

1997년부터 2007년까지 공군 여성 장교들의 성역할 태도 변화: 사관학교 성통합 첫해에 입학한 기수를 중심으로*

김 광 은†

공군사관학교

이 연구는 공군 여성 장교의 성역할 태도 변화를 10년에 걸쳐 알아본 것이다. 본 연구의 대상은 공군 여성 장교 18명으로 이들은 사관학교에서 처음으로 성통합교육이 실시된 1997년에 입학하였다. 성역할 태도는 전통적인 성역할 정체감, 관리자 여성에 대한 태도, 군 조직 여성에 대한 태도 면에서 측정되었고, 이를 위한 조사는 1997년, 1999년, 2001년, 2007년에 걸쳐 이루어졌다. 본 연구에는 두 개의 통제 집단이 참여하였다. 종단적 분석을 위해 40명의 남성 장교가 참여하였는데 이들은 여군 장교와 동일한 시기에 입학하였다. 횡단적 비교를 위해서는 현재 공사에 재학 중인 204명의 생도가 참여하였다. 주요 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 공군 여성 장교와 남성 장교 모두 생도 시절보다 성역할에 대한 진보적 경향이 증가했다. 둘째, 성역할에 대한 공군 여성 장교의 진보적 수준은 1999년에 감소했다가 2007년에는 이들이 입학한 1997년의 수준으로 증가 하였다. 셋째, 유의미한 수준은 아니지만 조종 여성 장교가 조종 남성 장교나 비 조종 남성과 여성 장교보다 성역할에 대해 진보적인 경향을 보였다. 넷째, 공군 장교와 생도 간에는 성역할 태도 면에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 다섯째, 성역할에 대한 성별간의 태도 차이는 10년 동안의 측정에서 일관되게 나타났다. 이러한 결과들은 성통합교육의 성과 및 군내 내 양성평등과 관련된 이슈와 여성 리더의 육성 방안과 관련된 측면에서 논의되었다.

주요어 : 성역할 태도, 성통합교육, 공군 장교

* 이 연구는 2007년도 공사 국고 연구비 지원에 의해 연구되었음(KAFA 07-17).

† 교신저자 : 김광은, 공군사관학교 사회과학처, 충북 청원군 남일면 쌍수리 사서함 336-3

E-mail : 9pine@hanmail.net

지난 10여 년간 한국 사회는 성역할 태도 및 제도 면에서 많은 변화를 보여주고 있다. 국제 사회에서 발표하는 한 나라의 양성 평등 정도를 보여주는 남녀평등지수나 남녀권한척도에서 우리나라는 꾸준한 상승세를 보이고 있으며(통계청, 2007), 여성정책을 기획 종합하고 남녀차별 금지 및 구제 업무를 담당하는 여성부가 2001년에 신설된 것을 시작으로 구체적인 법령 및 사회의식 면에서 많은 변화를 가져왔다. 이러한 변화는 전통적인 남성 조직의 상징이라 할 수 있는 군대에도 예외는 아니다. 지난 10년간 군대 내 성역할 태도 변화에 중요하게 영향을 끼친 몇 가지 사례를 들자면 1997년 공사 여생도 입교를 기점으로 하여 삼군 사관학교에서 여생도를 받아들이기 시작한 것과 원칙적으로는 2000년에 전 병과에 여군 활용 원칙이 적용된 점, 그리고 2002년에 첫 여성 장군이 보임되고 여군정책을 담당하는 여군발전단의 창설 및 첫 여성 전투조종사가 탄생된 것을 들 수 있다(국방부 여군발전단, 2003).

이 연구는 군대 조직에서 성역할 태도 변화를 가져온 중요한 계기의 하나로 꼽고 있는 사관학교 여생도 입교 10주년을 맞이하여 사관학교에 처음으로 입학한 여생도들이 4년간의 생도생활을 마치고 실제 군대 조직에서 근무하면서 이들 스스로 어떠한 태도 변화가 있었는지를 알아보기 위한 것이다. 공사를 포함한 삼군 사관학교는 여생도의 정원을 전체의 10% 이내로 제한하고 있는데(사관학교 설치법 제 3조) 이러한 비율은 숫자로만 본다면 이들의 존재는 아직 군에서 선구자적인 역할이나 상징적인 존재에 머물 가능성이 있다. 그러나 이들의 경우 군대 내의 핵심 리더로 성장할 수 있는 전형적인 경로에 따라 교육을 받았고,

원칙적으로 경력관리도 남생도와 동일하게 시행되고 있어 사관학교 출신의 여성들이 군대 내 주요 관리직에 입문하기 시작하는 향후 10년 뒤에는 상당한 영향력을 발휘할 수 있으리라 예상된다.

일반적으로 고정관념적인 성역할을 넘어서는 활동이나 분야에 관심을 갖는 여성들은 심리적인 면에서 남성적인 성역할 정체감이 더 높고 성역할과 관련된 전반적인 의식면에서 좀 더 진보적인 성향을 보이는 경향이 있다(임용자, 1994; Yanico, 1978). 이러한 면에서 처음으로 사관학교에 입학한 여생도들도 고정관념적인 여성들의 취향과는 구별되는 항공기 모형 제작이나 비행 등 남성적인 활동에 많은 흥미를 갖고 있었다(김진호, 1997). 공사생도를 대상으로 한 김광은(1997)의 연구와 미국 사관학교 생도들을 연구한 DeFleur, Harris, Marshk(1985)의 연구에서도 여생도들은 남생도들에 비해 남성적인 성역할 정체감을 갖고 있는 비율이 높았고, 비슷한 연배의 여자 대학생이나 남자 대학생에 비해서 남성적인 성역할 정체감을 갖고 있는 비율이 월등히 높았다. 이들은 고정관념적인 전통적인 성역할에 대해 강한 반발을 보이며 관리자로서의 여성이나 군대 조직 여성에 대해서도 남생도 집단이나 일반 대학생에 비해 훨씬 진보적인 태도를 갖고 있는 것으로 나타났다.

그런데 문제는 전형적으로 다수 남성으로 구성된 조직에 도전하는 소수의 진취적인 여성들이 실제 남성 중심의 문화와 관습으로 이루어진 조직에서 얼마나 자신들의 정체성이나 성역할에 대한 태도를 유지하면서 적응해 갈 수 있는냐이다. Kanter(1977)는 한 기업이나 조직에서 다른 문화나 배경을 지닌 소수 집단이 자신들의 정체성을 유지하면서 전체 조직에

영향력을 미치려면 최소 30%의 비율은 되어야 한다고 하였다. 이러한 면에서 보면 사관학교에서 여생도가 차지하는 비율은 10%에 불과하고 전 군에서 현재 여군이 차지하는 비율도 2.1%에 불과해 구조적인 측면에서 사관학교의 여생도나 군대 내 여군의 존재는 그 비율 면에서 아직 상징적인 존재, 즉 ‘토큰(token)’으로서 기능할 수밖에 없는 한계가 있다. 다수 영향력을 가진 집단에 소수가 적응하는 방식은 다수 집단의 가치나 규범을 그대로 내면화하여 동조하는 방법이나 소수로서의 상징적인 역할을 극대화하여 자신들의 존재를 끊임없이 일깨워 주는 방법이 있다(Kanter, 1977). 그러나 전자의 방식은 성별이나 문화, 그리고 생활방식이 다른 집단이 모여 시너지 효과를 기대하는 ‘통합’의 원칙에는 적절하지 않고, 소수의 뛰어난 성취를 이루는 인물만을 부각하는 후자의 방식 역시 대다수의 소수 집단에게는 거리가 있다.

앞서 설명한 대로 성통합이 실시된 첫해에 입학한 공사의 여생도들은 입교 시 동료 남생도들이나 일반 대학생 집단에 비해 전통적인 성역할에 대한 거부감이 높았고, 관리자로서의 여성이나 군 조직 여성에 대해서 상당히 긍정적인 태도를 보였다(김광은, 1997). 그러나 입교 후 2년이 경과한 시점에서는 남생도와 비슷하거나 오히려 여성 역할에 대해 남생도보다 부정적으로 생각하는 경향이 나타났다(김광은, 2001). 이러한 결과는 성통합교육의 초기 단계에서 여생도들이 자신의 태도를 유지하기보다는 다수 남성 중심으로 이루어진 기존의 사관학교 체제에 동조하는 방식으로 적응해 가고 있음을 보여준다. 이러한 경향은 2년 뒤 여생도들이 졸업할 시점에 측정된 태도 조사에서 남생도들의 태도와 동일시하는

모습에서 벗어나 입교 초에 보였던 성역할 태도와 비슷한 수준으로 변화하는 경향을 보였다.

다수 집단에 소수가 적응해 나가는 데에는 소수자들의 역할 뿐 아니라 기존의 문화와 관습을 계승하는 다수자가 어떠한 태도를 갖고 있는지가 중요하다. 이러한 면에서 미국 군대의 경우 사관학교나 군대 조직에서 여생도들과 접촉하는 빈도가 높아질수록, 남군들이 여군들과 함께 작전을 수행하거나 전투 상황을 경험한 경우 이들 여성에 대한 태도가 우호적으로 증가했음을 보여주는 연구들(Defleur, et.al, 1985; Holm, 1992; Stiehm, 1981)이 보고되고 있다. 아직 우리나라에서 군대 조직을 대상으로 이 같은 태도 변화에 대한 실증적인 연구는 보고되고 있지 않으나, 성통합 교육이 실시된 첫해에 입교한 동기 남생도들의 반응은 주목할 만하다. 우리나라 남생도들은 여생도들과 동일한 시점에서 실시한 세 가지 여성 역할에 대한 태도, 즉 고정관념적인 성역할, 관리자로서의 여성, 군 조직 여성 역할 면에서 세 번의 측정 시기 동안 거의 변화가 없거나 오히려 부정적인 태도가 다소 늘어난 경향을 보였다. 이러한 경향은 성통합교육 초기에 소수 여생도들에게 쏟아졌던 사회 안팎의 지나친 관심으로 인해 상대적으로 역차별 받았다는 정서를 반영하는 것일 수도 있고, 남성들만의 가치와 문화가 보존되어 있는 최후의 보루인 사관학교마저 여성들에게 개방되었다는 점에서 오는 심리적 불편감을 반영한 것일 수도 있다.

본 연구는 이러한 맥락에서 성통합교육이 이루어진 기간 동안 생도들의 성역할 태도를 조사한 선행 연구들(김광은, 1997; 김광은, 2001)에 근거하여 이들이 장교로서 임관한지 6

년이 경과된 시점이면서 동시에 사관학교 성
통합교육이 실시 된지 10주년이 되는 시점에
서 이들의 태도가 어떻게 변화하였는지를 추
적해 보고자 한다. 부수적으로 현재 공군 장
교 집단을 조종과 비조종 집단으로 나누어 이
들의 특기와 근무 환경이 성역할 태도에 어떠
한 영향을 주는지를 살펴보고자 한다. 또한
본 연구에서는 현재 사관학교에 재학 중인 생
도들의 태도도 측정하여 10년 전의 생도와 현
재 생도 집단 간의 차이 및 장교 집단과 생도
집단의 차이도 비교, 분석해 보고자 한다.

이러한 본 연구의 시도는 고정관념적인 성
역할을 넘어 새로운 분야에 진출하는 여성 자
신들의 성역할 태도 변화 및 조직 적응과 관
련된 시사점을 줄 수 있을 뿐 아니라 기존의
남성 중심의 군대에서 여성을 받아들이면서
기대하는 성통합의 시너지 효과를 극대화하기
위해서는 어떠한 태도와 제도의 변화가 필요
한지에 대해서도 여러 시사점을 줄 수 있으리
라 기대한다.

방 법

대 상

본 연구 대상인 공군 여성 장교는 1997년
공군사관학교에 성통합교육이 실시된 첫해에
입학한 생도들로 4년간의 생도생활을 마치고
현재 공군 장교로 복무하고 있는 18명이다.
이들 중 7명은 전투기 및 수송기 조종사로 활
동하고 있고, 나머지 11명은 교육, 정훈, 인사,
기상, 관리 등 공군 내 다양한 부서에서 위관
장교로 복무하고 있다. 여성 장교의 반응을
비교해 보는 통계 집단으로 이들과 동일한 연

도에 입학하여 임관 후 공군 장교로 복무하고
있는 남군 장교를 조종과 비조종 영역에서 각
각 20명씩 총 40명을 선정하였다. 공군 여성
장교의 반응을 비교해 볼 수 있는 또 다른 통
계집단으로 2007년 현재 공군사관학교에 재학
하고 있는 생도들을 학년별로 선정하였다. 학
년별 참여 생도는 여생도의 경우 각 학년 정
원의 10%에 해당하는 12명에서 15명이 참여
하였는데 이들의 숫자는 거의 전수 집단에 가
깝다. 남생도는 각 학년별로 36명에서 39명이
참여하였다. 본 연구에 참여한 총 생도는 204
명이다. 공군장교들의 평균 연령은 28. 57세
(표준편차 .62)이고 생도들의 평균 연령은
20.51세(표준편차 1.43)이다.

도 구

성역할 태도를 측정하기 위해 세 가지 도
구를 사용하였다. 고정관념적인 성역할 태도
는 Spence와 Helmreich(1978)의 단축형 AWS
(Attitudes Toward Women Scale)와 국내에서 개
발된 검사를 토대로 임용자(1994)가 제작한 검
사를 사용하였다. 이 검사는 전통적인 여성의
성역할을 사회적 권리와 자유, 가정의 권위적
구조, 여성적 성격, 직업 능력의 측면에서 살
펴본 것으로 총 21문항의 리커트식 7점 척도
로 구성되어 있다. 이 검사에서는 점수가 낮
을수록 비전통적인 성역할 태도를 나타낸다.
이 검사의 전체 신뢰도 Cronbach α 는 .90이다.

관리자로서 여성 역할을 측정하는 도구로
는 Terborg 등(1977)이 제작한 WMS(Women as
Manager)(Defleur et.al, 1985에서 재인용)을 연구
자가 번안하여 사용하였다. 이 도구는 조직
장면에서 여성의 생리적, 심리적 특징으로 인
한 관리적 역할의 제한 및 특징에 대한 태도

를 묻는 총 21문항의 7점 척도로 구성되어 있다. 75명을 대상으로 한 예비 조사에서 이 도구의 신뢰도 Cronbach α 는 .78로 나타났다.

군 조직 내 여성 인력에 대한 태도를 묻는 검사는 연구자에 의해 개발된 검사를 사용하였다. 이 검사는 7점 척도의 총 26문항이며, 그 내용은 사관학교 여생도에 대한 태도 및 여성 지휘관에 대한 태도, 전투 장면에서 여군 역할 등에 대한 태도들을 묻는 것으로 구성되어 있다. 문항 작성 및 선정 시 군내 지휘관 및 장교들의 의견을 수렴하였다. 본 검사의 내용 중 원래의 문항에는 “군내 여성 장군이 없는 것은 부끄러운 일이다”를 2002년에 여성 장군이 처음으로 보임된 이래 현재 3명의 여성 장군을 배출하고 있어 “군내 여성 장군이 소수인 것은 부끄러운 일이다”로 변경하였다. 이 검사의 신뢰도는 75명을 대상으로 한 예비 검사 결과 Cronbach α .94로 나타났다.

절차

본 연구는 종단적인 방법과 횡단적인 관점에서 자료를 수집하였다. 종단적인 면에서는 현재 공군장교로 활동하고 있는 18명의 여군에 대해 이들이 생도시절 2년간의 간격을 두고 반응했던 1997년, 1999년, 2001년도의 자료와 2007년 5월 국방망 및 직접적인 접촉으로 네 번째의 조사를 실시하였다. 같은 기수의 남성 장교에 대해서는 이들의 생도시절 자료의 인적 사항이 드러나지 않아 당시 자료 중 각 측정 연도별로 40명의 반응을 무선 표집하였고, 2007년에 실시한 네 번째 조사는 조종과 비조종 영역에서 동일한 인원을 선정하여 실시되었다. 현 시점에서 공군 장교들과의

반응을 비교해 보기 위한 생도들의 자료는 2007년 5월 학년별로 무선 표집하여 수집하였다.

종단적인 변화를 보기 위한 공군 장교의 반응은 성별과 연도에 따라 변량 분석하였고, 횡단적 분석을 위한 생도들과의 반응 비교 역시 집단과 성별에 따른 이원 변량 분석을 실시하였다. 본 연구 자료의 분석에는 PC용 SPSS를 이용하였다.

결 과

공군 여성 장교의 성역할 태도 변화 및 남성 장교와의 비교

표 1과 그림 1은 공군 여성 장교의 세 가지 성역할 태도 점수와 이들의 변화를 비교해 볼 수 남성 장교의 태도 점수이다. 이들의 반응을 연도와 성별 면에서 변량 분석한 결과가 표 2에 제시되어 있다.

표 2에서 보면 세 가지 태도 영역에서 연도 및 성별 차이가 의미 있는 수준으로 나타나고 있다. 먼저 연도별 변화를 보면 2007년의 성역할 태도에 관한 점수는 97년(MD:평균차이 = -11.79, $p < .05$)과 99년(MD = -21.51, $p < .05$), 01년(MD = -17.29, $p < .05$)에 비해 유의미하게 낮았으며, 선행연구에서 보고하고 있듯이(김광은, 2001) 이들이 입교한 97년도의 점수는 입교 후 2년이 경과한 99년에 비해 유의미한 수준에서 낮은 수준을 나타냈다(MD = -9.71, $p < .05$) (그림 1). 이러한 점수가 의미하는 것은 성역할 태도 점수가 낮을수록 진보적이라는 점을 고려할 때 이들이 장교로서 보여주는 일반적인 성역할 태도는 여성과 남성 장교 모두 생

표 1. 1997년~2007년 공군 장교의 성역할 태도 평균 및 표준편차

		1997		1999		2001		2007	
		여	남	여	남	여	남	여	남
성역할	N	18	40	18	40	18	40	18	40
	M	43.60	71.15	55.41	78.60	45.60	75.67	37.66	55.24
	SD	11.84	17.48	16.12	15.05	16.88	17.34	12.48	15.57
관리자	M	108.20	93.42	90.47	90.70	93.46	90.72	112.06	97.40
	SD	13.23	13.97	11.56	8.50	10.60	8.78	14.58	13.16
균여성	M	139.95	111.80	103.17	105.45	100.60	103.55	137.66	116.70
	SD	15.94	19.50	17.87	10.47	14.38	9.63	13.97	17.83

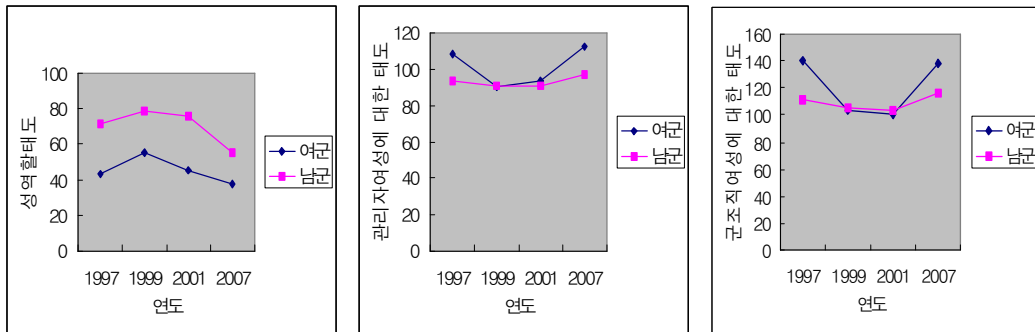


그림 1. 1997년~2007년 공군 장교의 성역할 태도 변화

표 2. 1997년~2007년 공군 장교의 성역할 태도 점수 변량분석

	변량원	자승화	자유도	평균자승화	F
성역할	연도	9883.22	3	3294.40	13.12***
	성별	28126.11	1	28126.11	112.02***
	연도X성별	992.18	3	330.72	1.31
관리자	연도	6342.27	3	2114.09	15.37***
	성별	2965.58	1	2965.58	21.56***
	연도X성별	2194.42	3	731.47	5.31***
균여성	연도	25381.78	3	8460.59	36.74***
	성별	5596.92	1	5596.92	24.30***
	연도X성별	9193.28	3	3064.42	13.31***

***p<.001

도시절보다 상당히 진보적으로 변화했음을 보여주는 것이다.

관리자로서 여성에 대한 태도는 2007년의 점수가 99년(MD=11.00, $p<.05$)과 01년(MD=10.16, $p<.05$)에 비해 의미 있게 높게 나타났고 97년과 99년과는 의미 있는 차이를 보이지 않았다. 이들이 입교한 97년의 점수는 99년(MD=7.71, $p<.05$)과 01년(MD=6.87, $p<.05$)에 비해 의미있게 높은 수준을 보였다. 이러한 점수는 관리자로서의 여성에 대한 태도가 이들이 10년 전 입교 당시의 수준정도로 진보적인 경향을 보인 것으로 해석된다.

군조직 여성에 대한 07년도의 반응은 99년(MD=17.97, $p<.05$)과 01년도(MD=20.00, $p<.05$)에 비해 의미 있게 높은 수준을 보였고 97년과는 유의미한 수준의 차이를 보이지 않았다. 선행연구에서 보고하고 있듯이(김광은, 2001) 97년의 점수는 99년(MD=16.41, $p<.05$)과 01년(MD=18.43, $p<.05$)에 비해 의미있게 높은 수준으로 나타난 바 있다. 이러한 반응 역시 관리자로서의 여성에 대한 태도처럼 현재 공군 장교의 군 조직 여성에 대한 태도는 10년 전 이들이 입교한 시점의 태도만큼 진보적인 경향을 띠고 있다고 해석할 수 있다.

성별 차이를 보면 전통적인 성역할 태도 면에서는 여성 장교가 남성 장교보다 낮은 점수를, 관리자 및 군조직 여성에 대한 태도 면에서는 여성 장교가 남성 장교보다 일관되게 높은 점수를 보이고 있다. 이 같은 결과는 성역할 태도에서의 성별 차이는 연도 변화와 무관하게 일관되게 지속되고 있음을 나타낸다.

조종 장교와 비조종 장교의 성역할 태도 비교

표 3은 조종 장교와 비조종 장교의 성별에

표 3. 2007년 조종과 비조종 장교의 성역할 태도 점수

		조종		비조종	
		여군	남군	여군	남군
성역할	N	7	20	11	20
	M	31.50	58.25	41.77	51.70
	SD	3.39	16.01	14.76	14.71
관리자	M	109.83	96.10	113.55	109.83
	SD	16.52	14.66	13.97	16.52
군여성	M	147.33	115.69	131.22	118.00
	SD	8.82	21.36	13.27	13.04

따른 세 가지 영역에서의 성역할 태도 점수이다. 표에서 볼 수 있듯이 조종 여성 장교는 고정관념적인 성역할 태도 면에서 가장 낮은 점수를 보이고 있고, 조종 남성 장교는 가장 높은 점수를 보이고 있으나 이러한 차이가 통계적으로 의미있는 수준은 아니었다. 반면 관리자로서 여성에 대한 태도는 비조종 여성 장교의 점수가 가장 높았고 조종을 하는 남성 장교의 점수가 가장 낮았다. 군조직 여성에 대해서는 조종 여성 장교가 가장 높은 점수를 보였고 남군 장교가 가장 낮은 점수를 보였으나 이 역시 통계적으로 의미 있는 반응은 아니었다. 이러한 결과는 조종 여군 장교의 숫자가 상대적으로 작은 것과 관련 있다고 여겨진다.

조종과 비조종의 특기와 상관없이 성역할에 대한 세 영역에서 양성 간에 분명한 차이를 드러냈는데 고정관념적인 성역할 태도 면에서는 여성 장교가 남성장교보다 유의미하게 낮은 점수를 [(F(1, 48)=16.47, $p<.001$)], 관리자 여성에 대한 태도 [(F(1, 48)=10.97, $p<.001$)] 와 군조직 여성에 대한 태도 [(F(1, 48)=19.90,

$p < .001$]에서는 여성 장교가 남성 장교보다 유의미한 수준에서 높은 점수를 나타냈다.

통계적으로 유의미한 결과를 보이지는 않았지만 이러한 결과에 대해 가설적으로 추론할 수 있는 사항은 다음과 같다. 전통적인 남성 역할에 선구자적으로 도전한 조종 여성 장교의 경우 그 어느 분야의 장교보다 여성 역할에 대해 진보적이고 융통성 있는 태도를 갖고 있을 가능성이 있다. 반면 조종 남성 장교는 전통적인 성역할에 부합하는 역할을 수행하고 있으므로 여성에 대한 태도 면에서 가장 보수적인 태도를 보일 가능성이 있다. 유일하게 관리자 여성에 대한 태도 면에서 조종 여성 장교가 비조종 여성 장교에 비해 낮은 점수를 나타내고 있는데 이는 비조종 장교의 경우 현재 초급관리자로서 각 부서에서 어느 정도 책임 있는 역할을 수행하고 있는 반면 조종 장교의 경우 긴 조종 훈련 과정으로 인해 아직 관리자로서의 실무 경험이 충분치 않다는 점이 반영된 결과 일수도 있다. 이러한 모든 추론은 인과관계를 설명할 수 있는 좀 더 정교하게 설계된 후속 연구에서 입증되어야 할 것이다.

공군 장교와 생도간의 반응 비교

표 4는 2007년 현재 공군사관학교에 재학 중인 생도들의 세 가지 영역에서의 성역할 태도 점수이다. 이들의 자료는 선행연구(김광은, 2001)와 달리 학년별 표집을 종단적으로 한 것이 아니라 횡단적으로 실시한 것 이어서 동일 선상에서의 비교에는 다소 무리가 있다. 그러나 이들의 반응을 보면 성통합 첫해에 입학한 기수와는 달리 고정관념적인 성역할 태도와 관리자 여성에 대한 태도 면에서는 학년 간에 아무런 의미있는 차이가 나타나지 않았다. 유일하게 학년별 차이를 보인 것은 군조직 여성에 대한 태도로서 1학년 생도가 3, 4학년 생도에 비해 .05 수준에서 의미 있게 높은 점수를 보였다.

전체적으로 학년별 차이가 크게 나타나지 않았으므로 전체 생도들의 점수를 공군 장교의 점수와 집단 및 성별로 변량분석 해보았다. 그 결과 성별에 따른 차이는 세 영역 모두에서 여성이 남성보다 유의미하게 진보적인 태도를 보였으나 [성역할: $F(1, 256)=49.07, p < .001$]; 관리자: $F(1, 256)=50.73, p < .001$]; 군여

표 4. 2007년 공사 생도의 학년별 성역할 태도 평균 및 표준편차

		1학년		2학년		3학년		4학년		전체	
		여	남	여	남	여	남	여	남	여	남
성역할	N	14	36	15	39	15	36	12	37	56	148
	M	31.85	55.00	37.53	54.46	35.00	57.69	30.58	60.02	33.94	56.77
	SD	14.92	20.55	13.62	16.13	9.40	24.02	4.56	13.87	11.57	18.90
관리자	M	121.07	99.08	117.20	99.10	121.80	10.55	116.25	96.37	119.19	99.25
	SD	11.22	14.28	11.30	13.80	23.62	16.30	9.20	10.76	15.06	13.93
군여성	M	148.57	131.50	145.33	122.76	140.40	111.30	144.50	111.94	144.64	119.39
	SD	12.43	18.44	16.32	16.44	15.27	27.65	8.44	18.97	13.67	22.13

성: $(F(1, 256)=47.11, p<.001)$], 장교와 생도 집단 간에 의미있는 차이는 나타나지 않았다.

이러한 결과들이 시사하는 것은 현재 여생도의 경우 10년 전의 여생도에 비해 생도 시절의 남성 중심의 성통합 영향으로부터 좀 더 자유로워진 것으로 보인다. 특히 장교 집단과 생도 집단의 여성에 대한 태도 면에서 큰 차이가 없다는 것은 양성 평등적인 관점에서 매우 긍정적인 신호로 보여 진다. 왜냐하면 군대에서 계급이 높아질수록 여성 역할에 대해 보수적이라는 선행연구(한국여성개발원, 2004)와 달리 두 집단의 경우 생도와 장교라는 신분의 차이 이외에 약 8년의 생물학적인 연령 차이가 나타남에도 동일한 수준의 태도 점수를 보인 것은 어느 정도 양 집단이 성역할 태도 면에서 시대정신을 공유하고 있다고 여겨지기 때문이다.

논 의

지금까지 사관학교에 성통합이 시작된 1997년부터 10년이 경과한 2007년까지 공군 여성 장교의 성역할 태도를 남성 장교와 현재 생도 집단과 비교하여 살펴보았다. 본 연구에서 나타난 주요 결과를 요약하고 이러한 결과들이 시사하는 바를 논의하면 아래와 같다.

첫째, 여성 장교는 물론 남성 장교들도 생도시절보다 전반적인 성역할 태도가 진보적으로 변화된 경향을 보였다. 이러한 반응이 단순히 시대적 흐름을 반영한 것인지, 군 내부의 양성 평등적인 의식의 확산 때문인지, 이러한 영향을 모두 반영한 개인 태도의 변화에서 기인 된 것인지는 현 자료로서 충분히 설명하기 어렵다. 또한 본 연구에서는 일반 민

간인 집단이나 다른 직업군에 종사하는 사람들을 연구에 포함시키지 않았으므로 공군 장교들의 태도 수준이 비슷한 연령대나 사회경제적 위치를 가지고 있는 집단에 비해 어느 정도 인지를 가늠하기 어려운 한계도 있다. 이러한 한계에도 불구하고 이들이 양성평등과 융통성 있는 성역할을 지향하는 시대정신에 거슬러 가지 않고 점진적으로 진보적인 성향으로 나아가고 있는 것은 앞으로 이들이 군대 문화를 주도할 핵심 집단이라는 점에서 바람직한 결과로 여겨진다. 특히 남성 장교들의 경우 생도시절에는 성역할 태도 면에서 거의 변화를 보이지 않다가 임관 후 6년이 경과한 시점에서 상대적으로 진보한 경향을 보여 인상적이다. 이러한 변화에 대해서도 정확한 원인을 추론하기는 힘들지만 남녀군인의 양성평등의식을 조사한 연구(한국여성개발원, 2004)에서 직장영역과 교육관련 영역이 사회통념 영역이나 가정 영역보다 양성평등의식이 높은 것으로 나타난 것과 관련 있는 것 같다. 군대에서 정기적으로 시행되고 있는 양성평등교육이나 군대라는 직장에서 여군과 남군이 여성과 남성이라는 성별 구분보다는 동일한 목표를 지향하는 ‘동료’로서의 일상적인 경험이 쌓여가면서 적어도 공적인 영역에서는 서로의 태도 변화에 영향을 주었을 가능성이 있다.

둘째, 여성 장교의 경우 입교 초기에는 남생도는 물론 일반 대학생보다도 성역할에 대해 진보적인 모습을 보였다, 그러나 생도 2학년 시기에는 거의 남생도와 비슷한 수준을 보이다가 졸업 즈음에 부분적으로 입교시와 비슷한 수준을 나타냈다. 그런데 임관 후 6년이 경과한 현 시점에서는 입교 초기와 비슷하거나 더 진보적인 경향을 띠고 있는 것으로 나타났다. 이러한 경향은 이들이 사관학교 성통

합 첫해에 입학한 자원이라는 점을 고려할 때 이들만의 정체성이 성통합 과정에 반영되기에는 기존에 사관학교에 남아있는 남성 중심적인 문화나 관습의 벽이 훨씬 높았음을 반영한다. 왜냐하면 사관학교 성통합교육이 실시된 지 10년이 경과된 현 시점에서는 초기 여생도들이 보였던 이러한 학년별 특징이 나타나지 않고 있기 때문이다. 다행스러운 것은 이제 공군 내 초급 여성 리더로서 중요한 역할을 담당해야 할 이들이 사관학교 입교시 보여주었던 진보적인 태도를 다시 나타내고 있다는 것이다. 이러한 모습은 이들은 아직 숫자 면에서는 상징적인 ‘토크’에 불과하지만, 앞으로 군대 내에서 전통적인 여성 역할에 부합되는 영역을 넘어 미래의 군을 이끌어 갈 새롭고 혁신적인 분야를 주도할 여성 리더의 모델이 된다는 점에서 이들의 태도는 앞으로 여군 역할에 대해 낙관적 기대를 갖게 하는 결과이다.

셋째, 통계적으로 유의미한 수준은 아니지만 조종 여성 장교는 다른 특기의 남성이나 여성 장교보다 성역할에 대해 진보적인 경향을 나타냈다, 이 역시 전통적인 성역할을 뛰어넘는 여성들이 보이는 일반적인 특징이어서 매우 자연스런 반응이라 보여 진다. 문제는 이들의 이러한 진보적인 태도가 공군이나 군 내에서 최고위 리더가 될 때까지 얼마나 발휘될 수 있는가이다. 일반적으로 여성들이 리더로서 성장하기 위해서는 세 가지 관문을 통과해야 하는데 그 첫 번째는 ‘교육’이고 나머지 두 개는 ‘계속 근무’와 ‘리더역량’ 배양을 위한 관문이다(강우란, 2007). 현재 시점으로 보면 공군 여성 조종 장교는 교육 관문은 무사히 통과한 것으로 보이지만 계속 근무와 리더역량 배양을 위한 관문은 이들에게 남아있는 과제로 보인다. 여성들이 직장에서 계속 근무

를 할 수 있는가와 관련된 가장 큰 쟁점이 ‘가정과 일’의 균형이라는 점을 상기할 때 앞으로 이들이 당면하고 있는 출산 및 자녀 양육과 일의 조화는 개인적인 차원만의 문제는 아니고 군대 조직 차원에서 해결되어야 할 과제로 보인다. 리더 역량 관문을 극복하기 위해서도 여성 장교 스스로의 노력외에도 군 조직 및 정책 차원에서 최고위 리더로 성장하기 위한 전문적 지식 습득의 기회나 네트워크 형성의 기회, 그리고 경력관리 면에서도 남군과 동일한 주요 보직 경험이 제공되어야 할 것이다.

넷째, 공군 장교와 현재 생도생활을 하고 있는 생도들 간에 성역할 태도 면에서 의미있는 차이가 나타나지 않았다. 이러한 반응은 군대내 양성 평등 의식이 계급이 높을수록 낮아지는 경향을 볼 때(한국여성개발원, 2004) 생도와 장교 간의 성역할 태도의 차이가 없다는 점은 바람직하게 보인다. 왜냐하면 군대 조직은 상명하복의 위계적인 특성을 지니고 있기 때문에 상급자가 어떠한 의식과 태도를 가지고 있느냐가 하급자의 태도 뿐 아니라 전체 조직의 문화나 사기에 결정적인 영향을 미치기 때문이다. 실제 본 연구 대상이었던 공군 장교들은 조종 훈련을 담당하는 비행 교관으로, 사관학교의 훈육관 및 교수로, 주요 교육 정책을 담당하는 교육 장교로, 그리고 군대 업무를 외부에 홍보하는 정훈 장교 등으로 생도들에 직접적으로나 간접적으로 영향을 미치는 역할을 이미 하나 둘 씩 맡아 가고 있기 때문이다.

다섯째, 모든 측정 시기와 집단에 구별 없이 성역할 태도 면에서 양성 간의 태도 차이가 분명하게 존재한다는 점이다. 즉 신분이 생도이거나 장교이거나 간에 여성은 남성보다

고정관념적인 성역할에 대해 좀 더 융통성 있고 개방적인 태도를 보이고 있고 아직 숫자 면에서 많지 않은 관리자로서의 여성이나 군대 조직 여성에 대해서도 우호적인 태도가 더 높다. 그리고 이러한 경향은 10년 전이나 현재 시점에서도 일관되게 나타나고 있다. 이러한 결과는 아직 우리 사회는 성역할과 관련된 이슈 면에서 남성은 여성보다 민감성이 떨어지며 전통적인 여성 역할을 넘어서는 여성에 대한 호감도 상대적으로 낮음을 보여준다. 또한 이러한 반응은 성역할과 관련된 제한 및 장벽에 대해 여성이 좀 더 주도적인 역할과 변화를 모색해야 하는 주체가 되어야 함을 보여주는 결과인 동시에, 진정한 양성평등 사회를 만들어가기 위해서는 양성 모두 성역할을 포함한 많은 고정관념에서 좀 더 자유로울 수 있을 때 개인적인 선택의 기회가 많아짐은 물론 사회적인 효율성 면에서도 도움이 된다는 의식을 확산할 필요가 있음을 보여주는 결과이기도 하다.

끝으로 본 연구는 여러 가지 면에서 한계를 지니고 있다는 점을 언급하고 싶다. 우선 표집 대상 면에서 공군 내의 장교와 생도만을 대상으로 했기 때문에 군대의 특성이나 문화 면에서 다소 차이가 있는 육군과 해군의 경우에도 본 연구의 결과를 일반화할 수 있을지에 대해서는 의문의 여지가 있다. 또한 일반 민간인 집단을 연구 대상에 포함시키지 않았으므로 공군 장교나 생도들이 보이는 태도 수준이 우리 사회의 보편적인 기준에 비추어 보았을 때 어느 정도인지를 가늠하기 어려운 한계도 갖고 있다. 또한 성역할 태도를 측정하는 도구 면에서 고정관념적인 성역할을 측정하는 태도 척도와 관리자 여성에 대한 태도 척도는 제작 연도가 너무 오래되어 현재의 변화된 의

식이나 생활상을 충분히 반영하기 어려운 측면이 있었고, 군조직 여성에 대한 태도 척도 역시 변경한 문항에 대한 재검증을 거치지 않아 논란의 여지가 있으리라 생각한다. 이러한 본 연구의 한계들은 좀 더 정교하고 신중하게 설계된 후속 연구를 통해 검증되고 논의되어야 할 것이다.

참고문헌

- 강우란 (2007). 여성리더 계층의 부상과 전망. CEO Information. 제 594호. 삼성경제연구소.
- 국방부 여군발전단 (2003). 한국군 여군 활용 연혁. 국방여군. 1. 국방부 여군발전단.
- 김광은 (1997). 성통합 초기 단계에서 생도들의 성역할 정체감 및 여성의 역할에 대한 태도. 한국심리학회지: 여성, 2(1), 102-114.
- 김광은 (2001). 성통합 교육을 통한 생도들의 성역할 정체감 및 여성 역할에 대한 태도 변화. 한국심리학회지: 여성, 6(2), 1-13.
- 김진호 (1997). 날아라 메추리. 시공사.
- 임용자 (1994). 성역할 관련요인이 여대생의 진로결정에 미치는 영향. 홍익대학교 박사학위 청구논문.
- 통계청 (2007). e-나라지표: UNDP여성권한척도, 남녀평등지수. www.index.go.kr
- 한국여성개발원 (2004). 군대내 양성평등 현황분석 및 확산방안 연구. 한국여성개발원.
- DeFleur, L. B. Wood F., Harris, Gillman D. Marshk, W. (1985). *Integration at the United States Air Force Academy: Problems and Issues*,

- USAFA.
- Holm, J. (1992). *Women in the military: An unfinished revolution*. Presidio Press.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic book Inc.
- Stiehm, J. H. (1981), *Bring me men and women*. Univ. of California Press.
- Yanico, B. J. (1981), Sex-role self concept and attitudes related to occupational daydreams and future fantasies of college women. *Journal of Vocational Behaviors*, 19, 90-101.
- 1 차원고접수 : 2007. 8. 18.
심사통과접수 : 2007. 9. 27.
최종원고접수 : 2007. 9. 28.

Changes in Female Air Force Officers' Attitudes to Sex Role from 1997 to 2007: With a Focus on the First Class of the Sex-integrated Academy

Kwang Un Kim

Korea Air Force Academy

This study shows the changes of female Air Force officers' attitudes to sex role over ten years. The subject is 18 female officers who entered the Air Force Academy in 1997, the first year of sex-integrated education. Sex role attitudes are measured in the three areas of traditional sex role identity, attitudes toward women managers and military women. The surveys are conducted in 1997, 1999, 2001 and 2007. Two control groups are selected: 40 male officers of the same class of the subject group for the longitudinal analysis, and 204 cadets for the cross sectional comparison. The results are as follows. First, the female and male Air Force officers show increasingly progressive attitudes toward sex role compared to their attitudes they had when they were cadets. Second, the progressive level of female officers' attitudes toward sex role shows changes. The level decreases in 1999 and increases in 2007 almost to the initial level of 1997. Third, the female pilot officers show more progressive attitudes toward sex role than male pilot officers and male and female non-pilot officers although the statistics do not show significant level. Fourth, the sex role attitudes between the officers and the cadets are not significantly different. Fifth, the gender difference exists in the sex role attitudes all through the ten years. The results are discussed in terms of sex-integrated education, gender-related issues and empowerment of female leaders in the military.

Key words : sex role attitude, sex-integrated education, Air Force officer