

지방 성인지예산제도에 대한 공무원의 인식 연구 : 공무원의 소속부서와 제도 운영의 주도부서가 제도 효과 인식에 미치는 영향을 중심으로*

A Study on Public Officials' Perceptions of Local Gender Budgeting
: Focusing on the Effect of Department of Civil Servants and the Leading Department
of Gender Budgeting System on Perceptions of Institutional Effectiveness

박 현 신**·김 희 경***

Park, Hyunshin·Kim, Heekyong

■ 목 차 ■

- I. 서론
- II. 이론 및 제도적 배경
- III. 연구설계
- IV. 분석결과
- V. 결론

우리나라는 성인지예산제도와 관련해 제도화 수준이 높은 국가로서 평가할 수 있다. 그러나 이러한 높은 제도화 수준에 비해 제도 도입의 효과에 대해서는 많은 논의가 부족하였다. 또한 성인지예산제도가 적용되는 공간인 정부조직 내부의 상황은 상대적으로 소홀히 취급되었다. 이에 본 연구에서는 기존 문헌에서 제도 효과의 영향요인으로 언급되던 요인들과 함께, 공무원의 소속부서와 제도 운영의 주도부서가 제도 효과 인식에 미치는 영향을 고려하였다. 구체적으로 분석모형에서는 공무원들의 제도에 대한 인지 경험, 제도에 대한 관심, 제도 운영의 적절성에 대한 인식, 그리고 제도 운영 지원체계 경험과 인식이 제도 효과에 대한 인식에 영향을 미친다고 가정하였다.

* 이 논문은 2017년도 한국미래행정학회 추계학술대회 발표원고를 발전시킨 것임.

** 제1저자, 동덕여자대학교 교양대학 조교수

*** 교신저자, 성균관대학교 리더십과공공관리연구소 선임연구원

논문 접수일: 2018. 5. 21, 심사기간: 2018. 5. 21~2018. 6. 27, 게재확정일: 2018. 6. 27

그리고 이러한 가정에 대한 경험적 분석을 토대로 제도의 효과성을 제고할 수 있는 방안을 탐색하고자 하였다. 중심적인 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 제도의 효과 인식 중 많은 부분은 공무원이 어떤 부서에 속하는지에 따라 달라졌다. 둘째, 예산 검토 시 양성평등 효과 고려를 제외하고, 주도부서가 실제 제도 운영 효과 인식에 미치는 영향은 크지 않았다. 셋째, 그러나 주도부서는 공무원의 제도에 대한 개인적 관심과 예산 검토 시 양성평등 효과 고려 간 영향관계를 조절하는 것으로 나타났다. 넷째, 소속부서 혹은 주도부서 등의 영향력이 통제되었을 때, 제도 효과 구성요소들에 대한 독립변수들의 영향력에서 공통점과 차이점이 관찰되었다. 결론에서는 이 연구가 지방 성인지예산제도 운영에서 갖는 시사점을 제시하였다.

□ 주제어: 성 주류화, 성인지예산, 지방 성인지예산, 조직문화

Although gender budgeting system is well institutionalized in Korea, few studies have attempted to evaluate the effectiveness of gender budgeting system even in the Korea government which administers. The objectives of this study was to address whether an affiliated-department of the public official or a leading department of the gender budgeting influence the public officials' perceptions of institutional effectiveness. Specifically, this study examined the interactions between an affiliated-department and a leading department of the gender budgeting and the following independent variables: the cognitive experience of the public official, the interest in the gender budgeting, the perception of the appropriateness of the gender budgeting system, and the experience and awareness of the gender budgeting system. As a result, we found that the affiliated-department of the public official influenced the public officials' perceptions of institutional effectiveness. The leading department of the gender budgeting, except for considering the gender equality effect in the budget review, was not significantly associated with the perceptions of institutional effectiveness. However, the leading department modified the relationship between the personal interest in the gender budgeting and the consideration of gender equality in budget review. When the influence of the affiliated-department or leading department was controlled, we found some differences in the relationships between independent variables and institutional effectiveness components. In conclusion, this study suggests implications for the operation of the local gender budgeting based on the findings.

□ Keywords: Gender Mainstreaming, Gender Budgeting, Local Gender Budgeting, Organizational Culture

I. 서론

성인지(性認知)예산제도(gender-responsive budgeting)는 정부예산의 성 평등한 편성과 집행을 위해 예산이 여성과 남성에 미치는 영향을 파악하고 이를 예산과정에 반영하기 위해 만들어진 제도이다(김영옥 외, 2010). 이는 정부예산이 성 중립적이지 않으며, 정부 사업 및 정책이 전달되는 과정에서 이를 뒷받침하는 예산 분석 없이는 성 주류화(gender mainstreaming)를 달성하는 데 한계가 있다는 논리에 근거한다(Budlender et al, 1998).

우리나라는 성 주류화 정책도구에 전략적으로 접근하여 제도화 수준이 매우 높은 국가로서 평가할 수 있다. 성인지예산제도는 2009년도에 중앙부처를 시작으로 2013년도에 지방자치단체까지 확대되었고, 국가재정법 및 지방재정법에 법적 근거를 마련함으로써 그 제도화 수준을 발전시켜왔다. 그러나 이러한 높은 제도화 수준에 비해 제도 도입의 효과에 대해서는 많은 논의가 부족하였다. 무엇보다 제도가 성 평등 수준 향상과 연계되지 못한다는 한계가 지적되었다(조선주 외, 2014).

기존 성인지예산제도에 대한 연구는 크게 두 가지로 구분해 살펴볼 수 있다. 제도 도입 이전에는 도입 필요성과 구체적인 도입방안, 시범적용에 대한 평가 등 주로 제도 도입을 위한 논의가 이루어졌다(배준식 외, 2009; 이효 외, 2012; 정가원 외, 2013). 2013년도의 제도 도입 이후에는 제도의 개선방안을 주요 쟁점으로, 개별 사업 및 지방자치단체의 사례나 전체 지방자치단체 현황분석을 중심으로 연구가 이루어졌다(박수범 외, 2014; 홍미영·류춘호, 2013; 홍미영·류춘호·고강인, 2014).

그런데 기존 문헌들에서 성인지예산제도가 적용되는 공간인 정부조직 내부의 상황은 상대적으로 소홀히 취급되었다. 일반적으로 조직은 하나 이상의 목표와 하나 이상의 업무를 수행하며, 많은 정부조직의 경우 공유되는 사명감을 통해 쉽게 융화되기 어려운 많은 경쟁 문화를 갖는다(Wilson, 1989: 95-96). 또한 제도의 효과라는 것이 사회적 구성개념(social construct)인 점을 고려할 때 효과에 대한 이해와 그 평가는 다차원적인 관점에서 이루어질 필요가 있다(Herman & Renz, 2008; Walton & Dawson, 2001).

이에 본 연구는 성인지예산제도가 처음에 의도했던 제도 효과를 발휘하지 못하는 이유가 무엇 때문인지를 실제 제도 운영 주체인 공무원의 인식을 중심으로 정책순응 측면에서 찾고자 하였다. 구체적으로 기존 문헌에서 제도 효과의 영향요인으로 언급되는 요인들에 대한 고려와 함께, 제도 운영 주체인 공무원이 예산부서, 여성정책부서, 사업부서 중 어느 부서에 속하는지 그리고 이들 부서 중 어떤 부서가 지방성인지예산제도를 주도하는지를 고려하였다. 즉, 제도 효과에 대한 인식이 이들 변수의 영향을 받을 뿐만 아니라 제도 효과에 대한 인식과

그 영향요인들 간 관계를 조절한다고 가정하였다. 그리고 이러한 가정에 대한 경험적 분석을 토대로 제도의 효과성을 제고할 수 있는 방안을 탐색하고자 하였다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 성인지예산제도의 개념과 운영 현황, 선행연구를 살펴보고, 성인지예산제도의 효과적 운영을 위한 기존 논의들과 함께 공무원의 소속부서와 제도 운영의 주도부서가 공무원의 제도 효과 인식에 미칠 영향을 조직문화 관점에서 검토한다. 제3장에서는 연구모형과 분석방법 등 연구설계 내용을 제시한다. 제4장에서는 연구모형에서 가정한 변수 간의 관계를 통계적으로 검증한다. 마지막으로 결론에서는 본 연구 결과의 시사점과 한계 그리고 향후 연구방향에 대해 제시한다.

II. 이론 및 제도적 배경

1. 성인지예산제도 개관

1) 성인지예산제도의 개념

성인지예산제도는 정부정책에서 성 주류화를 달성하기 위한 정책도구의 하나로서 도입되었다. 성 주류화는 그동안 사회적 약자로 여겨지던 여성에게 초점을 두기보다 양성평등이라는 궁극적인 목적 달성을 위해 모든 정부 정책에 젠더관점을 통합하려는 체계적인 접근법으로 제시되었다(Braithwaite, 2005). 성 주류화에 대한 개념적 정의는 국가별로 조금씩 차이가 있지만, 일반적으로 불평등의 구조적 원인을 탐색하고 이를 시정하려는 목적을 지닌다(Booth & Bennett, 2002; Rees, 1998). 즉, 성 주류화란 양성평등의 관점이 모든 정책의 내용·수준·단계에 통합되도록 정책을 재구조화하고, 개선 및 발전시키며, 또한 평가하는 것으로 정의할 수 있다(Council of Europe, 1998: 15). 이러한 관점에서 성인지예산제도는 예산과정에서 성 주류화 개념을 적용하고 모든 정부예산이 성인지 관점에서 재구조화되도록 만드는 것으로 이해된다.

또한 성인지예산제도는 성 주류화를 위한 성인지예산의 도구적 측면을 강조하여 예산집행이 여성과 남성에게 평등하게 이루어지도록 예산을 평가하는 방법론으로 정의되기도 한다(Budlender & Hweitt, 2002). 이러한 관점에서 성인지예산제도는 여성정책이나 양성평등정책으로 인식되기보다, 모든 정부정책 및 사업이 여성과 남성에게 미칠 영향을 분석하고 그 결

과를 바탕으로 예산과 자원 배분이 좀 더 성 평등하게 이루어질 수 있도록 개선하기 위한 제도로서 이해된다(Stotsky, 2006). 이와 관련해 Budlender et al.(1998: 5)은 성인지예산제도를 여성만을 위한 예산이 아닌 여성과 남성, 양성 간에 예산의 편성과 집행이 갖는 차별적인 영향을 분석하고 평가하는 것으로 정의하였다(이형우·김규옥, 2011). 한편, 성인지예산은 예산서나 예산편성 및 집행의 결과(budget)가 아닌 일련의 과정(budgeting)이라는 주장도 있다(김영옥 외, 2010). 이는 전체 예산과정에서 여성과 남성 사이에 예산배분이 평등하게 이루어질 수 있도록 구조를 변화시키는 모든 활동을 강조하는 것으로, 성인지예산 과정 또는 활동의 의미를 지닌다.

이밖에도 성인지예산제도에 대한 개념은 법적 근거를 통해서도 확인할 수 있다. 국가재정법 및 지방재정법에서는 “예산이 여성과 남성에게 미칠 영향을 미리 분석한 보고서”인 ‘성인지예산서(性認知豫算書)’ 작성 의무를 규정하고 있다(국가재정법 §26①, 지방재정법 §36의①). 이러한 성인지예산서에는 “성평등 기대효과, 성과목표, 성별 수혜분석 등을 포함하여야 한다(국가재정법 §26②, 지방재정법 시행령 §40의②).” 이는 성인지예산제도가 정부의 예산 편성 및 집행 시 여성과 남성에게 미치는 효과를 평가하고 이러한 결과를 정부의 예산편성에 반영하여 여성과 남성이 동등하게 예산의 수혜를 받도록 하는 제도임을 의미한다(행정자치부, 2015). 또한 성인지예산서가 처음 작성되기 시작한 2009년 기획재정부의 「2010년도 예산안 편성 및 기금운용계획안 작성 지침」에 따르면, 예산이 의도하지 않게 여성과 남성에게 미치는 영향을 분석하여 양성평등을 제고할 수 있도록 예산을 편성, 집행하는 제도로 정의하고 있다(기획재정부, 2009).

이상의 내용을 종합하면, 성인지예산제도에 대한 개념 내지 목적에 대한 정의가 다양하나, 공통적으로 예산의 편성 및 집행과정에서 국가의 재원을 성 평등하게 배분하는 행위이자 과정임을 강조하고 있다(조선주 외, 2012: 58). 그리고 이러한 성인지예산제도를 통해서 성 평등에 대한 정부의 책임성 강화와 국가 재정의 투명성 및 효율성 향상을 기대한다(Budlender & Hewitt, 2002; Elson, 2002; Sharp & Broomhill, 2002; 홍미영, 2013).

2) 성인지예산제도의 운영현황

우리나라는 2006년도에 국가재정법에 중앙정부의 성인지예산에 대한 법적 근거를 마련하면서 성인지예산의 제도화가 이루어졌다. 이후 2011년도에 지방재정법의 개정을 통해서 2013회계연도부터 지방 성인지예산제도가 본격적으로 운영되기 시작하였다. 지방 성인지예산서가 최초로 작성된 이후 지금까지 편성된 전체 성인지예산액과 대상사업 수는 양적으로 꾸준한 확대를 보여 왔는데, 제도 도입 첫 해인 2013년도에 11,803개의 대상사업에 약 12조

6천억원의 예산액이 편성되었고, 이후 꾸준한 증가 추세를 보여, 2017년도에 이르러서는 15,353개 대상사업에 약 16조 4천억원의 예산액이 편성되었다(정가원 외, 2017; 행정자치부, 2017).

이러한 성인지예산액의 규모를 전체 지방예산과 대비하여 살펴보면, 전체 지방예산에서 성인지예산액이 차지하는 비중은 2013년도에 8%를 시작으로, 2014년도에 9%로 가장 높은 비중을 보였으며, 2017년도에는 8.6%를 기록하였다(행정자치부, 2017). 이는 성인지예산서 작성 대상사업 수 및 예산규모가 연도별로 증가하고 있으나, 전체 지방예산에서 차지하는 성인지예산액의 규모는 일정 수준을 유지하고 있음을 보여준다. 즉, 전체 지방예산 가운데 일정 비율의 예산사업만이 성인지예산의 대상 범주로 들어옴을 보여준다. 이것은 전체 지방예산의 증가와 함께 제도 운영 시 대상사업 선정의 중요성 역시 증가함을 의미한다.

지방 성인지예산제도의 운영현황을 시도별로 살펴보면, 2017년도를 기준으로 했을 때, 전체 15,490개 사업 중 경기도가 2,579개(19.6%)를 작성해 자치단체 중 가장 많은 성인지예산서 작성 대상사업을 갖는 것으로 나타났다. 다음으로는 전라남도가 1,831개(11.8%), 경상북도 1,426개(9.2%), 경상남도 1,398개(9.0%), 서울시 1,222개(7.9%) 순으로 나타났다. 또한 성인지예산액 규모 면에서는 사업 수가 가장 많은 경기도가 3조 4,172억원(20.1%)으로 전체 자치단체 중 가장 큰 성인지예산 규모를 갖는 것으로 나타났고, 다음으로 서울시가 2조 4,916억원(14.7%), 경상남도 1조 8,904억원(11.1%), 전라남도 1조 5,910억원(9.4%) 순으로 나타났다(정가원 외, 2017).

그러나 이러한 양적인 측면에서의 성장에도 불구하고, 지방 성인지예산제도 운영에 있어 다음과 같은 문제점이 지적되고 있다. 현재 시도별 지역 성별영향분석평가센터가 교육 및 컨설팅을 통해 제도에 대한 공무원의 인식 및 이해를 돕고 있으나, 시도별로 작성되고 있는 성인지예산 사업 수가 많고 전문가의 컨설팅 내용이 실제 반영되는지에 대한 보완적 기제가 없어 단순히 전문가의 의견청취 또는 검토절차만 거치는 형식성이 지적되고 있다(정가원 외, 2015).

2. 성인지예산제도에 대한 선행연구

성인지예산제도에 대한 연구는 앞서 언급한 바와 같이 제도 도입 이전에는 주로 제도의 필요성과 도입을 위한 논의, 제도 도입 이후에는 개별 사업이나 현황 분석 중심의 논의가 주를 이루었다. 그런데 그동안 성인지예산제도에 대한 연구는 대체로 연구보고서 중심으로 이루어져 왔고, 학술연구의 경우는 그 수가 그리 많지 않았다. 그럼에도 불구하고 꾸준한 연구가 있어 왔는데, 본 연구와 관련된 학술연구를 살펴보면 다음과 같다.

먼저 제도 도입과 관련된 논의로는 문광민·임동완(2008)과 윤영진·김은정(2008)의 연구가 있다. 문광민·임동완(2008)은 순위로짓 및 이항로짓 모형을 이용해 성인지예산의 제도화 수준 및 공식적 도입에 대한 요인들의 영향력을 분석하였다. 이를 통해 여성업무 전담기구가 일찍이 설립되어 있는 국가일수록 성인지 예산의 제도화 수준이 높음을 확인하였다. 윤영진·김은정(2008)은 성인지예산제도의 안착을 위한 추진체계와 실행방안에 대해 연구하였으며, 이를 통해 제도 운영 관련 이해관계자들의 역할 체계화의 필요성을 지적하였다.

제도 도입 이후의 논의로는 이형우·김규옥(2011), 이석원(2012), 조선주 외(2014), 정안의(2016)의 연구가 있다. 이형우·김규옥(2011)은 성인지예산제도의 도입 경과와 운영 현황 및 한계점 등을 분석하고, 성인지예산제도가 제도적으로 상당한 진전이 있었으나, 예산 담당자들의 성인지적 인식 부족과 예산의 성별 영향에 대한 심층적 분석의 결여를 지적하였다. 이석원(2012)은 기존 성인지예산 분석방법의 문제점을 지적하고, 성별 형평화 수준을 중심으로 성인지 예산서 작성을 위한 대안적 분석기법을 제시하였다. 조선주 외(2014)는 성인지예산제도의 운영현황을 살펴보고, 제도 성과분석을 위한 분석모형을 개발·적용하였다. 정안의(2016)는 경제부처와 비경제부처를 기준으로 성인지예산사업을 두 집단으로 구분하고, 성평등 목표별, 정책대상별 예산규모와 예산지출추이를 비교·분석하였다. 이를 통해 성인지예산제도 도입 이후 정책대상별 예산배분에 있어 집단에 따른 변화가 있음을 발견하였다.

그리고 2013년도의 지방성인지예산제도 도입을 전후로 지방성인지예산제도에 대한 연구가 수행되기 시작했다. 대체로 이러한 연구는 부산시의 사례에 집중되어 이루어졌다. 예를 들면, 홍미영 외(2012)는 전문가 델파이 기법을 이용해 지방정부의 성인지예산제도 도입에 필요한 주요 과제들을 제시하였다. 홍미영·류춘호(2013)은 성별영향분석평가제도와 성인지예산제도 간 연계 가능성과 연계 시 점검 이슈들을 제시하였다. 홍미영 외(2014)은 대상사업의 적절성, 성별수해분석의 적절성, 성별격차 원인분석의 적절성, 성과목표의 적절성의 지표를 가지고 성인지예산서를 분석하였으며, 이를 통해 성인지예산제도의 개선 과제를 도출하였다. 이밖에 최근의 연구로 남궁윤영 외(2015)는 성인지예산 대상사업수와 성인지예산액비율에 영향을 미치는 요인을 사회경제적 요인, 정치적 요인, 제도적 요인으로 구분하고 이를 실증적으로 분석하였다. 그리고 분석결과를 기초로 성 주류화 관련 제도들과 성인지예산제도와의 전략적 연계를 강조하였다.

이상의 선행연구 검토는 기존의 연구들이 성인지예산제도 도입의 당위성, 성인지 관련 제도와의 연계성, 제도의 발전 방향에 대한 모색 등에 주로 초점을 두어 왔음을 보여준다. 반면, 공무원들의 소속부서나 제도 운영의 주도 부서에 따라서 제도를 바라보는 공무원들의 인식 차이를 가정하고 이를 경험적으로 검증하는 연구는 거의 없었다. 공무원들의 제도에 대한 인식은 제도의 성공적인 정착에 있어 대단히 중요하다. 제도를 운영하는 주체가 공무원이기 때

문에 공무원들의 제도에 대한 인식은 제도의 수용성에 큰 영향을 미치게 되고, 이는 곧 제도의 효과로 귀결된다. 따라서 본 연구와 같이 성인지예산제도에 대한 공무원의 인식을 파악하고 분석하는 것은 제도의 어떠한 부분에 문제가 있으며, 향후 제도를 어떻게 개선해야 할지를 파악하는데 중요한 실증적 근거가 된다고 할 수 있다.

3. 성인지예산제도의 효과적 운영을 위한 논의

성인지예산제도의 효과적 운영을 위한 그간의 논의는 크게 제도의 성격, 유사 제도와의 연계, 제도의 적용대상·범주, 그리고 제도 운영 주체로 구분해 살펴볼 수 있다. 첫째, 제도의 성격에 대한 논의는 국가재정법 및 지방재정법에서 성인지예산서가 예산서보다는 분석서로서의 기능이 강조되고 있다는 데서 출발한다(국가재정법 §26①, 지방재정법 §36의① 참조). 이에 대해 2013년도 국가 성인지예산서를 분석한 국회예산정책처(2012)는 성인지예산서에서 요구되는 성별 수해분석이나 성별격차 원인분석 등에서는 보고서로서의 성격이 강조되지만, 성인지예산 개요, 예산총괄표 그리고 예산규모에 대한 예산서 작성양식에서는 예산서의 성격도 동시에 내포하고 있다고 한다. 국회예산정책처(2012)는 이러한 두 가지 성격의 혼재가 성인지예산서 작성을 담당하는 공무원들에게 혼란을 야기할 뿐만 아니라, 제도에 대한 공무원들의 정책순응을 저하시켜 제도 정착의 장애요인이 될 수 있음을 지적한다.

둘째, 성인지예산제도의 성격에 대한 논의는 분석서로서의 기능을 수행하는 타 제도인 성별영향분석평가와의 연계 논의로 이어진다. 우리나라의 경우 성별영향분석평가가 먼저 도입되고 이후 성인지예산제도가 도입되면서, 제도 운영의 주체인 공무원들과 관련 전문가들로부터 두 제도의 연계 필요성이 제기되었다(홍미영·류춘오, 2013). 개념적으로 볼 때, 성별영향분석평가는 정부 정책의 성별격차 원인을 분석하고 개선 방안을 제시하는 데 초점이 맞추어져 있다. 반면, 성인지예산제도의 경우는 예산과정 및 예산의 성별 형평성 제고에 초점이 두어져 있다. 결국 정책과 예산을 통한 성평등 증진이라는 목표 측면에서 두 제도는 상호 의존적인 관계를 갖는다고 볼 수 있다. 이러한 두 제도 간의 연계 필요성에 대해서는 어느 정도 합의가 존재하는 반면, 두 제도를 어떻게 연계할지에 대한 방법론에 있어서는 다양한 이견이 존재한다(김경희 외, 2015). 또한 현재 두 제도의 연계에 대한 법적 근거가 이미 마련되어 있는 상황임에도 불구하고, 실제 성인지예산서의 성별 수해분석 및 성별격차 원인분석 작성에서 성별영향분석평가의 결과가 충분히 활용되고 있지는 못하다.¹⁾

1) 성별영향분석평가법은 국가와 지방자치단체가 성별영향분석평가의 결과를 성인지예산서 작성에 반영하도록 규정하고 있다(성별영향분석평가법 §9②).

셋째, 제도의 적용대상 및 범주에 대한 논의는 성인지예산 대상사업의 선정과 관련된다. 제도의 효과적인 운영을 위해서는 적절한 대상사업 선정이 무엇보다 중요하다. 그러나 선정기준의 모호성, 양적인 측면에서 무리한 대상사업 확장 등 대상사업의 범위와 선정기준을 두고 많은 문제점이 지속적으로 제기되어 왔다(국회예산정책처, 2012; 김영옥 외, 2010; 조선주 외, 2010). 이에 성별분리통계 여부, 성인지 관점에서 사업의 중요성, 예산의 규모, 수혜대상자 범위, 성별영향분석평가와의 연계가능성, 부처별 사업특성 등 선정기준의 적정성을 높이기 위한 다양한 기준들이 제시된다(김양희·김경희, 2006; 윤영진 외, 2007). 특히, 성인지예산 대상사업의 선정기준은 성별영향분석평가제도와와의 연계 속에서 논의가 되고 있는데, 이는 성인지예산서 작성사업 기준에 국가와 지방자치단체 모두 여성정책추진사업과 성별영향분석평가사업이 포함되어 있기 때문이다. 구체적으로 성별영향분석평가를 실시한 사업은 성인지예산서를 작성하도록 대상사업이 연결되어 있으나, 여성정책추진사업은 성별영향분석평가의 대상에서 제외되어 있다(여성가족부, 2016; 행정자치부, 2015). 이에 두 제도의 적용대상 및 범주가 상이한 부분에 대한 논의가 이어지고 있다.

넷째, 제도 운영 주체에 대한 논의를 살펴보면, 원칙적으로 성인지예산제도는 국가재정법 및 지방재정법에 근거를 두고 있으므로 중앙부처는 기획재정부, 지방자치단체는 예산총괄부서가 주무부서가 된다. 그러나 앞서 논의한 바와 같이, 성인지예산제도의 성격이 예산서인지, 분석서인지 모호한 상황에서 예산부서는 성인지예산이 분석서이므로 여성정책부서의 주도를 요구하고 있는 반면, 여성정책부서는 예산서인만큼 예산부서가 주도해야 한다는 입장이다(박수범 외, 2015). 또한 지방자치단체의 경우 성인지예산서의 성평등 목표 수립 시 예산부서와 여성정책담당부서가 주관하도록 규정하고 있다(행정자치부, 2015: 188). 성인지예산의 특성상 지방재정의 성격과 성인지 관점이 정합적으로 통합될 필요가 있다는 점에서 예산부서와 양성평등정책부서(여성정책부서) 간 협력이 필수적으로 요구된다. 그러나 두 부서 간 협력이 제대로 이루어지지 못하고 있으며 제도의 주무부서인 예산부서의 경우 성인지예산서를 취합하는 수준에 머무르고 있다는 문제점이 지적된다(박수범 외, 2015). 이에 성인지예산의 주무부서로서 예산부서의 책임성을 강화할지, 혹은 성인지예산의 특성을 감안하여 여성정책부서의 역할을 강화할 것인지가 쟁점이 되고 있다(김경희 외, 2015; 김종철, 2014; 이갑숙·안희정, 2011; 홍미영·류춘호, 2013). 예를 들면, 성인지예산제도 및 성별영향분석평가 모두 성인지 관점의 특성을 고려하여 여성정책부서에서 총괄하게 하자는 방안이(김경희 외, 2015), 그리고 제도 초기에는 성주류화 제도의 안정적 제도화를 위하여 여성정책부서가 주도하고 장기적으로는 예산부서가 주도하게끔 하자는 단계적 접근 등이 제안된다(윤영진·김은정, 2008). 이러한 논의는 성인지예산제도의 운영과 관련해 제도의 주요 참여자의 역할과 책임이 현재보다 더 명확해질 필요가 있음을 보여준다.

이밖에도 성인지예산제도의 제도 형태에 따라서 다양한 이해관계자들이 존재하겠지만, 정부주도형으로 추진되고 있는 우리나라의 경우 지방자치단체장, 관계부서, 지방공무원 그리고 지방의회의 관심이 중요하다. 예를 들면, 지방자치단체장의 정치성 성향에 따라 성인지예산 대상사업 수가 달라지며(남궁운영 외, 2015), 경제부처보다는 비경제부처에서 성인지 예산사업에서의 변화가 크다는 보고(정안의, 2016) 등은 지방자치단체장과 관계부서의 관심이 성인지예산제도의 운영에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 또한 제도도입 초기와 비교해 국회의 성인지예산서에 대한 심의가 여성가족위원회를 중심으로 한 소극적 심의만 이루어지고 있다는 지적(조선주 외, 2014)은 국회 또는 지방의회의 예산안 심의 시 성인지예산서에 대한 관심과 적극적 심의가 중요함을 보여준다.

또한 제도에 대한 관심과는 별개로, 제도 운영 주체의 제도에 대한 이해부족을 고려할 필요가 있다. 담당자가 아무리 관심이 있어도 제도 운영에 필요한 세부 내용을 이해하지 못한다면 좋은 제도 효과를 기대하기란 어렵다. 이효 외(2012)는 성별수해분석, 성별격차 원인분석 등이 형식적으로 이루어지는 이유로 담당자의 제도 이해부족을 지적하고, 공무원을 대상으로 한 적극적인 교육을 제안하였다. 이와 유사하게 도수관·서예정(2017)은 성별영향분석평가제도 수행성과에 담당자들의 교육 참여율이 큰 영향을 미친다고 보고했는데, 이는 지방성인지예산제도 운영에서도 고려할 부분이라고 보인다.

4. 제도 효과 인식에 대한 공무원의 소속부서 및 제도 운영 주도부서의 영향

제도 운영의 주체인 공무원이 어떤 부서에 소속하고 있는지 그리고 제도 운영을 어떠한 부서가 주도하고 있는지에 따라 공무원의 제도 효과에 대한 평가는 달라질 수 있다. 이러한 가정은 조직 내에는 구성원들이 어떻게 행동하고 어떻게 업무를 수행해야 하는지를 특징짓는 일련의 가치가 존재한다고 보는 조직문화 연구들에 근거한다(Smircich, 1983). 조직문화는 조직 구성원들에게 정체감을 형성하며 특정 믿음과 가치에 대한 구성원들의 몰입을 낳는다(Schein, 2010). 이러한 점 때문에 조직문화는 구성원들이 중심적인 업무에 관하여 생각하는 양식이라고 정의할 수 있다(Wilson, 1989: 91).

조직문화는 두 가지 기능이 있다(Daft, 2013: 392). 첫째는 내부통합 기능이다. 조직문화는 구성원들이 어떻게 일상적 업무를 수행해야 하는지, 어떻게 사람들과 의사소통을 해야 하는지, 그리고 어떠한 행태가 조직에 의해 받아들여지고 어떤 행태는 그렇지 않은지에 대해 영향을 미친다. 둘째는 외부적응 기능이다. 조직문화는 구성원들이 어떻게 특정 목표를 달성하고 어떻게 외부인들을 다루어야 하는지를 안내한다. 특히, 문서화된 규칙이 없을 때 구성원들의 의사결정에 큰 영향을 미친다. 이로 인해 세세한 규정이 없을지라도 조직을 관리하는 것이

한층 더 쉬워지게 된다. 그러나 지불해야 하는 대가도 있다(Wilson, 1989: 101). 첫째, 조직 문화의 중심을 이루는 업무가 아닌 주변 업무의 경우 업무 전념에 필요한 에너지나 자원이 제대로 투입되기가 어려울 수 있다. 둘째, 두 개 이상의 강력한 문화가 존재할 경우 각기 다른 문화를 대표하는 대표자들 사이에서 갈등이 일어날 수 있다. 셋째, 기존 지배적인 문화와 모순되어 보이는 새로운 업무를 수행해야 할 때, 구성원들 사이에서 저항이 나타날 수 있다.

이러한 조직문화는 구성원들이 원래 가지고 있던 태도 내지 성향(predispositions), 업무 수행에 사용되는 기술(technology), 그리고 상황의 불가피성(situational imperatives)에 따라서 다르게 형성된다(Wilson, 1989: 93). 특히, 조직의 목표가 모호할 때 이러한 요인들은 구성원들의 업무를 다르게 정의한다. 이는 비슷한 상황에 있는 사람일지라도 조직에 배태되어 있는 문화에 따라서 각기 다른 방식의 반응을 보일 수 있음을 의미한다. 그런데 통상 하나의 조직은 다양한 하위문화(subcultures)를 갖고 있다(Daft, 2013: 401-403). 이러한 하위 문화에는 조직의 지배적인 가치뿐만 아니라 하위문화 구성원들에게 보이는 독특한 추가적인 가치가 포함되어 있다. 이는 조직 분화(differentiation) 개념 과 유사한데, 각각의 부서 구성원들은 특정 업무를 가장 효과적으로 수행할 수 있도록 각기 다른 가치를 발전시킨다.

조직문화에 대한 이러한 논의를 조직 수준이 아닌 부서 단위 수준에서 생각해 볼 수 있다. 단일 수행하는 업무가 한 부서의 중심 업무가 아닐 때, 그 부서의 구성원은 그러한 업무의 수행에 대해 큰 관심이 없을 수 있다. 더욱이 새로운 제도의 도입과 함께 달라진 업무 수행 행태가 요구될지라도, 도입된 제도가 부서의 중심 문화와 거리가 있다면 구성원들의 적응적인 행태는 기대하기 어려울 것이다.

지금까지의 논의를 성인지예산제도 도입에 적용하면, 성인지예산제도가 한 부서의 중심 업무와 거리가 있는 경우, 그 부서의 공무원들은 제도가 요구하는 행태가 아닌 부서의 중심 문화에서 기대되는 기존 행태만을 보일 것이다. 특히, 업무수행 방법 등을 규정하는 제도의 내용이 불명확할 때, 즉 상황의 불가피성이 존재하지 않는 경우에는 제도가 추구하는 중심 가치가 아닌 개인의 신념이나 부서에서 강조되는 가치의 중요성이 커질 것이다. 예를 들면, 타부서와 비교해 예산부서에서 근무하는 공무원의 경우 다른 가치보다 경제적 합리성에 더 큰 의미를 부여할 가능성이 있으며, 이것이 업무 행태로 이어질 수 있다. 끝으로 어느 한 부서가 제도를 주도하지만, 부서들 간의 문화가 크게 상충될 때에는 제도 운영을 놓고 갈등이 있을 수 있다. 이 경우 어떤 부서가 성인지예산제도를 주도하는지가 공무원들의 제도 인식에 중요한 영향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 연구설계

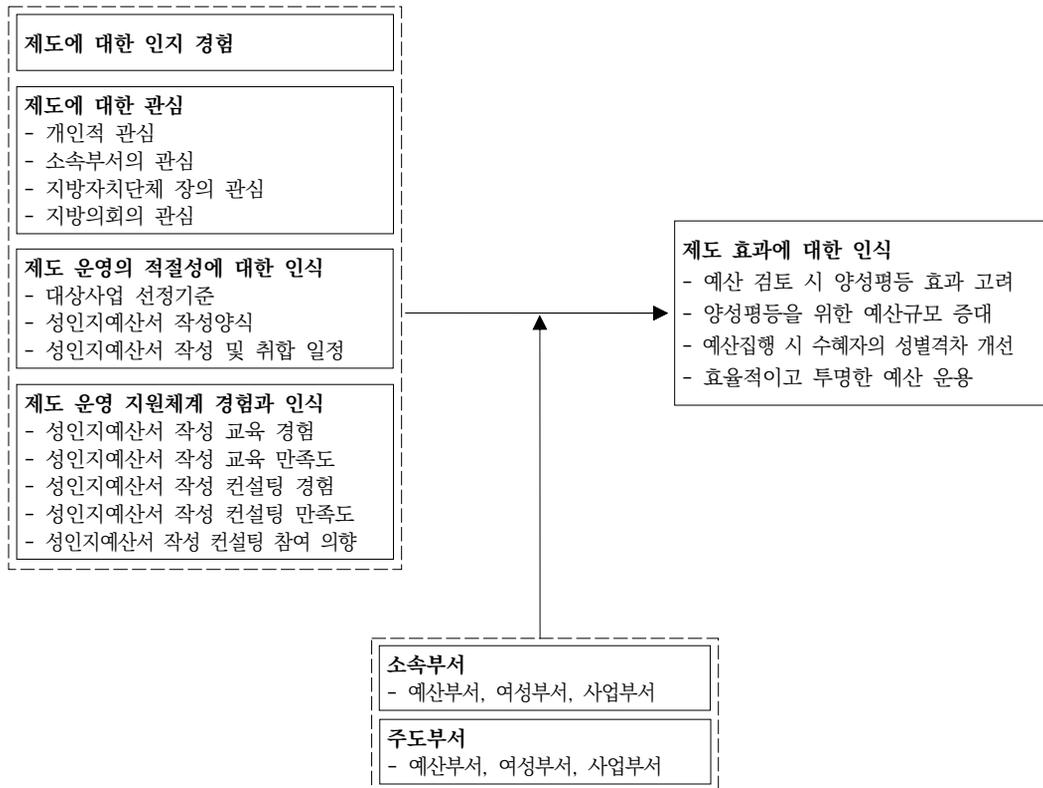
1. 연구모형 및 측정도구

본 연구는 성인지예산제도의 효과적 운영을 위한 기존 논의들과 함께, 성인지예산제도 효과 인식에 대한 소속부서와 주도부서의 영향을 고려하였다. 그리고 이를 토대로 <그림 1>과 같이 연구모형을 설정하였다. 먼저 공무원들의 “제도 효과에 대한 인식”은 성인지예산제도가 추구하는 목적과 기대효과를 반영해, ‘예산 검토 시 양성평등 효과 고려’, ‘양성평등을 위한 예산규모 증대’, ‘예산집행 시 수혜자의 성별격차 개선’, ‘효율적이고 투명한 예산 운영’ 등 네 개의 문항으로 측정하였다. 그리고 이러한 제도 효과에 대한 인식에 대해서 이전에 성인지예산제도에 대한 인지 경험이 있는지의 여부(이하 “제도에 대한 인지 경험”), 제도 운영 주체들의 제도에 대한 관심 정도(이하 “제도에 대한 관심”), 제도 운영이 적절하게 이루어지고 있는지에 대한 인식(이하 “제도 운영의 적절성에 대한 인식”), 교육 등과 같은 제도 운영 지원체계에 대한 경험과 그에 대한 인식(“제도 운영 지원체계 경험과 인식”), 그리고 제도 관련 부서 중 어느 부서에 공무원이 소속되어 있는지(이하 “소속부서”) 및 어떤 부서가 제도 운영을 주도하는지(이하 “주도부서”)가 영향을 미친다고 보았다. 또한 특정 상황 하에서는 업무 수행 과정에서 부서문화 혹은 하위문화의 효과가 강하게 나타날 수 있다는 점을 고려해, “소속부서”와 “주도부서”에 따라 “제도 효과에 대한 인식”과 그것의 영향요인들 간 관계가 달라질 것이라고 보았다. 즉, “소속부서”와 “주도부서”가 조절효과를 가질 것이라고 가정하였다.

“제도에 대한 인지 경험”은 이전에 접했던 제도에 대한 인지 경험이 현재의 제도 운영 효과에 대한 평가기준으로 작용할 수 있다는 점에서 연구모형에 추가하였다. “제도에 대한 관심”은 성인지예산제도의 운영 주체인 공무원 개인의 관심(이하 ‘개인적 관심’), ‘소속부서의 관심’, ‘지방자치단체 장의 관심’, ‘지방의회의 관심’ 정도로 측정하였다. “제도 운영의 적절성에 대한 인식”은 제도의 성격과 적용 대상·범주에 대한 논의들을 참고해, ‘대상사업 선정기준’, ‘성인지예산서 작성양식’, ‘성인지예산서 작성 및 취합 일정’에 대한 적절성 인식으로 측정하였다. “제도 운영 지원체계 경험과 인식”은 제도 운영 주체의 제도 이해부족에 관한 논의를 고려해, 성인지예산서 작성과 관련한 교육 및 컨설팅에 대한 참여 경험과 만족도, 그리고 컨설팅 참여 의향 정도로 측정하였다. “소속부서”와 “주도부서”는 ‘예산부서’, 여성정책부서(이하 ‘여성부서’), ‘사업부서’로 범주화하였다. 구체적으로 “소속부서”는 응답자가 자료수집 당시 속한 부서를 그리고 “주도부서”는 성인지예산서 작성 시 대상사업 선정 과정에서 주된 역할을 하는 부서를 묻는 문항을 통해 측정하였다. 끝으로 당사자의 성별, 연령, 근무처, 현재

부서 근무기간, 공무원 재직기간, 여성정책/성별영향분석평가 경험²⁾, 직렬, 직급 등을 통제변수로써 활용하였다(〈표 1〉과 〈부록〉 참조).

〈그림 1〉 연구모형



2) 많은 연구들에서 성인지예산제도의 효과적 운영을 위해 성인지예산제도와 성별영향분석평가 간 연계의 필요성을 강조한다. 그런데 연구의 분석수준을 고려할 때, 본 연구와 같이 공무원들의 제도에 대한 인식을 연구하는 경우에 이러한 내용을 직접적으로 다루는 데 한계가 있다. 그럼에도 불구하고, 성인지예산제도에서 성별영향분석평가가 갖는 중요성을 고려해, '여성정책/성별영향분석평가 경험'을 연구모형의 통제변수로서 추가하였다.

〈표 1〉 연구모형 분석을 위한 측정변수 및 척도의 구성

구분	요인	측정변수	수준(level)의 수 (구성)
종속 변수	제도 효과에 대한 인식	예산 검토 시 양성평등 효과 고려	5 (1-전혀 그렇지 않다 ~ 5-매우 그렇다) ^{주)}
		양성평등을 위한 예산규모 증대	
		예산집행 시 수혜자의 성별격차 개선	
		효율적이고 투명한 예산 운용	
독립 변수	제도에 대한 인지 경험		2 (없다, 있다)
	제도에 대한 관심	개인적 관심	5 (1-전혀 그렇지 않다 ~ 5-매우 그렇다) ^{주)}
		소속 부서의 관심	
		지방자치단체 장의 관심	
		지방의회회의 관심	
	제도 운영의 적절성에 대한 인식	대상사업 선정기준	5 (1-전혀 적절하지 않았다 ~ 5-매우 적절했다) ^{주)}
		성인지예산서 작성양식	
		성인지예산서 작성 및 취합일정	
	제도 운영 지원체계 경험과 인식	성인지예산서 작성 교육 경험	2 (없다, 있다)
		성인지예산서 작성 교육 만족도	5 (1-전혀 만족하지 않는다 ~ 5-매우 만족한다) ^{주)}
성인지예산서 작성 컨설팅 경험		2 (없다, 있다)	
성인지예산서 작성 컨설팅 만족도		5 (1-전혀 만족하지 않는다 ~ 5-매우 만족한다) ^{주)}	
성인지예산서 작성 컨설팅 참여 의향		5 (1-전혀 받을 의향이 없다 ~ 5-매우 받을 의향이 있다) ^{주)}	
조절 변수	소속부서	3 (예산부서, 여성부서, 사업부서)	
	주도부서		
통제 변수	성별	2 (남자, 여자)	
	연령	40 (연속형: 19세 ~ 60세)	
	근무처	2 (기초자치단체, 광역자치단체)	
	현재 부서 근무기간	4 (1년 미만, 1년 이상~2년 미만, 2년 이상~3년 미만, 3년 이상)	
	공무원 재직기간	5 (5년 미만, 5년 이상~10년 미만, 10년 이상~15년 미만, 15년 이상~20년 미만, 20년 이상)	
	여성정책/성별영향분석평가 경험	3 (둘 다 수행 경험 없음, 하나만 수행 경험 있음, 둘 다 수행 경험 있음)	
	직렬	3 (일반직, 사회복지직, 기타)	
	직급	4 (6급 이상, 7급, 8급, 9급 이하)	

주) 리커트 5점 척도로 측정하고 연속형 범주로 간주함.

※ 자료: 황정임 외(2014: 105-128)의 재구성.

2. 분석자료 및 분석방법

본 연구는 한국여성정책연구원이 「2014년도 지방자치단체 성인지예산서」 작성을 기준으로, 성인지예산서를 직접 작성하거나 담당할 공무원을 대상으로 실시한 설문조사 자료를 이용하였다(황정임 외, 2014). 설문조사는 17개 광역지방자치단체(서울특별시, 6개 광역시, 세종특별자치시, 8개도, 제주특별자치도)와 227개(74개 시, 84개 군, 69개 자치구) 기초지방자치단체에 근무하는 3,332명의 공무원을 대상으로 이루어졌다.

본 연구에서는 공무원의 제도 인식에 대한 부서문화 혹은 하위문화의 영향을 반영할 필요가 있다(〈그림 1〉 참조). 즉, 공무원이 어느 부서에 속하는지에 따라 제도에 대한 인식이 달라질 수 있으며, 또한 어느 부서가 제도 운영을 주도하는지에 따라 조직 내 하위문화 간 충돌과 갈등이 일어날 수 있다. 이에 동일 응답 표본을 소속부서와 주도부서를 기준으로 예산부서, 여성부서, 사업부서로 구분해 측정하였다. 그 결과 표본의 크기는 소속부서를 기준으로 했을 때 총 3,332명으로, 그리고 주도부서를 기준으로 했을 때는 총 2,902명으로 나타났다. 이러한 차이는 전체 244개 지방자치단체 중 성인지예산서 작성 시 대상사업 선정 과정에서 예산부서, 여성부서, 사업부서가 주도적인 역할을 한다고 응답한 지방자치단체의 수가 202개인 것에 기인한다. 이에 이들 202개 이외의 기관에서 근무하는 430명의 공무원 표본은 주도부서와 관련해 결측치로 처리하였다.³⁾

구체적으로 분석에 사용된 표본의 특성은 〈표 2〉와 같다. 먼저 소속부서를 중심으로 살펴보면, 전체 3,332명 중 지방 성인지예산을 총괄하는 예산부서의 공무원이 228명, 성인지 정책의 주무부서인 여성부서 공무원이 438명, 그리고 성인지예산서 작성에 관여한 사업부서 공무원이 2,666명이었다. 여성부서 집단에서 20년 이상의 근속연수를 갖는 공무원의 비율이 높게 나타난 것을 제외하고, 대체로 이들 세 집단의 인구통계학적 특성은 유사한 모습을 보였다. 전체 응답자 중 성별에 있어서는 ‘여성’, 부서 근무기간에 있어서는 ‘1년 이상~2년 미만’, 근속연수에 있어서는 ‘5년 이상~10년 미만’, 직렬에 있어서는 ‘일반직’, 그리고 직급에 있어서는 ‘7급’인 공무원들의 비율이 높은 것으로 나타났다.

다음으로 주도부서를 중심으로 살펴보면, 전체 2,902명 중 예산부서가 주도적인 역할을 하는 지방자치단체 공무원이 897명, 여성부서가 주된 역할을 하는 자치단체 공무원이 736명, 그리고 사업부서가 주된 역할을 하는 자치단체 공무원이 1,269명이었다. 대체로 세 집단의 인구통계학적 특성은 유사한 모습을 보였으며, 소속부서로 구분했을 때와 유사한 표본 특징을 나타냈다.

3) 202개 지방자치단체의 경우 예산부서(58개, 28.7%), 여성부서(49개, 24.3%), 사업부서(95개, 47.0%)가 주도적인 역할을 하는 것으로 나타났다. 반면, 나머지 기관들의 경우는 외부 전문기관, 별도의 위원회나 TF 등이 주도적인 역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 기타 범주에 속하는 응답자의 수는 전체 3,332명 중 무응답을 포함해서 모두 430명(12.9%)이었다.

〈표 2〉 표본의 구성 및 특성

(단위: 명, %)

구분	범주	소속부서						주도부서					
		예산부서		여성부서		사업부서		예산부서		여성부서		사업부서	
		N	비율	N	비율	N	비율	N	비율	N	비율	N	비율
기초 /광역	기초자치단체	212	93.0	373	85.2	2,336	87.6	730	81.4	554	75.3	1,221	96.2
	광역자치단체	16	7.0	65	14.8	330	12.4	167	18.6	182	24.7	48	3.8
성별	남성	104	45.6	120	27.4	1,179	44.2	371	41.4	333	45.2	517	40.7
	여성	124	54.4	318	72.6	1,487	55.8	526	58.6	403	54.8	752	59.3
현재 부서 근무 기간	1년 미만	68	29.8	114	26.0	647	24.3	212	23.6	192	26.1	313	24.7
	1년 이상~ 2년 미만	82	36.0	171	39.0	946	35.5	319	35.6	259	35.2	461	36.3
	2년 이상~ 3년 미만	42	18.4	93	21.2	518	19.4	192	21.4	142	19.3	242	19.1
	3년 이상	36	15.8	60	13.7	555	20.8	174	19.4	143	19.4	253	19.9
근속 연수	5년 미만	18	7.9	83	18.9	431	16.2	160	17.8	84	11.4	207	16.3
	5년 이상~ 10년 미만	77	33.8	102	23.3	722	27.1	248	27.6	223	30.3	317	25.0
	10년 이상~ 15년 미만	31	13.6	63	14.4	374	14.0	121	13.5	107	14.5	187	14.7
	15년 이상~ 20년 미만	41	18.0	28	6.4	359	13.5	115	12.8	89	12.1	158	12.5
	20년 이상	61	26.8	162	37.0	780	29.3	253	28.2	233	31.7	400	31.5
직렬	일반직	204	89.5	252	57.5	1,676	62.9	601	67.0	480	65.2	798	62.9
	사회복지직	0	0.0	125	28.5	294	11.0	113	12.6	91	12.4	164	12.9
	기타	24	10.5	61	13.9	696	26.1	183	20.4	165	22.4	307	24.2
직급	6급 이상	30	13.2	87	19.9	438	16.4	141	15.7	159	21.6	186	14.7
	7급	136	59.6	210	47.9	1,438	53.9	456	50.8	398	54.1	705	55.6
	8급	54	23.7	102	23.3	610	22.9	224	25.0	149	20.2	296	23.3
	9급 이하	8	3.5	39	8.9	180	6.8	76	8.5	30	4.1	82	6.5
전체		228	100.0	438	100.0	2,666	100.0	897	100.0	736	100.0	1,269	100.0

분석은 다음과 같이 수행하였다. 먼저 측정치는 개념을 구성하는 하위요소로 보기보다 각각 별개의 변수로서 취급하였다. 이는 두 가지 이유에 기인하였다. 첫째, 종속변수에 해당하는 효과라는 것이 이해관계자에 따라 다르게 해석될 수 있다. 둘째, 요인분석 등을 통해 분석 변수의 수를 축소했을 때, 제도 효과성 제고에 유용할 수 있는 정보의 손실이 발생할 수 있다.

또한 분석은 다음의 순서로 진행하였다. 예비분석으로서, 소속부서와 주도부서를 중심으로 기술통계분석과 분산분석을 실시하였다. 다음으로 일변량 분석과 다변량 분석의 2단계 분석을 실시하였다. 이를 통해 “제도 효과에 대한 인식”을 잘 설명하고 간명성 있는 최종 모형을 개발하고자 하였다. 구체적으로 중요한 변수가 누락되는 것을 막기 위해 일변량 수준에서 변수의 유의성이 $p < 0.2$ 인 변수들이 다변량 모형에서 고려되었다. 또한 다변량 분석에서 모형을 선택하기 위한 접근법으로 단계별회귀분석(stepwise regression analysis)을 이용하였다.⁴⁾ 끝으로 도출된 최종 모형에 대해 본 연구가 가정하는 조절효과를 분석하였다.⁵⁾ 이러한 분석은 SPSS 22.0과 SAS 9.4(SAS Institute Inc., Cary, NC)를 이용해 수행하였다.⁶⁾

IV. 분석결과

1. 예비분석: 집단별 차이분석

제도 운영에 대한 공무원의 인식은 본인이 속한 부서 그리고 제도를 주도하는 부서가 어디인지에 따라 달라질 수 있다. 이에 먼저 제도 효과 인식에서 소속부서와 주도부서에 따른 차이를 검정하였다. 그 결과, <표 3>과 같이, 성인지예산서 작성에 관여한 공무원이 어느 부서에 소속되어 있는지에 따라서 전반적인 “제도 효과에 대한 인식”이 달라지는 것으로 나타났다. 구체적으로 “제도 효과에 대한 인식”을 측정하는 4개의 변수 모두에서 집단에 따른 유의미한 차이가 나타났다. 전반적으로 3개의 부서 중 예산부서에서 상대적으로 낮은 평균 점수가 그리고 여성부서 및 사업부서에서는 상대적으로 높은 평균 점수가 나타났다. 반면, 어느 부서가 기관의 성인지예산서 작성을 주도하는지에 따라서는 4개의 변수 중 ‘예산 검토 시 양성평등 효과 고려’에서만 유의미한 차이를 보였다. 구체적으로 예산부서가 성인지예산서 작성을 주도하는 집단에서 상대적으로 높은 평균 점수가 그리고 여성부서가 주도부서인 집단에서 상대적으로 낮은 평균 점수가 나타났다.

4) 단계별선택법의 투입 방법은 예측변수가 나타낼 수 있는 억제효과(suppressor effects)의 존재를 고려해 후진법(backward method)을 이용하였다.

5) 회귀모형 간 결정계수 변화량에 대한 유의성 검정은 Jaccard and Turrisi(2003)의 수정된 결정계수 증가분(ΔR_{adj}^2)의 유의성 검정 방법을 이용하였다.

6) 일변량 및 다변량 분석은 SAS 9.4의 GLM(general linear model)을 활용해 수행하였다.

이러한 결과는 성인지예산서 작성에 관여하는 공무원이 어느 부서에 소속하는지에 따라서 전반적인 제도 효과에 대한 인식이 달라짐을, 그리고 예산부서보다는 여성부서 및 사업부서 소속 공무원들이 상대적으로 제도 효과에 대해 좀 더 긍정적으로 인식함을 보여준다. 또한 주도부서에 따른 인식 차이 결과는 어느 부서가 성인지예산서 작성을 주도하는지의 여부가 여러 제도 효과 중에서도 ‘양성평등 효과 고려’와 밀접한 관련이 있음을 보여준다. 특히, 분석결과는 공무원들이 여성부서보다는 예산부서가 주도적으로 제도를 운영할 때, 예산편성 과정에서 양성평등 효과가 더 잘 고려될 수 있다고 인식함을 보여준다.

〈표 3〉 소속부서와 주도부서에 따른 제도효과 인식 비교분석

구분	종속변수	범주	소속부서				주도부서			
			N	평균	표준 편차	F ^{주)} 통계량	N	평균	표준 편차	F ^{주)} 통계량
제도 효과에 대한 인식	예산 검토 시 양성평등 효과 고려	예산	223	2.70	.980	23.420***	874	3.18	.905	4.981***
		여성	426	3.19	.898		709	3.04	.903	
		사업	2,593	3.15	.884		1,237	3.13	.893	
	양성평등을 위한 예산규모 증대	예산	223	2.70	.980	30.638***	880	3.00	.929	2.237
		여성	426	3.19	.898		715	2.91	.889	
		사업	2,593	3.15	.884		1,241	3.00	.894	
	예산집행 시 수혜자의 성별격차 개선	예산	224	2.56	.931	34.630***	880	3.09	.923	2.507*
		여성	428	3.13	.915		717	2.98	.911	
		사업	2,605	3.08	.908		1,240	3.06	.923	
	효율적이고 투명한 예산 운용	예산	226	2.43	.946	36.831***	873	2.94	.960	.844
		여성	426	3.06	.941		717	2.89	.916	
		사업	2,602	2.96	.923		1,243	2.94	.929	

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

주) Levene 통계량이 5% 수준에서 유의하게 나타난 경우 Welch F 검정을 수행함.

다음으로 〈표 4〉와 같이 제도 효과 인식에 영향을 미치는 요인들이 소속부서와 주도부서 집단에 따라 어떻게 달라지는지를 살펴보았다. 먼저 소속부서에 따라서는 “제도에 대한 인지 경험”, “제도에 대한 관심”, “제도 운영의 적절성에 대한 인식”, 그리고 “제도 운영 지원체계 경험과 인식”을 측정된 변수들 중 일부 혹은 전반에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 첫째, “제도에 대한 인지 경험”과 관련해서는 다른 부서 집단과 비교해 예산부서 집단에서 성인지예산제도를 들어본 경험이 있는 공무원 비율이 더 높게 나타났다. 둘째, “제도에 대한 관심”과 관련해서는 측정변수 모두에서 일관되게 여성부서 집단의 평균 점수가 높음을 보였다. 반면,

예산부서 집단의 경우는 측정변수 중 ‘개인적 관심’에서만 여성부서 집단에 가까운 평균 점수를 나타냈을 뿐, 나머지 변수들에 있어서는 상대적으로 낮은 평균 점수를 보였다. 셋째, “제도 운영의 적절성에 대한 인식”과 관련해서는 3개의 측정변수 중 ‘성인지예산서 작성 및 취합 일정’에서만 집단 구분에 따른 유의미한 차이가 나타났다. 구체적으로 예산부서 집단과 비교해 여성부서 및 사업부서 집단에서 상대적으로 높은 평균 점수를 보였다. 넷째, “제도 운영 지원 체계 경험과 인식”을 보면, 성인지예산서 작성 교육 및 컨설팅 참가 경험 비율은 예산부서 집단에서 높고 여성부서 집단에서 낮은 것으로 나타났다. ‘교육에 참가한 공무원들의 만족도’는 소속부서에 따라 유의미한 통계적 차이를 보였는데, 예산부서와 비교해 사업부서 및 여성부서 집단에서 상대적으로 높은 평균 점수를 나타냈다. 반면, ‘컨설팅에 대한 만족도’와 관련해서는 집단에 따른 통계적인 차이가 나타나지 않았다. 그러나 교육 만족도와 비교해 전반적인 평균 점수가 높음을 보여, 교육보다는 컨설팅이 공무원들이 선호하는 성인지예산서 작성 지원 방식임을 보이고 있다. 끝으로 향후 ‘컨설팅 참여 의향’과 관련해서는 소속집단에 따라 유의미한 차이가 나타났다. 구체적으로 여성부서 및 사업부서 집단과 비교해 예산부서 집단에서 더 높은 평균 점수를 보였다. 이는 이전에 받았던 컨설팅에 대한 만족도와 별개로, 컨설팅을 받는 것에 대한 예산부서 집단의 수요가 큼을 보여준다.

주도부서에 따라 제도효과 인식의 영향요인들이 어떻게 달라지는 지를 살펴보면 다음과 같다. 제도효과 인식에 영향을 미치는 요인들 중 성인지예산서 작성을 주도하는 부서에 따라 평균 점수가 유의미하게 달라진 요인은 “제도에 대한 관심”과 “제도 운영의 적절성에 대한 인식”이었다. 먼저 “제도에 대한 관심”과 관련해서는, 이를 측정한 변수 중 ‘지방자치단체 장의 관심’과 ‘지방의회의 관심’에서 유의미한 집단 간 차이를 보였다. 구체적으로 성인지예산서 작성 주도부서가 여성부서인 집단일 때, 지방자치단체 장과 지방의회의 관심 정도가 더 높게 평가되었다. 이는 성인지예산 제도의 협조부서인 여성부서를 통해 제도에 대한 정치적 관심이 제고될 수 있음을 시사하는 결과로 해석된다. “제도 운영의 적절성에 대한 인식”과 관련해서는 모든 측정변수에서 유의미한 집단 간 차이가 나타났다. 구체적으로 성인지예산서 작성 주도부서가 여성부서 집단인 경우 주도부서가 예산부서인 경우보다 ‘대상사업 선정기준’, ‘성인지예산서 작성양식’ 그리고 ‘성인지예산서 작성 및 취합 일정’에서 상대적으로 낮은 평균 점수를 보였다. 반면, 사업부서가 성인지예산서 작성을 주도하는 집단의 경우는 가장 높은 평균 점수를 보였다. 이는 실제 성인지예산서를 작성해야 하는 사업부서들이 대상사업 선정에 주도적으로 참여할 때 제도 운영의 적절성을 높일 수 있으며, 여성부서보다는 예산부서가 성인지예산서 작성을 주도하는 것이 제도 운영 측면에서 상대적으로 바람직하다는 공무원 인식이 반영된 결과로 보인다.

〈표 4〉 소속부서와 주도부서에 따른 제도효과 영향요인에 대한 인식 비교분석

구분	독립변수	범주	소속부서				주도부서			
			N	평균 또는 %	표준 편차	F ^{주)} 통계량	N	평균 또는 %	표준 편차	F ^{주)} 통계량
제도에 대한 인지 경험	있다	예산	196	86.0	-	-	694	77.4	-	-
		여성	338	77.2	-		589	80.0	-	
		사업	2,096	78.6	-		1,020	80.4	-	
제도에 대한 관심	개인적 관심	예산	227	2.93	.945	4.179**	887	2.86	.867	2.725*
		여성	434	2.95	.944		728	2.80	.888	
		사업	2,640	2.83	.850		1,260	2.89	.866	
	소속 부서의 관심	예산	226	2.67	.938	47.323***	879	2.82	.951	.173
		여성	431	3.27	1.047		713	2.84	.924	
		사업	2,596	2.77	.889		1,245	2.84	.920	
	지방자치단체 장의 관심	예산	223	2.83	.903	20.564***	826	3.16	.863	3.353**
		여성	412	3.27	.878		683	3.25	.873	
		사업	2,457	3.19	.843		1,185	3.14	.849	
	지방의회의 관심	예산	223	2.75	.865	16.456***	822	3.08	.848	4.353**
		여성	408	3.12	.870		679	3.13	.804	
		사업	2,435	3.09	.805		1,173	3.02	.826	
제도 운영의 적절성에 대한 인식	대상사업 선정기준	예산	228	2.96	.885	2.606*	897	2.88	.958	7.221**
		여성	438	3.00	.877		736	2.83	.954	
		사업	2,666	2.91	.940		1,269	2.99	.904	
	성인지예산서 작성양식	예산	228	3.01	.826	1.049	897	3.08	.829	3.511**
		여성	438	3.10	.807		736	3.01	.807	
		사업	2,666	3.09	.797		1,269	3.11	.796	
	성인지예산서 작성 및 취합 일정	예산	228	3.01	.878	6.178***	897	3.18	.767	5.124***
		여성	438	3.19	.760		736	3.10	.813	
		사업	2,666	3.20	.747		1,269	3.22	.737	
제도 운영 지원체계 경험과 인식	성인지예산서 작성 교육 경험	예산	167	73.2	-	-	536	59.8	-	-
		여성	214	48.9	-		425	57.7	-	
		사업	1,555	58.3	-		717	56.5	-	
	성인지예산서 작성 교육 만족도	예산	167	3.08	.839	6.675***	536	3.28	.837	1.046
		여성	214	3.30	.836		425	3.25	.782	
		사업	1,555	3.31	.757		717	3.32	.747	
	성인지예산서 작성 컨설팅 경험	예산	100	43.9	-	-	403	44.9	-	-
		여성	156	35.6	-		336	45.7	-	
		사업	1,126	42.2	-		464	36.6	-	
	성인지예산서 작성 컨설팅 만족도	예산	100	3.26	.917	1.574	403	3.44	.812	1.607
		여성	156	3.44	.805		336	3.33	.782	
		사업	1,126	3.39	.781		464	3.39	.802	
	성인지예산서 작성 컨설팅 참여 의향	예산	228	3.47	.986	13.028***	897	3.22	.955	2.981*
		여성	438	3.20	.928		736	3.11	.936	
		사업	2,666	3.13	.907		1,269	3.16	.896	

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

주) Levene 통계량이 5% 수준에서 유의하게 나타난 경우 Welch F 검정을 수행함.

지금까지의 결과는 성인지예산서 작성에 관여하는 공무원이 어떤 부서에 속하는지 그리고 성인지예산서 작성을 주도하는 부서가 어떤 부서인지에 따라서 공무원이 “제도에 대한 이해 관계자들의 관심” 정도를 평가하는 것이 달라짐을 보여준다. 또한 “제도운영의 적절성에 대한 인식” 그중에서도 ‘대상사업 선정기준’에 대한 평가는, 성인지예산서 작성에 관여하는 공무원이 어떤 부서에 속하는지 보다도, 지방자치단체에서 성인지예산서 작성을 주도하는 부서가 어떤 부서인지에 따라 달라짐을 보여준다. 이와는 반대로 “제도 운영 지원체계”에 대한 인식은, 성인지예산서 작성을 주도하는 부서가 어떤 부서인지보다도, 성인지예산서 작성에 관여하는 공무원이 어떤 부서에 속하는지에 의해 달라짐을 보여준다.

2. 제도효과 인식에 대한 다변량분석

다변량 분석에 앞서 “제도 효과에 대한 인식”과 그것의 영향요인 간의 측정변수별 관계를 일변량 분석을 통해 살펴보았다.⁷⁾ 그리고 일변량 분석에서 다변량 분석 투입 기준을 통과한 변수들을 중심으로 “제도 효과에 대한 인식”의 측정변수별로 단계별회귀분석을 수행하였다. 단계별회귀분석을 통해 최종모형에 투입될 변수들을 추출하였고, 이후 추출된 변수들을 가지고 다시 다변량 분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 5> 및 <표 6>과 같다.⁸⁾ 첫째, ‘예산 검토 시 양성평등 효과 고려’에 대해서는 “제도에 대한 관심” 중 ‘개인적 관심’과 ‘지방자치단체 장의 관심’이, “제도 운영의 적절성에 대한 인식” 중에서는 ‘성인지예산서 작성양식’과 ‘성인지예산서 작성 및 취합 일정’이, “제도 운영 지원체계 경험과 인식” 중에서는 ‘성인지예산서 작성 교육 만족도’와 ‘성인지예산서 작성 컨설팅 만족도’ 그리고 ‘성인지예산서 작성 컨설팅 참

7) 일변량 분석 결과, “제도에 대한 관심”, “제도 운영의 적절성에 대한 인식”, “제도 운영 지원체계 경험과 인식”의 모든 측정변수와 그리고 “소속부서”는 95% 신뢰수준에서 “제도 효과에 대한 인식”의 모든 측정변수에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 “주도부서”의 경우는 측정변수에 따라 차이를 보였다. ‘예산 검토 시 양성평등 효과 고려’에 대해서만 5% 유의수준에서 유의한 영향을 미쳤을 뿐, 다른 측정변수에 대해서는 통계적으로 유의미한 영향력을 보이지 않았다. 또한 ‘효율적이고 투명한 예산 운용’에 대해서는 그 유의성이 본 연구의 다변량 분석 투입 기준($p(0.2)$)에 미치지 못하였다. 이밖에도 통제변수들의 경우는 “제도 효과에 대한 인식”의 측정변수에 따라 통계적 유의성이 달라졌다. 측정변수별로 다변량 분석 투입 기준($p(0.2)$)을 충족한 통제변수는 다음과 같다. ‘예산 검토 시 양성평등 효과 고려’의 경우 ‘성별’, ‘여성정책/성별영향분석평가 경험’ 그리고 ‘직급’이, ‘양성평등을 위한 예산규모 증대’의 경우 ‘성별’, ‘연령’, ‘현재 부서 근무기간’, ‘공무원 재직기간’, ‘여성정책/성별영향분석평가 경험’, 그리고 ‘직급’이, ‘예산집행 시 수혜자의 성별격차 개선’의 경우 ‘성별’, ‘연령’, ‘여성정책/성별영향분석평가 경험’, 그리고 ‘직급’이, ‘효율적이고 투명한 예산 운용’의 경우 ‘성별’, ‘연령’, ‘공무원 재직기간’, ‘여성정책/성별영향분석평가 경험’, 그리고 ‘직급’이 투입 기준을 충족하는 것으로 나타났다.

8) <표 5> 및 <표 6>의 분석결과에서 분산팽창요인(VIF: variance inflation factor)을 검토한 결과, 독립변수 간 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다.

여 의향이, 끝으로 “소속부서”와 “주도부서”가 각각 5% 유의수준에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(〈표 5〉의 (모형1) 참조). 이 중 ‘예산 검토 시 양성평등 효과 고려’ 인식에 큰 영향을 미치는 변수는 ‘개인적 관심($\beta=.219$)’, ‘성인지예산서 작성 교육 만족도($\beta=.210$)’, ‘성인지예산서 작성양식($\beta=.117$)’의 적절성 순으로 나타났다. 또한 “소속부서”가 예산부서인 경우보다 여성부서($B=.436$) 및 사업부서($B=.404$)인 경우에 ‘양성평등 효과 고려’를 더 높게 평가하는 것으로 나타났으며, 이러한 예산부서와 여성·사업부서 간 차이는 통계적으로 유의함을 보였다. 반면, 성인지예산서 작성을 예산부서가 주도하는 경우와 비교해 여성부서($B=-.134$) 및 사업부서($B=-.111$)가 주도하는 경우에는 오히려 ‘예산 검토 시 양성평등 효과 고려’를 더 부정적으로 평가하는 것으로 나타났으며, 그 차이는 통계적으로 유의함을 보였다. 이상의 결과는 성인지예산제도를 통해 예산편성 과정에서 예산이 양성평등에 미치는 영향을 충분히 고려하기 위해서는 성인지예산서를 작성하는 공무원 개인의 관심과 함께 적절한 교육과 예산서 양식 등이 우선적으로 뒷받침될 필요가 있음을 그리고 제도가 예산부서에 의해 주도적으로 운영될 필요가 있음을 보여준다.

둘째, ‘양성평등을 위한 예산규모 증대’에 대해서는 “제도에 대한 인지 경험”이, “제도에 대한 관심” 중에서는 ‘개인적 관심’과 ‘지방자치단체 장의 관심’이, “제도 운영의 적절성에 대한 인식” 중에서는 ‘성인지예산서 작성양식’이, “제도 운영 지원체계 경험과 인식” 중에서는 ‘성인지예산서 작성 교육 만족도’와 ‘성인지예산서 작성 컨설팅 만족도’가, 그리고 끝으로 “소속부서”가 유의미한 영향을 미침을 보였다(〈표 5〉의 (모형2) 참조). 이 중 ‘양성평등을 위한 예산규모’ 인식에 큰 영향을 미치는 변수는 ‘개인적 관심($\beta=.228$)’, ‘성인지예산서 작성 교육 만족도($\beta=.176$)’, ‘지방자치단체 장의 관심($\beta=.165$)’ 순으로 나타났다. 또한 소속부서가 예산부서인 경우보다 여성부서($B=.513$) 및 사업부서($B=.524$)인 경우에 ‘양성평등을 위한 예산규모 증대’에 대해 보다 긍정적으로 평가하는 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의함을 보였다. 이밖에도 이전에 제도에 관한 정보를 접한 사람은 그렇지 않은 사람과 비교해 ‘양성평등을 위한 예산규모 증대’에 대해 보다 부정적인 인식을 나타냈다($B=-.129$). 제도에 대한 인지경험이 오히려 제도에 대한 효과를 부정적으로 인식하게 만드는 것은, 실제 양성평등을 위한 예산규모 증대 효과가 미흡함을 보여주는 결과로 해석된다. 그리고 이러한 ‘예산규모 증대 효과’는 ‘예산 검토 시 양성평등을 고려’하는 효과와 비교해 볼 때, 지방자치단체장의 관심이 좀 더 중요한 부분임을 보여준다. 이는 양성평등을 위한 예산이 실제 증대되기 위해서는 성인지예산서 작성양식 등 제도 자체의 요소보다 기관차원의 정치적 관심이 중요한 부분임을 시사한다.

〈표 5〉 제도효과 인식에 대한 영향요인 분석: 다변량 분석 (1)

구분	독립변수	(모형1)			(모형2)		
		예산 검토 시 양성평등 효과 고려			양성평등을 위한 예산규모 증대		
		B	β	95% C.I.	B	β	95% C.I.
	상수	-.321**		-.601~-.040	-.251*		-.523~.021
제도에 대한 인지 경험	있다				-.129**	-.051	-.250~-.009
제도에 대한 관심	개인적 관심	.225***	.219	.160~.290	.236***	.228	.174~.298
	지방자치단체 장의 관심	.091***	.086	.032~.150	.174***	.165	.117~.232
제도 운영의 적절성에 대한 인식	성인지예산서 작성양식	.135***	.117	.045~.225	.154***	.131	.084~.224
	성인지예산서 작성 및 취합 일정	.104**	.085	.014~.195			
제도 운영 지원체계 경험과 인식	성인지예산서 작성 교육 만족도	.252***	.210	.167~.336	.213***	.176	.131~.296
	성인지예산서 작성 컨설팅 만족도	.112**	.095	.026~.198	.142***	.120	.065~.220
	성인지예산서 작성 컨설팅 참여 의향	.078**	.078	.013~.144			
소속부서	예산 ^{주)}	.000***			.000***		
	여성	.436***	.148	.235~.637	.513***	.175	.314~.712
	사업	.404***	.175	.244~.564	.524***	.226	.365~.683
주도부서	예산 ^{주)}	.000**					
	여성	-.134**	-.064	-.250~-.018			
	사업	-.111**	-.058	-.216~-.006			
N		885			1,019		
R^2		.487			.434		
R^2_{adj}		.481			.429		

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

주) 소속부서와 주도부서의 준거집단은 예산부서임. 또한 예산부서에서의 통계적 유의성은 종속변수에 대한 전반적인 소속부서 혹은 주도부서의 유의성을 나타냄.

셋째, ‘예산집행 시 수혜자의 성별격차 개선’에 대해서는 “제도에 대한 관심” 중 ‘개인적 관심’과 ‘지방자치단체 장의 관심’이, “제도 운영의 적절성에 대한 인식” 중에서는 ‘성인지예산서 작성양식’이, “제도 운영 지원체계 경험과 인식” 중에서는 ‘성인지예산서 작성 교육 만족도’와 ‘성인지예산서 작성 컨설팅 만족도’가, 그리고 끝으로 “소속부서”가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(〈표 6〉의 (모형3) 참조). 이 중 ‘예산집행 시 수혜자의 성별격차 개선’ 인식에 큰 영향을 미치는 변수는 ‘개인적 관심($\beta=.265$)’, ‘성인지예산서 작성양식($\beta=.183$)’의 적절성, ‘성인지예산서 작성 교육 만족도($\beta=.157$)’ 순이었다. 소속부서의 경우도 예산부서보다는 여성부서($B=.429$)와 사업부서($B=.484$)일 때 ‘성별격차 개선’ 효과를 보다 더 긍정적으로 인식하였으며, 이러한 예산부서와 여성·사업부서 간 차이는 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이러한 분석결과는 성인지예산제도를 통해 예산이 성별격차를 개선하는 방향으로 집행되기 위해서는 성인지예산서를 작성하고 이를 집행하는 공무원 개인의 관심과 함께 적절한 예산서 양식 마련과 예산서 작성 지원 교육 등이 중요함을 보여준다. 그리고 이러한 요소들은 예산집행 과정에서 뿐만 아니라 예산편성 과정에서 양성평등에 대한 효과를 충분히 고려하기 위해서도 우선적으로 요구되는 부분이기도 하다.

넷째, ‘효율적이고 투명한 예산 운용’에 대해서는 “제도에 대한 인지 경험”이, “제도에 대한 관심” 중에서는 ‘개인적 관심’과 ‘소속 부서의 관심’ 그리고 ‘지방자치단체 장의 관심’이, “제도 운영의 적절성에 대한 인식” 중에서는 ‘성인지예산서 작성양식’이, “제도 운영 지원체계 경험과 인식” 중에서는 ‘성인지예산서 작성 교육 만족도’와 ‘성인지예산서 작성 컨설팅 만족도’가, 그리고 끝으로 “소속부서”가 유의미한 영향을 미침을 보였다(〈표 6〉의 (모형4) 참조). 이 중 ‘효율적이고 투명한 예산 운용’ 인식에 큰 영향을 미치는 변수는 ‘개인적 관심($\beta=.197$)’과 ‘성인지예산서 작성 교육 만족도($\beta=.150$)’ 순이었다. 또한 다른 모형들과 마찬가지로, 소속부서가 예산부서인 경우보다 여성부서($B=.575$) 및 사업부서($B=.575$)인 경우에 ‘효율적이고 투명한 예산 운용’을 더욱 높게 평가하는 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의함을 보였다. 이밖에도 이전에 제도에 관한 정보를 접한 사람은 그렇지 않은 사람과 비교해 ‘효율적이고 투명한 예산 운용’에 대해 보다 부정적인 인식을 나타냈다($B=-.151$). “제도에 대한 인지 경험”이 오히려 “제도에 대한 효과 인식”에 부정적으로 작용하는 것은 제도가 갖는 효율적이고 투명한 예산 운용 효과가 미흡함을 보여주는 결과로 해석된다. 이러한 결과는 앞서 “제도에 대한 인지 경험”이 “양성평등을 위한 예산규모 증대” 효과를 부정적으로 인식하도록 작용한 것과 유사한 결과이다. 또한 분석결과는 다른 제도 효과들과 비교해 효율적이고 투명한 예산 운용에 있어 공무원 개인의 관심뿐만 아니라 소속부서 차원의 관심이 중요함을 보여준다.

〈표 6〉 제도효과 인식에 대한 영향요인 분석: 다변량 분석 (2)

구분	독립변수	(모형3) 예산집행 시 수혜자의 성별격차 개선			(모형4) 효율적이고 투명한 예산 운용		
		B	β	95% C.I.	B	β	95% C.I.
	상수	-.496 ***		-.747~- .246	-.520 ***		-.808~- .232
제도에 대한 인지 경험	있다				-.151 **	-.057	-.274~- .028
제도에 대한 관심	개인적 관심	.277 ***	.265	.218~.337	.209 ***	.197	.139~.280
	소속 부서의 관심				.109 ***	.108	.041~.177
	지방자치단체 장의 관심	.139 ***	.130	.084~.195	.099 ***	.091	.034~.164
제도 운영의 적절성에 대한 인식	성인지예산서 작성양식	.217 ***	.183	.150~.284	.177 ***	.146	.106~.248
제도 운영 지원체계 경험과 인식	성인지예산서 작성 교육 만족도	.194 ***	.157	.114~.273	.188 ***	.150	.104~.271
	성인지예산서 작성 컨설팅 만족도	.168 ***	.139	.094~.243	.179 ***	.145	.100~.258
소속부서	예산 ^{주)}	.000 ***			.000 ***		
	여성	.429 ***	.144	.238~.621	.575 ***	.189	.358~.792
	사업	.484 ***	.205	.331~.638	.575 ***	.240	.414~.736
통제변수	성별_여성				.104 **	.054	.015~.193
	여성정책/성별영향 분석평가_경험 없음				.000 **		
	여성정책/성별영향 분석평가_하나만 수행 경험				.072	.038	-.026~.170
	여성정책/성별영향 분석평가_둘 다 수행 경험				-.115	-.043	-.265~.035
N		1,021			1,021		
R^2		.488			.452		
R^2_{adj}		.485			.446		

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

주) 소속부서와 주도부서의 준거집단은 예산부서임. 또한 예산부서에서의 통계적 유의성은 종속변수에 대한 전반적인 소속부서 혹은 주도부서의 유의성을 나타냄.

3. 소속부서 및 주도부서의 조절효과 분석

앞서 “제도 효과 인식”에 대한 다변량 분석에서 “소속부서”는 ‘예산 검토 시 양성평등 효과 고려(모형1)’, ‘양성평등을 위한 예산규모 증대(모형2)’, ‘예산집행 시 수혜자의 성별격차 개선(모형3)’, ‘효율적이고 투명한 예산 운용(모형4)’ 등 “제도 효과에 대한 인식”의 측정변수 모두에서 유의미한 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 또한 “주도부서”의 경우는 ‘예산 검토 시 양성평등 효과 고려(모형1)’에서 유의미한 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 이에 앞서 연구모형에서 가정했던 이들 변수의 조절효과를 검증하였다. 이를 위해 4개의 모형에서 유의미한 통계적 관계를 보인 모든 영향요인의 측정변수들과 그리고 유의미한 영향력을 보인 “소속부서” 및 “주도부서” 간의 상호작용을 다시 분석하였다. 그 결과 <표 7>과 같이 “주도부서”가 갖는 조절효과 하나를 발견할 수 있었다(모형5) 참조). 구체적으로 ‘예산 검토 시 양성평등 효과 고려’ 인식에 대해 “주도부서”와 ‘개인적 관심’의 상호작용이 유의미한 영향력을 갖는 것으로 나타났으며, 앞서 <표 5>의 (모형1)과 비교해 모형의 설명력도 10% 유의수준에서 유의미하게 0.3%p 증가해, ‘주도부서’가 조절효과를 가짐을 보였다($R_{adj}^2=.484$, $\Delta R_{adj}^2=.003$, $F=2.446$, $p=.087$).

<표 7>의 분석결과를 살펴보면, 성인지예산서 작성을 예산부서가 주도할 때와 비교해 여성부서(기울기: $B=0.154$)와 사업부서(기울기: $B=0.132$)가 주도할 때, 제도에 대한 ‘개인적 관심’ 정도가 높아짐에 따라서 공무원들의 ‘예산 검토 시 양성평등 효과 고려’ 인식 점수는 더욱 더 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 예산부서와 여성·사업부서 간 기울기 차이는 통계적으로 유의미하게 나타났다. <그림 2>를 통해 이를 보다 자세히 살펴보면, 주도부서가 예산부서인 경우 제도에 대한 ‘개인적 관심’ 정도와 ‘예산 검토 시 양성평등 효과 고려’ 인식 간 관계를 나타내는 기울기는 주도부서가 여성·사업부서인 경우와 비교해 상대적으로 작다. 그 결과, 주도부서가 예산부서인 경우 구성원들의 제도에 대한 ‘개인적 관심’ 정도가 낮을 때는 ‘예산 검토 시 양성평등 효과 고려’ 인식 점수가 여성·사업부서가 주도하는 경우보다 더 높게 나타나지만, ‘개인적 관심’ 정도가 높아짐에 따라서 여성·사업부서가 주도하는 경우와의 인식 점수 차이가 점차 좁혀지게 되고, 결국에는 여성·사업부서가 주도하는 경우와 인식 점수가 교차하는 모습을 보인다.

〈표 7〉 제도효과 인식에 대한 영향요인 분석: 주도부서의 조절효과 분석

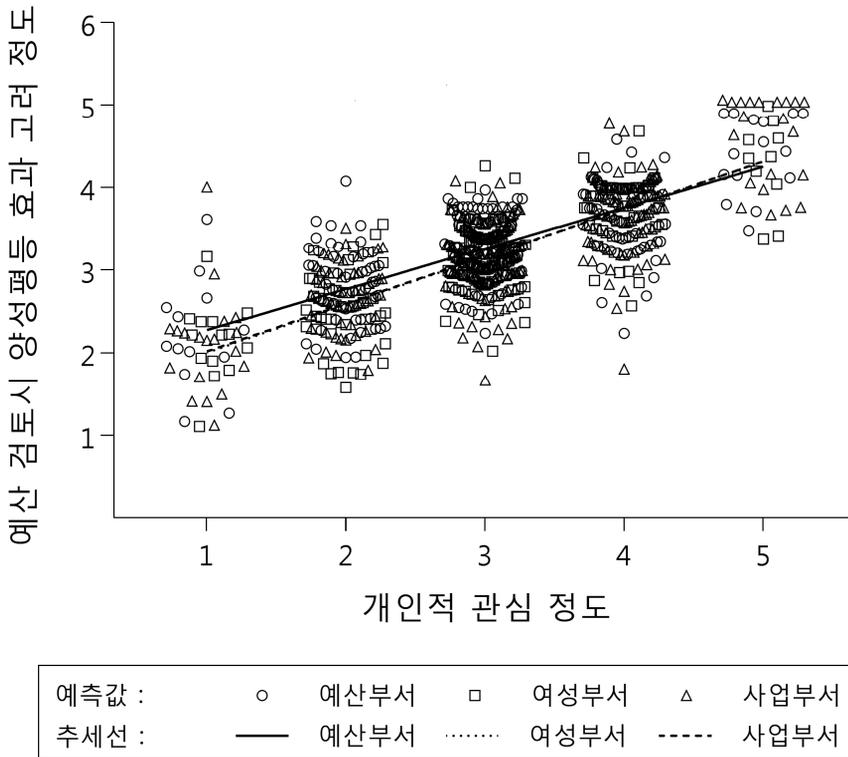
구분	독립변수	(모형5) 예산 검토 시 양성평등 효과 고려		
		B	β	95% C.I.
	상수	-.039		-.390~.311
제도에 대한 관심	개인적 관심	.125 ***	.122	.026~.223
	지방자치단체 장의 관심	.099 ***	.093	.039~.158
제도 운영의 적절성에 대한 인식	성인지예산서 작성양식	.138 ***	.119	.049~.228
	성인지예산서 작성 및 취합 일정	.102 **	.083	.012~.192
제도 운영 지원체계 경험과 인식	성인지예산서 작성 교육 만족도	.251 ***	.209	.166~.335
	성인지예산서 작성 컨설팅 만족도	.119 ***	.100	.032~.205
	성인지예산서 작성 컨설팅 참여 의향	.075 **	.075	.010~.141
소속부서	예산 ^{주)}	.000 ***		
	여성	.427 ***	.145	.226~.628
	사업	.399 ***	.173	.239~.558
주도부서	예산 ^{주)}	.000 ***		
	여성	-.611 ***	-.292	-1.022~- .200
	사업	-.525 ***	-.276	-.902~- .147
	개인적 관심*예산부서 주도	.000 **		
	개인적 관심*여성부서 주도	.154 **	.236	.026~.282
	개인적 관심*사업부서 주도	.132 **	.233	.016~.248
	N	885		
	R^2	.491		
	R_{adj}^2	.484		

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

주) 소속부서와 주도부서의 준거집단은 예산부서임. 또한 예산부서에서의 통계적 유의성은 종속변수에 대한 전반적인 소속부서 혹은 주도부서의 유의성을 나타냄.

이는 성인지예산제도에 대한 구성원들의 개인적 관심 정도가 낮을 때에는 제도 운영의 주도부서가 예산부서인 경우에 '예산 검토 시 양성평등 효과 고려'가 더 잘 이루어지고 있다고 인식하지만 제도에 대한 관심 정도가 커질수록 이러한 인식이 상대적으로 약해짐을, 반대로 제도에 대한 관심 정도가 커질수록 여성부서 및 사업부서가 주도를 하는 경우에 제도 효과에 대해서 긍정적으로 인식함을 보여주는 결과로 해석된다.

〈그림 2〉 주도부서의 조절효과



V. 결론

성인지예산제도의 핵심적인 운영 주체는 공무원이다. 제도를 운영하는 공무원이 제도에 대해 갖는 인식은 제도의 수용성과 그 효과에 영향을 미친다. 현재의 성인지예산제도는 제도의 도입 취지에 대해서는 모두가 공감하고 있지만, 제도의 운영에 대해서는 부정적인 의견이 제기되고 있다. 이와 관련해 제도 운영 주체인 공무원들의 인식을 파악하는 것은 어떠한 부분에 제도 개선이 필요한지에 대한 실증적 근거가 된다. 이에 본 연구는 공무원들의 소속부서와 제도 운영의 주도부서를 중심으로 제도 효과 인식에 영향을 미치는 요인들을 분석하였다. 중심적인 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 성인지예산제도의 효과 인식 중 많은 부분은 공무원이 어떤 부서에 속하는지에 따라 달라졌다. 구체적으로 이러한 차이는 공무원이 예산부서에 속하는지와 그렇지 않는지에 의해 설명되었다. 예산부서에 속한 공무원들은 그렇지 않은 공무원들에 비해서 제도 효과 전반에 대해 부정적으로 인식하였으며, 이러한 인식은 제도 효과의 영향요인들에서도 대체로 마찬가지였다. 반면, 여성정책부서 및 사업부서 집단의 경우 집단 간 평균 차이 검정과 일변량 분석에서 일부 상이한 성격을 보이기도 하였지만, 다변량 분석에서는 두 집단 사이에 큰 차이를 보이지 않았다. 즉, 제도 효과 인식에 대한 다른 변수들의 영향력이 통제되었을 때, 여성정책부서 집단과 사업부서 집단은 유사한 성격을 나타냈다.

둘째, 소속부서와 달리 주도부서의 경우는 예산 검토 시 양성평등 효과 고려에서만 유의한 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 공무원들은 예산부서가 성인지예산서 작성을 주도할 때, '예산 검토 시 양성평등 효과가 보다 잘 고려'될 수 있다고 인식함을 보였다. 그러나 조절효과 분석은 이러한 결과가 제도에 대한 공무원 개인의 관심 정도에 따라서 바뀔 수 있음을 나타냈다. 즉, 제도에 대한 '개인적 관심' 정도가 낮을 때에는 '양성평등 효과 고려'와 관련해 예산부서에 대한 선호가 나타났지만, 관심 정도가 높을 때에는 예산부서보다 여성정책부서나 사업부서에 대한 선호를 보였다. 반면, '양성평등을 위한 예산규모 증대', '예산집행 시 수혜자의 성별격차 개선', 그리고 '효율적이고 투명한 예산 운영'에 있어서는 어떤 부서가 성인지예산제도를 주도하는지가 중요하지 않았다.

셋째, 소속부서 혹은 주도부서 등의 영향력이 통제되었을 때, 제도 효과 구성요소들에 대한 독립변수들의 영향력에서 공통점과 차이점이 관찰되었다. '개인적 관심', '지방자치단체 장의 관심', '성인지예산서 작성양식', '성인지예산서 작성 교육 만족도', 그리고 '성인지예산서 작성 컨설팅 만족도'는 공통적으로 네 개의 제도 효과 인식에 긍정적 영향을 미쳤다. 이 중 '개인적 관심'은 네 개의 제도 효과 인식에 대해 일관되게 강한 영향력을 나타냈다. 반면, '지방자

치단체 장의 관심'은 '양성평등을 위한 예산규모 증대'와 '예산집행 시 수혜자의 성별격차 개선'에서 상대적으로 큰 영향력을 보였으며, '성인지예산서 작성양식'은 '예산집행 시 수혜자의 성별격차 개선'에 강한 영향력을 나타냈다. 이와 달리, 제도에 대한 인지 경험의 경우는 '양성평등을 위한 예산규모 증대'와 '효율적이고 투명한 예산 운용'에서 부정적인 효과를 보여, 사전에 성인지예산제도를 인지했던 경험이 있는 공무원들의 경우 이들 효과가 실제 제도 운영에서 자신들이 기대한 바에 크게 미치지 못하고 있다고 인식하는 것으로 해석된다. 이밖에도 '성인지예산서 작성 및 취합 일정'은 '예산 검토 시 양성평등 효과 고려'에, 그리고 '소속 부서의 관심'은 '효율적이고 투명한 예산 운용'에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과는 다양한 시사점을 제공한다. 첫째, 연구결과는 성인지예산제도 운영에 있어 부서 고유의 문화가 작용하고 있음을 시사한다. 예산부서 소속 공무원들이 제도 전반에 대해 부정적으로 인식하고 있는 것은 여성정책부서 및 사업부서와는 다른 경제적 합리성을 중시하는 예산부서 고유의 기본 지향성이 반영된 결과로 해석할 수 있다.

둘째, 주도부서와 관련한 연구결과는, '예산 검토 시 양성평등 효과 고려'를 제외하고, 어떤 부서가 제도를 주도하는지가 실제 제도 운영의 효과에 미치는 영향이 크지 않음을 보여준다. 오히려 중요한 것은 제도에 대한 공무원 개인의 관심이었다. 이는 제도에 대한 공무원 관심을 제고하기 위해 제도적 보완이 요구됨을 시사한다. 이러한 방안의 하나로 성인지예산서 작성에 따른 신규예산 편성 또는 증액 등 예산의 변화나 성과목표 달성 시에 인센티브를 제공하는 등의 유인책 개발을 고려할 수 있을 것이다. 동시에 연구결과는 '예산 검토 시 양성평등 효과 고려'와 관련해, 공무원들이 제도에 대한 관심이 크다면, 성인지예산서 작성에 여성정책부서 및 사업부서의 적극적 참여를 통해서 효과가 개선될 수 있음을 시사한다.

셋째, 제도 운영 지원체계의 영향, 그 중에서도 '성인지예산서 작성 교육 만족도'는 네 가지 제도 효과 인식에 긍정적으로 작용한 반면, '성인지예산서 작성 교육 경험'은 별다른 영향을 미치지 않았다. 이는 성인지예산서 작성 교육 및 컨설팅의 질적 개선이 제도 효과를 높이는데 중요함을 시사한다. 이밖에도 제도 효과 구성요소에 따라 영향을 미치는 변수들과 변수들의 영향력이 다른 점은 취약한 특정 성인지예산제도 효과를 끌어올리기 위해 기관에 따라 다른 전략을 채택할 수 있음을 시사한다.

넷째, 제도에 대한 인지 경험이 '양성평등을 위한 예산규모 증대'에 부정적인 효과를 보인 것인 성인지예산서를 통해 실제 예산 변화가 어려운 점을 반영하는 결과로도 볼 수 있다. 이는 성인지예산제도와 유사성이 큰 성별영향분석평가제도와의 중복성을 해소하고, 제도가 갖는 예산제도의 성격을 강화하는 개선이 필요함을 시사한다. 또한 더 나아가서는 성인지예산제도를 통해 새로운 예산을 편성할 수 있는 통로를 구축하기 위해 주민참여예산제도 등 다른 예산제도들과의 연계 가능성 역시 모색해 볼 수 있을 것이다.

그동안 성인지예산제도에 대한 연구는 제도의 운영실태 파악 및 제도화를 위한 방안 도출이 중심이었다. 본 연구는 공무원의 인식을 통해 제도 효과와 그 영향요인을 간접적으로 분석한 것으로, 제도 효과 연구의 시작에 불과하다. 향후 성인지예산제도의 실제 효과를 측정할 수 있는 연구들이 필요하며, 성인지예산서 작성사업의 성 평등 개선효과를 점검할 수 있어야 할 것이다. 또한 성 평등한 예산 편성 및 성 불평등 해소에 기여하는 예산집행 사례들을 발굴할 수 있도록 사례연구 및 개별 정책분야와 지역별 성인지예산제도에 대한 연구들의 축적도 필요하다.

【참고문헌】

- 국가재정법. (2016.12.20., 법률 제14381호).
- 국회예산정책처. (2012). 「2013년도 성인지 예산서 분석」. 서울: 국회예산정책처.
- 기획재정부. (2009). 「2010년도 예산안 편성 및 기금운용계획안 작성 지침」.
- 김경희·남궁윤영·동제연·주경미·이은경. (2015). 「성 주류화 기반 정책 평가제도의 성평등 효과 제도를 위한 연구」. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김양희·김경희. (2006). 성 인지 예산·성별영향평가의 연계와 지원방안. 제32차 여성정책포럼. 「정부 재정 운영과 성 인지 예산·성별영향평가」, 19-50.
- 김영옥·마경희·김영숙·이선행·김효선. (2010). 「성인지예산 제도화 방안 연구(IV): 성인지 예산제도 모니터링 및 국가재정운영계획 개선방안」. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김종철. (2014). 「성별영향분석평가 제도의 실효성 제고 방안」. 공주: 충청남도여성정책개발원.
- 남궁윤영·임유미·하연섭. (2015). 지방자치단체 성인지예산의 결정요인에 관한 탐색적 연구: 기초자치단체를 중심으로. 「여성연구」, 89(2): 5-35.
- 도수관·서예정. (2017). 지방자치단체의 성별영향분석평가제도 수행성과에 대한 영향요인에 관한 탐색적 연구: 사업과제를 중심으로. 「한국정책학회보」, 227-256.
- 문광민·임동완. (2008). 성인지 예산의 제도화에 대한 영향 요인 분석. 「한국행정연구」, 17(1): 133-161.
- 박수범·조선주·김영숙·정가원·장윤선·권희정. (2014). 「2013회계연도 성인지결산서 종합분석 연구」. 서울: 여성가족부.
- 박수범·조선주·이택면·김영숙·정가원·김효주·장윤선·권희정. (2015). 「2015년도 지방 성인지예산서 종합분석 및 운영방안 연구」. 서울: 여성가족부.
- 배준식·신경희·이세구·장윤희. (2009). 「서울시 성인지(性認知) 예산제도 도입방안 연구」. 서울: 서울시정개발연구원.
- 성별영향분석평가법. (2017.3.21., 법률 제14703호).
- 여성가족부. (2016). 「2016년 성별영향분석평가 지침」. 서울: 여성가족부 성별영향평가과.
- 윤영진·김은정. (2008). 성인지 예산제도 추진체계와 실행방안에 관한 연구. 「사회과학연구」, 24(4): 125-145.
- 윤영진·박정수·김혜란·김은정. (2007). 「중기재정운영계획 및 프로그램 예산제도의 성인지적 분석」. 서울: 한국여성정책연구원.
- 이갑숙·안희정. (2011). 「지역의 성별영향평가와 성인지 예산제도의 연계방안」. 서울: 한국여성정책연구원.

- 이석원. (2012). 성인지 예산서 작성을 위한 지표개발 및 분석기법. 『행정논총』, 50(1): 117-147.
- 이형우·김규욱. (2011). 성인지(性認知) 예산제도에 대한 고찰: 주요국 사례 및 우리나라 운영현황을 중심으로. 『사회과학연구』, 18(1): 171-210.
- 이효·임성일·신두섭·김성주. (2012). 「지방자치단체 성인지 예산제도의 시범적용 결과분석 및 시사점」. 서울: 한국지방행정연구원.
- 정가원·박수범·권희정·성지혜·이경숙·김희경. (2015). 「지방 성인지 예·결산서 작성지원 현황분석」. 서울: 한국여성정책연구원.
- 정가원·조선주·황정임·박수범·남궁윤영·박정수·정창훈. (2013). 「지방 성인지 예산제도 운영 및 정착방안」. 서울: 여성가족부.
- 정가원·이택면·김효주·장운선·문희영·김병권·김해람. (2017). 「지방 성인지예산서 종합분석 및 개선방안 연구」. 서울: 여성가족부.
- 정안의. (2016). 한국 성인지 예산의 추이분석: 성 평등 목표와 정책대상을 중심으로. 『사회과학연구』, 32(3): 1-31.
- 조선주·김영숙·정가원·황정임·김동식·김효주·박수범·김효선·남궁윤영·이연지·손정민·권희정·나세원·정혜원. (2012). 「국가 및 지방재정의 성인지예산 분석·평가사업: 국가 성인지예산제도 운영의 효과 점검과 지방자치단체 성인지예산제도의 효율적 운영방안」. 서울: 한국여성정책연구원.
- 조선주·우석진·이선행. (2010). 「성인지예산제도 시행에 따른 재정사업의 편익추정: CVM을 이용한 실증분석」. 서울: 한국여성정책연구원.
- 조선주·정가원·김효주·장운선. (2014). 2010회계연도 이후의 성인지예산제도 시행현황과 성과 분석. 『여성연구』, 86(1): 7-40.
- 지방재정법. (2017.7.26., 법률 제14839호).
- 지방재정법 시행령. (2017.3.27., 대통령령 제27959호).
- 행정자치부. (2015). 「2016년도 지방자치단체 예산편성 운영기준 및 기금운용계획 수립기준」. 서울: 행정자치부 지방재정세제실 재정정책과.
- _____. (2017). 「2017년도 지방자치단체 통합재정 개요(상)」. 서울: 행정자치부.
- 황정임·정가원·권희정·김효진·김해람. (2014). 「지방자치단체 성인지예·결산제도 발전을 위한 공무원 의견조사 분석」. 서울: 한국여성정책연구원.
- 홍미영. (2013). 성별영향분석평가와 성인지예산 제도 간 연계방안. 『여성우리』, (49): 17-21.
- 홍미영·류춘호. (2013). 성별영향분석평가제도와 성인지예산제도의 연계성 강화. 『지방정부연구』, 17(1): 83-103.
- 홍미영·류춘호·고강인. (2014). 성인지예산서 분석을 통한 정책적 함의와 과제: 부산광역시를 중심으로. 『여성학연구』, 24(3): 61-93.
- 홍미영·류춘호·고재수·서정모·강지희. (2012). 지방정부 성인지 예산의 도입과 발전방향에 관한 연구: 부산지역을 중심으로. 『지방정부연구』, 15(4): 7-29.

- Braithwaite, M. (2005). *Gender-sensitive and Women Friendly Public Policies: A Comparative Analysis of their Progress and Impact*. Report EQUAPOL (2002-2005). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Booth, C. & Bennett, C. (2002). Gender Mainstreaming in the European Union: Towards a New Conception and Practice of Equal Opportunities? *European Journal of Women's Studies*. 9(4): 430-446.
- Budlender, D. & Hewitt, G. (eds.) (2002). *Gender Budgets Make More Cents: Country Studies and Good Practice*. London: Commonwealth Secretariat.
- Budlender, D., Sharp, R., & Allen, K. (1998). How to Do a Gender-sensitive Budget Analysis: Contemporary Research and Practice. London: Commonwealth Secretariat. (https://http://femtech.blaugrau.at/fileadmin/downloads/Wissen/Themen/Geld_regiert_die_Welt/How_to_do_a_gender-sensitive_budget_analysis.pdf) (검색일: 2017.6.13)
- Council of Europe. (1998). *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (Rapporteur Group on the Equality Between Women and Men, GR-EG). Committee of Ministers. Strasbourg: Council of Europe.
- Daft, R. (2013). *Understanding the Theory & Design of Organizations*. South-Western, Cengage Learning.
- Elson, D. (2002). Integrating Gender into Government Budgets within a Context of Economic Reform. In D. Budlender, D. Elson, G. Hewitt, & T. Mukhopadhyay(eds), *Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender-Responsive Budgets*, 23-47. London: Commonwealth Secretariat.
- Herman, R. & Renz, D. (2008). Advancing Nonprofit Organizational Effectiveness Research and Theory: Nine Theses. *Nonprofit Management and Leadership*. 18(4): 399-415.
- Jaccard, J. & Turrisi, R. (2003). *Interaction Effects in Multiple Regression*. London: Sage Publications.
- Rees, T. (1998). Mainstreaming Equality. In S. Watson & L. Doyal(eds), *Engendering Social Policy*, 165-183. Buckingham: Open University Press.
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sharp, R. & Broomhill, R. (2002). Budgeting for Equality: The Australian Experience. *Feminist Economics*. 8(1): 25-47.

- Smircich, L. (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*. 28(3): 339-358.
- Stotsky, J. (2006). *Gender Budgeting*. IMF Working Paper.
(<https://www.imf.org/External/pubs/ft/wp/2006/wp06232.pdf>) (검색일: 2017.6.17)
- Walton, E. & Dawson, S. (2001). Managers' Perceptions of Criteria of Organizational Effectiveness. *Journal of Management Studies*. 38(2): 173-199.
- Wilson, J. (1989). *Bureaucracy: What Government Agencies Do and Why They Do It*. New York: Basic Books.

-
- 박 현 신:** 성균관대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고(논문: 시민서비스의 사회적 효과성, 2010), 현재 동덕여자대학교 교양대학 조교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 공공조직관리, 공공서비스, 조직이론 등이며, 주요 논문으로는 “지방의회 성과 인식에 대한 경로분석”(GRI연구논총, 2016), “정부조직관리의 자율성과 제약에 관한 연구”(행정논총, 2016) 등이 있다.(park0616@dongduk.ac.kr)
- 김 희 경:** 성균관대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고(논문: 정부규제기구 변화의 정치, 2009), 현재 성균관대학교 리더십과공공관리연구소 연구원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 공공조직관리, 시민사회와 NGO, 여성정책 등이며, 주요 논문으로는 “NGO 조직특성과 정부와의 협력가능성”(한국행정연구, 2015), “공사조직간 일가정 양립수준 및 영향요인 비교분석”(한국행정연구, 2017), “여성NGO의 역할과 조직의 자율성 간의 관계 연구”(여성연구, 2017) 등이 있다.(praise007@skku.edu)

〈부록〉 설문지 구성

구분	요인	측정변수	설문지 질문
종속 변수	제도 효과에 대한 인식	예산 검토 시 양성평등 효과 고려	성인지예산서를 작성하는 사업은 그렇지 않은 사업에 비해 예산 검토 시 양성평등적 효과를 고려할 수 있을 것이다.
		양성평등을 위한 예산규모 증대	성인지예산서 작성을 통해 여성 또는 양성평등을 위한 예산 규모가 다른 예산사업에 비해 증가할 것이다.
		예산집행 시 수혜자의 성별격차 개선	성인지예산제도는 예산 집행시 수혜자의 성별격차를 개선하는데 효과가 있다.
		효율적이고 투명한 예산 운용	성인지예산은 여성과 남성의 차이를 고려하여 재원을 배분하므로 예산의 효율적이고 투명한 운영에 기여한다.
독립 변수	제도에 대한 인지 경험		귀하께서는 성인지예산서를 작성하기 전에 지방자치단체 성인지예산제도에 대해 들어본 적이 있었습니까?
	제도에 대한 관심	개인적 관심	나는 성인지예산제도에 대해 관심이 많다.
		소속 부서의 관심	내가 속한 부서는 성인지예산제도에 대한 관심이 많다.
		지방자치단체 장의 관심	내가 속한 지방자치단체 장은 성인지예산제도에 대한 관심이 많다.
		지방의회의 관심	우리 지방자치단체 지방의회는 성인지예산제도에 대한 관심이 많다.
	제도 운영의 적절성에 대한 인식	대상사업 선정기준	다음은 성인지예산서의 작성 기준 및 절차와 관련된 사항입니다. _____님께서는 2014년도 성인지예산서 작성과 관련한 각각의 기준 및 절차가 얼마나 적절하였다고 생각하십니까? 적절하다고 생각하신 정도를 응답해 주십시오.
		성인지예산서 작성양식	
	제도 운영 지원체계 경험과 인식	성인지예산서 작성 및 취합일정	귀하께서는 성인지예산서 작성을 위한 교육에 참석하신 적이 있습니까?
		성인지예산서 작성 교육 만족도	귀하께서는 전반적으로 성인지예산서 작성을 위한 교육에 대해 어느 정도 만족하십니까?
		성인지예산서 작성 컨설팅 경험	귀하께서는 2014년도 지방자치단체 성인지예산서 작성과정에서 컨설팅을 받으셨습니까?
		성인지예산서 작성 컨설팅 만족도	귀하께서는 전반적으로 컨설팅에 대해 어느 정도 만족하셨습니까?
		성인지예산서 작성 컨설팅 참여 의향	귀하께서는 앞으로 성인지예산서 작성을 위한 컨설팅을 받을 의향이 있으십니까?

※ 자료: 황정임 외(2014: 105-128)의 재구성.