

조직 내 성차별 인식에 있어서 성별 집단자존감의 영향력

: 서울시 공무원의 인식을 중심으로*

원 숙 연**

최 윤 희

국문요약

본 연구의 목적은 지방정부 공무원이 갖는 성차별 인식에 성별 집단자존감이 어떻게 작용하는가를 밝히는 것이다. 성별 집단자존감은 자신이 속한 성별집단에 대한 주관적인 평가를 의미한다. 이를 위해 본 연구는 다음의 질문에 답을 구하였다. 정부조직에서 성차별 인식은 어느 정도인가? 성차별 인식에 있어서 남성과 여성의 차이는 어떠한가? 성별 집단자존감은 성차별 인식에 어떻게 작용하며, 그 작용 양상이 남성과 여성에 따라 다른가? 서울시 공무원을 대상으로 한 실증연구 결과는 다음과 같다. 성차별 인식을 측정하는 모든 문항에서 남성과 여성 사이의 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 같은 맥락에서 성별이 성차별 인식에 작용하는 영향력도 지지되지 않았다. 그러나 성별 집단자존감 중 사적 집단자존감과 공적 집단자존감이 성차별 인식에 유의미한 작용을 하였다. 특히 여성은 사적 집단자존감이 성차별 인식에 부적(-) 영향을, 남성은 사적 집단자존감이 정적(+) 영향을 미쳤다. 이와 함께 남성은 정체적 집단자존감이 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 결과는 성차별 인식을 이해함에 있어 단순성별(gender)만이 아니라 성별 집단자존감(gender collective self-esteem)으로 논의를 확장할 필요성을 보여준다. 이상의 결과가 갖는 함의와 시사점을 심층적으로 논의하였다.

주제어: 성차별 인식, 성별 집단자존감, 서울시 공무원, 양성평등

I. 서론

요즘 어떤 업무는 여성적인 업무, 어떤 업무는 남성적인 업무라는 젠더유형화(gender typing)는 시대착오적인 이야기처럼 들린다. 주관적 느낌만이 아니라 객관적인 통계도 마찬가지이다. 2013년 현재 우리나라 여성의 약 55%가 노동시장에 참여하고 있고(통계청, 2014), 꾸준히 증가하는 추세이다. 특히, 공공영역에서 여성의 약진은 두드러진다. 현재 국가공무원 중 여성비율이 약 48%라는 현실을 감안하면(안전행정부, 2013), 공공영역에서 가까운 미래에 성비 균형이 이루어지라는 기대를 하게 한다. 이러한 전망과 기대에도 불구하고, 노동시장에서 여성과 남성이 경험하는 현실은 그리

* 이 논문은 한국연구재단 인문사회역량강화사업 지원에 의해 연구되었음(NRF-327-2011-2-B00806)

** 책임 및 교신저자

낙관적이지만은 않다. 2013년 현재 남성의 경제활동 참가율(78%)와 여성의 경제활동 참가율(54%)을 비교하면, OECD 국가 중 가장 큰 성별격차를 보인다(원숙연·이동선, 2012).

노동시장 진입의 어려움만이 아니라, 어렵게 진입한 후에도 또 다른 문제가 남는다. 그 중 하나가 조직 내 수직적 편중화이다. 이는 조직에서 관리직에 여성이 과소 대표되는 현상으로, 2013년 현재 전문·관리직 중 여성비율은 20%에 머물러 있다(통계청, 2014). 이러한 상황은 성차별 제도 및 관행 개선에 적극적인 정부조직도 크게 다르지 않아, 현재 5급 이상 여성공무원은 약 12%, 4급 이상 고위직 여성공무원은 8.5%에 불과하다(안전행정부, 2014).

개선되고 있지만 여전히 남성과 여성의 서로 다른 현실의 맥락 속에서 본 연구는 성차별 인식에 주목한다. 그간 정부조직 내 여성공무원의 현실을 논의하면서 성차별 인식에 주목한 연구는 적지 않다(원숙연, 2001, 2006, 2009; 우양호, 2010; Adebayo & Udebayo, 2004; 강정애·김현아, 2005; 홍미영, 2004a, 2004b; 홍미영·우양호, 2005). 본 연구도 큰 틀에서는 그러한 연구들과 유사한 문제의식을 갖는다. 그러나 본 연구가 이들 연구와 다른 점은 성차별 인식에 작용하는 요소로 주로 지목되었던 ‘성별(gender)’을 넘어서 새로운 요소로 논의를 확장한다는 점이다. 그것이 바로 성별 집단자존감(gender collective self-esteem)의 영향력이다. 기존에 이루어진 대부분의 연구는 남성은 여성에 비해 성차별 인식이 높다는 것을 가정한다. 그런데 성차별 인식을 ‘성별차이’에만 중점을 두는 생물학적 논의는 단선적인 접근에 머물 가능성이 있다. 그렇기 때문에 성차별 인식에 대한 생물학적 접근을 넘어서 ‘사회적인 측면’을 추가할 필요가 있다. 바로 이러한 필요성에서 본 연구는 성별 집단자존감에 주목한다. 성별 집단자존감은 자신의 성별집단을 바라보는 주관적이고 사회적인 평가이다. 이처럼 생물학적인 ‘성별’과 함께 사회적으로 형성된 ‘성별 집단자존감’으로 논의를 확장함으로써 성차별 인식에 대한 다각적인 이해가 가능해진다.

이상의 문제의식에 따라, 본 연구는 서울시 공무원의 인식을 대상으로 다음의 질문에 대한 답을 구하고자 한다. 수직으로 남성지배적인 정부조직에서 성차별적 인식은 어떻게 형성되어 있는가? 성차별적 인식에 있어서 남성과 여성의 차이는 어떠한가? 성별 집단자존감은 무엇이며, 성차별적 인식에 어떻게 작용하는가? 그러한 작용양상이 남성과 여성에 따라 다르게 나타나는가? 이상의 결과가 조직관리 및 지방정부조직 내 양성평등에 갖는 함의는 무엇인가?

II. 이론적 논의

1. 개념 논의

1) 성차별적 인식

성차별적 인식은 기본적으로 성 고정관념에 기반을 둔다. 고정관념이란 특정대상에 대해 일반적으로 갖는 경직적이고 단순화된 관념으로, 특정집단의 구성원은 동질적인 특성을 갖는다는 인식으로 확장된다(김은영, 1991). 이들 고정관념은 암묵적으로 수용되고 특정상황이 되면 자동적

으로 활성화된다(김혜숙, 2002). 특히 고정관념은 대상에 대한 일반화를 통해 정보를 단순화하여 빠르게 처리하는 정보처리의 경제성 측면에서 작용한다. 정보처리 과정에서 특정 정보를 고정관념에 맞게 재구성하며, 고정관념에 부합하는 정보만을 선택적으로 인지하는 인지부조화를 통해 고정관념은 강화된다(김혜숙, 2002; 원숙연, 2006).

고정관념은 성과 인종 등 배경적 속성에 따라 형성되는데, 성(性)에 근거한 것이 성 고정관념이다. 문제는 고정관념적 평가가 단순히 ‘다르다’ 를 넘어서 대상 집단에 대한 차별적 인식으로 확장된다는 점이다. 전술한 바와 같이 성 고정관념은 성별에 따른 범주화를 통해 만들어지는데, 이때의 성은 사회적 구성물로서 고정적이지 않다(원숙연, 2004). 이러한 성 고정관념은 개인적 관계를 넘어서 조직과 같은 사회적 공간으로 확대되는데, 그것이 바로 성역할 유출(gender role spillover)이다. 이러한 유출을 통해 객관적인 업무상황에 따라 평가되어야 함에도 불구하고 성 고정관념에 따른 평가가 이루어진다. 특히 조직에서 성 고정관념에 따른 유출은 남성(성)을 긍정적인 것, 여성(성)을 부정적인 것으로 평가할 가능성을 높인다(원숙연, 2005; Billing, 2011).

성차별적 인식은 이러한 성 고정관념에 기반을 둔다. 여성의 노동시장 참여가 증가하고 있지만, 아직까지 조직은 수적으로 남성지배적이다. 수적 불균형은 숫자의 문제로 그치지 않고 성차별적 인식과 연계된다(원숙연, 2005; Billing, 2011). 이는 남성지배적 조직의 남성중심주의를 통해 확인된다(Billing & Alvesson, 2000). 남성중심주의는 남성의 경험을 긍정적 또는 중립적인 판단기준으로 규정하게 하고, 이는 남성우호적인 인식 및 태도로 이어진다. 특히 이러한 현상은 남성이 주로 담당하는 관리직과 고위직에서 더욱 강하게 나타난다. 관리직과 고위직을 남성이 지배적으로 점유함으로써 ‘관리직=남성(성)’이라는 등식의 젠더 유형화(gender typing)가 심화되기 때문이다. 이러한 젠더 유형화는 남녀 간의 역할 정합성(role congruity)과 연결되어 성차별적 인식을 강화한다(Eagly, 2002). 조직에서 중시하는 자질과 특성은 남성(성)에 보다 높은 정합성이 있어서 남성(성)과 다른 여성(성)은 상대적으로 부정적으로 평가된다. 이처럼 부정적인 평가는 자연스럽게 차별인식으로 확장된다(주희진, 2005; Schein, Mueller, Lituchy, & Liu, 1996; Schein, 2001).

2) 성별 집단자존감

사회정체성 이론은 자아개념을 개인적 정체성과 사회적 정체성으로 구분한다(Tajfel, 1982). 개인적 정체성은 개인적 특성에 기초한 자아개념이며, 사회적 정체성은 개인이 속한 사회집단에 대한 소속감 및 감정에 근거한 자아개념이다. 즉, 전자가 개인이 스스로를 어떻게 생각하는가에 대한 자아개념이라면, 후자는 자신이 속한 사회집단을 어떻게 느끼고 생각하는가에 대한 자아개념이다(김혜숙, 1993, 1994). 이러한 사회정체성 이론의 연장선상에서 Crocker & Luhtanen(1990)은 자존감을 개인자존감(Personal Self-Esteem: PSE)과 집단자존감(Collective Self-Esteem: CSE)으로 구분하였다. 집단자존감이란 개인이 속한 집단의 가치나 중요성에 대한 평가를 의미하며, 개인자존감과 같이 안정적인 것으로 규정된다(Crocker & Luhtanen, 1990; 김명아, 2010에서 재인용). 우리나라에서도 이와 유사한 개념화가 이루어진다. 개인자존감이 독립적인 개인의 가치나 중요성에 대한 평가라면 집단자존감은 자신이 속한 집단의 가치나 중요성에 대한 인식과 자부심

을 말한다(김혜숙, 1993, 1994; 박용두·이기학, 2008). 이처럼 자신이 속한 사회집단에 부여하는 가치 및 자부심인 집단자존감은 사회집단들 간에 발생하는 편파(bias)와 차별에 작용한다(김지경 외, 1999; 이창신, 2004; 2008).

이상의 개념에 따를 때 Crocker & Luhtanen(1990, 1992)이 지적한 것처럼, 개인자존감으로는 여성이나 소수인종 등 사회적으로 차별받는 소수집단의 자아개념을 이해하는데 한계가 있다. 다시 말해, 집단자존감은 개인이 속한 집단의 사회적 지위에 따라 다르게 나타나고 집단차별을 반영하기 때문에 본 연구의 관심사인 성차별 인식과 연결되는 것이다.

이러한 집단자존감은 단일 차원의 개념이 아닌 다차원적 개념으로 다음의 네 가지 차원으로 구성된다(Crocker & Luhtanen, 1990; 1992). 첫째, 자신이 속한 집단을 위해 얼마나 노력할 의지가 있는가를 의미하는 멤버십(membership) 차원이다. 두 번째는 자신이 속한 집단에 대한 만족 및 자부심인 사적(private) 차원이다. 세 번째, 다른 사람들이 자신의 집단을 얼마나 긍정적으로 인식하는지에 대한 주관적 평가로 공적(public) 차원이 존재한다. 네 번째 차원은 자신이 속한 집단의 구성원이라는 것이 개인의 자아정체감 형성에 가지는 중요성을 의미하는 정체성(identity) 차원이다. 집단자존감의 하위 구성차원을 구체적으로 정리하면 <표 1>과 같다. 이러한 집단자존감은 성, 인종, 종교, 학벌 등 사회적 범주화의 기준에 각각 적용되어 성별 집단자존감, 인종 집단자존감 등등으로 구성된다. 그 중 본 연구는 성을 기초로 한 성별 집단자존감(gender collective self-esteem)에 주목한다.

<표 1> 집단자존감의 구성차원

구성차원		특성
집단 자존감	멤버십 (membership)	- 기본적인 요소 * 자신이 속한 집단에게 얼마나 가치있는 멤버인가? (Am I a worthy member of the social groups I belong to?) - 특징 * 소속 집단의 발전을 위한 개인의 노력의지 * 집단의 구성원으로서 자신의 가치에 대한 인식 * 소속 집단을 위한 개인의 행위의도(behavior intention) 반영
	사적 (private)	- 기본적인 요소 * 자신이 속한 집단에 대해 얼마나 만족하고 있는가? (Am I glad to be a member of the social groups I belong to?) - 특징 * 소속 집단에 대한 자부심 * 소속집단 구성원으로서의 만족감 * 집단에 대한 개인의 선호를 반영하는 미시적인 차원
	공적 (public)	- 기본적인 요소 * 자신이 속한 집단을 다른 사람들이 얼마나 긍정적으로 평가하는가? (Are my social groups considered good by others?) - 특징 * 소속 집단에 대한 타인의 긍정적 혹은 부정적 평가에 대한 인지 * 타인의 시선을 반영한다는 점에서 고정관념과 유사

정체성 (identity)	<ul style="list-style-type: none"> - 기본적인 요소 <ul style="list-style-type: none"> * 자신이 속한 집단이 자신의 자아 이미지에 얼마나 중요한가? (Are my social groups I belong to an important reflection of who I am?) - 특징 <ul style="list-style-type: none"> * 소속 집단의 구성원이라는 사실과 개인정체성간의 연계 * 소속집단 구성원이라는 사실이 정체성에 갖는 의미와 중요성 * 집단과 자아정체성의 관계가 가장 긴밀한 차원
-------------------	--

출처: Luhtanen & Crocker(1992), p. 307, 김혜숙(1993; 1994), 박용두·이기학(2008)의 논의를 기초로 연구자가 재구성함

2. 성별 집단자존감과 성차별적 인식의 관계

인간은 성, 인종, 종교 등에 따라 다양한 사회집단에 속하게 되는데, 그 중 본 연구는 성별에 주목한다. 성별이 생물학적 종(種)의 구분인 sex에서 사회적 구성물인 gender로 이어지는 과정에 사회적 범주화(social categorization)가 작용한다. 사회적 범주화를 바탕으로 전술한 사회적 정체성이 발생한다. 사회적 정체성은 특정 사회집단에 속함으로써 얻게 되는 정체성을 의미한다(Hogg, 2001; Stets & Burke, 2000). 사회적 정체성이 형성되는 과정에서 인간은 자기존중의 동기를 갖게 되고 이를 통해 자신의 긍정적인 이미지를 만들고자 한다. 여기서 내집단(ingroup)과 외집단(outgroup)으로의 분리가 나타난다. 이렇게 분리가 되면, 자신이 속한 내집단을 외집단과 비교하며, 내집단에 대한 긍정적인 면을 강조하려고 한다. 그러한 과정에서 내집단이 우월하다고 인지되면 자신의 정체성을 내집단과 동일시한다. 반대로 내집단 보다 외집단이 우월하다고 인지하게 되면, 내집단에 대한 애착을 감소시키고 거리를 두려고 한다. 이 경우 오히려 자신의 정체성을 외집단에서 찾으려는 동기가 높아지기도 한다(Hogg, 2001; Trepte, 2006; Hornsey, 2008).

이러한 논의는 남성(또는 백인)과 같은 다수집단과 여성(유색인종)과 같은 소수집단 구성원 사이에 집단자존감의 발현양상이 다를 수 있는 가능성을 제기한다. 바로 여기서 집단자존감과 성차별 인식의 연결고리가 생긴다. 즉, 여성이라는 소수집단에 대한 차별적 인식이 성별만이 아닌 성별 집단자존감으로 확장될 수 있기 때문이다. 이렇게 되면, 여성에 대한 성차별적 인식은 무조건 남성이 더 높고, 여성이 낮다는 단순이분법을 넘어설 수 있게 된다. 자신의 성별집단을 어떻게 생각하는가에 따라 여성에 대한 성차별적 인식이 남성이 더 낮을 수도 있고 여성이 더 높을 수 있기 때문이다.

성별 집단자존감은 자신이 속한 성별집단에 대한 가치 및 중요성에 대한 개인의 인식(from inside)과 외부적 인식(from outside)을 포괄함으로써 집단 간 비교 및 차별 등을 반영한다(Crocker & Luhtanen, 1990, 1992; Cowan et al, 1998; Ellemers et al, 2004). 내적인식(from inside)의 측면에서 성별 집단자존감이 높은 사람은 자신이 속한 성별집단을 긍정적으로 인식하고 우호적인 태도를 가진다. 반대로 성별 집단자존감이 낮은 사람은 자신의 성별에 대해 부정적이어서 자신의 정체성을 내부에서 찾기 어려워진다(Cowan et al, 1998). 흥미로운 것은 이러한 내적인 인식이 외적인 인식(from outside)과 연결되어 작동한다는 점이다. 즉, 내적 인식이 다른 집단에 대한 판단에 영향을

미치는 것이다. 이러한 내적 인식과 외적 인식의 차원에서 성차별적 인식과 성별 집단자존감의 관계는 다음과 같다(Crocker & Luhtanen, 1990, 1992; Cowan et al, 1998; Ellemers et al, 2004).

먼저, 자신의 성별집단에 대해 자존감이 높을 경우, 타집단에 대한 차별적 인식이 낮아질 수 있다. 이는 자신이 속한 집단에 대한 자신감과 자부심으로 인해 굳이 다른 집단에 대해 부정적인 생각이나 차별적인 태도를 가질 이유가 없다고 인식하기 때문이다. 자신이 속한 성별집단에 대한 긍정적인 자신감에 따른 반응이다. 반대로 자신의 성별집단에 대한 자존감이 약할 경우, 다음과 같이 몇 가지 양상이 나타난다. 첫째, 여성과 같은 사회적 소수집단의 경우 성별 집단자존감이 낮을 경우, 오히려 남성집단을 긍정적으로 평가할 가능성이 있다. 특히 조직과 같은 사회적 공간에서는 이와 같은 양상이 빈번하게 나타난다. 예를 들어, 조직에서 자신이 속한 여성집단이 남성에게 비해 승진이나 업무성과 등에서 어려움을 겪는 것을 자주 경험하게 되는 여성은 자신이 속한 여성집단에 대해서는 부정적인 인식을, 남성집단에 대해서는 오히려 긍정적인 인식을 가질 수 있다. 이 경우 여성이 오히려 여성집단에 대한 성차별적 인식이 높아질 수 있다. 이는 자신의 사회적 정체성을 여성집단으로부터 분리시키려하기 때문이다(원숙연, 2005). 반대로 조직의 다수집단에 속하는 남성이 집단자존감이 약하거나 위협을 받을 경우는 조금 다른 양상으로 나타난다. 자신이 속한 남성집단을 부정적으로 생각하기 보다는 오히려 여성집단을 더 부정적으로 평가함으로써 자신이 속한 집단의 상대적 우월성을 확인하려는 양상이 나타날 수 있다. 이렇게 되면 여성에 대한 성차별적 인식이 오히려 강화되는 결과로 나타난다(West & Zimmerman, 1987; Bird, 2003).

이처럼 성차별적 인식은 단순히 성별에 따라서만 결정되는 것이 아니라 자신이 속한 성별집단에 대한 자존감이 어느 정도인가에 따라 복합적으로 결정될 수 있다. 여기에 더하여 남성과 같은 다수집단 구성원인가 여성과 같은 소수집단 구성원인가에 따라 다르게 나타날 수 있는 것이다. 바로 이러한 점에서 여성에 대한 성차별적 인식에 있어서 단순성별을 넘어선 ‘성별 집단자존감’의 작동방식을 실증적으로 밝힐 필요가 제기되는 것이다.

Ⅲ. 실증연구

1. 측정도구

이상의 이론적 논의의 타당성을 검증하기 위해 서울시 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문문항은 관련 논의에서 신뢰도가 검증된 문항을 중심으로 연구의 목적에 맞게 재구성하였다. 첫째, 여성에 대한 성차별적 인식을 측정하기 위해 Peters et al.(1974), 원숙연(2009)에서 사용한 Women As Manager Scale(WAMS)문항을 재구성하였다. WAMS를 사용한 이유는 본 연구의 초점이 일반적인 차별인식이 아니라 조직에서의 성역할에 대한 인식이기 때문이다. 따라서 조직에서 발휘되는 성역할에 초점을 맞춘 WAMS가 타당한 것으로 판단하였다. 구체적인 문항은 관리직과 여성(성)의 부적합성, 노동시장(조직)과 여성(성)의 부적합성, 도전적 업무와 남성(성)의 적합성,

그리고 여성의 감정적 경향성으로 구성되었다. 둘째, 성별 집단자존감은 Crocker & Luhtanen(1990, 1992)과 김혜숙(1993, 1994)에서 사용한 문항을 재구성하였다. 이론적 논의에 기초하여 성별 집단자존감의 차원을 멤버십, 사적, 공적, 그리고 정체적 성별 집단자존감으로 세분화하였다. 멤버십 차원은 자신이 속한 성별집단을 위해 노력하려는 의지와 그 집단 구성원으로서 자신의 가치에 대한 평가로 구성된다. 사적 차원은 자신이 속한 성별집단에 대해 만족하고 자랑스럽게 생각하는 정도로 측정하였다. 한편, 성별 집단자존감의 공적 차원은 자신이 속한 성별집단이 외부로부터 긍정적인 평가를 받는가에 대한 주관적 인식으로 측정하였다. 마지막으로 정체적 차원은 자신이 속한 성별집단이 개인의 자존감과 자아개념에 얼마나 중요한가로 측정하였다.

성별 집단자존감을 구성하는 네 개의 차원은 각각 4문항으로 구성되었고, ‘전혀 그렇지 않다(1)’에서 ‘매우 그렇다(5)’의 5점 Likert 척도로 측정하였다. 사용된 측정문항은 <표 2>와 같다. 이상의 측정도구가 내용타당성에 부합하는 방향으로 구성개념을 타당성 있게 측정하는가를 알아보기 위해 Cronbach's α 계수를 통한 내적 일관성을 평가하였다. 그 결과, 성차별적 인식(.825), 성별 집단자존감 중 멤버십 성별 집단자존감(.772), 사적 성별 집단자존감(.831), 공적 성별 집단자존감(.825), 정체적 성별 집단자존감(.807) 모두 기준치인 0.6을 상회하는 내적 일관성을 갖는 것으로 나타남으로써 타당성이 확보되었다.

〈표 2〉 변수별 측정문항

변수	문항 내용	
성차별적 인식	책임 있는 자리에는 남자를 앉히는 것이 바람직하다	
	남편과 아내 중 직장을 포기해야 한다면 아내가 그만두어야한다	
	도전적인 업무는 여성보다 남성에게 더 적합하다	
	여성은 공적인 일을 감정적으로 처리하는 것 같다	
성별 집단자존감	멤버십	나는 내 성별집단의 가치 있는 일원이다
		나는 내 성별집단을 위해 노력할 필요가 있다고 생각한다
		나는 내 성별집단에 협조적인 일원이다
		나는 내 성별집단에 도움이 되는 일원이다
	사적	나는 내 성별집단에 속한 것이 만족스럽다
		나는 내 성별집단이 가치가 있다고 느낀다
		나는 내 성별집단의 일원인 것이 만족스럽다
		나는 내 성별집단이 자랑스럽다
	공적	다른 사람들은 내 성별집단에 대해 좋게 생각한다
		다른 사람들은 내 성별집단을 유능한 집단이라고 생각한다
		다른 사람들은 내 성별집단을 높이 평가한다
		다른 사람들은 내 성별집단이 가치가 있다고 생각한다
	정체성	내 성별집단의 일원이라는 것은 나 자신을 평가하는데 영향을 미친다.
		내 성별집단은 내가 누구인가를 잘 보여준다
		내 성별집단은 내가 어떤 사람인가를 평가하는데 있어서 중요한 요인이다.
		내 성별집단에 소속된 것은 내 자아개념 형성에 중요하다.

2. 자료의 수집 및 표본의 구성

설문조사는 서울시 본청 공무원을 대상으로 2013년 10월 21일부터 11월 22일 사이에 이루어졌다. 설문은 크게 두 방향에서 수집되었다. 먼저, 온라인 접근으로 모바일 서울시청 홈페이지를 통해 공개된 서울시 공무원의 이메일 주소로 설문지를 배포하고 수거하였다. 두 번째는 전통적인 방식으로, 서울시 공무원 중 연락처(contact point)의 도움을 받아 설문지를 배포하고 완료된 설문지를 수거하는 형태이다. 이를 통해 총 250부의 설문지가 수거되었고, 그 중 불성실 응답을 제외한 239부가 최종분석에서 사용되었다. 표본의 구성은 <표 3>과 같다. 응답자의 특성과 관련하여, 성별 및 성별 집단자존감이 본 연구의 중요한 주제인 관계로 최대한 성비균형을 맞추고자 노력하였다. 이에 따라 남성 131명(54.8%), 여성 108명(45.2%)으로 비교적 균형 있는 표본이 확보되었다. 표본의 평균연령은 44세이며, 학력은 4년제 대학교 졸업 이상이 전체의 92.4%를 차지하고, 석사 이상도 23.2%로 나타났다. 이는 우리나라 공무원의 높은 학력수준을 보여준다.

〈표 3〉 표본의 구성

성별	빈도(%)	연령	빈도(%)	학력	빈도(%)
남성	131(54.8)	20대	7(3)	고졸	9(3.8)
		30대	64(27.1)	전문대졸	9(3.8)
여성	108(45.2)	40대	103(43.6)	대졸	164(69.2)
		50세이상	62(26.3)	석사졸	51(21.5)
				박사졸	4(1.7)

IV. 실증분석 및 논의

1. 성차별적 인식에 있어서 성별의 영향력

본 연구는 성차별적 인식에 있어서 성별 집단자존감의 영향력을 밝히기에 앞서, 기존연구에서 주로 논의되었던 ‘성별’의 영향력을 예비적으로 분석하였다. 이론적 논의에서 밝힌 것처럼 기존연구에서 여성과 남성에 대한 평가에 차이가 있다는 것이 자주 발견된다. 특히 관리직에서 여성과 남성에 대한 평가는 더욱 더 그렇다. 여성관리자와 남성관리자의 리더십 스타일에 큰 차이가 없음에도 불구하고, 관리자의 업무능력에 대한 평가에서 남성관리자를 여성관리자보다 긍정적으로 평가하는 것이 일반적이다(Eagly, Makhijani & Klonsky, 1992; 원숙연, 2005). 이러한 양상은 여성이 권위적이고 지시적이며 공격적인 리더십을 구사할 경우 더욱 심화된다(Nieva & Gutek, 1981).

이러한 양상은 우리나라에서도 비슷하게 발견되는데, 여성상관을 가진 남성부하가 자신의 상관에 대해 부정적이며 성차별적 평가도 더 높게 나타난다(원숙연, 2001, 2006; 최윤희·원숙연, 2014). 이처럼 조직에서 남녀에 대한 상이한 평가는 성차별 인식과 무관하지 않다(Snizek &

Neil, 1992; 원숙연, 2009).

이러한 논의의 맥락에서 본 연구는 과연 기존의 연구에서처럼 성차별적 인식에 있어서 남녀 차이가 있는지를 실증적으로 알아보기 위해 차이분석(t-test)을 실시하였다(<표 4>참고).

<표 4> 성차별적 인식의 문항별 차이분석: 성별을 기준으로

문항	성별	N	평균	표준편차	t
책임 있는 자리에는 남자를 앉히는 것이 바람직하다	남성	130	2.42	1.092	.432
	여성	108	2.36	1.115	
남편과 아내 중 직장을 포기해야 한다면 아내가 그만 두어야한다	남성	130	2.52	1.169	-1.557
	여성	108	2.76	1.159	
도전적인 업무는 여성보다 남성에게 더 적합하다	남성	130	2.45	1.121	-.699
	여성	108	2.56	1.113	
여성은 공적인 일을 감정적으로 처리하는 것 같다	남성	130	2.45	.916	.950
	여성	108	2.32	1.066	

*p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

<표 4>는 몇 가지 흥미로운 결과를 보인다. 먼저, ‘남편과 아내 중 직장을 포기해야 한다면 아내가 그만두어야한다’ 는 인식이 비교적 높은 것을 제외하면, 남녀 모두 중간정도의 성차별적 인식을 보인다. 무엇보다 중요한 것은 성차별적 인식에 있어서 남녀차이가 통계적으로 지지되지 않았다는 점이다. 이는 우리나라에서 여성보다 남성이 성차별적 인식이 더 강하다는 기존의 논의와 배치되는 결과이다(원숙연, 2009; 조혜자, 2002; 서동희, 2008). 이러한 결과는 여성 교육수준의 향상과 여성의 노동시장 참여의 활성화, 그리고 남녀평등에 대한 인식이 확산되면서 성역할에 대한 인식의 변화와 무관하지 않다(원숙연, 2012).

물론 통계적인 차이는 입증되지 않았지만 관심을 끄는 또 하나의 결과는 문항에 따라 남녀 간의 인식이 다르다는 점이다. 관리직과 여성의 부적합성(첫 번째 문항)과 여성의 감정적 측면(네 번째 문항)은 남성이 여성보다 더 높는데 반해, 노동시장(조직)과 여성의 부적합성(두 번째 문항)과 도전적 업무와 남성의 적합성(세 번째 문항)에 대해서는 여성이 남성보다 더 높게 나타났다. 이처럼 일정한 측면에서 남성보다 여성이 성차별적 인식을 더 높게 갖는다는 결과는 시사하는 바가 작지 않다. 최근 연구에 따르면(차유경·원숙연, 2014; 원숙연, 2014), 여성이 남성보다 공(노동시장=남성)-사(가정=여성)이분법을 더 많이 받아들이고, 엄마역할에 대한 전통적 인식이 더 높은 것으로 나타나고 있다. 더욱이 맞벌이 가구의 증가에도 불구하고, 전통적인 엄마역할이나 남성부양자 인식이 강화된다는 것은 노동시장에 참여하는 기혼여성이 갖는 인식의 딜레마를 그대로 보여준다는 점에서(이재경·이은아·조주은, 2006; 노성숙·한영주·유성경, 2012), 관심을 끈다.

이상의 결과는 과거처럼 성차별적 인식은 남성이 여성보다 높을 것이라고 가정하는 것이 현실을 지나치게 단순화하는 우를 범할 수 있는 가능성을 보여준다.

2. 성차별적 인식에 있어서 성별 집단자존감의 영향력

위에서 제시된 예비적 분석은 성차별 인식에 있어서 성별의 영향력이 과거와 같지 않음을 보여준다. 이러한 결과는 성차별적 인식을 논의하는데 있어서 단순 ‘성별’ 을 넘어서는 ‘새로운’ 변수에 주목할 필요성을 제기한다. 이러한 필요성에 입각하여 본 연구는 ‘성별 집단자존감’ 에 초점을 맞추었다. 특히, 본 연구는 성별 집단자존감이 성차별적 인식에 작용하는 과정을 단계적이고 복합적으로 규명하기 위하여 단순회귀가 아닌 위계적 회귀분석을 실시하였다.

〈표 5〉 성차별적 인식에 대한 위계적 회귀분석

	모형1			모형2			모형3		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
상수	1.528		4.595 ***	1.632		3.445 **	2.329		3.700 ***
성별	-.046	-.026	-.414	-.032	-.018	-.287	-.034	-.019	-.309
연령	.356	.323	5.177 ***	.348	.316	5.024 ***	.341	.311	4.960 ***
학력	-.023	-.017	-.279	-.011	-.008	-.129	.027	.020	.323
멤버십				.077	.050	.511	-.027	-.017	-.130
사적				-.359	-.238	-2.071*	-.581	-.385	-2.585 *
공적				.237	.157	1.721 *	.084	.055	.354
정체적				.024	.017	.176	.286	.202	1.453
멤버십 x 성별							.114	.055	.375
사적 x 성별							.612	.290	1.712 *
공적 x 성별							.180	.095	.617
정체성 x 성별							-.530	-.280	-1.943 *
N	234			234			234		
R ²	.105			.125			.157		
ΔR^2				.020			.033		
F	8.957***			4.598***			3.771***		

*p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

종속변수: 성차별적 인식, 성별: 남성(1), 여성(0)

성차별적 인식에 작용하는 영향요인을 바탕으로 모형을 3단계로 구성하였다. <표 5>에서 보는 것처럼, <모형1>은 기존논의에서 빈번하게 거론된 성별, 연령, 학력 등 인구통계적 요소만을 포함한 모형이다. <모형2>는 모형1의 변수에 성별 집단자존감을 추가하였다. 전술한 이론적 논의에서 제시된 성별 집단자존감의 4개의 하위차원(멤버십, 사적, 공적, 정체성 차원) 각각이 갖는 차별적 영향력을 분석하였다. <모형3>은 성별과 성별 집단자존감의 복합적인 영향력을 확인하기 위하여 성별과 성별 집단자존감의 각 차원별 상호작용(interaction)을 추가하였다¹⁾. 먼저 성별, 연령, 학력의 인구통계학적 변수만으로 구성된 모형1에서 성차별적 인식에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것은 연령이 유일하다. 연령은 성차별적 인식에 정적(+) 영향을 미치며, 이는 연령이 높아질수록 성차별 인식이 심화됨을 의미한다. 성이나 인종 등 사회적 소수집단에 대한 차별적 인식은 사회화를 통해 형성되고, 연령이 높아질수록 고착되는 경향이 있다. 비슷한 맥락에서 사회화 과정에서 성차별적 인식이 형성되는데 오랜 시간이 소요될 뿐 아니라 변화하는데도 상당한 시간이 걸린다. 따라서 나이가 들수록 기존에 고착된 차별적 인식을 변화시키는 데는 한계가 있다. 이러한 상황을 고려할 때, 연령이 높을수록 성차별적 인식이 높아지는 것은 이해 가능한 결과이다(Bhatnagar & Swamy, 1995; 원숙연, 2009).

반면, 학력과 성별이 성차별적 인식에 작용하는 영향력은 통계적으로 지지되지 않았다. 교육은 여성이나 소수집단에 대한 편견을 약화시키는 형평성에 대한 가치와 접촉할 기회를 제공한다는 점에서 성차별 인식을 완화할 것으로 예측하였다. 그러나 통계적 결과는 확인되지 않았다. 한편, 성별이 성차별적 인식에 작용하는 영향력 또한 발견되지 않았다. 이는 예비적으로 실시한 차이분석에서의 결과와 맥을 같이한다. 이처럼 성차별적 인식이 성별에 따라 달라지지 않는다는 결과는 단순성별의 영향력이 약화되고 있다는 또 하나의 증거라는 점에서(이재경 외, 2001), 성별만이 아닌 새로운 변수에 대한 논의의 필요성이 배가(倍加)된다.

이러한 필요성에 따라 <모형2>는 <모형1>에 성별 집단자존감을 구성하는 4개의 하위차원을 추가하였다. 그 결과, 성별 집단자존감 중 사적 차원(자신이 속한 성별집단에 대한 자부심)과 공적 차원(자신이 속한 성별집단을 외부에서 긍정적으로 본다는 인식)의 영향력이 확인되었다. 이때 <모형1>에서 유의미했던 연령의 영향력은 그대로 유지되었다. 반면, 단순성별의 영향력은 <모형2>에서도 여전히 지지되지 않았다. 결국, <모형2>의 결과는 단순 성별의 영향력은 여전히 무의미하지만, 성별 집단자존감의 영향력은 부분적으로 확인되었음을 보여준다.

여기서 흥미로운 것은 성별 집단자존감의 사적 차원과 공적 차원의 영향력의 방향이 서로 다르다는 점이다. 먼저, 사적 차원(자신이 속한 성별집단에 대한 자부심)은 성차별적 인식에 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자신의 성별집단에 대해 자부심이 높을수록, 성차별적 인식이 낮아짐을 의미한다. 반대로 공적 차원(자신이 속한 성별집단을 외부에서 긍정적으로 본다는 인식)은 성차별적 인식에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자신의 성별집단에

1) 다중공선성 문제를 피하기 위해 각 차원별 성별 집단자존감에 대해 평균중심화(Mean Centering) 방법을 사용하여 상호작용 변수를 구성하였다. 모든 단계의 회귀분석에서 공차한계는 0.1 이상, VIF는 10 미만으로 나타나 다중공선성에 이상이 없음을 확인하였다. R²값이 1단계 10.5%, 2단계 12.5%, 3단계 15.7%로 각 단계에 따라 설명력이 증가함을 확인하였다.

대한 외부적 평가가 좋다고 생각할수록 성차별적 인식이 강화된다는 것이다.

이처럼 성별 집단자존감을 구성하는 각 차원에 따라 영향력이 다른 결과는 성별 집단자존감과 성별의 상호작용을 분석할 필요성을 제기한다. 성별 집단자존감이 남성과 여성에 따라 다르게 나타날 수 있기 때문이다. 이에 따라, 성별과 성별 집단자존감과의 상호작용 변수를 포괄한 <모형3>을 구성하여 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, <모형1>과 <모형2>에서와 마찬가지로 단순성별의 영향력은 발견되지 않았다. 반면 연령과 성별 집단자존감 중 사적 차원의 영향력은 강하게 유지되었다. 이와 함께 상호작용 변수로서 성별과 사적 차원, 그리고 성별과 정체성 차원(자신의 성별집단이 개인의 정체성 형성에 갖는 중요성)의 영향력이 발견되었다. 이러한 결과를 성별을 기준으로 논의하면 다음과 같다. 여성은 성별 집단자존감 중 사적 차원(자신이 속한 성별집단에 대한 자부심)만이 성차별 인식에 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 여성은 자신의 성별집단에 대한 자부심이 높아질수록 성차별적인 인식이 낮아짐을 의미한다. 이러한 결과는 반대로 성별자부심이 낮은 여성의 경우 자신이 여성임에도 불구하고 여성에 대한 차별적 인식이 오히려 강화됨을 의미한다(cf. Ellemers et al, 2004; Cowan et al, 1998). 한편, 남성은 여성보다 다소 복합적인 결과를 나타냈다. 남성의 경우, 성별 집단자존감 중 사적 차원과 정체성 차원이 성차별적 인식에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 중 남성의 사적 성별 집단자존감은 독립변수와 상호작용 변수 모두가 유의한 영향을 미쳤다. 그 회귀계수를 계산한 결과($B = -.581 + .612 = .031$), 남성에게 있어서 성별 집단자존감 중 사적 차원은 성차별적 인식에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 여성과 달리 남성의 경우 사적 차원의 성별 집단자존감이 높을수록 성차별적 인식이 함께 높아짐을 의미한다. 즉, 남성 스스로 자신이 속한 남성집단에 대해 만족하고 이에 대한 높은 자부심을 가질수록 여성의 열위를 나타내는 성차별적 인식이 높아지는 것이다.

무엇보다 흥미로운 결과는 남성의 정체적 성별 집단자존감(자신의 성별집단이 개인의 정체성 형성에 갖는 중요성)에서 발견된다. 사적 성별 집단자존감과 달리, 남성의 정체적 성별 집단자존감은 성차별적 인식에 부적(-) 영향을 미친다. 즉, 남성은 정체적 성별 집단자존감이 낮을수록 성차별적 인식이 높아짐을 의미한다. 이러한 결과는 사회적 정체성 형성과 연계하여 이해할 수 있다. 사회정체성 이론에 따르면(Hornsey, 2008; Hogg, 2001; Trepte, 2006), 궁극적으로 개인에게 중요한 것은 긍정적인 자아존중감이며, 이는 사회적 정체성 과정을 통해 유지된다. 그리고 사회적 정체성 과정에서 남성과 여성은 상이한 전략을 취할 수 있다. 먼저 여성은 남성적 문화가 지배적인 조직에서 남성의 우위와 여성의 열위를 반복적으로 경험함으로써 차별적 상황에 적응이 되어 있다. 이러한 상황에서, 여성은 자신의 정체적 자존감이 위협을 받게 되면 긍정적인 자아유지를 위해 자신의 준거를 내집단인 여성집단에서 외집단인 남성집단으로 이동시키는 전략적 선택을 하는 경향이 있다(원숙연, 2005; 최윤희·원숙연, 2014). 그러나 남성의 경우 여성과는 다른 경로를 거쳐서 긍정적 자존감을 유지하게 된다. 즉, 남성은 자신의 정체성이 위협을 받는 경우, 여성처럼 준거를 자체를 이동시킬 가능성이 낮다. 남성중심적 조직에서 자신의 내집단인 남성집단보다 외집단인 여성집단이 가지는 매력이 크지 않기 때문이다. 따라서 남성의 경우, 자신의 성별에 대한 정체적 자존감이 낮을수록 이를 극복하기 위해 오히려 남성의 우월성을 강조하는 성차별적 인식을 강화하는 방식을 취하는 것이다(West & Zimmerman, 1987; Bird, 2003). 결국, 여성은 자신의 성별집단의 정체성이

위협을 받거나 중요하지 않으면 자신이 속한 성별집단에 대한 부정적인 평가를 하는데 반해, 남성은 자신의 성별집단의 가치를 더 긍정적으로 평가함으로써 정체성 위협에 대응하는 것이다.

V. 결론

여성의 노동시장 참여는 개인역량의 개발이나 경제적인 자립의 차원을 넘어서 국가 경쟁력 강화의 수단으로 이야기된다. 향후 속도와 정도에 있어서 차이가 있겠지만, 여성의 노동시장 참여가 증가하리라는 예상은 어렵지 않다. 이러한 현실에도 불구하고, 여성에 대한 차별적 인식이 지속되는 한 이들이 실질적인 능력을 발휘하는데 한계가 있을 수밖에 없다(원숙연, 2012). 이러한 상황은 정부조직에게 더 부정적이다. 2013년 현재 국가공무원 중 48%가 여성이기 때문이다. 이처럼 여성공무원이 지속적으로 증가하는 현실에서 성차별적 인식은 개인이나 공직 어디에도 득이 되지 않는다.

그간 정부조직을 대상으로 성차별적 인식에 대한 논의가 비교적 활발하게 이루어져 왔고(원숙연, 2001, 2006, 2009; 홍미영, 2004a, 2004b; 홍미영·우양호, 2005), 본 연구도 그러한 논의와 맥을 같이 한다. 그러나 본 연구가 기존연구와 다른 점은 성차별적 인식을 논의하면서, ‘단순성별’을 넘어서 성별 집단자존감(gender collective self-esteem)에 주목하였다는 것이다. 이를 통해 생물학적인 변수로서의 ‘성별’ 과 함께 사회적인 변수로서 ‘성별 집단자존감’ 으로 논의의 지평을 확대할 수 있는 가능성을 확인하고자 하였다. 특히, ‘성별’ 과 ‘성별 집단자존감’ 의 상호작용을 분석함으로써 성차별적 인식을 다각적으로 밝히는데 목적을 두었다.

이러한 목적 하에서 본 연구는 서울시 공무원을 대상으로 실증적인 연구를 진행하였다. 먼저, 성차별적 인식이 ‘성별’ 에 따라 어떠한 존재방식을 가지고 있는지를 확인하였다. 이와 함께, 성차별적 인식에 작용하는 요인의 차별적 영향력을 단계적이고 복합적으로 분석하였다. 이를 위해 기존 논의에서 빈번하게 거론된 성별을 포함한 인구통계적 특성과 함께 성별 집단자존감의 영향력을 차원별로 확인하였다. 마지막으로 성별 집단자존감과 성별의 상호작용을 보다 복합적으로 추적하였다. 그 결과, 성차별적 인식을 구성하는 모든 문항에서 남성과 여성 사이의 통계적으로 유의한 인식의 차이는 발견되지 않았다. 또한 회귀분석에서도 성별이 성차별적 인식에 작용하는 영향력이 통계적으로 지지되지 않았다. 전체적으로 볼 때 성별 집단자존감 중 사적 차원과 공적 차원이 성차별적 인식에 작용하였다. 성차별적 인식에 대한 성별 집단자존감의 영향을 성별에 따라 구분하면, 여성은 성별 집단자존감 중 사적 차원이 부정(-) 영향을, 남성은 정적(+) 영향을 미쳤다. 이와 함께 남성은 성별 집단자존감의 정체성 차원이 부정(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 결과는 몇 가지 중요한 함의를 갖는다. 전반적인 차원에서 볼 때 성차별적 인식을 이해함에 있어 성별에 기초한 단순 성차(性差)에서 ‘성별에 대한 자아인식’ 의 차원으로 논의를 확장할 필요가 있다는 점이다. 구체적으로, 본 연구의 결과는 여성에 비해 남성이 더 높은 성차별적 인식을 가진다는 기존 연구들과는 거리가 있다(원숙연, 2009; 조혜자, 2002; 서동희, 2008). 이러한 결과는 그간 정부가 차별인식을 완화시키려고 다각도로 시도해 온 정책적 노력과 양성평등 인식의 확산노력과 무관하지 않다. 이러한 노력은 남성들이 갖는 성차별적 인식을 완화하는

효과는 물론 여성의 정체성 형성에도 기여했다고 볼 수 있다. 관련 연구들에 따르면(Ellemers et al, 2004; Cowan et al, 1998; Derks et al, 2011), 여성으로서의 낮은 정체성 인식은 같은 여성에 대한 부정적인 평가로 이어지고, 성차별적 인식을 쉽게 수용한다. 결국, 양성평등을 위한 다양한 정책적 노력은 전반적인 성차별적 인식을 개선하고 여성 스스로 긍정적 성별 정체성을 형성하게 함으로써 성차별적 인식의 성별차이를 완화한 것으로 보인다.

다음으로, 성차별적 인식에 대한 성별과 성별 집단자존감간 상호작용은 그 작용방식이 남녀에 따라 다를 수 있음을 보여준다. 전술한 것처럼, 생물학적 성과 사회적 성은 연결과정에서 사회적 범주화에 따른 사회적 정체성이 만들어진다. 이에 따라 개인은 자신이 속한 내집단(ingroup)의 우월성을 확인하며 자신의 정체성을 내집단에 고착시키려고 한다(Stets & Burke, 2000; Hornsey, 2008; Hogg, 2001; Trepte, 2006). 반대로 외집단(outgroup)이 내집단보다 우월하다고 인지할 경우, 자신의 긍정적인 자아정체성 유지를 위해 준거들을 외집단으로 이동시킨다(원숙연, 2005에서 재인용). 성별과 성별 집단자존감의 상호작용 결과는 남녀 간의 선택이 달라질 수 있음을 보여준다. 긍정적인 성별 집단자존감을 유지하기 어려울 경우, 여성은 자신의 준거들을 여성집단에서 남성집단으로 이동시킬 가능성을 보여준다. 반대로 남성은 자신의 준거들을 그대로 유지한 상태에서, 외집단인 여성에 대한 차별적인 인식을 강화하는 방식을 선택할 가능성을 보여준다. 이는 남녀 모두 성별 집단자존감을 높이는 조직의 노력이 성차별 인식을 완화하는 또 하나의 기제가 될 수 있음을 시사한다. 물론 보다 많은 관련연구의 축적을 통해 그러한 가능성에 대한 견고한 실증자료가 축적되어야 하겠지만, 성차별적 인식의 작동경로를 복합적이고 다각적으로 논의할 수 있는 계기를 제공했다는 점에서 그 작은 시작이라고 할 수 있다.

본 연구는 정부조직에서 성차별적 인식에 대한 성별 집단자존감의 영향력을 규명한 거의 최초의 연구라는 점에서 의의가 있다. 그러나 그 의의는 동시에 본 연구가 갖는 한계이기도 하다. 기존 논의에서 주로 거론되었던 단순성별을 넘어서 연구의 외연을 확장하려고 시도하였으나, 연구대상이 서울시로 한정되었다는 점에서 일반화 가능성은 분명 제한적이다. 또한, 사용한 측정도구의 대부분이 외국에서 개발되었다는 점도 결과에 대한 신중한 해석을 요구한다. 최대한 우리의 상황에 맞게 번역하려고 노력하였으나 미묘한 뉘앙스의 차이를 부인할 수 없다. 이 또한 결과에 대한 신중한 해석의 필요성을 제기한다. 이와 함께, 향후 성차별적 인식의 역학을 밝히는 연구에서는 조직 내 여성의 비율, 부처의 특성 등 구조적인 특성을 반영한 접근이 연구과제로 남는다. 관련된 연구가 축적되어 있지 않은 비교적 새로운 주제를 시도함으로써 본 연구가 갖는 한계와 오류는 향후 관련 연구를 통해 시정되길 바란다. 그러한 한계에도 불구하고, 본 연구가 성차별 인식에서 단순성별을 넘어서 보다 복합적이고 다차원적인 접근의 작은 시도로 평가되길 기대한다.

참고문헌

- 강정애·김현아. (2005). 리더-구성원의 성별조합에 따른 LMX 효과성 연구. 『아시아여성연구』, 44(2): 197-224.

- 김명아. (2010). 「집단자존감과 역전이 관리능력이 초심상담자의 심리적 소진에 미치는 영향」. 석사학위논문. 카톨릭대학교 상담심리대학원.
- 김은영. (1991). 「한국인의 성 고정관념에 대한 조사 연구」. 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원.
- 김지경·박수애·이훈구. (1999). 개인자아존중감과 집단지위가 집단자아존중감에 미치는 영향. 「한국심리학회지: 사회 및 성격」, 13(1): 53-64.
- 김혜숙. (1993). 한국 집단자아존중 척도. 「한국심리학회 연차학술발표대회 논문집」, 289-301.
- 김혜숙. (1994). 한국 집단자아존중 척도. 「한국심리학회지: 사회」, 8: 103-116.
- 김혜숙. (2002). 고정관념 및 편견과 인간 관계. 「사회과학연구논총」, 9: 83-101.
- 노성숙·한영주·유성경. (2012). 한국에서“워킹맘”으로 살아가기: 직장인엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. 「한국심리학회지: 상담 및 심리치료」, 24(2): 365-395.
- 문미경. (2000). 고위직 여성공무원의 대표성에 영향을 미치는 사회문화적 요인 연구: 남녀공무원의 인식을 중심으로. 「지방정부연구」, 4(2): 281-299.
- 박용두·이기학. (2008). 사회적지지, 자존감, 진로포부 간의 성차 모형 검증: 개인자존감과 집단자존감의 매개역할. 「한국심리학회지: 여성」, 13(3): 263-282.
- 서동희. (2008). 여성관리자에 대한 조직구성원의 저항요인 분석: 공·사조직 비교 연구를 중심으로. 「한국정책학회보」, 17(3): 265-289.
- 안전행정부. (2013). 「지방자치단체 공무원 인사통계」
- 안전행정부. (2014). 「2014 안전행정통계연보」
- 우양호. (2010). 공공부문 고위직 여성의 공적관계에 대한 새로운 접근: 토큰여성(tokens)과 여왕벌 신드롬(queen bee syndrome). 「지방정부연구」, 14(4): 61-85.
- 원숙연. (2001). 성차, 성-고정관념이 상관-부하 관계에 미치는 영향: 젠더(gender)관점의 적용. 「한국행정학회 학술대회 발표논문집」, 799-817.
- 원숙연. (2004). 여성주의적 조직연구: 지향과 쟁점. 「한국행정학회보」, 38(6): 287-304.
- 원숙연. (2005). 조직 내 여성관리자에 대한 평가의 젠더화된 작동원리: 이론적 탐색. 「한국여성학」, 23(4): 151-175.
- 원숙연. (2006). 정부 조직 내 여성상관에 대한 평가: 상관-부하 간 성별조합(sex-combination)의 영향력을 중심으로. 「한국행정학회 추계학술대회」, 1-16.
- 원숙연. (2009). 공직 내 여성관리자에 대한 고정관념적 평가의 역할: 성차를 중심으로 한 탐색적 접근. 「한국여성학」, 25(1): 73-101.
- 원숙연. (2012). 공직 내 여성관리자의 현실: 여성을 둘러싼 제약-기회-선택의 역할을 찾아서. 「한국여성학」, 28(2): 75-107.
- 원숙연·이동선. (2012). 일-가족 양립 지원 정책이 노동시장 참여의 성별격차에 미치는 영향: OECD 16개 국가를 대상으로. 「한국정책학회보」, 21(3): 325-360.
- 원숙연. (2014). 성-역할 고정관념의 지형변화와 여성정책에 갖는 함의: 1996년과 2010년의 인식차이를 중심으로. 「한국정부학」, 20(3): 1-19.
- 이재경·이은아·조주은. (2006). 기혼 취업여성의 일-가족 생활 변화와 한계: 계층간 차이를 중심으로

- 로. 『한국여성학』, 22(2):42-79.
- 이창신. (2004). 공무원의 집단자아존중 척도 구성 및 집단자아존중감과 무사안일 행태와의 관계. 『한국조직학회보』, 1(2): 1-25.
- 이창신. (2008). 변혁적/거래적 리더십이 집단자아존중감과 무사안일행태에 미치는 영향. 『한국사회와 행정연구』, 17(2): 25-52.
- 조혜자. (2001). 성 고정관념: 왜 끈질긴가?. 『한국심리학회지:여성』, 6(3): 107-125.
- 조혜자. (2002). 『여성, 존재인가 과정인가: 여성심리이론의 이론과 실제』. 서울: 철학과 현실사.
- 주희진. (2005). 성 고정관념이 기업 내 여성관리자 평가에 미치는 영향. 『여성학논집』, 22(1): 115-149.
- 차유경·원숙연. (2014). 기혼여성의 노동시장 참여에 작용하는 영향요인: 글로벌 금융위기 전·후를 중심으로 한 탐색적 접근. 『한국정책학회보』, 23(3): 303-327.
- 최윤희·원숙연. (2014). 공직에서 여성상관과 남성상관에 대한 평가의 젠더지형 분석: 동일·성 선호 (same-gender preference)의 한국적 타당성을 중심으로. 『한국여성학』, 30(3): 85-121.
- 통계청. (2014). 『2013 경제활동인구연보』
- 홍미영. (2004a). 관리직 여성공무원의 대표성 확보에 대한 관료저항의 실태와 영향요인 분석. 『한국정책학회보』, 13(4): 45-71.
- 홍미영. (2004b). 여성공무원에 대한 ‘유리천장’ 현상에 관한 연구: 성별 차이비교를 통한 시론적 분석. 『한국사회와 행정연구』, 15(3): 329-363.
- 홍미영·우양호. (2005). 지방공무원의 여성관리자에 대한 차별원인과 태도 및 행태의 구조적 관계. 『한국행정논집』, 17(4): 1207-1230.
- Adebayo, D. O. & Udegbe, I. B. (2004). Gender in the Boss-Subordinate Relationship: A Nigerian Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4): 515-525.
- Bhatnagar, D. & Swamy, R. (1995). Attitudes Toward women as Managers: Does Interaction Make a Difference?. *Human Relation*, 48(11): 1285-1307.
- Billing, Y. D. & Alvesson, M. (2000). Questioning the Notion of Feminine Leadership: A Critical Perspective on the Gender Labelling of Leadership. *Gender, Work & Organization*, 7(3): 144-157.
- Billing, Y. D. (2011). Are Women in Management Victims of the Phantom of the Male Norm?. *Gender, Work and Organization*, 18(3): 298-317.
- Bird, S. (2003), Sex Composition, Masculinity Stereotype Dissimilarity and the Quality of Men's Workplace Social Relations, *Gender, Work & Organization*, 10(5): 579-604.
- Cooper, V. W. (1997). Homophily or the Queen Bee Syndrome: Female Evaluation of Female Leadership. *Small Group Research*, 28(4): 483-499.
- Cowan G., Neighbors, C., DeLaMoreaux, J., & Behnke, C. (1998). Women's Hostility Toward Women. *Psychology of Women Quarterly*, 22: 267-284.
- Crocker, J. & Luhtanen, R. (1990). Collective Self-Esteem and Ingroup Bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(1): 60-67.

- Derks, B., Ellemers, N., van Laar, C., & de Groot, K. (2011). Do sexist organizational cultures create the Queen Bee?. *British Journal of Social Psychology*, 50(3): 519 - 535.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3): 573-598.
- Ellemers, N., van den Heuvel, H., de Gilder, D., Maass, A., & Bonvini, A. (2004). The Under-representation of Women in Science: Differential Commitment or the Queen Bee Syndrome?. *British Journal of Social Psychology*, 43(3): 315-338.
- Ellingsæter, A. (2013). Scandinavian welfare states and gender (de) segregation: Recent trends and Processes, *Economic and Industrial Democracy*, 34(3): 501 - 518.
- Hogg, M. A. (2001). A Social Identity Theory of Leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 5(3): 184 - 200.
- Hornsey, M. J. (2008). Social Identity theory and Self-categorization Theory: A Historical Review. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(1): 204-222.
- Luhtanen, R. & Crocker, J. (1992). A Collective Self-Esteem Scale: Self-Evaluation of One's Social Identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18: 302-318.
- Schein, V. E., Mueller, R., Lituchy, T., & Liu, J. (1996). Think manager—think male: A global phenomenon?. *Journal of Organizational Behavior*, 17(1): 33 - 41.
- Schein, V. E. (2001). A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management. *Journal of Social Issues*, 57(4): 675 - 688.
- Snizek, W. & Neil, C. (1992). Job Characteristics, Gender Stereotypes and Perceived Gender Discrimination in the Work Place, *Organization Studies*, 13(3): 403-427.
- Stets, J. E. & Burke, P. J. (2000). Identity Theory and Social Identity Theory. *Social Personality Quarterly*, 63(3): 224-237.
- Pettersson, L., Persson, A., & Berggren A. (2008). Changing Gender Relations: Women Officers' Experiences in the Swedish Armed Forces. *Economic and Industrial Democracy*, 29(2): 192-216.
- Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology*, 33: 1-39.
- Trepte, S. (2006), "Social Identity Theory", in Bryant, Jennings and Peter Vorderer(eds.), *Psychology of Entertainment*, Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, pp. 255-272.
- West, C. & Zimmerman, D. (1987), Doing Gender, *Gender & Society*, 1(2): 125-151.2)

원숙연(元淑淵): 영국 University of Nottingham에서 박사학위를 취득하였으며, 현재 이화여자대학교 행정학과 교수로 재직중이다. 주요 관심분야는 조직과 젠더, 여성 및 소수자 정책 등이며 “성-역할 고정관념의 지형변화와 여성정책에 갖는 함의: 1996년과 2010년의 인식차이를 중심으로(2014)”, “Gender and welfare states in East Asia (2014)” 등이 있다(sywon@ewha.ac.kr).

최윤희(崔允禧): 이화여자대학교 행정학과에서 석사학위를 취득하였으며, 현재 이화여자대학교 행정학과 박사과정에 재학 중이다. 주요 관심분야는 여성정책, 조직론 등이며, 논문은 “공직에서 여성상관과 남성상관에 대한 평가의 젠더지형 분석: 동일-성 선호의 한국적 타당성을 중심으로(2014)”가 있다(uni2442@naver.com).

Abstract

Influences of Gender Collective Self-Esteem on Recognition of Sex Discrimination in Organizations: Focusing on the Perception of Civil Servants in Seoul

Won, Sook-Yeon

Choi, Yoon-Hee

This study is to explore how gender collective self-esteem affects the recognition of sex discrimination of local officials. Gender collective self-esteem is defined the subjective evaluation of gender group individuals belong to. This study seeks to find some possible answers to the following questions. To what extent does the recognition of sex discrimination in public organizations? What is the difference between men and women in the recognition of sex discrimination? In what ways does gender collective self-esteem work for the recognition of sex discrimination? Then, are there any differences between men and women in that way? In order to find the answers to the questions, a survey targeted to civil servants in the Seoul Metropolitan Government was conducted. There were no significant differences between men and women in all items to measure the recognition of sex discrimination. In the same context, the effect of gender on the recognition of sex discrimination was not found. However, the multi-dimensionality of gender collective self-esteem allows us to seek that private gender collective self-esteem and public gender collective self-esteem had significant effect on the recognition of sex discrimination. Private gender collective self-esteem showed negative(-) effect on the recognition of sex discrimination by the female members, while it had positive(+) effect on the recognition of sex discrimination by the male members. In addition, identity gender collective self-esteem had negative(-) effect on the recognition of sex discrimination in the case of male members. These results show the need to extend the discussion toward gender collective self-esteem, not only by gender groups, for understanding the recognition of sex discrimination. The implications of these results for gender equality in organizations were also discussed in depth.

Key Words: gender stereotype, gender collective self-esteem, civil servants of seoul, gender equality