「지방정부연구」 제4권 제2호(2000 겨울) : 281~299

고위직 여성공무원의 대표성에 영향을 미치는 사회문화적 요인 연구
-남녀공무원의 인식을 중심으로-

Study on the socio-cultural factors having impacts on the epresentativeness of high-level female public officials

문 미 경(서울시립대 법률행정연구소 전임연구원)

The number of female public officials has been constantly increased in Korea, accounting for about one fourth of the total number, but the rate of those over 5th grade still takes up only 3 % or less, which is relatively quite low compared to developed countries. Because female public officials over 5th grade are in a position of participating in the policy making process, their underrepresentation may bring forth many problems related to policy responsiveness to women. Also, it tends to discourage the incentives of young, low-level female officials for self-development.

The purpose of this study is to provide substantial insight into the socio-cultural factors having impacts on the representativeness of high-level female public officials. The empirical results of statistical tests demonstrate that perception of sex role, organizational climate to female employees, perception of working ability by sex are important variables in determining high-level female employees' representativeness.

This study has framework for analyzing the determinants the representativeness of high-level female public employees by socio-cultural variables. By doing so, the study is expected to provide an impetus for future representativeness research and consistent efforts should be made to change cultural bias to sexual role and ability.

Ⅰ. 서 론

1. 문제제기 및 연구목적

인류 역사에 있어서 여성지위의 신장을 위한 노력은 지난 몇 세기에 걸쳐 꾸준히 추진되어 왔다. 특히 뉴욕타임지 매거진이 1999년 5월 '밀레니엄 특집'에서 "여성지위의 변화야말로 지난 밀레니엄의 가장 심오한 혁명"이라고 표현할 만큼 20세기에는 여성지위가 크게 신장되었으며, 그 결과 우먼파워라는 용어에 무감각해질 정도로 각국 여성들의 사회진출은 폭 넓고 자연스러운 현상이 되었다(조선일보 2000. 2. 23). 이러한 세계적 추세에 맞춰 국가 발전에 있어 여성인력의 중요성을 인식하기 시작한 우리 정부도 그 활용을 위한 다양한 제도적 · 정책적 방

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

안을 적극 모색하였다. 특히 공직사회에서 여성참여를 확대시키고 성차별이 없는 고용평등을 실현하기 위한 조치로서 1987년 남녀고용평등법 제정, 1991년 남녀차별 채용제도 폐지, 1996년 여성채용목표제 신설, 1998년 여성특별위원회 신설, 1999년 군가산점제도의 폐지와 정부위원회 30% 여성할당 등의 정책을 추진하여 왔다. 그 결과 정부내에서의 여성공무원의 수는 지속적으로 확대되었으며 앞으로도 여성공무원 수는 계속 증가할 것이다.

그러나 유엔인간개발보고서(UNDP, 1999)에 의하면, 우리 나라는 여성의 의회진출과 행정관리직에의 참여도 등을 지표로 한 여성권한신장지수(GEM: Gender Empowerment Measure)에서 104개국 중 78위로 하위권에 머물러 고위직에서의 여성비율이 저조하였다. 우리 나라의 경우 6급 이하의 여성공무원은 전체공무원의 4분의 1을 넘어선 반면 5급 이상 고위직 여성공무원은 불과 3% 미만으로 상당히 대표성이 미흡한 편이다. 이와 같은 고위직 여성공무원의 과소대표성은 정책결정 과정에서 여성들의 욕구와 정책적 우선순위를 대변할 수 없다는 문제를 안고 있다. 즉, 주요 정책에 있어서 여성의 입장이 제대로 고려되지 못함으로써 여성의 요구에 대응적인 정책을 형성할 수 없게 되는 것이다. 또한 남성중심적 정책결정 메커니즘이 계속 유지됨으로써 국가 전체적으로 성 중립적인 정책결정이 이루어지지 않는 악순환이 계속 되풀이될 수도 있다. 뿐만 아니라 중하위직 여성공무원은 낮은 승진가능성으로 인해 자기개발을 위한 동기부여를 제공받지 못하고 있으며, 유능한 여성이 공직에 진출하는 데에도 하나의 장애물로 작용하고 있다.

이렇게 볼 때 고위직 여성공무원의 과소대표성을 낳는 요인을 규명하고, 이를 통해 고위직에서의 여성대표성 향상을 위한 정책적 방안을 모색하는 것은 의미 있는 작업일 것이다.

따라서 우리 나라 고위직 여성공무원의 과소대표성에 영향을 미치는 원인을 사회문화적 요인에서 규명하고 이를 토대로 고위직 여성공무원의 대표성 제고를 위한 인사정책적 대안을 모색하고자 한다. 것이다.

2. 연구대상 및 방법

본 연구의 대상 및 방법은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 현재 우리나라 고위직 여성공무원의 대표성 정도를 파악한 후 고위직 여성공무원의 숫적 부족에 영향을 미치는 요인을 사회문화적 요인에서 찾고자 한다. 고위직 여성공무원의 대표성에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 주관적 인식에 초점을 두고 있다. 이것은 현재 고위직 여성공무원의 대표성을 공무원들 자신이 주관적으로 어느 정도라고 인식하는가를 통해 측정하고자 하는데, 이는 대표성 정도의 인식이 공직내의 차별 문제와 깊은 관련이 있기 때문이다.

둘째, 연구대상은 고위직으로 진출하기 위해서는 최초 임용이나 현재 직급에서 7급 이상 공무원이 되어야 한다고 생각되어 7급 이상의 중앙부처 남녀공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이를 통해 5급 이상 현재 고위직 여성공무원의 대표성 정도와 이에 영향을 미치는 원인을 파악한다.

연구방법은 대표관료제에 관한 이론적 부분은 문헌연구를 통하여 이루어졌으며, 여성공무원들의 실태 분석은 행정자치부가 발간하는 「공무원통계」와 「행정자치부연보」 및 정부의 각종 통계연감, 한국여성개발원의 「여성연구」 및 여성단체에서 발간하는 보고서와 연구논문 등을 활용하였다. 설문은 7급 이상 일반직 국가공무원을 대상으로 하였다. 설문배부 방식은 여성특별위원회와 행정자치부, 교육부는 담당자를 직접 방문하여 배부하고 나중에 받는 형식을 취

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

하였으며 노동부와 그 외 부처들은 우편으로 전달하는 방식으로 이루어졌다. 총 350부의 설문지가 배포되어 316부를 분석에 이용하였다. 316명의 인구통계학적 특성을 보면, 3급이 24명(7.6%), 4급 41명(13.0%), 5급 116명(36.7%), 6급 90명(28.5%), 7급이 45명(14.2%)였다. 여성공무원이 114명으로 36.1%이고, 남성공무원은 202명으로 63.9%였다.

설문결과의 분석은 SPSS for WINDOWS 8.0을 이용한 빈도분석, 분산분석(analysis of variance: ANOVA), 다중회귀분석(multiregression analysis) 등의 통계기법을 활용하였다. 또한 개별 변수의 설문문항들이 정교하게 구성되었는지의 여부를 판단하기 위하여 신뢰도 검증을 실시하였다.[1)]

Ⅱ. 대표관료제의 이론적 배경

1. 대표관료제의 개념

대표관료제는 영국 공직사회의 계급적 성격과 관련하여 Kingsley에 의해 1944년 에 처음으로 제창되었는데 그는 대표관료제를 "사회내의 중요한 세력들을 반영하는 관료제"라고 정의하였다(Kingsley, 1944: 2). 이러한 대표관료제의 개념은 미국사회에 적용되어 인종이나 성, 교육 등에 적용되었다. Van Riper는 대표관료제를 사회를 폭 넓게 대표하는 공무원 집단이라고 정의하면서 관료제가 대표성을 갖기 위해서는 직업, 계층, 지역 등에 있어서 국가의 단면과 같아야 하며 그 정신과 태도 또한 사회의 그것과 조화되어야 한다고 지적하였다(Van Riper, 1958: 552). 이러한 흐름은 행정부 우위현상과 관료들의 가치판단이 정책결정에 크게 영향을 미치게 됨으로써 행정권력에 대한 외부통제의 한계, 행정권력에 대한 내적 통제와 사회적 형평성에 대한 관심이 고조되면서 그 대안적 수단으로 대표관료제가 제기된 것이다.

대표관료제의 기본적 전제는 관료와 시민 사이의 사회·경제적 배경의 일치가 정책의 대응성(responsiveness)을 높일 수 있다는 데 초점을 두고 있다. Mosher는 관료제와 국민 사이의 사회경제적 성격이 서로 일치하면 할수록 정책의 대응성이 높아진다는 것을 기본 전제로 하여 배경적 대표성이 태도적 대표성으로 이어지며 이는 다시 실질적 대표성을 낳는다고 하였다(Mosher, 1968: 11-12).

그러나 행정관료의 사회적 배경과 관료조직 내에서 그들의 행위와의 상호 연관성에 많은 이의가 제기되고 있고, 이는 곧 대표관료제의 현실성에 대한 의문으로 발전하고 있는데 몇 가지로 정리해 보면 다음과 같다. 첫째, 행정관료 개개인의 사회적 출신배경이 관료조직 내에서의 성향과 태도에 영향을 주지 않는다는 것이다. Winn과 Saltzstein의 연구처럼 예외가 없는 것은 아니나 전반적으로 볼 때 대부분의 행정관료의 조직내 성향과 태도는 훈련, 경험, 충원 후의 사회화 등에 의해서 결정된다. 사회화는 생애 전반에 걸쳐 일어나는 과정으로서 관료제 내에서의 경험도 그 이전의 것 못지 않게 중요하기 때문에 관료들의 사회경제적 배경이 그들의 가치를 결정짓는다는 가정은 재검토될 필요가 있다(Meier & Nigro, 1976: 460). 둘째, 태도적 대표성과 실질적 대표성 사이의 상관관계도 의문시되고 있다. 관료조직에 대한 충성과

1) 신뢰도 검증 결과 Cronbach's α는 0.7 정도로 나타났다. 따라서 회귀분석에서는 성역할에 대한 인식 3문항과 여성인력에 대한 조직풍토 3문항을 각각 하나의 스케일로 종합하여 분석하였다.

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

대표하는 집단에 대한 충성 사이에서 일어나는 상충적 딜레마 때문에 대표관료제의 실현성에 의문을 제기할 수 있고(Romzek & Hendricks, 1982: 103), 관료들의 태도가 바로 행동으로 나타난다고 볼 수 없다(2) Meier & Nigro, 1976). 예를 들면, 소수집단출신의 관료가 그 집단에 대해 동정적인 태도를 지닌다고 하여도 다수집단출신들의 견제에 의해 행동화되지 않을 수도 있다. 셋째는 대표관료제 옹호자들은 전체적 비율의 측면에서 관료제의 대표성을 강조한다는 점이다. 그러나 정책결정은 전체 관료제 직급 수준에서 이루어지는 것이 아니라 고위직에 있는 관료나 부처 수준에서 정책결정이 이루어지는 것이다. 그렇기 때문에 특정집단출신이 전체적으로는 대표성을 지녔다 하더라도 주로 하위직에 집중되어 있다면 그 집단의 이익을 대변하기란 사실상 어렵게 된다(박경효, 박천오, 1996: 172-173).

이와 같은 문제점들을 볼 때 대표관료제를 지지하는 많은 학가들의 주장에도 불구하고 많은 한계를 내포하고 현실적인 적용에 어려움이 있고 생각된다. 즉 관료들이 그가 속한 기관의 가치를 더 높이 평가하여 관료가 기관 속에 사회화됨으로써 사회적 출신 배경과 다른 태도를 취하게 되기 때문이다. 이러한 현상은 관료의 출신배경과 정책 사이의 약한 연계를 나타내어 대표관료제에 실효성에 의문을 제기하는 것이다.

그렇다면 대표관료제는 민주주의 사회에서 큰 의미가 없는 것인가? 여기서 대표관료제가 극복해야 할 현실적인 문제가 적지 않음을 부인할 수 없지만, 대표관료제가 다원적 민주사회에서 결코 간과할 수 없는 많은 의미를 지니고 있다는 주장 또한 적지 않다.

대표관료제론에 내재되어 있는 의의를 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 대표관료제는 상징적인 의미를 갖는다. 즉 대표관료제가 개념적, 경험적으로 미흡한 것은 사실이지만, 그것이 국민에 대해 대응적이라는 느낌을 주며, 국민들로 하여금 국가가 정의롭고 이성적이며 민주적이라는 확신을 갖게 한다(Kelso, 1983: 246-261). 둘째, 대표관료제에서는 정부관료제의 통합성과 사회적 형평성이라는 가치를 경제성이나 효율성보다 중시함으로써, 소수집단의 소외현상이나 그로 인한 사회적 갈등과 반사회적 행위를 감소시키고 사회의 안정과 화합을 실현시킬 수 있다(Kranz, 1976: 110-116). 셋째, 대표관료제는 외부 통제장치의 역할이 제한적인 현대정부의 관료제에 대해 내적 통제를 강화하는 역할을 한다. 이는 관료들이 사회화의 과정을 통해 자기출신집단의 가치와 이익에 대한 심리적 책임을 지려하기 때문이다(오석홍, 1993: 326). 넷째, 대표관료제는 인사상 그 동안 소외되었던 소수인종이나 여성들에게 실질적인 고용기회를 부여하며, 유능한 소수집단에게 공직진출에 대한 강한 동기부여를 제공한다는 장점도 있다. 다섯째, 대표관료제는 모든 정책적 이슈에 있어서 출신집단의 이익을 대표하지 못한다 하더라도, 정책과정에서 소수집단의 영향력과 참여 정도를 향상시키며, 최소한 다수집단의 일방적 권한행사를 견제하는 역할을 하기 때문에, 소극적 대표성은 그 자체만으로도 나름대로의 의미가 있다. 여섯째, 정부관료제의 대표성과 관료제의 책임성에 관한 문제에 있어서도, 관료가 배경집단의 이익을 위해 일한다면 전체적 결과로서의 정책은 모든 집단의 이익에 기여하게 될 것이다. 설혹 행정관료가 특정집단을 옹호하지는 않는다 하더라도 최소한 전체적인 정책결과는 모든 국민과 집단의 이익 및 욕구를 위하여 봉사하게 되리라는 점(Larson, 1973: 81)에서 대표관료제가 관료제의 책임성 강화에 기여하리라 본다. 일곱째, 대표관료제는 사회의 여러 광범한 스펙트럼을 포괄하고 있기 때문에, 이를 통한다면 전체 국민의 모든 욕구와 필요가 이해되고 고려될 수 있다. 그 결과로서 대표관료제는 국민에게 정책결정의 결과에 승복하게 하는 이점이 있을 뿐만 아니라 사회전체 내에 존재하는 긴장과 갈등을 조정할 수 있다.

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

이상과 같이 대표관료제론에 관한 여러 견해를 종합하여 정의하면 "대표관료제는 행정권력에 대한 내적 통제와 사회적 형평성 및 민주적 가치를 정부관료제에 접목시키기 위하여 정부관료제의 인적 구성을 사회세력의 축소판과 같은 형태로 구성하여 정책의 대응성(responsiveness)을 높이는 형태"라고 할 수 있겠다.

2. 고위직 여성공무원 대표성확보의 정당성

우리 나라는 1989년 이후 위원회의 여성위원 참여 확대를 꾀해 왔고 1995년 여성관련 영역뿐만 아니라 국가의 중요 정책입안시 여성의 견해와 입장을 실질적으로 반영할 수 있도록 여성발전기본법과 시행령을 제정하여 개별 위원회에 대해 연도별 여성참여목표율을 설정, 이행토록 하였으며, 공무원 채용에서도 여성채용목표제를 시행토록 하였다. 여성채용목표제와 같은 여성우대제도는 단순한 여성의 권익제고 이외에도 유능한 여성을 공무원으로 확보함으로써 국가경쟁력을 높일 수 있다는 면에서 의의가 있다. 그러나 채용에서 여성에게 일정 비율의 문호를 개방했다 하더라도 임용과정에서 인사관리상 불이익이 지속된다면, 고위직에서의 여성 대표성은 확보될 수 없다. 그러므로 채용뿐만 아니라 임용전체 과정에서 여성에 대한 편견이나 고정관념을 해소시키고 여성인력을 적극적으로 활용하는 것이 중요하다.

고위직에서의 여성공무원의 대표성 확보가 중요한 이유는 다음과 같다. 첫째, 정책결정직에 여성 참여를 확대시켜서 여성지위를 향상함과 동시에 인적구성을 다양화시켜 정부정책의 질을 높일 수 있다. 실제 공직에서의 활동내용을 보면, 여성이 여성관련법안에 보다 적극적인 것으로 나타나 여성의 여성이익 대표가능성이 높은 것으로 보인다(Tamerius, 1995: 227). 둘째, 공직에서의 남·녀고용평등과 성차별금지는 민간부분 고용현장에로의 긍정적 파급효과가 존재할 수 있다는 면에서도 중요하다. 국가가 능력이 있는 여성인력으로 하여금 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 고용여건을 마련해 주는 것은 고용주로서의 의무일 뿐만 아니라 국가의 이러한 솔선수범은 민간부문의 고용현장에서 여성근로자에게 불리하게 이루어지고 있는 인사관리적 요소를 완화하고 억제하는데 커다란 파급효과를 가져올 수 있다. 셋째, 사회진출을 희망하는 여성들에게 비전을 제시할 수 있는 역할모델을 할 수 있고, 공직진출을 희망하는 여성들에게는 자신의 능력과 자질을 충분히 실현시킬 수 있는 공직에의 동기부여를 강화시키는데 긍정적으로 작용할 것이다. 넷째, 후배 여성공무원으로 하여금 부단히 자기개발을 게을리 하지 않고 능동적·적극적으로 업무를 수행하게 하는 인센티브를 제공할 수 있다. 또한 공직과 같은 남성중심적 조직에서 후배 여성공무원에게 경력 개발을 적극적으로 지도해 줄 수 있는 여자상사가 존재한다는 면에서 중요하다. 이것은 여성부하의 경력개발을 위해 충고해, 중요한 정보를 제공해 주며, 인간관계의 문제를 다루거나 조직에서 성장을 이룸에 있어 지원을 아끼지 않는 것이다. 고위직 여성공무원의 대표성이 갖는 이와 같은 중요성을 감안할 때 대표관료제의 적용은 정당성을 갖는다고 하겠다.

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

Ⅲ. 고위직 여성공무원의 대표성 실태 및 변수선정

1. 여성공무원의 대표성 실태

1) 전체 여성공무원 연도별 정원 현황

행정자치부 통계연보와 여성백서에 따르면 1988년에서 1999까지 약 10여 년 동안 우리나라 총 공무원 수는 726,089명에서 865,650명으로 증가하였으며, 여성공무원의 수는 168,673명에서 257,191명으로 꾸준히 증가하는 추세를 보인다. 특히 1988년에서 1998년 사이의 여성공무원은 전체공무원 중 23.2%에서 29.7%로 약 6.5%의 증가율을 보인다. 이러한 현상은 넓게는 전반적인 사회분위기의 변화, 여성경제활동인구의 증가와 고학력화, 공무원 시험에서의 남·녀구분철폐를 위한 법적·제도적 노력(한국여성개발원, 1993: 22쪽)과 '96년부터 여성채용목표제 도입의 실시 등 여성공무원 발전 지원시책의 적극 추진 등의 영향이라고 볼 수 있다(〈표 1〉참조).

〈표 1〉 전체여성공무원 연도별 정원 현황

(단위: 명, %)

연 도	전 체	남성공무원	여성공무원	여성비율
1988	726,089	557,416	168,673	23.2
1989	764,563	583,480	181,083	23.7
1990	780,870	587,102	193,768	24.2
1991	837,582	632,051	205,531	24.5
1992	871,527	648,356	223,171	25.6
1993	884,033	649,126	234,907	26.6
1994	889,736	654,116	235,620	26.5
1995	903,823	657,355	246,468	27.3
1996	913,104	659,187	253,917	27.8
1997	923,714	658,552	265,162	28.7
1998	888,217	623,853	264,364	29.7
1999	865,650	608,459	257,191	29.7

자료: 총무처(1988-1992), 「통계연보」, 여성특별위원회(1993-1997), 「여성백서」, 행정자치부 (1999, 2000), 「통계연보」

2) 행정부소속 일반직 여성공무원 직급별 현황

행정부 소속 일반직 여성공무원의 직급별 현황을 보면 5급 이상 관리직은 3.2%인 919명이며 특히 국·실장급인 2급 이상은 2명으로 2급 이상 전체 공무원(44명)의 4.5%에 불과하다. 6·7급 여성공무원은 일반직 여성공무원의 38.6%인 22,904명이고, 특히 일반직 여성공무원의 57.9%인 33,838명이 하위직인 8급과 9급에서 근무하고 있다(〈표 2〉 참조).

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

〈표 2〉 국가일반직 여성공무원 직급별 현황

(단위: 명, %)

구 분	계	기타	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
총인원	268,298	5,933	66	378	889	6,029	20,638	59,317	84,218	66,814	24,016
여성수	59,397	1,736	-	2	14	138	765	4,822	18,082	25,451	8,387
비율	22.1	29.2	0.0	0.5	1.6	2.3	3.7	8.1	21.5	38.1	34.9

자료: 행정자치부, 2000, 「통계연보」, 152쪽.

3) 중앙행정기관별 여성공무원 현황

중앙행정기관 5급 이상 여성공무원 현황을 보면 보건복지부가 가장 많은 135명(29.54%), 외교통상부 65명(6.18%), 특허청 29명(4.46%), 교육부 28명(3.53%), 환경부 13명(3.87%), 행정자치부 22명(3.81%), 재정경제부 4명(1.20%), 국세청 5명(0.47%)를 나타내고 있다. 과학기술부, 해양수산부, 관세청은 5급 이상 여성공무원이 한 명도 없는 것으로 나타났다. 즉, 5급 이상 여성공무원의 비율이 7% 이상인 부서는 주로 여성관련 부서이며 과학관련부서에는 거의 배치되고 있지 않음을 알 수 있다(〈표 3〉 참조).

〈표 3〉 중앙행정기관별 5급 이상 여성공무원 현황

(단위: 명, %)

중앙 행정기관	5급 이상 전체	5급 이상 여성	%	중앙 행정기관	5급 이상 전체	5급 이상 여성	%
여성특별위원회	25	19	76.00	국무총리비서실	43	1	2.33
보건복지부	457	135	29.54	기획예산처	138	3	2.17
통계청	137	17	12.41	조달청	212	4	1.89
문화관광부	336	27	8.04	국무조정실	111	2	1.80
노동부	449	34	7.57	공정거래위원회	178	3	1.69
기상청	182	12	6.59	경찰청	1,667	24	1.44
외교통상부	1,052	65	6.18	해양수산부	606	8	1.32
통일부	177	8	4.52	정보통신부	768	10	1.30
특허청	650	29	4.46	재정경제부	332	4	1.20
국정홍보처	48	2	4.17	문화재청	84	1	1.19
농촌진흥청	460	19	4.13	중소기업청	173	2	1.16
환경부	336	13	3.87	국가보훈처	173	2	1.16
행정자치부	577	22	3.81	농림부	454	5	1.10
금융감독위원회	27	1	3.70	산림청	289	2	1.04
교육부	793	28	3.53	병무청	199	2	1.01
법제처	87	3	3.45	감사원	427	4	0.94
산업자원부	451	15	3.33	철도청	638	5	0.78
법무부	1,197	39	3.26	국세청	1,070	5	0.47
국방부	256	8	3.13	건설교통부	567	2	0.35
청소년보호위원회	32	1	3.13	과학기술부	174	0	0.00
국민고충처리위원회	74	2	2.70	해양경찰청	195	0	0.00
중앙인사위원회	40	1	2.50	관세청	255	0	0.00
식품의약품안전청	393	42	10.69				

※ 대통령비서실 제외, 특정직 중 교사 제외.
자료: 행정자치부, 2000, 여성정책담당관실 보도자료.
이혜숙, 2000, 「여성공무원 직무만족의 영향요인에 관한 연구」, 33쪽 재인용.

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

2. 기존연구 검토와 변수의 선정

공직사회에 진출한 여성공무원을 대상으로 한 역할갈등이나 직장 만족도 등에 관한 연구는 상당히 있으나, 고위직 여성공무원의 대표성 정도에 영향을 미치는 원인을 분석한 연구는 드물다. 대부분의 기존 연구들은 주로 중앙정부 전체 직급을 연구대상으로 하거나 전국적인 추세를 파악하는데 초점을 맞추고 있다(정용준, 1994; 박숙자, 1993; 이은재, 1994; 한국여성개발원, 1995; 박혜자, 1999). 또한 공무원의 인사운영에 있어서 성차별적 실태(김혜련, 1996), 성차별의 정도에 대한 남녀공무원의 인식의 차이(김복규, 1999a), 성별 직무관련태도의 차이에 관한 조사(박천오 외, 1999) 등도 있다. 그러나 이들 논문들은 대부분이 연구대상을 한정하지 않고 전체직급 또는 특정한 지방정부 소속 지방공무원 전체 직급을 대상으로 하였다. 그리고 현재 조직에서 여성공무원들이 만족스러운 근무를 하기 위한 직무환경개선에 초점을 맞추고 있다. 이에 반해 고위직 여성공무원의 대표성이 왜 낮은가에 대한 체계적인 연구나 인과관계를 검증한 분석은 거의 없다. 이러한 점을 감안하여 본 연구에서는 5급 이상 고위직 여성공무원의 대표성에 영향을 미치는 요인을 사회문화적 요인으로 하여 남녀공무원들의 인식조사를 통해 분석하고자 한다. 고위직 여성공무원의 대표성에 영향을 미치는 요인이 제도적 요인이나 개인적 요인 등 다양하게 있겠지만 우리 사회가 전반적으로 남성우월적 문화가 보편적 문화로 정착되어 있고 남녀차별과정과 방법이 대부분 관습, 통념, 편견에서 비롯된 것이기 때문에 사회문화적 요인이 고위직 여성공무원의 대표성에 중요한 영향을 미치리라 생각한다.

변수선정은 한국여성개발원(1994; 1996; 1997; 1999a; 1999b)과 김복규(1999b)에서 사용했던 변수들을 발췌하여 재조정하였으며 4개의 변수로 나누어 분석한다. 우선, 사회전반적인 남녀 역할에 대해 남녀공무원이 어떻게 인식하는지에 대한 성 역할에 대한 인식이다. 다음으로 여성에 대해 일반적으로 갖고 있던 인식이 조직에서 여성과 함께 근무하면서 변화될 수 있다고 생각되어 조직수준에서 남녀공무원이 갖고 있는 인식을 토대로 성별 직무수행 능력에 대한 인식, 여성인력에 대한 조직풍토 인식, 현재 맡고 있는 업무에 대한 적합성에 대한 인식이다. 이들 변수를 통해 고위직 여성공무원의 대표성에 미치는 영향을 분석할 것이다.

1) 성 역할에 대한 인식

'남성다움'과 '여성다움'의 내용은 '남성과 여성은 모름지기 이러이러해야 한다'는 사회적 성 정체성(Gender Identity)을 제공해 준다. 이들 성 정체성은 대부분의 사회 성원들에 의해 공유되어 행동을 규제한다. 남성과 여성의 관계에 대한 전통적인 입장은 여성과 남성은 근본적으로 다르며, 여성보다 남성이 더 우수하고 여성은 남성에 비해 열등하다는 두 가지 전제로 함축될 수 있다. 이러한 성차별은 고정적인 성 역할에 의해 나타난다. 즉, '성 역할이란 남녀를 구분시키는 특징에 대한 사람들 사이의 합의된 신념'으로, 이렇게 합의된 신념은 남녀의 생리·해부학적 차이에 근거하고, 기질·성격·능력의 차이를 상정해서 권리·노동·의무 등을 분리시키는 내용으로 이루어져 있다(이영자 외, 1993: 268). 남성은 환경에 능동적으로 대처하고, 직업을 갖고, 가족을 부양하며, 여성은 환경에 수동적으로 적응하고 가사 일 과 어머니의 임무를 갖는다. 그러므로 여성들은 자연스럽게 사회의 참여에 관심을 가지지 않게 되고 또 그렇게 해야 여성답다는 관념 속에 여성에게 가장 적합한 장소는 가정이라는 생각이 고정되게 된다. 이러한 여성에 대한 한정된 역할 규정은 여성들의 능력발휘 기회를 원천적으로 봉쇄하여

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

조직에서 여성인력을 받아들이려 하지 않는 경향으로 이어질 뿐만 아니라 조직에 속한다고 하더라도 고위직으로 승진하는 데 큰 장애가 된다. 그러므로 공무원들의 성 역할에 대한 인식은 고위직 여성공무원의 대표성에 영향을 미칠 것이다.

2) 성별 직무수행 능력에 대한 인식

성별 직무수행 능력이란 조직에서 개인이 지닌 능력을 말하는 데 남성과 여성이 동등한 업무능력을 가졌다고 가정하더라도 여성의 능력보다 남성의 그것이 더 신뢰할 만하다고 인식하여, 성별적 채용과 배치를 함으로써 성 고정화에 의한 직업의 성별분리의 정당성을 주장한다(Arrow, 1973: 436-455). 조직에서 업무추진에 필요한 능력을 여성과 남성이 별다른 차이 없이 가지고 있음에도 불구하고 사회·문화적 인식에서는 여성보다는 남성이 우월한 능력을 가지고 있는 것처럼 받아들여지는 것이다. 그러므로 공무원들의 남녀간 성별 직무수행 능력에 대한 차이 인식은 현재 고위직 여성공무원의 대표성에 영향을 미칠 것이다.

3) 여성인력에 대한 조직풍토

남자가 아닌 여자가 조직의 관리자적 위치에 있을 때 그 여성관리자의 성공여부는 주변인물, 즉 상관이나 부하, 동료들이 그녀를 어떻게 받아들이느냐에 의해 크게 영향을 받는다. 여성과 남성의 관리자적 행동에 실제적 차이가 없음에도 불구하고 그 평가결과는 크게 다르다. 예를 들어 직무만족도의 경우 남녀상관이 보여주는 행동에 큰 차이가 없음에도 불구하고 남녀부하 모두가 상관이 여성일 경우에 불만족이 더 크다(Hansen, 1974; 한국여성개발원, 1999c: 61-78). 또한 여성상관을 둔 부하직원들은 자신들의 상관이 적절한 보상을 해 줄 수 있는 힘(reward power)이 남성상관보다 미약하다고 생각한다(Taylor & Ligen, 1979: 42-43). 따라서 동료나 부하직원이 여성일 때 보다 상관일 때 거부감이 많다. 이것은 일반적으로 여성관리자의 행동을 평가하는 주체(대부분이 남성)가 그들이 가지고 있는 주관적 관점에서 여성관리자의 행동원인을 분석하는 경향이 있기 때문인 것이다. 우리 나라의 경우 조직에서 여성을 조직 인력으로 인식하기보다는 단지 여자로 받아들이려는 인식이 있어 함께 근무하는 것에 대하여 불편해 하는 경향이 있다. 이러한 여성인력에 대한 부정적인 조직 풍토는 고위직 여성공무원의 대표성에 영향을 미칠 것이다.

4) 업무의 적합성에 대한 인식

일반적으로 조직구성원이 자신이 맡은 업무가 적성에 맞는다고 생각하면 업무에 임하는 태도가 적극적일 것이고 업무성취도도 높을 것이다. 이것은 업무를 담당하는 개인뿐만 아니라 조직전체의 생산성에도 영향을 줌으로써 조직발전에 기여하는 것이다. 업무가 개인의 적성에 맞게 되면 업무를 수행하는 과정 속에서 나름대로 가치와 의미를 발견하게 되고 자아성장이나 성취에 큰 도움이 될 것이다. 그러므로 조직구성원이 자신의 능력과 지위에 맞는 업무를 담당하는 일은 중요하다.

그러나 현실적으로 볼 때 여성이 맡고 있는 업무의 대부분은 남성 보조적인 일과 한정된 업무를 행함으로써 실질적으로 여성공무원의 능력발전에 도움이 되지 않는다. 이러한 현상은 여성공무원들의 생산성뿐만 아니라 업무에 소극적으로 응하게 됨으로써 개인적 능력이나 관리자적 자질을 향상시켜 가는데 좋지 않은 영향을 미친다. 개인이 자신의 능력에 맞고 그 능력을

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

향상시킬 수 있는 업무를 담당할 때 일에 대한 성취감과 만족감 및 고위직으로의 진출을 기대할 수 있을 것이다. 그러므로 공무원들의 공직 업무의 성적 적합성에 대한 인식은 고위직 여성공무원의 대표성에 영향을 미칠 것이다.

Ⅳ. 분석결과 및 논의

고위직 여성공무원의 대표성에 관한 영향요인을 분석하기 위한 구체적인 내용을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 응답자들이 인식하는 고위직 여성공무원의 대표성 정도를 성별 기준에 따라 비교 분석하였다. 둘째, 공무원들의 사회문화적 변수에 응답한 비율을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 셋째는 사회문화적 요인에 포함된 각 변수에 대하여 응답자 집단간 인식의 차이를 알아보기 위해 분산분석을 하였으며 집단간의 차이가 유의성을 갖는지를 확인하기 위하여 교차분석을 실시하여 Chi-square값을 검증하였다. 마지막으로 사회문화적 변수군에 포함된 각 변수들이 고위직 여성공무원의 대표성에 영향을 미친 정도를 파악하기 위하여 회귀분석을 실시하였다.

1. 전체 응답자의 대표성 인식 정도

현재 고위직 여성공무원의 대표성이 어느 정도라고 생각하십니까라는 설문에 대한 전체 응답자의 응답비율을 살펴보면 〈표 4〉과 같다. 높은 편이라고 생각하는 비율은 12명으로 3.97%였고, 적당은 71명으로 22.5%, 낮은 편은 233명으로 73.8%였다. 전체적으로 남녀공무원 모두 현재 고위직 여성공무원의 대표성에 대해 낮다고 인식하는 것으로 나타났다.

성별에 따라 고위직 여성공무원의 대표성 인식 정도를 비교하면 다음과 같다. 남성공무원의 경우, 매우 높거나 높은 편이라고 응답한 비율이 5.5%, 적당하다는 비율이 28.7%인 반면에 여성공무원의 경우에는 매우 높거나 높은 편이라고 응답한 사람은 한 명도 없고 적당하다고 응답한 비율은 9.6%였으며 남성공무원에 비해 낮다고 인식하는 비율이 높았다.

〈표 4〉 성별에 따른 고위직 여성공무원의 대표성 인식 정도

(단위: %, 명)

항목 / 성별	매우 높은 편	높은 편	적당	낮은 편	매우 낮은 편	무응답
남자	1.8(4)	3.79(8)	28.7(58)	50.4(102)	15.0(30)	-
여자	-	-	9.6(11)	58.7(67)	31.7(36)	-
전체	1.26(4)	2.53(8)	22.4(71)	53.2(168)	20.6(65)	-

이것은 실질적으로 여성공무원이 남성공무원보다 5급 이상 고위직에서의 대표성 부족에 대해 더 심각하게 생각하고 있음을 시사한다고 볼 수 있다(〈표 4〉참조).

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

2. 사회문화적 요인에 대한 전반적인 인식

1) 빈도분석

성 역할에 대한 인식은 남성과 여성의 관계에 대한 전통적인 입장으로 남성은 환경에 능동적으로 대처하고, 직업을 갖고, 가족을 부양하며, 여성은 환경에 수동적으로 적응하고 가사 일과 자녀에 대한 전적인 양육의 책임이 있다는 입장인 데 이에 대한 응답 비율을 보면 강한 긍정 10.2%, 약한 긍정 25.3%, 보통 17.8%, 약한 부정 22.2%, 강한 부정 24.4%였다. 약한 부정과 강한 부정을 합쳐 부정으로 본다면 46.6%로 긍정 35.5%보다 높게 나타났다. 성별 직무수행 능력은 남성과 여성이 동등한 업무능력을 가졌다고 가정하더라도 여성의 수행능력 보다 남성의 그것을 더 신뢰할 만하다고 인식하고, 여성보다는 남성이 우월한 능력을 가지고 있는 것처럼 받아들여지는 것으로, 이에 대한 응답비율을 보면 남자가 훨씬 우수 5.1%, 남자가 나은 편 33.5%, 비슷 55.4%, 여자가 나은 편 4.1%였고 여자가 훨씬 우수하다고 응답한 공무원은 없었다. 대부분의 공무원들은 남녀의 직무수행 능력을 비슷하게 인식하고 있었다. 여성인력에 대한 조직풍토에서는 여성 상사, 여성 동료, 여성 부하와 함께 근무하는 것이 남자와 비교해서 불편한지에 대한 물음으로 비슷하다는 응답비율이 55.1%로 가장 높았고 다음이 불편한 편이다 25.2%였다. 대체로 편하다고 응답한 비율은 낮았다. 업무의 적합성은 현재 맡고 있는 업무가 남성과 여성 중 누구에게 더 적합한 업무라고 생각하는가에 대한 응답비율을 보면, 남자에게 훨씬 더 적합하다 16.1%, 남성에게 적합한 편이다 26.3%, 비슷하다 46.2%, 여성에게 적합한 편이다 9.2%, 여성에게 훨씬 더 적합하다 2.2%였다. 그러나 성별로 나누어 업무의 적합성에 대한 응답비율을 살펴보면, 여성들은 63.2%가 성별에 상관없거나 30.7%만이 여성에게 더 적합한 업무라고 응답한 반면 남성은 62.8%가 남성에게 더 적합한 업무라고 응답하거나 성별에 상관없다 36.7%로 응답하여 업무를 남성적인 것으로 인식하려는 경향을 보였다. 업무의 적합성에 대해 이러한 인식의 차이를 낳는 원인을 생각해 볼 때, 현재 남녀공무원이 담당하는 업무가 실질적으로 성별로 분리되어 있거나, 또는 남녀공무원이 유사한 업무를 맡고 있음에도 불구하고 남성들이 보다 남성 적합적이라고 생각하는 경향이 아닌가 생각된다(〈표 5〉 참조).

〈표 5〉 사회문화적 요인에 대한 빈도분석

(단위: %)

독립변수	항 목	비율	독립변수	항 목	비율
성 역할에 대한 인식	① 강한 긍정	10.2	여성인력에 대한 조직풍토	① 훨씬 불편하다	4.2
	② 약한 긍정	25.3		② 불편한 편이다	25.2
	③ 보통	17.8		③ 비슷하다	55.1
	④ 약한 부정	22.2		④ 편한 편이다	13.8
	⑤ 강한 부정	24.4		⑤ 훨씬 편하다	0.8
	전 체	99.9		전 체	99.1
성적 능력	① 남자가 훨씬 우수	5.1	업무의 적합성	① 남성에게 훨씬 더 적합하다	16.1
	② 남자가 나은 편	33.5		② 남성에게 적합한 편이다	26.3
	③ 비슷	55.4		③ 비슷하다	46.2
	④ 여자가 나은 편	4.1		④ 여성에게 적합한 편이다	9.2
	⑤ 여자가 훨씬 우수	-		⑤ 여성에게 훨씬 더 적합하다	2.2
	전 체	98.1		전 체	100.0

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

2) 성별에 따른 사회문화적 요인의 인식 정도

(1) 성 역할에 대한 인식

여자가 직장을 다니더라도 집안 일과 자녀양육에 대해 전적으로 책임을 져야 한다라는 주장에 대해 어떻게 생각하는가 라는 질문에서 남성공무원들은 긍정 32.3%, 보통 23.2%, 부정 44.0%로 응답한 반면에, 여성공무원들은 긍정3.5%, 보통 6.1%, 부정 90.3%로 응답하였다. 집안 일과 자녀 양육에 대한 남성들의 인식은 여자가 책임을 져야 한다와 그렇지 않다고 생각하는 비율이 큰 차이가 없는 반면에 여성들은 부정하는 비율이 훨씬 높았다(〈표 6〉 참조). 아내의 취업여부와 상관없이 가족부양을 위한 경제적 책임은 남편에게 있다라는 주장에 대한 질문에서 남성공무원들은 긍정 59.4%, 보통 15.8%, 부정 24.8%로 응답한 반면, 여성공무원들은 긍정 8.0%, 보통 14.0%, 부정 78.0%로 응답하였다. 여성들은 경제적 부양을 위한 책임을 남편과 함께 져야 한다고 생각하는 반면에 남성들은 스스로 책임을 져야 한다고 인식하고 있는 것으로 나타났다(〈표6〉 참조).

〈표 6〉 성별에 따른 성 역할 인식 정도

(단위: %, 명)

성역할인식 \ 응답문항		강한 긍정	약한 긍정	보 통	약한 부정	강한 부정	무응답
여자의 자녀양육	남자	6.5(13)	25.8(52)	23.2(47)	31.1(63)	12.9(26)	0.5(1)
	여자	2.6(3)	0.9(1)	6.1(7)	26.3(30)	64.0(73)	-
남자의 경제적 책임	남자	14.8(30)	44.6(90)	15.8(32)	20.8(42)	4.0(8)	-
	여자	-	8.0(9)	14.0(16)	40.4(46)	37.6(43)	-
남자의 우선 채용	남자	24.7(50)	38.2(77)	21.8(44)	8.9(18)	6.4(13)	-
	여자	0.9(1)	9.6(11)	20.1(23)	9.6(11)	59.6(68)	-
전체	남자	15.3(93)	36.1(219)	20.3(123)	20.3(123)	7.8(47)	0.2(1)
	여자	1.2(4)	6.1(21)	13.5(46)	25.4(87)	53.8(184)	

자격이 비슷한 남녀 중 한 명만 채용해야 한다면 남자가 채용되어야 한다는 주장에 대한 질문에서 남성공무원들은 긍정 62.9%, 보통 21.8%, 부정 15.3%인 반면에 여성공무원들은 긍정 10.5%, 보통 20.1%, 부정 69.2%로 남녀간에 심한 인식의 차이를 보이고 있다(〈표6〉 참조).

(2) 성별 직무수행 능력

귀하께서는 남녀의 직무수행능력에 대해 어떻게 생각하십니까라는 질문에 대해 남성공무원들은 남자가 낫다 55.9%, 비슷하다 42.0%, 여자가 낫다 0.5%로 응답한 반면 여성공무원들은 남자가 낫다 8.0%, 비슷하다 78.9%, 여자가 낫다 10.5%로 응답하여 남성들은 자신들의 업무수행 능력이 낫다고 생각하는 반면에 여성들은 성별에 상관없이 비슷하거나 여성이 조금 낫다고 생각하고 있음을 보여 준다(〈표 7〉 참조).

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

〈표 7〉 성별에 따른 직무수행 능력에 대한 인식 정도

(단위: %, 명)

업무수행능력 \ 응답문항		남자가 훨씬 우수	남자가 나은 편	비 슷	여자가 나은 편	여자가 훨씬 우수	무응답
업무수행 능력	남자	7.9(16)	48.0(97)	42.0(85)	0.5(1)	-	1.5(3)
	여자	-	8.0(9)	78.9(90)	10.5(12)	-	2.6(3)
전체		5.1(16)	33.5(106)	55.4(175)	4.1(13)	-	1.9(6)

(3) 여성인력에 대한 조직풍토

귀하께서는 여자상관을 모시는 데 대해 어떻게 생각하십니까라는 물음에 남성공무원들은 불편하다 56.3%, 비슷 39.6%, 편하다 2.8%로 응답한 반면에 여성공무원들은 불편하다 18.4%, 비슷 61.4%, 편하다 20.2로 응답하여 남성공무원들이 여자상관을 모시는 데 대해 여성공무원보다 불편해 하고 있음을 알 수 있다.

〈표 8〉 성별에 따른 여성인력에 대한 조직풍토의 인식 정도

(단위: %, 명)

여성인력에 대한 조직풍토 \ 응답문항		훨씬 불편한 편	불편한 편	비 슷	편한 편	훨씬 편한 편	무응답
여자 상관	남자	10.3(21)	46.0(93)	39.6(80)	2.8(6)	-	1.4(3)
	여자	2.6(3)	15.8(18)	61.4(70)	18.4(21)	1.8(2)	-
여자 동료	남자	3.5(7)	32.2(65)	52.5(106)	10.8(22)	0.5(1)	0.5(1)
	여자	-	8.8(10)	57.9(66)	31.6(36)	1.7(2)	-
여자 부하	남자	4.5(9)	26.2(53)	56.4(114)	12.4(25)	-	0.5(1)
	여자	-	2.6(3)	76.3(87)	18.4(21)	2.6(3)	-
전 체	남자	6.1(37)	34.8(211)	49.4(300)	8.7(53)	0.2(1)	0.8(5)
	여자	0.9(3)	9.1(31)	65.2(223)	22.8(78)	2.0(7)	

여자동료에 대한 물음에서 남성공무원들은 남자동료와 비슷 (52.5%) 하거나 불편(35.7%) 해 하고 있는 반면 여성공무원들은 비슷(57.9%)하거나 편하다(33..3%)고 인식하고 있어 남녀공무원간의 심한 인식의 차이를 보이고 있다. 여자부하에 대한 물음에서도 남성들은 여자부하를 불편(30.7%)하거나 남자 부하와 비슷(56.4%)하다고 생각하는 반면에 여성들은 비슷(76.3%)하거나 편하다(21.0%)고 생각하였다. 성인력에 대한 조직풍토의 전체적인 응답비율을 성별로 나누어 보면, 남성은 여성인력에 대해 불편한 편 40.9%, 비슷 49.4%, 편한 편 8.9%였고 여성은 편한 편 10.0%, 비슷 65.2%, 불편한 편 24.8%으로 남성들은 여성인력과 함께 근무하는 것에 대해 편하게는 생각하고 있지 않았다. 한편 여성이 부하일 때보다 동료일 때, 동료일 때 보다 상관일 때 남성들은 더 불편하게 인식하고 있음을 알 수 있다(〈표 8〉 참조).

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

(4) 업무의 적합성

현재 맡고 있는 업무가 여성과 남성 중 누구에게 더 적합하다고 생각하는가라는 물음에 대해 남성들은 자신들에게 더 적합하다(62.8%)고 응답한 비율이 제일 많았고 여성공무원들은 비슷하다(63.2%)에 가장 많이 응답하였다.

이것은 남성들이 맡고 있는 업무가 실질적으로 비중있는 업무이거나 또는 남성중심적으로 인식하려는 경향에서 나온 결과라 여겨진다. 전체적으로는 남자에게 적합하다 42.4%, 비슷 46.2%, 여자에게 적합하다 11.4%로 비슷하게 인식하는 비율과 남자에게 적합하다고 인식하는 비율이 거의 비슷하였다(〈표 9〉 참조).

〈표 9〉 성별에 따른 업무의 적합성의 인식 정도

(단위: %, 명)

업무의 적합성 \ 응답문항		남자에게 훨씬 더 적합	남자에게 적합한 편	비 슷	여자에게 적합한 편	여자에게 훨씬 더 적합	무응답
업무의 적합성	남자	25.2(51)	37.6(76)	36.7(74)	0.5(1)	-	-
	여자	-	6.1(7)	63.2(72)	24.6(28)	6.1(7)	-
전 체		16.1(51)	26.3(83)	46.2(146)	9.2(29)	2.2(7)	-

3) 사회문화적 요인에 대한 개인특성별 인식 정도

사회·문화적 요인에 대한 인식의 차이를 검증하기 위하여 개인적 변수들을 이용하여 분산분석과 교차분석을 실시하였다. 분석결과를 살펴보면, 성 역할에 대한 인식에 대해서는 성별과 연령, 직급에 따라 유의미한 차이를 보이고 있으나($p<.05$), 학력은 유의미한 차이를 보이지 않고 있다. 연령이 적은 하위직 여성공무원일수록 성 역할 인식에 대해 부정적인 반응을 보이는 것으로 나타났다. 성별 직무수행 능력 변수에 대해서는 성별과 연령, 학력, 직급 모두 유의미한 차이를 보이고 있다. 연령이 많은 하위직 남성공무원일수록 남성이 더 우월한 능력을 가진 것으로 인식하는 것으로 나타났다.

여성인력에 대한 조직풍토에서는 성별과 연령, 직급에 따라 유의미한 차이를 보이고 있는데, 연령이 많은 고위직 남성공무원일수록 여성인력에 대해 불편해 하고 있는 것으로 나타났다. 업무의 적합성은 성별, 연령, 직급에서는 유의미한 차이를 보이고 있지만 학력은 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 연령이 많은 하위직 남성공무원일수록 자신이 맡고 있는 업무가 남성에 적합한 일이라고 인식하고 있다(〈표 10〉 참조).

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

〈표 10〉 사회문화적 요인에 대한 개인특성별 인식 정도

		성 역할에 대한 인식				성별 직무수행능력			
		평균	표준편차	Chi-square	Sig.	평균	표준편차	Chi-square	Sig.
성별	남자	3.15	1.17	99.610	.000	2.32	.69	40.519	.000
	여자	4.26	1.06			2.94	.69		
연령	30세미만	4.14	1.24	68.893	.000	2.86	.65	87.130	.000
	30-39세	3.92	1.25			2.75	.74		
	40-49세	3.37	1.15			2.39	.69		
	50세이상	2.89	1.25			2.11	.72		
학력	고졸이하	4.08	.95	19.594	.484	2.76	.44	32.857	.008
	전문대졸	3.27	1.01			2.09	.83		
	대학졸	3.50	1.31			2.57	.69		
	대학원졸	3.54	1.20			2.35	.86		
직급	7급	3.62	1.30	50.217	.000	2.24	.88	65.426	.000
	6급	3.86	1.10			2.45	.51		
	5급	3.45	1.28			2.37	.75		
	4급	3.34	1.33			2.66	.82		
	3급	3.13	1.23			3.00	.00		
		여성인력에 대한 조직풍토				업무의 적합성			
		평균	표준편차	Chi-square	Sig.	평균	표준편차	Chi-square	Sig.
성별	남자	2.70	.72	35.973	.000	2.13	.79	123.447	.000
	여자	3.22	.68			3.31	.66		
연령	30세미만	3.43	.60	40.036	.005	3.29	.85	149.395	.000
	30-39세	2.93	.74			2.99	.55		
	40-49세	2.87	.73			2.17	.96		
	50세이상	2.51	.70			1.89	.63		
학력	고졸이하	2.80	.71	25.604	.179	2.84	.55	23.668	.097
	전문대졸	2.55	1.13			1.91	1.14		
	대학졸	2.93	.73			2.46	.91		
	대학원졸	2.87	.73			2.48	.99		
직급	7급	2.64	.74	51.514	.000	2.16	.85	94.910	.000
	6급	3.09	.63			2.10	.72		
	5급	2.97	.77			2.22	.87		
	4급	2.68	.72			3.00	1.03		
	3급	2.54	.78			3.14	.35		

4) 사회문화적 변수군에 의한 회귀분석

고위직 여성공무원의 대표성에 대한 사회문화적 변수군의 영향 정도를 분석한 결과, 성 역할에 대한 인식, 성별 직무수행능력, 여성인력에 대한 조직풍토, 업무의 적합성 4개의 변수가 동시에 투입되어 종속변수의 전체 설명력이 17.1%(R^2)이다. 각 독립변수의 통계적으로 유의한 차이를 판단하기 위한 t값의 유의확률을 보면, 성 역할에 대한 인식, 성별 직무수행 능력, 여성인력에 대한 조직풍토는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

〈표 4-11〉 사회문화적 변수군에 의한 회귀분석

독 립 변 수	고위직 여성공무원의 대표성		
	표준화된 계수(Beta)	T	Sig.
Constant		11.907	.000
성 역할에 대한 인식	.383	6.285	.000
성별 직무수행 능력에 대한 인식	.187	3.091	.002
여성인력에 대한 조직풍토 인식	.163	2.979	.003
업무의 적합성에 대한 인식	.100	1.908	.057
R^2	.171		
F	16.085		

회귀계수의 상대적 중요도를 나타내는 표준화된 계수 Beta값의 절대치의 크기를 보면 성 역할에 대한 인식이 가장 큰 요인임을 알 수 있다(β=.384). 다음으로 성별 직무수행 능력(β=.187), 여성인력에 대한 조직풍토(β=.163)의 순으로 나타났다. 그러나 업무의 적합성은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하였다. 따라서 성 역할 인식에 대해 부정적이며, 직무수행 능력에서 여성이 우수하다고 생각하고, 여성인력에 대해 편하다고 생각할수록 고위직 여성공무원의 대표성을 낮게 인식하는 데 영향을 미치는 것으로 나타났다(〈표 11〉 참조).

V. 결론 및 시사점

우리 나라의 여성공무원 수는 지속적인 증가에도 불구하고 대부분의 여성공무원이 하위직에 편중되어 있으며 5급 이상 고위직 여성공무원의 비율은 3%에도 채 미치지 못하고 있다. 즉, 고위직 여성공무원의 소극적 대표성은 아직 크게 미흡한 수준인 것이다.

고위직 여성공무원의 과소대표성에 영향을 미치는 사회문화적 요인에 대한 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

사회문화적 요인의 개별변수들을 살펴보면, 성 역할에 대한 인식이 강할수록 남성과 여성의 역할에 대한 고정관념을 갖는 것으로 나타났다. 성 역할에 대한 인식은 여성공무원보다는 남성공무원이 더 강하게 긍정하는 비율이 높았으며, 이에 대한 강한 인식이 여성공무원들의 고위직 진출에 부정적인 영향을 미치고 있었다. 여성인력에 대한 조직풍토도 고위직 여성공무원의 대표성에 영향을 미쳤다. 여성과 함께 일하는 것에 불편을 느낀다면 여성을 한직에 배치하거나 여성관련업무에 한정시키는 결과를 가져올 수 있다. 이러한 결과가 지속될 경우 남성과 여성에 대한 성별직종분리가 자연스럽게 이루어지고 남성은 중요하고 비중있는 업무에 전문가처럼 인식되고 여성은 그렇지 못한 인식이 고정되는 것이다. 이 또한 고위직 여성공무원의 대표성에 좋지 못한 영향을 미치고 있는 것이다.

또한 여성상관에 익숙하지 않은 조직문화가 고위직으로의 여성진출을 어렵게 하는 요인으로 작용하였다. 여자동료나 부하에 대해서도 마찬가지로 나타났다. 여자상관은 전에 모셔본 경험이 없기 때문에 불편해서, 동료나 부하에 대해서는 직무능력이 남자보다 떨어지거나 야근출장 복무의 어려움, 가사로 인한 업무소홀을 이유로 불편하다고 지적하였다. 그러나 이러한 지적은 여성들의 평가와 큰 괴리(김영옥, 1997: 136-138)가 있는 것으로 나타났다. 여성공무원들이

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

현 직무를 수행하는데 가장 어려운 점에 대해서는 여성에 대한 편견을 꼽고 있는 것을 볼 때, 위 내용과 무관하지 않은 것으로 볼 수 있다.

성별 직무수행 능력은 남성역할의 우월성과 주도성을 강조하여 남성의 역할을 여자의 역할보다 더 중시하는 것으로 공직에서도 남녀공무원간에 인식되고 있다.

한편 고위직 여성공무원의 대표성을 확보하기 위해서는 인사제도적인 조치 못지 않게 사회문화적 요인의 개선에 대한 노력도 병행되어야 한다는 점이다. 제도적 측면은 개선되었으나 사회문화적인 인식이 여전히 남성중심적일 경우 그 제도는 형식화될 위험성을 안고 있기 때문이다. 본 연구의 결과가 보여주듯이, 남성공무원들은 여전히 보수적 성향을 강하게 띠고 있었다. 그러므로 여성공무원들에 대한 그들의 인식전환이 필요한데, 이의 출발점은 남성중심적으로 고착된 관점으로부터 탈피하는 데 있다. 남성중심적 구조의 유지나 여성의 역할을 경제활동보다 가사의 가치로 인정하려 한다든지 직장에서는 남성의 보조적 역할로 규정하려 하는 등의 사고의 전환이 있어야 하겠다. 이를 위해서는 남성공무원들의 의식변화를 위한 보다 실효성 있는 교육프로그램을 개발하여 실시할 필요가 있을 것이다.

끝으로 고위직 여성공무원의 대표성에 영향을 미치는 원인을 분석하기 위해 남녀공무원들의 인식을 활용하였다는 한계를 안고 있다. 즉, 고위직 여성공무원의 대표성에 영향을 미치는 요인을 객관적 자료를 통해 분석한 것이 아니라 공무원들의 독립변수에 대한 인식의 정도가 고위직 여성공무원의 대표성을 인식하는 정도에 영향을 미칠 것이라는 주관적 인식방법을 사용한 것이다. 그럼에도 불구하고 사회과학의 문제들은 대부분이 자연과학에서처럼 직접적인 원인을 밝히기에는 한계가 있기 때문에 그 문제를 바라보는 사람들의 인식을 통하여 분석하는 것도 하나의 대안이 될 수 있으리라는 점에서 의미를 찾고자 한다. 앞으로는 보다 세련된 분석방법을 통해 이 주제에 접근할 수 있기를 기대해 본다.

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

참 고 문 헌

김복규. (1999a). "지방여성공무원의 고용실태와 평등고용촉진에 관한 연구", 「한국행정학보」, 제33권 제2호.

———. (1999b). "대구지역 여성공무원의 고용실태와 평등 고용촉진에 관한 연구", 「대구지역 공공부문 여성고용실태 및 평등고용의 과제」 세미나 발표문, 계명대학교 사회과학연구소.

김혜련. (1996). "여성공무원의 인사운영실태와 개선방안: 중앙부처를 중심으로", 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.

박경효 · 박천오. (1996). 「한국관료제의 이해」, 서울: 법문사.

박숙자. (1993). 「공무원직에서의 성차별적 고용관행에 관한 연구」, 여성단체협의회.

박천오 외. (1999). "공무원의 성별 직무관련태도 차이에 관한 조사연구: 지방공무원을 중심으로", 「정부와 여성참여」, 한국행정학회 2000년도 기획세미나 · 국제포럼 논문발표집.

박혜자. (1999) "여성의 정치사회 참여와 새 시대의 역할", 「정부와 여성참여」, 한국행정학회 2000년도 기획세미나 · 국제포럼 논문발표집.

이은재. (1994). "지방자치실시에 따른 여성공무원의 발전방향", 「행정연구」 제18집 건국대학교 행정문제연구소.

정용준. (1994). "우리나라 여성공무원의 현황과 실태", 「지방행정」 Vol. 7.

조선일보. (2000). 2, 23.

한국여성개발원. (1999a) 「한국형 남녀평등의식검사 개발」, '99연구보고서 250-4.

———. (1999b). 「여성공무원 보직실태와 개선방안」, '99연구보고서.

———. (1999c). 「여성과 리더십」, 교육자료 300-21.

———. (1997). 「공기업 여성고용 구조와 인력관리의 현황 및 과제」, '97연구보고서 220-9.

———. (1996). 「직장내 성 차별 관행 및 인식 개선을 위한 교재개발」, '96연구보고서 200-22.

———. (1995). "여성공무원의 평등고용실현과 인사행정과제", 「여성연구」.

———. (1994). 「여성고용에 있어 실질적 차별의 개선방안」, '94연구보고서 200-11.

———. (1993). "여성공무원의 직무현황과 직업의식에 관한 연구", 「여성연구」.

UNDP. (1999). 경제성장과 인간개발, 서울: 한국경제신문사.

Arrow, K.. (1973). The Theory of Discrimination. In Ashenfelter, A. A. & Rees, A., *Discrimination in Labor Market*. N.J.: Princeton Univ. Press.

Kelso W., (1983). Search for a Justifiable Defense of Affirmative Action. In Hays S. W. and Kearney, R. C. eds. *Public Personnel Administration*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall Inc.

Kranz, H.. (1976). *The Participatory Bureaucracy: Women and Minorities in a more Representative Public Service*. Lexington, MA: Lexington Books.

Larson, A. D.. (1973). Representative Bureaucracy and Administration Responsibility. *Midwest Review of Public Administration*. Vol.7, p.81.

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.

Meier, K. J. & Nigro, L. G.. (1976). Representative Bureaucracy and Policy Preference: A Study of the Attitudes of Federal Executive. *Public Administration Review*, Vol.36.

Mosher, F. C.. (1968). *Democracy in the Public Service.* N.Y.: Oxford University Press.

———. (1982). *Democracy in the Public Service.* 2nded. N.Y.: Oxford University Press.

Romzek, B. S. & Hendricks, S.. (1982). Organizational Involvement and Representative Bureaucracy: Can We have It Both Ways. *American Journal of Sociology.* Vol.83, No.1.

Tarlor, M. S. & Ilgen, D. R.. (1979). Employees' reactions to Male and Female Managers: Is there Difference?, Paper. *Academy of Management.* Atlanta, GA.

Van Riper, Paul P.. (1958). *History of the U.S. Civil Service.* N.Y.: Harper and Row.

문미경: 서울시립대학에서 행정학박사학위를 취득하고(고위직 여성공무원의 과소대표성 원인분석: 공무원의 인식을 중심으로, 2000) 서울시립대·단국대에서 강사로 재직하고 있다. 주요관심분야는 인사행정, 관료제, 여성정책 등이다.

Copyright (C) 2002 Nuri Media Co., Ltd.