

지방공무원의 성차별 인식과 영향요인에 관한 연구

김 은 혜*

송 건 섭**

국문요약

이 연구는 지방 공무원들의 성차별에 대한 인식을 조사하고 성차별에 미치는 영향요인을 파악하고자 하였다. 연구를 위해 대구경북지역의 공무원을 대상으로 설문지 조사를 실시하였다. 분석결과, 성별에 따른 성차별에는 유의미한 차이를 발견할 수 있었는데 여성이 남성보다 차별인식은 높은 것으로 나타났다. 성차별 요인 중 법·제도 요인과 차별 대처성 요인이 직무성공에 영향을 미쳤으며, 객관적 차별 요인과 차별 대처성 요인이 직무만족, 주관적 차별 요인과 차별 대처성 요인이 조직몰입, 주관적 차별 요인이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 여성 관련 인사정책이 여성의 직무태도 및 이직에 곧바로 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 것이므로 향후 성차별과 관련된 요인들을 어떻게 관리하고 대처해 나갈 것인가에 대해 정책적인 관심을 가질 필요가 있다.

주제어: 성차별, 직무태도, 이직의도, 인사정책

I. 서론

최근 우리나라의 여성공무원의 수는 점차 증가하고 있는데, 여성공무원 비율의 추이를 보면 1989년 22.7%에서 1995년 27.3%, 1999년 29.7%, 2005년 32.8%, 2009년 41.0%로 일관되게 상승하고 있어 향후 여성비율이 계속 늘어날 것으로 전망된다. 절대 수 또한 증가하여 1989년에 약 15.7만 명 정도였지만 2009년에는 약 40만 명으로 늘어 2.5배 정도 늘어났다. 하지만 2014년 행정부에 소속되어 있는 국가 공무원 중 여성은 299,101명으로 48%인 반면, 지방공무원의 경우 120,873명인 34%로 아직 지방공무원의 여성비율은 높지 않는 편이다. 특히, 여성공무원은 주로 6급 이하의 하위직에 몰려있는데, 2014년의 5급 이상 여성공무원의 비율은 일반직의 경우 9.0%에 불과하다. 그리고 고위직인 3급 이상의 일반직 여성공무원의 경우 3.8%에 지나지 않는 실정이다(한국여성정책연구원, 2010). 여성공무원들은 보직배치에 있어서도 기획, 인사, 예산, 감사 등 비중 있는 부서보다 주로 민원부서의 창구업무나 문서수발, 경리, 여성관련 부서 등의 제한된

* 제1저자

** 교신저자

보직에 머물러 있는 것으로 나타났다.

결국, 여성 공무원의 수가 증가함에도 불구하고 인사정책에서 여성차별이 이루어지고 있는 것은 남성 중심적인 인사정책과 여성에 대한 편견으로 볼 수 있다. 따라서 남성중심의 공직사회가 여성과 남성이 평등한 존재라는 인식확산을 통해 성차별과 같은 인식이 변화되어야 한다는 요구가 커지고 있다. 실제로 조직 내에서 남성과 여성의 자질과 능력은 비슷하지만, 승진이나 보직에 있어서 남성과 여성의 취급이 보이지 않게 다르다고 인식하고 있다. 즉, 공직사회에서 동등한 자격과 여건에 채용되었다 할지라도 여성은 남성에게 비해 승진이 늦어져 인사에 불만을 갖게 되고 사기가 저하될 수밖에 없다는 것이다. 이러한 불만은 여성공무원이 원만한 인간관계를 유지하거나, 생산성 향상과도 관련되는 직무만족과 조직몰입에도 큰 영향을 미친다.

인력자원의 효율적 관리를 위해서 여성공무원의 인사정책에 관한 많은 연구들이 요구된다. 특히 지방 공무원의 승진과 보직배치 과정에서 차별받는 영향요인과 직무태도와 의 인과관계에 대한 연구는 전반적으로 미흡하고 국가직 보다는 지방직 여성공무원을 고려한 분야는 더욱 취약한 실정이다. 따라서 본 연구는 지방여성공무원 인사관리의 현황 및 문제점을 살펴보고, 지방공무원들의 성차별에 대한 인식 및 인사관리 요소가 직무태도 및 이직에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하여 정책적인 시사점을 제시하는 데 목적을 두고자 한다.

II. 이론적 논의

1. 차별과 성차별 논의

차별은 성, 장애와 종교 등 개인의 태생적 혹은 사회적 성격을 이유로 교육, 일상생활, 고용 등에서 합리적인 이유 없이 배제하거나 구별 또는 불리하게 대우하는 것을 말한다. 한국노동패널조사(2004)에 따르면 노동시장에서 일어나는 차별은 합리적인 근거 없이 성별·학력·장애·연령·지역·외국인 등을 이유로 하여 채용·임금·승진·해고 등에서 부당한 대우를 하는 것을 말한다. 미국의 경우 1964년 시민권법(Civil Rights Act)이 제정되었고, 1972년, 1991년, 1994년 법 개정을 통해 그 외연을 확장하면서 현재 차별을 금지하는 주요한 법률로서 기능하고 있다. 시민권법이 통과될 그 당시만 해도 차별은 단순히 불평등 대우(disparate treatment)만을 의미하는 것으로 이해되었으나 이후 EEOC(Equal Employment Opportunity Commission)와 법원의 노력으로 위법한 고용관행과 차별의 범주가 실질적으로 확대되었다. 영국 등 유럽 국가들과 우리나라의 경우 불평등 대우와 명시적 차별은 직접차별(direct discrimination)로, 불평등 효과는 간접차별(indirect discrimination)로 개념화하고 있다(정형욱, 2007: 43-77). 여기서 직접차별은 일정한 법규범이 제정되거나 일정한 관행 또는 조치가 최초로 시행될 당시부터 차별목적이 의도되고 명시적으로 표현된 차별대우를 의미하는 반면 간접차별은 법규범이 제정되거나 일정한 관행 또는 조치가 최초로 시행될 당시에는 의도된 명시적인 차별목적이 없었지만 법규범이 적용되거나 관행 또는 조치가 시행됨으로써 결과적으로 발생한 차별대우를 뜻한다. 차별의 문제를 해결하기 위해

서는 모든 형태의 불합리한 차별대우를 제거하여야 한다. 따라서 애초에 의도되었기 때문에 비교적 인식하기 쉬운 가시적(visible) 차별대우뿐 아니라 처음부터 의도되지는 않았지만 결과적으로 발생했기 때문에 상대적으로 인식하기 어려운 비가시적인(invisible) 차별대우까지도 차별대우에 포함시켜 그것이 합리적이 않을 경우에는 제거하는 것이 타당하다.

성차별은 여성이기 때문에 겪게 되는 독특한 억압을 설명하기 위해 사용되는 용어, 남성과 여성이 각 성에 적합한 사회적 역할을 담당해야 한다는 믿음 즉 고정관점으로 보았으며, 정치문화를 위시한 사회제도 및 행위양식 속에 실제로 존재하거나 가정된 남녀 간의 차이가 중요하다고 보는 견해를 말한다. 한국여성개발원(1993)에 따르면, 1979년 UN총회에서 채택되고 1981년 시행된 여성차별철폐협약 제1조에서 나타난 여성차별은 정치적·경제적·사회적·문화적·시민적 또는 기타 분야에서 결혼여부와 관계없이 남녀평등의 기초 위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는 성에 근거한 모든 구별, 배제, 또는 제한하는 것을 의미한다고 하였다. 그리고 국가인권위원회법 해설집에서는 ‘성차별이란 합리적인 이유 없이 특정한 성을 다른 성에 비해 불이익하게 취급하는 것은 물론이고, 성을 기준으로 하지는 않지만 당해 기준에 의해 성에 따라 다른 결과가 발생하여 한 성에게 불리하게 작용하는 것을 포함하는 것’이라 하여 간접차별을 포괄함을 밝히고 있다.

성차별은 성별 등을 이유로 한 직접적인(direct) 차별일 수도 있지만, 외관상 양성에게 동일한 조건(규정·정책·관행이나 절차)을 적용한다고 하더라도 결과적으로는 하나의 성에게 불리한 효과를 발생시키는 간접적인(indirect) 차별일 수도 있다. 조순경(2007: 143-176)에 따르면 직접 차별을 법적으로 규제한 대부분의 사회에서 기업들은 직접 차별을 금지하는 법망을 피해 비가시적이고, 우회적인 방법으로 여성들을 배제하고자 하였다. 이에 따라 직접 차별에 대한 규제만으로는 실질적 평등이 가능하지 않게 되었다. 직접 차별에 대한 규제만으로는 차별을 야기하는 근원적인 요인들, 즉 성차별적 편견이나 성 이데올로기, 성별 분업 관념 및 관습의 변화를 가져올 수 없다는 인식에 따라 이러한 편견과 이데올로기의 수정을 목적으로 하는 새로운 차별 개념이 구성되게 되었다.

2. 성차별에 대한 선행연구

우리나라에서 여성공무원 인사정책 주제에 관한 연구는 그동안 주로 승진이나 관리직 유리천장 현상이나 지방자치단체를 중심으로 이루어진 것으로 분석되었다.

여갑숙(1999: 1-22)은 여성공무원의 효율적인 활용방안에 대해 단순 반복적인 업무의 장기화로 능력발휘의 기회가 없기 때문에 여성공무원에게 업무배치를 할 때 직무순환을 통한 능력발휘 기회를 주어야 한다고 강조했고, 강명자(2000: 35-56)는 여성문제 해결을 위해 공직사회에서의 사 결정직에의 남녀평등 참여 및 고용, 교육훈련에서의 평등 참여 등 국가가 직접 실시할 수 있는 영역부터 정책적으로 철저히 실시함으로써 법률상의 평등을 실현시켜야 한다고 보았다. 제갈돈(2000: 27-46)은 대구광역시 공무원 500명을 대상으로 여성공무원에 대한 차별인식을 분석하기 위해 설문조사를 하였는데 조사결과 차별인식은 여성이 남성보다 차별의 심각성이 강한 것을 알 수가 있었다. 차별인식의 요인으로는 법사회제도, 업무몰입, 직무만족, 직무성과 등인데 이

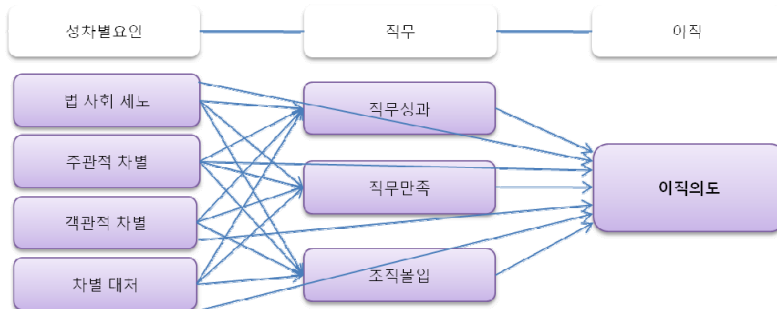
러한 요인의 적절한 통제와 배려가 있으면 공직사회에서 여성차별이 많이 낮아지고 여성공무원의 지위는 높아질 것이라고 주장하고 있다. 박희숙(2001: 59-70)은 한국 고용에 있어서 여성에 대한 차별을 법적으로 철폐했다고 해서 여성에 대한 차별이 없어진 것은 아니라고 주장하였다. 정해숙·정경아(2005: 1-10)는 지속적인 여성공무원의 증가에도 대부분 하위직에 머물고 있으며, 5급 이상의 관리직 비율은 극소수에 불과한 결과를 나타냈다. 또한 특정직종 편중현상이 나타나고 있으며 주요부서(기획·예산·인사·감사)에는 극소수의 여성공무원만이 근무하고 있는 실정(문제점)을 지적하였다. 엄영옥(2004: 95-117)은 공무원 인사정책에 있어서 아직도 불평등하다는 점을 강조하고 있었다. 즉 채용, 배치, 교육훈련, 승진의 각 단계에서 가부장적인 남성 위주의 조직문화에 대한 획기적인 대책마련이 시급하다는 점을 강조하고 있었다. 이는 적절하고 현실성 있는 제도적 장치를 마련함으로써 더 많은 여성공무원들이 성차별이 없는 조직문화 속에서 여성들의 능력을 마음껏 발휘할 수 있도록 해야 한다고 강조한 것이다.

한편, 홍미영·우양호(2005: 1207-1232)는 지방공무원의 여성관리자에 대한 차별원인과 태도 및 행태의 구조적 관계를 규명하고 있고, 김재기(2006: 127-153)는 여성공무원 차별인식과 인사정책방향을 연구하였다. 공직사회의 남녀차별과 유리천장은 사실상 존재하며, 이러한 원인은 사회적 관습과 관행이 크게 작용하기 때문이라고 주장했다. 이를 해소하기 위해서는 단순히 법 제도, 인사정책의 개선만으로는 어렵다고 보며, 공직사회에서의 여성차별 철폐와 여성 대표성 확보를 위한 적극적인 제도의 변화와 개혁이 필요하다고 역설하고 있었다. 여성 관리자 임용목표제 확대를 통한 적극적인 조치는 여성 관리자의 임용상황이 강제적인 방법으로나마 개선될 수 있다고 보고 있었다. 또한 보직배치할당제 및 승진할당제가 달성되기 위해서는 양성평등의 순환보직, 각 부서별로 모든 공무원들이 배치될 수 있도록 하여야 하며, 여성공무원들에 대하여 특별한 관리능력을 함양할 수 있는 교육프로그램이 필요하다고 설명하고 있었다. 최순여(2006: 1-25)는 여성공무원의 양적 증가에도 불구하고 여성공무원이 핵심 보직보다는 단순, 반복 업무에 대다수 배치되어 있고, 결과적으로 근무평정에 있어 낮은 점수로 인해 남성공무원에 비해 승진이 늦고 다양한 보직을 경험하지 못하는 등 상당한 차별을 받고 있다고 주장하였다. 이를 위한 개선방안으로 여성공무원의 보직 및 승진 시 객관성과 공정성을 확보하고, 육아휴직제도 보완과 직장 내 보육시설을 확충해 가정과 직장생활을 양립할 수 있는 정책을 지원해야 할 것이라고 설명하고 있었다. 또한 관리직에서의 여성공무원을 육성하여 공직사회에서의 여성의 대표성을 높여야 하며, 남녀평등의식의 확산과 다양한 보직 부여로 업무능력개발을 통해 여성의 직무능력을 제고시켜야 한다고 주장하고 있다. 최근 양건모·최순영·조영미(2010: 1-22)는 공직내 인사상 성차별 인식이 직무태도에 미치는 영향을 연구하면서 공직사회 인사관리부문에서 정도의 차이는 있으나 성차별이 존재하며, 성차별의 인식정도가 클수록 직무만족, 인간관계만족에 부정적인 영향을 미친다고 설명하고 있다. 또한 원숙연·최윤희(2015: 1-18)도 서울시 공무원을 대상으로 조직 내 성차별 인식을 연구하고 있는데 성차별적 인식에 대한 성별과 성별 집단자존감 간 상호작용은 그 작용방식이 남녀에 따라 다를 수 있음을 보여주고 있다. 한편, 본 연구에서는 그동안 많이 연구되고 있는 성차별에 대한 인식, 직무태도 외에 이로 인해 이직의도에 어떻게 영향을 미치는지를 규명하도 있다는 점에서 차이점을 지닌다고 할 수 있다.

3. 분석틀 및 변수정의

여성공무원 차별에 있어서 부정적인 인식을 완화하고, 차별을 해소하기 위해서는 여성차별 인식에 영향을 주는 요인들을 파악하는 것이 필수적이다. 여기서는 성차별요인으로 법사회제도, 주관적 차별, 객관적 차별, 차별대처 등 4개로 파악하였고, 직무태도요인으로는 직무성과, 직무만족, 조직몰입 등 3개 요인이며, 최종 종속변수는 이직의도를 선정하였다.¹⁾ 본 연구에서 독립변수로 설정한 성차별요인이 여성이직에 영향을 미친다는 연구는 종종 나타나고 있다. 제갈돈·송건섭(2000: 284-285)의 연구에서는 법사회제도, 업무몰입, 차별대처성은 여성이직에 중요한 변수로 판명되었지만, 직무만족과 직무성과는 그렇지 않는 것으로 나타났다. 김복규·강세영(1999: 181-200)은 여성공무원의 차별을 분석하면서 객관적 차별이 직무 및 이직에 중요한 영향을 미치는 것으로 보고 있다. 결국 성차별요인, 직무태도, 여성이직 간의 관계에는 의미 있는 결과를 도출할 것으로 판단된다. 따라서 본 연구에서도 이러한 변수들 간의 관계를 고려하여 분석틀을 제시하면 아래 <그림 1>과 같다. 그리고 이에 분석 모델에 의한 가설을 설정하면 첫째, 성차별요인은 직무성과에 영향을 미칠 것이다(가설1). 둘째, 성차별요인은 직무만족에 영향을 미칠 것이다(가설2). 셋째, 성차별요인은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다(가설3). 넷째, 성차별요인은 이직의도에 직접적으로 영향을 미칠 것이다(가설4). 다섯째, 직무성과, 직무만족, 조직몰입은 이직의도에 영향을 미칠 것이다(가설5).

<그림 1> 연구 분석 틀



1) 성차별 요인

앞에서 논의한 선행연구를 토대로 본 연구에서 고려되는 성차별의 4가지 요인은 법사회제도, 주관적 차별, 객관적 차별, 차별대처 등이다(Hopkin, 1980; 제갈돈·송건섭, 1999: 284-285; 김복

1) 독립변수로 성차별요인을 선택한 이유는 첫째, 여성공무원에 대한 차별은 법제도 및 사회에서 보편적으로 발견될 수 있기 때문이고 둘째, 차별은 대체로 객관적인 측면만을 고려하는데, 주관적인 인식도 중요한 요인으로 판단하였기 때문이다. 셋째, 차별대처성은 차별을 당했을 때 여성공무원이 어떻게 대처하느냐에 따라 직무 및 이직에 대한 자세가 다를 것으로 판단되기 때문이다. 매개 및 종속변수로 직무성과와 만족 그리고 조직몰입은 중요한 직무태도로서 이의 결과에 따라 조직이탈 및 이직의도가 생길 것으로 보았기 때문이다.

규·강세영, 1999: 181-200). 첫째, 법·사회제도는 일반적으로 법·사회 통념상 남성과 여성의 역할이 나누어지고, 사회문화적인 측면에서 성차별을 논의하고 있는가, 이를 철폐하기 위한 제도적인 실효성 등을 의미한다. 측정지표는 남성과 여성의 역할 구분, 사회문화적 요인, 성차별 철폐를 위한 제도 등으로 구성하였다. 둘째, 주관적 차별은 객관적 차별로 인해서 자신의 상황이 차별 받고 있다고 인식되는 경우와 스스로 여성에 대한 차별의식을 가지고 행동하는 경우를 말한다.²⁾ 측정지표는 채용에 차별이 있다고 인식, 보직에 차별이 있다고 인식, 배치에 차별이 있다고 인식, 승진·훈련에 차별이 있다고 인식, 근무성적평정에 차별이 있다고 인식 등이다. 셋째, 객관적 차별은 여성을 비하하는 모욕적인 언사나 직무에서 일반적으로 중요도가 높아지고 인식되는 직무배치에 배제되거나 이로 인해 인사상의 불이익을 받는 등의 형태로 나타난다. 측정지표는 비하하는 발언을 들음, 모욕을 주는 행동을 봄, 업무의 비중이 낮음, 중요 직무배치에 배제됨, 인사 상 불이익을 받음 등이다. 넷째, 차별대처는 여성차별을 주관적이든 객관적이든 목격하는 경우 적극적으로 시정을 요구하거나 관계기관에 도움을 요청하는 것을 의미한다. 측정지표는 즉각적 시정요구, 강력하게 항의하는 편, 상급 인사위원회에 제소, 적극적으로 시정을 요구, 관계기관에 도움을 요청 등이다.

2) 직무태도 요인

직무태도는 조직구성원이 직무에 대하여 가지는 일반적인 태도로서, 직무를 수행하는 과정에서 구성원들이 자신의 직무에 대해 어떠한 태도를 가지는가에 따라 조직의 성과는 다르게 나타날 뿐만 아니라, 조직원이 속해있는 조직에 대해 얼마만큼의 일체감을 가지는가의 문제에서 조직성과에 영향을 미치게 된다. 국내외의 연구에서 직무태도를 측정하기 위해 가장 많이 사용된 변수는 직무성과와 만족, 조직몰입이다.

(1) 직무성과

직무란 본인의 직업적 임무와 역할을 의미하고 직무에 따른 종사자가 수행하는 지속적인 일련의 활동을 의미하며, 성과란 직무가 이루어진 결과와 활동을 의미하며, 또한 일의 목표달성과 성취에 대한 행동과 태도라고 볼 수 있다(강도명, 2013: 1-25). 구성원의 직무성과는 생산성과 직결되며 조직구성원의 직무가 어느 정도 성공적으로 달성되었는지의 여부를 가리키는 개념으로서 조직구성원의 성취라기보다 포괄적인 뜻을 담고 있으며 조직 영향력을 미치기를 바라는 조직구성원 행동의 한 측면이라고 볼 수 있다. 또한 조직구성원의 생산성을 높이고 능력발휘와 자기양양을 위하여 개인직무성과를 조직적으로 측정한다. 조직구성원의 직무성과는 조직 관리에 있어서 유효성을 나타내는 지표로 사용되어 왔고, 조직의 성공에 영향을 미친다. Vroom(1964)은 직무성과를 결정짓는 요인에는 동기적인 결정 요인뿐만 아니라 직무상의 역할 요인이나 능력 요인이 영향을 미친다고 생각했다. 그러나 그 중에서도 중요한 요인은 능력 요인이다. 즉, 일할 수

2) 성차별은 외부관찰자에 의해 인식되는 객관적 요소(objective factor)와 근로자 자신에 의해 인식되는 주관적 요소(subjective factor)가 있다(Hopkin, 1980).

있는 잠재적 능력과 일하려는 의지가 각각 능력과 동기로서 직무성과에 매우 큰 영향을 미친다고 하였다(정수진·고종식, 2004: 122-134). 이러한 연구를 바탕으로 본 연구에서의 직무성과란 자신이 맡은 직무를 어떻게, 얼마나 성공적으로 수행하였느냐 하는 실무자들이 조직의 목표나 과업을 달성하기 위하여 보여준 노력의 결과라고 정의할 수 있다. 측정지표는 업무수행에 소명 의식을 가짐, 업무에 열과 성의를 다함, 경력을 쌓기 위해 시간을 투자함, 가까운 시일 내에 승진 계획을 가짐 등이다.

(2) 직무만족

직무만족은 직장의 직무와 관련된 태도, 그 직장에 대한 태도, 직장 내 상사 및 동료 등 인간관계에 대한 태도 등을 종합하여 연구되어 왔으나, 우리말 의미로는 총체적인 직장만족을 의미한다고 할 수 있다(최병우, 2004). 직무만족은 조직 내 개인의 욕구와 가치기준들에 의해 형성되는데 직무만족을 측정하기 위해서는 영향요인이 무엇인가에 따라 그 중요성이 달라진다. 직무만족의 구성요인으로 Steers는 직무와 보수, 승진기회, 상사, 동료 등의 5가지 요인을 제시하고, 직무만족을 결정하는 직무만족 관련요인으로 중요성, 자율성, 다양성 등을 제시하였다. 또한 Locke(1990)는 직무의 조화, 직무환경, 임금, 승진, 감독, 동료 등의 요인 등을 들고 있다. 조직구성원이 자신의 직무와 관련된 직무자체, 임금, 승진, 상사, 동료, 작업조건 등과 같은 직무조건에 따라 얼마나 만족하느냐에 대한 감정적 표현을 하게 되는데 이러한 구성원의 직무만족은 스스로의 욕구충족과 태도에 밀접한 관련이 있다. 본 연구에서 직무만족이란 조직구성원의 태도, 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 구성원이 직무와 관련시켜서 갖게 되는 감정적 상태라고 정의할 수 있다. 측정지표로는 근무하는 환경이 양호함, 직무에 흥미를 가짐, 중요한 직무를 맡고 있음, 직무를 통해 성취감을 느낌, 직무에 개인적 능력이 잘 활용됨, 업무량이 적당함 등이다.

(3) 조직몰입

조직몰입은 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 애착, 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 헌신과 희생의사, 조직구성원으로서 존재하려는 강한 욕구 등이 포함되어 진 것으로 정의된다(신황용·이희선, 2013: 123-147). 이용탁(2005)은 태도적 몰입은 내적 동기, 자기성취, 이타적 교환행동과 긍정적으로 연관함으로 교환행동의 관리에 있어서도 신뢰 통제 메커니즘에 의존한다는 것을 밝혀냈다. 즉, 태도적 몰입(Attitudinal Commitment)은 인적 구성원들 간의 감정적·정서적 애착이라고 할 수 있는데, 서로간의 비슷한 가치관과 목표를 가지고 서로에게 만족하기 때문에 교환관계를 계속하기를 희망하는 것이다. 관계교환에 태도적 교환이 중요한 요인이 될 때, 조직에 있는 구성원들은 서로에게 호감을 가지고 상호간 관계를 지속하고자 하는 노력을 자발적으로 한다는 것이다. 한편, 일부 학자들은 개인적·사회적 관계와 정서적 감정 등 응집적 특징의 역할을 강조하기 위해 정서적(affective) 몰입과 응집력(cohesive) 몰입을 사용하였다. 정서적 몰입은 관계교환에 있어 심리적 애착(attachment)을 강조한다. 이는 몰입을 교환파트너에 대한 감정적, 정서적 상태로 간주하여 몰입이 교환 당사자들 간의 정서적 감각과 내재화된 가치에서 생성한다고 하였다. 본 연구에서는 조직몰입을 조직구성원들이 조직이 추구하는 목표

와 가치에 대한 강한 신뢰와 애착심을 가지고 조직구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구로 정의한다. 측정지표는 조직의 성공이 나의 발전에 도움 됨, 조직의 일이 나의 일이라 생각함, 조직의 일원인 것이 자랑스러움, 조직에 대해 자부심을 느낌, 조직에 강한 소속감을 가짐, 조직 구성원 모두를 가족이라 생각함, 조직의 문제에 적극적으로 참여함, 조직에서 일을 오래하고 싶음, 나의 일은 조직에서 중요함 등이다.

3) 이직요인

이직의도는 특정 사회조직에 있어서 구성원자격 범위의 이동의도로 정의할 수 있다(Price, 1977: 1-10). 이직은 조직의 구성원이 조직으로부터 떠나려하는 의도이며, 노동의 대가로 보상을 받고 있는 조직의 개인이 구성원으로서 자격의 상실과 종결을 의미한다. 또한 이직은 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있는데 자발적 이직은 이직을 결심한 계기가 자신일 경우를 말하며, 반면 비자발적 이직은 조직의 구성원인 개인의 의사결정이 아닌 조직을 둘러싸고 있는 조직의 구성원의 이직요인과 관련된 문제들을 원만히 해결하지 못하면 인재유지의 어려움과 기업의 성과에도 문제가 발생할 수 있다. 이직은 넓은 의미로는 조직의 구성원으로서 들어오고 나가는 이동을 의미하며, 좁은 의미로는 조직의 구성원들의 다른 조직으로 옮겨가는 외부 이동을 의미한다. 이직은 극히 제한된 개인의 문제라는 성향을 띠고 있어 이에 대한 재정립이 필요하다. 이직에 관한 정의는 연구자들의 연구방향에 따라 복잡 다양하지만 사회구성원들의 이동정도라 정의할 수 있고, 또한 조직구성원이 조직 내에서 이동하는 이탈(withdrawl), 입직(assession), 전환(transfer) 등도 포함되며 이것은 이직에 대한 동적인 측면을 강조하여 조직구성원이 조직을 떠나고, 들어오는 행위도 포함한다. 그리고 조직구성원이 조직을 떠나려는 의도는 개인이 구성원으로서 자격의 상실과 종결을 의미한다(제갈돈·송건섭, 1999: 265-294). 본 연구에서의 이직 의도는 특정 사회조직에 있어서 구성원자격 범위의 이동의도이며 조직을 자발적으로 이탈하려는 의도라고 말할 수 있으며, 측정지표는 이직제의를 받으면 고려할 것임, 타 지역으로 전출이 날 경우 이직을 고려 등이다.

Ⅲ. 성차별 실태 및 조사 설계

1. 차별실태

공무원법상에서의 여성공무원의 지위는 남성과 평등하다. 과연 인사관리에서 남성공무원과 여성공무원의 평등한 상황을 이루고 있는가의 여부를 알아보기 위해 관련 통계를 통하여 중앙부처와 지방여성공무원의 현황을 살펴보고자 한다.

먼저 2014년 전체 공무원의 현황은 1,001,272명이며, 남성은 572,230명 여성은 429,042명이며 여성비율은 42.8%이다. 행정자치부에 속한 공무원의 여성비율은 43.0%이지만 국가공무원의 경우 47.9%인 반면 지방공무원의 경우 34.1%로 13.8%의 차이가 있는 것으로 나타났다. 각 지방자

치단체의 비율을 살펴보면 부산광역시가 34.4%, 경기도가 33.6%, 서울특별시가 33.1% 순이었다. 한편, 대구광역시 여성공무원의 비율은 28.6%로 광역시 중에서 여성비율이 가장 낮았고, 경상북도 여성비율도 28.2%로 지방자치단체 여성비율의 평균에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 여성공무원의 점유비율은 연령대가 높아질수록 그 비율이 감소하였는데 20대 이하가 67.6%, 30대가 49.5%, 40대가 40.6% 50대 이상이 27.5%였다. 20대 여성비율이 높은 이유는 최근 5년간 국가직 공채 합격 여성이 지속적으로 증가하고 있기 때문으로, 최근 5년간 국가직 공채 여성합격자 및 비율은 2008년 1,971명(42%), 2009년 1,392명(43%), 2010년 1,000명(41%), 2011년 864명(38%), 2012년 1,203명(41%)이었다.

2005년과 2013년 공무원 직급별 현황을 보면 행정부 소속 국가 공무원에서 정부의 여성관리자 임용목표제를 추진하기 시작한 2005년과 2013년 5급 이상 여성공무원은 각각 1,059명(6.5%), 2,898명(14.1%)에 해당하였다. 세부적으로 2005년 2급 여성공무원은 1명(0.3%)이며 3급은 18명(2.0%), 4급은 178명(3.8%), 5급은 862명(8.5%)이었다. 2013년의 경우 고위공무원은 37명(3.7%), 3급은 34명(5.2%), 4급은 569명(10.1%), 5급은 2,258명(16.9%)으로 2005년에 비하여 비율이 상대적으로 증가하였지만, 6급 이하의 여성공무원이 64.1%로 여성공무원들이 여전히 하위직에 머물러 있는 것으로 보인다. 지방직의 경우도 6급 이하의 여성공무원이 76.4%로 여성공무원들이 여전히 중·하위직에 머물러 있는 것으로 보인다(안전행정통계연보, 2014).³⁾ 여성차별 실태에 대해 인적관리요소 차원에서 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 채용은 정부조직에 들어가는 첫 관문으로 채용에서의 평등정책이 보직이나 승진의 평등정책에도 영향을 미친다. 채용에서 성차별이 있으면 여성들은 정부조직에 들어가기 힘들고 여성공무원의 수가 남성에 비해 상대적으로 적게 되어 소수집단이 된다. 소수집단은 정책결정이나 조직의 의사결정에서 불리한 위치에 있게 되어 다수집단의 기존 이익에 영향을 미치는 의사결정에서 더욱 불리하다(Day, 1984; 정소, 2013). 공무원 채용시험의 여성비율은 점차 증가하고 있는데, 연도별로 볼 때 2005년의 여성비율은 33.8%, 2010년에 42.3%, 2013년에 41.8%로 2005년에 비해 2010년에는 여성비율이 8.5% 상승하였다가 2013년에는 0.3% 감소하였다. 9급 행정직의 경우 2005년부터 조금씩 여성의 합격자 비율이 감소하고 있다(한국여성정책연구원, 2015). 또한 대구광역시 여성공무원의 비율은 28.6%로 광역시 중에서 여성비율이 가장 낮았고, 경상북도 여성비율도 28.2%로 지방자치단체 여성비율의 평균인 31.3%에 미치지 못한 것으로 나타났다.

둘째, 공공부문의 여성공무원은 보직에서 그나마 사기업에 비해 차별이 적고 비교적 평등하게 이루어진다고 인식된다(행정자치부, 2015). 그럼에도 소위 주요부서라고 명명되는 부서에 대한 분포율은 낮은 편이며, 하위직에 집중되어 있는 편이다. 특히 여성공무원의 경우 민원, 서류발급, 문서수발, 경리 및 여성 등 단순 업무, 행정지원업무, 사회복지 관련업무 등 비중 없는 부서에 배치되는 경우가 많아 상대적으로 근무성적평정에서 좋은 평가를 받기가 어려우며, 이것은 근무성

3) 대구경북지역의 여성공무원 현황을 자세히 살펴보면, 2012년의 5급 이상 여성공무원은 2,064명(9.9%)이며, 대구광역시는 102명(11.5), 경상북도는 94명(6%)이다. 2013년의 5급 이상 여성공무원은 2,296명(10.7%)이며, 대구광역시는 112명(12%), 경상북도는 104(6.5%)이다. 전체 여성공무원의 비율이 낮은 대구광역시의 5급 이상 여성공무원의 비율이 전체 5급 이상 공무원 여성비율보다 높게 나왔다.

적평정 그 자체에서 오는 차별이 아니라 보직부서 때문에 여성이 받는 차별이라고 볼 수 있다. 2013년 전체 여성공무원은 89,979명(31.3%)이며 이중 5급 이상은 20,737명(9.8%)로 민원, 여성, 보건, 문화, 세무 담당 여성공무원이 가장 많다. 대구시와 경북의 여성비율은 2013년 현재 각각 11.4%, 6.4%로 꾸준히 증가하고는 있으나 단순 민원부서에 보직을 맡고 있는 경우가 많다.

셋째, 배치는 개인의 업무 능력을 향상시키는 훈련의 기회이며 관리자가 되기 위한 중요한 과정이다. 그러나 여성공무원은 여성적으로 간주되는 직종과 업무에 많이 배치되어 있어 조직의 핵심부서나 핵심직무에는 배제되어 있다. 최근 예산, 기획, 정책, 인사 등 주요부서 여성공무원의 수는 2008년에는 전국적으로 8,500명(28.3%), 2009년 9,052명(30.8%), 2010년 9,126명(31.7%)으로 증가하였다. 대구광역시 주요부서 여성공무원 현황을 살펴보면 2011년 479명(33.7%)에서 2013년 591명(35.8%)으로 점차 증가하는 것을 볼 수 있다. 각 부서를 살펴보면 2013년을 기준으로 하여 실·국주무과가 501명(84.8%)로 여성공무원의 비율이 가장 많았으며, 그 다음으로 감사 30명(5.1%), 기획 26명(4.4%), 예산 22명(3.7%), 인사 15명(2.5%)의 순서를 보여주고 있다(대구 여성가족재단, 2015).

넷째, 승진은 현재 담당하고 있는 직무보다 책임과 권한이 한층 무거운 상위의 직위로 이동하는 것을 말하며 승진에서 남녀에게 불평등하면 조직의 계급구조는 성별로 분리되는 현상을 나타내게 된다. 상위계급은 우대 받는 남성으로 구성되고 하위계급은 차별 받는 여성으로 구성된다. 이러한 계급구성은 인사관리 전 과정에 영향을 주어 불평등 인사관리를 지속시키는데 승진에서 불리한 위치에 있는 여성들은 승진에 대한 기대감 상실로 남성보다 더 빨리 퇴직하게 되며, 이는 상위계급의 여성소수화를 촉진시킨다(이진옥, 2002). 전체적으로 성별에 따른 평균승진소요연수는 6급 이하 중하위직에서는 큰 차이가 없으나 5급 이상 상위직으로 진급하는 데 여성의 승진소요연수가 남성보다 3~4년은 더 걸리는 것으로 나타났다(통계청, 2013). 남성은 대구광역시 및 경상북도의 평균 승진 소요 기간을 살펴보면, 2014년을 기준으로 성별에 따라 5급 이하까지 진급하는데 소요되는 기간은 남녀 간에 커다란 차이가 없었지만 5-4급으로 진급하는 데 남성은 7.5년, 여성은 9.1년이 소요되었으며 4-3급으로 진급하는데 남성은 5.5년, 여성은 14.2년이 소요되었다(대구광역시·경상북도 내부자료).

2. 설계 및 특성

본 연구는 여성공무원에 대한 차별인식을 분석하기 위해서 대구광역시 및 경상북도 각 시청, 구청과 도청에 근무하는 공무원들을 대상으로 하였으며, 조사기간은 2015년 4월~5월 동안 설문지를 이용한 직접 설문조사 및 우편조사를 실시하였다. 설문조사는 일반직 남녀공무원으로 500명을 대상으로 실시하였다. 그 중에서 불성실하게 답변한 자료와 훼손된 자료를 제외한 432부가 본 연구의 분석 자료로 활용되었다. 본 연구의 설문지는 80개 문항으로 구성되었는데, 인구통계학적 특성, 성차별 인식과 해결방안 그리고 독립 및 종속변수에 대한 설문 등이다. 설문에 대한 응답은 Likert의 5점 척도(전혀 아니다-1점, 아니다-2점, 보통이다-3점, 그렇다-4점, 매우 그렇다-5점) 방식을 이용하였다.

본 연구에서는 다음과 같은 절차를 거쳐 실증적 연구를 수행하였다. 우선 표본의 일반적 특성을 빈도분석을 통해 정리한 다음, 응답 결과를 토대로 법제도, 주관적 차별, 객관적 차별, 차별대처성의 개념 타당도 및 신뢰도 확보를 위해 항목별로 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 회귀분석을 위한 독립변수는 여성공무원에 대한 법·사회제도, 주관적 차별, 객관적 차별, 여성차별에 대한 대처성으로 4개의 차원으로 나누어진다. 응답자의 일반적 특성을 살펴보면 아래 <표 1>과 같다. 성별로는 여성이 51.2%, 남성이 48.8%로 나타났으며, 연령별로는 20대-30대 이하가 39.1%, 40대-50대 이상이 60.9%로 나타났으며, 학력은 고등학교 및 전문대 졸업이 23.4%, 대학교 및 대학원 졸업이 75.7%로 나타났으며, 직종은 일반직 87.5%, 비일반직 11.3%로 나타났으며, 직급은 5-6급 이상이 17.6%, 7급이 44.2%, 8-9급 이하가 34.0%로 나타났으며, 근무연수는 5년 이하가 44.0%, 6-10년이 25.0%, 11-20년이 15.0%, 21년 이상이 11.6%로 나타났다.

〈표 1〉 응답자의 특성

구분		빈도	비율(%)	구분		빈도	비율(%)
성별	남	211	48.8	직급	5-6급 이상	76	17.6
	여	221	51.2		7급	191	44.2
연령	20대-30대 이하	169	39.1		8-9급 이하	147	34.0
	40대-50대 이상	263	60.9	근무연수	5년 이하	190	44.0
학력	고등학교 및 전문대졸업	101	23.4		6-10년	108	25.0
	대학교 및 대학원 졸업	327	75.7		11-20년	65	15.0
직종	일반직	378	87.5		21년 이상	50	11.6
	비일반직	49	11.3				

3. 신뢰도 및 요인분석

신뢰성(reliability)이란 동일한 개념에 대하여 반복적으로 측정하였을 때 나타나는 측정값들의 분산을 의미하는 것으로 일반적으로 내적 일관성법(Cronbach's α)이 주로 사용되고 있다. 보통 사회과학의 연구에서 크론바하 알파가 0.6이상이면 신뢰성이 있다고 볼 수 있다. 모든 요인분석(factor analysis)은 정보의 손실을 최소화하면서 많은 변수들을 동질요인으로 묶어 변수를 축소, 단순화 시키는 방법이다. 본 연구에서는 관련된 변수를 축소, 압축하여 의미 있는 과정을 파악하기 위해서 주성분 분석을 사용하였다.⁴⁾ 여성지위에 대한 선행연구결과와 여성차별에 관한 이론을 근거로 하여 본 논문에서 여성차별에 영향을 미칠 수 있는 변수를 선정하였다. 선정된 독립변수가 종속변

4) 각 변수의 요인간의 상관관계 정도를 나타내는 요인 적재량(factor loading)의 수용기준은 보통 ± 0.30 이상이면 유의하다고 보지만 보수적인 기준은 ± 0.40 이상이다. 그리고 ± 0.50 이상인 경우는 매우 높은 유의성을 갖는다고 본다. 따라서 본 연구에서는 보수적인 기준인 ± 0.40 이상을 기준으로 선택하였다.

수에 미치는 영향의 유무는 회귀분석을 통한 인과관계의 검증으로 파악할 수 있다.⁵⁾

우선, 법·사회제도, 주관적 차별, 객관적 차별 및 차별대처성에 영향을 미칠 것으로 가정하여 선정된 독립변수에 대하여 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하여 아이겐 값이 1.0이 이상인 요인을 추출한 결과는 <표 2>와 같다. Varimax 회전 후의 PCA(principal component analysis)를 통해 14개 독립변수를 통계적으로 서로 독립적인 몇 개의 동질적인 요인으로 묶었다. 그리고 변수 A1, A2, A3로 묶여진 요인 1은 법·사회제도로 명명하고, 변수 B1, B2, B3, B4, B5로 묶여진 요인 2는 주관적 차별, 변수 C1, C2, C3, C4, C5의 요인 3은 객관적 차별, 변수 D1, D2, D3, D4, D5의 요인은 차별대처성이라 명명하였다. 그리고 크론바하 알파 값이 .631~.879로 높게 나타나 신뢰계수는 다소 높은 것으로 보인다.

<표 2> 성차별 요인 변수의 요인분석 결과

변수	변수설명	요인1	요인2	요인3	요인4
		법·사회제도	주관적차별	객관적차별	차별대처성
A1	남성과 여성의 역할 구분	.606			
A2	사회문화적 요인	.674			
A3	성차별 철폐를 위한 제도	.666			
B1	채용에 차별이 있다고 인식		.526		
B2	보직에 차별이 있다고 인식		.868		
B3	배치에 차별이 있다고 인식		.822		
B4	승진·훈련에 차별이 있다고 인식		.891		
B5	근무성적평정에 차별이 있다고 인식		.833		
C1	비하하는 발언을 들음			.803	
C2	모욕을 주는 행동을 봄			.805	
C3	업무의 비중이 낮음			.593	
C4	중요 직무배치에 배제됨			.773	
C5	인사 상 불이익을 받음			.791	
D1	즉각적으로 시정을 요구함				.803
D2	강력하게 항의하는 편				.861
D3	상급 인사위원회에 제소함				.804
D4	적극적으로 시정을 요구함				.873
D5	관계기관에 도움을 요청함				.769
아이겐 값		1.264	3.192	2.870	3.385
신뢰도(크론바하 알파)		.631	.840	.811	.879

5) 그러나 요인분석(factor analysis)을 거치지 않고 원래의 모든 변수들을 이용하여 회귀분석을 시행하면 변수의 수가 너무 많아서 비효율적일 뿐만 아니라 많은 변수들 사이의 상관관계로 말미암아 다중공선성의 문제가 발생하여 회귀분석의 사용에 어려움이 많으므로 이를 용이하게 하기 위하여 여러 개의 변수들을 소수의 동질적인 요인으로 축소시켜 각각의 요인들이 독립적이 되게 하는 요인분석이 필요하다.

직무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 영향을 미칠 것으로 가정하여 선정된 종속변수에 대하여 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하여 아이겐 값이 1.0이 이상인 요인을 추출한 결과는 <표 3>과 같다. Varimax 회전 후의 PCA를 통해 통계적으로 서로 독립적인 몇 개의 동질적인 요인으로 묶었다. 그리고 변수 E1, E2, E3, E4로 묶여진 요인 1은 직무성과로 명명하고, 변수 F1, F2, F3, F4, F5, F6로 묶여진 요인 2는 직무만족, 변수 G1, G2, G3, G4, G5, G6, G7, G8, G9의 요인 3은 조직몰입, 변수 H1, H2의 요인은 이직의도로 명명하였다.⁶⁾ 그리고 크론바하 알파 값이 .702~.908로 높게 나타나 신뢰계수는 다소 높은 것으로 보인다.

<표 3> 직무 및 이직의도의 요인분석 결과

변수	변수설명	요인1	요인2	요인3	요인4
		직무성과	직무만족	조직몰입	이직의도
E1	업무수행에 소명의식을 가짐	.863			
E2	업무에 열과 성의를 다함	.908			
E3	경력을 쌓기 위해 시간을 투자함	.873			
E4	가까운 시일 내에 승진 계획을 가짐	.841			
F1	근무하는 환경이 양호함		.581		
F2	직무에 흥미를 가짐		.784		
F3	중요한 직무를 맡고 있음		.775		
F4	직무를 통해 성취감을 느낌		.850		
F5	직무에 개인적 능력이 잘 활용됨		.800		
F6	업무량이 적당함		.695		
G1	조직의 성공이 나의 발전에 도움 됨			.730	
G2	조직의 일이 나의 일이라 생각함			.821	
G3	조직의 일원인 것이 자랑스러움			.848	
G4	조직에 대해 자부심을 느낌			.798	
G5	조직에 강한 소속감을 가짐			.839	
G6	조직 구성원 모두를 가족이라 생각함			.784	
G7	조직의 문제에 적극적으로 참여함			.758	
G8	조직에서 일을 오래하고 싶음			.707	
G9	나의 일은 조직에서 중요함			.748	
H1	이직 제의를 받으면 고려할 것임				.878
H2	타 지역 진출이 낱 경우 이직을 고려함				.878
아이겐 값		3.039	3.400	5.516	1.541
신뢰도(크론바하 알파)		.894	.840	.908	.702

6) 변수 들 간의 상관계수는 대부분의 변수들의 경우 용인될만한 수준이었다(0.5이하). 다만 객관적 차별변수와 주관적 차별 변수 간의 상관계수(0.636)와 직무만족 변수와 조직몰입 변수 간의 상관계수(0.597)가 다소 높게 나타났다. 이들 변수들 간의 다소 높은 상관계수가 다중공선성의 문제를 야기하는지를 보다 자세히 검증하기 위하여 VIF(Variance Inflation Factor)를 확인한 결과, 객관적 차별 1.738, 주관적 차별 1.759, 직무만족 1.564, 조직몰입 1.690의 VIF수치를 보였다. Hair, Anderson, Hatham & Black(1998)는 용인될만한 VIF는 10보다 훨씬 작으므로 공선성의 문제는 없다고 할 수 있다.

IV. 분석의 결과

1. 차이분석

먼저 성별에 따른 성차별 요인 및 직무태도, 그리고 이직의도에 대해 유의미한 차이가 있을 것으로 판단하여 t-test를 이용하여 분석하면 아래 <표 4>와 같다. 첫째, 법·사회제도에 대한 성별 차이는 남성 3.06점, 여성 3.13점으로 여성이 더 높게 나타났다. 하지만 변수에 대한 성별차이는 유의미하지 않는 것으로 판단된다. 성별에 따른 주관적 혹은 객관적 차별에는 남성보다 여성의 차별인식이 더 높은 것으로 나타났다. 차별대처성은 남성 2.75, 여성 2.67점으로 남성이 더 높았지만, 성별에 따른 유의미한 차이는 발견되지 않았다. 둘째, 직무태도요인으로는 직무성과는 남성 3.31, 여성 3.65점으로 여성이 더 높았으나, 직무만족은 남성 3.29, 여성 3.16점으로 남성이 더 높게 나타났는데, 이는 통계적으로 유의미한 결과다. 하지만 조직몰입은 남성이 약간 더 높으며 유의미한 차이는 보이지 않고 있다. 셋째, 이직 의도는 다른 직장으로 이직제안을 받거나 고려하는 경우에 어떻게 할 것인가에 대한 것으로 남성 2.97, 여성은 3.09점으로 나타났다. 이는 남성보다 여성의 이직동기가 충분하다면 이직 가능성이 더 높은 것으로 평가된다. 따라서 성별에 따라 성차별에는 법·사회제도, 차별대처성, 조직몰입을 제외하고 주관적 차별, 객관적 차별, 직무성과, 직무만족, 이직의도에는 통계적으로 유의미한 차이를 발견할 수 있었다. 즉 여성공무원은 차별의 심각성 정도는 높은 것으로 나타났는데 이는 남성보다 더욱 높은 것으로 이해된다.

<표 4> 성차별, 직무태도 및 이직의도의 차이분석 결과

구분	성별	평균	표준편차	t값	유의확률(p)
법사회제도	남성	3.06	.607	-1.338	.182
	여성	3.13	.546		
주관적차별	남성	2.44	.796	-7.096	.000***
	여성	2.94	.674		
객관적차별	남성	2.52	.741	-5.540	.000***
	여성	2.90	.682		
차별대처성	남성	2.75	.744	.964	.336
	여성	2.67	.699		
직무성과	남성	3.31	.726	-5.081	.000***
	여성	3.65	.645		
직무만족	남성	3.29	.605	2.257	.025*
	여성	3.16	.611		
조직몰입	남성	3.41	.647	.994	.321
	여성	3.36	.546		
이직의도	남성	2.97	.941	-2.216	.036*
	여성	3.09	.983		

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

2. 영향분석

다음으로 성차별 요인이 직무성과에 미치는 영향 가설을 검증하기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시한 결과를 보면, 4개의 독립요인이 동시에 투입되어 종속변수의 전체 설명력이 16.4%(수정된 R^2)이다. 분산분석표를 보면 F값이 8.337이고 유의확률 $p < .001$ 이므로 회귀방정식이 유의성을 가진다고 할 수 있다. 아래 <표 5>의 분석결과를 보면, 회귀방정식의 회귀계수의 중요도를 나타내는 Beta계수의 절대 값은 주관적 차별이 가장 크다($\beta = -.175$). 각 독립변인의 통계적 유의성을 판단하기 위하여 t값의 유의확률을 보면 법·사회제도($\beta = .110$)와 차별 대처성($\beta = .174$)이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 하지만 객관적 차별은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 따라서 주관적 차별, 법·사회제도적 요인과 차별 대처성 요인이 직무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다(가설1 부분채택). 따라서 여성에 대한 역할부여, 차별에 대한 대처가 강할수록 직무성과는 높아지며, 오히려 차별에 대한 주관적 인식이 강할수록 직무성과에 미치는 영향은 부정적인 것으로 나타났다. 여성공무원들은 스스로 차별을 받고 있다고 느낄 때 직무에 대한 열의나 성과가 낮아진다고 볼 수 있다. 하지만 차별대처에 대한 의지가 강한 공무원일수록 직무성과는 오히려 증가하고 있음을 알 수 있다.

<표 5> 성차별 요인이 직무성과에 미치는 영향

구분	Beta	표준오차	T	sig.
법·사회제도	.110	.048	2.297	.022*
주관적 차별	-.175	.062	-2.823	.000***
객관적 차별	-.060	.061	-.979	.328
차별 대처성	.174	.048	3.666	.000***
상수			-371	
수정된 R^2			.164	
F값			8.337***	

회귀계수는 표준화된 계수임.

* 유의수준 0.05에서 유의함 ** 유의수준 0.01에서 유의함 *** 유의수준 0.001에서 유의함

다음으로 성차별 요인이 직무만족에 미치는 영향 가설을 검증하기 위해 회귀분석을 실시한 결과를 보면, 4개의 독립요인이 동시에 투입되어 종속변수의 전체 설명력이 13.10%(수정된 R^2)이다. 분산분석표를 보면 F값이 4.391이고 유의확률 $p < .01$ 이므로 회귀방정식이 유의성을 가진다고 할 수 있다. 아래 <표 6>의 분석결과를 보면, Beta계수의 절대 값은 객관적 차별이 가장 크다($\beta = -.167$). 각 독립변인의 통계적 유의성을 판단하기 위하여 t값의 유의확률을 보면 객관적 차별($\beta = -.167$)과 차별 대처성($\beta = .122$)이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났지만, 법·사회제도와 주관적 차별요인은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다(가설2 부분채택). 따라서 객관적 차별과 차별 대처성 요인이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 여성

공무원의 경우 객관적으로 차별을 받고 있을 때 직무만족은 낮아지고 있지만 차별대처성이 강할수록 직무만족은 높아지는 것으로 이해된다.

〈표 6〉 성차별 요인이 직무만족에 미치는 영향

구분	Beta	표준오차	T	sig.
법·사회제도	.018	.049	.360	.719
주관적 차별	-.016	.063	-.260	.795
객관적 차별	-.167	.063	-.2676	.008**
차별 대처성	.122	.048	2.518	.012*
상수	-.115			
수정된 R ²	.131			
F값	4.391**			

회귀계수는 표준화된 계수임.

* 유의수준 0.05에서 유의함 ** 유의수준 0.01에서 유의함 *** 유의수준 0.001에서 유의함

성차별 요인이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 회귀분석을 실시한 결과를 보면, 4개의 독립요인이 동시에 투입되어 종속변수의 전체 설명력이 16.0%(수정된 R²)이다. 분산분석표를 보면 F값이 7.888이고 유의확률 $p < .001$ 이므로 회귀방정식이 유의성을 가진다고 할 수 있다. 아래 <표 7>의 분석결과를 보면, Beta계수의 절대 값은 차별대처성이 가장 크다($\beta = .223$). 각 독립변인의 통계적 유의성을 판단하기 위하여 t값의 유의확률을 보면 주관적 차별($\beta = -.126$)과 차별 대처성($\beta = .223$)이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났지만, 법·사회제도와 객관적 차별요인은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다(가설3 부분채택). 따라서 주관적 차별과 차별 대처성 요인이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 주관적으로 차별인식이 강할수록 조직몰입은 낮아지며, 차별대처가 강할수록 더욱 강한 조직몰입이 나타는 것으로 판단된다.

〈표 7〉 성차별 요인이 조직몰입에 미치는 영향

구분	Beta	표준오차	T	sig.
법·사회제도	-.067	.048	-1.401	.162
주관적 차별	-.126	.062	-2.032	.043*
객관적 차별	-.000	.062	-.006	.996
차별 대처성	.223	.048	4.682	.000***
상수	.286			
수정된 R ²	.160			
F값	7.888***			

회귀계수는 표준화된 계수임.

* 유의수준 0.05에서 유의함 ** 유의수준 0.01에서 유의함 *** 유의수준 0.001에서 유의함

성차별 요인이 이직의도에 미치는 영향 가설을 검증하기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시한 결과를 보면, 4개의 독립요인이 동시에 투입되어 종속변수의 전체 설명력이 12.3%(수정된 R^2)이다. 분산분석표를 보면 F값이 3.589이고 유의확률 $p < .001$ 이므로 회귀방정식이 유의성을 가진다고 할 수 있다. <표 8>의 분석결과를 보면, Beta계수의 절대 값은 주관적 차별이 가장 크다($\beta = .128$). 각 독립변인의 통계적 유의성을 판단하기 위하여 t값의 유의확률을 보면 주관적 차별($\beta = .128$)이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났지만, 법·사회제도, 객관적 차별요인과 차별 대처성은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 따라서 주관적 차별만이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다(가설4 부분채택). 주관적 차별인식이 높을수록 이직의도 가능성이 커져간다는 사실을 주지할 필요가 있다.

<표 8> 성차별 요인이 이직의도에 미치는 영향

구분	Beta	표준오차	T	sig.
법·사회제도	-.053	.049	-1.091	.276
주관적 차별	.128	.063	2.026	.043*
객관적 차별	.067	.063	1.060	.290
차별 대처성	.032	.049	.657	.512
상수	-.467			
수정된 R^2	.123			
F값	3.589***			

회귀계수는 표준화된 계수임.

* 유의수준 0.05에서 유의함 ** 유의수준 0.01에서 유의함 *** 유의수준 0.001에서 유의함

매개변수인 직무성과, 직무만족, 조직몰입이 각각 이직의도에 미치는 영향 가설을 검증하기 위해 회귀분석을 실시한 결과를 보면, 3개의 매개요인이 동시에 투입되어 종속변수의 전체 설명력이 13.5%(수정된 R^2)이다. 분산분석표를 보면 F값이 6.145이고 유의확률 $p < .001$ 이므로 회귀방정식이 유의성을 가진다고 할 수 있다. 아래 <표 9>의 분석결과를 보면, 회귀방정식의 회귀계수의 중요도를 나타내는 Beta계수의 절대 값은 직무만족이 가장 크다($\beta = -.187$). 각 매개변인의 통계적 유의성을 판단하기 위하여 t값의 유의확률을 보면 직무만족($\beta = -.187$), 직무성과($\beta = .094$)가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났지만, 조직몰입은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다(가설5 부분채택). 따라서 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무에 만족할수록 이직 의도는 낮아지는 것으로 나타났다. 하지만 직무성과가 높은 공무원일수록 이직의도도 높아진다는 것을 확인할 필요가 있다.

〈표 9〉 매개변수가 이직의도에 미치는 영향

구분	Beta	표준오차	T	sig.
직무성과	.094	.050	1.883	.050*
직무만족	-.187	.059	-3.155	.002**
조직몰입	-.010	.062	-.162	.872
상수	-.522			
수정된 R ²	.135			
F값	6.145***			

회귀계수는 표준화된 계수임.

* 유의수준 0.05에서 유의함 ** 유의수준 0.01에서 유의함 *** 유의수준 0.001에서 유의함

3. 분석종합

이상의 분석 결과를 종합하면 다음과 같다. 첫째, 직무성과에 영향을 미치는 요인으로는 법·사회적 요인, 주관적 차별과 차별 대처성으로 연구결과 나타났다(가설1 부분채택). 따라서 직무 성과에는 주관적 요인이 객관적 요인보다 중요하다는 것을 보여주는 것이다. 둘째, 직무만족에 영향을 미치는 요인은 객관적 차별과 차별 대처성으로 연구결과 나타났다(가설2 부분채택). 여기서는 법사회제도, 주관적 차별은 중요한 영향을 미치지 못하고 있다. 셋째, 조직몰입에 영향을 주는 요인은 주관적 차별과 차별 대처성으로 나타났다(가설3 부분채택). 넷째, 이직의도에 영향을 주는 요인은 주관적 차별로 나타났다(가설4 부분채택). 다섯째, 이직의도에 영향을 미치는 매개요인으로는 직무만족이 영향을 미치는 것으로 나타났다(가설5 부분채택). 따라서 차별요인 중 주관적 차별(채용, 보직, 배치, 승진·훈련에 대한 차별인식)은 직무만족에는 큰 영향을 못 미치고 있으나 직무성과와 조직몰입 그리고 이직의도에는 중요한 요인임을 알 수 있다.

이러한 연구결과는 성차별적 인식을 구성하는 모든 문항에서 남성과 여성 사이의 통계적으로 유의한 인식의 차이나 영향력을 통계적으로 지지되지 않았다는 결론을 제시한 원숙연·최윤희(2015: 1-18)의 연구와는 다소 상반된다. 하지만, 홍미영·우양호(2005: 1207-1232)의 연구에서는 여성관리자에 대한 차별을 인지하고 있다는 점에서 본 연구결과와 일치한다. 또한 인사 상 성차별은 여성공무원과 남성공무원 모두 직무만족의 형태인 인사업무의 만족과 인간관계에 대한 만족에 다소 부정적인 영향을 미치며, 성차별이 클수록 직무성과를 떨어뜨리는 요인으로 작용한다는 양건모·최순영·조영미(2010: 1-22)의 연구와는 일치하는 결과이다. 또한 보상, 훈련, 승진에 대한 차별인식이 높으면 이직의도가 높아진다는 박슬기·이희정(2009: 1-21)의 연구결과를 지지하고 있다. 한편, 호텔기업의 여성종사원의 경우 객관적 차별(현실적인 차별)을 당하고 있으면서도 이직의도에 영향을 미치지 못한다는 서철현(2006: 41-59), 서철현·이상돈(2006: 19-42)의 연구와도 일맥상통하는 결과이다. 지방여성공무원에 대한 성차별이 엄연히 존재함에도 이직의도에 영향을 미치지 않는 결과는 다음과 같이 해석할 수 있을 것이다. 첫째, 민간기업의 성장정체로 인해 남성에게 비해 여성이 신규취업을 하기 어려운 사회현실이 쉽게 이직을 선택하지 못하는 원

인이 될 것이다. 둘째, 우리나라의 공무원에 대한 높은 선호도 때문에 인사관리부분의 성차별을 다소 체념하는 것도 그 원인이 될 수 있다. 셋째, 여성공무원은 상위직 혹은 최고위직 등으로 승진하는 경우가 드물고 상당수 중하위직급에 근무하는 것도 이직의도에 영향을 미치지 않는 원인이 될 수 있다. 따라서 주관적으로는 차별로 인한 이직에 대한 마음은 가질 수 있으나 실제 객관적인 상황이 되더라도 선불리 이직의도를 갖지 못하는 요인이 될 수 있다.

V. 결론

우선 여성공무원 차별실태 분석에서 남녀고용평등의 실현, 인사정책의 차별배제 등 성차별 배제를 위한 정부의 많은 노력에도 불구하고 현실에 차별이 존재하고 있음을 알 수 있다. 또한 지방공무원들의 성차별에 대한 인식차이를 알아보기 위해 분석한 결과 상당 수준의 갭이 존재하는 것으로 나타났다. 또한 성차별에 대한 영향요인을 파악하기 위해 회귀분석을 실시한 결과 법·사회적 요인과 차별 대처요인이 직무성공에 영향을 미쳤으며, 객관적 차별과 차별대처 요인이 직무만족에, 주관적 차별과 차별 대처요인이 조직몰입에, 주관적 차별이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구는 정부조직 전체와 대구경북지역의 여성공무원의 차별실태 조사와 지방공무원을 대상으로 한 차별인식 조사로 크게 두 가지 측면에서 연구되었다. 우선 여성공무원 차별실태 분석을 요약하면 남녀고용평등의 실현, 인사정책의 차별배제 등 성차별 배제를 위한 정부의 많은 노력에도 불구하고 현실에 차별이 존재하고 있음이 나타났다. 또한 보직·배치와 승진에 있어서 보이지 않는 차별이 관행처럼 이루어지고 있는 것을 볼 수 있었다. 여성공무원은 하위계급에 있는 경우가 많으며 남성에 비해서 자신의 능력을 발전시키거나 승진을 할 수 있는 기회가 적은 것을 보아 양성평등한 공무원들의 능력개발 및 승진기회를 제공할 필요가 있다. 다음으로 공무원들의 성차별 인식에 대한 차이분석을 실시한 결과 성별에 따른 성차별 인식에는 차이가 높게 나타났다. 그리고 성차별에 대한 속성을 법·사회적 요인, 주관적 차별 요인, 객관적 차별 요인, 차별대처 요인으로 구분하여 독립변수로 선정하고, 직무성공, 직무만족, 조직몰입을 매개변수로, 이직의도를 종속변수로 선정하여 그 변수들 간의 영향관계를 규명하고자 하였다. 분석결과를 요약하면, 법·사회적 요인과 차별대처 요인이 직무성공에 영향을 미쳤으며, 객관적 차별과 차별대처 요인이 직무만족에, 주관적 차별과 차별 대처 요인이 조직몰입에, 주관적 차별이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 분석결과가 주는 시사점 및 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 공무원 인사관리를 채용, 보직, 배치, 승진으로 분류하여 성차별 실태를 파악하고, 지방 여성공무원에 대한 차별에 대한 인식은 어떠한지를 파악하였다는 점에서 중요한 의미가 있다. 둘째, 영향요인 분석에서 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무에 만족할수록 이직의도가 낮아진다는 것이다. 이는 여성공무원들이 조직 내에서 느끼는 성차별적인 요인들이 직무성공과 직무만족 및 조직 몰입을 떨어뜨리며 이는 결과적으로 이직에 영향을 줄 수 있어 인력관리에서 주목해야

할 부분이라고 할 수 있다. 이러한 결과는 구성원들에 대한 관리에 있어서 각종 정책이 직무와 이직에 곧바로 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 것이므로 향후 성차별과 관련된 요인들을 어떻게 관리하고 대처해 나갈 것인가에 대해 많은 고민을 할 필요가 있음을 시사하고 있다. 셋째, 보직과 승진에 있어서 보이지 않는 차별이 관행처럼 이루어지고 있는 것을 볼 수 있었다. 아울러 여성공무원은 하위계급에 있는 경우가 많으며 남성에 비해서 자신의 능력을 발전시키거나 승진을 할 수 있는 기회가 적은 것을 알 수 있었다. 따라서 여성공무원들의 능력 발전 및 승진기회를 제공하여야 할 것이다.

참고문헌

- 강도명. (2014). 장애인 직업재활서비스 종사자의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구: 직무성과와 조직몰입의 매개변수를 중심으로. 대구대 대학원 박사학위논문.
- 강명자. (2000). 여성공무원의 지위향상에 관한 연구. 중앙대 행정대학원 석사학위논문.
- 강세영·김복규·유가호·장승욱. (1999). 공공부문 고용의 성별 비교 연구: 대구지역을 중심으로. 「한국정책학회보」 8(3): 145-168.
- 고종욱·장인봉. (2004). 조직에 대한 정감적, 지속적 및 규범적 몰입의 결정요인들에 대한 비교연구. 한국행정학회 학술대회발표논문. 327-349.
- 김광호. (2008). 공무원 순환보직에 관한 연구. 「한국개발연구」 30(2): 61-97.
- 김성필·이준엽. (2007). 항공사 종업원이 지각하는 “승진장벽”이 조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향분석. 「관광연구」 22(3): 65-87.
- 김영재. (1996). 공무원 승진제도에 관한 연구. 「지역개발연구」 8: 123-144.
- 김재기. (2006). 여성공무원의 차별인식과 인사정책방향: 관리직 여성공무원을 중심으로. 「행정논총」 44(1): 127-153.
- 김중현·김영희·이태구. (2008). 보직관리와 직무성과의 관계에 관한 실증적 연구. 「한국정책과학학회보」 12(3): 99-120.
- 김태일. (2000). 남녀 공무원의 승진소요기간 비교. 「한국정책학회보」 9(3): 335-360.
- 김홍로·안문석. (2004). 고위직공무원의 승진요인에 관한 연구. 「한국행정학회보」 38(6): 305-326.
- 남궁근·류임철. (2004). 공직의 전문성 제고를 위한 보직관리시스템 개선방안. 「한국인사행정학회보」 3(2): 93-120.
- 박슬기·이희정. (2009). 호텔 직원이 지각하는 승진장벽이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 「호텔경영학연구」 18(4): 1-21.
- 박희숙. (2001). 여성공무원의 여성 불평등 시정을 위한 연구. 부산대 대학원 석사학위논문.
- 서철현. (2006). 호텔기업 여성종사원이 인식하는 성차별이 근로의욕과 이직의도에 미치는 영향. 「관광연구」 20(3): 41-59.
- 서철현·이상돈. (2006). 관광호텔 여성종사원이 지각하는 승진장벽이 직무태도에 미치는 영향. 「관

- 광연구」 21(3): 19-42.
- 신황용·이희선. (2013). 조직문화의 유형과 직무만족, 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 구조적 관계: 농수산림협동조합을 중심으로. 「한국행정학보」 47(1): 123-147.
- 양건모·최순영·조영미. (2010). 공직내 인사상 성차별 인식이 직무태도에 미치는 영향. 한국행정학회 하계학술발표논문집: 1-22.
- 여갑숙. (1999). 여성공무원의 효율적 활용에 관한 연구. 영남대 행정대학원 석사학위논문.
- 유미복·이기숙. (2008). 지방정부 여성공무원 보직운영에 관한 연구. 「여성연구논집」.
- 윤대혁. (1999). 승진, 보상, 평가제도에 대한 공정성 인식이 직무 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 「기업경영연구」 11: 243-273.
- 원숙연·최윤희. (2015). 조직 내 성차별 인식에 있어서 성별 집단자존감의 영향력. 「지방정부연구」 9(1): 1-18.
- 이상수. (1989). 한국지방공무원의 승진제도 연구. 「지방행정」 38(426): 74-85.
- 이영애. (2006). 한국 여성공무원승진저해요인에 관한 사례연구: 공무원 인식과 태도조사. 「한국동북아논총」 38: 383-402.
- 이주희·한영희·성현정. (2007). 공직의 유리천장. 「한국여성학」 23(3): 79-115.
- 이진규. (2004). 5급 지방공무원 승진제도에 관한 연구. 「지역개발연구」 12: 157-186.
- 임도빈. (2000). 행정조직 내 보직이동 유형에 관한 연구. 「한국정책학회보」 9(3): 109-129.
- 장지연·양수경. (2007). 승진대기기간의 성별격차와 결정요인. 「한국사회학」.
- 정해숙·정경아. (2005). 2004 공직사회 양성평등의식 및 여성공무원 근무만족도 조사. 한국여성개발원.
- 정형욱. (2007). 성차별적 노동현실과 법의 실효성: 해고소송사건을 중심으로. 「한국여성학」 23(3): 43-77.
- 제갈돈. (2000). 국·공립대학교 공무원의 승진에서 성차별. 「한국정책과학학회보」 4(1): 27-46.
- 제갈돈·송건섭(1999). 지방 여성공무원의 차별적 인사관리. 「정부와 여성참여」 별쇄: 265-294.
- 조경호·문미경·최문용. (2007). 여성공무원 보직만족도 영향요인에 관한 연구 - 지방공무원을 중심으로. 「여성연구」.
- 조순경. (2007). 여성직종의 외주화와 간접차별: KTX 승무원 간접고용을 통해 본 철도공사의 체계적 성차별. 「한국여성학」 23(2): 143-176.
- 정기섭·이철수. (2008). 지방공무원 승진·전보 사례연구. 「사회과학연구」.
- 정봉명·이호길. (2008). 승진역할이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향연구. 「관광연구」 23(1): 145-167.
- 정수진·고종식. (2004). 글로벌시대의 인적자원관리. 서울: 삼우사.
- 최순여. (2006). 한국 여성공무원 인사정책의 양성평등 구현 방안. 한양대 행정자치대학원 석사학위논문.
- 최무현·조창현. (2007). 여성공무원의 보직차별과 경력개발제도(CDP) 도입 방안에 관한 연구. 「행정논총」 45(2): 279-307.

- 최문용. (2006). 지방자치단체 여성공무원의 보직에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 서울행정학회 학술대회 발표논문집.
- 최운선. (2001). 사무직여성노동자 승진 차별에 관한 연구. 「여성학논집」.
- 홍미영·우양호. (2005). 지방공무원의 여성관리자에 대한 차별원인과 태도 및 행태의 구조적 관계. 「한국행정논집」 17(4): 1207-1232.
- 홍미영·문경주·우양호. (2005). 지방공무원의 승진공정성 지각과 만족의 영향요인: 남성공무원과 여성공무원의 비교. 「지방정부연구」 9(1): 45-69.
- 한국여성정책연구원. (2015). 한국의 성 인지 통계DB.
- 대구여성가족재단. (2015). 2014 대구 성 인지통계-정치 및 사회참여.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* 4(2): 139-158.
- Baker, D.D. (1996). *Sexual Harassment: Psychological and Behavioral Issues*. in Women and Work. Dubeck, P.J. & Borman K. (eds.). New York: Garland Publishing, Inc.
- Booth, R. & Scandura T.A. (1996). *Male-Female Communication in the Workplace: Invisible Barriers to Upward Mobility*. in Women and Work, edited by Cubeck, P.J. & Borman K. New York: Garland Publishing, Inc.
- Broverman, I. K. & Vogel, S. R. (1972). Sex Role Stereotypes: A current Appraisal. *Journal of Social Science* 28(1): 59-67.
- Hair, Joseph F. Jr., Rolph E. Anderson, Ronald L. Tatham, and William C. Black. (1998). *Multi-variate Data Analysis*, 5th ed., Prentice-Hall: 143.
- Hopkins, Ann H. (1980). "Perceptions of Employment Discrimination in the Public Sector", *Public Administration Review* 40(2): 131-137.
- Price, J. R. (1977). *The Study of Turnover*, Ames, IA: Iowa State University Press.
- Schneider, L. & Stephan, C. W. (1981). *Human Responses to Social Problems*. Homewood, Ill: Dorsey Press.

김은혜(金恩惠): 대구대학교 행정학과 석사과정 졸업, 현재 경북여성정책개발원 연구원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 인사행정, 여성차별, 성별영향평가 등이다. 최근 논문으로는 “지방공무원 성차별 요인이 직무 및 이직에 미치는 영향(2015)이 있다”(grace0130@hanmail.net).

송건섭(宋建燮): 현재 대구대학교 행정학과 교수로 재직 중이며 주요 관심분야는 인사행정, 성과분석 및 평가, MS/OR 등이다. 최근 논문으로는 “통합된 지방정부의 성과평가모델과 소통시스템 구축”(2013), “인적자원관리의 구성요소와 직무만족, 조직몰입 및 혁신행동과의 인과관계”(2014) 등이 있다(kssong@daegu.ac.kr).

Abstract

A study on Sexual discrimination awareness and influencing factors of local officials

Kim, Eun Hye

Song, Keonsup

As Korea has developed rapidly, more Korean women participate in society and public sector. Even if numbers of female officials have been grown up, personnel policy for women was problematic for a long time. From this reason, this thesis is written about conditions and problems of personnel policy for Korean women and local officials' sexual discrimination perception related to sex, age, education, job category, position, and the number of years they have worked. This study is designated to reveal local government officials' perception of sexual discrimination and the impact of the factors for job satisfaction, organization commitment and turnover intention. To investigate which factors influence local officials on job satisfaction, organization and turnover intention, survey questionnaire was accomplished by 500 officials of local governments in GyeongBuk Province. The study result showed that sexual discrimination perception was different among sex, the number of years, position, education, age, and job category. Sexual discrimination factors influence on job satisfaction, organization commitment and turnover intention. Therefore, considering sexual fairness related to local government officials are needed to achieve sexual fairness.

Key Words: local government, local officials, job satisfaction, organization commitment, turnover intention