

한국 여성 근로자의 성차별 인식에 관한 연구*

오현규 **
김화연 ***
박성민 ****

본 연구의 주된 목적은 ‘무엇이 여성에게 차별을 강하게 느끼게 하는가?’에 대한 대답을 조직 메커니즘 속에서 탐색하고, 여성 근로자가 느끼는 성차별을 해소하기 위해 작지만 현실적으로 적용 가능한 정책적 함의를 제시하는 것이다. 특히, 여성 근로자들의 성차별 인식에 영향을 줄 수 있는 요인들을 개인적·가정적·관계적·환경적 특성으로 구분하여 종합적으로 실증분석을 실시하였다. 분석결과, 조직 내 ‘상사 및 리더의 인식’, 그리고 ‘그들과의 관계’가 여성 근로자들의 성차별 인식을 좌우하는 중요한 요인임을 밝혀냄으로써, 오늘날 대두되고 있는 여성 근로자의 성차별 문제를 해결하기 위한 이론적·정책적 함의를 제시하였다. 향후 이어질 여성 근로자들의 인권과 차별에 관한 연구들이 궁극적인 사회변화를 이끌 수 있도록, 본 연구가 기초자료로서의 역할을 해줄 것으로 기대한다.

[주제어: 여성 근로자, 직속 상사의 성인식, 최고 경영자의 성인식, 남성중심 조직문화, 성과중심 인사관행, 성차별 인식]

I. 서 론

한국에서의 여성은 전통적으로 가부장적 문화 아래 ‘가사’와 ‘돌봄’의 역할을 주로 담당해왔다. 시대의 변화에 따라 대부분의 여성이 높은 수준의 교육을 받고 사회에 활발하게 진출하고 있지만, 여전히 직장은 남성중심의 일터이며, 여성의 경제활동은 매순간이 순탄치가 않다. 남·녀 간의 임금격차와 유리천장 문제뿐 아니라,¹⁾ 여성 근로자의 임신은 권고사직의 또 다른 이름이며, 육아 휴직은 경단녀(경력단절여성)로 가는 지름길이 되곤 한다. 때로는 이러한

* 이 논문은 2013년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2013S1A3A2055042).

** 성균관대학교 국정전문대학원 박사수료, 제1저자

*** 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정, 제2저자

**** 성균관대학교 행정학과/국정전문대학원 부교수, 교신저자

1) 3월 8일 여성 세계의 날을 맞아, 지난 3월 3일 영국 경제주간지 이코노미스트에서 각 국의 유리천장 지수를 발표하였다. 이 보도에 따르면 한국의 남·녀 임금격차는 36.7%, 여성임원비율은 2.1%로 OECD국가에서 4년 연속 최하위를 기록한 것으로 확인되었다(아시아투데이, 2016년 3월 4일).

비상식적이고 불합리한 처우가 21세기, 그것도 꽤 그럴듯한 경제성장을 이룬 한국이라는 나라에서 이루어지고 있다는 사실이 믿기지가 않지만, 이러한 사례가 매스컴을 통해 심심치 않게 우리에게 전달되며, 우리 주변에 자연스럽게 나타나고 있다.

이러한 시점에서 우리는 여성인권에 대하여 다시 한 번 생각해볼 필요가 있다. 여성인권에 대한 논의는 근대 이후 발전된 개념으로서 시민권 또는 정치적 권리로서의 여성인권과, 경제적·사회적 권리로서의 여성인권으로 구분하여 살펴보곤 한다(강남식, 2002). 본 연구는 경제적·사회적 권리로서의 여성인권, 즉 여전히 많은 문제들을 내포하고 있는 여성노동권에 대한 논의에 초점을 두었다. 20세기를 거치면서 '기본권'으로 대표되는 시민권이나 정치적 권리 는 상당히 향상되어온 것을 볼 수 있지만, 여성인력의 증가와 고급화가 진행되고 있는 현 시점에서 여성의 경제적·사회적 권리의 문제는 여전히 해결이 어려운 난제이기 때문이다(강남식, 2002). 특히, 한국의 주요 여성고용정책들이 여성의 평등 및 권리 추구와는 거리가 멀고, 저출산의 문제를 극복하고 국가 성장의 수단으로만 접근되고 있다는 비판들을 고려하면(이주희, 2012), 오늘날 여성의 경제적·사회적 권리에 대한 논의는 필수 불가결하다. 따라서 본 연구는 최근 다양한 문제에 직면하고 있는 여성의 노동권에 초점을 두고, 여성 근로자가 직장 내에서 느끼는 성차별 인식에 대하여 살펴보고자 하였다. 특히, 무엇이 여성 근로자에게 차별을 느끼게 하는지, 또는 차별 인식을 낮춰주는지에 대하여 보다 심층적으로 분석하고자 하였다.

기존의 많은 연구들에서 여성인권과 성차별 문제는 대개 사회적 차원 또는 계급적 차원 등과 같은 거시적인 관점으로 다루어지곤 했다(김수한·신동은, 2014). 하지만 본 연구는 여성 근로자 개인의 인식적 측면에 더욱 초점을 맞추고자 하였다. 여성인권 문제에는 많은 사상적·이념적·사회적 문제가 혼재되어 있기 때문에 늘 거대담론으로 이루어지곤 하였지만, 하루의 절반 이상을 보내는 일터에서여성이 받는 성차별을 현실적이고 직접적인 문제로 접근하는 것이야말로 '여성의 차별문제 해결'을 위한 보다 실제적 아이디어를 제공해줄 것으로 기대하였다. 이에 본 연구는 조직 내 여성 근로자의 성차별을 다양한 심리수준으로 살펴봄으로써 기존 연구와는 다른 시각과 함의들을 이끌고자 하였다. 따라서 본 연구의 주된 목적은 '무엇이 여성에게 차별을 강하게 느끼게 하는가?'에 대한 대답을 조직 메커니즘 속에서 탐색하고, 여성 근로자가 느끼는 성차별을 해소하기 위해 작지만 현실적으로 적용 가능한 정책적 함의를 제시하는 것이다.

이에 본 연구는 조직 내 여성 근로자가 어떠한 요인에 의하여 성차별을 강하게 느끼는지 규명하고, 결과에 따라 심도 있는 제언을 담기 위하여 다음과 같이 연구를 진행하였다. 먼저 제 2장에서는 여성 인권 및 노동권을 비롯하여 조직 내에서 여성 근로자의 성차별 인식에 대한 이론적 논의들을 다루었다. 제 3장에서는 본 연구에서 다루어진 데이터와 측정도구, 그리고 연구모형에 대한 정보를 제시하였으며, 제 4장에서는 실증분석을 통해 성차별 인식과 다양한 변수들 간의 관계를 규명하였다. 마지막으로 제 5장에서는 본 연구의 결과를 정리하고 이에 따른 정책적 함의와 한계를 제시하였다.

II. 이론적 배경 및 가설 설정

1. 여성 인권과 조직 내 성차별

1995년 베이징에서 열린 제 4차 세계여성대회는 여성의 지위향상이라는 목표 아래 여성인권의 문제를 세계적인 중요 과제로 이끈 핵심 계기가 되었다(강남식, 2002). 한국도 이 시기에 접어들면서 여성의 역할에 대한 새로운 시각들이 기존의 가족주의 및 공동체 중심주의와 심각하게 충돌하는 경험을 하였다(김혜영, 2003). 이러한 변화의 물결로 인해 여성의 사회적 진출과 여성인력의 질적 수준은 분명히 급속도로 성장하였지만, 여전히 전통적 시각과의 마찰로 인해 그들은 이전보다 더 많은 갈등에 노출되었다(김화연 외, 2015). 여성인권 문제는 조직 내 기회 및 차별에 관한 것과도 직접적으로 연결되어 있다(강남식, 2002). 특히, 여성정책에 대한 충분한 고민 및 검토가 이루어지지 않은 대부분의 경우에서 여성 근로자들이 겪는 불평등은 오히려 해소되기보다 가속화되기 때문에 관리적 측면에서 매우 중요한 이슈가 되고 있다(이주희, 2012; Adebayo & Udegbe, 2004; Czarniawska, 2006; Fiske & Stevens, 1993; Hultin & Szulkin, 1999). 사회적으로 개인이 취득하는 지위, 자원, 명예, 권력이 주로 소속되어 있는 ‘조직의 맥락(직무 및 보상의 구조)’을 통해 이루어지고 있음을 감안한다면, 조직 내 여성 근로자의 성차별 문제는 사회 전반적인 여성의 인권 수준을 결정하는 핵심 요소가 될 수 있다(김수한 · 신동은, 2014).

노동시장에서 성 평등이 가져다주는 의미적 중요성에도 불구하고, 과거 경제성장과 시장효율에 중점을 둔 우리나라의 여성고용정책은 여성 근로자들로 하여금 기회 및 차별 문제에서 벗어나는 것에 큰 기여를 하지 못했다(이주희, 2012). 실제 우리나라는 1987년 ‘남녀고용평등법’이 제정되고, 2007년 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’로 법제명이 다시 변경되는 노력이 있었다. 즉, ‘고용에 대한 사회의 전반적인 성차별을 극복하기 위한 노력’에 이어 ‘근로자의 일과 가정의 양립을 제도적으로 지원하기 위한 노력’이 함께 이루어진 것이다. 하지만, 이러한 노력이 무색할 정도로 오늘날 여성 근로자들이 겪고 있는 성차별 문제는 여전히 심각한 실정이다(원숙연 · 최윤희, 2015; 차유경 · 원숙연, 2014; 홍경옥, 2005; 홍미영 · 우양호, 2005). 여성 근로자들의 성차별 경험은 직무에 대한 부정적 태도를 유발할 뿐 아니라, 퇴직한 후에도 재취업을 포기하여 노동시장에서 완전히 퇴출하는 상황까지 이르게 하기에(강우란, 2002; 김수한 · 신동은, 2014; 손승영, 2005), 이 문제가 지니는 파급력은 실로 엄청나다.

여성의 성차별 문제를 다룬 많은 연구들을 살펴보면, 주로 ‘계층이론 및 노동시장의 관점’에서 논의되어 온 것을 알 수 있다(김수한 · 신동은, 2014). 이처럼 성차별 문제에 대한 기존 연구들이 인권이나 사회 · 경제적인 측면에서 대부분 다루어졌기 때문에(박지현 · 탁진국, 2008), 본 연구는 실제 여성 근로자들이 어떠한 영향으로 인해 성차별을 강하게 인식하게 되는지 조직 내부적 측면에서 살펴보고자 하였다. 따라서 본 연구는 불평등을 더욱 인지하도록 만드는 조직 메커니즘을 확인하기 위해 여성 근로자들의 개인적 · 가정적 · 관계적 · 환경적 특성에 초점을 두고 분석에 적용하였다.

2. 개인적 특성: 직급, 학력

조직 구성원의 태도와 행동은 개인 고유의 특징과 조직 상황적 요인이 상호작용하여 결정되어지므로(George, 1992; Poter & Steers, 1973; Schermerhorn, 1991), 여성 근로자들의 개인적 특성은 그들이 인식하게 되는 성차별의 중요한 선행요인이 될 수 있다. 특히, 조직 구성원들에게 직급과 학력은 조직 내에서 개인의 역량 및 역할을 긍정적으로 인식하는 중요한 변수로 여겨진다(이성아·엄우용, 2013). 김수현 외(2013)는 중·고령 여성의 일자리 개선과 차별 해소를 위한 정책적 효과의 측면에서 여성 근로자들의 종사상 지위가 중요한 역할을 하고 있다고 밝혔다. 김화연 외(2015)의 연구는 한국 여성 근로자들에게 있어서 교육수준은 조직 내 심리적 안정 및 만족과 매우 밀접함을 보여주었다. 박지현·탁진국(2008)의 연구는 여성 근로자의 인구통계학적 특성에 따라 성차별 지각에 차이가 있는지 살펴보았는데, 학력이 낮을수록 성차별을 강하게 지각하는 것으로 나타났다. 임정준(2010)의 연구에서는 실제 남녀 임금에 있어서 여성 근로자의 높은 교육수준이 차별의 정도를 감소시키는 중요한 요소로 작용하는 것을 볼 수 있다.

사회인지이론(Social Cognitive Theory)의 시각에서 보더라도, 개인의 경력 및 학업의 성취는 조직 내 긍정적 심리 태도를 이끄는 중요한 원천이 될 수 있다(Bandura, 1986). 개인의 행동을 이끄는 사회적 학습은 개인의 인지적·행동적·환경적 요인들이 서로 상호작용함으로써 이루어진다(Bandura, 2001; Lent et al., 1994). 따라서 경력 및 학업의 성취를 상당히 이룬 이들은 ‘결과기대’ 및 ‘자기효능감’을 상대적으로 강하게 인지할 것으로 추론해볼 수 있다. 이는 여성근로자들이 동일한 상황에 노출되었다 할지라도, 이를 성차별로 느끼는 것에 덜 민감할 것으로 예상된다. 본 연구는 이와 같은 논의들을 토대로, 아래와 같은 가설들을 설정하였다.

가설 1-1

직급이 낮은 여성 근로자일수록, 성차별을 강하게 느낄 것이다.

가설 1-2

학력이 낮은 여성 근로자일수록, 성차별을 강하게 느낄 것이다.

3. 가정적 특성: 자녀 유무, 가족 지원

여성에 대한 차별적 인식은 한국의 오랜 역사 속에서 계속적으로 표출되어 왔지만, 무엇보다 전통적 가족규범인 가족주의가 이를 지속적으로 악화시켜왔다(김혜영, 2003). 성에 대한 불평등한 가치관과 행동양식은 여성을 가사와 양육을 책임지도록 고착화시켰고, 노동시장에서도 여성 근로자들의 직장을 잠시 거치는 곳이라는 편견을 만들었다(박통희·양건모, 2004). 이러한 점에서 여성 근로자의 가정적 특성은 해당 여성의 직장에서 느끼는 성차별 인식에 중요한 요인이 될 수 있다. Blossfeld & Drobnić(2001)은 오늘날 성역할에 대한 불평등이 여전히 많아 남아있기 때문에 자녀가 있는 여성일수록 노동시장에서 커다란 불이익을 경험할 수 밖에 없다고 시사하고 있다. 또한, 기존의 연구들은 ‘자녀가 있는 여성’은 전반적인 인적자본

가치의 하락으로 인해 임금의 차별이 발생하고 있다고 밝히고 있다(Davies & Pierre, 2005). 김혜영(2003)의 연구에서는 배우자 간 가사분담과 같은 역할구분에 대한 변화가 의식수준에서만 다소 이루어졌고, 실제 남성들의 역할행동 변화는 이루어지지 않고 있음을 밝히면서, 부부 간 역할에 대한 기대가 충족되지 않음으로써 겪게 될 배우자와의 갈등은 앞으로 부부 관계 및 여성 인권의 중요한 변수가 될 것으로 예측하였다. 이와 같이, 여성 근로자에 대한 가족 구성원들의 지지는 여성들이 전통적 가족규범을 깨고 직장생활을 원활하게 할 수 있도록 돋는 중요한 요인이다(김화연 외, 2015; 송다영 외, 2010).

전이이론(Spillover Theory)에서는 ‘일’과 ‘가정’의 영역에서 나타나는 행동과 태도가 상호 전이될 수 있다고 보기 때문에(Grzywacz, 2000; Grzywacz & Marks, 2000), 전이이론은 여성 근로자들에게 있어서 가정적 특성의 영향력과 그 중요성을 뒷받침해주는 유익한 설명적 근거가 된다. 자녀가 있는 여성일수록, 또는 가족 구성원들의 지원이 없는 여성일수록, 해당 근로자는 가사와 양육의 책임으로부터 자유롭지 못할 것으로 예상할 수 있다. 따라서 이들의 성역할에 대한 심리적·물리적 고통이 직장으로 전이될 수 있음을 추론해볼 수 있다. 본 연구는 이와 같은 논의들을 토대로, 아래와 같은 가설들을 설정하였다.

가설 2-1

자녀가 있는 여성 근로자일수록, 성차별을 강하게 느낄 것이다.

가설 2-2

가족의 지원이 없는 여성 근로자일수록, 성차별을 강하게 느낄 것이다.

4. 관계적 특성: 직속 상사의 성인식, 최고 경영자의 성인식

조직 내에서 직속 상사나 최고 경영자의 윤리성, 가치관, 태도, 리더십은 조직 구성원들의 동료 및 조직에 대한 인식에 중요한 영향을 끼치는 요인이다(강승완, 2013; 여영숙·정성채, 2010; Eisenberger et al., 2002). 특히, 직속 상사 및 최고 경영자들은 차별의 직접적인 주체로 될 수 있기에 그들이 갖는 성에 대한 인식은 여성 근로자들에게 강한 영향을 끼칠 수밖에 없다. 또한, 조직 구성원이 상사나 리더를 신뢰하는 정도에 따라 조직 내에서 강한 심리적 안정을 취할 수 있음을 감안하면(Whitener et al., 1998), 이들의 지원적 역할과 공정한 대우는 구성원들로 하여금 긍정적 태도를 갖게 하는 핵심 변수이다(구동우 외 2015; 정유제·권중생, 2013). 김수한·신동은(2014)의 연구에도 최고경영자가 여성인력을 중요하게 여기고 남성 직원과 동등하게 대우할수록 여성 관리자가 경험하는 성차별이 크게 줄어드는 것으로 나타났다.

관계를 통해 얻어지는 다양한 감정과 행동양식을 설명해주는 사회교환이론(Social Exchange Theory)의 관점에서 볼 때에도, 직속 상사와 최고 경영자의 성인식은 여성 근로자들에게 긍정적인 감정 결과를 가져가 주는 충분한 설명 변수가 된다(Blau, 1964; Wayne et al., 1997). 여성 근로자들에게 업무를 지시하고 그들의 성과를 평가하게 될 직속 상사 및 최고 경영자가 여성인력을 중요하게 여기고 공정하게 대우한다면, 해당 근로자들은 보답의 의무감을 가지게 되며 나아가 차별이 아닌 자신들의 가치를 인정받는 포괄적인 믿음을 형성하게 될 것

으로 기대할 수 있다. 본 연구는 이와 같은 논의들을 토대로, 아래와 같은 가설들을 설정하였다.

가설 3-1

직속 상사의 성인식이 낮을수록, 여성 근로자는 성차별을 강하게 느낄 것이다.

가설 3-2

최고 경영자의 성인식이 낮을수록, 여성 근로자는 성차별을 강하게 느낄 것이다.

5. 환경적 특성: 남성중심 조직문화, 성과중심 인사관행

성차별의 문제는 여성 근로자들이 속해있는 조직의 상황과 맥락에서 발생하기 때문에(김수한·신동은, 2014), 조직을 둘러싼 환경적 특성은 여성 근로자들의 성차별 인식에 영향을 주는 핵심 요인이 된다. 특히, 늦게까지 직장에 남아 일하는 것이 조직에 더 많은 기여를 하는 것으로 인식되는 조직문화에서는 상대적으로 가사 및 육아에 대한 부담이 많은 여성들에게 차별이 발생할 수밖에 없다(Kelly et al., 2010; Rutherford, 2001). 조직 내·외 가부장적인 문화는 특히 기혼 여성 근로자들에 대한 차별로 이어졌으며, 그들의 직업 동기를 심각하게 손상시켰다(손승영, 2005; Wenk & Garrett, 1992). 한국의 많은 조직들이 성과중심의 평가와 보상체계를 구축하기 위해 노력해왔지만, 여전히 남성의 경험적 가치를 조직의 긍정적·중립적 판단기준으로 활용하고 있다는 점이 여성 근로자들의 성차별적 인식을 더욱 강하게 일으킨다(원숙연, 2015). 오늘날 다양한 조직에서 여성 근로자의 비율이 계속 증가하고 있음에도, 조직 구성원들의 각종 인사제도가 남성우위를 기반으로 작동하고 있다는 점은 매우 심각한 현실이다(최병우, 2004). 실증분석에서도 김수한·신동은(2014)의 연구는 집단적 가치를 강조하는 조직의 여성 관리자는 성차별에 노출될 위험이 높다는 점을 보여주었다. Wrigley(2002)도 여성 관리자들을 대상으로 한 초점집단면접법(Focus Group Interview)을 통해 수행한 연구에서 남성들을 중심으로 이루어지는 조직문화를 성차별의 주요 원인 중 하나로 꼽았다.

역할갈등이론(Role Conflict Theory)에 따르면, 이러한 전통적 조직문화와 인사관행 속에서 여성 근로자들은 자신들의 ‘일’과 ‘가정’ 기대역할을 수행할 수 없게 된다. 역할의 갈등은 일과 가정에서의 각기 다른 역할을 동시에 수행할 수 없을 때 나타나기 때문에(Greenhaus & Beutell, 1985; Rizzo et al., 1970), 남성들에게 유리한 조직 환경 속에서 이들의 역할갈등은 더욱 심화될 가능성이 높다. 여성들이 ‘돌봄 및 가사’의 노동을 담당하는 것이 당연하게 받아들여지는 전통적 견해가 여전히 만연한 한국사회를 고려해보면, 이들의 역할 충돌은 남성에 비해 주목받을 만한 가치가 충분하다.

특히, 성과중심의 인사관행이 오히려 여성 근로자들에게 성차별을 높인다는 연구들을 살펴볼 수 있다. 김명숙(2000)의 연구에 따르면 조직 내에서 능력과 성과는 수익을 극대화 시킬 수 있는 ‘특정 내용’에 집중하고 있으며, 객관성을 확보하기 위해 능력에 대한 평가를 계량화·수치화하여 적용하고 있음을 논의하였다. 그러나 이러한 평가방식은 조직의 ‘수익’ 측정의 편리성을 위한 것으로 남성에게 유리하게 계량화되어 평가되고, 결국 조직 내 능력 평가

는 공식적이고 지배적인 운영원리로서 성차별을 합리화시킨다고 밝혔다. 또한, Castilla & Benard(2010)은 승진과 임금 인상의 기준이 직원들의 성과에 따라 이루어진다고 명시되어 있는 능력주의 조직문화에서 오히려 성과평가 결과가 동일하더라도 여성이 남성보다 성과급을 더 적게 받을 가능성이 높다고 밝혔다. 이러한 연구결과는 한국직업능력개발원에서 발행한 김봄이(2015)의 보고서에서도 재확인 할 수 있다. 이 보고서에 따르면 한국의 여성 근로자들은 남성 근로자들에 비해 직원에 대한 회사의 지원이 낮다고 평가하고 있으며, 회사에서 자신의 업무 성과를 인정받는다고 생각하는 비율이 남성은 41.36%인 것에 반하여 여성은 29.6%에 그친다고 밝혔다. 이러한 이유들로 인해 조직 내에서 이루어지는 능력주의나 성과중심의 인사관행이 여성의 성차별 인식을 더욱 증가시키고 있는 것으로 이해할 수 있다. 본 연구는 이와 같은 논의들을 토대로, 아래와 같은 가설들을 설정하였다.

가설 4-1

남성중심 조직문화가 강할수록, 여성 근로자는 성차별을 강하게 느낄 것이다.

가설 4-2

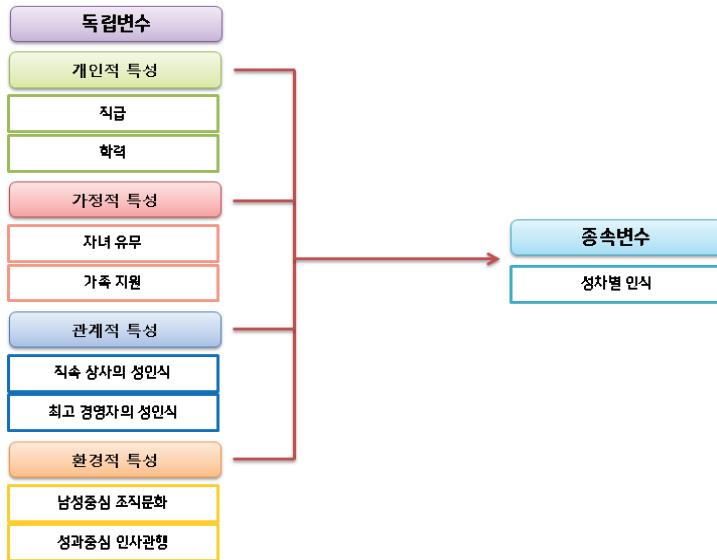
성과중심 인사관행이 강할수록, 여성 근로자는 성차별을 강하게 느낄 것이다.

III. 연구 설계

1. 연구모형

본 연구는 여성 근로자의 인권과 조직 내 성차별에 대한 이론적 논의와 선행연구 검토를 바탕으로 〈그림 1〉과 같은 연구모형을 설정하였다. 먼저 독립변수는 개인적 특성, 가정적 특성, 관계적 특성, 환경적 특성으로 구분하여 각 차원별 하위변수를 구성하였다. 구체적으로 개인적 특성에는 여성근로자의 직급과 학력을 포함하였으며, 가정적 특성으로는 자녀 유무와 가족 지원을 포함하였다. 관계적 특성으로는 직속 상사의 성인식과 최고 경영자의 성인식을 설정하였으며, 마지막으로 환경적 특성으로 남성중심 조직문화와 성과중심 인사관행을 설정하였다.

〈그림 1〉 연구 모형



2. 표본의 구성

본 연구는 여성 근로자가 조직 내에서 느끼는 성차별 인식에 대한 실증연구를 진행하기 위하여 한국 여성정책연구원에서 2012년부터 2013년까지 실시한 여성관리자패널조사 제4차 신규자용 데이터를 활용하였다.²⁾ 또한 본 연구는 20-60대 여성 근로자 중 기혼여성 592명을 연구대상으로 선정하였다. 이는 남녀고용평등법 제 11조 2항에 기혼 여성에 대한 부당한 대우를 금하도록 명시할 만큼,³⁾ 한국 사회에서 기혼 여성에 대한 처우가 문제되고 있다는 점을 고려하여 이들을 연구대상으로 한정하였다.

구체적으로 응답자의 특성을 살펴보면, 20대가 3.2%, 30대가 48.3%, 40대가 40.5%, 50대가 7.6%, 60대가 0.2%인 것으로 나타났다. 전체 응답자의 53.7%가 4년제 대학을 졸업한 것으로 확인되었으며, 고등학교 졸업이 9.5%, 전문대학 졸업이 18.4%, 대학원 석사 졸업이 16.7%, 대학원 박사 졸업이 1.7%인 것으로 나타났다. 또한, 대리급 종사자가 52.9%로 가장 많은 비중을 차지하고 있었으며, 그 다음으로는과장급, 차장급, 부장급, 임원급의 순서로 나타났다. 이 외에 조직 업종과 조직 규모의 분포도 다양하게 분포되어 있음을 확인하였다. 〈표 1〉은 표본의 구성을 구체적으로 나타낸 것이다.

2) 여성관리자패널조사는 한국의 기업환경에서 여성근로자들의 경력개발과 여성 인적자원 활용에 관한 연구를 위해 시계열 자료를 구축 및 제공하고 있다(김난주 외, 2014). 특히, 본 연구에서 규명하고자 하는 여성들의 성차별 인식과 조직 내 인적자원관리 측면에서 고려해야하는 가정적·관계적·환경적 요소들에 대한 심도 있는 실증분석이 가능하도록 관련 문항들을 제공하고 있다.

3) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(약칭: 남녀고용평등법)의 제 11조 2항을 살펴보면 “사업주는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.”라고 명시되어 있다.

〈표 1〉 표본의 특성

구분	내용	빈도(%)	구분	내용	빈도(%)
학력	고등학교 졸업	56(9.5)	조직 업종	제조업	36(6.1)
	전문대학 졸업	109(18.4)		전기/폐기물	6(1.0)
	4년제 대학 졸업	318(53.7)		건설업	18(3.0)
	대학원 석사 졸업	99(16.7)		도/소매업	9(1.5)
	대학원 박사 졸업	10(1.7)		운수업	46(7.8)
직급	대리급	313(52.9)		숙박/음식	5(0.8)
	과장급	176(29.7)		금융/부동산	89(15.0)
	차장급	72(12.2)		출판/전문과학/ 사업서비스	66(11.1)
	부장급	28(4.7)		공공행정	158(26.7)
	임원급	3(0.5)		교육 서비스업	47(7.9)
연령	20대	19(3.2)		보건/복지	98(16.6)
	30대	286(48.3)		예술/협회	14(2.4)
	40대	240(40.5)		100~299명	93(15.7)
	50대	45(7.6)		300~999명	166(28.0)
	60대	1(0.2)		1000~1999명	140(23.6)
	결측	1(0.2)		2000명 이상	193(32.6)

총 592명

3. 변수의 측정

본 연구는 성차별 인식과 이에 영향을 미치는 선행요인들을 실증적으로 분석하기 위하여 한국여성정책연구원의 여성관리자패널조사 제 4차 신규자용 데이터를 활용하였으며, 〈표 2〉와 같이 변수들을 구성하였다. 독립변수인 개인적 특성에서는 직급과 학력에 대하여 물었고 가정적 특성중 하나는 자녀의 유무에 대해서 물었으며, 모두 단일 문항을 활용하였다. 또한, 가정적 특성의 다른 하나인 가족 지원에서는 4가지의 문항을 활용하였고, 관계적 특성에서 직속 상사의 성인식과 최고 경영자의 성인식에서는 각각 3가지의 문항과 4가지의 문항을 활용하였으며, 환경적 특성인 남성중심 조직문화와 성과중심 인사 관행에는 둘 다 4가지의 문항을 활용하였다⁴⁾. 마지막으로 종속변수인 성차별 인식에서는 각각의 내용에 대해서 성차별 경험여부를 묻는 5가지 문항을 활용하였다.⁵⁾

4) 가정적 특성의 '가족 지원', 관계적 특성의 '직속 상사의 성인식', '최고 경영자의 성인식', 환경적 특성의 '남성중심 조직문화', '성과중심 인사관행'에 사용된 문항들은 리커트(Likert) 5점 척도를 사용하여, '전혀 그렇지 않다', '그렇지 않다', '보통', '그렇다', '매우 그렇다'의 범위에서 측정되었다.

5) 성차별 인식은 성차별 경험의 유무를 확인하는 5 문항들을 단일의 비율척도로 재코딩 함으로써, 회귀 분석의 적용이 가능하도록 하였다.

〈표 2〉 변수의 구성

구분	변수	문항 및 내용
독립변수	개인적 특성	직급 현재 직장에서 거쳐 온 업무에 대해서 기입해주십시오. (내용: 해당 직급) (사원급/ 대리급/ 과장급/ 차장급/ 부장급/ 임원급)
		학력 ○○님은 학교를 어디까지 다니셨습니까? 졸업을 기준으로 응답해주십시오. 고등학교 졸업 / 전문대학 졸업 / 4년제 대학 졸업 / 대학원 석사 졸업 / 대학원 박사 졸업
	가정적 특성	자녀 유무 ○○님은 자녀가 있으십니까?
		내가 직장에서 성취를 경험할 때, 나의 가족들은 나를 자랑스럽게 여긴다.
		직장에서 문제가 생겼을 때, 가족들은 그 문제에 대해 나와 이야기하고 조언해준다. 가족들은 내가 집안에서 해야 할 역할들을 대신하거나 도와준다. 나는 집안일을 걱정하지 않고 늦게까지 일할 수 있다.
	관계적 특성	직속 상사의 성인식 나의 상사는 고과나 근무평정에서 남녀 공평하게 대우한다. 나의 상사는 남녀 공평하게 능력향상기회를 제공한다. 나의 상사는 직장과 가정생활을 원만하게 병행할 수 있도록 배려해 준다.
		최고 경영자의 성인식 기회가 달을 때마다 여성인력의 중요성을 강조하는 편이다. 남녀 구성원 모두 동등하게 대우한다.
	환경적 특성	남성중심 조직문화 정시에 퇴근하면 눈치가 보인다. 개인 사정이나 집안일로 주종에 휴가를 내기가 어렵다. 밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받을 수 있는 방법이다. 일을 최우선으로 하지 않으면 살아남기 어렵다.
		성과중심 인사관행 경영방침, 성과 등 경영관련 사항을 사원들에게 자주 알린다. 인사 관리 원칙이 능력 또는 성과중심이다. 성과평가에 대한 기준이 명확하게 제시되고 있다. 성과를 중시한다.
종속변수	성차별 인식	○○님께서 다음의 상황 중 여성으로서 차별을 경험한 적이 있거나 경험하고 있습니까? (내용 : 부서, 업무 배치시 / 급여 혹은 임금 / 교육훈련 기회 및 내용 / 승진, 승급 / 인사고과(근무성적평가))

IV. 실증분석

1. 타당도 및 신뢰도 분석

본격적인 변수들 간의 관계를 살펴보기에 앞서, 본 연구에 사용되는 측정도구의 타당도와 신뢰도를 확인하고자 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)과 신뢰도 분석(Reliability Analysis)을 실시하였다. 탐색적 요인분석은 주성분 분석(Principal Components Analysis)을 통하여 요인을 추출하였고, 요인회전방법으로 베리맥스(Varimax)를 활용하여 요인적재량을 산출하였다. 또한, 신뢰도 분석은 Cronbach's Alpha 값의 계수를 측정하여 실시하였다. 탐색적 요인

분석과 신뢰도 분석의 결과는 〈표 3〉와 같이 확인할 수 있었으며, 타당도와 신뢰도를 충분히 갖춘 변수들로 구성되어 있음을 확인할 수 있었다.

〈표 3〉 타당도 및 신뢰도 분석 결과

변수	문항	요인분석	고유 값	설명 변량	Cronbach's Alpha
가족 지원	Q1	.784	2.112	12.424	.677
	Q2	.767			
	Q3	.675			
	Q4	.625			
직속 상사의 성인식	Q1	.899	2.359	13.876	.843
	Q2	.897			
	Q3	.679			
최고 경영자의 성인식	Q1	.851	1.597	9.394	.776
	Q2	.749			
남성중심 조직문화	Q1	.779	2.410	14.177	.737
	Q2	.747			
	Q3	.714			
	Q4	.673			
성과중심 인사관행	Q1	.845	2.760	16.233	.817
	Q2	.826			
	Q3	.810			
	Q4	.552			

2. 기술통계 및 상관관계 분석

본 연구에서 사용된 변수들의 기술통계 분석 결과는 〈표 4〉와 같다. 먼저, 자녀유무의 평균값은 1.83으로 본 표본의 많은 여성 근로자들이 자녀가 있는 것으로 나타났다. 또한, 가족 지원과 직속 상사의 성인식과 최고 경영자의 성인식에 대한 평균값은 각각 2.84, 3.78, 3.18로 나타나, 평균적으로 여성 근로자들은 직장의 상사 및 경영자의 성인식을 ‘보통 이상’으로 인식하는 반면, 가족으로부터 지원은 ‘보통 이하’로 인식하는 것으로 볼 수 있다. 남성중심의 조직문화와 성과중심 인사관행에 대한 평균값은 각각 2.72, 3.33으로 나타나, 평균적으로 여성 근로자들은 근무하는 직장 환경에 대해서 남성중심 조직문화로 받아들이기보다 성과중심 인사관행으로 받아들이고 있음을 볼 수 있다. 마지막으로 성차별 인식은 1.25의 평균값을 보임으로써, 평균적으로 여성 근로자들은 해당 직장에서 1번 이상의 성차별을 경험한 것으로 해석할 수 있다.

〈표 4〉 기술통계 분석 결과

구분		N	최소값	최대값	평균	표준편차
독립변수	가정적 특성	자녀 유무	592	1	2	1.83
	가족 지원	592	1	5	2.84	0.67
	관계적 특성	직속 상사의 성인식	592	1	5	3.78
	최고 경영자의 성인식	592	1	5	3.18	0.91
	환경적 특성	남성중심 조직문화	592	1	5	2.72
	성과중심 인사관행	592	1	5	3.33	0.79
종속변수		성차별 인식	592	0	5	1.25
						1.47

다음으로 본격적인 가설의 검증에 앞서, 변수들 간의 관련성을 살펴보기 위하여 피어슨 상관관계 분석(Pearson's Correlation Analysis)을 실시하였다.⁶⁾ 상관관계 분석의 결과는 〈표 5〉와 같다. 변수간의 상관관계 분석을 실시한 결과, 직급, 자녀 유무, 가족 지원의 변수를 제외하고 모든 독립변수들이 종속변수인 성차별 인식과 유의미한 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 상관관계 분석 결과

구분	A	B	C	D	E	F	G	H	I
A	1								
B	.196**	1							
C	.142**	-.031	1						
D	.078	.100*	-.130**	1					
E	.048	.064	-.016	.161**	1				
F	.081*	-.010	.037	.174**	.401**	1			
G	.054	.086*	-.022	.014	-.268**	-.174**	1		
H	.077	.038	.042	.232**	.370**	.446**	.021	1	
I	-.015	-.124**	.043	.003	-.283**	-.346**	.209**	-.094*	1

A: 직급, B: 학력, C: 자녀 유무, D: 가족 지원, E: 직속 상사의 성인식,
F: 최고 경영자의 성인식, G: 남성중심 조직문화, H: 성과중심 인사관행, I: 성차별 인식

*: p<.05, **: p<.01

3. 위계적 회귀분석

본 연구는 여성 근로자가 조직 내에서 느끼는 성차별 인식에 어떠한 요인이 영향을 주는지 규명하고자 하는 연구이다. 이에 성차별 인식에 영향을 줄 수 있는 선행 요인을 개인적 특성, 가정적 특성, 관계적 특성, 환경적 특성으로 구분하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 구체적으로 위계적 회귀분석의 1단계에서는 개인적 특성으로 직급과 학력을 투입하였으며 2 단계에서는 가정적 특성인 자녀 유무와 가족 지원을 투입하였다. 3단계에서는 조직의 내부적 측면에서 바라보았는데, 관계적 특성으로 직속 상사의 성인식과 최고 경영자의 성인식을 투

6) 상관관계 분석은 연구 가설의 검증을 실시하기 전 측정변수들 간의 관계적 강도를 보여줌으로써 변수 간 관련성에 대한 대략적인 윤곽을 제시하여주기 때문에, 변수들 간의 인과관계를 증명하는 논문이라면 상관관계 분석의 결과를 제시하는 것이 바람직하다(송지준, 2013).

입하였다. 마지막 4단계에서는 환경적 특성으로 남성중심 조직문화와 성과중심 인사관행을 투입하였다. 총 4단계를 거친 위계적 회귀분석의 분석 결과는 〈표 6〉과 같다.

먼저 1단계, 개인적 특성에서 직급은 성차별 인식에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 학력은 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계, 가정적 특성에서 자녀 유무는 성차별 인식에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 가족 지원은 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계, 관계적 특성에서 직속 상사의 성인식과 최고 경영자의 성인식은 성차별 인식에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막 4단계, 환경적 특성에서 남성중심 조직문화와 성과중심 인사관행은 성차별 인식에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

〈표 6〉 위계적 회귀분석 결과

구분	모형1			모형2			모형3			모형4			
	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF	
개인적 특성	직급	.009	.221	1,040	.002	.036	1,071	.027	.682	1,076	.018	.472	1,080
	학력	-.125***	-3.010	1,040	-.125***	-2.975	1,050	-.129***	-3.346	1,056	-.141***	-3.662	1,064
가정적 특성	자녀 유무				.042	1,006	1,044	.057	1,480	1,047	.055	1,447	1,052
	가족 지원				.020	.489	1,034	.100**	2,572	1,076	.081**	2,081	1,104
관계적 특성	직속 상사의 성인식							-.170***	-4.107	1,209	-.158***	-3,644	1,365
	최고 경영자의 성인식							-.301***	-7.233	1,222	-.320***	-7,270	1,395
환경적 특성	남성중심 조직문화										.121***	3,045	1,133
	성과중심 인사관행										.087**	1,986	1,396
F	4,600			2,581			20,053			17,340			
R^2	.015			.017			.171			.192			
Adjusted R^2	.012			.011			.162			.181			
Durbin-Watson = 1.798													

* p< .10, ** p< .05, *** p< .01

4. 가설검증

앞서 살펴본 실증 분석을 바탕으로 본 연구는 〈표 7〉과 같이 연구가설의 검증 결과를 정리하였다. 구체적으로 살펴보면 개인적 특성인 직급은 유의미한 결과 값을 보이지 못하여 가설 1-1은 기각되었으며, 학력이 높을수록 성차별 인식을 약하게 하는 것을 확인하여 가설 1-2가 채택되었다. 다음으로 가정적 특성에서 자녀의 유무는 성차별 인식에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 확인되어 가설 2-1은 기각되었으며, 가족 지원의 경우 가족 지원이 적을수록 성차별 인식이 약해지는 것을 확인하였다. 이는 기존의 가설과 다른 방향의 영향관계를 보여줌으로 가설 2-2는 기각되었다. 다음으로 관계적 특성에서 직속 상사의 성인식과 최고 경영자의 성인식이 낮을수록 성차별 인식이 높아지는 것을 확인하여 가설 3-1과 3-2는 채택

되었다. 마지막으로 환경적 특성인 남성중심 조직문화와 성과중심 인사관행이 강하게 나타날 수록 여성 근로자의 성차별 인식이 더욱 강해지는 것을 확인하여 가설 4-1과 4-2 역시 채택 되었다.

〈표 7〉 가설 검증 결과

구분	연구 가설	결과
가설 1-1	직급이 낮은 여성 근로자일수록, 성차별을 강하게 느낄 것이다.	X
가설 1-2	학력이 낮은 여성 근로자일수록, 성차별을 강하게 느낄 것이다.	○
가설 2-1	자녀가 있는 여성 근로자일수록, 성차별을 강하게 느낄 것이다.	X
가설 2-2	가족의 지원이 없는 여성 근로자일수록, 성차별을 강하게 느낄 것이다.	X
가설 3-1	직속 상사의 성인식이 낮을수록, 여성 근로자는 성차별을 강하게 느낄 것이다.	○
가설 3-2	최고 경영자의 성인식이 낮을수록, 여성 근로자는 성차별을 강하게 느낄 것이다.	○
가설 4-1	남성중심 조직문화가 강할수록, 여성 근로자는 성차별을 강하게 느낄 것이다.	○
가설 4-2	성과중심 인사관행이 강할수록, 여성 근로자는 성차별을 강하게 느낄 것이다.	○

V. 결 론

오늘날 한국사회에서 여성이라는 이유만으로 고용, 교육, 평가, 배치, 승진, 보상 등에서 발생하는 부당한 성차별은 여전히 법률적 보호가 미비한 실정이며 여전히 관행처럼 이어지고 있다(서철현·이종남, 2006). 이에 본 연구는 실제 조직 내에서 여성 근로자들이 어떠한 요인들로 인해 성차별을 더 느끼게 되는지 확인하고자 하였으며, 노동시장에서 불평등의 인식을 발생시키는 조직적 메커니즘을 살펴보았다. 특히, 여성 근로자들의 개인적·가정적·관계적·환경적 특성에 초점을 두고 영향관계를 분석하였다. 구체적으로는 요인 분석, 신뢰도 분석, 상관관계 분석, 위계적 회귀 분석을 실시하여 가설을 검증하였으며, 한국 여성 근로자들의 차별 방지 및 인권 보장을 위한 관리적·정책적 함의를 다음과 같이 도출하였다.

첫째, 여성 근로자의 직급은 성차별 인식에 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 반면, 여성 근로자들은 학력이 높을수록 성차별을 약하게 느끼는 것으로 나타났다.⁷⁾ 실제 한국의 여성 근로자들은 종사상의 지위보다는 개인의 학력수준에 따라 성차별을 다르게 인식하는 것으로 이해할 수 있다. 이러한 결과는 학력을 중요시하는 조직문화에서, 학력은 곧 잠재적 능력으로 인식된다는 점을 알 수 있다. 즉, 학력은 남성 중심 조직문화에서 한국 여성 이 자신의 능력을 나름 객관적으로 인정받을 수 있는 하나의 상징적인 개념인데 저학력자

7) 본 연구에서 '학력'은 고등학교 졸업, 전문대학 졸업, 4년제 대학 졸업, 대학원 석사 졸업, 대학원 박사 졸업의 순서에 따라 수치를 부여한 서열수준의 측정이다. 따라서 이와 같은 학력의 순서가 대학원 박사 졸업(또는 고등학교 졸업)에 가까울수록, 여성들이 성차별을 덜(또는 더) 경험하는 것으로 해석할 수 있다.

여성들에게는 이러한 논리가 부정적으로 적용될 수밖에 없기 때문이다. 이에 저학력자 여성 일수록 조직 내에서 성차별을 받거나 부당함을 인지하는 정도가 더 강하게 나타나는 것으로 추론해볼 수 있다. 김화연 외(2015)의 연구에서도 보여주듯이, 높은 수준의 학력은 여성의 심리적 만족과 매우 밀접하고, 저학력 여성은 고학력 여성보다 성차별을 더욱 강하게 느끼는 것으로 볼 수 있다. 같은 여성이라도 저학력 여성 근로자들의 겪는 성차별이 상대적으로 더 심각할 수 있음을 고려하면, 학력중심의 경력관리에서 벗어나 직무능력 중심으로 여성 인력을 관리할 수 있는 제도가 뒷받침되어야 할 것으로 보인다.

둘째, 여성 근로자의 자녀유무는 성차별 인식에 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타난 반면에 가족의 지원을 많이 받을수록 성차별을 강하게 느끼는 것으로 나타났다. 먼저, 여성 근로자들이 성차별을 느끼는 문제는 자녀의 유무와는 직접적 관련이 없는 것으로 이해할 수 있다. 또한, 가족에게 정서적·물리적 지원을 받는다는 것은 가족 내 분위기가 전통적 성역 할에 얹매이지 않는 평등적 가정이라 예상해 볼 수 있다. 하지만 이렇게 가정에서 사회적·경제적 활동의 주체로 인정받는 여성은 조직 내에서 여성 근로자라는 이유로 차별을 받는다면, 가정의 평등한 문화와 대조적으로 큰 차이를 인지하게 될 것이고, 성차별 역시 더 크게 느끼는 것으로 해석할 수 있다. 여성의 경제활동에 대한 가정과 사회 인식의 변화에도 불구하고 실제 남성들의 행동에는 변화가 이루어지지 않고 있음을 고려하면(김혜영, 2003), 남성 근로자들의 조직 내·외 인식 및 태도에 궁극적으로 변화를 일으킬 조직적·사회적·국가적 프로그램의 마련이 동시에 발적으로 이루어져야 할 것이다.

특히, 육아휴직과 유연근무제와 같은 가족친화제도들을 남성들도 적극 활용할 수 있도록 이끈다면, 조직 내 남성 근로자들의 성차별에 대한 인식과 태도를 바꾸는 것에 큰 도움이 될 것으로 기대할 수 있다.⁸⁾ 따라서 이러한 제도들이 ‘여성’에게만 적용된다는 인식에서 완전히 벗어나기 위해서 ‘육아휴직 남성 할당제’와 같은 적극적인 시스템의 도입이 요구된다고 볼 수 있다.

셋째, 직속 상사와 최고 경영자의 성인식이 높을수록, 여성 근로자들은 성차별을 약하게 느끼는 것으로 나타났다. 특히, 다른 변수들에 비해 상대적으로 강하고 분명한 영향관계를 보여주고 있다. 평가와 차별의 주체가 되는 직속 상사 및 최고 경영자의 역할은 여성 근로자들의 성차별 인식에 매우 중요한 요인이 된다. 이들이 여성인력을 중요하게 여기고 공정하게 대우한다면, 해당 여성 근로자들은 차별이 아닌 자신들의 가치를 인정받는 포괄적인 믿음을 형성하는 것으로 이해할 수 있다. 이는 조직 구성원들의 긍정적인 심리 태도를 좌우하는 중요 영향요인으로서, 남성 근로자들은 ‘임금’과 같은 경성적인 요인에 크게 반응하는 반면, 여성 근로자들은 ‘관계’와 같은 연성적인 요인에 크게 반응한다는 연구결과들과도 그 맥을 함께 한다(원숙연, 2015; 최병우 2004). 특히나 직속 상사의 공정한 성인식은 여성 근로자로 하여금 조직 내·외에서 겪는 많은 어려움에 대해서 공감 및 배려 받고 있다고 인식하게 만든다. 또

8) 의무적 육아휴직 할당제를 도입하고 있는 스웨덴은 유럽연합(EU)으로부터 일과 가정의 균형을 가장 잘 이룬 국가로 평가받고 있는데, 많은 전문가들은 스웨덴처럼 남성에게 의무적으로 육아휴직의 일부를 사용하도록 하는 것이 여성의 경력단절과 성차별을 해소에 크게 기여한다고 지적하였다(경향신문, 2016년 6월 19일).

한, 조직의 최고 경영자가 여성 친화적 인식을 가지고 있다는 것은 조직 내 여성을 중요한 인적 자원으로서 인식하게끔 하는 문화를 형성할 수 있기 때문에 여성 근로자가 성차별을 덜 느끼게 된다고 추론할 수 있다. 이러한 점들을 고려해보면 여성근로자의 성차별 문제를 해소하기 위해서 다양한 제도적 차원의 해결방법도 중요하겠지만, 상사와 경영자의 인식개선 노력이 우선시 되어야 한다는 점을 알 수 있다. 조직 내 여성을 위한 다양한 제도를 도입하여 이러한 제도를 적극 활용할 수 있게 하려면 최고 경영자의 여성 인력 인식과 상사의 성 인식이 둘다 중요함을 뒷받침해주는 연구결과이다. 이에 조직적·국가적 차원에서 조직 내 경영자들에게 여성인력의 중요성과 올바른 성인식을 확립할 수 있도록 다양한 프로그램을 만들어 인식개선을 도모할 필요가 있다.

특히, 조직 내 경영자 및 관리자들을 대상으로 부하 직원들의 성차별 상황에 공감하고 유연하게 도움을 줄 수 있는 교육 프로그램의 설계 및 개발이 큰 도움이 될 것으로 보인다.⁹⁾ 최근 이슈화되고 있는 특정 성(Gender)에 대한 혐오현상과 같이 심각한 사회적 문제들을 감안한다면 성평등적 관리 역량을 키우기 위한 ‘경영자 및 관리자’ 교육이 현실적으로 매우 중요하다는 것을 알 수 있다. 더욱이 일과 삶의 균형과 삶의 질 관리체제에 있어서 상대적으로 열악한 민간조직을 위해서는 정부의 적극적인 개입이 요구된다(오현규·박성민, 2014·2015). 공공조직과 민간조직 구성원들을 대상으로 인터뷰를 진행한 김선아 외(2013)의 연구에서는 민간조직의 조직문화가 공공조직에 비해 ‘일과 삶 균형 정책’에 친화적이지 않다는 점을 지적하면서, 최고관리자와 중간관리자들의 가족 친화적 리더십 강화를 위한 정부차원의 교육 프로그램 제공이 필요하다고 강조하였다. 최근 고용노동부에서 발간되고 있는 ‘일가(家)양득 캠페인 우수 사례집’을 더욱 활용 및 확장한다면, 교육 및 리더십 개발을 통해 성평등적 조직문화를 이끈 우수 사례에 대한 홍보에도 크게 도움이 될 것으로 보인다. 뿐만 아니라, 개인과 조직의 성과평가에 있어서도 성평등의 관점을 적용하여야 하며 조직 내 성평등을 증진시키는 관련 과제를 적극 평가하는 것이 필요하다. 공공 또는 민간조직 경영자와 관리자들의 적극적인 이행 여부에 따른 합리적인 보상 체계를 마련하는 것도 고려되어야 할 것이다.

넷째, 남성중심 조직문화와 성과중심 인사관행이 강할수록, 여성 근로자들은 성차별을 강하게 느끼는 것으로 나타났다. 이는 전통적 조직문화 속에서 여성 근로자들은 ‘일’과 ‘가정’의 기대역할을 동시에 수행하기 어려우며, 성과중심의 인사관행이라 하더라도 여전히 남성의 경험적 가치가 조직의 판단기준으로 활용하고 있기 때문인 것으로 이해할 수 있다. ‘수용성’과 ‘타당성’을 확보하지 못한 성과평가의 기준은 성과평가의 효용성을 낮추어, 여성 근로자들에게 ‘여전히 조직은 남성들에게 유리하게 운영되고 있다’고 느끼하게 하여 성차별 인식을 높일 수 있다. 때문에 조직 내 남성과 여성 근로자는 성취에 대한 서로 다른 인식과정을 거친다는 점을 고려하여(조주현, 2000), 여성의 심리와 인식이 일정부분 반영되어진 문화적·제도적 환경의 정착이 필요하다. 뿐만 아니라 성과평가에 있어서, 평가기준이 일과 가정에서 많은 역할을 요구받는 여성들에게 너무 불리하게 작용하고 있지는 않는지, 또한 언제나 가정보다는

9) 미국 퍼퓸대학의 엘런 코섹(Ellen Kossek) 교수는 조직에서 일·가정 양립문화가 제대로 정착되려면 경영자와 중간 관리자들의 인식 변화가 가장 중요하며, 미국은 이들에 대한 교육 프로그램을 통해 다양한 성공사례를 이미 경험하였다고 설명하였다(동아일보, 2016년 5월 2일).

직장을 우선시해야 하는 조직 문화가 강요되고 있지는 않는지, 조직 내 문화적 측면의 반성이 필요하다. 최근 많은 조직에서 'Family Day', '가족 사랑의 날' 등과 같은 이름을 사용하여 일과 가정의 양립을 지원해주기 위해 노력한다. 하지만 실질적으로 일과 가정의 양립이 절실히 여성 근로자들에게 필요한 것은 한 달에 한 번, 일주일에 한 번 있는 이벤트 성의 제도가 아닌, 가정에서도 직장에서도 자신의 역할에 온전히 집중하고, 자신의 상황에서 최선을 다한 업무가 올바르게 평가받는 것이다. 진정으로 여성인력을 올바르게 활용하기 위해서는 여성이 가정 내 역할에 충실할 수 있도록 직장에서 적극적 지원을 아끼지 않아야 하며, 성과평가에 있어서도 가정 내 역할과 직장 내 역할을 유연하게 수행하는 부분이 감점 요소로 작용하지 않도록 해야 한다. 김진실·김혜숙(2006)의 연구는 전통적인 성역할에 일치하는 여성 집단(예: 주부)이 긍정적 평가를 받는 반면, 전통적인 성역할과 일치하지 않는 여성 집단(예: 직장 여성)은 부정적 평가를 받는 경향에 대해서 지적한 바 있다.

한편, 성 역할과 차별에 대한 문제를 해결하는 것이 어려운 이유는 바로 다수의 사람들이 가지고 있는 인식을 개선해야하기 때문이다. 조직 내 새로운 제도를 만들고 차별을 금지하는 정책과 법조항을 만드는 것은 단기적으로 이루어낼 수 있지만 실질적으로 조직 내에서 여성 근로자의 인권을 보장받게 하는 것은 오랜 시간을 투자하여 개개인의 생각을 바꿔야 하는 문제이다. 때문에 올바른 성인식과 차별에 대한 문제의식을 확립해 주기 위해서는 어린 시절부터 평등한 성역할에 대한 의식교육 및 사회화 과정을 통해 직접 학교의 교육과정에서부터 실천할 수 있도록 하는 사회적 차원의 지원이 절실히(박홍식·이희래, 2006). 여기에 직장 내 성인지 교육 프로그램 및 캠페인과 같은 다양한 활동들이 함께 상호작용한다면, 이에 대한 효과를 더욱 극대화할 수 있을 것이다.

본 연구는 조직 내 상사 및 리더와의 관계, 그리고 그들의 역할이 여성 근로자들의 성차별 인식을 좌우하는 중요한 요인임을 밝혀냄으로써, 오늘날 대두되고 있는 여성 근로자 성차별 문제를 해소하기 위해 적용 가능한 실천적·정책적 함의를 제시하였다. 뿐만 아니라 본 연구는 여성근로자들을 둘러싼 조직 내·외 심리적 기제를 4가지의 이론적 시각을 통해서 검증하였다는 것이 큰 차별성이다. 사회인지이론, 전이이론, 사회교환이론, 역할갈등이론을 통해 변수들의 인과관계를 설명하고자 하였으며, 이를 통해 4가지 종합적 특성별로 가설검증을 이루었다는 점에서 중요한 이론적 함의를 이끌었다고 볼 수 있다. 향후 이어질 여성 근로자들의 인권과 차별에 관한 연구들이 궁극적인 사회변화를 이끌 수 있도록 본 연구가 기초자료로서 역할을 해줄 것으로 기대한다.

한편, 경험적 분석을 통해 의미 있는 이론적·정책적 함의들을 도출했음에도 본 연구는 다음과 같은 한계를 지니고 있다. 첫째, 본 연구는 양적 연구에만 의존하여 진행하였다는 약점을 지니고 있기 때문에, 여성 근로자들의 심리를 심층적인 논의로 확장시키지 못했다. 둘째, 독립변수와 종속변수가 동일한 시점에서 측정된 설문자료이므로 동일 방법 분산(Common Method Variance)과 단일 방법 오류(Mono-method Bias)의 문제를 내포하고 있다. 셋째, 연구의 대상을 공공조직과 민간조직의 구분 없이, 동일한 조직 구성원으로 한정하여 진행하였기 때문에 관리적 차원의 다각적인 함의를 이끌지 못했다. 이러한 연구의 한계들을 극복하기 위해 질적 연구의 보완과 다양한 분석방법의 겹중이 함께 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강남식. (2002). 여성인권으로 본 여성노동권과 여성노동정책. 「아시아여성연구」, 41, 77-98.
- 강승완. (2013). 윤리적 리더십과 기업의 사회적 책임에 대한 종업원 태도 간의 관계: 상사 성과의 조절효과. 「한국콘텐츠학회논문지」, 13(12): 447-454.
- 강우란. (2002). 「여성인력과 기업경쟁력」, 서울: 삼성경제연구소.
- 구동우·김명종·김호석. (2015). 호텔식음료부서에서의 리더공정성이 조직 감정, 조직신뢰, 그리고 협력행동에 미치는 영향. 「관광·레저연구」, 27(2): 133-152.
- 김난주·강민정·박건표·전병유·강문정. (2014). 「2014년 여성관리자패널조사」, 한국여성정책연구원.
- 김명숙. (2000). 「연봉제 도입을 통해 본 능력주의에 대한 여성주의적 연구」, 이화여자대학교 여성학과 석사학위 논문.
- 김봄이. (2015). 「조직에 대한 성별 인식 비교 분석」. 한국직업능력개발원.
- 김선아·김민영·김민정·박성민. (2013). “일과 삶 균형” 정책과 정책 부합성이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 공공조직과 민간조직 비교를 중심으로. 「한국행정학보」, 47(1): 201-237.
- 김수한·심동은. (2014). 기업 내 여성관리자의 성차별 경험. 「한국사회학」, 48(4): 91-125.
- 김수현·이정아·정주연. (2013). 여성 중고령 노동자와 저임금 노동시장의 상호구성: 성차별과 연령차별의 중첩 및 일자리 분리에 대한 고찰. 「노동정책연구」, 13(3): 59-90.
- 김진실·김혜숙. (2006). 전통적 여성과 비전통적 여성에 대한 평가: 관계의 친밀성과 평가자성이 미치는 영향. 「한국심리학회지: 여성」, 11(2): 187-210.
- 김혜영. (2003). 한국의 가족주의와 여성 인권. 「아시아여성연구」, 42: 9-46.
- 김화연·오현규·박성민. (2015). 공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로. 「한국행정논집」, 27(2): 483-511.
- 박지현·탁진국. (2008). 여성종업원의 조직 내 성차별 지각이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향. 「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 21(2): 245-263.
- 박통희·양건모. (2004). 남성중심의 경쟁적 직장문화에서 여성의 프로페셔널 리더십: 광고인 최인아에 대한 사례연구. 「사회과학 연구논총」, 13: 5-39.
- 박홍식·이희래. (2006). 공·사조직 구성원들의 성희롱 의식에 대한 연구. 「사회과학논문집」, 24(2): 45-70.
- 서철현·이종남. (2006). 관광호텔의 여성종업원이 인식하는 성차별에 관한 인구통계적 차이 분석. 「관광연구」, 21(1): 41-59.
- 손승영. (2005). 고학력 전문직 여성의 노동 경험과 딜레마: 강한 직업정체성과 남성중심적 조직문화. 「한국여성학」, 21(3): 67-97.
- 송다영. (2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가족지원의 영

- 향력을 중심으로. 「사회복지정책」, 37(3): 27-52.
- 송지준. (2013). 「논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법」, 21세기사
- 여영숙·정성채. (2010). 직속상사와의 효과적인 커뮤니케이션 환경이 호텔 종사원의 정서조절행위에 미치는 영향. 「관광학연구」, 34(2): 143-166.
- 오현규·박성민. (2014). Job satisfaction among Public and Private Employees: Exploring the Effects of Person-job Fit and Work-life Balance Policies. 「현대사회와 행정」, 25(2): 103-123.
- 오현규·박성민. (2014). 일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및 생활만족에 미치는 영향력 연구: 공공 및 민간 조직 내 조직몰입의 조절효과를 중심으로. 「한국행정논집」, 26(4): 901-929.
- 원숙연. (2015). 여성의 인식하는 직무만족의 차원과 그 영향요인: 차별인식과 일-가정양립지원의 영향력을 중심으로. 「행정논총」, 53(3): 57-81.
- 원숙연·최윤희. (2015). 조직 내 성차별 인식에 있어서 성별 집단차준감의 영향력: 서울시 공무원의 인식을 중심으로. 「한국지방정부학회」, 19(1): 1-18.
- 이성아·엄우용. (2013). 직급, 경력, 학력에 따라 중소기업의 HRD 담당자가 지각하는 역량 및 역할의 차이. 「기업교육연구」, 15(1): 51-77.
- 이주희. (2012). 여성의 평등한 노동권을 위한 고용과 복지의 재구조화: 월스톤크래프트 딜레마의 극복을 위한 대안. 「한국여성학」, 28(3): 35-62.
- 임정준. (2010). 여성의 교육수준과 직종에 따른 임금차별에 대한 실증분석. 「한국여성학」, 26(4): 39-61.
- 정유제·권중생. (2013). 리더의 행동유형과 조직공정성, 조직시민행동과의 관계. 「의사결정학 연구」, 21(1): 97-120.
- 조주현. (2000). 「여성정체성의 정치학」. 서울: 또하나의문화.
- 차유경·원숙연. (2014). 기혼여성의 노동시장 참여에 작용하는 영향요인: 글로벌 금융위기 전·후를 중심으로 한 탐색적 접근. 「한국정책학회보」, 23(3): 303-327.
- 최병우. (2004). 직무만족에 있어 조직·직무특성, 대인적 환경특성의 영향: 남·녀 차이를 중심으로. 「산업경제연구」, 17(4): 1195-1214.
- 홍경옥. (2005). 직장 내 성차별 관행과 성희롱 인식에 관한 연구. 「비서학논총」, 14(1): 27-44.
- 홍미영·우양호. (2005). 지방공무원의 여성관리자에 대한 차별원인과 태도 및 행태의 구조적 관계. 「한국행정논집」, 17(4): 1207-1230.
- 「경향신문」. (2016). 휴직급여 더 주는 '아빠의 달' 1개월→3개월로, 6.19.:22
- 「동아일보」. (2016). “일-가정 양립하려면 경영자 먼저 인식 바꿔야”, 5.2.:8
- 「아시아투데이」. (2016). 한국, 성별 임금격차 OECD 중 제일 커…유리천장 지수 4년째 '꼴찌', 3.4.:1
- Adebayo, D. O., & Udegbe, I. B. (2004). Gender in the boss-subordinate relationship: a Nigerian study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4): 515-525.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*.

- Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1): 1-26.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Transaction Publishers.
- Blossfeld, H. P., & Drobnić, S. (Eds.). (2001). *Careers of couples in contemporary society: From male breadwinner to dual-earner families: From male breadwinner to dual-earner families*. OUP Oxford.
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4): 543-676.
- Czarniawska, B. (2006). Doing gender unto the other: fiction as a mode of studying gender discrimination in organizations. *Gender, Work & Organization*, 13(3): 234-253.
- Davies, R., & Pierre, G. (2005). The family gap in pay in Europe: a cross-country study. *Labour Economics*, 12(4): 469-486.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3): 565-573.
- Fiske, S. T., & Stevens, L. E. (1993). *What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination*. Sage Publications, Inc.
- George, J. M. (1992). The role of personality in organizational life: Issues and evidence. *Journal of Management*, 18(2): 185-213.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: is managing conflict everything?. *American Journal of Health Promotion*, 14(4): 236-243.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1): 111-126.
- Hultin, M., & Szulkin, R. (1999). Wages and unequal access to organizational power: An empirical test of gender discrimination. *Administrative Science Quarterly*, 44(3): 453-472.
- Kelly, E. L., Ammons, S. K., Chermack, K., & Moen, P. (2010). Gendered challenge, gendered response confronting the ideal worker norm in a white-collar organization. *Gender & Society*, 24(3): 281-303.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1): 79-122.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin*, 80(2): 151-176.

- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 15(2): 150-163.
- Rutherford, S. (2001). 'Are You Going Home Already?': The long hours culture, women managers and patriarchal closure. *Time & Society*, 10(2-3): 259-276.
- Schermerhorn, J. R. (1991). *Managing organizational behavior*. John Wiley & Sons.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1): 82-111.
- Wenk, D., & Garrett, P. (1992). Having a baby: Some predictions of maternal employment around childbirth. *Gender & Society*, 6(1): 49-65.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23(3): 513-530.

- 오현규(吳顯圭) : 성균관대학교 국정전문대학원 석·박사통합과정을 수료하였으며, 주요 관심분야는 전략적 인적자원관리 및 인적자원개발, 일과 삶의 균형 정책, 행정관리 등이다. 최근 논문으로는 “Job Satisfaction among public and private employees: Exploring the Effects of Person-job Fit and Work-life Balance Policies”(2015), “공·사 조직 구성원들의 개인-직무 적합성과 조직몰입에 대한 소고(小考): 직무 및 생활만족의 조절효과를 중심으로”(2015), “공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로”(2015) 등이 있다(hyungyu516@skku.edu).
- 김화연(金花然) : 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정에 재학 중이며, 주요 관심분야는 일과 삶의 균형 정책, 삶의 질, 여성 인적자원관리 및 개발, 여성 인사정책, 조직 내 갈등관리 등이다. 최근 논문으로는 “공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로”(2015), “여성 근로자 경력목표설정의 결정요인에 관한 연구”(2015) 등이 있다(hwayeon12@skku.edu).
- 박성민(朴盛民) : 현재 성균관대 행정학과/국정전문대학원에서 부교수 및 공공인재개발연구센터 센터장으로 재직 중이다. 관심분야는 인적자원관리 및 인적자원개발, 인사 개혁, 행정관리, 리더십 등이며, 최근의 주요 연구업적으로는 “Accountability and public service motivation in Korean government agencies”(2015), “The role of leadership behaviors for enhancing organizational effectiveness in the Chinese public sector”(2015), “The new public service? Empirical research on job choice motivation in the nonprofit sector”(2015) 등이 있다(sm28386@skku.edu).

투 고 일 자: 2016년 5월 10일

심 사 일 자: 2016년 5월 12일(초심), 2016년 6월 24일(재심)

게재확정일자: 2016년 6월 27일