

우리나라 공직사회의 양성평등 문제에 대한 새로운 접근:

“양가적 성차별 이론(ambivalent sexism theory)”의 규명*

우 양 호**

| | |
|----------------------------|---------------|
| 〈目 次〉 | |
| I. 서론: 연구의 배경과 목적 | IV. 분석결과 및 해석 |
| II. 양가적 성차별 이론 및 관련 문헌의 고찰 | V. 결론 및 시사점 |
| III. 연구설계와 측정 | |

〈요 약〉

이 연구의 주제는 우리나라 공직사회의 양성평등 문제에 ‘양가적 성차별 이론(Ambivalent Sexism Theory)’의 적용을 제안하고, 이를 탐색적으로 규명해 보는 것이다. 양가적 성차별 이론은 기존 성차별 현상의 교묘함과 태도의 이중적 양면성을 명확하게 분리하였는데, 여성에 대한 적대적 차원과 온정적 차원이 다르고 양자 모두 차별적 개념임을 주장한다. 연구질문에 따른 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 양가적 성차별 이론은 우리나라 공직사회에도 해당될 수 있는가? 공직에서의 양가적 성차별은 상대 이성에 대한 미움과 애정, 질시와 보호, 적대주의와 온정주의가 함께 뒤섞인 이중적인 속성으로 정의된다. 적대적 성차별은 지배적 가부장주의, 경쟁적 성 분업화, 적대적 이성애로 특징화되었으며, 온정적 성차별은 보호적 가부장주의, 보충적 성 분업화, 친교적 이성애로 특징화되었다. 둘째, 양가적 성차별의 수준은 어느 정도이며 개인적 차이가 있으며 양성평등과 관련이 있는가? 현실적으로 남녀 모두에게 양가성이 관찰되었고, 성별 차이가 크게 나타났으며, 양성평등과 연관성이 높았다. 특히 남성의 경우 온정적 특징이 높았으며 여성의 경우 적대적 의식이 양성평등과 관계되었다. 따라서 이러한 발견은 향후 공직사회의 양성평등 문제해결 및 현행 인사정책에 의미 있는 쟁점과 함의를 제공하고 있었다.

【주제어: 적대적 성차별, 온정적 성차별, 가부장주의, 성 분업화, 이성애, 양성평등】

* 이 논문은 2012년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2012S1 A5A2A01016224).

** 한국해양대학교 인문한국(HK) 조교수(woo8425@hanmail.net)

논문접수일(2013.10.22), 수정일(2013.12.16), 게재확정일(2013.12.22)

I. 서론

우리나라에서 여성이 공직사회에 본격적으로 진입한 역사는 그리 길지 않다. 최근 연구에 따르면, 공직사회에 1996년에서 2002년까지 여성공무원 채용목표제가 실시되었고, 이후 사회 형평적 인재등용 인사정책의 일환으로 양성평등 채용목표제 등이 실시됨으로써, 여성의 공직유입과 대표성에는 상당한 성과가 있었다(박천오, 2010). 우리나라 전체 공무원에서 여성의 비율은 2000년에 31.5%였으나, 2007년에는 40.10%로 증가하였으며, 여성관리자는 5개년 계획 시행 이후 4.8%에서 10.8%로 증가하였다. 그렇지만 외형적 증가에 비해 공직사회의 여성역할의 수용도나 대표성 인식은 전통적 여성의 역할상, 고위직 여성공무원의 수적 부족, 남성 지배적 조직문화 가치관 등에 여전히 가로막혀 있는 것으로 보고되었다(박천오, 2010). 공직사회에서 여성의 증가가 곧 남성과의 평등을 의미하는 것은 아니므로, 지금 우리는 공직의 양성평등이 형식적 수사(rhetoric)가 아닌 진정한 현실(reality)이 되어가고 있는가를 세심하게 점검해 볼 때인 것 같다.¹⁾

학문적으로도 지금까지 남녀관계와 양성평등 문제에 있어 많이 다루어져 온 연구의 이슈는 기존의 성차별과 편견, 여성배제의 조직구조 및 남성 중심적 문화, 고정관념과 관행 등을 규명하는 문제였고 주로 여기에 근거한 해결방안을 제시해 왔다(Reskin & McBrier, 2000; Merrick, 2002; Olsson, 2002; Roth, 2004; Stern, et. al, 2007). 이러한 연구들은 대부분 남녀의 인식과 행동변화, 양성평등과 관련한 교육의 중요성, 제도적 개선과 정책적 배려를 대안으로 제시하고 있다. 그러나 공직인사상의 남녀관계 문제는 완전하게 풀리지 않은 숙제이며, 특히 유교문화권인 우리나라 사람은 여성의 존재에 대한 스스로의 잠재의식(subconscious)에 대해 잘 지각하고 못하고 있다. 예컨대 여성의 지위와 역할에 대한 차별이 단순히 “기존 남성의 가부장적, 지배적, 적대적 의식과 태도”에만 국한된다면 별 문제가 되지 않겠지만, 만약 그렇지 않다면 우리나라 공직여성 연구에서 또 다른 중대한 이슈가 될 수 있다. 근래 국내·국외에서 보고된 연구와 사례들은 대체로 후자 쪽에 동의하는 것 같다.

또한 성차별의 양가적 현상에 대한 외국의 학술적 논의는 이미 민간기업 뿐만 아니라 정치, 언론, 학계, 교육계, 의료계 등 사회전반에 걸쳐 오래 전부터 뜨거운 이슈가 되어 왔다. 해외

1) 과거 직장에서의 성차별이 “여성은 남성보다 능력이 떨어지므로 중요한 일을 맡을 수 없다”는 노골적인 배타주의였다면, 지금은 그렇게 생각하는 사람을 찾기란 쉽지 않다. 소위 ‘양성평등’이라는 가치규범이 사람들에게 널리 인식되고 있기 때문이다. 그러나 명제를 바꿔서, “여성은 원래 남성보다 힘이 약하다”, “여성은 남성보다 세련미와 감수성이 풍부하다”, “여성이 남성보다 예민해서 자녀문제를 잘 파악하고 다룬다”, “중고등학교에서 남학생이 기술과목을, 여성은 가정과목을 배우는 것은 당연하다”는 질문을 받으면 어떨까? “만약 귀하가 이 질문들에 어느 정도 수긍하는 것은 과연 고정관념이나 편견이 맞을까, 아닐까?”. 바로 여기에 대한 해답이 이 연구의 주제이다.

에서 성 의식의 양가성(ambivalence)에 대한 연구는 약 20년 정도 꾸준히 집적되고 있는 반면 우리나라에서의 연구관심과 토대는 미약한 실정이다. 해외의 경우 공직에서는 일반인과 전문직, 민간조직과 공공조직의 양가적 성차별이 서로 다름을 중요하게 지적한다. 특히 양가적 성차별은 민간부문에서 연구가 시작되었으나(Fiske & Glick, 1995; Glick et. al, 1997; Glick & Fiske, 1996; Glick & Fiske, 1997; Glick, & Fiske, 2000), 최근에는 정부부문과 공직에서도 그 개념이 증명되고 있다(Goodwin & Fiske, 2001; Greenwood & Isbell, 2002; Glick, Lameiras & Fiske, 2004; Lee, Fiske & Glick, 2010).

양가적 성차별 이론은 기존의 양성평등, 성차별이론들이 여성에 대한 남성의 고정관념과 편견을 단순히 하나의 적대적 차원으로 가정해 왔던 것과는 달리, ‘적대적 성차별(hostile sexism)’과 ‘온정적 성차별(benevolent sexism)’ 두 가지 상반된 차원으로 명백히 구분시킨다(Glick & Fiske, 1996; Greenwood & Isbell, 2002; Barreto & Ellemers, 2005; Viki, Massey & Masser, 2005; Yakushko, 2005; Lee, Fiske & Glick, 2010). 특히 양성평등, 성 의식 문제에서 ‘온정적 성차별’은 새로운 관점이며, 대부분의 사람들이 장애나 문제점으로 전혀 의식조차 하지 못했다. 이것은 여성에 대한 보호, 환대, 친절, 우호주의로 포장되어 있기 때문이다(Dumont & Bollier, 2007; Lau, Kay & Spencer, 2008; Thomae, 2010). 그러므로 결국 양가적 성차별 이론의 주장은 우리나라 공직의 양성평등과 여성발전의 문제에 대해 중요한 의미를 갖는다.

실제적으로 이 논문은 우리나라 공공부문과 공직사회에 대해 양가적 성차별 이론을 처음 소개한 최근의 한 연구와 연계된 후속연구 및 심화연구로서의 성격을 갖는다(우양호, 2013). 이에 전국의 지방공무원 표본을 대상으로 이루어진 추가 표본조사와 평균차이 및 인과분석을 통해 양가적 성차별의 요인, 수준, 양성평등의식과의 관계에 대해 경험적 검증할 것이다. 그리고 나아가서는 향후 공직에서 여성의 삶을 재조명하고 인사관리와 정책연구의 다각화에도 부분적으로 기여하고자 한다.2)

이 연구의 서두에서는 다음과 같은 질문들을 던지며 그 해답은 곧 세부적인 연구목적과 다르지 않다. 첫째, 양가적 성차별의 이론적 개념은 무엇이며, 우리나라 공직사회의 양성평등 문제해결에 도입될 수 있는가? 둘째, 현실적으로 공직사회의 양가적 성차별 개념을 어떻

2) 지금 우리나라 공직사회에서 ‘양가적 성차별’에 관한 관심은 적으므로 이 연구는 다분히 탐색적인 시도라고 할 수 있다. 최근 우리나라의 모든 부문에서 성차별과 편견, 고정관념은 외형적으로 과거보다 많이 누그러진 듯이 보인다. 그러나 이것들이 직접적이고 노골적으로 표현되던 과거에 비해서 보다 은밀하고 간접적 형태로 변화하는 추세를 보이고 있다는 최근의 연구들에 비추어 볼 때 이 이론의 가치와 중요성은 커질 것으로 생각된다. 이에 양가적 성차별 개념의 의의와 본질에 관한 이론적 논의와 문헌분석을 토대로 우리나라 공직사회에서 이 개념의 실체를 최초로 규명해 보는데 연구의 의의를 두고자 한다.

게 측정할 수 있으며, 타당성은 확보되는가? 셋째, 양가적 성차별 개념이 존재한다면 그 수준과 개인차는 어느 정도이며, 양성평등의식과 연관이 있는가? 넷째, 이 연구결과가 정부의 기존 양성평등정책 및 인사제도에 주는 새로운 쟁점과 함의는 무엇인가?

II. 양가적 성차별 이론 및 관련 문헌의 고찰

1. 국내 선행연구의 고찰

국내 공공부문의 성차별 연구에 있어서 아직 공직여성에 대한 차별이나 편견은 주로 사람의 심리나 의식 속에 내재된 것이며, 이것은 적대적이고 좋지 않은 것이라는 점에 대해서는 전문가들이 거의 같은 의견을 내놓는 것으로 보인다. 쉽게 말해 공직여성에 대한 편견과 고정관념은 전적으로 남성과 남성위주의 조직문화가 가진 문제이고, 이것을 집중적으로 개선하는 것이 해결의 처방책이라는 점에 대해서는 대부분의 연구가 별로 이견이 없었다(제갈돈, 2000; 박통희, 2004; 엄영옥, 2004; 김재기, 2006; 박상희·김병섭, 2006; 이주희 외, 2007; 권경득, 2010; 원숙연·조승은, 2009; 정재명, 2010; 원숙연, 2010).

가장 최근까지의 양성평등 연구에 있어서도 남성과 여성은 서로가 적이라는 편견, 상대의 성에 대한 혐오 또는 불신, 어느 한 쪽이 우월하고 가치가 있다는 믿음이 문제였고, 여기에 대한 진단과 처방이 주류를 이루어 왔다. 예컨대, 우리나라 공·사 부문에서 기존의 성차별, 양성평등 의식을 측정하기 위한 척도(scale)들은 한결같이 고정관념이나 편견이 인식의 단일차원을 전제하고 있다. 환언하면 전 세계적으로 지금까지 많은 성 연구들은 소위 “여성에 대한 편견이 곧 적대감을 뜻하고, 고정관념은 언제나 부정적인 양태로 표출된다”라는 지극히 타당한 가정 하에서만 출발하고 있다(Krider & Ross, 1997; Buttner, 2001; Lowe, Mills & Mullen, 2002; Kilianski, 2003). 그러므로 연구내용들도 남성에 의한 적대적이고 지배적인 성차별 개념과 연관성이 높을 것으로 생각된다. 게다가 현재까지 정부나 학자들은 공직사회에서 이러한 성차별, 양성평등 문제를 다소 단편적(fragmentary)이고 현상 기술적(description) 차원에서 많이 접근하였는지도 모른다.

이러한 방식은 일단 단순 명료해 보일지 모르지만, 추상적 개념에 대한 일회적 프레임으로 접근하는 오류를 범할 수 있다. 즉 여성에 대한 고정관념이나 편견, 사회의 의식구조가 단순히 적대감의 단일차원이 아닌 다른 곳에서 파생, 재생산될 가능성을 스스로 닫아두고 있었던 것이다. 혹시 공직사회가 순응하는 여성에게 적절한 보상을 주었고, 이것은 차별이 아니므로 남녀의 진정한 평등은 이루어지고 있다고 생각하는지도 의문이다. 그러나 역사적

으로 볼 때 여성에 대한 남성의 생각은 ‘애증(愛憎)의 교차(ambivalent)’처럼 그리 단순한 것이 아니었고, 직장과 사회에서도 남녀의 공적관계는 동성의 경우보다 훨씬 복잡하다(Husu, 2000; Grunig, Toth & Hon, 2001; Glick, et. al, 2003; Glick, Lameiras & Fiske, 2004; Cuddy, 2009). 이것은 국가와 문화를 막론하고 뿌리깊은 역사의 토대 위에서 양성평등이 상식적인 수준에서는 완전히 실현될 수 없는 중요한 이유가 되고 있다.

이러한 점에 따라 최근 우리나라 심리학 분야에서는 성차별의 양가성에 주목하고 있다. 예를 들어 안상수 외(2005)는 대학생을 대상으로 한국형 양가적 성차별주의 척도를 제안하고 이를 적용한 결과 타당성이 있었다. 그리고 윤병해·고재홍(2006)은 우리 사회의 성폭력 사건에 대한 일반인의 인식과 강간통념에 남성의 온정적 성차별주의가 문제가 됨을 밝히기도 했다. 그러나 해외에서는 일반인과 전문직, 민간조직과 공공조직의 양가적 성차별이 서로 다름을 중요하게 지적한다(Greenwood & Isbell, 2002; Glick, Lameiras & Fiske, 2004). 따라서 우리의 현실에서 공공부문이나 공공조직에서 양가적 성차별의 상존 가능성을 충분히 열어두어야 한다.

2. 양가적 성차별과 양성평등의 관계

일반적으로 성차별이란 '성(sex, gender)' 요인으로 인해 한 사람을 동일하게 대우하지 않는 것을 말한다. 기존 이론이나 여성학 분야에서 논의된 성차별은 “의식적 혹은 무의식적으로 사람의 성(sex) 때문에 그 사람의 정당한 직업적 권리를 빼앗는 행위”를 말한다(Ford, 2000; Baldwin, Butler & Johnson, 2001; Christopher & Wojda, 2008). 이러한 여성의 지위와 권리에 초점을 둔 성차별 개념에서 발전된 우리나라의 양성평등의식은 “고정된 성 역할이나 고정관념에서 벗어나 누구나 자신의 능력을 개발하고 선택할 수 있는 권리를 가지며, 어느 한 성(性)도 소외 받거나 차별 받지 않는 상태를 말하는 이념”이다(정진경, 1990; 엄영옥, 2004; 김양희·정경아, 2000). 그런데, 아직 공직사회 속에서도 남녀간의 양성평등 문제는 아직까지 해결되지 않은 숙제로 남아있다고 해도 과언이 아니다. 그렇다면 진정 이러한 문제에 대한 다른 새로운 해결방향은 존재하지 않는 것인가? 이러한 질문의 해답을 찾는 것이 이 연구의 의의이자 목적이다.3)

지금까지 양성평등(gender equality), 인종차별(racism)과 성차별(sexism)에 관한 기존 이론

3) 지금껏 우리나라 정부의 양성평등채용목표제, 여성관리자할당제, 각종 모성보호제도 등에도 불구하고 공직남성은 현재 고위직급에서 주요 직책의 대부분을 맡고 있다. 반면에 공직여성은 여전히 하위직급에 많고, 전문직업인으로서 나약한 이미지가 남아 있는 것 같다(김제기, 2006; 권경득, 2010; 원숙연, 2010). 양성평등과 관련된 기존의 제도나 정부정책의 효과성이 예상보다는 높지 않았다는 연구결과도 보고되었다(박상희·김병섭, 2006; 이주희 외, 2007; 원숙연·조승은, 2009).

들이 편견을 적대감이라는 단일차원으로 가정해 왔던 것과는 달리, Glick & Fiske(1996)는 여성에 대한 편견이 지배적인 적대감과 온정적인 태도가 공존하는 양가적 특성을 지닌다는 것을 처음 주장했다. 즉 기존 성차별주의의 관점을 뒤집어, 양극성 연속개념(unidimensional bipolar: 개념의 복수적 양면성)의 가능성을 제기하였다. 양가적 성차별은 여성에 대한 적대와 온정의 편견(선입관)이 혼재된 개념으로, 성차별 현상은 기존의 적대감(부정적 요소)에만 근거한 것이 아니라 남성의 보호의식이나 친밀감(긍정적 요소)에서도 충분히 파생될 수 있다는 것이다(Dardenne, Dumont & Bollier, 2007; Lau, Kay & Spencer, 2008; Thomae, 2010; Lee, Fiske & Glick, 2010; Exposito, et. al, 2010). 그리고 성에 대한 고정관념과 태도, 차별의식은 남성의 여성에 대한 일방적인 적대감(antagonistic attitude)이라기보다는 미움과 애정, 질시와 보호, 적대주의와 온정주의가 함께 뒤섞인 이중적인 속성을 가진다는 것이다(Massey & Masser, 2005; Yakushko, 2005; Fischer, 2006). 문제는 후자들의 경우도 본질적으로 성차별과 편견의 일부에 지나지 않을 수 있다는 점이다.

이것이 비록 해외에서 처음 제기된 주장이지만, 우리나라에서 공직여성에 대한 남성의 태도를 연구하는데는 중요하다. 적대감과 온화함이 공존하는 양가주의는 남성과 여성의 관점(monopoly)에 균형감 있게 근거한 것이기 때문이다. 예컨대 정부의 기존 공직인사정책이 여성은 소수이며 약자이므로 무조건적으로 인위적 배려를 하는 경향을 보인다면 장기적으로 남성의 역차별, 여성의 저평가 비판에서 자유로울 수 없다. 게다가 공직사회가 노골적인 성차별주의 대신 암묵적 성차별주의로 변화될 수 있는 가능성을 고려한다면 문제는 또 달라진다. 널리 알려진 적대적 성차별주의가 남성위주의 권력구조에 도전하는 여성들에 대한 배제(exclusion)를 했다면, 우리가 모르는 온정적 성차별주의는 전통적 역할을 유지하는 여성에 대해 격려와 보상(encouragement)을 주는 방식으로 나타나기 때문이다(Christopher & Wojda, 2008; Thomae, 2010; Lee, Fiske & Glick, 2010).

결국 규범적 관점에서 볼 때, 온정적으로 차별을 합리화하는 것도 분명 적대적인 것만큼 중요한 성차별이다(Fiske & Glick, 1995; Glick, et. al, 2003). 공직여성에 대해 다수가 적대적이면서 다른 한편으로는 온정적 태도를 동시에 가지는 경향을 방치한다면, 공직에서 구조적으로 열등한 여성의 지위를 고착시키고 이를 정당화하는 쪽으로 작용한다. 이 때문에 성 인식의 양가성은 각 개인의 양성평등의식을 질적으로 저하시키며, 한 사회가 진정한 남녀평등을 실현하기 어렵게 만든다(Exposito, et. al, 2010). 따라서 이러한 의식의 양가성과 양성평등의 연관성, 바로 여기에 양가적 성차별 이론의 가장 큰 의미가 담겨 있다.

3. 성차별의 양가성 차원: ‘적대적 성차별(HS)’과 ‘온정적 성차별(BS)’

성차별의 양가적 개념이 Fiske & Glick(1995)에 의해 제기된 이후, 해외에서는 후속연구들이 활발하게 진행되어 왔다. 이들 연구는 양가적 성차별의 차원을 ‘적대적 성차별(HS: hostile sexism)’과 ‘온정적 성차별(BS: benevolent sexism)’로 구분하여 논의하고 있다. 이에 여기서는 양가적 성차별 이론의 핵심적 연구개념(key constructs)으로서 강한 양면성을 지닌 독특한 종류의 편견인 적대적 성차별과 온정적 성차별을 자세하게 다루고자 한다.

먼저 적대적 성차별은 지금까지의 성차별, 양성평등주의 연구에서와 마찬가지로 동일한 개념적 입장을 취한다. 즉 이는 여성이 남성의 권위나 영역을 침범하는데 대한 적대적 감정(antipathy)을 품는 데서 비롯된다고 본다. 적대적 성차별은 기존의 남성위주의 전통적 권력구조에 도전하는 비전통적 현대여성들에 대한 다소 고압적이고 징벌적인 태도를 취하는 것을 의미한다(Glick & Fiske, 1996; Glick & Fiske, 1997; Glick, & Fiske, 2000). 적대적 성차별주의는 여성이 여권주의(feminist ideology)이나 성적 매력(sexual seduction)을 이용해서 기존 남성의 지위와 권위를 위협하고 있다는 지각에 바탕을 두고 있기 때문이다(Yakushko, 2005; Fischer, 2006). 이런 적대적 성차별주의를 가진 남성은, 여성이 주도적 과제(agentive tasks)를 해낼 능력이 없기 때문에 법적, 경제적 및 정치적으로 중요한 지위에 부적합하다는 신념을 갖는 경향이 있다(Baldwin, Butler & Johnson, 2001; Eagly & Karau, 2002). 그리고 적대적 성차별은 포괄적(global), 확산적(diffused)이면서도 행위경향성(action tendencies)이 높은 것으로 알려져 있다(Dardenne, Dumont & Bollier, 2007; 우양호, 2013).

이와 달리 온정적 성차별은 여성학이나 젠더이론가들조차 거의 다루지 않았고, 기존의 연구관점과 대별되는 양가적 성차별 이론의 가장 중요한 특징이다. 온정적 성차별은 기본적으로 여성이 성적으로 연약하며 도덕적이고 순수하다는 남성의 주관적 신념을 내포하고 있다. 실제로 동·서양의 여성들은 남성에게 ‘편하와 무시(derogation)’의 대상이었을 뿐 아니라 동시에 ‘보호와 흠모(admiration)’의 대상이기도 하였다(Greenwood & Isbell, 2002; Lau, Kay & Spencer, 2008). 이에 온정적 우호성은 여성을 애정과 보호의 대상으로 보는 남성의 호의적 감정(favorable)을 말한다(Fiske & Glick, 1995; Glick, & Fiske, 2000). 온정적 성차별주의자는 전통적인 여성상에 근거한 고정 관념적인 시각으로 여성을 평가하며 가사일과 같은 제한된 역할에 보다 적합한 것으로 본다는 점에서 차별적이지만, 주관적으로 그런 여성에게 느끼는 감정은 일단 긍정적이고 친절한 태도로 드러난다(Abrams, et. al, 2003). 온정적 성차별은 표면적으로 기사도 정신(chivalrous attitude)과 같이 여성에게 호의적인 모습으로 나타나므로, 성차별이 아니라는 오해를 살 수 있다. 하지만 온정적 성차별은 그 나라와 문화에서 역사적으로 여성의 전통적 역할에 부합되는 여성상(stereotyped images of women)을 강요한

다. 그리고 여성의 성적 연약함(weak creatures)과 순수성(innocent)에 대한 칭송은 반대로 성적 순수성이 없어 보이는 여성에 대해 더욱 부정적인 태도를 갖도록 부추긴다(Barreto & Ellemers, 2005; Christopher & Wojda, 2008). 이는 실상 더 교묘하고 우회적인 형태의 성차별 방식으로 여성에 대한 관심을 통해 기존의 남성 중심적 구조를 강화하려는 의도로 사용될 수 있기 때문에 문제시된다. 즉 온정적 성차별은 여성을 지배, 착취하는 것이 아니라 남성이 여성을 사랑하고 부양자로서의 책무를 다하고 있다는 지배논리(rule)를 은연중에 강화시키는 요소로 작용된다(Fischer, 2006; Lee, Fiske & Glick, 2010; 우양호, 2013).

선진국에서는 이미 오래된 양성평등교육과 정책변화, 사회분위기의 영향으로 표면적인 차별은 상당부분 사라졌다고 한다. 그러나 지구상의 성과 인종차별은 보다 교묘하고 은밀한 형태로 계속 진화(endless change)하고 있다는 것이 다수 학자들의 입장이다(Kathlene, 1994; Grunig, Hon & Toth, 2000; Begany & Milburn, 2002; McDonald, Toussaint & Schweiger, 2004; Thomae, 2010). 최소한 길으로는 적대적 성차별보다 온정적 성차별이 여성을 돕거나 친밀성을 추구하는 친사회적 행동을 통하므로 사람들에게 잘 지각되지 않는다. 특히 동양에서는 여성에 대해 긍정적인 태도를 견지하는 온정적 성차별이 사회적으로 더 바람직한 것으로 받아들여짐에도 불구하고 사회구조적 불평등에 대한 여성의 저항을 사전에 무력화시킴으로써 차별구조를 영구 고착화시키는 원인이 되고 있다(Garcia-Retamero & Lopez-Zafra, 2006). 더욱이 그 중심에는 바로 조직과 부서의 온정적 성차별이 자리하고 있다. 따라서 양가적 성차별 이론은 온정적 성차별이 적대적 성차별과 동일하게 차별의 다른 양상에 지나지 않으며, 차별의 부정성, 일방향성을 보완해주는 것에 지나지 않는 것으로 보고 있다. 오히려 온정적 성차별은 비지각성, 양면성, 이중성 때문에 적대적 성차별 보다 오히려 개선될 소지가 더 많은 핵심개념으로 지목되고 있다. 이런 점에서 현재 우리나라에서 성차별도 적대적인 것에서 온정적인 것으로 변화하고 있다는 가설을 제시할 수 있다.

4. 양가적 성차별 존재의 증거

지금까지 논의된 외국의 이론과 증거를 통해 우리나라에 양가적 성차별이 현실적으로 있다고 단언할 수 있는가? 아마 무리일 것이다. 앞서 밝힌 바와 같이 양가적 성차별 이론은 크게 적대적 성차별과 온정적 성차별의 두 차원으로 양분되는데, 각각의 양극단 차원에서는 ‘가부장주의(paternalism)’, ‘성 분업화(gender differentiation)’, ‘이성애(heterosexuality)’의 세 가지 준거가 제시되고 있다. 따라서 현실세계에서의 이론규명을 위해서는 이 판단준거를 적대적, 온정적 차원으로 양분하여 총 6가지 유형으로 살펴볼 필요가 있다(판단기준 3개× 양가 2차원 = 총 6개 기준). 해외의 선행연구들은 양가적 성차별의 존재에 대한 판단준거(criteria)

나 기준(standards)을 구체적으로 이렇게 논의하고 있다(우양호, 2013).⁴⁾

첫째, 양가적 성차별의 판단기준으로서 ‘가부장주의’는 말 그대로 “아버지가 자녀를 대하듯 내가 상대방에게 충분히 지배 혹은 보호의 자격이 있다고 생각하는 것”을 말한다(Glick & Fiske, 1996; Lee, Fiske & Glick, 2010). 가부장주의에서 여성이 여성성(sexuality)을 유지하는 것으로 비추어지면, 여성으로서의 성별기준과 직책수행의 능력기준을 동시에 평가받는 소위 이중잣대(double standard)를 만들어 낸다(Glick, Lameiras & Fiske, 2004). 또한 여성은 남성 주도적 문화를 전적으로 수용할 가능성이 높아져 문제시된다. 이러한 가부장주의가 적대적 차원에서선 우선 여성에 대한 남성의 우월성과 지배 및 종속의 논리를 의미하는 지배적 가부장주의(dominant paternalism)로 나타나게 된다. 그러나 온정적 차원에서는 여성에 대한 애정과 보호본능을 나타내는 보호적 가부장주의(protective paternalism)로 나타나 양면적 차별속성을 가지게 된다(Glick & Fiske, 1997; Glick, Lameiras & Fiske, 2004). 지배적 가부장주의는 기존에 많이 알려진 가부장적 제도(patriarchy)를 정당화하고 상대적으로 우월한 남성의 이미지에 관한 기제이다. 즉 여성은 남성만큼 강하거나 능력이 높지 않으므로 남성이 여성을 지배할 수 있는 지위를 갖는 것이 당연하다는 편견이다. 역사적으로 서양보다 소위 ‘남존여비(男尊女卑)’ 사상이 높았던 동양의 유교문화권에서 지배적 가부장주의는 사회적으로 강한 통념으로 자리잡아 왔다. 반면에 보호적 가부장주의는 생물학적으로 강한 남성이 약한 여성을 보살피고 보호해 주어야 한다는 주관적 신념을 통해 조직과 사회에서의 지위를 정당화하는 기제이다(Glick et. al, 1997; Greenwood & Isbell, 2002). 이는 전통적으로 남성이 모성애를 가지지 못했고 출산과 육아의 능력이 없기 때문에, 여성을 사랑과 보호의 대상으로서 인지해 온 고정관념의 산물이다(Hebl, et. al, 2007). 온정적 가부장주의는 고의적으로 업무 중심적, 과업 지향적 리더가 되기보다는 오히려 여성이 가지고 있는 모성애에 기반을 둔 돌봄, 배려, 헌신과 같은 관계 중심적 리더가 되려고 노력하게 만든다. 이것은 여성이 기본적으로 능력과 업무를 통한 조직의 정당한 인정을 받게 되는 것(authorized)을 방해한다(Dardenne, Dumont & Bollier, 2007; Cuddy, 2009). 현실적으로 각 문화권의 비교연구에서 대부분의 성차별 유형은 지배적 보다는 보호적 가부장주의로 나타나고 있으며, 문화적으로 발전된 나라에서 보여지는 성차별의 특성은 적대적인 것보다는 온정적인 것이 지배적인 것으

4) 양가적 개념이 최근 등장하기 전만 해도 기존 학계의 정설은 “남성이 여성에게 주로 적대적이고 외형적인 성차별 의식과 행동의 스타일을 보인다”는 것이었다. 하지만 기존과 다르게 이 연구에서 성차별이 “적대적 혹은 온정적으로 모두 존재하고 있다”라는 대가설(grand hypothesis)을 현실적으로 설명하기 위해서는 일정한 판단기준이 반드시 필요하다. 제시된 3요인은 적대적인 감정과 온정적 감정의 두 가지 양상, 양면적인 특성을 동시에 내포하는 양가적 속성을 가지는 것으로 논의된다. 각각의 요소는 양가적 성차별 이론의 판단기준이자, 조직에서 남녀관계를 특징지을 수 있는 구조적 지위와 생리적 차이를 정당화하거나 설명하는 근거로 작동하고 있다.

로 나타나고 있다. 그 이유는 적대적 가부장주의 보다 이것이 사회통념상 더 당연하게 여겨지고 교묘하며, 겉으로는 절대 보여지지 않기 때문이다(Barreto & Ellemers, 2005; Lee, Fiske & Glick, 2010).

둘째, ‘성 분업화’는 남성의 역할과 신체적 특성이 여성에 비해 사회적으로 인정받는 지위를 담당하는 데 더 적합하다는 논리이다. 이 개념은 남성이 여성에 비해 사회적으로 중추적인 역할을 수행하는 데 더 적합하다고 정당화시키는 경쟁적 성 분업화(competitive gender differentiation)와 여성은 남성에게 부족한 측면을 보완하는 역할을 수행하는 특성을 강조한 보충적 성 분업화(complimentary gender differentiation)로 양분될 수 있다. 먼저 적대적 차원의 경쟁적 성 분업화는 남녀의 지위의 차이를 정당화하고 남성이 이를 통해 다시 여성을 하향비교의 대상으로 삼음으로써 자존심을 고양시키는 심리적 효과를 나타낸다(Fiske & Glick, 1995; Glick et. al, 1997). 여성은 주어진 업무재량이나 권력을 잘 다루지 못하며 남성을 싫어한다는 기존의 오랜 고정관념과 구설수를 남성들은 잘 알고 있다. 이런 맥락에서 조직생활에서 구성원은 여성보다 남성을 선호하는 것이 자연스러운 일이라는 통념(myth)이 경쟁적 성 분업화 개념에 내재되어 있다(Kilianski, 2003). 그러므로 직무교육을 마친 후 보직과 직렬, 평정과 진급 등 경력관리에 있어서 많은 여성은 남성과는 다른 경로를 밟게 된다. 반면에 온정적 차원에서의 보충적 성 분업화는 여성에 대한 남성의 전통적 의존성(dependence)에 기반을 둔다. 이 관념은 주로 직장이 아닌 가사역할(domestic labor)에서 여성을 남성에 대한 상보적인 긍정성(complementary)을 지닌 대상으로 바라보는 잠재의식이다(Lau, Kay & Spencer, 2008; Thomae, 2010). 보충적 성 분업화는 겉으로 남자는 여자가 꼭 필요하고, 없으면 불편하고 불완전하기 때문에 성차별을 하지 않는 것처럼 보여지기도 한다. 그러나 이는 온정적 차원에서 남성의 부족한 면을 여성이 보완하는 구조의 특성을 고정관념으로 귀속(attribution)시키는 역할을 한다. 예를 들면 여성은 양육과 가사에 더 적합하다든지, 남성이 바깥일을 주로 하면 여성이 내조하는 것이 옳다고 보는 생각들이다. 성 분업화의 온정적 성향은 역시 적대적이지는 않지만, 결정적으로 집단 내에서 강한 동질성과 특정 태도를 공유함으로써 적합하지 않은 기질을 소유한 사람, 즉 여성의 새로운 참여에 대해 사회적으로 배타적인 태도를 갖게 만든다(Abrams, et. al, 2003; Christopher & Wojda, 2008; Exposito, et. al, 2010).

셋째, ‘이성애’는 원초적인 남녀의 사랑 문제로 직장에서 남성이 여성에 느끼는 가장 두드러진 양가적 감정의 근원적 속성이다. 여성에 대한 남성의 이성애는 여성을 심리적으로 가장 밀접하고 친숙한 관계로 여겨지도록 하지만, 남녀관계에서 애증이 교차하듯 양면적 속성을 가진다. 양가적 차원에서 이러한 이성애 개념은 여성들이 남성들로부터 자신이 얻고자 하는 것을 갖기 위해 성적특성을 이용한다는 적대적 이성애(heterosexual hostility)와 남성은

사랑하는 여성이 있어야 행복할 수 있다는 친교적 이성애(heterosexual intimacy)의 양가적 특성을 갖는다. 우선 적대적 차원에서는 여성이 주도권을 갖기 위해 성적인 매력(sex appeal)을 무기로 사용한다는 반감에 근거하고 있다(Viki, Massey & Masser, 2005). 기본적으로 현대조직에서 세밀함, 자상함과 같은 여성성(female sexuality)에 대한 의존은 사람들의 지위나 권력에 관계없이 발생한다. 이 때 다수남성이 소수 여성집단에게 불가피하게 의존하는 경우에 능력과 성과에 상관없이 이 적대적 이성애는 쉽게 적용이 된다(Lee, Fiske & Glick, 2010). 남성적 조직문화에서 스스로 여성성을 강요받고 있음을 깨닫는 데는 그리 오랜 시간이 걸리지 않기 때문이다. 이러한 상황 하에서 여성의 성은 선택권을 행사할 수 있는 얼마 되지 않는 권력의 원천이 된다. 그리고 그 여성은 이러한 남성들의 신념 하에 성공을 위해 남성에게 홀로 맞서야 하는 외롭고 고독한 존재가 되어 간다(Husu, 2000; McDonald, Toussaint & Schweiger, 2004; Stern, et. al, 2007). 반면에 온정적 차원에서 이성애적 친교성은 남녀관계를 낭만적이고 친밀한 관계로만 생각하게 한다. 이는 모든 남성이 반드시 흠모하는 여자가 있어야 하고 남녀관계는 공식적이고 딱딱한 직장생활이나 조직 속에서는 어울리지 않는다고 생각하는 것이다. 이는 여성에게조차 자연스럽게 남성과 동일 혹은 유사한 평가기준으로 주변의 모든 사람을 평가하도록 만들며, 여성이 남성위주의 성 정치(gender politics)에 적응해 나가는 과정에서 생겨나는 자기동화(assimilation)와 조절(accommodation)을 꾀도록 만든다(Reskin & McBrier, 2000; Olsson, 2002; Cuddy, 2009). 친밀한 이성애적 차별은 여성에게 공식적, 업무적 차원에서 조직의 우수한 인재가 되기 위한 노력을 스스로 포기하도록 만드는 데 그 심각성이 있는 것이다(Eagly & Karau, 2002; Dardenne, Dumont & Bollier, 2007; Exposito, et. al, 2010). 따라서 이 친교적 이성애 개념은 조직이나 사회에서 신분상승이나 능력발전을 꾀하는 여성인재들에게 중요한 장애임에는 틀림이 없다.

5. 양가적 성차별의 개인적 차이

성차별에 대한 기존의 편향된 연구관점은 동일인에게 적대적 태도와 온정적 감정이 공존할 가능성을 담아 두었었다. 때문에 많은 학자들은 이러한 성차별 현상의 원인이 남성중심 사상에 근거한 뿌리깊은 사회적 통념에 있다고 파악해 왔다. 그러나 양가적 성차별 이론은 이전에 원래부터 인간이 가진 ‘사고와 태도의 이중성’을 강조하므로 성별, 연령, 학력 등에 따른 성차별의 개인차(individual difference)를 중요시하고 있다. 즉 성차별이나 편견이 기존 사회환경의 결과물로서만 존재하는 것은 아니며, 다른 한편으로는 개인의 특성이 사회적 통념을 강화하는 일종의 순환기제로서 작용할 수 있음을 지적한다.⁵⁾

5) 예컨대, 가장 일반적인 성 문제에 관한 양가적 통념의 하나는 여성에 대한 성희롱, 성폭력 사건인데,

먼저 양가적 성차별 이론의 두 양극성 개념인 적대적 성차별과 온정적 성차별 사이의 관계를 연구한 다수 연구에서는 남녀 성별에 따라 큰 차이(sex difference)를 보여준다는 공통된 결과를 내놓고 있다(Fiske & Glick, 1995; Glick et. al, 1997; Glick & Fiske, 1996; Greenwood & Isbell, 2002; Viki, Massey & Masser, 2005; Yakushko, 2005; Dumont & Bollier, 2007; Lee, Fiske & Glick, 2010). 구체적으로 남성의 경우, 대부분 어느 여성에 대해 적대적 성차별과 온정적 성차별 사이에 어느 하나가 더 강하게 나타난다. 즉 적대와 온정 중에 한 쪽을 선택하고 태도가 명백하게 분화되기 때문에 양쪽의 상관성이 낮으며 비교적 단순한 형태로 나타난다. 예컨대 남성의 경우 지배적 가부장주의를 가지면 여성에게 친밀감, 보호 본능이 있더라도 결국에는 고압적 태도가 나타나게 된다. 그러므로 성에 대한 양가성을 갖고 있더라도 남성은 동기지향점(motivational orientation)의 방향에 따라 이성을 대하는 태도가 적대나 온정 어느 한쪽으로 쏠리는 경우가 많다(Lau, Kay & Spencer, 2008).

그러나 기존 연구에서 여성의 경우는 남성과는 다른 것으로 나타났다. 여성에서는 일관된 결과가 나타나지는 않지만, 양가성의 차원 관계가 조금 복잡하다. 성차별의 양가적 인식에 있어서 여성은 최초 동기지향이나 주관보다는 조직이나 사회문화에서 규정하는 여성에 관한 신념들에 영향을 더 많이 받는다고 한다. 이에 상대방의 성별에 대한 적대감과 온정감이 어느 한 방향으로 나타나기보다는 환경에 순응하여 적대감과 온정감을 비슷하게 공유하거나, 아니면 모두 거부할 가능성도 있다고 한다. 조직이나 사회에서 다수집단인 남성의 성차별주의가 강할수록 여성들은 살아가기 위해서 남성의 기존 체제정당화 논리를 수용할 가능성이 높기 때문이다. 따라서 적대적 관념을 가지고 있는 여성도 이것이 온정적 성차별의 요소들과 결합, 희석되고 상황에 따라 다르게 나타나는 경우가 많은 것으로 이론가들은 파악한다(Begany & Milburn, 2002; Hebl, et. al, 2007; Lee, Fiske & Glick, 2010).

양가적 성차별에 대한 국가별, 문화권 비교연구를 종합해 보면, 서양보다는 동양이, 여성의 사회적 지위가 낮고 높은 성 편견적 문화를 가진 나라일수록 적대적 성차별과 온정적 성차별의 구분과 개인차가 뚜렷해지는 경향을 발견할 수 있다(Glick, Lameiras & Fiske, 2004; Yakushko, 2005). 양가적 성차별 이론은 이러한 점에 대해 사회적 약자로서의 여성뿐만 아니라 저연령, 고학력자가 다수 남성적 지배체제와 신념에 스스로를 순응시킨 결과로 해석하기도 한다. 이는 기존 논의에서 우리나라가 서구보다 상대적으로 높은 성차별 문화권에 속하고 있으며, 다른 나라에 비해 더 명백한 형태의 양가적 성차별이 존재하고 있을 가능성을 시사

피해자의 평소 옷차림이나 행동이 성폭력의 원인을 제공한다는 것이다. 이러한 잘못된 통념은 성폭력을 충동적인 행동으로 합리화시켜 범죄의 재발 가능성을 높이고, 범죄의 책임을 피해자인 여성에게 전가시킬 수 있는 위험성을 내포할 우려가 있다. 이는 사회 전체의 잘못된 성 인식을 재생산한다(Begany & Milburn, 2002; Abrams, et. al, 2003).

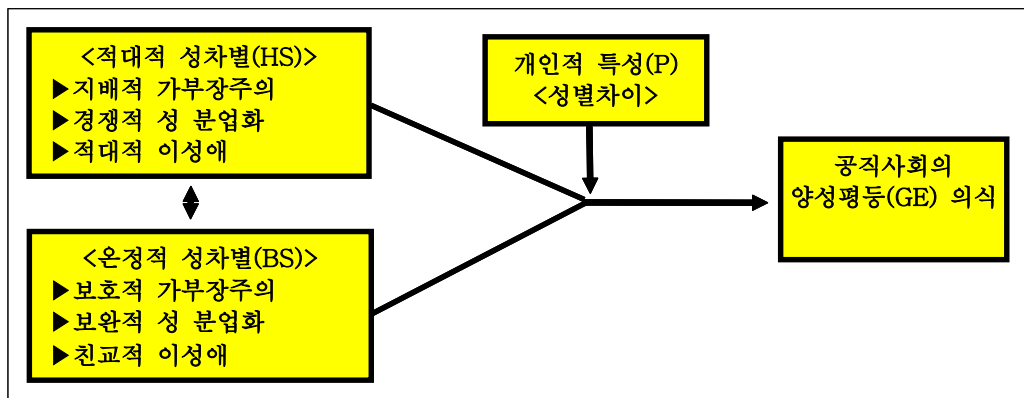
하고 있다. 따라서 이 연구에서는 양가적 성차별 이론의 실제적 규명과 아울러 이러한 차이 분석을 통해 성차별 의식이 다면적으로 어떠한 양상인가를 함께 다루어볼 예정이다.6)

Ⅲ. 연구설계와 측정

1. 변수와 연구모형

양가적 성차별이 발생되는 맥락과 그 증명의 복잡성으로 말미암아 연구를 위해서는 우선 두 가지 과정이 필요하다. 즉 하나는 개념들의 존재와 수준을 알아보기 위한 변수추출 및 개념모형을 정립하는 것이고 다른 하나는 이를 다시 현실세계에서 측정하기 위해 조작적으로 제작된 측정도구를 설계하는 것이다. 이러한 이유에서 이 연구는 일차적으로 공직사회에서 여성에 대한 양가적 성차별의 수준을 탐색하고, 이러한 결과가 양성평등의식에 미치는 영향력을 규명하기 위하여 <그림 1>과 같은 연구모형을 제시하였다.

<그림 1> 공직사회 양가적 성차별(AS)의 연구모형



6) 양가적 속성의 성별차이에 대한 논의는 연령과 학력수준에서도 마찬가지로 나타나고 있다. 연령이 높을수록 적대적 성차별과 온정적 성차별 중 어느 한쪽의 태도가 명백하게 나타날 확률이 높다는 보고가 있다. 젊은 사람은 여성의 일반적 양가태도와 마찬가지로 적대감이나 우호감 어느 한쪽을 명백하게 선택하거나 길로 표출하지 않는 것으로 나타났다. 이는 나이가 들수록 많은 여성들과의 교류를 통해 여성에 대한 태도가 경험적으로 구체화되고 굳어지는 것으로 설명하고 있다. 반면 학력과 양가적 태도의 관계에 있어서는 지적수준과 배움이 낮을수록 어느 한쪽으로 태도가 쏠리는 것으로 나타났다. 저학력자는 생애에서 고학력자보다 교육의 긍정적 효과가 적었기 때문에, 그리고 그 사회에서 일반화된 여성상에 대한 편견과 고정관념이 이미 형성되어 버렸기 때문에 쉽게 바뀌지 않는다고 한다(Barreto & Ellemers, 2005; Thomae, 2010).

먼저 모형의 기본바탕은 개념간 독립성과 인과성을 가정하였다. 이와 관련하여 이론적으로 논증되었던 점은 양가적 성차별주의에서 적대적 의식과 온정적 의식이 별개의 차원이며, 모두 양성평등 의식과 관련이 있다는 것이다. 즉 양가적 성차별과 관련된 기존 연구들은 모두 이것들이 조직과 사회에서 개인의 성 의식 혹은 양성평등상황에 대한 평가로 이어진다는 데 동의하고 있다. 따라서 연구모형도 인과관계를 토대로 하는 것이 적절하며 이러한 구상을 좀 더 구체화시키면 다음과 같다. 우선 이 연구는 이론적으로 새롭게 다루었던 양가적 성차별(ambivalent sexism)에서 개념적으로 적대적 성차별(HS: hostile sexism)의 판단기준인 지배적 가부장주의(dominant paternalism), 경쟁적 성 분업화(competitive gender differentiation), 적대적 이성애(heterosexual hostility)를 측정한다. 이와 동시에 우호적 성차별(BS: benevolent sexism)의 판단기준인 보호적 가부장주의(protective paternalism), 보충적 성 분업화(complimentary gender differentiation), 친교적 이성애(heterosexual intimacy)에 대한 개념의 그 존재를 규명한다. 그 다음 이 개념들의 개인차가 있는가를 살펴보는데, 특히 공직에서 함께 생활하는 남성과 여성은 동일한 대상과 행위에 대한 평가가 서로 엇갈릴 수도 있기 때문이다. 그리고 마지막으로 공직사회의 양성평등(gender equality)의식에 대해서 양가적 성차별이 미치는 영향을 실증적으로 규명해 본다.

2. 예비조사와 측정도구개발

서두의 첫 번째 연구목적은 양가적 성차별의 이론적 개념규명과 우리나라 공직사회의 양성평등 문제에 대한 도입여부였다. 이론의 개념은 앞선 논의를 통해 충분히 논증되었으므로, 이제 남은 것은 후자의 문제이다. 그런데 우리나라 공직사회에서 양가적 성차별이 내재할 수 있다는 주장에 대해서는 아직 명확한 실증이나 근거가 없다는 것이 아쉬운 부분이다. 즉 연구와 논의의 인프라가 취약한 가운데, 아직은 우리나라의 실정에 부합된 신뢰도와 타당도가 검증된 측정도구의 제작이 상당히 미진한 실정이다. 양가적 성차별의 존재는 기존 여성과 주변 여성에 대한 그 사람의 주관성(subjectivity)이 관찰되기 전에는 전혀 알 수 없다. 심지어 개념을 모르면 당사자조차 의식하지 못하는 것이 성 인식의 양가성이다. 이에 걸어서 드러나는 속성에 대한 외부의 관심과 측정의 문제가 더욱 중요해진다. 개념인식에 대한 우리 공직사회 특유의 속성이 있을 수 있고, 기존 사례나 증거가 없다는 점을 고려할 때, 측정도구는 그 개념타당성 면에서 현실적으로 치밀해질 필요가 있다. 이에 예비조사의 성격을 가지고 양가적 성차별에 대한 <표 1>과 같은 정형화된 축소질문을 작성하였다.

〈표 1〉 양가적 성차별과 양성평등의식 예비조사(pilot test)

- (HS-1) 직장에서 남성과 여성 중 누구의 권위가 높으며, 주도적 역할을 한다고 보십니까?
 (HS-2) 직장에서 양성평등원칙에 따라 실제 누군가 특별대우를 받는다고 생각하십니까?
 (HS-3) 직장에서 남성/여성이라는 이유가 장점/단점이 된다는 것에 어떻게 생각하십니까?
 (BS-1) 직장에서 어려운 상황에 처했을 때 주로 남성이 여성을 보호해야 한다고 보십니까?
 (BS-2) 직장에서 남성이 잘 못하는 부분에 여성이 잘할 수도 있다는 점을 어떻게 생각하십니까?
 (BS-3) 사랑하는 사람이 있어야 직장생활도 행복할 수 있다는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?
 (GE) 현재 직장의 양성평등의 수준이나 상황들에 대해 어떻게 생각하십니까?

예비조사의 목적은 우리 문화와 실정을 잘 반영할 수 있고 양가적 성차별주의 이론에서 제시한 각 하위 구성개념에 부합되는 ‘한국공직형 양가적 성차별 척도’의 문항수집과 제작에 있다. 즉 이는 우리나라 공직문화와 실정을 잘 대표할 수 있는 문항을 개발하기 위해 남녀공무원을 대상으로 양가적 성차별의 6가지 구성개념에 관한 질문을 제공하고, 이들 개념과 부합되는 단문형식의 문장이나 사례를 가능한 한 많이 보고하게 하는 자유기술형식의 응답을 얻기 위함이다. 동시에 이상적인 여성상과 요즘의 여성에 관한 반 구조화된 면접을 실시하도록 과제형식으로 부과했다. 조사는 연고도시의 지방행정기관을 방문하여 공무원에게 30개의 개방형 응답표본을 받아 보았다. 자유기술형식의 응답에 참여한 대상자는 남성 15명, 여성 15명으로 균등하게 배분하였다. 왜냐하면 여기서는 남녀공무원이 성 인식의 양가성을 간접적으로 묻는 질문에 어떠한 반응을 보이느냐의 문제가 개념탐색의 가장 중요한 잣대가 되어야 한다고 보기 때문이었다.⁷⁾

그 주요결과로 먼저 적대적 성차별 차원(HS)의 지배적 가부장주의(HS-1)에 대해서는 30명 중에서 28명(93.3%)이 남성의 권위가 높고 주도적 역할을 한다고 응답하였다. 나머지 2명(6.7%)은 여성이라고 답하여 지배적 가부장주의의 강도가 비교적 높다고 평가될 가능성을 짐작하였다. 경쟁적 성 분업화(HS-2)에 대해서는 19명(63.3%)이 양성평등원칙에 따라 실제로 누군가 특별대우를 받고 있다는 대답이 나와 실제 이 변수의 존재가능성을 일정부분 시사했다. 적대적 이성애(HS-3)에 대해서는 남성성이 직장에서 장점이 된다는 의견이 16명(53.3%), 여성성이 장점이 된다는 의견이 14명(46.7%)으로 비슷하게 나타났다. 그러므로 적대적 이성애의 존재도 의심이 되었으나, 정확한 판단은 일단 유보하였다.

7) 본격적인 연구를 준비하기 위한 1차 예비설문은 탐색단계로 간주되기 때문에, 비 구조화된 설문지를 활용할 경우 소규모 대상표본의 발산적 지각(divergent perception)을 고찰하는데 역점을 두었다. 그리고 측정의 효과성과 도구의 신뢰성을 확보하기 위해서 코딩, 분석된 자료에 대해 관련 분야 전문가로부터 피드백을 받는 동료검토(peer debriefing)의 방법을 활용하였다. 또한 개방형 응답을 범주화 한 항목에 대해서는 응답표본에 대해 공무원 개인 의견을 다시 요청함으로써 자료분석의 범주를 검증하는 구성원 검토(member check)의 과정도 포함하였다.

반면에 온정적 성차별 차원(BS)과 관련하여 보호적 가부장주의(BS-1)에 대해서는 어려움이 닦혔을 때 어려운 상황에 처했을 때 주로 남성이 여성을 보호해야 한다는 응답이 26명(86.7%)으로 주류를 이루었고 4명(13.3%)은 이 질문의 응답을 회피하였다. 보충적 성 분업화(BS-2)에 대해서는 남성이 잘하지 못하는 부분을 여성이 잘할 수도 있다는 점에 남녀 총 26명(86.7%)이 긍정으로 분류할 수 있었다. 여기에서는 보충적 성 분업화에 대해서 남녀 모두 긍정하고 있어, 이 변수의 추정가능성이 높았다. 친교적 이성애(BS-3)에 대해서는 사랑하는 사람이 있어야 직장생활도 행복할 수 있다는 명제에 남녀가 21명(70.0%)으로 그렇지 않은 응답 9명(30.0%)에 비해 절대 우위를 보였다. 이는 친교적 이성애가 남녀 모두에게 있을 가능성을 간접적으로 시사했다.

이 연구의 종속변수인 양성평등(GE)에 대해서는 현재 직장의 양성평등 제도나 상황이 좋지 않다거나 부정적인 쪽의 답변이 24명(80.0%)으로 나타났고, 나머지는 답변을 유보한 것으로 나타났다. 따라서 전반적으로 우리나라 공직사회에서 양가적 성차별은 존재할 가능성이 있고, 공무원들이 생각하는 이 개념들은 이론적으로 상정된 각 하위변인의 범주에서 크게 벗어나지 않는 것으로 판단되었다.

연구설계의 과정에서 탐색변수이자 독립변수로서 양가적 성차별에 관한 측정은 해외의 양가적 성차별 척도(ASI : ambivalent sexism inventory)를 토대로 한국형 양가적 성차별 척도를 참고하였다(Glick & Fiske, 1996; Glick & Fiske, 1997; Glick, & Fiske, 2000; Lee, Fiske & Glick, 2010; 안상수 외, 2005). 그리하여, 이 연구에 앞서 해외의 척도를 한국 공직문화에 맞도록 새로 개발하였고, 그 이름을 우리나라 공직사회 양가적 성차별 척도(P-ASI)라 하였다(우양호, 2013). 최근 연구에서 개발된 척도(P-ASI)를 사용한 이유는 우리나라에서 양가적 성차별이 많이 연구되지 않았고, 특히 온정적 성차별을 측정할 마땅한 척도가 개발되어 있지 않다는 점 때문이다. 실제 자료의 분석과정에서는 우리나라에서도 성 편견이 적대적 차원과 온정적 차원으로 구분되어 나타나는지, 양가성의 본질이 서구와 유사한 요인구조를 갖는지 사전에 포괄적으로 검토하고자 하였다.

3. 자료수집과 표본특성

이 연구의 주제인 양가적 성차별 이론에서 적대주의(HS), 온정주의(BS)는 모두 긍정적 개념이 아니므로 측정과 자료수집에 어려움이 예상되었다. 예비조사와 사전 인터뷰 과정에서 연구개념이 생소하고 양성평등에 대해서도 평가가 쉽지 않은 사안이라는 것을 체감하였기 때문이다. 이에 보다 중립적인 관점을 견지하고 양가적 성차별주의 이론에서 제안하는 구성개념을 보다 잘 반영하기 위해 척도에 대해 여성전문가의 집단자문(advisory group meeting)

을 받았다. 그 결과 질문에 부정적 개념에 대한 부정적 측정(negative measure)을 지양하고 측정도구에 추가적인 보완도 설문조사 직전에 별도로 조치하였다.

이 연구에서 분석된 자료의 수집과정은 다음과 같다. 우선 조사범위를 우리나라 전국 지방자치단체로 설정하였는데, 그 이유는 공직의 여성비율이 수도권에 중양부처보다 지방자치단체에 균형 있게 분포하고, 특히 일선 행정기관에도 많이 포함되어 있기 때문이다. 그리고 우리나라 각 지역문화의 고유한 특성과 여건도 고루 반영하기 위해 서울과 수도권에 집중된 중양부처는 연구대상에서 제외하였다. 사전 표본조사에서 2012년 기준으로 전체 지방공무원원은 약 28만이었으며, 16개 광역자치단체의 여성비율은 서로 비슷한 수준이었다.⁸⁾

따라서 우리나라 지방공무원을 전체모집단으로 하고, 이 중 실제 제주도를 제외한 15개 광역시·도에 소속된 공무원을 대상으로 설문조사를 실시했다. 조사시기와 기간은 1차가 2012년 10월 ~ 12월, 2차가 2013년 5월 ~ 6월에 각각 이루어졌다. 전문조사원의 현장방문조사를 통해 1차 680개와 2차 150개의 설문지가 각각 면접되었으며, 총 690부(83.1%)가 최종 회수되었다. 각각 회수된 자료는 부실이나 오류가 없어 모두 유효표본으로 처리했다.⁹⁾

8) 표본추출(sampling)의 방법으로는 확률 추출법과 비확률 추출법을 결합한 방식인 수정된 확률추출법(modified probability sampling)을 사용하였다. 즉 지방자치단체 내의 지역추출은 확률추출을 사용하고, 그 지역 안에서의 개인을 뽑는 방법은 비확률추출(할당추출)을 사용하였다. 이는 기존 할당표본추출(quota sampling)에서 보완된 방식으로 사전에 조사대상집단 전체의 인원현황을 참고하고 모집단의 성별, 연령, 직급, 근무 부서 별로 표본비율의 차이가 최소화되도록 조정하는 방식이다. 이와 같은 방법을 적용할 경우, 표본추출 시점의 지방자치단체별 여성공무원 숫자가 조사시점과 큰 변동이 없다는 가정 하에 각 집단에서 추출단위가 표본으로 추출될 확률이 동일해 지기 때문에 근사적으로 자체 가중표본(self-weighted sample)을 얻게 된다. 이러한 방식은 이주희 외(2007), 정재명(2010) 등의 기존 연구에서 이용된 방식과 같다. 2012년 기준으로 전국 지방자치단체 성비(여성기준)는 다음과 같다(안전행정부, 2013). 서울(30.6%), 부산(31.4%), 인천(26.7%), 대구(29.8%), 광주(29.3%), 대전(29.1%), 울산(31.3%), 경기(32.2%), 강원(25.6%), 충북(27.6%), 충남(27.9%), 전북(30.6%), 전남(28.4%), 경북(26.4%), 경남(31.0%), 제주(26.0%).

9) 표본(N=690)의 자세한 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 성별로는 남성이 452명(65.5%), 여성이 238명(34.5%)으로 전체 모집단 비율과 비슷하였다. 연령별로는 40대가 392명(56.8%), 30대 201명(29.1%), 50대 이상 61명(8.9%), 20대 36명(5.2%) 순으로 나타났다. 직급은 9급이 301명(43.6%), 8급이 166명(24.1%), 7급이 130명(18.8%), 6급이 56명(8.1%), 5급이 37명(5.4%)으로 나타났다. 학력별로는 4년제 대졸이 497명(72.0%), 전문대졸 133명(19.3%), 대학원 졸업 44명(6.4%), 고등학교 졸업 16명(2.3%)의 순이었다. 재직기간은 6년 이상 10년 이하가 299명(43.3%), 11년 이상 15년 이하가 183명(26.5%), 5년 이하가 128명(18.6%), 16년 이상이 80명(11.6%) 등이었다. 근무장소는 광역시·도청이 235명(34.1%), 기초 구·군청이 455명(65.9%)이었다. 기타 편의(bias)방지과 정확한 평가를 위해 모든 응답자는 같이 근무한 지 최소 1년 이상 지난 사람들로 선별되었다.

IV. 분석결과 및 해석

1. 타당도와 신뢰도

서두의 두 번째 연구목적은 양가적 성차별의 현실적 측정과 그 타당성 확보의 문제였다. 이를 해결하기 위해 전국적 조사를 통해 수집된 자료를 이용하여 먼저 양가적 성차별 및 양성평등의식의 각 구성변수를 의미 있게 요약하고 그 하위개념들을 추출하기 위해 <표 2>와 같이 확인요인분석(confirmatory factor analysis)과 신뢰도 분석을 하였다. 이는 SPSS/AMOS 패키지를 이용하여 변수간 특정관계를 가정할 때 실제 자료에서 관찰된 관계를 어느 정도 잘 설명하고 있는지의 정도를 나타내는 기법으로 변수의 집중타당성, 판별타당성, 단일차원성을 재검사해준다. 측정항목에 대한 확인요인분석으로 검증된 요인만 새로운 변수로 저장하여 이후 분석에 활용하였다. 나머지 변수는 각각의 요인으로 판별되어, 양가적 성차별의 차원인 적대적 성차별과 온정적 성차별은 서로 중복되지 않는 독립된 성질을 가지고 있음을 보여주었다. 그리고 독립변수와 종속변수를 구성하는 요인들의 경우에 p 값(>0.05), GFI, RMSR, NFI값 등에 만족되는 것으로 나타나 큰 문제가 없는 것으로 판단되었다. 이러한 측정의 타당성은 기존 해외의 사례나 실험으로 양가적 성차별을 증명한 연구결과들과 맥락을 같이 한다(Glick & Fiske, 1996; Greenwood & Isbell, 2002; Glick, Lameiras & Fiske, 2004; Barreto & Ellemers, 2005; Viki, Massey & Masser, 2005; Yakushko, 2005; Lee, Fiske & Glick, 2010). 타당도 분석 이후 실증변수로서의 내적 일관성, 내부적 합치도를 나타내는 신뢰도(Cronbach's α)는 약 0.79 ~ 0.94 사이로 나타났다.

<표 2> 연구변수의 확인요인분석과 신뢰도

| 요 인 | 최초항목 | 최종항목 | GFI | AGFI | RMSR | NFI | χ^2 | p | Cronbach's α |
|-----------------|------|------|-------|-------|-------|-------|----------|-------|---------------------|
| 지배적 가부장주의(HS-1) | 4 | 4 | 0.927 | 0.941 | 0.032 | 0.959 | 5.401 | 0.091 | 0.9434 |
| 보호적 가부장주의(BS-1) | 4 | 4 | 0.926 | 0.917 | 0.038 | 0.993 | 6.346 | 0.052 | 0.8023 |
| 경쟁적 성 분업화(HS-2) | 4 | 4 | 0.933 | 0.947 | 0.044 | 0.957 | 6.483 | 0.062 | 0.8624 |
| 보충적 성 분업화(BS-2) | 4 | 4 | 0.925 | 0.904 | 0.025 | 0.974 | 8.400 | 0.068 | 0.8330 |
| 적대적 이성애(HS-3) | 3 | 3 | 0.912 | 0.934 | 0.021 | 0.920 | 6.563 | 0.059 | 0.8101 |
| 친교적 이성애(BS-3) | 4 | 4 | 0.935 | 0.942 | 0.019 | 0.923 | 5.522 | 0.071 | 0.7935 |
| 양성평등의식(GE) | 4 | 4 | 0.922 | 0.962 | 0.021 | 0.967 | 6.760 | 0.051 | 0.9112 |

2. 양가적 성차별의 수준과 성별 차이

서두의 세 번째 연구목적은 우리나라 공직에서 양가적 성차별 개념이 존재한다면 그 수준과 개인차는 어느 정도이며, 이것이 양성평등의식과 연관이 있는가의 문제였다. 연구모형에서는 양가적 성차별 변수에 대해서 성별에 따라 차이가 있을 것(sex difference)이라는 가정을 하였다. 최근 개발한 공직의 양가적 성차별 척도(P-ASI)가 주로 공직여성에 대한 성편견을 평가하는 도구이므로(우양호, 2013), 남성과 여성이 공직의 양가적 성차별 척도에서 평균에서 차이가 나타날 것으로 역시 예상해 볼 수 있었다. 여기서는 통계적 평균과 그 차이검증을 통하여 양가적 성차별의 6가지 변수에 대한 태도의 차이를 검증하였다. 측정도구에서 양가적 성차별의 6가지 개념에 대한 ‘적극 찬성’이 5점이었으며, ‘적극 반대’가 1점이었기 때문에 평균이 높을수록 각 개념의 존재가 크게 인정됨을 뜻한다. 종속변수인 양성평등의식은 평균이 높을수록 그 수준이 긍정적이다. 따라서 구체적인 검증의 결과는 <표 3>이며, 이에 따른 논의는 다음과 같다.

첫째, 전체 평균값에서 양가적 성차별의 수준은 일부 변수를 제외하고 대체로 보통(3.0)을 넘고 있어 두 개념이 우리나라 공직사회의 의식에 어느 정도 존재하고 있음을 눈여겨볼 필요가 있다. 즉 기존 해외의 사례와 유사하게 우리나라에서도 양가적 성차별의 가능성을 의심할 수 있는 부분이다. 전체 평균의 순위를 살펴보면 온정적 성차별(BS)의 보호적 가부장주의(3.7695)가 가장 높은 것으로 나타나고 있으며, 그 다음으로 보충적 성 분업화(3.6195), 친교적 이성애(3.5689)의 순으로 나타나고 있다. 반면에 적대적 성차별(HS)의 경쟁적 성 분업화(3.1095), 적대적 이성애(2.9328), 지배적 가부장주의(2.9121) 등은 상대적으로 낮은 평균을 보이고 있다. 종속변수인 양성평등의식(3.1845)도 남녀의 차이는 크게 벌어져 있으며, 평균이 보통 수준으로 나타났다. 따라서 우리나라 공직사회에서 일단 적대적 성차별 개념보다는 온정적 성차별 개념이 남녀 모두가 크게 공감하는 부분이라는 것을 알 수 있다. 성차별에서 두 양가적 차원간에는 전반적으로 온정적 성차별의 평균이 적대적 성차별 보다 조금 더 높은 경향을 보이는 데 주목할 필요가 있는데, 온정적 차원의 존재를 크게 인정하였다는 것은 환언하자면 그동안 이것을 남녀 모두가 성차별로 문제시하지 않았을 수도 있는 것이다. 또한 적대적 성차별이 남성을 중심으로 기존의 사회분위기 변화와 맞물려 상당 부분 개선되었거나 표출되지 않았을 가능성도 있다.

〈표 3〉 양가적 성차별 수준과 양성평등의식의 성별 차이

| 양가적 차원 및 변수 | | 성별집단 | 표본(N) | 집단평균 | t값 | 유의확률 | 전체평균(순위) |
|--------------|-----------------|----------------|------------|------------------|--------|-------|-----------|
| 적대적 성차별 (HS) | 지배적 가부장주의(HS-1) | 1(남성) 2(여성) | 369 208 | 3.0833 2.7409 | 5.243 | 0.010 | 2.9121(6) |
| | 경쟁적 성 분업화(HS-2) | 1(남성) 2(여성) | 369 208 | 3.3420 2.8771 | 9.824 | 0.000 | 3.1095(4) |
| | 적대적 이성애(HS-3) | 1(남성) 2(여성) | 369 208 | 3.1201 2.7636 | 6.736 | 0.001 | 2.9328(5) |
| 온정적 성차별 (BS) | 보호적 가부장주의(BS-1) | 1(남성) 2(여성) | 369 208 | 4.0823 3.4576 | 14.756 | 0.000 | 3.7695(1) |
| | 보충적 성 분업화(BS-2) | 1(남성) 2(여성) | 369 208 | 3.8720 3.3671 | 10.609 | 0.000 | 3.6195(2) |
| | 친교적 이성애(BS-3) | 1(남성) 2(여성) | 369 208 | 3.8455 3.2924 | 12.552 | 0.000 | 3.5689(3) |
| 양성평등의식(GE) | | 1(남성) 2(여성) | 369 208 | 3.6375 2.7301 | 17.217 | 0.000 | 3.1845 |

둘째, 성별에 따른 두 집단의 차이(T-test)에서 양가적 성차별에 관한 6가지 변수 모두에서 남녀간 통계적으로 의미 있는 차이($p < 0.05$)를 보이고 있다. 온정적 성차별(BS)의 보호적 가부장주의($t=14.756$)가 남녀간 가장 큰 차이를 보이는 가운데, 친교적 이성애($t=12.552$), 보충적 성 분업화($t=10.609$)가 많은 차이를 보이고 있다. 적대적 성차별(HS)의 변수들도 상대적으로 적은 차이기는 하지만, 통계적으로 의미 있는 차이를 보여주고 있다. 이를 해석하면 온정적 성차별의 모습은 일단 잘 드러나지 않으며, 우리나라 공직문화에서 남성에게는 이것이 익숙할지 모르지만 여성에게는 아닐 수도 있기 때문으로 생각된다. 반면에 적대적 개념의 편차가 적은 이유는 아마 이들 변수가 온정적 변수들보다 잘 드러나고 차별의 기존 행위개념으로서 남녀가 공히 동일하게 평가할 수 있는 부분이기 때문일 수도 있다. 실상 여성에 대한 성 편견을 주로 측정하는 이 척도에서 남성이 여성보다 낮은 편견태도를 보였다면 척도의 타당성이 의심스러웠을 것이다. 하지만 이런 점에서 이러한 결과는 당초 예상과 일치하게 나타났다. 또한 전반적으로 양가적 성차별의 두 차원에서 공직 남녀의 성별차이가 크게 나타난 결과는 기존의 양가적 성차별 연구와도 같은 맥락이라고 보여진다.

셋째, 남녀의 평균을 살펴볼 때 전반적으로 모든 양가적 성차별과 양성평등의식 개념에서 남성의 수치가 높다. 이는 공직사회에서 남성이 여성에 대해 양가적 성차별의 존재를 높게 인정하는 동시에 역설적으로 양성평등에서는 대해 긍정적인 평가를 내리고 있다는 의미가 된다. 평균차이가 크게 나지는 않지만, 여성에 비해서는 남성이 상대적으로 높은 수준을 나타내고 있다. 이는 당초 예상하지 못했던 결과이며 상당히 고무적인 발견으로 생각된다. 특

히 남성의 경우, 온정적 성차별을 크게 인정하면서도 양성평등에 대해 긍정적으로 생각하는 것은 이것이 성차별이 아니고 별 문제가 되지 않는다는 평소 의식에 기초하는 것 같다. 양가적 성차별 이론에서는 분명 공직사회에서 상식적으로 인정되어 왔던 여성에 대한 온정적 보호주의, 호의적 관행, 친밀함을 전부 양성평등을 저해하는 부정적 요인으로 보고 있다. 그런데 양가적 성차별 수준과 양성평등 수준 사이의 이러한 배치된 결과는 그간 우리나라 대부분의 성차별 연구들의 잠정적 가정이 적대적 성차별 쪽에만 기울어져 있었음을 암시한다. 즉 사회와 직장에서 성차별의 주체는 남성, 적대적 측면만이 아닐 수도 있고, 따라서 이의 개선을 통한 기대효과도 쉽게 단정될 수는 없다는 것이다. 그렇다면 도대체 공직사회의 양성평등에 영향을 미치는 양가적 성차별의 구체적인 요소는 무엇인가? 여기에 대해서는 보다 심층적인 원인분석이 필요하므로 다음 단계로서 변수간 인과관계를 분석하였다.

3. 양가적 성차별과 양성평등의 인과관계

양가적 성차별이 양성평등에 어떻게 영향을 미치는가의 문제를 풀기 위해 연구모형에서 가정한 바와 같이 독립변수와 종속변수의 인과관계를 분석하였다. 이 때 성별을 변수로 한 표본분할(sample splitting) 다중회귀분석과 조절회귀분석(moderated regression analysis)을 병행 검증하였다. 성별변인을 이용한 분석에서 나타난 주요 결론은 두 방식 모두에서 변수간 인과관계의 뚜렷한 차이가 발생하였다는 것이다.

먼저 앞선 성별 차이검증에서처럼 전체 표본에서 남성집단(N=369)과 여성집단(N=208)을 별개로 구분하여 각각 후속변수에 대한 영향력을 검증하였다. <표 4>와 같이 공직사회 양성평등의식에 영향을 미치는 양가적 성차별 변수에 대한 성별차이에 있어서 남성의 경우 총 4가지 요인이 유의한 영향을 미치고 있었다. 보호적 가부장주의($\beta=.312$)가 가장 큰 영향요인이었고, 친교적 이성애($\beta=.183$), 지배적 가부장주의($\beta=.146$), 보충적 성 분업화($\beta=.136$)의 순서로 나타났다. 남성표본에서 회귀모형의 설명력(Adjusted R²)은 41.7%로 나타났다. 이와는 달리 여성의 경우 총 3가지 요인이 유의한 영향을 미치고 있었다. 그것은 경쟁적 성 분업화($\beta=.296$), 지배적 가부장주의($\beta=.272$), 적대적 이성애($\beta=.158$) 등이었다. 여성표본의 설명력(Adjusted R²)은 38.2%로 나타났다.¹⁰⁾

10) 다공선성 발생 여부의 체크를 위한 상관관계분석의 결과, 7개 변수 사이의 전체 상관계수는 유의수준 .01 이하에서 0.134 ~ 0.617 사이의 분포를 보임으로써 개별적인 관계에 있어 0.80 이상의 관계가 없으므로, 다공선성의 위험은 없다고 볼 수 있었다. 다중공선성(multicollinearity) 존재여부를 진단하기 위해 회귀분석의 추가옵션을 통해 공차한계 내지 허용오차(tolerance, 0.1 이상), 분산팽창계수(variance inflation factor, 10 미만)를 개별적으로 점검하였으나 별다른 문제는 없는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 성별집단에 따른 양가적 성차별의 영향요인

| 독립변수(HS/BS) | 남성(N=369) | | | | | 여성(N=208) | | | | |
|-------------|--|-------|--------|------|-------|---|-------|--------|------|-------|
| | B | beta | t | p | VIF | B | beta | t | p | VIF |
| 지배적 가부장주의 | -.121 | -.146 | -3.462 | .001 | 5.388 | -.270 | -.272 | -5.021 | .000 | 3.472 |
| 경쟁적 성 분업화 | -2.283E-02 | -.024 | -.592 | .527 | 4.241 | -.293 | -.296 | -6.173 | .000 | 2.479 |
| 적대적 이성애 | -5.856E-02 | -.095 | -1.920 | .071 | 3.890 | -.132 | -.158 | -3.912 | .009 | 2.533 |
| 보호적 가부장주의 | .251 | .312 | 7.651 | .000 | 3.123 | 8.479E-02 | .108 | 1.814 | .080 | 3.754 |
| 보충적 성 분업화 | 7.963E-02 | .136 | 2.792 | .005 | 2.064 | 1.273E-02 | .019 | .311 | .682 | 4.139 |
| 친교적 이성애 | .120 | .183 | 4.620 | .000 | 3.225 | 6.276E-02 | .090 | 1.380 | .296 | 2.265 |
| 회귀모형 | Adjusted R ² = .417 F=114.890 | | | | | Adjusted R ² = .382 F=92.628 | | | | |

* 종속변수: 양성평등의식(GE)

한편, 표본분할 방식으로 양가적 성차별의 영향관계를 성별로 비교하는데 무리가 있을 가능성을 고려하여, 이 연구에서는 <표 5>와 같이 성별의 상호작용효과를 재차 검증했다. 즉 양가적 성차별이 양성평등에 미치는 영향관계에서 매개요인으로서의 성별이 가지는 조절효과(moderation effect)를 알아보기 위해 독립변수 및 독립변수*성(여성=0, 남성=1)을 함께 투입한 조절회귀분석을 하였다. 그 결과, 이 분석에서도 역시 성별은 독립변수와 종속변수의 인과관계에 의미 있는 상호작용효과를 가지는 것으로 나타났다. 즉 성별이 상호작용효과를 가지는 변수($X_n \times D_n$)의 영향력은 각각의 변수가 가지는 자체적인 영향력(X_n , D_n)보다 모두 강화되어 높게 나타났다. 따라서 양가적 성차별과 양성평등의식의 성별 영향관계는 분명히 존재함을 추정할 수 있으며, 이상의 분석결과를 통해서도 다음과 같은 해석이 가능하다.

첫째, 남녀부하 두 집단 간 차이가 있었던 영향변수는 남성의 경우 대체로 온정적 성차별(BS) 차원에서 나타났고, 여성의 경우 적대적 성차별(HS) 차원에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 공직사회에서 양성 평등적 상황에 대해 남성은 온정적 성차별 의식이 강한 반면, 여성은 적대적 성차별 의식 위주의 평가를 한다고 조심스럽게 말할 수 있다. 그리고 유의미한 요인의 숫자가 남성이 상대적으로 더 많다는 점(4가지>3가지)은 양성평등에 대해 여성보다 이중적인 차별의식을 가지고 있을 가능성을 간접적으로 시사하는 것으로 보여진다. 일단 이러한 사실은 성차별, 양성평등 문제에 대해 사람에게는 분명 양가적 속성이 있고, 성별로 시각이 다를 것이라는 관련 연구와 이 연구의 기본적인 가정이 타당했음을 확인시켜 준다. 따라서 이 결과의 시사점과 의미는 향후 각별하게 해석되어야 할 것이다.

둘째, 적대적 성차별(HS)과 온정적 성차별(BS)의 영향관계에서 양성평등에 대해 적대적 성차별은 부(-)의 영향을, 온정적 성차별은 정(+)의 영향을 미치고 있는 것이 주목된다. 종속변수가 양성평등이 평등한 긍정적 개념으로 측정되었기 때문에, 당초 독립변수인 양가적 성차별

은 모두 부(-)의 영향을 미칠 것으로 예상되었다. 그러나 남성들의 온정적 성차별과 양성평등은 정(+)의 인과관계를 가진 것으로 드러났다. 통계적 유의성은 없지만, 심지어 여성들도 양자를 정(+)의 관계로 보고 있다. 이것은 공직사회에서 남성들이 약자인 여성들을 보호해야 하고, 남성이 가지지 못한 점을 여성이 보완해주고 있으며, 여성과 낭만적으로 친밀하게 지내는 것이 곧 양성평등이 평등해지는 상황이라고 생각하는 것이다. 그리고 여성들도 여기에 동조할 가능성을 부인할 수 없다. 환언하면 온정적 성차별과 양성평등 사이의 인과관계상 긍정성은 곧 기존의 적대적 성차별과는 다른 중요한 시사점을 던져 줄 수 있다. 그 이유는 앞선 이론에서 여성에 대해 긍정적 태도를 견지하는 온정적 성차별도 분명한 차별이자 오히려 더 심각한 개념으로 논증을 했기 때문이다. 그리고 이는 공직사회에서 여성에 대한 남성의 내면의식이 여성과는 전혀 다른 상태일 수도 있음을 의미하기도 한다.

〈표 5〉 양가적 성차별과 양성평등의식의 성별 조절효과

| 적대적 성차별(HS) | beta | t | 온정적 성차별(BS) | beta | t |
|-----------------|------|------------|-----------------|------|-----------|
| 지배적 가부장주의(HS-1) | .291 | -10.012*** | 보호적 가부장주의(BS-1) | .187 | 5.802** |
| 성별차이(D1) | .158 | 5.459*** | 성별차이(D1) | .160 | 3.411* |
| HS-1×D1 | .376 | -11.189*** | BS-1×D1 | .384 | 12.736*** |
| 경쟁적 성 분업화(HS-2) | .121 | -3.503* | 보충적 성 분업화(BS-2) | .121 | 3.445* |
| 성별차이(D2) | .156 | 5.362*** | 성별차이(D2) | .158 | 3.198* |
| HS-2×D2 | .350 | -10.021*** | BS-2×D2 | .182 | 5.263** |
| 적대적 이성애(HS-3) | .190 | -5.812** | 친교적 이성애(BS-3) | .301 | 9.960*** |
| 성별차이(D3) | .154 | 5.293*** | 성별차이(D3) | .154 | 3.092* |
| HS-3×D3 | .299 | -8.954*** | BS-3×D3 | .397 | 13.765*** |

* 종속변수: 양성평등의식(GE), *p<.05 **p<.01 ***p<.001

셋째, 남녀 표본 모두 공통적으로 나타난 영향요인은 적대적 성차별(HS)에 관한 지배적 가부장주의 변수였다. 이는 남녀표본에서 유의확률(p<0.001)의 크기로 볼 때 같은 요인들 내에서도 상대적으로 중요한 것으로 생각된다. 변수의 내용상 남성의 권위와 업무능력이 큰 상태가 보다 안정적이라거나 여성은 주도적인 일보다는 지시를 받는 수동적인 일에 더 적합하다든지, 가급적 리더역할은 남성이 맡는 것이 좋다는 것에 대해서는 남녀가 모두 분명한 성차별이라고 공감하는 부분인 것 같다. 따라서 향후 정부는 적대적 성차별을 개선하고 지배적 가부장주의 문제에 대한 대안을 세운다면 긍정적 효과가 있을 것으로 보인다.

V. 결론 및 시사점

이 연구는 우리나라 공직사회에 양가적 성차별 이론을 시론적으로 소개하고 여기에 대한 검토를 근거로 이 개념의 존재를 현실적으로 규명하고자 하였다. 서두의 마지막 연구목적은 연구결과가 기존 양성평등정책 및 인사제도에 주는 새로운 쟁점과 함의를 밝히는 것이었다. 따라서 서두의 연구질문들에 대한 결과의 요약과 해답형식으로 이를 정리해 볼 것이다.

첫째, 양가적 성차별의 이론적 개념은 무엇이며, 우리나라 공직사회의 양성평등 문제해결에 도입될 수 있는가? 그렇다. 이론의 소개와 검토를 통해 개념이 정의되었고, 향후 충분한 개념도입과 측정, 후속연구의 가능성을 엿볼 수 있었다. 기존의 연구와 연구결과가 공통으로 동의한 점은 일단 여성에 대한 의식은 양가적 특성이 있다는 것이었다. 아직 성차별의 양태가 서로 다른 두 차원이라는 이론을 뒷받침하는 일반화된 실증이나 일관된 주장이 있는 것은 아니다. 그러나 이 연구에 따르면 공직사회에서 이 개념이 전혀 없다고는 보기 어려운 상황이므로 제시된 양가적 성차별의 상존 가능성을 부정할 수는 없을 것이다. 그러므로 이제 우리나라에서도 성차별의 양가적 가능성을 인식하고, 이에 대한 정책연구를 활성화할 필요가 있다. 기존 연구토대가 많은 서구에서는 이미 여성에 대한 성 편견과 고정관념에 대한 다양한 관점과 이슈를 발굴해 왔다. 이 가운데 특히 지금까지의 젠더이론과 양성평등 연구에 대해 양가적 성차별 이론은 참신하고 혁신적인 관점을 제공하는 것으로 평가할 수 있다. 가부장적인 동양의 유교문화에 오랫동안 속해 왔던 우리나라에서 전통적 여성상에 관한 온정적 성차별이 존재할 가능성을 배제할 수 없으므로, 양가적 성차별을 연구하지 않으면 공직사회에서 여성의 장기적인 발전은 쉽지 않을 것이다. 특히 양가적 성차별에서 특히 중요한 가부장주의 개념은 유교의 남녀유별적 질서에 의하여 이미 존재해 온 것으로 판단된다. 선행연구에 따르면, 이는 공직에 대한 여성의 진입과 고위직 승진을 방해하였고, 다수 여성을 하위직이나 보조적 업무에 한정시키는 원인이 되었다(제갈돈, 2000; 박통희, 2004). 정부조직의 상위계층을 차지하고 있는 여성의 비율이 극히 낮고 역할수행에 장애를 주는 것도 남성 지배적 문화와 업무 중심적 가치관 때문이었다(박천오, 2010). 이것은 공직사회의 업무 외적인 측면에서는 여성이 불리하다는 것을 뜻하며, 이러한 격차를 줄이는 장치가 필요하다. 구체적으로 공직여성의 희소성은 지금의 채용목표제나 할당제로 어느 정도 해결할 수 있으나, 이제는 제도의 틀을 유지하되 본래의 취지에 대한 운영의 묘를 발휘할 때이다. 예컨대, 우선 가부장주의적 조직문화를 진단하고 이에 맞는 양성평등 대처전략이 별도로 강구되어야 한다. 즉 양성평등 조직문화검사도구의 개발, 공직의 문화특성에 연동된 양성평등 교육모형 개발 등이 장기적으로 모색되어야 한다. 이러한 진단과 평가를 통해 직장생활에서

남녀가 공존하는 것에 대해 즐거움과 만족을 느낄 수 있도록 지원해야 한다. 또한 공직남성의 지배적 가부장 문화를 양산하는 남성네트워크(old-boys network)에 대응하여 여성의 비공식 조직(old-girls networks)을 활성화시키되, 여성 공동의 차별극복노력도 필요하다. 공직 내부의 여성네트워크는 가부장적 유교문화에 대응하여 일과 가정을 양립시키는 새로운 직장 문화, 여성위주의 관행과 규칙을 새로 만들어내는데 중요한 역할을 할 것으로 예상된다.

둘째, 현실적으로 공직사회의 양가적 성차별 개념을 측정할 수 있으며, 타당성은 확보되는가? 역시 그렇다. 우리나라 공직사회에서 이 개념은 실제 측정될 수 있었고 타당성도 충분하였다. 문헌연구, 예비조사, 문항개발을 통해 이 연구는 양가적 성차별을 실제 증명할 해외의 주장들이 우리나라에서도 충분히 적용될 수 있음을 보여주었다. 연구의 결과, 이성에 대한 성 편견과 고정관념은 오직 적대감(대결의식)에만 근거하지는 않았으며, 하나의 차원으로 조작성 측정이 될 수도 없었기 때문이다.

셋째, 양가적 성차별 개념이 존재한다면 그 수준과 개인차는 어느 정도이며, 양성평등의식과 연관이 있는가? 그 해답으로 양가적 성차별 수준과 양성평등의식의 평균은 비교적 높았고, 개인별로 성별 차이는 뚜렷하였으며, 양성평등과의 인과관계도 있었다. 구체적으로는 적대적 성차별과 온정적 성차별로 구분된 분석에서 모두 남성의 동의수준이 높았고, 온정적 성차별 차원에서는 남녀 차이가 특히 심하였다. 양성평등과 인과성에 있어서도 남성은 적대와 온정의 차원이 공존하였으나, 여성은 적대성만이 관련이 높았다. 특히 공직사회에서 남성이 여성과 양성평등 문제에 대해 그저 일차원적이고 단순한 잣대로만 평가하지 않는다는 점은 새로운 발견이었다. 따라서 이러한 결과에서 성 편견의 양가성으로 인해 양성평등은 기존 남성의 적대적 시각을 호의적으로 바꾸도록 한다고 해서 저절로 실현되어지는 문제가 아니라는 것을 시사 받을 수 있다. 우리나라 공직에서 성차별과 양성평등의 문제는 그동안 주로 남성, 부정적, 태도변화 등에 귀착됨을 목시적으로 전제해왔다. 우리나라 공직사회의 경우 오랫동안 남성의 전유물이었으므로, 여성이 새로 진입하여 고유한 영역을 침범하려 한 다거나 남성에게 비합리적 요구를 한다는 인식에 따른 부정적 태도가 나타날 가능성이 높았기 때문이다. 따라서 앞으로는 공직사회에서 여성에 대한 기존의 적대적 성차별을 이슈화하는 것만이 능사가 아니며, 새로이 밝혀진 온정적 성차별이 하나의 문화로 고착화, 영구화 될 가능성을 막는 것이 더욱 중요함을 지적하고자 한다.¹¹⁾

11) 교묘하고 보이지 않는 온정적 성차별의 증거는 비단 공직사회 뿐만 아니라 우리 사회 곳곳에서도 나타나고 있다. 예를 들면, 여성에 대한 강간사건, 성희롱, 성적 농담에 대한 사회적 인식과 관용이다. 관련 연구에 따르면, 온정적 차별성향과 피해자 여성의 잘못 평가 수준의 관련성은 높았다. 강간사건의 경우 온정적 성차별과 피해자 잘못 평가 수준이 통계적으로 유의한 관련성이 있었고, 이는 성희롱과 성적 농담의 경우도 비슷하였다. 특히 여성이 평소 아는 사람이나 직장동료, 상사에게 피해를 당하는 경우 오히려 역으로 피해자의 원인제공(옷차림, 평소행실 등)을 평가하는 경우가 있

넷째, 이 연구결과가 정부의 기존 양성평등정책 및 인사제도에 주는 새로운 쟁점과 함의는 무엇인가? 연구결과에 나타난 가장 고무적인 발견은 양가적 성차별이 지금 공직사회에서 여성문제, 양성평등 실현에 대해서 전혀 새로운 별도의 대책을 필요로 한다는 것이다. 구체적으로 먼저 인과관계 분석에서 나타난 바와 같이, 온정적 성차별은 남녀 모두에게 전혀 문제점으로 인식되고 있지 않았다. 오히려 남성은 차별이 온정성과 양성평등이 정(+)의 관계로까지 나타났다. 이는 공직의 남성과 여성이 스스로 성차별과 양성평등에 이중적인 생각과 잣대를 가지고 있을 가능성을 의심해야 하는 대목이다. 만약 공직의 양성평등이 온정적으로 교묘하게 차별 당하는 개인의 상황이라면, 그 사람의 삶의 가치는 이전보다 결코 나아졌다고 할 수 없기 때문이다.

끝으로 이 연구는 공직사회의 양가적 성차별의 가능성에 대한 문제제기이자, 탐색적 연구로서 성격을 갖는다. 이 때문에 2차례의 연구를 진행하였으나, 표본의 추출방식과 설문항목의 구성 등에 있어 다소 취약점을 안고 있어 결과를 일반화하는 데는 아직 무리가 있다. 성차별의 양가성을 해결하기 위한 확실하고 구체적인 대안을 지금 단계에서 명확하게 보여주는 것 또한 쉽지 않았다. 향후 후속연구에서는 우리나라 공직문화의 특성과 사회적 가치관까지를 고려한 설문을 포함시키고, 실제 사례를 발굴해내는 등 방법론적 접근에서 보다 체계화되어야 한다. 그러나 공직인사와 여성의 삶 부문에서 소홀했던 양가적 성차별의 개념을 직접 소개하고 다루었다는 점에서 이 연구는 의의가 있다고 보며, 여기서 제시한 향후 이슈들에 대한 생산적 논쟁과 담론은 공직문화와 양성평등정책의 장기적인 과제로 고민해 나가야 할 것이다.

참고문헌

- 권경득.(2010). 공직 내 여성의 대표성과 조직문화, 직무행태 및 조직성취에 관한 연구. 「한국행정논집」. 21(3): 795-819.
- 김양희·정경아.(2000). 한국형 남녀평등의식검사(K-GES) 개발. 「한국심리학회지: 사회 및 성격」. 14(1): 23-44.
- 김재기.(2006). 여성공무원 차별인식과 인사정책방향: 관리직여성공무원을 중심으로. 「서울대학교 행정논총」. 44(1): 127-153.
- 박상희·김병섭.(2006). 여성채용목표제의 정책적 효과 분석: 공직대표성에 대한 영향을 중심으로

는데, 이는 곧 온정적 차별의식이 내재해 있기 때문이다(Abrams et. al, 2003).

- 로. 「한국행정학보」. 40(4): 179-203.
- 박천오.(2010). 한국 여성공무원의 여성대표적 역할 인식에 관한 탐색적 연구. 「한국행정연구」. 19(1): 177-200.
- 박통희.(2004). 「편견의 문화와 여성리더십: 여성공직자의 역할모형」. 서울: 대영문화사: 1-338.
- 안상수·김혜숙·안미영.(2005). 한국형 양가적 성차별주의 척도(K-ASI) 개발 및 타당화 연구. 「한국심리학회지」. 19(2): 39-66.
- 엄영옥.(2004). 양성평등 인사정책에 관한 연구. 「한국인사행정학회보」. 3(1): 95-117.
- 우양호.(2013). 공직사회 성차별의 양가적 차원과 요인 검증: 지방공무원을 중심으로. 「지방행정연구」. 27(1): 173-202.
- 윤병해·고재홍.(2006). 양가적 성차별 태도에 따른 성폭력 피해자에 대한 비난 차이: 강간통념의 매개효과. 「한국심리학회지」. 11(1): 1-19.
- 원숙연·조승은.(2009). 정부조직에서의 여성관리자에 대한 평가: 권력기반과 관리효과성을 중심으로. 「한국정책학회보」. 18(1): 69-99.
- 원숙연.(2010). 조직의 문화적 특성이 여성관리자에 대한 인식에 미치는 영향. 「한국행정학보」. 44(2): 63-84.
- 이주희·한영희·성현정·인정.(2007). 공직의 유리천장: 여성공무원의 승진저해기제 및 제도의 이면효과. 「한국여성학」. 23(3): 5-22.
- 정재명.(2010). 공직인사 상 여성공무원의 차별인식이 직무만족에 미치는 영향: 신뢰의 매개변수를 중심으로. 「한국행정논집」. 22(3): 721-748
- 제갈돈.(2000). 국공립대학교 공무원의 승진에서 성차별. 「한국정책과학학회보」. 4(1): 27-46.
- 안전행정부.(2013). 2012년 정부인사포털; 2012년 지방자치단체 여성공무원 인명록; 2012년 지방공무원통계; 지방자치단체여성공무원통계.
- Abrams, D., Viki, G. T., Masser, B. and Bohner, G.(2003). Perceptions of Stranger and Acquaintance Rape: The Role of Benevolent and Hostile Sexism in Victim Blame and Rape Proclivity. *Journal of Personality and Social Psychology*. 84(1): 111-125.
- Baldwin, M., Butler, R. and Johnson, W.(2001). Hierarchical Theory of Occupational Segregation and Wage Discrimination. *Economic Inquiry*. 39(1): 94-110.
- Barreto, M. and Ellemers, N.(2005). The Burden of Benevolent Sexism: How it Contributes to the Maintenance of Gender Inequalities. *European Journal of Social Psychology*. 35(5): 633-642.
- Begany, J. and Milburn, M.(2002). Psychological Predictors of Sexual Harassment: Authoritarianism, Hostile Sexism, and Rape Myths. *Psychology of Men and Masculinity*. 3(2): 119-126.
- Buttner, H.(2001). Examining Female Entrepreneurs' Management Style: An Application of a Relational Frame. *Journal of Business Ethics*. 29(3): 253-269.

- Christopher, A. N. and Wojda, M. R.(2008). Social Dominance Orientation, Right-Wing Authoritarianism, Sexism, and Prejudice Toward Women in the Workforce. *Psychology of Women Quarterly*. 32(1): 65-73.
- Cuddy, A. J. C.(ed).(2009). Stereotype Content Model across Cultures: Universal Similarities and Some Differences. *British Journal of Social Psychology*. 48(1): 1-33.
- Dardenne, B., Dumont, M. and Bollier, T.(2007). Insidious Dangers of Benevolent Sexism: Consequences for Women's Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*. 93(5): 764-779.
- Eagly, A. H. and Karau, S. J.(2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*. 109(3): 573-598.
- Exposito, F., Herrera, M. C., Moya, M. and Glick, P.(2010). Don't Rock the Boat: Women's Benevolent Sexism Predicts Fears of Marital Violence . *Psychology of Women Quarterly*. 34(1): 36-42.
- Fischer, A.(2006). Women's Benevolent Sexism as Reaction to Hostility. *Psychology of Women Quarterly*. 30(4): 410-416.
- Fiske, S. T. and Glick, P.(1995). Ambivalence and Stereotypes Cause Sexual Harassment: A Theory with Implications for Organizational Change. *Journal of Social Issues*. 51(1): 97-115.
- Ford, T. E.(2000). Effects of Sexist Humor on Tolerance of Sexist Events. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 26(9): 1094-1107.
- Garcia-Retamero, R. and Lopez-Zafra, E.(2006). Prejudice against Women in Male-Congential Environments: Perceptions of Gender Role Congruity in Leadership. *Sex Roles*. 55(1-2): 51-61.
- Glick, P., Bailey, B., Diebold, J. and Zhu, L.(1997). The Two Faces of Adam: Ambivalent Sexism and Polarized Attitudes Toward Women, *Personality and Social Psychology Bulletin*. 23(12): 1323-1334.
- Glick, P. and Fiske, S. T.(1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*. 70(3): 491-512.
- Glick, P. and Fiske, S. T.(1997). Hostile and Benevolent Sexism: Measuring Ambivalent Sexist Attitudes Toward Women. *Psychology of Women Quarterly*. 21(1): 119-135.
- Glick, P. and Fiske, S. T.(ed).(2000). Beyond Prejudice as Simple Antipathy: Hostile and Benevolent Sexism across Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*. 79(5): 763-775.
- Glick, P., Lameiras, M., Fiske, S. T.(ed).(2004). Bad but Bold: Ambivalent Attitudes Toward Men Predict Gender Inequality in 16 Nations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 86(5): 713-728.

- Glick, P., Ugurlu, N. S., Ferreira, M. C. and deSouza, M. A.(2003). Ambivalent Sexism and Attitudes Toward Wife Abuse in Turkey and Brazil. *Psychology of Women Quarterly*. 26(4): 292-297.
- Goodwin, S. A. and Fiske, S. T.(2001). Power and Gender: The Double-Edged Sword of Ambivalence. In R. K. Unger(Ed). *Handbook of the Psychology of Women and Gender*. New York: Wiley: 358-366.
- Greenwood, D. and Isbell, L. M.(2002). Ambivalent Sexism and the Dumb Blonde: Men's and Women's Reactions to Sexist Jokes. *Psychology of Women Quarterly*. 26(4): 341-350.
- Grunig, L., Hon, L. and Toth, E.(2000). Feminist Values in Public Relations. *Journal of Public Relations Research*. 12(1): 49-68.
- Grunig, L., Toth, E. and Hon, L.(2001). *Women in Public Relations: How Gender Influences Practice*. New York: The Guilford Press: 1-89.
- Hebl, M. R., King, E. B., Glick, P., Singletary, S. L. and Kazama, S.(2007). Hostile and Benevolent Reactions Toward Pregnant Women: Complementary Interpersonal Punishments and Rewards that Maintain Traditional Roles. *Journal of Applied Psychology*. 92(6): 1499-1511.
- Husu, L.(2000). Gender Discrimination in the Promised Land of Gender Equality. *Higher Education in Europe*. 25(2): 221-228.
- Kathlene, L.(1994). Power and Influence of State Legislative Policy-Making: The Interaction of Gender and Position in Committee Hearing Debates. *American Political Science Review*. 88(3): 560-576.
- Kilianski, S.(2003). Explaining Heterosexual Men's Attitudes Toward Women and Gay Men: The Theory of Exclusively Masculine Identity. *Psychology of Men and Masculinity*, 4(1): 37-56.
- Krider, D. S. and Ross, P. G.(1997). The Experiences of Women in a Public Relations Firm: A Phenomenological Explication. *The Journal of Business Communication*. 34(4): 437-454.
- Lau, G. P., Kay, A. C. and Spencer, S. J.(2008). Loving Those Who Justify. Inequality: The Effects of System Threat on Attraction to Women Who Embody Benevolent. Sexist Ideals. *Psychological Science*. 19(1): 20-21.
- Lee, T. L., Fiske, S. T., and Glick, P.(2010). Ambivalent Sexism in Close Relationships: (Hostile) Power and (Benevolent) Romance Shape Relationship Ideals. *Sex Roles*. 62(7-8): 583-601.
- Lowe, L., Mills, A. and Mullen, J.(2002). Gendering the Silences: Psychoanalysis, Gender and Organization Studies. *Journal of Managerial Psychology*. 17(5): 422-434.
- McDonald, T. W., Toussaint, L. L. and Schweiger, J. A.(2004). The Influence of Social Status on Token Women Leaders' Expectations about Leading Male-dominated Groups. *Sex Roles*. 50(5-6): 401-409.

- Merrick, B.(2002). The Ethics of Hiring in the New Workplace: Men and Women Managers Face Changing Stereotypes, Discover Correlative Patterns for Success. *Competitiveness Review*. 12(1): 94-115.
- Olsson, S.(2002). Gendered Heroes: Male and Female Self-Representations of Executive Identity. *Women in Management Review*: 17(3/4): 142-151.
- Reskin, B. E. and McBrier, D. B.(2000). Why Not Ascription? Organization's Employment of Male and Female Managers. *American Sociological Review*. 65(2): 210-233.
- Roth, L. M.(2004). The Social Psychology of Tokenism: Status and Homophily Processes on Wall Street. *Sociological Perspectives*. 47(2): 189-214.
- Stern, S. E., Dumont, M., Mullennix, J. W. and Winters, M. L.(2007). Positive Prejudice Toward Disabled Persons Using Synthesized Speech: Does the Effect Persist across Contexts? *Journal of Language and Social Psychology*. 26(4): 363-380.
- Thomae, M.(2010). *Ambivalent Sexism as a Boundary Condition for the Contact Hypothesis: The Case of Romantic Relationships*. Unpublished Ph. D Thesis. University of Kent, Canterbury, UK.
- Viki, G. T. and Massey, K. and Masser, B.(2005) When Chivalry Backfires: Benevolent Sexism and Attitudes Toward Myra Hindley. *Legal and Criminological Psychology*. 10(1): 109-120.
- Yakushko, O.(2005). Ambivalent Sexism and Relationship Patterns among Women and Men in Ukraine. *Sex Roles*. 52(9-10): 589-596.

ABSTRACT

A Study of New Approach to Countering Gender Discrimination against Women in Public Administration: An Empirical Study of “Ambivalent Sexism Theory”

Yang-ho Woo

The purpose of this study was to confirm that the concept of ambivalent sexism exists in male-female relations in public administration. In addition, this study was performed to investigate the mediating effect of gender differences on gender equality in public administration. Ambivalent sexism is a construct composed of both hostile and benevolent prejudice toward women. Hostile sexism is an antagonistic attitude toward women, who are often viewed as trying to control men through feminist ideology or sexual seduction. Benevolent sexism is a chivalrous attitude toward women that feels favorable but is actually sexist because it casts women as weak creatures in need of men's protection. Ambivalent sexism refers to a form of sexism characterized by attitudes about women that reflect both negative resentful beliefs and feelings, and affectionate chivalrous, but potentially patronizing beliefs and feelings. The empirical results show strong evidence for the concept of ambivalent sexism in public administration. In addition, benevolent and hostile attitudes about the genders held by both women and men were related to negative relationship attitudes. Ironically, it may be that high levels of hostile sexism among men lead to high levels of benevolent sexism among women. Theoretical and practical implications were discussed based on these significant research findings.

【Keywords: hostile attitudes, benevolent attitudes, paternalism, gender differentiation, heterosexuality, gender equality】