경아, 1999)를 사용하였다. 한국형남녀평등의식검사(KGES)는 현실세계에서 남녀관계를 맥락으로 나타나는 다양한 측면에서 성별정체성과 태도를 측정하는 포괄적인 성평등의식검사로써 가정, 교육, 직업, 사회·문화 등의 생활영역별로 성평등의식 정도를 파악하는데 유용하다. 여기서는 우선 국민의식조사에서 나타난 성별, 연령, 학력, 직업, 결혼여부 및 지역의 인구·사회학적 변수들을 중심으로 성평등의식의 차이를 분석하였으나, 직장인 조사에서의 결과가 일반국민 대상 조사의 결과와 다른 양상을 보이는 변수에 대해서는 좀 더 구체적으로 언급하는 형식으로 기술하였다.

### 1) 성별에 따른 성평등의식의 차이

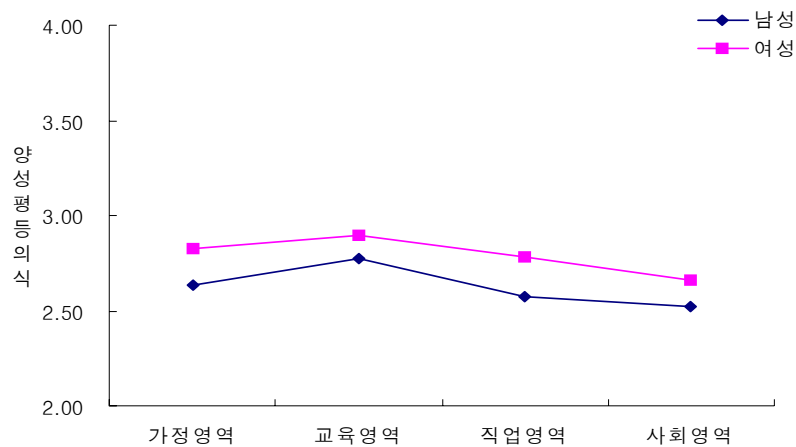
먼저 국민의식조사와 직장인 대상 조사에서 성별에 따른 성평등의식의 차이를 알아 본 결과, 대부분의 선행연구(김양희·정경아, 1999; 김양희·이수

연, 2002)에서 나타난 것과 마찬가지로 두 조사 모두 여성이 남성에 비해서 성평등의식이 더 높은 것으로 나타났다. 이를 좀 더 구체적으로 살펴보기 위해 한국형남녀평등의식검사의 하위척도별로 남녀차이를 국민의식조사와 직장인 대상 조사에 대해서 각각 비교해 보았다. 우선 국민의식조사에서 하위척도별 성평등의식의 남녀차이를 나타낸 결과는 <표 Ⅲ-1>과 <그림 Ⅲ-1>에 제시하였다.

<표 Ⅲ-1> 국민의식조사에서 성별에 따른 성평등의식의 차이

	남성(N=1106)	여성(N=506)	차이	t
성평등의식 전체	2.63(.33)	2.79(.38)	-.16	-8.66***
가정생활영역	2.64(.42)	2.83(.43)	-.19	-8.11***
교육생활영역	2.78(.37)	2.90(.43)	-.12	-5.62***
직업생활영역	2.58(.45)	2.78(.50)	-.20	-7.99***
사회생활 영역	2.52(.39)	2.66(.44)	-.14	-6.22***

\*\*\*  $p < .001$



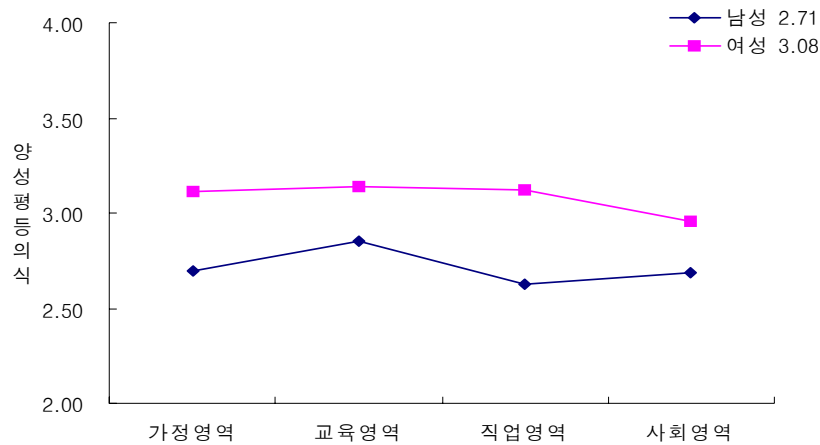
<그림 Ⅲ-1> 국민의식조사에서 성별에 따른 영역별 성평등의식

그리고 직장인 대상 조사에서 하위척도별 성평등의식의 남녀차이를 나타낸 결과는 <표 III-2> 및 <그림 III-2>와 같다.

<표 III-2> 직장인 대상 조사에서 성별에 따른 성평등의식의 차이

	남성(N=1106)	여성(N=506)	차이	t
성평등의식 전체	2.71(.30)	3.08(.31)	-.37	-19.13***
가정생활영역	2.70(.39)	3.11(.40)	-.42	-16.89***
교육생활영역	2.85(.35)	3.14(.36)	-.29	-13.11***
직업생활영역	2.62(.32)	3.12(.41)	-.50	-19.03***
사회생활 영역	2.68(.36)	2.96(.38)	-.28	-12.01***

\*\*\*  $p < .001$



<그림 III-2> 직장인 대상 조사에서 성별에 따른 영역별 성평등의식

우선 <표 III-1>과 <표 III-2>에서 보는 바와 같이 국민의식조사와 직장인 대상 조사의 결과에서 성평등의식 전체척도에서 남녀 간의 차이는 모두 여성이 남성에 비해서 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이를 하위 척도별로 보면 두 조사에서 남녀 모두 교육영역과 생활영역에서의 성평등의식이 높은 것으로 나타난 반면 직업영역과 사회영역에서 성평등의식은 전체 척도의 평

균에 크게 미치지 못하거나 낮게 나타났다. 두 조사 결과를 비교해 보면, 직장인 대상 조사에서 성평등의식의 남녀차이는 더 크게 나타나는 경향이 있다. 즉 국민의식조사에서 성평등의식의 남녀차이는 -.16이었던 반면에 직장인 대상 조사에서 성평등의식의 남녀차이는 -.37로 더 크게 나타났다.

한편 한국형남녀평등의식검사(KGES)의 하위척도별로 남녀 간 차이를 알아봄으로써 남녀 간의 성평등의식이 어떤 영역에서 더 두드러지게 나타나는지를 알아보았다. 그 결과, <표 III-1>과 <표 III-2>에서 보는 바와 같이 국민의식조사와 직장인 대상 조사 모두 성평등의식의 4개 하위 영역에서 성차도 모두 유의한 것으로 나타났다. 또한 <그림 III-1>과 <그림 III-2>에서도 볼 수 있듯이 두 조사 모두 성차가 두드러지게 나타나는 영역은 직업생활영역과 가정생활영역의 순으로 나타났으며, 성차가 가장 적은 영역은 교육생활영역으로 나타났다. 더구나 두 조사에서 모두 남성들의 성평등의식이 가장 낮은 영역은 직업생활영역, 가정생활영역, 사회생활영역 등의 순 나타나, 이들 영역에서 남녀 간 인식차이가 크게 자리 잡고 있음을 의미한다. 다시 말해서 성평등한 사회를 위해서는 직업생활영역과 가정생활영역에서 협력적 관계가 더욱 절실한 문제임을 보여주는 결과로 볼 수 있을 것이다. 더구나 직장인 조사 결과가 보여 주듯이 공적영역이라 할 수 있는 직장에서 성평등의식에서 남녀차이가 크다는 것은 조직목표 달성이라는 공동의 운명적 관계를 고려할 때 매우 바람직하지 않은 현상으로 보이며, 보다 협력적인 남녀관계로의 변화가 절실한 문제임을 시사하고 있다.

## 2) 연령에 따른 성평등의식의 차이

이 분석에서는 연령별로 성평등의식에서 남녀 간의 성별차이가 어떠한 양상을 나타나는지 알아 보기위해 연령과 성별을 독립변인으로 한 변량분석을 실시하였다. 먼저 국민의식조사에서 남녀 모두 연령이 높을수록 성평등의식이 낮은 것으로 나타났다. 연령×성별 상호작용은 유의하지 않았으나 경향을 보였다. 60대 이상은 모든 연령대와 유의한 차이를 보였으나, 40대와 50대 간

에는 유의한 차이를 보이지 않았다. 20대 역시 모든 연령대와 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

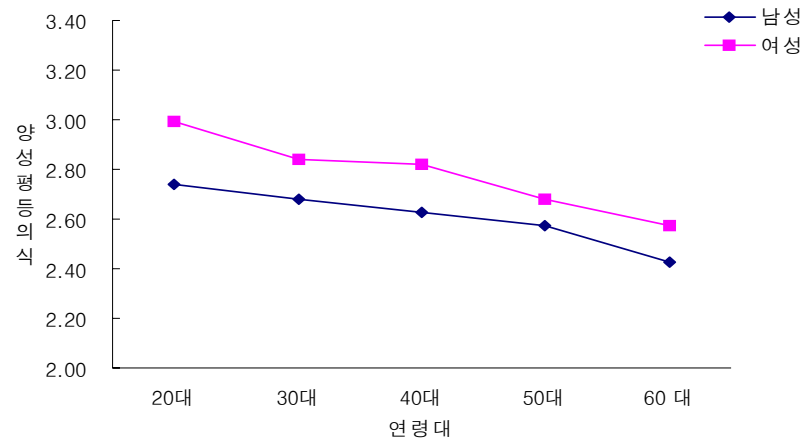
<표 III-3> 국민의식조사의 연령×성별 성평등의식 평균과 표준편차

		남성	여성	전체
20	대	2.74(.30) n=221	2.99(.35) n=102	2.82(.34) n=323
30	대	2.68(.33) n=258	2.84(.33) n=121	2.73(.34) n=379
40	대	2.63(.31) n=241	2.82(.33) n=112	2.69(.33) n=353
50	대	2.58(.30) n=149	2.68(.37) n=74	2.61(.33) n=223
60세	이상	2.42(.31) n=147	2.57(.39) n=97	2.48(.35) n=244
전	체	2.63(.33) n=1016	2.79(.38) n=506	2.68(.35) n=1522

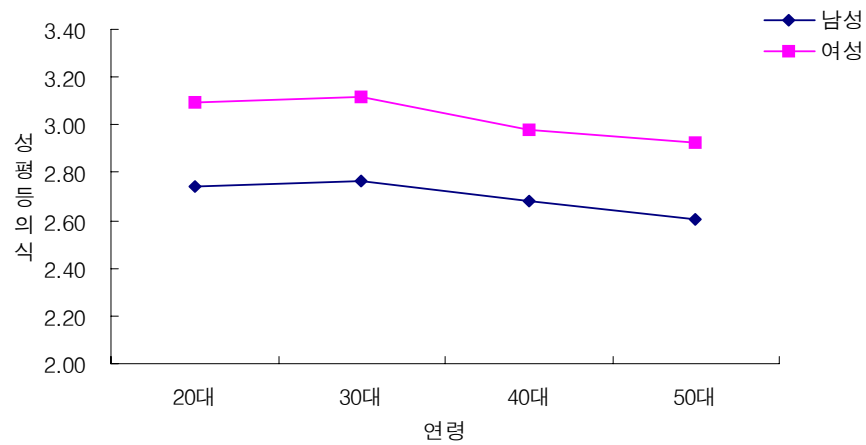
<표 III-4> 국민의식조사에서 성평등의식에 대한 연령별×성별 변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
성별	9.47	1	9.47	89.12***
연령	19.58	4	4.90	46.09***
성별 * 연령	0.81	4	0.20	1.90
오차	160.59	1512	0.11	
전체	11140.05	1522		

\*\*\* p<.001



<그림 Ⅲ-3> 국민의식조사에서 성평등의식에 대한 연령별×성별 상호작용



<그림 Ⅲ-4> 직장인대상조사에서 연령별×성별에 따른 성평등의식의 차이

한편 직장인대상조사에서 연령별로 성평등의식의 남녀차이가 어떻게 나타나는지를 알아 본 결과, 국민의식조사에서와 마찬가지로 연령이 증가할수록 성평등의식이 낮았고, 앞서 성별에 따른 성평등의식의 차이에서처럼 유의한 성차를 나타냈다. 직장인 대상 조사에서 연령별 성평등의식을 좀 더 구체적

으로 살펴보면 <그림 III-4>에서 보는 바와 같이 20대와 30대 남성 직장인 간에 성평등의식에 차이를 보이지 않았으나 이들 연령대의 직장인들은 각각 40대와 50대 직장인들과는 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

### 3) 학력에 따른 성평등의식의 차이

먼저 국민의식조사 응답자에 대해 학력에 따른 성평등의식의 차이를 알아보기 위해 학력×성별에 대한 변량분석을 실시하였다. 그 결과 남녀 모두 학력이 높을수록 한국형남녀평등의식검사의 점수가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 그러나 학력과 성별의 상호작용은 유의하지 않았다. <표 III-5>는 학력과 성별에 따른 성평등의식의 평균과 표준편차를 나타낸 것이고, <표 III-6>는 변량분석 결과를 제시한 것이다.

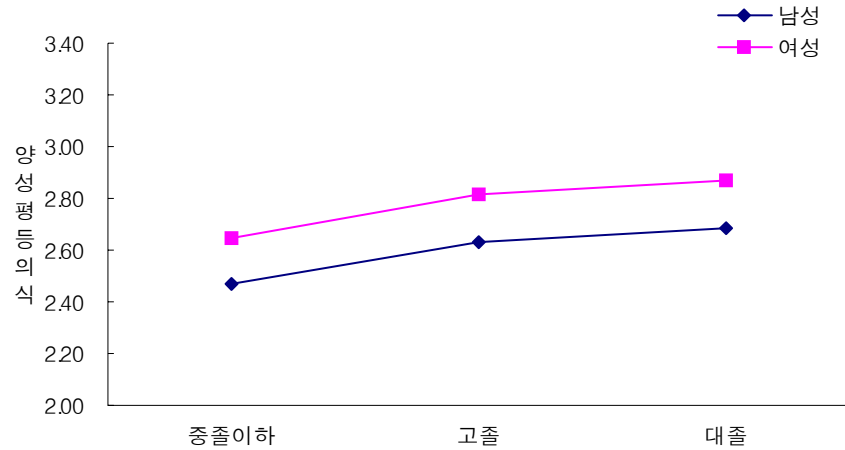
<표 III-5> 국민의식조사의 학력×성별에 따른 성평등의식의 평균과 표준편차

	남성	여성	전체
중졸이하	2.47(.32) n=137	2.65(.42) n=121	2.55(.38) n=258
고졸	2.63(.31) n=522	2.82(.37) n=252	2.69(.34) n=774
대졸	2.68(.33) n=357	2.87(.34) n=133	2.73(.34) n=490
전체	2.63(.33) n=1016	2.79(.38) n=506	2.68(.35) n=1522

<표 III-6> 국민의식조사의 성평등의식에 대한 교육수준별×성별 변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
성별	9.59	1	9.59	84.24***
교육수준	7.81	2	3.91	34.32***
성별×교육수준	0.00	2	0.00	0.01
오차	172.60	1516	0.11	
전체	11140.05	1522		

\*\*\* p<.001



<그림 Ⅲ-5> 국민의식조사에서 학력×성별에 따른 성평등의식의 차이

학력에 대한 사후분석결과 중졸이하 학력을 지닌 응답자들이 고졸이나 대졸이상의 응답자들에 비해 성평등의식이 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 그러나 고졸학력자들은 대졸학력의 응답자들에 비해 낮았지만 유의한 차이를 보이지는 않았으며, 중졸학력의 여성의 경우는 전국평균인 2.68에도 미치지 못하였고, 남성들의 성평등의식의 수준과 대등한 점수양상을 보이고 있었다.

한편 직장인 대상 조사에서도 역시 학력×성별의 변량분석을 실시하였다. 그 결과를 보면, 성별의 주효과만 유의하였을 뿐[F(1, 1026)=199.52,  $p<.001$ ] 학력의 주효과는 유의하지 않았으며[F(2, 1026)=1.36, ns.], 학력×성별의 상호작용도 유의하지 않은 것으로 나타났다[[F(2, 1026)=.39, ns.]. 즉 직장인 대상 조사에서는 학력에 따른 성평등의식의 차이를 보이지 않았다.

국민의식조사와 직장인 대상 조사에서 학력의 주효과가 다르게 나타난 것은 표본의 특성이 다르기 때문인 것으로 해석된다. 즉 국민의식조사의 경우 학력이 고졸인 응답자가 50.9%이었고, 대졸 응답자가 30.1%, 중졸 이하의 학력을 가진 응답자가 17%나 있었던 반면에 직장인 대상 조사의 경우 대졸인 응답자가 72.9%이었고, 고졸인 응답자가 16%, 중졸이하가 0.3%로 조사대상자가 주로 대졸 학력을 가진 직장인들로 이루어졌기 때문이라 여겨진다. 직



장인 대상 조사에서도 대졸 남성이 고졸 남성보다 성평등의식이 높은 경향을 보였지만 유의한 차이를 보이지 않아 국민의식조사와 유사한 결과를 보여 주었다.

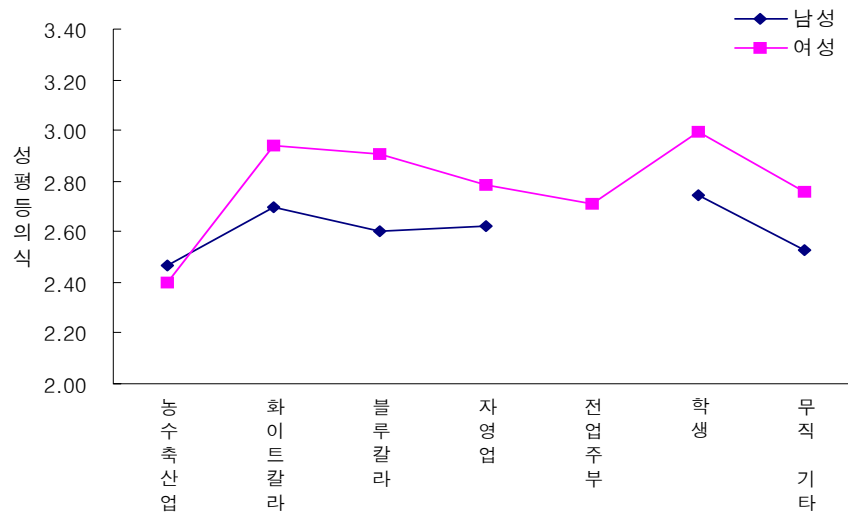
#### 4) 직업 및 업종에 따른 성평등의식의 차이

국민의식조사 대상자를 중심으로 성평등의식이 직업별로 다른지를 알아보았다. 직장인 조사에서는 조사대상자가 모두 일반 기업 및 공무원 직장인이었으므로 직업별 비교 대신 업종별 비교를 하였다.

국민의식조사에서 직업별로 성평등의식에 차이가 있는지를 알아보기 위해 직업×성별의 이원 변량분석을 실시하였다. 그 결과, 직업별과 성별의 주효과가 모두 유의하였으며, 직업×성별의 상호작용도 또한 유의하였다. 단순 주효과분석을 통한 직업×성별의 상호작용의 구체적인 분석에서 농축산분야에서만 남녀 간 성차가 유의하지 않았고, 다른 직업분야에서는 모두 성차가 유의하였다. 반면 남성의 경우만 한정해서 보면, <표 III-7>과 <그림 III-6>에서 처럼 사무·관리직에 해당하는 화이트칼라는 학생과 유의한 차이를 보이지 않았을 뿐, 다른 직업군과 모두 유의한 차이를 보였다. 여성의 경우 화이트칼라, 블루칼라, 학생간의 차이는 유의하지 않았고, 다른 직업군과 유의한 차이를 보였다. 특히 전업주부들은 농축산업 종사 여성들보다는 높은 평등의식을 보였지만 대부분의 직업군들보다 낮은 성평등의식을 보이는 것으로 나타났다. 이 분석에서 전업주부는 여성만 해당되었기 때문에 남성의 경우에는 생략되었다.

<표 Ⅲ-7> 국민의식조사의 직업×성별에 따른 성평등의식의 평균과 표준편차

직업	남성	여성	전체
농/수/축산업	2.47(.29) n=47	2.40(.29) n=19	2.45(.28) n=66
화이트칼라	2.69(.34) n=231	2.94(.33) n=56	2.74(.35) n=287
블루칼라	2.60(.32) n=236	2.91(.43) n=83	2.68(.38) n=319
자영업	2.62(.29) n=322	2.79(.39) n=111	2.66(.33) n=433
전업주부	- n=0	2.71(.32) n=189	2.71(.32) n=189
학생	2.74(.30) n=89	3.00(.35) n=28	2.80(.33) n=117
무직 / 기타	2.53(.36) n=91	2.76(.47) n=20	2.57(.39) n=111
전체	2.63(.33) n=1016	2.79(.38) n=506	2.68(.35) n=1522



<그림 Ⅲ-6> 국민의식조사의 성평등의식에 대한 직업별×성별의 상호작용

또한 <그림 III-6>에서 볼 수 있는 것처럼 이 분석에서 주목해 볼 수 있는 것은 첫째, 농/수/축산업 직종에 있는 남성과 여성이 모두 성평등의식이 낮았고 성차이가 나타나지 않았다는 점이며, 둘째, 사무관리직에 해당하는 화이트칼라나 기술생산직인 블루칼라 그리고 학생의 경우 여성들은 성평등의식이 높고 보다 진보적인 방향으로 개선되는 경향을 보이고 있으나 이들 직종에 있는 남성들은 여성들의 성평등의식에 크게 미치지 못하는 것으로 나타났다.

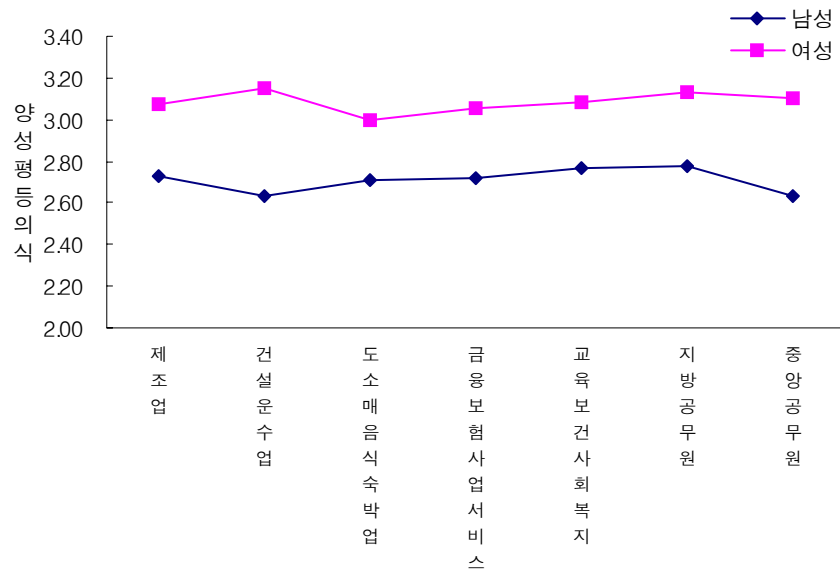
한편 직장인 대상 조사에서 나타난 업종별, 성별의 성평등의식의 차이를 살펴보면, 우선 업종×성별의 변량분석결과 업종간의 주효과는 유의하지 않았으나 성별간의 주효과는 유의하였으며, 업종×성별의 상호작용도 유의한 것으로 나타났다. <표 III-8>과 <그림 III-7>에서 보는바와 같이 성별에 따라 업종을 비교해 보면 남성 직장인의 경우 건설/운수업, 중앙공무원, 도소매/음식/숙박업의 순으로 성평등의식이 낮았고, 교육/보건/사회복지/오락/문화 업종과 지방공무원 순으로 성평등의식이 높게 나타났다. 상호작용에 대한 보다 구체적인 분석을 통해 남성 직장인의 업종별 차이를 알아 본 결과 건설/운수업의 남성 직장인들이 제조업이나 교육/보건/사회복지/오락/문화 업종 및 지방공무원 남성에 비해서 유의하게 낮은 성평등의식을 나타냈다.

여성의 직장인의 경우는 건설/운수업이 가장 높았고 도소매/음식/숙박업종이 가장 낮아 두 업종간의 유의미한 차이를 보였으나 나머지 업종들 간에는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직장인 대상 조사에서 업종별 성평등의식에서의 성차를 중심으로 살펴보면 <그림 III-7>에서 볼 수 있는 것처럼 전반적으로 모든 업종에서 성차가 통계적으로 유의미하게 나타났으며, 그 중에서도 건설/운수업과 중앙공무원 조직이 성평등의식에서 남녀차이가 가장 두드러지게 나타나 남성의 성평등의식이 여성의 그것에 크게 미치지 못하고 있음을 알 수 있었다.

<표 Ⅲ-8> 직장인대상조사의 업종×성별에 따른 성평등의식의 평균과 표준편차

업종	남성	여성	전체
제조업	2.73(.33) n=124	3.07(.28) n=93	2.87(.35) n=217
건설/운수업	2.63(.31) n=84	3.15(.35) n=62	2.85(.42) n=146
도소매/음식/숙박업	2.71(.25) n=80	3.00(.30) n=50	2.82(.30) n=130
금융보험/부동산임대/사업서비스	2.71(.28) n=93	3.06(.30) n=75	2.87(.34) n=168
교육/보건/사회복지/오락/문화	2.77(.31) n=90	3.08(.32) n=75	2.91(.35) n=165
지방공무원	2.78(.29) n=61	3.13(.35) n=60	2.95(.36) n=121
중앙공무원	2.64(.34) n=45	3.10(.26) n=37	2.85(.38) n=82
전체	2.71(.30) n=577	3.08(.31) n=452	2.88(.36) n=1029



<그림 Ⅲ-7> 직장인대상조사의 성평등의식에 대한 직업별×성별의 상호작용

## 5) 결혼유무에 따른 성평등의식의 차이

우선 국민의식조사 응답자를 대상으로 결혼유무에 따라 성평등의식에서 성별간의 차이가 있는지를 알아보기 위한 변량분석을 실시하였다. 그 결과, 성별의 주효과와 결혼유무의 주효과가 모두 유의하였다. 그리고 결혼유무×성별의 상호작용 역시 통계적으로 유의미하였다. 상호작용에 대한 단순주효과 분석을 통해 이를 구체적으로 알아 본 결과 남녀 모두 결혼 여부에 따라 유의한 차이를 보였다. 즉 남녀 모두 기혼자가 미혼자에 비해 성평등의식이 유의미하게 낮았다.

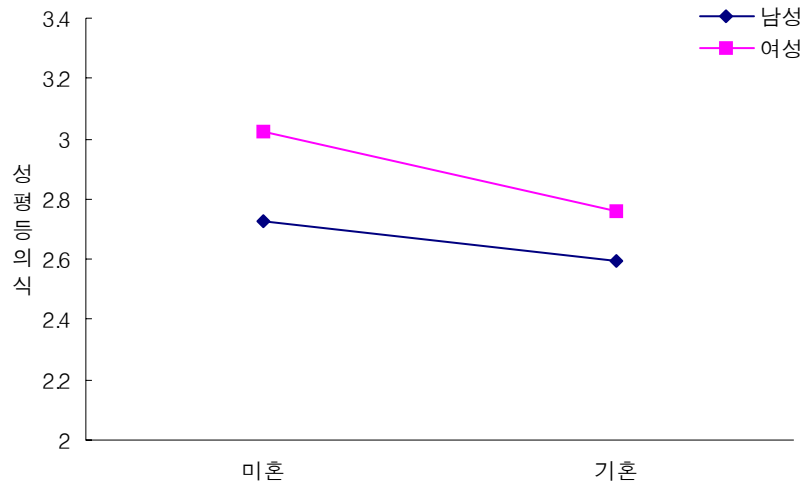
&lt;표 III-9&gt; 국민의식조사의 결혼유무×성별에 따른 성평등의식의 평균과 표준편차

		남성	여성	전체
미	혼	2.73(.31) n=279	3.02(.35) n=79	2.79(.34) n=358
기	혼	2.59(.32) n=714	2.76(.36) n=392	2.65(.35) n=1106
전	체	2.63(.33) n=993	2.80(.38) n=471	2.69(.35) n=1464

&lt;표 III-10&gt; 국민의식조사의 성평등의식에 대한 결혼유무×성별의 변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
성별	10.54	1	10.54	94.04***
결혼유무	7.88	1	7.88	70.30***
성별×결혼유무	0.89	1	0.89	7.91**
오차	163.70	1460	0.11	
전체	10744.86	1464		

\*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001



<그림 Ⅲ-8> 국민의식조사에서 성평등의식에 대한 결혼유무×성별의 상호작용

국민의식조사 응답자들의 경우 <그림 Ⅲ-8>에서 보는 바와 같이 미혼에서 남녀차이가 기혼에서 남녀차이보다 더 크게 나타났다. 남성의 경우 미혼 남성과 기혼남성간의 성평등의식에서 차이가 크지 않는데 비해서 여성의 경우 미혼과 기혼간의 성평등의식에서 차이가 큰 것으로 나타났다.

한편 직장인 대상조사에서는 <표 Ⅲ-12>에서 볼 수 있는 것처럼 결혼유무와 성별의 주효과가 유의하였으나 국민의식조사와는 달리 결혼유무×성별의 상호작용이 유의하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 <표 Ⅲ-11>과 <그림 Ⅲ-9>에서 보는 바와 같이 기혼자가 미혼자에 비해 성평등의식이 낮았고, 여성이 남성보다 성평등의식이 높게 나타나 국민의식조사의 결과와 유사한 양상을 보이고 있다. 결혼유무×성별의 상호작용이 국민의식조사와 직장인 대상 조사가 어떻게 다르게 나타나는지는 <그림 Ⅲ-8>과 <그림 Ⅲ-9>를 통해 쉽게 비교해 볼 수 있다.

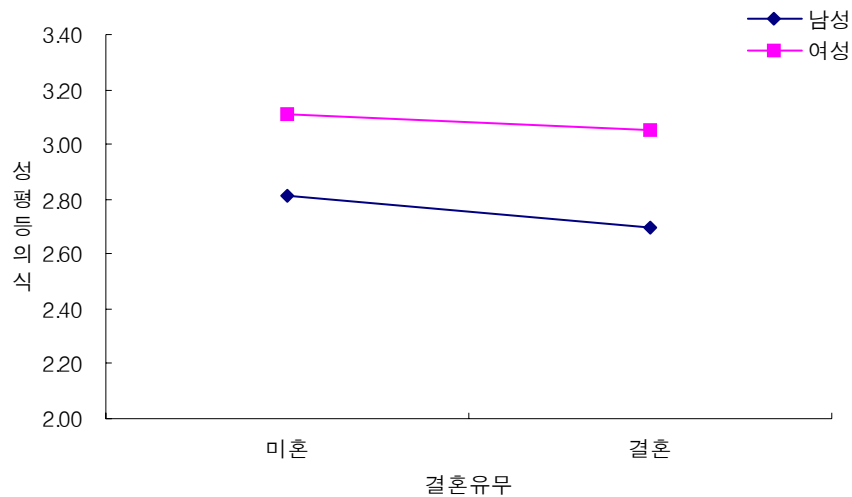
<표 III-11> 직장인조사의 결혼유무×성별에 따른 성평등의식의 평균과 표준편차

	미혼	결혼	전체
남성	2.82(.36) <i>n</i> =93	2.69(.29) <i>n</i> =482	2.71(.30) <i>n</i> =575
여성	3.11(.32) <i>n</i> =253	3.05(.30) <i>n</i> =194	3.08(.31) <i>n</i> =447
전체	3.03(.36) <i>n</i> =346	2.80(.33) <i>n</i> =676	2.88(.36) <i>n</i> =1022

<표 III-12> 직장인 조사의 성평등의식에 대한 결혼유무×성별의 변량분석결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	<i>F</i>
성별	19.43	1.00	19.43	206.62***
결혼유무	1.41	1.00	1.41	14.97**
성별×결혼유무	0.21	1.00	0.21	2.22
오차	95.72	1018.00	0.09	
전체	8581.48	1022.00		

\*\*\*  
p<.001



<그림 III-9> 직장인조사에서 성평등의식에 대한 결혼유무×성별의 상호작용

<그림 III-8>과 <그림 III-9>에서 가장 크게 다른 점은 기혼 여성의 성평등의식이라 할 수 있다. 즉 국민의식조사에서 기혼여성의 성평등의식은 미혼 여성과 크게 다르지 않았던 반면에 직장인 조사에서 기혼여성의 성평등의식은 국민의식조사에 비해 높은 것으로 나타났다. 이것은 국민의식조사 응답자 중 전업주부 비율이 높은데서 기인하는 것으로 해석될 수 있다. 국민의식조사와 직장인 대상 조사에서 기혼여성의 성평등의식 차이는 몇 가지 해석이 가능할 것으로 생각된다. 첫째, 전업주부가 높은 비율을 차지하였던 것에 비추어 이 결과를 보면 직장 여성들이 전업주부들보다 성평등에 대한 필요성을 더 크게 지각하고 있다고 해석해 볼 수 있다. 이는 반대로 가정에서의 전업주부들이 전통적 성역할 규범에 더 순응하여 직장 여성에 비해 이를 더 많이 수용하고 있다는 의미로도 해석된다. 또 다른 해석 가능성은 전통적 성역할 고정관념을 가진 남성들이 가정과 직장에서 상이한 성역할 규범을 제공할 가능성이 있다. 즉 가정에서는 전통적 성역할 규범을 제시하는 반면에 직장에서는 동료 여성들에 대해 성평등적인 성역할에 보다 허용적인 규범을 제시하고 있기 때문일 가능성도 있다고 하겠다.

#### 6) 거주지역에 따른 성평등의식의 차이

먼저 국민의식조사 대상자가 거주지역별로 성평등의식이 다르게 나타나는지를 알아 보기위해 지역을 4대 권역으로 묶어 비교해 보았다. 거주지역×성별의 이원변량분석을 실시해 본 결과, 성평등의식에서 지역과 성별의 주효과가 통계적으로 유의미하였다. 또한 거주지역×성별의 상호작용이 유의하였다. 거주지역의 주효과에 대한 사후분석결과, 영남권의 성평등의식이 다른 권역들에 비해서 유의하게 낮았다.



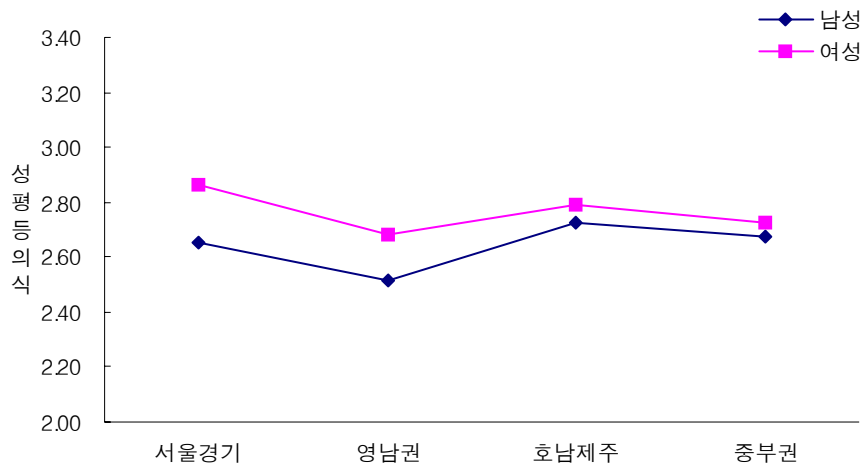
&lt;표 III-13&gt; 국민의식조사의 거주지역×성별에 따른 성평등의식의 평균과 표준편차

	남성	여성	전체
서울경기	2.66(.33) n=500	2.86(.35) n=249	2.72(.35) n=749
영남권	2.51(.30) n=269	2.69(.41) n=133	2.57(.35) n=402
호남제주	2.73(.32) n=117	2.79(.38) n=59	2.75(.34) n=176
중부권	2.67(.31) n=130	2.73(.39) n=65	2.69(.34) n=195
전체	2.63(.33) n=1016	2.79(.38) n=506	2.68(.35) n=1522

&lt;표 III-14&gt; 국민의식조사의 성평등의식에 대한 거주지역×성별의 변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
성별	3.77	1	3.77	33.12**
거주지역	6.40	3	2.13	18.76**
성별×거주지역	1.25	3	0.42	3.65*
오차	172.30	1514	0.11	
전체	11140.05	1522		

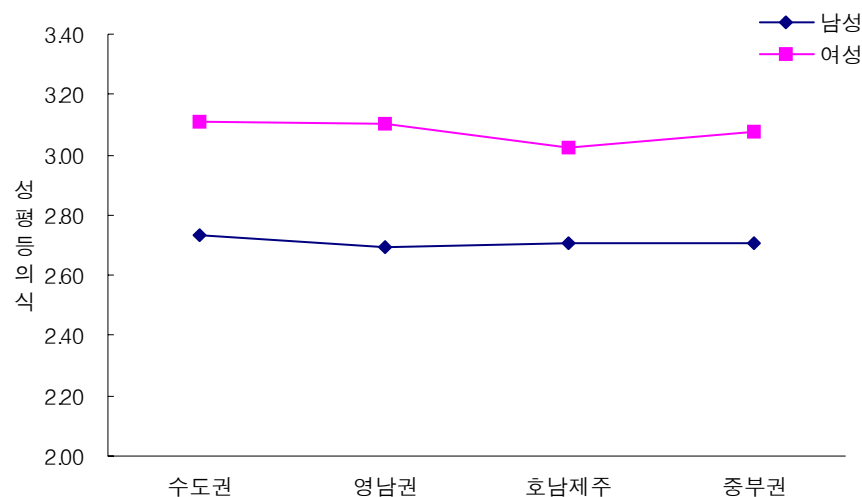
\* p&lt;.05, \*\* p&lt;.01, \*\*\* p&lt;.001



&lt;그림 III-10&gt; 국민의식조사의 성평등의식에 대한 거주지역×성별의 상호작용

<그림 III-10>의 상호작용에서 볼 수 있는 것처럼 서울경기지역과 영남권 지역 응답자들이 성평등의식에 통계적으로 유의한 성차를 보여 남성이 여성의 성평등의식에 미치지 못하고 있으나, 호남제주 및 중부권 지역의 응답자들의 경우는 유의한 성차가 나타나지 않았다. 한편 남성의 경우 영남지역의 남성이 다른 지역의 남성들에 비해 유의하게 낮은 성평등의식을 보였다. 그리고 여성의 경우는 서울·경기 지역의 여성들이 영남과 중부권 지역 여성에 비해서 유의하게 높았고, 호남·제주권의 여성들이 영남권 지역 여성에 비해서 유의하게 높은 성평등의식을 보이는 것으로 나타났다. 이 결과는 김양희·정경아(1999)의 결과와 유사하였다.

그러나 직장인 대상 조사에서 나타난 결과는 국민의식조사의 결과와 다소 다른 양상을 보이고 있는 것으로 나타났다. 직장인 대상 조사에서는 국민의식조사와 달리 거주지역의 주효과와 거주지역×성별의 상호작용은 모두 유의하지 않았고, 성별의 주효과만 유의하였다. <그림 III-11>에서 보는 바와 같이 국민의식조사에서 나타났던 거주지역의 차이는 사라지고 남녀 간 성평등의식의 차이는 오히려 더 크게 두드러져 나타나고 있음을 볼 수 있다.



<그림 III-11> 직장인대상조사의 권역별×성별의 성평등의식

## 7) 소결

지금까지의 결과를 종합하면, 첫째, 국민의식조사 결과는 일관되게 남성의 성평등의식이 여성의 성평등의식에 크게 미치지 못하고 있음을 알 수 있었다. 이러한 경향은 연령, 결혼여부, 학력, 직업, 지역을 불문하고 여성의 성평등의식은 높았음에도 불구하고 남성의 성평등의식은 이에 미치지 못함으로써 다양한 형태의 성별갈등 가능성을 내포하고 있음을 볼 수 있었다.

둘째, 인구통계학적 특성별로 성평등의식의 편차가 큰 것을 발견할 수 있었다. 즉 특정 계층에서는 여성의 성평등의식이 여전히 낮아 기존의 남성 중심적인 성역할 규범을 수용하는 경향이 나타났다. 예컨대, 농/수/축산업에 종사하는 여성이나 전업주부, 높은 연령대의 여성, 보수성이 높은 지역에 거주하는 여성들이 사무·관리직, 학생, 미혼, 젊은 여성이나 수도권 지역에 거주하는 여성들에 비해서 여전히 낮은 성평등의식을 보이고 있다는 점에서 그러하다. 또한 남성도 농/수/축산업이나 기혼, 높은 연령대의 남성이 여성의 경우와 마찬가지로 화이트칼라나 미혼, 젊은 남성 그리고 수도권 남성들에 비해 성평등의식이 낮았다.

성평등의식에서 성차가 적을수록, 즉 남성과 여성의 성평등 수준이 비슷할수록 일견 젠더이슈에 대한 인식차이를 줄여 주어 남녀 간의 갈등 해소에 도움을 주는 것이라고도 해석될 수도 있다. 그러나 이러한 해석은 본 연구에서 가정하는 젠더 파트너십 개념, 즉 단지 갈등해소 차원에서 남성과 여성의 인식차이를 좁히는 것이 목적이 아니라 남성의 참여는 여성의 세력화(empowerment)와 조화를 이루는 것이어야 한다는 기준과는 상충되는 것이라 하겠다. 따라서 전통적 성역할과 규범이 강조되고 젠더 이슈가 표면화되지 못한 지역이나 집단에서의 젠더 파트너십 전략은 남녀 간의 인식차이가 첨예하게 대립되는 영역에서 젠더 파트너십 전략과 구분되어야 할 필요성이 있다고 여겨진다.

셋째, 남녀 간의 인식차이와 연관하여, 현재의 분석에서 여성의 성평등의식이 높은 영역에서 성차가 더욱 크게 나타난다는 점이 주목된다. 이것은 남성의 성평등의식이 여성의 성평등의식에 미치지 못하는 당연한 결과로도 볼

수 있으나, 이러한 성차가 남성 내에서는 비교적 성평등의식이 높은 조사대상들과 겹쳐지고 있다는데 문제의 일단을 엿볼 수 있다. 예컨대, 20대 연령층이나 미혼, 서울/경기지역, 화이트칼라나 블루칼라 집단에서 남녀 간 성평등의식의 성차가 더욱 크게 나타나는 경향이 있다. 특히 다양한 계층이 포함된 국민의식조사에서 성평등의식에 영향을 주었던 인구·통계학적 특성 변수들의 영향은 직장인 대상조사에서 대부분이 사라지고, 성별에 따른 차이만 더욱 크게 두드러져서 나타나고 있다는 점이다. 성평등의식에서의 이러한 두드러진 성차가 젠더 이슈에 대한 남성과 여성의 인식차이를 반영하는 하는 것이라면, 이는 젠더 이슈화가 이루어지지 않은 상태에서의 내재된 갈등과는 대비되는 표면화된 갈등이라는 차원에서 젠더 파트너십 전략이 마련되어야 할 것임을 시사해 준다고 하겠다.

이러한 표면화된 갈등상태에서는 여성들은 가정에서의 육아와 가사분담이 원만하게 이루어지지 않고 있으며 직장에서는 남성과 동등한 대우를 받지 못하는 것으로 생각하여 여전히 성차별을 경험하고 있다고 인식할 가능성이 높고, 반대로 남성들은 여성에 대한 차별을 부인하거나 오히려 남성이 역차별을 당하고 있다는 시각을 가질 가능성이 있다. 또한 이런 표면적인 갈등상태에서는 성별이 개인차원의 성역할 정체성 문제뿐만 아니라 남성과 여성이 서로 경쟁하는 집단 간의 문제로 비화되기 쉬우며 성별 집단정체성이 대립되는 양상을 띠게 될 가능성이 높다고 하겠다.

## 나. 성별사회정체성과 성평등의식

사회정체성이론에 따르면 개인의 자아구조는 개인정체와 집단정체의 두 가지 하위 체계로 구성되어 있다고 본다. 여기서 집단정체성은 자신이 특정 집단의 구성원이라는 인식에 따라 부여된 가치로부터 파생되는 것으로서 자신의 정체를 특정 사회범주에 동일시할 때 나타나는 집단 자존감이라 할 수 있다. 성별관계에서는 특정 성을 집단으로 구분하여 내집단과 외집단으로 인식하고, 다른 성과 비교하여 자신이 속한 성별집단을 긍정적으로 차별화함으로써 자신이 속한 성별집단이 차지하는 상대적 지위가 자기 평가의 주된 근

원으로 작용하게 된다고 한다. 이와 같은 맥락에서 성불평등성을 개선하려는 여성의 노력은 남성에게는 자신의 우월한 지위에 대한 외집단(여성)의 위협으로 지각되어질 수 있기 때문에 남성들은 긍정적 사회정체성을 회복하기 위한 사회적 경쟁전략을 채택할 가능성이 높을 것이다. 이를 알아보기 위해서 먼저 성별사회정체성 정도가 성평등의식에 어떤 영향을 미치는지를 검토할 필요가 있다. 다음으로 사회구조적 요인들을 함께 검토함으로써 성별사회정체성을 증가시키거나 약화시키는 요인이 무엇인지를 확인해 보고자 하였다.

### 1) 성별사회정체성과 성평등의식의 관계

우선 성별사회정체성이 성평등의식을 예언할 수 있는지 알아보기 위해 성별을 포함한 인구통계학적 변인을 통제변인으로, 그리고 성별집단 정체성을 2단계로 투입하는 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 통제변인들 가운데는 성별, 연령, 월평균가구소득 등의 순으로 성평등의식을 유의하게 예언하고 있는 것으로 나타났다. 이들은 전체변량의 15.7%를 설명하는 것으로 나타났다. 이에 더하여 성별사회정체성은 성평등의식의 설명변량의 7.2%의 증분량 설명해 주는 것으로 나타났다.

<표 III-15> 성평등의식에 대한 성별사회정체성의 중다예언

	B	오차	$\beta$	t	p
1단계					
지역규모	.025	.011	.048	2.223	.050
연령대	-.071	.008	-.245	-8.758	.000
교육수준	.028	.012	.057	2.314	.021
결혼상태	-.024	.023	-.026	-1.020	.308
고용형태	.003	.006	.013	.574	.566
월평균가구소득	.023	.006	.081	3.574	.000
성별	.200	.019	.235	10.738	.000
R=.396, $R^2=.157$ , adj $R^2=.154$ ***					
2단계					
집단 정체성	-.200	.015	-.272	-13.246	.000
R=.476, $R^2=.229$ , adj $R^2=.226$ , $\Delta R^2=.072$ ***					

\*\*\* p<.001

<표 III-15>에서 보는 것처럼 2단계에 투입된 성별사회정체성은 성평등의식을 부적으로 유의하게 예언하였다,  $\beta = -.272, p < .001$ . 즉 이는 성별사회정체성이 높을수록 성평등의식이 낮아질 것임을 예언해 주는 것이다. 따라서 성평등의식을 높이기 위해서는 성별사회정체성을 약화시킬 수 있는 관련 변수들을 고려하는 것이 필요하며, 이에 대한 방안을 고려하는 것이 성평등의식을 향상시키기 위한 젠더 파트너십의 효과적인 전략이 될 수 있음을 시사한다.

## 2) 성별사회정체성과 사회구조적 요인

본 연구에서는 국민의식조사 응답자가 갖는 성별지위에 대한 지각과 지위 합법성 및 안정성이라고 하는 사회구조적 요인이 성별사회정체성과 어떤 관련성을 맺고 있고 어떤 요인이 우리 사회의 성별구조를 유지하고 강화하는데 더 크게 기여하는지를 알아보았다. 이를 위해 성별사회정체성을 준거변인으로 삼고, 인구통계학적 변수들의 영향을 배제하기 위한 통제변수로 그리고 성별지위, 합법성, 안정성을 예언변인으로 하여 위계적 중다회귀분석을 실시하였다. 이 분석에서는 국민의식조사 전체응답자에 대해서 성별사회정체성에 미치는 성별지위 지각과 합법성, 안정성 변수의 영향을 먼저 알아보았다. 그리고 이어서 남성 응답자와 여성 응답자에게서 이들의 영향이 다르게 나타나는지도 검토해 보고자 하였다. 먼저 전체 응답자의 자료에 대한 위계적 중다회귀분석 결과는 <표 III-16>과 같다.

<표 III-16>에서 보는 바와 같이 1단계의 통제변수들이 성별사회정체성을 예언하는 정도는 응답자의 연령과 정적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 연령이 높을수록 성별사회정체성이 높을 것임을 예언하고 있다. 나머지 변수들은 대부분 성별사회정체성과 크게 관련성이 없는 것으로 나타났다. 이들 통제변수가 전체변량을 설명하는 정도는 2.2%였다. 2단계의 사회·구조적 요인이 투입되었을 때 성별사회정체성을 설명하는 변량은 12.7%의 증분을 나타내어 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

&lt;표 III-16&gt; 성별 집단정체성에 대한 지위, 합법성, 안정성의 중다예언

	B	오차	$\beta$	t	p
1단계					
지역규모	-.036	.016	-.051	-2.23	.026
연령대	.051	.012	.128	4.28	.000
교육수준	-.026	.017	-.040	-1.53	.127
결혼상태	-.035	.034	-.028	-1.02	.307
고용형태	-.014	.008	-.038	-1.63	.104
월평균가구소득	.007	.009	.020	0.81	.420
$R=.149, R^2=.022, adj R^2=.019^*$					
2단계					
지위	.185	.023	.177	8.09	.000
합법성	.236	.022	.247	10.87	.000
안정성	.060	.024	.055	2.49	.013
$R=.363, R^2=.132, adj R^2=.127, \Delta R^2=.110^{***}$					

\*p&lt;.05, \*\*\*p&lt;.001

이 분석에서 주관심사라고 할 수 있는 사회·구조적 변수들이 성별사회정체성에 미치는 영향을 살펴보면, 이들 사회·구조적 변수들 가운데 성별사회정체성에 가장 큰 영향을 보이는 것은 성별지위의 합법성이 이었으며 그 다음으로 성별 지위에 대한 지각, 안정성 지각의 순으로 나타났다. 즉 응답자들은 남성의 높은 지위가 정당하다고 생각할수록, 즉 남성지위의 합법성을 높게 지각할수록 성별사회정체성이 높아질 것이라고 예언하고 있다. 또한 지위 지각 역시 성별사회정체성에 대해 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 남성의 성별지위를 높게 지각할수록 성별사회정체성이 증가할 것임을 예언하고 있다. 그러나 성별지위의 안정성 요인은 성별사회정체성에 대해 통계적으로 유의한 정적영향을 보여주고는 있으나 다른 요인들에 비해서 상대적으로 약하게 작용하는 것으로 나타났다.

한편 남녀 응답자별로 이들 사회구조적 요인이 성별사회정체성에 미치는 영향을 알아보기 위해 각각 위계적 중다회귀분석을 실시하였다.

<표 III-17> 남성의 성별 집단정체성에 대한 성별 지위, 합법성, 안정성의 중다예언

	B	오차	$\beta$	t	p
1단계					
지역규모	-.070	.019	-.096	-3.712	.000
연령대	.067	.013	.169	5.099	.000
교육수준	-.035	.019	-.054	-1.852	.064
결혼상태	-.037	.037	-.030	-0.975	.330
고용형태	-.032	.009	-.090	-3.438	.001
월평균가구소득	-.001	.010	-.002	-0.078	.938
R=.222, $R^2$ =.049, adj $R^2$ =.046**					
2단계					
지위	.190	.025	.179	7.508	.000
합법성	.327	.025	.319	12.942	.000
안정성	.048	.027	.044	1.815	.070
R=.453, $R^2$ =.205, adj $R^2$ =.200, $\Delta R^2$ =.154***					

\*\*p<.01, \*\*\*p<.001

<표 III-17>에서 보는 바와 같이 남성 응답자 자료만으로 회귀분석을 실시한 결과, 지위, 합법성, 안정성 지각이 높을수록 성별사회정체성을 더 많이 가지는 경향은 남성에게서 더 두드러지게 나타남을 볼 수 있다. 그러나 안정성의 영향은 전체 응답자 자료에 대한 분석에서보다도 더 약화 되는 것을 볼 수 있다. 여성응답자의 자료만으로 회귀분석을 실시하였을 때, 지위, 합법성, 안정성의 3가지 요인의 회귀계수는 모두 유의하지는 않았다. 그러나 남성의 성별지위가 높다고 지각할수록 성별사회정체성이 높아지는 유의 경향성(p<.07)을 나타냈다. 이는 여성 응답자들이 남성의 지위가 여성의 지위보다 상대적으로 높다고 지각될 때, 여성으로서의 성별사회정체성을 더 높게 지각할 가능성이 있음을 시사하는 결과라 할 수 있다.



### 3) 남성의 성별사회정체성의 특성

앞의 분석에서 남성응답자의 경우 성별사회정체성이 지위의 정당성과 지위 요인에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 안정성 요인을 제외한 지위 및 정당성의 두 요인과 성별사회정체성이 남성의 성평등의식과 어떤 관련성이 있는지에 대한 구체적 분석이 필요하다. 이 분석의 목적은 사회구조적 특성에 따라 남성 집단의 성평등의식이 어떻게 나타나는지를 보다 구체적으로 검토하려는데 있다. 예컨대 자신의 성별지위가 높고 지위 정당성이 높고 성별 집단정체성이 높다고 인식하는 남성들의 성평등의식이 높을지, 혹은 성별지위가 높고 지위정당성이 낮으며 성별사회정체성이 낮은 남성들의 성평등의식이 높을 것인지를 알아보는 것이다. 본 연구에서는 이러한 분석을 통해 남성의 젠더 파트너십 구축을 위한 보다 구체적 정보를 얻을 수 있을 것으로 기대하고 있다. 이러한 분석을 위해 남성 응답자들의 자료에 대해서만 성평등의식을 종속변인으로 그리고 성별집단 정체성(고, 저)×집단지위(고, 저)×지위 합법성(고, 저)을 독립변인으로 한 삼원 변량분석을 실시하였다. 그 결과 정체성, 합법성의 주효과가 유의하였다. 또한 정체성×합법성간의 상호작용, 정체성×지위간의 상호작용, 합법성×지위의 상호작용이 유의하였다. 이들 상호작용을 구체적으로 알아보기 위해 단순 주효과분석을 실시하였다.

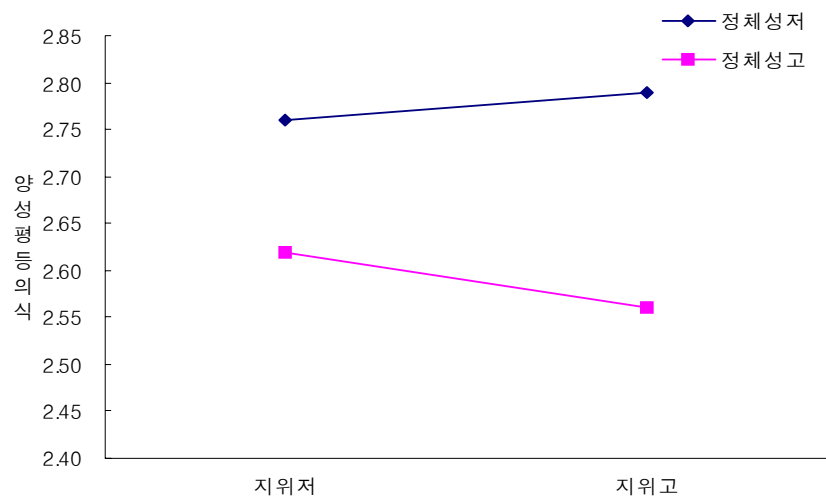
<표 Ⅲ-18> 남성응답자의 지위, 합법성, 사회정체성에 따른 성평등의식 평균

사회정체성	지위	합법성	평균	표준편차	사례수
정체성저	지위저	합법성저	2.78	0.26	187
		합법성고	2.69	0.30	48
		전체	2.76	0.27	235
	지위고	합법성저	2.80	0.28	192
		합법성고	2.60	0.22	60
		전체	2.75	0.28	252
	전체	합법성저	2.79	0.27	379
		합법성고	2.64	0.26	108
		전체	2.76	0.28	487
정체성고	지위저	합법성저	2.63	0.26	85
		합법성고	2.46	0.27	75
		전체	2.55	0.28	160
	지위고	합법성저	2.67	0.29	162
		합법성고	2.36	0.31	207
		전체	2.49	0.34	369
	전체	합법성저	2.65	0.28	247
		합법성고	2.38	0.30	282
		전체	2.51	0.32	529
전체	지위저	합법성저	2.79	0.27	272
		합법성고	2.59	0.30	123
		전체	2.67	0.29	395
	지위고	합법성저	2.86	0.29	354
		합법성고	2.51	0.31	267
		전체	2.60	0.34	621
	전체	합법성저	2.74	0.28	626
		합법성고	2.45	0.31	390
		전체	2.63	0.33	1016

<표 III-19> 남성 응답자의 성평등의식에 대한 성별지위, 합법성, 성별집단정체성의 변량분석표

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
정체성	4.490	1	4.490	58.160***
합법성	10.147	1	10.147	131.448***
지위	.029	1	.029	.370
정체성 × 합법성	.331	1	.331	4.282 <sup>*</sup>
정체성 × 지위	.369	1	.369	4.782 <sup>*</sup>
합법성 × 지위	.628	1	.628	8.137**
정체성 × 합법성 × 지위	.007	1	.007	.089
오차	77.811	1008	.077	
전체	7126.019	1016		

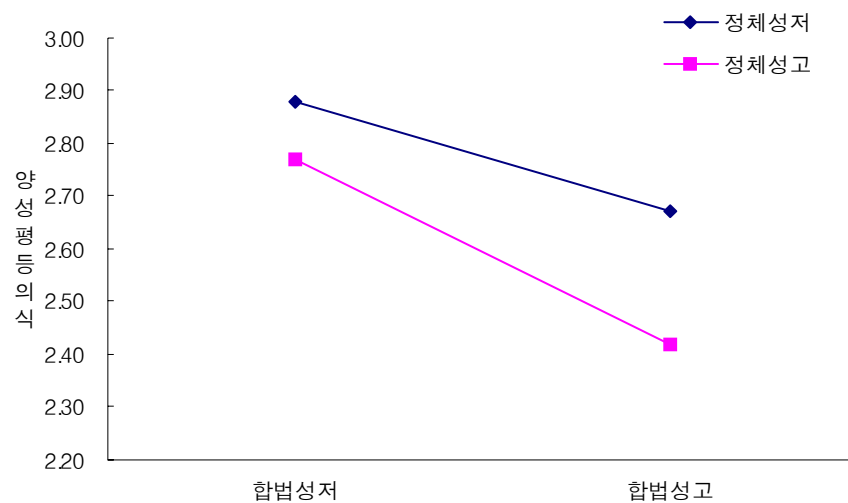
\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001



<그림 III-12> 남성응답자의 성평등의식에 대한 정체성고저×지위고저의 상호작용

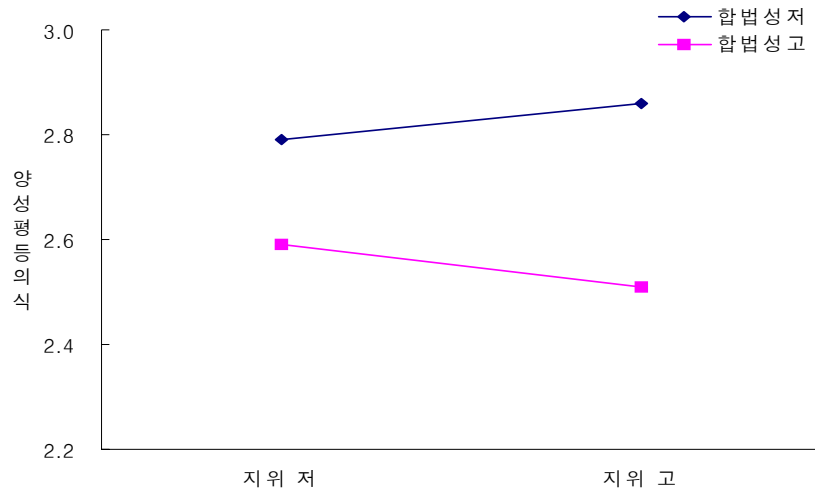
먼저 성별집단 정체성×집단지위간의 상호작용을 구체적으로 분석해 본 결과, <그림 III-12>와 같이 고정체성\_고지위 집단은 고정체성\_저지위 집단보다 성평등의식이 유의하게 낮았다. 그리고 저지위 집단은 정체성 고저 간에 유의한 차이를 보여 성별사회정체성이 높은 사람들이 낮은 사람에 비해 낮은

성평등의식을 보였다. 고지위집단 역시 정체성 고저 간에 유의한 차이를 보였는데, 성별사회정체성이 높은 사람이 낮은 사람에 비해 성평등의식이 낮게 나타났다. 역으로 성별사회정체성이 낮은 지위지각의 차이와 무관하게 남성은 성평등의식이 높게 나타났다.



<그림 Ⅲ-13> 성평등의식에 대한 합법성×성별사회정체성간의 상호작용

성별집단 정체성×합법성간의 상호작용을 구체적으로 알아 본 결과, <그림 Ⅲ-13>과 같이 모든 수준에서 차이가 유의한 것으로 나타났다. 특히 합법성이 높은 조건에서 정체성이 높거나 낮은 집단 모두 성평등의식이 낮았다. 이는 다시 말해서 남성 지위의 합법성이 낮고, 성별사회정체성도 낮을 때 성평등의식 높을 수 있음을 주목해 볼 필요가 있겠다.



<그림 III-14> 성평등의식에 대한 성별지위×합법성간의 상호작용

지위×합법성간의 상호작용을 구체적으로 알아 본 결과는 <그림 III-14>와 같다. 합법성이 저인 조건에서 지위고저간의 성평등의식에 차이가 유의하지 않았을 뿐이고, 합법성 고인 조건에서 지위고저간의 성평등의식이 유의한 차이를 보였다. 즉 합법성이 높고 지위를 높게 지각하는 조건의 남성 응답자들이 지위를 낮게 지각하는 조건의 남성 응답자들 보다 낮은 성평등의식을 나타냈다. 한편 저지위, 고지위 조건 모두 합법성을 높게 지각하는 남성들이 낮은 합법성을 지각한 남성들보다 낮은 성평등의식을 보였다. 여기서 선행연구(김금미 등, 2003)에 비추어 흥미로운 결과는 지위가 높으나 합법성이 낮은 조건의 남성응답자들이 가장 높은 성평등의식을 나타냈다는 것이다.

#### 다. 성평등의식과 행동

앞서 분석에서 사회적 정체성이론의 관점에서 성별지위, 안정성, 합법성이 성별사회정체성과 성평등의식에 미치는 영향을 살펴보았다. 성평등의식이 성별사회정체성에 영향을 받는 것이라면 이러한 양성평등적인 태도가 실질적인 행동으로 실천되어지는데 관련된 요인들을 검토하는 것은 젠더 파트너

십이 지향하는 성평등한 행동의 실행이라는 목적과도 부합될 수 있다고 하겠다. 본 연구에서는 성평등 행동을 직접 측정하기는 어려우므로 합리적 행위이론과 계획된 행동이론에서 실제 행동과 가장 가까운 행동 경향성으로서 행동의도를 통해 관련 요인들을 검토하고자 하였다. 따라서 여기서는 성평등의식이 성평등 행동 추구 경향성으로서 성평등 행동의도와 어떤 관련성이 있는지, 그리고 합리적 행위이론에서 가정하는 지각된 주관적 규범과 계획된 행동이론에서 가정하고 있는 행동통제감 및 도덕적 책무가 행동의도에 어떤 영향을 미치는지를 알아보았다.

### 1) 주관적 규범, 도덕적 책무, 행동 통제감

성평등의식이 구체적 성평등 행동의도를 예언하기 위해서는 지각된 주관적 규범, 도덕적 책무, 행동 통제감의 역할이 강조되어 왔다. 본 연구에서는 리커트형 4점 척도로 이들 변인들을 측정하였으며, 각 척도는 합산 후 평균한 점수를 분석에 사용하였다. 여기서 주관적 규범은 주위의 중요한 인물들이 성평등 행위에 대해 어떻게 평가하는지에 대한 지각된 규범적 압력을 의미하는 것으로, 높은 점수일수록 주위 사람들의 규범적 압력을 크게 지각한다는 것을 말한다. 도덕적 책무는 성평등 행동에 대한 도덕적 당위성을 느끼는 정도를 말하는 것으로 2개 문항으로 구성되었으며, 역시 높은 점수일수록 성평등 행동이 바람직한 것으로 여긴다는 의미이다. 3문항으로 구성된 행동 통제감은 성평등 행동을 실행하는 것이 얼마나 쉽거나 어렵다고 지각하는가를 말하는 것으로 높은 점수일수록 자신의 성평등 행동에 대한 통제감을 높게 지각한다는 것을 의미한다.

분석은 이들 요인들을 포함한 가설적 모형을 설정하고, 이것이 양성평등적인 구체적 행동의도를 얼마나 잘 예언하는지를 알아보기 위해 위계적 중다회귀분석을 실시하였다. 먼저 단계1에서는 앞서의 분석과 마찬가지로 인구통계학적 변인들을 통제요인으로 투입하였고, 단계2에서는 성평등의식을 예언변인으로 투입하였으며, 단계3에서는 주관적 규범, 도덕적 책무, 행동 통제감, 도덕적 책무감을 투입하여 행동을 얼마나 잘 예언하는지를 분석하였다.

&lt;표 III-20&gt; 주관적 규범, 행동 통제감, 도덕적 책무감에 의한 행동의도의 중다예언

	B	Std. Error	$\beta$	t	p
1단계					
지역규모	.027	.017	.046	1.610	.108
연령대	-.099	.012	-.297	-8.095	.000
교육수준	.055	.018	.099	3.054	.002
결혼상태	.038	.034	.038	1.131	.259
고용형태	.021	.009	.070	2.418	.016
월평균가구소득	.023	.009	.074	2.500	.013
성별	.147	.027	.155	5.395	.000
R=.405, $R^2=.164$ , adj $R^2=.159$ , $\Delta R^2=.164^{***}$					
2단계					
성평등의식	.625	.029	.556	21.901	.000
R=.652, $R^2=.425$ , adj $R^2=.420$ , $\Delta R^2=.261^{***}$					
3단계					
주관적 규범	-.081	.028	-.070	-2.859	.004
행동 통제감	.171	.023	.183	7.457	.000
도덕적 책무감	.133	.018	.174	7.500	.000
R=.708, $R^2=.498$ , adj $R^2=.493$ , $\Delta R^2=.075^{***}$					

\*\*\*p&lt;.001

먼저 행동의도를 설명하는 인구·통계학적 변수들의 영향을 살펴보면, <표 III-20>에서 보는 바와 같이 연령, 성별, 가구소득 순으로 준거변인인 행동의도를 잘 예언하는 것으로 나타났다. 즉 연령이 낮을수록 성평등적 행동의도가 높게 나타났으며, 가구소득이 높을수록 성평등적 행동의도를 유의미하게 예측하는 것으로 나타났다.

2단계에 투입된 성평등의식 또한 기대와 일치하게 행동의도와 정적 관계가 있는 것으로 나타났으며, 성평등의식이 높을수록 성평등적 행동의도가 높을 것임을 예언하고 있다. 성평등의식이 투입됨으로써 행동의도에 대한 설명변량의 25.9%의 통계적으로 유의한 증분량을 보이는 것으로 나타났다.

마지막으로 이 분석이 관심사가 되는 3단계에서 투입된 예언변인들을 살

펴보면, 세 가지 예언변인인 ‘지각된 주관적 규범’, ‘행동 통제감’, ‘도덕적 책무’는 모두 통계적으로 유의한 회귀계수를 보였다. 이들 세 가지 변인이 투입되었을 때, 행동의도를 설명하는 데 7.5%의 증분량을 보이는 것으로 나타났다. 그리고 이들 가운데는 행동 통제감이 행동의도를 가장 잘 예언하였고, 도덕적 책무 그리고 주관적 규범의 순으로 행동의도를 잘 설명하였다. 즉 행동 통제감이 높을수록 그리고 도덕적 책무를 높게 지각할수록 성평등 행동의도가 높을 것임을 예언하고 있으며, 주위 인물에 의한 규범적 압력을 크게 지각할수록 성평등 행동의도가 낮아 질 것임을 예언하고 있는 것이다. 이러한 결과는 성평등 행동을 높이기 위해서는 성평등 행동에 대한 용이성을 높여 주어 통제감을 갖도록 하거나 도덕적 당위성을 고취시키는 것이 필요하며, 주위의 성불평등적 규범적 압력들에 효과적으로 대처하는 방략을 강구하거나 이를 극복하도록 고취시키는 방안들을 고려해 볼 수 있을 것이다.

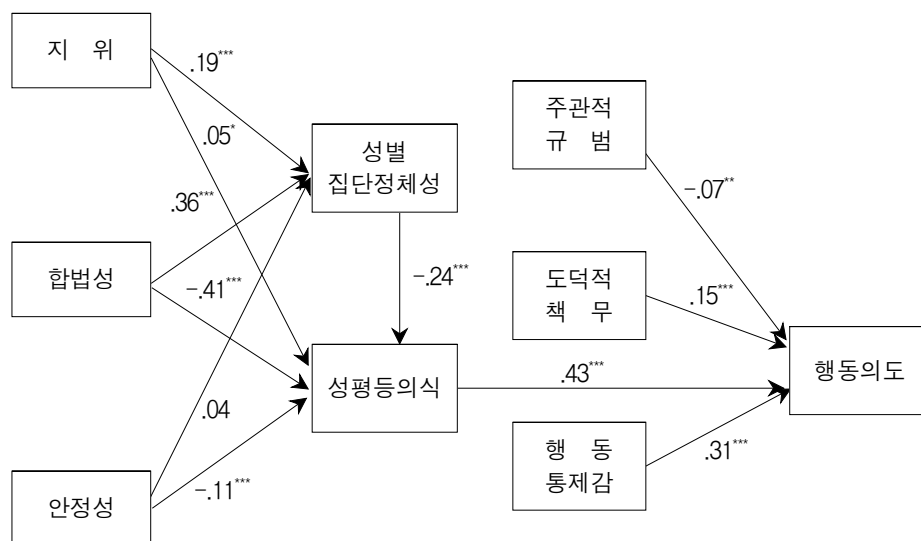
## 2) 양성평등행동에 영향을 미치는 변수들(모델검증)

지금까지 사회적 정체성이론과 합리적 행위이론 및 계획된 행동이론에서 제시하는 관련 변수들을 순차적으로 검토해 보았다. 이론적 배경에서도 밝혔듯이 이들 두 이론적 관점을 통합하려는 시도가 국내외에서 있어 왔고(김명소·김금미·한영석, 2004; Abrams, Ando, & Hinkle, 1998; Feka여 & Kraft, 2002), 본 연구가 의식차원의 양성평등이 젠더 파트너십 행동으로의 실천을 목표로 하고 있다는 점에서 두 가지 이론적 관점이 제안하고 있는 관련 변수들의 인과적 관계를 종합적으로 검증해 보는 것은 성평등한 행동 유도를 위한 구체적 정보의 명세화에 도움을 줄 것이라고 기대된다. 이를 위해서 일반국민의식조사의 남성 응답자( $n=1016$ )만을 대상으로 지금까지 제시된 변인들 간의 인과관계를 종합적으로 검증하는 공변량구조분석을 실시하였다.

자료의 분석에 앞서 자료가 구조모형의 분석에 적합한지 여부를 알아보기 위해 준거변인을 행동의도로 하고 예언변인들 간의 다중공선성을 확인하였다. 이 분석에서 잔여분산(tolerance)은 .665~.966으로 1에 가까웠고, 분산팽창요인(VIF)은 1.036~1.504로 기준인 10보다 상당히 낮았다.



따라서 독립변인간의 다중공선성의 문제는 없다고 볼 수 있기 때문에 가설적 모형에 제시된 구성개념들 간의 관계를 종합적으로 검토하는 공변량구조 분석을 실시하였다. 공변량구조 분석의 결과는 <그림 III-15>에 제시하였다. <그림 III-15>에서 보는 바와 같이 남성 응답자들은 남성으로서의 집단의 지위가 여성보다 높다고 지각할수록, 그리고 지위의 합법성과 안정성이 높다고 볼수록 남성의 성별사회정체성이 높았다. 또한 이러한 성별사회정체성이 높을수록 성평등의식은 낮아지는 것으로 예언되었다. 성평등의식이 높을수록 양성평등 행동을 하려는 의도가 높아지지만, 이들 경향성의 상당부분은 행동에 대한 통제감 지각과 도덕적 책무 및 주관적 규범에 의해서 조절되고 있음을 나타내고 있었다. 즉 행동통제감이 높을수록 그리고 성평등 행동에 대한 도덕적 당위성을 높게 지각할수록 성 평등한 행동을 하려는 의도가 높아지는 반면, 주변의 중요 인물들의 규범적 압력을 의미하는 주관적 규범지각이 클수록 행동의도는 감소하는 경향을 보였다.



<그림 III-15> 사회구조적 요인 및 행동의도 관련 요인들의 가설적 모형검증

&lt;표 III-21&gt; 가설적 종합모형에 대한 공변량구조분석의 부합도 지수

	$\chi^2$	NFI	NNFI	GFI	RMSEA	CFI
모형	134.67(df=19)	.911	.896	.949	.08	.920

본 연구의 가설적 종합모형의 전반적 합치도 지수는 <표 III-21>에 제시하였다. NFI는 .911, NNFI는 .896, CFI는 .949, GFI는 .949로 거의 모든 부합도 지수가 .90을 넘었고, RMSEA는 .08로서 .05에 근사치를 보였으므로 본 연구의 가설적 모형을 지지해 주는 결과라고 해석 할 수 있다.

<그림 III-15>에서 보는 바와 같이 이 검증 모형에서 주관적 규범의 영향이 선행연구 결과들에 비해 다소 약하게 나타났다. 본 연구가 남성의 양성평등을 촉진시키는 데 초점을 두고 있으므로 추가적인 분석을 통해 성평등의식이 행동으로 실천되어지는 데 관련된 요인을 좀 더 구체적으로 검토해 보고자 하였다. 이를 위해 성별사회정체성이 낮은 남성과 높은 남성을 분리하여 각각 공변량구조분석을 실시해 보았다. 그 결과 주관적 규범은 성별사회정체성과 상호작용 가능성이 있는 것으로 나타났다. 즉 성별정체성이 낮은 남성들을 대상으로 검증에서 주관적 규범이 행동의도를 예언하는 정도는  $\beta = -.16$ ,  $p < .001$ 로 증가하였으며, 도덕적 책무와 행동 통제감은 각각  $\beta = .19$ ,  $\beta = .35$ 로 다소 증가하는 경향을 보였다. 즉 성별사회정체성이 낮은 남성의 경우 주관적규범을 크게 지각할수록 행동의도가 낮아지며, 도덕적 책무나 행동에 대한 통제력을 크게 지각할수록 양성평등행동의도가 높아짐을 알 수 있다. 반면에 사회구조적 요인인 지위, 합법성, 안정성이 성별사회정체성을 예언하는 정도는 낮아지는 경향을 보였다. 한편 성별사회정체성이 높은 남성들을 대상으로 한 검증에서는 주관적 규범의 경로계수는  $\beta = -.01$ 로 유의하지 않은 수준으로 떨어졌으며, 마찬가지로 도덕적 책무, 행동통제감 요인의 경로계수도 약화되는 것을 확인할 수 있었다. 그런 반면에 사회구조적 요인의 회귀계수는 성별사회정체성의 증가를 더 잘 예언하는 것으로 나타났다.

이 결과가 시사하는 바는 성별사회정체성이 낮은 사람의 경우는 성평등 행동을 유도하기 위해서는 규범적 압력을 극복하거나, 도덕적 책무 및 행동에 대한 통제감을 증가시키기 위한 방법들을 고려하는 것이 필요하며, 성별사회정체성이 높은 사람의 경우는 사회구조적 요인의 영향을 약화시키는 방법을 통해 성평등 행동을 촉진하는 방안들을 고려해 볼 수 있을 것이다.

## 라. 성평등의식과 성역할 형성요인

의식차원의 젠더파트너십을 구축하기 위해서는 태도가 행동으로 실천되는 것과 관련된 요인들과 마찬가지로 성평등의식이 형성되는 데 관련된 요인을 검토하는 것도 중요하다. 여기서는 성평등의식 형성에 영향을 주는 요인을 검토하기 위해서 본 연구는 일반국민의식조사와 직장인 조사에서 응답자들에게 자신의 남성다움과 여성다움의 성역할을 갖게 되는 데 가장 큰 영향을 받는 곳이 어디인지 그리고 성장과정에서의 부모의 성역할 관계가 어떠한지를 알아보았다. 먼저 성역할 형성요인을 살펴보고, 성평등적 양육환경이 성평등의식과 관련이 있는지를 알아보았다.

### 1) 성역할 형성요인

성역할 형성배경을 알아 보기위해, 응답자들에게 자신이 남성으로서 혹은 여성으로서의 성역할의식을 갖게 되는 데 가장 크게 기여한 곳이 어디 인지를 물었다. 일반국민의식조사와 직장인 대상조사 별로 응답 내용에 관한 빈도 분석을 통해 얻은 결과가 <표 III-22>에 제시되어 있다.

먼저 국민의식조사에서 얻은 응답의 빈도를 남녀별로 살펴보면, 남녀 모두 성역할태도를 갖는 데 가장 크게 영향을 받은 곳이 가정이라고 응답한 사람의 수가 각각 52.3%, 70.0%로 가장 많았다 그러나 두 번째 높은 빈도를 차지하는 것이 남성의 경우는 군대가 20.7%였는데 비해서 여성은 직장이라고 응답한 사람의 비율이 12.5%로 많았다. 그 다음으로 학교와 매스컴이라고 한 사람의 수가 비슷하게 나타났다. 직장인 조사에서도 국민의식조사의 결과와

크게 다르지 않았다.

<표 III-22> 성역할 형성에 가장 크게 기여한 요인

	일반국민의식조사			직장인조사		
	남성	여성	전체	남성	여성	전체
가정	51.3(521)	70.0(354)	57.5(875)	47.5(274)	52.4(237)	49.7(511)
학교	6.1(62)	7.1(36)	6.4(98)	6.4(37)	12.8(58)	9.2(95)
직장	15.1(153)	12.5(63)	14.2(216)	17.0(98)	22.6(102)	19.4(200)
군대	20.7(210)	0.2(1)	13.9(211)	21.5(124)	0.2(1)	12.1(125)
매스컴	5.3(54)	9.5(48)	6.7(102)	5.4(31)	10.4(47)	7.6(78)
기타	1.2(12)	0.8(4)	1.1(16)	2.1(12)	1.3(6)	1.7(18)
없다	0.4(4)	0.0(0)	0.3(4)	0.2(1)	0.2(1)	0.2(2)
전체	100(1016)	100(506)	100(1522)	100(577)	100(452)	100(1029)

즉 직장인 조사에서 남성의 경우 가정 47.5%, 군대 21.5%, 직장 17.0%의 순이었던 반면에 여성의 경우는 가정 52.4%, 직장 22.6%, 학교 및 매스컴이 각각 12.8%, 10.4%로 나타났다. 이는 남성으로서 혹은 여성으로서 성역할 특성이 가정에서의 사회화과정을 통해 형성되고 있음을 시사해 주는 것이지만, 남성의 경우 군대라는 남성 중심의 문화가 남성성을 강화하는 계기가 될 수 있음을 보여 주고 있다. 또한 공적 영역이라 할 수 있는 직장이 성역할 형성에 중요할 뿐만 아니라 여전히 남성성과 여성성의 이분법적인 성역할 구조가 강조되고 있음을 간접적으로 시사해 주는 것이다.

## 2) 성평등적 가정환경

성평등의식이 양육환경과 어떤 관련성이 있는지를 알아보기 위해 어린 시절 성평등적 양육환경과 성평등의식간의 상관분석을 실시하였다. <표 III-23>는 일반국민의식 조사의 남성 응답자의 자료를 제시한 것이다. 조사 문항은 ‘나의 어린 시절에 아버지는 가사일을 적극적으로 도우셨다’, ‘우리 부모님은 아들과 딸을 차별하여 키웠다’, ‘우리 부모님은 부부간에 평등한 관계였

다’에 대해 리커트형 4점 척도로 물었다. 각 문항의 응답점수를 성평등의식과 상관을 구하였다.

<표 III-23> 양육시 성평등적 환경과 성평등의식간의 상관

	1	2	3
1. 성평등의식	1		
2. 아버지가 가사 일을 적극적으로 도우셨다	.098**	1	
3. 부모님은 아들과 딸을 차별하여 키웠다	-.205***	-.200***	1
4. 부모님은 평등한 부부관계였다	.087**	.450***	-.203***

\*\* p<.01, \*\*\* p<.001

<표 III-23>을 보면 ‘아들과 딸을 차별하여 키웠다.’가 성평등의식과 부적으로 유의한 상관을 보였고, 아버지 가사참여, 평등한 부부관계의 순으로 상관이 유의하였다. 아들과 딸을 차별한 부모 아래 양육된 사람일수록 성평등의식이 가장 낮았고 성평등의식에 부정적일 수 있음을 보여 주는 것이다. 또한 이 결과는 다소 약한 상관이지만 부모의 성역할 태도가 세대 간의 전이 가능성을 엿 볼 수 있게 해 준다. 이러한 경향은 직장인 조사에서도 동일한 양상을 나타냈으며, 여성 응답자의 경우는 이들 문항과 관련성이 약하거나 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이 결과는 또한 생애초기의 사회화 과정에서 성역할 고정관념이 이후의 성평등의식이나 행동에까지도 영향을 미칠 수 있음을 간접적으로 보여주는 것이며, 특히 역할모델이라 할 수 있는 부모를 통한 관찰학습이 성평등 행동에 중요함을 보여 주는 것이다.

### 3) 소결

지금까지 성별사회정체성과 성평등의식의 관계, 성평등의식과 행동의 관계, 성평등의식의 형성요인에 관하여 살펴보았다. 이를 종합해 보면, 첫째, 성별사회정체성이 성평등의식과 부적인 관계를 갖고 있으며, 성별사회정체성이 높을수록 성평등의식이 낮았다.

둘째, 사회구조적 요인으로서 성별지위, 합법성, 안정성 등이 성별사회정체성을 증가시키는데 기여하는 것으로 밝혀졌다. 이들 중 지위에 대한 합법성 요인이 성별사회정체성을 증가시키는데 가장 크게 기여하며, 성별지위, 안정성 요인의 순으로 성별사회정체성을 예언하는 것으로 나타났다. 성별사회정체성이 성평등의식과 부적인 관계임을 고려할 때, 성별사회정체성을 증가시킬 수 있는 성별 지위의 합법성과 지위, 안정성 등의 요인의 영향을 약화시키는 것이 성평등의식을 높이는데 도움이 될 수 있음을 알 수 있었다.

셋째, 이 중에서 특히 합법성의 영향이 두드러지는 것으로 나타났다. 성별사회정체성이 낮고, 합법성을 낮게 지각하는 남성이 성평등의식이 높았으며, 또한 남성의 성별지위가 여성보다 높지만 그 합법성은 낮다고 지각하는 남성들의 성평등의식이 높게 나타났다.

넷째, 성평등의식과 행동 간의 관계를 검토한 위계적 회귀분석에서 성평등의식이 행동으로 나타나기 위해서는 행동통제감, 도덕적 책무감, 주관적 규범이 유의하게 관련되어지는 것으로 나타났다. 즉 성평등한 행동에 대한 용이성이 높을수록, 그 행동에 대한 도덕적 당위성을 높게 지각할수록, 주변의 압력을 적게 지각할수록 성평등 행동 경향성인 행동의도가 높아지는 것으로 나타났다.

다섯째, 공변량구조분석을 통한 모형검증에서 사회적 정체성이론의 관점과 합리적 행위이론, 계획된 행동이론의 관련 변수들을 행동의도에 대해 어떤 인과적 관계를 갖는지를 알아보았다. 검증결과 가설적 모형은 비교적 양호한 적합도를 갖는 것으로 나타났다. 사회구조적 요인인 지위에 대한 합법성, 성별지위, 안정성의 순으로 이들 요인은 성별사회정체성과 성평등의식을 유의하게 예언하였으며, 성별사회정체성은 앞서 언급한 것과 마찬가지로 성평등의식을 부적으로 예언하였다. 또한 성평등의식이 높을수록 행동의도가 높아지는 것으로 예언되었다. 이 과정에서 행동 통제감과 도덕적 책무는 행동의도를 정적으로, 주관적 규범은 부적으로 관련되어짐을 확인할 수 있었다.

여섯째, 주관적 규범의 약한 설명력이 어디에 기인하는지를 알아보기 위한 추가적 분석에서 성별사회정체성과의 상호작용 가능성을 확인할 수 있었다.

즉 성별사회정체성이 낮은 남성들이 주관적 규범과 행동통제감, 도덕적 책무감이 행동의도를 예언하는 정도는 성별사회정체성이 높은 남성들의 경우보다 매우 높았으나 사회구조적 요인의 영향은 비교적 적게 받았다. 반대로 성별사회정체성이 높은 남성들의 경우, 사회구조적 요인이 성별사회정체성에 미치는 영향은 매우 컸으나, 행동의도에 관여되는 주관적 규범의 경로계수는 매우 낮은 수준을 떨어졌다. 이 결과에 비추어보면, 성별사회정체성이 낮은 남성들에게 성평등의식을 촉진하기 위해서는 주관적 규범, 행동통제감, 도덕적 당위성을 강조하는 젠더파트너십 구축 방략이 필요하며, 성별사회정체성이 높은 남성들에게는 사회구조적 요인의 영향력을 약화시킬 수 있는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다.

일곱째, 성평등의식 형성요인들을 살펴본 결과 성역할 태도를 형성하는데 가정에서 영향이 크다는 응답자가 가장 많았으며, 다음으로 남성은 군대를, 여성은 직장이 성역할 형성에 많은 영향을 준다고 응답하였다. 이 결과로 볼 때 가정, 군대 그리고 직장이 성평등의식 향상을 위한 노력이 집중되어져 할 지점임을 다시 한 번 확인할 수 있었다.

여덟째, 성평등적인 양육환경과 성평등의식의 관계를 검토한 분석에서 부모의 성역할이 다음 세대에 전이될 가능성이 있음을 확인할 수 있었다. 즉 아들과 딸을 차별하여 키우는 부모 아래 양육된 사람일수록 성평등의식이 낮은 경향을 나타냈다.

## 2. 성평등의식과 정책

성평등을 위한 파트너십이 사회적으로 제자리를 잡기 위해서는 성평등 정책에 대한 수용성을 높이는 것이 필요하다. 젠더 파트너십 향상을 위해서는 성평등 정책에 적대적인 남성들의 태도가 어떤 요인에 의해 강화되는지를 분석할 필요가 있다. 정책을 보는 시각에서 남성은 여성을 지원하는 정책이 부당하며 그로 인해 남성들이 피해를 본다고 생각하는 반면, 여성들은 그러한

정책들이 더 많이 필요하고 아직 정책의 실효성이 낮다는데 불만을 가질 수 있다. 본 연구에서는 양성평등 정책이나 적극적 조치, 가족친화적 정책에 대한 태도에 관해서 알아보았다. 우선 먼저 양성평등정책에 대한 태도에서 성차들을 검토하고, 적극적 조치에 대한 태도가 성평등의식 및 공정성 지각과 어떤 관련성이 있는가에 관한 검토를 하였다.

### 가. 양성평등 정책에 대한 태도

양성평등 법·제도에 대한 태도는 첫째, 현재 여성이 과소 대표되는 분야에 여성 진출을 촉진하기 위한 적극적 조치에 대한 태도, 둘째, 가부장적 가치관이나 기득권 철폐와 관련된 정책에 대한 태도, 셋째, 여성가족부의 적극적인 검토대상 정책인 아버지출산휴가제도에 대한 태도로 알아보았다.

#### 1) 적극적 조치에 대한 태도

적극적 조치에 대한 태도는 현재 시행중인 ‘국회의원 비례대표후보 50% 공천제도’, ‘국공립대 일정비율 여성교수 채용’, ‘여성채용 우수기업에 정부지원제도’에 대한 찬성정도로 알아보았다. <표 III-24>에서 찬성여부를 묻는 4점 척도에서 3가지 정책 모두에 대해 여성의 찬성정도가 남성보다 높았으며 성별 차이가 유의하게 나왔다.

<표 III-24> 성별에 따른 적극적 조치에 대한 태도의 차이

	전체	남성	여성	차이	t
국회의원 비례대표 후보 50%공천제도	2.56	2.46(.83)	2.75(.73)	-.29	-6.65***
국공립대 일정비율 여성교수 채용	2.76	2.68(.79)	2.92(.73)	-.24	-5.81***
여성채용 우수기관에 정부지원 제도	2.74	2.62(.79)	2.98(.76)	-.36	-8.46***
사례수(N)	1522	1016	506		



남성 응답자들의 성평등의식 수준별로 적극적 조치에 대한 태도가 어떻게 다른가를 알아보면, 성평등의식 고저에 따라 남성 내부에서도 유의미한 차이가 나타나고 있다. 즉 남성들 가운데에서 적극적 조치에 대한 찬성정도는 성평등의식이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 훨씬 더 높았다.

<표 III-25> 남성 응답자의 성평등의식 고저에 따른 적극적 조치에 대한 태도의 차이

	전체 평균	성평등의식 고	성평등의식 저	차이	t
국회의원 비례대표 후보 50%공천제도	2.46	2.61( .84)	2.30( .80)	.31	6.07***
국공립대 일정비율 여성교수 채용	2.68	2.80( .78)	2.55( .78)	.24	4.92***
여성채용 우수기관에 정부지원 제도	2.62	2.74( .82)	2.50( .74)	.24	4.84***
사례수(N)	1016	513	503		

전체적으로 남성보다 높은 점수를 보였던 여성의 경우, 역시 성평등의식 수준별로 의미 있는 차이를 보여주고 있었다. 즉 성평등의식이 높은 응답자들은 성평등의식이 낮은 응답자들에 비해 적극적 조치정책에 대해 더 찬성하는 태도를 나타냈으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

<표 III-26> 여성 응답자의 성평등의식 고저에 따른 적극적 조치에 대한 태도의 차이

	전체	성평등의식 고	성평등의식 저	차이	t
국회의원 비례대표 후보 50%공천제도	2.75	2.85( .69)	2.55( .76)	.30	4.56***
국공립대 일정비율 여성교수 채용	2.92	3.00( .78)	2.77( .75)	.22	3.35***
여성채용 우수기관에 정부지원 제도	2.98	3.05( .74)	2.84( .77)	.21	3.05***
사례수(N)	506	330	176		

## 2) 성평등 정책

최근 우리사회에서 정책 도입과정에서부터 집행단계에 이르기까지 기득권 수호와 폐지를 둘러싸고 성별대립구도 혹은 사회전체적인 관심 속에서 진행되었던 ‘호주제폐지’, ‘성매매종합대책’, ‘군가산점제 폐지’ 그리고 노동환경 개선을 위한 ‘성희롱예방교육의무화’에 대한 태도로 알아보았다. <표 III-27>에서 4개 항목 모두 성별로 유의미한 차이가 발견되었다. 매우 찬성을 4점으로 했을 때 전체평균을 보면, 군가산점제 폐지(2.19), 호주제 폐지(2.25), 성매매 종합대책(3.21), 성희롱예방교육 의무화(3.33)의 순으로, 성매매 종합대책 실시와 성희롱예방교육의무화에 대해서는 찬성하는 편이나 군가산점제폐지와 호주제폐지에 대해서는 남녀 모두 찬성정도가 낮은 편이었다. 4개 항목 모두에서 남성의 찬성정도는 여성보다 낮았으며 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.

&lt;표 III-27&gt; 성별에 따른 성평등 정책에 대한 태도의 차이

	전체	남성	여성	차이	t
군가산점제 폐지	2.19	2.05( .89)	2.47( .87)	-.42	-8.81***
호주제 폐지	2.25	2.12( .95)	2.52(1.01)	-.39	-7.41***
성매매종합대책 실시	3.21	3.09( .91)	3.46( .75)	-.42	-7.78***
성희롱예방교육 의무화	3.33	3.27( .72)	3.45( .67)	-.17	-4.55***
사례수(N)	1522	1016	506		

남성의 경우, 4가지 정책에 대한 태도를 성평등의식수준별로 알아본 결과, 군가산점제 폐지를 제외하고는 성평등의식수준이 높은 집단과 낮은 집단 간 유의미한 차이가 있었다. 군가산점제 폐지에 대해서는 성평등의식수준에 따른 차이가 없다는 점이 특징적이다.

&lt;표 III-28&gt; 남성의 성평등의식 고저에 따른 성평등 정책에 대한 태도의 차이

	전체	성평등의식 (고)	성평등의식 (저)	차이	t
군가산점제 폐지	2.05	2.06( .89)	2.04( .89)	.02	0.37
호주제 폐지	2.12	2.35( .93)	1.89( .91)	.45	7.84***
성매매종합대책 실시	3.09	3.16( .91)	3.02( .91)	.14	2.48**
성희롱예방교육 의무화	3.27	3.37( .70)	3.17( .73)	.19	4.33***
사례수(N)	1016	513	503		

여성의 경우, ‘호주제 폐지’와 ‘성매매종합대책 실시’에 대해서는 성평등의식 수준이 높은 집단과 낮은 집단 간 유의미한 차이가 있었다. 성평등의식이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 정책에 보다 호의적이다. ‘군가산점제 폐지’와 ‘성매매종합대책 실시’에 대해서는 성평등의식간 집단차이가 없었다. ‘성매매종합대책 실시’에 대해 여성 내부집단별 차이가 없는 것은 두 집단 모두 정책에 호의적이기 때문이다. 그러나 군가산점제 폐지에 대해서는 남성의 경우처럼 평균점수도 2.47로 찬성정도도 낮을 뿐 아니라 성평등의식수준에 따른 내부집단별 차이도 없었다.

&lt;표 III-29&gt; 여성의 성평등의식 고저에 따른 성평등 정책에 대한 태도의 차이

	전체	성평등의식 고	성평등의식 저	차이	t
군가산점제 폐지	2.47	2.55( .87)	2.33( .85)	.22	2.75
호주제 폐지	2.52	2.64( .97)	2.29(1.05)	.35	3.71***
성매매종합대책 실시	3.46	3.50( .74)	3.39( .76)	.11	1.58
성희롱예방교육 의무화	3.45	3.52( .64)	3.31( .70)	.21	3.32***
사례수(N)	506	330	176		

## 3) 향후 도입고려중인 정책에 대한 태도

여성가족부가 도입을 적극적으로 추진하고 있는 아버지출산휴가제도 도입에 대한 태도는 남녀 모두 호의적임을 보여주고 있다. 여성의 찬성정도가 약간 더 높아 성별차이는 있지만 남녀 모두 긍정적이다.

&lt;표 III-30&gt; 성별에 따른 아버지출산휴가제도에 대한 태도의 차이

	전체	남성	여성	차이	t
아버지출산휴가제도 도입	2.56	3.24( .82)	3.37( .77)	.12	2.84***
사례수(N)	1016	513	503		

남녀 모두 제도 도입에 호의적인 태도를 보여주고 있는 ‘아버지출산휴가제도 도입’ 역시, 양성평등의식수준이 높은 집단의 찬성정도가 낮은 집단보다 높아 내부집단 간 유의미한 차이를 보여주고 있다.

&lt;표 III-31&gt; 성평등의식 고저에 따른 아버지출산휴가제도에 대한 태도의 차이

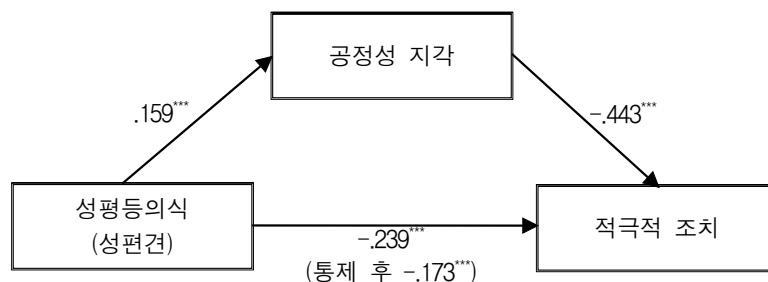
	전체	성평등의식 고	성평등의식 저	차이	t
남성	3.21	3.42( .75)	3.06( .86)	.36	4.84***
여성	3.37	3.47( .71)	3.18( .84)	.29	4.16***

이상에서 현재 우리사회에서 추진 중이거나 도입 예정 중인 성평등 정책에 대한 태도를 알아보았다. 여성가족부가 최근 도입을 추진하고자 적극 검토 중인 ‘아버지출산휴가제’에 대해서는 남녀 모두 호의적인 태도임을 알 수 있었다. 위의 여러 가지 성평등 정책에 대한 태도에서 남녀 간 차이가 있을 뿐만 아니라, 성평등의식 수준별로 내부 집단 간의 유의미한 차이를 확인할 수 있었다.

## 나. 적극적 조치에 대한 태도와 공정성지각의 관계

적극적 조치 정책에 대한 찬반양론은 남녀 간의 중요한 갈등의 지점으로 자주 지적되어 왔다. 남성들은 적극적 조치가 공정성을 위배하고 있기 때문에 부당하며 그로 인해 남성들이 피해를 본다고 생각하는 경향이 있다. 이러한 문제제기와 갈등을 살펴 볼 목적으로 본 연구에서는 적극적 조치에 대한 공정성의 문제제기가 성평등의식과 어떤 관련성이 있는지를 남녀 응답자별로 각각 알아보았다. 여기서는 ‘성평등의식(양성평등에 대한 부적인 태도)’, ‘공정성 지각’, ‘적극적 조치에 대한 태도’간의 관계를 Baron과 Kenny(1986)의 매개분석을 실시하였다. 즉 “성편견적 태도를 가진 사람들이 적극적 조치에 대한 반대는 공정성 문제제기를 통하여 간접적으로 표현될 것이다”라는 가설을 가지고 이를 검토하였다. 이는 성평등의식(X)이 공정성 지각(M)의 매개과정을 거쳐 적극적 조치에 대한 태도(Y)에 미치는 간접적 효과(X-M-Y)가 성평등의식(X)이 적극적 조치에 대한 태도(Y)에 미치는 직접적 효과(X-Y)를 크게 감소시키는지 여부를 통해 확인할 수 있다.

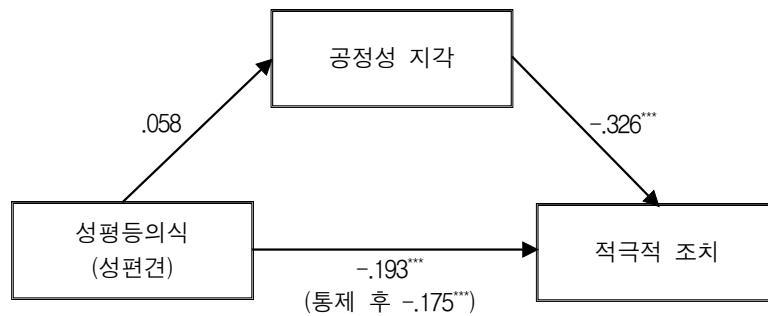
먼저 일반국민 전체 응답자(N=1522)에 대한 매개효과분석을 실시하였다. 여기서 성평등의식은 점수변환을 통하여 높을수록 성평등의식이 낮음을 의미하고, 공정성 지각은 높을수록 공정성의 문제제기를 많이 한다는 것을 그리고 적극적 조치에 대한 태도는 높을수록 찬성을 더 많이 한다는 것을 말한다. 전체 응답자의 매개효과분석 결과는 아래 <그림 III-16>과 같다.



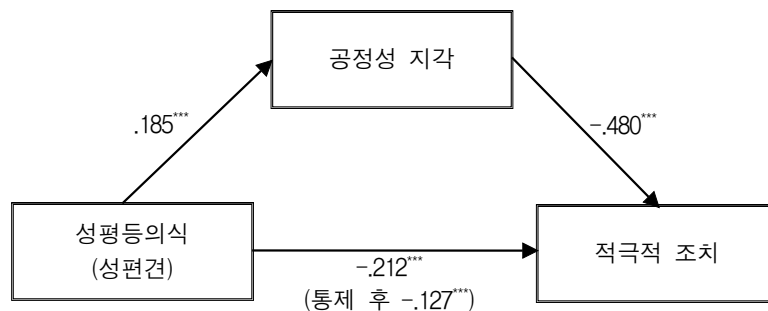
<그림 III-16> 전체 응답자의 성평등의식과 적극적 조치에 대한 태도간의 공정성지각의 매개효과

<그림 III-16>에서 보는 바와 같이 성평등의식이 적극적조치에 대한 태도에 미치는 직접적 영향은  $\beta = -.239$ ,  $p < .001$ 였으나 매개변인인 공정성지각을 통해 이를 통제한 후  $\beta = -.173$ ,  $p < .001$ 로 감소하였다. 통제 후 성평등의식의 영향이 유의하지 않은 상태로 감소하는 완전 매개효과를 보이지는 않았으나, Sobel 검증 결과 부분매개효과가 유의한 것으로 나타났다,  $Z = 5.99$ ,  $p < .001$ . 이 결과는 성평등의식의 영향이 공정성 지각의 매개과정을 통해 적극적 조치에 대한 태도에 간접적으로 영향을 미치고 있음을 시사하는 것이다.

다음으로 이러한 매개효과가 남성과 여성 간에 다르게 작용하는가 여부를 알아보기 위해 남녀별로 매개효과를 검증하였다. 그 결과는 <그림 III-17>과 <그림 III-18>에 제시하였다.



<그림 III-17> 여성의 성평등의식과 적극적조치에 대한 태도간의  
공정성지각의 매개효과



<그림 III-18> 남성의 성평등의식과 적극적조치에 대한 태도간의  
공정성지각의 매개효과

<그림 III-18>에서 보는 바와 같이 여성응답자에 대한 성평등의식과 적극적 조치에 대한 태도간의 공정성 지각의 매개과정은 Baron과 Kenny(1986)의 기본가정을 충족시키지 못하고 있으며( $X \rightarrow M$ , *ns*), Sobel 검증 결과,  $Z=1.29$ , *ns*. 로 부분매개효과 조차도 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

그러나 남성응답자의 경우, 그림10에서 보는 바와 같이  $X \rightarrow M$ 의 관계가  $\beta=.185$ ,  $p<.001$ 로 유의미하였다. 이는 성평등의식이 낮을수록 공정성의 문제제기를 더 많이 하는 경향이 있음을 의미한다. 또한  $M \rightarrow Y$ 의 관계는  $\beta=-.480$ ,  $p<.001$ 로, 공정성의 문제제기를 많이 할수록 적극적 조치 정책에 대해 찬성하지 않는 경향이 있음을 보여 주고 있다. 또한  $X \rightarrow Y$ 의 관계는  $\beta=-.212$ ,  $p<.001$ 로 성평등의식이 낮을수록(그림 III-16, 그림 III-17, 그림 III-18은 점수변환을 거쳐 높은 점수는 성편견이 높음을 의미함) 적극적 조치 정책에 대해 찬성하지 않는다는 것을 보여주고 있다. 그러나  $X \rightarrow Y$ 의 관계는  $M$ 변인으로 통제된 후에는  $\beta=.127$ ,  $p<.001$ 로 예언정도가 크게 감소하였다. 이러한 감소가 부분매개효과를 의미하는지 검토하기 위해 Sobel 검증을 실시한 결과  $Z=5.69$ ,  $p<.001$ 로 유의하게 나타났다. 따라서 이 결과는 성평등의식의 영향이 공정성 지각의 매개과정을 통해 적극적 조치에 대한 태도에 간접적으로 영향을 미치고 있음을 의미하며, 이는 여성응답자와는 달리 남성응답자들에게 두드러졌음을 보여주는 것이다.

결과를 요약하면 적극적 조치에 대한 태도와 성평등의식간의 공정성 지각의 매개효과가 남성에게서만 나타났으며, 성평등의식이 낮을수록 적극적 조치에 찬성하지 않았고, 또한 공정성 문제제기를 많이 하는 사람일수록 적극적 조치에 대한 반대를 더 많이 하는 것으로 나타났다. 매개분석을 통해 성평등의식이 공정성 지각을 거쳐 적극적 조치 정책에 태도에 미치는 간접효과를 통제하였을 때, 성평등의식이 적극적 조치 정책에 대한 태도를 예언하는 정도는 크게 낮아졌다. 결론적으로 남성의 적극적 조치에 대한 반대는 실상은 낮은 성평등의식이 공정성 문제 제기를 통한 간접적 영향의 결과임을 보여주는 것이라 하겠다.

한편 직장인 조사 응답자를 대상으로 동일한 분석을 실시하였다. 그 결과, 직장인 남성에 대한 매개분석결과는 일반국민의식조사에서 매개효과보다 더욱 뚜렷한 경향을 나타냈다. 흥미로운 것은 직장인 여성의 경우에도 부분 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 이 결과가 시사하는 바는 직장인의 경우 적극적 조치 정책의 직접적 이해 당사자가 될 가능성이 높기 때문에 직장인 남성의 경우 매우 뚜렷한 매개효과가 나타났고, 여성 직장인에게 있어서도 적극적 조치에 대해 마냥 찬성할 입장이 아님을 시사한다. 적극적 조치에 의하지 않고 자신의 노력으로 어려운 관문을 통과해 직장에 취업한 여성들은 자신의 성취감이 적극적 조치로 인해 훼손되고 싶어 하지 않을 것이기 때문이다. 따라서 적극적 조치를 추진하는 과정에서 그 정책의 특성에 맞는 추진 체계를 갖추는 것이 필요할 것이다. 예컨대, 적극적 조치에도 완전한 동등성을 추구하는 정책(기존의 소수자에 불리하거나 차별적인 제도를 동등하게 바꾸는 온건한 형태의 적극적 조치), 자격이 모자라도 우대하는 제도, 동점자이면 소수자를 배려한 정책 등 적극적 조치정책의 특성은 매우 다양할 것이고, 이미 그 분야에 진출해 있는 소수자의 입장도 함께 고려하는 것이 필요할 것이다.

### 3. 조직문화와 젠더 파트너십

#### 가. 조직문화 실태

조직 내 성평등 문화나 성차별 문화에 따라 직장인들이 겪는 갈등의 양상은 사뭇 다르리라 짐작된다. 따라서 본 연구에서는 직장인들로 하여금 자신이 속한 조직이 성평등적인지 성차별적인지를 평가하게 하여, 다른 변인들과의 관계를 검토하고자 하였다.



## 1) 조직문화

조직문화의 실태를 검토하기 위해 일반기업체와 공무원 응답자들에게 자신이 속한 조직에 대하여 성평등/성차별 문화가 어느 정도인지를 평정하도록 하였다. 이를 위해 김혜숙·장재운(2002)이 사용한 조직 성차별성 척도를 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 본 연구에서 사용한 척도는 8개 문항으로 이루어져 있으며, 신뢰도(Cronback  $\alpha$ )는 .78로 비교적 양호한 편이었다. 이 척도는 4점 척도(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 4: 매우 그렇다)로서 자신이 속한 조직에 관한 문항에 높은 점수를 부여할수록 성평등적인 조직문화를 가진 조직이라는 의미이다. 아울러 본 연구에서는 조직문화 유형간의 차이를 알아 보기위해 이 척도를 바탕으로 조직문화의 분류변인을 생성하였다. 즉 ‘조직문화 유형’은 8개 문항의 조직문화 척도를 합산한 후, 응답자 전체 평균( $M=2.67$ )을 기준으로 하여 성평등적 조직문화와 성차별적 조직문화로 분류한 변인임을 의미한다.

<표 III-32>는 각 문항별로 남녀 응답자가 자신의 조직에 대해서 성평등 정도를 평정한 평균과 표준편차, 그리고 성별에 따른 문항별  $t$  검증 결과를 제시하고 있다.

<표 III-32> 직장인의 성별에 따른 조직의 성평등성에 대한 평가 차이

문 항	남성	여성	t
1. 우리 조직은 여성도 능력이 되면 키워준다	2.77(.63)	2.54(.71)	5.65***
2. 우리 조직의 중요한 정보는 남성들의 사적 네트워크를 통해 전달된다	2.71(.63)	2.41(.69)	7.20***
3. 우리 조직에서는 실제로 여성의 일과 남성의 일이 나누어져 있다	2.51(.66)	2.42(.70)	2.07*
4. 우리 조직에서는 여성에 대한 성희롱이 없는 편이다	3.12(.58)	2.87(.63)	6.80***
5. 우리 조직은 누군가 성차별에 대한 불만을 제기하면 수용할 수 있는 분위기이다	2.83(.60)	2.61(.68)	5.60***
6. 우리 조직 사람들의 성평등의식은 대체로 높은 편이다	2.76(.58)	2.53(.65)	6.08***
7. 우리 조직의 장이나 최고경영자는 성평등의식이 높다	2.74(.66)	2.51(.74)	5.08***
8. 우리 조직에는 공식적으로는 그렇지 않지만 비공식적으로 남녀에 대해 다른 인사평가기준을 적용한다	2.72(.67)	2.37(.68)	8.11***
사례수(N)	557	452	1029

<표 III-32>에서, 직장인들은 “우리 조직에서는 실제로 여성의 일과 남성의 일이 나누어져 있다.”, “우리 조직에서는 공식적으로는 그렇지 않지만 비공식적으로 남녀에 대해 다른 인사평가기준을 적용한다.”, 우리 조직의 중요한 정보는 남성들의 사적 네트워크를 통해 전달된다.” 등에서 가장 평등하지 못하다고 인식하고 있었다. 남녀 간의 인식차이가 가장 크게 나타난 문항 역시 남성들의 비공식적 사적 네트워크를 통한 정보전달과 인사평가기준이 공식적인 것과 비공식적인 것이 다르다는 것이었다. 인식차이가 가장 적게 나타난 문항은 “실제로 남성의 일과 여성의 일로 구분되어 있다” 등으로 나타나, 이 부분에 대해서 남성과 여성 직장인들의 인식이 비교적 일치하고 있었다.

이러한 현실은 FGI에서도 확인되고 있다. 여성응답자들은 직무 배치에 있어 여성들이 매우 불리하다는 점을 공통적으로 지적하였다.

“주로 컴퓨터를 다루는 오퍼레이팅업무를 하는 곳은 거의 여자죠. 기획 쪽, 기업 쪽 파트, 대출업무는 남자, 개인 쪽 파트 수신업무 쪽은 여자. 업무를 그렇게 분리해 봤어요. 여자는 보조원으로 생각을 하는 거죠. 근데 사실 여자가 못할 업무가 아니거든요. 그럴 필요가 없거든요. 불평등해요(여성, H기업, 45세, 2명, 25년, 팀장)”

그러니까 부서 중 수뇌부라고 하는 데는 다 남자가 있고. 그런 경향이 있어요. 물론 여자 남자를 비교했을 때 기획력 같은 거는 남자가 더 낫잖아요. 그런 면도 있지만 각 곳의 수뇌부에 여자는 별로 없어요(여성, H기업, 45세, 기혼, 15세 2명, 25년, 팀장)

“남성들은 더 어렵고 머리를 쓰는 일에, 여성은 민원실에 우선 배치됩니다. 여성이 단순노동을 반복적으로 하다 보니 손놀림이 빠른 편이고 상관들이 볼 때 여성이 민원 쪽 일을 능률적으로 해내는 것으로 보여 이것이 적절한 배치라고 생각합니다. 그러나 우리 생각은 그렇지 않죠. 신규 때부터 학습기회를 균등히 주어야 한다고 생각합니다. 남성도 민원업무를 처음부터 맡는다면 불편한 과정을 겪게 되겠지만 익숙하게 되면 남성에게도 쉬운 과정이 될 것인데 남성에게는 민원업무의 기회를 안주거든요(여성, 52세, 기혼, 2명, 22년, 공무원)

신규공무원들의 경우 여성이 더 많이 들어옵니다. 60:40 아니면 70:30으로 여성이 더 많지요. 수적으로 더 많다보니 이제는 어쩔 수없이 남성이 가던 자리에도 배치되고 있습니다. 여태까지는 2:8 비율로 많은 여성이 민원실에 배치되었습니다. 우리가 정년퇴직할 때까지는 이런 문제는 계속될 것으로 봅니다. 여자가 인사업무에 배치된 적은 드뭅니다. 지금 신규직원이 우리 나이나 우리 선배 나이가 되면 배치문제는 없어지거나 완화되겠지요(여자, 52세, 기혼, 2명, 22년, 공무원)

한편 FGI에 참여한 남성들의 의견은 이와 조금 달랐다. 업무 부담이 과중하고 야근이 많은 중요부서는 여성들이 스스로 기피한다는 것이다.

내부적으로 있거든요, 저기 가면 죽는다하는 부서. 밤새고. 하지만 승진 보장되는, 그런데 여직원들 100프로 다 가기 싫어해요. 제가 볼 때는 대체로 그런 부서에 대한 기피현상은 남자보다 많은 것 같다는 거죠(남자, S기업, 기혼, 1명, 10년).

사내의 중요한 정보유통 역시 남성중심의 사적 네트워크를 통해 전달되고 있으며 여성들은 중요한 정보에서 소외되기 쉽다는 점을 지적하는 여성응답자들이 많았다.

해외발령 같은 것도 남자 분들은 누가 나갈 건지 다 알고 있는데, 여자 분들은 조금 늦게 듣거나 알게 되요. 인사조치 같은 것도 그렇고. 남자 분들은 남자들끼리 담배 피러 나가서 얘기 많이 하고 그러는데 저희는 그걸 안 하니까(여성, K기업, 35세, 기혼, 8세 1명, 10년, 과장)

정보공유가 팀장님 같은 경우, 남자들한테 오늘 한잔하자 이렇게 얘기를 하시는데, 여직원들한테 그렇게 얘길 못 하니까.....그런 얘긴 한잔하면 나오는데. 그렇다고 제가 팀장님, “한잔 하러 가시죠!” 이렇게는 못하잖아요.(여성, K기업, 35세, 기혼, 1명, 12년 9개월, 과장)

회식 2,3차에서 인원들이 많이 빠져나가면 마지막 차에서 중요 정보들이 흘러나와요. 내가 알려고 귀를 쫑긋 세우고 여기저기 찾아다니면 미리 알 수는 있어요. 남자들은 워낙 소식을 쉽게 알거든요. 저는 어떤 정보가 나왔는데 내가 필

요하다고 생각하면 막 찾아 다녀요. 애써야 되요. 똑같은 중요 정보에 대해서도  
이건 조금 늦게 알아도 되겠다 하는 정보는 여자과장에게는 늦게 알려줘요(여  
성, K기업, 35세, 기혼, 1명, 12년 6개월, 과장)

#### 가) 업종별 조직문화

성평등/성차별 조직문화가 업종별로 차이가 있는지를 검토하기 위해 성평  
등조직문화척도 점수를 평균하여 척도점수로 사용하였다. 그리고 업종은 통  
계청 사업체기초조사표를 근거로 5개의 유형, 즉 ①제조업, ②건설/운수업,  
③도소매/음식·숙박업, ④금융보험업/부동산임대/사업서비스업, ⑤교육/보  
건·사회복지/오락·문화·운동사업으로 나누었고, 공무원은 ⑥중앙공무원  
과 ⑦지자체공무원으로 구분하였다.

<표 III-33>과 <표 III-34>는 조직문화에 대한 7(업종: 7개 업종)×2(성별:  
남녀)의 변량분석결과와 평균과 표준편차를 나타낸 것이다.

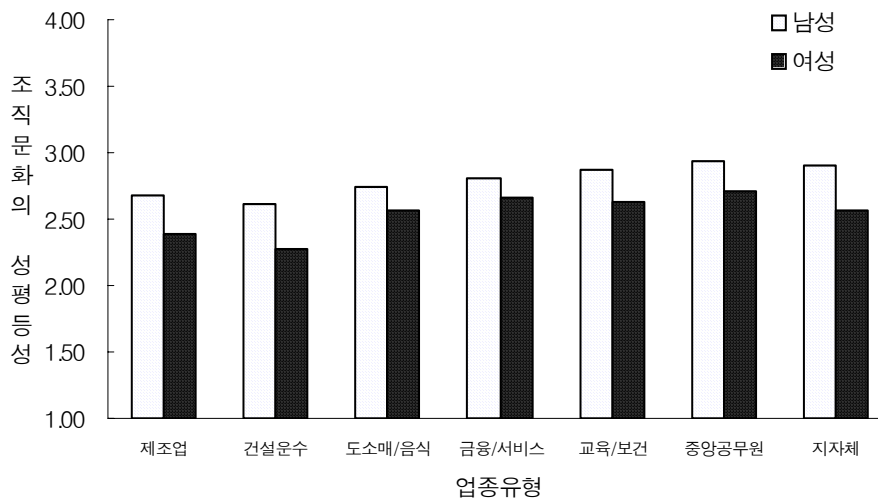
<표 III-33> 업종 및 성별에 따른 조직문화의 변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
성별	14.74	1	14.74	100.68***
업체유형	16.62	6	2.77	18.92***
성별×업체유형	1.13	6	0.19	1.29
오차	148.56	1015	0.15	
전체	7494.88	1029		

변량분석표에서 보는 것처럼 성별의 주효과와 업체유형의 주효과가 모두  
p<.001 수준에서 유의하였다. 그러나 성별×업체유형의 상호작용은 유의하지  
않았다. 이 결과를 <표 III-34>의 평균과 표준편차를 통해 좀더 구체적으로  
살펴보면, 남성들은 자신이 속한 조직이 여성들에 비해 성평등한 것으로, 여  
성들은 남성들에 비해 성차별적인 것으로 평가하는 경향이 모든 업종에 걸쳐  
서 나타났다.

&lt;표 III-34&gt; 조직문화의 성평등성에 관한 업종별 성별 평균과 표준편차

	남성	여성	전체
① 제조업	2.67(.40) n=124	2.38(.38) n=93	2.55(.42) n=217
② 건설 / 운수	2.61(.34) n=84	2.28(.47) n=62	2.47(.43) n=146
③ 도소매/음식/숙박	2.74(.36) n=80	2.56(.36) n=50	2.67(.37) n=130
④ 금융보험업/부동산임대/ 사업서비스	2.81(.35) n=93	2.67(.38) n=75	2.75(.37) n=168
⑤ 교육/ 보건/ 사회복지/ 오락 / 문화	2.87(.36) n=90	2.63(.43) n=75	2.76(.41) n=165
⑥ 중앙공무원	2.94(.35) n=61	2.71(.44) n=60	2.83(.41) n=121
⑦ 지자체 공무원	2.91(.38) n=45	2.56(.33) n=37	2.75(.39) n=182
전체	2.77(.38) n=577	2.53(.43) n=452	2.67(.42) n=1029



&lt;그림 III-19&gt; 남녀 직장인의 업종유형별 조직문화의 성평등성 평가

<표 III-34>의 평균과 표준편차를 도식화한 <그림 III-19>에서도 볼 수

있듯이 Scheffe의 사후검증 결과는 제조업과 건설/운수업종에서 성평등적인 조직문화가 가장 낮게 평가되었고, 여타 업종들과 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 중앙공무원과 지자체 공무원의 경우 일반기업체들보다 성평등성이 높게 평가되는 경향을 보였다.

FGI에서도 공무원 참여자들은 일반직장보다 공무원조직이 더 평등하다는 의견을 갖고 있었다.

직장 내의 차별 문제는 공무원 조직에서는 큰 문제가 안 되는 것 같습니다. 어느 정도 제도적으로 다 뒷받침이 되어 있고 일정한 수준의 사람들이 근무 하기 때문에..... 예전과 달리 여직원이 차 나르는 그런 일도 없습니다. 차에 관한 거는 못하게 하고 못하게 하면 오히려 하고 싶어 해요. 공무원 조직에서는 지금 시점에서는 차별 문제가 그렇게 심각하지 않다고 봅니다(남자, 46세, 기혼, 2명, 22년 8개월, 6급, 공무원)

일·숙직과 비상근무, 수해, 재해, 산불이 났을 때 여자들이 평등을 많이 주장합니다. 예전에는 어렵고 힘든 일을 남자들이 많이 했지만 지금은 남녀가 같이 해야 한다고 인식하고 있습니다. 산불을 끄러갈 때나 이재민 구호작업 때도 남녀 모두 참여가 요구되고 있고 또 당연히 여성이 참여하고 있습니다. 비상사태의 현장 출동 시 여성이 배려 받는 부분이 있기는 하지만 일단은 같이 참여합니다 (여자, 52세, 기혼, 2명, 22년, 7급, 공무원)

#### 나) 여성능력에 대한 평가

성평등적 혹은 성차별적 조직문화에 따라 여성의 승진 비율이 낮은 이유를 어떤 원인에서 찾는지를 알아보았다. 성차별적 규범이 작용하는 상황에서 여성의 실패에 대해서는 능력이나 노력부족과 같은 내부 성향적 원인으로 돌리는 경향이 강하고, 성공에 대해서는 우연이거나 과제의 난이도가 낮았다는 등의 외부 상황적 요인에 원인을 돌리는 귀인편향을 보이기도 한다. 직장에 서 능력이 있는 여성이 승진에 실패하거나 여성의 사회진출이 낮은 것에 대해 남성들은 이를 여성의 특성을 반영하는 내부적인 요인에서 찾으려는 경향을 보일 가능성이 높다. 이 분석에서는 조직문화 유형에 따라 여성의 승진비

율이 낮은 이유를 어디에 돌리는가를 알아보고자 하였다.

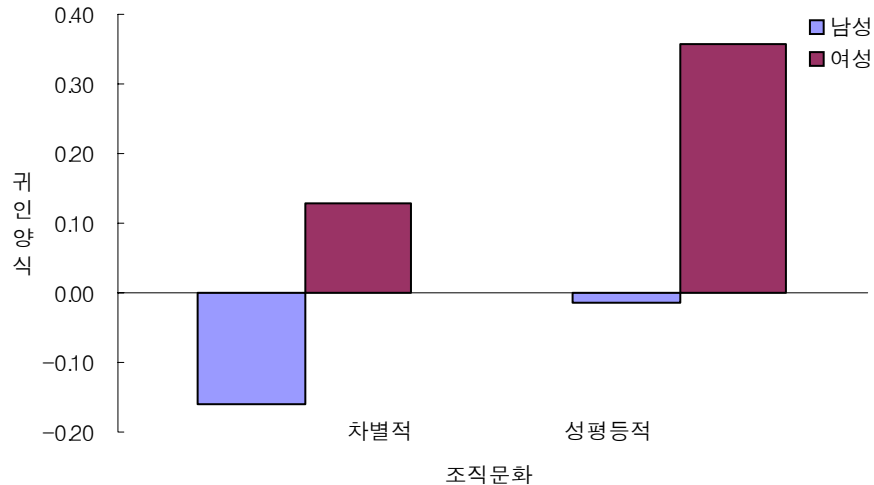
이를 위해 외부귀인 점수에서 내부귀인 점수를 차분한 후 조직문화 유형×성별의 변량분석을 실시하였다. 점수가 낮을수록 승진이 낮은 이유가 여성의 능력이나 노력, 야망이 부족한 탓으로 돌리는 내부귀인 경향을 더 많이 보여주는 것이다.

<표 III-35> 성별, 조직문화에 따른 귀인편향(표준편차)

	성차별적 조직문화	성평등적 조직문화	전체
남성	-0.16(.30) n=290	-0.01(.30) n=287	-0.09(.31) n=577
여성	0.13(.28) n=252	0.36(.39) n=200	0.23(.35) n=452
전체	-0.03(.33) n=542	0.14(.38) n=487	0.05(.36) n=1029

<표 III-36> 성별, 조직문화에 따른 귀인편향의 변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
성별(A)	27.47	1	27.47	276.12***
귀인양식(B)	8.83	1	8.83	88.81***
A × B	0.42	1	0.42	4.25*
오차	101.97	1025	0.10	
전체	139.24	1029		



<그림 III-20> 성별 조직문화에 따른 귀인편향

개별문화에 관한 정보를 얻기 위해 각 문화별 평균을 살펴 본 결과, 남성들은 “여성들은 회사보다 가정에 더 큰 비중을 두기 때문이다”, “조직에서의 성장과 성공에 대한 야망이 작기 때문이다”, “고용주 혹은 기관장이 여성보다 남성 관리자를 선호하기 때문이다”의 순으로 평균이 높았다. 반면 여성들은 “고용주 혹은 기관장이 여성보다 남성관리자를 선호하기 때문이다”, “여성들의 업무배치가 승진하는데 불리하기 때문이다”, “인사평가가 여성에게 불리하다”의 순으로 높은 평균을 보였다.

FGI에서도 많은 남성들은 여성의 승진비율이 낮은 원인을 고정관념적으로 여성의 부정적 특성 탓으로 돌리는 경향이 높았다. 가정 때문에 직장에 전념하지 못하고, 힘든 부서를 기피하며, 딱히 누구라고 정해지지 않은 업무에 대한 자발성이 부족하다는 등의 귀인편향을 보이고 있었다.

직장생활에서 여성들이 승진에서 다소 차별을 받아왔다면 거기에 마땅한 이유가 뭐냐면, 같은 직원이라도 위에서 볼 때는 직장에 전념하고 있는 사람하고 아닌 사람은 당연히 다르게 보고 있거든요. 그렇다면 여자들 중 가사 때문에 전념



을 못하는 사람은 직장 내에서는 똑같은 공무원이지만은 당연히 거기에 맞게 평가받고 있다고 봅니다. 한 사람은 직장에 전념을 다하고, 한 사람은 그렇지 않은데 진급이 똑같다면 그게 오히려 불이익 아닙니까?(남자, 49, 기혼, 2명, 26년, 6급, 공무원)

성별구분이라기 보다는 남직원들은 오바타임 근무라고 하고, 부를 때 바로 옆에서 대기해주고, 수족처럼, 급한 일 있어서 전직원이 동원되어야할 때, 그래도 좀 더 남아있고, 좀 더 눈에 보이는 직원에 대해서, 그 직원이 남자건 여자건, 관리하는 입장에서는 수고했다고 생각하실 것 같아요. 근데 그 비율이 아무래도 남자직원이 많으니까 인사하거나 그럴 때 이익을 보는.....이익이라고 보기보다는, 똑같은 상황에서 둘 중에 선택하게 되면 그런 비율이 많은 쪽을 선택하지 않을까 생각해요(남자, K기업, 32세, 기혼, 3살 1명, 5년, 대리).

위에서 여성의 낮은 승진비율에 대해 남녀 모두가 지적하고 있는 가장 큰 원인이 ‘고용주나 기관장의 남성선호’인데, FGI에서도 남녀 모두가 가장 많이 인식하고 있는 부분이었다. 흥미로운 것은 여성이 능력이 뛰어나면서도 불구하고 능력 외적인 요인, 가령 의사소통의 어려움이나 남성지배적 직종의 진입 장벽 등으로 인해 승진에 어려움을 겪는다는 것을 남성들도 인지하고 있다는 사실이었다.

제가 보기엔, 아무래도 회사의 오너나 이런 사람들이, **업무능력과는 별도로** 남성을 선호하는 경향이 더 많은 거 같아요. 아무래도 여직원들과 일하다 보면, 굉장히 불편할 때도 많구요. 성차별은 아니고, 서로 차이가 있기 때문에, 남자하고 할 얘기와 여자랑 할 얘기 구분하는 것도 많이 있구요. 여성들도 상당히 폐쇄적이라 남직원이 먼저 다가가거나 대하기도 쉽지 않구요, 여직원이 먼저 남직원한테 다가와서, 같은 사원, 대리 이때는 그나마 나운데, 팀장 이렇게 올라가시는 분들과는 대화도 안 하는 거 같아요. 서로서로 그런 부분이 있는 거 같아요(남자, G기업, 35세, 기혼, 4세 1명, 5년, 대리)

대졸직원 남녀를 뽑아놓으면 처음에는 여직원들이 똑똑해요. 머리도 샤프하고, 근데 조직생활이라는 것이 남성위주로 돌아갈 때가 많기 때문에 일정 기간이 지나면 여직원들은 능력이나 머리를 떠나서 좀 움츠러드는 거 같고, 거기에 학연 지연 이런 것도 물론 포함되는 거 같구요. 우리업체도 보수적이라 여성임원

은 한 두 명밖에 없어요. 능력에선 별 차이 없는데.(남자, G기업, 34세, 기혼, 1명, 대리, 5년)

만나는 대부분의 사람들이 전부 남자거든요. 5년 전보다는 여자분들이 간혹 있지만, 아직까지는 남자가 대부분이에요. 자산운영하는 사람들, 업무적으로 폐쇄적이어서 진입장벽이 높은 편이죠. **친분 있고 없고가 업무하는데 중요하게 작용하죠. 여직원들이 감당하기는 더 어려울 거예요**(남자, G기업, 35세, 기혼, 1명, 7년, 과장)

회사가 업계나 영업활동을 할 때, 상대 파트너가 있지 않습니까? 파트너들이 대개 남자가 많고, 업무 끝난 뒤에 접대라든지 그런 문화 자체가 다 남성 위주로 되어 있잖아요. 그래서 대외 영업할 때 일반적으로 여성은 한계가 있다고 생각하죠.... 저도 예전에 업계 회의에 가봤는데 여자직원이 오는 경우도 있어요. 업무적인 부분은 잘 하는데 **업무를 떠나 인간관계로 발전해서 할 때는 좀 그렇더라구요**. 그렇기 때문에 일반적으로 남성에 대한 선호도가 높지 않나. 남성들의 사고가 같은 고향 후배나 학교 후배나 이럴 때 친근감을 더 크게 느끼는 거 같아요, 여자들보다(남자, G기업, 남자, 34세, 기혼, 1명, 대리, 5년)

여성들은 보직에서의 불리함이 여성의 승진을 제약하고 있다는 점을 강조하였다. 기존의 조직문화 아래에서는 승진의 기회가 여성에게는 균등하게 주어지지 않는다는 지적이다. 남성 응답자 중에서도 인사권을 가진 고위직들이 여성의 승진을 꺼려한다는 의견도 있었다.

여성이 승진이 안되는 것은 보직 때문입니다. 보직은 부서장이 주는데 보직을 주는 사람이 남자고 근평을 주는 사람도 남자입니다. 그 부서 내에서 일 잘하는 사람에게 주는 것이 근평인데 여자에게 점수를 잘 주겠습니까? 남자들은 저녁 술자리도 일이라고 생각을 하는데 실제로 술자리에서 업무가 30%정도 이루어 집니다. 4차까지도 가는데 남자들은 여자들이 일찍 퇴근하는 것에 대해 일을 안 한다고 생각합니다. 우리는 일을 빨리 끝내고 퇴근하려고 하지요. 지금은 선택적으로 특정업무를 선택하지 않을 수 있지만 그런 이유로 전에는 아예 업무를 주지를 않았습시다. 20년 경력 이상 5급 이상 지위에서 남녀평등은 거의 불가능합니다. 밤낮으로 술 마시고 함께 다녀야 하니까요(여자, 48세, 기혼, 3명, 27년, 6급, 공무원)

다른 회사보다는 승진이나 인사문제에 있어 리버럴한 편인데도, 고가, 승진, 평가에서 결정적인 역할을 하는 팀장들은 아직까지 차별적인 요소가 좀 있다고 봅니다. 다른 회사처럼 절대적으로 여자라서 안 돼 이런 건 없지만 남자들은 한 가정의 가장이라는 인식이 있어요. 저희 회사가 2, 3년 동안 여성인력 활용 방안을 고민하면서 설문조사를 했는데, 2·3급 이상에서는 남자를 더 선호한다고 나왔어요. 평균적으로는 여성이 능력이 떨어진다는 인식도 있구요. 고위직도 여성들을 승진시키기는 그렇다는 의식 조사결과가 나왔어요. 임원들도 두 가지로 여성이 능력이나 헌신도가 근본적으로 떨어진다고 생각하는 사람이 더 많고, 기회가 안 주어져서 그렇다는 사람은 의외로 적어요. 그게 가장 문제인 거 같아요(남자, S기업, 기혼, 1명, 10년)

#### 다) 조직문화에 따른 여성동료 및 상사에 대한 평가

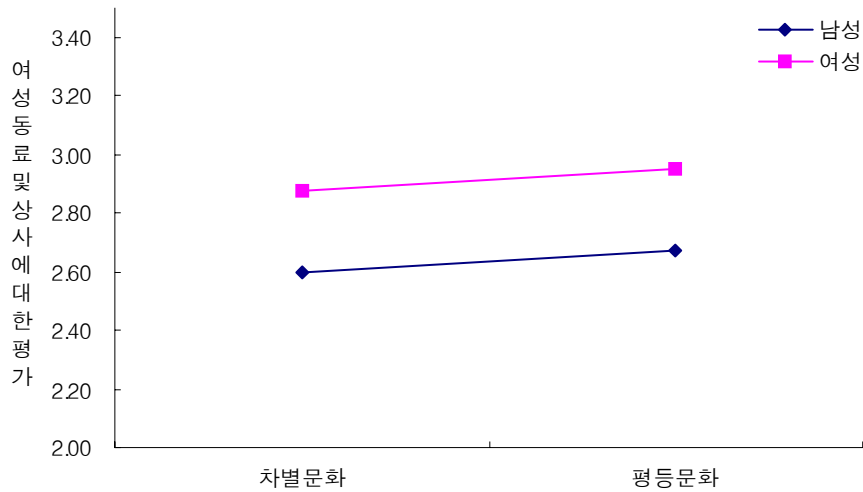
조직문화가 성 평등한 정도에 따라 직장 내 여성동료나 여성상사에 대해 남녀가 다르게 평가하는지 살펴 볼 필요가 있다. 이는 여성의 사회진출과 경제활동인구의 증가와 함께 여성 동료나 여성 상사와 업무를 수행할 기회가 많아지고 있다는 점에서 이러한 인식의 변화를 검토하는 것은 중요한 의미를 지닌다. 여성 동료와 여성 상사에 대한 평가도 역시 리커트 형 4점 척도로 물었으며, 점수가 높을수록 호의적 평가를 의미한다.

<표 III-37> 조직문화에 따른 여성상사에 대한 평가의 차이(표준편차)

	차별문화	평등문화	전체
남성	2.60(.33) n=243	2.69(.37) n=334	2.64(.36) n=577
여성	2.88(.38) n=288	2.95(.38) n=164	2.90(.38) n=452
전체	2.75(.38) n=531	2.81(.40) n=498	2.76(.39) n=1029

<표 III-38> 조직문화에 따른 여성상사에 대한 평가의 변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
성별	18.40	1.00	18.40	137.68***
조직문화	1.27	1.00	1.27	9.47**
성별×조직문화	0.00	1.00	0.00	0.00
오차	136.96	1025.00	0.13	
전체	7967.36	1029.00		



<그림 III-21> 조직문화에 따른 여성상사에 대한 평가

<표 III-37>과 <표 III-38>을 보면 조직문화의 주효과가 유의하였다. 그리고 성차도 유의하였으나 상호작용은 유의하지 않았다. 즉 평등한 조직문화에서 여성동료나 여성상사를 호의적으로 평가하고 있음을 알 수 있다. 그러나 <그림 III-21>에서 보는 것처럼 평등한 문화조직에서 남성이 여성동료나 상사에 대해 다소 호의적이기는 하나 남녀 간의 평가의 차이는 여전 큰 것을 볼 수 있다.

### 라) 조직문화와 여성의 비율

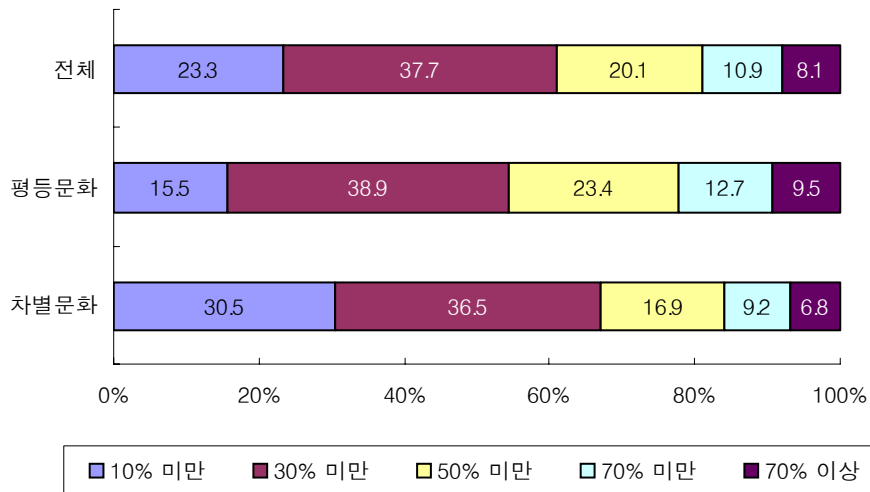
성평등한 조직문화가 여성의 세력화에 기인하는 것인지를 검토해 보기 위해 조직내 여성 직원의 비율 및 여성관리직의 비율을 비교 해 보았다. 이를 위해 우선 조직문화 및 직장관행, 여성직원비율, 여성관리직 비율간의 상관을 알아 보았다. 결과는 <표 III-39>와 같다.

<표 III-39> 조직문화, 여성직원의 비율, 여성관리직 비율과의 관계

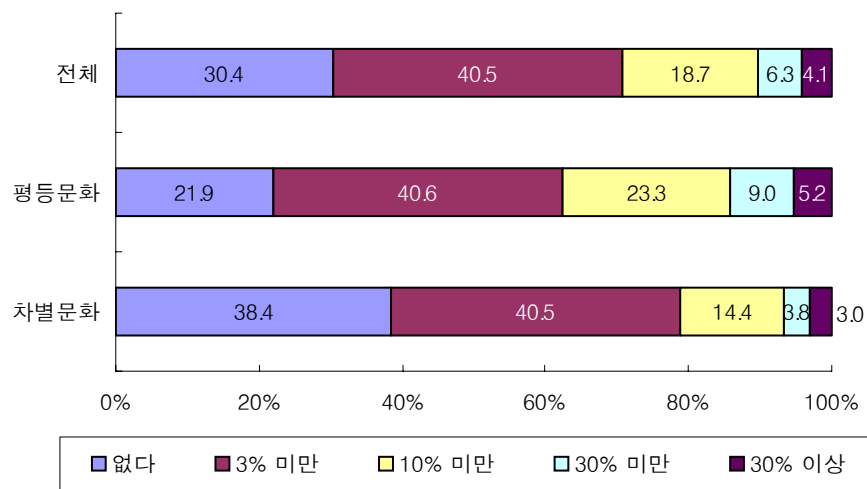
	조직문화	직장관행	여성직원 비율
조직문화	1		
직장관행	.665***	1	
여성직원 비율	.181***	.192**	1
여성관리직 비율	.262***	.301***	.410***

상관분석 결과, 조직문화가 성평등적일수록 여성비율이 유의하게 높았으며, 여성관리직의 수도 많은 것으로 나타났다. 또한 직장관행과도 관련이 있어서 평등적인 직장관행과 여성직원 및 여성관리직 비율과 유의한 정적 상관을 나타내고 있는 것으로 나타났다.

또한 성평등한 조직문화와 차별적 조직문화를 가진 조직에서 여성 직원의 비율과 관리직의 비율이 어느 정도 차이를 보이는지를 보기 위해 조직문화 유형별로 여성 직원 비율과 관리직 비율에 관한 빈도분석을 해 보았다. 그 결과 여성직원의 비율은 <그림 III-22>에서 보는 것처럼, 평등한 조직문화에서는 30%미만~70%미만이라고 응답한 비율이 60%에 가까운 데 비해서 차별적 조직문화는 30% 미만이라고 응답한 비율이 67%에 이르는 것을 볼 수 있다. 한편 <그림 III-23>은 여성관리직의 비율을 나타낸 것인데, 성평등한 조직문화에서는 3% 미만~10% 미만이라고 응답한 비율이 62%에 이르고 10~30%에 이른다는 응답이 31.3%를 차지하였다.



<그림 III-22> 조직문화유형에 따른 여성직원 비율의 차이



<그림 III-23> 조직문화유형에 따른 여성관리직 비율의 차이

이 결과에 보면 성평등한 문화가 여성직원 및 여성 관리직의 비율과 상관이 있음을 알 수 있다. 그러나 여성이 전체 관리직에서 차지하는 비율은 여

전히 낮으며, 완전한 젠더 파트너십을 위해서는 여성 직원의 비율뿐만 아니라 여성 관리직 비율도 함께 고려되어야 할 것임을 시사해 주고 있다.

## 2) 직장관행

직장관행은 조직문화와의 성평등규범이 조직구성원의 구체적 행위양식으로 표현되어지는 것으로 관행적으로 용인되는 성차별을 의미한다. 이를 통해 직장내 성차별의 실태를 파악하고, 이러한 관행적 요소가 직무만족이나 이직 의도와 어떤 관련이 있는지를 검토하고자 하였다.

### 가) 실태

성차별적 관행들을 중심으로 여성의 퇴직, 채용 및 승진, 교육훈련기회, 퇴근시간, 회식, 동료로서의 인정 등에 대해서 알아보았다. 이들 문항 중 역문항들은 점수변환을 통하여, 점수가 높을수록 성평등한 관행을 의미한다. 먼저 각 문항에 대한 남녀별 응답을 살펴보면 <표 III-40>과 같다.

<표 III-40> 직장관행에 관한 문항별 남녀비교

문 항	남성	여성	t
1. 임신·출산을 전후하여 여성은 대체로 퇴직하는 편이다	2.78(.74)	2.69(.85)	1.79
2. 채용이나 승진에서 남성들이 더 선호되는 편이다	2.51(.65)	2.16(.73)	8.08***
3. 조직이나 회사에 중요한 역할을 할 수 있는 교육훈련 기회는 대부분 남성들에게 돌아간다	2.75(.63)	2.45(.77)	6.84***
4. 여성들은 외모나 성적인 매력으로 평가되는 경향이 있다	2.84(.66)	2.64(.66)	4.62***
5. 여성은 남성보다 승진하는데 오래 걸리는 편이다	2.56(.66)	2.12(.75)	9.99***
6. 퇴근시간에 눈치 보지 않고 퇴근할 수 있는 편이다	2.68(.70)	2.50(.75)	3.91***
7. 우리 조직의 회식문화는 여성들에게 불편한 편이다	2.85(.61)	2.61(.70)	5.91***
8. 남자직원들은 여자직원들을 함께 일하는 동료로 대한다	2.98(.50)	2.87(.50)	3.78***
사례수	557	452	1029

<표 III-40>에서 보는 것처럼, 남성들은 전반적으로 여성들에 비해서 자신의 직장이 성평등한 관행을 가지고 있다고 인식하는 경향이 있었다. 특히 남성들은 여성 직원들을 함께 일하는 동료로 대하며, 회식문화는 여성들에게 불편하지 않으며, 여성을 외모나 성적인 매력으로 평가하지 않는다고 인식함으로써 성차별적 관행을 부정하는 경향을 보여 주고 있었다. 반면 여성들은 주로 채용이나 승진에서 남성이 더 선호되며, 여성이 승진하는 데 걸리는 기간이 더 길고, 승진에 중요한 교육훈련에 남성들이 주로 선발된다는 문항들에서 성차별적 관행이 있다고 지적하고 있다. 여성의 이러한 인식을 반영하여 남녀 간의 인식차가 가장 큰 문항은 승진과 관련된 문항들이다.

일반기업과 공무원 조직에서 직장관행에 차이가 있는지를 알아보기 위해, 문항별로 일반기업과 공무원 응답자들을 비교해 보았다.

<표 III-41> 직장관행에 관한 문항별 일반기업과 공무원 조직비교

문 항	일반기업	공무원	t
1. 임신·출산을 전후하여 여성은 대체로 퇴직하는 편이다	2.61(.78)	3.28(.58)	-11.46***
2. 채용이나 승진에서 남성들이 더 선호되는 편이다	2.30(.68)	2.60(.75)	-5.42***
3. 조직이나 회사에 중요한 역할을 할 수 있는 교육훈련 기회는 대부분 남성들에게 돌아간다	2.53(.71)	2.97(.62)	-8.09***
4. 여성들은 외모나 성적인 매력으로 평가되는 경향이 있다	2.74(.66)	2.78(.70)	-0.65
5. 여성은 남성보다 승진하는데 오래 걸리는 편이다	2.29(.71)	2.68(.74)	-7.05***
6. 퇴근시간에 눈치 보지 않고 퇴근할 수 있는 편이다	2.63(.73)	2.50(.71)	2.22 <sup>*</sup>
7. 우리 조직의 회식문화는 여성들에게 불편한 편이다	2.77(.66)	2.63(.68)	2.85 <sup>*</sup>
8. 남자직원들은 여자직원들을 함께 일하는 동료로 대한다	2.92(.50)	2.99(.52)	-1.67
사례수	826	203	1029

위 <표 III-41>에서 보는 것처럼 일반기업 직장인들은 “여성이 승진하는 데 걸리는 기간이 더 길며”, “채용이나 승진에서 남성들이 더 선호 된다”에서 성차별적 관행이 있는 것으로 인식하였고, 공무원 직장인들은 “퇴근시간에



눈치를 보아야 한다”, “승진에서 남성들이 선호된다”, “회식문화가 여성들에게 불편하다”에서 성차별적 관행이 있는 것으로 인식하고 있었다. 두 조직간의 가장 큰 차이를 보이는 항목은 “여성들이 임신, 출산 전후로 퇴직하는 편이다”와 “교육훈련”, “승진기간이 여성에게 불리하다” 등에서였으며, 이들 문항들에서 공무원 조직이 일반기업 조직에 비해서 더 평등적인 관행을 갖고 있음을 시사하고 있다. 반면 “퇴근시 눈치를 보지 않는다”에서는 일반기업이 공무원 조직에 비해서 더 평등적인 것으로 나타났다.

조직관행에 관한 8개 문항을 다른 변인들과 관계를 검토하기 위해 합산한 다음 평균하였으며, 하나의 척도점수를 구하였다. 조직관행에 관한 8개 문항의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 .78로 비교적 양호하였다.

먼저 조직관행의 척도점수를 종속변인으로 하여 일반기업과 공무원조직의 조직유형에 따라 남녀 차이가 다르게 나타나는지를 알아보기 위해 <표 III-42>에서와 같이 2(조직유형: 일반기업, 공무원)×2(성별: 남성, 여성)의 변량분석을 실시하였다.

<표 III-42> 성별, 조직유형에 따른 성차별적 조직관행

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
성별	9.31	1	9.31	60.97***
조직유형	7.54	1	7.54	49.38***
성별×조직유형	0.01	1	0.01	0.08
오차	156.54	1025	0.15	
전체	7345.09	1029		

그 결과, 앞서 문항별 분석 결과와 유사하게, 성별과 조직유형의 주효과만 유의하였고, 성별×조직유형의 상호작용은 유의하지 않았다. 즉 성별의 주효과는 여성이 남성보다 자신이 속한 직장에서 성차별적 관행이 더 많은 것으로 인식하는 경향이 있다는 것을 의미한다. 한편 조직유형의 주효과를 살펴

보면, 일반기업의 직장인이 공무원 조직의 직장인보다 자신의 직장에서 성차별적 관행이 더 많은 것으로 평가하는 경향을 보였다.

FGI에서도 남성들과 여성들의 승진차별에 대한 인식차이가 드러난다. 여성은 승진차별이 크다고 보는 반면, 남성들은 비율적으로 봐야 하기 때문에 그렇지 않다는 설명이다.

“아무래도 대리나 과장 평가 시 여자가 꺼 있으면 우선순위에서 밀려나는 건 있어요. 평가에서 그래도 과장까지는 호의적일 수 있는데, 과장 후부터는 힘들어요(여성, S기업, 31세, 기혼, 14개월 1명, 11년, 대리).

어쩔 땐 내가 여자라서 밀리는구나. 똑같은 자질에, 자격도 똑같고, 뭐 이렇다고 했을 때, 아무래도 남자를 먼저 뽑는 경우가 대부분이에요. 어떤 때는 희소성 때문에 여자가 선발되기도 하지만 그건 드문 경우죠.(여자, K기업, 35세, 기혼, 2명, 13년, 과장).

더 걸려요. 그렇게 늦지는 않고. 대리까지는 괜찮고, 과장부터는 조금씩 늘더라구요. 과장 이상의 차장, 그때부터는 %가 많이 줄어 들고, 부장급은 한 자리로 줄어들어요(여성, K기업. 37세, 기혼, 1명, 15년, 과장)

저는 그렇게 생각하지 않습니다. 직장에서 지금 여성들이 고위직에 진출한 사례가 많고 지금 총리가 여자입니다. 지금은 불균형이 깨졌다고 봅니다. 고위직에 올라가는 건 남자직원과 여자직원의 비율로 판단해야 한다고 생각하거든요. 남자직원이 80%, 여자직원이 20%라면 고위직 진출확률은 아무래도 남자쪽이 많을 수밖에 없습니다. 50대 50이라면 그 비율로 올라갈 거구요. 저는 그렇게 생각합니다. 물론 부분적으로 약간의 문제가 있을 수는 있을 겁니다. 하지만 일부가 전체를 대신할 수는 없지요(남자, 40세, 기혼, 2명, 14년, 7급, 공무원)

보건직에 남자들도 있거든요. 최근 2-3년 동안 진급하는 것 보면 여자 분들 절대 불이익이 없어요. 오히려 똑같이 기회가 주어졌는데도 남자분이 늦게 되는 경우가 있어요. 겉에 드러나는 것 말고 속을 자세히 보면, 그 맥락을 보면 전혀 불평등 없어요. 여자분들이 직장에 전념을 못했기 때문에 당연한 것 아닙니까?

지금도 직장에 전념하는 여성들은 다 진급하게 되어 있습니다. 그 수가 극소수 일 뿐이지(남자, 46세, 기혼, 2명, 22년 8개월, 6급, 공무원)

직장관행에서 대체로 공무원 조직이 성 평등하나 정시 퇴근에 대해서는 다음과 같은 이유로 잘 이루어지지 않는 것으로 나타난다.

지금 민선시대의 일은 연중 계획에 의해서가 아니고 수시로 이뤄지고 있어요. %수는 얼마 안 되지만 연중 자료제출 하느라 숨이 넘어갈 지경이에요. ‘즉각 해라’가 70%이상이거든요. 새로운 정책을 만든다하여 자료제출을 요구하는데 이런 자료들은 읍, 면, 동까지 내려가야 하고, 한 해 동안 뭘 했느냐고 물으면 딱히 써내어 놓을 것은 없어도 한 번도 휴가를 여유 있게 보낼 수 없는 형편이죠(여자, 48세, 기혼, 2명, 26년, 6급, 공무원)

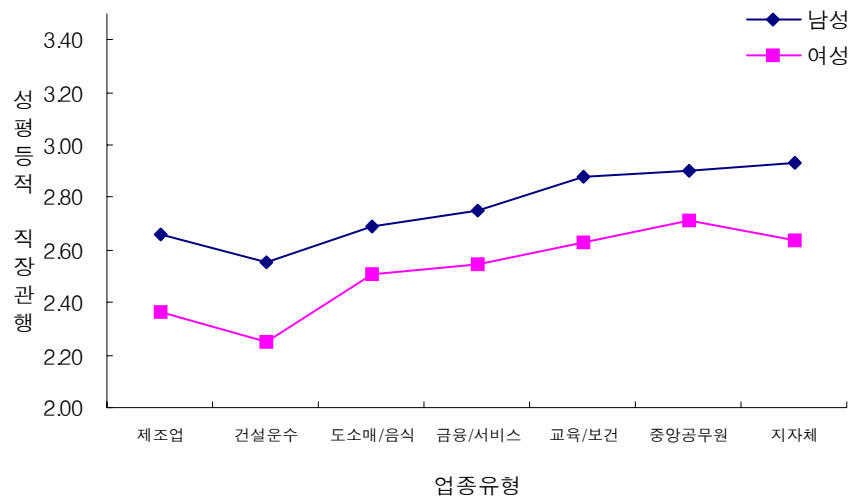
사회복지 파트는 낮에 민원업무를 하다 보면 행정업무를 밤에 해야 하는 경우가 꽤 많습니다. 일부 상관들은 동일 시간에 퇴근하는 것을 팀원처럼 원하는 경우가 있습니다. 퇴근시간이 부서장의 능력에 따라 좌지우지 될 수 있는데 개인 업무 종결과 상관없이 부서별 동일시간 퇴근은 비능률적이라 봅니다(여자, 52세, 기혼, 2명, 22년, 7급, 공무원)

#### 나) 업종별 직장관행

업종별로 직장관행은 다양할 것으로 생각된다. 업종별로 직장관행이 어떻게 다른지 그리고 성별로 직장관행에 대한 지각이 어느 정도 차이가 나는지를 알아보기 위해 업종×성별의 이원변량분석을 실시하였다.

<표 III-43> 업종별×성별에 따른 직장관행의 평균과 표준편차

	남성	여성	전체
① 제조업	2.66(.38) n=124	2.36(.40) n=93	2.53(.42) n=217
② 건설 / 운수	2.56(.31) n=84	2.25(.39) n=62	2.43(.38) n=146
③ 도소매/음식/숙박	2.69(.34) n=80	2.50(.33) n=50	2.62(.35) n=130
④ 금융보험업/부동산임대/ 사업서비스	2.75(.40) n=93	2.55(.41) n=75	2.66(.42) n=168
⑤ 교육/ 보건/ 사회복지/ 오락 / 문화	2.88(.37) n=90	2.63(.42) n=75	2.76(.41) n=165
⑥ 중앙공무원	2.90(.37) n=61	2.71(.40) n=60	2.80(.40) n=121
⑦ 지자체 공무원	2.93(.40) n=45	2.64(.34) n=37	2.80(.40) n=182
전체	2.74(.39) n=577	2.51(.42) n=452	2.64(.42) n=1029



<그림 III-24> 성별 및 업종유형에 따른 직장관행

업종유형별로 직장관행을 보면, 제조업, 건설운수, 중앙공무원에서 성별의 차이가 유의하였으며, 여성들의 경우 업종 유형간의 차이가 유의한 것으로 나타났다. 즉 제조업, 건설운수업종의 여성들이 도소매/음식, 금융/서비스, 교육/보건, 지자체 공무원 여성들보다 남성들로부터 동료로 대우 받고 있지 못하다고 하고 있으며, 중앙공무원 여성들은 교육/보건업종의 여성들에 비해 남성들로부터 동료로 대우받고 있지 못하다고 응답하였다.

## 나. 조직문화와 젠더 파트너십

### 1) 조직유형별 성평등의식

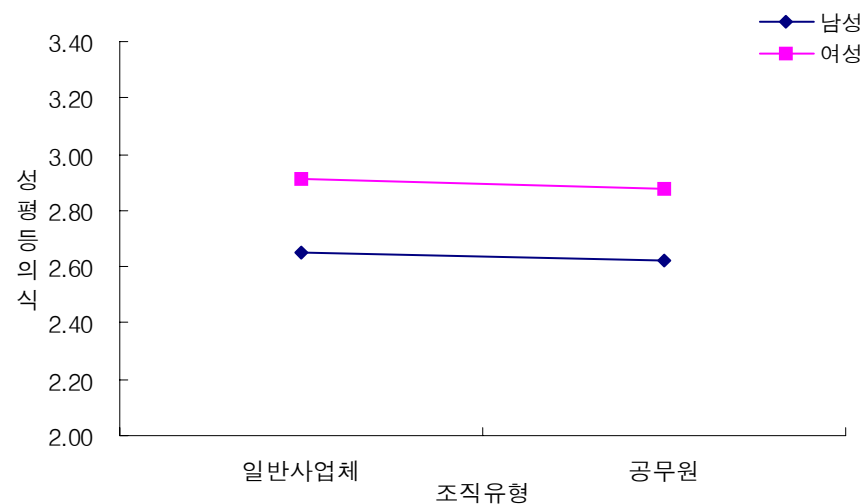
먼저 조직유형별, 성별에 따라 성평등의식이 다른지를 살펴보기 위해 일반 기업과 공무원 조직에 근무하는 직장인의 성평등의식에서의 남녀차이를 알아보았다. 이를 위해 2(조직유형: 일반기업, 공무원)×2(성별: 남성, 여성)의 변량분석을 실시하였다. <표 III-44>는 평균과 표준편차, <표 III-45>는 변량분석결과를 제시한 것이다.

<표 III-44> 전체 응답자의 조직유형별×성별 성평등의식의 평균과 표준편차

	일반기업	공무원	전체
남성	2.71(.30) n=471	2.72(.32) n=106	2.71(.30) n=577
여성	3.07(.31) n=355	3.12(.32) n=97	3.08(.31) n=452
전체	2.87(.36) n=826	2.91(.37) n=203	2.88(.36) n=1029

<표 III-45> 전체 응답자의 조직유형별×성별 성평등의식의 변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
성별	23.72	1	23.72	248.82***
조직유형	0.08	1	0.08	0.87
성별 * 조직유형	0.08	1	0.08	0.79
오차	101.81	1028	0.10	
전체	9018.29	1029		



<그림 III-25> 전체 응답자의 성별×조직유형별 성평등의식

<표 III-44>와 <표 III-45>에서 보는 바와 같이 조직유형별, 성별에 따른 성평등의식에 대한 변량분석의 결과, 성별의 주효과만 유의하였으며 조직유형 및 성별×조직유형의 상호작용효과는 모두 유의하지 않았다. 결과를 살펴보면, 남성의 성평등의식 점수는 2.71(SD=.30)이었으며, 여성의 성평등의식점수는 3.08(SD=.31)로 남성 직장인이 여성 직장인들에 비해 유의하게 낮은 성평등의식을 보이는 것으로 나타났다. 남성의 성평등의식은 전체 조사응답자의 성평등의식 평균점수인 2.88(SD=.36)보다도 낮아, 남성들이 여성에 대해서 여전히 성편견적인 태도를 갖고 있음을 의미하는 것이다.

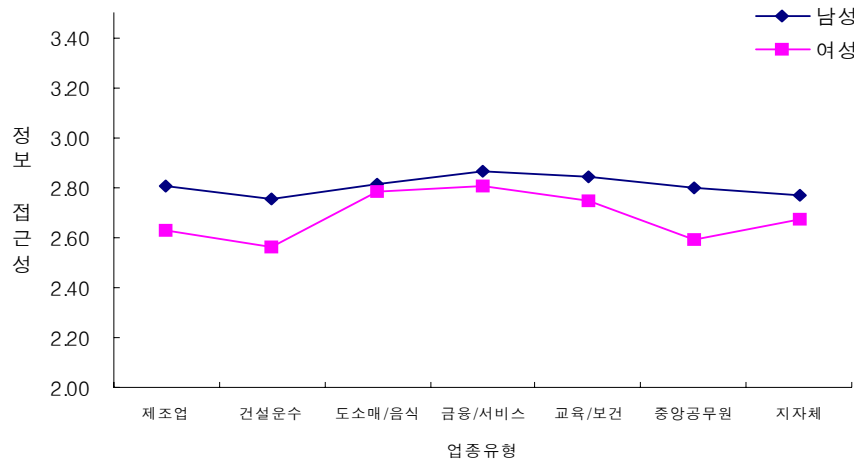
한편 일반기업의 직장인이 전체 평균에 비해 다소 낮은 성평등의식을 보이고, 공무원이 전체 평균보다 높은 경향을 보이고는 있으나 두 조직 간의 유의미한 차이를 보이지는 않았다. 이 결과는 우리사회의 성평등의식 확산에 중요한 역할을 할 것으로 기대되는 공무원 조직이 일반기업에 비해 성평등의식이 그다지 높지 않다는 것을 의미하며, 우리 사회에 전반에 걸쳐 성별관계에 관한 인식의 차이가 여전히 존재하고 있으며, 남성의 성평등의식이 크게 진전되지 못하고 있음을 보여주고 있다.

## 2) 성별 조직문화 인식의 차이

조직 내 남녀 젠더 파트너십을 저해하는 한 요소는 남녀 간의 정보의 불균형과 비공식적 업무에 대한 부담에서 인식차이가 중요한 한 요소로 작용하기도 한다. 이를 위해 리커트형 4점 척도로 “나의 상사는 내 업무와 관련된 중요한 정보를 내게 잘 설명해 준다.”, “조직에서 일어나는 중요한 일을 나만 모를 때가 있다”로 정보불균형을 알아보고자 했으며, 비공식적 잡무부담을 알아보기 위해 “비공식적 업무 이외에 비공식적 잡무나 상사의 심부름, 사무실 정리를 맡아 할 때가 많다.”의 업무명확성에 관하여 알아보았다. 우선 정보접근성에 대한 성별간 차이를 살펴보고, 비공식적 잡무부담에 관한 업무명확성을 검토하였다.

### 가) 정보 접근성

정보 접근성은 “나의 상사는 내 업무와 관련된 중요한 정보를 내게 잘 설명해 준다.”와 “조직에서 일어나는 중요한 일을 나만 잘 모를 때가 있다.”의 두 문항을 합산하여 평균한 점수를 구하였다. 이 점수를 종속변인으로 삼아 2(성별: 남성, 여성)×7(업종유형: 제조업, 건설운수 등)의 이원변량분석을 실시하였다. 성별의 주효과와 업종유형의 주효과가 모두 유의하였다,  $F(1, 1015)=14.61, p<.001$ ;  $F(6, 1015)=2.58, p<.05$ . 그러나 성별×업종유형의 상호작용은 유의하지 않았다. 이들 주효과에 대한 이해를 돕기 위해 도식화한 것이 <그림 III-26>이다.



<그림 III-26> 성별 및 업종유형에 따른 정보접근성에서의 차별 경험

제조업, 건설업, 중앙공무원에서 여성들이 남성에 비해서 중요한 정보에 배제되는 경험을 더 많은 것으로 나타났고, 건설운수 업종의 여성들은 도소매/음식, 금융/서비스, 교육보건 업종의 여성에 비해 정보배제 경험이 더 많았다. 그리고 중앙공무원 여성은 금융/서비스 및 도소매/음식 업종의 여성들에 비해서, 제조업 분야의 여성들은 금융/서비스 업종이 여성에 비해서 정보 배제를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다.

#### 나) 업무명확성

이 분석에 앞서 직장인 조사 응답자들을 대상으로 자신이 맡은 업무 외에 역할이 명확하지 않은 비공식적인 잡무를 맡아서 할 때가 많은지를 물어 봄으로써 남성과 여성이 개인적 차별경험이 다른지 알아보았다. 그 결과 여성이 남성보다 역할이 모호한 잡무들을 처리 하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 그렇다면 이러한 업무명확성 정도에 있어서 업종별로도 다양할 것이므로 업종별로 남녀차이가 다르게 나타나는지도 함께 검토해 보았다. 업무명확성을 종속변인으로 2(성별: 남성, 여성)×7(업종유형: 제조업, 건설운수 등)을 독립

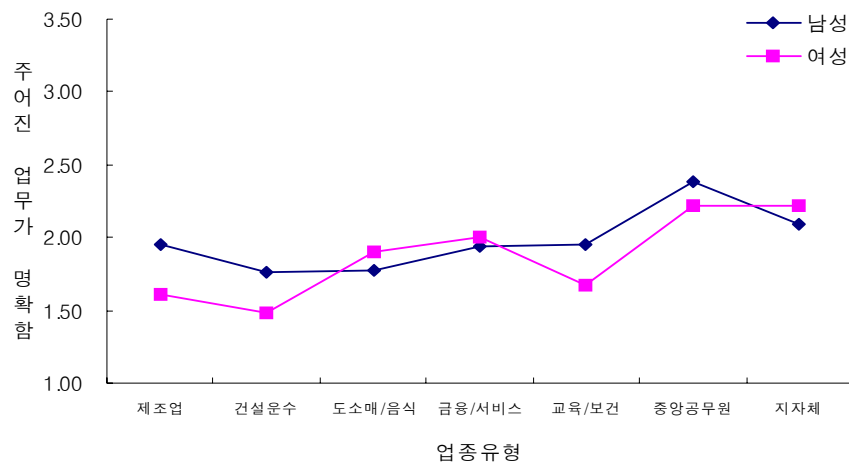


변인으로 하는 변량분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 III-46>에 제시하였다.

<표 III-46> 성별 및 업종유형에 따른 업무명확성의 변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
성별	2.62	1	2.62	3.91*
업종유형	40.35	1	6.73	10.03***
성별×업종유형	9.04	1	1.51	2.25*
오차	674.67	1006	0.67	
전체	4405.00	1020		

변량분석 결과를 보면, 성별과 업종유형의 주효과가 유의하였으며, 성별×업종유형간 상호작용이 유의하였다. 주 관심사라 할 수 있는 성별과 업종유형의 상호작용을 도식화한 것이 <그림 III-27>이다.



<그림 III-27> 업무명확성에 대한 성별×업종유형의 상호작용

단순주효과 분석을 통해 <그림 III-27>을 구체적으로 살펴보면, 제조업, 건설운수, 교육/보건 업종에서 각각 남녀차이가 유의하였다. 남성보다 여성

들의 업무가 명확하지 않아, 주어진 업무 외에 잡무를 더 많이 하는 것으로 나타났다. 한편 남성들의 경우 지자체공무원을 제외한 여타 업종의 남성들은 중앙공무원에 비해 역할이 모호한 잡무를 유의하게 더 많이 처리하는 것으로, 그리고 건설운수와 도매/음식 업종의 남성들은 지자체공무원에 비해서도 유의하게 더 많은 잡무를 처리하는 것으로 나타났다. 여성들의 경우, 제조업, 건설운수 업종의 여성들은 도소매/음식, 금융/서비스, 중앙공무원, 지자체 공무원 여성들에 비해서 그리고 교육/보건 업종의 여성들은 금융/서비스, 중앙공무원, 지자체 공무원 여성들에 비해서 유의하게 더 많은 잡무를 처리하는 것으로 나타났다.

## 다. 조직문화와 조직효율성

### 1) 조직문화와 승진

#### 가) 승진에 대한 기대에서의 남녀차이

성별로 승진에 대한 기대에서 차이가 있는지를 승진 가능한 최고직급을 표시하게 함으로써 알아보았다. 우선, 일반기업 직장인에서, 남성들은 최고 승진직급을 차장급 이상이라고 답한 비율이 84.1%인 반면, 여성들은 18.2%에 불과해 남녀 간 승진기대에서 뚜렷한 차이를 보여주고 있다.

<표 III-47> 일반기업 응답자의 승진에 대한 기대

단위: %(명)

	전체	남성	여성
최고 경영자	5.33 (44)	8.07 (38)	1.69 (6)
이사급	16.22 (134)	26.75 (126)	2.25 (8)
부장급	25.18 (208)	39.07 (184)	6.76 (24)
차장급	9.08 (75)	10.19 (48)	7.61 (27)
과장급	15.01 (124)	9.98 (47)	21.69 (77)
대리급	12.11 (100)	3.82 (18)	23.10 (82)
사원급	16.71 (138)	1.91 (9)	36.34 (129)
무응답	0.36 (3)	0.21 (1)	0.56 (2)
계(사례수)	826	471	355

공무원 역시, 남성들은 기대하는 최고직급을 5급 이상으로 표시한 비율이 88.7%인 반면, 여성들은 69.1%, 4급 이상으로 가면, 남성 64.1%, 여성 43.3%로 남성보다 승진 가능성을 낮게 지각하는 것으로 나타났다. 승진에 대한 기대를 성별로 보면, 전반적으로 여성이 승진에 대한 기대를 낮게 지각하고 있었으며, 공무원 조직보다 일반기업의 여성들이 더 낮은 현상을 볼 수 있다.

&lt;표 III-48&gt; 공무원 응답자의 승진에 대한 기대

단위: %(명)

	전체	남성	여성
1급 이상	2.96 (6)	3.77 (4)	2.06 (2)
2급	5.42 (11)	3.77 (4)	7.22 (7)
3급	13.79 (28)	14.15 (15)	13.40 (13)
4급	32.02 (65)	42.45 (45)	20.62 (20)
5급	25.12 (51)	24.53 (26)	25.77 (25)
6급	8.87 (18)	8.49 (9)	9.28 (9)
7급	6.90 (14)	1.89 (2)	12.37 (12)
8급	3.94 (8)	.94 (1)	7.22 (7)
9급	0.99 (2)	0 (0)	2.06 (2)
계(사례수)	203	106	97

FGI에서도 일반직장여성들보다 여성공무원들의 승진기대가 더 높은 것으로 보였으나, 다른 한편 여성공무원들 상당수가 가사일로 인해 승진을 포기하는 경우도 많이 나타나고 있었다.

여성공무원은 더 의욕적이고 목표지향적이며 더 열심히 일하고자하는 사람들 이라고 생각해요. 이번에 국무총리가 여성으로 지명되면서 사람들의 인식도 더 많이 달라지고 있어요(여자, 52세, 기혼, 2명, 22년, 7급, 공무원).

남자들은 성공하기 위해서 가정을 거의 버리다시피 해도 아내들은 남편을 밀어 주잖아요? 남편이 청소, 빨래 등 그런 일들은 지금도 도와주고 있지만 내가 만약 남편보다 출세해 보겠다고 하면 과연 남편이 그럴 수 있을 까요? 그리고 저는 기본적으로 내 남편이 나보다 더 잘됐으면 좋겠다고 생각해요. 내 남편은 이

런 사람이야 라고 하는게 좋지, 남편이 밖에 나가서 “우리 와이프는 이런 사람이야”라는 건 별로 거든요(여자, K기업, 29세. 기혼, 자녀 무, 6년, 사원)

저는 일찍 퇴근하고 승진은 천천히 하려고 합니다. 당장 늦게 퇴근을 하면 생활 유지가 안 되니까요(여자, 48세, 기혼, 2명, 26년, 6급, 공무원)

근평을 할 때 늦게 가는 부서는 통상 야근을 오래하는 부서로 지정해서 가점을 많이 줍니다. 토, 일요일, 휴일에도 근무 많이 하죠. 저도 격무 부서에 가서 3~5년 자신을 버리고 일하고 싶지만 가정과 직장 일을 병행해야 하니까, 승진에 있어서 남편이 우선이 되고 가사 노동 분배가 안 되므로 나 자신을 희생합니다. 애들 키워놓고 나서는 학습, 경력, 노후가 없다보니 용기가 없어서 그런 부처를 희망하기도 두렵죠, 기회가 와도 일처리를 못해냅니다(여자, 48세, 기혼, 3명, 27년, 6급, 공무원)

#### 나) 성평등적 조직문화와 승진기대

앞의 승진기대치에 대한 남녀 간 차이를 좀 더 구체적으로 알아보기 위해, 조직문화의 평등정도에 따라 승진에 대한 기대치가 성별차이가 있는지를 알아보았다. 그런데, 승진 기대치에 대한 응답은 응답자의 현재직급에 따라 다를 수 있어, 현재직급에 남녀차이가 이미 존재하고 있다고 할 수 있다. 이를 통제하기 위해 응답자의 현재직급을 공변인으로 하여 2(조직문화: 성평등적, 성차별적) × 2(성별: 남성, 여성) 공변량분석(ANCOVA)을 실시하였다.

먼저 일반기업 직장인들을 대상으로 조직문화와 성별을 독립변인, 승진기대를 종속변인으로 그리고 응답자의 현재 직급을 공변인으로 하여 공변량분석을 실시한 결과는 <표 III-49>와 같다. 그리고 조직문화와 성별의 평균과 표준편차는 <표 III-50>에 제시하였다.

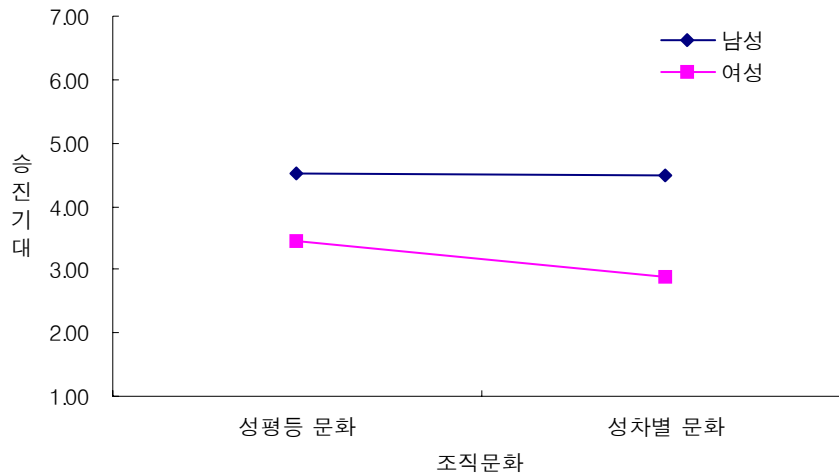
&lt;표 III-49&gt; 일반기업 응답자의 조직문화×성별에 따른 승진기대의 공변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
현재직급(공변인)	488.27	1	488.27	344.02***
성별	224.12	1	224.12	157.91***
조직문화	17.21	1	17.21	12.13***
성별×조직문화	13.80	1	13.80	9.72**
오차	1165.23	821	1.42	
전체	15360.85	826		

&lt;표 III-50&gt; 일반기업 응답자의 조직문화×성별에 따른 승진 기대의 평균(표준편차)

	성평등 문화	성차별 문화	전체
남성	4.51(1.32) n=254	4.48(1.35) n=217	4.50(1.34) n=471
여성	3.46(1.46) n=113	2.88(1.56) n=242	3.17(1.51) n=355
전체	3.99(1.39) n=367	3.68(1.46) n=459	3.83(1.43) n=826

<표 III-49>에서 보는 바와 같이 공변인인 현재직급이 유의하였으므로 공변량분석이 바람직하였음을 알 수 있다. 공변인을 통제한 후 성별과 조직문화의 주효과가 각각 .001 수준에서 유의하였으며, 성별×조직문화의 상호작용이 유의하였다. 이를 <표 III-50>의 평균과 표준편차를 통해 주효과를 구체적으로 살펴 본 결과, 성평등 조직문화가 성차별 조직문화에 비해서 승진에 대한 기대치가 높은 것으로 나타났으며, 남성에 비해서 여성이 승진에 대한 기대치가 낮은 것으로 나타났다. 한편 주관심사인 성별×조직문화의 상호작용을 보다 구체적으로 알아 보기위해, 단순주효과 분석을 실시하였다. 그 결과는 <그림 III-28>에 제시하였다.



<그림 III-28> 승진기대에 대한 성별×조직문화의 상호작용

<그림 III-28>에서 보는 바와 같이 남성의 경우, 성평등 문화와 성차별문화 간에는 승진 기대치에서 유의한 차이가 없었으나, 여성의 경우, 성차별적 조직문화에 비해 성평등 조직문화에서 승진 기대치가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 그러나 여성들은 성평등 조직문화와 성차별 조직문화 모두에서 남성보다 승진에 대한 기대치가 유의하게 낮은 것으로 나타났다.

한편 공무원 조직에서 조직문화와 성별에 따른 승진에 대한 기대치를 알아보기 위해 일반기업체 응답자와 마찬가지로 공변량분석을 실시하였다.

그 결과 공변인인 현재직급이 유의하였으므로[F(1, 198) = 199.93,  $p < .001$ ], 공변량분석이 바람직하였음을 알 수 있다. 공변인을 통제한 후 성별과 조직문화의 주효과는 모두 유의하지 않았다. 그러나 성별×조직문화의 상호작용이 유의 경향을 보였다. 성별×조직문화의 상호작용을 보다 구체적으로 알아보기 위해, 단순주효과 분석을 실시하였다. 그 결과, 성차별 조직문화의 경우에서만 남녀 간의 차이가 유의하였고, 남성들이 여성보다 승진 기대치가 더 높은 것으로 나타났다. 또한 여성들의 경우, 성차별적 조직문화에서보다 성평등적 조직문화에서 승진 기대치가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 반면

남성의 경우 조직문화에 따른 차이가 유의하지 않았으며, 성평등 조직문화에서의 남녀차이도 유의하지 않은 것으로 나타났다.

이상의 결과를 종합하면, 여성들의 승진에 대한 기대치는 조직문화가 평등적이나 성차별적이냐에 따라 좌우되는 경향이 있으며, 성평등한 문화를 제도적으로 뒷받침하고 있는 공무원 조직에서는 승진에 대한 기대치가 남녀 간에 다르지 않았음을 알 수 있다. 다시 말해 이 결과는 성차별적 조직문화가 여성들의 승진에 대한 기대를 꺾는 주요한 요인이며, 견고한 유리천장으로 작용한다는 것을 시사해 주고 있다.

#### 다) 승진기간

일반 기업 직장인과 공무원을 구분하여, 승진기간에서 남녀차이가 있는지를 알아보았다. 앞서 승진기대에서도 마찬가지로 승진기간 역시 현재직급과 밀접한 관계가 있으므로 현재직급을 공변인으로 한 공변량분석을 통해 승진기간에 남녀 차이가 있는지를 알아보았다. 공변량분석자료는 무응답자, 승진경험이 없는 응답자, 경력 전직자를 제외한 일반기업 직장인 482명(남 355명, 여 127명)과 공무원 141명(남 81명, 여 60명)의 자료였다.

먼저 일반기업 직장인의 경우 승진기간에서 남녀차이가 있는지 알아보기 위한 공변량분석 결과와 평균 및 표준편차는 <표 III-51>, <표 III-52>와 같다.

<표 III-51> 일반 기업 응답자의 성별에 따른 승진기간의 공변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
현직급(공변인)	65566.49	1	65566.49	28.55***
성별	31548.74	1	31548.74	13.74***
오차	1100209.13	479	2296.89	
전체	3873098.00	482		

<표 III-52> 일반 기업 응답자의 성별에 따른 승진기간의 평균과 표준편차

	남성 직장인	여성 직장인	전체
평균	69.51(49.33)	89.83(51.74)	79.67(50.53)
사례수	355	127	482

<표 III-51>에서 보는 바와 같이 성별에 따른 승진기간의 차이를 검토하는데 있어서 공변인인 현재직급의 주효과가 유의하였으므로, 공변량분석이 적절하였음을 보여주고 있다. 승진기간에서 현재 직급의 영향을 통제하고 난 후 성별의 주효과가 유의하였다. <표 III-52>를 통해 좀 더 구체적으로 살펴보면, 여성이 남성에 비해 승진하는 데 걸리는 시간이 평균 약 20개월 더 긴 것으로 나타났다.

한편 공무원의 경우, 현재 직급을 공변인으로 하여 성별에 따른 승진기간의 차이를 공변량분석을 알아본 결과, 공변인인 현재의 직급의 영향이 유의경향을 보였으며, 현재의 직급의 영향을 통제하고 난 후 성별의 주효과는 유의하지 않았다. 즉, 여성이 남성보다 승진에 걸리는 기간이 대체로 짧은 경향을 보이기는 하였으나, 통계적으로 유의한 차이는 아니었다.

지금까지 승진기간에 대한 성별의 차이를 알아 본 결과, 일반 기업의 경우, 남성이 여성보다 승진에 걸리는 기간이 짧았으나, 공무원의 경우는 남녀 간의 승진 소요기간의 차이는 나타나지 않았다. 비록 공무원 조직이 승진 소요기간이 평균 108.21개월로 일반 기업 조직의 평균 79.67개월 보다 오래 걸리기는 하였지만, 이는 승진구조상의 조직특성의 차이에서 비롯된 것이라 볼 수 있다. 이런 점을 감안하였을 때, 공무원 조직과는 달리 일반 기업 조직이 승진에서 남녀차별이 더 심하다는 결론을 얻을 수 있다.

#### 라) 조직문화와 승진기간

앞서 살펴 본 바와 같이 승진 소요기간에서 일반 기업 조직이 공무원 조직보다 남녀차별이 더 큰 것으로 밝혀졌다. 그렇다면 성평등적 조직과 성차별



적 조직에서 승진 소요기간에 남녀차이가 존재하는지 알아 볼 필요가 있다. 이를 위해 앞서와 마찬가지로 현재직급을 공변인으로 한 2(조직문화: 성평등적, 성차별적) × 2(성별: 남, 녀)의 공변량분석을 일반기업과 공무원 응답자에 대해 각각 실시해 보았다.

먼저 일반기업 응답자를 대상으로 공변량분석 결과는 <표 III-53>, <표 III-54>와 같다.

<표 III-53> 일반기업 응답자의 조직문화 성별에 따른 승진기간의 공변량분석결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
현재직급(공변인)	67071.38	1	67071.38	29.50***
조직문화	12374.18	1	12374.18	5.44*
성별	23248.14	1	23248.14	10.23***
조직문화×성별	38.75	1	38.75	0.02
오차	1084447.08	477	2273.47	
전체	3873098.00	482		

<표 III-54> 일반기업 응답자의 조직문화 성별에 따른 승진기간의 평균, 표준편차

	성차별 문화	성평등 문화	전체
남성	75.74(48.27) n=158	64.45(48.45) n=197	70.10(48.36) n=355
여성	94.33(50.64) n=83	81.70(48.62) n=44	88.02(49.63) n=127
전체	85.04(49.46) n=241	73.08(48.54) n=241	79.06(49.00) n=482

<표 III-53>의 공변량분석표와 <표 III-54>의 평균 및 표준편차에서 보는 것처럼 공변인인 현재직급의 주효과가 유의한 것으로 나타나 공변량분석이 적절하였음을 보여주고 있으며, 조직문화와 성별의 주효과가 유의하였다. 그러나 조직문화와 성별의 상호작용은 유의하지 않았다.

<표 III-54>의 평균과 표준편차를 통해 이를 구체적으로 살펴보면, 성차별적 조직문화의 승진 소요기간이 성평등적 조직문화보다 더 긴 것으로 나타났다. 또한 두 가지 조직문화 모두 여성의 승진 소요기간이 남성보다 더 길었다. 이 결과는 성평등적 조직문화가 여성의 승진에만 유리하게 작용하는 것이 아니라 남성에게도 유리할 수 있음을 시사해 주는 결과로 볼 수 있다.

한편 공무원 조직에서 조직문화에 따른 승진 소요기간의 남녀차이를 알아보기 위한 공변량분석의 결과는 공변인인 현재직급이 유의경향을 보여주고 있으며, 이를 통제한 후 조직문화와 성별의 주효과 그리고 조직문화와 성별의 상호작용은 모두 유의하지 않았다. 이 결과는 공무원 조직이 일반기업에 비해 승진 소요기간이 더 길기는 하지만, 승진기간에서 성별에 따른 차별은 그리 심각하지 않다는 것을 시사해 주고 있다.

## 2) 조직문화와 직무만족/이직의도

본 연구는 성평등 조직문화 관련 변인들이 조직 성과나 효율성과 어떤 연관을 맺고 있는지를 검토함으로써 젠더 파트너십이 갖는 긍정적 파급효과를 알아보고자 하였다. 성평등한 조직문화와 직장관행이 갖는 파급효과를 알아보기 위한 준거변인의 하나로 직무만족과 이직의도를 측정하였다. 이 척도는 Cammann, Fichman, Jenkins 및 Klesh(1983)의 Michigan Organizational Assessment Questionnaire(OAQ)의 일부로서 조직과 직무에 대한 직장인의 주관적 반응을 기술할 목적으로 제작된 것이다. 본 연구에서는 연구목적에 부합되는 일부 문항을 선택해서 수정하여 사용하였다. 이 척도는 5개 문항으로 구성하였으며, 요인분석 결과, 두 개의 요인으로 나뉘어졌다. 즉 3개 문항은 직무만족요인(아이겐 값, 2.70)으로 변량의 45.16%를 설명하였고, 나머지 두 문항은 이직의도요인(아이겐 값, 1.05)으로 변량의 14.68%를 설명하였다. 이 척도의 전체 설명량은 59.83%이었다. 이들 두 요인을 하나의 척도로 사용할 목적으로 각각의 신뢰도를 구해 본 결과, 직무만족요인은 Cronbach  $\alpha$ 가 .75이었고, 이직의도요인은 Cronbach  $\alpha$ 가 .76으로 비교적 양호한 신뢰도 계

수를 나타내고 있었다.

여기서 직무만족은 점수가 높을수록 직무와 조직에 만족하고 있음을 의미하며, 이직의도는 점수가 높을수록 이직하려는 의사가 많다는 의미이다.

#### 가) 직무만족 및 이직의도와 관련 예언변인들 간의 상관관계

지금까지 논의되어 온 여러 변인들이 준거변인인 직무만족 및 이직의도와 어떤 관련성이 있는지를 살펴보기 위해서 이들 간의 상관계수를 구하였다.

<표 III-55> 직무만족 및 이직의도와 관련 예언변인들 간의 상관계수

	1	2	3	4	5	6	7
1. 직무만족	1						
2. 이직의도	-.485***	1					
3. 조직문화	.301***	-.281***	1				
4. 직장관행	.223***	-.322***	.665***	1			
5. 정보접근성	.343***	-.262***	.391***	.344***	1		
6. 업무명확성	.211***	-.153***	.294***	.282***	.284***	1	
7. 성희롱경험	-.185***	.180***	-.353***	-.354***	-.309***	-.211***	1
8. 가족친화	.205***	-.259***	.326***	.371***	.164***	.139***	.117***

\*\*\*  $p < .001$

위의 상관분석에서 보는 바와 같이 직무만족은 관련 예언변인 모두와 유의한 정적 상관을 보였다. 즉 정보접근성이 좋을수록, 성평등적 조직문화일수록, 직장관행이 성평등적일수록, 업무명확성이 높을수록, 가족친화적 정책이 좋을수록, 성희롱 경험이 적을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 반대로 이직의도는 관련 예언 변인 모두와 유의한 부적 상관을 나타냈다.

### 나) 양성평등 조직문화와 직무만족

성평등/성차별적 조직문화가 성별에 따라 직무만족에 다르게 영향을 미치는지를 알아보기 위해 2(성별: 남성, 여성)×조직문화(조직문화: 성평등적, 성차별적)의 변량분석을 실시하였다. 이 분석은 일반기업과 공무원 조직에 따라서도 다를 것으로 예상되므로 각각 따로 분석하였다.

먼저 일반기업에 대해서 성별 및 조직문화에 따른 직무만족의 차이를 살펴보면 <표 III-56>, <표 III-57>과 같다.

<표 III-56> 일반기업 응답자의 조직문화×성별에 따른 직무만족의 변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
성별	1.76	1	1.76	6.83***
조직문화	8.94	1	8.94	34.73***
성별×조직문화	0.05	1	0.05	0.21
오차	211.50	822	0.26	
전체	6253.13	826		

<표 III-57> 일반기업 응답자의 조직문화×성별에 따른 직무만족의 평균(표준편차)

	성평등 문화	성차별 문화	전체
남성	2.88(.51) n=254	2.64(.51) n=217	2.76(.51) n=471
여성	2.76(.52) n=113	2.56(.50) n=242	2.66(.51) n=355
전체	2.82(.52) n=367	2.60(.51) n=459	2.71(.51) n=826

위 결과에서 보는 바와 같이 일반기업체 응답자의 직무만족은 성별과 조직문화의 주효과가 모두 유의하였다. 그러나 이 두 변인간의 상호작용은 유의하지 않았다. <표 III-57>의 평균과 표준편차를 통해 이를 좀 더 구체적으로

살펴보면 전반적으로 남성이 여성에 비해서 직무에 더 만족하는 경향을 보이고 있지만, 성평등한 조직문화는 성차별적 조직문화에서 보다 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

이 결과가 시사하는 바는 성평등한 조직문화가 여성만의 직무만족을 높여주는 요인으로 작용하고 있을 뿐 아니라 남성에게도 직무만족을 가져다 줄 수 있는 요인이라는 사실을 보여 주고 있는 것이다. 즉 성평등한 조직문화는 여성뿐만 아니라 남성의 직무만족에도 중요한 요인으로 작용하고 있음을 시사해 주는 결과인 것이다.

#### 다) 직장관행과 직무만족

조직문화의 성평등성 뿐만 아니라 조직문화 관련 요인으로서 직장관행 역시 직무만족에 어떤 파급효과를 미치는지를 알아보았다. 즉 성평등/성차별적 직장관행이 성별에 따라 직무만족에 다르게 영향을 미치는지를 알아보기 위해 2(성별: 남성, 여성)×2(직장관행: 평등적, 차별적)의 변량분석을 실시하였다. 직장관행은 일반기업과 공무원 조직에 따라서도 다를 것으로 예상되므로 본 연구에서는 일반기업체 직장인을 중심으로 분석을 실시하였다.

일반기업체 응답자의 성별 및 직장관행에 따른 직무만족의 차이를 살펴본 결과는 <표 III-58>, <표 III-59>와 같다.

<표 III-58> 일반기업 응답자의 직장관행×성별에 따른 직무만족의 변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
성별	1.26	1	1.26	5.47*
조직관행	10.60	1	10.60	45.87***
성별×조직관행	0.09	1	0.09	0.39
오차	189.98	822	0.23	
전체	6216.17	826		

&lt;표 III-59&gt; 일반기업 응답자의 직장관행×성별에 따른 직무만족의 평균(표준편차)

	성평등적 관행	성차별적 관행	전체
남성	2.89(.47) n=234	2.62(.48) n=237	2.76(.48) n=471
여성	2.78(.49) n=102	2.56(.47) n=253	2.67(.48) n=355
전체	2.83(.48) n=336	2.60(.48) n=490	2.71(.48) n=826

결과, 직장관행과 성별의 주효과가 모두 유의한 것으로 나타났다. 그러나 직장관행과 성별의 상호작용은 유의하지 않았다. 이 분석의 관심사인 직장관행의 주효과를 살펴보면 남녀 모두 성평등한 직장관행이 성차별적 직장관행을 가진 조직보다 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 이는 성평등한 조직문화에서와 마찬가지로 성평등한 직장관행이 직무만족에 긍정적 파급효과를 미치는 것으로 해석될 수 있으며, 조직에서의 젠더 파트너십이 갖는 효용성을 시사해 주는 것으로 여겨진다.

#### 라) 가족친화적 정책과 직무만족

성평등한 조직문화를 결정하는 데 있어서 그 기업의 가족친화적 제도의 도입과 이용 가능성은 밀접한 관련이 있다고 할 수 있다. 따라서 가족 친화적 정책의 도입정도와 이용가능성이 구성원의 직무만족과 관련성을 알아보는 것은 중요하다. 이 분석을 위해 가족친화적 제도(출산휴가제도, 육아휴직제도, 남성 육아휴직제도, 탄력근무제도, 성희롱 예방교육)의 도입과 이용 가능성 정도를 합산한 평균점수를 기준으로(M=2.96, Mdn=3.00) 가족친화적 vs. 가족 비친화적, 두 범주로 구분하였다. 여기서도 마찬가지로 2(가족친화적 조직: 친화적, 비친화적)×2(성별: 남성, 여성)의 변량분석을 실시하였다.

&lt;표 III-60&gt; 일반기업응답자의 가족친화정책×성별에 따른 직무만족의 변량분석결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
성별	2.64	1	2.64	10.20***
직장관행	8.57	1	8.57	33.15***
성별×가족친화정책	0.05	1	0.05	0.18
오차	212.56	822	0.26	
전체	6253.13	826		

&lt;표 III-61&gt; 일반기업응답자의 가족친화정책×성별에 따른 직무만족의 평균(표준편차)

	가족 친화적	가족 비친화적	전체
남성	2.87(.46) n=213	2.68(.51) n=258	2.77(.50) n=471
여성	2.77(.47) n=120	2.54(.56) n=235	2.62(.54) n=355
전체	2.84(.46) n=333	2.61(.54) n=493	2.70(.52) n=826

일반기업체 응답자의 자료를 분석한 결과, 성별과 가족친화적 조직의 주효과가 모두 유의하였다. 그러나 상호작용은 유의하지 않았다. 평균과 표준편차를 통해 좀 더 구체적으로 살펴보면, 남성의 직무만족이 여성보다 유의하게 높았고, 가족 친화적 조직에서 남녀 모두 비친화적 조직에 비해서 직무만족이 높게 나타났다. 이 결과는 일반기업의 가족 친화적 정책이 여성뿐만 아니라 남성에게도 중요한 직무 만족 요인임을 시사하고 있고 성평등한 조직문화나 직장관행에서 얻은 결과와 유사한 결과를 보여 주고 있다.

#### 마) 조직문화와 이직의도

이 분석에서는 조직문화의 성평등 정도와 이직의도간의 관련성이 있는지를 알아봄으로써 젠더 파트너십의 효용성을 검토해 보고자 하였다. 일반기업

의 경우, 조직문화의 주효과만 유의하였고, 성별의 주효과 및 조직문화×성별의 상호작용효과는 유의하지 않았다. 평균과 표준편차를 살펴보면, 성평등적 조직문화의 직장인들이 성차별적 조직문화의 직장인들에 비해 이직의도가 유의하게 낮았다.

<표 III-62> 일반기업 응답자의 조직문화×성별에 따른 이직의도의 변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
성별	0.76	1	0.76	1.92
조직문화	12.50	1	12.50	31.47***
성별×조직문화	0.68	1	0.68	1.71
오차	326.58	822	0.40	
전체	4745.09	826		

<표 III-63> 일반기업 응답자의 조직문화×성별에 따른 이직의도의 평균(표준편차)

	평등문화	차별문화	전체
남성	2.11(.63) n=254	2.43(.48) n=217	2.27(.56) n=471
여성	2.23(.62) n=242	2.43(.65) n=113	2.33(.64) n=355
전체	2.17(.63) n=459	2.43(.57) n=367	2.30(.60) n=826

한편 공무원의 경우 조직문화와 성별의 주효과 및 상호작용효과가 모두 유의하지 않았으며, 조직문화와 성별에 따른 이직의도의 차이는 없는 것으로 나타났다. 이 결과는 공무원 조직의 경우 조직문화의 성평등 정도에서 변산성이 낮고, 이외에도 직업 특성면에서 매우 안정적인 데 그 원인이 있는 것으로 해석된다.



### 바) 직장관행과 이직의도

조직 구성원의 이직의도에 영향을 주는 요인으로 직장관행도 중요한 요인으로 작용할 것이다. 이 분석에서는 성평등/성차별 직장관행이 성별에 따라 이직의도에 다르게 영향을 미치는지 알아보았다. 이를 위해 2(직장관행: 성평등, 성차별 관행) × 2(성별: 남성, 여성)의 변량분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 III-64>, <표 III-65>와 같다.

<표 III-64> 일반기업 응답자의 직장관행×성별에 따른 이직의도의 변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
성별	0.54	1	0.54	1.37
직장관행	16.80	1	16.80	42.84***
성별×직장관행	0.27	1	0.27	0.69
오차	322.43	822	0.39	
전체	4745.09	826		

<표 III-65> 일반기업 응답자의 직장관행×성별에 따른 이직의도의 평균(표준편차)

	평등적 관행	차별적 관행	전체
남성	2.08(.68) n=234	2.43(.51) n=237	2.26(.62) n=471
여성	2.18(.59) n=102	2.45(.68) n=253	2.37(.67) n=355
전체	2.11(.65) n=336	2.44(.61) n=490	2.31(.65) n=826

먼저 일반기업의 직장인 자료에 대한 분석 결과, 직장관행이 성차별적일수록 이직의도가 높은 것으로 나타났고, 성별 간에는 유의한 차이를 보이지 않았으며, 직장관행의 유형×성별의 상호작용도 유의하지 않았다. 즉 성평등적인 직장관행을 가진 조직에서는 성차별적인 직장관행을 가진 조직에 비해 남

녀 구성원들 모두의 이직의도가 낮았음을 보여 주는 것이다.

한편 공무원의 경우 일반기업과는 달리 이직의도에 대한 직장관행과 성별의 주효과 그리고 상호작용이 모두 유의하지 않았다. 즉 공무원 조직에서는 직장관행과 성별에 따른 이직의도에서의 차이는 나타나지 않았고 조직문화의 효과와 유사하였다.

#### 사) 가족친화적 제도 도입 정도와 이직의도

아울러 가족친화적 제도의 도입 및 이용가능성 정도와 이직의도간의 관련성을 알아보았다. 즉 가족친화적 조직과 가족 비친화적 조직에 따라 이직의도의 차이가 있는지를 검토하기 위해 2(가족친화 정도: 친화적, 비친화적) × 2(성별: 남성, 여성)의 변량분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 III-66>, <표 III-67>과 같다.

<표 III-66> 일반기업 응답자의 가족친화 유형×성별에 따른 이직의도의 변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
성별	1.00	1	1.00	2.57
가족친화유형	21.09	1	21.09	54.14***
성별×가족친화유형	0.03	1	0.03	0.07
오차	320.15	822	0.39	
전체	4745.09	826		

<표 III-67> 일반기업 응답자의 가족친화 유형×성별에 따른 이직의도의 평균(표준편차)

	가족친화적	가족비친화적	전체
남성	2.08(.59) n=213	2.40(.62) n=258	2.26(.62) n=471
여성	2.14(.61) n=120	2.49(.67) n=235	2.37(.67) n=355
전체	2.10(.60) n=333	2.45(.64) n=493	2.31(.65) n=826

결과를 살펴보면, 앞서의 조직문화, 직장관행 요인들과 마찬가지로 가족친화적 제도가 잘 도입되었고 이용이 용이한 조직의 남녀 구성원들이 그렇지 못한 조직에 비해서 이직의도가 유의하게 낮은 것으로 나타났다.

공무원 조직의 경우에는 가족친화적 제도 도입 정도와 성별의 주효과 그리고 상호작용이 모두 유의하지 않았다. 즉 공무원 조직에서는 가족 친화적 정책과 성별에 따라 이직의도에서의 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

#### 아) 조직문화 관련 예언변수들과 직무만족 및 이직의도와의 관계

지금까지 성평등 조직문화, 직장관행, 가족친화적 제도 도입 정도, 업무명확성, 정보 접근성 등 조직문화 관련 변인에 따른 직무만족과 이직의도의 관계를 각 변인별로 검토해 보았다. 여기서는 이를 종합적으로 살펴보고 조직문화 관련 변인들이 직무만족 혹은 이직의도를 어느 정도 설명할 수 있는지 그리고 이들 변인들 가운데 어떤 변인이 직무만족과 이직의도를 더 잘 예언하는지를 알아보았다. 이를 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 인구통계학적 변수가 준거변수에 미치는 영향을 배제하기 위한 통제변수로 투입되었고, 다음 단계에서 조직문화 관련 예언변수들을 투입하였다.

먼저 조직문화 관련 예언변수가 직무만족을 예언하는 정도를 알아보기 위한 위계적 회귀분석 결과는 <표 III-68>과 같다.

&lt;표 III-68&gt; 직무만족에 관한 조직문화 관련 예언변인들의 위계적 회귀분석 결과

	전체	남성	여성
1단계(통제변인)	$\beta$	$\beta$	$\beta$
연령	.011	-.035	.059
교육수준	-.003	-.038	.021
월개입소득	.142**	.142**	.153**
월가구소득	-.001	-.014	.005
군복무(현역더미)	-.020	.003	-
결혼유무(기혼더미)	.147***	.112**	.123**
조직유형(공무원더미)	.023	-.098**	.057
	$R^2=.061$	$R^2=.041$	$R^2=.098$
	adj $R^2=.054$	adj $R^2=.029$	adj $R^2=.080$
2단계			
조직문화	.170***	.192***	.161**
직장관행	.068*	.026	.113*
정보접근성	.253***	.247***	.258***
업무명확성	.076**	.069	.078*
성희롱경험	.043	.051	.051
가족친화정책	.074*	.038	.107**
	$R^2=.207$	$R^2=.198$	$R^2=.241$
	adj $R^2=.196$	adj $R^2=.179$	adj $R^2=.220$
	$\Delta R^2=.146$	$\Delta R^2=.157$	$\Delta R^2=.143$

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

<표 III-68>에서 보는 바와 같이 통제변인 가운데에서는 남녀 모두, 결혼 유무 즉 기혼자들이 높은 직무만족을 나타내는 경향이 있었고, 남성의 경우 공무원들에 비해 일반기업의 직장인 응답자들의 직무만족이 낮았다. 이 분석의 관심사인 성평등한 조직문화 관련 변수들이 직무만족을 예언하는 정도를 남녀별로 보면, 남성과 여성 모두 회사 내 중요한 정보에 대한 접근성이 평등할 때 직무만족을 가장 잘 예언하였고, 다음으로 성평등한 조직문화일수록 여성들과 마찬가지로 남성 또한 직무만족을 향상시키는 방향으로 예언을 해 주고 있었다. 이는 남성들 역시 성평등한 조직문화가 중요한 만족요인으로

작용하고 있음을 시사하는 것이다. 한편 여성들의 경우는 남성들과 달리 성평등한 직장관행과 업무명확성, 가족친화적 정책이 잘 사용되어질수록 직무만족 수준이 높아지는 요인으로 작용하였다. 이 결과는 여성친화적인 조직문화와 관행 정책이 직무만족을 증가시키는 유용한 수단이며 여성 인력의 효과적 활용을 위해서도 시급한 과제임을 시사해 준다.

앞서와 마찬가지로 조직문화 관련 예언변수가 이직의도를 예언하는 정도를 알아보기 위한 위계적 회귀분석 결과는 <표 III-69>와 같다.

<표 III-69> 이직의도에 관한 조직문화 관련 예언변인들의 위계적 회귀분석 결과

	전체	남성	여성
1단계(통제변인)	$\beta$	$\beta$	$\beta$
연령	-.108**	-.096*	-.125*
교육수준	.080**	.011	.163***
월개입소득	-.164***	-.172**	-.199***
월가구소득	.008	.074	-.025
군복무	.054	-.006	-
결혼유무	-.128***	-.058	-.155**
조직유형	-.144***	-.126**	-.146**
	$R^2=.129$	$R^2=.080$	$R^2=.205$
	adj $R^2=.123$	adj $R^2=.060$	adj $R^2=.194$
2단계			
조직문화	-.043	-.081 <sup>?</sup>	-.008
직장관행	-.142***	-.170***	-.118*
정보접근성	-.163***	-.166***	-.148**
업무명확성	-.014	-.048	.021
성희롱경험	-.049	-.057	-.064
가족친화정책	-.077**	-.051	-.105*
	$R^2=.234$	$R^2=.221$	$R^2=.287$
	adj $R^2=.224$	adj $R^2=.203$	adj $R^2=.267$
	$\Delta R^2=.114$	$\Delta R^2=.171$	$\Delta R^2=.082$

<sup>?</sup>  $p<.10$ , \*  $p<.05$ , \*\*  $p<.01$ , \*\*\*  $p<.001$

이직의도를 준거변수로 한 조직문화 관련 예언변수들에 대한 위계적 중다 회귀분석의 결과, 남성과 여성 모두 성평등한 직장관행과 정보접근성이 이직의도를 낮추는 데 가장 중요한 요인인 것으로 나타났다. 여성의 경우에는 가

촉진화적 제도가 잘 도입되고 이용가능성이 높은 조직일수록 이직의도가 낮아지는 것으로 예언되었다. 그러나 여성의 경우 직무만족에 관한 분석 결과와는 달리 성평등한 조직문화는 이직의도를 유의하게 예언하지 못하는 것으로 나타났다. 이들 두 결과를 좀 더 구체적으로 살펴보면 직무만족의 경우 성평등한 조직문화일수록 직무만족이 유의하게 높아지는 것으로 나타났으나, 성평등한 직장관행의 경우는 조직문화에 비해 직무만족을 예언하는 정도가 상대적으로 낮았다. 그러나 이직의도를 예언하는 데 있어서는 성평등한 직장관행이 조직문화보다는 더 잘 예언하는 경향을 보이고 있다. 특히 남성의 경우 이것이 더 분명하게 나타나고 있다. 이러한 결과는 성평등한 조직문화와 직장관행 요인이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향은 다르게 작용할 가능성을 시사해 준다. 즉 성평등한 조직문화는 직무만족과 밀접한 관련이 있는 반면에 직장관행 요인은 이직의도와 밀접한 관련성이 있을 가능성이 있다고 하겠다.

### 3) 일-가족 갈등

여성과 남성의 젠더 파트너십을 위해서는 직장 생활과 가정생활의 균형이 무엇보다 중요하다. 남성은 직장 생활에 매몰되고 여성은 가사 일에 모든 에너지를 빼앗긴다면, 남녀 모두에게 있어서의 협력적 관계를 기대하기는 어렵다. 따라서 본 연구에서는 효과적인 젠더 파트너십을 위해서 일-가정 양립을 강조하고 있다. 이를 구체적으로 검토할 목적으로 일-가정 갈등을 직장-가정 갈등(WIF)과 가정-직장 갈등(FIW)으로 구분하여 조직문화 관련 변수 및 성평등의식과의 관계를 각각 검토하였다.

직장에서의 업무나 일 때문에 가정에서의 역할을 수행하는데 방해를 받는 갈등인 직장-가정 갈등(WIF)에 영향을 미치는 조직문화 관련 요인과 개인의 성평등의식 간의 관련성을 알아보기 위해 위계적 회귀분석 결과는 <표 III-70>과 같고, 가정에서의 역할 수행 때문에 직장에서의 업무가 방해 받을 때 느끼는 갈등인 가정-직장 갈등(FIW)에 대한 위계적 회귀분석 결과는 <표 III-71>과 같다.

&lt;표 III-70&gt; 직장-가정 갈등(WIF)에 영향을 미치는 예언변인들(전체 응답자)

	전체( <i>n</i> =603)	남성( <i>n</i> =437)	여성( <i>n</i> =198)
1단계			
직급별	.166***	.164**	.179*
교육수준	-.035	-.091?	.123
연령별	.062	.100	-.137
자녀수	-.001	-.030	.159*
막내 연령	-.187**	-.246**	-
맞벌이	.043	.080?	-.085
조직유형	.154***	.168***	.111
	$R^2=.040$	$R^2=.052$	$R^2=.094$
	$adj\ R^2=.028$	$adj\ R^2=.036$	$adj\ R^2=.065$
2단계			
성평등의식	-.045	-.088?	.059
조직문화	.056	.021	.186*
직장관행	-.137**	-.090	-.220**
가족친화	-.092*	-.080	-.053
	$R^2=.069$	$R^2=.079$	$R^2=.135$
	$adj\ R^2=.049$	$adj\ R^2=.056$	$adj\ R^2=.089$
	$\Delta R^2=.041***$	$\Delta R^2=.027**$	$\Delta R^2=.041**$

?  $p<.10$ , \*  $p<.05$ , \*\*  $p<.01$ , \*\*\*  $p<.001$ 

두 개의 결과에 대한 비교를 돕기 위해 <표 III-70>과 <표 III-71>에서 1 단계에 투입된 통제변인의 효과를 설명하면, 먼저 <표 III-70>에서 보는 바와 같이 여성의 경우는 직급이 높을수록, 자녀 수가 많을수록, 연령이 적을수록 직장-가정 갈등(WIF)을 더 크게 경험하는 것으로 나타났다. 반면 남성의 경우는 막내자녀의 연령이 어릴수록, 직급이 높을수록 직장-가정 갈등(WIF)이 높은 것으로 나타났고 특히 공무원이 이러한 경향이 높은 것으로 나타났다. 한편 가정-직장 갈등(FIW)에 영향을 미치는 통제변인에 관하여 살펴보면, <표 III-71>에서 보는 바와 같이 여성의 경우는 교육수준이 높을수록, 나이가 젊을수록 가정-직장 갈등(FIW)이 높았고 공무원 여성들의 FIW가 높게 나타났다. 남성의 경우는 막내 자녀의 연령이 어릴수록, 직급이 높을수록 FIW가 높은 경향을 보였다. 조직유형(일반기업, 공무원)에서 공무원의 FIW와 WIF가 높은 이유는 본 조사의 대상자 중 5급 이상의 공무원이 많았던 것

에 기인할 가능성이 있다. 한편 여성의 경우는 막내연령 보다는 자녀수가 많을수록 일-가족 갈등(WIF)을 더 많이 겪는 것으로 나타났는데, 이러한 차이는 여성의 경우 자녀수와 막내연령을 회귀식에 모두 투입하였을 때, 두 요인 간의 상관 때문에 자녀의 효과가 상쇄되어 두 요인 모두 유의하지 않게 나타났다. 따라서 각각을 회귀식에 넣어 본 결과, 자녀수만이 유의하게 나타났다. 본 연구의 조사대상 중 여성의 연령층이 20-30대가 85.8%였고, 기혼여성 198명 중 자녀가 있는 20-30대가 67%였다는 점에 비추어 볼 때, 20-30대 기혼여성 직장인들은 자녀수가 2명이더라도 모두 취학 전이거나 저학년 아동일 가능성이 높다. 따라서 막내자녀의 연령에 특별히 영향을 받기보다는 어린자녀들 모두에게 보살핌을 제공해야 한다는 점에서 자녀의 수가 일-가족 갈등에 더 중요한 영향을 미쳤을 수 있다.

<표 III-71> 가정-직장 갈등(FIW)에 영향을 미치는 예언변인들

	전체( <i>n</i> =603)	남성( <i>n</i> =437)	여성( <i>n</i> =198)
1단계			
직급별	.050	.093 <sup>?</sup>	-.067
교육수준	.062	.015	.218**
연령별	.061	.073	-.156 <sup>?</sup>
자녀수	-.041	-.044	.029
막내 연령	-.187**	-.154 <sup>?</sup>	-
맞벌이	.060	.049	.012
조직유형	.048	-.010	.150*
	$R^2=.034$	$R^2=.021$	$R^2=.102$
	<i>adj R</i> <sup>2</sup> =.023	<i>adj R</i> <sup>2</sup> =.005	<i>adj R</i> <sup>2</sup> =.074
2단계			
성평등의식	-.083 <sup>*</sup>	-.157***	.027
조직문화	-.064	-.165***	.149 <sup>?</sup>
직장관행	-.171***	-.100 <sup>?</sup>	-.244**
가족친화	.033	.069	.012
	$R^2=.082$	$R^2=.102$	$R^2=.138$
	<i>adj R</i> <sup>2</sup> =.065	<i>adj R</i> <sup>2</sup> =.079	<i>adj R</i> <sup>2</sup> =.093
	$\Delta R^2=.048$ ***	$\Delta R^2=.081$ ***	$\Delta R^2=.036$ *

<sup>?</sup>*p*<.10, \**p*<.05, \*\**p*<.01, \*\*\**p*<.001



<표 III-70>과 <표 III-71>에서 본 연구의 주관심사인 조직문화가 WIF와 FIW에 미치는 영향을 살펴 본 결과, 여성의 경우 직장관행이 성평등할수록 WIF와 FIW 모두 갈등이 낮았던 반면에 조직문화가 성평등할수록 갈등이 높아지는 것으로 나타났다. 남성의 경우는 직장관행이 성평등할수록, 성평등의식이 높을수록 직장-가정 갈등(WIF)이 낮아지는 경향을 보였고, 조직문화가 성평등할수록 그리고 성평등의식이 높을수록 가정-직장 갈등(FIW)을 적게 경험하는 경향을 보였다.

이 분석에서 주목할 수 있는 점은 예상과 달리 조직문화가 성평등할수록 WIF와 FIW가 높아지는 반면에 직장관행이 성평등할수록 이들 갈등이 감소한다는 것이다. 이 결과는 일견 의외로도 볼 수 있으나 두 가지 관점에서 이 결과를 해석할 수가 있다. 첫째, 최근의 역할 정체성이론에 따르면 사람들이 여러 가지 역할을 동시에 가지게 될 때, 자신의 역할의 비중을 어디다 더 많이 두느냐에 따라 갈등의 경험에 달라 질수 있다는 주장을 내놓고, 따라서 평등적 조직문화에서는 여성들이 가정보다는 직장에 역할 정체성을 더 많이 두고 있기 때문일 가능성이 있다(전신현, 2000). 둘째, Herzberg 동기-위생이론의 관점에서 보면, 직무만족을 결정짓는 요인과 직무불만족을 결정짓는 요인들이 질적으로 서로 다른 독립적인 것일 수 있다. 이 경우에는 성평등한 조직문화가 여성의 성장욕구를 충족시킴으로 만족을 높일 수 있는 요인이기는 하지만, 이 욕구가 충족된다고 해서 직무불만족이나 갈등을 감소시켜 주지는 않는다고 해석될 수 있다. 반대로 결핍욕구의 충족은 불만족수준을 낮추어 주지만, 그렇다고 직무만족 수준을 높여 주지는 않는다고 할 수 있다. 따라서 본 연구결과들에 비추어 본다면, 성평등한 조직문화는 직무만족에 영향을 미치는 동기요인, 즉 만족요인이라 할 수 있는 반면에 성차별적 조직관행은 위생요인 즉 불만족요인이어서 이것이 해소되면 갈등은 감소시켜 주지만, 이것이 해소된다고 해서 직무만족 역시 높여주지는 못할 것이라는 설명이 가능하다. 관심은 FIW 역시 평등적 조직문화에서도 갈등을 더 높게 나타내느냐 하는 문제인데, <표 III-71>에서 보는 바와 같이 가정->직장 간 갈등 역시 평등적 조직문화에서 갈등이 높은 것으로 나타나, 앞서의 해석과 일관성 있는

결과를 보여 주고 있다.

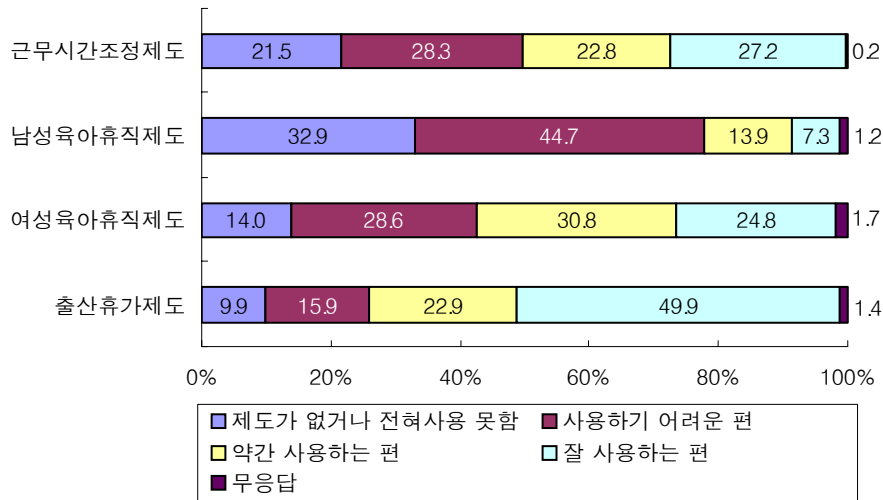
또 하나 주목할 수 있는 것은 남성들의 경우 성평등의식이 높은 사람들이 WIF에서의 갈등감소 경향을 보였고, FIW에서는 통계적으로 유의한 갈등감소를 나타내 주고 있다. 이는 성평등의식이 높은 개인에서는 FIW 혹은 WIF 모두에 대한 완충효과를 지니는 개인차원의 요인일 수 있음을 시사해 주고 있다.

## 라. 가족친화적 정책과 젠더 파트너십

### 1) 가족친화적 정책 실태

현재 우리사회의 가족친화적 고용정책의 이용현황을 알아보았다. 가족친화적 고용정책의 내용은 여성의 출산휴가제도, 여성의 육아휴직제도, 남성의 육아휴직제도, 근무시간조정제도로 설정했으며 이에 대한 이용 가능성의 정도를 물었다. 이 중 근무시간조정제도는 주5일제, 탄력근무제, 출퇴근시차제, 재택근무 중 1개 이상 실시하는 경우로 설정했다.

우선, 각 제도의 이용현황이다. 모성보호를 위한 가장 기본적인 제도인 출산휴가제도에 있어서도 ‘잘 사용하는 편’은 50.34%로 절반수준이며, 사용하기 어렵거나(16.3%) 제도가 없거나 전혀 사용하지 못한다(11.7%)를 합하면 28%로, 모성보호제도 시행상의 문제점을 보여주고 있다.



&lt;그림 III-29&gt; 가족친화적 제도 이용실태

모성보호제도 중 육아문제로 인한 여성의 경력단절을 줄일 수 있는 제도중 하나로 육아휴직을 들 수 있다. 공무원 중에서는 교직공무원, 일반기업체에서는 은행권, 그리고 CEO가 강력한 의지를 가지고 시행하는 업체에서는 이용이 쉬운 편이지만, 전체적으로 여전히 이용이 쉽지 않은 것으로 평가하고 있었다. 여성가족부나 노동부 등 정부차원에서 여러 가지 노력을 기울이고 있으나 본 연구에서 나타난 조사결과를 보면, 여성의 육아휴직제도 이용에 대해 ‘잘 사용하는 편’은 21.4%에 지나지 않았으며, 사용하기 어렵거나 (32.9%) 제도가 없거나 전혀 사용 못한다(17.7%)를 합하면 50.0%로 절반이상의 응답자가 이용이 어려운 것으로 평가하였다.

남성의 육아휴직 이용은 더 힘들어서, ‘잘 사용하는 편’이라고 응답한 사람은 없었으며, ‘약간 사용하는 편’이 11.6%이었고, 이용하기 어렵거나 전혀 이용하지 못하는 편이 89.4%로 대부분의 응답자가 이 제도의 이용이 쉽지 않은 것으로 평가하였다.

근무시간조정제도는 ‘잘 사용하는 편’이라고 응답한 사람이 29.5%였다. 근무시간조정제도는 주5일제, 탄력근무, 출퇴근시차제, 재택근무 중 1개 이상의

제도로 매우 포괄적으로 규정한 질문이었음에도 약 30% 정도가 잘 사용하는 편이라고 평가하고 있어 전체 응답자에 비교했을 때는 여전히 제도 이용이 쉽지 않음을 보여 주고 있다.

가족친화적 제도 이용에 대한 평가를 성별로 보면, 우선 전체적으로, 남성들이 여성보다 제도에 대한 이용이 쉽다고 평가하고 있었다. 이 결과는 남성들이 여전히 가족친화적 제도가 여성을 위한 정책의 일환으로 이해하고 있기 때문으로 여겨진다. 즉 남성들은 현재 여성들이 가족친화적 제도에 따른 혜택을 더 많이 누리고 있다고 봄으로써 실제 여성이 처한 현실적 제약들을 부정할 가능성이 높다고 하겠다.

<표 III-72> 성별에 따른 가족친화적 제도 이용에 대한 평가 차이

	남성	여성	t
출산휴가제도	3.14 (1.02)	3.06 (1.11)	1.22
여성 육아휴직제도	2.68 (1.01)	2.34 (1.01)	5.35***
남성 육아휴직제도	1.95 (0.88)	1.83 (0.80)	2.36*
근무시간 조정제도	2.71 (1.06)	2.56 (1.11)	2.21*
사례수(N)	577	452	1029

\* $p<.05$ , \*\*\* $p<.001$  : 점수가 높을수록 제도 이용이 쉽다는 의미임

<표 III-72>와 같이 세부제도별로 보면, 출산휴가제도는 남녀가 비슷하나, 여성의 육아휴직제도, 남성의 육아휴직제도, 근무시간조정제도에 대해서는 남녀 간 차이가 유의하였으며, 남성이 여성들보다 이들 제도를 이용하는 데 어려움이 더 적다고 평가하는 경향을 보였다. 이러한 평가는 남성 육아휴직제도에 관해서도 마찬가지로 나타났는데, 남성들은 남성의 육아휴직제도 역시 그 본질적 목표가 여성을 위한 정책으로 해석하기 때문일 가능성이 있다.

&lt;표 III-73&gt; 조직별 가족친화적 제도 이용에 대한 평가 차이

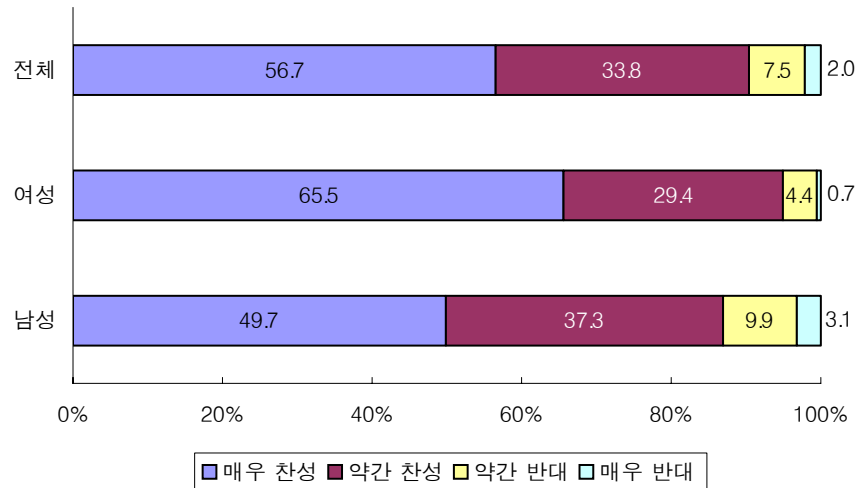
	일반기업체	공무원	<i>t</i>
출산휴가제도	2.98 (1.10)	3.63 (0.72)	-8.00***
여성육아휴직제도	2.37 (1.00)	3.17 (0.83)	-10.54***
남성육아휴직제도	1.82 (0.83)	2.24 (0.80)	-6.49***
근무시간조정제도	2.65 (1.10)	2.62 (1.01)	0.40
사례수(N)	826	203	

\*\*\*  $p < .001$  : 점수가 높을수록 제도 이용이 쉽다는 의미임

한편 <표 III-73>과 같이 조직별로 보면, 가족친화적 제도 이용에 대한 평가에서 공무원 조직과 일반기업체간의 차이가 대체로 유의한 것으로 나타났다. 근무시간조정제도를 제외한 모든 제도에서 일반기업체 직장인들이 공무원 응답자들보다 이들 제도의 이용이 더 어렵다고 평가하고 있다.

FGI에서도 모성보호제도의 활용은 은행, 금융권과 가족친화경영을 표방하는 대기업을 제외하고는 일반기업체 직장에서는 원직복귀보장에 대한 두려움, 대체인력 보충의 제한 등으로 주변의 동료들에게 폐가 된다는 점이 부담이 되어 현실적으로 사용하기 어려운 상황임을 보여준다.

가족친화적인 제도 중 여성가족부에서 도입을 추진 중인 ‘아버지 출산휴가 제도’에 대한 입장은, 도입 찬성이 90.5%로 압도적이다. 도입에 대한 입장을 성별로 보면 <그림 III-30>과 같다.



<그림 III-30> 성별 아버지출산휴가제 도입에 대한 입장

도입에 대한 태도에서 남성은 평균이 1.66 여성은 1.40로 여성이 남성보다 더 적극적으로 찬성하는 입장으로, 성별로 유의한 차이가 있었다.

<표 III-74> 성별 아버지출산휴가제도 도입에 대한 태도

	남성	여성	차이값	t
아버지 출산 휴가제도	1.66 (.78)	1.40 (.61)	0.26	5.86
사례수(N)	577	452		

\* 점수가 높을수록 반대에 가깝다는 것을 의미함

은행에서는 출산휴가, 그런 쪽은 잘 되어있어요. 1년 정도 쓰는 건데, 2년으로 바뀌었잖아요. 연달아 육아휴직 쓰면, 복직을 권유하긴 하지만 대놓고 눈치주고 그러진 않죠(남자, H기업. 35세, 기혼, 1명, 16년, 대리)

갔다 와서 다른 팀으로 옮길 생각을 하지 않는다면 못하죠. 왜냐하면 그 사람이 없으면 1년 동안은 그 자리를 공석으로 비워놔야 하기 때문에 누군가로 채워야 하는데, 1년후에 그 사람을 다른 곳으로 보낼 수는 없잖아요? (여자, K기업, 35

세, 기혼, 1명, 12년, 과장).

육아휴직을 내기에는 상당히 눈치가 많이 보이고 제가 만일 육아휴직을 내고 1년 후에 왔을 때, 과연 저의 자리가 존재할지는 의문이에요. 비정규직은 사용하지만, 정규직은 사용하는 거 못봤어요(여자, G기업, 29세, 기혼, 1명, 9년, 사원).

어느 조직이나 연초에 인력 세팅을 하는데(5명~10명) 휴직으로 빠져도 나머지 팀에게 피해가 안 간다면 눈치 안볼 수 있는데 그게 안 되니까 제도를 만들어 놔도 무용지물이죠(남자, S기업, 기혼).

주변 분위기와 스스로 미안해서. 같이 일하던 사람들 옛 먹이는 거니까(남자, A기업, 기혼).

여자가 많은 팀이냐, 아니면 남자가 많고 여자가 적으냐에 따라 또 틀려요. 똑같은 제도를 활용하면서도 제약이 또 따르는 거죠. 눈치 보고 안 보고는(여자, K기업, 31세, 기혼, 자녀 무, 5년, 대리)

남성의 육아휴직 활용은 현실적으로 불가능하다는 의견이 지배적이었다. 우선 남성 역시 원직복귀에 대한 우려가 있으며 경력 단절로 인해 급여나 승진에서 지장이 있을 것이라고 생각하고 있었다. 또한 현재의 조직문화에서는 육아휴직을 사용하는 남성이 ‘따돌림’을 당할 것이라는 등, 남성 스스로가 휴직의 사용에 부정적인 태도를 보이고 있었다.

가장 큰 것은 경제적인 부분이죠. 일단은 먹고살아야 그 다음이 가능하니까요. 육아휴직을 못 쓰는 이유도 가령 내가 1년 뒤에 돌아왔을 때 내 자리가 보장되는가, 옛날처럼 정년이 보장되는 것도 아니고, 수시로 나갈 수도 있고 들어올 수도 있는 체계에서, 능력도 공개되어 있고, 인력시장이 유연한 것도 아니고. 한번 끝이 나면 다시 일어나기 힘든 구조거든요(남자, G기업, 35세, 기혼, 1명, 7년, 과장)

육아를 대체할 수 있는 사람이 있으니까, 어머니라든가 다른 사람들이 있으니까 그 쪽으로 생각하지 남자휴직까진 고려 안 하죠(남자, S기업, 기혼).

미움 많이 받겠죠. 승진에서도 밀리고(남자, 45세, 기혼, 2명, 23년, 6급, 공무원).

따돌림 당하죠. 월급이 적어지는 것은 휴직을 한다면 당연히 받아야 할 부분이 고요. 문제는 다른 사람들이 피해를 보고 그만큼 미움을 받는다는 거죠. 따돌림과 미움은 약간 다른 게 따돌림은 나와서 열심히 하면 해소가 될 수 있는데 미움은.....(남자, 40세, 기혼, 14년, 7급, 공무원)

남성의 육아휴직 사용에 대해 남성의 경우 육아휴직을 사용하는 남성을 ‘대단하다’고 표현할 정도로 일반적인 수용과는 거리가 있는 상황이며, 여성의 경우는 이상하다는 입장에서부터 적성에 맞으면 남자도 사용가능하다는 입장까지 남성보다는 허용적인 태도를 엿볼 수 있다.

이상해요. 남자가 문제가 있겠지 생각합니다(여자, 43세, 기혼, 2명, 18년, 7급)

저희 쪽은 남자 한분이 막 육아휴직 들어갔습니다. 대단하다고 생각합니다. 주변에서도 남자직원들은 모두 ‘대단하다’ 이런 얘기를 많이 합니다(남자, 45세, 기혼, 2명, 23년, 6급, 공무원)

적성에 맞는 사람이 내면 낸다고 생각합니다. 드라마에도 나오니까 그렇게 이상하지는 않아요(여자, 52세, 기혼, 2명, 22년, 7급, 공무원; 여자, 39세, 기혼, 2명, 16년, 8급, 공무원)

## 2) 가족친화 정책과 젠더 파트너십

<표 III-75>와 <표 III-76>에서 일-가족 갈등이 직무만족 및 이직의도를 예언하는데 있어서, 가족친화적 정책이 이들 갈등을 완화시켜 직무만족을 증가시킬 것인지를 알아보기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계 회귀



식에 일-가족 갈등을 투입하였고, 2단계에서는 가족친화적 정책을 3단계에서는 일-가족 갈등(A)×가족친화적 정책(B)을 투입하는 방식으로 준거변인인 직무만족과 이직의도를 예언하는 단계회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 준거변인인 직무만족과 이직의도에 대해서 여성의 경우는 FIW에서만 가족친화적 정책의 조절효과가 유의하게 나타났다. 즉 이들 가족친화적 정책들은 여성들에게 가족에 대한 역할 때문에 일에 몰두하기 어려워서 생기는 역할갈등을 감소시켜주는데 효과적임을 보여주는 결과를 얻었다. 이는 다시 말해서 여성에게 직장에서 더 생산적인 활동을 하도록 도와주는 기능을 한다는 점에서 가족친화적 정책을 입안하는 담당자에게 매우 의미 있는 결과로 해석된다. 한편 남성의 경우는 가족-직장 갈등(FIW)뿐만 아니라 직장-가족 갈등(WIF)에 대해서 모두 가족친화적 정책이 조절효과로 작용하여, 직무만족을 높이고 이직의도를 낮추는데 영향을 미치고 있음을 볼 수 있다. 이는 가부장적 조직문화와 질서 속에 또 다른 희생자인 남성들에게도 역시 가족친화적 정책이 절실한 문제이고, 직무만족과 이직의도에 긍정적인 효과를 낳고 있음을 시사해 주는 결과라고 하겠다.

<표 III-75> 일-가족갈등과 직무만족에 대한 가족친화 정책의 조절효과  
(일반기업응답자)

	남성					여성				
	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$	$\Delta F$	$p$	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$	$\Delta F$	$p$
WIF(일→가족 갈등)										
일-가족 갈등(A)	-.090	.032	.032	7.822	.048	-.081	.044	.044	7.319	.103
가족친화 정책(B)	.158	.057	.024	11.857	.001	.194	.080	.036	13.464	.000
A x B	.153	.072	.016	7.914	.005	-.075	.084	.004	7.089	.234
FIW(가족→일 갈등)										
가족-일 갈등(A)	-.075	.030	.030	7.176	.001	-.058	.040	.040	7.319	.274
가족친화 정책(B)	.167	.057	.027	13.548	.000	.193	.076	.036	13.464	.000
A x B	.167	.071	.013	6.606	.010	.218	.095	.019	7.089	.008

<표 III-76> 일-가족갈등과 이직의도에 대한 가족친화 정책의 조절효과  
(일반기업응답자)

	남성					여성				
	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$	$\Delta F$	$p$	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$	$\Delta F$	$p$
WIF(일→가족 갈등)										
일-가족 갈등(A)	.146	.052	.052	12.744	.001	.148	.119	.119	23.516	.004
가족친화 정책(B)	-.173	.081	.029	14.581	.000	-.219	.166	.047	19.313	.000
A x B	-.139	.094	.013	6.720	.010	-.023	.166	.000	0.145	.703
FIW(가족→일 갈등)										
가족-일 갈등(A)	.149	.053	.053	13.023	.000	.104	.108	.108	21.052	.042
가족친화 정책(B)	-.189	.088	.035	17.918	.000	-.217	.154	.046	18.644	.000
A x B	-.104	.093	.005	2.634	.105	-.257	.180	.026	10.881	.001

## 마. 개인의 조직경험과 성평등의식

같은 조직문화에서 생활하더라도 개인의 조직생활경험에 따라 성평등의식이 달라질 수 있다. 개인경험 중 중요한 것이 여성동료나 상사와의 근무경험을 들 수 있다. 여기에서는 여성동료/상사에 대한 태도 및 이와 성평등의식과의 관계를 알아보았다.

### 1) 여성 동료, 상사에 대한 평가

여자동료 및 상사에 대한 인식은 5개 문항을 합산 평균하였다. 평균점수가 높을수록 여성동료 및 상사에 긍정적인 인식을 가졌음을 의미한다. 6문항 중 5번 문항 즉 “이성 혹은 동성이기 때문에 좋은 팀워크를 가지기 어렵다”는 제외하였다. 제외한 Cronbach  $\alpha$ =.67이었다. 여성동료나 여성상사에 대한 인식에서 남녀차이를 확인하기 위해 우선 t검증을 실시하였다. 그 결과 남녀차이가 유의한 것으로 나타났다.

&lt;표 III-77&gt; 여성동료 및 여성상사에 대한 평가에서 남녀차이

	남성	여성	t
여성동료 · 여성상사에 대한 평가	2.64 (0.36)	2.90 (0.38)	-11.334***

즉 남성이 여성보다 여성동료나 여성상사에 대해 더 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다( $t=11.33$ ,  $p<.001$ ).

문항별로 이런 남녀차이를 보여주는지 알아보기 위해 6개 문항에 대해, 각각 t검증을 실시하였다. 그 결과, “일에 대한 책임감이 남성에 비해 부족하다”는 인식에서 남녀차이가 가장 두드러지게 나타났으며( $t=-10.86$ ,  $p<.001$ ), 다음이 “여성 동료들과는 이성 혹은 동성이기 때문에 좋은 팀워크를 가지기 어렵다”로 나타났다( $t=10.64$ ,  $p<.001$ ).

&lt;표 III-78&gt; 여성상사에 대한 태도의 문항별 남녀차이 비교

문 항	남성	여성	t
1. 여성 동료들과 일하는 것보다는 남성과 일하는 것이 좋다	2.55(.61)	2.70(.56)	-4.05***
2. 여성은 능력면에서 남성 동료들과 다름없다	2.74(.52)	2.95(.48)	-6.45***
3. 여성 동료들은 일에 대한 책임감이 남성에 비해 부족하다	2.49(.66)	2.92(.61)	-10.86***
4. 여성 동료들은 남성보다 리더십이 부족하다	2.47(.58)	2.74(.63)	-7.11***
6. 능력만 있다면 여성상사라도 같이 일할 수 있다	2.95(.54)	3.19(.55)	-7.22***
사례수	557	452	1029

이들 문항들 가운데 “여성동료들과는 이성이기 때문에 좋은 팀워크를 가지기 어렵다”는 남성과 여성의 응답 방향이 다른 문항들과 다르게 나왔다. 이는 남성과 여성의 문항 내용이 이성 혹은 동성으로 서로 달랐기 때문으로 판단된다. 즉 남성들은 여성동료들과 이성이기 때문에 좋은 팀워크를 가지기 어렵지 않았다는 방향으로 응답이 높은 반면에 여성들은 동성이어서 팀워크

가 오히려 어려웠다는 반응 경향을 보였다.

나머지 문항은 모두 t검증 결과 모두 .001 수준에서 남성이 여성들보다 여성동료나 여성상사와 일하는 것이 능력, 리더십, 책임감에 있어서 더 부정적으로 인식하고 있음을 보여 주고 있다.

FGI에서도 남성들은 여성직장 동료에 대해 다음과 같이 책임감과 리더십의 부족을 지적하고 있었다.

겪어보면 여직원들이 책임감이 진짜 약해요. 남자직원들은 밤도 새고 주말에도 나오는 데 여직원들은 안 그래요. 일이라는 게 항상 많은 건 아니거든요. 있을 때는 많고 없을 때는 널널할 수 있고 기복이 있는데, 많을 때 같이 다 밤새는 분위기인데, 일을 줄려고 하면 ‘저 약속 있어요’ 바로 이렇게 나와 버려요. 우리 같은 경우는 약속이 있어도 미리 취소해놓고, 팀 분위기를 보잖아요. 미리 분위기를 읽어서 아예 약속 안 잡는데, 여자들은 안 그러더라구요(남자, A기업, 35세, 기훈, 1명, 7년, 과장)

남자들은 이유를 잘 달지 않아요. 위에서 시키면 이해가 안가도 일단 ‘예스’하고 건의는 나중에 하는 편이지요. 상관이 되면 ‘노’하는 직원은 싫어하죠(남자, A기업, 31세, 기훈, 2명, 대리)

이전 직장에서 해외영업을 할 때였는데요. 바이어 접대에 여자가 이점이 있을 거 같아서 6명을 뽑아봤는데....여자들이 4명이 넘어가니까 파벌이 생기고 나중에는 목표의식 공유가 안 되는 거예요. ‘이거 이거 해’라고 A부터 Z까지 다 주지 않으면, 하지도 않아요. 줘도 못하거나 시간 내에 못 하는 경우도 많고. 시간이 부족했어요. 제가 능력이 부족한가 봐요 이런 말까지 하는 경우도 있었어요(남자, A기업, 35세, 기훈, 자녀2명, 대리)

여성상사는 업무적인 부분은 아니고. 우리 남자직원들은 날씨 덥고 일하기 짜증날 때 맥주한 잔 하러 가자해서 우리끼리 확 푸는 맛이 있는데, 그게 전혀 없었어요. 당신 자신이 칼퇴근 해야 하니까. 인간적인 교류가 굉장히 부족했어요(남자, A기업, 35세, 기훈, 자녀2명, 대리)

카리스마가 떨어지는 것 같아요. 남자상사들은 상대방에 대해 별 생각하지 않고, 결과가 좋던 나쁘던 일단 자기 스타일대로 전체 팀을 끌고가죠. 한마디로 가자. 또는 이렇게 해 라고 말할 것을, 여성상사는 내가 이렇게 했을 때, 저 친구는 어떨까. 이게 과연 맞을까? 이런 식의 고민을 많이 하는 것 같았어요(남자, K기업, 35세, 기혼, 2명, 13년, 과장)

그러나 여성 직장인들의 여성 상사에 대한 평가는 남성들과 달리 대단히 호의적이어서 성별 인식 차이가 큰 것을 알 수 있다.

직원들과 스스럼 없이 지내려고 하세요. 남자 지점장님은 별로 그러시진 않는 것 같아요. 여자 지점장님은 끝나고도 5-6시 되면 나오셔서 직원들이랑 얘기 많이 하시고(여자, H기업, 36세, 기혼, 1명, 15년, 행원)

이전에 과장님이 여자분이셨어요. 대학강의까지 나가시는 분이시고, 딱 퇴근시간이 지나면 바로 퇴근하시는 분이라. 만약에 강의가 없으면 얘기 때문에 바로 집에 가시고. 그러니까 업무시간에 아주 타이트하게 일을 하고 그 이외 야근 같은 건 될 수 있으면 안 하려고 하는 그런 분위기로 추진하시더라고요. 그래서 정말 좋았어요. 사실 회사 나가서 보면 남자분들은 근무시간에 타이트하게 일하기보다 삼삼오오 모여서 담배 피러 나가고 차 마시러 가고 하는 시간이 업무시간의 한 4분의 1을 차지하는 것 같아요. 그 시간을 전부다 합치면 야근시간이 될 것 같다는 생각이 드는데요, 제 생각으로는 차라리 그 시간을 아껴서 일을 하고, 저녁 때 정시에 퇴근하고, 자기개발을 하든지, 가정생활에 더 충실했으면 좋겠는데, 남자분들은 일하는 스타일이 그게 아니더라고요. 보면은 부인하고 힘든 일이 있거나 그러면 한 잔 하러 가자고 하고, 집에 들어가기 싫어하고. 또 한 잔 하러 가자 이러면 다른 사람들은 근무시간에 일은 일대로 하고, 퇴근은 못하고 술은 술대로 마시러 가고, 다음날에 와서 일은 일대로 하고 계속 같은 상황이 반복되고, 그래서 힘들게 되는 것 같아요(여자, G기업, 30세, 기혼, 자녀무, 2년, 사원)

우리 과장은 리더쉽도 뛰어나고 인간중심적이라 할 수 있습니다. 여성은 대체로 정확하고 투명한데, 일을 대충 대충 하고자하는 남자직원은 싫어하겠죠(여자, 52세, 기혼, 2명, 22세, 7급, 공무원)

## 2) 근무경험과 여성동료 및 상사에 대한 평가의 관계

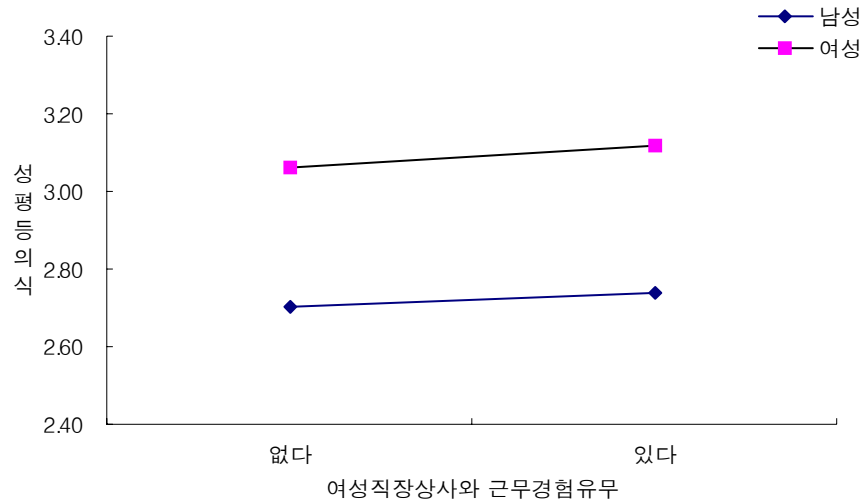
여성 상사와 근무경험 유무가 이러한 인식에 차이를 보이는지 알아보기 위해, 근무경험 유무×성별의 변량분석을 실시하였다. 그 결과는 아래 표와 그림과 같다.

<표 III-79> 여성상사와 근무경험×성별에 따른 성평등의식의 평균과 표준편차

	없다	있다	전체
남성	2.70(.30) <i>n</i> =412	2.74(.30) <i>n</i> =165	2.71(.30) <i>n</i> =577
여성	3.06(.30) <i>n</i> =259	3.12(.32) <i>n</i> =193	3.08(.31) <i>n</i> =452
전체	2.84(.35) <i>n</i> =671	2.94(.36) <i>n</i> =358	2.88(.36) <i>n</i> =1029

<표 III-80> 성평등의식에 대한 여성상사와 근무경험×성별의 변량분석 결과

변량원	제곱합	자유도	평균제곱	<i>F</i>
성별	30.62	1.00	30.62	323.09***
근무경험유무	0.50	1.00	0.50	5.32*
성별×근무경험유무	0.02	1.00	0.02	0.16
오차	97.15	1025.00	0.09	
전체	8643.57	1029.00		



<그림 III-31> 여성상사와 근무경험유무가 성평등의식에 미치는 영향

<표 III-80>과 <그림 III-31>에서 보는 바와 같이 근무경험 유무, 성별의 주효과는 모두 유의하였으나 상호작용은 유의하지 않았다. 주관심사인 근무경험 유무의 주효과를 구체적으로 살펴보면, 여성상사와 일한 경험이 있는 사람들이 그렇지 않은 사람보다 여성동료와 상사에 대해 더 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 성별의 주효과는 예상대로 남성이 여성들에 비해 여성동료와 상사에 대해 덜 긍정적으로 인식하고 있음을 보여준다. 이러한 인식에 일반기업 직장인과 공무원간의 차이가 있는지를 확인해 본 결과, 유의한 차이를 보이지 않았다.

FGI에 참가한 남성들 중 여성상사와 일해 본 경험이 있는 경우 매우 긍정적인 인식을 갖고 있는 사례들이 있었다. 여성 상사의 능력이 뛰어나다는 의견 보다는 안정감을 주고 편안하게 배려해 준다는 점을 강조하는 의견이 많았다.

이전에 직장에서 여성상사가 있었는데, 굉장히 일도 잘 하고, 말도 편하게 하고, 누나 같고 굉장히 친했거든요? 굉장히 안정감을 줘요. 그렇게 하니까 더 안정감이 있더라구요. 더 편안하고(남자, A기업, 32세, 기혼, 2명, 5년, 대리)

저는 여자상사 밑에 있는 게 훨씬 좋았어요. 일에 실수가 있을 경우, 남자들은 그 자리서 큰소리로 지적하고 면박을 주는데, 그 분은 따로 불러서 일일이 일러 주셨거든요. 상대방의 마음을 이해해주고 아랫사람의 마음을 배려해 준다는 생각이 들었어요. 말씀도 직설적이기보다 부드럽게 얘기하시고 그런게 좋았어요 (남자, S기업, 30세, 기혼, 1명, 대리)

근무경험 유무에 따른 여성동료 및 상사에 대한 평가에 대한 조사결과분석과 FGI 결과를 요약하면, 여성상사와 근무경험이 있는 남성이 그렇지 않은 남성에게 비해 여성 상사를 더 긍정적으로 평가하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 더욱이 여성상사와의 근무 경험이 성평등의식에도 어느 정도 영향을 주는 것을 확인할 수 있었다. 여성 상사를 평가하는 데 있어서 남성과 여성의 차이는 여전히 큰 것으로 나타났지만, 여성의 사회진출이 보다 많아지고, 여성상사와 빈번한 접촉은 여성에 대한 고정관념과 편견을 극복하는 데 도움을 줄 것으로 예상된다. 승진구조의 불균형은 여성으로 하여금 책임을 갖고 일할 수 있는 기회를 빼앗아 왔을 뿐만 아니라, 남성들에게도 여성과 동등한 지위에서 상호의존적으로 협동할 수 있는 기회를 갖지 못한 측면이 있다. FGI의 결과에서도 볼 수 있듯이 여성 상사와 함께 일하는 것에 대해서 긍정적인 태도를 취하는 남성들이 많았으나, 여성 상사에 대한 남성의 시각은 여전히 전통적인 성역할 고정관념을 취하고 있는 경향이 있다. 예컨대, 여성 관리자나 리더에 대해서는 과제 중심적인 리더십이 부족하다고 보는 경향이 일관성있게 나타났고, 장점으로 부각되는 평가는 관계중심적인 부드러운 리더십만을 강조하는 경향이 강하게 드러났다. 남성들의 이러한 평가가 여성의 관리직에서의 성공에 반드시 바람직한 요소로 작용할 것인가에 대해서도 추후 더 많은 구체적인 연구가 필요하겠다.



## IV

## 결론

1. 성평등의식	183
2. 조직문화	186
3. 정책	190

한국 사회의 성평등은 여성들의 참여 증대와 여성정책의 확대를 기반으로 하여 지속적으로 확산되어 왔다고 볼 수 있다. 그러나 성평등의 확산을 단순히 낙관할 수 없게 만드는 여러 가지 요인들이 있음을 간과할 수 없다. 우선 성평등 가치를 수용하는 정도가 다양한 집단의 특성에 따라 다르며 변화가 급속할수록 성평등을 지지하는 집단과 미온적인(혹은 반대하는) 집단 간의 인식 차이는 크게 벌어질 우려가 있다. 더 나아가 이러한 견해 차이가 성별 갈등으로 표면화될 가능성이 상존한다. 성평등이라는 가치에 관한 사회적 합의가 원만하게 형성되지 못한다면 여성에 대한 차별해소나 사회참여 확대를 목적으로 하는 법과 정책들은 제대로 실행되기 어렵고, 실행된다 하더라도 그 실효성은 현저히 낮은 수준에 머물게 될 것이다. 본 연구에서는 성평등에 관한 사회적 합의의 형성을 중요한 과제로 보고 그 과정의 하나로서 젠더 파트너십을 주목하였다.

젠더 파트너십은 매우 광범위한 개념이지만 본 연구에서는 분석을 위해 세 가지 차원, 즉 정체성 형성, 조직문화, 그리고 정책에서의 젠더 파트너십을 구분하여 범주화하였다. 이러한 개념들에 근거하여 한국 사회의 젠더 파트너십 실태를 분석하고자 국민의식조사와 직장인설문지조사, 그리고 직장인 초점집단인터뷰를 실시하였다.

## 1. 성평등의식

성별 정체성의 차이를 알아보기 위해서 한국형남녀평등의식검사(KGES) 척도를 사용하여 성평등의식이 성별에 따라 어떻게 다른 양상으로 나타나는지, 그리고 성평등의식은 다른 태도에 어떤 영향을 미치는지, 역으로 성평등의식은 어떤 사회적 요인들에 의해 영향을 받는지를 다각도로 분석해 보았다. 그 결과는 다음과 같다.

### 가. 차이의 변인

먼저 성별·나이·교육수준·결혼여부 등 인구통계학적 특성별로 성평등 의식수준을 검토해본 결과 남성보다는 여성, 기혼보다는 미혼, 그리고 나이가 젊은 층의 성평등 의식이 높은 것으로 나타났다. 직업별로는 학생과 화이트칼라 직종 종사자들의 성평등 의식이 높은 반면 농축산 분야 종사자들의 성평등 의식이 대체로 낮은 경향을 보였다. 이는 젊고 교육수준이 높은 미혼 자일수록 성평등 의식이 높을 것이라는 상식적 추론과도 부합하는 결과이다. 그런데 동일한 특성을 가진 집단 내부의 성별 의식 차이를 비교해 보면 매우 흥미로운 결과가 나타난다. 20대 연령층, 미혼자, 서울/경기 지역 거주자, 직업별로는 화이트칼라나 블루칼라 집단 내부에서 남성과 여성의 성평등 의식 격차가 다른 집단에 비해 더 크게 벌어져 있다는 점이다. 달리 표현하면 성평등 의식이 상대적으로 높은 집단 내부의 성별 의식격차는 좁혀지는 것이 아니라 오히려 증폭되고 있다는 것이다.

이러한 결과가 시사하는 바는, 젊은 세대가 사회의 주역이 되면 성평등이 전반적으로 상승할 것으로 기대되지만 다른 한편으로는 성평등에 관한 남녀 간의 인식격차는 기성세대보다 오히려 크게 벌어지기 때문에 성별갈등의 가능성은 여전히 높다는 사실이다. 이러한 인식격차는 젠더파트너십 형성을 어렵게 하며 가정과 직장, 사회 전반에서 남녀가 함께 참여하고 책임을 나누는 문화를 정착시키는 데에도 장애가 될 것이다. 따라서 앞으로 남녀가 함께 참여하는 젠더 파트너십을 형성하기 위한 다각적인 정책의 필요성은 여전히 크다고 하겠다.

### 나. 성평등의식과 사회적정체성의 관계

본 연구에서는 또한 성별 정체성 형성에서 사회적 정체성이 미치는 영향을 주목하였다. 즉 남성 혹은 여성 집단에의 소속감이나 동일시의 정도, 집단 지위의 정당성이나 합법성에 대한 지각, 그리고 성평등의식이 상호간에 어떠한 영

향을 미치는지를 분석했고, 그 결과는 다음과 같이 세 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 남성들은 남성집단의 지위를 높게 지각할수록, 남성의 우월한 지위가 합법적이라고 생각할수록 남성으로서의 집단 정체성을 더 강하게 갖는 것으로 나타났다. 남성의 현재 지위가 여성보다 높고 또 남성의 높은 지위가 합법적인 것이라고 믿을수록 개인적 정체성보다는 남성 집단에 소속된 구성원으로서의 사회정체성에 더 의존할 가능성이 높음을 보여준다. 사회적 정체성 이론에 따르면 성별 사회정체성이 높은 남성은 남녀 간의 문제를 개인수준에서보다는 집단수준에서 성별 간 경쟁으로 해석할 가능성이 있고, 여성을 차별하거나 남성에게 유리한 사회적 비교를 통해 남성으로서의 자존심을 극대화하는 쪽으로 행동하는 경향이 있는 것으로 알려져 있다.

둘째, 성별사회정체성이 높은 남성들은 남성의 지위를 여성보다 높게 인식하는가 혹은 낮게 인식하는가에 상관없이 성평등 의식이 낮았다. 반대로 성별사회정체성이 낮은 응답자는 남성의 지위에 대한 인식에 상관없이 성평등 의식은 대체로 높은 경향을 보였다. 젠더파트너십을 촉진하기 위해서는 남성의 성별 사회정체성을 높이거나 낮추는 데 관련된 요소들이 무엇인가에 관심을 기울일 필요가 있음을 시사해 주는 결과이다.

셋째, 남성의 지위가 여성의 지위보다 높고 그러한 남성의 우월한 지위가 합법적이라고 응답한 남성들은 성평등 의식이 낮은 경향을 보였다. 여기에서 흥미로운 결과는 남성의 지위가 높으나 그 지위의 합법성은 낮다고 지각하는 남성들이 가장 성평등의식이 높다는 점이다. 현실적으로 남성의 지위가 높은 것은 합리적 근거가 있어서가 아니라 기득권에서 비롯되었다고 보는 의견으로 해석할 수 있다. 반대의 경우를 보면, 성평등의식이 낮은 남성들은 자신이 여성과의 관계에서 마땅히 누리고 있어야 우월한 지위가 당연한 것임에도 불구하고 세상이 바뀌어 합법적 권리를 침해 받고 있다는 왜곡된 지각을 하고 있는 셈이다. 이 결과는 남성이 성별관계에서 누리는 높은 지위가 정당한 근거나 합법적 근거에서 비롯된 것이 아니라는 사실을 효과적으로 인식시킬 필요성을 시사해 준다. 이러한 왜곡된 지각과 갈등을 바로잡고 해소하는 노력은 젠더 파트너십을 형성하기 위해 중요한 과제이다.

## 다. 성평등의식과 행동에 영향을 미치는 변인들의 관계

이 연구에서는 또한 성평등의식이 실제 행동으로 옮겨지는 과정에 어떤 요인들이 연관되는지를 검토하였다. 합리적 행위 모형과 계획된 행동이론의 접근에 착안하여, 성평등한 의식이 성평등적 행동 의도로 연결되는 과정에 ‘행위에 대한 통제감’, ‘주관적 규범지각’(주변의 중요한 인물들의 규범적 압력), ‘도덕적 책무감’(성평등 행동에 대한 도덕적 당위성) 등이 영향을 미칠 것이라고 가정하였다. 분석 결과 ‘행위에 대한 통제감’, ‘도덕적 책무감’이 높을수록 성평등을 실천하고자 하는 행동 의도가 높은 것으로, 또 성평등 행동에 대한 ‘주관적 규범지각’이 낮을수록 행동 의도가 높아지는 것으로 나타났다.

이러한 요인들을 종합적으로 검토하기 위해 공변량 구조분석을 통하여 가설적인 모형을 검증한 결과 성별 지위, 지위 합법성, 지위 안정성 지각이 높을수록 성별사회정체성이 높은 것으로 예측되었으며, 또한 성별사회정체성이 높을수록 성평등의식은 낮아지는 것으로 나타났다. 그리고 성평등의식이 높을수록 양성평등 행동을 하려는 의도가 높아지지만, 행동통제감이 낮고 주관적 규범지각이 높을수록 성평등 행동을 실천하려는 의도는 감소하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 이 결과에 비추어보면 성평등 의식이 실제 행동으로 실천되기 위해서는 남성으로 하여금 성평등 행동에 대한 통제감을 높이고, 성평등의 도덕적 당위성에 대한 인식을 높이며 또한 성평등 행동의 실천 의지를 위축시키는 주변의 시선이나 가부장적 규범의 압력을 극복할 수 있도록 지원하는 방안들이 중요하다고 할 수 있다.

## 2. 조직문화

### 가. 직장인들의 성평등의식

조직문화에서의 젠더파트너십 실태는 주로 직장인 의식조사 자료를 활용하여 분석하였다. 전반적인 직장인의 성평등의식을 살펴보면 국민의식조사

와 유사한 흐름이 나타난다. 남성 직장인의 성평등 의식은 여성 직장인들보다 유의하게 낮았고, 기혼 직장인이 미혼 직장인보다 성평등 의식이 낮은 것으로 나타났다. 연령에 따른 성평등 의식의 차이를 보면, 20-30대 직장인이 40-50대 직장인에 비해서 성평등 의식이 높았다. 나이가 젊거나 미혼인 직장인이 연령이 높거나 기혼인 직장인들에 비해서 성평등 의식이 높았으나 이들 집단 내부에서 성평등 의식의 남녀 차이가 여전히 존재하는 것도 국민의식조사와 유사한 결과였다. 남성 직장인의 성평등 의식은 일반 기업에 종사하는 회사원과 공무원 간에 별다른 차이가 나타나지 않았다.

#### 나. 직장 여성에 대한 태도와 평가

직장에서 동료로 함께 일하는 여성에 대해 남성들이 어떤 태도를 가지고 있는지, 그리고 여성들의 근무태도나 능력에 대해 남성과 여성이 인식 차이를 보이는지 알아보았다. 먼저 “여성들이 승진 비율이 낮은 이유”는 무엇인가에 대해, 남성은 여성 내부의 요인 곧 여성의 능력 부족이나 노력 부족을 주된 요인으로 응답한 반면, 여성들은 여성에게 불리한 환경을 주요한 원인으로 응답하는 경우가 많아서 뚜렷한 성차가 나타났다. 이러한 경향은 공무원조직이나 일반 기업조직에서 동일하게 나타났다. 더욱 주목할 것은 여성의 승진이 어려운 원인에 대한 남성들의 응답 경향이 성평등 의식 수준에 따라 차이를 보인다는 사실이다. 성평등 의식이 낮은 사람은 여성 내부의 요인, 즉 여성의 노력 부족이나 능력 부족을 이유로 꼽은 반면, 성평등 의식이 높은 남성들은 외부적 환경 때문에 그렇다는 응답 경향을 보였다. 성평등 의식이 낮은 남성일수록 여성들의 승진 불평등을 여성 자신의 책임으로 돌리고 나아가 여성에게는 직장일보다 가정 일이 더 적합하다고 합리화시키는 경향이 있는 것이다. 이러한 귀인편향은 여성에게 불리한 직장 관행을 개선하는 데 남성들이 동참하기 어렵게 만들 것이며 젠더 파트너십을 위한 의식개선에도 커다란 걸림돌이 될 수 있다.

여성 직장인의 업무 수행이나 책임감에 대한 태도에서도 남녀 간에 상당한 인식차이가 있었다. 특히 남성 직장인들은 여성 상사나 동료에 ‘좋은 팀워크 형성’, ‘능력’, ‘리더십’, ‘책임감’ 등에서 부족하다고 응답하였다. 그러나 흥미로운 것은 여성상사와 함께 일해 본 경험이 있는 남성들이 여성의 능력을 대체로 더 긍정적으로 인식하는 경향이다. 이와 관련하여 여성상사와 근무해본 경험의 유무가 남성 직장인의 성평등 의식 향상에 영향을 미치는지를 알아보았다. 분석 결과 여성상사와 근무경험이 있는 사람일수록 성평등 의식이 높았으며, 승진 불평등을 여성의 탓으로 돌리는 내부귀인 경향도 유의하게 감소하였다. 이러한 내부귀인 경향의 감소는 남성에게서 더 뚜렷하게 나타났다. 이는 남성 직장인들이 여성과의 협력하여 업무를 추진하거나 여성 상사와 함께 일하는 경험들이 증가할 때 여성에 대한 태도나 성평등 의식이 상당히 개선될 가능성을 보여주는 결과이다.

#### 다. 조직문화와 조직 효율성

성평등한 조직문화와 관행의 확립이 조직 전체의 효율성에는 어떤 영향을 미칠 것인가도 중요한 문제이다. 이 조사에서는 성평등과 관련된 다양한 변인들이 응답자의 직무만족이나 이직 의도에 어떤 영향을 미치는지 분석해 보았다. 물론 직무만족도나 이직의도가 조직 효율성을 직접적으로 측정하는 요인은 아니지만 일반적으로 구성원들의 높은 만족도는 작업 의욕을 높여 성과의 효율성을 향상시키는 것으로 볼 수 있다.

여성 직장인의 경우에는 업무상의 정보에 접근성이 높을 때, 잡무처리에 시달리지 않고 명확한 자기 업무를 하고 있을 때, 조직문화와 직장관행의 평등 수준이 높을수록, 그리고 가족친화 정책이 잘 실행되는 조직일수록 직무만족도가 높아지는 상관관계가 나타났다. 조직문화 변수를 제외한 다른 요인들은 여성 직장인의 이직 의도를 낮추는 데에도 마찬가지로 작용하였다. 남성에게도 유사한 경향이 나타나 조직문화가 평등하다고 인식할수록 직무만족도는 높고 이직 의도는 낮아지는 양상을 보였다. 성평등한 조직문화는 남

녀 직장인들의 직무만족도를 높이고 이직의 의도는 감소시킴으로써 조직 전반의 안정성과 효율성을 높이는 것으로 해석할 수 있다.

## 라. 일-가족 양립

조직문화에서 젠더파트너십이 확립되려면 직장인들이 단지 회사에만 헌신하는 존재가 아니라 가족을 돌보는 역할도 병행하고 있음을 인식하고 일과 가족의 양립, 혹은 일과 삶의 균형(work-life balance)을 지원하는 제도와 인식이 확산되어야 한다. 직장인 조사결과에 따르면 평등한 직장문화가 일-가족 갈등을 완화시키는데 기여하는 것으로 나타났다. 즉 여성의 경우 직장관행이 평등할수록 일-가족 갈등이 낮아지는 경향이 있었으며, 남성들의 경우 역시 성평등한 조직문화와 관행을 가진 직장일수록 일-가정 갈등을 완화시켜주는 기능하는 것으로 나타났다.

이 연구에서는 더 나아가 가족친화정책(육아휴직, 단축근무나 근무시간 조정 등)이 일-가족 갈등을 완화시키는데 실질적 효과를 갖는지, 그리고 가족친화 정책이 잘 실행되는 직장에서 직무 만족도나 이직 의도에는 어떠한 차이가 있는가를 검토하였다. 먼저 가족친화적 정책의 조절효과를 알아 본 결과, 여성 직장인의 경우 가족친화적 정책은 가족에 대한 의무 때문에 업무에 지장을 느끼게 되는 가족-직장 갈등(FIW)을 완화시켜 줌으로써 직무만족을 높이고 이직의도를 감소시키는 조절효과가 있음이 밝혀졌다. 이들 가족친화적 정책의 효과는 남성에게도 영향을 미치는데, 직장 때문에 가족의 의무를 다 하지 못할 때 느끼는 갈등인 직장-가족 갈등(WIF)과 반대 방향의 가족-직장(FIW) 갈등을 모두 완화시켜 직무만족을 높이고 이직의도를 줄이는 조절효과를 지니는 것으로 밝혀졌다. 이 결과는 가족친화적 정책이 실제로 남녀 직장인들이 일과 가족 사이에서 느끼는 갈등을 완화하는데 도움을 준다는 면에서 젠더 파트너십의 중요한 하나의 축으로 작용할 수 있으며, 이는 직장인 개개인의 일-가정 갈등 해소뿐만 아니라 조직이나 기업측면에서도 유용한 제도임을 보여 주는 것이다.



### 3. 정책

마지막으로 정책에서의 젠더파트너십 실태를 알아보기 위해 관련 정책에 대한 남성들의 태도를 분석하였다. 주지하다시피 장기적으로 누적된 양성간의 불평등이나 차별을 해소하기 위해서는 정책의 개입이 필요하다. 정책의 실효성이 높아지면 그 정책이 지향하는 목적에 대한 사회적 합의가 형성되어야 하며 또 정책을 집행하는 실무자의 성평등 의식이 높은 것이 바람직하다. 젠더 파트너십 형성, 남성의 참여와 협력은 성평등 정책의 성패를 좌우하는 중요한 요인이라고 해도 과언이 아니다.

정책에 대한 태도에서 제기되는 문제들은 적극적 조치에 대한 남성과 여성의 태도 차이에서 잘 드러난다. 즉 여성의 진출이 낮은 분야에서 채용이나 승진의 불균형 해소를 위한 여성을 한시적으로 우대하는 적극적 조치에 대해 여성들은 찬성하는 입장을 보인 반면 남성들은 대체로 부정적인 태도를 취하는 것으로 나타났다. 다수의 남성들은 적극적 조치에 반대하는 이유로 절차 혹은 분배의 공정성에 위배되기 때문이라고 응답하였다.

남성들이 적극적 조치에 반대하는 이유를 보다 심층적으로 분석하기 위해 매개분석을 실시하였다. 즉, ‘적극적 조치에 대한 태도’와 ‘공정성 문제제기’ 사이에서 응답자의 성평등 의식이 어떠한 매개 효과를 갖고 있는지 검증해본 결과, 성평등 의식이 낮을수록 적극적 조치정책에 대한 부정적 태도가 강화되었고 또한 공정성에 대한 문제제기도 많이 하는 것으로 나타났다. 적극적 조치에 대한 남성들의 반대가 실상은 성평등 의식이 낮기 때문임에도 불구하고 공정성이라는 이름으로 합리화되어진 결과인가 아니면 성평등 의식과는 무관한 순수한 의미에서의 공정성 문제제기인가를 알아보고자 남성과 여성 각각에 대한 매개 분석을 실시하였다. 여성의 경우 성평등의식과 적극적 조치에 대한 태도 간의 관계에 ‘공정성 지각’이 미치는 매개효과는 유의미하지 않았으나, 남성응답자의 경우 성평등의식이 낮을수록 공정성의 문제제기를 더 많이 하는 경향이 나타났다. 이 결과는 남성의 낮은 성평등 의식이 공정성 문제제기라는 매개과정을 통해 적극적 조치에 대한 태도에 간접적으로 영

향을 미치고 있음을 의미한다. 공정성을 들어 적극적 조치를 문제 삼는 남성의 태도 이면에 실상 편견적 태도가 영향을 주고 있는 것이다. 이처럼 정책에 대한 젠더파트너십 형성에서도 남성의 성평등 의식은 중요한 영향을 미치고 있다.



## 정책 제언

1. 의식 차원	195
2. 조직문화 차원	207
3. 정책 차원	212

젠더 파트너십은 남녀가 함께 행복한 성평등한 사회를 이루기 위한 남녀 협력의 전략이며 동시에 이상적인 남녀 관계 자체이기도 하다. 본 연구에서는 젠더 파트너십의 차원을 의식, 조직문화, 그리고 정책으로 놓고 각 차원에서 남녀의 의식과 태도 차이와 이를 매개하는 변수들을 봄으로써 젠더 파트너십 형성에 있어 문제점을 파악하고자 하였다.

결론에서 보는 것처럼 본 연구는 젠더 파트너십 구축에 시사점을 주는 결과를 도출하였다. 의식의 차원에서 남성의 성평등의식과 행동에 영향을 주는 다양한 변수들, 조직문화 차원에서 평등한 남녀 관계와 일-가족 양립에 기여하는 조건들, 그리고 정책의 차원에서 성평등 정책에 대한 태도에 영향을 미치는 요인, 그리고 매개 변수들을 찾아내었다. 이러한 요인들을 직접적으로 제거하거나 개선하는 것은 쉽지 않다. 대부분 의식과 관련되어 있기 때문이다. 반면에 의식은 행동의 근본이기 때문에 반드시 바꾸어야 한다. 따라서 젠더 파트너십은 장기적인 계획을 가지고 접근해야 할 것이다.

본 장에서는 의식, 조직문화, 그리고 정책의 각각의 차원에서 젠더 파트너십 구축 방안을 제안한다.

## 1. 의식 차원

의식 차원에서 젠더 파트너십 형성은 남녀의 성평등의식을 높이는 데 있다. 특히 남성은 성평등의식이 여성보다 낮을 뿐 아니라 성별집단정체성, 그리고 사회구조적 요인(남녀 지위 고저, 합법성, 안정성)에 대한 인식이 성평등의식에 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 성별집단정체성을 낮추고 남녀 지위의 합법성에 동의하지 않도록 방안을 마련할 필요가 있다. 의식의 차원에서는 교육과 미디어, 그리고 지역사회의 역할이 중요하다.

## 가. 가족문화에 대한 공적 관심 제고

가정은 사회를 성평등하게 만들기 위해 가장 중요하고 기본적인 단위이다. 앞의 조사에서 보듯이 성평등 혹은 성차별적 의식의 형성에 가장 큰 영향을 미치는 영역은 가정이다. 동시에 가정은 사적 영역이어서 정책적 중재가 가장 힘든 영역이기도 하다. 공사 영역의 구분은 근대사회의 특징이지만 이는 성차별적 관행을 유발하기도 한다. 예를 들어 우리는 오랫동안 가정에서 여성에 대한 폭력을 사적인 문제로 간주하여 묵인해왔다. 같은 맥락으로 가정에서의 성별 역할 구분도 사적인 것이기 때문에 공적으로 다룰 수 없는 것이라고 인식된다.

그러나 반면에 가정은 고립된 섬은 아니다. 외부에서의 영향은 가정생활에 영향을 미칠 수도 있다. 본 연구 결과의 중요한 발견은 성별 역할 의식을 중재하는 것이 행위자가 내면화하고 있는 주관적 규범이라는 것이다. 주관적 규범은 가족들의 의견일 수도 있지만 친구, 동료의 의견, 나아가 사회적 담론 — 미디어, 교육 — 일수도 있다. 특히 교육과 미디어가 성평등의식과 규범에 미칠 수 있는 영향은 아직도 지대하다. 따라서 교육과 미디어를 통한 가족문화 양성평등성 제고는 효율적인 젠더 파트너십 구축방안이다.

### ○ 미디어의 양성평등성 제고의 새로운 전략

이제는 진부하게 들릴 수 있지만 미디어의 의식 제고 역할은 아직도 유효하다. 그러나 본 연구 결과는 성평등 의식 제고 도구로서의 미디어에 대한 새로운 접근방식이 필요함을 시사한다. 본 의식조사 결과에 따르면 우리 국민의 성평등 의식은 대단히 비균질적이라 할 수 있다. 예를 들면 서울/경기지역에 거주하는 미혼의 젊은 직장 여성의 성평등 의식은 대단히 높다. 반면에 같은 지역에 거주하는 직장남성의 의식은 이에 훨씬 미치지 못한다. 그런데 이 남성들은 또 농/수축산업에 종사하는 기혼의 고령 남성들보다는 성평등 의식이 높다. 그런가 하면 같은 여성이라도 농/수/축산업에 종사하거나, 보수적인 지역 거주하거나 고령의 전업주부들은 앞의 여성들에 비해 훨씬 성평등 의식이

낮다. 이처럼 성별에 따라, 또 같은 성별 안에서도 여러 인구학적 변인에 따라 성평등 의식의 수준에는 상당한 차이가 있음을 간과할 수 없다.

따라서 지금까지 시행되어 온 제안되어 온 미디어 양성평등성 제고전략은 좀더 세분화될 필요가 있다. 미디어 성평등성 모니터링의 경우 내용의 성평등성 분석 뿐 아니라 수용자의 성평등의식 수준에 따라 어떻게 읽혀질 것인가도 고려해야 한다. 무엇보다 다양한 수준의 의식을 가진 사람들에게 주관적 규범으로 작용할 수 있는 프로그램의 제작이 필요하다. 성평등 의식이 높은 사람들을 위해서는 성평등한 가족의 모습을 소개하는 다큐 등 의식을 실천할 수 있는 방안을 보여주는 것이 필요할 것이다. 반면에 성평등 의식이 낮은 사람들을 위해서는 양성평등의 정당성을 설득하고 남성 지위의 합법성에 문제를 제기할 수 있는 프로그램이 필요하다. 대담 형태의 프로그램, 퀴즈 쇼 같은 오락 프로그램, 그리고 드라마 등이 가능하다. 프로그램 개발을 위해서는 여성가족부가 이러한 프로그램을 기획안이나 시나리오 공모를 하여 대중의 참여를 유도하는 것이 바람직하다.

#### ○ 양성평등 가족문화 캠페인

그동안 미디어에서 간간히 수행한 평등한 명절문화 캠페인은 의식전환의 차원에서는 어느 정도 효과를 거두었다고 할 수 있다. 즉, 여성들의 입장에서 명절문화의 성차별성과 억압성에 대해 공감하고 문제제기의 정당성에 대해 사회적 동의를 얻었다고 할 수 있다. 그러나 이것이 남성의 행동을 변화시키기에는 아직 미진하였고 이제부터는 실행을 위한 노력이 필요한 단계이다. 미디어에서 가족문화를 다루는 것은 이 문제를 공론화하는데 도움이 된다. 특히 구체적인 문제 지적과 긍정적인 사례를 보여줌으로써 성평등의식에서 양성평등행동으로 진행하는데 큰 기여를 할 것이다. 또한 일회적, 단편적인 캠페인이 아닌 연 단위의 지속적이고 체계적인 캠페인의 기획할 필요가 있다.

## 나. 젠더 파트너십의 정착을 위한 교육 환경 제도화

젠더 파트너십의 정착을 위한 사회적 환경 조성에서 가장 중요한 영역으로 교육 환경을 꼽을 수 있다. 성 역할에 대한 습득과 사회화는 일차적으로 가정 안에서 이루어지지만 제도화된 공교육 환경이 성별 고정관념 형성에 미치는 영향은 결코 간과할 수 없는 것이다. 특히 최근에는 조기교육에 대한 관심이나 보육 수요가 늘어나면서 제도화된 교육에 접하는 연령은 앞당겨지고 있으며 제도 교육에 노출되는 기간도 더 길어지는 추세이다. 따라서 교육환경이 초기 성역할 태도 형성에 미치는 영향이 더욱 확대될 전망이다.

공교육과 관련된 젠더파트너십 확산 방안은 두 가지 방향으로 접근할 수 있다. 하나는 기존의 교육 콘텐츠를 모니터링하여 성별 고정관념을 강화하거나 성정체성을 왜곡시키는 관행 및 내용들을 개선하는 접근이다. 또 다른 접근은 젠더파트너십을 습득하고 실행해 볼 수 있는 새로운 교육 프로그램을 개발하고 이를 교육과정 속에 포함시키는 것이다. 교육환경 개선을 위한 정책 방향은 아래와 같이 제시할 수 있다.

### ○ 젠더 파트너십 향상관점에서 교육 콘텐츠 모니터링

교육과정은 교과서와 같이 정형화된 공식적 교육과정과 교사의 훈육방식이나 학교 관행과 같은 비공식적 교육과정으로 구성된다. 또 최근에는 방과 후 교육, 특기적성 교육 등 교육 콘텐츠의 범위가 더욱 확대되는 추세이다. 성별 고정관념이나 젠더 파트너십의 습득에는 공식적인 교과서 뿐 아니라 비공식적인 교육내용, 즉 교사의 평소 발언이나 교장의 교육방침, 두발규제에서 급식질서에 이르는 폭넓은 학교의 훈육 방침 등이 폭넓게 영향을 미친다. 따라서 공식적·비공식적 교육과정 전반을 모니터링하여 젠더파트너십 형성을 저해하거나 왜곡하는 내용과 관행들을 적시하고 이를 개선하는 노력이 필요하다.

### ○ 젠더 파트너십 향상을 교육과정에 반영

나아가 젠더 파트너십 향상을 교육적 목표로 설정하고 학생의 참여를 유발하는 유연한 방식의 젠더파트너십 향상 교육을 개발할 수 있다. 실천방안으로는 학교장 재량 교육이나 논술 교육 등의 형식으로 젠더파트너십 교육을 학교 시스템 안에 정착시킬 수 있을 것이다. 이는 협력적 성별 역할 훈련, 젠더 파트너십의 효율성을 논리적으로 설득하는 프로그램, 현재 성별 구조에 대한 분석 등이 있을 수 있다. 특히 새로운 성별 역할을 수행할 수 있도록 남녀 학생에게 요리나 육아 등의 교육을 시키는 것도 필요하다.

### ○ 교사 양성평등 교육

요즘 아이들의 성역할태도가 많이 바꿨다는 말들을 많이 하지만 교육은 아직도 성차별적인 요소가 많다. 교과서에서의 성차별적 요소, 그리고 선생님들의 성차별적인 태도가 대표적이다. 선생님들의 성차별적 태도는 학생들이 어릴수록 많은 영향을 미치지만 중, 고등학교에서도 나타난다. 문제는 선생님들이 자신의 성차별성을 의식하지 못하는 경우가 많다는 것이다. 이 때문에 선생님들의 의식전환에 중재할 수 있는 방법이 많지 않아 창조적인 접근법이 요구된다. 학교에서의 교장선생님의 영향을 고려할 때 교장선생님의 교육에 초점을 맞추는 것도 한 방법이다. 또한 선생님들이 교육을 받으러 나오지 않아도 되도록 인쇄교재나 영상, 사이버 교재를 개발하는 것도 필요하다. 이는 교육부가 중심이 되어 실시하고 현재 양성평등교육진흥원 등에서 개발한 교재를 데이터베이스화하여 확산시키는 것이 필요하다.

### ○ 보육 및 유아교육 프로그램에 젠더 파트너십 교육 반영

초기 사회화가 성역할 고정관념에 미치는 영향을 두말할 필요도 없이 지대한 것이다. 현재 보육이나 유치원 교육에는 사교육과 공교육이 공존하고 있지만 제도 교육에 편입되는 연령이 점차 낮아지고 있어 유아 대상의 교육 프로그램이 갖는 공공성은 더욱 높아지고 있다.



현재 정부에서는 공보육을 확대하는 한편 사보육의 질적 향상을 위해 보육 인증제 등을 실시하고 있다. 보육시설 및 유치원에서의 교육 과정이나 교육 내용을 점검하고 젠더 파트너십을 교육할 수 있는 프로그램이나 콘텐츠를 개발하여 교육 프로그램 안으로 체계화하는 노력이 필요하다. 보육시설에서 원하는 언어 교재 등을 젠더 파트너십을 적용하여 개발함으로써 시설운영자들의 사용 동기를 높일 수 있다.

#### 다. 남성의 지역사회 프로그램 참여 확대

남성들이 젠더파트너십에 참여하기 위해서는 그들 자신의 성평등의식이 우선 필요하지만 주위 사람들의 평가 또한 중요한 영향을 미친다. 즉, 설문조사 결과에서 나타났듯이 다른 사람들이 양성평등에 대해 어떻게 생각을 하느냐 하는 주관적 규범의 압력이 문제가 되는 것이다. 부모, 형제 등 친족뿐만 아니라 친구나 이웃 등의 의견이 평등한 행동을 격려할 수도, 억압할 수도 있다. 따라서 다른 남성들이 성평등한 행동을 하는 것을 관찰하거나 혹은 이 행동에 같이 참여함으로써 양성평등한 행동에 대한 수용도를 높일 수 있는 것이다.

그런데 현재 지역사회에서 모임들은 성별에 따라 구분이 확연하다. 학교에서 학부형 모임은 대부분 여성 일색이다. 모처럼 의욕을 가지고 참석한 아버지들도 어머니들 일색의 모임에서 호기심어린 시선의 대상이 되거나 어색한 침묵을 경험하고는 다음에는 거의 참여하지 않는다고 한다. 이는 아버지가 교육 현실을 알 수 있는 기회를 박탈하고 교육이 여성의 전담물이라는 고정관념을 강화하는 결과를 가져온다. 동네 반상회도 마치 여성만의 모임인 것처럼 간주된다. 지역의 문화센터나 평생교육기관도 여성들을 위주로 운영되고 있다. 이는 남성들로 하여금 지역사회의 운영에 참여할 기회를 박탈하고 지역 단위의 네트워크를 형성하기 어렵게 하여 남성들을 고립시키는 결과를 낳을 수도 있다.

따라서 지역사회 차원에서 남성들의 여러 프로그램 참여를 확대할 수 있는

노력이 필요하다. 예를 들면 학교에서는 아버지들이 학부모 모임에 참여할 수 있도록 저녁이나 휴일에 모임을 가진다든가 하는 의도적인 노력이 필요하다. 학예회, 운동회나 수업참관 등 모든 행사에 아버지들의 참여가 용이하도록 계획되어야 할 것이다.

평생교육기관이나 문화교육기관 등에도 남성의 참여를 독려할 필요가 있다. 커리큘럼의 차원에서 남성의 관심을 반영한 프로그램을 개발하여야 하고 무엇보다 가족 단위의 프로그램을 많이 만들어 아이나 여성들이 남성 참여가 매개가 될 수 있게 하는 것이 중요하다. 마찬가지로 건강가족센터처럼 가족의 지원을 목적으로 한 기관에서도 아버지가 찾아올 수 있게 하는 방안이 필요하다.

이러한 남성 참여 확대 프로그램은 여성가족부, 문화관광부, 그리고 교육부 등이 통합적으로 접근할 필요가 있다. 가족친화적, 일-가정 양립 프로그램과 함께 직장에서 일찍 집으로 돌아온 남성들이 가정과 지역사회에 적극적으로 참여할 수 있는 남성 지역사회 참여프로그램의 필요성을 범 정부 차원에서 공유하여야 할 것이다.

## 라. 젠더 파트너십 훈련 프로그램

지금까지의 연구결과를 종합적으로 반영한 젠더 파트너십 훈련 프로그램을 제안할 수 있다. 젠더 파트너십은 여성에게 뿐만 아니라 남성에게도 필요한 것임에도, 성별 고정관념의 완고한 틀 안에 갇혀 그 장점을 누리지 못한 측면이 있으며, 설령 성평등의 신념과 태도를 갖고 있더라도 이를 행동으로 실천하는 데 어려움이 있는 것으로 밝혀졌다. 따라서 가정, 직장 및 사회에서 남녀 간의 협력적 관계를 촉진하고, 성별갈등을 극복할 수 있는 젠더 파트너십 훈련 프로그램을 개발하고 이를 확산 보급할 수 있는 정책적 노력이 필요하다. 특히 젠더 파트너십 훈련 프로그램은 양성평등교육기관이나 관련 부서에서 활용될 수 있으며, 양성평등 지도자 및 성희롱 예방교육 강사를 위한 참고 자료로 활용 될 수 있을 것으로 예상된다.

젠더 파트너십 훈련 프로그램을 효과적으로 실시하기 위해서는 성불평등적 사회 규범이 얼마나 사회 통합에 얼마나 유해한 것이며, 그 부정적 결과가 자신에게도 직접적으로 영향을 미칠 수 있으며, 효율적인 젠더 파트너십 행동을 취하면 부정적 영향을 피할 수 있다는 통찰력을 갖도록 해 주는 것이 중요하다. 여기서 제안된 프로그램 활동들은 훈련의 목표나 상황에 따라 그 일부를 취사선택하거나 특징적 개념을 살려 변용될 수 있을 것이다. 우선 본 연구에서 제안하는 젠더 파트너십 프로그램의 목표와 모듈은 다음과 같다.

### 1) 젠더 파트너십 훈련 프로그램의 목표

- 성별사회정체성을 약화시켜 성별고정관념을 극복하도록 한다.
- 젠더 파트너십의 효율성을 경험하도록 한다.
- 성평등의식을 행동차원의 성평등 행동으로 전환한다.

### 2) 젠더 파트너십 훈련을 위한 모듈

#### 가) 성별사회정체성의 약화 방안

사회정체성이론(Tajfel, 1982)에 따르면, 차이는 곧 차별을 낳는 원인일 수 있다고 한다. 즉 남성과 여성이 다르다고 보는 것이 성 차별의 원인이라는 것이다. 그러므로 사회정체성이론은 집단 간의 갈등을 막기 위해서는 차이에 근거한 범주화를 약화시키거나 범주 구분의 경계를 희석시키는 활동이나 사고훈련이 요구된다고 한다. 따라서 이 프로그램에서는 참여자들로 하여금 성 차이가 차별로 변질되어 지는 과정을 찾아보도록 하고, 남녀 간의 차이보다 유사성과 공통점을 부각시킬 수 있는 다양한 활동들을 포함시키는 것이 필요하다.

또한 본 연구 결과는 성별지위에 대한 지각과 합법성, 안정성이 성별사회정체성에 영향을 주는 요인인 것으로 나타났다. 이들 요인들 가운데에서도 특히 합법성이 성별사회정체성에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 즉 성별지위의 합법성에 따라 성별사회정체성이 증가하기도 하며, 약화되기도

도 하는 것으로 밝혀졌다. 따라서 프로그램 참여자들에게 성별 지위의 합법성을 논박할 수 있는 근거를 제공하거나, 이에 관한 강의는 젠더 파트너십을 높이는 데 유용하게 활용 될 수 있을 것이다. 이러한 결과를 반영한 젠더 파트너십 훈련 프로그램의 모듈은 다음과 같은 활동들을 포함할 수 있다.

○ 성 차이가 성 차별을 낳는 원인임을 이해하게 한다.

- 참여 집단에서 자신이 생각하는 성역할 구분은 어떤 것인지를 말하도록 하고, 생물학적 성에 근거한 성역할 구분의 논리적 허구성을 자각하게 한다.
- 팀별로 직장, 가정, 교육, 사회 영역으로 나누어 성별 차이에 근거한 차별의 사례를 수집하여 발표하도록 한다.
- 프로그램 진행자는 성별구분에 따른 남성과 여성으로서가 아니라 동등한 인류로서 마땅히 누려야 할 인권을 소재로 한 강의를 통하여, 남성과 여성이 내집단 외집단이라는 별개의 하위집단이라기 보다는 모두가 하나임을 강조하는 상위집단의 우리임을 인식시켜 준다.
- 성역할에 대한 완고한 고정관념을 깨트리기 위해, 역고정관념 놀이를 실시한다. 예컨대, 남자간호사, 남자요리사, 남성전업주부, 여자과학자, 여성대통령, 여성우주인 등에 대한 심상을 떠올리게 하여, 성별고정관념의 예외적 사례에 대한 감수성을 증진시킨다.

○ 성별지위의 합법성에 관해 그 정당성을 논박하게 한다.

- 역할놀이나 심리극을 통해 출생 시의 배냇저고리와 요람의 색깔에서부터 임종 시의 수의에 이르기까지 성별에 근거하여 얼마나 다르게 양육되어지며, 얼마나 다르게 대우 받는지에 관한 체험을 하게 한다.
- 이러한 차별적 대우에 정당성을 제공하는 논리적 근거를 찾도록 하고, 이러한 논리가 얼마나 허구적이며, 부당한 것인가를 인식하도록 한다. 이를 통해 사회화 과정에서의 성역할 고정관념이 남녀 모두에게 얼마나 큰 부담으로 작용할 수 있는지를 인식하도록 한다.

- 프로그램 진행자는 남성과 여성의 생물학적 성차가 전체 종을 비교했을 때 극히 사소한 것에 불과하며, 남성과 여성 모두가 동등한 욕구를 지닌 개체임을 강조하는 과학적 증거들을 보여주는 강의를 실시하고 성평등한 행동이 규범적으로 그리고 도덕적으로 정당한 것임을 강조한다.
- 성별관계의 미래를 예상해 보는 활동을 통해, 현재의 남성 중심적인 성별지위구조가 얼마나 불합리하고, 불안정적인 것인가에 대한 인식을 높여 준다.

#### 나) 젠더 파트너십의 효율성에 대한 경험

본 연구 결과는 성평등한 조직문화와 직장관행을 가진 조직 구성원들이 직장에서 직무만족이나 이직의도가 낮았고, 승진에 대한 기대도 높은 것으로 나타났으며, 여성상사와 근무 경험이 여성 상사 및 동료에 대한 평가에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이 결과는 조직내에서의 젠더 파트너십이 조직성이나 개인의 주관적 안녕감에도 긍정적 파급효과를 지니는 것임을 시사하고 있다. 따라서 젠더 파트너십을 높이기 위한 훈련 프로그램에서는 젠더 파트너십의 효율성을 체험할 수 있는 기회를 제공하는 것이 중요할 수 있다.

#### ○ 동등한 지위에서 상호의존적 공동목표의 설정

- 두 팀으로 나누어 한 팀은 남녀 참여자들로 하여금 공동목표를 설정하고 동등한 지위에서 이 목표를 달성하기 위해 상호의존적 관계 속에서 이루어지는 협동적 과제수행하고 다른 한 팀은 남녀 따로 상호 경쟁적인 과제수행을 하도록 한다.
- 프로그램 진행자는 팀별 과제의 성과물에 대한 평가를 하고, 이에 관한 피드백을 제공하거나 상금을 나누는 방식을 적용하여 젠더 파트너십의 효율성을 체험하게 한다.

## ○ 성공적 젠더 파트너십의 모델 제시를 통한 관찰학습 촉진

- 프로그램 진행자는 가족 친화적 기업이나 기업내 젠더 파트너십이 긍정적인 성과를 낳은 사례를 수집하여, 젠더 파트너십이 남성과 여성 모두에게 유용한 것이며, 기업에게도 필요한 것임을 인식시킨다.
- 참여자들에게 자신의 직장 내에서 젠더 파트너십이 요구되는 것은 무엇인지를 이며, 성공적인 사례를 팀별로 발표해 보도록 한다.

## 다) 성평등 의식에서 행동으로의 전환

합리적 행위이론과 계획적 행동이론에 따르면 신념과 태도가 행동으로 전환되는 데에는 주관적 규범과 행동에 대한 통제감, 도덕적 당위성 등의 요인이 영향을 미친다고 한다. 본 연구 결과에서도 역시 행동 통제감이나 도덕적 책무가 성평등 행동의도에 크게 기여하는 것으로 나타났으며, 주관적 규범도 역시 중요한 요인임이 밝혀졌다. 따라서 젠더 파트너십 훈련 프로그램에서는 태도와 신념 차원의 젠더 파트너십이 실제 성평등 행동으로의 실행가능성을 높이는 방안으로 이들 요인들을 고려할 필요가 있다. 이 요인들 가운데 도덕적 책무는 성별지위의 합법성을 논박하는 데 적용될 수 있을 것이다.

## ○ 주관적 규범의 영향을 극복하게 한다.

- 자신의 행동이 타인의 영향에 매우 취약할 수 있음을 이해시킨다. 프로그램 진행자는 타인의 규범적 영향에 따른 동조와 복종이 가져올 수 있는 부정적 결과에 대한 과학적 연구 결과들을 제시한다. Asch의 동조실험, Milgram의 복종연구, Kitty Genovese 사건 등이 좋은 사례가 될 수 있다.
- 자신이 동일시하는 인물이나 준거집단을 떠올리게 하고, 이들이 가진 남성 중심의 성별 고정관념의 내용과 이들의 생각이 자신의 성평등 행동에 미치는 영향과 그 불합리성에 대해 비판해 보도록 한다.
- 팀별 집단토론을 통하여 남성이기 때문에 혹은 여성이기 때문에 해야 할 일과 하지 말아야 할 행동이 사회 규범적으로 얼마나 불합리하게 규정되고

있는지를 알아보고, 극복방안을 마련해 보도록 한다.

○ 성평등 행동에 대한 통제감을 높인다.

- 가사 생존게임, 즉 배우자 없이 일주일간 3세 자녀 및 노부모를 돌보아야 하는 가상적 상황을 설정하여, 예상되는 가사활동들을 가능한 한 구체적으로 그리고 많이 적도록 한다. 프로그램 진행자는 활동의 수, 구체성, 탈 고정관념적 활동 등의 기준에 따라 평가와 피드백을 제공한다.
- 성역할 바꾸기 훈련, 즉 남성 참여자들에게는 외부강사를 초빙하여, 김치나 된장 담그기, 요리하기, 빨래하기 강좌를 그리고 여성 참여자들에게는 공구 다루기, 전기 및 가구 수리 강좌를 듣도록 하여 탈 성역할 수행의 효능감을 높여준다.
- 프로그램 진행자는 직장 내 일어날 수 있는 언어, 행동, 관행 등에서 성차별 요소가 어떤 것들이 있으며, 회사 생활에서의 성인지력 향상을 돕고, 무엇이 성평등한 행동인가에 대한 범례들을 제공하여 젠더 파트너십이 일상 생활에서 쉽게 이루어질 수 있는 활동들을 강조한다.

○ 젠더 파트너십 훈련 프로그램 보급 방안

- 양성평등교육진흥원을 통한 젠더 파트너십 훈련 프로그램 운영
- 대학 및 성평등교육기관과 연계한 젠더파트너십 훈련 프로그램 진행 전문가 육성
- 능률협회나 생산성 본부 등과 연계한 젠더 파트너십 우수기업 사례 발굴 및 포상/홍보

## 2. 조직문화 차원

기업과 조직은 남성과 여성이 공동으로 참여하여 조직의 목표를 추구해 나가는 공적 영역이라 할 수 있다. 남성과 여성이 협동적인 과업수행을 통해 이익을 창출하는 것과 같은 공동의 목표를 달성하는 곳이다. 이는 즉 젠더 파트너십이 곧 생산성과 조직의 효율성과 결부되어질 수 있다는 의미이기도 하다. 조직이든 기업이든 조직구성원간의 갈등과 반목은 조직 효율성에 치명적이며, 목표달성이 어려우리라는 것은 불문가지이다. 특히 기업은 가정에서와 마찬가지로 젠더 파트너십이 요구되는 중요한 하나의 축이라 할 수 있고, 이곳에서의 젠더 파트너십의 긍정적 효과는 가정의 영역에까지 파급되어질 수 있고 또한 그 역으로 순환되어지리라 예상되기 때문에 중요하다.

### 가. 적극적 조치 특성에 맞는 합리적 추진체계 구축

남성과 여성 간의 경쟁적 갈등을 해소하고 협동적으로 공동 목표를 추구하는 관계를 만들기 위해서는 단순히 같이 일해서가 아니라 남녀가 1) 동등한 지위에서 2) 상호의존적으로 3) 공동의 목표를 추구할 때에 가능하다. 본 연구에서는 집단으로서의 남성과 여성의 성별사회정체성을 검토하였다. 사회적 정체성이론에 따르면 성별간의 구분을 크게 하는 요인이 갈등의 원인이라 설명한다. 조직의 성비의 불균형은 곧 남녀의 집단구분을 더욱 크게 부각시키는 것이며, 어느 한 성의 소수화는 주의 크게 끌게 됨에 따라 고정관념적 편향을 야기하기 쉽다. 곧 우리 사회의 공적영역에서 여성의 소수화와 배제 구조는 편견과 고정관념을 영속화하는 악순환을 낳을 수 있다.

그런데 우리 사회에서 기업이나 공적 조직들은 전체 인원 구성의 측면에서, 특히 경영·관리직에서 압도적인 남성지배 구조를 가지고 있다. 이 때문에 적극적 조치의 도입은 현재의 상황에서 불가피하다. 그러나 이를 시행할 때는 좀 더 설득력 있는 실천전략이 필요하다. 적극적 조치 정책에 태도와 관련한 연구들에 따르면 남성들은 적극적 조치의 공정성에 문제를 제기하고



있다. 하지만 이는 공정성 자체에 대한 문제보다는 낮은 성평등 의식의 결과임이 본 연구의 설문조사 결과에 대한 분석에서 확인되었다. 따라서 남성들에게 적극적 조치의 정당성을 설득하는 것과 더불어 남성들의 성평등의식을 제고하려는 노력이 함께 진행되어야 한다. 이와 관련하여 일부 직장 여성들이 적극적 조치 도입에 대해 부정적인 견해를 보이는 점을 주목할 필요가 있다. 사실 양성평등을 위한 적극적 조치의 도입은 여성에게 분명 유리한 제도 이기는 하나, 다른 한편 여성 자신의 능력과 노력으로 이루어진 성취감이 특혜 논의로 인해 훼손된다고 느낄 수도 있다.

따라서 적극적 조치를 도입하고 정착시키는 과정에서 좀 더 정교한 접근이 요구된다고 하겠다. 다시 말하면 당사자인 소수자의 제도 도입반대는 제도 도입 자체에 대한 반대라기보다는 추진 과정에서의 부주의에 기인할 가능성을 염두에 둘 필요가 있다. 특히 적극적 조치로 승진한 여성들이 역량을 발휘할 수 있도록 배치와 평가 방식에 주의를 기울일 필요가 있다.

## 나. 평가에 여성 참여 확대

현재 우리 사회의 기업이나 공적 조직은 남성지배 구조를 가지고 있다. 이는 전체 인원의 성비에서 뿐만 아니라 관리직, 경영진의 비율에서도 그러하다. 이러한 실태는 기존의 성별 지위와 합법성을 높이는 결과를 가져온다. 이러한 성별 불균형을 변화시키기 위해서는 인사평가의 성인지적 접근이 필요하다. 남성과 여성이 보는 능력은 다른 것일 수 있으며, 평가의 모든 결정권이 어느 한 성에 한정되는 구조를 바꾸는 노력이 필요하겠다. 선발면접 등에서 여성임원이 반드시 포함되거나, 인사평가 시 어느 한 성이 일정 비율 초과하지 못하도록 하는 제도를 도입할 필요가 있다.

## 다. CEO 및 임원진 성평등의식 교육의 제도화

젠더 파트너십의 조직문화를 만들기 위해 매우 중요한 부분이 CEO나 기업의 임원진의 의식변화라고 할 수 있다. 본 연구에서 실시한 설문조사 및 초점집단면접 결과 모두 일관되게 직장인들은 기업의 가족친화적인 제도나 프로그램의 이용에 결정적인 영향을 미칠 수 있는 요인은 “CEO의 오픈 마인드”라고 지적하고 있었다. 가족친화적인 제도 도입의 결정권뿐만 아니라 제도의 활용가능성을 좌우하는 것도 CEO와 기업의 임원진이라고 할 수 있다. CEO나 기업 임원진은 너무 바빠서 양성평등교육을 받을 기회가 없다고들 한다. 그러나 남녀 간의 갈등이 조직효율성을 저해하는 것이라면 이를 해결하기 위한 노력에 우선순위를 둘 필요가 있다. 정부가 실시하는 기업인 대상 교육이나 경제단체에서 운영하는 각종 경영진 세미나 등에 다양한 성평등의식 교육 기회를 제공해 줄 필요가 있다. 산학협력과정이나 경영대학원 등의 CEO 과정에 필수교육과정으로 넣는 것도 한 가지 대안이 될 수 있다. 이들 교육과정에는 젠더파트너십 구축과 가족친화적인 기업사례를 비롯한 직원들의 만족도 제고가 생산성과 이직을 감소 가져오는 국내외 사례를 접하도록 제안할 수 있다.

## 라. 노조와 기업이 모두 참여하는 성평등한 조직문화 조성

본 연구의 조사결과에서는 남성의 성평등의식이 무엇보다도 조직이나 사회 전반의 규범으로부터 영향을 받는다는 것을 알 수 있었다. 편견이 높고 낮음은 그 사회가 편견을 어느 정도 허용하는가 하는 규범에 상당부분 좌우되고 있다는 의미이다. 즉 다수가 공유하는 합의적 규범이 편견을 허용하지 않는다면 행위자들은 결국 편견을 표출하는 행동을 삼가게 되며, 이는 일시적 태도변화에 그치지 않고 행위자가 내면화하는 규범에까지 영향을 미친다고 볼 수 있다.

이런 점에서 여성에 대한 인정과 성평등에 대한 관심을 핵심적 규범으로 수용하는 조직문화가 필요하다. 그런데 조직문화를 바꾸는 것은 쉬운 일이 아니다. 문화를 바꾸는 것은 장기적인 전략을 필요로 하며 무엇보다 성평등이 개인에게 실익을 줄 수 있다는 것을 설득시키는 것이 필요하다. 이러한 맥락에서 성평등 문화 조성은 노사 한쪽에서 강요할 수 있는 일은 아니다. 따라서 노사위원회나 노동조합 등 노사간의 협의체를 중심으로 하여 성평등을 노사협력의 중요한 이슈로 채택하는 주도력이 필요하다. 이렇게 함으로써 노조와 경영진 내에서 성평등 이슈를 논의할 수 있는 계기를 마련할 수 있다. 또한 남녀 직장인들이 스스로의 의식을 개선하고 협력할 수 있도록 하는 프로그램 개발하여 참여하도록 유도할 수 있다.

## 마. 일-가족 양립을 위한 가족친화적 정책의 다양화 및 활용성 제고

조직문화가 성평등한 직장에서는 일-가족 갈등이 완화된다는 사실이 본 연구의 분석 결과에서 나타났다. 남성들이 ‘회사 인간’으로 살아가는 한 양성평등한 사회를 이루어내기는 어려운 일이다. 사회가 변하였고, 인력의 속성도, 직장도 모두 변화하고 있다. 따라서 일과 가정의 양립책임은 우리 사회의 주요 주체들이 역할을 분담해야 할 것이지만 기업의 역할이 매우 크다. 또한 이 연구에서 가족친화정책이 여성들의 가족-일 갈등을 완화시켜 직무만족을 높이고 이직의도를 낮추는 조절효과가 있음이 밝혀졌다. 특히 이러한 가족친화 정책과 여성친화적 정책이 잘 실행되는 직장에서는 남성들도 직장과의 역할갈등을 덜 느끼게 됨으로써 직무만족도를 높이는데 효과적이라는 사실도 확인할 수 있었다. 기업체를 대상으로 한 초점집단면접 과정에서 남성 직장인들이 가장 많이 희망하는 내용이 근무시간을 유연하게 조정할 수 있는 제도의 도입이었다. 맞벌이 가정이 확산되어 감에 따라 경제적 안정성을 어느 정도 누릴 수 있는 직장인들이 갖는 관심사는 급여수준보다는 여가시간, 자녀양육, 자기계발 등 근무시간 외에 허용되는 시간의 양이라고 할 수 있다. 다양한 탄력적 근무제도들을 개발하고, 이들을 선택 가능성을 높여주

는 것도 중요하겠지만, 남성육아휴직제도의 부진한 활용에서 교훈을 얻을 수 있었던 것처럼 제도의 도입뿐만 아니라 실질적으로 이러한 제도가 잘 활용될 수 있도록 하는 방안들을 모색하는 것도 중요한 과제가 될 것이다.

또한 최근에는 직장인지원프로그램(EAP: Employee Assistance Program)의 도입을 주장하는 목소리가 높다. 가정에 걱정거리를 남겨 둔 채 회사에서 열심히 일하기란 쉬운 일이 아닐 것이다. 이 프로그램은 직장인의 회사에서 어려움뿐만 아니라 가정에서의 문제를 회사나 조직이 적극적으로 개입해서 도움을 제공하는 프로그램이라 할 수 있다. 예컨대 서구 국가들의 기업들 가운데에서는 근로자 개인뿐만 아니라 가족을 대상으로 각종 서비스를 제공하고 있으며, 그 내용을 보면 스트레스, 정서문제, 결혼 및 가족문제에서부터 노인보호, 한부모 가족, 이혼가족, 학업정보지원, 위기관련 스트레스이완훈련에 이르기까지 다양한 상담서비스를 회사가 지원해 주는 제도를 도입하고 있다.

#### **바. 성희롱 예방교육의 젠더 파트너십 교육으로의 전환 및 오프라인 교육 활성화**

성희롱 문제에 대한 사회적 인식은 비교적 널리 확산되어 있으며, 많은 기업들이 성희롱을 조직 효율성을 저해하는 요소로 인식하여 법에 규정된 대로 성희롱 예방교육을 연 1회 이상 실시하고 있었다. 그러나 교육의 효과성 부분에서는 몇 가지 우려가 제기되었다. 상당수 기업들이 사내 인터넷을 통한 자발적 참여 방식으로 교육을 실시하고 있으나 이러한 온라인 방식으로 이루어지는 성희롱방지교육은 자칫 전시용으로 흐르기 쉽고, 지나치게 가해자 중심의 소극적 예방교육으로 나아갈 우려가 있다. 성희롱에 관한 교육은 반드시 필요한 것이지만 그 내용상 자칫 남성 가해자와 여성 피해자의 대립적 입장이 과도하게 부각될 수 있으며 또 선정적이고 부정적인 내용이 강조될 수도 있다. 이런 점을 고려한다면 남성과 여성이 함께 참가하는 소통의 장으로서의 젠더 파트너십교육을 실시하고 그 한 부분으로 성희롱 예방 교육을 편입시키는 방안을 검토해볼 수 있다.

많은 남성들이 여성과의 의사소통에서 곤란을 느끼는 경우가 많으며, 자신은 호의적 태도를 가지고 있음에도 불구하고 여성들에게 오해를 받는다는 호소를 하기도 한다. 아직까지 남성이 절대적 다수인 직장에서 여성과 동료로서 협력하고 서로의 입장을 이해하는 경험의 축적이 매우 부족하기 때문이다. 초점집단인터뷰 과정에서 남성과 여성 참여자들은 같은 회사에 근무하는 사람들인가 할 정도로 회사생활을 바라보는 시선이 달랐다. 무엇이 성희롱이고 무엇이 성희롱이 아닌지를 교육하는 것도 중요하지만 보다 의미 있는 것은 여성의 입장에서 무엇이 힘든지, 또 남성의 입장에서 무엇이 문제가 되는지를 서로 이해할 수 있는 기회를 만드는 것이다. 여성과 남성이 동료로써 서로를 존중할 수 있도록 상호 이해를 높이고 협력의 경험을 축적할 수 있는 사내교육 프로그램이 필요하며 이러한 젠더파트너십 교육은 경험과 실천에 초점을 맞추어야 하므로 오프라인 교육이 강조되어야 한다.

### 3. 정책 차원

현재 도입되어 있는 고용평등관련 법, 직장과 가정의 양립을 지원하고 가족의 돌봄 부담을 덜어주기 위한 사회적 서비스의 제공을 다루는 법률, 여성의 사회참여 확대나 복지 증진을 목표로 하는 법률들은 젠더 파트너십과 직·간접으로 연관되어 있다. 그런데 기존의 법률들은 평등과 참여라는 당위적 목표를 선언적으로 제시하는데 치중하고 있어 평등한 젠더관계에 도달하기 위한 구체적인 과정들을 담보하기 어려운 측면이 있다. 성 평등이라는 상징적 목표를 설정하는 것도 큰 의미가 있으나 목표에 근접해가는 구체적인 방법과 수단을 갖추지 못한다면 법의 실효성은 크게 제한될 수밖에 없다. 법은 도입되었으나 현실을 변화하지 않는 상황, 즉 외형적인 제도와 현실적 실행 간의 괴리가 발생하게 되는 것이다.

이러한 제도적 현실을 개선하기 위해서는 정책 차원에서 젠더 파트너십이 필요한데 이는 두 가지 방향으로 제시할 수 있다. 첫째, 일상생활이나 공적

관계에서 새로운 협력관계를 실천에 옮길 수 있도록 지원하는 정책이나 프로그램이 체계적으로 운영될 수 있는 법적 근거가 마련되어야 한다. 기존의 관행이나 고정관념에서 벗어나는 구체적인 실천을 개인의 자의적 선택에 맡겨둘 것이 아니라, 중요한 사회적 행위자들로 하여금 자발적 노력을 기울이도록 책임을 지우는 한편 각각의 행위자에게 적합한 구체적이고도 단계적인 지침과 방향을 제시하는 등의 체계적인 노력이 지속되어야 한다. 둘째, 성평등 정책의 활성화를 위해서는 정책 입안자들 사이에 젠더 파트너십이 필요하다. 실상 고위 공직자나 국회의원, 그리고 실무를 담당하는 공무원들도 성평등이나 성평등 정책에 대한 필요성을 체감하지 못하는 경우도 적지 않고 남녀 사이에 인식 차이도 큰 것으로 나타난다. 이들의 자발적인 협력을 얻는 것이 성평등한 정책 구현에 직접적인 영향을 미칠 수 있으므로 이들의 젠더 파트너십 형성 방안이 필요하다.

### 가. 기업의 자발적 참여를 강조하는 법적 정비

새로운 젠더 파트너십을 도입하고 실행함에 있어 기업은 매우 중요한 행위자의 위치에 있다. 여성의 취업이 늘어나고 가족규모가 축소됨에 따라 가정 생활이나 개인의 라이프스타일에서 직장이 차지하는 의미는 크게 확대되고 있으며, 기업은 이윤을 추구하는 경제적 주체일 뿐 아니라 일과 가정을 양립해야 하는 사회구성원들의 삶의 질에 결정적인 영향을 미치는 사회적 주체라고 할 수 있다. 기업의 조직 운영 방식이 남녀의 성별 분업에 대해, 그리고 일-가정 양립에 대해 어떤 태도를 취하는가는 사회 전체의 젠더 파트너십에 영향을 미친다고 해도 과언이 아니다.

기업의 사회적 책임에 대한 관심이 우리 사회에서도 점차 높아지고 있으며, 특히 저출산-고령화 추세에 대응하기 위해서는 기업이 가족친화적 경영을 지향해야 한다는 주장이 설득력을 얻고 있다. 남녀평등 고용, 가족친화 경영과 더불어 젠더 파트너십의 형성에서도 기업의 자발적 참여와 노력은 매우 중요하다. 문제는 기업의 인식을 제고하고 젠더 파트너십 향상을 위한 자발

적 움직임을 유발할 만한 법적 강제력이나 유인이 매우 약하다는 점이다.

일본의 경우 저출산 고령화로 인한 사회적 위기에 대응하기 위해 기업의 적극적 참여를 요구하는 법률이 제정되었다. 소자화대책기본법, 차세대육성 지원대책추진법 등에 따르면 기업은 소자화에 대응하는 행동계획(action plan)을 마련해야 하며, 일부 기업은 자체 계획에 따라 분야별 목표율을 설정하고 이의 달성을 홍보에 적극적으로 활용하는 사례가 있다.<sup>7)</sup>

2006년부터 실시되고 있는 ‘적극적 고용개선조치’는 공기업 및 1000인 이상 기업들이 여성고용 현황을 제출하게 하여 우수한 기업에는 인센티브를 제공하고 여성고용이 저조한 기업에게는 평등고용 계획을 수립하도록 하는 내용을 담고 있다. 정책의 방향은 적절한 것이지만 기업의 참여를 유인하는 인센티브나 기업의 사회적 책임을 강조하는 법적 제재의 실효성에는 한계가 있다고 하겠다.

젠더 파트너십은 고용평등, 가족친화 경영, 직장과 가정의 양립을 지원하는 정책과 모두 연관되어 있다. 이러한 관련 법률에서 일정 규모 이상의 기업에게 자체적으로 젠더파트너십 향상을 위한 행동계획을 수립하도록 의무화하는 방안을 검토할 필요가 있다. 젠더 파트너십의 향상은 한편으로 기업의 사회적 책임을 강화한다는 의미가 있으며, 또한 다른 한편 기업의 인력 관리를 효율화하고 조직의 역량을 신장하여 결과적으로 생산성 향상에도 기여할 수 있다. 각 기업의 특성에 맞는 현황 진단과 계획 수립을 위해 컨설팅 서비스를 제공하는 것도 필요하다.

## 나. 의사결정직 대상의 교육과 워크숍 체계화

제도 개선이나 법률의 정비가 원활하게 이루어지려면 공적인 의사결정과정에 참여하여 권한을 행사하게 되는 행위자들의 인식 전환이 현실적으로 매우 중요하다. 정책의 방향을 결정하는 고위 공직자, 법률이나 조례의 제·개

7) 본 연구진이 사례조사를 위해 방문한 후쿠오카 소재의 큐슈 전력에서는 소자화에 대응하기 위해 자체 행동계획을 세우고 육아휴직 목표율을 설정하고 있었다. 큐슈 전력의 경우 자녀를 출산한 여직원의 90% 이상이 육아휴직을 활용하고 있다.

정에 관여하는 국회의원 및 지방의회 의원들 스스로가 내면화하고 있는 성별 고정관념이나 젠더 파트너십에 대한 태도가 제도 개선에 영향을 미치기 마련이다.

공무원 대상의 성인지 교육은 비교적 체계적으로 시행되고 있으나 고위 공직자 및 의원들은 정규 교육프로그램 안으로 끌어들이기가 매우 어려운 대상이다. 의사결정직을 대상으로 하는 교육은 개방적 토론을 유도하는 워크숍 형식 등 새로운 방식이 모색되어야 하며, 특히 의원의 경우 NGO나 유권자들과의 토론을 포함하는 새로운 방식으로 시도할 필요가 있다. 젠더 파트너십과 관련되는 정책 의제들을 모아서 전문가-NGO/유권자-의원이 함께 참여하는 토론회 등을 정기적으로 개최하거나 지역구 내지 지자체 수준에서 시민단체 및 유권자들이 함께 참여하는 워크숍 등을 정례화하는 방안을 검토할 수 있다.



## 참고문헌

- 강혜련(2002). 기업의 가족친화적 복지정책과 여성인력의 생산성. 생산성논총, 16, 1-23.
- 강혜련·임희정(2000). 성취동기와 가족친화적제도가 기혼여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인 효과. 한국심리학회지: 여성, 5, 1-14.
- 강혜련·최서연(2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성, 6, 23-42.
- 김금미(2001). 집단의 사회정체성과 지위에 따른 내집단 편애-성별집단과 최소집단에서. 성균관대학교 대학원 박사학위청구논문.
- 김금미·한덕웅·한영석(2003). 남성의 성별관계 인식과 성별사회정체성이 양성평등 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 17(1), 31-47.
- 김금미·한덕웅 (2001). 여성의 성별사회정체성과 남녀간 경쟁전략의 관계. 한국심리학회지: 여성, 6(2), 15-38.
- 김금미·한덕웅 (2001). 여성의 성별사회정체성과 남녀간 경쟁전략의 관계. 한국심리학회지:여성, 6(2), 15-38.
- 김금미·한영석 (2002). 여성의 합법성, 안정성 및 성별사회정체성이 양성평등 신념과 행동에 미치는 영향: 여대생을 중심으로. 한국심리학회지: 여성, 7(3), 1-20.
- 김명소·김금미·한영석(2004). 남성의 양성평등행동에 대한 합리적 행위이론 및 계획된 행동이론의 적용: 도덕적 책무의 역할 탐색. 한국심리학회지: 여성, 9(1), 1-21.
- 김양희·정경아(1999). 한국형남녀평등의식검사 개발. 한국여성개발원 연구보고서, 99-250-4.
- 김태현·임선영(2004). 가족이념, 생활교류가 부모자녀관계 만족도에 미치는 영향: 중년세대와 성인세대를 중심으로, 가족관계학회지, 9(1), 85-109.
- 김태홍(2005), 국민통합을 위한 사회갈등 해소방안 연구, 경제인문사회연구회 협동연구총서 05-02-01.
- 김태홍·고인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 한국여성개발원 연구보고서.
- 김혜숙·이선이·윤소연·김영래·김호섭(2005). 대학의 여성리더: 남녀교수의 리더십 자기 지각 비교. 한국심리학회지: 여성, 10(3), 293-319.

- 김혜숙·장재윤(2002). 여성 공무원 리더의 효율성, 성 정체성 사람의 만족도와 조직의 성차별 문화. 한국심리학회지: 사회문제, 8, 191-208.
- 박원순(1999). Korean women's status under that law. International Conference on "Democracy, Market Economy and Development", 26-27.
- 변화순·장혜경·김혜영·전영주·정재동·구선영(2005), 가족·성별 갈등현황 및 정책과제, 경제인문사회연구회 협동연구총서 2005-02-09.
- 손승영(1997). 기업과 남성. 남성과 한국사회 (pp. 187-214). 서울: 사회문화연구소.
- 신의항·송효환(2003). 한국재벌기업의 집단주의와 사회적 연결망. 유석춘 외 (편), 우리에게 연고는 무엇인가, 서울: 전통과 현대.
- 여성부(2002). 제2차 여성정책기본계획 추진방향 및 정책과제연구.
- 이성은(2005). 한국의 조직문화와 여성의 사회적 연결망 구성에 관한 연구. 한국 여성학 21(1), 126-164.
- 이제영(1988). 직장생활과 가정생활과의 관계에 관한 연구: 민족관계를 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이효재(1997). 한국사회의 남성 이데올로기. 남성과 한국사회 (pp. 9-32). 서울: 사회문화연구소
- 민무숙 외 (2004). 국민통합을 위한 차별 해소 방안. 인문사회연구회 협동연구총서 2004-01
- 장재윤·김혜숙(2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. 한국심리학회지: 사회문제, 9, 23-42.
- 전신현(2000). 기혼성인여성의 스트레스에 있어 다수역할의 효과. 보건과 사회과학, 8, 5-30.
- 전지현(2004). 취업모의 직장가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. 한국심리학회지: 사회문제, 9(1), 23-42.
- 정진경 (1990). 한국성역할검사(KSRI). 한국심리학회지: 사회, 5, 82-91.
- 최수찬·우종민·윤미영·김상아·박웅섭(2006). 남녀근로자의 직장-가정간 갈등과 직무만족도에 관한 연구: 가족친화적 기업복지제도의 도입을 위한 논의. 가족복지, 17, 143-171.

- 한국여성개발원(2001). 여성통계연보. 서울: 한국여성개발원.
- 한국여성개발원(2005). 여성통계연보. 서울: 한국여성개발원.
- 한국여성정책연구회(2002), 한국의 여성정책, 지식마당.
- 한덕웅 (1995). 집단 행동 이론의 비판적 개관(Ⅱ) : 집단간 관계 이론을 중심으로. 한국심리학회지: 사회, 10(1), 39-84.
- 한덕웅 · 이민규(2001). 계획된 행동이론에 의한 음주운전 행동의 설명. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 15(2), 141-158.
- Ajzen, F., & Madden, T. (1986). Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions and perceived behavior control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474.
- Ajzen, I (1988). *Attitudes personality, and behavior*. Chicago: Dorsey.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Blanz, M., Mummendey, A., Mielke, R., & Klink, A. (1998). Responding to negative social identity : A taxonomy of identity management strategies. *European Journal of Social Psychology*, 28, 697-729.
- Bobocel, D. R., Son Hing, L. S., Davey, L M., Stanley, D. J., & Zanna, M. P. (1998). Justice-based opposition to social policies: Is it genuine? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 653-669.
- Brewer, M. B., & Miller, N. (1996). *Intergroup Relations*. Buckingham : Open University Press.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins. D. & Klesh, J. (1983). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wilham, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Champoux, J. E.(1980). The world of nonwork: Some implication for job

- re-design effort. *Personnel Psychology*, 33, 61-75.
- Commission on the Status of Women Forty-eight session 1-12 March 2004, "The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality", Agreed conclusions 12 March 2004.
- Eagly, A. H. (1997). *Sex Different in Social Behavior: A Social Role Interpretation*. Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- Ellemers, N. (1993). The influence of socio-structural variables on identity management strategies. In W. Stoebe, & M. Hewstone(Eds.), *European Review of Social Psychology* (Vol. 4 : 27-57). Chichester : Wiley.
- Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (1997). Sticking together or falling apart : In-group identification as a psychological determinant of group commitment versus individual mobility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(3), 617-626.
- Forsyth, D. R. (1990). *Group Dynamics* (2nd Ed.). Pacific Grove, CA : Brooks/Cole.
- Frone, M. R., & Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gutel, B. A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Harrison, D. A., Kravitz, D. A., Mayer, D. M., Leslie, L. M., & Lev-Arey, D. (2006). Understanding attitudes toward affirmative action program in employment: Summary and meta-analysis of 35 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1013-1036.
- Jackson, L. A., Sullivan, L. A., Harnish, R., & Hodge, C. N. (1996). Achieving positive social identity : Social mobility, social creativity, and permeability of group boundaries. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 241-254.
- Johnson, A. A. (1995). The business case for work-family program. *Journal*

*of Accountancy*, 18, 53-62.

- Karasawa, M. (1991). Toward and assessment of social identity : The structure of group identification and its effects on in-group evaluations. *British Journal of Social Psychology*, 30, 293-307.
- Lalonde, R. N., & Silverman, R. A. (1994). Behavioral preferences in response to social injustice : The effects of group permeability and social identity salience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1) : 78-85.
- Kaufman, M.(1999), 'Men, feminism and men's contradictory experiences of power', in Joseph A. Kuypers,(ed.) *Men and Power*, Halifax: Fernwood Books.
- Kaufman, M.(2004), 'Transforming our interventions for gender equality by addressing and involving men and boys : a framework for analysis and action', in Sandy Ruxton,(ed.) *Gender Equality and Men: Learning from practice*, Oxfam GB.
- Kaufman, M.(1993), *Cracking the Armour: Power, Pain and the Lives of Men*, Toronto: Penguin/Viking
- Kossek, E. E., & Ozeki (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human, Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, 82, 139-148.
- Messick, E. M., & Mackie, D. (1989). Intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 40 : 45-81.
- Moser, C.(1993), *Gender Planning and Development*, Routledge.
- Mummendey, A., Kessler, T., Klink, A., & Mielke, R. (1999a). Strategies to cope with negative social identity : Predictions by social identity theory and relative deprivation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(2) : 229-245.
- Neal, M. B., Campman, N. J., Ingersoll-Dayton, B., & Emlen, A. C. (1993). *Balancing Work and Caregiving for Children, Adults and Elders*. Sage Publications
- Newman, J. (1996). Gender and cultural change. Itzin, C & Newman, J. (eds.), *Gender, Culture and Organization Change*, London and NY:

Routledge.

- Nock, S. L. & Kingston, P. W. (1988). Time with children: The impact of couple' work-time commitments. *Social Forces*, 67, 59-85.
- Norman, P., & Smith, L. (1995). The theory of planned behaviour and exercise: An investigation into the role of prior behavior, behavioural intentions and attitude variability. *European Journal Social Psychology*, 25, 403-415.
- Ruxton, S.(2002), *Men, Masculinities, and Poverty in the UK*, Oxford: Oxford GB.
- Ruxton, Sandy ed.(2002), *Gender Equality and Men - Learning from Practice*, Oxfam GB.
- Sager, J. K (1994). A Structural model depicting salespeople's job stress. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 22(1), 74-84.
- Spearritt, K. and Edgar, D. (1994) *The Family-Friendly Front: A Review of Australian and International Work and Family Research*, Australia: National Key Centre in Industrial Relations, Monash University.
- Tajfel, H. (1982). The social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations*(2nd ed, 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Taylor, D. M., & Moghaddam, F. M. (1987). Theories of intergroup relations : International social psychological perspectives. New York : Praeger.
- UNESCO 1999, *Partnership is Power : Women and Men for Gender Equality*.



부 록





## 226 성별 갈등 해소를 위한 젠더 파트너십 구축방안



## 228 성별 갈등 해소를 위한 젠더 파트너십 구축방안



## 230 성별 갈등 해소를 위한 젠더 파트너십 구축방안



## 232 성별 갈등 해소를 위한 젠더 파트너십 구축방안





## 234 성별 갈등 해소를 위한 젠더 파트너십 구축방안



236 성별 갈등 해소를 위한 젠더 파트너십 구축방안



238 성별 갈등 해소를 위한 젠더 파트너십 구축방안

경제·인문사회연구회  
협동연구총서 06-02-02

## 성별 갈등 해소를 위한 젠더 파트너십 구축방안

---

2006년 12월 28일 인쇄  
2006년 12월 30일 발행

발행인 : 서 명 선

발행처 : 한국여성개발원  
서울시 은평구 불광동 1-363  
전화 / 02)3156-7000 (대)

인쇄처 : 도서출판 한학문화  
전화 / 02)313-7593 (대)

---

사전 승인없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.  
ISBN 89-8491-159-3 93330



**한국여성개발원**

Korean Women's Development Institute

122-707 서울특별시 은평구 불광동 1-363

Tel: 02) 3156-7000(대) Fax: 02) 3156-7007



ISBN 89-8491-159-3