

# 공직사회 성차별의 양가적 차원과 요인 검증\*

## : 지방공무원을 중심으로

A Study on the Development and Validation of Public Ambivalent Sexism Theory in Local Government

우 양 호\*\*

Woo, Yang-Ho

### ■ 목 차 ■

- I. 머리말: 문제의 제기
- II. 이론의 소개 및 문헌 검토
- III. 연구모형과 측정도구
- IV. 결과의 분석과 논의
- V. 맺음말: 발견과 쟁점들

이 연구는 공공부문 양성평등 문제에 대한 기존의 성차별 연구의 틀에서 벗어나 보려는 시도로서, 우리나라 공직사회에 ‘양가적 성차별(AS: ambivalent sexism)’의 개념을 소개하고, 이의 타당성을 검증해 보는 목적을 가진다. 최근 해외의 양가적 성차별 이론은 기존의 단일차원의 적대적 차별 관점을 혁신적으로 개선하여, 성차별의 이중적 양면성을 ‘적대적 차원(HS)’과 ‘온정적 차원(BS)’으로 구분하여 다루고 있다. 연구의 주요 내용과 절차는 다음과 같다. 먼저 성차별 의식의 양가적 가능성과 그 개념적 존재에 대해 기존의 문헌연구를 포괄적으로 고찰했고, 공직사회에서의 개념화를 통해 그 적용가능성을 타진했다. 그 다음 외국의 척도에 대한 번역과 기존 한국의 성차별 척도를 종합하여 리스트를 만들고, 이에 대한 전문가의 내용타당성 평가, 지방공무원의 표본조사를 통해 공공부문의 공직 양가적 성차별 척도(P-ASI)를 제안하였다. 또한 다차원 척도분석(MDS)을 통해 양가성의

\* 이 논문은 2012년도 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음 (NRF-2012-2012S1A5A2A01016224).

\*\* 한국해양대학교 인문한국(HK) 조교수

논문 접수일: 2013. 1. 7, 심사기간(1,2차): 2013. 1. 8 ~ 2013. 3. 13, 게재확정일: 2013. 3. 13

차원과 그 상이성을 시각적으로 확인하면서, 요인분석과 양성평등과의 상관관계를 통해 개념과 판별타당도와 예언타당도를 함께 검증하였다. 따라서 이러한 연구결과를 근거로 공직사회에서 양가적 성차별의 존재가 잠정 규명된 동시에, 향후 행정학 분야에서 성차별이나 양성평등 관련 연구수행 시에 양가적 성차별 개념을 고려할 필요성도 시사 받을 수 있었다.

□ 주제어: 양가적 성차별, 적대적 성차별, 온정적 성차별, 공직여성, 지방공무원

Ambivalent sexism(AS) is an social ideology composed of both a hostile and benevolent prejudice toward women in social psychology. It is a very interesting area in terms of psychology. Hostile sexism(HS) is an antagonistic attitude toward women, who are often viewed as trying to control men through feminist ideology or sexual seduction. Benevolent sexism(BS) 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. So, ambivalent sexism in public administration was hypothesized to encompass three sources of ambivalence (paternalism, gender differentiation, and heterosexuality) and it was measured with public ambivalent sexism inventory(P-ASI). The purpose of this study was to confirm that hostile sexism and benevolent sexism are not unidimensional but two-dimensional construct. The results of survey in local governments demonstrated that the HS scale was correlated with negative attitudes toward and stereotypes about women, and the BS scale was correlated with positive attitudes toward and stereotypes about women. The theoretical and the practical implications of these two types of sexism and the use of the scale were discussed.

□ Keywords: ambivalent sexism, hostile attitudes, benevolent attitudes, public woman, local government.

## I. 머리말: 문제의 제기

행정학 분야에서 공직여성의 생활과 삶에 대한 관심은 오래 전부터 제기되어 왔으며, 특히 여성에 대한 성차별과 양성평등 문제에 관한 연구는 관련 논의의 주류를 이루어 왔다. 그동안 학계는 공직사회에서 기존 여성들에 대한 다소 부정적이면서 노골적으로 표출된 형태의 편견과 차별적인 제도(구조), 상대적으로 부족한 처우와 보상 등에 주목하였으며, 가설과 실증을 통해 많은 사실을 밝혀내었다. 그 결과 공직여성에 대한 인위적인 개선정책들이 많이 쏟아져 나왔고, 공직사회에서 여성의 직업적 지위향상과 양적 확대에 일정한 성과를 거두었다고 보는 시각도 있다.

하지만 상당한 세월 동안 정부가 공직에서 여성의 지위를 정책적으로 격상시켜 왔고 차별의 부당성에 대한 사회적 합의가 이루어지고 있음에도 불구하고, 여전히 공직여성에 대한 인식이 전향적 수준으로 개선되었는지는 알기 어렵다. 공직에서 여성의 삶은 여전히 해외 선진국의 그것과 비교할 때 적지 않은 격차가 남아 있다는 것에는 많은 이들이 동의할 것이다. 이러한 점에 기반해서, 이 연구는 우리 사회와 공직의 양성평등 문제에 대해 기존과는 다른 이론과 관점에서부터 그 가정을 출발시키고자 한다.

최근 해외의 학자들에 의해 그러한 가정은 소위 양가적 성차별 이론(ambivalent sexism theory)으로 불리고 있다. 이 이론은 기존의 성차별 현상을 단순히 하나의 적대적 차원으로 가정해 왔던 것이 옳지 않았다고 본다. 즉 성차별은 복잡하고 교묘하며 양면적 태도로 나타나므로, 이를 다시 적대(hostile sexism)와 온정(benevolent sexism)에 관한 이중적 태도로 다르게 분리주어야 한다는 것이다. 이 이론에 따르면 여성에 대한 남성의 온정적 혹은 우호적인 배려도 잘못된 성 인식에 근거하는 것이며, 과거 긍정적 상징으로 은폐되거나 왜곡될 수 있는 태도의 측정에는 거의 관심이 두어지지 않았다는 점이 강조된다.

그러므로 이 연구로 예상되는 가장 큰 학문적 공헌과 기여는 이러하다. 그것은 우선 양가적 성차별이 공직사회에서 지금껏 정부가 행한 모든 여성친화정책, 양성평등 실현정책에 대해서 새로운 대책을 강요한다는 것이다. 현재 양성평등, 여성친화정책은 정부와 공공부문이 먼저 모범적으로 선도하면서 민간부문에 대해서도 적극 권고하고 있다. 그런데 양가적 성차별 이론에 근거하자면 현재 일-가정 양립지원, 모성보호, 여성친화정책 등은 모두 적대적 성차별 현상만을 바로잡기 위한 일방향적(one-way) 조치였다고 해도 과언이 아니다. 일반적으로 공직사회는 민간보다 조직문화가 보수적인 편으로 알려져 있으며, 중앙과 지방의 의식 차이도 있다. 가부장적인 동양의 유교문화에 오랫동안 속해 왔던 우리나라에서 전통적 여성상에 관한 온정적 성차별이 공직사회에 존재할 가능성을 배제할 수 없으므로, 양가적 성차별

을 연구하지 않으면 공직여성의 장기적인 발전은 쉽지 않을 것이다. 이론에 따르면 지금 공직의 양성평등정책은 절반의 성공이라 판단되며, 오히려 온정적 성차별에는 면죄부를 주면서 이러한 구조를 더욱 강화시킬 가능성도 있어 보인다. 따라서 이 연구는 공직사회 양성평등문제의 해결과 여성발전에 대해 “빠져 있었지만 몰랐던 고리(missing link)”를 보완하려는 의미가 있다. 현재 정부의 정책의 집행순서 상 공직에서 먼저 이것의 존재가능성이 규명되어야만, 민간에 대해 올바른 시책을 권고하고 전달할 수 있는 것이다.

이상의 배경에 따라, 이 연구는 공직의 양성평등 문제에 대하여 학계와 실무자들에게 새로운 관점을 소개하고, 이에 대한 관심과 이해를 불러일으키기 위한 동기로 시작되었다. 연구의 목적은 크게 세 가지로 제시되며, 다음과 같다. 첫째, 우리나라 공직사회에서 아직 생소한 개념인 ‘양가적 성차별(ambivalent sexism)’ 이슈에 관련된 이론을 소개하고, 이 개념의 존재여부를 과학적으로 검증해 본다. 둘째, 잠정적으로 이 개념의 존재가 규명된다면, 구체적인 측정도구(ambivalent sexism inventory)의 개발을 통해 공직현실에 대한 실증을 시도하고자 한다. 셋째, 측정자료의 차원성과 판별타당성, 예언타당성을 연속적으로 검증해 봄으로써 전체적인 현실검증 결과의 신뢰성을 제고시킨다.

## Ⅱ. 이론의 소개 및 문헌 검토

### 1. 기존 성차별 연구의 검토

#### (1) 공공부문의 성차별 연구

우리나라에서 공직사회의 기존 성차별, 양성평등 관련연구는 많은 학자들이 다루어 온 주제이지만, 집적된 연구성과와 다각적 담론의 수준은 아직 미진하다. 왜냐하면, 기존 연구에 의해 지적되고 있지 않은 성차별, 양성평등 문제들이 아직 많이 산적해 있기 때문이다. 그러나 선진해외에서는 시대변화와 평등주의적 사회규범의 영향을 보다 잘 반영할 목적으로 다양한 종류의 성차별 이론과 양성평등연구가 심층적으로 전개되는 중이다(Thomae, 2010; Lee, Fiske & Glick, 2010; Exposito, et. al, 2010). 예컨대, 양성평등(gender equality)의 반대개념이 곧 성불평등(gender inequality)나 성차별 상황(gender discrimination)을 의미하는가? 성차별과 인종차별은 같은 맥락에서 바라볼 수 있는가? 눈에 보이는 성차별과 보이지 않는 성차별 중에서 어느 것이 더 심한 차별인가? 공·사 부문을

막론하고 이런 질문에 대한 학술적 의문은 아직 시원하게 풀리지 않고 있으며 우리나라의 경우 더욱 그러하다.<sup>1)</sup>

게다가 국내의 경우를 보면 공직여성에 대한 차별이나 편견은 주로 사람의 심리나 의식 속에 내재된 단일차원성(unidimension: 개념은 하나)의 전체에 대해서는 별도의 논의 없이 거의 유사한 의견일치를 보이고 있는 것 같다. 즉 인종이나 성에 대한 편견과 고정관념이 남성적 평가의 전유물(male preserve)이며 주로 특정집단에 대한 '적대감(hostility)'에 근거한다는 입장은 학문적으로 널리 받아들여져 왔다. 그리고 오랫동안 우리는 국가, 사회의 양성평등 문제를 이른바 '성 대결(battle of the sexes)' 양상과 성별 갈등의 해소로 풀 것을 대동소이하게 제안해 왔던 것이다(Goodwin & Fiske, 2001; Abrams, et. al, 2003). 역설적이게도 이러한 점은 기존 성차별 연구의 중요한 공헌이자, 동시에 약점을 의미하기도 한다.

## (2) 심리학 부문의 성차별 연구

행정학과 공공분야가 아닌, 국내 심리학 분야에서는 이미 성차별의 양가성 차원이 중요하게 다루어지고 있다. 최근 안상수 외(2005), 윤병해·고재홍(2006) 등은 성차별의 양가성에 주목하고 이를 현실에 적용한 바 있다. 안상수 외(2005)는 국내에서는 처음으로 학생과 일반인으로 구성된 총 3491명을 대상으로 Glick & Fiske(1996)의 ASI척도를 토대로 적대적 성차별주의(HS) 18문항, 온정적 성차별주의(BS) 문항 18문항 등 총 36문항으로 구성된 한국형 양가적 성차별주의 척도(K-ASI)를 개발했다. 그리고 국내 심리학의 기존 척도와 비교한 결과, 한국형 양가적 성차별주의 척도는 높은 수렴타당도를 보이면서도 새로운 구성 개념을 측정하는 척도임을 나타내 주는 것으로 드러났다. 또한 적대적 성차별주의(HS)와 온정적 성차별주의(BS)의 요인은 학생과 일반인의 인식에서 모두 개념적으로 유의하였다. 윤병해·고재홍(2006)의 경우도 대학생을 대상으로 성폭력 피해자에 대한 인식과 강간통념에 남성의 온정적 성차별주의가 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다.

그러나 이러한 심리학 연구는 모두 일반인과 학생을 상대로 연구한 것이라, 공공조직이나 기업조직과 같은 직장문화에 일반화시키거나 조직생활의 주변인과 동료에 적용하기에는 일정한 한계점을 갖고 있다. 또한 원래부터 Glick & Fiske(1996)의 양가적 성차별 척도 개

1) 우리나라 공직사회에서 2000년 이후 최근까지 여성의 양성평등, 성차별, 대표성 등에 관한 문제는 종합적으로 다음의 연구들을 참고하기 바란다(제갈돈, 2000; 박통희, 2004; 엄영옥, 2004; 김재기, 2006; 박상희·김병섭, 2006; 이주희 외, 2007; 권경득, 2010; 원숙연·조승은, 2009; 정재명, 2010; 원숙연, 2010).

발 이후의 후속연구(Glick, & Fiske, 2000; Greenwood & Isbell, 2002; Glick, et al., 2003; Glick, Lameiras & Fiske, 2004)는 여러 양가적 요인들의 변화와 함께 사회 각 부문에 대해 양가적 수준의 집단차이를 중요하게 지적하고 있다. 즉 학교, 민간기업, 전문직, 공공조직의 양가적 성차별이 서로 다른 것을 밝혀내고 있는 것이다. 따라서 우리나라에서도 사회 각 조직과 집단문화의 차이에 따른 양가적 성차별의 다각적 규명이 매우 중요한 문제가 되며, 공직사회에서의 규명 시도와 그 학문적 의의도 찾을 수 있다.

## 2. 성차별의 양가성에 대한 이론적 정당화

### 1) 양가적 차원에 대한 정당화

#### (1) 적대적 성차별 차원

적대적 성차별은 많이 다루어진 기존 성차별 연구와 비교적 동일한 의미를 갖는다. 즉 적대적 성차별은 조직에서 여성이 남성의 권위나 영역을 침범하는데 대한 적대적 감정(antipathy)을 가지는 것에서 시작된다. 적대적 성차별은 기존의 남성위주의 전통적 권력 구조에 도전하는 비전통적 현대여성들에 대한 다소 고압적이고 징벌적인 태도를 취하는 것을 의미한다(Glick & Fiske, 1996; Glick & Fiske, 1997; Glick, & Fiske, 2000). 전통적으로 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). 하지만 이러한 적대적 차원은 기존의 젠더이론이나 성차별 연구에서 사람들의 관심을 많이 받았고, 연구와 해결책이 다각적으로 제시되어 현대사회가 고도로 발전될수록 외형이나 표면적으로는 자취를 감추고 있는 것으로 파악되고 있다.

#### (2) 온정적 성차별 차원

학문적으로 많은 논의가 진척된 적대적 성차별의 차원과 달리 온정적 성차별은 공공부문은 물론 기존의 여성학이나 사회학, 성평등 이론에서도 주된 관심의 대상 밖이었다. 그렇지만 이는 기존의 연구관점과 대별되는 양가적 성차별 이론의 가장 중요한 특징이다. 온정적 성차별은 기본적으로 여성이 성적으로 연약하며 도덕적이고 순수하다는 남성의 주관적 신념을 내포하고 있다. 온정적 성차별주의자는 전통적인 여성상에 근거한 고정 관념적인 시각으로 여성을 평가하며 가사일과 같은 제한된 역할에 보다 적합한 것으로 본다는 점에서 차별적

이지만, 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, 일반인에게는 성차별이 아니라는 오해를 살 수 있다. 하지만 온정적 성차별은 그 나라와 문화에서 역사적으로 여성의 전통적 역할에 부합되는 여성상(stereotyped images of women)을 무의식적으로 강요한다. 그리고 여성의 성적 연약함(weak creatures)과 그 순수성(innocent)에 대한 칭송은 반대로 성적 순수성이 없어 보이는 여성에 대해서는 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). 이런 점에서 현재 우리나라 공직사회에서 성차별의 주된 양상도 적대적인 것에서 온정적인 것으로 변화되고 있을 가능성을 배제할 수는 없다. 이는 정부의 여성친화정책이나 공직의 직무환경 상 변화로 남성들이 최소한 겉으로는 여성에 대한 적대감을 표현할 수 없게 되었기 때문이다.

## 2) 양가적 지표에 대한 정당화

### (1) 지배적 가부장주의

양가적 성차별 이론이 제안하고 있는 사실적 근거에서 가장 대표적인 '가부장주의(家父長主義)'이다. 이것은 "전통적으로 집안에서 아버지가 자녀를 대하듯이 남성인 내가 상대방에게 충분히 지배 혹은 보호의 자격이 있다고 생각하는 것"을 말한다(Glick & Fiske, 1996; Lee, Fiske & Glick, 2010). 남성은 가부장주의에 따라서 일단 어느 여성이 여성성(sexuality)을 유지하는 것으로 비추어지면, 그 여성이 여성으로서의 성별기준과 직책수행의 능력기준을 동시에 평가받는 소위 이중잣대(double standard)를 만들어 내게 된다(Glick, Lameiras & Fiske, 2004). 또한 여성은 남성 주도적 문화를 전적으로 수용할 가능성이 높아져 쌍방이 모두 문제가 된다. 이러한 가부장주의가 적대적 차원에서는 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 달리 나타나 양면적 차별속성을

가지게 된다(Glick & Fiske, 1997; Glick, Lameiras & Fiske, 2004). 그러므로 지배적 가부장주의는 기존 학자들에 의해 많이 알려진 개념이다. 이것은 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 매우 강한 통념으로 자리잡아 왔다.

## (2) 보호적 가부장주의

양가적 성차별의 판단기준으로서 온정적 차원의 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). 보호적 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 인정과 권한을 받게 되는 것(authorized)을 방해한다(Dardenne, Dumont & Bollier, 2007; Cuddy, 2009). 현실적으로 학자들이 세계 각 문화권의 비교연구에서 증명한 점은 대부분의 성차별 유형은 지배적 보다는 보호적 가부장주의로 나타나고 있다는 것이다. 그리고 경제와 문화적으로 발전된 나라에서 보여지는 성차별의 특성은 적대적인 것보다는 오히려 온정적인 것이 지배적인 것으로 나타나고 있다. 그 이유는 적대적 가부장주의 보다는 이것이 사회통념상 더 당연하게 여겨지고 교묘하며, 겉으로는 절대 보이지 않게 하기 때문이다(Barreto & Ellemers, 2005; Lee, Fiske & Glick, 2010).

## (3) 경쟁적 성 분업화

양가적 성차별 이론의 '성 분업화(性分業化)'는 남성의 역할과 신체적 특성이 여성에 비해 사회적으로 인정받는 지위를 담당하는 데 있어서 더 적합하다는 논리이다. 흔히 직장에서 여성은 구조적으로 다수집단인 남성이 정형화시키고 있는 이미지와 조건에 구속되기 마련이다. 여성은 성 분업화에 의해 선별(sorting) 혹은 간택(assortment)된 역할과 지위가 주어진다(Goodwin & Fiske, 2001). 조직에서 여성이 남성에 비해 중요업무나 재량권이 덜 주어지는 현상은 바로 '성 분업화' 개념으로 설명된다. 이 개념은 남성이 여성에 비해 사회

적으로 중추적인 역할을 수행하는 데 더 적합하다고 정당화시키는 경쟁적 성 분업화(competitive gender differentiation)와 함께, 여성은 남성에게 부족한 측면을 단지 보완하는 역할을 수행하는 그러한 보조적 특성을 강조한 보충적 성 분업화(complimentary gender differentiation)로 양분되어지고 있다. 이에 먼저 적대적 차원의 경쟁적 성 분업화는 조직에서 남녀의 지위의 차이를 정당화하고 남성이 이를 통해 다시 여성을 하향비교의 대상으로 삼음으로써, 상대적으로 스스로의 인격과 자존심을 고양시키는 심리적 효과를 나타낸다(Fiske & Glick, 1995; Glick et. al, 1997). 남성들은 여성이 주어진 업무재량이나 권력을 잘 다루지 못하며, 남성상사나 동료들 상대적으로 싫어한다는 기존의 오랜 고정관념과 구설수를 잘 알고 있다. 이런 맥락에서 구성원은 조직생활에서 여성보다 남성을 선호하는 것이 자연스러운 일이라는 통념(myth)이 경쟁적 성 분업화에 내재되어 있다(Kilianski, 2003). 그러므로 초기 직무교육을 마친 후 보직과 직렬, 평정과 진급 등 사후 경력관리에 있어서 많은 여성은 남성과는 전혀 다른 경로를 밟게 되는 경우가 많다. 장기적으로 여성이 고위직으로 올라갈수록 이는 더욱 심화되어 결국에 여성은 극소수가 남게 된다. 이른바 유리천장(glass ceiling)이나 유리벽(glass wall) 같이 공직의 해결되지 않은 속제는 양가적 성차별에 의한 경쟁적 성 분업화의 결과물이라는 이유도 있는 것이다.

#### (4) 보충적 성 분업화

온정적 차원에서의 보충적 성 분업화는 예로부터 시작된 여성의 성적 가사분업에 대한 남성의 전통적 의존성(dependence)에 기반을 둔다. 즉 이 관념은 주로 직장이 아닌 가사역할(domestic labor)에서 여성을 남성에게 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 여러 가지 부족한 면을 여성이 보충하고 보완하는 구조의 특성을 고정관념으로 귀속(attribution)시키는 역할을 한다. 예를 들면 여성은 부드럽고 섬세하므로 양육과 가사에 더 적합하다든지, 남성이 바깥일을 주로 하면 여성이 내조하는 것이 옳다고 보는 생각들이다. 현대사회에서 공·사조직의 기본적인 업무분장과 보직분류 체계에서도 우리가 자신도 모르게 여성이 정서적으로 적합한 업무를 따로 구분 짓는 것은 이런 의식이 내재된 탓이다. 성 분업화의 온정적 성향은 역시 겉으로 적대적이지는 않지만, 결정적으로 집단 내에서 강한 동질성과 특정 태도를 공유함으로써 적합하지 않은 기질을 소유한 사람, 즉 여성의 새로운 참여에 대해 사회적으로 배타적인 속성을 발현하고 환영을 받지 못하도록 한다(Abrams, et. al, 2003; Christopher

& Wojda, 2008; Exposito, et. al, 2010).

### (5) 적대적 이성애

양가적 성차별 이론이 기존의 차별의식에서 매우 특징적으로 제시하는 것이 ‘이성애(異性愛)’의 개념이다. 이것은 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 성적 특성을 이용한다는 적대적 이성애(heterosexual hostility)와 남성은 사랑하는 여성이 있어야 행복할 수 있다는 친교적 이성애(heterosexual intimacy)의 양가적 특성을 갖는다. 우선 적대적 차원에서는 다수 남성이 소수 여성에게 불가피하게 의존하는 경우에 능력과 성과에 상관없이 이 적대적 이성애는 쉽게 적용이 된다(Lee, Fiske & Glick, 2010). 한 여성이 남성적 조직문화에서 스스로 여성성(female)을 강요받고 있음을 깨닫는 데는 그리 오랜 시간이 걸리지 않기 때문이다. 이러한 상황 하에서 그 여성의 성적 매력은 자신이 선택권을 행사할 수 있는 얼마 되지 않는 권력의 원천(power base)이 되어 간다. 그리고 그 여성은 이러한 남성들의 신념 하에 성공을 위해 남성애 홀로 맞서야 하는 외롭고 고독한 존재가 되어 간다(Husu, 2000; McDonald, Toussaint & Schweiger, 2004; Stern, et. al, 2007). 따라서 양가적 성차별 이론에서는 조직생활에서 여성이 불가피하게 성적 매력과 여성성을 사용하도록 만드는 것은 바로 이 개념에 근거한다고 본다.

### (6) 친교적 이성애

온정적 차원에서 친교적 이성애는 여성에 대한 새로운 차별의 기준으로 제안되고 있다. 친교적 이성애 혹은 이성애적 친교성은 업무조직에서 공식적인 남녀간의 관계를 단순히 낭만적이고 친밀한 관계로만 생각하게 한다. 이는 모든 남성이 반드시 흠모하는 여자가 있어야 하며, 남녀관계는 공식적이고 딱딱한 직장생활이나 조직 속에서는 어울리지 않는다고 생각하는 것이다. 남성애에 의한 친밀한 이성애적 차별은 여성에게 공식적, 업무적 차원에서 조직의 우수한 인재가 되기 위한 노력을 스스로 포기하도록 만드는데 그 심각성이 있다(Eagly & Karau, 2002; Dardenne, Dumont & Bollier, 2007; Exposito, et. al, 2010). 심지어 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 반복해서 겪도록 만든다(Reskin & McBrier, 2000; Olsson, 2002; Cuddy, 2009). 따라서 이 친교적 이성

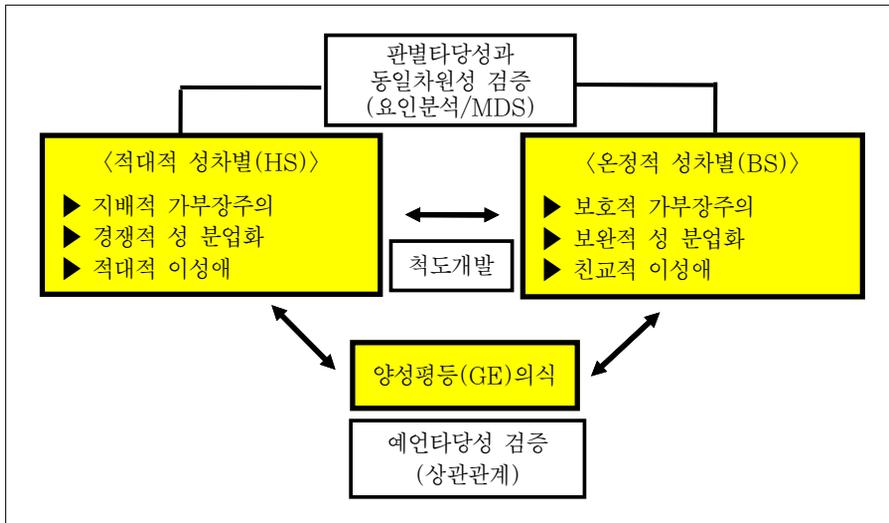
에는 조직이나 사회에서 신분상승이나 능력발전을 꾀하는 여성인재들에게 중요한 장애임에는 틀림이 없다.

### III. 연구모형과 측정도구

#### 1. 연구모형

이 연구는 일차적으로 우리나라 공직사회에서 여성에 대한 양가적 성차별의 존재 여부를 탐색한다. 즉 성차별의 개념이 기존의 연구들과 같이 단일한 차원인지, 아니면 서로 다른 양가적 차원인지를 알아본다. 그리고 이러한 결과로 양가적 성차별 요인과 양성평등의식과의 관계를 규명하여 예언타당성까지를 검증해 본다. 이런 연구의 내용과 절차에 따라 <그림 1>과 같은 연구모형을 제시하였다.

<그림 1> 연구모형



먼저 모형의 기본바탕은 개념간 독립성과 검증의 단계를 순차적으로 가정하였다. 이와 관련하여 이론적으로 논증되었던 점은 양가적 성차별 이론에서 적대적 의식과 온정적 의식이 별개의 차원으로 존재한다는 것이다. 즉 양가적 성차별과 관련된 기존 연구들은 모두 이것들

이 조직과 사회에서 개인의 성 의식과 주변 여성들에 대한 평가와 관계가 있다는데 동의하고 있다. 따라서 연구모형도 연구의 주요 목적인 양가적 속성의 측정도구를 제안하고, 이를 통한 성차별 개념의 동일 차원성 검증, 판별타당성과 예언타당성 검증을 토대로 하는 것이 적절하며, 이러한 구상을 좀 더 구체화시키는 것으로 표현하였다.<sup>2)</sup>

## 2. 측정도구의 설계

현실세계에서 이론을 검증하기 위한 조사설계의 과정에서 탐색변수이자 독립변수로서 양가적 성차별에 관한 측정은 기존 해외의 양가적 성차별 척도(ASI : ambivalent sexism inventory)의 22문항을 토대로 하였다(Glick & Fiske, 1996; Glick & Fiske, 1997; Glick, & Fiske, 2000; Lee, Fiske & Glick, 2010). 그리고 이 연구에서는 심리학 분야의 한국형 양가적 성차별주의 척도(K-ASI)를 참고, 비교하여 이 척도를 한국 공직문화에 맞도록 변형했다(안상수 외, 2005). 그 이유는 우리나라 현실사회에서 양가적 성차별이 많이 연구되지 않았고, 특히 온정적 성차별을 측정할 마땅한 척도가 개발되어 있지 않다는 점 때문이다. 이 척도의 도입과 개발은 중요한 학문 및 실제적 의미를 가지는데, 성에 대한 태도는 우리나라 사회의 고유 통념이나 문화에서 파생된 전형적인 고정관념에 기초해야 하기 때문이다. 기타 세부적 논의와 조사설계는 소개된 기존 사례 및 실증연구들의 결과에 근거하였다.

그러한 다음의 과정으로 기존 문헌에서 추출한 척도의 원어개념과 항목에 대한 2인 전문가의 다중해석(parallel interpretation)과 비교검토를 통해 24문항을 구성, 긍정과 부정을 양극으로 하는 Likert-Type 5점 척도를 제작하였고, 이후의 자료분석에서 23문항으로 최종 수정되었다. 양성평등의식에 관한 질문은 한국형 남녀평등의식검사(K-GES)의 직업척도 및 해외의 직업평등연구를 참고하여 4문항으로 설계하였다(김양희·정경아, 2000; 안상수 외, 2005; 윤병해·고재홍, 2006; Christopher & Wojda, 2008; Lau, Kay & Spencer, 2008; Thomae, 2010; Lee, Fiske & Glick, 2010; Exposito, et. al, 2010). 결과적으로 이상의 과정을 통하여 실제 자료의 분석과정에서는 우리나라에서도 성편견이 적대적 차원과 온정적 차원으로 구분되어 나타나는지, 양가성의 본질이 서구와 유사한

2) 우리나라와 해외의 성차별, 양성평등에 대한 학술적 관심은 많은 격차가 벌어져 있다. 특히 동양과 서양의 문화차이로 인한 장애, 즉 연구를 위한 이론적 토대나 사회적 분위기, 그리고 실제 학술적 논의의 방법이나 내용에 있어 보이지 않는 어려움이 있다. 학술적 논의와 연구의 수월성에 있어서는 더욱 그러하다. 그러나 오히려 이 점이 연구에 도움이 될 수도 있다. 왜냐하면 지금 해외보다 국내, 민간보다 공직에서 여성의 지위와 권한이 더 취약하기 때문이다. 때문에 양가적 성차별의 존재에 대한 변이(variation)를 더 잘 관찰할 수 있을 것으로 보여진다.

요인구조를 갖는지 사전에 포괄적으로 검토하고자 하였다.(자세한 사항은 <부록>을 참조).

### 3. 자료수집과 표본

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 개인적 평가가 쉽지 않은 사안이라는 것을 체감하였기 때문이다. 이에 보다 중립적인 관점을 견지하고 양가적 성차별 이론에서 제안하는 구성개념을 보다 잘 반영하기 위해 척도(P-ASI)에 대해 여성전문가 3인의 집단자문(advisory group meeting)을 받았다. 그 결과 질문에 부정적 개념에 대한 부정적 측정(negative measure)을 지양하고 측정도구에 추가적인 보완도 설문조사 직전에 별도로 추가적인 조치를 하였다. 측정도구에 대한 별도의 보완과 수정을 한 이유는 연구주제인 '성차별', '양성평등'처럼 민감한 사안인 경우 사람들은 의식적인 응답을 하기 때문에 측정 시에는 적절성 편이(social desirability bias)가 나타날 수 있기 때문이었다. 이러한 문제를 해결하고 측정의 비체계적 오류를 줄이기 위해 측정도구의 수정에서 다음과 여러 내용적 처치를 하였다.

첫째, 한 변수개념에 대한 최소 4가지의 관련 하위질문을 제기하여 일관성 있는 응답을 점검하였다. 둘째, 응답의 성실도를 판단하기 위해 적대성과 온정성의 질문순서를 교차시키고, 역코딩(reverse coding)으로 설계된 문항을 혼합하였다. 셋째, 성차별 태도는 평소에 잘 드러나지 않으므로, 질문지 서두에 자신의 직접·간접경험을 잠정상황(contingency)으로 설정하도록 하였다. 넷째, 조사현장의 방해요인으로 인한 응답오류를 막기 위해 조사방식을 업무 시간 이외와 사무실이 아닌 다른 곳으로 조정하여 면접하였다.

조사의 범위는 공직의 여성비율이 수도권외의 중앙부처보다 지방자치단체에 균형 있게 분포하고 있다는 점이 고려되었다. 특히 우리나라 전국 지방자치단체에는 주로 여성과 하위직급 공무원이 많다. 그리고 우리나라 각 지역문화의 고유한 특성과 여건도 존재할 가능성이 있어, 이를 골고루 반영하기 위해 서울과 수도권에만 집중된 중앙부처는 연구대상에서 제외하였다. 중앙부처 공무원까지 포함한 전수 모집단 표본을 연구할 수 없는 다소 제한된 연구여건도 부수적인 원인으로 들 수 있다. 따라서 우리나라 지방공무원을 전체모집단으로 설정하고, 이 중 실제 제주도 지역을 제외한 15개 광역시·도청 및 시·군·구·동에 소속된 지방공무원을 대상으로 설문조사를 실시했다.

표본은 공무원들이 주간에는 통상 업무가 바빠 배포조사는 곤란했고, 조사원에게 점심시간이나 퇴근 시간대에 면접설문을 하도록 사전 교육하였다. 이러한 세부적인 조치는 성의 있는 답변을 이끌어내어 응답오차를 상당부분 감소시킬 것으로 기대되었다. 이후 전문여론조사

기관에 소속된 조사원에 의한 현장방문이 이루어졌고, 총 680부의 설문지가 면접조사용으로 투입되었다. 그 중에서 577부(84.9%)가 최종 회수되었다. 처리과정에서 회수된 자료는 다시 재점검한 결과, 특별한 부실이나 오류가 없어 모두 유효표본으로 처리할 수 있었다. 조사 기간은 2012년 10월 4일부터 12월 9일까지였다. 연구표본의 일반적 특성은 <표 1>에서 나타난 바와 같이 지방공무원의 인구통계학적 대표성이 비교적 높았음을 알 수 있다.

<표 1> 표본자료의 특성<sup>3)</sup>

특성	구 분	빈도	응답율	특성	구 분	빈도	응답율	
성별	1. 남성	369명	64.0%	학력	1. 대학원졸업	38명	6.6%	
	2. 여성	208명	36.0%			2. 대학교졸업	401명	69.5%
연령	1. 20대	21명	3.6%			3. 전문대학졸업	125명	21.7%
	2. 30대	172명	29.8%			4. 고등학교졸업	13명	2.3%
	3. 40대	341명	59.1%		재직기간	1. 5년 이하 재직	111명	19.2%
	4. 50대 이상	43명	7.5%			2. 6년~10년 재직	226명	39.2%
직급 (직렬)	1. 9급 일반직	277명	48.0%			3. 11년~15년 재직	166명	28.8%
	2. 8급 일반직	122명	21.1%			4. 16년 이상 재직	74명	12.8%
	3. 7급 일반직	110명	19.1%	근무장소		1. 광역시·도청	189명	32.8%
	4. 6급 일반직	47명	8.2%		2. 기초 시·군·구(동)	388명	67.2%	
	5. 5급 일반직	21명	3.6%					

3) 표본자료의 수집장소는 광역시의 경우 서울특별시(시청, 서초구청, 송파구청, 강남구청, 노원구청, 성북구청, 동대문구청, 공릉1동/2동/3동, 상계1동/2동/3동/4동, 안암동, 동선1동/2동, 삼선1동/2동, 월곡1동/2동, 종암1동/2동, 잠실3동/5동/7동), 부산광역시(시청, 동구청, 영도구청, 사하구청, 해운대구청, 동래구청, 금정구청, 장전1동/2동/3동, 초량1동/2동, 부곡1동/2동/3동, 온천1동/2동/3동), 인천광역시(시청, 부평구청, 계양구청, 부개1동/2동/3동, 계산1동/2동/3동/4동), 대구광역시(남구청, 달서구청, 대명1동/2동/3동/4동/5동, 두류1동/2동/3동), 대전광역시(시청, 유성구청, 대덕구청, 노은동, 신성동, 구즉동, 전민동, 대화동, 덕암동, 석봉동), 광주광역시(시청, 광산구청, 도산동, 어룡동, 신흥동, 우산동, 비아동), 울산광역시(시청, 동구청, 남목1동/2동, 전하1동/2동/3동, 화정동). 이 외에 광역도는 경기도청, 강원도청, 전남도청, 전북도청, 경남도청, 경북도청, 충남도청, 충북도청임.

## IV. 결과의 분석과 논의

### 1. 성차별의 양가성에 대한 시각적 확인

이론적 논거에 따른 성차별의 양가성과 그 차원의 상이함에 대해 과학적 연구로서 보다 정확한 검증을 하기 위해서는 대상자들이 생각하는 성차별 개념의 구조적 특성 및 다양성을 육안으로 살펴보아야 한다. 그 이유로 해외에서 성차별의 양가성에 관한 초기 연구에서는 요인 분석을 하여 개념들의 추출과 수치적 확인에 초점이 모아졌지만, 최근에는 양가성의 패턴과 구조의 시각적 확인에 관심이 높아졌기 때문이다. 더구나 통계적 요인분석으로만 몇몇 요인을 확인만 하는데 그치지 않고, 개념들의 강도(valence)와 극단(extremity)을 먼저 확인하는 것은 우선적으로 연구결과의 타당성과 해석의 정교함을 높여준다. 이러한 요구는 성차별 의식에 대한 새로운 분석기법을 필요로 했고, 여기에는 다차원 척도법(MDS; multidimensional scaling)이 주로 사용되고 있다.

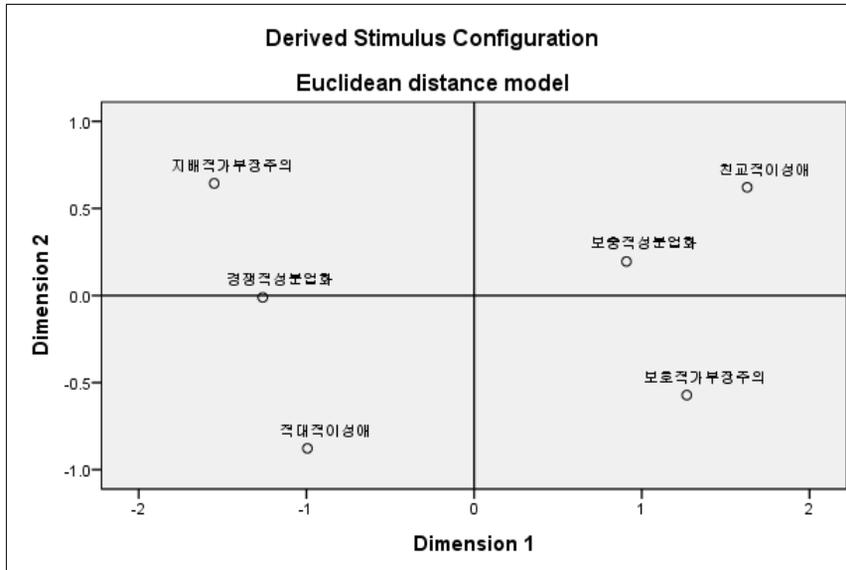
이 연구에서는 양가적 성차별 이론의 주장과 그에 맞춘 척도(P-ASI)에 사용된 6가지 요인들의 차원과 솔루션 공간상의 위치를 정확히 검증할 목적으로 가장 먼저 MDS 분석을 했다. 먼저 앞선 양가적 성차별의 6가지 요인항목에 대한 응답자들의 문항 평균값을 다시 구하고, 이를  $6C_2$ 개의 비유사성 행렬(dissimilarity matrix) 데이터로 만들어 분석에 입력하였다. 그 결과 다차원 척도분석의 결과는 <그림 2>와 같이 나타났으며, 평면지도(perceptual map) 상에서 각 자극점(양가적 요인)들의 위치(position)와 구조(pattern)의 커다란 차이를 시각적으로 보여주고 있다.<sup>4)</sup>

다차원 척도분석에 의한 비유사성 행렬자료의 분석과정에서는 유클리디안 거리의 정확도를 높이기 위해서 다차원 공간에의 적합(fitting)은 더 이상의 개선여지가 없을 때까지 차원의 해(number of dimensionality)를 늘려가며 자동 반복적으로 계속된다. 이에 따라 1차원과 2차원 맵이 각각 도출되었는데, 최적거리의 오차를 나타내는 스트레스 값(stress value)이 가장 많이 감소하는 차원을 곧 최적차원수로 결정하는 것이 좋다. 여기서는 1차원 스트레스 값이 0.26461, 2차원 스트레스 값이 0.10599로 나타났다. 또한, RSQ 값은 1차원이 0.72853과 2차원이 0.98604로 나타나, MDS의 적합도와 설명력을 기준으로 2차원 맵을 최종 선택했다. 이에 대한 보다 구체적인 논의와 해석은 다음과 같다.<sup>5)</sup>

4) 데이터로부터 거리행렬을 계산은 유클리디안 거리, 차원수는 최소값 2, 최대값 2를 지정했고, 차원의 범위는 1차원과 2차원으로 지정했다. <그림 2>는 SPSS18.0K의 ALSCAL output을 나타낸다.

5) 공직 양가적 성차별 척도(P-ASI)의 스트레스 값은 보통수준이며, 설명지수도 무난하였다. 일반적인

〈그림 2〉 양가적 성차별 개념의 다차원 척도분석



먼저 가로 x축(차원 1)과 세로 y축(차원2)에 명칭을 부여할 수 있는 단서는 각 자극(자극 점(stimuli)의 기하학적 위치(stimulus coordinates)에 관한 통계량에서 좌표상의 극단치(extremes)를 갖는 요인들을 참고하면 된다. 먼저 x축의 경우에는 중립점(neutral point)인 0을 기준으로 오른쪽 양(+ )의 극단에는 친교적 이성애, 보호적 가부장주의, 보충적 성분업화의 순으로 나타남을 볼 수 있다. 반대로 왼쪽 음(-)의 극단에는 지배적 가부장주의, 경쟁적 성분업화, 적대적 이성애 등이 나타났다. 즉 이는 양(+ )의 부호를 가진 자극점은 온정적 성차별이고, 음(-)의 부호를 가진 자극점은 적대적 성차별임을 파악할 수 있다. 이에 x축(차원 1)의 명칭은 성차별의 '양가성 차원'으로 그 고유명칭을 부여하였다.

주목할 것은 흔히 데이터의 요인분석에서는 양가성이 요인점수로 분류되지만, 실제 다차원 솔루션 맵 상에서 양가성의 차원은 시각적으로 명쾌히 구분된다는 점이다. 따라서 공직사회에서 성차별은 기존의 단일차원(unidimension bipolar) 보다는 복수차원(unipolar dimension)이 더 설득력 있음이 증명되었다. 또한 기존 양가적 성차별에 관한 해외연구의 결과와도 일치된다(Glick & Fiske, 1997; Greenwood & Isbell, 2002; Glick, et al,

Kruskal의 스트레스 값의 해석은 0.2 이상이면 매우 나쁨, 0.2 이상은 나쁨, 0.1 이상은 보통, 0.05 이상은 좋음, 0.025 이상은 매우 좋음, 0이면 완벽함으로 해석한다. 회귀분석에서의  $R^2$ 와 유사한 적합도 지수(Index of fit)인 RSQ를 따지는 방법은 0과 1 사이의 값에서 0.6 이상이면 설명력이 높다(강병서·김계수, 2009)

2003; Glick, Lameiras & Fiske, 2004; Viki, Massey & Masser, 2005; Fischer, 2006; Lau, Kay & Spencer, 2008; Thomae, 2010).

세로 y축의 경우 중립점 0을 기준으로 위쪽 양(+)의 극단치에는 지배적 가부장주의, 친교적 이성애가 나타나고 있으며, 음(-)의 극단치에는 적대적 이성애, 보호적 가부장주의가 나타나고 있다. Glick, & Fiske(2000)나 Barreto & Ellemers(2005) 등의 설명에 의하면, 이러한 분포는 성차별 태도의 강도나 표출정도(intensity dimension)를 나타낸다. 즉 y축에서 양(+)의 부호를 가진 개념은 강도가 세기 때문에 표정이나 행동으로 쉽게 나타나고, 음(-)의 부호를 가진 개념은 약한 강도 때문에 당장에 겉으로 드러나지는 않을 수도 있다.

가장 중요한 사실은 이러한 2차원 맵 상에서 자극점들의 분포형태를 살펴보면 알 수 있다. 그것은 솔루션 지도의 중립지점(x,y=0,0)을 기준으로 적대와 온정의 양가적 성차별 6가지 요인들이 서로 차원을 달리 하면서 대각선 방향으로 매우 멀리 떨어져 있다는 점이다. 즉 양가적 성차별 이론의 주장과 같이 지배적 가부장주의↔보호적 가부장주의, 적대적 이성애↔친교적 이성애, 경쟁적 성 분업화↔보충적 성 분업화의 시각적 표시(solution map)는 분명히 서로 다른 차원의 개념임을 말해주며, 이러한 상이한 구조를 발견한 것은 분명 긍정적인 성과였다. 또한 공직사회에서 양가적 성차별 이론은 충분히 적용 가능하며, 이 연구의 척도(P-ASI)는 성차별의 다양한 가능성을 새롭게 알아보는 중요한 예언도구임을 잠정 시사하고 있다.

## 2. 양가적 성차별의 판별타당도와 신뢰도

일단 다차원 척도분석 결과로 추출된 6개 성차별의 항목은 육안으로 분명히 차이가 있음이 식별되었다. 하지만 양가적 성차별 및 양성평등의식의 각 구성변수를 의미 있게 요약하고 그 하위개념들을 추출하기 위해 <표 2>와 같이 확인요인분석(confirmatory factor analysis)을 하였다. 이는 SPSS/AMOS 패키지를 이용하여 변수간 특정관계를 가정할 때 실제 자료에서 관찰된 관계를 어느 정도 잘 설명하고 있는지의 정도를 나타내는 기법으로 변수의 판별타당성, 집중타당성, 단일차원성 등을 수치적으로 검사해준다.

최초 설계되었던 양가적 성차별 관련 24개 항목, 양성평등의식 관련 변수 4개 항목에 대한 확인요인분석의 결과 구성개념에 포함되지 않는 것은 적대적 이성애의 1개 항목으로 나타나, 이후의 분석에서 완전히 제외되었다. 반면 확인된 나머지 23개의 항목은 새로운 요인점수로 저장하여 이후의 예언타당도 분석에 활용하였다. 중요한 사실은 대부분 변수들이 각각의 양가적 요인으로 판별되어, 양가적 성차별의 차원인 적대적 성차별과 온정적 성차별은 서로 중복되지 않는 독립된 성질을 가지고 있음을 보여주었다는 점이다. 타당도 분석 이후 실

증변수로서의 내적 일관성, 내부적 합치도를 나타내는 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 0.7734~0.9213 사이로 나타났다. 이는 앞서 시각적으로 살펴본 다차원 척도분석과 대략 일치하는 결과이다.

그리고 양가적 성차별 관련 변수와 양성평등의식 관련 변수를 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). 또한 두 개념의 관련 변수가 동양과 서양의 문화적 차이에도 불구하고 실제 현실에서 충분히 나타날 수 있음을 보여주는 동시에 우리나라 공직사회를 대상으로 측정을 할 수 있는 가능성이 충분한 것으로 해석이 된다.

<표 2> 척도에 대한 확인요인분석(CFA)과 신뢰도

요 인	최초 항목	최종 항목	GFI	AGFI	RMSR	NFI	$\chi^2$	p	Cronbach's $\alpha$
지배적 가부장주의(HS-1)	4	4	0.925	0.938	0.031	0.956	5.307	0.089	0.9213
경쟁적 성 분업화(HS-2)	4	4	0.931	0.944	0.042	0.955	6.473	0.062	0.8872
적대적 이성애(HS-3)	4	3	0.908	0.928	0.026	0.917	6.192	0.068	0.7965
보호적 가부장주의(BS-1)	4	4	0.924	0.912	0.037	0.991	6.342	0.051	0.7734
보충적 성 분업화(BS-2)	4	4	0.931	0.901	0.023	0.970	8.396	0.065	0.8191
친교적 이성애(BS-3)	4	4	0.922	0.962	0.017	0.922	5.520	0.075	0.7902
양성평등의식(GE)	4	4	0.930	0.953	0.022	0.988	6.756	0.057	0.9106

### 3. 양가적 성차별의 예언타당도 확인

양가적 성차별의 측정과 그 도구의 적합성에 관한 최종 검증단계로 척도(P-ASI)의 예언타당도를 살펴보기로 하였다. 예언타당도의 추정방법은 검사점수와 준거간의 상관계수(pearson correlation coefficient)로 나타내며, 상관계수가 클수록 예언의 정확성이 커지면서 예언오차는 줄어든다(Nunnally & Bernstein, 1994: 93-95). 일반적으로 요인분석과는 다른 기준(준거)타당도의 하나인 예언타당도(예측타당성: predictive validity)는 어떠한 측정도구가 그에 목적하는 준거를 얼마나 정확하게 예언하고 있는지를 의미한다. 이 때

의 준거는 응답자의 인식을 기반으로 한 미래의 행동특성이 되며, 검사의 점수가 미래의 행동을 얼마나 잘 예측하느냐의 문제이다.

만약 공직사회에 대한 적용목적으로 만든 척도(P-ASI)의 양가적 성차별 요인항목과 양성평등 항목이 통계적으로 유의한 상관관계를 가진다면 각 항목은 높은 예언타당도를 가진다고 판단할 수 있다. 다만 보다 심화된 회귀분석이나 경로분석 등의 인과관계 분석은 국내에서 아직 양가적 성차별 연구의 이론적 토대가 너무 미약하므로, 선후관계(sequence)를 정확히 따질 수 없는 한계가 분명 있다. 따라서 이론과 개념의 증명을 제안하는 이 연구의 상황에서는 측정과 도구의 타당화가 우선되었으며, 구체적인 인과성 분석까지는 선불리 시도할 수 없는 제한적 상황이 있다. 일단 양가적 성차별 변수들 사이와 양성평등 변수간의 상관관계분석을 한 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 양가적 성차별과 양성평등의 상관관계

변수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1)지배적 가부장주의(HS-1)	1.000						
(2)경쟁적 성 분업화(HS-2)	.564***	1.000					
(3)적대적 이성애(HS-3)	.598***	.521***	1.000				
(4)보호적 가부장주의(BS-1)	-.436***	-.492***	-.618***	1.000			
(5)보충적 성 분업화(BS-2)	-.486***	-.501***	-.553***	.541***	1.000		
(6)친교적 이성애(BS-3)	-.399***	-.535***	-.598***	.563***	.607***	1.000	
(7)양성평등의식(GE)	-.610***	-.537***	-.538***	.497***	.585***	.593***	1.000

주) \*\*\* p< .001

전반적인 분석결과를 보면, 7개의 변수 모두가 통계적으로 유의한 수준(p<0.001)에서 크고 작은 상관을 가지고 있음을 알 수 있다. 전반적으로 양가적 성차별 6개 항목의 상관계수 수준과 그 방향성은 양(+)과 음(-)의 방향으로 나뉘어 나타났다. 여기에서 특징적인 점은 세 가지인데, 우선 하나는 적대적 성차별 차원(HS-1, 2, 3)과 온정적 성차별 차원(BS-1, 2, 3)의 변수들 상호간에는 서로 양(+)의 상관이 나타났다는 점이며, 다른 하나는 적대적 성차별 차원(HS)과 온정적 성차별 차원(BS)의 변수들 사이에는 서로 음(-)의 상관이 나타났다는 것이다. 그리고 적대적 성차별 차원(HS)을 구성하는 요인과 양성평등의 변수간에는 서로 음(-)의 상관이 나타난 반면, 온정적 성차별 차원(BS)을 구성하는 요인과 양성평등의 변수간에는 서로 양(+)의 상관이 나타났다.

이는 적대적 성차별과 온정적 성차별이 서로 분명 다르며, 두 가지의 개념차원이 모두 공

존하는 동시에 사람에 따라서는 그 인식의 양상이 각기 다를 수 있을 가능성을 시사한다. 그리고 적대적 성차별과 양성평등과는 부정적(-)인 관계가 될 수 있는 반면, 온정적 성차별은 오히려 긍정적(+ )인 관계로 인식하고 있음을 암시해 준다. 즉 우리나라 공직사회에서 온정적 성차별은 여성에 대한 긍정적이면서 호의적인 개념으로, 적대적 성차별과 달리 차별이 아니라는 인식이 어느 정도 내재되어 있을 가능성을 암시한다. 바로 이러한 내용들은 앞서 소개한 기존의 양가적 성차별 이론이 중요하게 지적하는 바와 대부분 일치되는 결과로 볼 수 있다.

따라서 전반적으로 볼 때 이 연구에서 제안된 척도(P-ASI)는 공직사회의 양성평등의식에 대한 예언타당도의 수준이 높은 편이라고 조심스럽게 결론 내릴 수 있다. 또한 양성평등의식 변수와의 상관성 정도로 진단해 볼 때, 성차별 의식에서의 양가성 차원은 선행변수(pre-conditions: 양가적 성차별의 변화로 인한 양성평등의식의 변화) 혹은 후행변수(post-conditions: 양성평등의식의 변화로 인한 양가성 성차별의 변화)가 될 수 있는 가능성도 존재한다. 이는 국내 공직사회의 성차별 연구에 있어서는 그간 지적되지 못했던 새로운 발견으로 보여진다.

## V. 맺음말: 발견과 쟁점들

이 연구가 공직사회에 제기한 양가적 성차별 이론의 주장과 검증결과에 따르면, 적대적 성별의식뿐만 아니라 온정적 성별의식 역시 성차별의 한 유형임을 잠정적으로 확인할 수 있었다. 오늘날 공직사회에서 살아가는 남성, 여성들의 내면 깊은 곳에서 자리 잡고 있는 성별의식의 다면성을 측정하고 해석하는 작업은 공직의 양성평등정책과 관련된 사회·문화적 갈등 지점을 확인하고 향후 해결방향을 모색하는데 적지 않은 쟁점들을 제공해 줄 수 있을 것으로 생각된다. 이에 대한 보다 구체적인 결론과 시사점은 다음과 같다.

첫째, 우리나라 공직사회에 대한 양가적 성차별의 이론적 소개와 검토를 통해 그 개념이 정의되었고, 향후 충분한 개념도입과 측정, 심화된 후속연구의 가능성을 엿볼 수 있었다. 기존의 양가적 이론과 이 연구의 검증결과가 공통으로 동의한 점은 일단 직업여성에 대한 주변인의 성의식은 양가적 특성이 존재할 수 있다는 것이다. 물론 성차별의 양태가 서로 다른 두 차원이라는 이론을 뒷받침하는 강력한 실증이 나타나지는 않았다. 아직 논의의 토대가 미약한 우리나라에서 일반화된 실증이나 일관된 주장이 있는 것도 아니다. 그러나 이 연구에 따르면 공직사회에서 이 개념이 전혀 없다고 보기도 어려운 상황이므로, 제시된 양가적 성차별

의 상존 가능성을 완전히 부정할 수는 없을 것이다. 그러므로 이제 우리나라에서도 성차별의 양가적 가능성을 새롭게 인식하고, 이 문제에 대한 정책연구를 시작할 필요성이 생기게 된다.

둘째, 이 연구가 제기하는 양가적 성차별 이론은 이러한 현상에 대한 객관적인 설명근거를 제공하고, 공직의 양성평등 문제와 관련한 새로운 의제 발굴과 학술적 연구의 촉진에 기여할 것이다. 또한 여성에 대한 보다 확장된 사회구조적 편견개념의 도입으로 새로운 차별적 태도의 실체를 규명할 수 있게 됨에 따라, 공직사회에서 성별의식의 양상과 정도를 예측할 수 있는 수단을 제공할 수 있다. 향후 공직사회의 양가적 성차별 척도(P-ASI)를 통한 검사 및 측정방법의 개선은 정부의 여성관련 정책과 정책수용성에 대해 좀 더 세분화된 의식평가를 가능하게 할 것으로 기대된다. 앞으로 제안된 척도에 대해 체계적인 보완을 더한다면 성별, 연령, 지역, 근무기관 등에 상관없이 공직생활을 하는 성인남녀가 공통으로 사용할 수 있는 통합검사도구로 사용할 수도 있다. 그리고 향후 장기적인 공직여성에 대한 남녀인식 및 양성평등에 대한 의식변화와 추이를 검토해 볼 수도 있을 것이다.

셋째, 우리나라 공직사회에 있어서 양가적 성차별 개념은 이 연구를 통해 실제 어느 정도 측정될 수 있었고, 결과의 타당성도 제법 보여졌다. 이 연구는 문헌연구, 예비조사, 문항개발을 통해 '양가적 공직 성차별 척도(P-ASI)'를 잠정 제작하였으며, 분석과정에서 타당도와 신뢰도가 일정부분 검증되었다. 그리고 이를 통해 양가적 성차별을 실제 증명한 해외의 주장들이 우리나라 공직에서도 충분히 적용될 수 있음을 보여주었다. 이미 선진해외에서는 보다 은밀해지고 복잡해진 현대인의 성 의식 검사도구 및 방법론적 개선이 함께 진행, 발전되고 있다. 반면에 기존 공직사회의 성 의식을 측정하기 위한 국내의 척도(scale)는 오직 적대적 한 방향으로의 단일차원을 가정했으나, 이것이 현재 완벽하지는 않다고 보여진다. 이런 의미에서 이 연구가 만들어 본 척도(P-ASI)는 향후에 우리나라 공직사회의 성차별과 양성평등의 이중적 진실을 규명하는 데 있어 좋은 도구(tool)가 될 것으로 기대한다.

넷째, 현재 우리나라 지방공직사회에서 공무원들이 양성평등에 대해서 다소 의식하면서도 온정적 성차별을 자신도 모르게 인정하는 것은 문제라고 본다. 이는 온정적 성차별이 곧 성차별이 아니고 별 문제가 되지 않는다는 평소의 의식과 공직문화에 기초하는 것 같다. 즉 공무원에게 비우호적인 적대적 성차별 문항은 심리적으로 거부할 가능성이 더 높는데 비해, 온정적 성차별은 표면적으로 여성을 보호하고 우호적인 듯이 지각될 수 있기 때문으로 보여진다. 또한 양가적 성차별 이론의 기저에 깔린 온정적 고정관념이나 편견적 내용들을 간과하지 못하고, 사뭇 동의할 경우도 있었던 것으로 보인다. 양가적 성차별 이론에서는 분명 공직사회에서 상식적으로 인정되어 왔던 여성에 대한 온정적 보호주의, 호의적 관행, 친밀함을 전부 양성평등을 저해하는 부정적 요인으로 보고 있다. 물론 이러한 주장은 향후의 구체적인 추가 검증이 필요한 잠정적 결과이긴 하다.

마지막으로 이 연구에서 나타난 가장 고무적인 발견은 규범적인 차원의 내용이다. 즉 우리는 지금껏 행해진 양성평등 정책 전반에서 그 내용적 대상과 주체를 짚지 못한 부분이 있을 수 있을 가능성에 주목해야 한다는 것이다. 특히 온정적 성차별은 남녀 모두에게 전혀 문제점으로 인식되고 있지 않았을 가능성이 있다. 분석결과에서 오히려 온정적 성차별 개념과 양성평등 개념은 서로 긍정(+)의 상관관계로까지 나타난 것이 그 증거이다. 이는 공직의 남성과 여성이 스스로 성차별에 양면적 잣대를 들이대고 있을 가능성을 의심해야 하는 대목이다. 따라서 앞으로 공직에서 여성은 그간 남성의 격려와 배려, 보살핌을 당연시하거나 만족해하지는 않았는지 자성해야 한다. 반대로 남성은 자신 스스로 남녀평등주의자라 생각하고 곁으로는 여성에 대한 좋은 행동을 보이면서 잠재의식에는 성 역할에 대한 양보할 수 없는 최후의 소지를 남겨놓지는 않았는지 한번 진지하게 생각해 보아야 한다. 공직사회에서 진정한 양성평등정책이 남녀 모두에게 바람직한 결과를 위한 소통과 상생의 정책이라고 한다면, 우리는 과연 지금의 방식이 최선인가를 고민해야 한다. 규범적으로 정부와 연구자는 모두가 차별이라고 공감하는 부분이 아니라, 앞으로 공감되지 않는 부분에 대해 더 많은 정책적 관심을 쏟아내야 하기 때문이다.

## 【참고문헌】

- 강병서·김계수.(2009). 한글SPSS(17.0K) 사회과학통계분석. 서울: 한나래.
- 권경득.(2010). 공직 내 여성의 대표성과 조직문화, 직무행태 및 조직성과에 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. 한국행정학보. 40(4): 179-203.
- 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.
- 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 이면 효과. 한국여성학. 23(3): 5-22.
- 정재명.(2010). 공직인사 상 여성공무원의 차별인식이 직무만족에 미치는 영향: 신뢰의 매개변수를 중심으로. 한국행정논집. 22(3): 721-748
- 제갈돈.(2000). 국·공립대학교 공무원의 승진에서 성차별. 한국정책과학학회보. 4(1): 27-46.
- 행정안전부.(2012). 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.
- Nunnally, J. C. and Bernstein, I.(1994). *Psychometric Theory*(3rd Ed). New York: McGraw-Hill: 93-96.
- 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.

<부록> Glick & Fiske(1996)의 Ambivalent Sexism Inventory(ASI) Scale

(X1)No matter how accomplished he is, a man is not truly complete as a person unless he has the love of a woman.(BS)
(X2)Many women are actually seeking special favors, such as hiring policies that favor them over men, under the guise of asking for equality.(HS)
(X3)In a disaster, women ought not necessarily to be rescued before men.(BS)
(X4)Most women interpret innocent remarks or acts as being sexist.(HS)
(X5)Women are too easily offended.(HS)
(X6)People are often truly happy in life without being romantically involved with a member of the other sex.(BS)
(X7)Feminists are not seeking for women to have more power than men.(HS)
(X8)Many women have a quality of purity that few men possess.(BS)
(X9)Women should be cherished and protected by men.(BS)
(X10)Most women fail to appreciate fully all that men do for them.(HS)
(X11)Women seek to gain power by getting control over men.(HS)
(X12)Every man ought to have a woman whom he adores.(BS)
(X13)Men are complete without women.(BS)
(X14)Women exaggerate problems they have at work.(HS)
(X15)Once a woman gets a man to commit to her, she usually tries to put him on a tight leash.(HS)
(X16)When women lose to men in a fair competition, they typically complain about being discriminated against.(HS)
(X17)A good woman should be set on a pedestal by her man.(BS)
(X18)There are actually very few women who get a kick out of teasing men by seeming sexually available and then refusing male advances.(HS)
(X19)Women, compared to men, tend to have a superior moral sensibility.(BS)
(X20)Men should be willing to sacrifice their own well being in order to provide financially for the women in their lives.(BS)
(X21)Feminists are making entirely reasonable demands of men.(HS)
(X22)Women, as compared to men, tend to have a more refined sense of culture and good taste.(BS)

우리나라 공직사회의 양가적 성차별 척도(P-ASI)와 양성평등 문항

적대적 성차별 (HS)	지배적 가부장 주의 (HS-1)	(X1) 우리 조직에서 남성의 권위와 업무능력이 큰 상태가 보다 안정적이라고 생각한다.
		(X2) 우리 조직에서 여성은 자기주장을 하기보다는 지시 받는 것을 편하게 생각한다.
		(X3) 우리 조직에서 여성이 주도권을 갖는 공적인 관계는 대체로 결과가 좋지 않다.
		(X4) 우리 조직에서 대체로 공식/비공식 모임의 리더는 남성이 맡는 것이 좋다.
	경쟁적 성 분업화 (HS-2)	(X5) 우리 조직에서 여성은 대등한 경쟁관계에서 불리해지면 성차별 문제로 몰아간다.
		(X6) 우리 조직에서 여성은 남성보다 특별한 대우를 받는 것이 당연하게 생각된다.
		(X7) 우리 조직에서 여성은 스스로의 권리와 이익에 대해서 민감하게 반응한다.
		(X8) 우리 조직에서 여성은 별 뜻이 없는 말이나 행동조차도 성차별이라고 생각한다.
	적대적 이성애 (HS-3)	(X9) 우리 조직에서 여성은 성공을 위해서 자신의 미모나 신체적 매력을 이용한다.
		(X10) 우리 조직에서 여성은 일을 모르거나 순진한 척 해서 남성이 도와주게 만든다.
		(X11) 우리 조직에서 여성은 자신에게 친절한 남성동료가 생기면 그를 이용하려 든다.
온정적 성차별 (BS)	보호적 가부장 주의 (BS-1)	(X12) 우리 조직에서 육체(신체)적으로 부담이 큰 업무는 여성보다 남성이 감당해야 한다.
		(X13) 우리 조직에서 어려운 일이 닦혔을 때 여성은 남성보다 먼저 구제되어야 한다.
		(X14) 우리 조직에서 무거운 짐을 여성에게 들리기보다는 남성이 드는 것이 당연하다.
		(X15) 우리 조직에서 어느 정도의 배려나 관대함을 여성에게 보여주는 것은 바람직하다.
	보충적 성 분업화 (BS-2)	(X16) 우리 조직에서 여성은 상대적으로 부드러운 면모와 유연한 매력을 가지고 있다.
		(X17) 우리 조직에서 남성에 비해 여성은 풍부한 정서와 감수성을 함양하고 있다.
		(X18) 우리 조직에서 여자는 가정일이나 육아에 대한 착한 본능을 몸에 지니고 있다.
	친교적 이성애 (BS-3)	(X19) 우리 조직에서 여성은 남성에게는 찾아보기 힘든 순수한 매력을 가지고 있다.
		(X20) 우리 조직에서 여성의 선망과 동경을 얻은 남성이 진정한 남자라고 생각한다.
		(X21) 우리 조직에서 성공에 중요한 것은 자신을 알고 이해하는 이성동료가 있는 것이다
		(X22) 우리 조직에서 이성동료에게 서로 가벼운 농담이나 뒷담화를 할 수 있다.
공직의 양성평등 (GE)	(X23) 우리 조직에서 아무리 성공을 이룬 여성도 남성 없이 혼자서는 완전해질 수 없다.	
	(Y1) 우리 조직에서 남성과 여성은 신분, 처우, 업무할당 등에서 서로 평등하다.	
	(Y2) 우리 조직에서 남성과 여성의 일은 구분되어 있지 않고, 비슷하게 일을 한다.	
	(Y3) 우리 조직에서 남성과 여성의 구분 없이 능력에 따라 공정하게 평가받는다.	
(Y4) 우리 조직에서 남성과 여성은 직업의식, 전문성, 추진력 등에서 별다른 차이가 없다.		

