

성역할 태도가 여성교도관의 역할인식에 미치는 영향

최은하

현대의 교육적 이념에 따른 교정주의라는 변화에도 불구하고 성역할 고정관념으로 인한 여성교도관의 위치는 제한적이다. 본 연구는 여성교도관의 역할인식에 영향을 미치는 요인을 탐색함으로써 향후 여성교도관의 직무훈련 및 인사, 복지정책에 있어서 적극 활용할 수 있는 여성인재개발을 위한 자료로 삼고자 한다. 조사결과를 살펴보면, 일반적 특성에 따른 과업역할과 집단유지역할에서는 유의미한 차이가 발견되었으나 개인역할에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 성역할태도 및 조직문화의 냉소주의, 남성주의가 여성교도관의 과업역할, 집단유지역할, 개인역할에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 남성주의가 적을수록 또 학력이 낮을수록 높은 과업역할 인식을 가지고 있었으며, 남성에 비해 여성이 여성교도관 과업역할을 높게 인식하고 있었다. 또한 남성주의가 적을수록 또 연령대가 낮을수록 높은 집단유지역할 인식을 가지고 있었으며, 남성에 비해 여성이 여성교도관 집단유지역할을 높게 인식하고 있었다. 하지만 여성교도관의 개인역할 인식에 미치는 영향에 대해서는 영향력을 평가할 수 없었다.

주제어: 성역할 태도, 여자교도관, 과업역할, 집단유지역할, 개인역할

I. 서론

근대 산업사회의 노동에 대한 여성학적 논의는 여성이 노동시장에서 남성과는 다른 조건을 기반으로 이루어진다는 것을 전제한다. 노동과 젠더의 관계가 자본주의적 구조 즉, 구조와 계급에서의 관계 뿐 아니라 가부장적 권력관계로 접근되었다는 것인데(이영자, 2004: 102-103). 이러한 가부장적 접근은 남성위주의 직무문화와 조직에서 성역할 고정 관념적 문화에 따른 전통적 역할개념에 영향을 미쳐왔고 특히 형사사법 분야를 대표적인 예로 들 수 있다. 물론 형사사법분야 직종 이외에도 대부분의 직종들이 남성위주의 직업에서 시작되었지만, 특히 교정공무원과 같은 폐쇄적인 물리적 직무환경 속에서 남성 중심적 직종으로 그 문화를 형성하며 대표적인 직군으로 인식되어져 왔다.

행형관이라는 형벌집행기관에서 현대의 교육적 이념에 의한 교관으로의 교정주의라는 변화에도 불구하고 직무의 비중은 여전히 보안에 치중되어 있다. 여전히 성역할 고정관념으로 인한 임신과 출산,

육아의 문제가 여성의 몫으로 남겨진 사회적 풍토와 함께 형사사법기관의 한 축인 여성교도관으로 하여금 일가정 양립의 이상과는 요원한 24시간 교대근무라는 부담감, 범죄자를 관리하기에 육체적 열세라는 등 현실이 조직 안에서 여성교도관의 위치를 더욱 소극적으로 만들고 있다. 또한 모집부터 성별을 한정시키고 제한하고 있으며, 이러한 교정조직의 여성의 인적자원의 투입을 막고 있는 구조는 조직을 운영하고 있는 대부분의 의사결정이 남성중심에 의해 결정 및 실행되고 있는 것을 의미한다. 따라서 여성교도관은 역할에 따른 직무의 능력평가를 받기 보다는 전통적 여성의 역할인식에 따라 직무에 배정받았다.

이것이 우수한 여성인력에 대한 활용을 저해하는 원인으로 작용하고 있으며 남녀 역할차이가 강조하지 않는 노동시장의 변화에 대처되는 여성인재개발이라는 국가정책방향과도 맞지 않는다.

따라서 본 연구는 여성교도관의 역할인식에 영향을 미치는 요인을 탐색함으로써 향후 여성교도관의 직무훈련 및 인사, 복지정책에 있어서 적극 활용할 수 있는 여성인재개발을 위한 자료로 삼고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 성역할 태도의 개념

성역할 태도(Gender-role attitudes)는 남녀에게 기대되는 행동에 일관된 역할에 대한 태도 및 인식이 있다는 것이다. 반응경향이 있다는 것이다. 남성여성에게 기대되는 행동에 적절하다고 생각되는 것에 대해서 호의적 또는 비호의적으로 반응하는 경향으로 여성과 남성의 을 의미한다(Scanzoni & Scanzoni, 1981; 김재엽 외, 2010: 42, 권혜림, 2013: 6 재구성).

김영미·류연규(2013)는 성역할태도에 영향을 미치는 결정요인으로 개인적 특성, 가족 특성, 노동시장 특성을 제시하였다. 여기에서 개인적 특성에는 성별, 연령, 교육수준, 종교 등이 영향을 미칠 수 있다고 보았고, 가족 특성으로는 결혼 지위와 자녀 유무, 어머니 취업 여부가 성역할 태도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 노동시장 특성으로는 근로여부, 근로기간, 고용형태 등이 성역할 태도에 영향을 미칠 수 있다고 보았다.

김주현·문영주(2010)에 따르면, 남성과 여성을 대립적으로 이분화 시키는 전통적인 성역할규범은 빠른 속도로 변화해 가는 사회를 적응하지 못한 채 여러 가지 문제점을 드러냈다. 1960년대 이후 여성운동이 활발히 전개됨에 따라 여성과 남성의 성 차이와 성역할에 대한 연구가 새로운 시각에서 이루어지기 시작함으로써 1970년대에 이르러서는 전통적인 성역할이론에 대해 회의를 갖기 시작하였다. 남성성과 여성성을 구분 짓는 이분법적 개념을 넘어서는 양성성 모형이 부각되고 있다. 양성성이란,

1) 남녀 교도관 채용은 년도마다 다소 차이가 있으나 2012년 채용인원은 남자 349명, 여자 20명, 2013년 채용인원은 남자 322명, 여자 15명으로 여성채용 비율이 현격히 낮다.

여성성과 남성성이 서로 상반되거나 모순되는 것이 아니며 한 사람 안에서 다양한 형태로 공존할 수 있다는 것을 의미한다²⁾. 즉, 양성적인 사람은 상황이 요구하는 바에 따라 자신의 양성성을 적절하게 표현할 수 있으며, 개인이 완전하게 효과적이고 건강한 인간으로 기능할 수 있다.

성역할 태도의 유형을 Osmind 와 Martim(1975)은 전통적 태도와 근대적 태도로 명명한 바 있는데 (임정빈·정혜정, 1997: 127-128; 권혜림, 2013: 6), 현대사회는 남녀의 역할을 이분화하고 있는 전통적 태도로는 더 이상 논리로 뒷받침하기 어렵다(김주현·문영주, 2010: 113). 따라서 성과 관계없이 합리적 역할분담을 지향하는 근대적 태도가 향후 성역할의 가치변화에 보다 적응적이라고 할 수 있다.

2. 공무원의 역할인식에 관한 선행연구

사회학적으로 역할이란 기대되는 행동, 책임 그리고 사회적으로 지위에 부여된 특전의 집합으로 사회적 환경에 따라 그 역할은 다양하게 정의될 수 있다(조경호 외, 2009: 33-35).

역할인식(Role Recognition)은 어떤 위치의 역할기대를 어떻게 인지하고 있는지에 대한 정도라고 표현할 수 있다. 이것은 개인적 차원에서 보면 행위자가 해야 할 일에 대한 지각(Perception)이며 해야만 한다는 타인 또는 행위자 본인의 기대를 깊이 있게 아는 것이다(김태근, 2009: 33). 조금 더 넓게 조직적 차원에서 보면, 특별한 역할을 점유하는 신원이 확인될 수 있는 조직은 일반적으로 그 역할과 연계된 특징을 갖고 있는 것으로 인식된다(Kite, 1996: 361-374; Eagly, 1987; Butler, et al., 2003: 307; 김태근, 2009: 34).

이윤호(2006: 11-13)에 따르면, 역할에 대한 기대는 환경, 조직, 법률 등의 3가지 주요한 근거가 한다. 이를 '기대-통합모형'이라고 하는데, 통합의 정도에 따라 최소통합, 부분통합, 실질통합으로 나눌 수 있다. 이 세 가지 요소로부터 기대가 모순되지 않고 조화를 이루는 경우, 최소한의 어려움이 따르게 되지만 반대로 상호 모순될 때 그 어려움은 커지게 된다고 한다. 이러한 역할기대는 조직 속에 일정한 지위가 있는 사람은 그에 대한 역할 기대가 존재하며 그 역할기대는 개인마다 다양할 수 있고 역할기대에 대한 역할 인식도 다를 수 있다(김태근, 2009: 34). 그러므로 역할기대에 대한 다른 인지는 개인의 인성, 동기, 능력, 과거경험, 기호, 흥미, 의사소통 등의 요인으로 인해 역할기대를 잘못 인지할 경우와 의도적으로 기대와 달리 행동하는 경우가 있다고 설명하기도 한다(박용현, 1992: 212-213; 김태근, 2009: 34-35).

역할기대를 올바르게 적절하게 인식해야만 제대로 된 역할수행을 기대할 수 있고 역할수행을 통하여 조직의 효율적인 결과를 낼 수 있다는 것을 의미한다.

3. 여성교도관의 실태

2) 칼 융(Carl Gustav Jung)은 아니마(Anima)와 아니무스(Animus)로 설명한다.

여성인력에 대한 실태를 알아봄으로써 조직 적용을 탐색하는데 활용할 수 있다.

법무부 여성통계(2012)에 따르면, 2012년 12월 31일 기준으로 법무부에는 남자 24,539명(82.2%), 여자 5,300명(17.8%), 총 29,839명으로, 교정직 남성은 14,138명, 여성은 1,113명 총 15,251명이 종사하고 있다.

<표 1> 교정기관 남녀 현황

	총계	별정직	일반직	기능직
현원	15,251	117	14,584	550
여성	1,113	4	1,062	47
남성	14,138	113	13,522	503

※ 자료: 법무부(2012) 재구성.

(1) 직렬별 현황

2012년 법무부에 종사하는 공무원을 직렬별로 보면 교정직 14,336명(48.0%)이고, 직렬별 여성공무원 중 교정직 여성은 969명(18.3%)이다.

<표 2> 직렬별 여성공무원 현황

총계	검사	검찰직	교정직	기능직	보호직	간호직	출입국 관리직	기타
5,300	452	759	969	1,894	329	155	532	198
100	8.5	14.3	18.3	35.7	6.2	2.9	10.0	3.7

※ 자료: 법무부(2012).

(2) 기관별 현황

각 기관의 현원 대비 여성공무원의 비율은 치료감호소가 37.6%(127명)로 가장 많고 그 다음으로 출입국관리사무소 31.5%(557명), 검찰청 30.3%(2,916명), 소년원 26.8%(208명), 본부 19.4%(122명)의 순이며 교정기관이 7.3%(1,113명)로 가장 적음을 알 수 있다. 하지만 기관별 여성공무원 중 교정직 여성은 21.0%로 두 번째에 해당된다.

<표 3> 기관별 여성공무원 현황

총계	검찰청	교정기관	출입국 관리 사무소	보호 관할소	소년원	치료 감호소	본부	법무 연수원
5,300	2,916	1,113	557	240	208	127	122	17
100	55.0	21.0	10.5	4.5	3.9	2.4	2.3	0.3

※ 자료: 법무부(2012).

(3) 연령별 여성공무원 현황

2012년 법무부 인력구성을 보면 18~29세가 5.6%, 50세 이상이 19.9%, 30~39세가 35.8%, 40~49세가 38.7%를 차지하여 40대 공무원 비중이 가장 높았다. 여성의 경우 30~39세 비율이 47.9%로 과반수가 가까이 차지하였고 그 다음으로 40~49세 29.4%, 18~29세 13.1%, 50세 이상 9.7%의 순이다. 교정직 여성만 살펴보면 30~39세가 571명으로 가장 많고 그 다음으로 40~50대로 469명 순이었다.

<표 4> 연령별 여성공무원 현황

구분	총계	18-29세	30-39세	40-49세	50세 이상
법무부 본부 계	127	7	59	50	11
소속기관 계	2,683	360	1,286	776	261
교정기관	1,294	107	571	469	147
법무연수원	21	1	7	10	3
보호관찰소 치료감호소	452	72	212	132	36
소년보호기관	231	26	86	62	57
출입국관리사무소·외 국인보호소	685	154	410	103	18

※ 자료: 법무부(2012).

여자교정공무원의 역할인식은 과업역할, 집단유지역할, 개인역할 등 3가지로 나누어 볼 수 있다. Mudrack & Farrell의 이론과 Benne & Sheats이 정립한 이론을 토대로 재구성한 김태곤(2009)의 '역할인식' 설문지의 척도를 교정공무원에 맞도록 재구성하여 사용하였다. 각 하위변인인은 과업역할 4개 문항, 집단유지역할 4개 문항, 개인역할 3개 문항 등 총 11개 문항으로 구성되어 있고, 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 4점 '매우 그렇다'까지 Likert 4점 척도를 사용하였다.

2) 연구변인 신뢰도

<표 5> 연구변인 신뢰도

항목	문항	문항수	Cronbach's α
성역할 태도'	I-1~7'	7	.857
조직 문화	냉소주의	II-1, 2, 3, 4	.870
	남성주의	II-5', 6', 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	.878
역할 인식	과업역할	III-1, 2, 3, 4	.858
	집단유지역할	III-5, 6, 7, 8	.827
	개인역할	III-9, 10, 11	.819

※ * 역산문항

III. 연구의 설계 및 조사

1. 연구설계

1) 조사도구

이 연구는 성차에 따른 성역할 태도가 여자교도관의 역할인식에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보는 데 목적이 있다. 이와 같은 문제의식을 토대로 연구문제를 구체화하면 다음과 같다.

교정공무원의 성역할 태도 수준을 알아보기 위하여 Mason & Bumpass의 Sex-Role Ideology Scale 17문항 중 5문항을 채택하고, Osmond & Martin의 Sex-Role Orientation Scale 32문항 중 16문항을 채택하여 번안·수정하여 사용한 설문지에서 '여성 및 남성의 가족역할'의 하위변인을 제외한 14개의 문항을 그대로 사용하였다. 성역할 태도를 측정하는 영역은 여성과 남성의 직장에서의 역할, 여성과 남성의 성격과 행동에 대한 일반적인 성 고정관념으로 이루어졌다. 이에 대한 응답자의 태도 측정은 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 4점 '매우 그렇다'까지 Likert 4점 척도를 사용하였다. 설문 내용은 전통적인 성역할로 기술되어서 점수가 높을수록 전통적인 성역할 태도를 지녔다고 보았고 점수가 낮을수록 진보적인 성역할 태도를 지녔다고 보았다.

위 표는 연구변인들의 신뢰도를 산출하기 위하여 Cronbach' α를 구한 내용이다. 성역할 태도 전체 7문항과 조직문화의 5, 6번 문항은 역산 처리하였다.

성역할 태도의 경우 .857의 신뢰도를 보였으며, 조직문화의 경우 '냉소주의' .870, '남성주의' .878의 신뢰도를 보여 만족할 만한 수준으로 판단된다. 역할인식의 경우 '과업역할' .858, '집단유지역할' .827, '개인역할' .819를 보여 전체적으로 신뢰도는 만족할 만한 수준으로 조사되었다.

2. 조사 및 분석방법

본 연구에서 사용된 모든 분석은 통계 패키지인 PASW(Predictive Analytics SoftWare) 18.0을 이용하여 전산처리하여 분석하였으며, 모든 통계의 유의수준은 5%(α=.05)수준으로 설정하였다. 설문 표본은 법무부 교정본부의 지원을 받아 교도관을 대상으로 2013.10.10~10.30일까지 253명을 대상으로 설문을 하였으며, 불성실 응답 6부를 제외한 247부를 분석에 사용하였다. 자료 분석을 위하여 이 연구에서 사용한 기법은 다음과 같다.

- 첫째, 연구대상의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다.
- 둘째, 연구변인들에 대한 신뢰도를 측정하기 위하여 Cronbach's α계수를 사용하였다.
- 셋째, 일반적 특성에 따른 역할인식의 차이를 알아보기 위해 독립t-test 및 일원분산분석(One-way ANOVA)를 실시하였다.

넷째, 연구변인들 간의 상관관계를 살펴보기 위해 Pearson's r을 통해 상관계수를 살펴보았다. 다섯째, 교도관들의 성역할태도와 조직문화가 여성교도관 역할인식에 미치는 영향력을 평가하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 일반적 특성은 통제변인으로 설정하였다.

IV. 분석결과

1. 일반적 특성

<표 6> 일반적 특성

항목	항목	빈도(N)	비율(%)	누적비율(%)
성별	남성	120	48.6	48.6
	여성	127	51.4	100.0
연령대	20대	38	15.4	15.4
	30대	119	48.2	63.6
	40대	67	27.1	90.7
	50대 이상	23	9.3	100.0
	혼인유무	기혼	151	61.1
	미혼	96	38.9	100.0
학력	고졸	28	11.3	11.3
	전문대졸	33	13.4	24.7
	대졸	160	64.8	89.5
	대학원졸	15	6.1	95.5
	기타	11	4.5	100.0
근무년수	5년 미만	112	45.3	45.3
	5-10년 미만	50	20.2	65.6
	10-15년 미만	20	8.1	73.7
	15-20년 미만	19	7.7	81.4
	20-25년 미만	33	13.4	94.7
	25년 이상	13	5.3	100.0
직급	9급	92	37.2	37.2
	8급	59	23.9	61.1
	7급	66	26.7	87.9
	6급 이상	21	8.5	96.4
	기타	9	3.6	100.0
부서	총무과	20	8.1	8.1
	보안(출정)과	133	53.8	61.9
	분류심사과	12	4.9	66.8
	직업훈련과	5	2.0	68.8
	사회복귀과	20	8.1	76.9
	복지과	21	8.5	85.4
	의료과	11	4.5	89.9
	기타	25	10.1	100.0
합계		247	100.0	

2. 일반적 특성에 따른 역할인식 차이

1) 일반적 특성에 따른 과업역할 차이

<표 7> 일반적 특성에 따른 과업역할 차이

항목	M	±S.D.	t/F	항목	M	±S.D.	t/F				
성별	남성	2.42	±0.48	-8.940***	근무년수	5년 미만	2.81 ±0.53	2.201			
	여성	3.01	±0.54			5-10년 미만	2.78 ±0.69				
연령대	20대	2.95 ^a	±0.53	5.681***	10-15년 미만	2.64 ±0.83					
	30대	2.79 ^{ab}	±0.63		15-20년 미만	2.62 ±0.51					
	40대	2.52 ^b	±0.53		20-25년 미만	2.45 ±0.46					
	50대 이상	2.61 ^{ab}	±0.48		25년 이상	2.73 ±0.49					
					총무과	2.45 ^a	±0.60	3.784***			
학력	고졸	2.73	±0.58	1.946	보안(출정)과	2.87 ^a	±0.59				
	전문대졸	2.52	±0.63		분류심사과	2.54 ^a	±0.40				
	대졸	2.78	±0.55		직업훈련과	2.90 ^a	±0.63				
	대학원졸	2.60	±0.77		소속부서	사회복귀과	2.68 ^a	±0.53			
직급	9급./기타	2.88 ^a	±0.53	6.390***		복지과	2.65 ^a	±0.46			
						8급	2.73 ^{ab}	±0.71	의료과	2.25 ^a	±0.49
						7급	2.49 ^b	±0.53	기타	2.52 ^a	±0.59
6급 이상	2.68 ^{ab}	±0.46		전체	2.72	±0.59					

※ ***p<.001

^{ab}. 알파벳이 서로 다른 것은 scheffe's 사후검정 α=0.05수준에서 유의적인 차이가 있음.

위의 표는 일반적 특성에 따른 과업역할의 차이를 알아보기 위해 독립 t검정 및 일원분산분석(One-way ANOVA)을 실시한 내용이다. 검증결과 '성별(t=-8.940, p<.001)', '연령대(F=5.681, p<.001)', '직급(F=6.390, p<.001)', '소속부서(F=3.784, p<.001)'에서만 통계적으로 유의한 차이가 발견되었다.

구체적으로 살펴보면 성별의 경우 '여성(M=3.01)'이 '남성(M=2.42)'에 비해 과업역할을 더 높게 인식하고 있었다. 연령대의 경우 '20대(M=2.95)'의 인식이 가장 높았으며 '40대(M=2.52)'에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다. 직급의 경우 '9급/기타(M=2.88)'의 인식이 가장 높았으며 가장 낮은 역할인식을 보인 '7급(M=2.49)'에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다. 소속부서의 경우 사후검정에서 유의한 그룹분리는 이루어지지 않았다.

2) 일반적 특성에 따른 집단유지역할 차이

<표 8> 일반적 특성에 따른 집단유지역할 차이

항목		M	±S.D.	t/F	항목		M	±S.D.	t/F
성별	남성	2.48	±0.50	-10.284**	연령대	5년 미만	2.85	±0.55	1.456
	여성	3.07	±0.41			5-10년 미만	2.85	±0.51	
연령대	20대	3.02 ^a	±0.52	5.108**	10-15년 미만	2.63	±0.71		
	30대	2.82 ^{ab}	±0.55		15-20년 미만	2.68	±0.34		
	40대	2.63 ^b	±0.51		20-25년 미만	2.66	±0.56		
	50대 이상	2.65 ^b	±0.52		25년 이상	2.65	±0.47		
학력	고졸	2.65	±0.57	2.361	소속부서	총무과	2.69 ^a	±0.61	3.605**
	전문대졸	2.66	±0.63			보안(출정)과	2.89 ^a	±0.54	
	대졸	2.84	±0.50			분류심사과	2.94 ^a	±0.56	
	대학원졸	2.60	±0.68			직업훈련과	2.95 ^a	±0.21	
직급	9급./기타	2.89 ^a	±0.55	3.084 [†]	사회복지과	2.70 ^a	±0.31		
	8급	2.81 ^a	±0.56		복지과	2.68 ^a	±0.57		
	7급	2.64 ^a	±0.52		의료과	2.27 ^a	±0.55		
	6급 이상	2.68 ^a	±0.46		기타	2.54 ^a	±0.46		
					전체	2.78	±0.54		

※ *p<.05 **p<.01 ***p<.001

^{ab}. 알파벳이 서로 다른 것은 scheffe's 사후검정 α=0.05수준에서 유의적인 차이가 있음.

위의 표는 일반적 특성에 따른 집단유지역할의 차이를 알아보기 위해 독립 t검정 및 일원분산분석을 실시한 내용이다. 검증결과 ‘성별(t=-10.284, p<.001)’, ‘연령대(F=5.108, p<.01)’, ‘직급(F=3.084, p<.05)’, ‘소속부서(F=3.605, p<.01)’에서만 통계적으로 유의한 차이가 발견되었다.

구체적으로 살펴보면 성별의 경우 ‘여성(M=3.07)’이 ‘남성(M=2.48)’에 비해 집단유지역할을 더 높게 평가하고 있었다. 연령대의 경우 ‘20대(M=3.02)’의 인식이 가장 높았으며 ‘40대(M=2.63)’, ‘50대 이상(M=2.65)’에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다. 직급의 경우 ‘9급/기타(M=2.89)’의 인식이 가장 높았으나 유의한 그룹분리는 이루어지지 않았다. 소속부서의 경우 사후검정에서 유의한 그룹분리는 이루어지지 않았다.

3) 일반적 특성에 따른 개인역할 차이

<표 9> 일반적 특성에 따른 개인역할 차이

항목		M	±S.D.	t/F	항목		M	±S.D.	t/F
성별	남성	2.39	±0.56	-0.824	근무년수	5년 미만	2.39	±0.59	0.375
	여성	2.45	±0.58			5-10년 미만	2.50	±0.64	
연령대	20대	2.59	±0.63	1.499	10-15년 미만	2.48	±0.52		
	30대	2.39	±0.56		15-20년 미만	2.46	±0.45		
	40대	2.42	±0.58		20-25년 미만	2.38	±0.53		
	50대 이상	2.30	±0.47		25년 이상	2.36	±0.48		
학력	고졸	2.37	±0.52	1.045	소속부서	총무과	2.43	±0.55	0.390
	전문대졸	2.57	±0.52			보안(출정)과	2.46	±0.61	
	대졸	2.39	±0.57			분류심사과	2.31	±0.64	
	대학원졸	2.49	±0.73			직업훈련과	2.33	±0.24	
직급	9급./기타	2.44	±0.60	0.958	사회복지과	2.35	±0.38		
	8급	2.43	±0.60		복지과	2.44	±0.56		
	7급	2.45	±0.51		의료과	2.52	±0.82		
	6급 이상	2.22	±0.53		기타	2.31	±0.37		
					전체	2.42	±0.57		

위의 표는 일반적 특성에 따른 여성교도관 개인역할의 인식차이를 알아보기 위해 독립 t검정 및 일원분산분석을 실시한 내용이다. 검증결과 모든 항목에서 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

3. 상관관계

<표 10> 연구변인의 상관관계

구분	성역할 태도	조직문화		역할인식		
		냉소주의	남성주의	과업역할	집단유지역할	개인역할
성역할태도		1				
조직문화	냉소주의	-.128*	1			
	남성주의	-.629**	.204**	1		
역할인식	과업역할	.431**	-.040	-.615**	1	
	집단유지역할	.411**	-.036	-.534**	.709**	1
	개인역할	.019	.152*	.098	.096	.141*

※ *p<.05 **p<.01

위의 표는 연구변인들의 상관관계를 알아보기 위해 피어슨 상관계수(Pearson's Correlations)를 나타낸 것이다. 성역할 태도의 경우 ‘냉소주의(r=-.128, p<.05)’, ‘남성주의(r=-.629, p<.01)’와는 부(-)적 관계를 보였다. 역할인식의 ‘과업역할(r=-.431, p<.01)’, ‘집단유지역할(r=.411, p<.01)’과는 정(+)적 상관 관계를 보였으며, ‘개인역할(r=0.19, p>.05)’과는 별다른 상관을 보이지 않았다.

냉소주의의 경우 '남성주의($r=.204, p<.01$)', '개인역할($r=.152, p<.05$)'과 정(+)적 관계를 보였으며, '과업역할($r=-.040, p>.05$)' 및 '집단유지역할($r=-.036, p>.05$)'과는 별다른 상관을 보이지 않았다.

남성주의의 경우 '과업역할($r=-.615, p<.01$)', '집단유지역할($r=-.534, p<.01$)'과 비교적 높게 부(-)적 상관을 보였다. 그러나 '개인역할($r=.098, p>.05$)'과는 별다른 상관을 보이지 않았다.

4. 성역할태도 및 조직문화가 역할인식에 미치는 영향

<표 11> 성역할태도 및 조직문화가 과업역할에 미치는 영향

항목	모형 1			모형 2			
	B(S.E)	Std. B	t	B(S.E)	Std. B	t	
(Constant)	3.441(.352)		9.767***	3.299(.427)		7.735***	
성역할태도	.061(.069)	.059	0.883	.028(.066)	.027	0.428	
조직 문화	냉소주의	.094(.058)	.086	1.612	.043(.057)	.039	0.747
	남성주의	-.589(.068)	-.583	-8.606***	-.472(.071)	-.468	-6.683***
성별 ^D				.332(.068)	.284	4.851***	
연령대				-.053(.059)	-.075	-0.891	
혼인유무 ^D				.013(.076)	.011	0.174	
학력				-.087(.041)	-.114	-2.127*	
근무년수				.028(.036)	.078	0.767	
직급				-.038(.054)	-.065	-0.697	
R ²	0.372			0.451			
Adj. R ²	0.364			0.429			
F	45.906***			20.648***			
Adj. R2 Change	0.364			0.065			

* p<.05 ***p<.001

^D: Dummy Variable(성별: 남=0, 여=1, 혼인유무: 기혼=0, 미혼=1)

위의 표는 성역할태도 및 조직문화의 냉소주의, 남성주의가 여성교도관의 과업역할에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 내용이다. 우선 모형 1에서는 성역할태도 및 조직문화의 냉소주의, 남성주의를 투입하여 영향력을 평가하였으며 추가적으로 모형 2에서 일반특성을 투입하여 영향력을 살펴보았다. 투입된 일반특성 중 성별, 혼인유무는 더미변수로 변환하여 투입하였다.

우선 모형 1의 경우 회귀식은 유의한 것($F=45.906, p<.001$)으로 나타났으며 수정된 설명력(Adj. R2)은 .364로 나타나 독립변인들은 여성교도관 과업역할 변화의 36.4%를 설명하고 있었다. 독립변인을 살펴보면 조직문화의 '남성주의($\beta=-.583, p<.001$)'만이 과업역할에 유의한 부(-)적 영향력을 미치고 있었다. 일반특성의 추가로 투입한 모형2를 살펴보면 회귀식은 역시 유의하였으며($F=20.648, p<.001$), 수정된 설명력(Adj. R2)은 .429로 나타나 독립변인들은 여성교도관 과업역할 변화의 42.9%를 설명하고 있었다. 독립변인을 살펴보면 조직문화의 '남성주의($\beta=-.468, p<.001$)'는 여전히 유의하였으며, 추가로 투입된 일반특성 변인 중에서는 성별($\beta=.284, p<.001$), 학력($\beta=-.114, p<.05$)이 유의하게 영향력을 미치

고 있었다. 즉, 남성주의가 적을수록 또 학력이 낮을수록 높은 과업역할 인식을 가지고 있었으며, 남성에 비해 여성이 여성교도관 과업역할을 높게 인식하고 있었다.

<표 12> 성역할태도 및 조직문화가 집단유지역할에 미치는 영향

항목	모형 1			모형 2			
	B(S.E)	Std. B	t	B(S.E)	Std. B	t	
(Constant)	3.090(.347)		8.899***	2.931(.405)		7.240***	
성역할태도	.107(.068)	.112	1.581	.064(.062)	.067	1.033	
조직 문화	냉소주의	.087(.057)	.086	1.521	.024(.054)	.024	0.445
	남성주의	-.450(.067)	-.479	-6.678***	-.303(.067)	-.322	-4.513***
성별 ^D				.412(.065)	.378	6.341***	
연령대				-.112(.056)	-.173	-2.009*	
혼인유무 ^D				-.093(.072)	-.084	-1.299	
학력				-.049(.039)	-.068	-1.242	
근무년수				.024(.034)	.073	0.708	
직급				.006(.052)	.011	0.116	
R ²	0.297			0.430			
Adj. R ²	0.288			0.407			
F	32.719***			18.955***			
Adj. R ² Change	0.288			0.119			

* p<.05 ***p<.001

^D: Dummy Variable(성별: 남=0, 여=1, 혼인유무: 기혼=0, 미혼=1)

위의 표는 성역할태도 및 조직문화의 냉소주의, 남성주의가 여성교도관의 집단유지역할에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 내용이다. 우선 모형 1에서는 성역할태도 및 조직문화의 냉소주의, 남성주의를 투입하여 영향력을 평가하였으며 추가적으로 모형 2에서 일반특성을 투입하여 영향력을 살펴보았다. 역시 투입된 일반특성 중 성별, 혼인유무는 더미변수로 변환하여 투입하였다.

우선 모형 1의 경우 회귀식은 유의한 것($F=32.719, p<.001$)으로 나타났으며 수정된 설명력(Adj. R2)은 .288로 나타나 독립변인들은 여성교도관 집단유지역할 변화의 28.8%를 설명하고 있었다. 독립변인을 살펴보면 조직문화의 '남성주의($\beta=-.479, p<.001$)'만이 집단유지역할에 유의한 부(-)적 영향력을 미치고 있었다. 일반특성의 추가로 투입한 모형2를 살펴보면 회귀식은 역시 유의하였으며($F=18.955, p<.001$), 수정된 설명력(Adj. R2)은 .407로 나타나 독립변인들은 여성교도관 집단유지역할 변화의 40.7%를 설명하고 있었다. 독립변인을 살펴보면 조직문화의 '남성주의($\beta=-.322, p<.001$)'는 여전히 유의하였으며, 추가로 투입된 일반특성 변인 중에서는 성별($\beta=.378, p<.001$), 연령대($\beta=-.173, p<.05$)만이 유의하게 영향력을 미치고 있었다.

즉, 남성주의가 적을수록 또 연령대가 낮을수록 높은 집단유지역할 인식을 가지고 있었으며, 남성에 비해 여성이 여성교도관 집단유지역할을 높게 인식하고 있었다.

<표 13> 성역할태도 및 조직문화가 개인역할에 미치는 영향

항목	모형 1			모형 2			
	B(S.E)	Std. B	t	B(S.E)	Std. B	t	
(Constant)	1.390(.424)		3.283**	1.393(.538)		2.589*	
성역할태도	.124(.083)	.124	1.494	.108(.083)	.108	1.302	
조직 문화	냉소주의	.137(.070)	.130	1.964	.098(.072)	.093	1.360
	남성주의	.131(.082)	.134	1.590	.183(.089)	.187	2.052*
성별 ^D				.095(.086)	.083	1.095	
연령대				-.145(.074)	-.215	-1.955	
혼인유무 ^D				.053(.096)	.045	0.553	
학력				.016(.052)	.021	0.304	
근무년수				.103(.045)	.300	2.281*	
직급				-.059(.069)	-.105	-0.863	
R ²	0.032			0.069			
Adj. R ²	0.020			0.032			
F	2.571			1.852			
Adj. R ² Change	0.020			0.012			

* p<.05 **p<.01

^D: Dummy Variable(성별: 남=0, 여=1, 혼인유무: 기혼=0, 미혼=1)

위의 표는 성역할태도 및 조직문화의 냉소주의, 남성주의가 여성교도관의 개인역할 인식에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 내용이다. 우선 모형 1에서는 성역할태도 및 조직문화의 냉소주의, 남성주의를 투입하여 영향력을 평가하였으며 추가적으로 모형 2에서 일반특성을 투입하여 영향력을 살펴보았다. 역시 투입된 일반특성 중 성별, 혼인유무는 더미변수로 변환하여 투입하였다.

우선 모형 1의 경우 회귀식은 유의하지 않은 것으로 나타났다.(F=2.571, p>.05) 일반특성을 추가로 투입한 모형 2역시 회귀식이 유의하지 않은 것(F=1.852, p>.05)으로 조사되어 두 모형 모두 영향력을 평가할 수 없었다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 성차에 따른 교도관들의 성역할태도와 조직문화가 여성교도관 역할인식에 미치는 영향력을 알아보기 위한 것으로 조사결과를 요약하면 다음과 같다.

일반적 특성에 따른 과업역할과 집단유지역할에서는 유의미한 차이가 발견되었으나 개인역할에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 과업역할은 ‘성별(t=-8.940, p<.001)’, ‘연령대(F=5.681, p<.001)’, ‘직급(F=6.390, p<.001)’, ‘소속부서(F=3.784, p<.001)’에서 유의한 차이가 발견되었고 집단유지역할은 ‘성별(t=-10.284, p<.001)’, ‘연령대(F=5.108, p<.01)’, ‘직급(F=3.084, p<.05)’, ‘소속부서(F=3.605, p<.01)’에서 유의한 차이가 발견되었다.

성역할태도 및 조직문화의 냉소주의, 남성주의가 여성교도관의 과업역할, 집단유지역할, 개인역할에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 남성주의가 적을수록 또 학력이 낮을수록 높은 과업역할 인식을 가지고 있었으며, 남성에 비해 여성이 여성교도관 과업역할을 높게 인식하고 있었다. 또한 남성주의가 적을수록 또 연령대가 낮을수록 높은 집단유지역할 인식을 가지고 있었으며, 남성에 비해 여성이 여성교도관 집단유지역할을 높게 인식하고 있었다. 하지만 여성교도관의 개인역할 인식에 미치는 영향에 대해서는 영향력을 평가할 수 없었다.

위의 연구결과에서도 알 수 있듯이 성별에 따른 과업역할 및 집단유지역할의 차이 뿐 아니라 영향력에서도 나타나고 있었다. 이것은 향후 교정조직이 여성교도관의 직무의 효과성을 높이기 위하여 교육훈련의 근거로 활용될 수 있다. 그 외에도 다양한 여성교도관의 채용기회와 고위직 인사를 확대와 같은 지원제도를 함께 병행하고 지원함으로써 현대 교정주의 이념을 실현하기 위한 적극적 대안으로 여성교도관이 활용될 수 있기를 기대한다.

참고문헌

강성례, 박정호. 2002. 간호전문직에서의 역할의 개념분석. 간호행정학회지. 8(3): 431-439.

김영미, 류연규. 2013. 젠더레짐에 따른 성역할태도 결정요인 차이에 관한 연구: 스웨덴, 독일, 한국 비교. 한국가족학회지. 25(2): 90-128.

김주현, 문영주. 2010. 맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활 만족과 일 만족에 미치는 영향: 일·가정 갈등과 일·가정 강화의 매개효과를 중심으로, 한국가족자원경영학회지. 14(2): 109-126.

권혜림. 2013. 경찰공무원의 성역할 태도 형성요인 및 성역할 태도가 직장 내 대인관계 갈등에 미치는 영향. 한국경찰연구. 12(2): 3-22.

김태곤. 2009. 경찰문화가 여성경찰관의 역할인식에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 박사학위논문.

이영자. 2004. 신자유주의 노동시장과 여성노동자성: 노동의 유연화에 따른 여성노동자의 변화. 한국여성학. 20(3): 99-138.

이윤호. 2006. 경찰학. 서울: 박영사.

박용현. 1992. 학교사회. 서울: 배영사.

박한호. 2013. 여성경찰공무원 직무개선에 관한 연구: 성별직무분리가 직무소외에 미치는 영향을 중심으로. 원광대학교 박사학위 논문.

법무부. 2011. 2011 법무연감.

법무부. 2012. 2012 법무부 여성통계.

한지숙, 유계숙. 2007. 기혼근로자의 성역할 태도와 일: 가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치

는 영향. 한국가정관리학회지. 25(5): 143-166.

- Butler, Elizabeth K, L. Thomas Winfree, Jr., and Greg Newbold. 2003. Policing and Gender: Male and Female Perspectives among Members of the New Zealand Police. *Police Quarterly*. 6(3): 298-329.
- Kite, M. E. 1996) Age, Gender, and Occupational Lable: Atest of Social Role Theory. *Psychology of Women Quarterly*. 20: 361-374.
- Eagly, A. H. 1987. *Sex Differences in Social Behavior: A Social-role Analysis*. Hillsdale, NJ: Russell Sage.
- Maume, D. J. 2006. Gender Differences if Restricting Work Efforts because of Family Responsibilities. *Journal of Marriage and Family*. 68(4): 859-869.
- Ruth Milkman. 1987. *Gender at Work: The Dynamics of Job Segregation by Sex*. University of Illinois press.
- Rosa beth Moss Kanter. 1977. Some Effect of Proportion on Group Life: Skewed Sex Rations and Responses to token Women. *American Journal of Sociology*. 82(5): 965-990.

崔殷下: 동국대학교 경찰행정학과에서 박사학위를 취득하고 현재 한국양성평등교육진흥원 성폭력 예방 교육담당 교수로 재직 중에 있다. 주요 연구주제는 범죄 및 형사정책 전반이다(channa21@daum.net).

투 고 일: 2013년 11월 22일
 심 사 일: 2013년 12월 20일
 게재확정일: 2013년 12월 28일

The Effect of Sex Role Attitude on Female Correction Officers

Eun Ha Choi

Despite the change called 'correctiveness movement' according to which an educational ideology of modern times, the status of female correction officers is somewhat limited due to role playing stereotype. From this research, I am intended to explore those factors that affect the role recognition of female correction officers so that we can make use of them as materials for female resource development. In return, they can be actively utilized in terms of job training, personnel management and welfare policies for female prison officers henceforward. As I've examined research results, a meaningful difference has been found in task role and group maintenance role according to general characteristics, but it has not been found in individual role. As I've performed multiple regression analysis to find out the influences that sex role attitude, cynicism of organizational culture and Androcentrism give to female correction officers' task role, group maintenance role and individual role. I've found that the less androcentric that there exists in a group of people and the lower academic background they are, they tend to have a higher task role recognition, and that female correction officers' task role recognition is much highly recognized by females as compared to males. In addition, it has been found that the less androcentric that there exists and the younger the age group is, the higher group maintenance recognition they have and that female correction officers' task role recognition is much highly recognized by females as compared to males. However, it has been impossible to have access to the one that influences female correction officers' individual role recognition.

Key words: sex role attitude, female correction officers, task role, group maintenance role, individual role