

‘여군’인가, ‘군인’인가?: 조직의 선택적 성별 호출과 공군 여성 군인의 대응 실천

조요진*

초 록

이 연구는 공군 여성 군인의 복무 생애사를 바탕으로, 군 조직이 어떤 국면에서 성별을 무관한 것으로 처리하고 어떤 국면에서 다시 유효한 것으로 호출하는지를 검토한다. 남녀통합체제가 제도화된 지 20여 년이 지났음에도 젠더질서의 지속은 제도의 미비만으로 설명하기 어렵다. 2000년대 초·중반 입대하여 15년 이상 복무한 여성 장교와 부사관 3명을 대상으로 구술 생애사 기반 심층 면접을 실시하였다. 연구참여자들은 전투·기술·행정이라는 서로 다른 직무 영역에 배치되어 있다. 자료를 복무 생애의 전환점을 중심으로 배열하여 주제분석을 실시한 뒤, 대응 실천의 범주로 부호화하였다.

분석 결과는 세 가지로 요약된다. 첫째, 성별은 공간의 배치, 인사 절차에서의 재량, 대인 상호작용, 시간 편제라는 네 지점에서 다시 호출되었다. 둘째, 선택적 성별 호출은 여성 군인의 조직적 지위가 조건부로 승인되는 방식을 드러냈으며, 그 조건은 사전에 명시되지 않았다. 상호작용과 제도 사용에서는 즉각 드러났지만, 인사 결정에서는 기회가 이미 제한된 뒤에야 확인되었다. 셋째, 이에 대한 대응 실천은 생존, 독존, 공존, 탈존의 네 방향으로 나타났다. 각 실천의 가능성과 비용은 직무 전문성, 관계망과 돌봄 자원, 수적 소수성, 이탈 비용과 같은 행위자의 자원과 조직 조건에 따라 달라졌다. 특히 군에서 축적한 경력의 이전이 제한되는 조건에서는 조직을 떠나기보다 경력 경로를 조정하거나 조직의 경력 기대와 평가 기준에서 거리를 두는 실천이 더 두드러졌다.

‘여군’과 ‘군인’은 여성 군인이 두 정체성 사이를 이동하며 선택하는 위치가 아니라, 동일한 조직이 국면에 따라 성별의 중요성을 달리 부여하면서 생산하는 위치다. 이 둘 사이의 전환을 결정하는 권한은 전적으로 조직에 놓여 있다. 조직적 개입은 성별이 조직적 판단의 기준으로 작동하는 조건과 근거를 검증 가능한 방식으로 드러내고, 여성 군인이 선택할 수 있는 대응 실천을 늘리는 방향으로 이루어질 필요가 있다.

주제어: 공군 여성 군인, 남녀통합체제, 선택적 성별 호출, 승인의 조건성, 젠더화된 군조직, 대응 실천

* 충남대학교 사회학과 박사수료(50thyojin@naver.com)

I. 서론

군대는 오랫동안 남성의 전유물로 구성된 성별화된 공간이었다. 이러한 배타적 성격은 남녀의 생물학적 차이에 기반한 고정적 성역할 인식을 통해 정당화되어 왔다(Scott, De Angelis & Segal, 2023). 1990년대 후반 사회 전반에 성평등 가치가 확산되면서 군대에 남녀통합체제가 제도화된 지 20여 년이 지났음에도 군 조직의 젠더질서는 해체되지 않았다(김엘리, 2012a; 김재은, 2018; 조선웅, 2024). 1997년 여성의 공군사관학교 입교와 2000년대 초반 남녀통합훈련 시행으로 한국군은 동일한 기준과 동일한 훈련이라는 원칙을 공식화했고(독고순, 2002; 김광은·오필환·윤유경, 2002; 김광은, 2007), 여성 군인¹⁾에게 개방된 직무 영역도 꾸준히 확대되었다. 그럼에도 여성 군인은 전문성을 반복해서 입증하도록 요구받고, 보직과 진급에서 설명되지 않는 배제를 경험하며, 돌봄 책임이 발생하면 직업적 신뢰를 다시 협상하는 위치에 놓인다(김엘리, 2012c; 손선희, 2019). 통합의 확대와 불평등의 존속이 나란히 관찰되는 상황은 제도의 미비만으로 설명되지 않는다. 성별 중립을 공식 기준으로 유지하는 조직이 어떤 국면에서 성별을 다시 유효한 것으로 불러내는가라는 물음이 남는다.

이 물음에 답하려면 관찰의 시점을 옮겨야 한다. 제도 도입 직후의 적응이나 교육 성과를 측정하는 단면적 접근으로는 통합의 실질적 효과를 확인하기 어렵다. 진입 당시 부여된 조직의 승인이 배치와 진급, 출산과 돌봄, 전속과 경력 재조정의 전환점을 거치면서 어떤 조건 아래 유지되는지는 장기간의 복무 궤적에서 드러난다. 승인의 조건이 변경되거나 제한되는 지점도 시간이 축적된 뒤에야 확인할 수 있다. 여성 군인의 복무 생애를 분석 단위로 삼는 근거가 여기에 있다.

공군은 젠더질서의 존속을 검토하기에 분석적으로 엄격한 사례다. 공군은 여성에게 전 직무 영역을 가장 이른 시점에 개방했고, 신체 근력 기반의 위계

1) 이 연구는 군인으로 복무 중인 여성을 약칭인 '여군'이 아니라 '여성 군인'으로 표기한다. 한국 군대사에서 초기 여성인력은 일반 병과인 여군과 특수병과인 간호장교로 이원화되어 관리되었으며, 육군은 1959년부터 1990년까지 여성인력을 별도의 '여군병과'로 편제하였다. 이 과정에서 여성 군인은 '여군'이라는 배타적 범주로 호명되었다(민경자, 2008). '여군'이 '남군'과 대칭적으로 통용되기도 하지만, 이를 공식 명칭으로 규정한 명문 규정은 확인되지 않는다. 이 연구에서 '여군'은 조직이 성별을 표지하여 부여하는 호명으로 분석하며, 연구자의 서술에서는 '여성 군인'을 일관되게 사용한다. '여성 군인'이라는 용어는 주체가 복무 과정에서 경험하는 '군인'으로서의 직무 정체성과 '여성'으로서 부여되는 사회적 정체성의 경합, 그 속에서 이루어지는 주체화 과정을 드러내기 위해 사용한다.

가 상대적으로 약한 기술집약적 조직이며, 조종·정비·관제·기상·행정 등이 서로 다른 전문성 체계로 분화되어 있다(김광은, 1997; 1998; 공군본부, 2006). 통합에 상대적으로 유리한 조건을 갖춘 공군은 젠더질서가 존속한다는 명제를 검토하기에 오히려 불리한 사례에 해당한다. 이러한 조직에서도 젠더질서가 유지된다면, 그 원인을 특정 군종의 문화적 후진성에서 찾기 어려워지고 성별 중립을 표방한 기준이 조직의 절차에서 어떻게 작동하는지를 검토할 근거가 마련된다.²⁾

군 조직의 특수성은 여성 노동자가 겪는 일반적 경험과의 차이에서도 확인된다. 민간 조직에서는 이직을 통해 축적된 경력의 일부를 다른 조직으로 이전할 수 있지만, 군에서 전역은 계급과 병과, 비상대기와 군사훈련 등 군 내부에서 축적된 경력 체계와의 단절을 수반한다. 총체적 기관의 폐쇄성과 무조건적 헌신을 요구하는 제도적 성격이 겹치는 자리에서(Segal, 1986; 홍두승, 1993; 고프만, 2018; Soeters, Winslow & Weibull, 2018), 군 조직에서 축적한 경력의 이전 제약은 이탈을 포함한 대응 선택의 범위를 제한하는 조건이 될 수 있다.³⁾

여성 군인은 언제 ‘여군’이 되고 언제 ‘군인’이 되는가. 여성이 아니라 군인으로 자신을 규정하려는 실천은 이미 보고되어 왔으나(Doan & Portillo, 2017), 그 위치를 결정하는 권한이 어디에 놓이는지는 충분히 다루어지지 않았다. ‘여군’과 ‘군인’이라는 두 위치는 서로 다른 조직에서 부여되는 것이 아니라, 동일한 조직 안에서 복무 생애의 국면에 따라 다르게 형성된다는 점이 이 물음의 출발이다. 이 연구는 조직이 국면에 따라 성별의 유효성을 다르게 부여하는 작동을 ‘성별의 선택적 호출’로 명명하고, 그 호출이 어느 지점에서 어떤 형식으로 이루어지는지를 검토한다. 누가 성별을 호출할 권한을 가지며, 그 판단의 근거를 확인할 수 있는가도 분석의 축을 이룬다.

연구 질문은 세 가지다. 첫째, 공군 여성 군인은 어떤 조건에서 군을 선택했으며, 진입 국면에서 성별은 어떻게 다루어졌는가. 둘째, 조직은 복무 생애의 어느 국면에서 성별을 다시 유효한 것으로 불러내며, 그 호출은 어떤 형식을 취하는가. 셋째, 호출의 전환에 대응하여 어떤 실천이 형성되며, 각 실천이 수

2) 단일 사례에서 도출된 명제의 일반화 논리는 통계적 대표성이 아니라 사례의 이론적 위치에 근거한다. 검토하려는 명제가 성립하기 가장 불리한 조건을 갖춘 사례에서도 명제가 확인될 경우 그 설명력은 강화되며, 이러한 사례를 결정적 사례로 규정한다(Flyvbjerg, 2006: 229-233; Yin, 2014).

3) 총체적 기관은 성원이 외부 사회와 분리된 채 공식적으로 관리되는 일과 속에서 생활과 노동을 함께 수행하는 조직을 뜻하며(고프만, 2018), 이 연구에서는 조직의 요구가 근무 시간 밖으로 이어지는 성격을 설명하는 데 한정해 사용한다.

행될 수 있는 범위는 무엇에 의해 규정되는가.

세 사례의 선정은 통계적 대표성이 아니라 이론적 위치를 준거로 삼았다. 전투와 기술, 행정이라는 서로 다른 전문성 체계에 배치된 장기복무자의 생애 궤적을 나란히 놓을 때, 동일한 조직 안에서 성별 호출의 조건과 차이를 비교할 수 있다. 연구는 젠더화된 조직인 군과 가족의 경합, 대응 실천의 분석틀을 검토한 뒤, 세 사례의 복무 생애에서 ‘군인’으로의 진입, ‘여군’으로의 호출, 호출 전환에 대한 대응 실천의 양상을 분석한다.

II. 이론적 배경과 선행 연구

1. 여성 군인 연구의 축적과 남은 물음

한국의 여성 군인 연구는 크게 세 가지 흐름으로 전개되어 왔다. 첫 번째는 국방환경 변화에 대응하는 인력 활용 방안과 인사정책을 다루며, 여성 인력의 양적 확대와 직무 개방을 제도적 차원에서 논증하였다(독고순, 2002; 김동원, 2007; 홍규덕, 2009; 김경순, 2011; 정수성·독고순·김규현, 2012; 송명진, 2014; 김현경, 2016; 김지용, 2017; 정계룡, 2018). 두 번째는 성통합 교육의 효과를 측정하는 심리학적 연구로, 성역할 정체감과 군 생활 적응, 태도 변화의 종단적 추이를 검토하였다(김광은, 1997; 1998; 2007; 김광은·오필환·윤유경, 2002; 오필환, 2003). 세 번째는 남성 중심 조직문화 안에서 여성 군인이 겪는 정체성 갈등과 대응을 질적 자료로 규명하였다(김엘리, 2012a; 2012b; 2012c; 2015; 2018; 김재은, 2018; 손선희, 2019; 김재은·김지현, 2021).

세 흐름은 각각의 성과에도 불구하고 조직의 젠더화가 복무 생애에서 어떻게 작동하고 달라지는지를 충분히 설명하지 못한다. 인력 활용 연구는 제도의 도입과 확대에 주목하여 제도 시행 이후 조직 안에서 나타나는 변화에 대해서는 면밀하게 분석하지 못했다. 성통합 교육 연구는 입교와 임관이라는 초기 국면에 집중하여, 이후의 배치와 진급, 돌봄과 경력 전환까지 장기적으로 추적하지 않았다. 질적 연구는 조직문화의 남성 중심성을 설득력 있게 드러냈지만, 그 작동을 구성하는 요소와 요소 간 결합을 분석적으로 구분하는 작업은 충분히 이루어지지 않았다.

직무와 전문성 체계의 차이를 젠더화의 조건으로 다룬 연구도 부족하다. 기존 여성 군인 연구는 육군 사례에 상당히 집중되어 왔지만(조선웅, 2013;

2019; 2024; 이정열, 2022), 문제는 군종별 연구량의 차이 자체에 있지 않다. 군종 내부에서도 직무영역에 따라 전문성의 축적 방식과 자격 유지 조건, 관계망에 대한 의존이 다르며, 이러한 차이가 성별화된 배제의 형태를 어떻게 다르게 만드느지는 충분히 검토되지 않았다.

여성 군인 연구에서 더 설명해야 할 문제는 제도적 통합이 확대된 이후에도 성별이 언제, 어떤 조건에서 다시 조직적 판단의 기준으로 작동하는가에 있다. 그 작동이 복무 생애의 국면과 직무 조건에 따라 어떻게 달라지며, 여성 군인이 이에 대응할 수 있는 범위가 무엇에 의해 제약되는지도 함께 검토할 필요가 있다. 이 연구는 공군 여성 군인의 복무 생애를 통해 제도적 통합의 확대와 젠더질서의 존속이 어떻게 동시에 나타나는지, 그 과정에서 성별이 언제 다시 유효해지고 대응의 범위가 무엇에 의해 규정되는지를 분석한다.

2. 젠더화된 조직으로서의 공군: 직무위계와 호출의 비대칭

호출의 비대칭은 조직의 젠더화를 드러내는 지점이다. 다수 집단의 속성이 별도의 표지 없이 보편적 기준으로 처리되고 소수 집단만 표지되는 현상은 유표와 무표의 비대칭으로 논의되어 왔다(Brekhus, 1998). ‘여군’이라는 명칭이 통용되는 반면 ‘남군’은 이에 대응하는 공식 명칭으로 사용되지 않는다는 점은, 군인 범주의 무표적 위치가 남성에게 배정되어 있음을 보여준다. 성별은 모든 조직 장면에서 같은 강도로 작동하지 않는다. 다수 집단은 성별 표지 없이 처리되고 소수 집단만 표지가 부여된다. 성별이 얼마나 두드러지는지는 맥락에 따라 달라지고(Ridgeway, 2011), 여성 군인의 위치도 관계와 장소에 따라 달라질 수 있다(Doan & Portillo, 2017). 이 연구는 이러한 위치 변화 자체보다 성별을 다시 판단 기준으로 만드는 조직의 절차와 권한에 주목한다. 같은 조직이 국면에 따라 성별을 무관한 것으로 처리하거나 다시 유효한 판단 기준으로 사용하는 작동을 ‘성별의 선택적 호출’이라고 부른다.⁴⁾ 성별 표지는 단순한 호칭에 그치지 않는다. 표지가 붙은 구성원의 수행은 개인을 넘어 범주 전체의 특성으로 읽히며, 평가와 소속의 조건에도 관여할 수 있다.

여성 군인을 언제나 ‘여군’으로 보거나, 통합 이후 성별과 무관한 ‘군인’으로

4) ‘성별의 선택적 호출’은 기존 이론명을 차용한 것이 아니라, 조직 과정의 젠더화(Acker, 1990), 맥락에 따른 젠더의 중요성 변화(Ridgeway, 2011), 관계와 장소에 따른 여성 군인의 위치 변화(Doan & Portillo, 2017)를 종합해 구성한 분석 개념이다. 이 연구는 이러한 논의를 바탕으로 성별의 유효성을 전환하는 조직적 절차와 그 권한의 소재에 초점을 둔다.

만 설명해서는 복무 과정에서 달라지는 성별의 유효성을 포착하기 어렵다 (Doan & Portillo, 2017). 같은 조직 안에서 성별이 지워지는 국면과 다시 호출되는 국면이 공존한다. 호출의 비대칭이 누구에게 성별 표지가 붙는가를 가리킨다면, 선택적 호출은 그 표지가 언제 조직적 판단에서 유효해지는가를 가리킨다. 여기서 ‘선택적’이라는 말은 성별이 가끔 호출된다는 뜻만은 아니다. 조직은 어떤 상황에서 성별을 판단 기준으로 삼을지 결정할 수 있지만, 여성 군인은 그 기준이 언제 적용될지 미리 알기 어렵다. 성별이 다시 판단 기준이 된 뒤에는 그 결과에 대응해야 한다. 선택적 호출의 비대칭은 성별을 판단 기준으로 삼을지 결정하는 권한이 조직에 있다는 데 있다. 성별 호출은 단순한 범주화가 아니라 누가 판단 기준을 정하는가의 문제다.

이러한 권력은 특정 개인의 태도나 문화적 분위기에 한정되지 않고 조직의 분업과 위계, 상호작용, 판단 규칙을 통해 작동한다. 분업과 위계의 구성, 상징과 이미지의 생산, 구성원 사이의 상호작용, 개인의 정체성 구성, 조직 논리의 형성이라는 다섯 과정이 서로 결합하여 성별에 따른 위치와 관계를 형성한다 (Acker, 1990: 146-152). 다섯 과정은 서로 맞물려 작동하지만, 이를 구분하여 조직의 젠더화가 나타나는 지점을 살펴볼 수 있다. 이를 분석 도구로 삼으면, 남성 중심성이라는 진술은 ‘조직이 어느 지점에서 무엇을 통해 작동하는가’라는 질문으로 구체화된다. 젠더화된 조직이라는 규정이 서로 다른 의미로 사용되어 온 만큼, 무엇을 근거로 그렇게 판단하는지를 밝히는 작업이 선행되어야 한다(Britton, 2000). 이 연구는 특히 조직 논리에 주목한다. 성별을 명시하지 않는 규정과 기준에도 젠더화된 전제가 포함될 수 있기 때문이다. 각 과정의 분석 초점은 <표 1>과 같다.

<표 1> 조직 젠더화의 과정과 공군 사례의 분석 초점

젠더화 과정	조직 일반의 형태	공군에서의 형태
분업과 위계의 구성	직무의 성별 배치, 경력기회의 성별화	전투·기술·행정의 직무 분화, 비행 자격의 위계적 위치
상징과 이미지	이상적 노동자상	조종사 중심의 군인상, ‘여군’의 차별적 호출
상호작용	비공식 네트워크	전문성의 대면 전수 경로와 그 접근 조건
정체성 구성	조직 요구의 내면화	수적 소수성의 대표성 부담, 자기감시·자기증명
조직 논리	중립을 표방한 기준	성별을 명시하지 않는 판단 형식의 작동 방식

자료: Acker(1990: 146-152)의 논의를 이 연구의 분석 대상에 적용하여 구성하였음.

공군의 젠더화는 근력보다 기술 자격과 전문성을 축적할 기회가 어떻게 배분되는가에서 더 뚜렷하게 나타난다. 이 연구는 전문성의 축적 경로에 따라 직무를 전투·기술·행정의 세 전문 영역으로 구분하고, 비행 자격이 갖는 위계적 위치에 주목한다(공군본부, 2006).⁵⁾ 전투와 비전투를 나누는 통상의 이분법은 공군의 자격 체계를 충분히 설명하지 못한다. 신체 근력 중심의 배제가 약화되더라도 자격의 획득과 유지, 전문성 전수에 필요한 조건은 새로운 진입과 경력 유지의 관문이 될 수 있다. 이 연구는 대면 전수에 의존하는 영역에서 공간의 분리가 접근 조건에 어떤 영향을 미치는지, 인력 대체가 어려운 영역에서 이탈 기간이 어떻게 평가되는지를 검토한다.

직무 영역별 여성 비중에도 차이가 확인된다. 공군의 병과별 여성 장교 비중은 정훈 27.2%, 인사교육 25.1%, 재정 24.1%, 기상 22.4%인 반면, 비행 자격을 요구하는 조종 병과는 4.9%였다(이현호, 2025). 정훈과 조종 병과의 여성 비중은 다섯 배 이상 차이가 났으며, 이는 공군 내부의 여성 배치가 직무별로 균등하지 않음을 보여준다. 이러한 배치 차이는 여성 군인이 직무별로 서로 다른 수적 위치에 놓이며, 전문성을 축적·유지하는 경력 조건도 달라질 수 있음을 시사한다.

수적 조건은 가시성과 역할 유형화가 나타나는 정도에 영향을 미친다. 집단에서 수적 소수에 속한 구성원은 개인이 아니라 범주의 대표로 인지되며, 가시성의 증대와 차이의 과장, 역할의 유형화라는 세 효과에 노출된다(Kanter, 1977: 971-980). 국회에 제출된 국방부 자료에 따르면, 공군의 여성 간부는 약 3,450명으로 전체 간부의 12.4%를 차지한다(국방부, 2023; 이현호, 2025).⁶⁾ 이 비율은 칸터(Kanter, 1977)가 제시한 15% 수준보다 낮다. 다만 부대와 직무별 여성 비율은 조직 평균과 다르므로 실제 수적 조건은 배치 단위마다 달라질 수 있다. 수적 소수성은 개인의 심리적 부담과 함께 집합적 대응의 형성 조건도 제약한다.

이 연구는 경력 이전의 제약, 전문성의 전수 경로, 부대 단위의 수적 소수성, 돌봄 조달을 비교 준거로 삼는다. 경력 이전의 제약은 공군 여성 군인에게만 나타나는 특성이 아니라 군 조직 일반의 조건으로 본다. 전문성의 전수 경

5) 이 연구의 직무 권역 구분은 공식 병과 분류와 정확히 일치하지 않는다. 참여자의 전문성 축적 경로와 자격 체계를 기준으로 전투·기술·행정 세 영역을 구분하였다. 공군의 공식 직무 권역은 전투권역의 조종·항공통제·방공포병·정보, 기술권역의 기상·정보통신·군수·공병, 행정권역의 재정·인사교육·정훈·군사경찰, 특수 권역의 법무·의무·군종 병과로 구성된다.

6) 2022년 기준 전체 간부 대비 여군 비율은 8.8%였으며(국방부, 2023), 2025년 자료에서는 전군 약 11%, 공군 12.4%로 나타난다(이현호, 2025).

로에서는 공군의 직무 체계가 성별에 따른 전문성 획득 기회의 차이와 어떻게 결합되는지를, 부대 단위의 수적 소수성에서는 여성 군인에게 부과되는 대표성 부담과 집합적 대응의 제약을 검토한다. 돌봄의 조달에서는 전투부대 및 격오지 근무와 짧은 전속 주기가 여성 노동 일반에서 나타나는 돌봄 부담을 어떻게 가중하는지를 살펴본다.

3. 호출 전환의 구조적 조건: 군과 가족의 경합

군 조직의 요구는 근무시간에 한정되지 않는다. 코저(Coser, 1974)는 구성원의 시간과 충성을 특정 제도에 우선적으로 투입하도록 요구하고, 다른 관계와 역할의 요구를 경쟁적인 것으로 만드는 제도를 탐욕적 제도(greedy institution)라 명명하였다. 탐욕적 제도의 핵심은 구성원이 여러 역할을 동시에 수행하는 것 자체가 아니라, 각 역할에 대한 헌신이 서로 충돌하도록 만드는 데 있다. 가족도 구성원의 시간과 헌신을 우선적으로 요구한다는 점에서 탐욕적 제도의 성격을 지닌다. 군과 가족이 한 개인에게 동시에 높은 수준의 헌신을 요구할 때 발생하는 긴장은 개인의 적응 문제라기보다 제도 간 경합으로 볼 수 있다(Segal, 1986; De Angelis & Segal, 2015).

두 제도의 경합은 성별에 따라 다르게 조정되어 왔다(Soeters, Winslow & Weibull, 2018). 군 조직은 배우자가 수행하는 무급의 정서·관계 노동을 복무 지속의 전제로 삼아 왔으며, 그 노동은 관행적으로 여성 배우자에게 배분되어 왔다(Enloe, 2000; Segal, 1986). 배우자의 지원을 전제한 복무 구조에서 여성 군인은 같은 지원을 당연한 조건으로 전제하기 어렵다. 이때 가족의 요구와 지원이 여성 군인의 복무 지속에 어떤 영향을 미치는지가 중요하다.

돌봄의 배분 역시 성별화되어 있다. 공적 돌봄 체계가 군의 근무 조건을 감당하지 못하는 상황에서, 사회적 재생산 노동은 여성 군인의 원가족과 배우자 가족의 여성 성원에게 다시 배분될 수 있다(Fraser, 2016).⁷⁾ 사적 관계를 통한 돌봄 조달은 복무의 지속을 가능하게 하지만, 복무 지속은 가족 관계와 이용 가능한 돌봄 자원에 의존하게 된다. 돌봄과 직무의 충돌은 가족의 가치만으로 설명되지 않으며, 근무 편제와 제도 운용이 돌봄 시간을 얼마나 수용하는가와도 관련된다. 이 연구는 이러한 제도 간 경합에서 성별이 다시 조직적 판단

7) 이 연구는 사회적 재생산 위기에 관한 논의에서 돌봄 노동이 공적 체계 바깥으로 밀려나 사적 관계에 재배분되는 구조만을 원용하며, 자본주의 축적 체계 일반에 관한 진단은 분석 범위에 포함하지 않는다(Fraser, 2016).

의 기준으로 호출되는 조건을 검토한다.

4. 대응 실천의 분석틀

성별의 호출이 전환되는 지점은 행위자에게 대응을 요구한다(Sasson-Levy, 2003). 성별이 지워진 국면과 호출된 국면에서 요구되는 대응은 같지 않으며, 전환 시점을 예측할 수 없는 어려운 조건에서 대응은 사후적으로 조정된다. 이 연구는 그 대응을 생존·독존·공존·탈존의 네 방향으로 구분하고, 개인의 성향이나 고정된 유형이 아니라 복무 과정에서 나타나는 실천의 방향으로 규정한다.

경쟁에서 도태되지 않는 것을 최우선 과제로 삼는 마음의 질서를 생존주의라 하며, 그 압력에 대응하여 독존주의와 공존주의, 탈존주의가 분화되는 양상이 제시된 바 있다(김홍중, 2015). 군 조직에서도 능력과 성과에 대한 반복적 증명이 요구되고 그 책임이 개인에게 귀속된다는 점에서 생존주의적 질서와 접점을 갖는다(서동진, 2010; 한윤희, 2013). 이 연구는 네 범주를 마음의 유형이 아니라 복무 생애에서 반복적으로 나타나는 대응의 방향을 판별하기 위한 경험적 분석 범주로 구체화한다.⁸⁾

원개념을 분석 범주로 재구성하는 과정에서는 공존과 탈존을 재규정할 필요가 있다. 공존은 원 논의의 집합적 대응이라는 방향을 가져오되, 조직 기준에 대한 명시적 문제 제기를 필수 조건으로 삼지 않는다. 동료와 선후배의 관계를 상호지원의 자원으로 전환하여 개인에게 집중된 대응 부담을 나누는 실천을 공존으로 본다. 탈존 역시 마음의 붕괴라는 상태를 뜻하지 않는다. 이 연구에서 탈존은 조직이 부과한 인정과 경력의 준거를 더 이상 우선하지 않고 그 준거와의 거리를 조절하는 실천을 가리킨다.⁹⁾ 전역은 그 실천이 취할 수 있는 형태 가운데 하나이며, 경력 방향의 조정과 조직 기대의 선별적 유예도 포함한다.

네 방향은 행위자가 무엇을 조정하는가에 따라 구분한다. 생존은 조직의 기

8) 생존·독존·공존·탈존의 명칭과 생존주의 압력에 대한 대응이 분화된다는 착상은 김홍중(2015)에서 가져왔다. 서동진(2010)과 한윤희(2013)은 성과와 자기증명을 요구하고 그 책임을 개인에게 돌리는 사회적 조건이 군 조직의 복무 경험과 맞닿는 지점을 설명하는데 참조하였다. 이 연구는 네 범주를 복무 생애의 전환점에서 대응의 방향을 판별하는 경험적 분석 범주로 사용하였다.

9) 김홍중(2015)의 탈존주의는 생존주의에서 이탈하려는 사회·역사적으로 구성된 ‘마음/가집’과 그 조건을 설명한다. 이 연구의 ‘탈존’은 원개념과 동일한 상태를 뜻하지 않으며, 자료에서 확인된 조직의 인정·경력 준거와의 거리 조절을 판별하기 위해 제한적으로 사용하는 분석 범주다.

준에 맞추어 자기 수행을 조정하는 방향이고, 독존은 위험과 부담을 줄이기 위해 관계 참여를 선별하거나 축소하는 방향이다. 공존은 관계를 상호지원의 자원으로 활용하여 개인에게 집중된 부담을 나누는 방향이며, 탈존은 조직의 인정과 경력 기대에 두었던 우선순위를 낮추어 조직과의 거리를 조정하는 방향이다. 구체적인 판별 기준은 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 대응 실천의 방향과 판별 기준

대응방향	조정 대상	판별 기준
생존	자기 수행	조직의 기대와 평가 기준을 충족하기 위해 전문성·행동·감정을 스스로 조정함
독존	관계 참여	조직에는 남아 있으면서 위험과 부담을 줄이기 위해 관계 참여를 선별하거나 축소함
공존	관계의 활용 방식	동료·선후배와 상호지원 관계를 형성하여 개인에게 집중된 부담을 나누거나 대응 가능성을 넓힘
탈존	조직 준거와의 거리	조직의 인정이나 경력 기대를 우선하던 상태에서 벗어나 그 중요도를 낮추거나 선택적으로 유예함

동일한 행동도 지향하는 대상과 판단에 따라 다른 범주로 분류될 수 있다. 전문성 축적은 조직 기준을 충족하려는 자기조정이면 생존에 해당한다. 관계 참여를 줄이는 행동은 단순한 고립이 아니라 위험 노출을 낮추기 위한 선택일 때 독존으로 본다. 가족이나 동료의 지지를 받는 사실만으로 공존으로 분류하지 않으며, 관계를 상호적 대응 방식으로 활용하는 실천이 확인되어야 한다. 경력 조정 역시 조직의 인정 준거를 더 이상 우선하지 않는다는 판단이 확인될 때 탈존으로 분류한다.

네 실천의 수행 가능성은 행위자가 동원할 수 있는 자원에 따라 달라진다. 계급과 직무 전문성, 관계망, 가족 상황, 돌봄 자원의 확보 가능성은 각 실천에 필요한 조건과 비용을 다르게 만든다. 특히 공존은 상호지원 관계를 형성할 상대와 관계망이 있어야 하므로, 수적 소수성과 배치 방식에 따라 실천 가능성이 달라진다. 대응의 차이도 개인의 성향보다 이용 가능한 자원과 관계 조건의 차이와 연결된다.

III. 연구방법

1. 사례 선정과 자료수집

공군은 이 연구의 문제를 검토하기에 이론적으로 유의미한 조직 사례다. 여성에게 직무 영역을 비교적 이른 시점에 개방했고, 근력에 기반한 위계가 상대적으로 약하므로, 성별 통합에 유리한 조건에서도 젠더화된 조직 과정이 어떻게 작동하는지를 검토할 수 있다(Flyvbjerg, 2006). 이러한 사례 선정은 군중간 대표성을 확보하기보다, 성별 중립을 표방한 제도와 절차가 실제 복무에서 어떤 결과를 만들어내는지를 살펴보기 위한 것이다.

공군 연구참여자는 목적 표집으로 선정하였다(Patton, 2015). 표집 기준은 남녀통합체제 제도화 이후인 2000년대 초·중반에 입대하여 15년 이상 복무하고, 진급과 보직 전환, 가족·돌봄 변화 등 주요 전환점을 경험한 장기 복무자로 설정하였다. 장기 복무자를 선택한 이유는 입대 초기의 적응뿐 아니라 이후 여러 전환점에서 성별의 유효성이 어떻게 달라지는지를 추적하기 위해서다.

연구참여자는 공군 여성 군인 3명으로, 직무 영역의 이질성을 일차 기준으로 삼았다. 참여자 A는 전투, 참여자 B는 행정, 참여자 C는 기술 영역에서 각각 전문성을 축적해 왔다. 세 사람은 계급과 임관 경로, 혼인·돌봄 지위에서도 차이가 있어, 직무 조건과 생애 조건이 결합하는 양상을 사례 간에 대조할 수 있다. 세 참여자는 장기간의 복무 경험과 주요 전환점을 포함한 정보 풍부 사례다(Patton, 2015). 연구참여자의 일반적 배경은 <표 3>과 같다.

<표 3> 연구참여자 일반적 배경

사례	계급	직무 영역	혼인	돌봄대상
참여자A	중령	전투	기혼	자녀
참여자B	소령	행정	기혼	자녀
참여자C	원사	기술	비혼	어머니

자료는 구술 생애사에 기반한 반구조화 심층면접으로 수집하였다(윤택림, 2019). 면접은 참여자별 2~3회, 회당 약 90분~180분 진행하였다. 면접 회차는 생애 서술의 밀도와 추가 확인 내용에 따라 조정하였다. 입대 이전부터 현재까지를 따라가되, 입대 동기, 조직 적응과 갈등, 성별에 따른 기대와 평가,

진급과 보직 전환, 관계와 돌봄 경험, 조직 이탈 고려를 중심으로 주제중심적 생애사 자료를 수집하였다(김영숙·이근무, 2008). 면접에서는 참여자와 상호 작용하며 경험에 부여한 의미와 정서적 변화를 이해하는 데 주의를 기울였으며(차경희·김경신, 2017), 사건과 상황, 감정과 관계가 서로 연결되어 서술되도록 유연하게 진행하였다. 연구 프로토콜은 면접의 일관성 확보에 활용하되 참여자의 서술 흐름을 우선하였다(인, 2013). 모든 면접은 사전 동의 아래 녹음한 후 전사하였고, 전사본을 분석에 활용하였다.

면접 프로토콜은 생애 전반, 군 선택의 조건, 입대 초기 경험, 복무 과정의 주요 전환, 현재의 자기 이해라는 다섯 영역으로 구성하였다. 질문은 분석 개념을 직접 제시하기보다 참여자가 성별과 조직 경험에 부여한 의미와 그 변화를 진술할 수 있도록 구성하였다. 분석 단계에서는 이 자료를 시간 순으로 재배열하여 성별이 무관한 것으로 처리된 국면과 다시 조직적 판단의 기준이 된 국면을 식별하였다. 주요 질문 영역은 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 심층면접의 주요 질문 영역

질문영역	주요 탐색 내용
생애 전반	성장 환경과 가족 관계, 진로 계획, 현재 삶에서 중요하게 여기는 것
군 선택의 조건	입대 동기와 의미, 가족·주변의 반응, 당시 사회적 분위기, 입대 전 군인상
입대 초기 경험	훈련과 적응 경험, 소외 경험, 성별에 대한 조직의 기대, 당시 지향한 군인상
복무 과정의 주요 전환	직무와 전문성, 진급·보직, 관계와 인정, 성별에 따른 기대와 부담, 성차별·성폭력 경험, 돌봄과 직무의 충돌, 대응 방식
현재의 자기 이해	주요 전환점의 의미, 도움이 된 자원, 군 복무의 의미, 현재의 군인상과 경력 판단

구술 자료는 과거 사건을 그대로 재현한 기록이 아니라 현재의 위치에서 과거 경험을 선택하고 의미화한 서사다. 15년 이상 복무한 참여자가 초급간부 시기를 말할 때에는 이후의 경력과 현재의 판단이 개입한다. 이 연구는 사건의 사실 여부를 판정하는 것과 별개로, 무엇을 전환점으로 기억하고 어떤 경험을 현재의 자기 이해와 연결하는지를 분석 대상으로 삼는다.

2. 분석 절차와 연구자의 위치

분석은 사례 내 시간축과 사례 간 주제축의 두 축으로 진행하였다. 사례 내 분석은 사건의 시간적 배열과 전환에 따라 복무 생애의 궤적을 복원하였고,

사례 간 분석은 세 사례를 가로질러 반복되는 의미와 차이를 확인하였다. 서사 전체의 시간적·맥락적 연결을 보존하는 접근(Riessman, 2008)과 주제의 패턴을 분석 단위로 삼는 접근(Braun & Clarke, 2006)은 서로 다른 물음에 답한다. 전자는 한 사람의 복무 생애에서 성별의 유효성이 어떻게 달라지고 대응의 방향이 어떻게 변화하는지를, 후자는 세 사례에서 공통으로 나타나는 호출의 지점과 대응의 방향을 다룬다. 두 축은 세 단계에 걸쳐 교차 적용하였다.

첫 단계에서는 각 사례의 자료를 시간 순서로 배열하고 전환 국면을 식별하였다. 생애를 차원, 전환점, 적응의 세 요소로 조직하는 전략을 적용하여(Mandelbaum, 1973), 직무 영역과 가족, 계급을 주요 차원으로 살펴보았다. 배치와 진급, 결혼·출산·돌봄, 성차별·성폭력 경험, 전속은 전환 가능성이 있는 후보 사건으로 검토하고, 해당 사건을 전후하여 경력이나 관계, 자기 이해의 변화가 확인되는 경우 전환점으로 판정하였다. 각 전환점에서는 조직이 참여자를 어떻게 평가하고 성별이 언제 유효한 기준으로 작동했는지를 사례별로 정리하였다. 전환점은 모든 사례에서 동일하지 않았다. 비혼 참여자에게는 결혼과 출산 대신 원가족 돌봄의 시작이 그 자리를 차지하였다.

둘째 단계에서는 시간축에 배열된 자료에 주제분석을 적용하였다(Braun & Clarke, 2006). 전사본을 반복해서 읽은 뒤 의미 있는 진술에서 초기 코드를 생성하고, 유사한 코드를 비교·통합하여 의미 단위 하위 주제를 구성하였다. 사례 내·사례 간 비교를 거쳐 하위 주제를 통합하고 잠정적 주제를 도출했으며, 전체 자료와의 정합성을 검토하면서 주제의 경계를 수정하였다. 이 단계에서는 특정 사례에만 나타난 경험과 세 사례에서 반복되는 경험을 구분하여, 공통성과 사례별 차이를 함께 보존하였다. 애커(Acker, 1990)의 다섯 과정은 결과 범주를 미리 정하는 분류틀이 아니라, 조직의 젠더화가 작동하는 지점을 살펴보기 위한 개념으로 활용하였다. 공간의 배치·인사 판단·대인 상호작용·시간 편제라는 네 작동 지점은 사례 간 주제분석에서 반복된 경험을 비교하여 도출하였다.

셋째 단계에서는 둘째 단계에서 확인된 대응 관련 진술을 판별 기준에 따라 네 실천 범주로 코딩하였다. 생존은 조직의 기대와 평가 기준을 충족하기 위해 자기 수행을 조정하는 경우, 독존은 위험과 부담을 줄이기 위해 관계 참여를 선별하거나 축소하는 경우로 판정하였다. 공존은 동료·선후배와 상호지원 관계를 형성하여 개인에게 집중된 부담을 나누거나 대응 가능성을 넓히는 경우, 탈존은 조직의 인정이나 경력 기대에 부여하던 우선순위를 낮추거나 선택적으로 유예하는 경우로 판정하였다. 동일한 행동이 둘 이상의 범주에 해당할

수 있을 때에는 행동 자체보다 행위자가 무엇을 조정하려 했는지와 참여자가 그 행동에 부여한 의미를 함께 검토하였다. 코딩 결과를 사례별·전환점별로 배열하여 한 사례 안에서 대응 방향이 어떻게 달라지는지와 사례 간 반복 양상을 비교하였다.

분석 과정에서는 복수의 해석이 가능한 진술을 별도로 표시하고, 대안 해석을 검토하였다. 예컨대, 가족의 발화가 정서적 지지인 동시에 복무를 선택 가능한 것으로 재규정하는 압력으로도 읽히는 경우에는 한쪽으로 환원하지 않고 두 의미가 함께 성립하는 맥락을 검토하였다. 참여자의 전후 서사와 다른 사례의 유사 진술을 대조하였으며, 잠정적 해석과 어긋나는 사례도 분석에 포함하여 주제가 설명할 수 있는 범위를 확인하였다.

직접인용은 사례 간 비교를 거쳐 배치하였다. 비교 가능한 전환점에서는 복수 사례의 진술을 함께 검토하고, 특정 직무 영역에서만 확인된 경험은 해당 사례의 경험으로 한정하여 제시하였다. 사례별 생애 궤적에서는 사건의 순서와 대응 방향의 변화를 중심으로 서술하고, 직접인용은 호출의 작동 지점과 대응 실천을 분석하는 대목에 집중하였다.

연구자는 군 조직 내부자로서 참여자와 조직의 언어와 경력 구조에 대한 이해를 공유하는 위치에 있다. 이러한 위치는 참여자의 신뢰 형성과 생략된 진술의 맥락을 이해하는 데 유리하지만, 조직 내부의 관행과 해석을 자명한 것으로 받아들일 위험도 있다. 군 조직의 위계와 보안 환경은 자료 수집과 참여자의 진술에도 영향을 미칠 수 있다(Caforio & Nuciari, 2018; Soeters, Winslow & Weibull, 2018). 내부자의 위치가 해석에 미치는 영향을 점검하기 위해 면접 직후 성찰적 메모를 작성하고, 참여자 확인과 동료 검토를 실시하였다. 구체적인 진술과 맥락을 제시하여 해석의 근거를 추적할 수 있도록 하였다(기어츠, 2009).

연구 윤리 측면에서는 심층면접 전 연구 목적과 절차, 익명성 보장, 중도 철회 가능성을 설명하고 서면 동의를 획득하였다. 참여자의 신원은 가명으로 처리하였고 부대명과 직책을 비식별화하였다. 민감한 경험은 참여자의 자발적 서술을 우선하였으며, 직접인용이나 세부 맥락이 개인 식별로 이어질 가능성이 있는 자료는 제시하지 않았다.

IV. 연구 결과

분석 결과, 43개의 의미 단위 하위 주제를 11개 소주제로 묶고 이를 다시 3개의 주제 영역으로 통합하였다. 첫째 영역은 군을 선택한 조건과 진입 국면에서 성별이 다루어진 방식을, 둘째 영역은 조직의 승인 조건이 드러나는 국면과 그 조건이 직무에 따라 달라지는 양상을, 셋째 영역은 호출의 전환에 대한 대응 실천과 그 실천이 가능한 조건과 범위를 다룬다.

여성 군인의 복무 생애에서 성별은 일관되게 작동하지 않았다. 초기 군사훈련의 일부 국면에서는 동일한 기준 아래 성별이 무관한 것으로 처리되었지만, 비행 후 디브리핑과 여성 필수시설의 이용, 돌봄과 제도 사용의 국면에서는 다시 조직적 판단의 기준이 되었다. 같은 조직이 국면에 따라 성별의 유효성을 다르게 부여했으며, 성별을 다시 판단 기준으로 삼는 권한도 조직에 있었다. ‘여군’과 ‘군인’은 여성 군인이 선택하는 두 정체성이라기보다 조직이 국면에 따라 부여하는 서로 다른 위치였다. 분석 결과의 범주화는 <표 5>와 같다.

<표 5> 공군 여성 군인의 성별 호출과 대응 실천의 주제 범주화 결과

의미 단위 하위 주제	소주제	주제 영역
• 노동시장 불안과 직업 안정성 담론 • 미디어의 여성도 재현 • 가족의 권유와 경제적 자립 의식 • 직업적 명예와 사회적 기여	군 선택의 조건과 기대	여성, ‘군인’으로의 진입
• 성별이 무관한 직업 공간이라는 기대 • 전문성으로 인정받는 군인상 • 입대 전 자기 이해	성별 중립적 군인상에 대한 기대	
• ‘여생도’ 호출과 범주화의 경험 • 강압적 규율과 위계 속의 혼란 • 완주를 통한 자격 증명 • 훈련에서의 성별 소거 경험 • 동료와의 연대감 형성	첫 호출과 훈련장의 성별 소거	
• 시설과 장비의 미비 • 숙소 분리와 정보 배제 • 비공식 네트워크로부터의 차단 • 사교 공간의 강제 동원 • 수적 소수성과 심리적 고립	공간과 정보의 배제	‘여군’으로의 호출
• 보직 선발에서의 배제 • ‘작전적 고려’라는 판단 형식 • 훈련과정의 과소평가	기회 배분의 재량과 배제	
• 신체 기준의 일반화 • 대표성 부담	성별 범주화와 성적 존엄의 훼손	

의미 단위 하위 주제	소주제	주제 영역
• 성적 언어와 대상화 • 사생활에 대한 감시와 소문 • 신고자 낙인 • 방어적 자기검열		
• 대체 돌봄의 사적 조달 • 원가족 돌봄의 부과 • 전속과 가족 분리 • 가족 지지의 양가성 • 돌봄과 직무의 시간 충돌 • 일·가정 양립 제도의 낙인 효과	돌봄 배제적 시간 편제와 가족의 양가성	
• 자기 증명과 전문성 축적 • 순응과 인내 • 감정 표현의 억제	생존: 자기 수행의 조정	호출 전환에 대한 대응 실천
• 관계의 선별과 축소 • 자발적 고립	독존: 관계 참여 선별과 축소	
• 동료 간 상호 지지 • 선후배 멘토링 • 관계의 상호 단속	공존: 관계의 상호적 활용	
• 경력 방향의 조정 • 조직 기대의 선별적 유예 • 복무 지속에 대한 거리 조정	탈존: 조직 준거와의 거리 조절	

자료: 이 연구의 심층면접 분석 결과를 토대로 연구자가 정리함.

1. 세 사례의 생애사 요약

1) 참여자 A: 조종사의 길, 가족의 길

A는 고등학생 시절 공군사관학교의 여성 입교 소식을 접한 뒤 진로를 공군 장교로 정하였다. 사관학교에서는 ‘절제된 삶’과 ‘바른 군인’을 지향했지만, 여성 생도에게 집중되는 시선과 ‘튀지 않고 무뎌야 한다’는 요구 속에서 감정 표현과 행동을 스스로 통제했다.

비행훈련에 들어간 뒤에는 비행 성과와 조직 내 관계에서 어려움을 겪으며 목표를 ‘잘하는 조종사’보다 ‘커트라인을 넘겨 살아남는 것’으로 조정하였다. 남성 동료와 교관 사이의 비공식 관계망에서 소외되었고, 기종 전환에 지원했으나 선발되지 않았다. 이후 외부 교육을 통해 자신의 복무를 조직의 일방적 결정이 아니라 스스로 선택하고 책임지는 삶으로 다시 해석하게 되었다.

결혼과 자녀 돌봄이 시작된 뒤에는 군과 가족이 요구하는 시간과 책임이 충돌했다. 미군과의 근무에서 경험한 가족에 대한 배려는 복무와 가족의 우선순위를 다시 판단하는 기준이 되었고, 이후 경력의 방향도 조정하였다. 현재 A

에게 군 복무는 사명감만으로 지속하는 일이 아니라, 가족의 삶과 자신의 경력을 함께 고려하며 복무 방식과 우선순위를 계속 조정하는 선택이다.

2) 참여자 B: 군인의 길, 엄마의 길

B는 대학 졸업 후 안정적인 일자리를 찾는 과정에서 공군 장교를 선택했다. 초급간부 시기에는 소수 여성으로서 눈에 띄지 않고 조용히 행동하려고 했고, 조직의 친교 활동에도 참여하려고 노력했다. 자신의 의견을 적극적으로 드러내기보다 관계와 평가에서 무난하게 어우러지는 방식으로 조직 생활에 적응하였다. 이후 직무의 전환은 복무의 중요한 전환점이 되었다. 새로운 업무에서 사람들과 상호작용하고 조직의 정신적 기반을 다지는 역할에 적성을 발견하면서 직무 만족과 군인으로서의 자기 이해가 강화되었다.

출산과 육아 이후에는 자녀 돌봄과 군의 시간 요구가 충돌하면서 원가족의 지원에 의존해야 했다. 육아휴직과 육아시간 사용이 복무 의지와 연결되어 평가되는 경험도 있었다. 가족의 지원은 복무를 지속하게 했지만, 돌봄을 가족에게 맡겨야 한다는 부담도 남겼다. 선배와 지휘관의 신뢰는 복무를 지속하는 관계적 자원이 되었고, 계급이 높아진 뒤에는 자신도 후배를 지원하는 방식으로 관계를 확장하였다. 현재 B는 군을 중요한 삶의 영역으로 두면서도 복무 지속과 새로운 진로 사이에서 경력의 방향을 다시 검토하고 있다.

3) 참여자 C: 군복 안의 나, 관계 속의 군인

C는 농촌 지역에서 성장한 뒤 지역대학 공대에 진학했으며, 안정적인 직업을 찾던 중 공군 부사관 모집을 접하고 대학을 중퇴한 뒤 입대하였다. 여성 부사관이 드물던 초급간부 시기에는 자신의 행동이 여성 군인 전체의 평가로 이어질 수 있다는 부담 속에서 조직의 요구에 순응했다. 회식과 비공식 관계에 참여해야 한다는 압박을 받는 한편, 성희롱적 언어와 사생활에 관한 소문을 경험하면서 외출과 대인관계를 줄여 자신을 보호하였다.

C가 조직 안에서 위치를 확보하는 데 중요한 자원은 정비 전문성이었다. 항공기 안전과 연결된 업무의 특성상 정확성과 규정 준수를 중시했고, 해외 교육 이후 정비 기술에 대한 동료들의 자문이 늘면서 전문성을 인정받았다. 비혼인 C에게도 돌봄은 비껴가지 않았다. 어머니의 건강이 악화되면서 군 복무와 원가족 돌봄을 병행해야 했다. 가족은 혼인 여부와 무관하게 복무와 함께 조정해야 할 책임이 되었다. 계급과 전문성이 축적된 뒤에는 후배의 고민을 듣고 기술을 전수하며, 초기의 관계 축소에서 동료와 후배를 지원하는 관

계적 실천으로 대응의 방식을 바꾸어 왔다.

2. 여성, ‘군인’으로의 진입: 구조화된 선택과 성별의 소거

참여자들의 군 선택은 개인의 선호만으로 이루어지지 않았다. 1980년대에 출생한 참여자들이 진로를 결정한 시기는 외환위기 이후 고용 불안이 청년 노동시장 전반에 확산되고, 여성에게 열린 안정적 직업의 범위가 좁게 유지되던 국면이었다(윤여일, 2023). 같은 시기 사관학교의 여성 입교가 시작되면서 언론은 여성 생도를 새로운 직업 모델로 재현하였고, 군은 여성에게 새롭게 진입할 수 있는 안정적인 직업으로 인식되었다. 선택의 폭이 제한된 조건에서 이루어진 결정을 자율적 생애 기획으로 읽으면, 그 선택을 가능하게 한 구조적 배치가 시야에서 사라진다.

참여자들에게 군은 직업 안정성과 새로운 진입 가능성을 함께 제공하는 공간으로 인식되었다. 미디어가 재현한 여성 생도의 이미지와 가족 안의 안정적 직장 담론이 서로 다른 경로에서 군 선택에 관여하였다.

첫 여생도들이 언론을 통해서 나타났던 모습을 보면서 굉장히 당차고, 똑똑하고
(...) ‘우리도 똑같이 훈련받아요’. ‘우리도 역할을 잘하고 있어요.’ 이런 모습을 계속
보여줬기 때문에, 저도 가서는 그런 역할을 부여받을 거라고 막연히 생각했어요. (참
여자A, 중령·전투)

엄마는 군대를 장교로 가는 걸 자랑스러워했어요. (...) 직업적으로 안정성이 있으
니까. 직업 안정성, 이것 때문에 좋아하시지 않았을까 하는 생각이 들어요. (참여자B,
소령·행정)

두 진술은 서로 다른 선택 경로를 보여준다. 여성 생도의 이미지는 여성도 진입할 수 있다는 상징적 가능성을, 직업의 안정성은 군을 선택할 현실적 근거를 제공하였다. 진입 이전의 군은 성별 제약이 상대적으로 약화된 직업영역으로 기대되었다. 그러나 실제 진입 이후에는 성별을 무관한 것으로 처리하는 장면과 다시 유효한 기준으로 호출하는 장면이 함께 나타났다. A가 경험한 첫 성별 호출은 ‘여생도’라는 호칭에서 나타났다.

사관학교 들어가서, 여생도라고 불릴거라 생각하지 않았어요. 내 이름을 갖고 있는
사람이었지, 내가 여자로 구분됐던 적이 고등학교 때까지 없는 거예요. 다 같이 여자
였으니깐, 여자로 구분되지 않았거든요. 그때 처음으로 구분됐어요. 여자로, 그거 자

체가 불편했어요. (참여자A, 중령·전투)

생도라는 자격 앞에 성별 표지가 붙으면서 A는 별도의 성별 범주로 위치지어졌다. 남성 생도에게는 별도의 성별 표지가 붙지 않는다는 점에서 이러한 호출은 비대칭적이었다. A의 불편함은 입대 이전에 기대한 ‘군인’의 위치와 조직이 부여한 ‘여생도’라는 위치가 어긋나는 지점에서 발생했다. 반면 기초군사훈련에서는 성별을 무관한 것으로 처리하는 경험이 나타났다.

낙오자가 되고 싶지는 않았어요. 임관해야 한다는 일념뿐이었습니다. 무조건 완주해야겠다고 생각했습니다. 매일 훈련 강도를 높여가는데, 그 강도에 맞춰 살아남았어요. 훈련받을 때는 남녀가 없습니다. 다 똑같이 받거든요. (참여자B, 소령·행정)

“남녀가 없다”는 표현은 기초군사훈련에서 성별이 무관한 것으로 경험된 방식을 보여준다. 성별의 소거는 차이를 별도로 고려하기보다 같은 훈련을 통과하고 완주하는 방식으로 성립하였다. 조직의 기준을 중립적 척도로 상정하는 관행은 특정 집단의 조건을 보편으로 설정한 채 다른 집단의 차이를 개인이 감당해야 할 문제로 전환할 수 있다(Acker, 1990; 부르디외, 2000).

기초군사훈련에서 경험한 동일 기준의 적용과 완주는 이후 조직 승인의 중요한 준거가 되었다. 참여자들의 진술에서 반복되는 ‘낙오하지 않기’는 조직이 요구하는 기준을 충족함으로써 자신의 위치를 확보하려는 초기 사회화의 방향을 보여준다. 진입 단계에서는 직무 영역별 차이가 아직 뚜렷하게 나타나지 않았다. 임관과 배치 이후 전문성의 축적 경로가 달라지면서 성별이 다시 호출되는 지점과 형태도 사례별로 달라졌다.

3. ‘여군’으로의 호출: 성별이 다시 유효해지는 네 작동 지점

임관 이후 복무 생애에서 성별의 유효성은 국면마다 달라졌다. 직무 편성과 성과 평가의 공식 기준에서는 성별이 무관한 것으로 처리되었지만, 공간의 배치와 인사 판단, 대인 상호작용, 시간 편제라는 네 지점에서는 다시 유효한 기준으로 작동했다. 공간의 배치는 시설·정보·관계망에 대한 접근 조건을, 인사 판단은 재량이 개입하는 기회 배분을, 상호작용은 수행과 관계가 성별에 따라 해석되는 방식을, 시간 편제는 복무 일정과 돌봄이 충돌할 조건을 보여주었다. 네 지점에 따라 성별 호출의 방식과 이에 대한 대응도 달라졌다.

승인의 조건은 공식적인 자격 박탈이나 통보의 형식으로 제시되지 않았다. 문제는 성별이 다시 호출된다는 사실만이 아니라, 성별을 판단 기준으로 삼는 시점과 조건을 조직이 정하는 반면, 참여자는 이를 사전에 알거나 그 판단에 개입하기 어려웠다는 데 있었다. 조직은 여성 군인의 구성원 자격을 부정하지 않았고, 동일한 기준과 공정한 경쟁이라는 원칙도 유지하였다. 그러나 특정 경력 기회와 제도 사용의 국면에서는 성별이 다시 판단 기준으로 사용되었다. 그 조건은 어떤 경우에는 배제 이후에야 확인되었고, 다른 경우에는 상호작용이나 제도 사용의 순간에 직접 드러났다. 임관 이후 성별 호출의 네 작동 지점은 <표 6>과 같다.

<표 6> 임관 이후 성별 호출의 네 작동 지점

작동 지점	성별이 무관하게 처리되는 기준	성별이 다시 호출되는 국면	경험적 형태
공간의 배치	직무 편성·교육 자격	배치·초기 근무	숙소·생활공간 분리, 비공식 관계망 접근의 차이
인사 판단	공식 선발·평가 기준	보직·기종 전환·진급	재량적 판단, '작전적 고려'
대인 상호작용	직무 수행·기술 평가	디브리핑·일상적 관계	성별 범주화, 성적 언어와 소문
시간 편제	평상시 복무·성과 기준	결혼·출산·돌봄·전속·제도 사용	휴직·육아시간에 대한 평가, 가족 동거 가능성

주: 디브리핑(debriefing)은 비행 임무 종료 후 수행 과정과 판단을 검토하고 개선점을 공유하는 사후 평가·교육 과정임.

1) 공간과 정보의 배제

배제의 첫 지점은 물리적 배치다. 성별에 따른 공간의 차이는 훈련 시설의 이용 조건, 숙소의 배치, 비공식 관계가 형성되는 사교 공간에서 서로 다른 방식으로 나타났다. 같은 직무와 훈련에 배치되더라도 그 공간을 이용하고 정보와 관계망에 접근하는 조건은 같지 않았다.

훈련하다 화장실에 가고 싶으면, 남자들은 군이 화장실 안 가더라도 근처에서 해결하라고 했는데, 여군들은 어찌 됐든 밖에서 볼일을 볼 수가 없으니까 따로 이동해야 했거든요. 훈련받을 때 생리현상이 너무 힘들었어요. (참여자C, 원사·기술)

훈련의 기준은 성별과 무관하게 설정되어 있으나, 그 기준이 전제하는 신체는 특정되어 있다. 특정 신체를 준거로 삼은 배치가 오랜 관행을 통해 당연한

것으로 받아들여질 때, 그 배치는 별도의 강제 없이도 유지된다(부르디외, 2000). 훈련 공간은 서로 다른 신체 조건을 충분히 반영하지 못했다. 시설이 갖추어지지 않은 상태에서 동일한 훈련을 수행하려면 여성 군인에게 추가적인 이동과 조절이 요구되었다. 물리적 불편은 단순한 시설 부족에 그치지 않고, 동일한 훈련 기준을 수행할 수 있는 공간적 조건이 성별에 따라 달랐음을 보여 준다.

공간의 분리는 정보 접근을 통해 전문성의 축적에도 영향을 미쳤다. 대면 관계를 통해 전문정보가 공유되는 직무에서는 숙소의 분리가 정보 접근의 차이로 이어졌다.

비행훈련을 받을 때 각자 스승님 말씀을 공유하는 게 중요한데, 숙소가 분리되어 있으니까, 정보에서 완전히 배제됐어요. (...) 갑자기 교육 장소가 바뀌어도 저만 못 가고. 매번 소외감을 느꼈죠. 비행단에 여성 조종사는 저 혼자였어요. (참여자A, 중령·전투)

조종 직군에서 교관과 동료 사이의 대화는 공식 교육을 보완하는 정보 전달의 통로였다. 참여자A에게 숙소의 분리는 생활 공간의 차이에 그치지 않고, 교육 일정과 비행 관련 정보에 접근하는 조건을 다르게 만들었다. 조직은 직무 편성에서는 성별을 고려하지 않았지만, 생활 공간에서는 성별을 기준으로 분리했고, 그 배치가 다시 직무 수행의 조건에 영향을 미쳤다. A가 비행단의 유일한 여성 조종사였다는 수적 소수성은 별도 공간 배치가 정보와 관계망의 단절로 이어지는 조건이 되었다. 참여자B도 남성 동기들이 같은 생활관에서 비공식 대화를 이어가는 동안 여성은 별도 공간에 배치되어 소외감을 경험했다고 진술하였다.

공간의 차이는 숙소에만 한정되지 않았다. 비공식 관계가 형성되는 사교 공간에서도 여성의 참여는 제한되거나 반대로 강제되었다.

비행훈련을 받으면서, 교관들이 학생조종사랑 둘이 술집에 가서 얘기할 수도 있는데. 제가 갈 수는 없으니까, 더 소외감을 느꼈던 거고. 거기서 자기들끼리는 굉장히 돈독해지는 것 같았어요. (참여자A, 중령·전투)

회식하면 빠지려고 하지 않았어요. “회식도 ‘업무의 연장’이다” 이러면서 강제로 참석을 시키기도 했죠. 저는 술을 안 먹어도 2차, 3차까지 계속 따라다녔어요. (참여자C, 원사·기술)

두 사례는 관계망 접근의 제한과 원치 않는 참여라는 서로 다른 양상을 보여준다. 공통점은 비공식 관계망에 들어가고 빠져나올 수 있는 조건이 성별에 따라 다르게 주어졌다는 데 있다. A에게는 관계망에 들어가기 어려운 공간이 만들어졌고, C는 참여를 원하지 않아도 관계 유지를 위해 그 공간에 남아야 했다. A에게는 접근의 제한이, C에게는 참여의 강제가 관계망의 비용으로 작동하였다.

2) 기회 배분의 재량과 배제

두 번째 지점은 인사 판단의 재량이다. 공식 선발 기준에서 성별이 명시되지 않더라도, 기회를 배분하는 과정에는 선발권자의 판단과 추천이 개입하였다. 그 판단의 근거를 확인하기 어려운 경우 참여자는 배제의 조건을 사후적으로 해석해야 했다. 참여자A의 기종 전환 경험이 그 사례이다.

기종 전환을 지원했어요. 경력상에 밀릴 이유가 없었는데 선발되지 않았어요. 선발 결과 문서에 평소 없던 문구가 하나 더 들어갔더라고요. “작전적인 요소를 고려해서 결정했다.” (···) 나중에 저를 거부했던 분을 우연히 만났는데, 자신이 안 받게 했다고 말하더라고요. 정당하지 않은 사유로 배제되니까 무력감도 느끼고, 그만두고 싶다는 생각이 들어요. (참여자A, 중령·전투)

A에게 문제는 선발되지 않았다는 결과보다 판단의 기준과 사유를 확인하기 어려웠다는 데 있었다. 공식 문서에서는 성별을 언급하지 않고, ‘작전적 고려’라는 포괄적인 사유만 제시되어 있었다. A는 이후 해당 지휘관의 발언을 통해 자신의 탈락이 공식적인 경력 기준만으로 설명되지 않는 판단이었다고 해석하였다. 이 사례에서 배제의 조건은 명시적인 규정보다 설명과 검증이 어려운 재량적 판단의 형태로 나타났다. 결정 당시 드러나지 않았던 판단의 근거를 배제 이후에야 일부 확인했다는 점에서, 승인의 조건은 사후적으로 드러났다.

재량은 기회를 차단하는 방향으로만 작동하지 않았다. 참여자B에게는 업무 성과가 상급자의 인정과 추천을 거쳐 새로운 교육 기회로 연결되었다.

계획 수립부터 마무리까지 장기 프로젝트를 완성했을 때 뿌듯했어요. 힘들고 어려운 업무였는데 제가 전 기지를 다 돌면서 완성했어요. (···) 부서장이 그 업무가 마무리 될 즈음에 해외 교육을 추천해 주셨어요. 그게 제 인생을 좀 바꾼 것 같아요. (참여자B, 소령·행정)

B의 사례에서 업무 성과는 곧바로 교육 기회로 전환되지 않고 부서장의 인정과 추천을 거쳐 다음 경력 기회로 연결되었다. A에게 선발권자의 재량이 기회를 제한하는 방식으로 경험되었다면, B에게는 상급자의 후원이 새로운 기회를 여는 통로로 작동하였다. 두 사례는 공식적인 자격과 성과만으로 경력 기회가 결정되지 않으며, 그 배분에 판단권자의 재량이 관여한다는 점을 함께 보여준다. 재량의 효과는 판단 근거가 얼마나 설명되고 확인될 수 있는가에 따라 달라졌다. 판단의 근거가 드러나지 않는 경우에는 성별이 판단에 개입했는지조차 당사자가 사후적으로 해석해야 했다.

경력 기회가 문제되는 지점은 사례마다 달랐다. A에게 기종 전환과 비행 경력은 중요한 관문이었고, B에게는 교육과 보직 경험, C에게는 기술 자격과 현장 전문성의 축적이 경력의 주요 자원으로 나타났다. 세 사례는 같은 조직에서도 전문성이 축적되는 경로에 따라 중요한 경력 기회와 그에 접근하는 방식이 달라질 수 있음을 보여준다.

3) 성별 범주화와 상호작용의 비대칭

세 번째 지점은 대인 상호작용이다. 앞의 두 지점이 공간의 배치와 인사 절차를 매개로 작동했다면, 상호작용에서는 개인의 수행과 관계가 성별 범주를 통해 해석되었다. 비행 후 디브리핑에서 참여자A가 경험한 호출이 그 양상을 보여준다.

비행 마치고 디브리핑하는데, 갑자기 선배가 “뭐 여자라고 안 할 거야?” 이러는 거예요. 내가 잘못하는 건데, 왜 여자라는 말을 넣어서 하지? 남자 조종사들에게 “너도 남자들 하는 것만큼 해야 돼”라고 말하진 않잖아요. 여자 후배들에게까지 나쁜 영향을 줄까봐 걱정했죠. (참여자A, 중령·전투)

비행 후의 디브리핑은 수행했던 비행 절차를 기술적으로 검토하는 자리지만, A의 실수에는 ‘여자’라는 범주가 함께 호출되었다. “남자들에게는 그렇게 말하지 않는다”는 관찰은 개인의 수행이 성별에 따라 다르게 범주화되는 비대칭을 보여준다. A가 후배 여성에게 미칠 영향까지 걱정하는 대목은 자신의 수행을 개인의 문제로만 처리할 수 없었던 대표성 부담을 드러낸다.

성별 범주화는 직무 수행에 대한 평가에 그치지 않고 여성 군인의 신체와 사적 관계를 성적 의미로 해석하는 방식으로 나타났다. 상대를 스스로 판단하고 선택하는 주체가 아니라 해석의 대상으로 취급하는 처리는 대상화의 한

형태를 이룬다(Nussbaum, 1995). 참여자들은 성적 언어와 원치 않은 접촉, 사생활에 관한 소문을 경험하였다. 특히 C에게 사실과 다른 관계의 소문은 일상적인 대인관계 자체를 위협으로 인식하게 만들었다.

한 남자 선배가 “너 어제 왜 개 바람맞혔어? OO이 너랑 만나기로 했는데 네가 안 나왔던데?” 그래서 “무슨 소리예요? 그분 연락처도 몰라요”라고 했어요. 그때 “내가 하지 않은 일이 소문이 되는구나”라는 생각이 들었어요. 진짜 스트레스였어요. 그래서 퇴근 후에 숙소 밖을 나가지도 않았어요. 남의 입에 오르내리는 게 싫어서요. (참여자C, 원사·기술)

남자 동료랑 자주 얘기하고 지냈는데, 다른 선배가 제가 친하게 지내던 후배한테 “재네 둘이 뭐 있냐?” 이런 식으로 얘기를 했다는 거예요. 그러니까 없는 일로 소문이만 들어지고. (참여자A, 중령·전투)

A와 C의 사례에서 남성 동료와의 일상적인 관계는 그 자체로 성적 관계의 징후처럼 해석될 수 있었다. 소문이 반복되자 C는 타인의 시선을 피하기 위해 외출과 관계 참여를 줄였다. 관찰이 상시화된 조건에서 감시는 외부의 통제를 넘어 스스로 행동을 검열하는 방식으로 옮겨간다(푸코, 2020). C의 자기 보호는 관계에서 발생하는 위험을 줄이기 위해 자신의 행동 범위를 제한하는 방식으로 나타났다.

공식적인 신고 경로가 존재하더라도 사용에 따르는 비용은 별도로 인식되었다. 참여자B는 신고 경험이 이후에도 자신을 평가하는 표지가 될 수 있다고 받아들였다.

한번 신고한 사람은 언제든 또 신고할 수 있는 사람으로 생각되는 것 같아요. (참여자B, 소령·행정)

B의 진술에서 문제로 남는 것은 ‘신고한 사람’이라는 표지다. 신고 절차가 마련되어 있더라도 그 사용이 이후의 관계와 평가에 영향을 미칠 것으로 예상된다면, 신고에는 별도의 관계적·평판적 비용이 따른다.

성별이 조직의 판단 기준으로 작동하는 방식은 상황에 따라 달라졌다. 참여자A는 여성 숙소에 외부인이 침입한 사건을 신고했을 때, 직접 대응하지 않았다는 이유로 군인의 자격을 되묻는 말을 들었다.

한밤중에 여자 숙소에 괴한이 침입해서 신고했어요. 그때 부대 통제관이 “너는 왜 신고한 거냐. 그 자체가 잘못됐다. 네가 뛰어나가서 그놈을 때려잡았어야지” 라면서

“너, 군인 아니야?”. 그렇게 말했어요. (참여자A, 중령·전투)

여성 숙소를 별도로 분리하여 성별을 공간적으로 구분한 조직은 사건이 발생한 뒤에는 직접 대응해야 한다는 군인 규범을 적용하였다. 같은 사람이 한 국면에서는 성별에 따라 분리되고, 다른 국면에서는 성별과 무관한 군인으로 평가되었다. “너, 군인 아니야?”라는 물음은 상황에 따라 성별의 유효성이 달라지면서 군인으로 인정받는 조건도 달라지는 순간을 보여준다.

4) 돌봄 배제적 시간 편제와 가족의 양가성

네 번째 지점은 시간 편제다. 돌봄 책임이 직무 수행과 복무 시간에 겹치는 순간, 참여자들의 복무 의지와 경력 지속 여부가 다시 문제시되었다. 돌봄을 조직의 시간 안에서 처리하기 어려운 조건에서는 필요한 시간을 가족 관계에서 조달해야 했다.

아이가 아픈데. 출장 가야 했어요. 직접 병원에 데려갔어야 했는데, 지금은 할머니가
엄마 역할을 대신하고 있죠. 미안하고 고마워요. (참여자B, 소령·행정)

군의 근무시간과 돌봄의 이용 가능 시간이 맞지 않을 때, 재생산 노동은 원가족의 여성 성원에게 이전되었다(Fraser, 2016). 가족의 지원은 복무를 지속하게 했지만, 돌봄을 가족에게 맡기는 부담도 함께 발생하였다. “미안하고 고맙다”는 표현은 가족이 복무를 가능하게 하는 자원이면서 동시에 돌봄을 대신 맡긴 것에 대한 미안함의 대상임을 보여준다. 공식적인 돌봄 제도의 존재도 사용 가능성을 곧바로 보장하지 않았다.

육아휴직 쓴다고 하면 “너 제대할 거냐”라는 소리를 들었어요. 훈련 때는 부서장이라서 육아시간도 안 썼어요. 그래서 어떤 친구는 육아와 군 복무를 함께하기가 힘들어서 군을 떠날 결심을 했죠. (참여자B, 소령·행정)

B의 경험에서 육아휴직은 일시적인 돌봄 조정이 아니라 복무 지속 의사를 확인하는 계기가 되었다. 훈련 기간에는 부서장이라는 직무 책임 때문에 육아 시간을 사용하지 않았다. 돌봄 제도를 사용할 수 있는 자격과 실제로 사용할 수 있는 조건 사이에 괴리가 있었고, 사용하지 못한 돌봄 시간은 개인과 가족이 조정해야 했다.

시간 편제의 압력은 세 사례에서 서로 다른 지점에서 나타났다. A에게는 비행경력 연속성과 가족 돌봄의 충돌이, B에게는 출장·육아휴직·전속이, C에게는 원가족 돌봄이 주요한 조정의 지점이었다. A는 다자녀 돌봄 이후 비행시간을 계속 축적하는 경력과 가족생활을 동시에 유지하기 어렵다고 판단하면서 경력의 방향을 바꾸었다.

가족 문제로 결국 조종사로서의 경력 방향을 바꾸게 됐어요. 전투비행단에서 더 많은 비행시간을 쌓아야 했지만, 더 좋은 기회를 스스로 포기할 수밖에 없었죠. (참여자A, 중령·전투)

“스스로 포기했다”는 표현은 선택의 형식을 취하지만, A에게 주어진 선택지는 비행시간의 연속적 축적과 돌봄 사이에서 우선순위를 정하는 방식으로 구성되어 있었다. 조직을 떠나는 대신 비행 경력의 우선순위를 낮추고 경로를 조정하는 방식이 이 지점에서 나타났다.

가족은 이러한 압력을 완화하는 자원이었지만, 그 효과는 한 방향으로만 나타나지 않았다. 돌봄을 대신 맡아 복무를 지속하게 하는 가족이 있는 한편, 직무의 어려움을 직업 자체의 중단으로 해결하도록 권하는 관계도 있었다.

남편은 제가 군 생활하는 걸 보는 게 힘든가 봐요. “힘들다” 이라면 “전역하면 되지” 이렇게 말해요. 남편은 쉽게 말하는데, 그러면은 저는 “아니, 그만 안 둘 건데?” 그래요. (참여자A, 중령·전투)

남편은 복무의 어려움에 대한 해법을 전역으로 제시하였다. 근무 조건이나 돌봄 분담의 조정보다 직업 중단이 먼저 제시되면서, A의 군 경력은 가족 안에서 지속을 전제하기보다 필요에 따라 조정할 수 있는 것으로 다루어졌다. 가족은 돌봄을 제공하여 복무 지속을 가능하게 하는 자원이면서, 다른 한편으로는 경력 지속 여부를 다시 판단하게 하는 관계이기도 했다. 이러한 양가성은 군과 가족의 요구가 충돌할 때 여성 군인의 경력이 협상의 대상이 될 수 있음을 보여준다. 이와 달리 돌봄을 조직의 시간 안에서 처리할 수 있는 조건에서는 다른 양상이 관찰되었다.

미군과 함께 근무할 때, (...) 군대인데도 일과 중에 아이를 챙기는 것을 당연하게 생각하는 문화를 보며 가족의 소중함을 새삼 느꼈어요. 가족이 중요하다는 걸 깨달으니 오히려 일을 더 열심히 하고 싶어졌죠. 이제는 ‘가족’과 ‘조직 내 인정’ 모두가 제게 중요합니다. (참여자A, 중령·전투)

A의 미군과의 근무 경험은 돌봄을 직무 시간 밖에서만 처리하던 방식이 군 조직의 불가피한 조건은 아님을 보여준다. A는 일과 중 자녀 돌봄을 당연하게 여기는 미군의 문화를 경험하면서, 가족과 조직 내 인정을 함께 중요하게 보게 되었다. 가족의 중요성을 인정한 뒤 오히려 직무 몰입이 높아졌다는 A의 서술은 돌봄과 직무가 항상 배타적인 선택으로 경험되는 것이 아님을 보여준다. 돌봄 책임은 혼인 지위와 무관하게 부과되었다.

엄마가 편찮으셔서 장녀라는 부담감이 커요. 집안이 좀 편하면 제 마음도 편해질 텐데. 그런 걱정을 진짜 안 했으면 좋겠어요. (참여자C, 원사·기술)

가장 큰 문제는 연말 인사죠. 이제 곧 연말 인사인데, 가족이 함께 살 수 있을지, 없을지 계속 마음의 준비를 하고 있어요. 아이는 아빠랑도 같이 살아야 하는데 먼 곳으로 배치받으면 떨어져 살아야 하고... 결국 마음을 비우는 거죠. (참여자B, 소령·행정)

비혼인 C에게는 배우자나 자녀가 아니라 어머니 돌봄이 복무와 함께 조정해야 할 가족 책임으로 들어왔다. C의 경험은 돌봄 책임이 혼인과 출산을 경험한 여성에게만 한정되지 않음을 보여준다. B에게도 연말 전속은 가족이 다시 분리될 가능성을 반복적으로 판단하게 하는 시점이었으며, B는 그 불확실성에 대응하는 방식을 “마음을 비우는 것”이라고 표현하였다.

가족 형태는 달랐지만, 세 사례 모두 조직의 시간과 가족의 시간이 충돌할 때 그 간격을 조정하는 책임을 참여자와 가족이 맡았다. 돌봄의 사적 조달, 제도 사용에 대한 복무 의지의 확인, 경력 방향의 조정, 전속에 따른 가족 분리는 서로 다른 사건이지만, 모두 조직의 시간 운영이 가족과 돌봄의 요구와 충돌하는 조건에서 나타났다.

4. 호출 전환에 대한 대응 실천

복무 국면과 조직적 판단에 따라 성별은 무관한 것으로 처리되기도 하고 다시 유효한 기준으로 호출되기도 했다. 이 연구에서 ‘호출 전환’은 이처럼 조직이 성별의 유효성을 달리 부여하면서 여성 군인을 ‘군인’ 또는 ‘여군’이라는 서로 다른 위치에 놓는 변화를 뜻한다. 호출을 전환하는 권한은 조직에 있었지만, 참여자들은 그 조건에 동일하게 대응하지 않았다. 참여자들이 조정할 수 있었던 것은 호출의 조건 자체가 아니라, 그 조건 안에서 자신의 수행과 관계, 조직의 인정 준거에 대응하는 방식이었다. 대응은 생존·독존·공존·탈존의 네

방향으로 나타났다.

네 실천은 개인을 고정적으로 구분하는 유형이 아니다. 같은 참여자도 복무 국면에 따라 중첩되거나 강조점이 달라지는 대응 방향이다. 사례별 실천의 배치는 <표 7>과 같다.

<표 7> 참여자의 복무 국면별 주요 대응 실천

복무 국면	참여자A(전투)	참여자B(행정)	참여자C(기술)
초기 군사훈련	생존	생존	생존
배치·초기근무	생존 (수행목표 조정)	생존 (행동 조정)	생존(순응)· 독존(관계축소)
경력기회·보직	-	생존 (전문성 축적)	생존 (전문성 유지)
대인 관계	공존 (안전관계 활용)	공존 (선배관계 활용)	독존(관계축소)· 공존(후배 지원)
돌봄 책임 발생	탈존 (경력방향 조정)	생존 (제도사용 유예)	-
전속	-	탈존 (기대 유예)	-

주: ‘-’는 해당 복무 국면에서 생존·독존·공존·탈존으로 분류할 수 있는 주요 대응 실천이 확인되지 않았음을 의미함.

1) 생존: 자기 수행의 조정

생존은 조직의 기준을 바꾸기보다 자신의 수행과 행동을 그 기준에 맞추어 조정하는 실천이다. 조정은 전문성과 성과를 높이는 방향으로도, 자신의 포부나 행동을 줄이는 방향으로도 나타났다. 공통된 지향은 조직이 요구하는 기준을 통과하면서 복무를 지속하는 데 있었다. 참여자A의 비행훈련 경험은 후자의 방향을 직접 보여준다.

포부를 갖는 것 대신에 그냥 무던하게 (...) 커트라인을 넘는 사람이 돼야 된다고. (...) 비행 훈련을 받는 동안 생존하고 싶었고. (참여자A, 중령·전투)

A는 비행훈련의 어려움 속에서 ‘잘하는 조종사’가 되려는 목표보다 우선 기준을 통과하는 데 수행의 목표를 맞추었다. 포부를 낮추는 조정은 조직에서 벗어나기보다 현재의 기준을 충족하여 남기 위한 대응이었다.

다른 방향의 자기조정은 전문성의 축적으로 나타났다. B와 C에게 교육은 새로운 직무 능력을 확보하고 조직 안에서 인정받을 가능성을 높이는 통로였다.

미국 파견 교육을 갔는데, 6개월간 몰두해서 높은 성적을 거뒀어요. 거의 무에서 유를 창조한 거죠. 그 과정에서 제 인생에서 몰랐던 것도 많이 알게 됐죠. 자신감도 생기고. 이때 성취 경험은 저의 강한 자신감의 원천이 되었습니다. (참여자B, 소령·행정)

해외 교육을 다녀온 후, 동료들의 정비 기술 자문이 늘어났고, 이 때문에 교관도 했고, 더 공부하게 되고, 후배들을 가르치는 과정에서 업무 이해도가 한 단계 더 올라갔어요. (참여자C, 원사·기술)

B에게 교육 성취는 자신감을 확보하는 계기가 되었고, C에게 축적된 전문성은 동료의 자문 요청과 추가 학습으로 이어졌다. 두 사례에서 전문성은 성별 표지를 없애는 수단이라기보다 조직이 인정하는 수행 기준 안에서 자신의 위치를 확보하는 자원으로 활용되었다.

전문성의 축적과 함께 실수의 가능성을 줄이고 행동을 통제하는 방식도 나타났다.

실수 안 하려고 저 스스로 진짜 되게 바르게, 바르게, 그렇게 쪽 살았던 것 같아요. 업무에서도 더 꼼꼼하게 했어요. 그러니까 사람들이 ‘너무 FM대로 산다’고 했죠. 생활에서도 업무에서도 그게 제 무기였어요. (참여자C, 원사·기술)

C가 ‘FM’과 꼼꼼함을 자신의 무기라고 표현한 대목은 규정과 정확성을 통해 평가의 불확실성을 줄이려는 자기조정을 보여준다. 같은 방향은 수행 이외의 영역에서도 나타났다. A는 초기 복무에서 눈에 띄지 않도록 감정과 행동을 통제했고, C는 관계망에서 벗어나지 않기 위해 원치 않는 회식에도 참여하였다. 앞서 확인한 B의 육아시간 사용 유예도 훈련과 직무 책임에 맞추어 제도 사용을 스스로 조정한 사례였다.

생존은 복무 지속에 필요한 전문성이나 신뢰를 확보할 수 있게 했지만, 그 비용도 개인에게 집중되었다. 포부를 낮추고, 실수 가능성을 줄이며, 행동과 제도 사용을 스스로 조정하는 동안 조직의 기준 자체는 대응의 직접적인 대상이 되지 않았다. 생존은 조직 안에 남을 가능성을 높이는 동시에, 선택적 호출에 대응하는 부담을 개인의 추가적인 자기조정에 집중시키는 실천이었다.

2) 독존: 관계 참여의 선별과 축소

독존은 위험 노출을 줄이기 위해 관계 참여의 범위를 선별하거나 축소하는 실천이다. 조직이나 타인에 의해 관계에서 배제된 상태와 구분되며, 행위자가 자신의 관계 참여를 줄이는 경우에만 독존으로 판별하였다. 세 사례 가운데

이러한 대응은 참여자C에게 가장 분명하게 나타났다.

앞서 C는 사실과 다른 소문이 반복되면서 남성 동료와의 일상적인 관계 자체를 위협으로 인식하게 되었다.

그래서 퇴근 후에 숙소 밖을 나가지도 않았어요. 남의 입에 오르내리는 게 싫어서요.
(참여자C, 원사·기술)

C는 소문의 사실 여부를 바로잡기보다 다시 소문의 대상이 될 가능성을 낮추는 방향으로 행동을 조정하였다. 외출과 참여를 줄인 것은 조직을 떠나지 않으면서 관계를 통해 발생하는 위협을 피하려는 자기 보호의 실천이었다.

이러한 대응은 C의 초기 복무 방식과 대비된다. 초급간부 시기에는 회식이 ‘업무의 연장’이라는 요구에 따라 원하지 않는 자리에도 참여하며 관계망 안에 남으려 했다. 초기의 생존이 관계 참여를 유지하는 자기조정이었다면, 소문을 경험한 뒤에는 관계 참여 자체를 줄이는 독존으로 대응의 방향이 달라졌다. 같은 참여자에게 두 실천이 시기와 조건에 따라 달리 나타났다는 점에서 독존은 개인의 고정된 성향으로 보기 어렵다.

관계 참여를 줄이는 선택은 위험 노출을 낮추는 대신 자원에 접근할 가능성도 함께 제한하였다. 앞서 참여자A의 경험에서 비공식 관계망은 교육 정보와 전문성이 전달되는 통로였던 반면, C에게 같은 비공식 관계는 소문과 감시가 전달되는 통로이기도 했다. 관계망은 자원과 위험을 함께 매개했으며, 독존은 위험에 대한 노출을 줄이는 대신 관계망을 통해 얻을 수 있는 자원에도 거리를 두는 대응이었다.

다만, 관계에서 배제된 상태 자체를 독존으로 보지는 않았다. A가 성별화된 사교 공간에서 소외된 경험이나 B가 신고 이후 관계적 낙인을 예상한 경험은 관계 참여를 제한하는 조건이지만, 참여자가 실제로 관계를 축소한 실천과는 구분된다. 독존의 판별 기준은 고립의 상태가 아니라 위험에 대응하여 관계 참여를 실제로 줄였는가에 있다.

3) 공존: 관계의 상호적 활용

공존은 관계를 상호지원의 자원으로 활용하여 혼자 감당하던 부담을 나누거나 대응에 필요한 자원을 확보하는 실천이다. 관계가 존재한다는 사실보다 참여자가 그 관계를 어떻게 형성하고 활용하는지가 판별의 기준이 되었다. 이러한 실천은 동료와 선배에게서 지지를 얻는 방향과, 축적한 경험을 후배와의

관계로 확장하는 방향으로 나타났다.

스트레스는 친한 사람과 얘기하며 풀어요. 대화 상대가 없으면 너무 괴로운데, 그 안전장치가 있어야 마음이 푸근해요. (참여자A, 중령·전투)

A에게 대화상대는 복무 과정의 부담을 나누고 자신의 경험을 말로 정리할 수 있는 안전장치로 기능하였다. 관계를 위험의 통로로 보고 참여를 줄였던 독존과 달리, 공존에서는 관계를 유지하고 활용하는 것이 대응의 자원이 되었다.

B도 복무 과정에서 필요한 관계를 스스로 형성하고 선배의 조언과 도움을 활용하였다.

좋은 사람들 만나면 제가 먼저 다가가는 것 같아요. 차도 한잔하고 질문도 하면서 대부분 친해진 것 같아요. 좋은 선배들이랑 지금까지도 인연을 이어오고 있어요. (참여자B, 소령·행정)

B에게 선배 관계는 단순한 친교에 머물지 않았다. 힘든 시기에 조언과 도움을 받고 이를 자신의 판단과 성장에 활용하는 관계가 형성되었다. A가 정서적 부담을 나누는 안전장치를 활용했다면, B는 선배와의 관계를 지속적인 조언과 지원의 자원으로 활용하였다.

공존의 방향은 복무 경력이 축적되면서 다른 사람을 지원하는 관계로도 확장되었다.

초반에는 ‘나만 잘하면 된다’고 생각했어요. 이제 후배들에게 싫은 소리도 할 줄 알아야 하고, 마음 넓게 포용하는 것도 필요해요. (참여자C, 원사·기술)

C는 초급간부 시기에 소문을 피하기 위해 관계 참여를 줄였지만, 전문성과 계급이 축적된 뒤에는 후배를 가르치고 지원하는 위치로 이동하였다. “나만 잘하면 된다”는 판단에서 후배의 수행과 적응에도 관여하는 방향으로 관계의 의미가 달라진 것이다. 이 변화는 독존과 공존이 개인의 성향을 구분하는 유형이 아니라 복무 국면과 동원 가능한 자원에 따라 달라지는 실천임을 보여준다. 다만 관계의 존재 자체가 공존을 의미하지는 않았다.

우는 게 흠이 될 것 같아서 여성 군인끼리 서로서로 조심시켰어요. 옆에서 올면 “너 다 티 낼 거야?” 뭐 이렇게 말했죠. (참여자A, 중령·전투)

여성 군인 사이에 관계가 형성되어도 그 관계가 감정 표현을 서로 단속하는 방식으로 작동할 수 있다. 조직 안에서 인상은 개인이 아니라 함께 관찰되는 집단 단위로 관리되며, 한 사람의 표현이 집단 전체의 평가로 이어질 때 상호 단속이 발생한다(고프만, 2016). 공존을 판별하는 기준은 여성 군인 간 관계나 친밀성 자체가 아니라, 관계가 부담을 나누고 서로의 대응을 지원하는 방향으로 활용되었는가에 있었다.

세 사례에서 공존은 정서적 지지와 조언, 선후배 관계를 통한 지원으로 나타났다. 조직의 공식 절차나 평가 기준을 변경하는 집합적 실천까지는 확인되지 않았다. 남성적 직무에 배치된 여성 군인이 조직 기준을 집합적으로 문제화하기보다 개인 차원의 조정 전략을 취하는 유사한 양상은 이스라엘 군대 연구에서도 나타난다(Sasson-Levy, 2003).

4) 탈존: 조직 준거와의 거리 조절

탈존은 조직의 인정과 경력 기대에 부여하던 우선순위를 낮추거나 다시 조정하면서 조직 준거와의 거리를 조절하는 실천이다. 조직을 떠나는 것은 그 한 형태이며, 자료에서는 전역보다 경력 방향을 조정하거나 통제할 수 없는 조직의 결정에 대한 기대를 낮추는 방식으로 나타났다.

가장 분명한 형태는 참여자A의 경력 경로 조정이었다. A는 결혼과 자녀 돌봄 이후 전투비행단에서 비행시간과 자격을 계속 축적하는 경로를 따르지 않고 지상 근무의 비중을 늘렸다.

아이들 낳고 키우면서 '전투 조종사'로 살았던 시간이 부족해요. 이제는 조종간을 내려놔요. 비행을 안 하고, 행정부서에서 일을 많이 했어요.(참여자A, 중령·전투)

A가 조정한 것은 복무 지속 자체보다 조직 안에서 우선시하던 경력의 방향이었다. 전투 조종사에게 중요한 비행시간과 자격의 축적을 계속 추구하기보다 가족생활과 병행할 수 있는 경로를 택하면서, 기존의 경력 준거에 부여하던 우선순위를 낮추었다. 다만 A가 스스로 “내가 전투 조종사가 맞나”라고 자문한 대목은 그 준거가 완전히 사라진 것이 아니라 여전히 자기 평가의 기준으로 남아 있었음을 보여준다. 탈존은 조직 준거의 폐기보다 그 준거의 우선순위를 조정하는 방식으로 나타났다.

다른 형태는 조직의 결정에 대한 기대를 낮추는 방식이었다. 참여자B는 전속을 앞두고 가족이 함께 살 수 있을지를 반복해서 걱정하면서 그 대응을 “마음을 비우는 것”이라고 표현했다. 인사 결과를 바꾸기 어려운 조건에서 B가

조정한 것은 결정 자체보다 그 결정에 걸었던 기대였다. 이러한 기대의 조정은 조직을 떠나지 않으면서 반복되는 불확실성과 거리를 두는 대응이었다.

탈존은 복무 중단과 동일하지 않았다. A는 기종 전환에서 설명되지 않은 배제를 경험한 뒤 전역을 생각했지만, 실행으로 이어지지 않았다. 이탈에 대한 생각만으로 탈존을 판별하지 않았으며, 경력 방향이나 조직 기대의 우선순위를 실제로 조정한 경우를 탈존으로 구분하였다. 자료에서 확인된 탈존은 조직 밖으로의 이탈보다 조직 안에서 인정과 경력 준거에 부여하던 우선순위를 다시 조정하는 방식에 가까웠다.

네 대응 방향은 한 사람의 복무 생애 안에서 중첩되고 이동하였다. 초기에는 수행과 행동을 조직 기준에 맞추는 생존이 두드러졌지만, 관계가 위험의 통로가 될 때는 독존이, 신뢰할 수 있는 관계가 확보되면 공존이 나타났다. 돌봄과 인사처럼 개인이 통제하기 어려운 조건에서는 기존의 기대를 낮추거나 경력 방향을 조정하는 탈존이 나타났다. 이러한 이동은 계급과 전문성, 관계망, 가족과 돌봄 조건의 변화에 영향을 받았다. 따라서 생존·독존·공존·탈존은 서로 다른 사람을 구분하는 유형이 아니라, 선택적 성별 호출에 대응하여 조정의 대상을 달리하는 실천의 방향이었다.

V. 논의 및 결론

1. ‘여군’인가, ‘군인’인가: 선택적 성별 호출과 승인의 조건

공군 여성 군인의 복무 생애에서 성별은 지속적으로 작동하지 않았다. 조직은 어떤 국면에서는 성별을 직무 수행과 평가에 무관한 것으로 처리하고, 다른 국면에서는 다시 유효한 기준으로 불러냈다. 이 연구는 이러한 작동을 성별의 선택적 호출로 명명하였다. 선택적 성별 호출이 조직의 작동을 가리킨다면, ‘승인의 조건성’은 그 작동이 여성 군인의 조직적 위치에 남기는 경험적 효과를 가리킨다.¹⁰⁾ 성별 중립적 군인으로 인정받더라도 특정 기회와 관계, 제도

10) 여기서 ‘승인’은 규범철학의 인정(recognition)을 원용한 개념이 아니라, 조직이 구성원의 직무 적합성과 경력 지속을 당연한 것으로 취급하는 상태를 가리킨다. 성별을 명시하지 않는 조직 논리도 성별화된 결과를 낳을 수 있다는 논의(Acker, 1990)를 배경으로 하되, ‘승인의 조건성’은 자료에서 반복적으로 확인된 효과를 기술하기 위한 분석 용어이며 독립적인 일반이론을 뜻하지 않는다.

사용의 국면에서는 성별이 다시 조직적 판단의 기준이 되는 위치다.

군을 선택하는 과정은 노동시장과 가족, 여성 군인에 대한 사회적 재현이 구성한 조건 안에서 이루어졌다. 진입 이후에도 동일한 기준이 적용되는 경험과 ‘여생도’라는 성별 표지가 부여되는 경험이 함께 나타났다. 임관 이후에는 공간의 배치, 인사 판단, 대인 상호작용, 시간 편제에서 성별이 다시 유효해졌다. 호출에 대한 대응은 자기 수행을 조정하는 생존, 관계 참여를 줄이는 독존, 관계를 상호지원의 자원으로 활용하는 공존, 조직의 인정과 경력 준거와의 거리를 조정하는 탈존으로 나타났다. 네 방향은 개인을 구분하는 유형이 아니었으며, 같은 참여자에게도 복무 국면과 동원 가능한 자원이 달라지면서 중첩되거나 중심이 되는 대응이 달라졌다.

‘여군’과 ‘군인’은 여성 군인이 선택하거나 통합해 가는 두 정체성이 아니다. 조직이 성별의 유효성을 국면에 따라 달리 부여하면서 형성하는 서로 다른 위치다. 참여자는 그 전환을 독자적으로 결정할 수 없었지만, 전환된 조건에 대응하는 방식은 하나로 정해져 있지 않았다. 선택적 성별 호출은 고정된 차별 기준이 일관되게 적용되는 방식이 아니라, 조직이 복무 국면에 따라 성별을 다시 판단 기준으로 삼고 구성원이 그 전환에 사후적으로 대응하게 되는 방식에 가깝다. 선택적 호출의 비대칭은 성별 표지의 부여 여부뿐 아니라, 성별을 판단 기준으로 삼는 권한이 조직에 집중되어 있다는 데 있다.

정체성 변화 역시 ‘여성’에서 ‘군인’으로 이행하는 선행적인 통합 과정으로 설명하기 어렵다. 한 참여자의 복무 생애 안에서도 직무 수행에서 성별을 의식하지 않는 군인으로 자신을 이해하는 한편, 특정 상호작용에서는 자신의 수행에 대한 평가가 여성 군인 전체의 평가로 확대될 가능성도 고려하였다. 이후의 대응도 하나의 방향으로 이어지지 않았다. 자기 수행을 조정하고 관계를 줄였다가 다시 활용하며, 생애 조건이 달라지면 조직의 경력 기대와 거리를 두었다. 정체성의 재구성은 두 정체성의 통합보다 선택적 호출에 대응해 자신의 위치를 반복적으로 조정하는 과정에 가까웠다.

이러한 결과는 선택적 성별 호출의 작동 방식과 이에 대한 대응 실천을 세 가지 측면에서 구체화한다. 첫째, 성별의 유효성이 젠더화된 조직 안에서도 복무 국면에 따라 달라진다는 점을 분석 대상으로 특정하였다. 기존의 남성 중심적 조직문화라는 진술이 젠더화의 지속성을 설명한다면, 선택적 호출은 성별 중립의 공식 원칙이 유지되는 조직에서 성별이 언제 다시 판단의 기준으로 등장하는지를 묻는다. 성별은 조직에서 항상 같은 방식으로 작동하지 않았다. 조직은 국면에 따라 성별을 판단 기준으로 삼는 정도를 다르게 부여했으며, 본 연구는 이러한 국면별 차이를 분석하였다.

둘째, 성별 호출이 구체적으로 작동하는 지점을 공간·인사 판단·상호작용·시간 편제로 구분하였다. 네 지점은 하나의 ‘조직문화’로 환원되지 않는다. 공간의 배치는 시설과 정보·관계망의 접근 조건을, 인사 판단은 재량의 작동을, 상호작용은 개인의 수행과 관계가 성별 범주화되는 방식을, 시간 편제는 돌봄과 제도 사용이 복무와 충돌하는 조건을 보여주었다. 작동 지점을 구분하면 성별화가 발생하는 기제와 그에 대응할 수 있는 조직적 조건도 구체화된다. 경험 자료에서 도출된 네 지점은 애커(Acker)의 다섯 과정을 대체하는 범주라기보다, 젠더화 과정이 공군 여성 군인의 복무 생애에서 구체적으로 작동한 지점을 재구성한 결과다.

셋째, 여성 군인의 대응을 고정된 전략 유형이 아니라 무엇을 조정하는가에 따라 구분되는 실천 방향으로 재구성하였다. 생존은 자기 수행을, 독존은 관계 참여를, 공존은 관계의 활용 방식을, 탈존은 조직 준거와의 거리를 조정하는 실천이다. 같은 참여자가 여러 방향을 오가며 대응했다는 사실은 대응의 차이를 개인의 성향이나 적응 능력만으로 설명하기 어렵게 한다. 계급과 전문성, 관계망, 가족과 돌봄 조건이 달라지면서 사용할 수 있는 실천의 범위와 비용도 달라졌다.

이러한 결과는 젠더화된 조직의 작동을 고정된 조직문화보다 성별의 유효성이 국면에 따라 달라지는 과정으로 구체화한다. 젠더화 과정은 조직의 서로 다른 영역에 성별화된 전제가 포함되어 있음을 설명해 왔으며(Acker, 1990), 이 연구의 네 작동 지점은 그 전제가 복무 생애의 어느 국면에서 다시 판단의 기준이 되는지를 보여준다. 군과 가족의 경합 역시 개인의 역할 갈등에 그치지 않고 돌봄을 조직의 시간 밖에서 조달하도록 만드는 시간 편제와 결합하였다(Coser, 1974; Segal, 1986). 또한 생존·독존·공존·탈존은 마음의 상태를 구분하는 범주가 아니라, 이러한 조건에 대응하여 무엇을 조정하는가를 판별하는 실천의 방향으로 재구성될 수 있다.

세 사례는 돌봄 책임과 관계, 이탈 비용이 대응 실천의 조건이 된다는 점도 보여준다. 돌봄 책임은 혼인 여부에 따라 단순히 구분되지 않았으며, 기혼 참여자에게는 자녀와 가족생활이, 비혼 참여자에게는 원가족 돌봄이 복무와 함께 조정해야 할 책임이 되었다. 또한 관계가 있다는 사실이 곧 공존이나 연대를 의미하지 않았다. 관계는 부담을 나누는 자원이 될 수도 있었지만, 감정과 행동을 서로 단속하는 관계가 되기도 하였다. 이탈 비용 역시 탈존의 형태에 영향을 미쳤다. 자료에서 탈존은 전역보다 경력 방향을 조정하거나 조직의 결정에 대한 기대를 낮추는 방식으로 주로 나타났다.

직무 영역에 따른 차이도 세 사례에서 관찰되었다. A에게 기종 전환과 비행

경력이, B에게 교육과 보직 경험, C에게 기술 전문성의 축적이 중요한 경력 자원이었다. 그러나 각 직무 영역을 한 사례가 대표하므로, 이러한 차이를 전투·행정·기술 직군 일반의 속성으로 일반화하기는 어렵다.

2. 대응 실천을 규정하는 조건과 조직적 함의

네 대응 방향의 차이는 개인의 성향보다 이용 가능한 자원과 선택지에 따라 달라졌다. 조직적 함의는 특정 대응을 바람직한 것으로 설정하기보다, 조직의 배치와 절차가 각 실천에 부과하는 비용을 파악하고 줄이는 데 있다. 세 사례에서 각 실천의 가능성과 비용에 영향을 준 조건은 네 가지로 나타났다.

첫째, 공간과 관계망에 접근할 수 있는 범위가 대응 실천의 조건이 되었다. A에게 숙소의 분리는 공식 교육 밖의 정보에 대한 접근을 제한했고, C에게 비공식 관계는 소문과 감시의 위험을 전달하는 통로가 되었다. 관계망은 자원과 위험을 동시에 매개하였다. 필요한 정보와 전문성 전수가 특정한 숙소나 사교 관계에 의존하지 않도록 공식적인 정보 전달과 교육 경로를 확보하면 관계 참여 정도에 따른 기회 차이를 줄일 수 있다. 부대 단위의 수적 소수성 역시 관계망을 활용할 수 있는 범위를 제한하는 조건이 된다.

둘째, 인사 판단의 근거를 확인할 수 있는 정도가 재량에 대응할 수 있는 범위를 규정하였다. A의 기종 전환 사례에서 문제는 재량의 존재 자체보다 판단의 구체적 근거를 당시 확인하기 어려웠다는 데 있었다. 반대로 B에게 상급자의 인정과 추천은 교육 기회를 여는 통로였다. 재량은 기회를 열 수도 닫을 수도 있었다. 인사 판단의 근거를 기록하고 확인할 수 있는 절차는 재량 자체를 없애지 않으면서 판단 과정을 검증할 수 있게 한다.

셋째, 돌봄을 조직의 시간 안에서 처리할 수 있는지가 복무 지속에 따르는 부담에 영향을 미쳤다. 육아휴직과 육아시간의 제도적 자격이 존재하더라도 훈련 일정이나 복무 의지에 대한 판단과 충돌하면 실제 사용 가능성은 낮아졌다. 필요한 돌봄을 가족에게 이전해야 복무할 수 있는 경우에도 부담은 개인과 가족에게 집중되었다. 새로운 제도의 도입보다 이미 존재하는 제도를 일상적인 복무 과정에서 사용할 수 있도록 편제와 인력 운용을 조정하는 문제가 선행되어야 한다.

넷째, 경력 경로와 조직 기대를 조정할 수 있는 선택지의 범위에 따라 탈준은 서로 다른 방식으로 나타났다. A는 비행경력과 돌봄이 충돌한 뒤 경력의 방향을 변경하였고, B는 통제하기 어려운 전속의 결과에 대한 기대를 낮추었

다. 이러한 탈존은 조직을 떠나는 행동보다 조직 안에서 경력과 인정의 준거를 다시 조정하는 방식으로 나타났다. 경력의 일시적 중단이나 방향 전환이 전문성의 상실로 이어지지 않도록 복수의 경력 경로를 마련하면, 조직 준거와 거리를 두는 선택이 곧 경력 포기로 이어지는 부담을 줄일 수 있다.

이러한 함의는 여성 군인에게 더 많은 적응 능력을 요구하는 방식과 구별된다. 생존에서 확인된 전문성의 축적과 자기통제는 조직 안에 남을 수 있는 중요한 자원이었지만, 동시에 호출에 대응하는 부담을 개인의 추가 노력에 집중시킬 수 있었다. 조직적 대응의 초점은 여성 군인이 네 실천 가운데 어떤 방향을 선택해야 하는가가 아니라, 선택적 성별 호출에 대응하는 비용이 개인에게 집중되는 조건을 바꾸는 데 있어야 한다.

참고문헌

- 고프만, 어빙(2016). *자아 연출의 사회학*. 진수미(역). 서울: 현암사. (Goffman, Erving. 1959. *The Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Doubleday Anchor.)
- 고프만, 어빙(2018). *수용소*. 심보선(역). 서울: 문학과지성사. (Goffman, Erving. 1961. *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*. New York: Doubleday.)
- 공군본부(2006). *공군 여군사*. 계룡: 공군역사기록단.
- 국방부(2023). 제3차 국방 양성평등정책 기본계획(2023~2027).
- 기어츠, 클리퍼드(2009). *문화의 해석*. 문옥표(역). 서울: 까치(Geertz, Clifford. *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books, 1973).
- 김경순(2011). “국방환경의 변화와 여군의 역할 확대”. *민족연구*. 제45집. 113-138.
- 김광은(1997). “성통합 초기 단계에서 생도들의 성역할 정체감 및 여성의 역할에 대한 태도”. *한국심리학회지: 여성*. 제2권 제1호. 102-114.
- _____(1998). “남녀 생도 생활적응과정 연구: 입교 후 1년간 추적연구”. *한국심리학회지: 여성*. 제3권 제1호. 148-160.
- _____(2007). “1997년부터 2007년까지 공군 여성 장교들의 성역할 태도 변화: 사관학교 성통합 첫해에 입학한 기수를 중심으로”. *한국심리학회지: 여성*. 제12권 제3호. 347-359.
- 김광은·오필환·윤유경(2002). “공군사관학교 남녀 생도 통합교육의 성과 분석”. *공사논문집*. 제50권. 293-322.
- 김동원(2007). “한국 여군증가의 효과성 분석: 기능적, 문화적, 보상적 효과를 중심으로”. *정부학연구*. 제13권 제3호. 169-197.
- 김엘리(2012a). *여군의 출현과 젠더질서의 교란: 여성장교의 군인되기를 중심으로*. 이화여자대학교 박사학위 논문.
- _____(2012b). “여군의 출현과 그 의미”. *아시아저널*. 제6권. 43-65.
- _____(2012c). “초남성 공간에서 여성의 군인되기 경험”. *한국여성학*. 제28권 제3호. 145-180.
- _____(2015). “여성군인의 우수인력담론 구성”. *사회와 역사*. 제106권. 247-281.
- _____(2018). “여성 군인의 능력 있는 자기계발과 군인 되기”. *한국여성학*. 제34

권 제1호. 141-175.

김영숙·이근무(2008). “탈성매매 여성들의 생애사 연구”. 한국사회복지학. 제60권 제3호. 5-30.

김재은(2018). 여군의 군생활 경험과 적응 과정. 홍익대학교 박사학위 논문.

김재은·김지현(2021). “여군의 군생활 경험과 적응 과정: 포커스그룹 인터뷰를 중심으로”. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 제33권 제1호. 507-538.

김지용(2017). 한국 여군의 역할 확대에 관한 연구. 국민대학교 박사학위 논문.

김현경(2016). 한국 여성의 국방참여 확대 방안에 관한 연구. 경기대학교 박사학위 논문.

김홍중(2015). “서바이벌, 생존주의, 그리고 청년 세대”. 한국사회학. 제49권 제1호. 179-212.

독고순(2002). “여군 활용의 주요 쟁점과 역할 기대”. 국방정책연구. 제56호. 61-87.

민경자(2008). “여군의 창설과 발전”. 군사. 제68권. 325-366.

부르디외, 피에르(2000). 남성지배. 김용숙·주경미(역). 서울: 동문선(Bourdieu, Pierre. La domination masculine. Paris: Seuil, 1998).

서동진(2010). “자기계발하는 주체의 해부학 혹은 그로부터 무엇을 배울 것인가”. 문화과학. 제61권. 37-54.

손선희(2019). “초남성 공간에서 여성의 몸 체험: 공군 여부사관을 중심으로”. 한국여성학. 제35권 제2호. 99-132.

송명진(2014). “여군 인력의 효율적 운영방안에 관한 연구”. 군사발전연구. 제8권 제1호. 91-113.

오필환(2003). “공군의 여자군인의 역할에 관한 연구”. 공사논문집. 제51권. 51-114.

윤여일(2023). 모든 현재의 시작, 1990년대. 파주: 돌베개.

윤태림(2019). 역사와 기록 연구를 위한 구술사 연구방법론. 서울: 아르케.

이정열(2022). “육군 여군장교의 복무 만족도에 미치는 영향 요인 연구”. 한국국가전략. 제7권 제2호. 265-298.

이현호(2025.12.16.). “여군비율 15% 확대?...전투병과 극히 저조·간호병과 등 쏠림”. 서울경제신문. <https://www.sedaily.com/article/14158504>에서 2026.08.23. 인출.

인, 로버트(2013). 질적 연구: 시작부터 완성까지. 박지연·이숙향·김남희(역). 서울: 학지사(Yin, Robert. K. Qualitative Research from Start to Finish. New York: Guilford Publications, 2011).

- 정계룡(2018). “여군 인력의 효율적 활용을 위한 시론”. 한국군사학논집. 제74권 제2호. 115-138.
- 정수성·독고순·김규현(2012). *여군 인력의 효율적 활용방안*. 서울: 한국국방연구원.
- 조선웅(2013). “육군 여군의 계층의식에 관한 연구”. 한국사회학. 제47권 제4호. 227-261.
- (2019). “여성의 군대 지원 동기에 관한 연구: 육군 여군 장교를 중심으로”. 여성연구. 제100권 제1호. 97-124.
- (2024). “토픽 모델링과 의미 연결망 분석을 활용한 한국 여군 연구 동향 분석”. 한국군사학논집. 제80권 제1호. 201-238.
- 차경희·김경신(2017). “구술 생애사를 통해 본 여성 활동가들의 여성주의 정체성 형성과정”. 젠더와 문화. 제10권 제1호. 191-225.
- 푸코, 미셸(2020). 감시와 처벌. 오생근(역). 파주: 나남(Foucault, Michel. *Surveiller et punir: Naissance de la Prison*. Paris: Gallimard, 1975).
- 한윤형(2013). “루저는 ‘세상 속의 자신’을 어떻게 인식하는가?” 백옥인 편. *속물과 잉여*. 서울: 지식공작소. 125-142.
- 홍규덕(2009). “군내 여성인력의 역할 확대를 위한 4가지 쟁점”. 국방정책연구. 제25권. 47-81.
- 홍두승(1993). *한국 군대의 사회학*. 파주: 나남.
- Acker, Joan(1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Braun, Virginia, & Clarke, Victoria(2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Brekhus, Wayne(1998). A Sociology of the Unmarked: Redirecting Our Focus. *Sociological Theory*, 16(1), 34-51.
- Britton, Dana M.(2000). The Epistemology of the Gendered Organization. *Gender & Society*, 14(3), 418-434.
- Caforio, Giuseppe, & Nuciari, Marina(2018). *Handbook of the Sociology of the Military*(2nd ed.). New York: Springer.
- Coser, Lewis A.(1974). *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York: Free Press.
- De Angelis, Karin, & Segal, Mady Wechsler(2015). Transitions in the

- Military and the Family as Greedy Institutions: Original Concept and Current Applicability, in Rene Moelker, Manon Andres, Gary L. Bowen, & Philippe Manigart(eds.), *Military Families and War in the 21st Century: Comparative Perspectives*. N.Y.: Routledge, 22-42.
- Doan, Alesha E. & Portillo, Shannon(2017). Not a Woman, but a Soldier: Exploring Identity through Translocational Positionality. *Sex Roles*, 76(3-4), 236-249.
- Enloe, Cynthia(2000). *Maneuvers: The International Politics of Militarizing Women's Lives*. Berkeley: University of California Press.
- Flyvbjerg, Bent(2006). Five Misunderstandings about Case-Study Research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219-245.
- Fraser, Nancy(2016). Contradictions of Capital and Care. *New Left Review*, 100, 99-117.
- Kanter, Rosabeth M.(1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Mandelbaum, David G.(1973). The Study of Life History: Gandhi. *Current Anthropology*, 14(3), 177-206.
- Nussbaum, Martha C.(1995). Objectification. *Philosophy & Public Affairs*, 24(4), 249-291.
- Patton, Michael Quinn(2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice*. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ridgeway, Cecilia L.(2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. New York: Oxford University Press.
- Riessman, Catherine Kohler(2008). *Narrative Methods for the Human Sciences*. Thousand Oaks: Sage.
- Sasson-Levy, Orna(2003). Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in ‘Masculine’ Roles. *Sociological Inquiry*, 73(3), 440-465.
- Scott, Wilbur J., De Angelis, Karin M., & Segal, David R.(2023). *Military*

- Sociology: A Guided Introduction*. N.Y.: Routledge.
- Segal, Mady Wechsler(1986). The Military and the Family as Greedy Institutions. *Armed Forces & Society*, 13(1), 9-38.
- Soeters, Joseph L., Winslow, Donna J., & Weibull, Alise(2018). Military Culture. In Giuseppe Caforio, & Marina Nuciari(ed.), *Handbook of the Sociology of the Military*(pp.237-254). New York: Springer.
- Yin, Robert K.(2014). *Case Study Research: Design and Methods*. 5th ed. Thousand Oaks: Sage.

Abstract

**‘Woman Soldier’ or ‘Soldier’?
The Selective Invocation of Gender and
Women’s Response Practices in the Republic of
Korea Air Force**

Cho, Yo Jin*

This study examines when a military organization treats gender as irrelevant and when it renders gender salient again, drawing on the service life histories of women in the Republic of Korea Air Force. With more than two decades after gender integration, the persistence of the gender order cannot be explained by institutional deficiencies alone. Oral life-history interviews were conducted with three women—two commissioned officers and one noncommissioned officer—who entered service in the early to mid-2000s and have served for more than fifteen years, occupying the combat, technical, and administrative domains. The data were organized around turning points in their service life courses, analyzed thematically, and coded into categories of response practices.

Three findings emerge. Gender was invoked at four sites: the allocation of space, discretion in personnel procedures, interpersonal interaction, and the organization of time. The selective invocation of gender rendered women’s organizational standing conditional, while the relevant conditions were not specified in advance. These conditions became immediately visible in interpersonal interactions and in the use of existing provisions, but in personnel decisions they became apparent only retrospectively, after opportunities had already been foreclosed. Women’s response practices were oriented in four directions: survival, self-insulation, solidarity, and distancing from organizational expectations. Because accumulated military careers are difficult to transfer outside the organization, adjusting career paths and selectively suspending organizational expectations were more prominent than leaving.

* Ph.D. candidate, Department of Sociology, Chungnam National University

'Woman soldier' and 'soldier' are positions produced by the same organization as it assigns different salience to gender across contexts, rather than identities between which women move. The authority to shift between these positions rests with the organization. Organizational intervention should make the conditions governing women's organizational standing transparent and verifiable and widen the range of response practices available to women.

Keywords : women in the Air Force, gender integration, selective invocation of gender, conditional organizational standing, gendered military organization, response practices