

특정직 여성인력의 직무수행능력 향상 방안에 관한 실증 분석^{*} - 여군·여경 설문조사를 중심으로 -

최미애^{**} · 이상열^{***}

〈요 약〉

앞으로 여성공무원 수 증가와 함께 여성공무원의 파워가 더욱 거세질 것으로 보인다. 이러한 시대적 변화에 발맞추기 위해 최근 여군, 여경의 선발이 증가하고 있으며 군·경찰 내부조직에서도 여성인력을 효율적으로 운영하려는 움직임이 증가하고 있다.

본 연구는 특정직 여성인력 중에서도 대표적인 여군과 여경을 면밀하게 분석하여 보다 나은 직무수행능력을 향상시키는 방향을 제시하고자 하는데 목적이 있다. 여군과 여경은 남성이 대다수인 조직 내에서 소수인원으로 많은 어려움을 겪고 있으며 근무하고 있다.

우수한 여성인력의 활발한 사회진출을 위한 변화의 흐름에 발맞추어 군대와 경찰도 적극 노력해야 할 것이다. 더구나 일반직 여성인력과는 다르게 여군과 여경은 특수한 성향을 띠고 있는 조직 내에서 업무를 수행하고 있는 만큼 정책적인 지원과 관심이 필요하다.

주제어 : 특정직 여성인력, 여군, 여경, 직무수행능력, 정책적 지원

* 본 논문은 최미애(2014) 여성인력의 직무수행능력 향상 방안: 여군·여경을 중심으로. 연세대학교 석사학위논문을 수정·보완한 것임.

** 육군 수도방위사령부 근무(제1저자)

*** 중원대학교 교양학부 교수(교신저자)

목 차

- | |
|------------|
| I. 서 론 |
| II. 이론적 배경 |
| III. 연구설계 |
| IV. 연구결과 |
| V. 정책제언 |

I. 서 론

고령화 저출산 사회에서 여성은 소중한 인적자원이다. 국민소득 3만달러 시대로 가기 위해 여성의 경제활동율은 당연히 높아져야 함에는 재론의 여지가 없을 것이다(우성희, 2014: 22).

정부는 2012년~2016년 관리직 여성공무원 임용확대 5개년 계획을 추진중이어서 앞으로 여성공무원 수에 대한 증가와 함께 여성공무원의 파위가 더욱 거세질 것으로 보인다(법률저널, 2014. 1. 16).

이러한 시대적 변화에 발맞추기 위해 최근 여군, 여경의 선발이 증가하고 있으며 군·경찰 내부조직에서도 여성인력을 효율적으로 운영하려는 움직임이 활발해 지고 있다.

본 연구는 특정직 여성인력 중에서도 대표적인 여군과 여경을 면밀하게 분석하여 보다 나은 직무수행능력을 향상시키는 방향을 제시하고자 하는데 목적이 있다. 특히, 여군과 여경의 직무수행능력 향상이라는 본 연구의 목적을 달성하기 위해서 여군과 여경을 대상으로 실시한 조사분석을 바탕으로 결론을 도출하였다.

문헌조사와 통계분석을 통한 실증연구를 병행하고자 설문조사를 실시하였다. 기존의 여성인력에 관한 선행연구는 여성공무원, 여군, 여경, 소방직 등 대상을 개별적으로 다루거나 직무태도, 직무만족도를 조사한 연구가 주를 이루고 있다. 하지만 본 연구는 이러한 문제의식을 가지고 특정직 여성인력 중 대표적인 여군, 여경 두가지 집

단을 비교분석함으로써 종합적인 분석과 대안을 모색하기 위해 연구를 실시하였다.

설문대상자인 여군은 육·국직에서 근무하고 있는 대위 이하를 대상으로 실시하였으며, 여경은 서울지방경찰청에 근무중인 경위 이하를 대상으로 실시하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 직무수행능력

1) 직무수행능력의 개념

수행(performance)은 행동과 동의어로 사람들이 실제로 행동하는 것과 관찰할 수 있는 것을 말하며, 조직의 목적과 관련된 행위들을 포함하고 개인의 유능성을 나타내는 지표이다(Muschinsky, 2006; 임운식·김무형, 2010). 직무수행은 궁극적으로 조직의 목표를 달성하는데 기여한다(한태영, 2005: 55). 직무수행의 구성요소는 과업수행, 맥락수행, 적응수행 등으로 구분하고 있으며, 이러한 직무수행 변인들은 산업 및 조직심리학 영역 연구에서 다루어져 왔다(임운식·김무형, 2010: 188).

직무수행이란 개인이 자기가 맡은 직무를 적절히 처리해 나가는 과정을 의미하기 때문에 직무수행은 개인의 특성과 조직의 환경에 의해 크게 영향을 받는다(유정아, 2003, 7).

직무수행능력(competency)은 하나의 과업을 성공적으로 수행하는데 요구되는 지식, 기능, 태도 혹은 행동을 의미하며, 과업을 수행하는 과정에 대한 이해뿐만 아니라 수행기능과 학문적·이론적 배경까지도 포함한다. 일부 학자들은 직무능력(competence)과 직무수행능력(competency)을 구분하여 제시하기도 하는데, 이때 직무능력은 그 일을 하게 하여 더 나은 수행을 하게 하는 원인과 관련된다(남현주, 2012, 12).

직무수행능력에 대한 정의는 연구자에 따라 다양하게 정의되고 있다. 이송이(2012)는 직무수행능력이란 “개인이 맡은 직무를 수행함에 있어서 요구되는 지식과 기술”이라고 정의했으며, 남현주(2012)는 직무수행능력이란 “요구되는 지식과 능력 그리고 기술과 판단력을 가지고 특정한 직위의 역할을 수행하는데 필요한 자질”이라고 정의하면서, “어떤 개인이 직무수행능력이 있다고 할 때 이것은 그의 행위가

사전에 규정된 준거 내지는 기준에 맞추어 수행되고 있다는 것”을 의미한다고 주장하였다.

한편 Randel(1989)은 직무수행능력을 “직업의 기능과 업무를 수행하기 위해 개인에게 나타나야 하는 인간의 기술과 행동의 집합체”라고 정의하였다.

이상에서 고찰한 정의를 토대로 본 연구에서는 직무수행능력이란 “현재 직무를 수행함에 있어서 필요하거나 요구되는 능력”으로 정의하고자 한다.

2) 직무수행능력의 영향요인

민즈버그(Minzberg)는 개인의 역할수행에 영향을 미치는 변수로 직무수행능력을 들고 있다. 여군이 직무를 수행할 만한 기술상의 능력이 없거나 직무상의 역할이 명확하게 규정되지 않는 직위에서 근무할 경우에 여군은 자신의 역할을 제대로 수행할 수 없게 된다. 이러한 직무수행에 영향을 미치는 요인으로 능력, 태도, 성격특성, 역할지각 등이 있다(유정아, 2003, 12).

직무수행에 영향을 미치는 요인은 다음과 같이 크게 개인요인과 조직요인으로 구분할 수 있다(박인아, 2009, 193-194).

(1) 개인요인

개인요인으로는 능력, 지식, 기술, 직무만족, 성격 등이 대표적인 요인에 해당된다. 능력이란 일반적으로 선언적 지식과 절차적 지식을 통해 확인할 수 있는데, 선언적 지식은 직무지식을 말하며, 절차적 지식이란 과업기술을 의미한다(Motoweldo, Borman & Schmidt, 1997, 71-83).

(2) 조직요인

조직요인으로는 상황적 제약, 조직공정성, 직무특성 등이 제시되고 있다. 직무특성과 관련하여 Hackman과 Oldham의 연구(1976)에서는 직무의 기술다양성, 과업 정체성, 과업의 중요성이 높을수록 작업에서 의미를 발견하게 되며, 자율성이 높은 직무일수록 책임감을 강화시키는 등 직무의 핵심차원들은 종사자의 심리상태를 변화시켜 궁극적으로 내적 동기를 강화하고 높은 수준의 직무수행과 만족으로 이끈다고 보고하였다.

3) 직무수행능력의 평가 기준

직무수행을 평가하는데 있어서 서로 다른 직무나 조직 또는 직업의 종류에 있어서 직무수행을 측정할 경우는 곤란하다. 직무수행 평가는 인간에 관한 것 뿐만 아니라 기계설비나 직무설계, 테크놀로지 등 여러 가지 변수들에 의해 영향을 받기 때문에 실질적으로 평가하기가 어렵다. 이러한 직무수행의 실질적인 평가를 위하여 비교적 많이 사용되고 있는 기준들은 다음과 같다(유정아, 2003, 8-9). 슬로쿰(Slocum)은 ①기술적 지식 ②지능적 지식 ③욕구충동과 공격성 ④신뢰성 ⑤협력 ⑥조직력을, 큐레톤(Cureton)과 카트젤(Katzell)은 ①양 ②질 ③ 이윤성 ④생산가치 ⑤이동률을, 홀리, 필리, 바네프(Holley, Feild & Barnett)은 ①의존성 ②협동 ③의사소통능력 ④호의적인 직무태도 ⑤작업의 정확성 ⑥공중관계 ⑦대인관계 ⑧학습의욕 ⑨작업시간 ⑩작업의 질을, 시에겔, 스클즈, 파스클라 란터만(Siegel, Schultz, Fischl & Lanterman)은 ①운영 ②성과 ③준비 ④대기 ⑤안전 등을 평가기준으로 제시하였다.

2. 선행연구

먼저, 여군의 직무만족과 관련된 연구가 대부분이었는데, 연구자들은 여군 비율 확대(박미희, 2013), 여성친화적 정책도입(손정민, 2012), 여군 전용시설의 확충(김태숙, 2008), 보직에 있어서 동일 여건 부여(양승열, 2000) 등을 제시하였다.

하지만, 여군의 직무수행과 관련된 실증적인 연구도 시도되었다. 유정아(2003)는 여군의 직무수행능력과 관련된 연구에서 남자군인 355명(육군 178명, 공군 100명, 해군 77명)과 여군 52명 등 407명을 대상으로 한 실증적인 연구에서 여군의 직무수행에 요구되는 능력으로 직무수행 능력 및 태도, 의사결정 능력, 인간관계 능력, 리더십 능력, 의사소통 능력, 직업성취, 여성의 직업성취, 조직몰입 등 여덟 가지를 제시했다. 연구결과 여성인력 확대를 비롯 일정비율 할당제 도입, 문호개방, 진급제도 개선, 여군발전단의 역할 증대, 동원자원 활용 등을 주장하였다.

다음으로, 여자경찰의 내부 고객만족도, 직무개선, 근무여건 등에 관한 연구(진계숙, 2012; 박한호, 2012; 이상열·신현기, 2009; 오은정, 2007; 전정환, 2006;)에서 여성경찰공무원의 채용 확대와 성차별적 조직문화 개선, 승진을 통한 양적·질적 직무의 개선, 직무기회의 균등제공, 조직 내 양성평등의식 고취, 여경 직무개발 및 배치, 여경에 대한 인식전환 등을 제시하였다.

이와 함께 여자경찰관 근무성과, 근무태도, 이직의 영향요인 연구에서 구조방정식을 통한 남녀경찰관 비교연구도 시도되었다. 박선영(2008)은 여경에 대한 일시적인 승진인원 확대, 채용인원의 증대라는 수적인 증대에 관심을 가지고 실질적인 위치나 업무의 수행, 공정한 평가에 소홀히 한다면 여경의 조직내의 역할과 발전은 그 방향을 표류하고 상실될 것이라는 전제하에 남자경찰관 3,112명, 여자경찰관 235명 등 3,347명을 대상으로 구조방정식을 통해 연구결과를 제시하였다. 연구결과 여경의 조직몰입도와 근무태도에는 양성평등이 영향을 미치고 있으며, 여경의 수적인 증대, 승진의 확대, 근무부서의 확대가 남자경찰관의 호응과 조직의 생산성에 기여하기 위해서는 여경의 근무태도, 의식의 전환이 선행되어야 한다고 주장하였다. 또한 경찰조직 내에서 여경에 대한 부정적인 시각을 해소하는 것 역시 중요한 과제라고 주장하였다.

한편 여군과 여경 관련 선행연구에서 검토한 바와 같이 여군과 여경이라는 특정 직 여성인력의 직무수행 능력 향상방안에 관한 실증적인 연구는 절대적으로 부족한 것을 인식할 수 있다. 또한 여군과 여경 두 집단 여성인력의 직무수행 개선을 위한 실증적인 연구도 거의 시도되지 않았음을 선행연구를 통해 확인할 수 있었다.

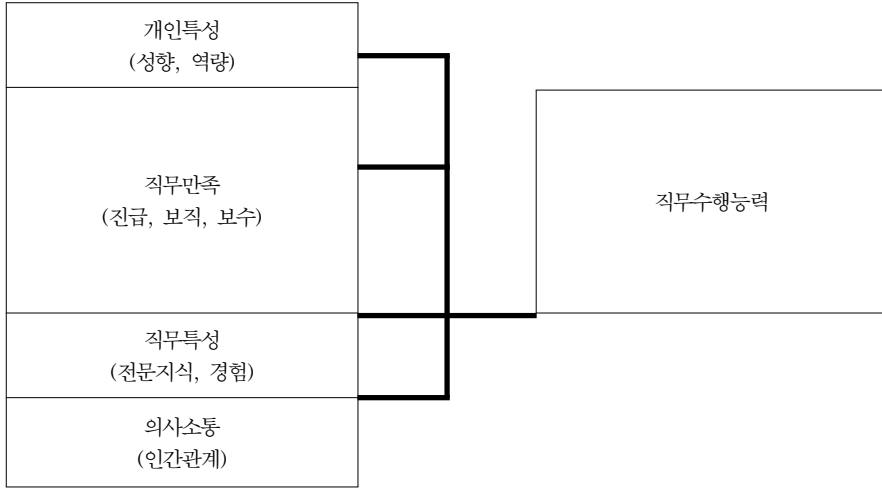
Ⅲ. 연구설계

1. 연구모형

본 연구에서는 여군과 여경 인력에 요구되는 여러 가지 능력 가운데 개인특성(성향, 역량), 직무만족(진급, 보직, 보수), 직무특성(전문지식, 경험), 의사소통(인간관계)로 구분하고 연구모형은 <그림 3-1>에 나타나 있다.

첫째, 여군과 여경은 개인적인 성향, 역량 등이 직무만족과 연결되고 결국 직무수행에 영향을 미친다. 둘째, 직무에 대한 적절한 보상, 그에 상응하는 진급, 적성과 능력에 맞는 보직, 보수 등은 직무만족을 이끌어내며 결국 직무수행능력에 영향을 미친다. 셋째, 직무자체가 일반 행정 업무가 아닌 국민의 생명과 신체, 안전에 관한 업무를 다루는 여군과 여경은 직무를 수행함에 있어서 전문적인 지식이 요구되기 때문에 전문지식과 경험 등이 직무수행능력에 영향을 미친다. 넷째, 직무수행능력이 뛰어난 여군과 여경이라 하더라도 조직 내 인간관계가 원만하지 못하면 인정받을

수 없고 조직에서 생존할 수 없게 된다. 인간관계는 의사소통이 전제되기 때문에 의사소통은 직무수행능력에 영향을 미친다.



[그림 3-1] 연구모형

2. 연구가설

선행연구 결과를 토대로 직무수행능력의 영향요인인 직무만족, 직무특성, 의사소통 요인이 여군과 여경의 직무수행능력에 적용 가능한지 검토하고자 다음과 같은 가설을 설정하였다. 여군과 여경의 직무만족, 직무특성, 의사소통에 차이가 있는지 비교분석하고자 한다.

본 연구는 여군과 여경의 네 가지 요인의 차이 유무를 확인하고 직무수행능력 향상을 위해 개선사항을 도출하는데 기여할 것이다.

가설 1. 개인특성

- 여군과 여경에 영향을 미치는 개인특성은 차이가 있을 것이다.

가설 2. 직무만족

- 여군과 여경의 직무만족은 차이가 있을 것이다.

가설 3. 직무특성

- 여군과 여경의 직무특성은 차이가 있을 것이다.

가설 4. 의사소통

- 여군과 여경의 의사소통은 차이가 있을 것이다.

3. 조사방법

1) 연구대상 및 자료수집

본 연구는 여군과 여경의 직무수행능력에 영향을 미치는 요인을 도출하고 두 집단의 비교분석을 위해서 현재 군에 복무중인 여군 30명과 서울에서 근무하고 있는 여경 50명을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

본 설문에 응답한 응답자들의 일반적인 특성을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 3-1〉 여군 응답자의 일반적 특성

구분		여군	
		빈도	백분율(%)
연령	25세 이하	2	6.7
	26~30세	15	50.0
	31~35세	11	36.7
	35~40세	2	6.7
학력	고 졸	5	16.7
	전문대 졸	7	23.3
	대 졸	15	50.0
	대학원 졸	3	10.0
결혼여부	기혼	10	33.3
	미혼	20	66.7
근무경력	5년 미만	7	23.3
	5년 이상	14	46.7
	10년 이상	9	30.0
계급	하사	5	16.7
	중사	16	53.3
	상사	2	6.7

구분		여군	
		빈도	백분율(%)
	소위	1	3.3
	대위	6	20.0
근부부대	국방부	4	13.3
	육군본부	3	10.0
	육국직 부대	16	53.3
	군사령 급	3	10.0
	군단 급	1	3.3
	대대 급	1	3.3
	중대 급	1	3.3
	기타	1	3.3
	병과	전투병과	4
기술병과		1	3.3
행정병과		21	70.0
특수병과		4	13.3
복무구분	장기	22	73.3
	단기	4	13.3
	복무연장	4	13.3
소속	육군	29	96.7
	공군	1	3.3

〈표 3-2〉 여경 응답자의 일반적 특성

구분		여경	
		빈도	백분율
연령	26~30세	5	10.0
	31~35세	17	34.0
	35~40세	21	42.0
	40세 이상	7	14.0
학력	고 졸	10	20.0
	전문대 졸	6	12.0
	대 졸	31	62.0
	대학원 졸	3	6.0

구분		여경	
		빈도	백분율
결혼여부	기혼	31	62.0
	미혼	18	36.0
근무경력	5년 미만	3	6.0
	5년 이상	19	38.0
	10년 이상	16	32.0
	15년 이상	8	16.0
	20년 이상	4	8.0
계급	순경	2	4.0
	경장	10	20.0
	경사	31	62.0
	경위	7	14.0
근무부서	경무	12	24.0
	방법	1	2.0
	교통	4	8.0
	경비	2	4.0
	수사·형사	1	2.0
	정보	15	30.0
	보안	8	16.0
	외사	7	14.0

2) 설문조사

본 연구는 여군을 대상으로 2014년 4월 10일부터 24일까지 2주간 실시하였으며, 육·국직 부대 및 국방부 등 부대를 선정하여 설문지를 배포하여 회수하는 방법과 전자문서를 보내 회신 받는 방법으로 조사하였다. 여경은 서울에서 근무하는 여경을 대상으로 설문지를 배포하여 회수하는 방법으로 실시하였고, 설문조사 이외에도 직접 면담하는 개인 면접조사 방법을 이용하였다.

본 연구에서는 총 80부를 배포하여 회수된 설문지 80부(여군 30부, 여경 50부)를 분석대상으로 하였다.

3) 설문지의 구성

본 설문지는 다음 <표 3-3>과 같이 개인특성, 직무만족, 직무특성, 의사소통 등 크게 4개의 부분으로 구성되어 있으며, 각 문항의 내용에 따라 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로 모두 Likert 5단계 평정척도에 의해 처리되었다.

<표 3-3> 설문문항의 구성

설문내용		설문문항	문항수
1. 개인특성	사회성 (외향성,내향성)	1,2,4,6,8,9,10,12,13,14,16,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,30,31,32,33,34,36,37,38,40	31
	성취욕구	3,7,11,15,17,29,35,39	8
	자기효능감	5	1
2. 직무만족	조직요인	3,4,5,6	4
	직무환경	7,16,17,18,19,20	6
	직무내용	2,8,9,10,11,12,14,21,23,25	10
	개인적요인	1,13,15,22,24	5
3. 직무특성	기능다양성	6,11,12	3
	과업(업무)중요성	8	1
	과업(업무)중요성	1,2,3,4,13	5
	자율성	5,9,10	3
	피드백	7	1
4. 의사소통	내적기능	1,2,3,4,5,6,7,8	8
	외적기능	.	.
5. 인구통계학적 특성	연령	1	1
	학력	2	1
	혼인여부	3	1
	근무경력	4	1
	계급	5	1
	근무부대	6	1
	병과	7	1
	복무구분	8	1
	소속	9	1

4) 통계분석 방법

본 연구는 설정된 가설을 검증하기 위해 SPSS 21.0을 이용해 통계분석 방법을 사용하였으며, 개인특성과 직무만족·직무특성·의사소통과의 연관성을 알아보기 위해 상관분석을 실시하였고 여군과 여경의 직무만족, 직무특성, 의사소통의 비교분석 하기 위해 독립표본 T-검증을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 가설의 검증

1) 여군과 여경에 영향을 미치는 개인특성은 차이가 있을 것이다.

여군과 여경의 개인특성을 알아보기 위해서 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로 Likert 5단계 평정척도에 의해 처리한 결과 3점(보통이다) 이상이 되는 항목을 선별하여 여군과 여경은 어떤 차이가 있는지를 비교분석하였다.

여군과 여경의 개인특성과 직무만족·직무특성·의사소통이 어떠한 연관성이 있는지 상관분석을 실시하였다.

〈표 4-1〉 여군 개인특성과 직무만족 · 직무특성 · 의사소통간 상관분석

개인특성	직무만족	직무특성	의사소통
2. 다정다감하다	유의확률.027 상관계수.403 *	유의확률.050 상관계수.362 *	유의확률.011 상관계수.460 *
3. 의욕적이다	유의확률.025 상관계수.408 *	유의확률.003 상관계수.525 * *	
5. 자신의 신념을 주장한다		유의확률.034 상관계수.388 *	
7. 의지력이 강하다		유의확률.008 상관계수.474 * *	
9. 대범하다	유의확률.014 상관계수.444 *		유의확률.032 상관계수.392 *
13. 의리가 있다	유의확률.025 상관계수.408 *	유의확률.007 상관계수.483 * *	유의확률.012 상관계수.454 *

개인특성	직무만족	직무특성	의사소통
15. 지도력이 있다	유의확률.003 상관계수.530 * *	유의확률.008 상관계수.475 * *	
17. 결단력이 있다	유의확률.013 상관계수.449 *	유의확률.047 상관계수.366 *	유의확률.027 상관계수.404 *
19. 모험적이다	유의확률.043 상관계수.373 *	유의확률.002 상관계수.537 * *	
20. 씩씩하다			유의확률.006 상관계수.491 * *
21. 믿음직스럽다	유의확률.022 상관계수.417 *	유의확률.036 상관계수.384 *	
26. 친절하다	유의확률.009 상관계수.467 * *		유의확률.002 상관계수.538 * *
27. 강하다	유의확률.009 .466 *		유의확률.000 상관계수.623 * *
29. 자신감이 있다		유의확률.021 상관계수.419 *	
30. 부드럽다	유의확률.003 상관계수.523 * *		유의확률.002 상관계수.550 * *
31. 털털하다			유의확률.003 상관계수.521 * *
32. 상냥하다			유의확률.002 .538 * *
33. 박력이 있다	유의확률.008 상관계수.475 * *		유의확률.024 상관계수.410 *
34. 감정이 풍부하다			유의확률.034 상관계수.388 *
37. 씩씩하다	유의확률.000 상관계수.601 * *		유의확률.000 상관계수.674 * *
39. 야심적이다	유의확률.045 상관계수.369 *	유의확률.009 상관계수.470 * *	유의확률.004 상관계수.515 * *

상관계수는 0.05수준(양쪽)에서 유의함
상관계수는 0.01수준(양쪽)에서 유의함

* P<0,05
* * P<0,01

여군은 40개 개인특성 항목 중 유의확률이 0.05보다 작은 21개 항목이 직무만족·직무특성·의사소통과 연관성이 있다고 나타났으며, 특히 2번(다정다감하다), 13번(의리가 있다), 17번(결단력 있다), 39번(야심적이다) 등 4개 항목은 세 분야를 동시에

충족시켰다.

여경의 개인특성과 직무만족·직무특성·의사소통이 어떠한 연관성이 있는지 상관분석한 결과는 다음과 같다.

<표 4-2> 여경 개인특성과 직무만족·직무특성·의사소통간 상관분석

개인특성	직무만족	직무특성	의사소통
19. 모험적이다	유의확률.015 상관계수.342 *		
28. 온화하다			유의확률.001 상관계수.456 * *
29. 자신감이 있다	유의확률.039 상관계수.293 *		
33. 박력이 있다		유의확률.032 상관계수.304 *	
34. 감정이 풍부하다	유의확률.047 상관계수.282 *	유의확률.033 상관계수.303 *	유의확률.004 상관계수.402 * *
35. 독립적이다	유의확률.018 상관계수.334 *	유의확률.019 상관계수.332 *	
36. 깔끔하다		유의확률.009 상관계수.365 * *	

상관계수는 0.05수준(양쪽)에서 유의함
상관계수는 0.01수준(양쪽)에서 유의함

* P<0.05
* * P<0.01

여경은 40개 개인특성 항목 중 유의확률이 0.05보다 작은 7개 항목이 직무만족·직무특성·의사소통과 연관성이 있다고 나타났으며, 특히 34번(감정이 풍부하다)는 세 분야를 동시에 충족시켰다.

위 내용을 토대로 여군과 여경의 직무만족·직무특성·의사소통에 영향을 미치는 개인특성을 분류해본 결과는 <표 4-3>과 같다.

<표 4-3> 여군과 여경의 개인특성 비교

구 분	여군만 충족하는 개인특성	여군과 여경 공통충족하는 개인특성	여경만 충족하는 개인특성
직무만족	2번(다정다감하다), 3번(의욕적이다), 9번(대범하다), 13번(의리가 있다), 15번(지	19번(모험적이다)	19번(모험적이다), 29번(자신감이 있다), 34번(감정이 풍부하다), 35번(독립적이다)

구 분	여군만 충족하는 개인특성	여군과 여경 공통충족하는 개인특성	여경만 충족하는 개인특성
	도력이 있다), 17번(결단력이 있다), 19번(모험적이다), 21번(믿음직스럽다), 26번(친절하다), 27번(강하다), 30번(부드럽다), 33번(박력이 있다), 37번(씩씩하다), 39번(야심적이다)		
직무 특성	2번(다정다감하다), 3번(의욕적이다), 5번(자신의 신념을 주장한다), 7번(의지력이 강하다), 13번(의리가 있다), 15번(지도력이 있다), 17번(결단력이 있다), 19번(모험적이다), 21번(믿음직스럽다), 29번(자신감이 있다), 39번(야심적이다)		33번(박력이 있다), 34번(감정이 풍부하다), 35번(독립적이다), 36번(깔끔하다)
의사 소통	2번(다정다감하다), 9번(대범하다), 13번(의리가 있다), 17번(결단력이 있다), 20번(씩씩하다), 26번(친절하다), 27번(강하다), 30번(부드럽다), 31번(털털하다), 32번(상냥하다), 33번(박력이 있다), 34번(감정이 풍부하다), 37번(씩씩하다), 39번(야심적이다)	34번(감정이 풍부하다)	28번(온화하다), 34번(감정이 풍부하다)

2) 여군과 여경의 직무만족은 차이가 있을 것이다.

〈표 4-4〉 직무만족도 집단통계량

구분	N	평균	표준편차	평균의 표준오차
여군	30	83.17	12.482	2.279
여경	50	77.58	5.793	.819

직무만족도는 여군 평균이 83.17로 여경 평균 77.58보다 5.59점 높게 나타났다.

〈표 4-5〉 직무만족도 독립표본 검정

	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정						
	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차	차이의 표준오차	차이의 95%신뢰구간	
								하한	상한
등분산이 가정됨	16.774	.000	2.722	78	.008	5.587	2.053	1.500	9.673
등분산이 가정되지 않음			2.307	36.617	.027	5.587	2.422	.678	10.495

여군과 여경의 직무만족도의 차이는 Levene의 등분산 검정을 보면 유의확률이 0.000으로 0.05보다 작으므로 등분산이 가정되지 않음에 해당되는 t통계량을 봐야 하는데 t통계량은 2.307, 유의확률이 0.027로($P < 0.05$) 귀무가설을 기각할 수 있으며 통계적으로 유의미한 해석이 될 수 있다. 따라서 직무만족 부문은 여군과 여경이 차이가 있다 라고 볼 수 있다.

직무만족도에는 영향을 주는 요인으로는 직무환경요인, 직무내용요인, 개인적요인 등이 있으며, 여기에는 보수, 승진기회, 조직의 구조, 공정성, 근무환경, 근무보직, 성취감, 발전, 인정 등이 포함된다. 여군은 규제와 규범, 강제성이 중요시되는 군대조직문화에 익숙해지고 어려운 여건임에도 불구하고 조직문화에 흡수되려는 경향이 강해 대민업무를 많이 하여 일반인과 접촉기회가 많은 여경보다 직무만족도가 높다고 볼 수 있다.

3) 여군과 여경의 직무특성은 차이가 있을 것이다.

〈표 4-6〉 직무특성 집단통계량

구분	N	평균	표준편차	평균의 표준오차
여군	30	42.77	5.710	1.042
여경	50	40.92	4.650	.658

직무특성은 여군 평균이 42.77로 여경 평균 40.92보다 1.85점 높게 나타났다.

〈표 4-7〉 직무특성 독립표본 검정

	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정						
	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차	차이의 표준오차	차이의 95%신뢰구간	
								하한	상한
등분산이 가정됨	.467	.496	1.577	78	.119	1.847	1.171	-.484	4.178
등분산이 가정되지 않음			1.498	51.822	.140	1.847	1.233	-.627	4.320

여군과 여경의 직무특성의 차이는 Levene의 등분산 검정을 보면 유의확률이 0.496으로 0.05보다 크므로 등분산이 가정됨에 해당되는 t통계량을 봐야 하는데 t통계량은 1.577, 유의확률이 0.119로($P>0.05$) 두 모집단이 동일하다는 귀무가설을 기각할 수 없으며, 유의미한 차이가 없다고 볼 수 있다.

직무특성에 주요 요인으로는 기능다양성, 과업(업무)정체성, 과업(업무)중요성, 자율성, 피드백으로 구분되며 여기에는 직무를 수행함에 있어 필요로 하는 전문지식과 기술, 직무의 완성, 직무중요성, 직무를 수행함에 있어서의 자유재량권 등이 포함된다.

여군과 여경 중 평균은 여군이 조금 높았지만 통계학적으로 보았을 때 유의미한 해석이 될 수 없기 때문에 직무특성 부문은 여군과 여경과 차이가 없다고 볼 수 있다.

4) 여군과 여경의 의사소통은 차이가 있을 것 이다.

〈표 4-8〉 의사소통 집단통계량

구분	N	평균	표준편차	평균의 표준오차
여군	30	29.97	5.574	1.018
여경	50	25.64	3.135	.443

의사소통은 여군 평균이 29.97로 여경 평균 25.64보다 4.33점 높게 나타났다.

〈표 4-9〉 의사소통 독립표본 검정

	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정						
	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차	차이의 표준오차	차이의 95%신뢰구간	
								하한	상한
등분산이 가정됨	19.061	.000	2.393	78	.019	2.327	.972	.391	4.262
등분산이 가정되지 않음			2.096	40.195	.042	2.327	1.110	.084	4.570

여군과 여경의 의사소통의 차이는 Levene의 등분산 검정을 보면 유의확률이 0.000으로 0.05보다 작으므로 등분산이 가정되지 않음에 해당되는 t통계량을 봐야 하는데 t통계량은 2.096, 유의확률이 0.042로($P < 0.05$) 귀무가설을 기각할 수 있으며 통계적으로 유의미한 해석이 될 수 있다. 따라서 의사소통 부문은 여군과 여경이 차이가 있다고 볼 수 있다.

의사소통은 내적기능과 외적기능으로 구분되는데 내적기능은 조직내부적으로 구성원들의 사기 향상과 통합, 외적기능은 조직을 외적환경과 연결시키는 것으로 정책건의사항 등이라고 볼 수 있는데, 설문지에서는 내적기능의 의사소통부분에 대해서만 실시하였다.

2. 연구결과의 요약

본 연구는 특수한 집단인 군대 및 경찰조직에서 근무하고 있는 여군과 여경의 직무수행능력과 연관된 특성은 무엇인지, 또한 여군과 여경은 이러한 특성들 부문에서 차이점이 있는지 검증하고자 실시하였으며, 차이점이 있다면 어떠한 조직특성으로 인한 것인지 알아보고 비교분석하여 두 집단 여성인력의 직무수행능력을 향상시키기 위한 개선방안을 모색해보는데 연구의 목적이 있다.

이를 위해 여군과 여경을 대상으로 직무수행능력에 영향을 미치는 개인특성, 직무만족, 직무특성, 의사소통 등 4개 부문에 대하여 실증분석을 통해 살펴보고 다음과 같은 결과를 도출하였다.

첫째, 개인특성에 관한 부문은(가설 1검증) 남성성과 여성성으로 인한 차이는 없는 것으로 나타났으며, 부드러움과 강함을 동시에 지니고 있는 공통점이 있는 반면 여군은 따뜻하고 다정다감하고 인정이 많다는 성향이 강하게 나타난 반면 여경은 다정다감하고 친절하고 자신감이 있다라는 성향이 강하게 나타난 차이점이 있었다. 또한 이러한 개인특성이 직무만족·직무특성·의사소통과 연관성은 여군은 40개 항목 중 21개 항목이, 여경은 7개 항목이 연관성이 있는 것으로 분석되었다. 여군은 내면에 부드러움과 따뜻함을 지니고 직무를 수행함에 있어서는 강한 추진력과 결단력, 의욕적이고 조직내 의사소통을 위해 씩씩하고 털털한 성향과 친절함으로 상급자, 동료, 하급자를 대한다면 직무수행능력을 향상시키는데 도움이 될 것이다. 여경은 직무 수행 시 모험적이며 독립적인 성향이 강하고 자신감이 강하다는 항목이 연관성 있다는 결과가 나왔는데 이는 경찰의 업무특성과 관련된 것이라고 볼 수 있다.

둘째, 직무만족에 관한 부문은(가설 2검증) 여군과 여경이 차이가 있고 여군이 평균점수가 높게 나타났다.

군대조직은 목표달성을 위해 상당한 강제성이 행사되고 또한 그것을 당연히 받아들이며, 계급에 따른 임무범위가 명확한 권위구조에 의하여 스스로 일반인과는 다른 집단의 구성원으로 생각하고 있다(민경자, 1994, 17). 따라서 여군의 경우 본인이 희망한 군대조직의 문화를 당연시 받아들이기 때문에 보수, 근무환경, 근무보직, 조직구조 분야 등에서 높은 점수를 주었을 것이고 평균점수 또한 높게 나타났다고 인식할 수 있다.

셋째, 직무특성에 관한 부문(가설 3검증)은 직무특성의 주요 5개 요인인 기능다양성, 과업(업무)정체성, 과업(업무)중요성, 자율성, 피드백 중에서 타당성 검증을 위한 요인분석 결과 피드백을 제외한 4개 요인이 적합하다고 판단되었다. 여군과 여경 모두 근무경력이 많거나 계급이 높을수록 직무의 기능이 다양해지고 전문화되며, 계급 책임범위 안에서 업무에 관한 자율성 및 재량권이 많아지고 업무중요성이 높아지기 때문에 이것은 여군과 여경이 동일하기 볼 수 있다. 때문에 설문결과 직무특성 부분에서의 여군과 여경의 차이는 없다고 분석된 것이다.

넷째, 의사소통에 관한 부문(가설 4검증)은 의사소통은 내적기능과 외적기능으로 2가지로 구분되어지는데 내적기능은 조직 내부적으로 구성원들의 사기 향상과 통합, 외적기능은 조직을 외적환경과 연결시키는 것으로 정책건의사항 등이라고 볼 수 있다. 하지만 본 연구에서는 여군과 여경의 조직 내에서의 의사소통에 대한 분석을 위한 것으로 외적기능은 제외하고 내적기능에 대해서만 조사하였다. 분석결과 통계

학적으로 유의미한 통계로 해석되었기 때문에 여군과 여경은 의사소통 부문에서 차이가 있다라고 볼 수 있으며, 여군이 의사소통 점수가 여경보다 4.33점 높았다. 이는 군대와 경찰조직의 특성상 계급이 존재하고 지휘권 단일화로 인해 획일화된 명령과 통제를 받아야 한다는 점을 일치 하였으나 여군과 여경이 다른 점은 여군은 병력관리를 한다는 것이다. 병력관리의 최종책임은 지휘관에게 있지만 효율적인 군대 조직 문화를 위한 병력관리를 위해서는 항상 상급자-하급자 간, 동료 간, 간부-병사 간에 의사소통이 되어야 하며 여군은 각 부대에서 간부로서 병력관리를 하고 있기 때문에 의사소통에 관한 설문조사 시 점수가 높게 나왔다고 인식할 수 있다.

V. 결론 및 제언

여군과 여경은 남성이 대다수인 조직내에서 소수인원으로 많은 어려움을 겪고 있으며 근무하고 있다. 우수한 여성인력의 활발한 사회진출을 위한 변화의 흐름에 맞추어 군대와 경찰도 적극 노력해야 할 것이다.

많은 인력확충과 선발된 인력에 대한 적절한 보직을 부여하고 또한 여성의 특성상 겪을수 있는 임신·출산에 관한 복지분야의 적극적인 개선을 추진할 경우 조직의 만족도가 높아지고 결국 직무수행능력 또한 향상되며 조직의 발전에 기여할 수 있게 될 것이다. 더구나 일반직 여성인력과는 다르게 여군과 여경은 특수한 성향을 띠고 있는 조직 내에서 업무를 수행하고 있는 만큼 많은 정책적인 지원과 관심이 필요하다.

지금까지 특수한 성향을 띠고 있는 조직 내에서 업무를 수행하고 있는 여군과 여경의 직무수행능력과 연관된 요인에는 무엇이 있는지, 이러한 요인에 따른 여군과 여경은 차이가 있는지를 검증하였다. 이러한 조사분석으로 인한 군대와 경찰조직의 문제점을 도출하고 더 나아가 특정직 여성인력의 대표인 여군과 여경의 직무수행능력 향상 방안을 도출하고자 한다.

1. 여군의 직무수행능력 향상 방안

1) 인력 확충

여군의 수는 2015년 기준 8,900여명이고 2020년까지 1만1천명 이상으로 증가할

전망이다. 하지만 아직도 외국의 여군활용 비율에 비하면 현저하게 낮은 수준임에는 분명하다. 그렇다고 여론과 정책에 이끌려 여군을 확충하는 것은 오히려 역효과를 일으킬수 있다. 이는 조직외부에서의 필요성 제기에 의한 인원확충이 아니라 군 조직내부 자체에서 여군의 필요성을 인식하고 건의하여 인원확충이 이루어져야 하는 것을 의미한다.

여군의 능력보다는 그들의 여성성에 대한 전통적인 이미지, 능력외적인 부분을 더 관심있게 보기 때문에 조직내에서 사람들 눈에 띄지 않기 위해 소극적인 태도를 보일수 있으며, 개인이 뛰어난 경우 지배집단으로부터 도전적이라는 평가를 받거나 팀 구성원이 될 수 없다는 비난을 받게 되기도 한다. ‘여군은 어떠한 것이다’ 라는 지배집단의 고정관념 및 인식으로 조직에서 제한된 역할 안에서 머물게 되고, 주위 사람과 업무로부터 소외될 것이다. 즉 여군은 남군보다 체력적으로 열세이기 때문에, 또는 여성이기 때문에 이 업무는 못할 것이다 라는 고정관념으로 행정업무 위주의 보직만 맡는 경우가 많다. 즉 여군은 주변화되기 쉽고, 남성이 대다수인 군대에서 소외되기 쉽다. 또한 소수집단이기 때문에 의견제시에도 힘을 얻을 수 없으며, 한 마디로 튀면 조직에서 왕따를 당할 수도 있기 때문이다(이송이, 2011: 7)..

하지만 계속 변화하는 시대의 흐름을 반영하여 군대조직의 변화 및 기능의 다양성을 고려하여 여군을 활용하기 위한 노력으로 여군의 인력을 확충될 경우, 여군이 주변인에 머무르지 않고 군대 조직안에 흡수되어 남군과 여군이 아닌 전우와 동료로서 국방의 안전이라는 한가지 목표를 가진 조직원으로서의 역할을 다하게 될 것이다. 경찰처럼 ‘여경 승진 목표제’를 추진하여 지휘관 또는 군 정책 고위실무자에 많은 여군이 근무하게 된다면 군 조직내에서 여군의 인력확대 계획 또는 여군 활용하는 문제도 자연스럽게 추진될 수 있을 것이라고 판단된다.

2) 활용 보직 확대

여성 특성에 따른 직위로 제한되었던 보직을 조직 내 중요한 분야에서 적극 활용하는 방안이 강구되어야 할 것이다. 병사들도 처리할 수 있는 행정업무위주의 보직 및 업무는 여군의 입지를 약하게 할 수 밖에 없으며, 여군이기에 때문에 못할 것이다 라는 인식으로 남군 동기와는 다르게 기회조차 부여되지 않는다면 조직에 불만족하게 되고 직무수행능력에도 영향을 미칠 것이다.

3) 인식의 전환

여군으로 인해 업무 외적인 다른 요인들(시설부분, 임신 및 출산, 자녀양육 등)을 배려하기 위해 남군 자신들이 피해를 보게 된다는 의식 또한 만연하다.

여군이 부대에 전입오게 됨으로써 새로운 시설을 만들어줘야 한다는 부담감과 소수인원으로 인한 불편하다는 의식은 여군인력이 확충되면 어느 정도 자연스러워지는 분위기가 형성될 수 있다. 지휘관이나 부대 참모가 새로운 시설을 만들어주는 것보다 기존 시설을 변경하여 여군 편의시설을 만들어 줄 수 있으며, 임신 및 출산과 양육을 위한 휴가와 휴직으로 인한 업무공백 등은 국가 정책차원에서 해소해줘야 할 것이다. 이와 관련하여, 남군의 육아휴직 또한 증가하고 있으며, 그만큼 시대가 빠르게 변화하고 양성평등의식이 형성되고 있다는 것이다. 남군의 육아휴직에 대한 최초 통계가 잡힌 2006년의 경우에는 2명에 그쳤고, 이듬해인 2007년은 1명에 불과했다. 이어 2008년 11명, 2009년 15명, 2010년 19명으로 점진적 증가추세를 보이던 남성 군인의 육아휴직은 2011년 81명, 2012년 102명으로 폭발적으로 증가했다. 이 가운데는 부부 군인인 경우가 60% 이상을 차지하는 것으로 알려졌다(세계일보, 2013. 7. 24)

여군의 육아휴직으로 인한 업무공백으로 피해를 본다 라고 하는 고정관념을 이제 탈피하여야 할 시점이다.

2. 여경의 직무수행능력 향상 방안

1) 인력확충

경찰청은 2005년 “여경채용목표제”를 도입하여 2014년까지 여성경찰관 비율을 10%까지 확대하는 것을 목표로 채용을 실시한 결과 2013년 6월 15일을 기준으로 여성경찰관 비율이 전체 경찰관 대비 7.6%에 이르고 있다. 2014년까지 여경 1만명으로 늘리겠다는 당초 계획은 여러 가지 이유들로 인해 사실상 충원이 이루어지지 않았다. 하지만 여경은 지원경쟁률 꾸준히 증가하고 있으며, 승진 심사시에도 총경·경정은 승진대상인원의 30%, 경감은 10%, 경위 이하는 남녀 승진대상 인원 비율에 따라 여경에게 별도의 승진인원을 배정함으로써 계급별 비율을 높이기 위해 노력하고 있다(박한호, 2012: 137).

하지만 외국 여경의 비율에 비하면 턱없이 인원이 적은 인력인데 경찰청에서는 2014년까지 여경을 1만명으로 늘리겠다는 계획을 달성하지 못했다. 인원 선발에 제약과 어려움이 있을 수 있겠지만 여경의 인력을 확충하고 우수한 인력을 선발하는 것이 여경의 직무수행능력을 향상시킬 수 있는 가장 기본적인 방안이라고 볼 수 있다.

2) 보직 확대 및 확보

여경은 출산 휴가 이외의 휴직을 활용하는 경우 원래 근무지로 복귀하지 못하고 경무과 소속이 되어 지구대에서 근무를 하게 된다. 여경들은 지구대의 3교대 근무와 출산으로 인한 체력저하로 지구대 근무에 부담감을 느끼며 이로 인해 휴직은 곧 지구대 출근이라는 인식으로 임신·출산·육아휴직을 기피하는 요인으로 작용하고 있다. 이것은 여성인력의 사회진출의 증가와는 반대의 현상이 발생하게 되는 원인이 될 수 있다. 우선 여경의 인력이 많이 확충되고 고위간부급에도 많은 여경이 진출하게 되면 다음으로는 여경의 보직을 확대 및 확보해 나가는 방안을 모색해야 할 것이다. 예를 들어 경찰의 신분은 아니지만 경찰청에서 일하고 있는 공무원들이 근무하고 있는 보직을 확보한다면 여경이 휴직 후 복직했을 때 본인 희망 시 내근직으로 근무를 할 수 있게 해주는 방안도 직무만족도를 높여 직무수행능력을 향상시키는 하나의 방안이 될 수 있을 것이다.

3) 성역할 고정관념 탈피

현재 우리 사회에서는 여성의 지위와 여자경찰관의 역할 중요성이 확대되고 있으며, 경찰활동에 대한 사회적 책임성 역시 강조되고 있는 실정이다. 경찰을 둘러싼 이러한 환경변화들은 여자경찰관들의 능동적 대표성에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있을 것이다.

하지만 경찰조직에서는 남성중심 문화가 승진을 통해 내면화되고 있으며, 고위직에서는 심각한 성별 편중현상이 나타나고 있다. 이러한 것들은 결국 여자경찰관들의 사기저하와 함께 성별 자부심에 부정적으로 작용할 수 있다. 이러한 이유들로 인해 경찰조직 내·외에 존재하는 성차별적인 인식과 행태들에 대한 개선 노력이 지속적으로 이루어져야 한다(김상호, 2013: 564-55).

3. 연구의 한계점

여군과 여경 중 어느 집단이 어떤 부문에 대해 점수가 높게나왔다고 해서 조직 전반을 평가할 수 없다. 더욱이 본 연구는 여군과 여경을 대상으로 한 연구이기 때문에 조직에 일반화하는데 한계가 있으며, 또한 전체 여군과 여경의 생각을 일반화하는 데에도 한계점이 있다고 볼 수 있지만 특수한 집단에서 근무하고 있는 여군과 여경을 비교분석한 연구가 없다는 점에서 가치가 있다고 할 수 있다. 또한 직무수행 능력 요소에 해당되는 개인특성, 직무만족, 직무특성, 의사소통 항목에 대한 수치는 객관적인 점수기준에 의한 것이 아니라 여군과 여경의 주관적인 점수에 의한 것이라는 한계점이 있으나, 결국 조직원은 자신의 직무에 관한 개인의 만족도가 높을수록 조직에 대한 긍정적인 평가와 함께 결과적으로는 직무수행능력 향상을 위하여 적극 노력한다는 것은 자명한 이치일 것이다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 김상호 (2013). 경찰조직 내 여성대표성에 관한 연구. 한국경찰연구, 12(4), 54.
- 김오현 (2007). 여군인력 활용성 제고에 관한 연구. 국방대학교 교수논총, 15(3), 377-412.
- 김인재·조성진 (2012). 민간경비원의 직무스트레스와 직무만족도의 관계. 한국경호경비학회지, 32, 65-93.
- 김창호·하정훈 (2013). 민간경비원의 대인관계스트레스와 직무만족, 이직의도의 관계에 관한 연구. 한국경호경비학회지, 34, 115-137.
- 김태숙 (2008). 여군증가가 군 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구. 경남대학교대학원 박사학위논문.
- 남현주 (2012). 노인요양시설에 근무하는 요양보호사의 직무수행능력 인식정도 및 교육요구도. 한국교통대학교 대학원 석사학위논문.
- Muchinsky, Paul M (2006). 산업 및 조직심리학(유태용 옮김). 서울: 시그마프레스.
- 박미희 (2013). 여군인력 확대와 운영방향에 관한 연구. 한성대학교 국방과학대학원석사학위논문.
- 박선영 (2013). 지구대 여자경찰의 내부고객 만족도 결정요인. 경찰학논총, 8(2), 405-407.
- 박선영 (2008). 여자경찰관 근무성과, 근무태도, 이직의 영향요인 연구. 고려대학교대학원 박사학위논문.
- 박선영 (2008). 한국여자경찰관제도의 문제점 및 활성화방안에 대한 연구. 한국공인행정학회보, 33, 169-211.
- 박인아 (2009). 노인복지관 종사자의 감성지능이 직무수행능력에 미치는 영향 연구. 노인복지연구, 44, 193-194.
- 박한호 (2012). 여성경찰공무원 직무개선에 관한 연구. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 방희정 (2011). 여군의 양성성 정체감과 직무특성 관련요인 연구. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 손기호 (2012). 국가중요시설 경비원의 직무여건과 직무만족도의 관계. 한국경호경비학회지, 33, 103-135.
- 손정민 (2012). 여성친화정책에 대한 인식이 육군 여군의 직무만족에 미치는 영향. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 오은정 (2007). 여성경찰관의 근무여건 개선방안에 대한 연구. 아주대학교 공공정책대학원

석사학위논문.

- 오탈근 (2013). 민간경비업체 종사자의 사회자본이 직무만족에 미치는 영향 - 직무특성의 매개효과를 중심으로. 한국경호경비학회지, 37, 165-195.
- 우성희 (2014). ICT 산업의 여성인력 고용확대 방안. 중소기업융합학회 논문지, 4(2), 22.
- 유은희 (2001). 여군의 지각된 직무특성과 직무만족에 관한 상관관계 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 유정아 (2003). 한국 여군의 직무수행능력 제고에 관한 실증적 연구. 연세대학교 정경대학원 석사학위논문.
- 이상열·신현기 (2009). 여자경찰관의 위상과 역할 제고에 관한 연구. 한국치안행정논집, 6(1), 1-29.
- 이송이 (2012). 군내 여성인력의 효과적인 활용방안. 국방대학교 국방관리대학원 석사학위논문.
- 임운식·김무형 (2010). 권위주의적 성격이 경찰공무원의 직무수행에 미치는 영향. 한국경찰 연구, 9(1), 188.
- 전용태·신소영 (2014). 민간경비원의 신입교육훈련이 직무만족에 미치는 영향 : 직업의식의 매개효과를 중심으로. 한국경호경비학회지, 38, 163-189.
- 전정환 (2006). 여성경찰관의 채용과 직무영역 확대방안. 한국공안행정학회보, 22, 467-503.
- 정 훈·강진형 (2013). 민간경비원의 직업윤리의식이 조직신뢰, 직무만족에 미치는 영향. 한국 경호경비학회지, 37, 7-28.
- 진계숙 (2012). 여성경찰관의 직무만족에 미치는 영향요인. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 한태영 (2005). 적응수행에 대한 개인 및 팀 수준의 영향: 다수준접근법의 적용. 한국심리학회지, 18(1), 55.

2. 외국문헌

- Motoweldo, S. J., Borman, W. C., Schmidt, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71-83.
- Randel, G. (1989). A Rejinder to handy: is it what you do?. *The Occupational Psychologist*, 12, 24-28.
- Morris Janowitz. (1965). *Hierarchy & Authority in Sociology and Military Establishment*, N.Y: Russel Sage Foundation, 27-49.

3. 기타

- 법률저널 (.2014, 1, 16/ 2014, 2, 24)
- 세계일보 (2013, 7, 24).

【Abstract】

**A Study on Empirical Analysis Improvement in
Special job of Womanpower performing ability
- Focusing on the woman soldier · police woman survey -**

Choi, Mi-Ae
Lee, Sang-Yeol

Woman officers with the power of the future is likely to be more female officers can increase castration. These changes to the times in order to meet the recent Lady, chosen to increase the Police and military, and female employees in the movement to operate inside the police organization to efficiently is increasing.

This study with regard to women soldier and police women a typical one of speecial job of womanpower, there is the purpose of study to suggest the direction to improve the job performing ability through the careful anlysis. On account of the minority in number of women soldier and police women in the group which consist of many men, there are lots of difficulties on duty. In order to keep up with the times for the expansion of opportunities for excellent womanpower, army and police should lead to stronger efforts for them.

Besides, in comparison with the general work of womanpower, woman soldier and police woman have a special duty assignments in the groups wihich have a specific predisposition. In conclusion, it is necessary to have lots of politicalsl support and cosideration.

**Key words : Special job of womanpower, Woman soldier, Police woman,
Performing ability, Political Support**