

한국 여군증가의 효과성 분석: 기능적, 문화적, 보상적 효과를 중심으로

김동원*

본 연구는 군대라는 남성 편향의 특수한 조직 속에서 여성의 공직참여 증대가 가져오는 효과를 실증적으로 분석하는데 목적이 있다. 여군이 증가하면서 군 조직 내에서 나타날 수 있는 효과를 기능적, 문화적, 보상적 효과로 구분한 후, 그에 관한 남군과 여군의 인식은 어떻게 변화하였는지 조사하여 비교하였다. 여군은 승진문제 이외의 전 항목에서 매우 긍정적인 효과를 인식하였다. 남군도 여군보다는 긍정적인 인식이 낮았지만 역시 긍정적인 답변이 많았다. 남녀 모두 여군 증가를 통해 긍정적인 효과와 부정적인 효과를 동시에 인지하고 있으며 이들은 서로 상쇄관계에 있다. 즉, 미약하게나마 승리에 대한 자신감 및 정신력 등 전통적으로 군 전력강화를 위해 중요시되던 기능적 효과는 감소하지만, 문화적 효과와 보상적 효과 중에서도 복지증대, 인권존중, 합리적 일처리 등 군대문화의 개선을 의미하는 효과에는 기여하는 것으로 인식되었다. 전통적인 남성편향의 군대문화에 배려적이고 비폭력적이며 비억압적인 여성적 성격의 조직문화가 침투할 수 있고, 군대에서의 여군 증가가 단순한 명목주의(tokenism) 현상은 아닐 수 있다는 점을 의미한다.

주제어: 남녀통합, 여군, 여성참여, 군대문화, 조직문화

I. 들어가는 말

1990년대 중반 여성의 공직참여를 촉진하기 위한 정책이 본격적으로 시행되었다. 하지만 여성의 역할과 지위가 상대적으로 미진하였던 부문이 있어 최근에는 이를 개선하기 위한 적극적인 노력이 시작되었다. 특히 여성의 자질이 향상되고

* Virginia Polytechnic Institute & State University에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 인천대학교 행정학과 교수로 재직 중이다(kdw@incheon.ac.kr).

사회참여가 확대됨에 따라 정부 및 여성계에서는 군에서도 여성에 대한 문호를 확대 개방하여 군 조직 내 여성인력의 비율을 더욱 증가시키고, 임무와 역할을 더욱 확대하여 동등하게 대우해 줄 것을 요구하고 있다.

1970년대부터 여성은 점차 군에 통합되기 시작하였다. 우리나라의 경우도 초기에는 여군이 여군학교, 국군사관학교에서 별도 양성되어 왔으나 최근에는 3군 사관학교에서 남녀생도가 통합교육을 받고 있으며, 해·공군의 사관후보생 및 부사관 후보생 교육도 남녀통합으로 이루어지고 있다. 또한 2003년부터 여군학교가 폐지되고 육군의 여군 학사 장교 및 부사관도 남녀통합교육으로 실시되고 있다. 여군의 수가 지속적으로 증가하여 국방부 여군발전단 내부자료에 의하면, 2003년 육군소속의 여군의 수는 전체 육군의 약 3.3%를 차지한다.

서구 국가에 비해 3.3%는 아직 미미한 수준이지만 날로 증가하고 있는 여군이 가져올 수 있는 군 조직 내 영향력을 조사해 보는 것은 의미 있는 과제이다. 실무적으로는 군 인력관리를 위한 중요한 정보를 제공할 것이고, 학문적으로는 조직 내 소수집단의 명목주의(tokenism)를 관찰할 수 있는 사례가 될 수 있다. 특히 다른 조직들과 구분되는 군의 특수성은 연구의 의의를 더욱 부각시킨다. 즉, 국가방위라는 절대적인 목적을 달성하기 위하여 상황에 따라서는 개인의 희생도 불사하는 지극히 목표지향적인 조직이다. 또한 계급과 직책 및 권위를 바탕으로 하는 “위계적 전투 집단”이기도 하다.

여군 증가의 효과는 다양한 국면에서 접근할 수 있다. 우선 군의 전력강화 및 목표달성에 기여할 수 있는지에 관한 기능적 측면이다. 그리고 사회 환경에서 만연하고 있는 여성문화가 군 조직에도 침투할 수 있는지에 관한 문화적 측면이다. 마지막으로 개인의 직무만족이나 동기부여에 영향을 미칠 수 있는지에 관한 보상적 측면이다. 본 연구의 목적은 군 조직 내 여군 증가가 기능적, 문화적, 보상적 측면에서 어떠한 효과를 보이고 있는지에 대해 남군과 여군의 인식을 조사하여 비교하는 것이다.

II. 이론적 배경

여군 증가의 효과에 관한 문헌을 이슈별로 구분한 결과, 두 가지로 구분할 수 있었다. 가장 전통적이고 흔한 연구는 여성이 “강한 군대”를 지향하는 군대의 전통적 목표에 기여할 수 있는가 이었다. 다른 새로운 부류는 여성이 “강한 군대”를 다른 양태, 특히 다른 문화의 조직으로 변모시키는 데에 기여할 수 있는가 이었다. 본 연구에서는 두 조류를 반영하여 전자를 기능적 효과, 후자를 문화적 효과로 명명하여 이론을 논하고자 한다. 이 두 종류 외에 그 효과에 관한 직접적인 연구는 아니지만 새롭게 부상하면서 함의를 줄 만한 것이 군인에 대한 보상 및 복지에 관한 연구였다. 이를 보상적 효과로 명명하고자 한다. 위 세 효과 중 문화적 효과와 보상적 효과는 군대조직도 환경변화에 대응해야 하는 개방체계라는 점을 전제로 하고 있으므로 우선 군대의 환경 변화를 논의한 후, 세 효과에 관한 문헌을 차례로 논의하고자 한다.

1. 여군 증가의 환경적 요인

최근 많은 연구가 사회 환경의 변화에 따른 여군 증가의 당위성에 초점을 맞추고 있다. 즉 지난 30년간의 사회적 환경을 보면 여군의 증가는 필연적일 수밖에 없었다는 것이다. 학자들은 서방의 군 병력에서 여군이 차지하는 비율이 증대하게 된 변화의 요인을 여러 가지로 설명한다. 냉전 종식에 따른 군사력의 축소, 인구의 감소, 양성평등에 대한 사회적 욕구, 여성의 노동참가 영역의 확대, 남성모병제에서 지원제로의 전환, 남성모병인력의 부족, 여성배제에 대한 법적 제한, 과학기술의 발달과 활용 등이 그것이다(Dandeker & Segal 1996; Harries-Jenkins, 2002).

전통적으로 여군증대에 관해서는 찬반양론이 대립하였다. 진보진영에서는 군대의 남녀통합이 민주적 가치 중 하나인 여성의 권리를 신장시킨다는 의미가 있기 때문에 남녀통합을 옹호한다. 반면, 보수진영에 따르면, 군대는 여성에게 적합한 조직이 아니라는 가정 하에서 남녀통합은 군대의 효과성을 저하시키고 결국 민주사회의 보호라는 절대적 목적을 달성하기 어렵게 만든다는 것이다.

Burk(2002)에 의하면, 위와 같은 여군의 증대에 관한 정치적 이념대립이 해소되

고 있는 것이 여군 증가의 한 요인이다. 즉, 그런 이념을 토대로 하는 시각의 차가 무의미하다는 인식이 확산되면서 두 진영을 아우르는 새로운 인식의 틀이 제시되고 있다고 한다. 그 일환으로서 Snyder(2003)의 주장에 의하면, 여성의 군 참여는 국민의 의무이자 성숙한 시민사회에 대한 기여로 해석되어야 한다. 여성의 군 병력 참여가 필요한 이유는 진보진영에서 주장하듯이 그것이 국민의 권리이기 때문이 아니라 국민의 의무이기 때문이라고 한다. 그리고 의무를 완수한다는 의미도 보수진영이 주장하듯이 군대의 효과성을 목표로 하기보다는 성숙한 시민사회에 기여한다는 측면에 더 많다고 한다.

Kennedy-Pipe(2000)에 의하면, 과거보다 그런 이념적 대립이 무의미하게 되어가는 이유에는 전쟁의 개념에 대한 패러다임이 바뀌고 있기 때문이라고 주장한다. 즉 과거와 같이 명백히 한 국가에 귀속되는 전투병력 대 다른 병력이 벌이는 실제적 전쟁이 아니라 “가상의” 전쟁의 빈도가 늘어가고 있다고 한다. “가상의” 전쟁이란 최근 중동사태와 같이 단순히 서구의 군사기술을 포진해 놓는 것을 말한다. 또한 평화유지나 치안 및 전후복구 등 “인본주의적 개입”이 증가하면서 예전의 전투력의 개념이 퇴색되고 있다.

종합하자면, 여군 증가의 당위성에는 두 가지 큰 환경적 요인이 있다. 그 하나는 여성의 사회참여 및 역할의 증대가 강화되었다는 사회 환경적 요인이고, 다른 하나는 냉전 및 이념대립의 시대를 벗어났다는 정치 환경적 요인이다. 이러한 점은 군 조직이 과거와 같이 폐쇄조직이 아니라 하나의 개방체계로서 환경변화에 대응해 나갈 수밖에 없다는 점을 의미한다.

2. 여군 증가의 기능적 효과

여군 증가의 효과에 관한 많은 연구들이 제시해 오고 있는 점은 여성참여가 군 전력이나 목표달성에 영향을 미치지 않거나 오히려 긍정적인 영향을 미친다는 주장이었다. 이는 기존의 “강한 군대”라는 군 조직의 규범적 방향성에 여군이 잘 적용한다는 것을 의미한다. 이러한 기능적 관점에서 여군 증가를 지지하는 연구들은 상당히 많다.

Mottern & Simutis(1994)에 의하면, 남녀통합 훈련이 남성의 성과에 영향을 별로 미치지 않고 여성의 사기와 성과에는 매우 긍정적인 영향을 미친다고 한다.

Walker(1995)는 남녀통합 부대가 그렇지 않은 부대보다 남녀 모두에 있어서 자신감, 사격술, 체력이 향상되었다고 주장한다. Harrell & Miller(1997)에 따르면 남녀통합은 준비태세, 단결, 사기에 별 영향을 미치지 않는 것으로 보고되었다. 그리고 남녀통합부대가 적과 교전하는 전투상황에서 파견되어 활동한 사례를 분석한 1982년과 1984년 미국의 연구(Fraser-Andrew, 1991)에 의하면, 남녀 간의 동료관계는 남자들만의 결속과정을 그대로 닮아 간다고 한다. 1994년 연구에서는 군의 남녀통합 훈련이 여성, 남성 모두에게 성공적이라 결론을 짓고 있으며, 1995년 연구에서도 남녀통합 훈련이 성공적이라고 결론을 내렸다. 또한 몇몇 연구결론들은 응집력이나 남성들의 결속력이 여성들의 출현으로 인해 부정적인 영향을 받지 않는다는 사실을 강조하고 있다(Quester, 1982; Devilbiss, 1985).

좀 더 심화된 연구로서, Adams(1984)는 웨스트포인트 사관생도를 상대로 설문 조사를 실시한 결과, 상관에 대한 충성심과 여성에 대한 인식과는 관계없다고 주장한다. 즉 군대 내의 여성의 역할에 대해 상대적으로 전통적인 태도를 가진 부하라고 해서 여성상관보다 남성상관에 대해 보다 우호적으로 반응하지 않으며 군대 내의 여성의 역할에 대해 상대적으로 평등주의적인 태도를 가진 부하라고 해서 남성상관보다 여성상관에 대해 보다 우호적으로 반응하지 않는다고 한다. 결국 여군 증가가 충성심에 영향을 주지 않음을 의미한다.

군 조직성과에 지장을 주지 않을 여군비율의 적정 수준에 관한 연구도 있다. 1970년 중반에 미 육군행태및사회과학연구소(U.S. Army Research Institute for Behavioral and Social Sciences)는 두 차례에 걸쳐 여군비율에 따른 성과 및 준비태세의 변화에 관해 선도적인 분석을 시도했다. 첫 연구에서는 야전에서 비전투부대의 여군비율이 35%가 될 때까지는 부대의 활동능력에 어떤 중대한 영향도 미치지 않았다는 결론이 나왔다. 또 다른 연구에서는 야전훈련에서 한 부대의 여군비율이 10%정도일 때 10일이 지나서야 부대성과에 대한 사소한 영향이 나타나기 시작했다고 한다.

물론 여군이 집단의 결속력과 응집력을 손상시킨다는 연구도 있으나, 이에 대한 연구방법론상의 결함을 지적하는 연구들도 있다. Devilbiss(1985)의 관찰연구에 의하면, 그러한 문제는 성별의 문제에서 기인하는 것이 아니라 경험과 위험 및 고난을 얼마나 함께 공감하는가의 여부에 달렸다고 한다. 또한 집단 성원의 유대, 리

더십 자질, 그리고 명령과 지원 채널의 적절성 등에 영향을 받는다고 하고 있다. 또 다른 연구결과도 결속이 주로 상황, 조건, 환경의 영향을 받으며, 집단 내 모든 사람이 공유하는 경험적 공통성을 결속 및 응집력의 요소로 보고 있다(독고순, 2001: 33-34).

결국 여군 증가를 군 전력으로 직접 이어질 수 있는 군의 통합 및 사기 향상을 위한 기능적인 요인으로 보았을 때, 긍정적인 영향 혹은 영향이 없다고 주장하는 연구가 대부분이었다. 일부 연구는 다른 변수들의 영향과 뒤섞여 있기 때문에 여군 증가의 영향을 명확히 규명하기 어렵다고 한다. 이러한 연구 결과들은 여군 증가라는 정책적 방안을 지지하는 이론적 밑바탕을 형성하는데 큰 기여를 하였다.

3. 여군 증가의 문화적 효과

위와 같이 그 동안 여군 증가를 기능적 관점에서 논의한 연구들은 두 가지의 한계를 드러내고 있다. 첫째, 군 사기, 단합, 전투태세 등 전통적인 군의 조직목표에 여군 증가가 미친 결과적 측면에 대해서만 초점을 맞추고 있을 뿐, 그 과정이나 이유에 관한 설명은 생략되고 있다는 점이다. "남성적" 이미지의 군대에 여성이 참여한다는 점은 사고방식이나 성향의 차이에서 오는 문화적 충돌을 예상할 수 있는 부분이다. 그럼에도 불구하고 여성이 전통적 군대문화에 잘 적응한다는 것은 여성 문화가 전통적인 군 조직문화에 동화되고 있다는 점을 암시하고 있다.

둘째, 기능적 관점은 군 전력에 대한 여군의 기여도에 관심이 있기 때문에, 결국 전통적으로 “강하고 거친” 군 문화에 여군이 얼마나 잘 적응하고 있는지에만 초점을 맞추고 있다. 반대로 사회 환경에서 이미 만연해 있는 여성 문화가 군 조직 내에도 침투할 수 있는지의 가능성에 대해서는 관심을 별로 두지 않고 있다. 이런 이유에서 기능적 관점은 군 조직을 사회 환경의 변화로부터 격리시킨 상태에서 여군 증가의 결과를 조명하고 있다. 만약 군 조직을 개방체계로 본다면, 사회 환경 곳곳에 침투해 있는 여성 문화가 군 조직 내에도 파급될 수 있다는 가능성을 예상할 수 있다.

일부 연구들이 군 조직을 개방체계로 보면서 여성문화가 전이될 수 있는지에 대해 관심을 두고는 있지만, 그들 대부분이 전이될 수 없음에 공감대를 형성하고 있다. 즉 여군이 소수집단으로서 다수집단의 문화에 매몰되어 상징적인 의미 밖

에 가지지 못하는 “명목주의(tokenism)” 현상이 나타나고 있다고 주장한다.

조직이론에서는 소수집단의 비율이 어느 정도 되었을 때 명목주의를 극복할 수 있는지에 대한 연구가 있다. Kanter(1977)는 집단 구성원의 비율에 따라 집단 유형을 구분하고 있는데, 한 집단이 35% 정도의 비중을 갖는다면 소수 집단을 형성할 수 있겠지만, 15% 이하라면 상징적 의미밖에 갖지 못하는 명목적 집단이 될 것이라고 보았다. 명목적 집단의 구성원은 기회와 권력 면에서 항상 불리한 위치에 있게 되고 이러한 불리한 위치는 성공이나 기회에 대한 낮은 기대감으로 이어져 “튀지 않는 방식”으로 소극적 생활을 할 가능성이 있다고 보았다.

이와 유사하게 Harries-Jenkins(2002)는 군대조직 내의 명목주의의 한계선에 관해 연구하였다. 그는 앞서 가 있는 서구국가들조차도 여군의 비율이 명목주의의 한계인 15%에 미치지 못하고 있다면서 여군비율의 적절성을 가늠하는 기준은 사회를 구성하는 여성의 비율만큼 상향되어야 한다는 대단히 진보적 주장을 전개하고 있다.

여군이 명목적 존재로 남을 수밖에 없는 과정 및 원인을 설명하는 연구도 있다. Sasson-Levy(2003)에 의하면 여군의 비율이 낮은 경우 여군은 남군 중심의 문화에 동화되어 남군과 유사한 행태를 보인다고 한다. 전투병의 거친 행동을 모방하거나 성희롱을 가볍게 본다거나 “전통적 여성스러움”에서 멀어지는 태도를 보인다고 한다. 오히려 저자는 이러한 행태에 대해 다소 비판적인 시각을 가지고 있다. 즉 사회에서는 형성된 여성으로서의 집단적 의식이 군대 내에서는 반영되지 못하는 “제한된 포섭(limited inclusion)” 현상으로서 보고 있다.

Rosen & Durand(1996)도 경험적 연구를 통해 명목적 현상의 원인을 규명한다. 여군은 여군의 능력에 대한 인식에 있어서 남군이 인식하는 것보다 더 호의적이기는 하지만, 흥미롭게도 여군과 함께 일하는 것에 대해서는 남군보다 여군이 더 부정적으로 인식하였다는 것이다. 이에 대한 저자들의 해석은 여성이 난관을 무릅쓰고 전통적으로 금남의 영역을 선택하게 되는 원인은 남성과 함께 일하고 싶은 욕구가 강하기 때문에 여성보다는 남성과 일하고 싶어 하게 된다는 것이다.

Woodward & Winter(2004)는 영국의 사례를 예로 든다. 영국군에서도 여성이 신체적인 차이나 문화적인 차이로 인해 전투력을 약화시킨다는 명목으로 군 조직 자체에서 배제하려는 세력이 있다고 한다. 그러나 군대기능의 변화 및 다양성을 고려하여 여군을 평화유지나 인본주의적 과병에 참여시킨다면 상징적 효과를 극

대화시킬 수 있다고 주장한다.

위와 같이 군 조직 내에서 여성이 명목적 집단으로 남아있다는 주장이 경험적 연구로 입증되고 있지만, 문제는 이들 모두가 미국을 비롯한 서구국가들의 경우라는 점이다. 우리나라의 경우에는 이 현상에 대한 경험적 연구는 전무하다고 보아야 한다. 다만 경험적 연구는 아니지만 서술식으로 문제를 제기한 연구가 있을 뿐이다. 예를 들어 독고순(2000: 13-15)에 의하면, 우리 군에서 여군이 차지하는 비중은 전시용 상징으로서 명목적 집단에 분류될 수 있는데 이로 인해 여군의 문화 적응은 군에 들어오는 남성 인력에 비해 더 많은 어려움을 갖는다고 한다. 우리 군에서 여군이 차지하는 비중을 고려할 때 여군들은 남성 문화와 기준에 자신을 완전히 동일시함으로써 동화되거나 여군들만의 공동체에 제한되는 분리형 적응 유형을 택할 가능성이 많기 때문에 역할 모델 부재에 따라 미래에 대한 불안감을 갖게 된다고 하였다.

결국 서구에서 전개되고 있는 문화적 효과에 관한 연구는 기능적 효과에 관한 연구에서 주장하는 맥락과 큰 차이가 없다. 즉 여군은 군 전력이나 목표에 잘 기여하고 있는데, 그것은 소수집단으로서 남군중심의 전통적인 문화에 동화되고 있기 때문이다. 여군 증가는 명목적이고 상징적인 의미에 불과한 것으로 파악되고 있다. 그러나 가장 큰 과제로 남는 점은 위의 모든 이론이 대체로 미국을 비롯한 서구국가의 사례를 토대로 하고 있다는 점이다. 한국에서도 여군의 숫자가 지속적으로 증가하였음에도 불구하고, 여군의 문화적 파급효과는 물론, 기능적 효과에 관한 연구조차 부족했던 것이 사실이다.

4. 여군 증가의 보상적 효과

문헌조사 결과, 여군 증가의 효과에 관한 연구는 주로 기능적 효과가 주를 이루고 다음으로 문화적 효과에 관한 연구가 보완하고 있다. 그 외의 효과에 대한 연구는 찾아보기 어려웠다. 따라서 본 연구에서 논의를 심화시키기 위해서는 기능적 효과와 문화적 효과 외에 좀 더 다양하고 구체적인 군 관련 변수들을 추출할 필요가 있다. 여기에는 군 사기의 결정요인과 관련한 연구들이 기여할 수 있다.¹⁾ 군 사

1) 국방부의 1998년 군인복무규율에서 군의 사기란, 부대원이 소속된 부대의 목표달성을 위해 자발적이고 적극적으로 참여하려는 심리적 상태로 정의하면서 이러한 군의 사기는 지휘통솔자, 전우, 군대생활 및 개인이 중요시하는 제반 사항에 따라 그 상태 및 태도가 달라진다고 하면서

기란, 부대원의 자발적인 임무수행의 의지를 의미하는데, 군은 “사기를 먹고 사는 집단”이라는 말이 있을 정도로 군 조직에게 사기가 중요하여 많은 연구에서 이와 관련한 변수들이 망라되고 있다.

Motowildo 외(1976)는 물질적 풍요에 의한 복지, 자부심 및 긍지, 단결력, 개인적 사상, 직무만족, 지도력에 대한 신뢰, 뉴스와 정보, 기타의 감정을 꼽고 있다. 유사하게 Boring(1977)도 식생활, 청결, 온화한 분위기, 피로와 수면, 여가 등 복지의 측면에 덧붙여 사실적 뉴스, 자중심, 직무만족, 지도력에 대한 신뢰, 이념을 꼽고 있다.

위의 요인들 중에는 소위 기능적 효과에 속할 수 있는 요인들이 있다. 소속감에 대한 욕구, 단결력, 지도력에 대한 신뢰 등은 군 조직에서 전통적으로 강조되었던 군의 단결에 기여하는 요인들이다. 또한 문화적 효과도 있을 수 있다. “분위기”라는 변수는 문화적 효과를 직접적으로 의미한다. 안정감 및 성취감에 대한 욕구, 개인적 사상 및 이념, 직무만족, 뉴스와 정보, 기타의 감정 등은 군 전력에 대한 직접적인 기여보다는 군 조직을 둘러싸고 있는 사회 환경적 맥락에서 개인적으로 혹은 집단적으로 형성될 수 있는 문화관련 요인들이다. 즉 사회 환경 내에서의 군의 위상에 대한 인식이나 군 외의 다른 조직과의 비교 등을 통해 형성될 수 있는 문화적 효과이다. 그리고 마지막으로 그 밖의 상당한 부분이 복지와 관련한 요인들이다. 위의 연구들은 냉전시대의 연구들인데 비하여, 냉전 이후에는 복지관련 요인들이 더욱 활발히 연구되었다.

냉전이후의 연구들은 군 사기를 결정하는 다양한 요인들을 망라하기보다는 주로 특정한 이슈나 변수에 집중적인 조명을 하는 경향을 보였는데, 특히 냉전이 물러가고 전쟁의 개념이 변화하면서 보상, 복지, 가족관계 및 인사운영에 초점을 맞추는 연구들이 속출하였다. 우선 군 조직에서도 물질적 보상에 관한 연구(Asch & Warner, 1994; Dunn, 2003)가 늘었다. Levy(2007)에 의하면, 이런 물질적 보상에 관한 관심은 평소 분위기가 확산된 현재의 정치적 환경을 반영하는 것이며, 전시 혹은 냉전시대에는 애국심에서 오는 내면적 보상을 의미하는 상징적 보상에 관한 관심이 더 컸다고 주장한다. 즉, 물질적 보상과 상징적 보상은 서로 보완관계에 있다고 한다. Burrell, Adams, Durand, and Castro(2006)에 의하면 사망 및 부상의 위험성, 보직재배치의 빈도, 가족과의 별거기간, 외국거주기간 등이 높을수록 신체적, 심리

성공적인 임무수행을 위한 가장 기본적인 요소 중의 하나로 사기를 제시하고 있다.

적 행복감은 저하된다고 한다. 특히 이런 요인들은 군 가족의 행복감도 저하시켜 군인과 가족 간의 관계를 악화시킨다고도 한다(Segal, 1986). 그 밖에 소속 부대의 분위기가 가정폭력에 미치는 영향(Rosen et al., 2003), 잦은 보직이동이 군 사기에 미치는 영향(Reed & Segal, 2000)을 연구하였다.

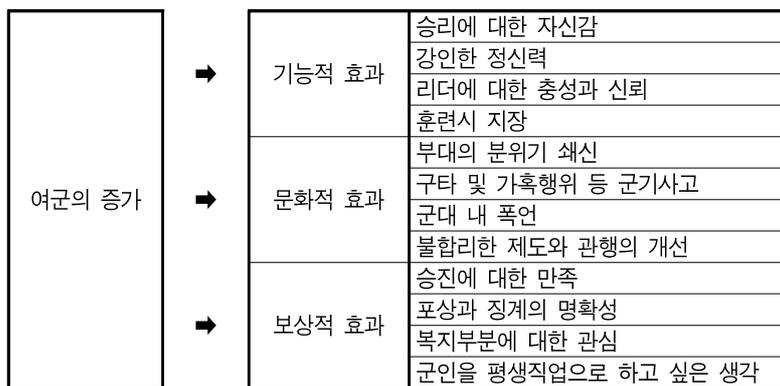
결국 여군 증가의 효과로서는 아직 직접적으로 논의되고 있지 않지만, 그 효과가 기대되는 영역이 구성원의 보상 및 복지 향상과 관련한 효과이다. 본 연구에서는 이러한 효과를 보상적 효과라고 명명하여 기능적 효과 및 문화적 효과와 더불어 여군 증가가 가져올 수 있는 또 다른 효과로 추가하고자 한다. 기능적 효과만 강조되는 조직에서는 조직구성원의 자발적 기여가 담보될 수 없다. 보상적 효과와 적절히 균형을 이루었을 때 동기부여가 극대화될 수 있다. 조직이론에 따르면, 효과적인 조직 관리를 위해서는 조직과 구성원 간에 서로에 대해 가지는 기대감이 균형을 이루어야 하며 안정적인 심리적 계약관계가 맺어져야 하기 때문이다.

Ⅲ. 분석틀 및 조사방법

1. 측정지표 및 조작적 정의

본 연구는 <그림 1>과 같은 분석틀을 토대로 여군의 증가에 따른 군 조직 내의 효과에 대한 인식 변화에 관해 탐구하고자 한다.

<그림 1> 분석틀



1) 기능적 효과

기능적 효과란, 전통적 군 조직의 주요한 목표라고 할 수 있는 전력의 강화 혹은 전투에서의 승리에 직접적으로 기여할 수 있는 요인을 말한다. 즉 “강한 군대”를 만들 수 있는 요인들이다. 앞서 논의했듯이 여군 증가의 효과로서 흔히 사용된 변수들은 사기, 자신감, 단결, 훈련, 충성 등이다.

사기의 일반적인 정의는 집단의 구성원이 만족감과 긍지를 가지고 결속하여 공동목적을 달성하려는 자발적인 의욕을 말한다(이종수, 154: 2000). 군 조직에 있어서의 사기의 개념은 좀 더 포괄적이면서도 목표지향성이 강하다. 평시에는 일반적 정의처럼 구성원의 감정 및 정서적 요인이 중요하게 다루어질 수 있지만, 전시 혹은 위기상황이 강화될수록 그러한 요인들이 조직의 목표에 매몰되는 상태로 다루어진다. 즉, 군대조직은 국방이라는 뚜렷하고 확고부동한 목적을 갖고 있고, 궁극적 목표는 만일 발생할 수 있는 전쟁에서의 승리이며 이 같은 조직목표를 초점으로 모든 활동이 집중된다. 목적의 절대성 때문에 목적달성을 저해하는 조직원의 어떠한 행동도 엄히 처벌될 수 있으며 어떠한 희생도 감수되어야 한다는 것이 전통적 조직문화이다(장옥상, 1995).

따라서 군 사기라는 정의 자체가 평시에는 임무완수를 위한 자발적으로 노력하는 심리적 상태 및 태도를 의미하겠지만, 위기상황일수록 강인한 정신력을 통해 전투에서 승리할 수 있다는 자신감을 의미한다. 그러나 상식적인 차원에서 보면, 여군이 증가한다고 해서 임무완수를 위한 자발적 노력이 영향을 받을 것 같지는 않다. 따라서 이 개념은 지표로서 제외하기로 한다. 단, “강한 군대”에 기여하는 위기상황의 사기는 여성문화와 개념상으로 충돌할 수 있으므로 지표에 포함하기로 한다. 이러한 사기의 개념과 자신감의 개념을 융합하면 “승리에 대한 자신감”과 “강인한 정신력”이라는 지표가 수립될 수 있다.

“리더에 대한 충성 및 신뢰”는 군 조직이 전력을 강화하거나 목표를 달성하기 위해서 필연적으로 극대화해야 하는 또 하나의 기능적 수단이다. 이는 지휘관에 대한 지휘방식의 수용 및 그를 믿고 따르는 정도를 의미한다. 극도로 침묵하고 엄격한 위계질서를 필요로 하는 군 조직의 특성상, 지휘관의 명령은 절대적이며, 군 조직의 질서 및 단결로 연결될 수 있다. 앞서 언급했듯이, Adams(1984)의 연구에서는 여성에 대한 인식과 상관에 대한 충성심 간에 관계가 없다고 했으나 여군이 증

가하여 여군이 상관이거나 혹은 될 가능성이 높은 상태에서는 충성심에 대한 변화가 있을 수 있다. 또한 여군비율이 높은 전투지원부대가 전투부대보다 응집력이 일반적으로 약한 것이 실증분석에 의해 입증된 바 있다(Rothberg, Harrison & Fullerton, 1989).

“훈련시 지장”은 남녀가 함께 훈련을 받으면서 신체적 차이점으로 인해 발생할 수 장애를 의미한다. 여군 증가에 호의적인 연구들이 압도적인 반면, 훈련의 효과에 있어서는 부정적인 견해가 있다. 예를 들어, 한 언론기사에 실린 사령관들의 인식에 의하면 남녀통합 훈련에 불만을 가지고 훈련을 시작한 남군의 약 1/3은 그들의 생각을 바꾸지 않은 채 훈련을 마치게 되며 남녀통합 훈련을 받는 부대의 응집력은 남군만 있는 보병부대와 기갑부대보다 항상 약한 것으로 설문조사에서 나타난다는 것이다(Graham, 1994).

2) 문화적 효과

문화적 효과란, 군 조직에 여군이 증가하면서 사회 환경에 만연해 있는 여성문화도 함께 군 조직에 침투하는 현상을 말한다. 군 조직 역시 개방체계로서 다른 조직들과 마찬가지로 여성 지위의 향상이라는 사회현상을 반영할 수밖에 없는 상황을 말한다. 앞서 논의했듯이 미국 등 외국사례를 중심으로 한 기존 연구들은 여성문화가 전통적인 군 문화에 동화되어 명목적 현상으로 나타나고 있다는 지적이 지배적이다. 미국의 경우에는 군 조직의 개방성이 비교적 높았고 합리적이며 민주적인 군 문화가 정착되어 왔다는 점을 감안해야 한다.

반면, 한국의 전통적인 군 문화나 이미지는 폭력과 폭언으로 형상화되었던 것이 일반적이고, 실제 이러한 폐해가 계속되고 있는지 근절되고 있는지조차도 군대의 폐쇄성으로 인해 사회에 쉽사리 알려지지 않았다. 그러나 최근 각종 군기사고가 언론을 통해 사회에 알려지고 군의문사진상규명위원회 등을 통해 정부차원의 공식적인 조사가 이루어지게 되면서 군 문화에도 변화가 있어야 한다는 국민적 공감대가 형성되고 있다.

또한 다분히 정치적인 성격의 사안이라 학술적 성과는 별로 없지만, 대체적인 그 문제점에 대해서는 공감대가 형성되어 있다. 대체로 권위주의적 분위기, 군기사고, 폭언, 불합리한 제도와 관행 등에 문제의식을 가지고 있지만(김명수: 1995;

조성숙: 1996; 표명렬: 2004), 반대로 그런 문화의 일부는 군의 특수성을 반영하는 불가피한 것이라는 주장도 있다(김성조: 2003).

문화라는 속성이 일시에 변화할 수는 없지만, 구성원의 구성 비율이 변화하면 어느 정도 문화에도 변화가 있을 수 있다. 특히 한국군과 같이 “강한 문화”에 깊이 매몰되어 있던 상태라면, 주로 반대급부의 문화 속에서 교육받은 여성의 군 진입의 의미나 영향력은 미국보다 상대적으로 클 수 있다(Hong, 2002). 독고순(2001: 31-32)에 의하면, 사관학교에서 여군 증가를 통해 조직문화가 바뀔 수 있다고 한다. 이성 간 교제가 늘어 학교 기강을 침식한다는 우려(2000: 16)도 불거지고 있으나, 불합리한 차별이나 기합 등 부정적 조직 문화를 시정(2000: 14)하는 등의 긍정적 측면도 있음을 보여주고 있다.

이러한 여군의 문화적 영향의 속성은 남성과 구별되는 여성의 일반적 특징을 바탕으로 한다. 일반적으로 여성은 남성보다 타인의 감정에 대한 이해와 배려, 인간적 유대, 보살핌 등에 관심을 더 갖는 것으로 알려져 있다. 반면, 남성은 효율성, 위계성, 지배성, 강인함 등의 특성을 가지고 있는 것으로 알려져 있다(Eisler, 1987; Gilligan, 1993). 물론 남성성과 여성성의 구별이 성 역할 고정관념(sex role stereotyping)을 강화한다고 해서 페미니즘의 입장에서는 반대할 수도 있지만, 그러한 여성성이 오히려 관료제적 성격을 탈피하고 있는 현대조직에서는 조직효과성을 향상시킬 수 있는 요인이라는 주장이 강하다(Helgesen, 1990; Marshall, 1984).

위에서 논의한 전통적인 한국 군 문화의 특성과 여성적 속성을 종합하면, 여군의 문화적 영향을 측정할 수 있는 구체적 지표를 도출할 수 있다. 본 연구에서는 “부대의 분위기 쇄신,” “구타 및 가혹행위 등 군기사고의 감소,” “폭언 감소,” “불합리한 제도와 관행의 개선”으로 네 개의 지표를 구분하였다.

3) 보상적 효과

보상적 효과란, 구성원의 업무수행에 대한 보상적 혜택을 배분하는 데 있어서 여군 증가에 따른 직무만족상의 변화를 말한다. 조직 내에서 소수집단이 인사상의 배려를 받는 경우, 다른 집단의 경쟁심이나 역차별에 따른 불만 등을 초래할 수 있다. 이런 경우 소수집단이 명목주의 현상을 보이는 것이 아니라 조직 전체 혹은 다수집단에 상당한 영향을 미치고 있는 것이다.

현재 인사행정에서 적극적으로 반영하고 있는 가치는 소외집단에 대한 배려이다. 공직에서 여성을 소외집단으로 구분하여 여성채용목표제, 양성평등채용목표제 등 다양한 방법으로 공무원채용에서 혜택을 주고 있다. 또한 여성의 특수성을 인정하여 생리휴가제, 출산휴가제, 육아휴직제 등의 휴직을 인정하고 있다. 여성은 군 내에서도 역시 소외집단이기 때문에 인사제도상으로는 인사운영상으로 다양한 혜택을 받고 있는데, 이에 대해 남군은 역차별을 인지할 수 있다.

조직이론가인 Blalock(1970)에 의하면 소수집단의 비율이 높아질수록 소수집단에 대한 편견이 줄지는 않는다고 한다. 오히려 다수집단의 위협감과 경쟁심을 유발함으로써 다수집단의 소수집단에 대한 차별이 지속되거나 심지어 심화될 수 있다. 즉 다른 성에 대한 인식은 서로에 대한 경쟁심의 정도와 긴밀한 관계를 맺고 있다는 것이다. 사회과학의 경험적 연구와 이론에 의하더라도 조직 내에서 한 쪽 성을 고립시킨다면 다른 성에 대한 편견이 심화될 수 있지만, 그렇다고 남성과 여성의 접촉빈도를 높인다고 해서 서로에 대한 편견이 줄어드는 것은 아니라는 주장이 일반적이다. 이는 접촉빈도가 오히려 서로에 대한 경쟁심을 유발할 수 있다는 가정에 토대를 두고 있다(Allport, 1954).

우리나라 군 조직을 상대로 한 연구에서도 소수집단이 늘게 되면 다수집단이 느끼는 역차별 인식이 더욱 강해질 것이라고 지적하고 있다. 사관학교에서 여생도들에게만 주어지고 있는 복리 혜택, 여생도들에게 적용되는 이중훈련기준 등 역차별에 대한 불만이 남생도들을 중심으로 적지 않다. 또한 보직 및 인사관리 등에서도 여생도 우선주의가 발생할 가능성에 대한 막연한 경계심이 존재하고 있다(독고순, 2000: 16).

지표의 하나인 “승진에 대한 만족”은 남군들이 역차별을 느낄 수 있는 가장 유력한 분야이다. 한국 공직사회에서는 물질적 보상이 법적으로 엄격히 제한되고 계층제가 매우 발달해 있기 때문에 승진은 공직자들이 가지는 초미의 관심사이다. 더구나 군 조직은 그 중에서도 계층제 및 위계질서가 가장 엄격하기 때문에 더욱 그러할 것이다. “보상과 징계의 명확성”은 업무수행에 대한 보상이나 의무 위반에 대한 제재가 합리적이고 객관적인 기준에 의해 공정하게 이루어졌는가를 평가한다.

또 다른 지표인 “복지부분에 대한 관심”은 군 조직 내 복지에 관한 수요 및 논의

의 정도를 묻는 지표이다. 여군이 증가하면서 특히 여성과 관련한 부분의 복지에 대한 수요가 늘 수밖에 없고 여성인력의 효과적인 활용을 위해서는 그 수요를 충족시킬 필요가 있다. 여성관련 복지로는 우선 출산보조비, 출산휴가, 육아휴직제, 탄력근무제 등 가족 친화적 제도가 있다. 신체적 특성에서 오는 생리휴가, 생활과 관련한 생필품 면세 및 문화혜택 등도 포함된다(박천오·김상묵 2001; 강혜련, 2002).

위의 세 지표는 주로 물질적 보상에 관한 것이지만 내면적 보상을 의미하는 상징적 보상을 고려한 지표도 필요하다. 이미 언급했듯이 군인에게 물질적 보상과 상징적 보상은 모두 중요하며 이 둘은 서로 보완관계에 있다(Levy, 2007). “군인을 평생직업으로 하고 싶은 생각”은 군인을 매력적인 전문직업으로 인식하는 정도를 측정한다. 물론 평생직업으로 생각하는 원인에는 물질적 보상이나 상징적 보상 중 어느 한 쪽에 더 매력을 느끼기 때문일 수도 있지만 대체로는 두 보상에 대한 만족이 동시에 그 의지를 형성하는 편이므로 물질적 보상과 구별되는 또 한 종류의 지표로 포함시키고자 한다.

2. 조사개요

연구대상은 간호장교를 제외한 육군 소속 남녀군인을 대상으로 총 771부의 설문지를 배부하였다. 2003년 현재 총 여군 인원 1,815명은 영관 6%, 위관 64%, 부사관 30%로 구성되었다. 여군 표본의 경우 그 구성비율에 따라 300명을 대상으로 하여 영관 18명, 위관 192명, 부사관 90명에게 배부하였다. 설문 조사기간은 2003년 9월 5일부터 10월 30일까지로 하였으며 9월 5일 여군의 날 행사에 참여한 여군들에게 설문지를 배부한 후 우편으로 회수하는 방법을 취하였다.²⁾ 남군 설문대상은 여군과 함께 직접 근무 경험이 있는 사람을 대상으로 무작위로 선정하되 여군의 계급별 분포에 준하여 배부하였다.

질문의 전형적인 형식은 “귀하가 소속된 부대에 여군이 많아지고 역할이 커지는 것을 보면서 귀하의 생각은 어떻게 달라졌습니까?”로서 여군 증가로 인한 인식

2) 조사기간에 비해 학술적 용도의 집필이 늦어지게 된 이유는 국방부 측의 요청에 의한 것이다. “군 인력에 관한 정보는 보안상 중요”하므로 시간이 충분히 지날 때까지 자제해달라는 요청을 받았다.

변화를 조사하였다. 만약 여군 증가가 시점이 특정화된 이벤트성 현상이라면 그의 전후 두 차례에 걸쳐 설문을 실시하고 그 전후의 차이를 비교하는 것이 타당하다. 하지만, 여군 증가는 특정 시점이 없이 지속적인 현상이기 때문에, 그리고 국가보안상 그 증가에 관한 정보를 입수하기 어려웠기 때문에 그런 사전·사후 비교 조사는 현실적으로 어려웠다. 따라서 인식변화에 관해 숙고하여 직접 답변하도록 하였다.

<표 1>과 같이 남군 286명, 여군 160명, 총 446명으로부터 설문결과를 회수하였다. 근무연수가 비교적 짧은 1-3년 이하가 47%를 차지하여 큰 부분을 차지했으나 다른 3년 단위 근무연수에서는 비교적 고른 분포를 보이고 있다. 직급에 있어서도 영관급이 14.2%로 다소 적은 것을 제외하고는 응답자의 분포가 비교적 균등하다. 만약 남녀간 계급별 분포에 현격한 차이가 나는 경우, 분석결과가 사실은 계급의 영향일 수 있음에도 불구하고 성의 영향으로 오관할 수도 있다. 그러나 성별 계급 분포에 있어서도 왜곡을 의심할 정도로 심대한 격차가 나타나지는 않았다. 유효한 데이터만 감안하면, 여성의 경우 영관 10.7%, 위관 38.4%, 부사관 50.3%였고, 남성의 경우, 영관 15.5%, 위관 25.4%, 부사관 19.4%, 병사 39.6%였다.

<표 1> 설문 응답자의 일반적 특성

| 구분 | | 명(%) |
|------|-----------|-----------|
| 성별 | 남성 | 286(63.8) |
| | 여성 | 160(36.0) |
| 학력 | 고졸이하 | 41(9.2) |
| | 대졸이하 | 309(69.4) |
| | 대학원이상 | 92(20.7) |
| 근무연수 | 1-3년 이하 | 209(47.0) |
| | 4-6년 이하 | 67(15.1) |
| | 7-10년 이하 | 52(11.7) |
| | 11-15년 이하 | 62(13.9) |
| | 16-20년 미만 | 27(6.1) |
| | 20년 이상 | 27(6.1) |
| 직급별 | 영관급 | 61(14.2) |
| | 위관급 | 133(29.9) |
| | 부사관 | 135(30.4) |
| | 병사 | 113(25.5) |

IV. 분석결과

본 연구에서는 분석기법으로서 교차분석을 채택하였다. 흔히 성별 차이의 유의성을 비교할 때에는 성별로 응답의 평균을 구하여 비교하는 t검정을 활용한다. 하지만 본 연구가 교차분석을 사용한 이유는 다음과 같다. 첫째, 단지 성별 차이에만 주목하는 것이 아니라 남녀를 종합한 비율에도 관심을 기울이기 때문이다. 둘째, 응답의 평균만을 비교하는 것은 논의를 단순화시킬 수 있다. 깊이 있는 논의를 위해서는 5점 항목 각각에 대한 비율을 명시하고 설명하는 것이 필요하다. 특히 여군 증가의 효과에 대해서 “변화없다”고 답할 가능성이 높는데, t검정으로는 이 응답을 명시하고 논의할 수 없다.

<표 2>는 여군 증가의 기능적 효과에 관한 인식을 보여준다. 여군 증가에 대한 회의론자들의 소위 “군기 약화”에 대한 우려가 현실화되었다고 보기에는 어려울 정도로 부정적인 인식은 적었다. 일단 전 항목에서 “전혀 그렇지 않다”와 “그렇지 않다”라고 답한 부정적인 답변이 남녀 합하여 “승리에 대한 자신감 향상” 27.3%, “강인한 정신력 단련의 기회” 13.6%, “리더에 대한 충성·신뢰 향상” 16%였다. “훈련시 지장 초래”는 “매우 그렇다”와 “그런 편이다”가 26.7%였다. 결국 전 항목 모두 28%이하에서 부정적인 인식은 적었다.

가장 심각한 문제로 받아들여야 하는 항목은 승리에 대한 자신감이다. 이 항목은 사실 군기의 정도를 묻는 가장 직설적인 질문이다. 그러나 그 자신감이 증가했는지에 대해 전혀 그렇지 않거나 그렇지 않은 편이라는 응답이 남성의 경우 31.6%나 되는 부정적 인식을 나타냈다. 여성도 승진문제와 평생직장으로서 군인에 대한 부정적 인식 다음으로 높은 19.8%가 부정적 인식을 나타냈다. 결국 남녀 합하여 총 27.3%가 부정적이어서 상대적으로 높은 순위였다. 유사하게 훈련시 지장을 초래하는지에 대해서도 부정적인 응답은 26.7%로서 높게 나왔다(남 29.0%, 여 22.5%).

반면, 군기를 묻는 또 다른 직접적인 질문은 “강인한 정신력”인데, 여기서는 “승리에 대한 자신감”과 달리 여성의 경우, 증가했는지에 대해 그런 편 혹은 매우 그렇다고 답한 비율이 82.6%로서 매우 높은 효과를 보이고 있다. 여성에게는 군대가 강인한 정신력을 함양하는데 매우 효과적인 것으로 보인다. 리더에 대한 충성·신

퇴가 증가했는지에 대해 부정적인 응답, 즉 전혀 그렇지 않거나 그렇지 않은 편이라는 응답이 16%(남 18.4%, 여 11.8%)으로서 대부분의 여타 항목들과 마찬가지로 낮은 경향을 보였다.

<표 2> 여군 증가의 기능적 효과

단위(명, %)

| 구분 | | 남군 | 여군 | 전체 | 비고 |
|-----------------------|-----------|------------|------------|------------|-----------------------------|
| 승리에 대한 자신감 향상 | 전혀 그렇지 않다 | 18(6.4) | 2(1.2) | 20(4.5) | $\chi^2=22.924$ $p=.000$ |
| | 그렇지 않다 | 71(25.2) | 30(18.6) | 101(22.8) | |
| | 아무 변화 없다 | 79(27.7) | 29(18.0) | 108(24.4) | |
| | 그런 편이다 | 95(33.7) | 75(47.2) | 170(38.4) | |
| | 매우 그렇다 | 20(7.1) | 24(14.9) | 44(9.9) | |
| | 계 | 283(100.0) | 160(100.0) | 443(100.0) | |
| 강인한 정신력 단련의 기회 | 전혀 그렇지 않다 | 13(4.6) | 1(0.6) | 14(3.2) | $\chi^2=65.536$ $p=.000$ |
| | 그렇지 않다 | 43(15.2) | 3(1.9) | 46(10.4) | |
| | 아무 변화 없다 | 93(32.6) | 24(14.9) | 117(26.4) | |
| | 그런 편이다 | 42(14.9) | 65(40.4) | 107(24.2) | |
| | 매우 그렇다 | 92(32.6) | 67(42.2) | 159(35.9) | |
| | 계 | 283(100.0) | 160(100.0) | 443(100.0) | |
| 리더에 대한 충성·신뢰 향상 | 전혀 그렇지 않다 | 13(4.6) | 3(1.9) | 16(3.6) | $\chi^2=29.280$ $p=.000$ |
| | 그렇지 않다 | 39(13.8) | 16(9.9) | 55(12.4) | |
| | 아무 변화 없다 | 97(34.0) | 25(15.5) | 122(27.5) | |
| | 그런 편이다 | 106(37.6) | 84(52.2) | 190(42.9) | |
| | 매우 그렇다 | 28(9.9) | 32(20.5) | 60(13.5) | |
| | 계 | 283(100.0) | 160(100.0) | 443(100.0) | |

<표 3>은 여군 증가의 문화적 효과에 대한 인식을 보여주고 있다. 비교적 긍정적인 응답률이 높게 나와 여군 증대를 통해 인권이 존중되고 합리적인 군대문화로 변화하고 있음을 알 수 있다. 개별항목별로 군 문화개선에 대한 긍정적인 응답, 즉 매우 개선되었거나 개선된 편이라고 답한 비율은 다음과 같다. “부대의 분위기 쇄신” 82.9%(남 81.2%, 여 86.4%), “구타 및 가혹행위 등 군기사고 감소” 71.4%(남 65.3%, 여 82.0%), “폭언 감소” 82%(남 79.1%, 여 87.6%), “불합리한 제도와 관행의 개선” 72.5%(남 66.7%, 여 83.6%)이다.

전 항목에서 여성의 긍정적인 답변이 다소 많은 편이었으나 남성도 최소한 65%

이상의 높은 수치를 보여 남녀 모두 긍정적인 효과에 공감대가 형성되어 있음을 알 수 있다. 특히 여타 항목에서는 약 30% 내외의 남성이 여군증가에도 불구하고 변화가 없다고 답하여 효과에 대해 확신을 가지지 못하는 경우가 많았다. 그러나 <표 3>의 네 항목에서는 최저 “부대의 분위기 쇄신”(11.7%)에서 최고 “불합리한 제도와 관행개선”(21.2%)에 이르기까지 변화가 없다는 답변이 비교적 적기 때문에 상대적으로 변화가 있다는 확신이 높은 것으로 해석할 수 있다.

<표 3> 여군 증가의 문화적 효과

단위(명, %)

| 구분 | | 남자 | 여자 | 전체 | 비고 |
|------------------------------|-----------|------------|------------|------------|---------------------------|
| 부대의 분위기 쇄신 | 전혀 그렇지 않다 | 5(1.8) | 2(1.2) | 7(1.6) | $\chi^2=7.934$ p=.094 |
| | 그렇지 않다 | 15(5.3) | 10(6.2) | 25(5.6) | |
| | 아무 변화 없다 | 34(11.7) | 10(6.2) | 44(9.9) | |
| | 그런 편이다 | 147(51.9) | 74(46.6) | 221(49.8) | |
| | 매우 그렇다 | 83(29.3) | 64(39.8) | 147(33.1) | |
| | 계 | 284(100.0) | 160(100.0) | 444(100.0) | |
| 구타 및 가혹행위 등 군기사고 감소 | 전혀 그렇지 않다 | 7(2.5) | 2(1.2) | 9(2.0) | $\chi^2=16.592$ p=.002 |
| | 그렇지 않다 | 39(13.8) | 12(8.1) | 51(11.5) | |
| | 아무 변화 없다 | 53(18.4) | 14(8.7) | 67(15.1) | |
| | 그런 편이다 | 117(41.3) | 75(46.6) | 192(43.2) | |
| | 매우 그렇다 | 68(24.0) | 57(35.4) | 125(28.2) | |
| | 계 | 284(100.0) | 160(100.0) | 444(100.0) | |
| 폭언 감소 | 전혀 그렇지 않다 | 6(2.1) | 2(1.2) | 8(1.8) | $\chi^2=13.578$ p=.009 |
| | 그렇지 않다 | 20(7.1) | 8(5.0) | 28(6.3) | |
| | 아무 변화 없다 | 34(11.7) | 10(6.2) | 44(9.9) | |
| | 그런 편이다 | 130(45.9) | 60(37.9) | 190(42.8) | |
| | 매우 그렇다 | 94(33.2) | 80(49.7) | 174(39.2) | |
| | 계 | 284(100.0) | 160(100.0) | 444(100.0) | |
| 불합리한 제도와 관행의 개선 | 전혀 그렇지 않다 | 6(2.1) | 2(1.2) | 8(1.8) | $\chi^2=23.689$ p=.000 |
| | 그렇지 않다 | 28(9.9) | 8(5.6) | 36(8.1) | |
| | 아무 변화 없다 | 61(21.2) | 17(10.6) | 78(17.6) | |
| | 그런 편이다 | 132(46.6) | 71(44.1) | 203(45.7) | |
| | 매우 그렇다 | 57(20.1) | 62(38.5) | 119(26.8) | |
| | 계 | 284(100.0) | 160(100.0) | 444(100.0) | |

<표 4>는 여군 증가의 보상적 효과가 나타나 있다. 인사행정과 관련된 “승진에 대한 만족”에서는 남녀 합하여 24.8%, 남녀 각각 22.7%와 29.2%가 매우 감소하거나 감소한 편으로 인식하여 불만집단으로 구분될 수 있다. 그러나 여성의 증가에 따라 남성이 승진에서의 역차별에 민감하게 반응할 것으로 예상한 것에 비하면 아직 그리 위협적인 수준으로 인식되지는 않는 듯 보인다. 남성의 경우 만족도가 증가한 편(37.9%)이나 변화 없다(33%)는 답변에서도 높은 비율을 보였기 때문이다. 오히려 여성이 불만이 더 많은 것으로 나타났다. 여타 모든 항목에서 여성은 남성보다 여군증가와 함께 긍정적인 변화가 있음을 더 강렬히 인식하였으나 유독 승진과 관련해서는 부정적인 변화로 인지하였다.

상벌의 명확성과 관련하여 여성은 물론 남성의 인식도 증가한 편(31.7%), 매우 증가(12.8%), 변화 없음(34.9%) 모두에서 비교적 높은 비율로 답하였다. 다만 감소한 편이라는 부정적인 답변이 남성의 경우 17.8%로서 그 절대수치는 낮지만 여성의 경우 8.7%와 비교해서는 상대적으로 불만이 많은 것으로 나타났다. 즉 인사문제에 있어서 심각한 수준의 불만은 발견되지 않지만 승진에 있어서는 여성이 남성보다, 상벌에 있어서는 남성이 여성보다 불만이 많다는 사실을 확인하였다.

남녀 간 차이가 없으면서도 가장 긍정적인 답변을 보인 것은 “복지에 대한 관심”이다. 증가한 편이거나 매우 증가했다고 응답한 비율을 합하였을 때 무려 83.4%(남 82.7%, 여 85.1%)였다. 여성이 많아지면서 증가하고 있는 여성친화적 정책이 복지제도로서 인지되고 있음을 알 수 있다.

가장 논란거리가 될 만한 항목은 “군인을 평생직업으로 하고 싶은 생각”에 대한 남성의 인식이다. 매우 감소(17.4%)했다는 의견과 감소한 편(28.4%)을 합하면 45.8%로서 매우 부정적인 인식이 강한 반면, 증가한 편 혹은 매우 증가하였다는 답변은 26.2%에 불과하였다. 이 부정적인 결과는 해석에 유의해야 한다. 군인을 평생직업으로 선택하지 않을 가능성이 매우 높은 병사들의 답변이 섞여 있기 때문이다. 실제로 같은 답변을 계급별로 구분했을 때 병사들은 전혀 그렇지 않은 경우가 37명(32.7%)과 그렇지 않은 편인 경우가 29명(25.7%)으로, 합하여 66명(58.4%)에 달했다. 이 수치를 근거로 위의 부정적 답변 총 129명 중 병사 66명을 무효로 처리하더라도 나머지 63명이 여전히 부정적인 답변을 한 것으로 나타남으로써 여전히 군인을 평생직업으로 선택하는데 제약으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

<표 4> 여군 증가의 보상적 효과

단위(명, %)

| 구분 | 남군 | 여군 | 전체 | 비고 | |
|---------------------|-----------|------------|------------|------------|------------------------------|
| 승진에 대한 만족 향상 | 전혀 그렇지 않다 | 13(4.6) | 4(2.5) | 17(3.8) | $\chi^2=24.418$ $p=.000$ |
| | 그렇지 않다 | 51(18.1) | 42(26.7) | 93(21.0) | |
| | 아무 변화 없다 | 94(33.0) | 23(14.3) | 117(26.4) | |
| | 그런 편이다 | 107(37.9) | 70(43.5) | 177(40.0) | |
| | 매우 그렇다 | 18(6.4) | 21(13.0) | 39(8.8) | |
| | 계 | 283(100.0) | 160(100.0) | 443(100.0) | |
| 포상과 징계의 명확성 향상 | 전혀 그렇지 않다 | 8(2.8) | 5(3.1) | 13(2.9) | $\chi^2=34.487$ $p=.000$ |
| | 그렇지 않다 | 50(17.8) | 13(8.7) | 63(14.3) | |
| | 아무 변화 없다 | 99(34.9) | 26(16.1) | 125(28.3) | |
| | 그런 편이다 | 89(31.7) | 80(49.7) | 169(38.2) | |
| | 매우 그렇다 | 36(12.8) | 36(22.4) | 72(16.3) | |
| | 계 | 282(100.0) | 160(100.0) | 442(100.0) | |
| 복지부분에 대한 관심 증대 | 전혀 그렇지 않다 | 3(1.1) | 3(1.9) | 6(1.4) | $\chi^2=14.194,$ $p=.007$ |
| | 그렇지 않다 | 14(4.9) | 7(4.3) | 21(4.7) | |
| | 아무 변화 없다 | 33(11.3) | 14(8.7) | 47(10.6) | |
| | 그런 편이다 | 151(53.4) | 62(39.1) | 213(48.0) | |
| | 매우 그렇다 | 83(29.3) | 74(46.0) | 157(35.4) | |
| | 계 | 284(100.0) | 160(100.0) | 444(100.0) | |
| 군인을 평생직업으로 하고 싶은 생각 | 전혀 그렇지 않다 | 49(17.4) | 3(2.5) | 52(11.7) | $\chi^2=82.204$ $p=.000$ |
| | 그렇지 않다 | 80(28.4) | 29(18.0) | 83(18.7) | |
| | 아무 변화 없다 | 80(28.0) | 16(9.9) | 96(21.7) | |
| | 그런 편이다 | 54(19.1) | 58(36.0) | 138(31.2) | |
| | 매우 그렇다 | 20(7.1) | 54(33.5) | 74(16.7) | |
| | 계 | 283(100.0) | 160(100.0) | 443(100.0) | |

V. 논의

총 14개의 문항 중 여군 증가의 부정적 효과를 상위 5위까지 나열해 보면 <표 5>와 같다. 우선 기능적 효과 중 “승리에 대한 자신감”과 “훈련시 지장”에서 부정적인 답변이 가장 많이 나왔다는 데에 주의할 필요가 있다.

다음으로 3위에서 5위는 모두 인사운영과 관련된 점이었다. “군인을 평생직업으로 하고 싶은 생각”을 형성하는 요인은 물질적 보상과 상징적 보상이다. 이 중 어떤 것이 여군 증가에 의해 부정적인 영향을 입었는지 불분명하지만, 어느 쪽으로 해석하든 의미가 있다. 만약 그것이 상징적 보상 때문이라면, 그 동안 남성들만의 조직으로 얻을 수 있었던 강인함과 같은 이미지에 매력을 느꼈던 응답자가 토로한 불만의 표현일 수 있다. 혹은 성희롱 등 여성이 늘어났기 때문에 군 생활에서 감수해야 하는 불편 내지 불만을 느끼는 응답자가 많다는 의미일 수도 있다.

만약 평생직업으로서의 군인에 대한 매력이 적어진 이유가 물질적 보상의 문제라고 한다면, 보수, 승진, 복지, 근무여건 중에 그 원인이 있을 것이다. 일단 보수는 여군 증가와 직접적인 관계가 없으므로 원인에서 제외될 수 있다. 승진문제가 가장 유력한 원인일 가능성이 높으며, 복지나 근무여건 같은 경우에도 만약 그것들이 여성친화적인 것에 치중하고 있다면 남군들이 역차별을 인지할 수 있다.

<표 5> 여군 증가에 따른 부정적 효과 상위 5위

| 순위 | 항목 | 남군 | 여군 | 총 |
|----|---------------------|-------|------|-------|
| | | 비율 | 비율 | 비율 |
| 1 | 승리에 대한 자신감 | 31.6 | 19.8 | 27.3 |
| 2 | 훈련시 지장 | 29.0 | 22.5 | 26.7 |
| 3 | 군인을 평생직업으로 하고 싶은 생각 | 29.0* | 20.5 | 26.0* |
| 4 | 승진에 대한 만족 | 22.7 | 29.2 | 24.8 |
| 5 | 포상과 징계의 명확성 | 20.6 | 11.8 | 17.2 |

* 병사를 제외한 비율임

<표 6> 여군 증가의 긍정적 효과 상위 5위

| 순위 | 항목 | 남군 | 여군 | 총 |
|----|---------------------|------|------|------|
| | | 비율 | 비율 | 비율 |
| 1 | 복지부분에 대한 관심 | 82.7 | 85.1 | 83.4 |
| 2 | 부대의 분위기 쇄신 | 81.2 | 86.4 | 82.9 |
| 3 | 군대 내 폭언 감소 | 79.1 | 87.6 | 82.0 |
| 4 | 불합리한 제도와 관행의 개선 | 66.7 | 82.6 | 72.5 |
| 5 | 구타 및 가혹행위 등 군기사고 감소 | 65.3 | 82.0 | 71.4 |

승진문제는 인사행정상의 큰 과제이다. 현재 인사적체로 승진이 어렵고 조기퇴직자가 속출하고 있는 상황은 승진에 대한 심각한 문제의식을 제기한다. 또한 육

사출신과 비육사출신 간의 승진을 둘러싼 집단 간 갈등문제 등도 복잡하게 얽혀 있다. 이런 상황에서는 남군이 여성의 증가를 승진의 장애물로 경계할 가능성도 있다. “승진에 대한 만족”과 “포상과 징계의 명확성” 등 인사와 관련된 이슈가 불만요인에 각각 4위와 5위로 기록된 것이 그런 추정을 뒷받침한다.

승진문제에 있어서는 여성의 29.2%가 부정적 인식을 가지고 있어 오히려 남성보다 높은 수준이었고, 여성이 여타 모든 항목에서는 매우 긍정적인 효과를 인식했으나 유독 이 문제에 있어서는 부정적 인식을 가지고 있다는 점도 특이할 만하다. 이러한 결과는 군 진급에서 남녀차별이 있다고 인식한 기존의 연구결과(김원홍 외, 2003: 85)와 동일하며, 군 외의 조직에서도 승진과 관련한 여성들의 기대가 낮다는 연구결과와 동일하다(김성국, 1998; 양인숙, 2003; 이주희 외, 2002). 기능적 효과 중 승리에 대한 자신감을 향상시키거나 강인한 정신력 단련의 기회라는 응답이 각각 2위와 5위에 기록되었다. 특히 승리에 대한 자신감 향상에 대해서는 여성도 19.8%로서 절대치는 낮지만 다른 항목에서보다 상대적으로 높은 부정적 인식을 보였다.

<표 6>은 여군 증가의 긍정적 효과를 상위 5위의 순으로 나열한 것이다. 남성만 해도 82.7%가 “복지부분에 대한 관심”이 늘었다고 한 것으로 보아 인권에 대한 관심의 증가에 여군 증가가 기여하는 바가 크다는 사실을 알 수 있다. 그 외의 항목들도 군대의 분위기, 폭력, 폭언, 불리한 관행 등 군대문화와 관련한 것들이다. 이런 항목에서도 여군 증가를 통해 군대문화가 과거 폭력적이고 비합리적인 것에서 인권을 존중하고 합리적인 것으로 쇄신해 나가고 있는 데에 여군 증가가 기여하고 있음을 알 수 있다. 이러한 분석결과는 기업과 같은 일반조직에서는 이미 인적 자원의 다양성이 긍정적인 창의성제고와 유연한 전략을 창출하고 있으며(이주희 외, 2002: 58) 여성들은 교육, 의료, 빈곤퇴치 등의 사안에 보다 깊은 관심을 가지기 때문에 이러한 분야에서 더 나은 의사결정을 유도(이영, 2002: 37)한다는 점은 연구결과와 맥을 같이한다고 볼 수 있겠다.

<표 5>와 <표 6>을 비교해 보아 내릴 수 있는 결론은 여군 증가를 통한 효과에도 긍정적인 것과 부정적인 것이 있으며 이들은 서로 상쇄관계에 있다는 점이다. 즉, 소수이지만 여군이 군 전력이나 군 목표달성 등 기능적 효과에 기여할 수 있는 여지가 적다는 부정적인 인식이 남아있다. 또한 승진 및 상벌 등 보상적 효과에 대

해서도 다소 회의적인 반응을 보이고 있다. 반면, 복지를 증대하고 인권을 존중하며 합리적으로 일을 처리하는 방향으로 군 문화를 개선할 수 있다는 긍정적 효과가 확인되었다. 이런 장점은 다양한 개성과 욕구 그리고 자유로운 사고방식을 가지고 있는 소위 “신세대 사병”을 위해 정부가 기울이고 있는 군대문화의 개선 및 복지증대 등 군대 내 개혁의 방향과도 일치한다는 점에서 의미가 있다. 또한 군 조직도 개방체계로서 사회변화의 양태를 닮아가고 있다는 의미이기도 하다(임용순, 이정우: 1996).

이러한 문화적 효과를 통해 사회과학에서 자주 제기되는 명목주의(tokenism)의 주장에 대해 반론을 제기할 수 있게 된다. 국방부 여군발전단 내부자료에 의하면 한국의 2003년 10월 현재 육군소속의 여군의 수는 전체 육군의 3.3%를 차지하고 있다. 이는 Kanter가 상징적 의미 밖에 가지지 못한다는 명목주의의 상한선 15%에 훨씬 미치지 못하는 비율이다. 그러나 이렇게 낮은 비율에도 불구하고 여군 증가는 벌써 군대문화에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 명목상의 소수집단으로서 기존의 군대문화에 동화되거나 흡수되는 것이 아니라 새로운 군대문화의 수립에 기여하고 있는 것이다. 여기서 기존의 군대문화는 극도로 남성적이었는데 반해, 새로운 문화는 배려적이고 비폭력적이며 비억압적인 여성적 성격의 것이므로 오히려 여성이라는 소수집단의 문화가 남성편향의 문화에 침투하고 있는 경향을 보여 주는 것이다. 따라서 명목주의에 반하는 상황이 일어나고 있다.

VI. 맺는 말

본 연구는 군이라는 특수조직에서 여군의 수적인 증가에 따라 질적인 측면에서는 어떤 효과가 나타날 수 있는지에 대한 인식을 조사하였다. 그 효과를 기능적, 문화적, 보상적 효과로 구별하여 분석한 결과, 모든 지표에서 부정적인 답변보다는 긍정적이거나 변화가 없다는 답변이 더 많았다.

단, 승리에 대한 자신감이나 정신력과 같이 군 조직 본연의 목표를 달성하거나 “강한 군대”에 기여할 수 있는 기능적 효과들에 대한 부정적 인식이 주로 남군을 중심으로 다른 지표에서보다 더 많았다. 보상적 효과에서도 승진이나 상벌제도에

있어서 불만이 다른 지표에서보다 더 많았다. 특히 승진에 있어서는 여군의 불만도 높아 남군이 느끼는 역차별 현상 이상의 구조적 문제가 인지되고 있음을 알 수 있다. 반면, 보상적 효과 중 복지증대 및 인권존중, 합리적 일처리 등 문화적 효과에서는 남녀 공히 긍정적인 응답이 압도적으로 많아 군대문화의 개선에는 크게 기여할 수 있음을 암시하고 있다. 이러한 분석결과는 전통적인 남성편향의 군대문화에 여성적 성향의 문화가 침투하고 있는 것으로 군 조직에서의 여성들이 단지 명목주의(tokenism) 현상으로 그치고 있다고는 볼 수 없음을 의미한다.

그러나 기능적 효과에는 문제가 다소 있는 반면, 문화적 효과는 고무적이라는 결과에 대해서 해석에 유의해야 한다. 결코 여군 증가로 인해 실제로 군기나 전투력이 약화되었다는 의미가 아니고, 그 결과는 응답자들의 지극히 주관적인 인식일 뿐이라는 점이다. 오히려 보상적 효과 중 승진 등에서 만족이 저조한 것은 명백한 사실이므로 군의 직무만족이나 동기부여에 치명적인 요인이 될 수 있다. 따라서 정책결정자가 더욱 주목해야 할 부분이라고 판단된다.

“군 고유의 전통성과 민주성향이 결합된 새로운 군대문화 창조”(이동훈, 1995)는 우리의 군대문화에 남아있는 과제이다. 군 고유의 전통적인 “강한 군대”가 바람직하다는 관점에서는 기능적 효과가 강해야 할 것이고, 한국 군대에도 민주적이고 개방적인 분위기가 형성되어야 한다는 관점에서는 문화적 효과가 강해야 할 것이다. 본 연구의 결과에 의하면, 여군은 두 효과에 모두 기여할 가능성을 가지고 있지만, 특히 문화적 효과에는 더 큰 기여를 할 것으로 기대되며, 이를 통해 새로운 군대문화 창조에 기여할 것으로 기대된다.

본 연구의 한계로는 표본 집단을 들 수 있다. 여군에 대해서 잘 알아야 한다는 전제로 접근했기 때문에 여군과 직접 근무한 경험이 있는 남군만을 대상으로 조사했고 남군 전체를 대표하지는 못한다. 따라서 군 전체에 미치는 영향으로 보기에는 한계가 있으며, 이런 표본 집단의 특성상 응답 결과에 다소 오차가 있을 가능성도 있다. 또한 여군 증가와 군 사기의 인과관계에 관해 설문 응답자의 주관적인 인식에 전적으로 의지하고 있다. 후속 연구를 위해 표본 집단을 좀 더 다양하게 하고 인과관계를 명료하게 확인할 수 있는 객관적인 지표를 수립한 후, 이를 통해 여군 증가의 사전-사후를 비교하는 방법을 제안하고자 한다.

■ 참고문헌

- 강혜련. 2002. "기업의 가족친화적 복지정책과 여성인력의 생산성." 《생산성논집》 16(1): 1~23.
- 김명수. 1995. "한국군의 사기와 새로운 군대문화 정립, 새로운 병영문화 개발돼야 한다." 《통일한국》 5월호: 34-37.
- 김성국. 1998. "여성관리자의 Glass Ceiling 현상에 관한 연구." 《인사관리연구》 22(1): 205-230.
- 김성조. 2003. "강한군대의 조건-자주국방, 병영문화 개선이 강한군대 묘수인가." 《한국논단》 168: 42~51.
- 김원홍 외. 2003. 《여군이 경험하는 군내 제도적·심리적·규범적 남녀평등 수준에 관한 연구》. 서울: 한국여성개발원.
- 독고순. 2001. 《군에서의 여성통합 방향과 과제》. 서울: 한국국방연구원.
- _____. 2000. 《한국 군 여성인력의 활용확대에 따른 여군인력 획득 및 활용방안》. 서울: 한국국방연구원.
- 박천오·김상묵. 2001. "한국 정부조직의 여성친화성에 관한 실증적 연구." 《한국행정학회 춘계학술대회 발표논문집》 457~472.
- 양인숙. 2003. 《지식기반산업의 여성 지식근로자의 경력개발》. 서울: 한국여성개발원.
- 이동훈. 1995. "한국 군대문화 연구." 《한국사회학》 29(1): 171~196.
- 이영. 2002. 《여성과 국가투명성 제고, 여성과 국가경쟁력》. 서울: 한국여성개발원 개원19주년 기념 심포지엄.
- 이종수. 2000. 《행정학사전》. 서울: 대영문화사.
- 이주희 외. 2002. 《기업내 여성인적자원관리 현황 및 활성화방안 연구》. 서울: 여성부정책개발평가담당관실.
- 임용순·이정우. 1996. 《선진민주사회에서 군의 역할과 위상-민군관계발전을 위한 방안》. 한국전략문제연구소.
- 장옥상. 1995. 《군대문화가 조직몰입에 미치는 영향: 조직 유형별 비교분석을 중심으로》. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 조성숙. 1996. "남성문화에 대한 여성학적 이해: 군대와 남성." 《한국사회학회 96년 후기사학회대회》 220-225.
- 표명렬. 2004. "군사작전 중심의 무기체계 정책? 군대문화 개혁이 핵심이다!" 《인물과사상》 3월호: 100-111.

- Adams, Jerome. 1984. "Follower Attitudes Toward Women and Judgements Concerning Performance by Female and Male Leaders". *Academy of Management Journal*. 27(3): 636-643..
- Allport, Gordon. 1954. *The Nature of Prejudice*. NY: Doubleday.
- Asch, B. J. & Warner, J. T. 1994. *A Theory of Military Compensation and Personnel Policy*. Santa Monica. CA: Rand.
- Blalock, Hubert M. 1970. *Towards a Theory of Minority Group Relations*. NY: Capricorn.
- Boring, E. G., 1977. "Psychology for Armed Services". Washington: *The Infantry Journal*.
- Burk, James. 2002. "Theories of Democratic Civil-Military Relations". *Armed Forces & Society*. 29(1): 7-29.
- Burrell, Lolita, Adams, Gary A., Durand, Doris Briley, & Castro, Carl Andrew. 2006. "The Impact of Military Lifestyle Demands on Well-Being, Army, and Family Outcomes". *Armed Forces & Society*. 33(1): 43-58.
- Dandeker, Christopher & Segal, Mady Wechsler. 1996. "Gender Integration in Armed Forces: Recent Policy Development in the United Kingdom". *Armed Forces & Society*. 23(1): 29-47.
- Devilbliss, M. C. 1985. "Gender Integration and Unit Development: a Study of GI Jo". *Armed Forces & Society*. 11(Summer): 523-552.
- Dunn, L. F. 2003. "Is Combat Pay Effective? Evidence from Operational Desert Storm". *Social Science Quarterly*. 84(2): 344-357.
- Eisler, R. 1987. *The Chalice and the Blade*. San Francisco: Harper San Francisco.
- Fraser-Andrew. 1991. "Women in Combat : The Operational Impact of Meeting a National Security". AD-A236 555. (February).
- Gilligan, C. 1983. *In a Different Voice*. Cambridge, MA: Harvard Univ. Press.
- Graham, Bradley. 1994. "In Coed Training, Army Revisits a Basic Strategy". *Washington Post*. 21(November): A10.
- Harrell, M. & Miller, L. 1997. *New Opportunities for Military Women-Effects Upon Readiness, Cohesion, and Morale*, National Defense Research Institute RAND.
- Harries-Jenkins, Gwyn. 2002. "Women in Extended Roles in the Military: Legal Issues". *Current Sociology*. 50(5): 745-769.
- Helgesen, S. 1990. *Female Advantage: Women's Ways of Leadership*. New York: Oubleday.

- Hong, Doo-Seung. 2002. "Women in the South Korean Military". *Current Sociology*. 50(5): 729-733.
- Kanter, Rosabeth M. 1977. *Men and Women of the Corporation*. Basic book Inc.
- Kennedy-Pipe, Caroline. 2000. "Women and the Military". *Journal of Strategic Studies*. 23(4): 32-50.
- Levy, Yagil. 2007. Soldiers as Laborers: A Theoretical Model. *Theory and Society*. 36(2): 187-208.
- Marshall, J. 1984. *Woman Managers: Travellers in a Male World*. Chichester: Wiley.
- Motowidlo, S. J., Dowell, B. E., Hopp, M. A., Borman, W. C., Johnson, P. D., & Dinnette, M.D. 1976. *Motivation, Satisfaction, and Morale in Army Careers: A Review of Theory and Measurement*, Arlington, VA: US Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Mottern, J. A. & Simutis, Z. M. 1994. "Gender Integration of US Army Basic Training". *Proceedings of the 36th Annual Conference of the International Military Testing Association*: 24-29.
- Quester, George. 1982. "The Problem". In Nancy Loring Goldman, ed. *Female Soldiers-Combatants or Noncombatants? Historical and Contemporary Perspectives*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Reed, Brian J. & Segal, David R. 2000. "The Impact of Multiple Deployments on Soldiers' Peacekeeping Attitudes, Morale, and Retention". *Armed Forces & Society*. 27(1): 57-78.
- Rosen, Leora et al. 2003. "The Effects of Peer Group Climate on Intimate Partner Violence among Married Male U.S. Army Soldiers". *Violence Against Women*. 9(9): 1045-1071.
- Rosen, Leora N. & Durand, Doris B. 1996. "Cohesion and Readiness in Gender-integrated Combat Service Support Units: The Impact of Acceptance of Women and Gender Ratio". *Armed Forces & Society*. 22(4): 537-553.
- Rothberg, Joseph M. 1989. Harrison, Nancy L. & Fellerton, Carol S. *Combat Service Support Survey Results: a Light Infantry Division and a Mechanized Infantry Division*. Washington, D. C.: Walter Reed Army Institute of Research.
- Sasson-Levy, Orna. 2003. "Feminism and Military Gender Practices: Israeli Woman Soldiers in

- 'Masculine' Roles". *Sociological Inquiry*. 73(3): 440-465.
- Segal, D. R. 1986. "Measuring the Institutional/Occupational Change Thesis". *Armed Forces & Society*. 1(3): 351-376.
- Snyder, R. Claire. 2003. "The Citizen-Soldier Tradition and Gender Integration of the U.S. Military". *Armed Forces & Society*. 29(2): 185-204.
- Walker, Paulette V. 1995. "Mixed Companies Become the Norm". *Army Times*. 16(January): 12.
- Woodward, Rachel & Winter, Patricia. 2004. "Discourses of Gender in the Contemporary British Army". *Armed Forces & Society*. 30(2): 279-301.