

行政學碩士 學位論文

여성공무원에 대한 남성공무원의
신뢰에 관한 연구

: 부산광역시 공무원을 대상으로

A Study on the Trust of Male on the Female Public
Servants in Korea

指導教授 金 相 九

2006年 2月

韓國海洋大學校 大學院

通 商 行 政 學 科

金 恩 珠

行政學碩士學位論文

여성공무원에 대한 남성공무원의
신뢰에 관한 연구

: 부산광역시 공무원을 대상으로

A Study on the Trust of Male on the Female Public Servants
in Korea

指導教授 金 相 九

2006年 2月

韓國海洋大學校 大學院

通 商 行 政 學 科

金 恩 珠

- 차 례 -

제 1 장. 서 론	1
제1절. 연구의 목적	1
제2절. 연구의 범위 및 방법	4
1. 연구의 범위	4
2. 연구의 방법	5
제 2 장. 신뢰의 개념과 관점	6
제1절. 신뢰의 개념	6
제2절. 신뢰연구의 관점과 선행연구의 고찰	11
1. 신뢰연구의 관점과 연구내용	11
2. 선행연구의 고찰	12
제 3 장. 분석모형 및 조사설계	21
제1절. 한국여성공무원의 현황	21
1. 전국여성공무원 변화추이	25
2. 부산광역시 여성공무원의 변화추이	26
제2절. 독립변수도출과 설문지 구성	28
1. 독립변수도출	28
2. 척도의 구성	29
제 4 장. 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰분석	33
제1절. 자료의 수집과 표본특성	33
제2절. 자료의 특성 및 척도의 타당성분석	35
제3절. 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰영향요인 분석	47
1. 독립변수와 종속변수간의 관계분석	47
2. 신뢰의 영향요인 분석	49

제 5 장. 분석결과에 대한 정책적 제언	52
1. 여성공무원 보직관리 강화	53
2. 여성공무원과 남성공무원의 협력의식 강화	54
3. 여성공무원에 대한 각종 인사정책의 일관성·투명성 확보	55
5. 여성공무원의 교육훈련강화	56
제 6 장. 결론	58
참 고 문 헌	60
부록 (설문지)	65

- 표 차 례 -

<표 2-1> 신뢰의 개념	8
<표 2-2> 신뢰연구의 관점 및 연구내용	12
<표 2-3> 신뢰의 기존연구	18
<표 3-1> 여성공무원 확대를 위한 주요정책(Ⅱ)	23
<표 3-2> 여성공무원 변화 현황	25
<표 3-3> 5급이상 관리직 여성공무원 변화 현황	26
<표 3-4> 부산시 여성공무원 변화 현황	27
<표 3-5> 부산시 5급이상 관리직 여성공무원 변화 현황	28
<표 3-6> 변수의 선정	29
<표 3-7> 각 측정변수 및 설문문항	31
<표 4-1> 표본의 사회·경제적 배경	34
<표 4-2> 독립변수의 특성	36
<표 4-3> 최종문항과 신뢰도	37
<표 4-4> 연령과 역할모호성	38
<표 4-5> 연령과 참여도	39
<표 4-6> 학력과 인사관리의 공정성	40
<표 4-7> 학력과 의사소통	40
<표 4-8> 재직기간과 역할모호성	41
<표 4-9> 재직기간과 의사소통	42
<표 4-10> 재직기간과 혁신성	35
<표 4-11> 재직기간과 응집력	43
<표 4-12> 재직기간과 환경변화에 대한 적응력	44
<표 4-13> 재직기간과 종속변수	44
<표 4-14> 직급과 친밀성	45
<표 4-15> 직급과 참여도	46
<표 4-16> 독립변수와 종속변수의 상관관계	48

<표 4-17> 회귀분석 모형요약	49
<표 4-18> 독립변수가 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰에 미치는 영향분석 ·	51
<표 5-1> 주요부서 여성공무원 비율	53

A Study on the Trust of Male on the Female Public Servants in Korea

Kim, Eun-Joo

Department of International Commerce &
Maritime Administration Graduate School Korea
Maritime University

Abstract

The purpose of this study is seek for the practical methods that trust of male on the female public servants by empirical-positive approach. In this regards, this study considers the concept, features, precede study of trust, as the academic background of this study. In the nest step, this study examined prior researches for the composition variables of trust in order to analyze the trust

of male on the female public servants.

In order to accomplish the purpose of this study, the scope of study is limited in Pusan. This study analyzes 15 local municipalities including Pusan metropolitan city. In special, this study covered the survey on the perception on the male officials.

As to summarize the results of this study, the composition variables of trust are individual background variables, cooperation, consistency in personnel policies, innovation.

Based on the results from this study, several policy implications can be drawn for the trust of male on the female public servants. First of all, in order to improve the trust of male on the female public servants, strengthen management of appointment, strengthen cooperation, make certain of consistency in personnel policies, strengthen job training for female servants.

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 목적

Ann Marie Bissessar(1999: 409)에 의하면 역사적으로 공직은 남성들에 의해 주도되어 왔다고 한다. 그러나 21세기에 들어오면서 여성의 교육수준과 경제활동 참가율이 높아짐에 따라 여성 노동력의 사회적 수요 및 대표관료제와 같은 사회변화는 공직에서 공무원 인적구성(본 연구에서는 성별)의 필연적인 변화를 가져오게 되었다. 공직에서 여성합격자 현황을 살펴보더라도 2000년 전체 3,800명의 합격자중 여성합격자수가 1,224명으로 합격비율의 32.2%를 차지하였으며, 2001년도에는 전체 3,845명중 1,286명으로 33.4%, 2002년도에는 3,098명중 1,674명으로 42.8%, 2003년도에는 2,830명중 1,136명으로 40.1%, 2004년도에는 2,557명중 1,076명으로 42.1%에 달하여 지속적인 증가추세에 있음을 알 수 있다(<http://gosi.csc.go.kr>). 그러나 이러한 비율적 증가에도 불구하고, 남성공무원에 대한 여성공무원의 여전히 낮다고 하겠다.

이러한 상황에서 정부는 여성의 공직참여를 높이기 위한 잠정적 우대조치의 하나로 1995년 「여성발전기본법」¹⁾을 제정하였고, 동법의 주요 취지는 공직구성에서 여성의 비율을 높이려는 것이다. 즉, 공직내 여성공무원의 비율 증가를 위해 여성공무원채용목표제를 실시(1996~2002년)하고, 군필자가산점제 폐지(1999년), 2003년

1) 1995.12.30 법률 제5136호로 제정되고 여섯번의 일부개정을 거친 이 법의 목적은 헌법의 남녀평등이념을 구현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에 있어서 남녀평등을 촉진하고 여성의 발전을 도모함을 목적으로 한다

부터 중앙인사위원회와 행정자치부는 공직분야에 있어서 여성대표성 확대와 성차별 없는 양성평등의 공직사회 구현을 위해 양성평등채용목표제 실시(2003), 여성관리직 임용확대 5개년 계획 등이 동법에서 출발하였다.

여성관리직 임용확대 5개년 계획은 2006년까지 5급 이상 여성관리직 10%를 목표로 하고 있으며, 양성평등목표제는 군가산점제 폐지로 인한 남성 수험생들을 중심으로 역차별에 대한 의견이 지속적으로 제기됨에 따라 공직 진입의 여건을 남녀 모두에게 평등하게 하고 공직내 성비의 균형을 위해 2007년까지 한시적으로 운영을 하고 있다. 이러한 여성공무원에 대한 적극적인 인사시행 결과 여성공무원의 비율은 급격히 증가하였는데, 2002년 여성공무원은 전체공무원 869,030명 중에서 286,074명으로 32.9%를 차지하고 있다(<http://www.moge.go.kr>). 여성공무원의 비율 증가는 공직내 여성과 관련된 제반 여성정책을 각 정책이 지향하는 바에 따라 남녀평등을 위하고, 이를 실현하기 위한 제도적 차원에서 여성의 정책참여를 위한 정책, 그리고 여성의 복지를 증진시키기 위한 지원체계로서의 정책 내용과 변화양상을 함께 하고 있다(www.bpi.or.kr/webzine). 이는 여성공무원 인사관리지침²⁾을 통해 확인할 수 있는데 채용시 기회부여와 보직, 근무성적평정, 승진기회, 포상, 교육훈련, 동등한 복무 참여유도, 출산/육아휴직, 여성관리자 임용목표제 등이 그 내용이다.

이상과 같이 여성공무원의 수가 증가됨에 따라 공직내에서 인식전환을 위한 노력이 요구되고 있다. 특히 이제까지 아무런 의식없이 관행과 관습으로 여겨오던 남성중심의 공직사회가 여성과 남성이 평등한 존재라는 생각을 가지고 성차별과 편견, 고정관념 등에 대해 점검해 보아야 한다는 요구가 커지고 있다. 즉, 서로가 서로를 동료로서 신뢰를 가지고 업무에 임해야 한다는 논리이다. 이는 비단 평등·복

2) 행정자치부(인사과)와 중앙인사위원회는 '양성평등 인사정책의 구현' 및 '여성인력의 대표성과 활용성 강화', '가정친화적인 근무환경의 조성' 등을 위해 2002.3 제정 시행한 '여성공무원 인사관리지침'을 보완 개정하였다. 지침 중 개정된 주요 내용은 다음과 같다

- * 여성공무원 주요부서 임용
- * 여성공무원 교육훈련 강화
- * 여성관리자 임용확대 5개년 계획 임용비율 달성 및 2004년까지 각 중앙부처별 여성과장급 1인 이상 임용 등

지사회의 구현이라는 민주이념의 실천 뿐만이 아니라, 여성 노동력의 효율적인 활용과 조직몰입이라는 현실적인 영향 때문이라고 할 수 있겠다 (www.bpi.or.kr/webzine). 이러한 맥락에서 조직내 신뢰가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 및 조직구성원 상호간(특히 부하와 상사간)의 신뢰에 대한 논의는 많이 있어 왔다(김호정, 1999; 박통희·원숙연, 2000; 나태준·최순영, 2003: 3에서 재인용).

이러한 신뢰에 대한 연구는 조직 시너지와 직결되는데, 공직내에서 성과를 강화하고 상호간의 불신을 제거함으로써 거래비용을 감소시키고, 조직의 유연성을 증대시키며, 조직구성원의 참여와 협력을 유도하고, 조직몰입을 향상시켜 조직의 효과성을 제고시키는 것이 그 목적이다(Handy, 1993; Kramer and Tyler, 1996; Mayer, Davis, and Schoorman, 1996; 김호정, 1999; 박통희, 2000: 101에서 재인용). 또한 신뢰는 만족과 동기의 증가 등을 통해서 당사자간의 협력을 촉진시키고, 원활하고 효율적인 거래를 촉진하며, 복잡성과 변화에 적응하는 능력을 개선하기도 한다(Rousseau et al., Mayer et al., 1995; Arrow, 1974; McAllister, 1995; Williamson, 1993; Gambetta, 1988; 이헌수, 1999: 37에서 재인용).

따라서 공직내 여성공무원의 증가라는 상황하에서 남성공무원들의 사회적 배경 변수가 여성공무원에 대한 신뢰가 어떻게 작용하는지를 분석하는 것은 상당한 의미가 있는 연구라고 할 수 있겠다. 그러나 아직까지 남성공무원들의 여성공무원에 대한 신뢰를 분석한 연구는 대단히 드문 편이다. 이러한 맥락에서 수평적 신뢰인 남성공무원과 여성공무원간의 신뢰는 효율성을 증대시키는 조직신뢰로 이어진다는 점에서 그 중요성을 인식하고, 남성공무원의 인적배경과 특성이 여성공무원에 대한 신뢰에 어떠한 영향을 주었는지를 논의하고자 한다. 다시 말해, 본 연구의 목적은 여성공무원수의 증가가 남성공무원들의 신뢰에 어떠한 영향을 미치는가를 실증적으로 분석하고, 영향을 미치는 변수들을 도출하여, 이를 토대로 공직내 수평적 신뢰 및 조직신뢰 향상방안을 위한 대안을 제시하고자 한다.

제 2 절 연구의 범위 및 방법

1. 연구의 범위

본 연구에서 분석대상으로 삼고 있는 현상은 기본적으로 전체 공무원의 비율에서 여성공무원 비율의 증가에 따른 남성공무원들의 신뢰이며, 조직내 신뢰는 동료들 상호간의 수평적 신뢰를 통한 조직몰입 향상과 이를 통한 조직효과성 제고를 가져올 것으로 본다.

신뢰는 호혜적으로 발전되고 상대방의 배려적 행동과 높은 정(+)의 상관관계를 보이는 점(Bromiley and Cummings, 1996; Sitkin, 1995; 박통희, 2004: 35에서 재인용)에 비추어 동료들 상호간의 신뢰는 일반적으로 상호작용의 과정에서 협동을 촉진시키고, 공공재의 공급비용을 감소시켜 집합행위의 문제를 감소시키며, 위협에 대한 안전장치를 마련하는데 소요되는 거래비용을 절약하게 해주고, 공적 권위에 순응하는 등의 효과를 발생시킨다(박통희, 2004: 33). 기존의 관료제적 위계조직과 함께 네트워크 조직 등 정보기술을 사용한 수평적 가상조직들이 등장함에 따라, 기존의 근시안적 감시시스템과 관리방법은 장기적인 안목에서 큰 비효율을 낳을 우려가 있다. 따라서 조직관리의 새로운 대안의 하나로서 신뢰가 제시되는 것이다(나태준·최순영, 2003: 1). 조직신뢰는 조직 내 커뮤니케이션을 활성화하여 조직문제를 발전적으로 해결하도록 유도하는 과정으로, 동료간 수평적 신뢰의 성립으로 조직내에서의 장벽을 없애고 업무성과를 향상시킬 수 있는 조직분위기를 만들어 나갈 수 있도록 한다. 또한 조직내 신뢰를 바탕으로 공무원들이 조직에 몰입하게 되어 민첩성, 신속성, 자발성을 통해 행정수요의 적절한 해결이 용이하고 결과적으로 국민의 권익을 보호할 수 있게 된다(나태준·최순영, 2003: 2).

이러한 맥락에서 본 연구는 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰를 조사하기 위하여 부산광역시 본청과 각 구·군청의 남성공무원을 모집단으로 한다. 신뢰의 결정요인은 기본적으로 개인적 특성변수인 연령, 직급, 봉급, 근무연수, 교육수준

등을 활용한다. 한편, 인사행정은 임용, 능력발전, 사기 등의 세 부분으로 크게 나눌 수 있는데, 본 연구에서는 이것을 신뢰의 결정요인으로 활용한다. 즉, 인사행정의 임용과 관련해서는 채용과 승진 그리고 배치를 중심으로 남성공무원의 신뢰를 살펴보고, 능력발전에서는 교육훈련을 중심으로 남성공무원의 신뢰를 살펴보고, 사기와 관련해서는 여성공무원과 관련된 휴가, 후생복지를 중심으로 남성공무원들의 신뢰를 살펴보고자 한다.

2. 연구의 방법

본 연구는 신뢰확보를 통한 인적자원의 활용이라는 규범지향성과 조직신뢰 향상 방안이라는 실천지향성을 지닌다. 규범지향적인 고찰을 위해서는 인사행정론, 조직론, 여성학 등의 이론적 연구와 문헌연구를 병행하고 실천지향적 노력을 위해서는 현상의 정확한 진단을 위한 통계자료 검토와 변수의 측정을 통한 경험적 연구를 활용할 것이다.

여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰를 측정하기에 앞서 먼저 신뢰의 의의를 선행연구를 통하여 연구의 목적에 적합하도록 개념정립하고 현재까지 진행된 신뢰에 관한 연구들을 바탕으로 신뢰의 결정변수를 추출한다. 이후 정확한 모집단 추출과 여성공무원의 증가추이를 가시적으로 확인할 수 있는 통계자료를 통하여 한국 여성공무원의 변화추이를 전체적으로 살펴본 후 연구범위에 해당하는 부산여성공무원의 변화추이를 살펴봄으로써 여성공무원 변화추이의 흐름을 파악하고, 현재 부산시 공무원 전체수와 여성공무원수를 기준으로 모집단을 동일직급 동일수의 남성공무원으로 추출한다.

여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰의 경험적 분석을 위해 선행연구를 통한 신뢰의 결정변수를 도출하고, 신뢰를 분석할 분석 틀을 만들며, 분석 틀이 만들어지면 앞에서 논의된 신뢰의 결정변수와 개인적 특성변수에 비추어 조사도구로서 설문문항을 구성한다. 구성된 설문지를 토대로 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰가 어떠한지 개인적 특성변수에 따른 집단간 평균차이 분석과 회귀분석을 통하

여 실증적으로 분석한다. 자료분석은 사회과학 통계패키지 프로그램인 SPSS를 이용하여 실시한다.

제 2 장 신뢰의 개념과 관점

제 1 절 신뢰의 개념

신뢰에 관한 연구가 꾸준히 있어 왔음에도 불구하고 신뢰란 한마디로 ‘어떻다’라고 합의된 정의는 없어 보인다. 경제학자들은 신뢰를 계산적이거나(Williamson, 1993; 나태준·최순영, 2003: 2에서 재인용) 또는 제도적인 것(North, 1990; 나태준·최순영, 2003: 2에서 재인용)으로 보는 경향이 있고, 심리학자들은 내부적인 인지에 초점을 맞추고 신뢰를 신뢰자와 피신뢰자와의 측면에서 규정짓는 반면, 사회학자들은 사람들간의 관계 속에 체화된 속성에서 신뢰를 발견하고 있다(Rousseau, et al., 1998: 393; 나태준 · 최순영, 2003: 2에서 재인용). 이것은 신뢰라는 의미가 문화·환경·학문적 배경마다 다르며 다소 차이가 생길수가 있기 마련이기 때문이다. 따라서 대부분은 신뢰에 관하여 다양한 가정들을 하고 있다(나태준·최순영, 2002: 1).

사전적 의미의 신뢰개념은 “사람이나 사물의 질 및 특성, 혹은 진술의 진실에 관한 확신 혹은 의존”이라고 정의되며, 이외에 여러 선행연구자들이 신뢰의 개념을 정의하고 있다. 먼저 Rotter(1971)에 의하면 신뢰를 ‘타인이나 타집단의 말이나 약속, 구두 혹은 문서상의 진술에 의존할 수 있는 것과 관련하여 사람이나 집단이 가지고 있는 일반적인 기대’로 정의하였고(이헌수, 1999: 38에서 재인용), Zand(1972)는 신뢰를 ‘위험으로부터 발생하는 “취약성”을 “기꺼이”받아들이려는 의지, 즉 위험감수의 의지’로 정의하였다(박통희·원숙연, 2000: 103에서 재인용). Deutsch(1973)은 ‘피신뢰자의 바람직한 행동을 획득할 가능성에 관한 신념 혹은 기대’를 신뢰로 정의하였고(원숙연, 2001b: 3에서 재인용), Srark(1978)는 신뢰를 ‘한 단위가 다른

단위에 대해서 느끼는 긍정적 의미의 평가적 태도'라고 보았다(이헌수, 1999: 39에서 재인용). Cook과 Wall(1980)은 신뢰를 '어떤 사람이나 집단의 의도나 행동에 나타난 신념 및 자신감으로서 사회적 교환관계에서 다른 사람들의 권리에 대해 윤리적으로 행동하고 공정한 관심을 보여주는 기대'로 보고(박통희, 1999a: 3에서 재인용), Luhmann(1980)은 '신뢰는 상대방이 예측가능한 방법으로 행동할 것이라는 기대나 신념'이라고 하였다(박광국·도운섭·박선희, 1999: 3에서 재인용). Coleman(1990)은 '신뢰는 사회적 관계이며 그 관계 속에서 존재하며 신뢰로 인해 행위자들이 협동할 수 있는 감시와 통제비용을 줄일 수 있다는 점에서 사회적 자본'(박통희·원숙연, 2000: 104에서 재인용)이라고 하고, Boom과 Holmes(1991)는 '위험을 띄고 있는 상황하에서 자기와 관련해서 가지고 있는 상대방 동기의 긍정적 기대'라고 정의한다(이헌수, 1999: 39에서 재인용). Ring과 Van de Ven(1992)는 신뢰는 '상대방의 선의와 의존가능성의 평가'를 신뢰라고 본다(이헌수, 1999: 39에서 재인용). Williamson(1993)은 신뢰는 '다른 사람들이 예측 가능한 방식으로 행동할 것이라는 기대 내지 신념에 관한 것'이라고 정의하고 있다(안희남·송건섭, 1999: 779에서 재인용). Hosmer(1995: 393)은 신뢰를 '상대방과 함께 무엇인가를 도모하는데 있어 상대방이 자신에게 유익하거나 적어도 피해가 되지 않을 의사결정이나 행동을 할 가능성을 가지는 것'으로 보고 있으며(박광국·도운섭·박선희, 1999: 3에서 재인용), Gambetta(1998)는 신뢰를 위험을 띄고 교환 상황하에서 신뢰자가 가지고 있는 상대방의 선의와 의존가능성을 지향한 긍정적 태도의 정도라고 본다. 즉, 상대방과 함께 무엇인가를 도모하는데 있어 상대방이 자신에게 유익하거나 적어도 피해가 되지 않을 의사결정이나 행동을 할 가능성을 가지는 것이라고 하 수 있다(박광국·도운섭·박선희, 1999: 3에서 재인용). Hetherington(1998)의 정부신뢰에 관한 연구에서는 정부신뢰를 정부가 생산하는 각종의 산출물에 대한 평가 또는 정부가 국민들의 정상적인 기대에 부응하여 어떻게 잘 운용되고 있는가에 기초한 정부에 대한 기본적 평가라고 한다(오경민·박홍식, 2002: 115에서 재인용). 이외에도 Rousseau(1998)은 신뢰를 다른 사람의 의도나 행태에 대한 긍정적 기대에 바탕을 둔 취약함을 수용하려는 의도를 함유하는 심리적 상태(배병룡, 2005: 69에서 재인용)로 정의하고 있으며, Thomas(1998)는 신뢰란 '순수한 의미에서 기대라기보다

는 신념에 가깝다'고 본다(안희남·송건섭, 1999: 779에서 재인용).

국내에서도 신뢰의 개념을 정립하고자 하는 노력이 있어왔는데 이시원(1993: 51)은 정부신뢰를 정의함에 있어 정부신뢰는 정치적 태도로서 인지적 측면과 감정적 측면, 그리고 개개인의 가치기준을 토대로 정부에 대한 판단이나 견해를 뜻하는 평가적 태도라고 하고 있으며, 박광국·도운섭·박선희(1999: 581)은 조직신뢰를 정의하면서 조직이나 최고관리자가 충분한 능력을 갖추고 있을 뿐만 아니라 의도와 행위 등이 조직구성원의 일반적인 상식과 기대에 어긋나지 않을 것이라고 믿는 조직구성원들의 긍정적인 평가적 태도라고 하고, 원숙연(2001b: 3)은 부하에 대한 상관의 신뢰를 불확실성과 위협에도 불구하고 부하가 상관 자신의 이해에 반하는 행동을 하지 않을 것이라는 낙관적 기대와 그러한 기대에 근거해서 부하의 행동에 상관 자신을 맡김으로써 발생하는 취약한 상태를 자발적으로 수용하려는 의지라고 하였다. 오경민·박홍석(2002: 115)은 정부신뢰를 정부를 감시 또는 통제할 수 있는 능력과 상관없이, 국민이 정부로 인해 피해를 볼지도 모르는 데에도 불구하고 기꺼이 그것을 감수하며 정부를 지지하는 심리적 태도라고 정의하였고, 나태준·최순영(2003: 1-2)은 신뢰를 타인의 의도나 행태에 대한 긍정적인 기대에 근거하여 위협을 받아들이려는 의도로 구성되는 심리적인 상태라고 한다. 채원호·손호중(2005: 3-4)은 정부신뢰를 불확실한 상황하에서 국민이 행동(정책)에 대하여 취하는 긍정적인 기대나 심리적 지지라고 정의한다.

<표 2-1> 신뢰의 개념(I)³⁾

3) 3) 신뢰와 관련한 다양한 연구는 연구의 주제에 따라 다양한 신뢰개념을 제시해왔다. 이를 박통희·원숙연(2000)와 나태준·최순영(2003), 채원호·손호중(2004)등의 연구를 재인용하여 연도별로 정리하면 <표 2-1>과 같다.

신뢰의 개념	
사전적 의미	믿고 의지함. 사람이나 사물의 질 및 특성, 혹은 진술의 진실에 관한 확신 혹은 의존
Rotter (1971)	타인이나 타집단의 말이나 약속, 구두 혹은 문서상의 진술에 의존할 수 있는 것과 관련하여 사람이나 집단이 가지고 있는 일반적인 기대
Zand (1972)	위험으로부터 발생하는 “취약성”을 “기꺼이”받아들이려는 의지, 즉 위험감수의 의지
Deutsch (1973)	피신뢰자의 바람직한 행동을 획득할 가능성에 관한 신념 혹은 기대
Stark (1978)	한 단위가 다른 단위에 대해서 느끼는 긍정적 의미의 평가적 태도

<표 2-1> 신뢰의 개념(II)

	신뢰의 개념
Cook & Wall (1980)	어떤 사람이나 집단의 의도나 행동에 나타난 신념 및 자신감으로서 사회적 교환관계에서 다른 사람들의 권리에 대해 윤리적으로 행동하고 공정한 관심을 보여주는 기대
Luhmann (1980)	신뢰는 상대방이 예측가능한 방법으로 행동할 것이라는 기대나 신념
Coleman (1990)	신뢰는 사회적 관계이며 그 관계 속에서 존재하며 신뢰로 인해 행위자들이 협동할 수 있는 감시와 통제비용을 줄일 수 있다는 점에서 사회적 자본이라고 할 수 있다.
Boom & Holmes (1991)	위험을 띄고 있는 상황하에서 자기와 관련해서 가지고 있는 상대방 동기의 긍정적 기대
Ring & Van de Ven (1992)	상대방의 선의와 의존가능성의 평가
Williamson (1993)	다른 사람들이 예측 가능한 방식으로 행동할 것이라는 기대 내지 신념에 관한 것
Hosmer (1995)	상대방과 함께 무엇인가를 도모하는데 있어 상대방이 자신에게 유익하거나 적어도 피해가 되지 않을 의사결정이나 행동을 할 가능성을 가지는 것
Mayer, Davis, and Shoorman (1995)	상대방이 자신에게 중요한 행동을 할 것이라고 예견되는 상황에서 그를 감독 또는 통제할 수 있느냐의 여부와 관계없이 상대방의 행동에 대한 자신의 취약성을 기꺼이 수용하는 것
Sitkin (1995)	호혜적으로 발전되고 상대방의 배려적 행동과 높은 정상관관계를 보이고 있는 점
Gambetta (1998)	상대방과 함께 무엇인가를 도모하는데 있어 상대방이 자신에게 유익하거나 적어도 피해가 되지 않을 의사결정이나 행동을 할 가능성을 가지는 것
Hetherington (1998)	정부신뢰는 정부가 생산하는 각종의 산출물에 대한 평가 또는 정부가 국민들의 정상적인 기대에 부응하여 어떻게 잘 운용되고 있는가에 기초한 정부에 대한 기본적 평가
Lewicki & McAllister(1998)	상대방의 행태에 대한 개인의 낙관적인 기대
Rousseau et al. (1998)	다른 사람의 의도나 행태에 대한 긍정적 기대에 바탕을 둔 취약함을 수용하려는 의도를 함유하는 심리적 상태
Thomas (1998)	순수한 의미에서 기대라기보다는 신념에 가깝다. 즉, 우리가 다른 사람의 의도를 계산하고, 대가로 특정한 어떤 것을 기대하며, 그 사람의 성과를 측정할 수 있다면 신뢰는 낮아지게 된다.
Mayer et al. (1999)	개인 또는 조직이 상대방의 행위에 대하여 끊임없이 감시하거나 통제를 하지 않아도 상대방이 자신이 원하는 바를 위해 노력하고 자신에게 피해를 주는 일이 없을 것이라는 믿음
이시원 (1993)	정부신뢰는 정치적 태도로서 인지적 측면과 감정적 측면, 그리고 개개인의 가치기준을 토대로 정부에 대한 판단이나 견해를 뜻하는 평가적 태도

<표 2-1> 신뢰의 개념(III)

	신뢰의 개념
이시원 · 배병룡 (1998)	정부신뢰란 국민이 그들의 기대에 의해서 정부에 대하여 가지는 긍정적인 평가적 태도
박광국 · 도운섭 · 박선희 (1999)	조직신뢰란 조직이나 최고관리자가 충분한 능력을 갖추고 있을 뿐만 아니라 의도와 행위 등이 조직구성원의 일반적인 상식과 기대에 어긋나지 않을 것이라고 믿는 조직구성원들의 긍정적인 평가적 태도
원숙연(2001)	부하에 대한 상관의 신뢰는 불확실성과 위협에도 불구하고 부하가 상관 자신의 이해에 반하는 행동을 하지 않을 것이라는 낙관적 기대와 그러한 기대에 근거해서 부하의 행동에 상관 자신을 맡김으로써 발생하는 취약한 상태를 자발적으로 수용하려는 의지
오경민 · 박홍석 (2002)	정부신뢰란 정부를 감시 또는 통제할 수 있는 능력과 상관없이, 국민이 정부로 인해 피해를 볼지도 모르는 데에도 불구하고 rIRJ이 그것을 감수하며 정부를 지지하는 심리적 태도
나태준 · 최순영 (2003)	타인의 의도나 행태에 대한 긍정적인 기대에 근거하여 위협을 받아들이려는 의도로 구성되는 심리적인 상태이다.
채원호 · 손호중 (2005)	정부신뢰를 불확실한 상황하에서 국민이 행동(정책)에 대하여 취하는 긍정적인 기대나 심리적 지지

이러한 다양한 신뢰의 개념에서 오는 혼란에도 불구하고 가장 자주 인용되는 정의는 Mayer, Davis, and Shoorman(1995)에 의해 제시된 ‘자신을 취약한 상태에 두려는 자발성(Willingness to be vulnerable)’이다(나태준 · 최순영, 2002: 1에서 재인용). 이를 기초로 하여 본 연구에서 신뢰라 함은 조직내 구성원인 동료들 개인이 자신을 취약한 상태에 두려는 자발적 심리상태나 합리적 선택뿐만 아니라, 조직전체의 제도적, 구조적 맥락과 관련을 갖는 사회적 실체(Lewis and Weigert, 1985: 967; 박통희 · 원숙연, 2000: 104에서 재인용)로서 “상대방이 자신에게 중요한 행동을 할 것이라고 예견되는 상황에서 그를 감독 또는 통제할 수 있느냐의 여부와 관계없이, 피해를 볼지도 모르는 데에도 불구하고 상대방의 행동에 대한 자신의 취약성을 기꺼이 수용하는 것(Mayer, Davis, and ,Shoorman, 1995: 712, 박통희 2004: 33에서 재인용)으로 정의한다.

제 2 절 신뢰연구의 관점과 선행연구의 고찰

1. 신뢰연구의 관점과 연구내용

신뢰는 사회자본을 구성하는 가장 기본적인 요소(Putnam, 1993a; Fukuyama, 1995; 박희봉·이희창·조연상, 2003: 46에서 재인용)로 개인적 특성변수를 고려해야 하는 개념이다. 따라서 학문적 배경지식과 사회 문화적 변화에 따라 그 연구가 다양하게 이루어져 왔다. 따라서 본 연구에서는 신뢰연구의 관점을 심리학적 접근, 사회학적 접근, 정치학적 접근 등으로 구분하여 정리하고자 한다. 먼저, 심리학적 접근에서는 크게 인성론적 관점과 사회심리학적 관점으로 나뉘어 연구가 이루어져 왔는데, 우선 인성론적 관점에서 보면 신뢰를 개인의 특성과 경험에 따라 형성되는 타인에 대한 일반적인 기대로 보고 개인간 신뢰성향의 차이에 대한 분석을 연구의 초점으로 삼아왔다. 그리고 사회심리학적 관점에서는 신뢰를 의존적이고 불확실한 상황에서 사회적으로 결정되는 타인에 대한 기대로 개념정의하고 있으며, 연구의 초점은 신뢰를 촉진·저해하는 개인간 관계의 특성에 맞추어져왔다.

사회학적 접근에서는 신뢰를 심리적 성향이나 경제적 선택의 문제로 환원될 수 없는 사회적 실체이자 사회적 자본으로 간주하며 신뢰를 향상시킬 수 있는 사회적 제도에 대한 분석이 주로 이루어져 왔으며, 정치학적 접근에서는 신뢰를 일종의 정치적 태도로서 정부가 국민들의 기대에 부응하여 운영되고 있는가에 대한 긍정적 평가 태도로 정의하고, 따라서 연구의 초점도 신뢰의 대상인 정부의 범위와 정부신뢰의 원인규명 및 정부신뢰가 정책의 효과성에 미치는 영향에 대한 분석이 주로 연구되어졌다. 마지막으로 경제학적 접근에서는 신뢰는 위험상황에서 결과에 대한 개인의 예측 또는 기대성향으로 정의하고 위험 상황에서 협력의 가능성에 대한 분석이 주로 연구되어왔다. 이상의 내용을 정리한 것이 아래의 <표 2-2>이다.

<표 2-2> 신뢰연구의 관점 및 연구내용

관점 및 접근방법	신뢰의 개념 및 연구초점
심리학적 접근	인성론적 관점 - 개념적 특성 : 개인의 특성과 경험에 따라 형성되는 타인(사건)에 대한 일반적인 기대로 정의 - 연구의 초점 : 개인간 신뢰성향의 차이에 대한 분석
	사회심리학적 관점 - 개념적 특성 : 의존적이고 불확실한 상황에서 사회적으로 결정되는 타인에 대한 기대로 정의 - 연구의 초점 : 신뢰를 촉진(저해)하는 개인간 관계의 특성에 대한 분석
사회학적 접근	- 개념적 특성 : 심리적 성향이나 경제적 선택의 문제로 환원될 수 없는 사회적 실체로 정의 - 연구의 초점 : 신뢰를 촉진(저해)하는 개인간 관계의 특성에 대한 분석
정치학적 접근	- 개념적 특성 : 일종의 정치적 태도로서 정부가 국민들의 기대에 부응하여 운영되고 있는가에 대한 긍정적 평가 태도로 정의 - 연구의 초점 : 신뢰의 대상인 정부의 범위와 정부신뢰의 원인규명 및 정부신뢰가 정책의 효과성에 미치는 영향에 대한 분석
경제학적 접근	- 개념적 특성 : 위험상황에서 결과에 대한 개인의 예측 또는 기대성향으로 정의 - 연구의 초점 : 위험 상황에서 협력의 가능성에 대한 분석

자료 : 박통희 · 원숙연, 2000: 102

2. 선행연구의 고찰

신뢰의 초기연구에서는 신뢰와 불신을 동일차원의 연속선상에서 양극을 대변하는 개념으로 설정하고 있으며, 신뢰를 균형과 일관성에 의한 항상성 유지의 관점에서 보아, 신뢰의 사회적 맥락과 동태성에 그다지 큰 관심을 두지 않았다. 또한 신뢰는 순기능을 하는 좋은 것으로, 불신은 역기능을 하는 나쁜 것으로 보고 ‘상대방의 의도와 동기에 대한 개인의 확신’을 신뢰라고 정의하였지만, 최근에 와서는 연구자의 초점이 구성원의 행태에 집중되면서 ‘상대방의 행태에 대한 개인의 낙관적

인 기대'로 정의되고 있다(Lewicki & McAllister, 1998: 439; 박통희, 1999: 10에서 재인용).

이러한 신뢰의 개념정의와 함께 신뢰에 관한 연구는 기업의 조직에서 경쟁력 제고를 위하여 조직관리방식의 성과에 영향을 미치는 핵심변수의 하나(박통희, 1999: 1)로 연구되어 왔지만, 최근에 이르러서는 공공조직의 경우에도 중요한 변수로 부상되고 있다. 따라서 신뢰에 대한 논의가 활발하게 진전된 분야를 보면 '조직'이 많은 부분을 차지하고 있다. 특히 조직신뢰 개념의 명확화·신뢰의 영향요인 규명 및 향상방안에 관한 연구 등 다양하게 이루어지고 있다. 이하에서 공공부문에서의 신뢰를 연구한 연구자들과 그들이 지적하고 있는 핵심내용들을 고찰하고자 한다.

먼저 이시원(1994: 75)은 정치-경제모델의 논의를 이론적 배경으로 하여 정부신뢰의 독립변수로서 개인의 경제상태와 국가의 경제상태 및 경제적 상태에 미친 정부의 개입유무를 고려하여 네 가지로 활용하고 있으며, 이들 변수들 중 유의미한 변수는 단순한 국가의 경제적 상태와 복합적 국가의 경제적 상태이고 그렇지 않은 변수는 단순한 개인의 경제적 상태와 복합적 개인의 경제적 상태⁴⁾라고 지적한다. 김호정(1999: 29)은 조직내 신뢰가 조직몰입에 미치는 영향을 경험적으로 분석하였는데, 독립변수로 조직신뢰, 동료신뢰, 상관신뢰를 사용하였고, 각 변수의 척도로 조직신뢰와 동료신뢰는 온정, 진실성, 능력을 사용하였으며, 상관신뢰는 진실성, 온정 등을 척도로 사용하였다. 분석의 결과, 세 가지 신뢰가 모두 조직몰입과 의미있는 상관관계를 이루고 있는 것으로 나타났다.

박광국·도운섭·박선희(1999: 13)는 조직신뢰도 결정요인에 관한 연구에서 조직신뢰에 영향을 미칠 것으로 보이는 주요 요인으로 개인특성요인, 조직내적요인, 환경적 요인으로 구성하였다. 개인특성 요인에는 성별, 연령, 봉급, 직급, 근무연수,

4) 경제적 상태에 대한 주관적 평가를 시간적 차원에서 볼 때, 회고적인 판단에 의한다는 것을 전제하고 평가의 내용적 범주와(개인의 경제상태, 국가의 경제상태) 경제적 상태에 미친 정부의 개입을 고려하지 않는 경우(단순한 평가)와 고려하는 경우(복합적 평가)를 결합하여 네 가지 유형변수를 경제적 상황요인이 정부신뢰에 영향을 미치는 독립변수로 설정하였다. 단순한 개인의 경제상태는 정부의 개입을 고려하지 dskg은 개인의 경제적 상태에 대한 판단을 의미하며 복합적 개인의 경제상태는 정부가 개인의 경제적 상태에 어떤 영향을 미쳤는가에 대한 판단을 의미한다. 한편 단순한 국가의 경제상태는 정부의 역할을 고려하지 않은 국가의 경제적 상태에 대한 판단을, 복합적 국가의 경제상태는 정부가 국가 전체의 경제적 상태에 개입하여 어떤 영향을 미쳤는가에 대한 판단을 의미한다(이시원, 1994: 69)

교육수준, 출신지역 등의 7개 변수로 구성하였고, 조직내적 요인에는 집권화, 역할 모호성, 직무충실화, 공정성, 직속상관에 대한 평가, 협력의식 등의 6개의 변수로 구성하였으며, 마지막으로 환경적 요인에는 환경변화에 대한 적응력, 정치적 영향 등의 2개 변수로 구성하여 활용하였다. 이들 변수들 중 개인특성 요인 가운데 성별만이 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 봉급, 직급, 근무연수, 교육수준, 출신지역은 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 조직내적 요인 가운데 집권화, 역할모호성, 직무충실화, 직속상관에 대한 평가, 협력의식 등은 조직신뢰도와 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 환경적 요인을 나타내는 환경변화에 대한 적응력은 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타난 반면, 정치적 영향은 무의미한 것으로 판명되었다. 그리고 박통희(1999a: 5)는 신뢰의 개념에 대한 비판적 검토와 재구성에 관한 연구에서 신뢰에 영향을 미치는 변수로서 신뢰대상의 속성을 중심으로 능력, 개방성, 일관성, 배려와 집단적 동일체 의식과 가치·이념적 동질성과 같은 사회관계적 속성이 중요한 변수로 작용한다고 지적한다. 또한, 신뢰자의 측면에서는 개인적 특성이 신뢰에 영향을 미치는 것으로 주장한다.

박통희(1999b: 20)는 국민고충처리위원회의 고충민원처리 실태가 민원인의 신뢰도에 어떻게 영향을 주는지 분석한 연구에서 전체모형, 행정지원업무자모형, 조사업무자모형 등의 세 가지로 나누고 신뢰의 독립변수로서 공정성, 사실관계의 정확성, 법규적용의 정확성, 전문성, 신속성, 친절성, 편의성, 공개성 등을 활용하였다. 이들 변수 들중 전체모형에서는 전문성, 친절성, 공개성 등이 유의미한 변수인 것으로 나타났으며, 행정지원업무자모형에서는 공정성, 사실관계의 정확성, 전문성, 신속성, 편의성 등이 유의미한 변수로 나타났고, 조사업무자모형에서는 전문성, 친절성 등이 유의미한 변수로 나타났다. 소순창(1999: 420)은 지방의원의 정치적 신뢰감의 측정변수로 개인적 특성변수로 교육수준, 연령, 출마동기 등으로 측정하였고, 사회경제적 특성변수로는 직업, 출신지역 등으로 측정하였다. 분석의 결과, 학력이 높을수록 정치적 신뢰감이 높아지는 정치정향을 보이고, 정부와 정책에 관계한 경험이 있는 공무원, 정치인 출신의원은 정치적 신뢰감이 다른 직업의 출신의원에 비해서 낮은 것으로 나타났다. 연령별에서는 정치적 신뢰감에 큰 차이를 보이고 있지 않고 중간정도 이하의 신뢰감을 지니고 있었다. 소속정당에 따른 신뢰감은 무소속,

무당파, 자민련 소속 지방의원, 국민회의 소속 지방의원 등에 대해서는 정치적인 신뢰감이 낮게 나타난 반면, 한나라당 소속 지방의원에 대해서는 정치적인 신뢰감이 높게 나타났다. 출신지역에 따른 정치적 신뢰감은 경상지역 출신의원들에 대해서는 높게 나타났으며, 충청지역 출신의원, 서울, 경기, 인천지역의 출신의원, 전라지역 출신의원들에 대해서는 신뢰감이 낮았다. 출마동기는 ‘개인적인 이해관계의 실현’을 위해서 출마한 의원에 대해서는 정치적인 신뢰감이 높았고, 막연히 ‘뭔가 할 수 있다는 생각에’ 그리고 의원이 출마한 ‘출신지역문제의 해결’을 위해서 출마한 지방의원에 대해서는 비교적 정치적 신뢰감이 낮았다.

안희남·송건섭(1999: 16)은 설문조사를 바탕으로 한 행정신뢰의 결정요인에 관한 경험적 연구에서 행정신뢰를 신용적 신뢰, 상호적 신뢰, 사회적 신뢰 등으로 구분하고, 행정신뢰의 변수로는 공무원의 업무태도, 청렴성, 공익성, 조직의 안정성, 공무원의 희생성, 법·제도적 요인 등을 변수로 활용하고 있다. 이들 변수들 중 신용적 신뢰에 유의미한 변수로는 공무원의 업무태도, 청렴성, 공익성, 안정성, 법·제도적 특성 등으로 나타났고, 상호적 신뢰에 유의미한 변수로는 공무원의 업무태도, 청렴성, 공익성, 희생성 등으로 나타났으며, 사회적 신뢰에 유의미한 변수는 공무원의 업무태도, 청렴성, 공익성, 희생성, 법·제도적 특성 등으로 나타났고, 이헌수(1999: 49)는 국민의 행정 신뢰에 관한 영향요인 분석에서 신뢰자의 인적 배경과 특성변수로 국민의 성별, 연령, 학력, 소득, 신문독서량 등을 신뢰성향의 독립변수로 활용하였고, 피신뢰자 특성변수로 능력, 호의, 성실 및 공정 그리고 제도적 특성을 기반으로 하는 규제시행을 신뢰영향의 독립변수로 활용하였다. 분석의 결과 신뢰에 유의미한 영향을 미치는 변수로는 교육수준, 신문독서량, 신뢰성향 등이었고, 피신뢰자 요인과 신뢰와의 관계에서는 능력, 호의, 성실 등이 정(+)의 관계를 가지는 변수로 나타났고, 규제시행은 신뢰와 부(-)의 관계를 가지는 변수로 나타났다.

박통희·원숙연(2000: 105)은 조직구성원간 신뢰와 “연줄”의 영향력을 이론적으로 추론한 연구에서 신뢰에 영향을 미치는 변수로 능력, 호의, 진실성, 일관성, 개방성 등이라고 보고, 신뢰자와 신뢰대상간의 사회적 관계는 신뢰의 매개변수로 작용한다고 보았다. 즉, 매개변수로서 “연줄”은 “연줄”을 가진 구성원에 대한 신뢰에 긍정적으로 작용하고 감정적 선호와 의사소통의 빈도, 개방성 등을 매개로 “연줄”

을 공유한 구성원에 대한 신뢰에 긍정적으로 작용한다고 지적한다. 또한 원숙연·박통희(2000: 13)는 상관의 개인적 특성과 관계적 특성을 중심으로 정부조직내에서 상관에 대한 부하의 신뢰를 연구하였는데, 상관에 대한 부하의 신뢰변수로 부하의 심리적 요인, 상관의 개인적 특성변수로 능력, 호의, 진실성, 상관과 부하간 관계의 친밀성 등을 활용하였으며, 조직내 민주성의 요인으로 분권화 및 인사관리의 공정성 등을 변수로 활용하였다. 먼저, 상관의 특성에 대한 부하의 인지와 신뢰의 관계를 보면 상관의 능력, 호의 및 진실성은 상관에 대한 부하의 신뢰에 정(+)^의 상관 관계를 가지는 것으로 나타났으며, 또한 조직내 민주성도 유의미하게 나타났다.

그리고 원숙연(2001a: 75)은 신뢰의 개념적·경험적 다차원성에 관한 연구에서 신뢰를 인지적 차원, 감정적 차원, 행동적 차원 등의 3가지로 나누어 신뢰의 영향 변수로 신뢰성향, 능력, 호의, 진실성, 일관성, 의사소통, 감정적 선호, 응집력, 혁신성 등을 활용하여 신뢰의 각 차원별 영향요인을 확인하였다. 인지적 차원에서는 능력, 일관성, 의사소통 등이 유의미한 변수로 나타났고, 감정적 차원에서는 신뢰성향, 호의, 일관성, 의사소통, 감정적 선호, 응집력 등이 유의미한 변수로 나타났으며, 행동적 차원에서는 신뢰성향, 혁신성이 유의미한 변수로 나타났다. 게다가 원숙연(2001b: 19)은 상관의 지역주의 성향을 중심으로 부하에 대한 상관의 신뢰에 관한 연구를 실시하였다. 그녀는 독립변수로 신뢰성향, 능력, 호의, 진실성, 일관성, 친밀성, 조직분위기 등을 활용하여 경로분석을 한 결과, 동향의 경우 지역주의는 직접적인 영향을 미치지 않는 않았지만 호의, 일관성, 친밀성 등이 부하에 대한 상관의 신뢰에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직분위기의 경우에도 직접적인 영향은 없었지만 친밀성에 영향을 미침으로서 부하에 대한 신뢰에 유의미한 변수로 나타났다. 비-동향의 경우에는 지역주의가 직접적으로 부하에 대한 신뢰에 영향을 미쳤고, 간접적으로도 진실성, 일관성을 통하여 영향을 미치고 있었다. 이외에도 신뢰성향, 친밀성, 조직분위기가 유의미한 변수로 나타났다.

오경민·박홍식(2002: 125)는 정부신뢰 수준의 측정과 비교에 관한 연구에서 나이, 학력, 성별의 독립변수를 활용한 결과, 나이는 많을수록, 학력은 낮을수록 정부에 대한 신뢰가 높았고, 성별은 정부신뢰에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 나태준·최순영(2003: 12)은 서울시의 조직신뢰 향상방안에 관한 연구에

서 조직신뢰의 변수로 분권화, 공식화, 응집성, 혁신성, 개방성, 공정성, 집단문화, 합리문화, 발전·합리문화, 위계문화, 환경변화 적응력, 정보기술의 활용 등을 사용하여 영향력을 분석하였다. 그 결과 분권화, 응집성, 혁신성, 공정성, 집단문화, 환경변화에 대한 적응력 등은 유의미한 변수로 나타났고, 공식화, 개방성, 위계문화, 발전·합리문화, 정보기술활용 등은 통계적으로 의미있는 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

박철민·김대원(2003: 138)은 조직구성원들의 공정성에 대한 인식이 조직몰입도와 연결되는 과정을 이해하기 위하여 분배공정성과 절차공정성을 독립변수로 하고, 조직을 대리하여 각종 제도와 정책을 집행하는 존재인 상관에 대한 신뢰를 매개변수로 하여 그 영향관계를 경로분석을 통해 살펴본 결과, 분배적 공정성은 상관신뢰를 통해 조직몰입을 간접적으로 증대시킬 뿐만 아니라, 이러한 경로를 거치지 않고도 직접적으로 조직몰입을 증가시키는 것으로 나타났다. 이에 반해 절차공정성은 상관신뢰와는 무관하게 직접적인 경로를 통해서만 조직몰입도를 증가시키는 것으로 나타났다. 박희봉·이희창·조연상(2003: 57) 등은 우리나라 정부신뢰의 특징과 그 영향요인을 분석하는 연구에서 정부신뢰, 사적신뢰, 일반신뢰, 수직적 단체참여, 수평적 단체참여, 투표참여, 정치관심, 정당가입, 정치활동, 도시화 수준, 영·호남, 사회·경제적 배경변수인 성별, 학력, 연령, 결혼상태, 종교유무, 소득 등을 독립변수로 활용하였다. 분석의 결과, 사적신뢰, 일반신뢰, 수직적 단체, 투표참여, 정치관심, 정치활동, 중도시, 농촌, 호남, 성별, 연령이 유의미한 변수로 나타났다.

박통희(2004: 40)는 특정신뢰의 영향요인을 분석한 연구에서 특정신뢰로 친척에 대한 신뢰, 학교동문에 대한 신뢰, 동향인에 대한 신뢰, 직장동료에 대한 신뢰, 사회단체동료에 대한 신뢰로 나누고, 대인간의 신뢰에 영향을 미치는 독립변수로 정서적 가족주의, 의사가족주의, 정, 일반신뢰, 나이를 독립변수로 활용하였다. 그 결과, 의사가족주의는 개인적 연계를 매개로 한 모든 특정신뢰에 영향을 미치고 정서적 가족주의는 친척, 학교동문, 그리고 직장동료에 대한 신뢰에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 도구적 가족주의는 학교동문과 직장동료에 대한 신뢰에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났으며, 한편 정은 특정신뢰에 미치는 영향이 매우 큰 것으로 나타났고, 일반신뢰는 특정신뢰의 형성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 채원호·손호

중(2004: 15)은 정부신뢰를 저해하는 정부 불신의 독립변수로 일관성, 투명성, 공정성, 참여, PR·홍보 및 교육 등을 독립변수로 활용하였다. 분석의 결과, PR·홍보 및 교육의 미흡 등이 가장 큰 문제점으로 지적되었고, 다음으로 참여의 부재, 투명성 상실, 일관성 부족, 공정성 결여의 순으로 문제점들이 지적되었다.

<표 2-3> 신뢰의 기존연구(I)

연구자	신뢰의 독립변수	유의미한 변수
이시원(1994)	단순한 개인의 경제상태 복합적 개인의 경제상태 단순한 국가의 경제상태 복합적 국가의 경제상태	단순한 국가의 경제상태 복합적 국가의 경제상태
김호정(1999)	온정, 진실성, 능력	온정, 진실성, 능력
박광국 · 도운섭 · 박선희(1999)	개인특성변수: 성별, 연령, 봉급, 직급, 근무연수, 교육수준, 출신지역	성별
	조직내적특성변수: 집권화, 역할모호성, 직무충실화, 공정성, 직속상관에 대한 평가, 협력의식	집권화, 역할모호성, 직무충실화, 직속상관에 대한 평가, 협력의식
	환경변수: 환경변화에 대한 적응력, 정치적 영향	환경변화에 대한 적응력
박통희(1999a)	능력, 개방성, 일관성, 배려, 집단적 동일체 의식, 가치·이념적 동질성, 개인적 특성	능력, 개방성, 일관성, 배려, 집단적 동일체 의식, 가치·이념적 동질성, 개인적 특성
박통희(1999b)	공정성, 사실관계의 정확성, 법규적용의 정확성, 전문성, 신속성, 친절성, 편의성, 공개성	①전체모형 전문성, 친절성, 공개성
		②행정지원업무자모형 공정성, 사실관계의 정확성, 전문성, 신속성, 편의성
		③조사업무자모형 전문성, 친절성
소순창(1999)	개인적 특성변수: 교육수준, 연령, 출마동기	교육수준, 출마동기
	사회경제적 특성변수: 직업, 소속정당, 출신지역	직업, 소속정당, 출신지역

<표 2-3> 신뢰의 기존연구(II)

연구자	신뢰의 독립변수	유의미한 변수
안희남 · 송건섭(1999)	공무원의 업무태도, 청렴성, 공익성, 조직의 안정성, 공무원의 희생성, 법·제도적인 장치	①신용적 신뢰 공무원의 업무태도, 청렴성, 공익성, 조직의 안정성, 법·제도적인 장치
		②상호적 신뢰 공무원의 업무태도, 청렴성, 공익성, 희생성
		③사회적 신뢰 공무원의 업무태도, 청렴성, 공익성, 희생성, 법·제도적인 장치
이현수(1999)	신뢰자요인: 성별, 연령, 학력, 소득, 신문독서량	학력, 신문독서량, 신뢰성향
	피신뢰자요인: 능력, 호의, 성실 및 공정, 규제시행	정(+) 의 관계를 가지는 변수: 능력, 호의, 성실 역(-) 의 관계를 가지는 변수: 규제시행
박통희 · 원숙연(2000)	능력, 호의, 진실성, 일관성, 개방성 매개변수-연줄	능력, 호의, 진실성, 일관성, 개방성, 연줄
원숙연 · 박통희(2000)	개인적 특성변수: 능력, 호의, 진실성, 상관과 부하간 관계의 친밀성	능력, 호의, 진실성 → (+) 의 상관관계
	조직내 민주성요인: 분권화, 인사관리의 공정성	분권화, 인사관리의 공정성
원숙연(2001a)	신뢰성향, 능력, 호의, 진실성, 일관성, 의사소통, 감정적 선호, 응집력, 혁신성	①인지적 차원 능력, 일관성, 의사소통
		②감정적 차원 신뢰성향, 호의, 일관성, 의사소통, 감정적 선호, 응집력
		③행동적 차원 신뢰성향, 혁신성
원숙연(2001b)	신뢰성향, 지역주의, 능력, 호의, 진실성, 일관성, 친밀성, 조직분위기	① 동향 지역주의, 조직분위기 (간접적 영향), 호의, 일관성, 친밀성
		②비-동향 지역주의, 진실성, 일관성, 신뢰성향, 친밀성, 조직분위기
오경민 · 박홍식(2002)	개인적 특성변수: 나이, 학력, 성별	나이, 학력
나태준 · 최순영(2003)	분권화, 공식화, 응집성, 혁신성, 개방성, 공정성, 집단문화, 위계문화, 발전·합리문화, 환경변화에 대한 적응력, 정보기술 활용	분권화, 응집성, 혁신성, 공정성, 집단문화, 환경변화에 대한 적응력

<표 2-3> 신뢰의 기존연구(Ⅲ)

연구자	신뢰의 독립변수	유의미한 변수
박철민 · 김대원(2003)	분배공정성, 절차공정성	분배공정성
박희봉 · 이희창 · 조연상(2003)	사적신뢰, 일반신뢰 수직적 단체 참여, 수평적 단체 참여, 투표참여, 정치관심, 정당가입, 정치활동, 도시화수준, 영·호남지역, 사회경제적 배경변수인 성별, 학력, 연령, 결혼상태, 종교유무, 소득	사적신뢰, 일반신뢰, 수직적 단체, 투표참여, 정치관심, 정치활동, 중도시, 농촌, 호남, 성별, 연령
박통희(2004)	정서적 가족주의, 의사가족주의, 정, 일반신뢰, 나이	의사가족주의, 정서적 가족주의(긍정적인 영향) 도구적 가족주의(부정적인 영향) 정
채원호 · 손호중(2004)	정부정책의 일관성, 투명성, 공정성, 정책 과정에의 참여, PR·홍보 및 교육	PR·홍보 및 교육의 미흡> 참여의 부재> 투명성 상실> 일관성 부족> 공정성 결여

위에서 신뢰의 영향요인을 분석한 선행연구자들의 문헌들을 고찰하였다. <표 2-3>에서 보는 바와 같이 선행연구자들이 사용한 신뢰의 독립변수를 분석하면 대부분이 개인적 특성변수, 조직내적 특성변수, 사회경제적 특성변수, 환경변수 등으로 나타났다. 구체적으로는 김호정(1999), 박광국·도운섭·박선희(1999), 박통희(1999a,b), 소순창(1999), 이헌수(1999), 원숙연·박통희(2000), 원숙연(2001a,b), 오경민·박홍식(2002), 박희봉·이희창·조연상(2003) 등의 연구는 신뢰의 연구를 위하여 독립변수로 개인적 특성변수를 사용하였다. 그리고 이시원(1994), 박광국·도운섭·박선희(1999), 박통희(1999a), 안희남·송건섭(1999), 원숙연·박통희(2000), 원숙연(2001b), 나태준·최순영(2003), 박철민·김대원(2003), 채원호·손호중(2004) 등은 신뢰에 관한 연구를 위하여 독립변수로 조직내적 특성변수를 사용하였으며, 마지막으로 이시원(1994), 박광국·도운섭·박선희(1999), 나태준·최순영(2003) 등은 신뢰연구를 위하여 독립변수로 환경변수를 사용하였다.

제 3 장 분석모형 및 조사설계

제 1 절 한국여성공무원의 현황

여성의 적극적인 사회참여 증대와 양성평등 및 성주류화와 관련한 다양한 요구는 공공부문에서도 여성의 진출을 지속적으로 확대하도록 만들어 왔다. 정부는 여성의 공직진출을 확대하고자 공직부문 여성정책의 기본방향을 제시한 ‘여성공무원 발전기본계획’을 1999년 4월 발표하였고, 이와 함께 각종 정책과 제도를 실시하고 있다. <표 3-1>에서 보는 바와 같이 여성공무원과 관련한 일련의 정책들은 대개 1980년대 후반에서 1990년대로 오면서 적극적으로 추진되었음을 알 수 있다. 1985년에는 유엔여성차별철폐협약이 국내에서도 발효되었으며, 1989년에 공무원 성별 제한모집을 철폐하고, 1993년에는 총무처에서 여성공무원인사관리지침을 제정·시행함으로써 채용·보직·승진·포상·교육훈련등과 같은 인사행정 전반에 있어 여성에 대한 차별을 금지하도록 하였다. 1994년에는 육아휴직⁵⁾과 가사휴직제도가 도입되면서 여성의 공직에 대한 관심을 증폭시켰고, 1995년에는 공무원임용시험령 개정에 따라 여성공무원 채용목표제가 도입되었으며, 여성발전기본법이 제정되어 여성의 공직참여를 촉진시켰다. 1997년에는 해외근무 배우자 동반휴직제가 도입되었고, 정책과제의 하나로 ‘여성의 공직진출확대’가 포함된 제1차 여성정책기본계획⁶⁾이 수립되었고 그 결과 1998년에는 대통령직속 여성특별위원회 신설 및 행정자

5) 육아휴직(育兒休職 parental leave)은 생후 1년 미만의 영아를 가진 남녀근로자가 그 영아의 양육을 위하여 신청하여 이행하는 휴직을 말한다. 1987년 12월 4일 남녀고용평등법 제정시 도입되어 이후 보완되어 왔다. 육아휴직기간은 1년 이내로 하되, 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없으며, 사업주는 육아 휴직을 이유로 해고, 기타 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직 기간 동안은 원칙적으로 당해 근로자를 해고하지 못하고, 육아 휴직 종료 후에는 휴직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키도록 하고 있다. 육아 휴직 기간은 근속기간에 포함하도록 하고 있으며, 또한 2001년 11월 1일부터는 직장과 가정생활의 양립 지원이라는 측면에서 육아 휴직 기간 동안 고용보험에서 월 20만원 씩 지급되게 되었다(<http://www.moge.go.kr/>, 여성정책 용어사전, 2005. 4).

6) 제1차 여성정책기본계획은 “건강한 가정의 구현과 국가 및 사회발전에 남녀가 공동으로 참여

치부 등 5개부에 여성정책 담당관실이 신설되었으며, 1961년부터 공무원 채용시험에서 시행하여 온 ‘제대군인 가산점부여제’가 1999년 12월 고용상의 남녀평등, 장애인에 대한 차별금지라는 헌법적 가치를 침해하는 것으로 위헌결정을 받아 폐지되었고, 여성의 공직진출을 확대하고 사회적인 지위향상을 위한 ‘여성공무원 채용목표제’가 확대실시가 이루어져왔다. 그리고 1999년에는 임의사항이었던 여성공무원의 출산휴가⁷⁾가 의무사항으로 강화되었고, 2001년에는 여성부가 신설되고, 기존의 60일이던 출산휴가가 90일로 연장되고 육아휴직수당이 신설되었다. 2002년 3월에는 양성평등의 인사정책 구현, 여성 인력의 대표성과 활용성 강화, 가정친화적인 근무여건의 조성이라는 세가지 기본방향 아래 채용, 보직관리, 승진, 교육훈련 등에 있어서 실질적인 양성평등의 보장, 희망보직제의 적극적 실시, 여성관리자 임용목표제의 실시, 육아휴직·출산휴가 등의 모성보호 기능강화, 성 인지적 통계자료의 작성 등을 내용으로 하는 여성공무원 인사관리지침을 마련하여 각 부처에 시행하였다. 2002년 12월에는 여성발전기본법개정으로 ‘여성정책조정회의’ 및 ‘여성정책책임관제’가 도입되었고, 제2차 여성정책기본계획⁸⁾이 수립됨에 따라 공직의 여성공무원 대표성 제고를 위한 정책과제의 하나로 공직 내 성비균형과 행정서비스 제공의 양성평등 제고를 목적으로 공무원 채용시험시 어느 한 성(性)의 합격자가 일정한 채용목표비율에 미달할 경우 그 성에 대하여 추가합격선 범위 내에서 채용목표비율에

하고 책임을 분담하는 사회시스템”을 목표로 1998년부터 추진되어 2002년 추진기간이 종료되었다. 제1차 여성정책기본계획의 추진은 여성정책이 보다 체계적으로 추진될 수 있는 기반을 제공해주었으며, 그 결과 여성의 사회참여확대, 성차별적인 법·제도적인 정비, 평등의식의 확산 등 남녀평등사회실현을 위한 소기의 정책성과를 거두었다고 평가할 수 있다 (<http://www.moge.go.kr/>, 2005. 5).

- 7) 출산휴가(出産休暇 maternal leave)는 여성근로자에게 출산 전후 일정기간 동안 주어지는 휴가로서 국가에서 정한 규정이나 관행에 따라 주어지는 것이다. 법적으로는 ‘산전후휴가’라고 하며, 우리나라에서는 종전 60일의 유급휴가가 주어졌지만 2001년 11월 1일부터는 90일로 연장되었다. 산후에 45일 이상을 사용해야 하며, 최초 60일의 임금은 사용자가 부담하며, 나머지 30일의 임금은 고용보험법에 의해 일정한 자격을 갖춘 자만이 받을 수 있고 액수도 제한되어 있다(<http://www.moge.go.kr/>, 여성정책 용어사전, 2005. 4).
- 8) 제2차 여성정책기본계획은 2003년부터 2007년까지 정책환경에 대한 충분한 전망을 통해 양성평등 관점을 통합하기 위한 정부의 여성정책 비전과 목표, 추진방향, 정책과제를 제시하기 위한 것이다. 특히, 제2차 여성정책기본계획은 양성평등한 가족정책의 기반조성 등 새로운 정책환경에 부응한 정책과제를 선정하여 추진하고 모성보호강화, 교육서비스확대, 평등문화의 확산 지속추진 등 제1차 기본계획과 연계하여 추진하고 있다(<http://www.moge.go.kr/>, 2005. 5).

달할 때까지 추가 채용하는 적극적 조치인 ‘양성평등목표제’와 여성관리자 비율을 2006년까지 각 부처는 일반직과 이에 상당하는 별정직, 연구·지도직, 계약직 및 5등급 이상의 외무공무원에서 여성 국·과장 임용이 10% 이상이 되도록 ‘여성관리자 임용확대 5개년 계획’을 포함하여 실시하고 있다. 2003년에는 육아휴직수당을 30만원으로 인상하였고, 2004년도에는 육아휴직 수당을 40만원으로 인상하였으며, 육아휴직 기간을 승진소요최저연수 및 경력 평정대상에 포함하였다. 2004년 3월에는 여성공무원 인사관리지침을 개정하여 기획·예산·인사·감사 등 주요보직에 여성공무원 배치를 확대하고 직무능력 및 리더십 향상을 위한 교육 확대 등을 추가하였으며, 2005년에는 국가공무원법을 개정하여 실질적인 양성평등을 구현하기 위한 적극적 정책을 실시할 수 있도록 법적 근거를 신설하였고, 출산·육아로 인한 대체인력 확보 등을 위한 부분공무원제⁹⁾, 업무대행공무원제¹⁰⁾ 그리고 대체인력 Bank제¹¹⁾를 도입하였다.

<표 3-1> 여성공무원 확대를 위한 주요정책(I)

시행	주요내용
1948. 7.	성차별금지·여성근로자 특별보호 명시
1953. 5.	여성보호규정 신설
1985. 1.	‘유엔여성차별철폐협약’의 국내 효력 발생
1987. 10.	여성고용차별금지·모성보호, 여성권익향상 규정 신설
1987. 12.	남녀고용평등법 제정

<표 3-1> 여성공무원 확대를 위한 주요정책(II)

-
- 9) 부분근무공무원제는 육아휴직 요건을 충족한 여성 또는 남성 공무원이 원하는 경우에는 통상적인 근무시간보다 짧게(주당 15~32시간)근무하는 것으로, 재직기간·승진·호봉·근무평정시 정상적인 공무원과 동일하게 산입이 되며, 봉급 및 수당 보수지급은 근무시간에 비례하여 지급하는 제도이다(공무원 인사개혁백서; 321).
 - 10) 업무대행공무원제는 출산휴가 및 육아휴직시 동료직원을 업무대행자로 지정하여 수당을 지급하는 것으로 지정인원은 5인 범위내로하며, 수당액은 1인당 월 5만원이며, 다수일 경우 월 3만원이 지급된다(공무원 인사개혁백서; 321).
 - 11) 대체인력 Bank는 기관별로 출산휴가 및 육아휴직이 예상되는 직위에 대해 업무성격에 따라 적합한 대체인력을 사전에 확보하여 즉시 충원하는 제도로서 대체인력 확보시 확보상황을 공개하여 운영하고 15일전 신청하여 사전확보를 하도록 하고 있으며 복귀시 해고가 가능하다(공무원 인사개혁백서; 321)

시행	주요내용
1989. 6.	공무원 임용에 있어서 남녀성별 구분모집 철폐
1993. 9.	여성공무원 인사운용지침 통보(내무부)
1993. 12.	여성공무원 인사관리지침 통보(총무처)
1994. 12.	공무원 육아휴직제 및 가사휴직제 도입 (국가공무원법 및 지방공무원법 개정)
1995. 10.	세계화추진위원회 여성의 사회참여확대방안 수립 -여성의 공직참여비율 제고목표설정 포함
1995. 12.	여성채용목표제 도입 (공무원임용시험령 개정)
1995. 12.	여성발전기본법 제정 -여성정책 기본시책으로 '여성의 공직참여' 포함
1997. 12.	해외근무 배우자 동반휴직제 도입
1997. 12.	제1차 여성정책기본계획('98-2002) 수립 -정책과제의 하나로 '여성의 공직진출확대' 포함
1998. 7.	대통령직속 여성특별위원회 신설 및 행정자치부 등 5개부에 여성정책 담당관실 신설
1998. 7.	여성채용목표제 1차 확대
1999. 4.	여성공무원발전기본계획 수립
1999. 4.	여성채용목표제 2차 확대
1999. 12.	출산휴가 의무사항확정
1999. 12.	군필가산점 폐지
2001. 1.	여성부 신설
2001. 11.	출산휴가 기간 연장 및 육아휴직수당 신설
2002. 3.	여성공무원 인사관리지침 통보(행정자치부)
2002. 12.	여성발전기본법개정 -'여성정책조정회의' 및 '여성정책책임관제'가 도입
2002. 12.	제2차 여성정책기본계획('2003-2007) -정책과제의 하나로 '양성평등채용목표제'와 '여성관리자 임용목표제시행' 포함
2003. 1.	육아휴직 수당 인상
2004. 2.	육아휴직 수당 인상
2004. 3.	여성공무원 인사관리지침 개정
2004. 6.	특수경력직 공무원에 육아휴직 확대
2004. 6.	육아휴직기간을 승진소요최저연수 및 경력평정대상에 포함
2005. 2.	육아휴직 공무원의 부분근무제 도입
2005. 3.	부분근무 및 업무대행공무원과 대체인력 운영지침 시행
2005. 3.	실질적인 양성평등을 구현하기 위한 적극적 정책실시 근거도 입

자료 : 박영미(2000: 3), <http://www.moge.go.kr/> 2005.4, 공무원인사개혁백서
(2002-2005)로 재구성

1. 전국 여성공무원 변화추이

우리나라 여성공무원의 수는 매년 증가하여 현재 전체 공무원 수의 34% 이상을 차지하고 있다. 여성통계연보에 따르면 1974년에서 2003년까지 약 30년간 우리나라 총 공무원수는 406,454명에서 873,030명으로 2.1배 이상 증가하였고, 이와 함께 여성공무원의 수도 1974년 60,441명에서 2003년 298,001명으로 거의 5배 가까이 정도로 증가하였다. 즉, 여성공무원 수의 비율은 74년 14.8%에서 2003년 34.1%로 총 19.3%나 증가하였다. 1999년 이후 2003년도까지의 여성공무원 비율을 나타낸 것이 <표 3-2>인데, 표에서 보는 바와 같이 1999년 전체공무원 849,020명 중에서 253,322명으로 29.8%를 차지하던 여성공무원수는 2000년에는 전체 833,609명중 263,871명으로 31.7%, 2001년에는 전체 843,329명중 278,030명으로 33.0%, 2002년에는 전체 852,392명중 281,873명으로 33.1%, 2003년에는 전체 873,030명중 298,001명으로 34.1%를 차지하면서 5년간 여성공무원은 꾸준한 증가율을 보인다. 이러한 현상은 경제성장과 더불어 여성의 교육기회 확대 및 가치관 변화 등으로 여성의 전반적인 사회활동 증가와 관련이 있다고 볼 수 있으며(제갈돈; 2000: 113), 공무원 임용에 있어서 남녀성별 구분모집 철폐, 여성채용목표제, 군필가산점 폐지, 양성평등채용목표제, 여성관리자 임용목표제 시행등과 같은 정부의 법·제도적 노력의 결과로 볼 수 있겠다.

<표 3-2> 여성공무원 변화 현황

(단위 : 명, %)

연도	구분	성별		전체(100%)
		남성공무원	여성공무원	
1999		595,698 (70.2%)	253,322 (29.8%)	849,020
2000		569,738 (68.3%)	263,871 (31.7%)	833,609
2001		565,299 (67.0%)	278,030 (33.0%)	843,329
2002		570,519 (66.9%)	281,873 (33.1%)	852,392
2003		575,029 (65.9%)	298,001 (34.1%)	873,030

자료 : <http://www.kwdi.re.kr> 2005. 4, 여성통계연보로 재구성.

그러나 관리직과 같은 중상위계층에는 아직도 그 숫자가 매우 저조하다(배득중·김판석·김영미; 2000: 137). <표 3-3>에서 보는 바와 같이 관리직 여성공무원의

수는 1999년 전체 5급 이상 공무원수 12,176명중 341명인 2.8%에서, 2003년 전체 5급 이상 공무원 13,531명중 607명으로 4.5%의 비율로써 1.8배 가까운 수적 증가와 1.7%의 비율증가로 서서히 증가하고 있다고는 하나 여전히 대단히 낮다고 볼 수 있겠다. 더구나 선진국의 중상위계층 여성공무원 비율의 평균인 37.0%와 직접 비교하기가 난감할 정도이다(배득중·김관석·김영미; 2000: 138). 최근들어 이러한 문제인식 아래 정부는 공직부문 여성의 대표성 제고를 위해 관리직 여성공무원 5개년계획을 수립하여 실행하는 등의 노력을 하고 있으나, 아직까지 그 결과를 도출하지 못하고 있는 실정이다.

<표 3-3> 5급이상 관리직 여성공무원 변화 현황

(단위 : 명, %)

연도	구분	성별		전체(100%)
		남성공무원	여성공무원	
1999		11,835 (97.2%)	341 (2.8%)	12,176
2000		12,121 (96.6%)	420 (3.4%)	12,541
2001		12,203 (96.4%)	455 (3.6%)	12,658
2002		12,791 (96.3%)	493 (3.7%)	13,284
2003		12,924 (95.5%)	607 (4.5%)	13,531

자료 : <http://www.kwdi.re.kr> 2005. 4로 재구성

2. 부산광역시 여성공무원의 변화추이

부산광역시에 근무하고 있는 여성공무원은 2005년 3월 현재 본청에 833명, 16개 자치구·군 및 읍·면·동에 4,340명으로 이는 부산광역시 전체 공무원 13,737명의 31.6%이다. 2003년 기준으로 행정부, 입법부, 사법부를 통틀어 전국 전체 공무원 873,030명 중 여성공무원 비율인 34.1%보다 조금 낮은 수준이지만 지방자치단체 평균 여성공무원의 비율인 29.7%보다는 높은 수준이다(부산시 여성백서). 부산광역시 여성공무원의 연도별 증가 현황은 <표 3-4>에서 보는 바와 같이 1999년 부산광역시 전체 공무원 14,663명 중에서 3,613명으로 24.6%를 차지하던 것이 2000년도에는 전체 14,529명중 3,645명으로 25.1%, 2001년도에는 전체 14,487명중 3,513명으로

24.2%, 2002년도에는 전체 14,853명중 3,847명으로 25.9%, 2003년도에는 전체 15,227명중 3,948명으로 25.9%를 차지하면서 5년간 부산광역시 여성공무원수는 꾸준한 증가율을 보였다. 이러한 변화는 채용에 있어서 여성인력의 대표성과 활용성 강화 및 여성관리자 임용목표제를 포함한 지방자치단체 여성공무원 인사관리지침과 정부의 여성정책기본계획수립에 맞춘 부산광역시의 사업선정·추진¹²⁾ 결과의 노력으로 보여진다.

<표 3-4> 부산시 여성공무원 변화 현황

(단위 : 명, %)

연도	구분		전체(100%)
	남성공무원	여성공무원	
1999	11,050 (75.4%)	3,613 (24.6%)	14,663
2000	10,884 (74.9%)	3,645 (25.1%)	14,529
2001	10,974 (75.8%)	3,513 (24.2%)	14,487
2002	11,006 (74.1%)	3,847 (25.9%)	14,853
2003	11,279 (74.1%)	3,948 (25.9%)	15,227

자료 : <http://www.busan.go.kr>(2005. 4. 18 검색)와 부산시 여성백서(2004)로 재구성.

그러나 이상과 같은 양적 성장에도 불구하고 5급 이상 상위직의 여성공무원 비율은 2003년 기준으로 총 912명 중 여성이 66명으로 7.2%에 불과하다. <표 3-5>에서 보는 바와 같이 1999년부터 2003년까지 5년간 5급 이상 관리직 여성공무원 수는 꾸준히 증가추세에 있고 ‘여성관리자 임용목표제시행’과 같은 노력도 꾸준히 하고 있다고는 하지만 대부분의 여성공무원은 여전히 하위직급에 분포되어 있는 실정이라고 보여진다. 따라서 5급 이상 관리직급에 여성공무원을 증가시켜 직급별로 여성공무원을 균형되게 배치하는 것이 여전히 필요한 과제로 남아 있다 하겠다.

<표 3-5> 부산시 5급이상 관리직 여성공무원 변화 현황

12) 제1차 여성정책기본계획은 중앙정부 차원의 계획으로서 147개 세부과제 중 지방자치단체 관련사항은 76개 과제에 불과하고, 부산시에서는 이중 자체실정에 맞는 38개 사업을 선정·추진하였고, 2003년부터 시행된 제2차 여성정책기본계획에서 부산시는 34개 세부추진항목 중 중앙정부만의 추진 항목을 제외한 24개 항목을 선정하여 추진하고 있다(부산시 여성백서2004 p.139).

(단위 : 명, %)

연도	구분		전체(100%)
	남성공무원	여성공무원	
1999	823 (93.3%)	59 (6.7%)	882
2000	835 (93.7%)	56 (6.3%)	891
2001	838 (94.3%)	51 (5.7%)	889
2002	848 (93.9%)	55 (6.1%)	903
2003	846 (92.8%)	66 (7.2%)	912

자료 : <http://www.busan.go.kr> 2005. 4와 부산시 여성백서(2004)로 재구성

제 2 절 독립변수도출과 설문지 구성

1. 독립변수도출

지금까지 선행연구를 통하여 선행연구자들이 공통적으로 사용하고 있는 독립변수를 알아보았다. 따라서 본 연구에서는 공통적으로 사용되고 있는 독립변수를 분류하여, 여성공무원들에 대한 남성공무원의 신뢰의 영향요인을 밝혀내고자 한다. 즉, 기존의 선행연구들에서 공통적으로 사용된 변수들을 선택하는데 왜냐하면 일반적으로 변수의 선정은 선행연구에 대한 비판적 고찰로부터 출발해야 하며, 기존 연구모형에서 원용할 수 있는 변수들을 선별하는 것이 대단히 중요하기 때문이다(김행범, 1993: 35, 김상구·이원일, 2004: 199에서 재인용). 이러한 맥락에서 변수를 도출하면, 먼저 개인적 특성변수로부터 도출한 독립변수는 연령, 직급, 근무연수, 교육수준, 소득, 종교유무, 결혼상태 등이다. 그리고 조직내적 특성변수로부터 도출한 독립변수는 역할보호성, 직무충실화, 인사관리의 공정성, 협력의식, 의사소통, 조직분위기, 친밀성, 참여도, 혁신성, 감정상태, 응집력 등이다. 마지막으로 환경변수로부터 도출한 독립변수는 환경변화에 대한 적응력, 정치적 영향, 정부정책의 일관성·투명성, 단체장의 리더십 등이다.

<표 3-6> 변수의 선정

구분	변수의 선정
개인적 특성	연령, 직급, 근무연수, 교육수준, 소득, 종교유무, 결혼상태
조직내적 특성	역할보호성, 직무충실화, 인사관리의 공정성, 협력의식, 의사소통, 조직분위기, 친밀성, 참여도, 혁신성, 감정상태, 응집력
환경적 특성	환경변화에 대한 적응력, 정치적 영향, 정부정책의 일관성·투명성, 단체장의 리더십(변혁적 리더십, 거래적 리더십)

2. 척도의 구성

앞에서 도출된 신뢰의 측정지표에 따라 여성공무원의 대한 남성공무원의 신뢰가 어떠한지 실증적으로 분석하기 위하여 본 연구에서는 변수별 설문을 크게 개인적 특성, 조직내적 특성, 환경적 특성 등을 분석단위로 하여 개인적 수준에서 척도를 구성하였다. 우선 종속변수와 관련한 질문은 업무와 관련하여 “남성공무원들은 여성공무원들을 신뢰하는 편이다”, “우리부서는 여성공무원들을 위한 각종 우대적 인사정책에 대하여 찬성하는 편이다” 등의 2개의 항목으로 구성하였다.

먼저 개인적 특성을 측정하기 위한 설문은 현재 조사대상자의 연령, 학력, 근무연수, 소득수준, 종교유무, 결혼상태 등에 따라 여성공무원에 대한 신뢰의 관계를 알아본다. 조직내적 특성변수는 역할보호성, 직무충실화, 인사관리의 공정성, 협력의식, 의사소통, 조직분위기, 친밀성, 참여도, 혁신성, 감정상태, 응집력 등이다. 먼저 역할보호성을 측정하기 위한 설문은 “여성공무원에게 어울리지 않거나 할 수 없는 직무가 있다”, “여성공무원은 단순하고 편한 보직을 원한다” 등으로 구성하였고, 직무충실화를 측정하기 위한 설문은 “여성공무원은 남성에 비해 전문성이 떨어진다”, “여성공무원들은 업무목표가 달성되었는지 확인하고 특히 결과에 책임을 진다”로 구성하였다.

인사관리의 공정성을 측정하기 위한 설문은 “남성공무원과 여성공무원의 승진기회에 차별 없이 평등하고 대우받는다”, “여성공무원들은 능력과 실적에 따라 합리적으로 근무성정이 평정되고 있다”로 구성하였고, 협력의식을 측정하기 위한 설문

은 “여성공무원들은 우리 부서의 목표에 매우 헌신적이다”, “여성공무원들은 우리 부서의 목표를 위하여 다른 동료들과 상호 협력한다”로 구성하였다.

의사소통을 측정하기 위한 설문은 “여성공무원들의 의견은 우리부서 업무관련 의사결정에 영향을 많이 미친다”, “여성공무원들의 의견은 우리부서 의사결정과정에서 매우 잘 반영되고 있다”로 구성하였고, 조직분위기를 측정하기 위한 설문은 “우리 부서의 문화는 여성공무원에 대해 매우 우호적이다”, “우리 부서의 문화는 여성공무원과 남성공무원에 대해 매우 공평한 대우를 한다”로 구성하였다.

조직구성원간 친밀성을 측정하기 위한 설문은 “여성공무원들은 상·하 및 동료 공무원들과 유대감이 강한 편이다”, “여성공무원들은 우리 부서 업무관련 공적인 일 뿐만 아니라 동료들의 사적인 문제에 대해서도 배려하며 관심을 기울인다”로 구성하였으며, 조직내 참여도를 측정하기 위한 설문은 “여성공무원들은 우리 부서 업무관련 회의에 매우 자발적으로 참여하고 있다”, “여성공무원들은 직무수행에 있어 지시나 명령보다는 열성적으로 앞장서서 솔선수범한다”로 구성하였다.

업무의 혁신성을 측정하기 위한 설문은 “여성공무원들은 우리 부서의 정책에 타당성 있는 비판을 많이 하고 있다”, “여성공무원들은 우리부서에 필요한 정책대안을 많이 제시한다.”로 구성하였고, 호의를 의미하는 감정상태를 측정하기 위한 설문은 “우리부서 여성공무원들은 남성공무원들에 대하여 호의적 감정을 지니고 있다”와 “우리부서 남성공무원들은 여성공무원들에 대하여 호의적 감정을 지니고 있다”로 구성하였다.

부서내 응집력을 측정하기 위한 설문은 “우리부서 남성공무원들과 여성공무원들은 응집력이 매우 강하다”, “여성공무원은 프로의식을 가지고 우리부서의 업무에 헌신한다”로 구성하였고 마지막으로 환경적 특성변수는 환경변화에 대한 적응력, 정치적 영향, 정부정책의 일관성·투명성, 단체장의 리더십등이다.

먼저 환경변화에 대한 적응력을 측정하기 위한 설문은 “여성공무원은 장기적인 자기개발계획이 없다”, “여성공무원들은 도전의식이 부족하다”로 구성하였고, 정치적 영향을 측정하기 위한 설문은 “여성공무원에 대한 인사정책은 정치적 영향을 많이 받는다”, “단체장은 지방선거를 의식하여 여성공무원에 대한 인사정책을 우호적으로 펼치고 있다”로 구성하였다.

정부정책의 일관성·투명성을 측정하기 위한 설문은 “여성공무원에 대한 각종 우대적 인사정책은 일관성을 가지고 추진되고 있다”, “여성공무원에 대한 각종 우대적 인사정책은 남성공무원들에 의하여 동의를 얻고 있다.”로 구성하였다. 단체장의 리더십을 측정은 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 나누어 구성하였는데 변혁적 리더십을 측정하기 위한 설문은 “구청장은 직무수행에 있어 지시나 명령보다는 열성적으로 앞장서서 솔선수범한다”, “단체장은 공적인 일 뿐만 아니라 부하직원들의 사적인 문제에 대해서도 배려하며 관심을 기울인다”, “단체장은 부하직원들이 창의적으로 직무를 수행하여 높은 성과를 달성할 것을 기대한다”, “단체장은 중장기 발전 비전을 설정하고, 이를 부하직원과 시민에 알려 공유한다”로 구성하였고, 거래적 리더십을 측정하기 위한 설문은 “단체장은 앞장서서 행하기보다는 수직적 상하관계를 강조하며 주로 지시와 명령을 내린다”, “단체장은 공식적인 업무활동에 대해서만 관심을 보이며 보상과 불이익을 준다”, “단체장은 성과가 계획된 수준에 이르지 못한 부하 직원을 꾸중하거나 불이익을 준다”, “단체장은 자신이 정한 목표가 인지되고 달성되었는지 확인하고 특히 결과에 책임을 묻는다”로 구성하였다.

<표 3-7> 각 측정변수 및 설문문항(I)

구분	측정변수	설문문항
조직내적 특성	● 역할모호성	8, 9
	● 직무충실화	10, 11
	● 인사관리의 공정성	12, 13
	● 협력의식	14, 15
	● 의사소통	16, 17
	● 조직분위기	18, 19
	● 친밀성	20, 21
	● 참여도	22, 23
	● 혁신성	24, 25
	● 감정상태	26, 27
● 응집력	28, 29	
환경적 특성	● 환경변화에 대한 적응력	30, 31
	● 정치적 영향	32, 33
	● 정부정책의 일관성·투명성	34, 35
	● 단체장 변혁적 리더십	36, 37, 38, 39
	● 단체장 거래적 리더십	40, 41, 42, 43

<표 3-7> 각 측정변수 및 설문문항(Ⅱ)

종속변수	● 여성공무원에 대한 신뢰	44
	● 여성우대인사정책의 찬성	45
기타	● 응답자 연령	1
	● 응답자 학력	2
	● 재직기간	3
	● 직급(계급)	4
	● 응답자 가구 소득수준	5
	● 응답자 종교	6
	● 응답자 결혼상태	7

제 4 장 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰분석

제 1 절 자료의 수집과 표본특성

본 연구의 설문조사는 부산광역시 16개 구·군청중 기장군을 제외한 15개 구청과 본청의 남성공무원을 대상으로 2005년 7월부터 8월까지 약 한 달간 실시되었으며, 약 170여 부를 배부하여, 145부를 회수하여 85.29%의 회수율을 보였다. 회수된 설문을 통한 분석방법은 먼저 표본의 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하며, 배경적 변수와 다른 변수들간의 관계 및 변수들간의 관계를 분석하기 위하여 상관분석과 교차분석을 실시한다. 마지막으로 종속변수에 대한 독립변수들의 영향력을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시한다.

응답자의 특성을 파악하기 위하여 개인적 배경변수를 빈도분석한 결과 표본으로 추출된 자료의 특성을 정리하면 다음과 같다.

먼저 연령의 경우 20대가 10명(6.9%), 30대가 51명(35.2%), 40대가 71명(49.0%), 50대 이상이 13명(9.0%)으로 나타나고 있다.

둘째, 교육수준별로 보면 고졸 및 그 이하가 31명(21.5%), 전문대졸이 16명(11.0%), 대졸이 92명(63.4%), 대학원 이상이 5명(3.4%)으로 나타나, 응답자들의 학력은 상당히 높은 것으로 파악되었다.

셋째, 가구소득수준별로 보면 150만원 이하가 13명(9.0%), 250만원 이하가 57명(39.3%), 350만원 이하가 54명(37.2%), 500만원 미만인 17명(11.7%), 500만원 이상이 4명(2.8%)으로 나타나고 있다.

넷째, 공무원의 재직기간을 보면 5년 이하가 22명(15.3%), 10년 이하가 29명(20.1%), 20년 이하가 62명(43.1%), 20년 이상이 31명(21.5%)으로 나타나고 있다. 다섯째, 직급 혹은 계급별로 보면 8급 이하가 53명(33.6%), 7급이 63명(43.4%), 6급이 26명(17.9%), 5급 이상이 2명(1.4%)으로 나타나고 있다.

여섯째, 종교의 경우 무교(없다)가 66명(45.5%), 불교가 51명(35.2%), 기독교가 11명(7.6%), 천주교가 11명(7.6%), 기타가 6명(4.1%)로 나타나고 있었고 마지막으로 결혼상태는 미혼이 31명(21.8%), 기혼이 111명(78.2%)으로 나타나고 있다.

그러므로 본 연구의 대상이 되는 표본의 특징은 대졸의 학력을 지닌 40대이면서, 월가구소득 수준이 150만원에서 350만원인 남성공무원인 것으로 알 수 있다.

<표 4-1> 표본의 사회·경제적 배경(I)

(단위: 명. %)

분류	통계량	빈도수	유효 %
연령	20대	10	6.9%
	30대	51	35.2%
	40대	71	49.0%
	50대 이상	13	9.0%
합계		145	100.0%
학력	고졸 및 그 이하	31	21.5%
	전문대졸	16	11.1%
	대졸	92	36.9%
	대학원 이상	5	3.5%
합계		144	100.0%
재직기간	5년 이하	22	15.3%
	10년 이하	29	20.1%
	20년 이하	62	43.1%
	20년 이상	31	21.5%
합계		144	100.0%
분류	통계량	빈도수	유효 %
직급	8급 이하	53	36.8%
	7급	63	43.8%
	6급	26	18.1%
	5급	2	1.4%
합계		144	100.0%
가구소득	150만원 미만	13	9.0%
	250만원 미만	57	39.3%
	350만원 미만	54	37.2%
	500만원 미만	17	11.7%
	500만원 이상	4	2.8%
합계		145	100.0%

<표 4-1> 표본의 사회·경제적 배경(Ⅱ)

(단위: 명. %)

분류	통계량	빈도수	유효 %
종교	무교(없다)	66	45.5%
	불교	51	35.2%
	기독교	11	7.6%
	천주교	11	7.6%
	기타	6	4.1%
합계		145	100.0%
결혼상태	미혼	31	21.8%
	기혼	111	78.2%
합계		142	100.0%

제 2 절 자료의 특성 및 척도의 타당성분석

자료의 특성을 파악하기 위하여 기술통계분석을 실시하였다. <표 4-2>는 평균과 표준편차가 자료의 적절한 특성치로 될 수 있는 변수들이다. 각 변수에 대한 정확한 응답결과를 파악하기 위해서는 변수를 구성하는 각 문항의 응답범주별 빈도수와 백분율을 모두 제시하는 것이 보다 바람직하겠지만, 복잡성과 분량의 방대함을 고려하여 각 변수별 빈도수와 평균 및 표준편차만을 제시하였다(김호정, 1988: 89-90; 김상구, 2002: 110-111에서 재인용). 아래의 표를 보면 참여도, 혁신성, 적응력, 일관성 등의 변수들의 평균은 대체로 낮게 나타나고 있으며, 역할모호성, 직무충실화, 인사관리의 공정성, 협력의식, 의사소통, 조직분위기, 친밀성, 감정상태(호의), 응집력, 정치적 영향, 단체장의 변혁적 리더십, 단체장의 거래적 리더십 등의 변수들의 평균은 조금 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.

<표 4-2> 독립변수의 특성

구분	측정변수	빈도수	평균	표준편차
조직내적 특성	역할모호성	145	3.21	.92
	직무충실화	145	3.02	.98
	인사관리의 공정성	145	3.45	1.03
	협력의식	145	3.28	.96
	의사소통	145	3.20	.77
	조직분위기	145	3.57	.78
	친밀성	144	3.17	.86
	참여도	145	3.00	.81
	혁신성	144	2.92	.73
	감정상태(호의)	143	3.24	.73
환경적 특성	응집력	145	3.13	.80
	환경변화에 대한 적응력	144	2.59	.87
	정치적 영향	144	3.18	.99
	정부정책의 일관성·투명성	138	2.96	.92
	단체장의 변혁적 리더십	137	3.42	.82
단체장의 거래적 리더십	137	3.04	.67	
종속변수		138	3.10	.73

측정항목의 타당성 검정을 통한 하나의 개념에 대해 응답자들이 다시 측정하였을 경우 시간이나 상황에 따라 영향을 받지 않고 유사한 결과를 나타낼 때 이 결과는 믿을 수 있으며 일관성이 있다고 볼 수 있다. 이를 신뢰도(reliability)라 하며 이같은 일관성을 검정하는 통계기법을 신뢰도분석(reliability analysis)이라 한다 (<http://www.rsinfo.co.kr> 2005년 10월 3일 검색). 본 연구에서는 신뢰도 측정기법 중에서 내적 일관성에 의한 측정방법이라고 할 수 있는 Cronbach's Alpha 기법을 사용하고자 한다.

일반적으로 Cronbach's α 의 값이 .60 이상일때 신뢰도가 높다고 평가한다. 따라서 본 연구의 문항에 대한 신뢰도는 높은 편이라 볼 수 있다. 그러나 역할모호성, 직무충실화, 정치적 영향, 정부정책의 일관성·투명성 등은 .60 이하로 비교적 낮게 나타나고 있다. 이 중에서 역할모호성은 .50 이상의 신뢰도를 확보하고 있으므로, 최소한의 신뢰도는 확보한 것으로 간주하여 하나의 척도로 종합하여 분석하는데에 이용하고, 직무충실화, 정치적 영향, 정부정책의 일관성·투명성은 각각의 문항을 하나씩 제외하여 신뢰도를 높여서 분석에 사용한다.

<표 4-3> 최종문항과 신뢰도

구 분	측 정 변 수	문 항 번 호	신뢰도(Cronbach's α)
조직내적 특성	역할모호성	8, 9	.5236
	직무충실화	10, 11	-.1261
	인사관리의 공정성	12, 13	.8688
	협력의식	14, 15	.9058
	의사소통	16, 17	.8290
	조직분위기	18, 19	.6578
	진밀성	20, 21	.8283
	참여도	22, 23	.7777
	혁신성	24, 25	.7435
	감정상태(호의)	26, 27	.7309
환경적 특성	응집력	28, 29	.7850
	환경변화에 대한 적응력	30, 31	.8908
	정치적 영향	32, 33	.3609
	정부정책의 일관성·투명성	34, 35	.4146
	단체장의 변혁적 리더십	36, 37, 38, 39	.8441
종속변수	단체장의 거래적 리더십	40, 41, 42, 43	.6833
		44, 45	.6511

개인적 배경변수와 각각의 변수와의 관계를 분석하기 위하여 교차분석을 실시한 결과 연령, 학력, 재직기간, 직급 등에 따라서 차이가 있는 것으로 나타나고 있다. 먼저 연령과 관련하여 보면, 역할모호성과 참여도등의 응답이 유의수준 0.05이하에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 연령에 따른 역할모호성은 20대의 남성 공무원의 20.0%만이 공직에서 여성공무원의 역할이 모호하다고 응답한 반면, 30대는 41.2%, 40대의 남성공무원의 59.2%, 50대 이상은 69.2%가 공직에서 여성공무원의 역할이 모호하다고 응답하고 있는 것으로 보아 연령이 높을수록 공직내에서 여성공무원의 역할에 대한 인식이 부정적으로 나타나고 있다. 또한, 전체 응답의 24.8%가 여성공무원의 역할모호성에 대한 물음에 그렇지 않다고 응답한 반면, 51%가 여성공무원의 역할모호성에 그렇다고 응답하여 긍정적인 응답보다는 부정적인 응답이 많은 것으로 나타나 대체로 남성공무원들은 여성공무원들이 직무에서 역할이 모호하다고 인식한다고 볼 수 있다.

<표 4-4> 연령과 역할보호성

연령		역할보호성			전체
		그렇지않다	보통이다	그렇다	
20대	빈도	6	2	2	10
	연령의%	60.0%	20.0%	20.0%	100.0%
30대	빈도	15	15	21	51
	연령의%	29.4%	29.4%	41.2%	100.0%
40대	빈도	15	14	42	71
	연령의%	21.1%	19.7%	59.2%	100.0%
50대 이상	빈도	0	4	9	13
	연령의%	0.0%	30.8%	69.2%	100.0%
전체	빈도	36	35	74	145
	연령의%	24.8%	24.1%	51.0%	100.0%
카이제곱 : 15.123 자유도 : 6 유의확률 : .019					

비고: 각 요인의 평균을 1점~2.99점까지는 “그렇지않다”로 하였으며, 3.0이상을 “그렇다”로 하였으며, 측정변수의 경우는 ①, ② 항목에 응답한 경우는 “그렇지않다”로, ③에 응답한 경우는 “보통이다”로, ④, ⑤에 응답한 경우는 “그렇다”로 처리하였다.

연령에 따른 참여도는 20대의 남성공무원의 50.0%가 조직에서 여성공무원들이 적극적이고 자발적으로 참여한다고 응답한 반면, 30대는 39.2%, 40대의 남성공무원의 25.4%, 50대 이상은 7.7%만이 조직에서 여성공무원들이 적극적이고 자발적으로 참여한다고 응답하고 있는 것으로 보아 연령이 높을수록 공직내에서 여성공무원들의 적극적인 참여가 부족하다고 인식하고 있는 것으로 나타나고 있다. 또한, 전체 응답의 30.3%가 여성공무원의 참여도에 긍정적으로 응답한 반면, 33.1%가 여성공무원의 참여도에 부정적으로 응답하여 긍정적인 응답보다는 부정적인 응답이 많은 것으로 나타났다.

<표 4-5> 연령과 참여도

연령		참여도			전체
		그렇지않다	보통이다	그렇다	
20대	빈도	2	3	5	10
	연령의%	20.0%	30.0%	50.0%	100.0%
30대	빈도	10	21	20	51
	연령의%	19.6%	41.2%	39.2%	100.0%
40대	빈도	27	26	18	71
	연령의%	38.0%	36.6%	25.4%	100.0%
50대 이상	빈도	9	3	1	13
	연령의%	69.2%	23.1%	7.7%	100.0%
전체	빈도	48	53	44	145
	연령의%	33.1%	36.6%	30.3%	100.0%
카이제곱 : 15.409 자유도 : 6 유의확률 : .017					

학력과 관련하여 보면, 인사관리의 공정성과 의사소통 등의 응답이 유의수준 0.05이하에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 학력에 따른 인사관리의 공정성은 고졸 및 그 이하에서는 6.5%만이 인사관리가 공정하게 운영되지 않고 있다고 응답한 반면, 전문대졸은 37.5%, 대졸은 27.2%, 대학원 이상은 40.0%가 인사관리가 공정하게 운영되지 않는다고 응답하고 있는 것으로 보아 학력이 높을수록 인사관리의 공정성에 부정적으로 응답하고 있는 것으로 나타나고 있다. 그러나 전체 응답 결과는 24.3%가 인사관리의 공정성에 대한 질문에 그렇지 않다고 응답한 반면, 45.83%가 인사관리의 공정성에 긍정적으로 응답하여 부정적인 응답보다는 긍정적인 응답이 많은 것으로 나타났다.

<표 4-6> 학력과 인사관리의 공정성

학력		인사관리의 공정성			전체
		그렇지않다	보통이다	그렇다	
고졸 및 그 이하	빈도	2	7	22	31
	학력의%	6.5%	22.6%	71.0%	100.0%
전문대졸	빈도	6	5	5	16
	학력의%	37.5%	31.3%	31.3%	100.0%
대졸	빈도	25	30	37	92
	학력의%	27.2%	32.6%	40.2%	100.0%
대학원 이상	빈도	2	1	2	5
	학력의%	40.0%	20.0%	40.0%	100.0%
전체	빈도	35	43	66	144
	학력의%	24.3%	29.9%	45.8%	100.0%
카이제곱 : 12.671 자유도 : 6 유의확률 : .049					

학력에 따른 의사소통은 고졸 및 그 이하에서는 41.9%가 조직에서 여성공무원의 의사가 잘 반영되고 있다고 응답했으며, 전문대졸은 18.8%, 대졸은 40.2%, 대학원 이상은 20.0%가 조직에서 여성공무원의 의사가 잘 반영되고 있다고 응답했다. 전체 응답결과 에서는 22.2%가 조직에서 여성공무원의 의사가 잘 반영되지 않는다고 응답한 반면, 37.5%가 긍정적으로 응답하여 부정적인 응답보다는 긍정적인 응답이 많은 것으로 나타났다.

<표 4-7> 학력과 의사소통

학력		의사소통			전체
		그렇지않다	보통이다	그렇다	
고졸 및 그 이하	빈도	4	14	13	31
	학력의%	12.9%	45.2%	41.9%	100.0%
전문대졸	빈도	8	5	3	16
	학력의%	50.0%	31.3%	18.8%	100.0%
대졸	빈도	20	35	37	92
	학력의%	21.7%	38.0%	40.2%	100.0%
대학원 이상	빈도	0	4	1	5
	학력의%	0.0%	80.0%	40.0%	100.0%
전체	빈도	32	58	54	144
	학력의%	22.2%	40.3%	37.5%	100.0%
카이제곱 : 12.720 자유도 : 6 유의확률 : .048					

재직기간과 관련하여 보면, 역할보호성, 의사소통, 친밀성, 참여도, 혁신성, 응집

력, 환경변화에 대한 적응력, 종속변수 등의 응답이 유의수준 0.05이하에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 재직기간에 따른 역할모호성은 5년 이하의 재직기간에서는 18.2%만이 공직에서 여성공무원의 역할이 모호하다고 응답한 반면, 10년 이하에서는 51.7%, 20년 이하에서는 51.6%, 20년 이상에서는 74.2%가 공직에서 여성공무원의 역할이 모호하다고 응답하고 있는 것으로 보아 재직기간이 길수록 여성공무원의 역할모호성 정도가 높게 나타나고 있다. 또한, 전체 응답의 24.3%가 여성공무원의 역할모호성에 대한 물음에 그렇지 않다고 응답한 반면, 51.4%가 여성공무원의 역할모호성에 그렇다고 응답하여 긍정적인 응답보다는 부정적인 응답이 많은 것으로 나타났다.

<표 4-8> 재직기간과 역할모호성

재직기간		역할모호성 공정성			전체
		그렇지않다	보통이다	그렇다	
5년 이하	빈도	12	6	4	22
	재직기간의%	54.5%	27.3%	18.2%	100.0%
10년 이하	빈도	7	7	15	29
	재직기간의%	24.1%	24.1%	51.7%	100.0%
20년 이하	빈도	16	14	32	62
	재직기간의%	25.8%	22.6%	51.6%	100.0%
20년 이상	빈도	0	8	23	31
	재직기간의%	0.0%	25.8%	74.2%	100.0%
전체	빈도	35	35	74	144
	재직기간의%	24.3%	24.3%	51.4%	100.0%
카이제곱 : 23.913 자유도 : 6 유의확률 : .001					

재직기간에 따른 의사소통은 5년 이하의 재직기간에서는 45.5%가 조직에서 여성공무원의 의사가 잘 반영되고 있다고 응답했으며, 10년 이하는 20.7%, 20년 이하는 45.2%, 20년 이상은 32.3%가 조직에서 여성공무원의 의사가 잘 반영되고 있다고 응답했다. 전체 응답결과 에서는 22.2%가 조직에서 여성공무원의 의사가 잘 반영되지 않는다고 응답한 반면, 37.5%가 긍정적으로 응답하여 부정적인 응답보다는 긍정적인 응답이 많은 것으로 나타났다.

<표 4-9> 재직기간과 의사소통

재직기간		의사소통			전체
		그렇지않다	보통이다	그렇다	
5년 이하	빈도	4	8	10	22
	재직기간의%	18.2%	36.4%	45.5%	100.0%
10년 이하	빈도	11	12	6	29
	재직기간의%	37.9%	41.4%	20.7%	100.0%
20년 이하	빈도	6	28	28	62
	재직기간의%	9.7%	45.2%	45.2%	100.0%
20년 이상	빈도	11	10	10	31
	재직기간의%	35.5%	32.3%	32.3%	100.0%
전체	빈도	32	58	54	144
	재직기간의%	22.2%	40.3%	37.5%	100.0%
카이제곱 : 24.177 자유도 : 6 유의확률 : .000					

재직기간에 따른 혁신성은 5년 이하의 재직기간에서는 36.4%가 업무에서 여성공무원의 혁신성에 긍정적으로 응답하였으며, 10년 이하는 20.7%, 20년 이하는 30.6%, 20년 이상은 13.3%가 업무에서 여성공무원의 혁신성에 긍정적으로 응답했다. 전체 응답결과 에서는 36.4%가 업무에서 여성공무원의 혁신성에 부정적으로 응답한 반면, 25.9%는 긍정적으로 응답하여 긍정적인 응답보다는 부정적인 응답이 많은 것으로 나타났다.

<표 4-10> 재직기간과 혁신성

재직기간		혁신성			전체
		그렇지않다	보통이다	그렇다	
5년 이하	빈도	4	10	8	22
	재직기간의%	18.2%	45.5%	36.4%	100.0%
10년 이하	빈도	12	11	6	29
	재직기간의%	41.4%	37.9%	20.7%	100.0%
20년 이하	빈도	16	27	19	62
	재직기간의%	25.8%	43.5%	30.6%	100.0%
20년 이상	빈도	20	6	4	30
	재직기간의%	66.7%	20.0%	13.3%	100.0%
전체	빈도	52	54	37	143
	재직기간의%	36.4%	37.8%	25.9%	100.0%
카이제곱 : 18.684 자유도 : 6 유의확률 : .005					

재직기간에 따른 응집력은 5년 이하의 재직기간에서는 9.1%는 조직에서 여성공무원은 응집력을 부정적으로 응답했으며, 10년 이하는 34.5%, 20년 이하는 24.2%, 20년 이상은 58.1%가 조직에서 여성공무원은 부정적으로 응답하여 재직기간이 길수록 응집력에 낮은 것으로 나타났다. 그러나 전체 응답결과에서는 긍정적인 응답이 39.6%, 부정적인 응답은 31.3%로 긍정적인 응답보다는 부정적인 응답이 많은 것으로 나타났다.

<표 4-11> 재직기간과 응집력

재직기간		응집력			전체
		그렇지않다	보통이다	그렇다	
5년 이하	빈도	2	6	14	22
	재직기간의%	9.1%	27.3%	63.6%	100.0%
10년 이하	빈도	10	9	10	29
	재직기간의%	34.5%	31.0%	34.5%	100.0%
20년 이하	빈도	15	20	27	62
	재직기간의%	24.2%	32.3%	43.5%	100.0%
20년 이상	빈도	18	7	6	31
	재직기간의%	58.1%	22.6%	19.4%	100.0%
전체	빈도	45	42	57	144
	재직기간의%	31.3%	29.2%	39.6%	100.0%
카이제곱 : 19.257 자유도 : 6 유의확률 : .004					

재직기간에 따른 환경변화에 대한 적응력은 5년 이하의 재직기간에서는 4.5%가 조직에서 여성공무원의 환경변화에 대한 적응력이 부족하다고 응답했으며, 10년 이하는 17.2%, 20년 이하는 21.0%, 20년 이상은 33.3%가 여성공무원의 환경변화에 대한 적응력이 부족하다고 응답했다. 따라서 재직기간이 길수록 여성공무원의 환경변화에 대한 적응력에 대해 부정적인 응답이 많은 것으로 나타났다. 그러나 전체 응답결과에서는 20.3%가 여성공무원의 환경변화에 대한 적응력에 대해서 부정적으로 응답한 반면, 51.0%가 긍정적으로 응답하여 부정적인 응답보다는 긍정적인 응답이 많은 것으로 나타났다.

<표 4-12> 재직기간과 환경변화에 대한 적응력

재직기간		환경변화에 대한 적응력			전체
		그렇지않다	보통이다	그렇다	
5년 이하	빈도	18	3	1	22
	재직기간의%	81.8%	13.6%	4.5%	100.0%
10년 이하	빈도	11	13	5	29
	재직기간의%	37.9%	44.8%	17.2%	100.0%
20년 이하	빈도	32	17	13	62
	재직기간의%	51.6%	27.4%	21.0%	100.0%
20년 이상	빈도	12	8	10	30
	재직기간의%	40.0%	26.7%	33.3%	100.0%
전체	빈도	73	41	29	143
	재직기간의%	51.0%	28.7%	20.3%	100.0%
카이제곱 : 15.582 자유도 : 6 유의확률 : .016					

재직기간에 따른 종속변수인 여성공무원에 대한 신뢰는 5년 이하의 재직기간에 서는 5.0%가 여성공무원에 대한 신뢰가 낮은 것으로 응답하고 있으며, 10년 이하는 25.0%, 20년 이하는 20.3%, 20년 이상은 36.7%가 여성공무원에 대한 신뢰에 대해 부정적으로 응답하였다. 따라서 대체로 재직기간이 길수록 여성공무원에 대한 신뢰에 부정적인 것으로 나타났다. 전체 응답결과 예서는 22.6%가 여성공무원에 대한 신뢰에 대하여 부정적으로 응답한 반면, 28.5%가 긍정적으로 응답하여 부정적인 응답보다는 긍정적인 응답이 많은 것으로 나타났다.

<표 4-13> 재직기간과 종속변수

재직기간		종속변수			전체
		그렇지않다	보통이다	그렇다	
5년 이하	빈도	1	8	11	20
	재직기간의%	5.0%	40.0%	55.0%	100.0%
10년 이하	빈도	7	15	6	28
	재직기간의%	25.0%	53.6%	21.4%	100.0%
20년 이하	빈도	12	32	15	59
	재직기간의%	20.3%	54.2%	25.4%	100.0%
20년 이상	빈도	11	12	7	30
	재직기간의%	36.7%	40.0%	23.3%	100.0%
전체	빈도	31	67	39	137
	재직기간의%	22.6%	48.9%	28.5%	100.0%
카이제곱 : 12.747 자유도 : 6 유의확률 : .047					

직급과 관련하여 보면, 친밀성과 참여도등의 응답이 유의수준 0.05이하에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 직급에 따른 친밀성은 8급 이하의 남성공무원이 41.5%가 긍정적으로 응답하였고, 7급이 45.2%, 6급이 15.4%, 5급 이상이 0.0%가 친밀성에 긍정적으로 응답하고 있는 것으로 보아 대체로 직급이 높을수록 친밀성에 대해 부정적으로 응답하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 전체 응답의 30.1%가 친밀성에 대하여 부정적으로 응답한 반면, 37.8%가 긍정적으로 응답하여 부정적인 응답보다는 긍정적인 응답이 많은 것으로 나타났다.

<표 4-14> 직급과 친밀성

재직기간		친밀성			전체
		그렇지않다	보통이다	그렇다	
5년 이하	빈도	13	18	22	53
	재직기간의%	24.5%	34.0%	41.5%	100.0%
10년 이하	빈도	18	16	28	62
	재직기간의%	29.0%	25.8%	45.2%	100.0%
20년 이하	빈도	10	12	4	26
	재직기간의%	38.5%	46.2%	15.4%	100.0%
20년 이상	빈도	2	0	0	2
	재직기간의%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
전체	빈도	43	46	54	143
	재직기간의%	30.1%	32.3%	37.8%	100.0%
카이제곱 : 12.781 자유도 : 6 유의확률 : .047					

직급에 따른 참여도는 8급 이하의 남성공무원이 39.6%가 긍정적으로 응답하였고, 7급이 30.2%, 6급이 11.5%, 5급 이상이 0.0%가 조직에서 여성공무원의 참여도에 긍정적으로 응답하고 있는 것으로 보아 대체로 직급이 높을수록 참여도에 대해 부정적으로 응답하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 전체 응답에서도 긍정적인 응답이 29.9%인 반면, 부정적인 응답이 33.3%로서 긍정적인 응답보다는 부정적인 응답이 많은 것으로 나타났다.

<표 4-15> 직급과 참여도

재직기간		참여도			전체
		그렇지않다	보통이다	그렇다	
5년 이하	빈도	10	22	21	53
	재직기간의%	18.9%	41.5%	39.6%	100.0%
10년 이하	빈도	21	23	19	63
	재직기간의%	33.3%	36.5%	30.2%	100.0%
20년 이하	빈도	15	8	3	26
	재직기간의%	57.7%	30.8%	11.5%	100.0%
20년 이상	빈도	2	0	0	2
	재직기간의%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
전체	빈도	48	53	43	144
	재직기간의%	33.3%	36.8%	29.9%	100.0%
카이제곱 : 17.149 자유도 : 6 유의확률 : .009					

이러한 교차분석의 결과는 신뢰에 대한 개인의 인식 및 가치에 일차적으로 영향을 미치는 변수는 개인의 사회·경제적 배경(박희봉·이희창·김동욱·김철수·박병래, 2002: 204)이라는 데에서 그 원인을 찾을 수 있겠다. 즉, 일반적으로 연령이 높을수록 직급이 높고, 재직기간이 길며 따라서 관행에 익숙한 경우가 대부분이다. 본 연구에서도 이러한 개인적 특성변수를 가진 남성공무원들일수록 여성공무원에 대하여 부정적으로 응답하고 있는데, 이러한 이유는 지금까지 업무에서 여성에게 적용된 사회적 통념과 공직에서 여성들을 상급기관이나 핵심부서에 배치하지 않는 배타적 인사관행과 밀접한 관계가 있기 때문인 것으로 판단된다. 박영미(2000; 10)에 따르면, 여성공무원의 보직배치가 불평등한 원인에 대해서 남성위주의 조직운영과 기획, 인사, 예산, 감사 등 핵심부서는 이들 부서가 격무 부서라 어린 자녀가 있는 여성공무원의 경우 가정생활과 조화를 이루기가 어렵기 때문이라고 인식하는데서 기인한다고 한다.

다시 말해, 공직에서 여성공무원의 보직실태가 변하고 이와 함께 사회적 통념과 남성공무원들의 인식의 변화가 함께 선결되어야 함은 물론, 공통적으로 지적되었던 역할보호성, 환경변화에 대한 적응력 등의 문제를 해결하기 위한 여성공무원의 교육·훈련강화가 요구되어진다. 또한, 응집력과 참여도를 증진시킬 수 있는 우호적이고 평등한 조직분위기 조성이 이루어질 때 비로소 남성공무원들의 여성공무원들에 대한 신뢰의 정도는 달라진다고 할 수 있다.

제 3 절 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰영향요인분석

1. 독립변수와 종속변수간의 관계분석

본 연구에서 설정된 전체 독립변수간 및 종속변수와의 관계에 대한 Pearson 양측 상관관계분석 결과, 전체적인 상관계수는 0.005~0.753 사이의 분포를 보임으로써 대부분 '정(+)'의 관계'를 보여주고 있으며, 일부 '부(-)'의 관계'를 나타내는 변수들도 있는 것으로 나타났다. 즉, 역할모호성과 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰와 서로 반비례하는 관계임을 알 수 있으며, 환경변화에 대한 적응력과 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰 또한 서로 반비례관계를 나타내는 것으로 나타났다.

또한, 개별적인 관계에 있어서 $r > 0.8$ 의 관계가 없으므로, 회귀분석시 다공선성의 위험은 없다고 할 수 있다. 각 차원의 상관관계에서 가장 높은 상관관계를 보이는 차원은 '친밀성'과 '참여도'로 0.753이며, 가장 낮은 상관관계를 보이는 차원은 '혁신성'과 '단체장의 변혁적 리더십'으로 0.005이다. 상관관계분석에서 가장 높은 상관관계는 0.753으로 약간 높게 나타나고 있으나, 다공선성 문제의 초점이 되는 아주 높은 상관관계는 보이지 않고 있다. 이로써, 결국 독립변수와 종속변수의 각각 독립적인 것으로 볼 수 있어서 설문구성 방식은 전체적으로 받아들일 수 있을 만한 것으로 최종 판단된다고 볼 수 있다.

<표 4-16> 독립변수와 종속변수의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1.000	-.261 *	.302 **	.075	.500 **	.298 **	.271 *	.520 **	.520 **	.436 **	.345 **	.505 **	-.416 **	-.018	.161 *	.151 *	.055
2		1.000	-.318 **	.292 **	-.230 **	-.024	.108	-.167 *	-.369 **	-.166 *	-.084	-.359 **	.339 **	.282 **	.161	-.029	.267 **
3			1.000	.000	.498 **	.268 **	.252 **	.451 **	.445 **	.313 **	.368 **	.480 **	-.238 **	-.127	.100 *	.246 **	.114
4				1.000	.161 *	.421 **	.472 **	.118	.132	.090	.296 **	.065	-.042	.142	.169 **	.213 **	.213 **
5					1.000	.534 **	.339 **	.588 **	.614 **	.438 **	.566 **	.622 **	-.309 **	-.007	.420	.218 **	.024
6						1.000	.642 **	.551 **	.479 **	.434 **	.616 **	.446 **	-.167 *	.058	.044 **	.199 *	.041
7							1.000	.502 **	.356 **	.235 *	.468 **	.324 **	-.140	.161 *	.286 **	.359 **	.020
8								1.000	.753 **	.486 **	.509 **	.612 **	-.453 **	.025	.313	.211 **	.060
9									1.000	.603 **	.418 **	.686 **	-.543 **	-.038	.133	.182 *	-.057
10										1.000	.412 **	.511 **	-.416 **	.132	.087	.005	.075
11											1.000	.578 **	-.169 *	.091	.102 **	.237 **	.262 **
12												1.000	-.522 **	-.092	.267	.139	.044
13													1.000	.018	.029	-.004	.115
14														1.000	.023	-.142	.284 **
15															1.000	.394 **	.030
16																1.000	-.188 *
17																	1.000

비고) 1. 확률: **p<.01, *p<.05, p<.1

2. 변수 설명

종속 변수	1. 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰	
독립 변수	2. 역할보호성 3. 직무충실화 4. 인사관리의 공정성 5. 협력의식 6. 의사소통 7. 조직분위기 8. 친밀성 9. 참여도	10. 혁신성 11. 감정상태(호의) 12. 응집력 13. 환경변화에 대한 적응력 14. 정치적 영향 15. 정부정책의 일관성·투명성 16. 단체장의 변혁적 리더십 17. 단체장의 거래적 리더십

2. 신뢰의 영향요인 분석

여기에서는 독립변수들이 종속변수에 미치는 영향력을 분석하고 이들 독립변수의 변화에 따른 종속변수의 변화를 규명하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 독립변수들은 종속변수에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 유의수준 0.05이하에서 독립변수들은 종속변수를 43.5%로 설명하고 있는 것으로 나타나고 있다. 다시 말해, 독립변수들의 변화에 따라 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰는 달라진다고 할 수 있다.

<표 4-17> 회귀분석 모형 요약

R제곱	수정된 R제곱	표준오차	F값	유의수준
.435	.357	.58518	5.537	.000

다음으로 개별 독립변수들이 종속변수에 미치는 영향력을 분석한 결과, <표 4-18>에서 볼 수 있듯이 협력의식(.322)과 정부정책의 일관성·투명성(.182) 등은 95% 신뢰수준에서 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있으며, 90% 신뢰수준에서는 혁신성(.164)이 통계

적으로 유의미한 것으로 나타나고 있다. 이들 중 특히 협력의식이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타나고 있으며, 이는 협력의식이 신뢰에 긍정적인 영향을 미친다고 지적하는 박광국·도운섭·박선희(1999: 13-15)의 연구를 뒷받침한다. 이들은 조직신뢰도 결정요인에 관한 연구에서 조직신뢰에 영향을 미칠 것으로 보이는 주요 요인중 조직내적요인의 하나로 협력의식이 조직신뢰도에 영향을 미친다고 하면서, 동료들간의 협력의식이 높다고 인지할수록 조직신뢰도는 높아질 것이라고 지적하였다.

다음으로 정부정책의 일관성·투명성이 신뢰에 긍정적인 영향을 미친다고 지적한 선행연구는 박통희(1999a), 박통희·원숙연(2000), 원숙연(2001a,b), 채원호·손호중(2004)등이 존재한다. 먼저 박통희(1999a: 5-6)는 신뢰의 원인으로서는 신뢰대상의 특성을 제시하면서 그 중에 일관성을 신뢰의 사회관계적 속성으로 지적하고 있으며, 박통희·원숙연(2000: 104-105)도 신뢰의 영향요인으로서 신뢰대상의 특성 중 하나로 일관성이 조직구성원간 신뢰와 연줄에 영향을 미친다고 지적하였다. 원숙연(2001a: 75)은 신뢰의 감정적 차원에서 일관성이 신뢰의 다차원성 여부에 유의미한 영향을 미치는 것으로 지적하였고, 원숙연(2001b: 19)은 부하에 대한 상관의 신뢰의 영향변수로서 일관성이 직·간접적으로 영향을 미치고 있다고 지적하였다. 채원호·손호중(2004: 15)은 신뢰의 영향요인에 대한 분석 결과에서 일관성 결여가 신뢰를 저해하는 것으로 지적하였으므로 본 연구의 결과는 이들의 결과를 뒷받침한다고 볼 수 있다.

마지막으로 혁신성이 신뢰에 영향을 미친다고 지적한 선행연구에는 원숙연(2001a)와 나태준·최순영(2003)이다. 원숙연(2001a: 75)의 신뢰의 개념적·경험적 다차원성의 연구결과 행동차원에서 혁신성은 조직내적 요인으로 조직신뢰에 중요하게 작용하는 것으로 나타났으며, 나태준·최순영(2003: 11)의 조직신뢰의 영향요인에서도 혁신성은 조직신뢰에서 정적(+)으로 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 본 연구결과는 이러한 선행연구를 뒷받침하고 있다.

<표 4-18> 독립변수가 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰에 미치는 영향분석

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의수준	공선성 통계량	
	β	표준오차	β			TOL	VIF
(상수)	1.497	.537		2.786	.006*		
역할보호성	-.106	.071	-.138	-1.507	.135	.585	1.710
직무충실화	-.107	.068	-.145	-1.559	.122	.571	1.753
인사관리의 공정성	-.041	.068	-.058	-.601	.548	.518	1.930
협력의식	.245	.083	.322	2.947	.004***	.410	2.437
의사소통	-.145	.108	-.157	-1.338	.183	.356	2.806
조직분위기	.121	.106	.125	1.144	.255	.411	2.433
친밀성	.178	.109	.208	1.623	.107	.298	3.352
참여도	-.010	.124	-.011	-0.79	.937	.253	3.948
혁신성	.164	.097	.164	1.692	.093*	.524	1.907
감정상태(호의)	-.081	.112	-.082	-.726	.469	.387	2.586
응집력	.104	.109	.116	.957	.341	.334	2.996
환경변화에 대한 적응력	-.107	.077	-.130	-1.386	.168	.556	1.797
정치적 영향	-.030	.060	-.040	-.496	.621	.770	1.299
정부정책의 일관성·투명성	.145	.069	.182	2.092	.039**	.650	1.538
단체장의 변혁적 리더십	.017	.078	.019	.217	.829	.654	1.530
단체장의 거래적 리더십	.143	.094	.132	1.515	.133	.642	1.557
R제곱=.435 F=5.537 P=.000							
*P<0.1 **P<0.05 ***P<0.01 ****P<0.001							

따라서 본 연구결과와 선행연구를 통하여 시사할 점은 여성공무원에 대한 남성 공무원의 신뢰를 높이기 위해서는 무엇보다도 조직내의 여성공무원과 남성공무원 간의 협력의식고조를 위한 적극적인 노력과 정부정책의 일관성·투명성확보가 우선되어야 함은 물론 이와 아울러 여성공무원의 업무의 혁신성을 위한 노력이 요구된다 하겠다.

제 5 장 분석결과에 대한 정책적 제언

분석결과 응답자이자 여성공무원들의 동료인 남성공무원 개인적 배경변수의 특성과 각각의 변수와의 관계를 분석한 교차분석에서도 매우 의미 있는 발견들이 있었고, 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰에 대한 신뢰의 각각의 영향요인과 관련해서도 몇 가지 의미 있는 발견들이 있었다. 우선, 교차분석결과에서는 주로 연령과 직급이 높고, 재직기간이 긴 남성공무원들이 여성공무원들의 신뢰에 부정적인 응답을 한 경우가 많았는데, 이는 일반적으로 연령이 높을수록 직급이 높고, 재직기간이 길며 따라서 관행에 익숙한 경우가 대부분으로, 이러한 이유는 지금까지 업무에서 여성에게 적용된 사회적 통념과 공직에서 여성들을 상급기관이나 핵심부서에 배치하지 않는 배타적 인사관행과 밀접한 관계가 있기 때문인 것으로 판단되었다. 따라서 공직에서 여성공무원에 대한 동등한 보직배치와 남성공무원들의 인식변화의 중요성이 대두되었다

여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰에 대한 신뢰의 각각의 영향요인과 관련해서는 협력의식, 정부정책의 일관성·투명성, 혁신성 등이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 조직내 남성공무원과 여성공무원간의 동료로써의 협력의식 고취와 여성공무원에 대한 각종 인사정책의 일관성·투명성 확보, 여성공무원의 업무 혁신성 강화가 필요하다 하겠다.

따라서 이러한 논의들을 바탕으로 본 연구에서는 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰를 향상하기 위해서는 첫째, 공직내의 평등한 보직배치를 위한 노력이 이루어져야하며, 둘째, 여성공무원과 남성공무원들 사이의 상호 협력의식을 고취시키고, 셋째, 여성공무원에 대한 각종 인사정책의 일관성·투명성을 확보하고, 마지막으로 여성공무원의 업무에서의 혁신성증진을 위한 교육훈련강화를 개선방안으로 제시하고자 한다.

1. 여성공무원 보직관리 강화

우리나라의 여성공무원들은 상위직에서의 불균형과 함께 보직에서도 하위직이나 단순 민원업무에 집중되어 있다. <표 5-1>에서 보는 바와같이 2001년말 기준으로 주요 4개 부서에 근무하는 여성공무원의 비율은 중앙 10.7%, 지방 12.5%에 불과하다. 특히, 보조적 업무를 담당하는 6급 이하 하위직은 남녀의 근무기간이 비슷하나 중간 관리직의 경우에는 여성의 근무기간이 월등히 길어 중간관리직 여성공무원은 일정업무에 고정 배치되어있어서 보직이 있는 5급 이상 여성공무원의 배치영역이 제한되어 부서 이동이 자유롭지 않다(엄영옥, 1998, 제갈돈, 2000; 6에서 재인용). 이는 앞에서도 언급하였듯이 공직의 남성 중심적인 인사관행과 여성의 역할에 대한 사회적 편견이 그 근본 원인으로 지적되고 있다(제갈돈, 2000; 5). 업무를 수행하는데 있어서 남성과 여성이 차이가 있다는 이러한 선입견은 잘못된 것이며, 검증되지 않은 이같은 평가는 조직과 사회 모두에 손실을 주며 합리적인 인사관리를 저해한다(이동영·문지현, 1999, 제갈돈, 2003; 99).

<표 5-1> 주요부서 여성공무원 비율(2001. 12. 31)

구분	계	기획	예산	인사	감사
중앙	10.7%	10.8%	15.6%	12.3%	6.3%
지방	12.5%	12.4%	16.6%	12.9%	8.6%

자료: 행정자치부, 통계연보, 2002

따라서 여성공무원의 보직관리강화를 통하여 조직내 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰를 강화하기 위해서는 먼저 동등한 보직 배치 추진으로 모든 직위에 남녀공무원을 차별 없이 보직 부여하는 것을 원칙으로 여성공무원 보직관리 정책을 추진하여 여성공무원에게 다양한 보직경험과 업무능력 개발을 위해 그동안 여성업무 및 복지 또는 민원업무 부서에 편중되어 있던 보직관행을 과감히 개선하여 다양한 부서에 고루 배치하고, 한 업무를 1년 이상 근무한 여성공무원에게 희망보직 신청에 의해 전보하거나, 희망보직 신청과 관계없이 순환 보직하도록 하여야 한다.

그리고 전통적으로 핵심부서라고 할 수 있는 기획·예산·인사·감사부서에 여성공무원을 배치하고, 지방자치단체의 경우 읍·면·동에서 시·군·구로, 시·군·구에서는 시·도로 여성공무원이 전입하는 길을 확대하는 등 다양한 업무경험과 직무환경에 적응할 수 있도록 종합적인 인력개발계획이 필요하다. 이러한 적극적인 노력들은 남성공무원들이 여성공무원들에게 가졌던 부정적인 인식을 줄이고, 여성공무원을 동료로 바라볼 수 있는 동료신뢰를 형성하는 기반을 마련할 수 있을 뿐만 아니라 여성공무원들의 능력이 충분히 발휘될 수 있도록 기회를 마련함과 동시에 동기부여의 원천이 될 것이다.

2. 여성공무원과 남성공무원의 협력의식 강화

협력은 갈등하는 두 당사자들이 자신들의 욕구를 동시에 만족시키기 위하여 가장 적합한 공동대안을 만들어 가는 과정이다(Mishra, 1996:261-287; 배병룡, 2005: 74에서 재인용). 따라서 여성공무원들이 부서의 목표에 헌신적으로 남성공무원들과 상호 협력할 때 자신들의 욕구충족과 함께 조직내 업무 성과가 높아지고 이러한 과정을 통하여 신뢰가 높아진다고 볼 수 있다. 즉, 조직내 여성공무원들의 협력의식의 고취는 남성공무원들과의 상호 평등을 인정하고 협상과 타협을 통해 의사결정을 수행하는데 유용하다고 하겠다. 또한 조직 내에서의 상호간 인정, 상호 이익추구, 함께 일하려는 의지 등을 통한 참여와 합의를 순조롭게 해주어 조직의 성과에 긍정적 영향을 미칠 것으로 보여진다(Chatman & Barsade, 1995: 423-443; Forcadell, 2005: 255-274, 배병룡, 2005: 74에서 재인용). 따라서 여성공무원들에 대한 남성공무원들의 신뢰를 향상시키기 위해서는 조직내 목표를 분명히 하여 여성공무원들과 남성공무원들은 각자나 또는 서로 필요한 부분에서 의존하고 업무목표를 수행해 나가는 것이 보다 바람직하다는 점을 시사한다.

신뢰관계가 인간관계를 주고받는 쌍방적인 일이라고 볼 때, 조직 내에서 업무의 적절한 책임과 배분 및 구성원의 자발적 참여를 통한 협력의식 고취는 여성공무원들과 남성공무원들 상호간 상대의 기대를 충족할 역량을 갖추어 자율적이고 적극

적인 업무수행이 가능하도록 한다는 점에서 신뢰의 향상을 위하여 필요하다고 할 수 있다. 이러한 협력의식을 강화하기 위해서는 책임소재를 분명히 하고, 하부직원들에게 심리적 안정감을 주며, 조직의 장이 소속 부하에게 협조와 조정을 명령·지시 할 수 있는 명령통일원칙을 준수함과 동시에 문서화된 의사전달의 남용을 줄이고, 조직간의 수직적 관계에서 탈피하여 보다 자율적이고 민주적인 환경에서 구성원을 자발적으로 조직에 참여시켜 구성원들에게 활력을 주어, 의사소통을 원활히 할 수 있도록 하는 한편, 경영자원의 효율성을 극대화하기 위해 내부운영에 유연성을 부여한 팀제¹³⁾의 도입 등을 통하여 조직내 구성원들의 협력의식을 강화하여 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰를 구축해 나가야한다(<http://lib.innovank.com> 2005년 10월 검색).

3. 여성공무원에 대한 각종 인사정책의 일관성·투명성 확보

여성인력의 사회적 참여 확대와 국가경쟁력 향상을 위한 여성의 효율적 활용이 국가경쟁력 강화와 국가발전의 필수요소로서 인식되면서 인적자원관리상의 이유로 공공부문에서 여성이 능력을 충분히 발휘하면서 근무할 수 있도록 여성공무원의 인사정책이 적극적으로 추진되어 오고 있다. 특히, 여성공무원에 대한 각종 인사정책과 같이 국가적인 계획에 따라 수행되는 경우 정부기관의 의도적인 행동이 강조(Kardam, 1997, 조경호·이석환, 2003: 263에서 재인용)되면서 여성이 실질적인 양

13) 팀제 조직이란 '조직간의 수직적, 수평적 장벽을 허물고 보다 자율적인 환경에서 인재의 폭넓은 활용으로 경영 자원의 효율성을 극대화하기 위해, 내부 운영에 유연성을 부여한 조직 형태라고 정의할 수 있다. 이러한 팀제의 도입 목적은 급변하는 경영 환경에 능동적이며 신속하고 유효적절하게 대처할 수 있도록 종전의 수직적 조직인 부·과제를 수평적인 조직으로 전환하여 조직의 경직성을 탈피하고, 인력의 활용도를 높이고 간부 사원의 조로화를 방지하여 팀내 전문 능력 및 기술을 축적, 활용케 하며, 계층을 축소하여 의사 결정을 원활히 하고, 능력주의 인사 및 승·진급 적체를 부분적으로 해소하기 위해 도입하고 있는 자격 제의 수용에 적합한 조직 형태를 구축하여, 승진과 조직 운영을 분리함으로써 조직의 비대화 방지 및 간소화를 추진하는데에 그 목적이 있다(<http://sdc.ksa.or.kr> 2005년 10월 검색).

성평등의 원칙 하에서 능력을 충분히 발휘하면서 근무할 수 있도록 여성공무원의 인사정책을 적극적으로 추진하고 있다.

그러나 분석결과 이러한 여성공무원에 대한 인사정책은 전반적으로 항목의 평균점이 다른 항목들의 평균점에 비해 높지 않게 나타나고 있다. 이러한 결과는 남성공무원들은 여성공무원들에 대한 인사정책이 일관성·투명성있게 이루어지고 있지 않다는 점을 인식하고 있는 것이다. 이것은 정부의 균형인사 정책에 대하여 남성공무원들이 매우 부정적으로 인식하고 있음을 보여주며 이러한 부정적 의식은 조직내에서 여성공무원과 남성공무원 상호간의 신뢰관계를 저해하고 조직전체의 분위기 및 결과에 부정적인 요소로 작용할 수 있다는 점에서 매우 중요하다고 판단된다.

따라서 여성공무원에 대한 인사정책은 정책의 일관성·투명성이라는 것이 공간적으로 볼 때 다른 정책과 모순, 갈등 없이 조화를 이루고 있고, 시간적으로도 기본방향에 있어서 큰 변화가 없는 것(노화준, 1995, 구자훈·문장원, 2005; 56)이라는 점을 염두에 두고 여성공무원에 대한 각종 인사정책을 수립·집행하여야 한다. 즉, 여성공무원에 대한 인사정책의 수립·집행시에 있어서 기본방향은 법·제도적으로 인사정책의 전체 흐름을 따르면서 인사관리의 객관성을 제고하는 동시에 양성평등의 원칙 하에서 이루어져야 한다. 또한, 정책의 대상자인 여성공무원 뿐만 아니라 업무수행에 있어 동료로서 남성공무원들의 적극적인 의견수렴과 이해가 계획수립 단계에서부터 정책의 전 단계에 걸쳐 이루어질 수 있도록 제도적 장치를 마련하여 여성공무원에 대한 각종 인사정책을 수립·집행함에 있어서 모순, 갈등없이 원활히 이루어지도록 하여야 할 것이다.

4. 여성공무원의 교육훈련강화

직무와 관련하여 남성과 여성간의 차이를 연구한 문헌을 보면 대체로 여성이 남성보다 의지가 약하며, 단순하고, 의심이 많고, 규정을 잘 어긴다고 한다(Ottaway & Bhatnagar, 1998; 박광국·도운섭·박선희, 1999: 4에서 재인용). 이러한 문제들

을 극복하고 조직의 전략적 목표 및 비전에 따라 여성공무원들이 원활한 업무수행을 하기 위해서는 여성공무원들의 실질적인 교육훈련 수요를 파악하고 그에 따른 효과적인 학습체계를 구축하여야한다. 현재 우리나라의 공무원 교육훈련은 합리적이고 체계적인 교육수요조사가 부족했으며, 공무원 교육훈련이 업무현장의 성과향상 및 공무원 개개인의 실질적인 능력개발과 연계되지 못하고 단지 승진을 위한 수단 등으로 인식되었다(공무원 인사개혁백서: 236). 이러한 문제점등을 극복하고 여성공무원들의 업무에서 성과를 증진시키고 혁신성을 강화하기 위해서는 우선, 부처별 교육훈련계획 수립시 여성공무원 개개인의 역량과 성과수준 등을 분석하고, 개인별 경력개발계획(CDP¹⁴) 및 인력특성에 따른 맞춤형 교육훈련실시가 요구된다. 이러한 교육훈련을 실시함에 있어서 고려해야하는 사항에는 여성공무원의 현재의 능력 및 잠재적 역량을 극대화할 수 있도록 집중 지원하는 시스템과 업무와 학습의 유기적인 연계가 이루어져야한다.

또한 변화하는 21세기 지식정보화사회의 짧아진 지식 효용주기(life cycle)에 대응하고 정부혁신을 공직사회에 보다 효과적으로 내재화하기 위해서는 여성공무원 개개인의 자발적인 '학습'이 필수적인 바, 이를 위해 각종 세미나 참가, 정책현장방문, 멘토·코치, 저술 및 서적연구 등 다양한 활동으로 교육훈련 제도를 개선(공무원 인사개혁백서: 526)해 나가야하는 한편, 교육훈련 담당부서는 소속기관의 비전 및 목표 달성을 위한 전략가로서 여성공무원을 육성해 나가기 위해서는 행정환경 변화에 따라 지속적으로 요구되는 전문적 역량제고에도 지속적인 노력을 기울이고, 여성공무원을 위한 가장 효과적인 교수·학습체제를 개발하고 발전시킬 수 있어야 한다.

14) COP란 경력개발계획, 직업계획을 말한다. 인재육성의 중요성을 통감한 기업은 OJT나 off JT 등의 교육연수를 축으로 하는 맨파워 폴리시(manpower policy)를 실시해 왔는데, 한걸음 더 나아가 인사이동, 목표관리, 사전평가 등을 도입해 종합적인 인재육성책을 전개하게 되었는데 이를 CDP라 한다. 조직구성원이 각기 목표를 정하고 자주적으로 능력개발, 자격취득에 노력함과 동시에, 조직으로서도 조언이나 원조를 주며 적재적소의 인사관리를 실천함으로써 조직구성원의 자질향상을 달성하려는 것이다. 이를 조직구성원측에서 보면 경력개발이 되지만, 조직전체측으로서는 조직개발이 된다(<http://www.mk.co.kr/2005>년 11월 검색).

제 6 장 결 론

우리나라의 경우 여성의 사회진출이 증가함에 따라 공직에서도 여성이 조직의 독립적인 인력으로서 자리매김하면서 공직내에서 여성을 동료로서 인정하고, 신뢰를 가지고 협력적으로 업무에 임해야 한다는 인식전환이 요구되고 있다. 그러나 여전히 남성중심적인 인사관행으로 인해 여성공무원들에 대해 업무 내지 동료로서의 신뢰가 크게 부족한 실정이다. 여성의 공직에서의 양적 증대로 최근 여성공무원에 대한 연구가 활발히 진행되고 있기는 하지만 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰의 영향요인에 대한 실증적인 연구는 거의 전무한 형편이다. 이러한 점에서 본 연구는 특히, 신뢰가 사회자본을 구성하는 가장 기본적인 요소(Putnam, 1993a; Fukuyama, 1995; 박희봉·이희창·김동욱·김철수·박병래, 2002; 200에서 재인용)로서 조직내 개인간의 생활에 있어서 뿐만 아니라 조직의 바람직한 특성과 공유되는 바가 크다는 데에 초점을 맞추었다.

그리고 한 연구결과에 의하면 신뢰와 조직성과 사이에는 상당히 강한 정(+)의 상관성이 나타났다고 한다. 이러한 측면에서 본 연구는 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰의 영향요인을 실증분석을 통하여 밝히고자 하였다. 그리고 실증분석을 통하여 나타난 결과를 토대로 공직내 수평적 신뢰 및 조직신뢰 향상방안을 위한 해답을 얻고자 하였다.

이상의 해답을 얻기 위한 연구과정과 그 결과들을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 개인적 배경변수들과 각각의 독립변수들과의 관계는 연령과 관련해서 남성공무원의 연령이 높을수록 여성공무원의 역할보호성 정도가 높게 나타나고, 적극적이고 자발적인 참여는 낮다고 응답하였다. 학력과 관련해서는 학력이 높은 남성공무원일수록 인사관리의 공정성에 부정적의식이 강하였지만, 대체로 조직에서 여성공무원들의 의사반영은 잘되고 있다는 긍정적인 응답이 대부분이었다. 재직기간과

관련해서는 재직기간이 길수록 여성공무원들의 역할모호성과 환경변화에 대한 적응력의 부족에 대한 응답이 높았고, 이와 함께 전체적으로 여성공무원들의 혁신성과 응집력에 대한 부정적 반응이 많았다. 그러나 조직내 여성공무원과 남성공무원 상호간의 의사소통과 종속변수인 여성공무원의 신뢰에 대한 응답에는 긍정적인 응답이 높았다. 직급과 관련해서는 대체로 남성공무원들의 직급이 높을수록 친밀성과 참여도에 대해 부정적인 응답이 높았다. 이러한 결과는 일반적으로 연령이 높을수록 직급이 높고, 재직기간이 길수록 조직관행에 익숙한 경우가 많기 때문인 것으로 판단된다. 그러므로 이러한 개인적 특성변수를 가진 남성공무원들일수록 여성공무원에 대하여 부정적으로 응답하고 있는데, 이러한 이유는 지금까지 남성중심으로 이루어졌던 공직문화의 결과라고 보여 진다. 따라서 공직에서 여성공무원의 보직실태가 변하고 이와 함께 사회적 통념과 남성공무원들의 인식의 변화가 함께 선결되어야 함은 물론, 공통적으로 지적되었던 역할모호성, 환경변화에 대한 적응력 등의 문제를 해결하기 위한 여성공무원의 교육훈련강화의 요구가 시사점으로 제기되었다.

둘째, 조직내적 특성과 환경적 특성의 16개 독립변수를 종속변수에 미치는 영향력을 분석한 결과 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰에 대한 각 변수의 영향요인과 관련해서는 협력의식, 정부정책의 일관성·투명성, 혁신성 등이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 조직내에서 협력의식강화와 정부정책의 일관성·투명성 확보, 여성공무원의 혁신성 강화가 필요함을 시사하였다.

따라서 이를 토대로 보직관리강화, 여성공무원과 남성공무원 상호간의 협력의식강화, 여성공무원에 대한 각종 인사정책의 일관성·투명성 확보, 여성공무원의 교육훈련강화를 조직내에서 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰향상을 위한 정책적 제언으로 제시하였다.

본 연구는 여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰의 영향요인을 이해하는 데는 도움이 있었으나, 신뢰의 궁극적 목적인 조직신뢰를 통한 조직성과의 성패를 좌우하는 조건을 제시하는데까지는 미치지 못하였기 때문에 한계를 가진다. 또한 동료신뢰의 측면에서도 남성공무원에 대한 여성공무원의 신뢰에 대한 연구가 함께 이루어져 비교·분석하는 연구도 필요할 것이다.

참고 문헌

- 구자훈·문장원. (2005). 연안통합관리정책의 일관성 분석. 한국정책학회보, 14(2)
- 권경득. (2003). 관리자의 리더십 스타일과 구성원의 직무행태 및 조직성과에 관한 연구 : 성별차이를 중심으로. 한국정부학회 2003년도 추계학술대회
- 권영자. (1995). 한국의 여성정책에 관한연구: 평등·참여·복지를 중심으로. 성신여자대학교 대학원 박사학위논문
- 김근세·이경호. (2005). 책이운영기관의 조직문화와 효과성에 관한 연구: 운전면허 시험관리단을 중심으로. 한국행정학보, 39(3)
- 김금미·한영석. (2003). 남성의 양성평등지향에 영향을 미치는 요인: 사회정체성이론의 관점에서. 여성연구, 64
- 김미경·서동희. (2004). 한국과 영국, 스웨덴의 여성정책의 형성과 정부역할의 변화: 여권론적 관점을 중심으로. 한국행정학보, 38(6)
- 김복규·강세영. (1999). 지방여성공무원의 고용실태와 평등고용 촉진에 관한 연구: 대구시 사례. 한국행정학보, 33(2)
- 김상구. (2002). 협상의 영향요인과 협상방법에 관한 연구. 「박사학위 논문」. 부산대학교 대학원
- 김상구·이원일. (2004). 지방정부와 NGO간의 관계의 영향요인에 관한 연구: 부산광역시를 중심으로. 한국사회와 행정연구, 15(1)
- 김선옥. (1993). 정책결정과정에서의 여성의 평등참여. 여성연구, 39
- 김양희·정경아. (1999). 한국형남녀평등의식검사 개발. 여성연구, 57
- 김양희·김홍숙. (2000). 기업내 남녀관리자의 리더쉽 비교연구. 여성연구. 59
- 김양희·김경희·김홍숙·이수연. (2001). 21세기 성 주류화를 위한 국민여론 및 전문가 의견조사. 여성연구. 61
- 김엘림. (2001). 20세기 여성인권법제사의 시대별 특성. 여성연구, 60

- 김태홍. (1993). 여성 고용구조의 변화와 과제. 여성연구, 39
- 김관석·김영미·배득중. (2000). 관리직 여성공무원 육성을 위한 21가지 정책방안. 한국행정학회 2000년 기획세미나 · 국제포럼 발표논문
- 김혁. (2003). 차별보상정책과 미국 관료제의 여성 대표성: 차별보상정책을 통한 대표관료제의 달성 수준에 대한 평가를 중심으로, 한국행정학회 춘계학술대회발표논문
- 김형양. (2005). 로컬 거버넌스 형성의 영향요인에 관한 연구: 정부와 NGO간의 파트너십을 중심으로. 「박사학위 논문」. 부산대학교 대학원
- 김호정. (1999). 신뢰와 조직몰입. 한국행정학보, 33(2)
- 김호정. (2001). 변혁적·거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향. 한국행정학보, 35(2)
- 나태준·최순영. (2002). 서울시의 조직신뢰 향상방안에 관한 연구. 한국행정학회 동계학술대회
- 나태준·최순영. (2003). 공공조직구성원의 조직신뢰향상방안에 관한 연구: 서울시 사례를 중심으로. 한국행정학보, 37(1)
- 남인숙. (1993). 대구지역 여성의 정치·사회·여성의식에 관한 연구. 여성연구, 41
- 문태현. (1995). 정책윤리의 논거: 공리주의, 의무론, 의사소통. 한국정책학회보, 4(1)
- 박광국·도운섭·박선희. (1999). 조직신뢰도의 결정요인에 관한 연구. 한국행정논집, 11(3)
- 박영미. (2000). 고위여성공무원의 보직실태와 정책결정. 한국행정학회 세미나 「정부와 여성참여」
- 박천오·김상묵·강제상. (2000). 한국 공무원의 성별 직무관련태도 차이에 관한 실증적 조사연구: 지방공무원을 중심으로. 한국행정학보, 34(2)
- 박천오·강제상·권경득·김상묵. (2001). 한국 여성공무원의 잠재적 생산성에 관한 실증적 연구: 공무원의 인식을 중심으로, 한국정책학회보, 10(3)
- 박천오·김상묵. (2001). 한국 정부조직의 여성친화성에 관한 실증적 연구. 한국행정학회 춘계학술대회공무원의 인식을 중심으로, 한국정책학회보, 10(3)
- 박철민·김대원. (2003). 조직공정성이 상관신뢰와 조직몰입에 미치는 영향. 한국행

- 정학보. 37(4)
- 박통희. (1999a). 신뢰의 개념에 대한 비판적 검토와 재구성. 한국행정학보, 33(2)
- (1999b). 고충민원 행정이념의 상대적 중요도와 신뢰. 이화여자대학교
- 박통희·원숙연. (2000). 조직구성원간 신뢰와 “연줄”: 사회적 범주화를 중심으로. 한국행정학보, 34(2)
- 박통희. (2004). 情, 가족주의 그리고 대인간 신뢰: 한국 중앙정부의 사례. 한국행정학보, 38(6)
- 박희봉·이희창·김동욱·김철수·박병래. (2002). 한국인의 신뢰 수준 및 영향요인. 한국정책학회보, 12(3)
- 박희서·오세윤·노시평. (2001). 일선공무원의 역할스트레스가 이직충동에 미친 영향에 대한 경로분석모형 검증: 남녀간 차이를 중심으로. 한국행정학보, 35(3)
- 배득중·김관석·김영미. (2000). 관리직 여성공무원 육성을 위한 기관별 Target-Base인력관리방안, 한국행정학보, 34(1)
- 배병룡. (2005). 조직내 신뢰가 반응성에 미치는 영향: 협력, 민주성 및 조직몰입의 매개를 통하여. 한국행정학보, 39(3)
- 배영미. (2000). 고위여성공무원의 보직실태와 정책결정. 한국행정학회 2000년 기획세미나·국제포럼
- 사공영호. (2001). 불신사회에서의 제도실패와 문화왜곡. 한국행정학보, 35(2)
- 손호중·채원호(2005). 정부신뢰의 영향요인에 관한연구, 한국행정학보, 39(3)
- 여성부. (2002). 공직사회 양성평등의식 및 여성공무원 근무만족도 조사 결과보고서
- 여성부. (2004). 공무원의 성 인지력 향상훈련 실태 및 발전방안
- 우양호·홍미영. (2005). 지방자치단체의 여성정책과 수혜자 인식에 관한 실증적 연구. 한국여성개발원
- 원숙연. (2001a). 신뢰의 개념적 · 경험적 다차원성. 이화여자대학교
- (2001b). 부하에 대한 상관 신뢰의 영향요인. 이화여자대학교
- 이명화. (2003). 여성채용목표제와 여성관리직(공무원) 임용목표제 비교연구. 한국정부학회 2003년도 추계학술대회
- 임두택. (2003). 참여정부의 여성공무원 인사정책. 한국정부학회 2003년도 추계학술

대회

장성자 · 김양희 · 김태홍 · 박진수 · 서명선. (1996). 여성의 역할과 지위의 세계화 10대 과제(안). 여성연구, 50

장혜경. (1997). 직장내 성차별 관행과 인식 실태조사 및 교재개발. 여성연구, 53

제갈돈. (2000). 새 사회와 여성지위: 인사관리에서 지방여성공무원의 지위. 2000년도 기획세미나 · 국제포럼 발표논문집. 정부와 여성참여, 111-127

제갈돈. (2003). 여성경찰의 직무성과 인지에서의 성별차이. 한국정부학회 2003년도 추계학술대회

중앙인사위원회. (2005). 중앙인사위원회 제2기 공무원인사개혁백서

한승준 · 주재현. (2003). 지방자치단체 여성정책업무의 표준화 방안에 관한 연구. 한국행정학보, 37(1)

한정자. (2000). 지방자치단체장의 여성문제 인식에 관한 연구. 여성연구, 59

한정자 · 이상원. (2004). 정부와 여성단체의 협력사업 활성화 방안 연구. 한국여성개발원

홍미영. (2005). 관료제의 여성대표성 확대에 대한 공무원의 태도 연구. 부산대학교 대학원 박사학위논문

Ann Marie Bissessar(1999). Determinates of Gender Mobility in the Public Service of Trinidad and Tobago. , 28(3)

Carole L. Jurkiewicz, and Ph.D.(2000). Generation X and the Public Employee. Public Personnel Management, 29(1)

Chon-Kyun Kim. Sanders(2004). Women and Minorities in State Government Agencies. Public Personnel Management, 33(2)

Charles E. Mitchell(1999). Violating the Public Trust: The Ethical and Moral Obligations of Government Officials. Public Personnel Management, 28(1)

Suzanne M. Crampton and Jitendra M. Mishra(1999). Women in Management. Public Personnel Management, 28(1)

Thomas Li-Ping Tang and Medha Talpade(1999). Sex Differences in Satisfaction with Pay and Co-Workers: Faculty and Staff at a Public

<http://www.moge.go.kr> 2005년 3월 검색

<http://www.kwdi.re.kr> 2005년 4월 검색

<http://www.mogaha.go.kr> 2005년 3월 검색

<http://www.busan.go.kr> 2005년 4월 검색

<http://gosi.csc.go.kr> 2005년 3월 검색

<http://sdc.ksa.or.kr> 2005년 10월 검색

<http://lib.innovank.com> 2005년 10월 검색

<http://www.6025.co.kr> 2005년 10월 검색

여성공무원에 대한 남성공무원의 신뢰에 관한 조사

안녕하십니까?

본 조사는 여성공무원의 수가 증가하면서 동료로써 남성공무원들의 신뢰수준의 정도가 어떠한지 그 영향요인이 무엇인가를 규명하는 본인의 석사학위 논문의 기초 자료를 수립하기 위한 것입니다. 신뢰란 단순한 조직내 구성원인 동료들 개인의 자신을 취약한 상태에 두려는 자발적 심리상태나 합리적 선택뿐만 아니라, 조직전체의 제도적, 구조적 맥락과 관련을 갖는 사회적 실체를 말합니다.

본 조사는 무기명으로 실시되고 응답내용은 통계적으로 처리되어 연구목적으로만 사용되며 절대적으로 비밀이 보장됩니다.

다소 번거롭더라도 빠짐없이 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2005년 7월

조 사 자 한국해양대학교 통상행정학과 김 은 주
(한국해양대학교 통상행정학과 석사과정)
연락처 051-410-4730 016-538-4349
지도교수 한국해양대학교 통상행정학과 김 상 구

I. 먼저 자료의 분류를 위하여 귀하에 대해 몇 가지 여쭙겠습니다.

(번호에 V 표시를 하여 주십시오)

1. 귀하의 연령은? ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상
2. 귀하의 학력은? ① 고졸 및 그 이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원 이상
3. 귀하의 재직기간은? ① 5년 이하 ② 10년 이하 ③ 20년 이하 ④ 20년 이상
4. 귀하의 직급은? ① 8급이하 ② 7급 ③ 6급 ④ 5급 ⑤ 4급 이상
5. 귀하의 가구 소득수준은 어떻게 되십니까?
①150만원 미만 ②250만원 미만 ③350만원 미만 ④500만원 미만 ⑤500만원 이상
6. 귀하의 종교는 어떻게 되십니까?
① 무교(없다) ② 불교 ③ 기독교 ④ 천주교 ⑤ 기타
7. 귀하의 결혼상태는 어떻게 되십니까? ① 미혼 ② 기혼

II. 다음 항목에 대하여 귀하가 느낀 정도를 해당 항목에 표시하여 주십시오.

변수	설문내용	① 전혀 그렇지 않다	② 별로 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 약간 그렇다	⑤ 매우 그렇다
역할보호성	여성공무원에게 어울리지 않거나 할 수 없는 직무가 있다.					
	여성공무원은 단순하고 편한 보직을 원한다.					
직무충실화	여성공무원은 남성에 비해 전문성이 떨어진다.					
	여성공무원들은 업무목표가 달성되었는지 확인하고 특히 결과에 책임을 진다.					
인사관리의 공정성	남성공무원과 여성공무원은 승진기회에 차별 없이 평등하게 대우받는다.					
	여성공무원들은 능력과 실적에 따라 합리적으로 근무성적이 평정되고 있다.					
협력의식	여성공무원들은 우리 부서의 목표에 매우 헌신적이다.					
	여성공무원들은 우리 부서의 목표를 위하여 다른 동료들과 상호 협력한다.					

변수	설문내용	① 전혀 그렇지 않다	② 별로 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 약간 그렇다	⑤ 매우 그렇다
의사소통	여성공무원들의 의견은 우리부서 업무관련 의사결정에 영향을 많이 미친다.					
	여성공무원들의 의견은 우리부서 의사결정과정에서 매우 잘 반영되고 있다.					
조직분위기	우리 부서의 문화는 여성공무원에 대해 매우 우호적이다.					
	우리 부서의 문화는 여성공무원과 남성공무원에 대해 매우 공평한 대우를 한다.					
친밀성	여성공무원들은 상·하 및 동료공무원들과 유대감이 강한 편이다.					
	여성공무원들은 우리 부서 업무관련 공적인 일 뿐만 아니라 동료들의 사적인 문제에 대해서도 배려하며 관심을 기울인다.					
참여도	여성공무원들은 우리 부서 업무관련 회의에 매우 자발적으로 참여하고 있다.					
	여성공무원들은 직무수행에 있어 지시나 명령보다는 열성적으로 앞장서서 솔선수범한다.					
혁신성	여성공무원들은 우리 부서의 정책에 타당성 있는 비판을 많이 하고 있다.					
	여성공무원들은 우리부서에 필요한 정책대안을 많이 제시한다.					
감정상태 (호의)	우리부서 여성공무원들은 남성공무원들에 대하여 호의적 감정을 지니고 있다.					
	우리부서 남성공무원들은 여성공무원들에 대하여 호의적 감정을 지니고 있다.					
응집력	우리부서 남성공무원들과 여성공무원들은 응집력이 매우 강하다.					
	여성공무원은 프로의식을 가지고 우리부서의 업무에 헌신한다.					
환경변화에 대한 적응력	여성공무원은 장기적인 자기개발계획이 없다.					
	여성공무원들은 도전의식이 부족하다.					

변수	설문내용	① 전혀 그렇지 않다	② 별로 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 약간 그렇다	⑤ 매우 그렇다
정치적 영향	여성공무원에 대한 인사정책은 정치적 영 향을 많이 받는다.					
	단체장은 지방선거를 의식하여 여성공무 원에 대한 인사정책을 우호적으로 펼치고 있다.					
정부정책의 일관성 · 투명성	여성공무원에 대한 각종 우대적 인사정책 은 일관성을 가지고 추진되고 있다.					
	여성공무원에 대한 각종 우대적 인사정책 은 남성공무원들에 의하여 동의를 얻고 있다.					
단체장의 변혁적 리더십	구청장은 직무수행에 있어 지시나 명령보 다는 열성적으로 앞장서서 솔선수범한다.					
	단체장은 공적인 일뿐만 아니라 부하직원 들의 사적인 문제에 대해서도 배려하며 관심을 기울인다.					
	단체장은 부하직원들이 창의적으로 직무 를 수행하여 높은 성과를 달성할 것을 기 대한다.					
	단체장은 중장기 발전 비전을 설정하고, 이를 부하직원과 시민에 알려 공유한다.					
단체장의 거래적 리더십	단체장은 앞장서서 행하기보다는 수직적 상하관계를 강조하며 주로 지시와 명령을 내린다.					
	단체장은 공식적인 업무활동에 대해서만 관심을 보이며 보상과 불이익을 준다.					
	단체장은 성과가 계획된 수준에 이르지 못한 부하 직원을 꾸중하거나 불이익을 준다.					
	단체장은 자신이 정한 목표가 인지되고 달성되었는지 확인하고 특히 결과에 책임 을 묻는다.					
종속변수	남성공무원들은 여성공무원들을 신뢰하는 편이다.					
	우리부서는 여성공무원들을 위한 각종우 대적 인사정책에 대하여 찬성하는 편이 다.					