

여성의 군대 지원 동기에 관한 연구 : 육군 여군 장교를 중심으로*

조선웅**

초 록

본 연구는 여성의 군대 지원 동기를 탐색적으로 살펴보기 위해 여군 장교 11명을 대상으로 인터뷰를 실시하였다. 결과는 다음과 같다. 첫째, 여성이 군대 지원 동기로서 가장 많이 언급하고 비중을 두는 것은 군대가 “남성적”이라는 사실에 기인한다. 남성의 비율이 높고 가장 “남성적”인 특징을 갖는 조직으로 알려져 있는 군대는 도전 정신이 강하고 호기심이 많은 여성에게 그들의 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 최적의 장소이다. 둘째, 국가 혹은 공익에 대한 기여가 여성이 군대를 지원하는 중요한 동기 중 하나이다. 안보의 중요성을 일깨워주는 사건으로부터 직·간접적으로 영향을 받은 경우가 많았고, 국가 혹은 공익에 대해 기여하는 삶이 그렇지 않은 삶보다 가치 있다는 인식을 가지고 있었다. 셋째, 가족의 영향, 경제적 영향은 미미한 것으로 파악되었고, 기타 지원동기에 대해서는 확인할 수 없었다. 본 연구를 통해 도출한 함의 및 정책적 제언은 다음과 같다. 첫째, 여군의 지원동기가 잘 발현될 수 있는 군대 조직을 만들어가야 한다. 둘째, 군대 내 여성 비율이 커짐에 따라 여군의 지원 동기가 변화할 것으로 예상된다. 셋째, 한국적인 맥락에서 여군에 대한 연구 결과 누적 및 이론적 틀의 구축이 필요하다. 본 연구는 질적 방법론을 활용하여 여군의 군대 지원 동기를 살펴 보았기 때문에 연구 결과를 일반화 할 수 없다는 한계를 갖는다. 그럼에도 불구하고 쉽게 접근하기 힘든 여군을 대상으로 하여 그들이 왜 군대에 지원했는지에 대해 탐색적인 연구를 했다는 점에서 중요한 의의를 갖는다.

주제어 : 여군, 군대 지원 동기, “남성적”인 군대

* 본 연구 결과는 군의 공식적인 입장이 아닙니다. 연구자 개인의 순수한 학술적 의견입니다.

** 육군사관학교 사회학 교수 (skingsuper@kma.ac.kr)

I. 서론: 여성이 ‘왜’ 군대에 지원하는지 관심이 필요한 때

‘여자 의용군’이란 이름으로 여성이 한국 군대에서 군인의 역할을 수행한지 70년이 되어 간다. 군대는 남성의 영역임을 강조하며 여군을 “여성 고유의 업무”에 한정 지었던 때에서 벗어나, 여군이 제도적으로 차별받지 않고 군의 다양한 분야에 진출할 수 있게 된 지도 30년이 되어 간다¹⁾. “최초”라는 수식어를 달고 많은 여군들이 세간의 주목을 받는 뉴스는 이제 진부하게 느껴지기까지 한다.

한국 군대에서 여성의 비율이 증가하고 역할이 확대되면서 관련 연구들도 점차 늘고 있다. 일련의 연구들은 다양한 방법을 활용하여 군대 내에서 여군 인력의 확대를 정당화하고 여성이 직업으로서 군인이 되는 것을 장려한다. 미국을 비롯한 선진국에서의 여군 비율 확대 및 역할의 증대(송명진, 2014), 기술 발달에 따른 전쟁 성격의 변화(김경순, 2011), 저출산에 따른 남성 인력의 한계(정주성, 2009) 등이 여군 확대의 배경으로 거론된다. 최근 양성 평등 제도가 발달하고 양성 평등 문화가 확산되는 것도 여군의 양적·질적 확대와 무관해 보이지 않는다.

여군의 확대를 주장하는 담론은 한국 노동시장에서 여성이 겪는 제도적·구조적 차별, 그리고 여군의 ‘진취적’ 이미지와 맞물려 더 힘을 얻는다. 여성의 권리 신장, 경제활동참여의 증가, 양성 평등 문화의 확산이 이루어지고 있는 동시에 여성은 여전히 비정규직에 과다 대표되고 상대적 저임금 노동에 종사한다²⁾. 군인을 직업으로서 선택하는 것은 여성이 노동시장에서 처하는 약점을 상쇄할 수 있는 방법 중 하나이고, 군대는 이러한 점을 적극 홍보했다(국방부 국방여성정책과, 2011, 402). 또한, 여군이 된다는 것은 우수 여성이 된다는 담론이 형성되었고, 우수 여성 담론은 사회의 변화와 발맞추어 계속해서 변화였다.(김엘리, 2015) 언론에서는 ‘금녀’의 영역에 진출하는 최초 여군들을 소개하며 이러한 흐름을 이어갔다. 그 결과 군대는 원하는 만큼의 여성 인력을 조기에 충원해서 활용하고 있다.³⁾

1) 군인사법이 변경(법률 제4158호 '89.12.30)되어 ‘여군병과’가 해체되고 1990년 1월 병과 전환식이 거행되었다(국방부 국방여성정책과, 2011). 이는 여군이 군의 다양한 병과로 진출할 수 있는 계기가 되었다.

2) 2017년 8월 기준 여성 임금 근로자 중 비정규직 비율은 41.2%이다. 이는 남성 임금 근로자 중 비정규직 비율 26.3%보다 약 15% 높은 수치이다(통계청, KOSIS - 경제활동인구조사 - 근로형태별 부가조사, 검색일: 2018년 9월 7일).

한편, 여군의 급속한 성장 이면에 존재하는 다양한 현상 및 쟁점에 대한 논의도 꾸준히 이뤄지고 있다. 하위계급에 과다 대표된 여군의 양적인 성장(조선웅, 2015, 31), 전투를 주로 하는 직위에 대한 보직 문제(정계룡, 2018), 여전히 남성 중심적인 군대 문화(조은영 외, 2018, 84-86), 성 관련 사고(이미정 외, 2016), 여군의 군대 적응 및 사회화 주제(김엘리, 2012; 김재은, 2018) 등이 거론된다. 이러한 논의는 군대의 입장에서 여군 인력 활용에 초점을 맞추기보다는 여군의 입장에서 그들이 처하는 어려움을 살피는 경향이 있다.

여성은 대량으로 군대에 들어와 하위계급에 머무르다 떠나가고 있고⁴⁾, 그동안 ‘열악한 신체적 능력’ 때문에 군대에서 ‘인정 받는’ 핵심 직위를 부여받지 못했다⁵⁾. ‘탐욕스러운 제도(Greedy Institution)’라고도 일컬어지는 군대는 구성원들이 야간 및 휴일에도 비상대기하거나 근무, 훈련 등의 과업을 이행하도록 요구하고(Segal, 1986), ‘육아’를 떠맡다시피 한 ‘여성’ 군인은 업무에 충실하지 않은 자로 낙인찍힌다(조선웅, 2015).

물론, 군(軍)에서는 국가의 법령 및 정책, 그리고 사회적 분위기에 맞추어 양성 평등 정책을 시행하고 여군의 근무 여건을 개선하기 위해 노력하고 있다.

3) “2020년까지 여군 비율을 장교의 7%, 부사관의 5%로 확대할 계획이었던 여성인력 확대 정책은 장교는 2015년에 목표를 달성하였고, 부사관은 2017년에 목표를 조기 달성할 전망이다(국방부, 2016).”

4) 병역의무가 없는 여성은 군인을 직업으로 삼기 위해 군대에 들어오지만 약 절반 정도만이 장기 인원으로 선발된다(1996년부터 2000년까지 여군사관 기준 54%가 장기 인원으로 선발, 이원배 외, 2005, 46). 장기 인원으로 선발이 되어도 상위 계급으로의 적절한 진출이 이루어지지 않으면 계급 정년에 걸려서 군복을 벗어야 한다. 전체 정원 대비 여군의 비율을 보면 대위 계급이 4%, 소령이 1.6%이다(국방부 여군발전단, 2004). 이는 여군들의 상위 계급 진출이 원활하지 못함을 보여준다.

특히 단기간에 여군이 양적으로 성장하면서 하위계급에서의 과다대표 경향이 더 심해지고 있다. 2004년 10월 자료에 따르면 여군 장교는 대위 이하에 89.9%가 분포해 있고(국방부 여군발전단, 2004), 2006년 자료에 따르면 여군 장교는 대위 이하에 90.1%가 분포해 있다(한국여성개발원, 2006, 50-51). 여군의 양적인 성장과 적정 계급까지의 진출의 병행이 중요한 문제임을 알 수 있다.

5) 육규 110(18.6.20) 제 24조에 따르면 “직무와 관련된 신체 요구조건이 대다수 여군에게 부적절한 부대나 직위”에 여군 장교 보직을 제한한다. 이러한 직위에는 보병 소총 중(소)대장이 포함된다. 자노비츠(Janowitz, 1971)가 “검사표에 도장찍기”라고 했던 것처럼 군대에서 경력 관리는 진급을 위해 중요하다. 특정 직위에서의 진출이 제한된다면 그만큼 여군이 상위 계급으로 진출할 확률이 떨어질 개연성이 크다고 할 수 있다. 개정된 국방인사관리 훈령(18.6.1) 제26조의 2에 따르면 “군인의 보직에 있어서 성별에 따른 제한을 두지 않는 것을 원칙으로” 하고, “남·여 공통된 자격기준을 마련하여 자격을 갖춘 사람을 보직한다.” 이러한 내용이 조만간 육규에 반영될 것이므로 과거와 같이 여군이라는 이유로 보직에 제한되는 일은 이제 더 이상 발생하지 않을 것이다.

국방부 국방여성가족정책과를 중심으로 여군이 처할 수 있는 특수한 문제들을 해결하기 위한 노력을 지속하고 있으며, 군 관련 기관에서 양성 평등과 관련한 연구가 점점 더 활발히 이루어지고 있다.

양성 평등 및 여성의 경제적 활동에 대한 사회적 지원 및 관심, 군대 내 여성 인력 활용의 필요성과 전쟁의 성격 변화를 고려하면 앞으로 여군은 양적으로 더 확대되고 그동안 담당하지 못했던 업무에도 보직되며, 더 높은 계급까지 진출할 것으로 예상된다. 하지만 이를 바라보는 시각은 상반된다. 여성 인력의 '활용'에 주목하는 입장에서는 여군을 어떻게 더 효율적으로 교육하고 보직하여 군대의 전투력을 높일까 하는 고민을 한다. 여군 비율의 확대, 상위 계급으로의 진출, '최초', 군대 내 양성 평등 제도의 확대에 관심을 둔다. 반면, 양성 평등제도의 진전 및 여군의 양적 확대에도 불구하고 여군이 겪는 유·무형의 성차별과 좌절에 주목하는 입장에서는 성차별이 발생하는 현상을 재구성하거나 어떠한 지점에서 발생하는지, 그리고 이를 위한 해결 방안에 관심을 집중해 왔다.

여군을 바라보는 어떠한 시각이건 이미 군대에 합류한 구성원으로서의 여성, 즉, 여군을 상정하여 그 안에서 사고하고 나름의 처방을 내리려 애쓰고 있다. 타자로서 '남성'인 군인과 비교하여 신체적 능력, 업무 능력 등에 대해 논하거나, 혹은 여군이 속해 있는 조직으로서의 군대의 제도 및 문화를 탓하기에 바쁘다. 이는 여군을 효율적으로 활용하기 위해서, 혹은 여군이 겪고 있는 성차별을 가시적으로 드러내기 위해서 효과적인 방법이다. 군대, 여성, 그리고 여성을 위해 각자의 입장에서 각자의 관심으로 조언을 하는 것이다.

이러한 와중에 우리는 보다 근본적인 고민이 부족했다는 점을 인정하지 않을 수 없다. 군대라는 틀 안에서의 여성, 즉 여군에 대해 살펴보는 것이 효율적이지만, 시간상 그리고 논리상 앞선 지점에 대한 검토와 고민이 필요한 시점이다. 도대체 여성이 왜 군대에 지원하여 직업으로서 군인을 택하는가? 가장 '남성적'인 조직이라고 평가받는, 즉, '여성적'이지 못한 조직에 왜 여성이 자발적으로 합류하고 있는가? 병역의무를 지지 않는 여성은 어떠한 상황 고려와 전략적인 판단 속에 군인이 되려는 결심을 했나? 이 모든 질문들에 대해 답을 얻으려는 노력은 군대와 여군 모두에게 더 성숙한 발전을 위한 논의의 작은 시발점이 될 수 있을 것이다.

II. 선행연구 검토

한국에서 군대 내의 여성 인력 증가, 즉 여군의 양적인 확대는 여성의 주체적인 선택의 영향보다 군대의 여성 인력 활용 필요성에 의해 견인된 측면이 다분히 강하다. 따라서 “여성이 왜 군인이 되는가?”에 관한 국내 연구 결과는 충분히 누적되지 못했다. 1950년부터 1990년까지는 여군의 지원동기와 관련한 이렇다 할 연구도 없거니와, 여군과 관련된 자료 및 연구들은 여군의 순수한 애국심 등을 강조하며 타의 모범으로 삼는 경향이 있었다⁶⁾. 1990년에 여군 병과가 해체되어 군대라는 조직에 여군이 본격적으로 통합되기 시작하면서, 여군이 왜 군대에 지원하는가에 대한 관심이 조금씩 늘어났다. 특히 각 군사관학교에 ‘최초’의 여성 사관생도가 입학하면서, 그리고 ‘최초’의 여성 학군단이 생기면서 그들의 지원동기에 대한 관심이 증가했다.

미국의 경우 여군 지원 동기와 관련된 연구가 비교적 충분히 누적되어 있어 참고할 만하다. 이는 미국 군대에서 여군의 활용 비율이 높고(2002년 기준 약 15%: Segal and Segal, 2004), 특히 1973년 징집제에서 지원제(AVF: All-Volunteer Force)로 병력 충원 방법을 전환한 후 여성 인력 유치에 관심을 기울여 왔기 때문이다⁷⁾.

사실, 인간이 직업으로서 군인을 택한다는 것은 굉장히 모순적인 일이다. 왜냐하면 인간은 본능에 따라 생존하길 원하는데, 군인이 된다는 것은 유사시 전쟁에 나가 죽을 확률이 꽤 높다는 것을 의미하기 때문이다(Centeno and Enriques, 2016). 따라서 강제적으로 동원하는 것이 아닌 이상 군인이 되는 것에 대해 동기 부여를 하는 것이 중요하다.

역사적으로 살펴보면 중세시대 용병은 순전히 경제적인 요인에 의거해 전투를 직업으로 선택했고, 프랑스 혁명 이후 국민군, 상비군이 군대의 일반적인 모델이 되면서 군인에게 조국을 위해 싸운다는 명예, 정당성을 부여하는 방법이 중요해졌다. 국가와 국민을 위해 죽음을 무릅쓰고 전투에 임하는 것은 점점 더 명예로운 일이 되었고, 이러한 담론의 증가 속에 많은 사람들은 국가와 국민을 위해 군인이 되었거나 혹은 자기도 모르게 그렇게 믿으면서 군인이 되었다.

6) 일례로, 1952년부터 1970년까지 여군 홍보의 목적은 “자발적으로 조직한 여군창설의 목적을 국민들에게 전달함으로써 국민 전의를 고양”하는 것이었다(국방부 국방여성정책과, 2011, 217).

7) 한국 군대는 병력 충원 방법의 근간이 징집제이기 때문에 미군의 경우와 직접적인 비교는 힘들 수 있다. 하지만 한국 여군 역시 미국의 여군과 마찬가지로 100% 자원입대이기 때문에 관련 연구를 어느 정도는 참고할 수 있을 것이라 생각한다.

하지만 모스코스(Moskos, 1977)에 따르면 군대의 성격이 제도적(Institutional) 형태에서 직업적(Occupational) 형태로 변화하면서 전통적인 애국심이나 소명의식보다는 ‘경제적 요인’의 중요성이 점점 부각되었다. 시장원리에 기초하고 있는 직업적 군대의 모델에 근거한다면(Moskos, 1977) 군인이 되는 동기는 애국심보다는 보수를 비롯한 경제적 요인이 될 수 있다.

한국에서는 군인을 직업으로 선택한 동기로서 모스코스의 I/O 모델 중 제도적 군대의 원리라고 할 수 있는 애국심과 소명의식이 오랫동안 중요하게 여겨졌다. 1990년대 이루어진 한 연구에서 장교는 직업을 선택한 동기로서 명예(34.6%)와 보람(26.7%)에 높은 응답을 보인 반면, 수입(2.1%)에 대해서는 저조한 반응을 보였다(정선구 외, 1991). 육군 장교의 계층의식을 연구한 김유진(2008)에 따르면 주요한 결정요인으로서 직업관련 변수를 제시하고 있다⁸⁾. 이러한 연구들은 여군을 포함하고 있더라도 소수이거나 혹은 남군만을 대상으로 하는 경우가 많다. 또한 상대적으로 과거에 이루어진 연구가 대부분이다.

여군을 대상으로 한 연구에서도 모스코스의 제도적 군대의 특징, 즉 애국심이나 소명의식을 강조하는 흐름이 발견되기도 한다. 여군을 직업으로 선택한 동기 중 “국가를 위하여 일할 수 있는 기회이기 때문에”라는 항목이 두 번째로 높은 응답률을 보이거나(이한우, 2002, 40), 국가 안보가 위중할 때 국가에 기여하고자 하는 바람이 여성의 군대 참여를 촉진한다는 주장이 있다(Segal, 1995, 760-761). 9·11 테러를 보고 국가에 기여하기 위해 군대에 입대했다는 여군의 사례는(Mankowski et al., 2015, 318-319) 시겔(Segal, 1995)의 주장과 일맥상통한다.

다른 한편으로는 군인의 지원 동기로서 애국심을 강조하는 경향과 다소 차별화되는 연구가 이루어져왔는데 이는 상대적으로 최근 연구들이 많다. 여성이 군인을 지원한 동기로서 군대가 ‘그나마’ 양성 평등한 조직이라고 생각했다는 연구 결과는(류영숙, 2003; 김재은, 2018) 그동안 군대가 가장 ‘남성적’인 조직이라고 논의되었다는 점을 고려하면 다소 충격적이기까지 하다. 군대의 양성 평등한 성격과 더불어 군인이 직업으로서 갖는 안정성이 지원 동기로서 중요하게 작용했다는 점도 언급하지 않을 수 없다(조선웅, 2013). 군에 대한 태도 및 이미지가 중요하게 영향을 미친다는 주장도 있다(이형하, 2013). 전문직업인으로서의 매력이 주요한 지원 동기라는 연구 결과는(조은영, 2013,

8) 계층의식 결정요인을 지원동기로 이해하는 것은 부적절하다. 하지만 본인의 계층적 지위를 주관적으로 인지하는 것이 계층의식이라는 점을 상기하면, 계층의식 결정요인과 군인 지원동기 간에 일정 부분 상관관계가 있음을 부인하기는 어려워 보인다.

54) 여성의 권리가 신장되는 사회 분위기와 맥락을 같이 한다.

군인을 ‘계층이동의 사다리’ 혹은 차후 경력을 위한 일종의 교두보로 활용한다는 주장에도 주목할 필요가 있다. 미국에서는 상대적으로 하위계층이라고 할 수 있는 유색인종이 군대에서 과다 대표되고 있고, 이들이 선택할 수 있는 좋은 직업 중 하나로서 군인을 선택한다는 연구들이 이루어져 왔다(Mankowski et al., 2015; Melin, 2016). 특히, 흑인 여성은 미국 군대에서 가장 과다 대표되고 있다(Melin, 2016; Segal and Segal, 2004). 또한 백인 여성과 흑인 여성의 지원 동기가 다소 차이난다는 점은(Mankowski et al., 2015) 한국 여성도 계층에 따라 지원 동기가 다를 수 있다는 점을 시사한다. 여성은 젠더 관점에서 마이너리티일 수 있기 때문에 유색인종이 군대를 지원하는 동기와 여성의 동기를 같은 맥락에서 조망하는 것이 가능할 수 있다.

여성들은 직업군인으로서 계속 복무하기도 하지만, 군대에서 제공하는 급여 및 복지 혜택, 교육 기회 등을 활용하여 사회로 나간 후 경쟁력을 키우려는 일환으로 군인을 ‘거처가기도’ 한다(Kelty et al, 2010; Segal and Segal, 2004). 병역제도로써 지원제를 채택하고 있는 미군 군대에서는 이처럼 주로 사회의 마이너리티가 군대에서 과다 대표되고 있으며 그들이 군인을 직업으로서 선택하는 과정은 급여 및 복지 혜택, 교육 기회, 전역 후 경력상 이점 등을 종합적으로 고려한 ‘전략적’인 것이다.

전통적으로 군대가 남성의 영역이었던 사실 덕에 여성이 군인이 되겠다고 마음 먹은 것과 실제로 군인이 되는 것에는 차이가 존재한다. 군대에 가겠다고 의사 표시를 한 미국의 남자 고등학생의 경우 실제로 약 70%가 군 복무를 경험했지만, 군대에 가겠다고 의사 표시를 한 미국의 여자 고등학생은 약 40% 정도만이 실제로 군에 입대하였다(Bachman et al., 1998). 이는 여성이 실제로 군대에 지원하여 군인이 되는 것에는 결정적인 동기가 필요하다는 점을 시사한다.

한편, 시갈(Segal, 1995)은 여성이 왜 군인에 지원하는가에 대해 중요한 이론적 틀을 제공한다. 여성의 군대 지원에 영향을 미치는 요인을 군대(Military), 사회 구조(Social Structure), 문화(Culture)로 나누어 구분해서 제시하고 각각을 다시 세분화했다. 군대 요인은 국가 안보 상황(National security situation), 군사 기술(Military technology), 전투 비전투 비율(Combat to support ratio), 군대 구조(Force structure), 군의 취업정책(Military accession policies)으로 구분했다. 사회 구조 요인은 인구 경향(Demographic patterns), 노동 시장 상황(Labor force characteristics), 경제적 요인(Economic factors), 가족 구조(Family structure)로 구분했다.

문화 요인은 젠더와 가족에 대한 사회 구성(Social construction of gender and family), 젠더와 가족에 대한 사회 가치(Social values about gender and family), 젠더에 관한 공공 담론(Public discourse regarding gender), 귀속과 평등에 관한 가치(Values regarding ascription and equity)로 구분했다. 경험적인 연구를 통해 뒷받침되지 않았다는 점, 주로 거시적인 구조에만 초점을 맞추고 있는 점을 한계로 지적할 수 있지만, 각각의 조건에 따라 여성의 군대 참여가 달라질 수 있음을 논리적으로 보여주고 있다.

또한 카레이라스(Carreiras, 2006)는 시갈(Segal, 1995)의 논의를 기반으로 수정·보완하여 여성의 군대 지원 동기에 관한 이론적 틀을 발전시켰다. 카레이라스(Carreiras, 2006)는 여성의 군대 참여에 영향을 미치는 요인으로 정치적 요인(Political factors), 문화적 요인(Cultural factors), 사회·경제적 요인(Social/economic factors), 국제적 맥락(International geo/strategic context), 군사적 요인(Armed forces)의 5가지를 제시하고, 각각의 요인은 다시 하위 범주로 나누었다. 시갈(Segal, 1995)의 논의와 비교하면 상대적으로 최근 연구 결과를 반영하여 정치적 요인과 국제적 맥락을 추가했고, 요인들 간의 상호작용을 강조한 것이 특징이다.

이처럼, 한국 여군에 대한 폭발적 관심 증대에도 불구하고 그들이 왜 군인이 되었는지를 분석하는 연구가 부족하고 그나마도 다른 연구를 위해 가볍게 살펴보는 정도에 그치고 있다. 뿐만 아니라 지원 동기들을 체계적으로 제시하고 분석하기보다는 목적에 따라 단순하게 나열한 느낌이 강하다. 서구 군대와 여성을 대상으로 한 이론적 틀이 제시되기는 했지만 국가적·사회적 맥락이 차이가 나는 것을 간과하고 그대로 적용하기에는 다소 무리가 따를 수 있다. 따라서 한국 여군의 지원 동기를 탐색적으로 살펴서 향후 논의를 위한 초석을 다질 필요성이 현 시점에서 강하게 요청된다.

Ⅲ. 방법론 및 인터뷰 참여자 현황

여군의 지원 동기와 관련한 선행 연구 검토로부터 얻은 정보를 바탕으로 구조화된 면접 조사를 위해 질문지를 작성했다. 시갈(Segal, 1995)이 제시한 이론적 틀, 카레이라스(Carreiras, 2006)가 제시한 이론적 틀과 모스코스(Moskos, 1977)의 I/O모형을 바탕으로 하고, 계층이동과 관련한 내용도 살펴보기 위한 질문을 작성했다. 질문 순서는 요인이 다르더라도 비슷한 내용끼

리 인접하게 배치하여 인터뷰 참여자가 응답하기 편하도록 구성하였다. 구체적인 인터뷰 질문지는 <표 1>과 같다.

<표 1> 인터뷰 질문지

요인	세부 내용	질문
군대	국가안보	- 분단, 천안함 폭침, 연평도 포격, 목함지뢰 도발 등이 군대 지원에 영향을 주었나요? (해당 시점 연령 확인 필요)
I/O 모델	I(제도적)	- 애국심, 소명감은 군대 지원에 어떠한 영향을 주었나요?
군대	군사기술	- 기술의 발달, 전쟁 수행 방법의 변화로 인해 군인에게 요구되는 육체적 능력이 과거보다 감소했다고 볼 수 있습니다. 이러한 현상이 군대 지원에 영향을 주었나요?
	전투 - 비전투비율	- 군대 내 전투를 주로 하지 않는 병과 및 직위의 증가가 군대 지원에 영향을 주었나요? - 군대 지원 시에 비전투 병과, 비전투 직위에 관심을 가졌나요?
	군의 취업정책	- 남성은 병역의 의무를 지는 반면, 여성은 그렇지 않습니다. 이러한 점이 군대 지원에 어떠한 영향을 주었나요? - 군인이 되기 전 군의 모집 홍보를 접한 적이 있습니까? 만약 그렇다면, 이로부터 군대 지원에 어떠한 영향을 받았나요?
사회구조	노동시장상황	- 한국 사회에서 여성이 비교적 차별받지 않고 일 할 수 있는 직업이 많다고 생각하시나요? 이러한 인식이 군대 지원에 얼마나 영향을 주었나요?
	경제적 요인	- 한국의 경제 상황, 경제 전망이 군대 지원에 얼마나 영향을 미쳤나요? - 실례가 되지 않는다면, 집안 사정(경제적)이 군대 지원에 어떤 영향을 주었는지 여쭙어도 될까요?
I/O모델	O(직업적)	- 군인으로서 받을 수 있는 경제적 보상(급여, 연금 등)은 군대 지원에 어떤 영향을 주었나요?
계층이동	-	- 군인이 됨으로써 부모님보다 사회경제적으로 보다 나은 삶을 살 수 있을 것이란 기대가 있었습니까? 만약 그렇다면 그러한 기대가 군대 지원에 영향을 주었나요?
사회구조	가족구조	- (결혼한 후에 군대에 지원했다면) 가정에서의 역할(배우자, 엄마)이 군대 지원에 어떠한 영향을 미쳤나요? - 가족구성원 중에 군인이 있었나요? 그/그녀로부터 직업 선택에 영향을 받았나요?
문화	젠더에 대한 사회적 가치	- 한국 사회의 문화와 제도가 성 차별적이라고 보시나요? 아니면 성 평등하다고 보시나요? (변화의 방향 포함) - 이러한 인식은 군대 지원에 어떠한 영향을 주었나요?
	가족에 대한 사회적 가치	- 한국 사회에서 요구하는 가족 내 여성의 역할은 어떻다고 생각하시나요? (변화의 방향 포함) - 여기에 대한 생각은 군대 지원에 어떠한 영향을 주었나요?
기타	다른 직업과의 비교	- 군인 이외에 다른 직업에 지원하는 것을 고려해보신 적 있나요? - 왜 그러한 직업을 고려했고, 어떤 이유 때문에 결국 군인이 되셨나요?
	인구통계	- 계급, 근무년수, 병과, 기혼여부 등

면접인원은 11명이고 2018년 10월 11일부터 10월 30일까지 1:1로 진행했으며 면접 시간은 각각 1시간에서 2시간 정도 소요되었다. 인터뷰 참여자가 편안하게 응답할 수 있도록 면접은 주로 카페에서 이루어졌고, 사전 약속을 한 후 인터뷰 참여자의 퇴근 후나 주말 시간에 만남이 이루어졌다. 일부 인터뷰 참여자는 다른 사람의 방해받지 않는 독립적인 사무실을 사용하고 있었기 때문에 연구자가 방문하여 인터뷰를 실시하였다.

군대와 군인을 대상으로 한 연구가 부족한 것은 보안의 이유로 이들에 대해 접촉하는 것이 쉽지 않기 때문이다. 따라서 저자는 편의표집과 눈덩이표집의 방법을 활용했다. 첫 인터뷰 참여자는 연구자와 개인적 친분이 있는 여군이었고, 이후에는 주로 다른 여군들을 소개 받아서 인터뷰를 진행했다. 그런데 주로 소개 받고 접할 수 있는 여군들의 계급이 주로 대위 계급에 편중되었다. 이는 첫 인터뷰 참여자가 대위이기도 하거니와 여군 장교 중 대위가 차지하는 비율이 크기 때문이다. 다른 계급의 여군을 표집하기 위해 노력했고, 특히 중령, 대령 계급을 가지고 있는 여군에 대한 관심이 높았지만, 연구자가 접촉할 수 있는 중·대령 여군이 많지 않았을 뿐더러 인터뷰 참여를 희망하지 않는 경우가 있어 중령 계급의 여군 1명을 인터뷰하는 것으로 만족해야 했다. 계급과 병과를 고려하여 표집하려고 노력했지만 인터뷰 참여자의 견해를 일반화하기에는 다소 무리가 따른다. 그럼에도 불구하고, 본 연구는 접촉하기 어려운 여군 장교를 대상으로 인터뷰를 실시하여 그들의 지원동기를 탐색적으로 밝히고 있기 때문에 의미가 있다고 생각한다.

인터뷰 참여자의 기본적인 특징은 <표 2>와 같다.

<표 2> 인터뷰 참여자 현황

구 분	계 급	근무년수	병 과	기혼여부
A	중령	26	전투	기혼
B	소령	20	전투	기혼
C	소령	14	전투	기혼
D	소령(진)	10	전투	기혼
E	대위	12	비전투	기혼
F	대위	10	비전투	기혼
G	대위	6	전투	미혼
H	중위	2	전투	기혼
I	중위	2	전투	미혼
J	소위	1	전투	미혼
K	소위	1	전투	미혼

주1: 근무년수는 2018년 현재 기준

IV. 결과

인터뷰 질문지는 선행연구를 바탕으로 하여 크게 군대, 사회구조, 문화 요인으로 구분하였고, 각각의 요인은 세부 요인으로 나누었다. 인터뷰 참여자가 좀 더 많았더라면, 혹은 양적 연구를 기반으로 하였다면, 세 가지 요인 중 어떠한 점이 좀 더 유의미하게 작용했는지 알 수 있었겠지만, 여러 가지 제약으로 아쉬움을 삼켜야 했다. 따라서 본 연구에서는 인터뷰 참여자들이 가장 많이 언급한 세부 요인을 그들이 언급한 용어로 재구성하여 결과로 제시했다. 첫 번째는 문화 요인 중 젠더에 대한 사회적 가치와 관련된 것으로 “남성적”인 군대에 대한 인식이다. 두 번째는 군대 요인 중 국가안보, 그리고 I/O 모델 중 I(제도적)와 관련된 것으로 국가 혹은 공익에 대한 기여이다. 세 번째는 사회구조 요인 중 가족구조와 관련된 것으로 가족 요인이다. 네 번째는 사회구조 요인 중 경제적 요인과 관련한 것이다. 다른 요인들에 대해서는 유의미한 결과를 확인할 수가 없어 제시하지 않았다.

1. “남성적”인 군대에 대한 인식⁹⁾

시겔(Segal, 1995)의 이론적 틀에 따르면, 문화 요인 중 하나로써, 젠더에 대한 사회적 가치가 평등할수록 여성이 군대에 참여할 확률이 높아진다. 성차별적인 젠더 인식이 사회에 만연해 있을 경우, 군인의 역할은 남성에 의해 수행되는 것이 바람직하다고 여겨지기 때문에 여성이 군인이 되는 것, 그리고 군인 역할을 수행하는 것에 직·간접적인 제약이 가해진다. 반면, 성평등한 가

9) “남성적”이란 표현은 전통적으로 남성에게 요구되어 왔던 자질을 갖춘 상태를 뜻한다. 문제는 전통적인 남성의 역할과 여성의 역할이 성차별적 구조 속에서 형성되어 “남성적”이란 표현에는 적극성, 진취성, 외향성 등이 녹아 있는 반면에 “여성적”이란 표현에는 수동적이고 순종적인 성향과 맥락을 같이 한다는 점이다. 즉, 남성과 여성의 생물학적인 차이를 넘어서서 사회적으로 구성된 의미를 내포하고 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서 “남성적”이란 표현을 그대로 사용한 것은 인터뷰 참여자들이 인식하고 있는 군대에 대한 이미지를 그대로 드러냄으로써, 그들의 군대 지원동기에 좀 더 명확하게 다가가기 위함이다. 인터뷰 참여자들은 군대가 “남성적”이란 표현을 사용하였는데 그들의 응답 내용을 통해서 유추한 “남성적”인 것의 내용은 다음과 연관되어 있다. 첫째, 군대는 신체 활동을 많이 하는 곳이다. 둘째, 군대는 남성 병사들을 통솔해야 하는 곳이다. 인터뷰 참여자들은 여성임에도 불구하고, 남성 중심적인 사회 구조에 반발을 느끼고 있는 경우가 있었음에도 불구하고, 신체활동, 리더십 같은 기질을 “남성적”인 것으로 인식하고 있었다.

치의 확산은 여성도 군인의 역할을 수행할 수 있다는 근거를 제시한다. 또한 이러한 가치는 사회구조의 변화를 통해 여성의 군대 참여에 영향을 미치기도 한다. 예를 들어, 캐나다의 인권법(Human Rights Law)은 직접적으로 여성의 군대 참여 장애물을 분쇄해서 여성이 군인이 되는 길을 활짝 열었다(Segal, 1995, 768-770). 이러한 내용은 군대가 양성 평등한 조직이라는 인식이 중요한 지원 동기였던 연구 결과(류영숙, 2003; 김재은, 2018)와 맥락을 같이 한다.

인터뷰에 참여한 여군들은 그들이 군대에 지원한 동기로서 시겔(Segal, 1995)의 문화적 요인과 관계된 내용을 가장 많이 언급했다(A, B, F, G, H, K). 하지만 재미있게도, 그 내용은 대체로 시겔(Segal, 1995)의 가설과 반대된다. 그들은 사회와 군대에서의 양성 평등한 제도 및 분위기 때문에 입대하지 않았다. 오히려 군대가 가장 “남성적”인 조직이라고 생각해서 기꺼이 여군이 되었다. 군대는 남성이 대다수이고, “남성적”인 특징을 갖고 있으며, 여성이 접근하기 어려운 조직이라는 담론은 그들에게 막연한 반발심과 호기심을 불러 일으켰다.

A, 도대체 남자만 하는 직업은 왜 남자만 해야 하는가. 여자는 할 수 없는 거. 그래서 대학교 졸업할 때쯤 남자만 하는 직업을 해보자 해서 군대에 지원을 했죠.

G, 겁이 없었던 것 같기도 하고, 경쟁심? 그런게 있기도 했고, 학교 다닐 때도 (남학생보다) 못한게 없는데, (여군이 되고, 높은 계급에 진출하는 것이) 왜 안되나 생각을 했던 것 같습니다.

군대의 대다수가 남성이라는 점, 군인이 가장 “남성적”이라는 인식은 몇 가지 요소와 결합하여 여성의 군대 지원을 이끌어냈다. 그 중 한 가지는 외향적인 성격이다. 인터뷰 참여자는 스스로의 성격을 외향적이며 “군대와 잘 맞는다”라고 표현했다(A). 혹은 그들의 지인으로부터 그러한 평가를 들어왔다고 한다(F). 스스로의 평가 혹은 지인으로부터의 그러한 평가는 “남성적”인 군대에서 그들이 잘 적응하고 성공할 수 있을 것이란 기대를 불러 일으켰다.

A, 제가 남학생이랑 잘 지내고 활동적이고, 그러니까. 근데 제가 군에 지원하고 나니까 그 당시 분위기는 니네 부모님 왜 너를 안 말린데. 그 당시 분위기는 그랬어요.

F, 주변 사람들, 특히 고3 담임 선생님의 추천도 크게 작용했는데, 추천하신 이유가 나의 성향이 군인과 어울린다는 이유였어.

인터뷰 참여자와 주변 사람들이 공통적으로 전제하고 있는 것은 군대는 외향적인 성격의 사람과 잘 어울린다는 것이다. 여성임에도 불구하고 외향적인 성격을 지녀 남학생들과 잘 지냈기 때문에 군대에 잘 적응할 수 있을 것이라는 생각이다. 즉, A와 F는 보통의 여성이 아니라, 외향적인 성격을 지닌, 달리 말하면 “남성화” 된 여성이라고 볼 수 있다. 특히 이러한 인식은 A가 군대에 지원한다고 했을 때 지인들의 반응에서 잘 나타난다.

또한, 인터뷰 참여자는 그들이 군대에서 어느 정도 직업적인 성취를 이룰 수 있을 것이라고 생각했다. 물론 군대의 분위기가 여성에게 우호적인 환경일 것이라 생각하진 않았고, 오히려 여성에 대한 문화적 차별이 존재할 것이라고 예상했다(B). 하지만 그러한 남군들의 인식 속에서 여군이 조금만 열심히 한다면 쉽게 눈에 띄어 수 있기 때문에, 오히려 더 인정받고 직업적 성취를 이룰 수 있을 것이라고 생각했다(A). 여군으로서 나름대로 성공할 수 있다는 생각은 언론을 통해 전파되는 “최초” 여군 뉴스에 의해 더 강화되기도 했다(H). 이처럼 군대의 대다수가 남성이며 “남성적”인 특징을 갖는다는 점은 여군의 행동이 돋보일 수 있을 것이라는 기대를 갖게 만들었고 그들의 직업적 성취 욕구를 자극했다.

B, 절대 만만하게 보진 않았어요. 군대에서 당연히 (문화적 차별이) 있을 거라 생각했죠. 그걸 감안했죠. 당연히 감안하고, (그런 점들을) 생각해서 (군대에 지원) 해야겠다 결정을 내렸는데, 생각보단 쉽진 않더라고요.

A, 근데 그거는 있었던 것 같아요. 내 몫의 역할을 하면 인정 받을 수 있다 (라는) 생각들이 있었던 것 같아요. 인정을 받을 수 있다라는. 내가 계급을 달고 남성이랑 똑같이 동료로서 역할을 (하면).

H, 어린 마음에 나도 할 수 있겠다, (뉴스) 보면 여군 장군도 나오고, 그렇지 않습니까, 미국은 더 그렇고, 그러니까 앞으로는 더 좋아질 것이고.

뿐만 아니라, 대다수의 군인이 남성이라는 점, 즉 여성 군인이 얼마 되지 않는다는 것은 여성들로 하여금 “여군이 멋있다”라는 생각을 불러일으키기도 했고, 결국 그들을 군대로 이끌었다. 이러한 점은 군대의 홍보 활동에 의해서 축

진되었다. 군부대의 병영체험에 참가하여 장교에 대해 우호적인 인상을 받기도 하고(F), 학교에 찾아온 생도들을 보고 군대에 대한 관심을 갖기도 했다(H). 중요한 점은 “여군이 멋있다”라고 인정한 원인이 특정 사건에 있지 않다는 것이다. 여군이 군인으로서 전투에 참여하여 공을 세웠거나 평시에 두드러지는 활약을 해서 “멋지다”라고 인정한 것이 아니라, 여군 존재 자체를 멋지게 바라보았다. 의식했건 그렇지 않았건 간에 “군인은 남성의 영역”이라는 전제가 없으면 이러한 결론을 도출해낼 수가 없다.

F, 고 1때, 고교 근처 군부대인 00사단에서 병영 체험시 장교에 대한 환상이 생겼고, (중략) 군대라는 남성 위주의 특수성이 있는 집단에서 소수로서 활약하는 여군은 아무나 할 수 없다는 생각에 멋지다고 생각했던 것 같고,

H, (고등학교에 홍보 목적으로 찾아온 생도가) 여러 명 왔었는데, 여자가(여생도) 한 명 있었습니다. 그때 진짜 멋지다, 나도 육사에 가야겠다 생각했는데, 뭐 잘 안됐다, 미련이 남아가지고(여군 학사장교로 임관함).

양성 평등에 대한 인식이 군대 지원 동기로서 작용했다고 언급한 사례도 있었다(K). 하지만 현재 우리 사회나 군대의 양성 평등 인식이 높아서 여성들이 활동하기에 우호적이라는 생각과는 다소 차이가 난다. K는 현재 군대의 환경이 여군에 우호적이지는 않지만, 앞으로 점점 더 좋아질 것이란 기대를 갖고 있었다. 언론에서 군대 내 성폭행, 성추행에 관한 보도가 세간에 큰 관심을 불러일으키니, 오히려 군대 내에서 이러한 일들에 대해 조심할 것이라는 생각이었다.

K, 미투 운동도 많고, 막, 장군이 여군 하사 어떻게 했네 저랬네 하는게 알려지니까, 아무래도 더 조심스럽고, 오히려 (군대에 복무하는게) 더 나올 수도 있겠다 라는 생각들을 했던 것 같습니다.

이처럼 인터뷰에 참여한 여군 중 상당수가 군대는 남성 중심적이라는 생각을 가지고 있었고, 모순적이게도 이러한 “남성적”인 군대의 특징이 그들을 군대로 이끌었다. 향후 양성 평등적인 분위기가 증가할 것이라고 생각한 K도 현재의 군대 환경은 여성에게 우호적이라고 생각하지 않았다. 구조적인 차원에서 양성 평등한 사회 혹은 군대가 여성을 받아들이는 것이 아니라, 개인적인 차원에서 군대에 잘 적응할 수 있을 것이라고 기대되는 특징을 갖는 여성들이

“남성적”인 군대에서 군인이 되는 길을 택하였다. 남성만 하는 직업이라는 것에 대해 반발심이 들었거나, 경쟁심이 높고 외향적인 성격을 갖는 경우가 이러한 특징에 해당했다. 또 여성들이 군대에서 나름대로 성공할 수 있을 것이라고 생각한 근거도 남성이 대다수인 군대에서 소수인 여성이 열심히 노력하면 돋보일 수 있을 것이라는 판단 때문이었다.

그런데 여기서 주목해야 되는 지점이 있다. 여성들은 군대가 “남성적”이고 구성원의 대다수가 남성이기 때문에 반발심과 더불어 호기심을 느꼈다. 반발심은 인터뷰 내용에서 확인할 수 있듯이, 군대가 남성의 전유물이라는 사실에 대한 일종의 부동의이다. 그리고 호기심은 외향적인 성격을 가지고 있는 여성이 그러한 조직에서 열심히 일하면 인정받을 수 있다는 일종의 기대이다. 구조적으로 여성에 대한 차별이 존재한다는 것을 인지하지만, 본인은 “남성적”이라고 할 수 있는 외향적인 성격을 가지고 있다고 스스로, 그리고 주변으로부터 인정을 받았기 때문에 군대에서 성공할 수 있을 것이라 생각한다. 군대가 “남성적”이란 사실에 반발하면서, 본인도 그러한 특징을 갖는 남성화된 여군으로서 성공을 꿈꾸는 모순이 발생한다. 이러한 현상은 개인이 조직의 문화에 적응할 때, 자신의 문화나 정체성은 버리고 조직의 문화만을 받아들이는 동화(Assimilation)와 맥락을 같이한다(Berry, 1989)¹⁰). 이는 한국에서 남성화된 군대의 이미지가 얼마나 뿌리 깊은지를 단적으로 보여준다. 또한, 남성화된 여군들과 그렇지 않은 여군들 간의 갈등이 발생할 수 있는 여지가 있음을 간접적으로 보여준다.

2. 국가 혹은 공익에 대한 기여

시걸(Segal, 1995)의 이론적 틀에 따르면, 군대 요인 중 하나로써, 국가 안보 상황이 위중하면 여성의 군대 참여율이 높아진다. 미국의 경우 두 번의 세계 대전, 베트남 전쟁, 9.11 테러 등 전쟁을 겪거나 외부로부터의 공격을 받았을 경우 여성의 군대 지원율이 높아졌다. 한국 여군의 시초가 6.25 전쟁 시 자발적으로 입대한 의용군이라는 것도 비슷한 맥락에서 이해할 수 있다. 이는 국가 안보에 위협을 가할 수 있는 사건이 애국심이나 소명의식을 자극해 군대의 지원율을 높이는 것이다.

국가 혹은 공익에 대한 기여가 군대에 지원한 주요 동기 중 하나였다고 응

10) 베리(Berry, 1989)에 따르면 개인이 조직에 적응하는 유형은 동화(Assimilation), 분리(Separation), 통합(Integration), 주변화(Marginalization)가 있다.

답한 인터뷰 참여자는 C, E, G, J로 “남성적”인 군대에 대한 인식 다음으로 많은 언급이 이루어졌다. 특히 E, G, J의 경우는 특정 사건에 대한 인상이 강했고, 그로부터 파생된 본인의 가치관에 따라 군대에 지원하게 되었다. 그런데 그 사건은 꼭 군대에 지원하기 직전에 발생한 것은 아니고, 오래전에 발생했더라도 뇌리에 깊이 각인되어 직업을 선택할 때 영향을 미쳤다. 전쟁, 외부의 공격으로 인한 안보 위기로 인해 여성의 군대 참여가 높아지는 것은 주로 그 기간에 집중되는 것으로 알려져 있는데, E, G, J의 사례는 발생한 사건의 충격이 크면 시간이 지난 후에도 여성의 군대 지원에 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

E는 어려서부터 일제강점기의 아픈 역사에 대해 관심이 많았고, 치욕스러운 역사를 되풀이하지 않으려면 국방력이 중요하다고 생각하게 되었다. 따라서 국방력을 강화하는 일에 자신도 조금이나마 기여하고자 군인이 되는 길을 택하게 되었다고 한다.

E, 나는 직업을 생각할 때 국가에 뭔가 기여를 하고 싶었고. (중략) 어려서부터 일제 시대에 대한 내용을 많이 접했고, 역사가 마음이 아팠고, 그래서 국가가 힘이 있어야지 치욕적인 역사가 반복되지 않겠다라는 생각이 생겼고, 일제 치하의 아픈은 군이 약해서라고 생각했었어.

G는 천안함 폭침, 연평도 포격 도발이 있을 당시 고등학생이었다. TV를 통해서 관련 뉴스를 접했는데, 처음에는 별 관심이 없었다고 한다. 그런데 시간이 지나면서 사건의 의미가 더 크게 다가왔고, 점점 군대에 관심을 가지게 되어 현재까지 이르게 되었다고 한다.

G, 그냥 TV에서 보는 일? 와 진짜 영화 같은 일이 벌어졌네? 그런 느낌이었던 것 같은데, 그리고 또 까먹고 있다가, (중략) 대학 고민하면서 그런 생각들이 조금씩 더 떠올랐습니다.

J는 고등학생 시절, 장래 문제에 대해 고민하던 때에, 국제사회에서 활약하는 한국인의 역할에 감명 받았고, 어려움에 처해있는 사람들에 대해 안타까운 마음을 갖게 되었다. 내전으로 인한 난민, 혼란을 극복하는데 기여하는 역할을 하고 싶다는 결론에 다다르게 되었고, 군대에 지원하였다.

J, 저는 원래 군인 직업이 있다는 것을 잘 몰랐다가, (중략) 한비야 씨가

NGO 단체에서 일을 하고, 반기문 사무총장도 UN에서 일을 하고, (중략) 난민이나 이런 걸 보다가 왜 세계의 절반은 굶주리는가, (중략) 뉴스에서 피랍됐던 사람도 보고, 내전 있는 국가에 파병 가서 도움을 주는 걸 보고, 지금은 내가 혼자 힘으로 할 수 있는게 없는데, 그래도 군에 가면 뭔가 그래도 내전 있는 국가에 가서 도와줄 수 있고, 이런 막연한 생각을 했던 것 같습니다.

한편, C는 특정 사건에 의해서 영향을 받아 국가 혹은 공익에 기여해야겠다는 생각을 가진 사례는 아니다. C는 회사에 취업해서 일을 하고 월급을 받는 일이 따분해 보이고 멋없다는 생각을 가지고 있었다고 한다. 구체적으로 무엇을 해야 할지에 대한 계획은 없었지만, 사회에 조금이라도 기여할 수 있고 작은 존경이라도 받을 수 있는 직업을 원했다.

C, 나는 진짜 막연했던 것 같은데, 막 계획이 있었던 건 아냐, (중략) (회사 다니는 것이) 따분하다? 이런 생각을 했던 것 같고, 뭔가 그런거 있자나 사익이 아닌 공익. 그러면 좀 더 낫지 않을까?

이처럼 인터뷰 참여자들은 국가 혹은 공익에 대한 기여를 중요한 군대 지원 동기로서 언급했다. 특정 사건에 의해서 영향을 받았건, 그렇지 않건 간에 이들은 “국가 혹은 공익에 대한 기여를 하는 것이 멋있다”라는 인식을 가지고 있었다. E는 “그렇게 인생 사는 것은 낭비라고 생각했어, 이쪽이 더 멋있다고 생각했던 것 같애”라고 이야기했고, C 역시 “따분하다”라는 표현을 쓰며 비슷한 이야기를 들려주었다. 이들에게 중요한 직업 선택의 기준은 단순히 나만을 위한 것이 아니라 남들에게 기여할 수 있는 무엇이어야 했고, 남들에게 기여한다는 것은 바로 “멋있는” 일이었다.

국가 혹은 공익에 기여할 수 있는 “멋있는” 일에는 군인만 있는 것이 아니다. 그럼에도 불구하고 이들이 국가 혹은 공익에 기여할 수 있는 직업으로서 군인을 선택한 것은, 군인은 최후의 보로로서 국가의 생존을 책임지는 역할을 담당하기 때문이다. C는 경찰과 군인을 두고 고민을 했는데, 기왕 “이런 부류의 일”을 할 거면 군인을 하는 게 좀 더 나을 것 같다는 판단을 했다고 한다. 이런 부류의 일, 다시 말하면 국가 혹은 공익에 기여할 수 있는 직업 군 중에서 군인이 핵심이라고 생각한 것이다. 즉, 여성에게 있어 군인은 국가 혹은 공익에 기여할 수 있는 “멋있는” 일 중에 하나로서 그들이 선택한 직업이었다.

3. 가족 요인

시겔(Segal, 1995)의 이론적 틀에 따르면, 사회구조 요인 중 가족의 구조가 여성에게 부담을 많이 줄수록 여성의 군대 지원율이 떨어진다. 여기서 말하는 가족의 구조는 부모 세대의 영향보다는 본인의 결혼과 출산과 주로 연관되어 있다. 늦은 초혼 연령, 늦은 나이에 첫 아이를 임신하는 것, 자녀의 수가 적은 것과 여성의 군대 지원율이 긍정적인 관계라고 말한다(Segal, 1995, 768). 가정에서의 부담과 직장 생활을 양립하는 것이 어려운 일일뿐만 아니라, 불규칙적인 군대의 업무를 고려한 것으로 보인다.

인터뷰 참여자 11명 중 기혼자는 7명인데, 모두 군대에 지원할 때는 미혼이었다. 따라서 결혼, 임신 등 가정에서의 부담이 군대 지원에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 알 수 없었다. 또한 장교를 지원하는 나이는 20대 중반인데 반해 한국 여성의 평균 초혼 연령은 30세가 넘기 때문에, 현 시점에서 가족 구조의 부담(결혼, 출산 등)이 여성의 군대 참여에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보는 것은 의미가 없어 보인다. 대부분이 미혼인 상황에서 군대에 지원하기 때문이다.

한편, 군대 지원 동기로서 가족 요인을 논할 때, 가족 구성원 중 군인 혹은 군인과 유사한 직종으로부터 직·간접적인 영향을 받을 수 있다는 점이 연구되어 왔다(온만금, 2014). 아버지가 군인인 경우 어렸을 때부터 군대, 군인과의 접촉이 더 많아서 비교적 친숙하게 느끼고, 이러한 경험이 그 자녀들의 직업 선택에 영향을 준다는 것이다¹¹⁾. 하지만 인터뷰 참여자 중 아버지가 군인인 경우는 단 1명에 불과해 그 영향을 자세하게 파악되기에는 제한되었다(G). 아버지가 군인은 아니지만 유사한 직종에 근무하는 경우는 2명이었다(A: 선원, D: 경찰). A의 아버지의 직업 선원은 업무 수행 측면에서만 보면 군인과 다소 차이가 나지만, 장기간 아버지의 부재를 경험한다는 측면에서 공통점을 갖는다.

A, 아버지가 배를 타셨어요. 혼자 나가 계셨던 거죠. 저는 당연히 식구들은 다 집에 있는데 왜 아빠만 나가 있을까, 내가 따라가야겠다, 해양대학교, 해양 학과를 가야겠다 생각하고 있었는데.

11) 군이 아버지가 아니라 어머니 혹은 형제·자매, 가까운 친척들의 직업이 진로 선택에 영향을 미칠 수 있다. 하지만 11명의 인터뷰 대상자 중에 아버지를 제외한 다른 가족 및 친척의 직업으로부터 영향을 받았다고 언급한 사례는 없었다.

D, (아버지가) 섬으로 가실 때가 몇 번 있었어요. 저희는 여수에 있고. 그때 얼마한테 들었던 거는 아빠가 좋은 일 하느라 잠깐 떨어져 있는 거다, 그런 소리를 들었고, 뭐 그런 것들이 알게 모르게 저한테 오지 않았을까,

G, 가끔, (아버지가) 멋있다? 라는 생각을 하긴 했습니다. (중략) (아버지의 부재가) 저의 결정에 얼마나 영향을 줬는지는, 솔직히, 저도 잘 모르겠습니다.

군인 아버지가 가지는 중요한 특징 중의 하나는 직업적 특징으로 인해 때때로 자녀들이 아버지의 부재를 경험한다는 것이다. 당직, 훈련, 혹은 근무지 이동에 따라 어머니가 자녀를 돌보고 아버지는 부대 근처에서 생활하는 주말부부의 형태를 보이기도 한다. A와 D의 아버지는 군인이 아니지만, 앞서 언급한 군인 아버지의 중요한 특징인 “아버지의 부재”를 경험했고, 이는 이들의 직업 선택에 영향을 미쳤다.

그런데 군인 혹은 유사한 직종을 가진 가족의 영향이 그다지 크게 나타났다고 보기는 힘들 것 같다. A의 경우 선원인 아버지의 장기적 부재를 겪으면서 해양학과에 관심을 가지게 되었고, 여성이 “그런 곳”에 가려한다고 반대에 부딪혔다. 남자만 할 수 있는 일에 대한 반발심이 커졌고, 그러한 생각은 결국 A를 군대로 이끌었다. 직업 선택의 영향이 아버지의 장기적 부재로부터 촉발되었지만, 좀 더 중요한 요인은 남자만 할 수 있는 일에 대한 반발심, 그리고 그러한 영역에 대한 도전의식이었다. 즉, A가 군인이 된 것은 아버지의 부재로부터 비롯되었지만 “남성적”인 군대에 대한 인식과 연계되어 있다. D는 경찰인 아버지의 부재가 본인의 직업 선택에 영향을 준 것을 부정하지는 않지만, 얼마나 영향이 컸는지 본인도 인식하지 못했다. 즉, 결정적인 영향을 미쳤다고 보기는 어렵다. G 역시 마찬가지이다.

결국, 가족의 구조가 여군의 지원 동기에 영향을 미치는 것은 식별할 수 없었고, 가족 구성원 중 군인 혹은 군인과 유사한 직종의 영향도 제한적이었다. 과거와 달리 군대와 시민사회의 접점이 늘어나고 있고, 여군의 규모가 증가하고 있기 때문에 굳이 가족의 영향이 아니라고 하더라도 다른 수단을 통해서 군대를 인식하고 직업으로서 군인에 대해 접할 수 있는 기회가 증가하고 있다. 향후 가족의 영향이 여성의 군대 지원 동기로서 중요하게 영향을 미치기는 쉽지 않을 것으로 보인다.

4. 경제적 요인

시겔(Segal, 1995)의 이론적 틀에 따르면, 사회 구조 요인 중 경제 상황이 좋을 때 여성의 군대 참여가 더 활발하게 이루어진다고 한다. 이는 경제 확장기에 여성의 취업률이 높아지고, 경제 수축기에는 남성보다 여성이 직업을 잃게 되는 것과 관련이 있다. 경제 수축기에 일자리를 잡지 못하는 많은 남성들과 경쟁해야 하는 여성에게 상대적으로 기회가 감소한다. 반면 경제 확장기에는 경제 대상이 줄어들기 때문에 기회가 더 증가한다는 것이다. 실제로 미국에서 실업률이 감소한 1970년대 후반에 여군의 급격한 증가가 나타났다(Segal, 1995, 767). 모스코스(Moskos, 1977)에 따르면 군대가 제도적(Institutional) 군대에서 직업적(Occupational) 군대로 바뀌면서, 애국심이나 소명감 보다는 경제적 요인이 직업 선택의 기준으로서 중요하게 작용할 수 있다. 시겔(Segal, 1995), 모스코스(Moskos, 1977)의 연구와, 경제적 요인이 여군 계층의식 결정에 유의미한 영향을 주는 연구(조선웅, 2013)를 고려하면, 여군의 지원동기로서 경제적 요인이 중요하게 작용했을 것이라고 예측할 수 있다.

하지만 인터뷰에 참여한 여군들은 그들의 지원동기로서 경제적인 요인은 그다지 크지 않았다고 말했다. 11명의 여군 중 7명(B, C, D, E, F, H, K)은 그들의 지원 동기와 관련해서 경제적인 요인을 거의 언급하지 않았다. 3명(A, G, J)은 경제적 요인과 관련해서 약간의 언급은 있었지만, 그들의 지원 동기와는 그다지 상관이 없었다. 오히려 경제적 요인을 고려했으면 군대에 지원하지 않았을 것이라는 이야기도 하였다(A, G).

A, 저는 잘 나가는 과의 선생님이었어요. 제가 한 달에 150만원씩 벌었어요 (1990년대). 소위 딱 달고 55만원 받았어요. 그럼에도 불구하고, 되게 행복하게 군 생활 했죠. 돈에 대해서는 신경을 안 썼죠.

G 역시 경제적인 것을 고려했다면 오히려 다른 직업을 택했을 것이라고 했다. 군인이 된다는 것에 대해 호기심이 없었더라면 경제적 안정성 측면에서 군인과 유사하다고 할 수 있는 교사나 공무원이 대안이 될 수 있는데 왜 군인이 되느냐고 반문했다. G는 교대에도 합격했었지만 결국 진학하지 않았다. J 역시 경제적인 요소는 본인이 군인이 되는데 주요한 요인은 아니었다라고 말했다. J는 사관학교에 진학하기 위해서 삼수를 했는데, 사관학교에서 제공하는 경제적인 혜택이 있어서 비교적 편한 마음으로 삼수까지 할 수 있었다고 했다.

하지만 그녀 역시 비용을 더 지불하더라도 사관학교에 진학하여 군인이 되려는 마음이 확고했다. 즉, G와 J에게 경제적 요인은 그들의 직업 선택에 중요한 영향을 미치지 못했다.

I는 11명의 인터뷰 참여자 중 유일하게 경제적 요인이 군대 지원동기에 중요한 영향을 미쳤다고 언급했다. I는 집안 사정이 그렇게 어려운 편은 아니지만 또한 넉넉한 편도 아니라고 했다. I가 첫째이고 동생이 2명 있는데 가능하면 부모님의 부담을 덜어주고 싶었고, 그래서 군인이 되는 것에 관심을 갖게 되었다. 당장 대학 생활 중에 받을 수 있는 경제적 혜택이 조금 있고, 무엇보다도 졸업 후 바로 일할 수 있어서 조기에 독립할 수 있다는 생각에 군인의 길을 택하게 되었다.

I, 아무래도 빨리 독립 할 수 있으니까, 집에도 손 안 벌리고, 저는 그게 컸던 것 같습니다. (중략) 왜 그랬는지는 잘 모르겠는데, 약간의 강박관념? 비슷한 게 있었던 것 같기도 하고, 빨리 해야 된다...

군인이 됨으로써 받을 수 있는 경제적 혜택, 특히 조기에 경제적으로 독립하게 된다는 사실이 중요한 지원 동기였던 I를 제외한다면, 인터뷰 대상자들은 그들이 군대에 지원한 동기로서 경제적 요인은 그다지 중요하지 않았다고 입을 모았다. 심지어는 본인의 동기들 사례를 들려주면서 경제적인 이유 때문에 여군을 지원하는 것은 아니라고 열변을 토하기도 했다. 그녀들은 경제적인 요인을 주로 고려했다면 다른 직업을 선택하는 것이 더 좋았을 것이라고 했다. 군인은 안정적인 경제생활을 할 수 있다는 장점이 있지만 다른 직업과 확연하게 구분되는 특징을 가지고 있고, 이러한 점을 감당하지 못한다면 경제적인 장점이 퇴색될 수도 있다.

그럼에도 불구하고 여성의 군대 지원 동기로서 경제적 요인을 과소평가할 수는 없다. 일반적으로 직업을 선택함에 있어서 경제적 요인은 대단히 중요한 고려 사항이고, 한국 여군은 병역의무를 고려하지 않고 순수하게 직업적인 측면에서 군에 입대한다. 또한 경제적인 요인 때문에 군대에 지원했다라고 하면 자칫 본인을 “애국심이 부족한 군인”처럼 보이게 하지는 않을까 하는 걱정 때문에 인터뷰에서 이러한 내용들이 잘 논의되지 않았을 수도 있다.

하지만 본 연구에서는 I를 제외한다면 경제적 요인의 영향력을 파악할 수 없어서 다소 아쉬움이 남는다. I는 조기에 독립하고 싶은 욕구가 군 복무로 이어졌는데, 이는 계층에 따라 군대 지원 동기가 다소 다를 수 있다는 점을 시사한다. I는 집안 형편이 넉넉한 편은 아니라고 했었고, 군인이 됨으로써 받을

수 있는 경제적인 혜택에 관심을 가졌다. 반면 다른 인터뷰 대상자들은 경제적인 요인보다는 “남성적”인 군대에 대한 도전, 직업적인 성취, 국가 혹은 공익에 대한 기여에 더 가치를 두었다. 이들의 계층적 지위에 대한 정보를 얻지 못했기 때문에 계층에 따라 지원 동기가 다를 수 있다는 점을 단정할 수는 없지만, 향후 관련된 내용에 대해서 확인이 필요해 보인다.

V. 결론

본 연구는 여성의 군대 지원 동기를 탐색적으로 살펴보고 그들의 진솔한 이야기를 듣기 위해 여군 장교 11명을 대상으로 인터뷰를 실시하였다. 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 연구 결과 요약

요 인	서구의 선행연구	본 연구 결과
문화 요인 (젠더에 대한 사회적 가치)	- 젠더에 대한 사회적 가치가 평등할수록 여성의 군대 참여율이 높아짐	- 군대가 “남성적”인 특징을 갖고 있고, 여성에 대한 차별이 존재한다고 인식해서 군대에 지원
군대 요인 (국가 안보)	- 국가 안보 상황이 위중하면 여성의 군대 참여율이 높아짐	- 국가 안보에 대한 높은 인식이 여성의 군대 지원에 영향을 미침 - 국가 혹은 공익에 대한 기여 욕구가 군대 지원에 영향을 미침
사회구조 요인 (가족)	- 가족 구조가 여성에게 부담을 많이 줄수록 군대 지원율이 떨어짐	- 군대 지원 당시 미혼이었기 때문에, 가족 구조의 부담이 어떠한 영향을 미치는지 확인 불가
I/O 모델	- 군대 지원 동기는 애국심, 소명의식에서 경제적 요인으로 변화	- 경제적 요인은 여성의 군대 지원에 유의미한 영향을 미치지 못함

첫째, 여성이 군대 지원 동기로서 가장 많이 언급하고 비중을 두는 것은 군대가 “남성적”이라는 사실에 기인한다. 남성의 비율이 높고 가장 “남성적”인 특징을 갖는 조직으로 알려져 있는 군대는 도전 정신이 강하고 호기심이 많은 여성에게 그들의 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 최적의 장소이다. 여군들은 남성이 다수이고 “남성적”인 특징을 갖는 군대가 외향적인 성격을 갖는 그들과 잘 맞고, 소수자로서 여군의 직업적 성취 가능성이 높다는 생각을 가지고 있다. 또한 가장 “남성적”인 조직으로 군대를 인식하는 것은 그 안에서 활약하는 여군을 멋진 이미지로 만들어냈다. 인터뷰에 참여한 여군의 상당수가 군대의

“남성적”인 성격이 그들을 군대로 이끌었다고 언급했고, 이는 서구의 이론적 틀에 비추어보면 다소 모순적인 결과이다. “남성적”인 군대에 반발심과 호기심이 들었던 여성은 그들의 정체성을 유지하는 가운데 군인이 되는 것이 아니라 남성화된 여군으로서 그들이 군대에 잘 맞을 것이라고 생각했다.

둘째, 국가 혹은 공익에 대한 기여가 여성이 군대를 지원하는 중요한 동기 중 하나이다. 안보의 중요성을 일깨워주는 사건으로부터 직·간접적으로 영향을 받은 경우가 많았고, 국가 혹은 공익에 대해 기여하는 삶이 그렇지 않은 삶보다 가치 있다는 인식을 가지고 있었다. 이러한 가치관을 가지고 있기 때문에 여군을 “멋진” 직업으로 인식하고 있었고, 결국 군인을 직업으로 택하게 되었다. 셋째, 가족 요인, 경제적 요인의 영향은 미미한 것으로 파악되었고, 기타 지원동기에 대해서는 확인할 수 없었다.

본 연구를 통해 도출한 함의 및 정책적 제언은 다음과 같다. 첫째, 여군의 지원동기가 잘 발현될 수 있는 군대 조직을 만들어가야 한다. 여성이 군대에 지원하는 동기는 “여군이 멋지다”라고 생각하기 때문이다. 이들이 여군을 멋지게 생각하는 이유는 대다수가 남성이고 가장 “남성적”인 특징을 갖는 군대에서 여성으로서 일한다는 호기심, 도전의식에 기인한다. 또한 국가 혹은 공익에 기여할 수 있는 직업이기 때문에 “군인을 멋지다”라고 생각한다. 하지만 남성 대비 소수인 여군으로서 역량 발휘에 제한이 있는 구조적·문화적 차별이 존재하거나, 국가 혹은 공익에 대한 기여보다는 불필요하다고 판단되고 동기 부여가 되지 않는 업무를 주로 하게 된다면, 이들의 지원 동기는 퇴색하고 군 복무에 염증을 느낄 개연성이 커진다. 따라서 무엇보다도 성평등한 군대 문화 정착을 위해 노력해야 한다. 군대에 대한 호기심과 도전의식이 성평등한 문화 속에서 발휘될 수 있도록 해야 하지, 여군이 남성화되어 또 다른 성차별적 문화를 생산해내는 요소가 되어서는 안 된다. 또한 군대에서는 군인의 역할을 솔직하고 구체적으로 홍보해서 오해가 없도록 해야 하고, 비록 작은 일이라도 그 의미를 충분히 알려 동기부여를 하며, 잘못된 업무 관행은 과감히 바로잡아서 여군의 지원동기가 잘 발현될 수 있도록 노력해야 한다.

둘째, 군대 내 여성 비율이 커짐에 따라 여군의 지원 동기가 변화할 것으로 예상된다. 인터뷰 대상자 중 많은 여군들이 그들의 지원 동기로서 군대의 “남성적”인 성격, 그리고 남성이 구성원의 대다수인 점을 꼽았다. “남성적”인 조직에 호기심이 있고 도전해보고 싶었으며, 소수자인 여성으로서 열심히 일한다면 인정받을 수 있을 것이라 생각했다. 특히 이러한 언급은 오랜 기간 근무한 여군에서 더 두드러졌다. 여군은 양적으로 증가하고 있고, 앞으로 더 그럴 것으로 예상된다. 양성평등한 제도의 도입도 증가하고 있다. 이제 여군은

과거보다 더 친숙하고, 군대는 덜 “남성적”이다. 새롭게 군대에 지원하는 여성들은 과거의 여군들의 지원동기와 다소 차이가 날 수 있고, 이는 여군 내에서 세대에 따라 긴장과 갈등을 수반할 수 있음을 의미한다.

셋째, 한국적인 맥락에서 여군에 대한 연구 결과 누적 및 이론적 틀의 구축이 필요하다. 시겔(Segal, 1995)이나 카레이라스(Carreiras, 2006)의 이론적 틀은 서구의 경험을 바탕으로 여성의 군대 참여에 대해 설명하고 있다. 서구 국가들은 대체로 지원병제에 근간하고 있고, 미국의 경우 여성이 택할 수 있는 군인은 장교와 부사관, 그리고 병사까지 포함한다. 미국의 여성들은 장기적인 직업의 관점에서 군인을 바라보기도 하지만 사회 경력을 위한 일종의 교두보로써 군인을 거쳐 가기도 한다. 또한 한국과 미국을 비롯한 서구권 국가들의 중요한 차이는 군대 내에서 여군이 차지하는 비율이다. 한국의 경우는 여군 비율이 계속 상승하고 있지만 2016년에 5%를 넘긴 상황이고(국방부, 2018, 70), 미국은 2002년에 15%를 넘어섰다. (Segal and Segal, 2004). 집단 구성원의 비율에 따라 상징적 의미 밖에 갖지 못하는 명목적 집단이 될 수 있다는 점(Kanter, 1993), 특히 여군 비율이 낮은 경우 여군의 행동이 남군을 모방하는 행태를 보인다는 점(Sasson-Levy, 2003)을 고려하면, 서구의 이론적 틀로서 한국 여군의 지원동기를 이해하는 것이 적절치 않아 보인다.

본 연구는 질적 방법론을 활용하여 여군의 군대 지원 동기를 살펴보았기 때문에 연구 결과를 일반화 할 수 없다는 한계를 갖는다. 또한 거시적인 구조의 틀 속에서 분석이 이루어지지 못하고, 개별적인 인터뷰 내용 분석에 치중한 점도 다소 아쉬운 부분이다. 그럼에도 불구하고 쉽게 접근하기 힘든 여군을 대상으로 하여 인터뷰를 실시하였고, 이를 바탕으로 그들이 왜 군대에 지원했는지에 대해 탐색적인 연구를 시도했다는 점에서 중요한 의의를 갖는다. 후속 연구에서는 본 연구의 결과를 참고하고, 양적 연구 방법을 활용하여 여성이 군대에 지원하는 거시적인 구조를 분석한다면 더 유의할 것이라 생각한다.

참고문헌

- 국방부 국방여성정책과(2011). *여군 60년사*. 서울: 국방부 국방여성정책과.
- 국방부(2016). 2016 국방백서. 서울: 국방부.
- _____(2018). 2018 국방백서. 서울: 국방부.
- 국방부 여군발전단(2004). *육군 여군장교 병과별·계급별 인력관리 모형 연구 - 병과별·계급별 진출관리 모형을 중심으로*. 서울: 국방부 여군발전단.
- 국방 인사관리 훈령(18.6.1).
- 김경순(2011). “국방환경의 변화와 여군의 역할 확대”. *민족연구*. 제45집. 113-138.
- 김엘리(2012). “여군의 출현과 젠더질서의 교란: 여성장교의 군인되기를 중심으로”. 이화여자대학교 대학원 여성학과 박사학위 논문.
- _____(2015). “여성군인의 우수인력담론 구성: 여군활용역사와 정책의 젠더정치”, *사회와 역사*. 제106집. 247-281.
- 김유진(2008). “한국 직업군인의 계층의식과 결정요인에 관한 연구: 육군 영·위관급 장교를 중심으로”. 서울대학교 사회학 석사학위 논문.
- 김재은(2018). “여군의 군생활 경험과 적응 과정”. 홍익대학교 대학원 교육학과 상담심리전공 박사학위 논문.
- 류영숙(2003). “여성장교의 경험으로 본 한국군대의 젠더정치”. 연세대학교 대학원 사회학과 석사학위 논문.
- 송명진(2014). “여군 인력의 효율적 운영방안에 관한 연구”. *군사발전연구*. 제8권 제1호. 91-113.
- 온만금(2014). *군대와 사회*. 서울: 황금알.
- 육규 110(18.6.20).
- 이미정·정수연·권인숙(2016). *군대내 성폭력 피해자 보호의 문제와 개선방안 연구*. 서울: 한국여성정책연구원.
- 이원배·조영진·이현지·김안식(2005). *여군인력 최적 활용 방안 연구*. 서울: 한국 국방연구원.
- 이한우(2002). “육군 여군장교의 직무만족도에 관한 연구”. 경희대학교 행정대학원 사회복지학과 석사학위 논문.
- 이형하(2013). “여대생의 군에 대한 태도가 학군장교 지원의향에 미치는 영향”. 한국컴퓨터정보학회 학술발표논문집.
- 정계룡(2018). “여군 인력의 효율적 활용을 위한 시론: ‘여군에 관한 인식’을 중심

- 으로”. 한국군사학논집. 제74권 2호. 115-138.
- 정선구·안호용·최종섭·양정희(1991). 직업군인 전역후 생활안정방안 연구. 서울: 한국국방연구원.
- 정주성(2009). “중장기 병역정책의 과제와 발전 방향”. 국방정책연구. 제85권. 9-45.
- 조선웅(2013). “육군 여군의 계층의식에 관한 연구”. 한국사회학회. 제47권 4호. 227-261.
- _____(2015). “육군 ‘군인 부부’ 여군의 일과 가정 양립에 관한 연구”. 한국군사학논집. 제71권 3호. 1-37.
- 조은영(2013). 육군 내 여군의 역할과 젠더 인식에 대한 연구. 서울: 육군사관학교 화랑대연구소.
- 조은영·서동하(2018). “육군 내 여군 인식에 대한 비판적 고찰: ‘군은 남성만의 공간’이라는 인식 비판을 중심으로”. 한국군사학논집. 제74권 1호. 81-101.
- 통계청. KOSIS 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사.
http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01#SelectStatsBoxDiv에서 2018.09.07. 인출.
- 한국여성개발원(2006). 국방여성의 GEM 향상 방안. 서울: 한국여성개발원.
- Bachman, J. G., Segal, D. R., Freedman-Doan, P., & O’Mally, P. M.(1998). Does Enlistment Propensity Predict Accession? High School Seniors’ Plans and Subsequent Behavior. *Armed Forces & Society*, 25(1), 59-80.
- Berry, J. W.(1989). Psychology of Acculturation. *Nebraska Symposium on Motivation*, 37: 201-234.
- Carreiras, H.(2006). *Gender and the Military - Women in the Armed Forces of Western Democracies*. Abingdon: Routledge.
- Centeno, M. A., & Enriques, E.(2016). *War & Society*. Cambridge: Polity Press.
- Janowitz, M.(1971). *The Professional Soldier*. New York: The Free Press.
- Kanter, R. M., (1993). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kelty, R., Kleycamp, M., Sgal, D. R.(2010) The Military and the

- Transition to Adulthood. *The Future of Children*, 20(1), 181-207.
- Mankowski, M., Tower, L. E., Brandt, C. A., & Mattocks, K.(2015). Why Women Join the Military: Enlistment Decisions and Postdeployment Experiences of Service Members and Veterans. *Social Work*, 60(4), 315-323.
- Melin, J.(2016). Desperate Choices: Why Black Women Join the U.S. Military at Higher Rates than Men and All other Racial and Ethnic Groups. *New England Journal of Public Policy*, 28(2), 1-14.
- Moskos, C. C.(1977). From Institution to Occupation. *Armed Forces & Society*, 4(1), 41-50.
- Sasoon-Levy, O.(2003). Feminism and Military Gender Practices: Israeli Woman Soldiers in 'Masculine' Roles. *Sociological Inquiry*, 73(3), 440-465.
- Segal, M. W.(1986). The Military and the family As Greedy Institutions. *Armed Forces & Society*, 13(1), 9-38.
- _____.(1995). Women's Military Roles Cross-Nationally: Past, Present, and Future. *Gender and Society*, 9(6), 757-775.
- Segal, D. R., & Segal, M. W.(2004). *America's Military Population*. Washington DC: A Publication of the Population Reference Bureau.

Abstract

A Study of Women's Motivation to Join the Military : Focused on Female Officers in the Army

Sun Woong Cho*

In this study, 11 female officers were interviewed to discover motivation of women to join the military. The results of this study are as follows. First, the motivation to join the military that women mentioned most frequently is based on the quality of the military being "masculine." The military, which is known for high ratio of men, is the best place for women who are curious and enjoy difficult challenge, to satisfy their desires. Second, an important motivation to join the military is to contribute to the nation and the common good. There are many cases of direct and indirect effects of security incidents, and there was an appreciation of the value of a life that contributes to the nation and common good over one that does not. Third, there was a low influence of family and economics, and other motivations were not found. The implications and policy proposals are as follows. First, we should develop a military can support motivation of women to join. Second, it is predicted that motivation of women to join the military will change as the ratio of women in the military increase. Third, it is necessary to accumulate study results on women soldiers and to develop a theoretical frame. This study has limitations in that the result can't be generalized, since it used the qualitative method. Nevertheless, this study is important for discovering the motivation of women soldiers.

Keywords : Women Soldiers, Motivation to join the military,
"Masculine" Military

* Sociology Professor, Korea Military Academy