

성평등 정책에 대한 태도: 성평등의식, 적극적 조치, 공정성 지각의 관계*

안 상 수[†]

한국여성정책연구원

김 금 미

성균관대학교 응용심리연구소

일반 국민 1,522명을 대상으로 성평등의식과 여성 관련 정책에 대한 태도를 살펴보고, 적극적 조치에 대한 반대가 공정성 지각에 의해 매개되는지 검증하였다. 그 결과, 성평등의식은 남성보다 여성이 높았고, 인구통계학적 특성별로 성평등의식의 편차가 컸다. 남성은 적극적 조치 정책 가운데, '국회의원 비례대표후보 50% 공천제도'에 대하여 '국공립대 일정비율 여성교수 채용', '여성채용 우수기업에 정부지원제도'보다 더 소극적이었다. 또한 남성들은 성평등의식이 높거나 낮은 데에 상관없이 '군가산점제 폐지'를 반대했고, 여성들도 '군가산점제 폐지'와 관련하여 성평등의식의 고저 간에 차이가 없었으며 '성매매종합대책 실시'에 관련해서도 성평등의식 수준에 상관없이 매우 찬성했다. 또한 남성들은, 여성들과 달리, 성평등의식이 낮을수록 적극적 조치에 반대하는데 이에 공정성 지각이 부분매개효과를 나타냈다. 이러한 연구의 결과는 성평등정책과 관련하여 젠더파트너십을 형성하는데 중요한 기초자료를 제공해주는데 의의가 있다. 마지막으로 이 연구의 시사점과 제한점 및 앞으로 연구 과제를 논의하였다.

주제어 : 성평등, 성평등의식, 적극적 조치, 성평등 정책, 공정성, 젠더파트너십

* 이 연구는 한국여성정책연구원에서 수행된 경제·인문사회연구회 2006년도 협동연구과제보고서의 일부를 재구성한 것임.

† 교신저자 : 안상수, 한국여성정책연구원, (122-707) 서울특별시 은평구 불광동 1-363
Tel: 02-3156-7188, E-mail: ahnss@kwidimail.re.kr

1995년 제정된 여성발전기본법은 그동안 여성의 참여가 어려웠던 분야에 대해 국가와 지방자치단체가 적극적인 조치를 취하도록 하는 근거가 됐다. 여성의 정치 참여와 고용 평등, 성희롱 예방과 여성의 권익 증진 등 여러 분야에서 성과를 남겼다는 평가도 있다(한겨레, 2008. 6. 26). 이후 ‘실질적인 성평등 구현을 위해 ‘여성’에 대한 법이 아니라 ‘성’(젠더)에 대한 법으로 바꿀 필요가 있다’는 지적을 계기로, 양성평등기본법으로 개정될 필요성이 제기되었으며 올해 여성부가 이를 수용하겠다는 뜻을 밝혔다. 이러한 시점에서 지금까지 시행되었거나 앞으로 시행될 예정인 성평등 정책에 대한 남성과 여성의 태도를 살펴보고 찬성이나 반대 정도, 그리고 차이가 현저한 정책을 알아보는 것은 실제적인 의미에서 가치 있는 일이다.

성별갈등으로 인해 사회 전체적인 비효율성이 발생되고, 이러한 갈등은 여성은 물론 남성에게도 불이익을 준다. 남성이 사회 활동과 가족 부양의 책임을 져야 한다는 고정관념은 남성들에게 과중한 사회적 부담으로 작용하여 가족으로부터의 소외와 불안의 원천이 되기도 한다. 학자들은 “우리 사회가 남성성을 규정하는 방법, 가부장제, 그리고 성별간, 그리고 남성 간의 권력관계는, 모순적이게도 남성들의 불안, 고통, 두려움 그리고 소외의 원천이 되고 있다(Kaufman, 1993, 1999; Kaufman, 2004, 22쪽에서 재인용)”고 주장한다.

그러나 한국 남성들은 이러한 시각에 모두 동의하는 것은 아니다. 남녀는 선천적, 생물학적으로 그리고 역할에 있어 다르므로 당연히 차이를 가져야한다는 논리에 근거하여 성별에 따른 불평등의 정당성을 주장하거나(민무숙·이수연·박영도·이준일, 2004), 더 나아가 현

재의 상황이 여성에게 차별적이라는 것을 부인하며 오히려 남성이 역차별 당하고 있다는 주장도 한다. 그러나 한국의 성불평등은 객관적인 지표에 의해서도 증명이 되고 있어 국제적으로 발표되는 남녀평등지수에서 한국은 여전히 낮은 점수를 기록하고 있는 것이 사실이고,¹⁾ 여성이 느끼는 가정, 경제활동, 기회의 불평등은 국가적으로 교육받은 인적자원의 낭비와 이혼율의 상승, 그리고 저출산 같은 사회적 문제로 나타나고 있다.

고정관념적 의식이나 관행을 개선하고 성평등한 사회를 만드는 것은 여성, 사회, 그리고 남성들 자신을 위해 필요한 일이다. 그럼에도 이 작업이 어려운 것은 여성 자신의 자각이나 제도적 노력이 부족한 이유도 있지만 무엇보다 남성들로부터 협력이 얻어지지 않고 있기 때문이다. 남성들은 아직도 경제, 정치적 권력의 중심에 있고 주요한 조직과 기구들을 장악하고 있다. 또한 사적 영역에서도 중요한 의사결정권자이다. 따라서 남성들이 협력하지 않고는 성평등은 이루어지기 힘들다. 그런데 많은 남성들은 여전히 변화를 두려워하거나 거부하고 있다. 이는 지금까지 남성의 우월한 입장을 잃게 되는 데에 대한 불안일 수도 있고 가부장적 의무를 수행해야 되는데서 나오는 강박관념일 수도 있다.

성평등 노력에 남성을 참여시키려는 노력은 이미 국제적으로 시작되고 있다. 1995년 유엔 여성회의의 ‘베이징 선언’은 회원 국가들의 성

1) 2007년에 발표한 세계경제포럼 남녀평등지수에서 한국은 128개국 중 97위를 기록했고, 2006년(90위)보다 순위가 떨어졌다. 이는 경제활동 참여, 경제활동 기회, 정치적 권리, 교육적 성취, 건강과 보건 분야에서 측정된 것이다(World Economic Forum, 2007).

평등을 위한 모든 노력에 남성이 전력으로 참여할 수 있도록 권장할 것을 명시하였고 이후 여러 국제기구들에서도 남성과의 파트너십을 강조하고 있다. 여성과 남성이 성평등을 위해 함께 협력하는데서 더 나아가 남성 스스로도 적극적으로 노력하는 이른바 ‘젠더파트너십’을 형성하도록 하는 데에도 성평등 정책에 대한 태도를 알아보는 연구는 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

정부는 이러한 젠더파트너십과 관련하여 “여성정책이 여성만을 위한 정책이 아닌 양성 정책이 될 수 있도록 남녀파트너십을 강조하는 전략을 도모한다”고 언급하였으나(여성부 2002: 33), 남성을 정책의 대상으로 포함한다는 의미는 명확하지만, 파트너십의 구체적 내용은 상술되지 않았다. 젠더파트너십을 간략하게 표현하면 성평등 확산을 위해 여성과 남성 간의 협력관계를 형성하는 전략이라고 볼 수 있다.

그런데 적극적 조치를 비롯한 성평등 정책은, 남성이 파트너십을 실천하는 과정에서 기존의 태도나 고정관념과 더 많은 갈등을 느끼게 한다. 새로운 젠더파트너십이 요구하는 변화의 방향은 남성들이 보기에는 기득권을 내어주는 위협으로 받아들여질 가능성이 높기 때문이다. 이런 이유로 인해 젠더파트너십은 양성의 협력관계를 지향함에도 불구하고 현실적으로 남성의 변화를 강조하게 되며, 그 과정에서 발생할 수 있는 갈등의 조정이라는 과제를 안고 있다. 따라서 젠더파트너십이 성별 갈등의 실태 파악 및 해소 방안과 연계하여 논의될 필요가 있다.

성별 갈등은 다른 사회 갈등에 비해 그 범위가 일상생활에서 노동시장, 국가정책에 이르기까지 매우 다양한 영역에 걸쳐 있다. 따

라서 남성다움과 여성다움에 대한 인식과 가치관, 일상생활에서의 규범과 행동, 직장에서의 역할분담과 차등대우, 남성과 여성을 다르게 대우하는 정책의 효과와 공정성 문제 등 다양한 쟁점들이 제기될 수 있다. 이 가운데는 뚜렷한 이익을 주장하는 집단이 등장하여 명시적으로 갈등이 표면화될 수도 있지만, 매우 심각한 갈등의 요소가 있음에도 불구하고 겉으로 표출되지 않고 잠재되어 있는 경우도 있다. 군가산점제나 호주제 폐지 논의가 전자에 해당한다면, 남성의 가사노동 분담이나 돌봄 참여 문제는 후자에 가깝다고 하겠다.

논의의 효율성을 위해 갈등의 영역을 분석적으로 구분할 필요가 있는데, 여기에서는 정체성 갈등(conflict of identity), 자원과 관련된 갈등(conflict connected with resources), 공공정책 관리와 관련된 갈등(conflict over the management of public affairs)의 구분(경제인문사회연구원 05-02-01: 15~17)을 기준으로 삼아 성별갈등의 양상을 다루고자 한다.

정체성 갈등은 성별 갈등에서 중요한 영역이다. 성별 정체성, 곧 남성다움과 여성다움에 대한 자기인식은 성별 고정관념을 형성하는 기본 요소이다. 젠더파트너십 논의에서도 성별 고정관념은 중요한 영역으로 다루어지는데, “젠더 불평등을 극복하기 위한 중요한 수단은 사회 안에서 남성과 여성의 역할에 대한 태도를 바꾸는 것”이기 때문이다(UNESCO, 1999: iv).

또한 자원과 관련된 갈등은 달리 표현하면 자원의 분배에 관한, 그리고 분배의 공정성에 관한 갈등이다. 주로 여성의 경제 활동이나 경제적 독립성의 문제가 제기될 수 있다. 고용상의 다양한 차별, 특히 임금이나 승진에서의 차별은 과거에는 당연시되는 관행이었다.

그러나 여성이 독자적인 경제활동의 주체가 되고자 하기 때문에 고용차별은 중요한 갈등 요인으로 부각되고 있으며, 고용평등을 향상시키기 위한 국가 정책도 지속적으로 확대되는 추세이다. 특히 여성을 배제하는 불공정한 조직문화를 중요한 문제로 지적할 수 있다.

공공정책 관리에 관한 갈등은 성평등을 지향하는 여성정책에 반발하고 저항함으로써 빚어지는 갈등과 연결될 수 있다. ‘여성친화적 국가(women-friendly state)’(Hernes, 1987)라는 표현에서 볼 수 있는 바와 같이 복지국가를 지향하는 선진 산업국가들은 양성평등을 촉진하고 여성의 사회참여를 우대하는 정책에 상당한 비중을 두고 있다. 여성이 사회적 약자로 인식될 때에는 이러한 정책에 대한 사회적 합의가 원만하게 형성될 수 있으나, 여성들의 사회적 지위가 향상될수록 여성친화적 정책이 남성에게 불이익을 주거나 경제 효율을 해친다는 새로운 반발이 제기될 수 있다. 이러한 갈등은 그 자체로서 사회적 쟁점으로 부각될 수 있으며 성평등의 진전에도 영향을 줄 것이다.

성별 고정관념은 오랜 가부장제의 역사와 연계되어 있어 단시일 내에 극복되기 어렵다. 법률이나 국가 정책이 바뀐다 해도 성 역할에 대한 고정관념이 강고하게 남아있어 법과 현실의 괴리가 발생한다. 법과 제도의 변화는 광범위한 평등의식의 확산으로 뒷받침될 때 비로소 그 실효성을 발휘할 수 있는 것이다. 평등의식의 확산은 바꾸어 말하면 성별 고정관념(sex stereotype)을 완화시키고 해체하는 과정이다. 성별 고정관념은 한편으로는 합리적 근거가 없는 ‘편견’ 또는 ‘허위의식’이며 그 허구성을 폭로함으로써 교정될 수 있는 측면도 있다. 그러나 남성다움과 여성다움을 구분

하고 더 나아가 상호 배타적인 것으로 보는 인식은 초기 사회화 과정부터 형성되고 내면화되며 개인의 인성(personality) 구조와 긴밀하게 결합되어 있다. 일부 남성들에게는 성별 고정관념의 해체란 자신의 인간관계나 자아관 전체에 혼란을 주며 또 성 역할분리에 근거한 일상생활의 규범을 위협하기 때문에 도저히 수용할 수 없는 것으로 여겨진다. 따라서 단기적인 정책수단을 통해 뿌리 깊은 고정관념을 변화시키기란 사실 쉬운 일이 아니다. 따라서 성평등과 관련한 법규가 마련되고 정책에 대한 홍보가 만연하여도, 당연히 남성과 여성의 견해차이가 예상된다.

그런데 여성을 지원하고 성평등을 제고하려는 정책의 결정과정 및 실행과정에서도 남성의 참여와 협력은 매우 중요하다.²⁾ 앞서서도 지적하였듯이 남성들이 성평등 정책을 지지하고 또 참여하는 이유는 성평등이 단지 여성만을 위한 가치가 아니라 보편적으로 바람직한 사회적 목표이기도 하기 때문이다. 또한 여성을 차별하는 사회는 전반적으로 인권보호나 삶의 질 보장의 수준이 낮으며, 성평등이 제도화된 국가는 투명성이나 효율성이 높은 사회로 나타나고 있다.

그러나 대다수의 남성들은 성평등을 보편적 가치로 보지 않고 여성을 일방적으로 지원하는 부분적이고 특수한 이익으로 인식함으로써

2) 정책에 관한 파트너십에서는 젠더파트너십 뿐 아니라 중앙과 지방의 파트너십, 정부와 NGO 간의 파트너십 형성이 매우 중요하다. 정책 결정과정 및 실행과정에서 다양한 행위자들 간의 파트너십 문제는 이 연구의 범위를 벗어나는 것이므로, 여기에서는 성평등 정책에 관한 사회적 합의의 형성과정에서 남성 파트너십을 고찰하는데 초점을 맞추었다.

여성에 대한 지원이 남성에게 피해를 줄 것이라는 영합(zero-sum)적 가정을 갖고 있다. 따라서 젠더파트너십 향상을 위해서는 성평등 정책에 적대적인 남성들의 태도가 어떤 요인에 의해 강화되는지를 분석할 필요가 있다.

한편, 성평등 실현을 위해서는 정책의 역할도 중요하다. 우리나라에서는 1987년에 남녀고용평등법이 제정되고 수차례 개정을 통해 고용에 있어 남녀의 평등한 기회보장 및 대우, 직장 내 성희롱 금지, 여성의 직업능력 개발, 모성보호와 직장가정생활의 양립지원 조항이 마련되기에 이르렀다. 또한 1995년에는 여성발전기본법이 제정되어 6차례 개정을 거치면서 남녀평등과 여성발전을 위한 법의 제정, 여성정책 수립추진, 여성관련 행정기구 및 조직의 설치확대, 그리고 여성발전기금의 설치와 여성단체사업의 활성화에 중요한 영향을 미쳤다(여성부, 2004). 이 법들은 적극적 조치(affirmative action), 육아휴직제도와 같은 여성 및 가족친화적 제도들의 도입에 기여하였으며 호주제 폐지와 군가산점제도 폐지도 실현되었다.

적극적 조치는 원래 미국사회에서 인종차별을 불식시키기 위해 시작된 반차별 정책(anti-discrimination policy) 가운데 하나이다. 이는 형식적 반차별 정책에서 한 걸음 더 나아가 경쟁의 조건을 동등하게 하기 위한 정책적 배려를 말한다.

미국의 존슨 대통령이 하버드대학 졸업식에 서의 연설에서, 오랫동안 쇠사슬에 발목이 묶여있던 사람을 풀어주고 이제 자유로우니까 달리기 경주를 하자고 하는 것은 일견 공정한 것 같지만 사실상 불공정 하다는 설명을 하면서 ‘적극적 조치’를 달리기 경주에 비유하여 설명한 예에서 비롯되었다. 이 설명에서 볼

수 있듯이, 적극적 조치는 과거의 차별을 보상하고 현재의 왜곡된 불평등 상황을 치유하기 위한 잠정적 수단이라고 볼 수 있다. 적극적 조치의 기본원칙은 차별에 의해 왜곡된 노동시장의 구조를 바로 잡아 공정한 경쟁이 이루어지게 하는 것이다. 더 나아가 소극적인 ‘차별 안하기’를 넘어서 차별 집단의 실질적 평등이 이루어질 때까지 잠정적으로 차별받은 집단을 우대하는 정책으로 시행되는 것이다.

이처럼 정책들은 성평등 실현을 위한 초석이 된다. 그러나 정책의 수립과 시행을 위해서는 국민적 합의가 필요하다. 이는 호주제 폐지, 군가산점 제도, 성매매방지법을 둘러싼 국민들 사이의 갈등과정을 보면 이해할 수 있다(경제인문사회연구원 2005-02-09). 성평등 정책의 효율적인 수립을 위해 젠더파트너십이 필요하다면 수립된 정책을 민간의 차원에 도입하고 실행하는데도 젠더파트너십이 필요하다. 우리나라의 성평등 관련 많은 정책들은 명목상으로는 존재하나 실제로 유명무실한 경우가 많다. 육아휴직제 같은 가족친화정책이나 여성관리자 임용목표제와 같은 적극적 조치들은 정책이 있더라도 이를 도입하고 활용하는데 있어서는 기업이나 공공조직 차원의 결정이 필요한 것이다. 우리나라 기업에서 육아휴직제의 활용비율은 대단히 낮다. 이는 대체인력을 쓸 수 있는 업무구조나 비용의 문제 등이 해결되지 않았고 무엇보다 경영자의 적극적인 의지가 없기 때문이다. 노조도 가족친화적 정책 도입의 주체가 될 수 있지만 현실적으로 이것이 가능하지 않은 것은 기업에서 경영진이나 노조가 모두 남성주도적인 조직이므로 실제로 어려움이 있다. 남성들의 적극적 협력을 얻을 수 있다면 정책의 실행, 즉 제도적인 뒷받침이 가능한데 이것이 바로 정

책 차원에서도 젠더파트너십이 필요한 이유이다.

일본의 한 기업에서는 노사추진위원회를 통해 노조에서 일가족 양립에 대한 요구를 할 수 있는 제도적 장치가 있어 가족친화제도 운영에 중요한 동기가 된 것을 볼 수 있다.³⁾ 이 회사의 경우 노조에 여성의 비율이 높지 않지만 노조에서 이런 요구를 할 수 있는 문화가 정착되어 있다는 점에서 노조차원의 젠더파트너십이 이루어지고 있는 좋은 사례라 할 수 있다.

이상에서 살펴 본 바와 같이 성평등을 위한 파트너십이 사회적으로 제자리를 잡기 위해서는 성평등 정책에 대한 수용성을 높이는 것이 필요하다. 젠더파트너십 향상을 위해서는 성평등 정책에 적대적인 남성들의 태도가 어떤 요인에 의해 강화되고 정당화되는지를 분석할 필요가 있다. 정책을 보는 시각에서 남성은 여성을 지원하는 정책이 부당하며 그로 인해 남성들이 피해를 본다고 생각하는 반면, 여성들은 그러한 정책들이 더 많이 필요하고 아직 정책의 실효성이 낮다는 데 불만을 가질 수 있다.

정책에 대한 견해 차이는 그 자체로 사회적 이슈가 되어 성별 갈등을 촉발하기도 한다. 성평등 정책이 여성 뿐 아니라 사회 전체에 이로운 것이라는 인식의 확산을 위해서는 구체적인 정책에 대한 사회적 합의를 형성하는 과정에서 남성이 적극적으로 협력하는 사례와 경험의 축적이 매우 중요하다. 이를 살펴보기 위해 본 연구에서는 양성평등 정책이나 적극적인 조치에 대해 남성과 여성이 어떤 태도를

취하는지 알아볼 필요가 있다.

특히 우리 사회에서 기업이나 공적 조직들은 전체 인원 구성의 측면에서, 특히 경영·관리직에서 압도적인 남성지배 구조를 가지고 있다. 이 때문에 적극적 조치의 도입은 현재의 상황에서 불가피하다. 그러나 이를 시행할 때는 좀 더 설득력 있는 실천전략이 필요한 것으로 보여진다. 즉 적극적 조치의 유형에 알맞은 추진체계를 갖추는 것도 중요한 일이다. 예컨대, 적극적 조치는 ‘모든 기회에서 소수와 다수의 동등성을 추구하는 제도’와 ‘자격이 못 미치더라도 소수를 우대하는 제도’, ‘동일한 자격이면 소수집단을 우대하는 제도’ 등 다양한 유형이 존재할 것이다(Bobocel, Son Hing, Davey, Stanley, & Zanna, 1998). Bobocel 등(1998)에 따르면 다수집단은 과거의 소수집단에게 집중된 불평등을 개선하기 위한 적극적 조치들에 반대할 가능성이 높지만, 적극적 조치 정책의 유형에 따라서도 그 반대의 정도가 달라질 수 있다고 한다. 즉 다수집단의 적극적 조치에 대한 반대는 소수집단에게 완전한 기회의 동등성을 보장하는 정책에 대해서 보다는 할당제와 같은 명백한 우대를 포함하는 정책들에 대해서 더 크다는 것이다. 또한 적극적 조치의 대상이 되는 소수집단 구성원들조차도 명백한 우대를 포함하는 적극적 조치에 대해 반대하는 경향을 보이기도 하는데, 이는 명백한 우대가 일시적으로 공정성의 시비를 불러일으킬 가능성이 높고, 자신들의 난관을 뚫은 그 동안의 성취가 적극적 조치의 결과로 돌려지는 것에 대한 거부감 때문일 수 있다고 한다.

적극적 조치는 일반적으로 “여성이나 소수집단에 대한 현재의 고용차별을 제거하고, 과거의 차별에 따른 불균형을 시정하기 위한 일련

3) 일본 오오사카 가스의 예. 2006년 9월 7일 직접 방문하여 면담한 결과임.

의 정책이나 절차”로 정의된다(Kravitz, Harrison, Turner, Levine, Chaves, Brannick, Denning, Russell, & Conard, 1997; Bobocel et al., 1998, 재인용). 엄밀한 의미에서 적극적 조치는 그 대상이 되는 집단을 비대상집단과 다르게 처우한다는 점에서 공정성에 대한 논란을 불가피하게 불러일으키는 측면이 있다. 서구의 경우에는 이미 오래전부터 적극적 조치에 따른 공정성의 문제가 중요한 논란거리가 되어왔으나 우리나라의 경우는 비교적 최근에 이르러서야 주목을 받기 시작하였다. 우리나라에서 적극적 조치가 도입되는 과정을 살펴보면, 공공부문을 중심으로 1996년 여성공무원채용목표제가 먼저 도입되어 7년간 시행되었으며, 2003년부터 양성평등채용목표제로 이름을 바꾸어 적용대상에 남성을 포괄하는 제도로 전환되었다. 또한 정치분야에서는 16대 국회의원선거 때부터 비례대표 가운데 30%를 여성으로 공천하는 제도가 도입되어 17대 국회의원선거부터는 법적인 강제성이 없이 국회의원 비례대표의 50%를 여성을 공천하는 형식으로 시행되고 있으며, 교육, 과학부문에서는 2002년부터 여성과학기술인력채용목표제와 2003년부터는 국, 공립대 여교수 채용목표제가 도입되어 실시되고 있다. 현재 우리나라에 도입되어 시행중인 성평등을 위한 적극적 조치들은 서구에서처럼 우대의 유형(즉, 기회의 동등성에서 명백한 우대에 이르는)이 다양화되어 있다기보다는 여성에 대한 명백한 우대를 포함하는 제도들로 인식되어지고 있기 때문에 우대의 정도에 따른 찬반의 정도와 공정성 논란의 범위를 구체적으로 다루기는 현실적으로 어렵다고 할 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 적극적 조치의 우대정도에 따른 공정성 논란을 구체화하기 보다는 명백한 우대를 포함하는 적극적 조

치(‘국회의원 비례대표후보 50% 공천제도’, ‘국공립대 일정비율 여성교수 채용’, ‘여성채용 우수기업에 정부지원제도’)에 대해서만 제한적으로 일반국민의 공정성 지각과 성평등의식간의 관계를 밝히는데 초점을 두고자 한다.

적극적 조치에 대한 반대와 공정성 지각간의 관계를 밝힌 기존 연구들에 따르면, 사람들은 특정 집단에 대한 명백한 우대가 포함된 적극적 조치 정책일수록 더 불공정한 제도인 것으로 보는 경향이 강하고 이를 더 반대하는 경향이 있다고 한다(Kravitz & Platania, 1993). 한편 편견에 관한 연구에서 전통적 편견(예컨대, classical sexism)이나 상징적 편견(예컨대, symbolic sexism)이 적극적 조치 정책에 대한 부정적인 태도와 관련이 있으며(Sidanius, Pratto, & Bobo, 1996), Tougas, Brown, Beaton, 및 Joly (1995)는 은밀한 성차별주의의 한 형태인 신성차별주의(neo-sexism) 역시 적극적 조치에 대한 반대와 밀접한 관련이 있음을 밝히고 있다. 이러한 선행연구 결과들은 종합하면, 적극적 조치에 따른 반대가 공정성의 문제제기에 따른 결과인가 아니면 사람들이 가진 편견에 따른 결과인가에 대한 의문을 갖게 한다. 즉 적극적 조치에 대한 반대가 공정성에 대한 순수한 관심인지 실제로는 편견의 합리화에 따른 결과인지를 규명하려는 연구들로 이어지는 결과를 가져왔다(예컨대, Kleinpenning & Hagendoorn, 1993; Nosworthy, Lea, & Lindsay, 1995).

이러한 의문에 대한 한 가지 해법은 편견의 수준과 공정성 지각의 크기에 따른 적극적 조치에 대한 반대 정도가 독립적으로 영향을 미치는가 여부를 확인하는 것이 될 수 있다. 즉 편견정도와 공정성 지각이 서로 독립적인 것이라면 공정성에 대한 관심이 큰 사람이든 작은 사람이든 관계없이 편견이 높은 사람일수

록 적극적 조치에 대해 더 반대할 것인 반면, 공정성 지각이 자신의 편견에 대한 합리화의 결과라면 편견의 수준에 따라 공정성에 대한 관심이 큰 사람은 작은 사람에 비해서 적극적 조치에 대한 반대가 더 크게 나타날 것이라는 가설이 성립된다. 본 연구에서는 성편견 정도를 기존 연구들과 달리 김양희, 정경아(1999)의 한국형남녀평등의식검사를 통한 성평등의식 점수가 역으로 환산되어 성편견 정도를 측정하는 것으로 가정하였으며, 이를 바탕으로 남성들의 적극적 조치에 대한 반대가 공정성 및 성편견과 어떤 관계를 맺고 있는지를 알아보고자 하였다. 구체적으로는 적극적 조치에 대한 남성의 반대가 공정성에 대한 관심의 순수한 결과인지 자신의 편견을 합리화시키기 위한 수단으로 작용한 결과인지를 Baron과 Kenney(1986)의 매개분석을 통해 알아보려 하였다. 이러한 연구목적의 기저에는 정책 분야에서 젠더파트너십을 높이기 위해서는 남성들이 가진 적극적 조치 정책에 대한 공정성의 의문제기의 실상을 정확히 파악하고 혹시라도 있을지 모르는 성편견의 비합리성을 자각하게 함으로써 성별갈등을 극복할 수 있는 논리적 근거를 제시한다는 의미를 담고 있다. 공정성의 문제 제기는 분배의 공정성(Adams, 1963, 1965)과 절차의 공정성(Thibaut & Walker, 1975)으로 나누어 보다 세분화된 논의가 가능하겠으나 본 연구에서는 이를 좀 더 단순화시켜서 분배 및 절차의 공정성을 포괄하는 단일개념으로 검토하였다.

이와 같은 목적에 따라 본 연구에서는 전국 단위의 대표적 표집을 통한 일반 남녀 성인들을 대상으로 성평등의식과 성평등 정책에 대한 태도의 실태를 먼저 살펴보고, 성평등 정책 가운데 적극적 조치 정책들만을 따로 분리

하여 이들 적극적 조치 정책에 대한 태도가 성평등의식 및 공정성 지각과 어떤 관련성이 있으며, 아울러 성평등의식이 적극적 조치 정책에 대한 태도를 예언하는데 있어서 공정성/불공정성 지각의 매개효과가 어떻게 나타나는지 알아보고자 하였다.

연구방법

조사 대상자

전국 만 20세 이상의 남성, 여성을 대상으로 하였으며, 표본추출은 지역별, 연령별, 층화 후 비례할당방식으로 이루어졌다. 1단계로는 2005년 말 기준 주민등록인구통계의 만 20세 이상 인구를 성별, 시도별, 연령별로 정리한 후, 2단계로 16개 광역 시도별로 인구규모를 고려한 비례할당을 실시하였으며(남성 1,000명, 여성 500명을 분리하여 따로 할당), 3단계로 최종 조사지점에서 연령, 결혼여부 등을 고려하여 최종응답자를 선정했다. 1, 2, 3 단계를 통해 남성 1,016명, 여성 506명이 선정되었으며, 구조화된 질문지를 사용하여 1:1 가구방문 면접조사로 2006년 6월 21일~7월 8일 사이에 실시되었다. 여기서, 남성:여성의 표본비율을 2:1로 한 것은 남성의 성평등의식을 여성을 준거집단으로 하여 조사결과를 비교하기 위한 목적으로 설계되었기 때문이다. 전체 1,522명에 대한 인구통계학적 특성을 표로 나타내면 표 1과 같다.

조사 도구

본 연구에서 사용한 한국형남녀평등의식검

표 1. 조사 대상자의 인구·통계학적 특성

| | | 남성 | | 여성 | | 전체 | |
|-------|-----------|------|--------|------|-------|------|--------|
| | | % | N | % | N | % | N |
| 권역별 | 서울경기 | 49.2 | (500) | 49.2 | (249) | 49.2 | (749) |
| | 영남권 | 26.5 | (269) | 26.3 | (133) | 26.4 | (402) |
| | 호남제주 | 11.5 | (117) | 11.7 | (59) | 11.6 | (176) |
| | 중부권 | 12.8 | (130) | 12.8 | (65) | 12.8 | (195) |
| 지역규모 | 대도시 | 47.1 | (479) | 46.6 | (236) | 47.0 | (715) |
| | 중소도시 | 44.7 | (454) | 40.7 | (206) | 43.4 | (660) |
| 연령대 | 읍/면 | 8.2 | (83) | 12.6 | (64) | 9.7 | (147) |
| | 20대 | 21.8 | (221) | 20.2 | (102) | 21.2 | (323) |
| | 30대 | 25.4 | (258) | 23.9 | (121) | 24.9 | (379) |
| | 40대 | 23.7 | (241) | 22.1 | (112) | 23.2 | (353) |
| | 50대 | 14.7 | (149) | 14.6 | (74) | 14.7 | (223) |
| | 60세 이상 | 14.5 | (147) | 19.2 | (97) | 16.0 | (244) |
| 교육수준 | 중졸 이하 | 13.5 | (137) | 23.9 | (121) | 17.0 | (258) |
| | 고졸 | 51.4 | (522) | 49.8 | (252) | 50.9 | (774) |
| | 대졸 | 32.5 | (330) | 25.3 | (128) | 30.1 | (458) |
| | 대학원 이상 | 2.7 | (27) | 1.0 | (5) | 2.1 | (32) |
| 결혼여부 | 미혼 | 27.5 | (279) | 15.6 | (79) | 23.5 | (358) |
| | 기혼 | 70.3 | (714) | 77.5 | (392) | 72.7 | (1106) |
| | 기타 | 2.3 | (23) | 6.9 | (35) | 3.8 | (58) |
| 직업별 | 농/수/축산업 | 4.6 | (47) | 3.8 | (19) | 4.3 | (66) |
| | 화이트칼라 | 22.7 | (231) | 11.1 | (56) | 18.9 | (287) |
| | 블루칼라 | 23.2 | (236) | 16.4 | (83) | 21.0 | (319) |
| | 자영업 | 31.7 | (322) | 21.9 | (111) | 28.4 | (433) |
| | 전업주부 | 0.0 | (0) | 37.4 | (189) | 12.4 | (189) |
| | 학생 | 8.8 | (89) | 5.5 | (28) | 7.7 | (117) |
| | 무직/기타 | 9.0 | (91) | 4.0 | (20) | 7.3 | (111) |
| 고용형태별 | 고용주 | 4.4 | (45) | 1.8 | (9) | 3.5 | (54) |
| | 자영업 | 32.3 | (328) | 19.8 | (100) | 28.1 | (428) |
| | 무급가족종사자 | 0.8 | (8) | 4.9 | (25) | 2.2 | (33) |
| | 정규직 | 37.1 | (377) | 18.8 | (95) | 31.0 | (472) |
| | 임시직 | 4.4 | (45) | 5.5 | (28) | 4.8 | (73) |
| | 일용직 | 2.5 | (25) | 1.6 | (8) | 2.2 | (33) |
| | 용역/파견근로자 | 1.4 | (14) | 0.8 | (4) | 1.2 | (18) |
| | 무응답 | 17.1 | (174) | 46.8 | (237) | 27.0 | (411) |
| 월평균소득 | 200만원 미만 | 37.6 | (382) | 38.3 | (194) | 37.8 | (576) |
| | 201~300만원 | 28.0 | (284) | 27.9 | (141) | 27.9 | (425) |
| | 301~400만원 | 16.9 | (172) | 15.0 | (76) | 16.3 | (248) |
| | 401만원 이상 | 15.8 | (161) | 17.2 | (87) | 16.3 | (248) |
| | 무응답 | 1.7 | (17) | 1.6 | (8) | 1.6 | (25) |
| 전체 | | 100 | (1016) | 100 | (506) | 100 | (1522) |

사(KGES)는 김양희와 정경아(1999)에 의해 개발된 것으로, 가정, 교육, 직업, 사회·문화영역 등의 영역에서 남녀관계에 관한 태도를 알아 볼 수 있으며, 생활영역별 하위척도로도 사용될 수 있다는 점에서 장점이 있다. 이 척도는 기존의 성격 특성 중심의 성역할검사(Bem, 1974; 정진경, 1990)가 갖는 한계점을 보완하고 현실의 남녀관계에서 나타나는 다양한 측면의 태도를 측정함으로써 포괄적인 남녀평등의식 혹은 성평등의식을 알아보는 데 활용할 목적으로 개발되었다. 이 검사는 모두 80 문항으로 구성되어 있고, 신뢰도(α)가 .95로 매우 높고, 그 타당성이 반복 검증된 바 있다.

본 연구에서는 설문지 구성의 제약 때문에 80 문항의 전체 척도를 쓰지 않고, 4개 영역별로 요인 부하량이 높고, 본 연구의 취지에 부합되는 영역별로 5개 문항씩 선별하여 20문항의 척도를 구성하였다. 본 연구에서 신뢰도(Cronbach α)는 .84였다.

또한 성평등의식이 적극적 조치(affirmative action) 정책이나 성평등을 위한 각종 제도에 대한 태도에 미치는 영향을 알아보기 위해 ‘호주제폐지’, ‘성매매종합대책’, ‘군가산점제 폐지’, 그리고 노동환경 개선을 위한 ‘성희롱 예방교육의무화’, ‘아버지 출산휴가제도 도입’에 대한 태도를 알아보았다. 한편 성평등 정

표 2. 적극적 조치 정책에 대한 불공정성 지각 척도 문항별 평균 및 총점-문항상관

| 문항 | 평균 | 표준 편차 | 총점- 문항 상관 | 문항 제거시 α |
|--|------|----------|--------------|--------------------|
| 1. 사회진출은 개인의 능력과 노력에 따라 결정되어야 하기 때문에 여성을 위한 적극적 조치는 불필요하다. | 2.62 | .72 | .46 | .77 |
| 2. 적극적 조치 정책은 남성에게 공정한 기회를 빼앗을 수 있기 때문에 불필요하다. | 2.50 | .73 | .59 | .74 |
| 3. 과거 우리 사회는 여성에게 지나치게 불리하였으므로 적극적 조치 정책은 필요하다. | 2.28 | .67 | .47 | .76 |
| 4. 남성이나 여성 중 어느 한 쪽이 지나치게 유리한 입장에 있는 것은 부당하므로 한시적으로 여성을 우대하는 정책은 필요하다. | 2.34 | .68 | .32 | .79 |
| 5. 남성의 취업기회를 부당하게 빼앗는 역차별일 수 있으므로 적극적 조치 정책은 필요하지 않다. | 2.48 | .68 | .55 | .75 |
| 6. 적극적 조치 정책에 대한 국민적 합의가 아직 이루어지지 못한 상태이기 때문에 시행하지 않는 것이 좋다. | 2.58 | .69 | .55 | .75 |
| 7. 적극적 조치 정책의 도입에 관한 남성들의 입장을 충분히 반영하지 않았으므로 이들 정책은 공정하지 못하다. | 2.60 | .66 | .51 | .76 |
| 8. 적극적 조치 정책들은 공정한 절차에 의해 이루어졌기 때문에 더욱 확대 실시하여야 한다. | 2.42 | .70 | .47 | .76 |
| Cronbach $\alpha = .79$ | | | | |

책 가운데에서도 특별히 적극적 조치 정책들만을 고려하기 위해 우리나라에서 적극적 조치 정책으로 이슈화되었거나 정책적으로 고려 중인 이슈에 대한 태도, 즉, ‘국회의원 비례대표 후보 50% 공천제도’, ‘국공립대 일정비율 여성교수 채용’, ‘여성채용 우수기업에 정부지원 제도’에 대한 찬성정도를 알아보았다.

그리고 공정성 지각을 알아보기 위해서 Davey, Bobocel, Son Hing 및 Zanna(1999)이 개발한 15문항의 척도를 본 연구의 목적에 맞도록 수정하였으며, 8개 문항(예. 이들 정책의 도입에 관한 남성들의 입장을 충분히 반영하지 않았으므로 이들 정책은 공정하지 못하다, 이들 정책은 남성에게 공정한 기회를 빼앗을 수 있기 때문에 불필요하다)을 주고, 1(매우 반대)~4점(매우 찬성) 척도에 응답하게 하였다. 적극적 조치 정책에 대한 불공정성 지각을 알아보기 위한 척도의 구체적 문항들은 표 2에 제시하였으며, 이 척도의 신뢰도(Cronbach α)는 .79였다. 원척도의 개발 방향에 따라, 이후 분석결과를 제시할 때 ‘불공정성 지각’에 따른 변화를 살펴보았다.

결 과

젠더파트너십을 통한 성평등의 확산과 남성과 여성의 협력적 관계를 이루어 내기 위해서 우리 사회 전반에 걸친 성별갈등과 성 평등성의 실태를 파악하고, 성평등 정책에 대한 남녀의 태도와 성평등 정책에 대한 태도에 미치는 공정성 지각의 영향을 알아보았다.

먼저 성별에 따른 성평등의식의 차이를 알아 본 결과, 대부분의 선행연구(김양희 · 정경아, 1999; 김양희 · 이수연 · 김혜영, 2002)에서

나타난 것과 마찬가지로 여성이 남성보다 성평등의식이 더 높았다(남성 $M=2.63$, $SD=.33$; 여성 $M=2.79$, $SD=.38$, $t=-8.66$, $p<.001$). 이를 좀 더 구체적으로 살펴본 결과, 성평등의식의 4개 하위 영역에서 성차가 모두 유의했다. 성차가 두드러지게 나타나는 영역은 직업생활영역(남성 $M=2.58$, $SD=.45$; 여성 $M=2.78$, $SD=.50$, $t=-7.99$, $p<.001$)이었고, 다음으로 가정생활영역(남성 $M=2.64$, $SD=.42$; 여성 $M=2.83$, $SD=.43$, $t=-8.11$, $p<.001$), 사회생활영역(남성 $M=2.52$, $SD=.39$; 여성 $M=2.66$, $SD=.44$, $t=-6.22$, $p<.001$)의 순으로 나타났으며, 성차가 가장 적은 영역은 교육생활영역(남성 $M=2.78$, $SD=.37$; 여성 $M=2.90$, $SD=.43$, $t=-8.11$, $p<.001$)으로 나타났다. 이러한 결과로 볼 때 성평등한 사회를 위해서는 직업생활영역과 가정생활영역에서 협력적 관계가 더욱 절실한 문제임을 알 수 있다.

연령별로 성평등의식에서 남녀 간의 성별 차이가 어떠한 양상을 나타나는지 알아보기 위해 연령과 성별을 독립변인으로 한 변량분석을 실시하였다. 그 결과, 남녀 모두 연령이 높을수록 성평등의식이 낮은 것으로 나타났다(성별 $F(1, 1512)=89.12$, $p<.001$, 연령 $F(4, 1512)=46.09$, $p<.001$). 연령×성별 상호작용은 유의한 경향을 보이는 것으로 나타났다($F(4, 1512)=1.90$, $p<.10$). 연령의 주효과를 구체적으로 알아보기 위한 Scheffé의 사후검증 결과에서 60대 이상과 20대는 모든 연령대와 유의한 차이를 보였고, 40대와 50대 간에는 유의한 차이를 보이지 않았다. 연령이 높을수록 성평등의식이 낮은 점은 여러 연구의 결과들과 일치된다.

한편 유의한 경향을 나타낸 연령×성별 상호작용을 구체적으로 알아 본 결과, 각 연령

별로 남녀 간의 차이가 모두 유의하였으며, 저 연령대일수록 남녀 간의 성평등의식의 차이는 높은 편이었고(20대, $t=6.73, p<.001$; 30대, $t=4.33, p<.001$; 40대, $t=5.27, p<.001$) 고 연령대일수록 남녀 간의 성평등의식 차이는 낮아지는 경향(50대, $t=2.23, p<.03$; 60대, $t=3.24, p<.001$)을 나타냈다. 또한 그림 1에서 보는 바와 같이 남성의 경우, 연령 증가에 따라 성평등의식의 차이가 비교적 완만하며, 젊은 연령층의 성평등의식과 나이든 연령층의 차이가 분명하게 드러나지 않았다. 즉 ‘20대와

30대간의 성평등의식의 차이’, ‘30대와 40대간 차이’, ‘40대와 50대간 차이’가 모두 유의하지 않음으로써(각각 *n.s.*) 저 연령층의 남성과 고 연령층의 남성간의 성평등의식 간의 차이가 적은 것으로 나타났다. 반면에 여성의 경우 ‘30대와 40대간의 성평등의식의 차이’(*n.s.*)를 보이지 않았을 뿐 모든 연령대별 차이가 크게 나타나는 경향을 보여주고 있다. 이 결과를 종합하면, 20, 30대의 젊은 세대가 사회의 주역이 되면, 성평등의식이 전반적으로 상승할 것으로 기대되지만, 이들 젊은 세대의 남성들

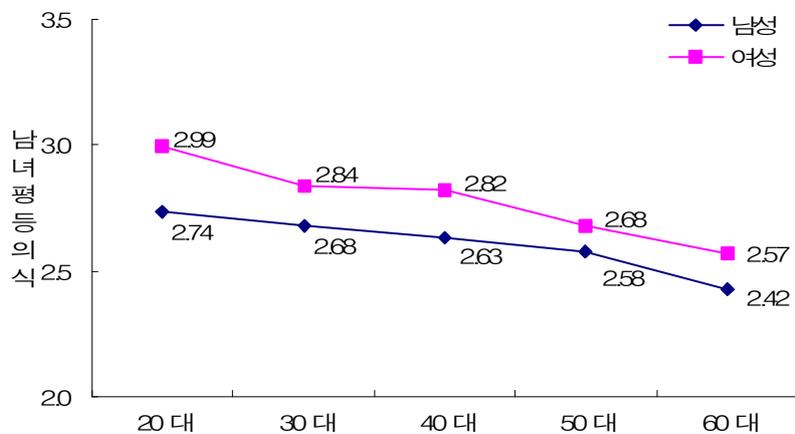


그림 1. 연령별 X 성별에 따른 성평등의식의 비교

표 3. 학력 X 성별에 따른 성평등의식의 평균과 표준편차

| | 남성 | 여성 | 전체 |
|------|---------------------|--------------------|---------------------|
| 중졸이하 | 2.47(.32) n=137 | 2.65(.42) n=121 | 2.55(.38) n=258 |
| 고졸 | 2.63(.31) n=522 | 2.82(.37) n=252 | 2.69(.34) n=774 |
| 대졸이상 | 2.68(.33) n=357 | 2.87(.34) n=133 | 2.73(.34) n=490 |
| 전체 | 2.63(.33) n=1016 | 2.79(.38) n=506 | 2.68(.35) n=1522 |

이 여성들의 성평등의식 수준에 미치지 못하므로 성평등의식의 차이는 기성세대보다 오히려 크게 벌어져서 성별 간 갈등의 가능성이 여전히 높다는 것을 시사해 준다.

또한 학력에 따른 성평등의식의 차이를 알아보기 위해 학력×성별에 대한 변량분석을 실시하였다. 그 결과 남녀 모두 학력이 높을수록 한국형남녀평등의식검사의 점수가 유의하게 높은 것으로 나타났다(성별 $F(1, 1516)=84.24, p<.001$, 교육수준 $F(2, 1516)=34.32, p<.001$ (표 3 참조). 그러나 학력과 성별의 상호작용은 유의하지 않았다($F(2, 1516)=0.01, n.s.$). 학력에 대한 Scheffé의 사후검증 결과, 중졸이하 학력을 지닌 응답자들이 고졸이나 대졸이상의 응답자들에 비해 성평등의식이 유의하게 낮은 것으로 나타났다(각각 $p<.001$). 그러나 고졸학력자들은 대졸학력의 응답자들에 비해 낮았지만 유의한 차이를 보이지는 않았으며($p<.10$), 중졸학력의 여성의 경우($M=2.65, SD=.38$)는 전체 평균인 $\bar{X}=2.68(SD=.35)$ 에도 미치지 못하였고, 남성들의 성평등의식의 수준($M=2.63, SD=.33$)과 대등한 점수양상을 보

이고 있다.

또한 직업별로 성평등의식에 차이가 있는지를 알아보기 위해 직업×성별의 이원 변량분석을 실시하였다. 그 결과, 직업별과 성별의 주효과가 모두 유의하였으며(각각 $F(5, 1321)=15.41, p<.001$; $F(1, 1321)=49.15, p<.001$), 직업×성별의 상호작용도 또한 유의하였다($F(5, 1321)=3.36, p<.01$). 단순 주효과분석을 통한 직업×성별의 상호작용의 구체적인 분석에서 농축산분야에서만 남녀 간 성차가 유의하지 않았고(남성, $M=2.47, SD=.29$; 여성, $M=2.40, SD=.29, t=.884, n.s.$), 다른 직업분야에서는 모두 성차가 유의하였다. 반면 남성의 경우만 한정해서 보면, 그림 2와 같이 사무·관리직에 해당하는 화이트칼라는 학생과 유의한 차이를 보이지 않았을 뿐, 다른 직업군과 모두 유의한 차이를 보였다. 여성의 경우 화이트칼라, 블루칼라, 학생간의 차이는 유의하지 않았고, 다른 직업군과 유의한 차이를 보였다. 특히 전업주부들은 농수축산업 종사 여성들보다는 높은 평등의식을 보였지만 대부분의 직업군들보다 낮은 성평등의식을 보이는 것으로

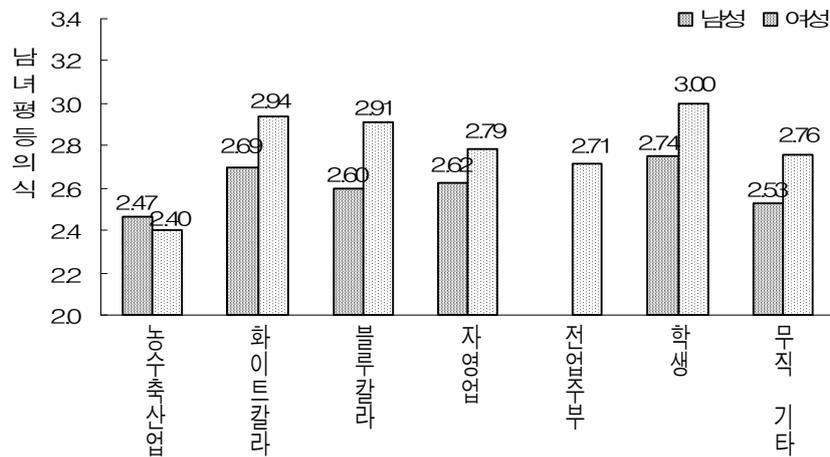


그림 2. 성평등의식에 대한 직업별×성별의 상호작용

나타났다. 이 분석에서 전업주부는 여성만 해당되었기 때문에 남성의 경우에는 생략되었다.

그림 2에서 볼 수 있는 중요한 점으로, 첫째, 농수축산업 직종에 있는 남성과 여성이 모두 성평등의식이 낮았고 성차가 나타나지 않았다. 또한 둘째, 여성의 경우에 사무관리직에 해당하는 화이트칼라나 기술생산직인 블루칼라 그리고 학생의 경우에는 성평등의식이 높고 보다 진보적인 방향으로 개선되는 경향을 보이고 있으나, 이들 직종에 있는 남성들은 여성들의 성평등의식에 크게 미치지 못하는 것으로 나타났다.

또한 결혼유무에 따라 성평등의식에서 성별간의 차이가 있었는데, 성별의 주효과($F(1, 1460)=94.04, p<.000$)와 결혼유무의 주효과($F(1, 1522)=70.30, p<.001$)가 모두 유의하였다. 그리고 결혼유무×성별의 상호작용 역시 통계적으로 유의미($F(1, 1460)=7.91, p<.01$)하였다. 상호작용에 대한 단순주효과 분석 결과 남녀 모두 기혼자가 미혼자에 비해 성평등의식이 유의미하게 낮았다. 즉, 남성의 경우 미혼이 평균 2.73($SD=.31$), 기혼이 평균 2.59($SD=.32$)로 미혼

이 기혼보다 성평등의식이 유의하게 높았고 ($t=5.85, p<.001$), 여성의 경우도 역시 미혼($M=3.02, SD=.35$)이 기혼($M=2.76, SD=.36$)보다 더 높았다($t=5.96, p<.001$). 즉 남성의 경우 미혼과 기혼 남성간의 성평등의식이 유의미한 차이를 보이기는 했지만 그 차이가 여성에서의 미혼과 기혼간의 차이보다는 작아서 상호작용이 유의미하게 나타난 것으로 보인다.

한편 거주 지역별로 성평등의식이 다르게 나타나는지를 알아 보기위해 지역구분을 4대 권역으로 묶어 비교해 보았다. 거주지역×성별의 이원변량분석을 실시해 본 결과, 성평등의식에서 거주지역($F(3, 1514)=18.76, p=.000$)과 성별($F(1, 1514)=33.12, p<.000$)의 주효과가 통계적으로 유의미하였고, 거주지역×성별의 상호작용($F(3, 1514)=3.65, p<.05$)도 유의하였다. 거주지역의 주효과에 대한 Scheffé의 사후검증 결과, 영남권의 성평등의식($M=2.51, SD=.30$)이 다른 권역들(서울경기, $M=2.66, SD=.33$; 호남제주, $M=2.73, SD=.32$; 중부권, $M=2.67, SD=.33$)에 비해서 유의하게 낮았다(그림 3 참조).

그림 3에서 보는 바와 같이 거주지역×성별

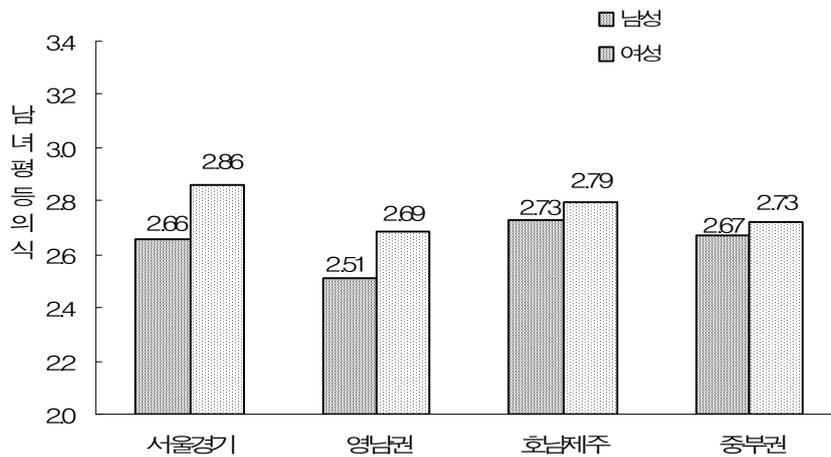


그림 3. 성평등의식에 대한 거주지역×성별의 상호작용

의 상호작용을 좀 더 구체적으로 살펴본 결과, 서울경기지역(남성, $M=2.66$, $SD=.33$; 여성, $M=2.86$, $SD=.35$)과 영남권 지역(남성, $M=2.51$, $SD=.30$; 여성, $M=2.69$, $SD=.41$)의 응답자들이 성평등의식에서 통계적으로 유의한 성차를 보여(각각 $t=8.01$, $p<.001$; $t=4.77$, $p<.001$), 남성이 여성의 성평등의식에 미치지 못하고 있으나, 호남제주 및 중부권 지역의 응답자들의 경우는 유의한 성차가 나타나지 않았다(각각 $t=1.22$, $n.s.$; $t=1.01$, $n.s.$). 한편 남성의 경우 영남지역의 남성이 다른 지역의 남성들에 비해 유의하게 낮은 성평등의식을 보였다(모두 $p<.001$). 그리고 여성의 경우는 서울·경기 지역($M=2.86$, $SD=.35$)의 여성들이 영남권 지역($M=2.69$, $SD=.41$)과 중부권 지역($M=2.72$, $SD=.39$) 여성에 비해서 유의하게 높았고, 호남·제주권($M=2.79$, $SD=.38$)의 여성들이 영남권 지역($M=2.69$, $SD=.41$) 여성에 비해서 유의하게 높은 성평등의식을 보이는 것으로 나타났다. 이 결과는 김양희와 정경아(1999)의 한국형 남녀평등의식검사 개발 과정에서 얻은 결과와 유사한 양상을 보이고 있다.

양성평등 정책에 대한 태도

양성평등 법·제도에 대한 태도는 첫째, 여성이 과소 대표되는 분야에 여성 진출을 촉진

하기 위한 적극적 조치에 대한 태도, 둘째, 가부장적 가치관이나 기득권 철폐와 관련된 성평등 정책에 대한 태도로 알아보았다.

적극적 조치에 대한 태도

적극적 조치에 대한 태도는 ‘국회의원 비례대표후보 50% 공천제도’, ‘국공립대 일정비율 여성교수 채용’, ‘여성채용 우수기업에 정부지원제도’에 대한 찬성정도로 알아보았다. 표 4에서 보는 바와 같이, 찬성여부를 묻는 4점 척도에서 ‘국회의원 비례대표후보 50% 공천제도’, ‘국공립대 일정비율 여성교수 채용’, ‘여성채용 우수기업에 정부지원제도’ 각각에서 여성의 찬성정도가 남성보다 높았으며 성별 차이가 유의하게 나타났다. 전체적으로 볼 때, ‘국회의원 비례대표후보 50% 공천제도’에 대해 남성만이 척도의 중간점인 2.5점 이하의 점수를 보여서, 적극적 조치에 해당하는 3가지 정책 가운데 특별히 ‘국회의원 비례대표후보 50% 공천제도’에 대해서는 남성이 여성에 비해 더 소극적임을 알 수 있다.

이러한 정책에 대한 수용성을 높이고 양성평등한 사회로 나아가기 위한 대안을 모색하기 위해서는 성평등의식 수준에 따라 적극적 조치에 대한 태도에 어떤 차이가 있는지 알아볼 필요가 있다. 먼저 남성의 성평등의식 수준별로 적극적 조치에 대한 태도가 어떻게 다

표 4. 성별에 따른 적극적 조치에 대한 태도의 차이

| | 전체 | 남성 | 여성 | 차이 | t |
|----------------------|------|-----------|-----------|------|----------|
| 국회의원 비례대표 후보 50%공천제도 | 2.56 | 2.46(.83) | 2.75(.73) | -.29 | -6.65*** |
| 국공립대 일정비율 여성교수 채용 | 2.76 | 2.68(.79) | 2.92(.73) | -.24 | -5.81*** |
| 여성채용 우수기관에 정부지원 제도 | 2.74 | 2.62(.79) | 2.98(.76) | -.36 | -8.46*** |
| 사례수(N) | 1522 | 1016 | 506 | | |

른가를 알아보면, 성평등의식 고저에 따라 남성 내부에서도 유의미한 차이가 나타나고 있다. 남성들 가운데에서 적극적 조치, 즉, ‘국회의원 비례대표후보 50% 공천제도’(성평등의식 고 $M=2.61$, $SD=.84$; 성평등의식 저 $M=2.30$, $SD=.80$, $t=6.07$, $p<.001$), ‘국공립대 일정비율 여성교수 채용’(성평등의식 고 $M=2.80$, $SD=.78$; 성평등의식 저 $M=2.55$, $SD=.78$, $t=4.92$, $p<.001$), ‘여성채용 우수기업에 정부지원제도’(성평등의식 고 $M=2.74$ $SD=.82$; 성평등의식 저 $M=2.50$, $SD=.74$, $t=4.84$, $p<.001$)에 대한 찬성정도는 성평등의식이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 훨씬 더 높았다.

전체적으로 남성보다 높은 점수를 보였던 여성의 경우에도 역시 성평등의식 수준별 의미 있는 차이를 보여주고 있었다. 즉, 성평등의식이 높은 응답자들은 성평등의식이 낮은 응답자들에 비해 적극적 조치, 즉 즉 ‘국회의원 비례대표후보 50% 공천제도’(성평등의식 고 $M=2.85$, $SD=.69$; 성평등의식 저 $M=2.55$, $SD=.76$, $t=4.56$, $p<.001$), ‘국공립대 일정비율 여성교수 채용’(성평등의식 고 $M=3.00$, $SD=.78$; 성평등의식 저 $M=2.77$, $SD=.22$, $t=3.35$, $p<.001$), ‘여성채용 우수기업에 정부지원제도’(성평등의식 고 $M=3.05$ $SD=.74$; 성평등의식 저 $M=2.84$, $SD=.77$, $t=3.05$, $p<.001$)에 대해 더 찬성하는 태도를 나타냈으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

성평등의식과 적극적 조치에 태도간의 불공정성 지각의 매개효과

앞서 표 4에서 살펴본 바와 같이 적극적 조치 정책에 대한 찬반양론은 남녀 간의 중요한 갈등의 지점으로 자주 지적되어 왔다. 남성들은 적극적 조치가 공정성을 위배하고 있기 때

문에 부당하며 그로 인해 남성들이 피해를 본다고 생각하는 경향이 있다. 그러나 이러한 공정성의 문제 제기가 실은 낮은 성평등 의식의 표면적인 이유에 불과한 것일 수 있다. 다시 말하면, 적극적 조치를 반대하는 진짜 이유는 성평등의식이 낮기 때문이고 공정성의 문제는 적극적 조치를 반대하기 위한 수단일 수 있다. 이러한 가능성을 검토해 볼 목적으로, 본 연구에서는 적극적 조치에 대한 공정성의 문제제기가 성평등의식과 어떤 관련성이 있는지를 남녀 응답자별로 각각 알아보았다. 여기에서는 ‘성평등의식’, ‘불공정성 지각’, ‘적극적 조치에 대한 태도’간의 관계를 Baron과 Kenny(1986)의 매개분석을 통해 살펴보았다. 즉 “성편견적 태도를 가진 사람들이 공정성 문제제기를 통하여 적극적 조치에 대한 반대를 간접적으로 표현할 것이다”라는 가설을 가지고 이를 검토하였다. 이는 성평등의식(X)이 불공정성 지각(M)의 매개과정을 거쳐 적극적 조치에 대한 태도(Y)에 미치는 간접적 효과(X-M-Y)가 성평등의식(X)이 적극적 조치에 대한 태도(Y)에 미치는 직접적 효과(X-Y)를 무력하게 하거나(완전매개) 혹은 유의하게 감소시키는지(부분 매개) 여부를 통해 확인할 수 있다.

먼저 전체 응답자(N=1522)에 대한 매개효과분석을 실시하였다. 점수변환을 통하여 점수가 높을수록 성평등의식이 낮음(성차별의식이 높음)을 의미하고, 불공정성 지각이 높을수록 ‘공정성과 관련하여 문제제기를 많이 한다’는 것을, 그리고 적극적 조치에 대한 태도 점수가 높을수록 찬성을 더 많이 한다는 것을 말한다. 전체 응답자의 매개효과분석 결과는 그림 4과 같다.

그림 4에서 보는 바와 같이 성평등의식이

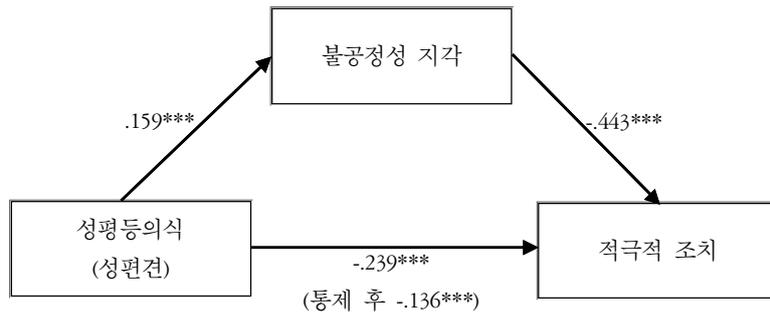


그림 4. 성평등의식과 적극적 조치에 대한 태도간의 불공정성 지각의 매개효과(전체)

적극적 조치에 대한 태도에 미치는 직접적 영향이 유의하였고($\beta = -.239, p < .001$), 불공정성 지각을 통제한 후에는 설명 정도가 유의하게 감소하였다($\beta = -.136, p < .001$). 통제 후 성평등의식의 영향이 유의하지 않은 상태로 감소하는 완전 매개효과를 보이지는 않았으나, Sobel 검증 결과 부분매개효과가 유의한 것으로 나타났다($Z = 5.99, p < .001$). 이 결과는 성평등의식의 영향이 불공정성 지각의 매개과정을 통해 적극적 조치에 대한 태도에 간접적으로 영향을 미치고 있음을 시사하는 것이다. 즉 성편견적 태도를 가진 사람들이 적극적 조치에 대한 반대 의사를 표명할 때 부분적으로는 공정성에 관련한 문제를 제기한다는 점을 통계적으로 입증할 수 있었다.

그런데 이러한 매개효과가 남성과 여성 간에 다르게 작용하는가 여부를 알아보기 위해 남녀별로 매개효과를 검증하였다. 그 결과는 그림 5와 그림 6에 제시하였다. 그림 5에서 보는 바와 같이 여성응답자에 대한 성평등의식과 적극적 조치에 대한 태도간의 불공정성 지각의 매개과정은 Baron과 Kenny(1986)의 기본가정을 충족시키지 못하고 있으며($X \rightarrow M, ns$), Sobel 검증 결과($Z = 1.29, ns$)로 볼 때 부분매개효과조차도 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 즉 여성들은 성평등의식과 불공정성 지각 간에 관계가 없었다.

그러나 남성응답자의 경우, 그림 6에서 보는 바와 같이 $X \rightarrow M$ 의 관계가 유의미하였다($\beta = .185, p < .001$). 이는 성평등의식이 낮을수록

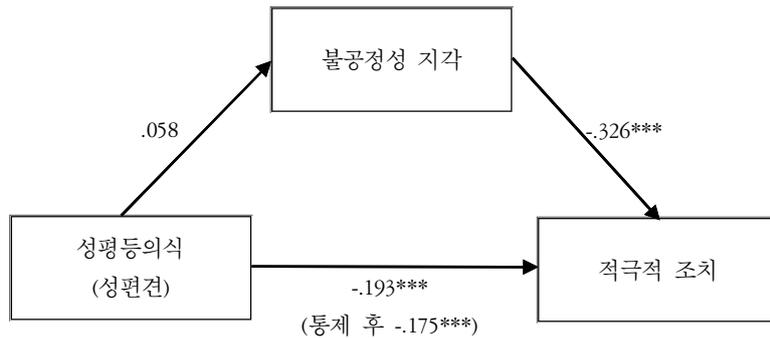


그림 5. 성평등의식과 적극적 조치에 대한 태도간의 불공정성지각의 매개효과(여성)

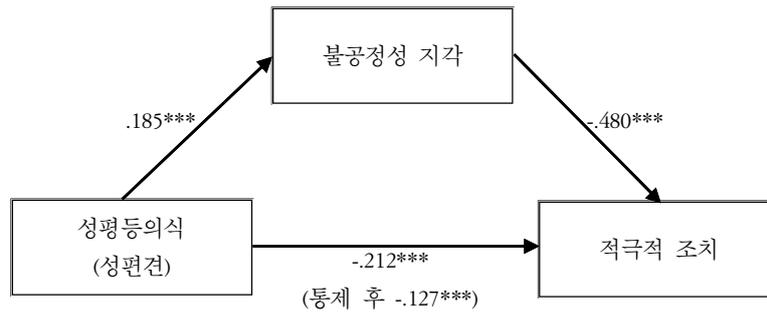


그림 6. 성평등의식과 적극적조치에 대한 태도간의 불공정성지각의 매개효과(남성)

공정성의 문제제기를 더 많이 하는 경향이 있음을 의미한다. 또한 M→Y의 관계가 유의해서($\beta=-.480, p<.001$), 공정성의 문제제기를 많이 할수록 적극적 조치 정책에 대해 찬성하지 않는 경향이 있음을 보여 주고 있다. 또한 X→Y의 관계는 성평등의식이 낮을수록 적극적 조치 정책에 대해 찬성하지 않는다는 것을 보여주고 있다($\beta =-.212, p<.001$). 그러나 X→Y의 관계는 M변인으로 통제된 후에는 예언정도가 크게 감소하였다($\beta=.127, p<.001$). 이러한 감소가 부분매개효과를 의미하는지 검토하기 위해 Sobel 검증을 실시한 결과 유의하게 나타났다($Z=5.69, p<.001$). 따라서 이 결과는 성평등의식의 영향이 불공정성 지각의 매개과정을 통해 적극적 조치에 대한 태도에 간접적으로 영향을 미치고 있음을 의미한다. 이는 남성 응답자들에게 두드러졌으며 여성응답자와 다를 것을 보여준다.

결과를 요약하면 적극적 조치에 대한 태도와 성평등의식 간의 불공정성 지각으로 인한 문제제기의 부분매개효과가 남성에게서만 나타났으며, 성평등의식이 낮을수록 적극적 조치에 찬성하지 않았고, 또한 공정성 문제제기를 많이 하는 사람일수록 적극적 조치에 대한 반대를 더 많이 하는 것으로 나타났다. 매개

분석을 통해 성평등의식이 불공정성 지각을 거쳐 적극적 조치 정책에 태도에 미치는 간접효과를 통제하였을 때, 성평등의식이 적극적 조치 정책에 대한 태도를 예언하는 정도는 크게 낮아졌다. 결론적으로 남성의 적극적 조치에 대한 반대는, 부분적으로는 낮은 성평등의식이 공정성 문제 제기를 통해 표현되는, 간접적 영향의 결과임을 보여 주는 것이라 하겠다.

성평등 정책에 대한 태도

한편, 최근 우리사회에서 정책 도입과정에 서부터 집행단계에 이르기까지 사회전체적인 관심 속에서 진행되었던 ‘호주제 폐지’, ‘성매매 종합대책’, ‘군가산점제 폐지’ 그리고 노동환경 개선을 위한 ‘성희롱예방교육의무화’, ‘아버지 출산휴가제도 도입’에 대한 태도를 알아보았다. 표 5에서 4개 항목 모두 성별로 유의미한 차이가 발견되었다. 매우 찬성을 4점으로 했을 때 전체 평균을 보면, 군가산점제 폐지, 호주제 폐지, 성매매 종합대책, 아버지 출산휴가제도 도입, 성희롱예방교육 의무화의 순으로, 성매매 종합대책 실시, 아버지 출산휴가제도 도입, 성희롱예방교육의무화에 대해서는 찬성하는 편이나 군가산점제폐지와 호주제

표 5. 성별에 따른 성평등 정책에 대한 태도의 차이

| | 전체 | 남성 | 여성 | 차이 | t |
|----------------|------|------------|------------|------|----------|
| 군가산점제 폐지 | 2.19 | 2.05(.89) | 2.47(.87) | -.42 | -8.81*** |
| 호주제 폐지 | 2.25 | 2.12(.95) | 2.52(1.01) | -.39 | -7.41*** |
| 성매매종합대책 실시 | 3.21 | 3.09(.91) | 3.46(.75) | -.42 | -7.78*** |
| 성희롱예방교육 의무화 | 3.33 | 3.27(.72) | 3.45(.67) | -.17 | -4.55*** |
| 아버지 출산 휴가제도 도입 | 3.31 | 3.24(.82) | 3.37(.77) | -.12 | -2.84*** |
| 사례수(N) | 1522 | 1016 | 506 | | |

폐지에 대해서는 남녀 모두 찬성 정도가 낮은 편이었다. 더구나 남성의 경우 ‘군가산점제 폐지’는 평균 2.05점으로 가장 낮아서 남성의 다른 문항들에 대한 반응보다도 더 낮았다. 5개 항목 모두에서 남성의 찬성정도는 여성보다 낮았으며 통계적으로 유의미한 차이가 있었다(표 5 참조).

남성의 경우, 4가지 정책에 대한 태도를 성평등의식 수준별로 알아본 결과, 군가산점제 폐지를 제외하고, ‘호주제폐지’, ‘성매매 종합대책 실시’, ‘성희롱예방교육 의무화’, ‘아버지 출산 휴가제도 도입’는 성평등의식수준이 높은 집단과 낮은 집단 간 유의미한 차이가 있었다. 군가산점제 폐지에 대해서는 성평등의식수준에 따른 차이가 없었다는 점이 특징적

이다(표 6 참조).

여성의 경우, ‘호주제 폐지’와 ‘성매매종합대책 실시’ 및 ‘아버지 출산 휴가제도 도입’에 대해서는 성평등의식 수준이 높은 집단과 낮은 집단 간 유의한 차이가 있었고, 성평등의식이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 성평등 정책에 더 호의적이다. 그러나 성평등 정책에 해당하는 ‘군가산점제폐지’와 ‘성매매종합대책 실시’에 대해서는 성평등의식간 집단차이가 없었다. ‘성매매종합대책 실시’에 대해 성평등의식 고저에 따른 차이가 없이 척도의 평균점 2.5보다 높은 점을 보아, 성평등의식 수준에 상관없이 두 집단 모두 이 정책에 호의적이라는 점을 알 수 있다(표 7 참조). 그러나 군가산점제 폐지에 대해서는 남성의 경우처럼 평

표 6. 남성의 성평등의식 고저에 따른 성평등 정책에 대한 태도의 차이

| | 전체 | 성평등의식 고 | 성평등의식 저 | 차이 | t |
|----------------|------|------------|------------|-----|---------|
| 군가산점제 폐지 | 2.05 | 2.06(.89) | 2.04(.89) | .02 | 0.37 |
| 호주제 폐지 | 2.12 | 2.35(.93) | 1.89(.91) | .45 | 7.84*** |
| 성매매종합대책 실시 | 3.09 | 3.16(.91) | 3.02(.91) | .14 | 2.48** |
| 성희롱예방교육 의무화 | 3.27 | 3.37(.70) | 3.17(.73) | .19 | 4.33*** |
| 아버지 출산 휴가제도 도입 | 3.21 | 3.42(.75) | 3.06(.86) | .29 | 4.84*** |
| 사례수(N) | 1016 | 513 | 503 | | |

표 7. 여성의 성평등인식 고저에 따른 성평등 정책에 대한 태도의 차이

| | 전체 | 성평등의식 고 | 성평등의식 저 | 차이 | t |
|----------------|------|-----------|------------|-----|---------|
| 군가산점제 폐지 | 2.47 | 2.55(.87) | 2.33(.85) | .22 | 2.75 |
| 호주제폐지 | 2.52 | 2.64(.97) | 2.29(1.05) | .35 | 3.71*** |
| 성매매종합대책 실시 | 3.46 | 3.50(.74) | 3.39(.76) | .11 | 1.58 |
| 성희롱예방교육 의무화 | 3.45 | 3.52(.64) | 3.31(.70) | .21 | 3.32*** |
| 아버지 출산 휴가제도 도입 | 3.37 | 3.47(.71) | 3.18(.84) | .29 | 4.16*** |
| 사례수(N) | 506 | 330 | 176 | | |

균점수도 2.47로 찬성 정도로 중간 수준일 뿐 아니라 여성의 성평등의식 수준에 따른 차이도 없었다.

논 의

한국 사회의 성평등은 여성들의 참여 증대와 여성정책의 확대를 기반으로 하여 지속적으로 확산되어 왔다고 볼 수 있다. 그러나 성평등의 확산을 단순히 낙관할 수 없게 만드는 여러 가지 요인들이 있음을 간과할 수 없다. 우선 성평등 가치를 수용하는 정도가 집단의 특성에 따라 다르며 성평등을 향한 사회적인 변화가 급속할수록 성평등을 지지하는 집단과 미온적인(혹은 반대하는) 집단 간의 인식 차이는 크게 벌어질 우려가 있다. 더 나아가 이러한 견해 차이가 성별 갈등으로 표면화될 가능성이 상존한다. 성평등이라는 가치에 관한 사회적 합의가 원만하게 형성되지 못한다면 여성에 대한 차별해소나 사회참여 확대를 목적으로 하는 법과 정책들은 제대로 실행되기 어렵고, 실행된다 하더라도 그 실효성은 현저히 낮은 수준에 머물게 될 것이다. 본 연구에서는 성평등에 관한 사회적 합의의 형성을 위한

젠더파트너십 마련에 주목하고, 이를 위하여 성평등 의식의 실태를 점검하고, 성평등 정책에 대한 남녀간의 차이와 각 성별에서 성평등 의식 고저 집단 차이를 알아보았으며, 특히 적극적 조치에 대한 ‘공정성 문제 제기’ 요인의 영향을 알아보기 위하여 매개분석을 실시하였다.

먼저 인구통계적 특성에 대한 분석결과를 종합하면, 첫째, 일반국민 대상의 조사결과는 일관되게 남성의 성평등의식이 여성의 성평등의식에 크게 미치지 못하고 있음을 알 수 있었다. 이러한 경향은 연령, 결혼여부, 학력, 직업, 지역을 불문하고 여성의 성평등의식은 높았음에도 불구하고 남성의 성평등의식은 이에 미치지 못함으로써 다양한 형태의 성별 갈등 가능성을 내포하고 있음을 볼 수 있었다.

둘째, 혼인상태, 연령, 직업, 교육수준 등 인구통계학적 특성별로 성평등 의식수준을 검토한 분석결과, 기혼보다는 미혼인 사람, 그리고 나이가 많은 연령층보다 젊은 연령층의 성평등 의식이 높게 나타났다. 직업별로는 학생과 화이트칼라 직종에 종사하는 사람들의 성평등 의식이 높은 반면 농/수/축산 분야 종사자들의 성평등 의식이 대체로 낮은 경향을 보였다.

이는 젊고 교육을 많이 받은 미혼자일수록 성평등 의식이 높을 것이라는 상식적 추론과도 부합하는 결과이며, 김양희와 정경아(1999) 등 기존 연구결과와도 일관된다.

셋째, 농/수/축산업 종사자, 기혼, 고 연령층, 성역할에 대한 보수성이 높은 지역의 거주 응답자들의 경우, 성평등의식은 전반적으로 낮지만 성별간 격차는 작았던 반면, 화이트칼라나 블루칼라 집단, 미혼, 20대 연령층, 서울/경기 지역 거주 응답자들의 경우, 성평등의식은 대체로 높지만 성별간 차이는 더욱 크게 나타났다. 이것은 남성의 성평등의식이 여성의 성평등의식에 미치지 못하는 당연한 결과로도 볼 수 있으나, 이러한 성별간 차이가 남성 내에서는 비교적 성평등의식이 높은 조사대상들과 겹쳐지고 있다는데 문제의 일단을 엿볼 수 있다. 젠더파트너십의 궁극적 지향점이 성별간 격차는 사라지고 모두가 높은 성평등의식을 보이는 것이라고 볼 때, ‘성별간 격차는 작지만 성평등의식이 낮은 집단’과 ‘성평등의식은 높지만 성별간 격차가 큰 집단’으로 대별되는 현재의 결과는 젠더파트너십을 위한 정책적 접근이 상이하게 이루어져야함을 시사해 준다.

우선 ‘성별간 격차는 작지만 성평등의식이 낮은 집단’의 경우를 살펴보면, 성평등의식에서 성별간 격차가 크지 않다는 것은 일견 남성과 여성의 젠더 이슈에 대한 인식차이를 줄여 주어 성별간의 갈등해소에 도움을 주는 것이라고 해석될 수 있다. 그러나 그것이 성평등의식 수준이 낮은 상태에서의 성별간 격차 해소는 본 연구에서 가정하는 젠더파트너십 개념과 상충되는 것이다. 즉, 성별간 격차 해소는 단지 갈등해소 차원에서 남성과 여성의 인식차이를 단지 좁히는 것이 목적이 아니라 성

평등을 위한 남성의 참여는 여성의 세력화(empowerment)와 조화를 이루는 것이어야 한다는 것이다. 따라서 성별간 격차는 그다지 크지 않지만 성평등의식이 전반적으로 낮은 영역의 경우(예컨대, 50, 60대 연령층, 기혼집단, 저학력층, 농/수/축산업 종사자 등), 전통적 성역할과 규범이 여전히 강조되고 있고 젠더 이슈가 표면화되지 못하고 있다는 것을 시사하고 있으므로, 이들 집단들에 대해서는 그동안의 성별간 불평등성에 대한 문제점과 부당성을 자각하게 하고, 이에 대한 공식적, 공개적인 문제제기를 지속적으로 해 나감으로써 젠더 이슈들을 표면화시키려는 정책적 노력이 필요할 것이다.

이와는 반대로 성별간 격차는 크지만 성평등의식이 전반적으로 높은 영역의 경우(20대 연령층, 미혼자, 서울/경기 지역 거주자, 화이트칼라나 블루칼라 집단), 성평등에 대한 요구가 높고 이에 따른 성평등이 어느 정도 진전을 보이고 있으나 성별간의 갈등적인 젠더 이슈가 표면화되어진 상태로 볼 수 있다. 젠더 이슈가 표면화 되고 있으나 성별간 차이가 크게 나타나는 이유 가운데 하나는 여성들의 경우, 가정에서의 육아와 가사분담이 원만하게 이루어지지 않고 있으며 직장에서는 남성과 동등한 대우를 받지 못하는 것 등으로 인하여 여전히 성차별을 경험하고 있다고 인식에서 성평등에 대한 요구는 여전히 높은 반면, 남성들의 경우는 여성에 대한 차별을 부인하거나 오히려 남성이 역차별을 당하고 있다는 시각을 가질 가능성이 있다. 이와 같은 젠더 이슈가 표면화된 갈등상태에서는 개인차원의 성역할 정체성 문제뿐만 아니라 남성과 여성이 서로 경쟁하는 집단 간의 문제로 비화되기 쉬우며 성별집단 사회정체성(Tajfel & Turner,

1986)이 대립되는 양상을 띠게 될 가능성이 높다고 여겨지기 때문이다. 이러한 인식 차이는 젠더파트너십 형성을 어렵게 하며 가정과 직장, 사회 전반에서 남녀가 함께 참여하고 책임을 나누는 문화를 정착시키는 데에도 장애가 될 수 있다. 따라서 ‘성평등의식에서 성별간 차이가 적지만 지체된 영역’에서의 성불평등 해소 정책과 달리 ‘성평등의식 수준은 높지만 성별간 차이가 큰 영역’의 경우에는 성차별 혹은 역차별에 관한 남녀의 논쟁과 같이 남성과 여성의 성별간의 인식 차이가 크게 나타나는 분야들을 구체화하고, 이들 분야에서 갈등을 불러일으키는 원인(예컨대, 성별 집단 사회정체성의 대립)을 정확히 파악함으로써 성평등을 향한 남성의 적극적 참여를 촉진할 수 있는 방안을 마련하는 젠더파트너십 전략이 필요할 것이다.

한편 본 연구에서는 정책에서의 젠더파트너십 실행을 알아보기 위해 관련 정책에 대한 남성들의 태도를 분석하였다. 장기적으로 누적된 양성간의 불평등이나 차별을 해소하기 위해서는 정책의 개입이 필요한데, 정책에 대한 태도에서 제기되는 문제들은 적극적 조치에 대한 태도에서 남성과 여성간의 차이를 통해 명백하게 드러난다. 즉, 적극적 조치에 대해 여성들은 찬성하는 입장을 보인 반면 남성들은 대체로 부정적인 태도를 취하는 것으로 나타났다.

또한 적극적 조치 정책들, 즉 ‘국회의원 비례대표후보 50% 공천제도’ ‘국공립대 일정비율 여성교수 채용’, ‘여성채용 우수기업에 정부지원제도’ 가운데 특히, ‘국회의원 비례대표 후보 50% 공천제도’에 대하여 남성이 더 소극적이었다. 즉, 전체적으로 남성의 찬성 정도가 더 낮았지만, 특히 이 정책에 대해서는 4점

척도 가운데 2.5점에 못 미치는 평균 점수를 보여서 다른 정책들보다 남성들의 반대가 더욱 심함을 알 수 있었다.

또한 다수의 남성들은 적극적 조치에 반대하는 이유로 절차 혹은 분배의 공정성에 위배되기 때문이라고 응답하였다. 즉 여성의 진출이 낮은 분야에서 채용이나 승진의 불균형 해소를 위해 한시적으로 여성을 우대하는 적극적 조치에 대해 여성들은 찬성하는 입장을 보인 반면 남성들은 대체로 부정적인 태도를 취하는 것으로 나타났다. 남성들이 적극적 조치에 반대하는 이유를 보다 심층적으로 분석하기 위해 매개분석을 실시하였다. 즉, 적극적 조치에 대한 남성들의 반대가 실상은 성평등의식이 낮기 때문임에도 불구하고 공정성이라는 이름으로 합리화되어진 결과인가 아니면 성평등 의식과는 무관한 순수한 의미에서의 공정성 문제제기인가를 알아보았다. ‘적극적 조치에 대한 태도’와 ‘응답자의 성평등 의식’ 사이에서 ‘불공정성 지각’이 어떠한 매개 효과를 갖고 있는지 검증해본 결과, 성평등 의식이 낮을수록 적극적 조치정책에 대한 부정적 태도가 높았고 또한 공정성에 대한 문제제기도 많이 하는 것으로 나타났다. 여성의 경우 성평등의식과 적극적 조치에 대한 태도 간의 관계에 ‘불공정성 지각’이 미치는 매개효과는 유의미하지 않았으나, 남성응답자의 경우 성평등의식이 낮을수록 공정성의 문제제기를 더 많이 하는 경향이 나타났다. 이 결과는 남성의 낮은 성평등 의식이 공정성 문제제기라는 매개과정을 통해 ‘적극적 조치에 대한 태도’에 영향을 미치고 있음을 의미한다. 공정성을 들어 적극적 조치를 문제 삼는 남성의 태도 이면에 부분적으로는 편견적 태도가 영향을 주고 있는 것이다. 요약하면, 이는 공정성

자체에 대한 문제보다는 낮은 성평등 의식의 결과일 수 있다는 지적이 가능하다(Bobocel et al., 1998; Harrison, Kravitz, Mayer, Leslie, & Lev-Arey, 2006). 따라서 남성들에게 적극적 조치의 정당성을 설득하는 것과 더불어 남성들의 성평등의식을 제고하려는 노력이 함께 진행되어야 하며, 정책에 대한 젠더파트너십 형성에서도 남성의 성평등 의식이 중요한 영향을 미치고 있음을 시사하는 결과이다.

또한 남성들은 성평등의식이 높거나 낮아도에 상관없이 ‘군가산점제 폐지’를 반대했고, 여성들도 ‘군가산점제 폐지’와 관련하여 성평등의식의 고저간에 차이가 없었으며, ‘성매매 종합대책 실시’에 관련해서도 성평등의식 수준에 상관없이 매우 찬성했다. 이러한 결과로 볼 때, 성평등 정책 가운데에서도 군가산점제 폐지는, 전문가들의 입장에서는 성평등과 관련한 중요한 정책이나, 일반 국민들의 입장에서는 성평등 정책과는 다른 관점을 취하고 있을 가능성도 있다. 그러므로 ‘군가산점 폐지’ 혹은 ‘군가산점제 부활’에 관하여 반대하는 관점을 견지하는 것이 궁극적으로 성평등을 지향하는 정책으로 볼 수 있을지에 대한 고려가 먼저 필요하고, 전문가들이나 정책 당국자들의 견해로서 이것이 확실히 성평등 정책의 일환이라면 이 정책을 여성들이 성평등 정책으로 보고 있지 않을 가능성, 즉 이 정책으로 인하여 구분되는 집단의 경계를 여성과 남성이외의 다른 무엇으로 보고 있을 가능성(예. 군복무자 대. 군면제자; 공무원시험 응시자 대. 비응시자), 혹은 아들을 가진 여성, 애인이 있는 여성 등, 남성 집단과 연대를 가진 여성들의 견해가 반영되었을 가능성 등을 다양하게 고려하여야 할 필요가 있으며, 이에 대한 추후 연구가 있어야 할 것으로 보인다. 군가산

점제 부활 및 폐지 반대를 찬성하는 남성들 역시, 군의무 복무에 대한 유일한 보상으로서 군가산점 요구라기보다는 실질적 보상대안이 없는 상황에서의 그나마 존재하였던 ‘군복무에 대한 보상의 상징’으로서의 막연한 찬성일 가능성이 높고, 여성이나 군면제자의 사회적 진입을 가로막는 군가산점 자체보다는 군제대병 모두에게 돌아 갈 수 있는 실질적 보상 대안 마련에 대한 요구가 함께 반영된 결과일 수 있다(안상수, 2007).

한편, 본 연구의 한계점과 추후 연구를 위한 제안을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 우리나라 일반인 남성의 성별의식에 초점이 맞추어졌기 때문에 여성의 표집 수가 남성의 1/2 수준이었다. 본 연구 결과에서 여성의 자료는 기저선의 의미로 사용되었으며, 여성에 관한 결과를 해석하는 데 이 점을 고려할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 여성들 중에 전업주부가 높은 비율을 차지하였다. 직장 여성들이 전업주부들보다 성평등에 대한 필요성을 더 크게 지각하고 있을 수도 있다. 이는 또한 가정에서의 전업주부들이 직장 여성에 비해 전통적 성역할 규범에 더 순응하여 이를 더 많이 수용하고 있을 수도 있다는 말이다. 또 다른 해석 가능성은 전통적 성역할 고정관념을 가진 남성들이 가정과 직장에서 상이한 성역할 규범을 제공할 가능성이 있다. 즉, 가정에서는 전통적 성역할 규범을 제시하는 반면에 직장에서는 동료 여성들에 대해 성평등적인 성역할에 보다 허용적인 규범을 제시하고 있을 수 있다. 이 점은 추후에 직장인 조사를 통한 보다 구체적인 연구가 필요할 것이다.

참고문헌

- 김양희 · 이수연 (2002). 청소년용 한국형남녀 평등의식검사 개발. 한국여성개발원 연구보고서, 02-250-5.
- 김양희 · 정경아 (1999). 한국형남녀평등의식검사 개발. 한국여성개발원 연구보고서, 99-250-4.
- 민무숙 · 이수연 · 박영도 · 이준일 (2004). 국민 통합을 위한 차별 해소 방안. 인문사회 연구회 협동연구총서 2004-01.
- 안상수 (2007). 근가산점제 부활 논쟁과 남성의 의식. 페미니즘연구, 7, 321-349.
- 여성부 (2002). 제2차 여성정책기본계획 추진 방향 및 정책과제연구.
- 여성부 (2004). 2003 여성백서.
- 정진경 (1990). 한국성역할검사(KSRI). 한국심리학회지: 사회, 5, 82-91.
- Adams, J. S. (1963). Toward and understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advance in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bobocel, D. R., Son Hing, L. S., Davey, L. M., Stanley, D. J., & Zanna, M. P. (1998). Justice-based opposition to social policies: Is it genuine? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 653-669.
- Davey, L. M., Bobocel, D. R., Son Hing, L. S., & Zanna, M. P. (1999). Preference for the Merit Principle Scale: An individual difference measure of distributive justice preferences. *Social Justice Research*, 12, 223-240.
- Harrison, D. A., Kravitz, D. A., Mayer, D. M., Leslie, L. M., & Lev-Arey, D. (2006). Understanding attitudes toward affirmative action program in employment: Summary and meta-analysis of 35 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1013-1036.
- Hernes, H. (1987). *Welfare state and woman power: Essays in state feminism*. Oslo: Norwegian University Press.
- Kaufman, M (2004). Transforming our interventions for gender equality by addressing and involving men and boys : a framework for analysis and action, in S. Ruxton (Ed.), *Gender Equality and Men: Learning from practice*. Oxfam GB.
- Kleinpenning, G., & Hagendoorn, L. (1993). Forms of racism and the cumulative dimension of ethnic attitudes. *Social Psychology Quarterly*, 56, 21-36.
- Kravitz, D. A., Harrison, D. A., Turner, M. E., Levine, E. L., Chaves, W., Brannick, M. T., Denning, D. L., Russell, C. J., & Conrad, M. A. (1997). *Affirmative action: A review of psychological and behavioral research*. Bowling Green, Oh: Society for Industrial and Organizational Psychology.
- Kravitz, D. A., & Platania, J. (1993). Attitudes and beliefs about race based affirmative

- action: Effects of target and of respondent sex and ethnicity. *Journal of Applied Psychology*, 78, 928-938.
- Nosworthy, G. J., Lea, J. A., Lindsay, R. C. L. (1995). Opposition to affirmative action: Racial affect and traditional value predictors across four programs. *Journal of Applied Social Psychology*, 25, 314-337.
- Sidanius, J., Pratto, F., & Bobo, L. (1996). Racism, conservatism, affirmative action, and intellectual sophistication: A matter of principled conservatism or group dominance? *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 476-490.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations*(2nd ed, 7-24) Chicago: Nelson-Hall.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A. M., & Joly, S. (1995). Neo-sexism: Plus ça change, plus c'est pareil. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2, 842-849.
- UNESCO (1999). *Partnership is Power : Women and Men for Gender Equality*
- WEF (2007). *The Global Gender Gap Index report 2007*. World Economic Forum, Geneva Switzerland.
- 1 차원고접수 : 2008. 8. 22.
심사통과접수 : 2008. 9. 1.
최종원고접수 : 2008. 9. 26.

Attitude Toward Gender Equality Policies: Relations between Gender Egalitarianism, Opposition to Affirmative Action and Perception of the Justice

Ahn, Sang-Su

Korean Women's Development Institute

Kim, Keum-Mi

Sungkyunkwan University

This study examined the attitudes regarding the sex role egalitarianism and the gender equality policies. Especially, this study was to investigate relations between gender egalitarianism, opposition to affirmative action and perception of the justice. This study analyzed the results of 1,522 Korean women ($n=506$) and men ($n=1016$). According to results, women, younger aged group, more educations group and urban dwellers showed more favorable attitude toward the sex role egalitarianism than man, old aged group, low educational group and rural dwellers. But, the sex difference in the attitude toward sex role egalitarianism was to greater the younger aged group than the old aged group. Results of the analysis of the attitude regarding gender equality policies suggested that women showed more favorable attitudes than man. The results of the multiple regression mediation analysis demonstrated that people's prejudice level was positively associated with opposition toward affirmative action policies. Moreover, the prejudice was partially mediated through the justice based opposition. The significance, implications, and limitations of these findings were discussed and topics to be investigated in the future study were mentioned.

Key words : women, gender equality, gender egalitarianism, affirmative action, gender partnership