

11-1320082-000013-09

ISSN 1738-2963



2016 제1호
치안정책연구

The Journal of Police Policies

2016. 5 (제30권 제1호)

치안정책연구소
POLICE SCIENCE INSTITUTE

여성경찰의 성별직무분리와 직무소외 연구*

Examining the Effects of Gendered Job Segregation on
Alienation among Korean Female Police Officers
- A Structural Equation Approach -

박한호**·이명우***·김지훈****·Molly Buchanan*****

차 례

I. 서론	III. 연구의 설계 및 변수의 조작적 정의
II. 성별직무분리와 직무소외에 대한 선행연구	IV. 검증과 결과
	V. 결론

국문 요약

본 연구는 여성경찰에 대한 성별직무분리 인식이 직무소외에 미치는 영향을 구조방정식 분석을 통해 검증하는 것을 목적으로 하였다.

본 연구의 설문은 여성경찰관을 대상(359명)으로 설문되었으며, 표본의 대표성을 가질 수 있게 전국단위의 설문이 이루어졌다.

본 연구는 주장으로만 나열되었던 성 고정관념에 대한 경험적 논의들을 미시적·거시적인 구분에 따라 구체적으로 측정하였는데 이 변수들은 수직적 성별직무분리, 수평적 성별직무분리, 육체적 성별직무분리, 정신적 성별직무분리 4개의 구분에 따라서 측정되었다.

또한 종속 변수의 경우, 경험적 증거들에 결합한 직무소외의 반응으로 예상되는 사회적 고립, 무력감, 무의미성, 자기 소외, 무규범성 등 5가지 항목을 선정하였으며, 통계적 기법을 활용하여 이를 증명하였다.

분석결과 성별직무분리의 인식이 직무소외감에 영향을 미치며 구조적인 측면에서 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다. 이에 따라 여성경찰이 경찰조직에서 전문경찰로 활동하기 위해서는 첫째, 성 편견에 대한 인식 개선 둘째, 평등한 기회의 증가 셋째, 업무 고려 시 차별이 아닌 배려적 성격의 문화형성이 선행되어야 할 것이다.

* 본 연구는 박한호(2013)의 “여성경찰공무원 직무개선에 관한 연구”와 박한호·한상암(2013)의 “경찰조직의 성별직무분리 현상에 대한 고찰”의 후속연구임.

** 국동대학교 경찰행정학과 조교수(제1저자)

*** 미국 노스다코타 주립대학교 박사수료(교신저자)

**** 미국 플로리다 대학교 박사수료(공동저자1)

***** 미국 플로리다 대학교 박사수료(공동저자2)

I. 서론

역사적으로 범집행분야는 남성 중심적 직무로 발전되어 왔다. 특히, 경찰은 남성성을 매우 중시하는 문화를 가진 조직이라는데 동의할 것이다.¹⁾

초기 경찰활동이 범집행에 따른 범죄의 진압에 집중했기 때문에 경찰의 육체적 강인함은 필수조건처럼 인식되었다. 따라서 남성이 여성보다 생물학적(물리적) 우위를 점함에 따라 경찰의 임무수행이 적합하다고 인식했기 때문에 남성이 경찰직을 수행하는 것을 당연하게 인식하였다. 경찰직이 남성에게 적합하다는 인식은 범집행이 구속력을 전제로 하기 때문이다.²⁾ 전통적 경찰활동상 비권력적 수단으로 범죄의 진압이 불가능하다는 측면에서 치안활동에 무력이라는 개념이 불가분의 관계에 있기 때문에 경찰직은 남성중심의 성격이 오래도록 이어져 왔다.³⁾ 경찰직의 남성 중심적 임무들의 형성과 문화적 영향들은 여성경찰에 대해 남성과 동일한 인적자원으로 인식하는데 부정적 영향을 주었으며, 그 결과 여성인력은 범죄통제임무보다 복지나 치안서비스 임무로 편중되는 결과로 나타났다.

Klein(1984)은 경찰직의 이러한 성고정관념 현상은 경찰직에 대한 성

-
- 1) M. Morash, R. Haarr, & D. H. Kwak, "Multilevel influences on police stress", *Journal of Contemporary Criminal Justice* Vol. 22, No.1(2006), pp. 26-43.
 - 2) D. Bissett, J. Bissett, & C. Snell, "Physical agility tests and fitness standards: perceptions of law enforcement officers", *Police Practice and Research*, Vol. 13, No. 3(June, 2012), pp. 208 - 209; 박한호, "여성경찰공무원 직무개선에 관한 연구", 박사학위논문 원광대학교 대학원, 2013, 1-7쪽.
 - 3) T. F. Adams, *Police field operations*, Third Edition, Prentice Hall Career & Technology Prentice-Hall, 1994, p. 35.

편견에서 오는 것으로 설명하였는데 여성경찰에 대한 역할이 조직에서 다양하게 적용되고 정의되기 보다는 여성성과 관련되어 정립되었고 여성경찰인(Woman Police Officer: 女性警察人)으로 사회적 성과 관련된 권리·행동·의무에 대한 역할을 기대하게 됨으로써 형성되었다고 주장하였다.⁴⁾

Garci(2003)는 사회의 기대에 따라 성역할을 하며, 직무를 통해 자아를 실현한다고 주장하였다. 이러한 관점에서 여성경찰 또한 직무를 통해 성역할을 하고 있다는 점을 강조했다.⁵⁾ 경찰조직의 임무를 달성하기 위한 수단은 대부분 인적자원에 의존한다. 오늘날 여성경찰은 매우 중요한 수단이다. 과거와는 다르게 지역사회경찰활동과 같이 비권력적 수단을 적극 활용하는 경찰활동을 지향하는 측면에서 여성경찰이 남성경찰과 동등한 지위에서 활동할 수 있기 때문이다.

더불어 오늘날 양성평등 사상이 정착되고 인권인식이 신장되었으며, 여성의 사회진출이 활발한 시점에서 여성이 남성과 같은 교육과 훈련을 받고, 동일한 보수를 받는 체제를 갖추고 있지만 오히려 입직을 위해 더 많은 편견을 극복하고 비가시적 시험을 감수해야한다는 점을 감안한다면 성별에 따른 직무분리는 외·내부적 환경의 부정적 상호작용에 따라 직무 소외감을 느낄 수 있다. 이러한 결과는 직무에 대해 무의미, 무력감, 자기소외감을 느끼게 됨으로써 적극적 치안서비스 동기를 저하시킬 수 있다.⁶⁾

4) E. Klein, *Gender Politics*, 1st Edition edition, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1984, p. 3.

5) V. Garcia, "'Difference' in the Police Department Women, Policing, and 'Doing Gender'", *Journal of Contemporary Criminal Justice* Vol. 19 No. 3, 2003, pp. 330-344.

6) 박한호·한상암, "경찰조직의 성별직무분리 현상에 대한 고찰-성별직무분리 인

많은 연구들이 성차별적 인식이 직무동기를 감소시킨다는데 동의하지만 실제 성별에 따른 직무의 분리가 직무동기상 심리상태를 감소시키는 지에 대한 연구는 드물다. 따라서 본 연구에서는 선행연구의 논의를 바탕으로 이러한 구조적 영향을 통계적으로 검증하고자 하는데 목적을 두었다.

II. 성별직무분리와 직무소외에 대한 선행연구

1. 성별직무분리의 미시적 접근과 여성경찰의 성별직무분리

인적자본론은 성별직무분리를 설명하는 대표적 이론이다. 이 이론의 가정은 직무를 결정하는데 유일한 권력자가 존재하지 않는다는 것이다. 즉, 개별근로자의 지위나 임금정도, 직무의 배치는 개인의 학력, 직업훈련과 숙달정도, 업무의 경험치 및 경험 등과 같은 개인이 가지고 있는 인적자본에 따라 직무가 결정된다는 것이다.⁷⁾

박한호(2013)는 여성경찰이 인적자본에 대한 투자를 꺼리는 원인을 첫째, 자녀양육이나 남편의 전근으로 인한 경력단절의 예상됨 따라 인적자본의 투자가 소극적일 수 있으며 둘째, 양육의 책임으로 인해 양육을 보장할 수 있는 유연한 직무를 선택 할 수 있으며 마지막으로 인적자본을 획득하기 위한 과정상 남성지배적 문화에 따른 비·공식적 장벽이 존재한다는 것을 인식했기 때문에 전형적인 여성적 직무(Pink Job)에

식이 직무적극성에 미치는 영향을 중심으로”, 한국경찰학회보, 제38권, 한국경찰학회, 2013, 125-156쪽.

7) G. Becker, *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press, 1971, pp. 30-31.

중사하고자 한다고 주장했다.⁸⁾

그러나 인적자본론은 남성과 동일한 경력, 학력, 훈련 뿐 아니라 공무원의 지역적 전근제도가 확립되어 있는 현재 인사구도에서 여성경찰의 성별직무분리를 설명하는데 한계를 나타냈다.⁹⁾

이러한 한계를 보완하기 위한 이론이 바로 통계적 차별이론이다. 통계적 차별은 노동시장의 불완전한 정보를 마치 완전한 정보와 같이 취급함으로써 생기는 차별을 말한다. 조직이 개인의 자질과 능력 등 정보를 취득하는 것은 사실상 불가능하기 때문에 불완전할 수밖에 없다. 따라서 조직의 안정성을 보장하기 위해 개인이 속한 집단의 평균적 속성으로 평가함에 따라 대체비용이 많이 들거나 훈련비용이 많이 드는 직무에 이직의 가능성이 높은 여성들을 배제함으로써 성별직무분리가 생겨났다는 이론이다.¹⁰⁾

실제 초기에 진입한 여성경찰과 지지자들은 통계적 차별을 극복하기 위해 노력하였는데 여성경찰의 직업적합성은 직무능력과 관련한 것으로 업무능력,¹¹⁾ 순찰능력,¹²⁾ 시민만족도 충족력,¹³⁾ 경찰서장의 평가정도,¹⁴⁾

8) A. A. Kemp, *Women's Work: Degraded and Devalued*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1994, p. 7.; M. Natarajan, "Women Police in a Traditional Society", *International Journal of Comparative Sociology*, Vol. 42(2001), pp. 211-233.; S. Kakar, "Gender and Police Officers' Perceptions of Their Job Performance: An Analysis of the Relationship between Gender and Perceptions of Job Performance", *Criminal Justice Policy Review*, Vol. 13, No. 3(2002), p. 248.

9) J. L. Gossett & J. E. Williams, "Perceived discrimination among women in law enforcement", *Women & Criminal Justice*, Vol. 10, No. 1(1998), pp. 53-73.; S. Fekjaer & S. Hairynjjo, "Promotion aspirations among male and female police students", *International Journal of Police Science and Management*, Vol. 14 No. 1(2012), p. 71.

10) W. T. Bielby & J. N. Baron, "Men and women at work: Sex segregation and statistical discrimination", *American Journal of Sociology*, Vol. 91, No. 4(1986), pp. 759-799.

육체적 능력,¹⁵⁾ 육체적 교육훈련의 수용성,¹⁶⁾ 폭력적 상황의 관리¹⁷⁾ 등이 대표적인 통계적 차별을 극복하고 객관적인 측정으로 편견을 없애는 연구들이었다.

박한호(2013)에 따르면 이러한 검증은 긍정적 효과만을 가져오진 안 았다고 기술했는데 여성경찰의 효과성과 관련한 경험적 연구의 실패나 여성성관련 결과의 검증은 여성경찰의 추상적 편견에 그치는 것이 아니라 편향된 직무의 배치에 객관적 근거가 되기도 하였다. 예를 들면 여성과 청소년관련 직무에 여성을 적극적으로 배치하는 것들이 그 예이다.¹⁸⁾

이외에 사회지위획득이론으로 성별직무분리현상을 설명하고 있는데 이 이론의 가정은 여성의 자질(생래적 자질 및 여성성을 반영한 후천적

-
- 11) L. Molinaro, "Advancement of women in law enforcement", *Law and Order: The Magazine for Police Management*, Vol. 45, No. 8(1997), p. 10.
 - 12) P. Bloch & D. Anderson, *Policewomen on patrol: Final report*, Washington, DC: Police Foundation, 1974.; J. L. Sherman, "An evaluation of policewomen on patrol in a suburban police department", *Journal of Police Science and Administration*, Vol. 3(1975), pp. 434-438.
 - 13) J. L. Sherman, 앞의 논문, pp. 434-438.
 - 14) T. Seligson, *How good are women cops?*, Parade Magazine, 1985, p. 8.
 - 15) R. Townsey, "Female patrol officers: A review of the physical capability issue. In B. Price & N. Skoloff (Eds.), *The criminal justice system and women*, New York: Clark Boardman, 1982, pp. 413-426.
 - 16) J. Moldon, "Female police officers—Training implications", *Law and Order: The Magazine for Police Management*, Vol. 33, No. 6(1985), pp. 62-63.
 - 17) A. S. Grennan, "Findings on the role of officer gender in violent encounters with citizens", *Journal of Police Science and Administration*, Vol. 15(1987), 78-85.; J. Moldon, 앞의 논문, pp. 62-63.; J. Moldon, *The municipal year book*, Washington, DC: International City Management Association, 1987.
 - 18) J. Belknap, *Women Working in Policing and Law Enforcement: The Invisible Woman: Gender, Crime, and Justice*, Cengage Learning, 2009, pp. 360-481.

자질)이 직업구조상 위치를 결정한다는 것이다. 경찰직무의 수행에 필요한 자질이 남성보다 떨어지기 때문에 여성이 직무배치에 있어 제한된다는 것이다. 오늘날 이 이론은 여성의 기회를 평등하게 개선시키기 위한 노력들을 제시하고 있기도 한 이론으로 오히려 성별직무분리 현상을 감소시키는 주된 이론으로 관심을 받고 있다.

박한호(2013)에 따르면, 경찰이 범죄통제를 최우선하는 직업으로 시작되었다는 점에서 범죄와의 투쟁자(Fighter)역할을 지향해 왔다. 이에 여성경찰은 특질상(감성적 기질/신체적 약함) 사회지위획득의 불리한 위치에 놓이게 되었다고 주장하였다.¹⁹⁾ 이와 동일하게 Adams(1994)는 남성이 육체적 강인함에 있어 여성보다 유리한 위치를 차지함에 따라 여성경찰에 대해서 시대적인 요구와 직무의 안전성·효과성이 검증되기 전까지 경찰조직 내에서 부차적인 직무만을 수행했다고 기술하고 있다.²⁰⁾ 육체적 연약함은 생명을 담보로 해야 하는 상황의 경우에 여성경찰을 부담스러운 파트너로 인식함으로써 범죄통제를 직접적으로 다루는 부서에서 제외시키는 결과를 초래하게 되었다는 것이다.²¹⁾

이를 종합해 보면 미시적 차원의 성별직무분리는 편견에 의해 이루어지는 경우가 존재함을 알 수 있다.

2. 성별직무분리의 거시적 접근과 여성경찰의 성별직무분리

성별직무분리의 구조주의적 접근 즉, 거시적 접근론은 성별직무분리의

19) J. Belknap, 앞의 책, pp. 460-461.

20) T. F. Adams, 앞의 책, p. 35.

21) D. W. Perez, *Paradoxes of Police Work*, Delmar Cengage Learning, 2011, pp. 15-17.

원인을 개인적 차원에서 찾기보다 사회나 조직구조에서 찾고자하는 시도로 노동시장의 구조자체에서 성별을 분리해 노동인력을 배치함을 가정한다.

구조주의적 이론에 입각해 본다면, 경찰 내 여성의 진입을 어렵게 함으로써 조직에서 성별직무분리를 초래했던 1971년 미국공무원인사위원회(U.S. Civil Service Commission)의 기준에서도 구조주의적 성별직무분리 현상을 볼 수 있다. 미국공무원인사위원회는 1971년 여성경찰관에 대한 최저 기준을 고졸학력과 사회사업(Social Casework)에서 최소 2년간의 실무경험 또는 이와 동등한 기술훈련과 사업경력으로 정한 반면, 남성경찰은 1960년대 까지 고등학교 졸업 외 별다른 경력이나 능력을 요구하지 않았다.²²⁾

박한호(2013)에 따르면, 구조주의적 성별직무분리는 이처럼 조직적인 측면에서 진입에 따른 초기적 성별분리를 시도하기도 하지만 조직진입 후(양적증가) 성별직무분리(질적증가)를 유도하기도 한다고 주장했다.

마틴(1990)의 U.S. Bureau of Justice Statistics 2005를 분석한 연구에서 평등사상에 힘입어 남녀 고용조건이 완화된 이후 인구 5만 명 이상의 자치도시에서 근무하는 여성경찰관의 수가 1978년 4.2%, 1986년 9%로 증가하였으며, 1998년에는 미국 내 경찰의 10.5%가 여성이 차지했다고 한다. 또한 2000년 미국 대도시 경찰국의 전일제 정식 경찰요원의 16.3%를 여성이 차지하고 있어 이를 잘 나타내주고 있다.

위와 같은 현상을 설명하는 유리천장 이론은 여성이 경찰직을 포함한 법집행분야 외 다양한 직종에서 금녀의 벽을 허물고 고임금, 고위직으로 대거 진출하였지만 실질적인 권위에서 배제시키는 유리천장이 존재한다

22) K. Segrave, *Police women: A History*, McFarland, 1995, p. 28.

는 것을 설명한 이론이다.

박한호(2013)는 이러한 유리천장의 선행요인으로 유리벽을 설명하였는데 유리천장은 수직적 직무분리로 승진에 따른 직무분리이전에 이루어지며, 수평적 직무분리의 평가로 승진이 이루어지기 때문이라고 설명하였다. 이러한 이유는 조직 내 중요한 직책이나 부서에 여성이 없으며, 주로 단순한 업무나 보조업무에 배치됨으로써 유리벽의 결과로 유리천장을 경험한다는 것이다. 특히 관리직 같은 남성의 전형적인 직무는 보직배치에 배제됨으로써 승진의 기회가 적고 여성이 이중적으로 배치되고 있다고 설명했다.

Morash · Haarr · Kwak(2006)은 이러한 것을 경험적으로 증명하고 있는데 여성경찰이 고위직에 승진했다더라도 권한과 재량에 한계가 존재해 남성경찰과는 다른 명분상 지위에 머문다는 점을 확인했다.²³⁾

더불어 Price와 Gavin(1982)의 연구에서는 여성경찰관은 여성들만의 부서(여성성만을 요구하는 부서) 외에는 승진이 어렵고, 동등한 승진시험의 기회가 적을 뿐 아니라 승진에 필요한 경험이 제한되기 때문에 승진이 어렵다는 것을 발견했다.²⁴⁾

구조주의적 접근이론 중 또 다른 하나는 이중노동시장이론이다. 이 이론은 높은 기술과 교육을 필요로 하고 고임금, 고위직시장으로 계층화되어있는 1차 노동시장, 단순한 업무나 생산직과 같은 전문적 교육과 지식이 높게 요구되지 않는 2차 노동시장으로 구분된다는 것이다. 이 때 여성이 2차 노동시장에 적합하다는 것 때문에 성별직무분리가 일어난다는 것이다.

23) M. Morash, R. Haarr, & D. H. Kwak, 앞의 논문, pp. 26-43.

24) R. Townsey, 앞의 책, pp. 399-412.

이와 관련해 Warner와 Steel(1989)의 연구에서 남성경찰 관리자는 여성경찰이 남성경찰의 직무범위를 침해하는 것에 대하여 적대적이라는 인식이 높다는 것을 증명했다.²⁵⁾ 또한 Davis(2005)의 연구에서는 여성경찰을 범죄통제에 필요한 인력으로 생각하기보다 지역사회 경찰활동 서비스 제공에 필요한 인력으로 인식한다는 것을 증명했다. 이 이론에 근거한다면 남성경찰은 1·2차 노동시장에 배치하려는 의도가 있는 반면 여성경찰은 2차적 노동시장에 한정하려는 것을 설명할 수 있다.²⁶⁾

마지막 성별직무분리인식은 마르크스의 페미니스트 이론이다. 이 이론의 가정은 이윤을 극대화시키기 위해 값싼 노동력이 필요한데 그 값싼 노동력이 여성이라는 것이다.

여성경찰의 초기임무가 사회 복지적 임무 중심으로 이루어지고 구치소에 배치되는 등 간병인의 역할과 같은 사회봉사활동으로 구성됨에 따라 낮은 임금을 받았다.²⁷⁾ 더불어 남성경찰관들이 싫어하거나 꺼려하는

25) R. L. Warner & B. S. Steel, "Affirmative action in times of fiscal stress and changing value priorities: The case of women in policing", *Public Personnel Management*, Vol. 18(1989), pp. 291-309.

26) T. Davis, "Gender Inequality In Law Enforcement And Males's Attitudes And Perceptions Toward Women Working In Toward Women Working In Law Enforcement", *University of Texas at Arlington*, (2005), pp. 1-4.

27) J. Balkin, "Why Policemen Don't Like Policewomen", *Journal of Police Science and Administration* Vol. 16, No. 1(1988), pp. 29-30.; S. Gross, "Women Becoming Cops: Developmental Issues and solutions", *Police chief*, Vol. 51, No. 1(1984), pp. 32-36.; S. E. Martin, *Breaking and entering: Policewomen on patrol*, Univ of California Press, 1982, pp. 109-212.; S. E. Martin, & N. C. Jurik, *Doing justice, doing gender: Women in law and criminal justice occupations*, Thousand Oaks, CA: Sage, 1996.; L. J. Sherman, "A Psychological View of Women in Policing", *Journal of Police Science and Administration*, Vol. 1, No. 4(1973), pp. 383-394.; R. L. Warner, B. S. Steel, & N. P. Lovrich, "Conditions Associated with the

임무 중 실패가능성이 낮은 서비스임무에 배치함으로써 효율성을 극대화하고자 하였다는 점은 이 이론에 대한 설명력을 높인다.

반면, 남성경찰관이 관심 없어하는 임무들은 여성경찰이 대체인력으로 배치됨으로써 여성경찰이 더 많이 채용되는 효과를 가져왔다.

3. 소외의 정의와 직무분리에 따른 여성경찰의 직무 소외관계

Laub과 Smith(1995)는 “형사사법분야에 일하는 여성경찰관은 직무로부터 소외를 받을 뿐 아니라 전반적 활동에 있어 소외와 무시를 받고 있다”고 주장했다.²⁸⁾

소외에 대한 설명은 고전적 소외개념으로 접근한 Marx의 소외론을 재해석한 Seeman의 현대적 소외개념을 사용하고 있다.

사회과학에서 소외란 자신의 주변, 노동 및 노동의 산물, 자아로부터 멀어지거나 분리된 듯한 감정의 상태를 지칭하며, 일정한 집단이나 조직에서 제외되는 것을 말한다.²⁹⁾ Seeman(2001)은 “자신의 욕구와 업무 그리고 타자로 부터 자신이 분리되어 있음을 느끼는 것”으로 정의하며, 개인의 기대감과 가치를 투영하여 정의하였다.³⁰⁾ 이러한 배경과 의미에

Advent of Representative Bureaucracy”, *Social Science Quarterly* Vol. 70, No. 3(1983), pp. 562-578.

28) J. H. Laub & J. S. Smith, “Eleanor Touroff Glueck: An Unsung Pioneer in Criminology”, *Women & Criminal Justice*, Vol. 6 No. 2(1995), pp. 2-22.

29) M. Seeman, “On the meaning of alienation”, *American Sociological Review*, Vol. 24 No. 6(1959), pp. 783-791.; T. S. Henricks, “Toward a General Theory of Alienation”, *Sociological Inquiry*, Vol. 52, No. 3(1982), pp. 200-201.

30) M. Seeman, 앞의 논문, pp. 783-791.; M. Seeman, “Alienation: Psychosociological tradition”, *International encyclopaedia of the social and behavioral sciences*,

서 소외(alienation)란 일반적으로 사람들이 억압적이거나 자신의 통제를 넘어서는 사회제도와 상호작용하게 될 때 경험하게 되는 무의미감과 무력감을 말하며,³¹⁾ 또한 사회학적 의미로써 “낮설게 하다”, “타인의 것으로 만들다”라는 의미를 가진다.³²⁾ 앞서 제시한 의미에 따라 직무소외는 현재 수행하는 임무와 과제뿐 아니라 이와 관련한 직업적 상황을 포함하는 개념으로 정의하고 있다.³³⁾

박한호(2013)을 중심으로 직무소외를 살펴보면, “현재 직무를 수행함에 있어 경험하게 되는 심리적 소원감”을 의미하며, 이때 직무소외는 동료와의 관계에서 느끼게 되는 소원감을 ‘타인으로부터의 소외(alienation from human relations)’의 ‘고립감(isolation)’으로, 승진에 누락되거나 중요업무 등에서 제외되면서 느끼게 되는 소원감을 ‘조직으로부터의 소외(alienation from organization)’의 ‘무기력(powerlessness)’으로 그리고 자신 스스로 성취감을 느끼지 못하거나 자신의 가치가 없다고 느끼는 상황을 ‘자신으로부터의 소외(alienation from oneself)’의 ‘무의미(meaninglessness)’로 정의하였다.³⁴⁾

박한호(2013)의 연구와 같이 본 연구에서는 직무소외를 “한 사람이

Vol. 1(2001), pp. 385-388.; M. Seeman, *Alienation and Engagement*, Russell Sage Basic Books, New York, 1972, pp. 467-527.

31) 조홍식·김진수·홍경준, 산업복지론, 나남출판사, 2005, 1-42쪽.

32) C. S. Fischer, “Alienation: Trying To Bridge The Chasm”, *British Journal of Sociology*, Vol. 27, No. 1(1976), pp. 35-49.

33) 주재진, “경찰공무원의 근무성적평정 공정성 인식이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구”, 동국대학교 대학원 박사학위 논문, 2007, 40-42쪽.

34) 이혜진, “관리사무 종사자의 직업욕구가 직무소외에 미치는 영향”, 경기대학교 대학원 석사학위 논문, 2004, 11쪽.; 유낙준, “군 조직 내 멘토링이 부하의 조직몰입과 소외에 미치는 영향에 관한 연구”, 위덕대학교 박사학위 논문, 2008, 38-40쪽.; 박한호, 앞의 논문, 1-40쪽.

수행하는 임무(duty)와 과제(task)로서의 직무 뿐 아니라 그 직무를 수행하는 상황 속에서 타인으로부터 혹은 조직으로부터 느끼는 심리적 소외감과 자신 스스로 느끼는 심리적 소외감"을 모두 '직무소외(職務疎外)'로 보았다.³⁵⁾

박한호(2013)에 의하면, "소외가 상대적 박탈감, 이기주의, 자기소외, 불신, 좌절, 고립, 자기상실, 무의미, 무기력 등 사람의 다양한 부정적 인식으로 지칭되며, 조직체제 또는 조직 구성원의 상호작용에서 느끼는 심리적인 소외감이라는 측면에서 여성경찰은 남성 중심적 문화 속에서 불신으로 인한 좌절을 경험하고, 경찰의 거대 관료조직으로 부터 고립감을 느끼는 주체이고, 경찰여성과 여성경찰로써의 역할 갈등적 상황에 직면하며, 남성과 비교되면서 상대적 박탈감을 느낌으로써 직무상 무기력과 무의미적 감정을 형성하는 주체"로 보았다.

Kanter(1977)는 4가지 역할모델로 여성경찰이 인식되었다고 주장했다. 성적인 역할(생물학적 성격체), 어머니적 역할, 아이를 돌보는 누나, 여성해방운동가가 그것이다.³⁶⁾ 경찰조직은 이 4가지 중 어느 하나에 속하지 않을 경우 강제로 역할을 부여한다고 주장하였다. 오늘날 이러한 4가지 역할의 제한은 여성경찰 역할의 모호성을 형성하고 퇴직유도라는 부정적 결과를 초래했다.³⁷⁾ Morash · Haarr · Kwak(2006)은 남성위주의

35) R. N. Kanungo, *Work Alienation: An Integrative Approach*, New York: Praeger, 1982, pp. 145-161.; 박한호, 앞의 논문, 10-47쪽.

36) R. M. Kanter, "Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women", *American Journal of Sociology*, Vol. 82(1977), pp. 965 - 990.

37) T. O. C. Shelley, M. S. Morabito, & J. Tobin-Gurley, "Gendered institutions and gender roles: understanding the experiences of women in policing", *Criminal Justice Studies Aquatic Insects*, Vol. 24, No. 4(December 2011), p. 363.

직무배분과 배척에 따라 직무에서 동료경찰의 거부에 따른 고립과 여성의 명목상 지위의 부여는 상대적 박탈감에 따른 심리적 고립감을 형성하는 등 주요 스트레스 원인임을 밝혀냈다.³⁸⁾ 더불어 Kakar(2002)은 남성경찰과 여성경찰을 대상으로 직무에 대한 직무능력차이 인식을 조사하였는데 법집행에 필요한 직업적 능력이 동등하다고 인식하였지만 성별에 따라 절하된 평가를 받았다고 인식함에 따라 상대적인 박탈감을 느낀다고 하였으며, 이러한 상대적 박탈감은 소외와 관련해 직무만족도가 남성보다 여성이 낮음을 단편적으로 제시했다.³⁹⁾ 더불어 박한호·한상암(2014)의 연구에서는 “개인이 가진 능력과 잠재력을 발휘할 수 없는 조직분위기는 성취감을 형성할 수 없고 이에 따라 자기소원감이 발생된다”는 것을 증명하였다.

Brown와 Heidensohn(2000)에 따르면, “조직은 조직 내 모범적인 구성원의 유지를 해야 할 필요가 있다”고 주장하였는데 여성경찰은 조직 내에서 자신의 능력을 측정당하고 적절히 평가될 때 직접적으로 잔류능력에 영향을 주었다. 따라서 직무의 만족에 영향을 주는 요소로 평가의 공정성은 매우 높은 직무만족감을 형성할 수 있다는 견해다.⁴⁰⁾

이렇게 직무만족을 높이는 평가는 자기소원감과 관련될 수 있으며, 개인이 직무를 통해 자신의 원하는 바를 충족하고 자아를 실현한다는 측면에서 개인의 목표가 달성될 수 있다고 예상하는 한 조직 내에서 지속

38) M. Morash, R. Haarr, & D. H. Kwak, 앞의 논문, pp. 26-43.

39) S. Kakar, “Gender and Police Officers’ Perceptions of Their Job Performance: An Analysis of the Relationship between Gender and Perceptions of Job Performance”, *Criminal Justice Policy Review*, Vol. 13, No. 3(2002), pp. 238-256.

40) F. Heidensohn & J. Brown, *Gender and policing: Comparative perspectives*, Palgrave Macmillan, 2000.

적으로 남길 바라며 현 직무를 충실히 수행한다. 직무의 배정과 직무수행적 측면에서 이상적인 형태는 역할일치성이다. 이를 종합해보면 역할 기대는 다양한 상호작용에 의해 영향을 받는다는 점과 성별직무분리는 여성경찰공무원과 관련하여 성 고정관념적 역할인식과 성 차별적 하위 문화는 결과적으로 직무소외와 같은 부정적 영향으로 작용할 수 있다.⁴¹⁾

Ⅲ. 연구의 설계 및 변수의 조작적 정의

1. 연구의 설계 및 측정

본 연구는 경찰조직 내 성별직무분리의 요인들이 여성경찰의 직무를 어떻게 분리시키며, 분리의 결과로 인한 인식이 심리적인 감정의 결과로써 직무소외감에 영향을 미치는지 통계적으로 검증하는데 목적이 있다.

앞서 서술한바와 같이 본 연구는 박한호(2013)의 “여성경찰공무원 직무개선에 관한 연구”와 박한호·한상암(2013)의 “경찰조직의 성별직무분리 현상에 대한 고찰”에 대한 데이터를 분석하였다. 원자료의 설명에 따르면, 표본추출은 무작위표본추출을 하였으며, 표본의 크기는 2012년 11월 3일부터 같은 달 11월 17일까지 전국에 있는 지방경찰청, 지역경찰서, 파출소, 지구대를 대상으로 하였으며, 더불어 조사방법은 리커트(R. Likert)가 개발한 5점 척도의 형식으로 구성된 설문지를 통해 설문조사를 실시하였지만 본 연구에서는 연구목적에 맞게 변수의 설정과 분석방법을 달리하는 2차 데이터 분석을 실시하였다.

41) M. Morash, R. Haarr, & D. H. Kwak, 앞의 논문, pp. 26-43.

2. 변수의 조작적 정의

1) 성별직무분리

성별직무분리란 기존 젠더(사회학적 성) 관련 연구에서 지적하였듯이 성별차이에서 오는 성편견적 인식이 다양한 역할갈등, 조직몰입, 역할정체성, 역할몰입 등에 영향을 미친다는 연구결과에 따라서 성별에 따른 직무분리경험 및 현상에 대한 주관적 가치가 직무소외감에 영향을 미칠 것으로 예상하여 아래와 같이 수직적 직무분리, 수평적 직무분리, 육체적 직무분리, 정신적 직무분리에 대한 인식을 구분하여 측정하였다.

〈표 1〉 성별직무분리의 조작적 정의

구분	정의
수직적 성별직무분리	수직적 성별직무분리란 조직구조적인 측면에서 승진 및 권한의 분배에 있어 성별차이에 따라 기회가 차단되었다고 느끼는 정도 혹은 성별직무분리로 인한 현재 조직구조상 실현가능성이 없다고 인식하는 정도로 측정하였다.
수평적 성별직무분리	수평적 성별직무분리는 같은 직급 내에 다른 직무의 수행에 대한 성차별인식으로 성차별 기능적 직무의 할당 및 배정의 경험 또는 인식으로 정의하고 이는 여성경찰로서 요구되는 기능적 효과성인 기민성, 조심성, 지루함을 견디는 능력, 보조자로서의 인식 등을 측정할 수 있는 항목으로 구성함에 따라 조작적으로 정의, 특정성별인 여성경찰로서 요구받거나 기대되는 직무기능을 중점으로 측정하였다.
육체적 성별직무분리	경찰구성원을 대상으로 하는 연구 중 성별과 관련된 여성경찰의 연구는 대부분 여성경찰의 안전성과 관련한 직무능력을 검증하는 것에 집중되어 있다. 이러한 원인은 전통적 범죄통제 모델에 기인한 것으로 여성의 육체적 능력을 시험하기 위한 것이다. 이에 따라 육체적 성별직무분리는 특정 성(性) 즉, 여성이라는 성별로 인하여 직무를 부여받거나 직무에서 배제(排除) 혹은 배려(配慮)받은 경험을 하거나 이러한 것을 느끼고 인식하는 정도로 측정하였다.
정신적 성별직무분리	정신적 성별직무분리는 직장 내 정신적인 직무를 부여 받았던 경험과 인식으로 측정하였다. 주위 동료들에 의해 여성의 성별역할고정관념으로 인한 직무 분리 경험으로써 이는 직무수행에서 여성성을 기대하는 정도로 여성, 청소년과 관련된 상담직무, 대민서비스를 제공하는 대인직무 할당 경험 및 인식으로 측정하였다.

출처: 박한호, “여성경찰공무원 직무개선에 관한 연구”, 박사학위논문 원광대학교 대학원, 2013, 재구성.

2) 직무소외감

Seeman(1959),⁴²⁾ Blauner(1964)⁴³⁾ 등이 소외를 주관적인 심리상태로 파악한 무력감, 무규범성, 자기소외감, 사회적 고립감 등의 4가지 차원의 척도를 Miller(1967)가 개발한 설문과 박한호(2013)를 토대로 경찰조직에 적합하도록 재구성하였다. 또한 무의미성에 대해서는 Shepard(1972)⁴⁴⁾와 박한호(2013·2014)가 개발한 설문을 재구성하여 총 5가지 차원의 척도를 수정·보완하여 측정하였다. 하위 변인으로는 고립감, 무력감, 무의미성, 자기소외감, 무규범성으로 측정하였다.⁴⁵⁾

〈표 2〉 직무소외감의 조작적 정의

구분	조작적 정의
사회적 고립	사회적 관계에서 느끼는 고독감이나 배척감, 즉 소수집단의 구성원들 사이에서 나타나는 고립감으로 조직 내에서 느끼는 고립감이나 거부의 감정으로 표현되는 것으로 포용이나 사회적 수용에 대한 개인의 낮은 기대감을 말한다. 이는 구성원 내에서 불신을 하거나 그들과의 의존적 관계를 맺지 못함에 따라 조직에서 고립되었다고 느끼는 정도이다.
무력감	자기 자신의 행위가 개인적인 보상이나 사회적 보상이 생기도록 하는 영향력을 가지는 것에 대하여 스스로 아무런 영향력을 미치지 못한다고 느끼는 정도라 할 수 있음으로 직무에 대하여 일정 통제권한이 없다고 느끼거나 영향력을 못 미친다고 느끼는 정도를 측정하였다.

42) M. Seeman, 앞의 논문, pp. 783-791.

43) R. Blauner, *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*, The University of Chicago Press, 1964, pp. 22-24.

44) J. M. Shepard, "Alienation As a process: Work as a Case In point", *The sociological Quarterly*, Vol. 13(1972), pp. 161-173.

45) G. A. Miller, "Professionals in bureaucracy: Alienation among industrial scientists and engineers", *American Sociological Review*, (1967), pp. 755-768.; J. M. Shepard, 앞의 논문, pp. 161-173

구 분	조직적 정의
무의미성	일정한 사건이나 업무에 역동성에 대하여 이해하지 못하는 감각으로 내가 하고 있는 직무가 종사하는 조직의 목표성과를 달성하거나 다른 구성원에게 의미가 없다고 느끼는 정도로 측정하였다.
자기 소원	자기가 수행하는 임무 내에서 내재적 보상을 얻지 못함에 따라 일에 대한 도구주의적 태도를 갖는 것을 말한다. 즉, 자신이 하는 일은 가치가 없다고 생각하거나, 일에 대한 자부심이 없거나, 단순한일로서 취급함에 따라 생계 수단이나 일반적 직업으로만 간주하는 정도로 측정하였다.
무규범성	공유된 사회적 행위규범을 지키지 않음으로써 광범위한 비행의 확산, 불신, 무제한적인 개인의 경쟁 등을 초래하는 것으로 머튼이 주장한 문화적 목표와 제도화된수단간의 괴리와 같이 주어진 목표를 달성하기 위해서 사회적으로 용인되지 못한 수단이 필요하다는 기대감을 일컫는다. 구체적으로 목표달성을 위한 수단의 합리화, 능력, 성실보다는 배경이나 처세가 중요하다고 느끼는 정도 등으로 측정하였다.

출처: 박한호, “여성경찰공무원 직무개선에 관한 연구”, 박사학위논문 원광대학교 대학원, 2013, 재구성.

IV. 검증과 결과

각 문항들은 선행연구를 참고로 설문이 작성되었으며, 통계적으로 검증된 분석에 의하여 66문항 중 탐색적 요인분석, 확정적 요인분석, 신뢰도 분석 등 적합한 설문 25문항을 대상으로 구조방정식 모델을 구축하였다. 본 연구의 통계프로그램은 SPSS 22와 AMOS 22를 활용하였다.

1. 성별직무분리와 직무소외감의 신뢰도 측정

성별직무분리 인식을 측정하기 위한 설문문항 수직적 성별직무분리(x2, x4, x5)의 신뢰도는 .720로 나타났고, 수평적 성별직무분리(x12, x14,

x15) 신뢰도는 .749로 나타났으며, 정신적 성별직무분리(x23, x24, x25)의 경우 .799로 나타났고, 육체적 성별직무분리의 경우(x29, x30, x33)는 .690로 나타났다. 또한 직무소외의 하위변수 중 고립감(y4, y5, y6)의 경우는 .847로 무기력(y13, y15, y16)의 경우 .841로 무의미(y19, y20, y22)의 경우는 .850으로, 무규범(y25, y26)의 경우는 .795로, 자기소외감(y29, y30) 경우 .726으로 나타났다. 신뢰도가 모두 .6을 넘어 높은 것으로 나타났으며, 요인분석 또한 .4가 넘고 각 요인별로 그룹을 이루었다.

〈표 3〉 성별직무분리에 대한 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석⁴⁶⁾

구 분	요인명	문항	요인적재값	고유값	분산비율	신뢰도	
성별 직무 분리	요인1	수직적 직무분리	x2	.695	2,186	18,216	.720
			x4	.822			
			x5	.770			
	요인2	수평적 직무분리	x12	.783	2,147	17,892	.749
			x14	.760			
			x15	.801			
	요인3	정신적 직무분리	x23	.775	1,939	16,161	.799
			x24	.818			
			x25	.837			
	요인4	육체적 직무분리	x29	.765	1,905	15,874	.690
			x30	.761			
			x33	.696			
직무 소외감	요인1	고립감	y4	.894	2,362	18,172	.847
			y5	.775			
			y6	.743			
	요인2	무기력	y13	.727	2,285	17,579	.841
			y15	.825			
			y16	.831			

46) 본 설문 항목 번호는 일반적으로 변수의 약자 “V”로 표시하여 사용하나 원자료를 바탕으로 제시된 것으로 “X”와 “Y”로 표시한다.

구 분	요인명	문항	요인적재값	고유값	분산비율	신뢰도
요인3	무의미	y19	.761	2.253	17.327	.850
		y20	.779			
		y22	.830			
요인4	무규범	y25	.908	1.706	13.121	.795
		y26	.869			
요인5	자기소원감	y29	.825	1.662	12.785	.726
		y30	.845			

2. 확인적 요인분석

성별직무분리 요인들의 확인적 요인분석을 보면 모델 적합도가 모두 적합한 것으로 나타났다.

〈표 4〉 성별직무분리 요인들의 확인적 요인분석

적합도 (기준 값)	X ²	p	df	GFI (>0.9)	IFI (>0.9)
				.938	.936
지수	13,9623	.000	48	RMR (<0.05)	CFI (>0.9)
				.043	.935
				NFI (>0.9)	RMSEA (0.05~0.1)
				.905	.073

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x5	←	phs	1.000				
x4	←	phs	1.027	.089	11.582	***	
x2	←	phs	.537	.066	8.168	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x15	←	hs	1.000				
x14	←	hs	.804	.081	9.983	***	
x12	←	hs	.885	.083	10.661	***	
x25	←	pss	1.000				
x24	←	pss	.856	.054	15.717	***	
x23	←	pss	.638	.059	10.789	***	
x33	←	vs	1.000				
x30	←	vs	1.102	.130	8.461	***	
x29	←	vs	1.177	.139	8.441	***	

* phs=수직적 직무분리, hs=수평적 직무분리, pss=정신적 직무분리, vs=육체적 직무분리

또한 직무소외감 요인들의 확인적 요인분석을 보면 모두 적합한 것으로 나타났다.

〈표 5〉 직무소외감 요인들의 확인적 요인분석

적합도 (기준 값)	χ^2	p	df	GFI (>0.9)	IFI (>0.9)
				.957	.976
				RMR (<<0.05)	CFI (>0.9)
지수	110.073	.000	55	.030	.976
				NFI (>0.9)	RMSEA (0.05~0.1)
				.953	.053

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
y16	←	무기력	1.000				
y15	←	무기력	.933	.049	18,888	***	
y13	←	무기력	.789	.056	14,122	***	
y30	←	자기소원감	1.000				
y29	←	자기소원감	1.020	.106	9,625	***	
y22	←	무의미	1.000				
y20	←	무의미	1.144	.079	14,480	***	
y19	←	무의미	1.316	.085	15,549	***	
y6	←	고립감	1.000				
y5	←	고립감	1.005	.060	16,712	***	
y4	←	고립감	.972	.066	14,669	***	
y26	←	무규범성	1.000				
y25	←	무규범성	.720	.107	6,757	***	

3. 구조방정식 모델 분석

모델 적합성은 연구자가 제시한 데이터와 만든 모델이 얼마나 적합한가에 대해 판단하는 지표로 가늠하는데 모형적합도는 내가 가지고 있는 데이터와 내가 만든 모형이 얼마나 적합한가에 대해 증분적합지수(incremental fit index), 절대적합지수(absolute fit index), 간명적합지수(parsimonious fit index)가 있다.

절대적합지수(absolute fit index)에는 χ^2 (Chi-square), GFI (Goodness of Fit Index), RMR(Root Mean square Residual), AGFI (Adjusted

GFI), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)가 있으며, 증분적합지수(Incremental Fit Index)에는 NFI (Normed Fit Index), TLI (Turker-Lewis Index), CFI (Comparative Fit Index)가 있으며, 간명적합지수(parsimonious fit index)는 PGFI (Parsimonious Goodness of Fit Index), PNFI (Parsimonious Normed Fit Index), AIC(Akaike Information Criterion) 등이 있다.

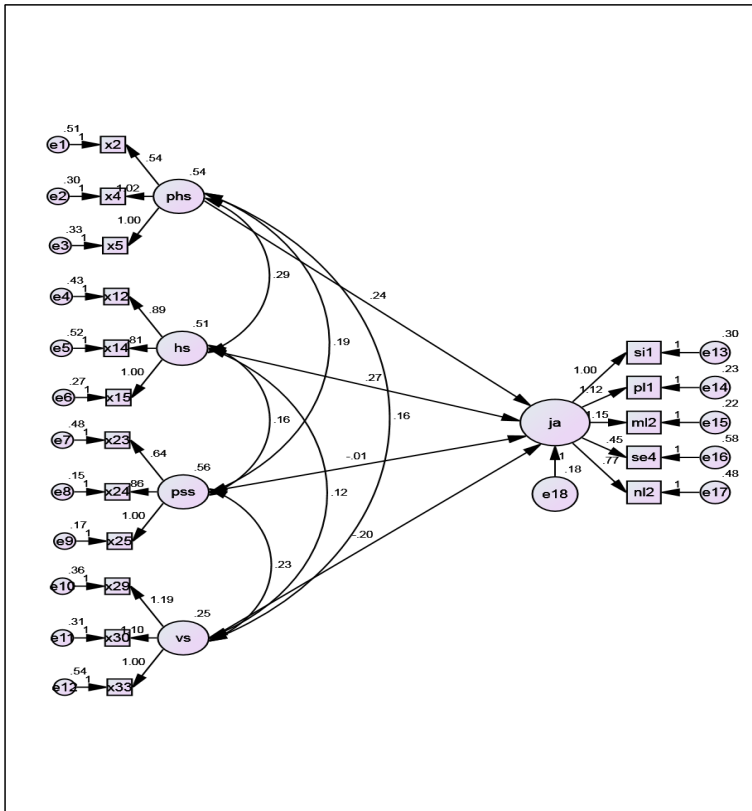
본 연구에서는 제안모델의 적합도 향상을 위해 수정지수(modification index: M. I.)를 이용하여 분석을 시도하였다. <표 6>은 연구모형과 측정오차 사이에 공분산을 설정한 수정모형과의 적합도를 비교한 것이다. 적합도 기준 값은 $p > 0.05$, RMR: 0.05이하, GFI: 0.9이상, IFI: 0.9이상, CFI: 0.9이상, NFI: 0.9이상이고 RMSEA는 0.05이하는 좋고 0.05~0.1이하는 수용가능으로 평가한다.

<표 6>모형의 적합지수 기준과 결과

적합도 (기준 값)	χ^2	p	df	GFI (>0.9)	IFI (>0.9)
				.907	.906
				RMR (<0.05)	CFI (>0.9)
지수	299.438	.000	109	.049	.905
				NFI (>0.9)	RMSEA (0.05~0.1)
				.860	.070

절대 적합지수 GFI, RMR 등이 .9를 넘어 구조방정식 모델이 적합한 것으로 나왔으며, RMSEA의 경우 수용 가능한 .07로 측정되었다. 또한 증분적합지수 IFI 또한 .9를 넘겨 모형이 적합한 것으로 나왔으며, .9에 미치지 않지만 NFI 또한 .860으로 측정되어 모형의 수용정도를 나타냈다.

아래는 구조방정식 모델을 구조화한 것이다.



〈그림 1〉 성별직무분리에 따른 직무소외감 구조방정식 모델 분석결과

V. 결론

본 연구에서 확인한 바와 같이 구조방정식 모델을 통하여 성별직무분리의 원인이 직무소외감을 일으키는 것을 알 수 있다. 본 연구의 분석결과 성별직무분리의 인식이 직무소외감을 구조적으로 발생시키는 모형이라는 것을 증명하고 있다.

선행연구에 따라 이러한 원인을 살펴보면 현실적으로 여성에게는 성편견에 따른 기능성에 대한 인식과 육체적인 고정적 편견이 존재하며, 수평적, 수직적 유리천장과 유리벽과 같은 보이지 않는 심리적 한계를 인식하고 있는 것으로 나타남에 따른 결과로 판단된다. 결과적으로 직무소외감 즉, 직무에 대한 무력감, 상실감, 고립감, 자기 소외감 등 부정적인 다양한 감정들로 형성되고 직무 동기를 감소시키는 결과에 영향을 미친다는 것이 구조적으로 검증되었다.

특히, 육체적 직무분리에 대한 수치가 부적인 영향관계를 보임으로써 예상했던 결과와 반대되는 결과를 보여주었는데 이는 박한호(2013)가 제시한 육체적 직무에 있어 여성의 전형적 직무선호에 따른 결과로 해석될 수 있다는 측면에서 흥미로운 결과이다. 즉, 가사적 노동을 병행해야 하는 상황에서 자신의 성역할을 모두 수행할 수 있는 직무를 선택함으로써 중복된 역할을 수행할 수 있기 때문에 유리벽과 유리천장발생이라는 불이익에도 불구하고 합리적 선택에 의해 긍정적으로 인식함을 알 수 있다.⁴⁷⁾ 이에 따라 여성경찰이 경찰조직에서 전문경찰로 활동하기

47) 육체적 직무의 소외감은 여성을 보호함을 인식한 결과로 차별이 아닌 배려로 인식하였다는 점이다. 또한 남성이 유리한 육체적 강인함을 요구하는 상황보다 사실상 경찰의 임무가 서비스제공과 질서유지라는 점에서 여성성이 요구

위해서는 첫째, 성 편견에 대한 인식 개선, 둘째, 평등한 기회의 증가 셋째, 업무 고려 시 차별이 아닌 배려적 성격의 문화형성이 선행되어야 할 것이다.

◆ 주제어(Key Words) : 성별직무분리(Gender job segregation), 여성경찰공무원(women's police officer), 경찰직무소외(police duties and alienation), 성 고정관념(sexual stereotypes), 성차별(gender discrimination)

〈논문접수 : 2016. 4. 16, 심사개시 : 2016. 4. 20, 게재확정 : 2016. 5. 20〉

되는 상황 더 많기 때문으로 설명될 수 있다(-.01/- .20).

참 고 문 헌

I. 국내문헌

1. 단행본

조홍식·김진수·홍경준, 산업복지론, 나남출판사, 2005, 1-42쪽.

2. 논문

박한호, “여성경찰공무원 직무개선에 관한 연구”, 박사학위논문 원광대학교 대학원, 2013, 1-7쪽.

_____. 한상암, “경찰조직의 성별직무분리 현상에 대한 고찰-성별직무분리 인식이 직무적극성에 미치는 영향을 중심으로”, 한국경찰학회보, 제38권, 한국경찰학회, 2013, 125-156쪽.

유낙준, “군 조직 내 멘토링이 부하의 조직몰입과 소외에 미치는 영향에 관한 연구”, 위덕대학교박사학위 논문, 2008, 38-40쪽.

이해진, “관리사무 종사자의 직업욕구가 직무소외에 미치는 영향”, 경기대학교 대학원 석사학위 논문, 2004, 11쪽.

주재진, “경찰공무원의 근무성적평정 공정성 인식이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구”, 동국대학교 대학원 박사학위 논문, 2007, 40-42쪽.

II. 외국문헌

1. 단행본

A. A. Kemp, *Women's Work: Degraded and Devalued*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1994, p. 7.

- D. W. Perez, *Paradoxes of Police Work*, Delmar Cengage Learning, 2011, pp. 15-17.
- E. Klein, *Gender Politics*, 1st Edition edition, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1984, p. 3.
- F. Heidensohn & J. Brown, *Gender and policing: Comparative perspectives*, Palgrave Macmillan, 2000.
- G. Becker, *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press, 1971, pp. 30-31.
- J. Belknap, *Women Working in Policing and Law Enforcement: The Invisible Woman: Gender, Crime, and Justice*, Cengage Learning, 2009, pp. 360-481.
- J. Moldon, *The municipal year book*, Washington, DC: International City Management Association, 1987.
- K. Segrave, *Police women: A History*, McFarland, 1995, p. 28.
- R. N. Kanungo, *Work Alienation: An Integrative Approach*, New York: Praeger, 1982, pp. 145-161.
- R. Townsey, "Female patrol officers: A review of the physical capability issue, In B. Price & N. Skoloff (Eds.), *The criminal justice system and women*, New York: Clark Boardman, 1982, pp. 413-426.
- S. E. Martin, & N. C. Jurik, *Doing justice, doing gender: Women in law and criminal justice occupations*, Thousand Oaks, CA: Sage, 1996.
- S. E. Martin, *Breaking and entering: Policewomen on patrol*, Univ of California Press, 1982, pp. 109-212.
- M. Seeman, *Alienation and Engagement*, Russell Sage Basic Books, New York, 1972, pp. 467-527.
- P. Bloch & D. Anderson, *Policewomen on patrol: Final report*, Washington, DC: Police Foundation, 1974.

- R. Blauner, *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*, The University of Chicago Press, 1964, pp. 22-24.
- T. F. Adams, *Police field operations*, Third Edition, Prentice Hall Career & Technology Prentice-Hall, 1994, p. 35.
- T. Seligson, *How good are women cops?*, Parade Magazine, 1985, p. 8.

2. 논문

- A. S. Grennan, "Findings on the role of officer gender in violent encounters with citizens", *Journal of Police Science and Administration*, Vol. 15(1987), pp. 78-85.
- C. S. Fischer, "Alienation: Trying To Bridge The Chasm", *British Journal of Sociology*, Vol. 27, No. 1(1976), pp. 35-49.
- D. Bissett, J. Bissett, & C. Snell, "Physical agility tests and fitness standards: perceptions of law enforcement officers", *Police Practice and Research*, Vol. 13, No. 3(June, 2012), pp. 208 - 209.
- G. A. Miller, "Professionals in bureaucracy: Alienation among industrial scientists and engineers", *American Sociological Review*, (1967), pp. 755-768.
- J. Balkin, "Why Policemen Don't Like Policewomen", *Journal of Police Science and Administration* Vol. 16, No. 1(1988), pp. 29-30.
- J. H. Laub & J. S. Smith, "Eleanor Touroff Glueck: An Unsung Pioneer in Criminology", *Women & Criminal Justice*, Vol. 6 No. 2(1995), pp. 2-22.
- J. L. Gossett & J. E. Williams, "Perceived discrimination among women in law enforcement", *Women & Criminal Justice*, Vol. 10, No. 1(1998), pp. 53-73.
- J. L. Sherman, "An evaluation of policewomen on patrol in a suburban police

- department”, *Journal of Police Science and Administration*, Vol. 3(1975), pp. 434-438.
- J. M. Shepard, “Alienation As a process: Work as a Case In point”, *The sociological Quarterly*, Vol. 13(1972), pp. 161-173.
- J. Moldon, “Female police officers—Training implications”, *Law and Order: The Magazine for Police Management*, Vol.33, No. 6(1985), pp. 62-63.
- L. J. Sherman, “A Psychological View of Women in Policing”, *Journal of Police Science and Administration*, Vol. 1, No. 4(1973), pp. 383-394.
- L. Molinaro, “Advancement of women in law enforcement”, *Law and Order: The Magazine for Police Management*, Vol. 45, No. 8(1997), p. 10.
- M. Morash, R. Haarr, & D. H. Kwak, “Multilevel influences on police stress”, *Journal of Contemporary Criminal Justice* Vol. 22, No. 1(2006), pp. 26-43.
- M. Natarajan, “Women Police in a Traditional Society”, *International Journal of Comparative Sociology*, Vol. 42(2001), pp. 211-233.
- M. Seeman, “Alienation: Psychosociological tradition”, *International encyclopaedia of the social and behavioral sciences*, Vol. 1(2001), pp. 385-388.
- M. Seeman, “On the meaning of alienation”, *American Sociological Review*, Vol. 24 No. 6(1959), pp. 783-791.
- R. L. Warner & B. S. Steel, “Affirmative action in times of fiscal stress and changing value priorities: The case of women in policing”, *Public Personnel Management*, Vol. 18(1989), pp. 291-309.
- R. L. Warner, B. S. Steel & N. P. Lovrich, “Conditions Associated with the Advent of Representative Bureaucracy”, *Social Science Quarterly* Vol. 70, No. 3(1983), pp. 562-578.

- R. M. Kanter, "Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women", *American Journal of Sociology*, Vol. 82(1977), pp. 965 - 990.
- S. Fekjaer & S. Hairynjjo, "Promotion aspirations among male and female police students", *International Journal of Police Science and Management*, Vol. 14 No. 1(2012), p. 71.
- S. Gross, "Women Becoming Cops: Developmental Issues and solutions", *Police chief*, Vol. 51, No. 1(1984), pp. 32-36.
- S. Kakar, "Gender and Police Officers' Perceptions of Their Job Performance: An Analysis of the Relationship between Gender and Perceptions of Job Performance", *Criminal Justice Policy Review*, Vol. 13, No. 3(2002), p. 248.
- S. Kakar, "Gender and Police Officers' Perceptions of Their Job Performance: An Analysis of the Relationship between Gender and Perceptions of Job Performance", *Criminal Justice Policy Review*, Vol. 13, No. 3(2002), pp. 238-256.
- T. Davis, "Gender Inequality In Law Enforcement And Males's Attitudes And Perceptions Toward Women Working In Toward Women Working In Law Enforcement", *University of Texas at Arlington*, (2005), pp. 1-4.
- T. O. C. Shelley, M. S. Morabito, & J. Tobin-Gurley, "Gendered institutions and gender roles: understanding the experiences of women in policing", *Criminal Justice Studies Aquatic Insects*, Vol. 24, No. 4(December 2011), p. 363.
- T. S. Henricks, "Toward a General Theory of Alienation", *Sociological Inquiry*, Vol. 52, No. 3(1982), pp. 200-201.
- W. T. Bielby & J. N. Baron, "Men and women at work: Sex segregation

and statistical discrimination”, *American Journal of Sociology*, Vol. 91, No. 4(1986), pp. 759-799.

- V. Garcia, ““Difference” in the Police Department Women, Policing, and “Doing Gender””, *Journal of Contemporary Criminal Justice* Vol. 19 No. 3, 2003, pp. 330-344.

< ABSTRACT >

Examining the Effects of Gendered Job Segregation on Alienation among Korean Female Police Officers

– A Structural Equation Approach –

Park, Han-Ho · Lee, Myung-Woo · Kim, Ji-Hoon · Molly Buchanan

Prior theory and research suggest that gendered job segregation can increase job alienation. However, the link between job segregation and alienation of female police officers has yet to be addressed. This study is designed to fill the void in this area by examining the effects of female police officer's perception of gendered job segregation on alienations.

This current study attempted to operationalize the latent constructs for independent (e.g., vertical-, horizontal-, physical-, and psychological-job segregation) and dependent variables (e.g., social isolation, powerlessness, meaningless, self-estrangement, and normlessness) to develop and test a structural equation model between female police officers' perceived job segregation and alienation.

Data from a sample of 359 female officers from police departments nationwide was analyzed by using the structural equation modeling analysis. The results indicate that female officer's perceptions of gendered job segregation are related to those of job alienations. Implications for future research, theory, and policy are discussed.

부록

x2	중요한 직무배정에 있어 여성경찰보다 남성경찰에게 부여하는 경향이 있다고 생각한다.
x4	여성경찰은 여성적 직무부여 때문에 승진에 불리한 위치에 있다고 생각한다.
x5	여성경찰이라는 이유로 직무에 있어 지휘권, 통제권, 제량권 등이 주어지지 않을 때가 있다.
x12	내근직 근무를 할 때(내근 직을 근무하는 여성을 보면) 주요 업무보다 부차적인 서류처리에 직무를 많이 시킨다.
x14	교통위반차량 모니터링, 성범죄자의 발찌감시 등 여성의 전형적인 직무로 경찰조직에서 대우하는 경향이 있다.
x15	여성경찰은 주로 반복, 지루한 업무에 주로 배치되는 된다는 느낌을 받는다.
x23	여성경찰이라는 이유로 청소년 관련 업무(유아달래기, 청소년회유)에 투입되는 경우가 많다.
x24	시민에게 친절한 이미지를 심는 직무에 여성경찰을 활용하는 경향이 있다.
x25	여성경찰에게 시민의 불만 등을 상담 또는 해결하는 직무를 부여하는 경향이 있다.
x29	외근근무의 경우 대부분의 부서에서 여성보다는 남성을 선호한다.
x30	여성경찰은 육체적 폭력적인 직무에서 제외되는 경우가 있다. 혹은 경험이 있다.
x33	여성경찰은 현장에 나가서 직접적 진압업무보다 지원업무를 한다.
y4	의도치 않게 혼자서 점심을 먹게 되는 경우가 종종 있다.
y5	현재의 일은 상급자와 하급자의 관계를 잘 유지하는 데 도움이 되지 못한다고 생각한다.
y6	동료들이 상부의 업무지시를 나에게 전달하지 않는 경우가 종종 있다.
y13	내가 하는 일의 방법을 상사의 의견과 무관하게 스스로 결정할 수 없을 때가 있다.
y15	일을 더 성공적으로 수행하고자하는 내 의지보다 다른 사람의 주도로 되는 경향이 있다.
y16	내 의견보다 다른 사람의 의견에 주목한다는 느낌을 받는다.
y19	내가 현재 하고 있는 일에서 성취감을 느끼지 못한다.
y20	현재하고 있는 일이 조직에 중요하게 기여하고 있다고 생각하지 않는다.
y22	내가 하는 일은 전체적인 일을 지휘하는 위치가 아니고 부분적인 일이어서 일할 맛이 안날 때가 있다.
y25	일을 하다보면 원칙이 존재하지만 상황과 대상 장소에 따라 명확한 규칙이 없다고도 생각한다.
y26	직무상 불확실성이 많은 상황에 처하게 될 때 어떠한 기준으로 일 해야 하는 가 의문이 들 때도 있다.
y29	나는 현재의 일 자체를 완성시키는데 보람을 느끼지 못하고 어떤 다른 목표를 달성하기 위한 수단으로서 일하고 있다.
y30	나는 실제로 현재의 일을 좋아하지 않으나 내가 필요로 하고 원하는 것(훌륭한 어머니, 성공한 여성, 자아실현을 향한 직무배치)을 성취하기 위하여 일해야 해야 한다고 생각할 때가 있다.