

지방공무원의 성격특성과 양성평등의식 및 행동의 관계*

The Effect of Local Public Employee's Personality on Gender Equality
Intention and Behavior

우 양 호**

Woo, Yang-Ho

■ 목 차 ■

- I. 서론
- II. 성격이론과 선행연구 검토
- III. 연구설계와 측정
- IV. 분석결과 및 논의
- V. 결론

이 연구의 주제는 지방공무원의 성격특성과 양성평등의식 및 행동과의 연관성을 경험적으로 규명해 보는 것이다. '성격(personality)' 요인은 해외에서 이미 새로운 성차별과 양성평등의 관련 변인으로 다루어지기 시작하였으나, 국내의 경우 개인성격은 상식적인 수준을 전제로 단순한 잠재변수에 머물고 있다. 또한 각 개인과 남녀간의 성격차이는 분명히 존재하고, 양성평등에 대한 개별 의식이 동일하지 않다는 점은 개인의 성격변수가 새롭고 중요한 주제로 다루어질 가능성을 말해준다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 인간의 성격특성과 양성평등의 개념 및 상호관계는 우리나라 공직현실에 이론적으로 도입될 수 있었다. 심리학을 중심으로 한 성격이론의 역사적 고찰을 통해 인간의 보편적 성격은 성격의 5요인에 따라 외향성, 친화성, 성실성, 신경성, 개방성의 5가지로 정의되었고, 향후 공직에서 충분한 연구의 가능성도 있었다. 둘째, 공무원 개인이 스스로 평

* 이 논문은 2017년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임
(NRF-2017S1A5A2A03067744).

** 한국해양대학교 인문한국(HK) 부교수

논문 접수일: 2019. 2. 8, 심사기간: 2019. 2. 8~3. 26, 게재확정일: 2019. 3. 26.

가하는 5요인 성격특성의 변별력은 충분하였으며, 남성과 여성의 차이도 뚜렷하였다. 즉 남녀의 성격특성 요인이 서로 다를 뿐만 아니라, 양성평등의식과 행동에 대해 서로 다른 생각을 하고 있음이 밝혀졌다. 셋째, 개인의 성격특성은 양성평등의식과 행동에 유의한 영향을 미치며, 그 경로와 영향력은 서로 차별적이었다.

□ 주제어: 성격특성, 양성평등, 성격의 5요인, 지방공무원, 인과성

The purpose of this study was to confirm that the concept of “big five personality traits(five factor model)” exists in Korean public administration. In addition, this study examined relations among big five personality, gender equality intention, gender equality behavior of public employee. The big five personality traits were extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness. In order to achieve the purpose, literature review was carried and next empirical research and analysis was conducted. Research results can be summarized as follows. First, the empirical results showed strong evidence for the concept of big five personality in Korean public administration. Second, public employee's big five personality traits related to extraversion, agreeableness, conscientiousness affecting with gender equality intention and behavior for men. Third, public employee's big five personality traits related to conscientiousness, neuroticism, openness affecting with gender equality intention and behavior for woman. Based on these research findings, practical and theoretical implications were discussed.

□ Keywords: Personality, Gender Equality, Big Five Personality Traits, Local Public Employee, Causality.

I. 서론

여성의 직업적 지위가 크게 상승하고 사회적 참여가 활발한 지금, 우리나라는 최소한 외형적으로는 여성친화성이 높고 양성이 평등한 사회를 지향하고 있다. 특히 공공부문이 사회적 모범이 되어야 한다는 논리에 따라, 정부는 공식사회의 양성평등의식 확산을 목적으로 10년 넘게 다양한 정책을 펼쳐 왔다. 예컨대, 지난 2003년부터 현재까지 여성가족부와 한국양성평등교육진흥원을 중심으로 공무원의 양성평등의식 향상을 위한 성인지력 교육, 여성리더십 교

육 등 각종 프로그램을 전국 단위로 시행하고 있다. 이와 더불어 정부는 여성공무원채용목표, 여성관리자임용할당, 여성친화성 및 모성보호 증진정책 등을 공직사회에 다각적으로 시행해 왔다(행정자치부, 2018; 여성가족부, 2018).

학술적으로 중앙과 지방의 공직사회에서 여성에 대한 인식 및 태도, 문화의 특수성은 기존의 여러 선행적 연구를 통해 밝혀졌다. 그러나 우리나라 공직사회에서 장기간 추진되어온 여성 친화적 노력과 양성평등정책의 효과는 적지 않은 부분이 아직 미지수로 남아 있다. 즉 제도적 장치의 개선부분을 제외하면, 다분히 그간 공무원들의 의식개혁 차원에서 추진되어 온 각종 양성평등 시책들은 그 무형의 효과나 문제점 등이 정확히 파악되지 않고 있는 것이 현실이다. 우리나라 공직사회의 양성평등 문제는 여러 가지 외부요인의 영향을 받는 것이 사실이지만, 실제 중요한 문제는 공직자 개인의 양성평등의식과 행동부터 점진적으로 바꾸어나가는 것이다. 지방의 경우라면 더욱 그러할 것이다.

기존 성평등 연구의 토대가 많은 해외에서는 이미 인종(racism) 및 성(sexism)에 대한 편견, 고정관념에 대한 여러 관점과 이슈를 발굴해 왔다. 이런 맥락에서 개인의 '성격(personality)'은 학술적으로 근래 새로운 성차별과 양성평등의 관련 변인으로 다루어지기 시작하고, 주로 해외에서 그 역할과 중요성이 새롭게 조명되고 있다(Naff, 1995; Pryor & Meyers, 2000; Brody & Hall, 2000; Lee, Gizzarone & Ashton, 2003; Weichselbaumer, 2004; Guimond, et. al, 2007; Lockenhoff, et. al, 2014; Georgellis & Sankae, 2016). 반면에 우리나라 공직사회에서 양성평등 관련 연구들은 아직 개인의 성격과 그 특성적 중요성에 대해서는 주목하지 않고 있다.

대부분의 기존 연구에서 개인의 인적 특성은 주로 성별, 연령, 학력, 직급, 출신배경 등으로 획일화되어, 성 관련의식에 대한 외생변수(exogeneous variable)나 통제변수(control variable)의 성격으로 다루어졌다(박천오 외, 2000; 김명소 외, 2004; 정재명, 2010; 권경득·최연택, 2010). 그러나 현재 우리 사회의 양성평등 상황과 공직의 여러 양성평등 정책들에 대해 모든 공무원 개인의 의식과 입장이 비슷한 것은 분명 아닐 것이다. 또한 민간조직에 비해 상대적으로 관료주의적인 위계조직에서 남녀평등 문제는 상식적으로 쉽게 단정할 수 없고, 그렇게 해서도 안될 것이다. 이에 기존 정부와 공공부문 여성친화 연구에서 상대적으로 관심을 받지 않았던 '성격(personality)' 변수는 새롭고 중요한 주제로 다루어질 수 있다. 연구의 동기는 바로 이런 점에 대한 주목이다.¹⁾

1) 이 연구의 또 다른 배경은 기존 공직사회에서 양성평등에 관한 대부분의 연구에서 각 개인의 기본성격, 양성평등의식과 행동을 대체로 하나의 개념집합으로 보고 그 수준이나 실패를 비슷하게 측정하는 방식이 주류를 이루어왔다는 것이다. 그러나 평소 그 사람의 좋은 성격이나 인품이 여성의 모성보호나 양성평등 문제에 직면할 경우에도 항상 동일하다는 보장은 없다. 즉 개인별로 다른 성격특성은 분명히 존재하고

이 연구에서는 양성평등의식을 향상시키기 위한 전략설정의 차원에서 성격이론을 바탕으로 양성평등의식과 이에 관계되는 다양한 측면에 관해서도 살펴보려 한다. 나아가 이 연구는 공직사회의 양성평등에 대해 ‘성격특성(personality characteristics)’에 따른 새로운 시각과 접근이 필요하다는 것을 제안하려 한다. 기존의 양성평등의식을 향상시켜야 한다는 목표를 강조하거나 여타 변인과의 관계를 밝히는 지금까지의 연구에서 한 걸음 더 나아가, 개인의 성격특성에서부터 출발하여 양성평등의식 및 행동과 관련한 제반 과정을 살펴본다.

II. 성격이론과 선행연구 검토

1. 성격형성에 대한 가정

성격은 선천적 요소와 후천적 요소의 상호작용으로 결정되어, 일관되게 한 개인을 특징화시키는 사회적 특성이다(Jang, Livesley & Vernon, 2006). 그런데 사람의 성격은 오직 자신만이 알 수 있다는 가설이 무력해지자, 연구의 주된 관심은 인간의 수많은 성격특성을 가장 효율적이고 포괄적으로 요약할 수 있는 성격이론을 개발하는 것이었다. 기존 연구가 성격을 정의하는데 있어, 그것이 쉽게 변화되지는 않지만 한번 변화된 성격은 일정기간 동안 안정적으로, 일관성 있게 그 사람의 행동에 영향을 미치게 된다. 성격이론은 바로 이러한 사실에 주목하고 있다. 또한 성격이론은 ‘개인차의 특수성’과 ‘인간적 보편성’ 사이에서 두 현상을 동시에 규명하기 위한 노력을 거듭해 왔다.

성격이론은 특성이론(character theory)과 과정이론(processing theory)으로 나뉜다. 두 이론은 상반된 장·단점을 갖고 있으며, 아직도 논쟁은 진행 중이다. 이 연구에서 다루려는 성격의 5요인 이론은 특성이론에 가깝다(Carver, 2012; Gallego & Pardos-Prado, 2013; Georgellis & Sankae, 2016). 특성이론은 경험적 분석이나 이해하기가 쉬우나 실제 사람들의 성격유형을 단순하게 구분하고 있다는 허점이 있다. 반대로 과정이론은 인간이 태어나서부

있고, 상황별로 개인의 성격이 변화될 수 있는 가능성을 고려해야 하며, 이것이 공직이라는 직장사회에서 이성애에 대한 시선과 주관적 인식에 작용을 하고 있다면 문제는 달라진다(권경득·최연택, 2010). 그래서 이 연구는 어떠한 성격유형이 공직문화의 양성평등에 적합한지를 측정하는 새로운 도구(tool)로서, 그리고 기존 공무원의 새로운 양성평등교육 프로그램개발의 기초자료로서도 충분히 활용 가능할 것이다.

터 성격형성의 전 과정을 성장과 생애에 걸쳐 이해한다는 장기성과 난해함이 있다. 그래서 현재 학자들은 어린 시절부터 성격이 어떻게 형성되는가보다는 현재 그 사람이 어떤 성격유형을 갖고 있는가에 관심이 많다(O'Connor & Paunonen, 2007; Costa & McCrae, 2008).

성격특질이론의 가장 기본적인 가정은 개인이 가진 각각 삶은 매우 다르다고 보고, 한 사람의 성격과 행동은 다른 사람과의 연속적 관계선상에서 이어지는 것이 아니며, 각기 분리된 개별적 실체가 된다는 점이다. 예를 들어 사람의 성격에 의한 행동은 정도의 문제가 아니라 종류의 문제라는 비연속성(discontinuity)의 원리를 강조한다(Jang, Livesley & Vernon, 2006). 이러한 접근은 사람들의 성격을 구성하는 기본특성이 무엇인가를 밝혀내고 이를 어떻게 측정할 수 있는가의 문제를 해결할 수 있다면, 사람들의 성격을 관찰자료에 충실한 상태에서 비교적 정밀하게 수량적으로 표현할 수 있는 장점을 갖는다. 그리고 이러한 장점은 다른 성격이론이 가지지 못한 것이었으므로, 심리학의 성격특질이론이 사회과학 전 분야에 도입, 확산되는 계기도 만들게 되었다.

이 연구가 우리나라 공직사회에서 성격의 5요인 모델을 활용하고자 하는 이유는 간단하다. 우선 기존의 공무원 개인에 대한 성격을 파악하는 것은 그들로 하여금 성격을 어떤 식으로 개조하라는 강요가 아니라, 공직사회에서 성격요인을 지금보다 객관화해보자는 것이다. 예컨대, 공직사회에서 개인의 성격정보를 활용하여 성인지교육과 성평등상담을 진행한다면, 남녀가 이성을 바라보는 기존의 부정적 관점을 변화시키고, 직업적 건강도를 향상시킬 수 있으며, 궁극적으로 조직의 성과를 향상하는데도 도움이 될 것으로 생각된다. 특히 각종 양성평등정책의 추진의 효과성을 제고하기 위해 각 개인과 조직별 특성(trait)을 사전에 파악하기 위한 자료를 확보하는 것도 부수적인 목적이 된다.

2. 성격의 5요인 이론과 특성

성격특성이론에서 ‘올포트(Allport)’를 비롯한 주요 학자들이 내세우는 핵심개념은 바로 ‘특질(trait)’이다(Allport & Odbert, 1936; Barrick & Mount, 1991; Costa & McCrae, 1992). 올포트는 최초로 성격의 5요인 이론(big five model)을 통해 성격특성의 특질을 몇 가지로 정리하였는데, 먼저 특질은 개인 안에 실제로 존재하는 실제성을 가지고, 행동을 결정하거나 혹은 행동의 원인이 되며, 개인의 행동을 관찰함으로써 추론할 경험적으로 증명할 수 있다는 점을 들었다. 성격의 5요인 이론은 가능한 적은 수의 성격차원을 가지고 문화적으로 보편적인 특성군을 반영하고자 했던 노력에서 비롯되었다. 무엇보다 성격의 5가지 요인은 일상적인 용어들을 통해 분류된다는 점이 가장 큰 특징이다. 이 모델에서는 사람

이 생물학적 기반(유전적 특질)에 의해서 다섯 가지 성격요인을 모두 가지고 있고, 특정의 성격요인이 강하거나 약한 것은 이미 유전적으로 정해졌지만, 심리적 발달을 하면서 개인차가 생긴다고 본다. 즉 생물학적인 경향성에서 시작하기 때문에 기본적 성격은 타고나지만 발달환경이 그 유전자의 발현에 영향을 줄 수 있다는 것이다. 성격의 5요인 이론은 성격이 외향성(extraversion), 친화성(agreeableness), 성실성(conscientiousness), 신경성(neuroticism), 개방성(openness)이라는 5가지의 높고 낮음으로 설명될 수 있다는 주장으로, 국내·외 문헌에 따른 구체적 논의는 다음과 같다(Costa & McCrae, 1992; Jang, Livesley & Vernon, 2006; Kumar, Bakhshi & Rani, 2009; Gerber, et al, 2011; Barlet & Anderson, 2012; Gallego & Pardos-Prado, 2013; 노안영강영신, 2003).

첫째, 외향성(extraversion)은 자신의 감정을 솔직·담백하게 표현할 수 있고, 주변 다른 사람과 사귀기를 좋아하는 성격특질이다. 이는 현실세계와 직장, 학교 사회에 의욕적으로 접근하는 성격의 속성과 관련된 것으로 사교성(sociability), 활동성(activity), 적극성(positiveness), 야망(ambition) 등과 같은 특질을 포함한다. 외향성은 타인과의 상호작용을 원하고 누군가의 관심을 끌려는 정도를 뜻하므로 다양한 사람, 특히 새로운 사람과의 대인관계를 손쉽게 형성하는 장점이 있다. 그리고 외향성이 높은 사람들은 수다스럽고 에너지가 넘치며, 열정적이고 자기주장이 강하며 사교적인 반면, 외향성이 낮은 사람들은 말수가 적고 조용하며, 수줍음이 많다. 이는 사교적인(sociable), 대담한(adventurous), 단호한(assertive), 어울리기 좋아하는(gregarious), 말이 많은(talkative), 패기만만한(ambitious), 활동적인(active), 활기찬(energetic) 등의 형용사 군집으로 측정이 가능하다.

둘째, 친화성(agreeableness)은 타인에 대한 공동체적 속성 및 사회적 적응성 등을 나타내는 것으로 애정, 신뢰, 이타심, 겸손, 배려 등과 같은 특질을 포함하는데, 학자에 따라서는 우호성(agreeable), 수용성(receptive capacity), 친근성(friendliness), 사회적 동조성(social conformity) 등으로 해석되기도 한다. 친화성은 다른 사람과 더불어 서로 잘 지내려는 성격을 말하며, 타인과 조화롭고 편안한 관계를 유지하려는 정도를 의미한다. 그러므로 친화성은 자신을 지나치게 내세우기보다 전체적인 화합을 중시하고, 주변 사람들을 신뢰하는 성격이다. 친화성이 높은 사람은 조직의 상급자와 부하, 동료는 물론 고객 등 외부 이해관계자들과도 원만한 관계를 잘 형성한다. 그리고 친화성이 높은 사람들은 남에게 도움을 주고, 사심이 없으며, 동정심이 많고, 친절하며, 용서하고, 신뢰하고, 사려 깊으며, 협조적인 반면, 친화성이 낮은 사람들은 단점이나 잘못된 점을 찾는 데 예리하고, 다투기를 좋아하며, 비판적이고, 가혹하며, 냉담하고, 통명스럽다. 이는 정중한(courteous), 협력적인(cooperative), 관대한(forgiving), 공감적인(empathic), 사람이 착한(good-natured), 융통성 있는(flexible), 참을성 있는(tolerant), 믿음직한(trusting), 보살피는(caring), 마음씨 고운(soft-hearted) 등의 형용사

군집으로 측정이 가능하다.

셋째, 성실성(conscientiousness)은 수행 중인 과업과 목표에 관심과 노력을 잘 집중하며, 자신의 일이나 업무를 실수 없이 잘 추진해 나가는 성격특질이다. 즉 성실성은 목표를 위해 성실하게 노력하는 성격성향을 의미한다. 이는 목적 및 과제지향성을 촉진하는 속성과 관련이 되는 것으로, 규준이나 규칙의 준수, 심사숙고, 계획 세우기, 과제의 준비와 조직화 등의 세부 특질을 포함한다. 또한 개념적으로 신뢰성(dependability) 혹은 성취의지(will to achieve)라고 표현되는 성실성은 사회적 원칙, 규칙, 규범들을 기꺼이 잘 지키려는 정도를 나타낸다. 성실성이 높은 사람은 언제나 열심히 일하고, 신중하고, 철저하고, 책임감이 강하면서 계획성이 있고, 남에게 신뢰감을 주는 특성을 나타낸다. 그리고 성실성이 높은 사람들은 빈틈없고 의지가 되며, 믿음직스럽고 열심히 일하며, 목표 중심적이고 효율적이며 계획성이 뛰어난 반면, 성실성이 낮은 사람들은 계획성이 없고 지각을 잘하며, 부주의하고 충동적이다. 이는 책임감 있는(responsible), 조심성 있는(cautious), 규칙적인(systematic), 철저한(exhaustive), 계획적인(organized) 등의 형용사 군집으로 측정이 가능하다.

넷째, 신경성(neuroticism)은 흔히 신경증, 정서적 불안정성으로 해석되고 기쁨과 슬픔, 흥분과 침울 사이에서 감정의 양쪽 극단을 오가는 정도를 말한다. 이에 심리적 민감성을 의미하는 신경성 요인 내에서 정서적 안정성(emotional stability)은 정서적 불안정성(emotional instability)과 완전히 반대되는 특질로 정의된다. 이는 정서적으로 얼마나 안정되어 있고, 자신이 세상을 어느 정도 통제하며, 주변 환경이 자신에게 위협적이지 않다고 생각하는 정도를 나타낸다. 신경성은 부정적 감정이나 걱정 등과 같은 올바르지 못한 행동과 관련된 것이며, 추가적으로 두려움, 긴장, 슬픔 등과 같은 특질도 포함한다. 신경성에서 정서적 안정성이 높은 사람은 직장생활에서 스트레스와 긴장상태를 극복하고 차분하게 타인과 상호작용을 하며, 갈등을 심화시키지 않는다. 그리고 신경성이 높은 사람들은 불안해하고 쉽게 동요하거나 우울해지며, 걱정이 많고 침울한 반면, 신경성이 낮은 사람들은 침착하고 편안하며, 스트레스를 잘 다스릴 줄 알고 감정적으로 안정되어 있다. 이는 걱정하는(apprehensive), 우울한(depressed), 불안한(anxious), 화난(angry), 감정적인(emotional), 불안정한(insecure), 신경질적인(nervous), 의기소침한(depressed), 두려워하는(fearful) 등의 형용사 군집으로 측정이 가능하다고 본다.

다섯째, 개방성(openness)은 개인의 경험이나 심리적 다양성과 관련된 것으로, 새로운 경험을 좋아하고 혁신과 변화에 대한 거부감이 적은 것을 말한다. 일반적으로 개방성은 지능, 상상력, 심미적인 것에 대한 관심, 고정관념의 타파, 다양성에 대한 욕구, 품위의 유지 등과 관련된 특질을 포함한다. 즉 이러한 특질들은 유전적이라기보다는 가정환경, 교육, 문화적 배경 등의 결과로써 나타난다고 알려져 왔다. 경험에 대해서 자기 개방성(openness to experience) 높

은 이는 조직생활에서 상상력과 호기심이 많고, 새로운 정보를 잘 받아들이며, 변화에 대한 수용도가 높다. 개방성이 높은 사람들은 창조적이고 상상력이 풍부하며, 추상적이고 호기심이 많다. 또한 사색을 좋아하고 독창적이며, 발명에 재능이 있고 예술적이며, 심미적인 경험을 소중히 여긴다. 반면에 개방성이 낮은 사람들은 관습적, 구체적, 전통적이며, 미지의 것을 좋아하기 보다는 이미 잘 알고 있는 것을 선호한다. 이러한 요인은 주로 개인적 경험(openness to experience)에 대한 특질로 해석되는데, 학자들에 따라서는 이것이 상상력이 풍부한(imaginative), 호기심(curiosity), 창의성(creativity), 품위(dignity), 교양(culture), 지성(intellect), 지능(intelligence), 상상력(imagination), 고정관념의 타파(think outside the box), 예술적인 감수성(artistc sensibility), 심미적 견지(aesthetic point of view), 다양성의 이해(understanding diversity) 등의 여러 형태로 명명되기도 한다.

3. 성격특성의 성별차이와 양성평등의 관계

일반적으로 다양한 요인들이 공직에서의 성차별 원인으로 지적되고 있지만, 근원적으로는 공직 구성원들이 가지고 있는 개인의 성격특성에서도 그 이유를 찾을 수 있다. 예를 들어 최근 해외의 양성평등 연구에서는 개인의 성격이 성별태도와 밀접한 연관이 있다는 결과가 보고되고 있다. 즉 성에 대한 차별적인 태도는 개인의 이성적 의식에만 근거한 것이 아니라 근원적인 성격에서도 충분히 파생될 수 있다는 것이다(Campbell, Shirley & Candy, 2004; Schmitt, et. al, 2008; Lippa, 2010; Exposito, et. al, 2010; Lockenhoff, et. al, 2014). 물론 남녀 개인의 성격특성이 모든 것을 설명해주지는 못하지만 여성에 대한 각종 시각과 문제의 실마리를 제공할 개연성이 높을 것이다. 한 사람의 성격은 경험을 통하여 학습되고, 비교적 지속성과 규칙성을 가지며, 특정 행동을 유발하는 일관적 동기를 갖기 때문이다. 그러므로 이것이 비록 해외의 공직과 민간에서 제기된 주장이지만, 공직사회의 양성평등의식을 연구하는데도 아주 중요하다. 이는 공무원의 성격검사를 통해 양성평등행동의도 및 행동을 파악하고 그 방안을 마련하는 데 도움이 된다는 강점이 있다.

다른 한편으로 최근의 양성평등과 젠더이론의 경향에서는 인간이 가진 사고와 행동의 이중성을 강조하므로 개인과 성별 성격차이(individual and gender difference)를 중요시하고 있다. 우선 일반인의 경우 여성이 남성에 비해 외향성, 성실성, 친화성, 신경성이 높은 반면에, 상대적으로 개방성은 낮은 것으로 나타나고 있다. 이는 주로 직업과 경제활동에 진입하는 20대~40대 청·장년층을 대상으로 한 연구들이기에 신빙성이 있다. 최근에 밝혀진 성격기반의 양성평등 연구에서는 성격의 5요인 특성 중에서 남성의 높은 외향성이 사회적 기술을 잘 발달시키고, 직장생활에서 보다 도전적이고 모험적인 흥미를 갖게 한다고 밝혔다. 또한 조직

에서 남성중심의 높은 친화성은 사회적 관계상의 지지를 손쉽게 얻도록 해주지만, 반대로 낮은 친화성은 타인을 경계하고 경쟁하는 능력을 개인에게 더 심화시킨다고 보고 있다(Costa, Terracciano & McCrae, 2001; Korotayev & Kazankov, 2003).

현재 우리나라 공직사회에서 통용되는 양성평등의식(GEC: gender equality consciousness) 개념은 “남녀간 양성평등에 대해 호의적으로 인식하거나 평가하는 정도, 수준”을 말한다. 이는 고정된 성의 역할이나 관념에서 벗어나 “자신의 능력을 개발하고 선택하는 권리를 누구나 갖는 상황에 대한 수용성”이다(Christopher & Wojda, 2008). 양성평등의식은 남녀간 역할 구분이나 성분업 문제, 성차별 문제에 대한 인식을 통해 현실적으로 나타나는 것으로 알려져 있다. 그리고 양성평등행동(GEB: gender equality behavior)은 실제 “양성평등의식에 근거하여 이를 실제 행동으로 수행하는 정도”를 말한다. 즉 최근까지 이론적 논거에 따르면 양성평등행동은 양성평등의식에 의하여 강하게 결정된다. 여기에는 평소 남녀역할이나 성 분업에 대한 행동 및 언어사용, 양성평등 사안에 대한 태도표출 등을 통해 현실적으로 나타난다(Glick & Cynthia, 1988; Jussim, et. al, 1995; Fitzgerald, et. al, 1997; Dennisona, Stougha & Birgdenb, 2001; Dewett, 2007; Lockenhoff, et. al, 2014).

그런데 아직 공직에서도 남녀간의 이러한 양성평등의식과 행동의 문제는 아직까지 해결되지 못한 미완의 숙제로 남아있다고 봐도 과언이 아니다. 보다 구체적으로 양성평등의식은 기존 조직생활의 경험으로 형성되고, 일단 어떤 태도가 형성되면 그 지속성을 가지게 되며, 궁극적으로 이성의 관계와 관련된 행위를 유발시킬 수 있다(정재명, 2010).

4. 기존 집단의 성격연구 비교 검토

앞선 이론적 논증을 감안해도 아직 양성평등의식에 대한 개인의 성격의 효과를 일반화하여 설명하기는 어렵다. 현재까지 성격과 성별의식의 관계에 대한 선행연구는 몇몇 집단들에 대해 원활하게 이루어져 왔다. 성격의 5요인 모델은 복잡한 심리검사가 아니라 등간비율척도(Likert thpe scale)를 사용하여 성격을 진단하는 장점이 있어, 민간과 정부의 성격검사에서도 자주 적용되고 있다. 그래서 이론 논증의 마지막 단계로 기존 성격 5요인 연구결과를 추가로 비교검토 해보아야 한다.

먼저 국가별로는 서양보다는 동양이, 구미·유럽보다 아시아가, 그리고 여성의 사회적 지위가 높지 않고 성 편견적 문화를 가진 사회일수록 성격의 유의한 효과가 뚜렷해진다(Ekehammar, et. al, 2004; Peeters, et. al, 2006; Barlet & Anderson, 2012). 민간기업에서는 성격의 5요인 특성 중에서 외향성과 성실성이 낮은 사람일수록 이성에 대해 경계심을 더 갖는 경향이 있고, 반대로 이것들이 높으면 이성에 대한 친밀감과 우호적인 태도나 행동을 보이게 된다

(Costa & McCrae, 2008; Kumar, Bakhshi & Rani, 2009; Gerber, et al, 2011). 또한 높은 성실성은 직장에서 미래에 대한 장기 계획, 인종이나 성별에 상관없이 잘 조직된 지지기반을 형성한다고 본다. 그리고 신경성이 높은 사람일수록 낮은 자존감, 비관적인 태도가 강해져 이성동료에 대한 무력감과 부담감을 많이 보인다고 밝혀, 성격특성에 따라 성별태도를 개선해야 한다는 논거에 무게를 실어주고 있다(Naff, 1995; Pryor & Meyers, 2000; Brody & Hall, 2000).

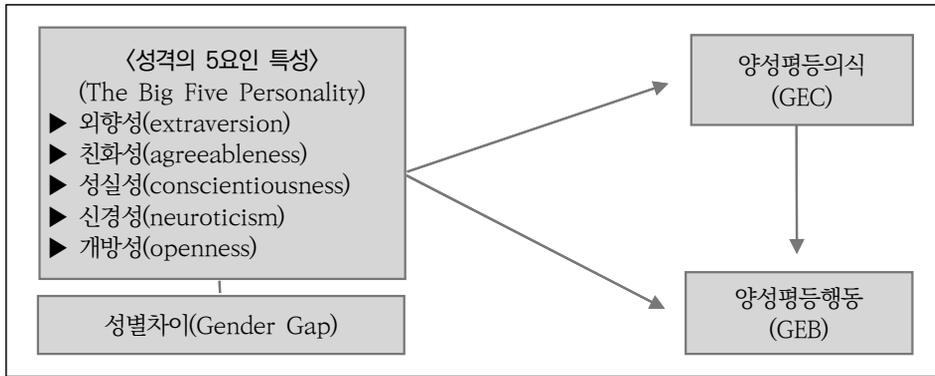
공직에서도 공무원의 성격이 직무행태 및 조직성과에 유의미하게 연결된다는 연구결과가 보고되고 있다(권경득·최연택, 2010). 또한 개인의 퍼스널리티는 양성평등의식 및 행동과 관련이 높다는 결과도 있다(김금미·정해숙·정경아, 2007). 남성간의 친밀성과 우호성에 기반한 성격특성이 강할수록, 소수의 여성들은 성격적으로 이를 수용하기도 한다. 일부 고위직 여성은 남성적 외향성과 친화성의 성격을 가진 것으로 보고되기도 하고, 남성이 개방성과 성실성에서 우수하다는 결과도 있다(Guimond, et. al, 2007; Lockenhoff, et. al, 2014). 이 연구는 개인의 성격특성과 양성평등의식 및 행동의 측면들을 분리하여 측정함으로써, 이런 기존 집단의 연구와 비교되는 측면도 논의하려 한다.

Ⅲ. 연구설계와 측정

1. 연구변수와 연구모형

이 연구가 설정하고자 하는 연구모형의 기본구도에는 개념간 독립성과 인과성을 가정되어 있다. 이와 관련하여 앞서 이론적으로 논증되었던 점은 개인의 성격특성은 양성평등의식 및 행동과 관련이 있다는 것이다. 즉 성격이론 및 양성평등과 관련된 해외의 연구들은 조직과 사회에서 개인의 성격이 양성평등 문제의 주관적 평가로 이어진다는 가설에 동의하고 있다. 따라서 연구모형도 <그림 1>과 같이 인과관계를 토대로 설정하는 것이 타당하며, 이러한 구상을 구체화하면 다음과 같이 기술된다. 우선 이 연구는 이론적으로 충분히 다루었던 성격의 5요인이론에 근거하여 공직사회에서 공무원 개인의 성격특성을 측정한다. 즉 성격특성의 유형에 대한 개념을 규명한 다음, 이러한 개념들의 성별차이가 있는가를 살펴본다. 그 이유는 공직에서 함께 생활하는 남녀간에는 동일한 대상과 행위에 대한 주관이나 평가가 엇갈릴 개연성도 있기 때문이다. 나아가 궁극적으로는 공직사회의 양성평등의식 및 양성평등행동에 대해서 개인의 성격특성이 미치는 영향을 실증적으로 규명해 본다.

〈그림 1〉 연구모형



2. 예비조사와 측정도구개발

우리나라 공직사회에서 개인별 성격특성에 따라 양성평등 문제가 영향을 받는다는 주장에 대해서는 아직 국내연구나 문헌이 일천한 관계로 명확한 실증이 없다는 것이 아쉬운 부분이다. 논의의 이론적 인프라가 취약한 가운데, 아직은 우리의 실정에 부합된 측정도구의 제작이 미진한 실정이다. 공직사회에 대한 성격검사도구(personality inventory)나 표준화된 성격유형척도(personality type scale)도 거의 없다. 즉 공무원의 성격특질을 측정할 연구가 부족하고, 타당한 척도가 개발되어 있지 않다는 점은 연구진행에 장애가 될 수 있었다. 물론 성격특질은 물론 양성평등이란 개념은 주변의 여성에 대한 주관성(subjectivity)이 그 사람에게 관찰되기 이전에는 전혀 알아낼 수가 없다. 하지만 앞선 논의와 같이 이미 성격의 5요인은 성별, 나이, 인종, 문화, 언어, 집단을 초월하여 타당하고 권위 있는 검사법으로 인정되었다. 따라서 이 연구는 우선적으로 이론적 논증과 공통적 연구결과에 근거하여, 우선 공직사회의 성격특성 검사도구와 양성평등 측정도구 설계부터 시작하였다.

구체적으로 탐색변수이자 독립변수로서 개인의 성격특질에 관한 측정은 해외의 검증된 검사척도인 5요인성격검사목록(BFI: Big Five Inventory) 및 조사질문지(BFQ: Big Five Questionnaire), 신5요인성격검사도구(NFFI: Neo Five Factor Inventory), 5요인성격테스트검사(BFPT: Big Five Personality Test), 마이어-브릭스 검사(MBTI: Myers-Briggs Type Indicator) 도구를 종합적으로 분석, 참고하였다(노안영강영신, 2003; Costa & McCrae, 2008; Kumar, Bakhshi & Rani, 2009; Gerber, et al, 2011; Barlet & Anderson, 2012; Gallego & Pardos-Prado, 2013; Georgellis & Sankae, 2016). 이것들은 국·내외에서 현재 일반 성인과 직장인에게 임상적으로 널리 이용되고 있는 권위 있는 검사도구(assessment tools)들이

다. 이 연구에서는 이러한 척도들과 문헌자료를 기반으로 우리나라 공무원의 직장생활에 맞도록 가칭 ‘공직5요인성격검사도구(PBFI: Public Big Five Inventory)’를 새롭게 개발하고자 하였다. 즉 기존 선행연구에서 추출한 원어개념과 척도 항목에 대한 3명의 원어전문가가 다중해석(parallel interpretation)을 하고, 그 교차비교를 통해 문항을 구성했다. 그 다음 긍정과 부정을 양극으로 하는 총 66개(33개×양극)의 등간비율(Likert-Type) 성격척도를 제작하였다.

실제 질문지에서는 “나는 나 자신이 스스로 이런 사람이라고 생각한다”라는 공통명제를 주고, 평소 성격과 제일 일치된다고 생각되는 것을 정도(1점: 전혀 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)에 따라 대답하도록 하였다. 이후 자료의 분석과정에서는 우리나라 공직사회에서도 성격의 5요인이 어느 정도 구분되어 나타나는지, 성격특성의 본질이 기존 이론과 유사한 요인구조를 갖는지 포괄적으로 검토하고자 하였다. 또한 이 연구에서의 종속변수인 양성평등의식과 행동에 관한 측정도구는 한국형 남녀평등의식검사의 직업척도(K-GES), 직장의 성평등연구를 참고하여 각각 4문항으로 설계하였다(Lau, Kay & Spencer, 2008; Christopher & Wojda, 2008; Exposito, et. al, 2010; 김양희·정경아, 2000). 이 척도는 ‘공직양성평등측정도구(PGEI: Public Gender Equality Inventory)’로 명명하였다.

한편, 이 연구의 주제인 개인의 성격특성과 양성평등의식 및 행동에 대해서는 스스로만이 정확하고 솔직한 응답을 할 수 있으므로, 자료수집이 쉽지 않을 것으로 예상되었다. 왜냐하면, 사전 예비조사와 인터뷰 과정에서 연구의 개념들이 생소하고 양성평등 문제에 대해서도 평가가 그리 쉽지 않은 사안이라는 점을 체감했기 때문이다. 이에 중립적 연구관점을 강화하고 성격의 5요인 이론에서 제안하는 의미를 잘 반영하기 위해 공직5요인성격검사도구(PBFI) 및 공직양성평등측정도구(PGEI)에 대해 전문가집단자문회의(advisory group meeting)를 거쳤다. 개인의 성격특성과 양성평등 문제처럼 사적인 질문이나 민감한 사안인 경우, 사람들의 의식적인 응답 가능성 때문에 소위 적절성 편이현상(social desirability bias)이 생길 수 있다. 그런 이유로 개인성격과 양성평등 개념에 대해 부정적 측정(negative measure)이 지양될 것, 질문어법 등에 대한 추가적 보완 등도 요구되었다.

또한 기존 연구와 전문가그룹의 지적에 따라 측정과정의 비체계적 오류(unsystematic error)를 줄이기 위해 이 연구가 제작한 성격측정도구(PBFI)에 대해 다음과 실험적 처치들도 추가되었다(Costa, Terracciano & McCrae, 2001; Barlet & Anderson, 2012; Gallego & Pardos-Prado, 2013). 첫째, 하나의 변수개념에 대한 최소 4회 이상의 관련 질문을 제기하여 일관성 있는 응답을 유도했다. 둘째, 응답 성실도를 알기 위해 5가지 성격특성의 질문순서를 서로 교차·배합시키고, 역코딩(reverse coding) 설계문항을 혼합했다. 셋째, 성차별 태도는 잘 드러내지 않으므로 자신의 직간접 경험을 잠정상황(contingency)으로 설정했

다. 넷째, 현장의 방해요인으로 생기는 응답오류를 방지하기 위해 업무시간 외 사무실이 아닌 곳으로 단독면접을 하였다. 양성평등 개념에 대한 편의(bias)의 방지와 정확한 결과를 위해 피면접자는 입직 후 최소 3년 이상 경력의 공무원으로만 사전에 선별되었다.

〈표 1〉 공직5요인성격검사도구(PBFI) 및 공직양성평등측정도구(PGEI) 구성

(1점)← 낮은 점수	공직성격의 5요인(Big Five)	높은 점수→(5점)
적은 말수, 냉정함, 과업중심, 조용함, 활기 없음. 좁은 인간관계	외향성(extraversion)	사교적, 적극적, 사람중심, 낙관적, 즐거움과 대화, 활기참
냉소적, 무례함, 의심 많음, 비협조적, 무관심, 자기중심적, 배려심 없음, 적대적 질투	친화성(agreeableness)	이타심, 애정, 도덕성, 배려, 겸손, 융통성, 수용성, 휴머니즘, 믿음직한, 부드러운 마음
목적이 없음, 불규칙적인, 불성실한, 조심성 없음, 믿을 수 없음, 게으름, 부주의함, 약한 의지	성실성(conscientiousness)	믿음직함, 규칙적인, 근면한, 정리정돈, 철저함, 세심함, 책임감, 계획적, 체계적, 신중
침착한, 안정적인, 강건한, 자기충족적인, 평온한, 침착한	신경성(neuroticism)	걱정된, 우울한, 화난, 초조한, 변덕, 불안정한, 부적절한 감정
보수적 성향, 관습 중시, 현실적, 제한된 흥미, 메마른 감수성, 고민 있는 삶의 선호	개방성(openness)	상상력, 지적 호기심, 광범위한 흥미, 독창적, 창의적, 풍부한 감수성, 예술적 표현의 선호
양성평등 의식 (GEC)	(Y1)내 직장에서 남녀는 서로 신분과 처우 및 업무할당 등의 면에서 서로 평등하다.	
	(Y2)내 직장에서 남녀의 일은 서로 구분되어 있지 않으며, 서로 비슷하게 일을 한다.	
	(Y3)내 직장에서 남녀는 서로 구분 없이 능력과 실적에 따라 공정하게 평가를 받는다.	
	(Y4)내 직장에서 남녀의 직업의식, 전문성, 추진력에서 불가피한 차이는 있다.(역코딩문항)	
	(Y5)내 직장에서 여자라서 또는 남자라서 하지 않거나 못하는 일은 없다고 생각한다.	
양성평등 행동 (GEB)	(Y6)내 직장에서 양성평등이나 여성지위향상의 주장에 대해 귀담아 듣고 있다.	
	(Y7)내 직장에서 여자라서, 남자니까 등의 말을 일상적으로 듣거나 사용한다.(역코딩문항)	
	(Y8)내 직장에서 채용, 승진에 여성우대는 부당하다고 주장한 적이 있다.(역코딩문항)	

3. 자료수집과 표본특성

이 연구에서 분석에 사용된 자료의 수집과정은 다음과 같이 설명된다. 우선 조사의 범위를 전국 지방자치단체로 설정하였다. 그 이유는 공직사회의 여성비율이 아직 수도권에 중양부처보다 지방자치단체에 균형적으로 분포하고 있으며, 일선 행정기관에 여성공무원이 많이 포함되어 있기 때문이다. 그리고 전국 각 지역별 고유한 상황과 여건도 반영하기 위해 서울과 특정지역에 집중된 중양부처는 제외하였다. 모집단 사전조사에서 전체 지방공무원은

약 30만이었으며, 16개 광역시·도의 여성공무원 현원비율은 서로 비슷한 수준이었다.²⁾

따라서 우리나라 지방자치단체 공무원을 모집단으로 설정하고, 이 중에서 실제 제주를 제외한 전국 15개 광역시·도를 대상으로 공무원 규모에 따라 비례적으로 할당한 1:1 면접조사를 실시했다. 조사기간은 2018년 8월부터 11월까지 약 4개월이었다. 일정 시간과 비용을 투자하여 연구진 외에 전문교육을 마친 조사원 8명의 현장면접을 통해 총 500개의 질문지가 각각 면접되었으며, 이 중 483부(96.6%)가 최종 회수되었다. 회수된 자료는 부실이나 오류가 발견되지 않아, 모두 유효표본으로 처리했다.³⁾

IV. 분석결과 및 논의

1. 측정의 타당도와 신뢰도

이 연구에서의 첫 번째 핵심내용은 개인의 성격을 명확하게 판별하고, 이것이 양성평등의 식 및 행동과 독립적인가를 파악하는 것이다. 이에 수집된 자료를 이용하여 <표 2>와 같이 개인의 성격과 양성평등에 관한 각 구성변수를 요약하고, 하위개념을 추출하기 위해 확인요인 분석(CFA: confirmatory factor analysis)을 하였다. 이 분석은 AMOS통계패키지를 이용하여 변수간의 특정관계를 가정할 때, 실제 수집된 자료에서 관찰된 관계를 얼마나 잘 설명하고

2) 지방자치단체의 공무원 남녀 성비기준은 연도별로 다음과 같이 변화되어 왔으며, 각 지역별 통계는 서울(30.7%), 부산(31.5%), 인천(26.8%), 대구(29.9%), 광주(29.2%), 대전(29.4%), 울산(31.2%), 경기(32.7%), 강원(25.9%), 충북(27.7%), 충남(27.2%), 전북(30.5%), 전남(28.1%), 경북(26.3%), 경남(31.1%), 제주(26.2%) 등이다(행정자치부, 2018).

연도	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
전체공무원(명)	256,424	266,176	272,584	275,484	275,231	278,303	279,636	281,035	284,355	286,283	301,290
여성공무원(명)	64,683	70,568	75,608	78,855	80,666	82,178	83,282	84,239	87,239	88,342	93,221
여성비율(%)	25.2	26.5	27.7	28.6	29.3	29.5	29.8	30	30.7	30.8	30.9

3) 연구표본(N=483)의 인구통계학적 특성은 다음과 같이 제시된다. 성별로는 남성이 327명(67.7%), 여성이 156명(32.3%)으로 나타나 전체 지방공무원 모집단의 비율과 비슷하였다. 연령별로는 40대가 292명(60.4%), 30대 110명(22.8%), 50대 이상 72명(14.9%), 20대 9명(1.9%) 순으로 나타났다. 학력은 4년제 대졸이 366명(75.8%), 전문대졸 63명(13.0%), 대학원 졸업 34명(7.0%), 고등학교 졸업 20명(4.1%)의 순이었다. 직급은 9급이 202명(41.8%), 8급이 116명(24.0%), 7급이 84명(17.4%), 6급이 51명(10.6%), 5급 이상이 30명(6.2%)으로 나타났다. 근무지는 광역시·도청이 152명(31.5%), 기초시·군·구청이 331명(68.5%)이었다. 따라서 모집단과 표본집단의 특성은 비슷하여 자료의 대표성에는 큰 무리가 없는 것으로 나타났다.

있는지 그 정도를 나타내는 기법으로 변수의 판별타당성, 단일차원성, 집중타당성 등을 검사해준다. 결과적으로 5가지 성격변수 및 종속변수는 각각의 요인으로 판별되는 결과를 보였다. 이는 변수가 서로 중복되지 않는 독립적 성질을 가지고 있음을 보여준다. 따라서 이후의 분석에서는 측정항목에 대한 확인요인분석으로 검증이 된 최종적 요인만 새로운 변수로 다시 데이터를 저장하여 사용하였다.

세부적으로는 독립변수와 종속변수 구성 요인에 관한 p 값(>0.05), GFI, RMSR, NFI값 등에 수치가 충족되는 것으로 보아, 문제는 없는 것으로 판단되었다. 이러한 측정의 타당성은 해외의 기존 실증 사례나 경험적 실험으로 성격의 5요인을 증명한 연구들과 맥락을 같이 한다. 즉 성격의 5요인 이론은 동양과 서양의 문화, 언어, 집단을 초월하여 실제 현실에서 나타날 수 있는 개연성을 보여주는 동시에, 우리나라 공직을 연구대상으로 삼아도 그 측정가능성이 충분하다는 해석이 된다. 타당도 분석에 이은 실증변수로서의 내적 일관성을 가리키는 신뢰도 계수(Cronbach's α)의 수치는 모두 0.7851~0.9434 사이로 나타났다. 따라서 변수의 타당성과 신뢰성은 모두 기존 성격연구 및 양성평등연구의 결과와 근거를 강력하게 지지하고 있으며, 이 두 개념 사이의 상호 독립성도 담보되고 있음을 보여주었다.

〈표 2〉 연구변수의 확인요인분석(CFA) 및 신뢰도 계수

변수	초기항목	최종항목	GFI	AGFI	RMSR	NFI	χ^2	p	Cronbach's α
외향성	7	7	0.930	0.944	0.032	0.959	5.405	0.094	0.9434
친화성	10	9	0.926	0.905	0.026	0.975	8.401	0.069	0.8476
성실성	11	9	0.913	0.935	0.022	0.921	6.564	0.056	0.8836
신경성	7	7	0.928	0.919	0.041	0.995	6.348	0.054	0.9023
개방성	7	7	0.934	0.948	0.045	0.958	6.485	0.063	0.8477
양성평등의식	4	4	0.936	0.941	0.021	0.925	5.524	0.073	0.7993
양성평등행동	4	4	0.923	0.963	0.019	0.968	6.761	0.052	0.7851

2. 성격특성과 양성평등의 성별 차이

서두에서 제기한 연구목적 중의 하나는 공직사회에서 성격특성 및 양성평등 수준과 그 성별차이가 어느 정도인가의 문제였다. 연구모형에서는 성격특성과 양성평등 변수에 대해서 성별에 따른 차이(gender difference)가 있을 것이라는 이론적 가정을 했다. 즉 이 연구가 사용한 공직5요인성격검사도구(PBFI) 및 공직양성평등측정도구(PGEI)가 개인의 성격특성과 양성평등의식을 평가하는 것이므로, 남성과 여성이 척도 상에서 평균에서 차이가 나타날 것으

로 예상해 볼 수 있었다. 여기서는 평균과 그 차이값(T-test)을 통하여, 성격의 5요인 변수 및 양성평등에 대한 응답차이를 검증하였다. 공직5요인성격검사에서는 평균이 높을수록 각 성격들의 존재가 크게 인정되며, 공직양성평등측정에서는 평균이 높을수록 그 의식과 행동이 보다 양성평등적임을 뜻한다. 세부 검증결과를 <표 3>이며, 논의는 다음과 같다.

첫째, 전체 평균값에서 성격의 5요인은 성실성과 개방성을 제외하고 대체로 5점 척도의 보통 혹은 중간치(3.0) 수준을 넘고 있어 성격특성이 비교적 명확하게 존재하고 있음을 주목할 필요가 있다. 해외의 사례와 유사하게 우리나라 공무원도 5요인 성격특성을 갖고 있음을 의심할 수 있는 부분이다. 전체 평균의 순위를 살펴보면, 성격의 5요인 중에서는 친화성(3.7711)이 가장 높은 것으로 나타나고 있다. 그 다음으로 외향성(3.6207), 신경성(3.1106), 성실성(2.9429), 개방성(2.9132)의 순으로 나타나고 있다. 종속변수 차원인 양성평등의식(3.1849)과 양성평등행동(3.5701)도 평균이 보통수준(3.0) 이상으로 나타났다. 따라서 우리나라 공직사회에서 성격의 5요인과 양성평등의식에 대해서는 남녀 모두 인식하고 있다.

둘째, 성별에 따른 남녀 두 집단의 차이검증에서는 모든 성격특성 변수에서 남녀간에 의미 있는 차이를 보이고 있는 것이 눈에 띈다($p < 0.05$). 성격의 5요인에서는 남성들의 평균이 높은 친화성($t=14.283$)이 남녀간에 가장 큰 차이를 보여준다. 이어 외향성($t=10.825$)도 매우 많은 차이를 보이고 있다. 또한 성실성($t=6.863$) 요인도 남성이 상대적으로 높은 수준으로 여성과 의미 있는 차이를 보여준다. 다만 신경성($t=-9.921$)과 개방성($t=-5.907$)은 여성이 상대적으로 높고, 통계적으로 의미 있는 차이를 보여준다.

<표 3> 성격의 5요인 특성과 양성평등의 성별 차이

변수	성별집단	표본(N)	집단평균	t값	유의확률	전체평균	
성격의 5요인 특성 (독립변수)	외향성	1(남성) 2(여성)	327 156	3.8731 3.3682	10.825	0.000	3.6207
	친화성	1(남성) 2(여성)	327 156	4.0834 3.4587	14.283	0.000	3.7711
	성실성	1(남성) 2(여성)	327 156	3.1212 2.7647	6.863	0.001	2.9429
	신경성	1(남성) 2(여성)	327 156	2.8782 3.3431	-9.921	0.000	3.1106
	개방성	1(남성) 2(여성)	327 156	2.7420 3.0844	-5.907	0.008	2.9132
양성평등 (종속변수)	양성평등의식	1(남성) 2(여성)	327 156	2.7312 3.6387	-17.473	0.000	3.1849
	양성평등행동	1(남성) 2(여성)	327 156	3.2935 3.8467	-12.639	0.000	3.5701

셋째, 양성평등의식과 행동 변수에서는 모두 여성의 평균이 남성보다 높게 나타나고 있다. 이는 공직사회에서 남성이 양성평등의식과 행동에서 스스로 부정적인 평가를 한다는 의미가 된다. 물론 그 정도가 심하지는 않지만, 여성에 비해서 남성은 아직 상대적으로 양성평등의식과 행동에서 낮은 수준을 나타내고 있다.

전반적으로 기존 선행연구의 다른 집단의 성격연구와 비교하면 지방공무원은 일치하는 점도 있고 차이를 보여주는 점도 있다. 민간기업과 학생집단에 대한 성격과 양성평등의식에서는 남녀 차이가 뚜렷하지 않다(Costa & McCrae, 2008; Gerber, et al, 2011; Gallego & Pardos-Prado, 2013). 회사원이나 학생집단은 남녀 모두 친화성, 외향성, 성실성, 개방성이 비슷한 수준이다. 하지만 이 연구의 지방공무원 집단에서 남성은 친화성, 외향성, 성실성이 여성보다 높고 여성은 신경성과 개방성이 남성보다 높다. 이는 공무원에게 공익(公益)에 대한 책임감 및 헌신적 태도, 근면성 등이 요구되는 점, 규범과 공직가치가 반영된 결과일 수 있다(김금미·정해숙·정경아, 2007; 권경득·최연택, 2010).

3. 성격특성과 양성평등의 인과관계

성격의 5요인 특성이 양성평등의 의식과 행동에 어떻게 영향을 미치는가? 이 문제를 풀기 위해서 연구모형에서 가정한 바처럼 독립변수와 종속변수의 구조적 인과관계를 분석하였다. 타당성 및 신뢰성에서 이상이 없는 구성개념들에 대해서 여기서는 AMOS 공분산구조분석(CSA: covariance structure analysis)을 하였다. 일단 이론적 논거를 토대로 만든 최초모형의 적합성 분석결과, $\chi^2=125$, $p=0.000$, GFI=0.758, AGFI=0.397, NFI=0.745, RMR=0.058 등으로 나타났다.⁴⁾

이전의 확인요인분석과 동일한 기준의 따른 판단을 해 본 결과, 카이제곱(χ^2)의 확률값이 통계적으로 만족스러운 수준이 아닌 것으로 판단되었다. 또한 유의확률에 따르면 최초 연구모형은 표본집단 자료에 적합하다는 귀무가설을 세웠는데, 이 가설 역시 기각됨을 알 수 있었다. 최초 연구모형을 토대로 하여, 귀무가설에 적합한 새로운 모형을 찾기 위한 방법으로 관계가능성을 통계적으로 나타내는 수정지수(MI: modification indices)를 활용했다. 이 수정지수는 모형의 전반적인 적합도 개선을 표현하기 위한 것으로, 실제 관측되지 않은 개념들 사이 영향관계를 표시하는 동시에 표본자료에서 연구모형의 적합도를 더 높일 수 있는 가능성을 의미한다(이학식·임지훈, 2016). <표 4>는 통계프로그램에서 최초모형에서 자동 변환된

⁴⁾ AMOS 모형의 적합도 평가를 위해서는 기본적으로 GFI 지수(Goodness of Fit Index; ≥ 0.90 이 적절함), AGFI 지수(Adjusted Goodness of Fit Index; 0.90이 적절함), χ^2 지수(작을수록 적절함), χ^2 에 대한 p값(≥ 0.05 이 적절함) 등을 적용하는 것이 올바르다(이학식·임지훈, 2016).

수정지수를 통해 추가로 나타난 수정모형을 함께 나타낸 것이다.

〈표 4〉 연구모형 사이의 적합도 지수 비교

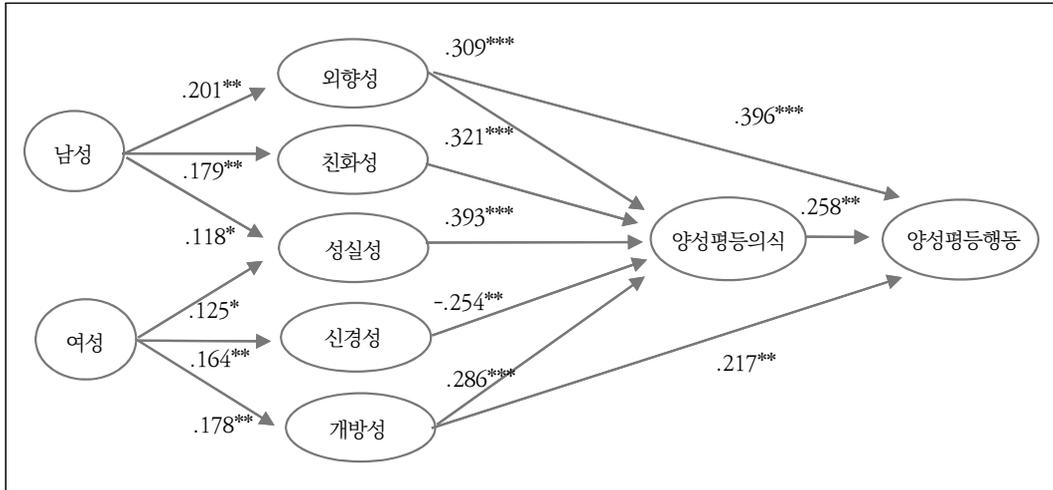
연구모형	χ^2	유의확률	Q	GFI	AGFI	NFI	RMR
최초모형	125	0.000	19	0.758	0.397	0.745	0.058
수정모형	6.847	0.037	3.637	0.995	0.799	0.980	0.005

수정모형의 분석결과, 각각의 지수들이 $\chi^2=6.847$, $p=0.037$, $GFI=0.995$, $AGFI=0.799$, $NFI=0.980$, $RMR=0.005$ 등의 결과로 변환되어 나타났다. 판단지수들의 수치가 최초의 연구모형에 비해서 수정된 연구모형이 상대적으로 만족스러웠기 때문에, 이 연구에서 수정모형을 분석의 최종 결과로 판단하였다. 수정모형을 통해서 새로 발견된 사실은 남성과 여성이 연관되는 성격특성이 각각 다르다는 것과, 이것이 궁극적으로 양성평등의식과 행동에 다른 영향을 미칠 수 있다는 점이었다. 그리고 성격의 5요인 중에서 외향성과 개방성만 양성평등행동에 직접적인 영향을 주는 것을 알 수 있었다. 따라서 성별, 성격특성, 양성평등의식, 양성평등행동의 순서에 따른 일정한 인과경로 상의 특색을 발견할 수 있었다. 〈그림 2〉는 이렇게 수정된 연구모형의 결과를 상세히 나타낸 것이다.

최초에는 확실한 논거에 따라 개인의 성격특성→양성평등의식→양성평등행동이라는 구조적 인과관계를 크고 단순하게만 가정했다. 즉 이론적 고찰에서 기존 근거를 밝히지 않은 성별간의 복잡성은 고려하지를 않았다. 그러나 수정모형을 통해서 판단이 다시 되는 점은 인과경로(path)가 존재하고는 있으나, 성별간 영향관계가 약간 더 복잡하고 경로계수(path coefficient)가 갖는 상대적 크기도 차이가 있음을 확인했다. 변수간 인과관계를 구체적으로 들여다보면 다음과 같다.

우선 남성은 외향성, 친화성, 성실성과 유의한 정(+)의 연관이 있었으며, 여성은 성실성, 신경성, 개방성과 유의한 정(+)의 연관을 가지고 있었다. 우리나라 공직사회에서 현재 남녀공무원이 가진 공통의 성격특성으로는 성실성을 들 수 있으나, 남성은 외향성과 친화성이 강하게 나타나는 반면에 여성은 개방성과 신경성이 상대적으로 높게 나타나고 있었다. 이것은 남녀가 가진 원래의 성격특성이라고 추정할 수도 있고, 현재의 공직문화나 분위기가 성격의 분리된 특성에 반영된 것으로도 볼 수 있다. 그렇지만 남녀의 다른 성격특성은 모두 양성평등의식과 행동 양자의 결과변수에 유의미한 영향을 미치고 있다. 또한 양성평등의식은 양성평등행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 이는 개인의 성격특성에 따라 성별태도를 개선해 나가야 한다는 기존의 주장을 지지하고 있다(Brody & Hall, 2000; Campbell, Shirley & Candy, 2004; Lippa, 2010).

〈그림 2〉 수정모형의 구조적 인과관계 분석결과



비고) ***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$

다른 한편으로 남성은 외향성, 친화성, 성실성의 성격특성이 양성평등의식에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있는 반면에 여성은 성실성, 신경성, 개방성을 통해서 양성평등의식에 정(+)과 부(-)의 영향을 미치고 있었다. 이는 남성의 경우 공직에서 외향성, 친화성, 성실성의 성격특성을 나타내는 사람이 양성평등의식이 높다는 이야기이며, 여성의 경우 성실성과 개방성이 높은 경우 양성평등의식이 높다는 것을 의미한다. 특히 여성의 경우에 신경성은 양성평등의식과 부(-)의 관계에 있는데, 이것은 축적내용 상으로 여성의 자존감, 비판적인 태도, 이성동료에 대한 무력감과 부담감과 연관이 있으며, 공직사회의 이성(남성)에 대한 일종의 경계심을 상징하는 성격특성으로 보여진다. 또한 기존 연구에 따르면, 공통적으로 남녀의 높은 성실성은 미래에 대한 장기적인 계획, 인종이나 성별에 상관없이 잘 조직된 자신의 지지기반을 만들어 준다고 알려져 있다(Costa & McCrae, 2008; Kumar, Bakhshi & Rani, 2009; Gerber, et al, 2011).

비슷한 맥락에서 남성의 외향성과 여성의 개방성은 양성평등행동에 직접적으로 유의한 인 정(+)의 영향을 미치고 있다. 이는 여성과 남성이 양성평등행동을 나타내는 직접적인 성격의 원천이 서로 다름을 나타내는 결과이다. 즉 남성은 사교적, 적극적, 낙관적, 활기찬 성격일수록, 여성은 창의적, 혁신적인 성격에 호기심 많고 감수성이 풍부할수록 현실세계에서 양성평등행동의 가능성이 높음을 의미한다. 이러한 결과가 주는 의미는 향후 각별하게 해석이 되어야 할 것이다. 왜냐하면 남녀의 성격특성에 따라 각각 다른 양성평등의식의 원천에 대해 기존의 다소 획일적인 방식을 개선해야 한다는 새로운 논리에 힘을 실어 주기 때문이다. 특히

경로계수의 크기로 판단컨대, 남성의 성격은 양성평등의식보다는 행동과 더 큰 인과성을 갖고 있으며, 여성은 행동보다 상대적으로 양성평등의식과의 인과성이 강하다.

V. 결론

이 연구는 공직의 양성평등현상이 개인의 성격과 연관이 있을 것이라는 점에 착안하고, 여기에 대한 검토를 근거로 성격특성과 양성평등의식 및 행동의 관계를 현실적으로 규명하고자 하였다. 그러나 연구의 주제는 다분히 시론적이며, 탐색적 수준이다. 이것은 이 연구의 한계 점과도 다르지 않을 것이다. 앞선 조사와 분석은 일단 현상을 그대로 설명하는데 주안점을 두었고, 함의나 시사점을 도출하는 것에도 조심스러운 해석을 해야 할 것이다.

사실 성격은 지금까지의 연구나 학자들에 의하면 공직사회 들어온 이후의 성인을 대상으로 '성격'을 변화시키기 위한 인위적인 교육이나 노력은 한계가 있는 것으로 주장하고 있다. 그래서 이 연구가 지방공무원의 양성평등의식을 고취시키거나, 양성평등정책 및 인사정책에 대해 직접적이고 명확한 시사점을 줄 수는 없다. 다만 기존 시책을 바꾸진 않더라도, 향후에는 새로운 관점과 추가적인 가능성을 검토해 봐야 한다는 문제를 던지고자 한다. 결론적으로 그 주요 내용은 다음과 같이 정리된다.

첫째, 이 연구결과에 의하면 공직사회에서 성격이 양성평등의식과 관련이 될 수 있다는 점에 대해서는 일말의 동의가 가능할 것이다. 즉 이 연구는 개인의 성격특성이 양성평등의식과 행동에 유의한 연관이 있음을 새로 밝힌 것에 의미를 갖는다. 아직 지방공무원의 성격특성을 뒷받침하는 강력한 실증이 나타나지는 않았고, 성격특성과 양성평등의 이론적 토대가 미약한 것도 사실이다. 일반화에는 조심스럽지만, 이 연구에 따르면 공직사회에서 개인성격과 양성평등의 관계가 전혀 없다고도 보기 어려운 상황이다. 그래서 향후 관련 연구자나 공직 실무자는 남녀 공무원에 대한 양성평등의식 설문조사나 성인지력 검사를 시도할 경우, 성격 특질을 유의한 통제변인으로 고려할 필요가 있다.

둘째, 이 연구결과에서 성격의 5요인 이론의 적용 및 지방공무원의 성격특질이 경험적으로 측정 가능하다는 점이 확인되었다. 그리고 이를 토대로 향후 공직의 성별 연구, 성평등 연구에 성격특질의 적용 가능성을 엿볼 수 있었다. 일단 지방공무원의 5요인 성격특질은 외향성, 친화성, 성실성, 신경성, 개방성으로 나타나, 남녀간의 차이를 보였다. 남성은 친화성, 외향성, 성실성 등에 성격상의 강점을 가지고 있으며, 여성은 섬세함과 예민함을 대표하는 신경성과 새로운 것을 추구하는 개방성에서 강점을 가지고 있었다. 다만 공직 남녀의 성격특질을 동일

한 잣대나 상식 수준에서 평가하지 말아야 한다는 점은 의미 있는 발견이었다.

셋째, 이 연구결과와 선행연구를 비교하면, 지방공무원의 경우 기존 성격연구와 차이를 보이는 부분이 있었다. 공무원의 경우 남성은 외향성, 친화성, 성실성의 성격특성인 반면에 여성은 성실성, 신경성, 개방성이 양성평등의식과 행동에 유의한 영향력을 가졌다. 해외사례에서는 양성평등의식에 대한 남성과 여성의 성격특질의 차이가 극명하게 대비되지는 않았다. 민간기업이나 학생집단에서는 외향성, 친화성, 성실성, 개방성이 남녀성별의식에 공통요인으로 알려져 있다. 그런 점에서 지방공무원 남녀의 큰 차이는 향후 양성평등 상황진단과 성별 연구설계에서 주목할 필요가 있다. 남성은 스스로 외향적이고 친화력이 높아 여성이 그렇지 않다고 볼 경향이 있고, 반대로 여성은 남성이 섬세하지 않으면서 보수적이라고 판단한다. 성격이론은 이런 특질에 근거한 성별 편견의 오해를 풀고, 서로 부족한 성격특질에 동기부여를 하는 양성평등교육을 장려하는 의미가 있다.

넷째, 시론적 탐색과 연구결과에 직접 근거하여 공직분야에 몇 가지 제안을 유추할 수 있다. 우선 성격유형이 양성평등의식과 연관이 있다는 개연성에 근거하여, 이 연구가 제시한 ‘공직5요인성격검사(PBFI)’와 ‘양성평등검사(PGEI)’를 현재 시행 중인 지방자치인재개발원, 국가공무원인재개발원의 각급 공무원 연수프로그램에 확대 적용, 연계할 필요가 있다. 나아가 지방공무원 최초 ‘입직(入職)’을 위한 현행 공직적격성평가(PSAT), 공무원 면접평가 등에 성격특질에 관한 문항이나 양성평등 관련 내용을 연계하여 반영하는 것은 좋은 제안이 될 것이다.

그리고 지방공무원의 남녀 성격특질이 크게 달랐다는 결과에 근거하면, 적어도 남녀가 분리된 상태의 양성평등교육(Gender Equality Education)으로의 전환이 필요할 것이다. 현행 공무원의 ‘성인지력평가’와 ‘성감수성훈련’도 남녀 성격변수를 고려한 분리교육체제가 되어야 한다. 지금과 같이 성격특성이 무시된 채 남녀가 양성평등교육을 획일적으로 함께 받는 것은 효과성 면에서 좋은 방식은 아니다. 물론 공직사회 들어온 이후의 성인을 대상으로 성격을 변화시키기 위한 인위적인 교육이나 노력은 한계가 있는 사실이다. 하지만 이 연구는 성격과 심리를 바꾸기보다 기존 공직 양성평등교육과 노력의 다변화에 방점을 둔 것이다. ‘개인의 성격’이 모여 ‘조직의 문화’가 된다는 성격이론의 주장처럼, 스스로의 성격과악에서 출발하여 양성평등소양을 함양시킨다면 효과성이 극대화 될 것이다. 나아가 남녀의 다른 성격과 성별의식의 인과관계도 추후 후속연구를 통해 더 정교하게 확인해 볼 필요도 있다.

【참고문헌】

- 권경득·최연택. (2010). 지방공무원의 성격유형, 직무행태 및 조직성과에 관한 연구: MBTI 의사결정유형을 중심으로. 한국지방자치학회보, 22(4): 265-287.
- 박천오·김상묵·강제상. (2000). 한국 공무원의 성별 직무관련태도 차이에 관한 실증적 조사 연구: 지방공무원을 중심으로. 한국행정학보, 34(2): 269-287.
- 김금미·정해숙·정경아. (2007). 공무원의 양성평등행동의도 및 행동에 영향을 미치는 요인. 여성연구, 72(1): 189-223.
- 김명소·김금미·한영석. (2004). 남성의 양성평등행동에 대한 합리적 행위이론 및 계획된 행동이론의 적용: 도덕적 책무의 역할 탐색. 한국심리학회지: 여성, 9(1): 1-21.
- 김양희·정경아. (2000). 한국형 남녀평등의식검사(K-GES) 개발. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 14(1): 23-44.
- 노안영강영신. (2003). 성격심리학. 서울: 학지사.
- 이학식·임지훈. (2016). 구조방정식 모형분석과 AMOS 22. 서울: 집현재.
- 정재명. (2010). 공직인사 상 여성공무원의 차별인식이 직무만족에 미치는 영향: 신뢰의 매개변수를 중심으로. 한국행정논집, 22(3): 721-748.
- 찰스 카버(Charles S. Carver) 저, 김교현 역. (2012). 성격심리학: 성격에 대한 관점. 서울: 학지사.
- 여성가족부. (2018). 제5차 여성정책기본계획(2018~2022); 한국양성평등교육진흥원 중장기사업 계획(2018~2020).
- 행정자치부. (2018). 2018년 지방공무원통계; 2018년 지방자치단체 여성공무원 인명록; 2018년 지방자치단체 여성공무원통계.
- Allport, G. W. and Odbert, H. S. (1936). Trait-Names: A Psycho-Lexical Study. Psychological Monographs, 47(211): 1-171.
- Ashton, M. C. and Lee, K. (2001). A Theoretical Basis of Major Personality. European Journal of Personality, 15(5): 327-353.
- Barlett, C. P. and Anderson, C. A. (2012). Direct and Indirect Relations between The Big 5 Personality Traits and Aggressive and Violent Behavior. Personality and Individual Differences, 52(8): 870-875.
- Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. Personnel Psychology, 44(1): 1-26.
- Brody, L. R. and Hall, J. A. (2000). Gender, Emotion and Expression. in M. Lewis and J. M. Haviland-Jones(Eds), Handbook of Emotions: Part IV: Social/personality

- Issues(2nd ed) New York: Guilford Press: 325-424.
- Campbell, A., Shirley, L. and Candy, J. (2004). A Longitudinal Study of Gender-related Cognition and Behaviour. *Developmental Science*, 7(1): 1-9.
- 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.
- Costa, P. T. and McCrae, R. R. (1992). Four Ways Five Factors are Basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6): 653-665.
- Costa, P. T. and McCrae, R. R. (2008). The Five-Factor Theory of Personality. in O. P. John, R. W. Robins and L. A. Pervin(Eds), *Handbook of personality. Theory and research*(3rd ed.). New York: Guilford Press: 159-181.
- Costa, P. T., Terracciano, A. and McCrae, R. R. (2001). Gender Differences in Personality Traits Across Cultures: Robust and Surprising Findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2): 322-331.
- Dennisona, S. M., Stougha, C. and Birgdenb, A. (2001). The Big 5 Dimensional Personality Approach to Understanding Sex Offenders. *Psychology, Crime & Law*, 7(1): 243-261.
- Dewett, T. (2007). Linking Intrinsic Motivation, Risk Taking and Employee Creativity in an R&D Environment. *R&D Management*, 37(3): 197-208.
- Ekehammar, B., Akrami, N., Gylje, M. and Zakrisson, I. (2004). What Matters Most to Prejudice: Big Five Personality, Social Dominance Orientation or Right-Wing Authoritarianism. *European Journal of Personality*, 18(6): 463-482.
- 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.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J. and Magley, V. (1997). Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4): 578-589.
- Gallego, A. and Pardos-Prado, S. (2013). The Big Five Personality Traits and Attitudes towards Immigrants. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(4): 1-21.
- Georgellis, Y. and Sankae, N. (2016). The Personality of Managers in Britain: Gender and Sector Differences. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 4(1): 67-80.
- Gerber, Alan S. et al. (2011). The Big Five Personality Traits in the Political Arena.

- Annual Review of Political Science, 14(1): 265-287.
- Glick, P., Zion, C. and Cynthia. N. (1988). What Mediates Sex Discrimination in Hiring Decisions?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(2): 178-186.
- Guimond, S., Branscombe, N. R., Brunot, S., Buunk, A. P. et. al. (2007). Culture, Gender and the Self: Variations and Impact of Social Comparison Processes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6): 1118-1134.
- Jang, K. L., Livesley, W. J. and Vemon, P. A. (2006). Heritability of The Big Five Personality Dimensions and Their Facets: A Twin Study. *Journal of Personality*, 64(3): 577-592.
- John, O. P., and Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives. in L. A. Pervin, and O. P. John(Eds), *Handbook of Personality: Theory and research*(2nd ed). NY: Guilford Press: 102-138.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. and Barrick, M. R. (1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability and Career Success a Life Span. *Personnel Psychology*, 52(3): 621-652.
- Jussim, L., Nelson, T. E., Manis, M., and Soffin, S. (1995). Prejudice, Stereotypes and Labeling Effects: Sources of Bias in Person Perception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68: 228-246.
- Korotayev, A. V. and Kazankov, A. A. (2003). Factors of Sexual Freedom Among Foragers in Cross-Cultural Perspective. *Cross-Cultural Research*. 37(1): 29-61.
- Kumar, K., Bakhshi, A. and Rani, E. (2009). Linking The Big Five Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2): 73-81.
- Lee, K., Gizzarone, M. and Ashton, M. C. (2003). Personality and The Likelihood to Sexually Harass. *Sex Roles: A Journal of Research*, 49(1): 59-69.
- Lippa, R. (2010). Sex Differences in Personality Traits and Gender-Related Occupational Preferences across 53 Nations: Testing Evolutionary and Social-Environmental Theories. *Archives of Sexual Behavior*, 39(3): 619-636.
- Lockenhoff, C. E. et. al. (2014). Gender Stereotypes of Personality: Universal and Accurate?. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 45(5): 675-694.
- McAdams, D. P. (1992). The Five-Factor Model In Personality: A Critical Appraisal. *Journal of Personality*, 60(2): 329-361.
- Naff, K. C. (1995). Subjective vs. Objective Discrimination in Government : Adding to the Picture of Barriers to the Advancement of Women. *Political Research*

- Quarterly, 48(3): 535-557.
- O'Connor, M. C., and Paunonen, S. (2007). Big Five Personality Predictors of Post-Secondary Academic Performance. *Personality and Individual Differences*, 43(5): 971-990.
- Peeters, M. A. G., Van Tuijl, H. F. J. M., Rutte, C. G., and Reymen, I. M. M. J. (2006). The Big Five Personality Traits and Individual Satisfaction with the Team. *Small Group Research*, 37(2): 187-211.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M. and Malle, B. F. (1994). Social Dominance Orientation: A Personality Variable Predicting Social and Political Attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4): 741-763.
- Pryor, J. B. and Meyers, A. B. (2000). Men Who Sexually Harass Women. In L. B. Schelsinger(Eds), *Serial Offenders: Current thought, recent findings, unusual syndromes*. Boca Raton, FL: CRC Press LLC: 207-228.
- Rose, C. L., Murphy, L. B., Byard, L., and Nikzad, K. (2002). The Role of the Big Five Personality Factors in Vigilance Performance and Workload. *European Journal of Personality*, 16(3): 185-200.
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R. and Benet-Mart'nez, V. (2007). The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits Patterns and Profiles of Human Self-Description Across 56 Nations. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 38(2): 173-212.
- Schmitt, D., Realo, A., Voracek, M. and Allik, J. (2008). Why Can't a Man Be More Like a Woman? Sex differences in Big Five Personality Traits Across 55 Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1): 168-182.
- Weichselbaumer, D. (2004). Is it Sex or Personality?: The Impact of Sex-Stereotypes on Discrimination in Applicant Selection. *Eastern Economic Journal*, 30(2): 159-186.

우 양 호: 부산대학교에서 행정학 박사학위(논문: 공공서비스 관리이론의 한국적 적실성에 관한 연구, 2009)를 취득하고, 현재 한국해양대학교 인문한국(HK) 부교수로 재직하고 있다. 한국지방정부학회 총무위원장 및 감사, 대한지방자치학회 편집위원 등을 맡았다. 관심분야는 도시/지방행정, 정책평가, 인사행정, 여성정책, 해양행정 등이며, 이러한 분야에 관한 다수의 논문과 저서가 있다(woo8425@hanmail.net).

