

교정조직문화와 여성교도관들의 성차별적 스트레스요인에 대한 분석연구*

김은영** · 박웅섭***

〈요 약〉

이 연구는 국내의 여성교도관들의 다양한 스트레스 관련요인과 그 영향력을 분석하기 위한 경험적 연구이다. 가장 중요한 연구의 검증주제는 어떠한 직업과 가정의 갈등요인들이 여성교도관들의 스트레스에 미치는지 그리고 영향력은 어떠한지를 분석하고자 하였다. 더 나아가 일반적으로 교도관들의 스트레스와 관련되어 있다고 알려져 있는 개인적 단위의 요인들과 조직적 단위의 요인들의 영향력과 유의미성 역시 검증하였다. 이 연구의 분석을 위해서 국내의 12개의 교도소에서 근무하고 있는 여성교도관들 172명을 대상으로 설문 조사를 수행하여 데이터를 수집하고 회귀분석을 실시하였다. 분석결과 여성교정공무원들의 스트레스에 영향을 미치는 요인들은 보안과 근무여부, 생활만족도, 상관의 조직운영에 대한 인식, 그리고 육아와 가사를 근무와 병행하는 어려움, 남성중심조직문화의 어려움의 5가지 변수들이었다. 주목할 만한 것은 보안과 근무여부, 생활만족도, 상관의 조직운영에 대한 인식 그리고 육아와 가사와 근무병행의 어려움의 네 가지 요인들은 모두 여성교도관들의 스트레스를 감소시키는 요인들이었다. 그러나 남성중심조직문화의 어려움은 여성교도관들의 스트레스를 증가시키는 요인인 것으로 나타났다. 여기서 육아와 가사와 근무병행의 어려움과 남성중심조직문화의 어려움은 여성교도관들의 직업-가정갈등요인으로 분석에 사용되었다. 이와 같은 결과는 여성교도관들이 남성들에 비해 특별히 다른 스트레스 요인을 가지고 있지는 않으며 심지어 육아와 가정생활과 관련된 업무의 부담까지도 스트레스 요인으로 인식되지 않고 있다는 점이다. 그러나 남성중심적인 업무환경은 여전히 여성교도관들의 스트레스를 증가시키는 가장 심각한 위험요인이라는 것이 발견되었다. 이와 같은 연구의 발견에 근거한 논의가 결과와 논의에서 해석되고 논의되었다.

주제어 : 여성교도관, 스트레스, 상관과 업무환경에 대한 인식, 직업-가정 갈등, 남성조직 문화에 대한 인식

* 이 연구는 가톨릭관동대학교 학술연구비에 의해 지원되었음(CKURF-201602050001).

** 가톨릭관동대학교 경찰행정학과 조교수, 주저자

*** 가톨릭관동대학교 의과대학 예방의학과 교수, 교신저자

목 차
I. 서 론 II. 이론적 배경 및 선행연구분석 III. 연구 방법 IV. 연구 결과 V. 결론 및 논의

I. 서 론

오늘날 다양한 영역에서의 여성의 직업선택에 대한 편견이나 고정관념은 많이 사라졌고, 전통적으로 남성의 직업영역으로 알려져 있던 교정직에도 다수의 여성이 진출하고 있다. 그리고 교정현장에서 일하기 원하는 여성들이 점점 더 많이 늘어날 것으로 기대되고 있다. 많이 개선된 것으로 이해된다. 그럼에도 불구하고 아직까지도 교정현장에서의 여성교도관들의 인식과 지위는 제한적이다. 이들이 남성교도관들에 비해서 승진이나 인사에 있어서 불이익을 경험한다는 보고들이 있다. 이러한 차이에 대해서 일각에서는 여성이 가지는 여성성이나 여타 특성으로 인해서 남성중심적이고 폭력적인 문화를 가진 수용자들을 여성교도관이 상대하는 데 있어서 직무 능력이나 대응능력 그리고 스트레스 대응능력 등에 차이가 나는 것이 현재의 교정업무현장에서 여성의 평가에 부정적인 영향을 미치는 것이라고 평가하기도 한다.

그러나 실제로 여성교도관들에 대한 선행연구들은 여성교도관들의 업무능력이나 교정현장에서의 적응능력이 남성에 비해 차이가 없다는 것을 밝혀왔다. 지난 수십 년간의 국회의 다수의 선행연구들에 따르면 여성과 남성교도관들 간의 직업만족도, 직업과 관련된 탈진감, 교정업무에 대한 태도와 준법준수여부 등의 도덕성, 그리고 물리적 대응능력에서 차이가 없다는 것을 발견하였다 (김은영, 2015; 김은영·윤옥경,

2015; Boyd & Grant, 2005). 단지, 여성교정직원이 남성교정직원에게 비해 더 높은 수준의 직업스트레스를 경험하는 것으로 나타났지만 이러한 스트레스의 수준은 그 크기에 있어서 상당한 정도의 수준의 차이를 나타내는 것은 아니라는 것을 보고하였다 (이수정 · 윤옥경, 2006; Boyd & Grant, 2005; Cullen et al., 1985; Jurik & Halemba, 1984; Labmbert, Hogan, Griffin, 2007).

그렇다면 여성교도관들의 상대적인 높은 스트레스의 원인은 무엇일까? 전형적인 관점에서 이야기 하듯, 여성교도관들의 여성성이 그들에게 적합하지 않은 남성중심의 문화인 교정환경에서 근무하는 것 자체가 주는 영향일까? 아니면 직장을 벗어난 일상적인 생활환경과 관련된 요인이 영향을 미치는 것일까? 실제로 Lamert 와 그의 동료들의 (2002)연구는 교정직원들의 업무스트레스가 그들의 가정생활과 직업과의 갈등에서 오는 경우가 많으며 가정에서의 삶의 만족도가 직업현장에서의 스트레스와 만족도에 큰 영향을 미친다는 것을 발견하였다. 이러한 발견에 근거하면, 만약 국내의 여성교도관들의 업무스트레스가 남성교도관들보다 높다면 이는 일반적으로 이중적인 업무부담을 가지게 되는 국내의 여성교정직원들은 가정의 업무, 가정 내에서의 스트레스, 갈등, 그리고 육아 등이 이들의 교정현장에서의 업무와 관련된 직업 활동에 영향을 미쳐서 남성교정직원들에 비해 상대적으로 높은 스트레스 수준을 보일 수 있을 것이라는 이해도 할 수 있다. 이러한 관점에서 여성교도관들의 업무스트레스를 분석하고 이해한다는 것은 업무환경과 가정환경에 대한 사회적 개선 등을 포함하는 거시적인 정책적 제안을 내포하게 되는 중요한 사항이다. 그러나 이와 같은 연구의 질문에 대한 답을 제시한 선행연구가 국내에서는 경험적으로 분석된 적이 없었고, 국외에서도 관련 주제로 여성성과 관련된 교정직원들의 스트레스요인들에 대해 연구결과가 상당히 제한적이다. 여성의 사회진출과 직업에의 장벽이 사라져가는 현재 국내에서의 여성교도관들의 업무와 가정에서의 삶의 만족도와 사회적 배려 그리고 정책적 제안을 고려하기 위해서 이와 같은 연구가 매우 필요할 것으로 이해된다.

이에 따라 이 연구는 국내 여성교도관들의 업무스트레스에 미치는 요인들을 경험적으로 분석하였다. 특히 이 연구에서는 일반적으로 교도관들의 스트레스요인이라고 지목된 위험요인들을 포함하여 여성교도관들이 교정현장의 남성중심적 문화에 대한 인식이나 가정에서의 생활과 육아의 부담과 같은 여성성과 관련된 요인들이 업무의 스트레스에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 이를 위해 국내의 여성교도관들

을 172명을 대상으로 설문조사를 실시하여 수집한 데이터를 근거로 연구분석을 수행하였다.

Ⅱ. 연구의 배경 및 선행연구분석

1. 교정교도관의 업무스트레스에 영향을 미치는 요인들

1990년대 이래로 업무현장에서의 스트레스는 직업병이라고 표현되어왔다. 이러한 직업병의 일환인 업무스트레스에 대해 지금까지 수십 건의 연구결과가 축적되어왔다. 이러한 연구들은 높은 업무스트레스가 개인에게 다양한 신체건강과의 관련성 및 연관문제들을 일으키고, 정신건강과 관련된 문제들이 연관되어 있다는 것을 발견하였다. 이와 관련해서는 사망률의 증가, 심장질환, 고혈압, 신장부전, 면역력저하, 우울증, 알콜문제, 그리고 자살 등 다양한 정신건강문제들과 관련이 있다는 것을 보고하였다(Cooper & Watson, 1991; Jonson & Jonansson, 1991; Brandt & Nielsen, 1992; DeCarlo & Cruenfeld, 1989; Slate, Vogel, & Johnson, 2001). 업무스트레스를 개인적인 단위의 문제뿐만 아니라 조직의 관점에서도 매우 비용이 많이 드는 부정적 결과를 가져오는 것으로 나타났다. 높은 직업이직율, 직원들의 병가로 인한 업무효율의 저하 등이 고비용의 문제라는 것이다(Dillon, 1999).

교정현장과 업무스트레스에 관한 연구 역시 다양하게 이루어졌다. 특히 교정기관에서는 교정업무를 담당하는 교도관들이나 교정직원들의 개인적인 특성이나 업무환경이 교정직원들의 업무스트레스에 어떤 영향을 미치는지에 대해 중점적으로 연구를 수행하여왔다(Auerbach, Quick, & Pegg, 2003; Castle, & Martin, 2006; Cullen et al. 1985; Triplet, Mullings, & Scarborough, 1999).

교정직원들의 개인적인 특성이 업무스트레스의 수준에 미치는 영향을 분석한 연구들은 대체적으로 공통적인 스트레스요인들을 보고하였다. 우선, 교정직원들의 성별이 개인의 업무 스트레스의 수준에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구들은 여성교도관들이 남성교도관들에 비해서 더 자주 스트레스를 느낀다고 보고하고 더 높은 수준의 스트레스를 보고한다는 것을 발견하였다(Auerbach, Quick, & Pegg, 2003; Castle, & Martin, 2006; Cullen et al. 1985; Triplet, Mullings, & Scarborough,

1999). 여성교도관들의 높은 스트레스에 대해서 대체로 제시되는 해석은 여성교도관들이 전통적으로 남성중심적인 문화를 가지고 있는 교정환경에서 직업에서의 전문성을 경쟁하는 과정에서 남성교도관들에 비해 더 높은 스트레스를 나타낼 것이라는 설명이다. 그리고 이러한 직업환경의 남성지배적 문화의 특성 이외에도 직업 밖의 가정생활, 즉 업무와 가정생활 사이의 갈등과 일상가정생활에서의 스트레스가 여성교도관들에게 큰 심리적 부담을 가중하는 스트레스요인이 될 수 있다는 해석이다 (Triplett et al., 1999). 국내의 연구에서도 남성과 여성교도관들을 대상으로 설문조사를 통하여 국내의 교도소 내의 남성중심문화를 분석하였을 때, 여성들이 느끼는 남성중심의 문화가 여성들에게 여러 가지 부담이 되는 것으로 나타났다(윤옥경·김은영, 2015). 그러나 주목할 부분은 보다 최근의 연구들에서는 성별의 차이가 스트레스를 예측하는 것이 약해지거나 거의 없어지고 있다고 보고하고 있다는 점이다 (Dowden & Tellier, 2004; Tewksbury & Higgins, 2006).

그리고 나이와 교정직 경력이 업무스트레스에 상호적으로 혼합적인 영향을 미치는 요인들인 것으로 나타났다. 그 결과 둘 중의 한 가지 요인만이 분석에 사용되어왔다(Dowden & Tellier, 2004). 일반적으로 나이와 관련해서는 나이가 많은 교도관들이 일반적으로 더 높은 스트레스를 보고하였다 (Dowden & Tellier, 2004; Saylor & Wright, 1992). 그리고 교도관의 경력과 스트레스에 관한 일부 연구는 보다 장기간의 업무경력을 가진 교도관들이 더 높은 스트레스를 보고한다고 하였다(Armstrong & Griffin, 2004; Auerbach et al., 2003; Britton, 1997; Cullen et al., 1985). 이는 교정시설에서 보다 장기간 근무한 교도관들이 업무와 관련된 탈진감의 증상을 더 많이 느끼거나 장기간의 스트레스에 노출되어 있었던 것이 연구에서 발견된 것일 수도 있다. 그러나 한 연구에서는 남자 교도관들 사이에 더 높은 스트레스를 발견하였고, 또 다른 연구에서는 교도소에서 1년 미만과 12년 이상 근무한 교도관들 사이에서 높은 스트레스가 발견되어서 표본이나 연구방법에 따라 다른 연구결과들도 나타난다는 것을 보여주었다.

이외에도 업무에 대한 위험성에 대한 인식과 업무현장에서의 직무와 관련된 문제 역시 스트레스와 관련이 있다(Armstrong & Griffin, 2004; Cullen et al., 1985; Triplett, Mullings, & Scarborough, 1996; Triplett et al., 1999). 직업에서의 업무역할과 관련된 문제들이나 불명확성 또는 갈등이 예상되는 업무역할이 교도관들에게 스트레스를 주는 요인이었는데, 이는 교정의 목적과 철학이 응보/억제와 재활의 두 가지의

상반되는 철학적 목표를 하나로 묶어서 수용자들을 대해야 하는 교도관들이 업무에 있어서의 갈등과 어려움을 겪는 다는 것으로 이해된다(Dowden & Tellier, 2004).

이어서 미국 등지의 선행연구에서는 교도관들의 교육수준 등이 혼합적인 영향을 미치는 요인들인 것으로 나타났다. 예를 들면 한 연구에서는 교육수준이 높은 교도관들에게서 상대적으로 더 높은 업무스트레스가 발견이 되었다고 보고되었다. 이는 교육수준이 높은 교도관들이 교정업무환경에서 보다 효율적인 능력이나 기능 등을 활용할 기회를 추구하는 데 그러한 기회가 주어지지 않아서 자신의 기대가 만족되지 못하였을 때, 자신의 업무에 만족하지 못하고 스트레스를 받는 것으로 이해되었다(Auerbach et al., 2003).

이어서 교정조직의 업무환경과 조직의 특성과 관련된 요인들이 교도관들의 스트레스에 미치는 요인들을 분석하기 위한 연구들이 다수 수행되었다. 행정적 효율성(조직 내의 효율적 커뮤니케이션, 업무에 대한 의사결정)과 업무조건(업무시간, 급여, 승진의 기회 등)은 스트레스를 예측하는 요인인 것으로 나타났다(Auerbach et al., 2003; Cheek & Miller, 1983; Finn, 1998; Lobardo, 1981). 우선 전반적인 행정적 효율성을 나타내는 특성들이 교도관들의 스트레스를 예측하는 주요 요인으로 보고되었다. 이러한 행정적 효율성은 단지 교정업무환경에서만 영향을 미치는 요인은 아니다. 그러나 교도관들이 자신의 업무와 관련해서 자신들에게 발생하는 일들에 대해 자신이 얼마간 통제할 수 있는 권한이 있다고 믿을 수 있고 업무와 관련된 결정사항들에 대해서 적극적으로 참여할 수 있다고 생각이 될 때 교도관들이 스트레스를 덜 받고 보다 자신의 업무에 만족하게 된다는 것이다.

또한 행정적 지원을 받는 것 이외에 동료 교도관들의 지원과 관계역시 교정업무 환경에서도 교도관들이 경험하는 스트레스 수준에 중요한 요인이었다(Armstrong & Griffin, 2004; Auerbach et al., 2003; Cullen et al., 1985; Finn, 1998; Triplett et al., 1999). 교도관들에게 영향을 미치는 조직 내의 관계와 지원은 상사와의 관계 또는 상사로부터의 지원, 그리고 동료 교도관들의 지원과 관계였으며 이러한 관계와 지원이 긍정적이면 교도관들의 스트레스 수준을 낮추는 요인으로 작용한다는 것을 발견하였다. 그 외에도 수직적이고 권위적인 조직유형과 상사의 유형 등도 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 또한 교도소 업무환경 요인들 중, 과밀수용, 과도한 업무시간, 교대업무시간 등이 스트레스를 증가시키는 요인이었다는 것이 보고되었다.

2. 가족-업무 갈등 스트레스

여성교도관의 경우 더 높은 스트레스를 경험하는 이유에 대해서 가정과 업무에 있어서의 갈등이 중요한 요인이라고 주장이 있다. 이러한 업무와 가정간의 갈등이 업무스트레스 등을 포함한 다양한 문제와 관련되어 있는 것이 교정영역에 국한된 것은 아니다. 대부분의 개인들에게 직장과 가정을 인생에 있어서의 가장 중요한 두 가지 삶의 영역이다. 그리고 때로는 이 두가지 중요 영역이 조화롭게 작동하지 않는 경우가 발생한다. 이러한 갈등이 일반적으로 “직업-가정 갈등(work-family conflict)”라고 알려져있다(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Roesenthal, 1964). Greenhaus와 Beutell(1985, p.77)의 연구에 의하면 직업-가정의 갈등은 “직장과 가정영역에서 특정 측면에서 상호 양립할 수 없는 영역으로부터 다가오는 업무에 대한 압박감으로 인한 한 형태의 개인내적 역할갈등이다. 이는 한 영역 (가정 또는 직장)에서의 역할에 참여하는 것이 다른 한 영역 (직장 또는 가정)에서의 업무참여를 어렵게 하는 것이다”라고 정의하였다. Boles 외 (1997, p. 18)의 연구에서는 직업-가정 갈등에 대해서 직장과 가정(친구, 그 외 기타 직업영역 밖의 영역)의 두 영역으로부터 요구되는 헌신에서 오는 갈등이 지나친 부담으로 오는 것이이 두 영역에서의 개인의 책임감은 중요하지만 두 영역이 합쳐질 때, 두 영역에서의 요구가 한 개인이 감당하기에 비합리적인 요구를 받는 것이라고 설명하였다(Boles, Johnson, & Hair, 1997).

이와 같은 직장-가정 갈등은 다시 두 가지로 세분화 될 수 있다. Netemeyer 등 (1996)은 이 갈등을 “직업이 가정에 갈등을 가져오는 방식”과 “가정의 갈등이 직장업무 수행에 영향을 미치는 방식”의 두 가지이다. 첫째는 개인이 직장에서의 업무관련 문제와 스트레스를 가정으로 가져와 가족들의 삶의 질에 영향을 미치는 경우이다. 예를 들어 한 교도관이 폭력적인 수용자와 대치하는 경험을 한 날에는 집으로 돌아가서 가족구성원들에게 화를 내거나 부적응적인 태도를 가질 수 있다는 것이다. 둘째, 가정의 갈등이 직장의 업무에 영향을 미치는 상황은 한 교도관이 힘든 이혼과정을 겪고 있을 때, 그 교도관의 감정적 긴장이나 좌절감 등을 수용자들에게 대한 부적응적 태도로 나타난 경우를 들 수 있다. 이 같은 두가지 유형은 개별적으로 구별되기도 하지만 또한 상호적으로 작용하면서 개인의 가정과 업무에 보다 심각한 방해와 문제를 가져다 줄 수 있을 것이다.

이와 같은 직업-가정 갈등의 원천이 되는 영역에 대해서 Netemeyer 등(1996)은

시간, 긴장요인, 그리고 행동이라고 제안했다. 시간에 근거한 갈등은 가장 자주 발생하는 갈등원인인데, 개인이 업무에 더 시간을 많이 쏟을수록 가정과 관련된 개인의 책임을 수행하는 등에 대한 방해가 발생하게 된다. 또 다른 직업-가정 갈등의 원천인 긴장요인들은 직장에서의 스트레스를 주는 상황이나 업무로 인해서 발생한 개인의 긴장, 피로, 과민성, 우울감 등이 궁극적으로 가정생활에 영향을 미치는 것이다. 나머지 직업-가정 갈등의 원천은 행동에 근거한 갈등으로서 많은 경우에 개인이 자신의 업무역할과 행동들을 가족구성원들과 생활을 할 때 적용하게 될 경우 가정 내에서 갈등을 일으키는 요인이 된다는 것이다(Lambert, Hogan & Barton, 2002; pp. 36-37).

이러한 직업-가정 갈등에 관한 연구 결과들은 대부분 이 갈등이 개인의 업무만족도를 떨어뜨리는 부정적인 영향을 미친다고 보고하였다(Boles, et al., 1997; Netermeyer et al., 1996; Lambert, Hogan & Barton, 2002). 그러나 대부분의 직업-업무갈등이 직업의 만족도 등에 미치는 영향에 관한 연구는 매우 제한적이다. 더욱이 대부분의 연구표본이 형사사법기관의 종사자가 아닌 일반 직업군의 개인들을 대상으로 수행되었다는 것이다. 교정직원들에 대해 수행된 연구로는 Triplett과 Mulings(1999)의 연구가 있는데, 이들은 자신들의 연구를 통해서 여성교도관들의 업무와 가정의 갈등이 그들의 업무스트레스에 상당한 수준의 부정적 영향력을 끼치는 요인이라고 주장하였다.

이처럼 Triplett과 Mulings의 연구결과와 같이 이러한 직업-가정의 갈등은 특히 여성교도관들에게 중요한 스트레스요인이 될 것으로 예상된다. 여성에게 가정에서의 일과 자녀양육에 대한 책임과 요구가 훨씬 더 큰 한국사회에서는 더욱 그러할 것으로 예측된다. 이러한 사실은 아마도 여성교도관들이 남성교도관들보다 더 높은 스트레스를 보고한다는 사실을 확인시켜줄 수 있을 것이다(see Auerbach, Quick, & Pegg, 2003; Castle, & Martin, 2006; Gullen et al. 1985; Triplet, Mullings, & Scarborough, 1999). 그러나 앞서 언급한 바와 같이 최근의 연구들에서는 여성교도관들의 성별이 그들의 스트레스 수준에 미치는 영향이 거의 사라지거나 매우 약하다는 연구결과들이 보고되고 있다는 점이다(Dowden & Tellier, 2004; Tewksbury & Higgins, 2006). 이에 대해서 Dowden과 Tellier(2004)는 자신들의 교도관들의 스트레스와 관련된 연구를 서 “성별, 결혼여부, 교육 그리고 자녀의 수는 교도관들의 스트레스에 영향을 미치는 요인으로서 미약한 영향을 미친다”고 보고하였다(p.36). 그러나 다른 한편

으로 여성교도관의 스트레스수준이 남성교도관들의 스트레스 수준과 별 차이가 없는 것은 앞서 주목한 직업-가정 갈등에 대한 변수를 연구분석모델에 적절히 반영하지 못한 결과라고 이해할 수도 있을 것이다. 즉, 여성교도관들에게 직업과 관련된 전문성과 능력을 반영하는 영역이 아닌, 가정에서의 여성으로서의 역할이 실제 가장 중요한 여성교도관들의 스트레스요인일 수도 있지만, 이러한 요인에 대한 측정 가능한 변수가 연구에 포함되지 않아서 이에 연구결과로 반영되지 못하고, 여성들의 스트레스에 대한 연구에 오류가 발생했을 가능성이 제시될 수 있다는 예측이다.

이와 같은 연구의 부족과 제한적인 연구들의 한계성에 근거해서, 이 연구는 국내의 여성교도관들의 직업-가정 갈등이 스트레스 요인이 될 것인지를 분석하였다. 이를 위해서 전국의 교도소에 근무하는 여성교도관들 172명을 대상으로 설문조사를 하여 수집한 데이터를 근거로 직업-가정 갈등요인을 포함하여 교도관들의 스트레스에 영향을 미칠 수 있는 개인적 단위의 요인들과 조직적 단위의 요인들을 모두 포함한 연구분석모델을 개발하여 경험적 분석을 하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 데이터

연구를 위해 수집되어 사용된 데이터는 법무부 산하 교정본부의 허가로 전국에 분포되어 있는 4개 교정청(서울청, 대구청, 대전청, 광주청)산하의 12개 교도소와 구치소에서 근무하는 남녀교도관들을 대상으로 연구참여자들을 모집하여 2015년 여름 동안 수집되었다. 설문조사를 위해 각 교도소와 구치소에 공문을 발송하고 자발적으로 연구에 참여하기로 한 교도관들을 대상으로 500명을 선별하여 설문조사하였다.

설문에 참여한 교도관들을 성비율을 조절하기 위해 연구참여자 모집당시 여성교도관과 남성교도관 각각 250명씩을 표집할당하여 총 500명을 대상으로 설문데이터를 수집하였다. 설문조사에 참여한 설문조사자료들 중 내용의 충실도 등을 고려하여 최종 448명의 설문지가 최종 선정되어 데이터화 하였다. 그리고 이 연구에서는 448명의 최종 설문응답 중 여성교도관들의 설문만을 선별하여 총 172명의 여성교도관이 최종 분석에 포함하였다. 이 연구에서 사용된 설문지의 설문문항들은 Stohr과

Hemmens(2012)이 개발한 “조직문화설문도구(Organizational Culture Instrument)” “교정업무관련 설문도구(Correctional Role Instrument)”와 일반적으로 스트레스를 측정하는 데 사용되는 설문도구를 연구자가 일부 수정하여 최종 설문지로 구성하였다.

2. 변수

(1) 종속변수

스트레스. 여성교도관들의 자의식 스트레스에 대한 측정을 위해 다음의 10 문항을 사용하여 여성교도관들이 지난 한달 동안의 경험과 느낌에 대해 질문하였다. “지난 한달 동안, 예상치 못한 일이 생겨서 기분 나빠진 적이 얼마나 있었나요?; 중요한 일들을 통제할 수 없다고 느낀 적은 얼마나 있었나요?; 초조하거나 스트레스가 쌓인다고 느낀 적은 얼마나 있었나요?; 짜증나고 성가신 일들을 성공적으로 처리한 적이 얼마나 있었나요?; 생활 속에서 일어난 중요한 변화들을 효과적으로 대처한 적이 얼마나 있었나요?; 개인적인 문제를 처리하는 능력에 대해 자신감을 느낀 적은 얼마나 있었나요?; 자신의 뜻대로 일이 진행된다고 느낀 적은 얼마나 있었나요?; 매사를 잘 컨트롤 하고 있다고 느낀 적이 얼마나 있었나요?; 당신이 통제할 수 없는 범위에서 발생한 일 때문에 화가 난 적이 얼마나 있었나요?; 그리고 어려운 일이 너무 많이 쌓여서 극복할 수 없다고 느낀 적이 얼마나 있었나요?” 각 문항에 대해서 여성교도관들이 5단계의 라이커트 스케일의 응답지에 설문응답을 할 것이 요구되어졌다(알파 = .76).

(2) 독립변수

남녀교도관들의 스트레스에 영향을 미치는 요인들로서 다음의 변수들이 측정되었다.

육아/가사와 근무의 병행의 어려움. 여성교도관들에게 교정직 공무원으로서 직무상 느꼈던 가장 큰 어려움을 선택하게 할 것을 요구하고 그 중 가사·육아와 근무의 병행을 선택한 여성교정직원들의 응답을 0과 1의 두 가지 선택요인변수로 조작하여 분석에 사용하였다

과중한 업무의 어려움. 교정공무원으로서 직무상 느낀 가장 큰 어려움에 대해서

야근·출장과 같은 과중한 업무의 어려움에 대한 선택(그렇다=1, 아니다=0)을 측정하여 변수화하였다.

남성중심의 조직문화의 어려움. 여성교도관의 업무에 관해서 가장 큰 어려움으로 남성중심의 조직문화가 어렵다고 선택한 여성교도관은 1, 그렇지 않은 경우는 0으로 측정하여 연구분석모델에 포함하였다.

직무역량에 대한 인식. 교도소의 근무환경이 교도관 개인의 직무역량향상에 긍정적인 영향을 미치는 지에 대한 교도관들의 인식을 다음의 5가지 질문들을 사용하여 측정하였다. ‘내가 맡고 있는 업무는 다양한 기술(테크닉)과 전문적인 능력을 기르도록 도와준다.’ ‘나의 일은 타인의 삶에 긍정적인 영향을 주는 일이다.’ ‘만일 나에게 지나치게 과도한 업무가 내려진다면 직속상관과 의논할 것이다.’ ‘현재 내가 맡은 업무는 잡무처리와 같은 별 의미가 없는 일이다.’ 그리고 ‘내가 근무하는 교도소의 중간관리자들은 부하직원들이 제기한 의견에 대해 거의 피드백을 주지 않는다.’ 여성교도관들의 응답은 8단계의 라이커트스케일(0=전혀 그렇지 않다 에서 7= 매우 그렇다)에 수집되어졌고, 후반부의 두 문항을 역코딩하여 종합변수로 사용되었다(알파=.68).

상관과의 관계 여성교도관들이 교도소의 상관들과의 관계에 대한 개인의 긍정적 평가나 인식 등을 다음의 질문들로 측정하였다(7문항). ‘내 상관은 나를 좋아하는 편이다.’ ‘내가 근무하는 교도소에서 신입직원이 들어오면 금방 적응을 하는 편이다.’ ‘내 직속상관은 나의 업무에 필요한 것이 무엇인지에 대해 관심을 갖는다.’ ‘나는 내 상관을 교도소 내에서 잘 만나지 못한다.’ ‘내가 근무하는 교도소의 상관들은 자신의 개인적 영달을 위해 권력을 사용하기도 한다.’ ‘내 상관은 급박한 상황에서 부하직원들을 이끌어갈 리더십이 부족하다.’ 여성교도관들은 다음의 8단계의 라이커트스케일(0=전혀 그렇지 않다 에서 7= 매우 그렇다)에 응답하였고, 응답된, 후반부의 세 문항은 역코딩되어 다른 변수들과 종합변수화하여 사용되었다(알파 =.82).

상관의 조직운영에 대한 인식. 교도소의 상관들의 업무 운영능력과 스타일에 대한 여성교도관들의 긍정적 인식을 아래의 4개의 문항을 사용하여 측정하여 변수로 사용하였다. ‘내가 일하는 조직은 직원들이 조직 내 불만사항이나 개선해야 할 의견을 내도록 독려한다.’ ‘내가 근무하는 교도소의 소장은 내 이름을 기억하고 있다.’ ‘내가 일하는 조직의 간부들은 직무수행의 모범을 보인다.’ ‘내가 근무하는 교도소의 소장은 직원들이나 수용자들에게 도움이 될만한 새로운 정책이나 처우 개선 등 새로운

시도를 하려고 애쓴다.’ ‘내가 근무하는 교도소의 간부들과 소장은 자신들이 틀렸을 때 인정하고 받아들인다.’ 여성교도관의 응답은 8단계의 라이커트스케일(0=전혀 그렇지 않다 에서 7= 매우 그렇다)로 측정되었고 변수들은 종합변수로 연구분석에 포함되었다(알파 =.86).

교도소문화인식. 여성교도관들이 현재 근무하고 있는 교정시설의 비폭력적 문화와 교도소 내의 폭력에 대응하는 교도소의 대응문화에 대한 긍정적 인식을 다음의 7문항을 사용하여 측정하였다. ‘내가 근무하는 교도소에서는 수용자들끼리의 다양한 폭력이 많이 발생하지만 직원들은 그것을 눈감아주는 편이다.’ ‘내가 근무하는 교도소 직원들은 수용자에게 말을 할 때 하대하는 용어를 사용한다.’ ‘내가 근무하는 교도소에서 몇몇 직원들은 수용자에게 불필요한 물리력을 행사하기도 한다.’ ‘직원들은 수용자들 사이의 성폭력이나 성추행을 심각한 사건으로 여긴다.’ ‘신체검사를 통해 수용자에게 폭행피해의 흔적이 발견된 경우 즉시 상부에 보고한다.’ ‘내가 근무하는 교도소 직원들은 수용자 신체검사(검신)의 방법에 대해 상세하게 교육받는다.’ 여성교정직원들은 각 질문에 대해 8단계의 라이커트스케일(0=전혀 그렇지 않다 에서 7= 매우 그렇다)의 선택지에 응답하였다. 앞선 4 문항들은 역코딩되어서 분석에 사용되었고 나머지 문항들과 함께 종합변수로 분석에 사용되었다(알파=.78).

직업윤리인식. 근무하는 교도소 내에서 여성교도관들이 다른 교도관들의 직업윤리에 대한 인식을 아래의 3 문항을 사용하여 측정하였다. 그리고 각 질문에 대한 응답은 역시 8단계의 라이커트스케일(0=전혀 그렇지 않다 에서 7= 매우 그렇다)에 응답되어졌다. ‘내 상관은 쉬운 업무처리보다 정당한 업무처리를 강조한다.’ ‘내가 근무하는 교도소에서는 직원들에 의한 비윤리적이거나 불법적인 행위가 드러난 경우 반드시 처벌받는다.’ ‘내가 근무하는 교도소의 직원들은 뇌물을 받는 등 부정행위를 한 동료직원을 눈감아준다.’ 마지막 문항은 역코딩되어 분석에 사용되었다. 모든 문항들은 하나의 종합변수로 조작되어 최종 분석에 사용되었다(알파=.68).

기타 개인적 단위의 변수들. 여성교도관들의 직업-가정 갈등과 다른 개인적 및 조직적 요인들이 스트레스에 어떠한 영향을 미치는 지를 보다 명확히 이해하기 위해 다음과 같은 변수들이 개인적 단위의 특성을 반영하는 독립변수이자 통제변수들로서 분석에 포함되었다. 여성교도관들의 교도소 근무기간(개월), 보안과 근무여부(보안과 근무 =1, 나머지부서 =0), 학력(1=초등학교졸업, 2=중학교 졸업, 3=고등학교 졸업, 4=대학교 졸업, 5=대학원 이상), 가족월수입, 그리고 생활만족도(“당신은 자

신의 생활에 어느 정도 만족하십니까? 해당되는 숫자에 표시를 해 주십시오”; ‘0=전혀 만족하지 않는다’에서 ‘10=매우 만족한다’).

3. 연구분석방법

먼저 연구에 참여한 여성교도관들의 개인적인 인구통계학적 변수들과 여성교도관들의 인식하는 교도소 조직문화와 업무환경 등을 반영하는 변수들에 대한 기술적 통계분석결과(descriptive statistics analysis)가 <표 1>에 제시되었다.

그리고 여성교도관들의 스트레스 수준에 영향을 미치는 요인들을 분석하기 위해서 단계적 회귀분석(stepwise regression analysis)이 수행되었다 <표 2>. 이 회귀분석의 가장 중요한 검증주제는 직업-가정 갈등이 여성교도관들의 스트레스에 어떠한 영향을 미치는 지를 검증하는 것이다. 또한 일반적으로 교도관들의 스트레스와 관련이 있는 것으로 알려져 있는 개인적 요인들과 조직의 요인들을 함께 연구분석에 포함하여, 직업-가정 갈등이 미치는 영향이 여타 다른 주요 스트레스 관련요인과 비교하여 어떤 영향을 미칠 것인지를 검증하였다.

IV. 분석결과

1. 기술적 분석결과

연구에 참여한 여성교도관들의 개인적 단위의 특성과 교도소 조직의 업무환경에 대한 특성이 여성교도관의 인식을 통해 측정되어서 변수화되었다. 이러한 특성들에 대한 기술적 분석이 <표 1>에 보고되었다. 먼저 여성교도관들의 개인적 단위의 특성들을 살펴보면, 이들의 평균 교도소 근무기간은 약 175개월 정도인 것으로 나타났다. 그리고 설문 당시 여성교도관들 중 보안과에 근무하고 있는 비율은 75%인 것으로 나타나서 다수의 참가자들이 보안과에 근무하고 있는 것으로 나타났다. 이어서 여성교도관들은 평균적으로 고등학교 졸업 이상자가 가장 많은 것으로 나타났으며 가족 월평균 수입은 약 300만 원 이상에서 400만원 미만의 수입이 가장 많은 것으로 나타났다. 마지막으로 여성교도관들의 생활만족도는 평균 6.6으로 나타나 일반적으로

로 여성교도관들의 생활의 만족 수준이 보통이상인 것으로 나타났다.

〈표 1〉 여성교도관들의 스트레스에 영향을 미칠 수 있는 조직관련 변수들과 인구통계학적으로 특성들에 대한 기술적 통계분석결과 (총 = 172명)

변수	평균 (비율%)	표준편차	최소값	최대값	알파
스트레스	2.80	.39	1	4	.76
상관과의 관계(7문항)	4.33	.89	2	7	.82
상관의 조직운영에 대한 인식(4문항)	4.78	.78	2	7	.86
직무역량인식(5문항)	4.56	.84	2	7	.68
직업윤리인식(3문항)	5.33	1.01	2	7	.68
교도소문화인식 (7문항)	5.77	.78	3	7	.78
육아/가사와 근무병행의 어려움 (그렇다 =1, 아니다 = 0)	57%(그렇다)	--	0	1	--
야근/출장과 같은 과중한 업무가 어려움 (그렇다 =1, 아니다 = 0)	7%(그렇다)	--	0	1	--
남성중심조직문화에 대한 어려움 (그렇다 =1, 아니다 = 0)	34%(그렇다)	--	0	1	--
근무기간(개월)	175.30	106.68	2	408	--
보안과 근무여부 (예=1, 아니오 =0)	75% (보안과 근무)	--	0	1	--
학력 (1=초등학교, 2=중학교, 3, 고등학교, 4 대학교, 5 대학원이상)	3.46	.43	1	5	--
가족월수입	3.82	1.26	1	5	--
생활만족도	6.45	1.76	0	10	--

2. 다중회귀분석결과

이 연구가 주요 연구주제인 여성교도관들의 직업-가정 갈등요인들이 이들의 스트레스 수준에 미치는 영향이 있는지 여부를 검증하는 것이다. 또한 선행연구 등으로 잘 알려져 있는 교도관들의 스트레스요인들인 개인적 요인들과 교도소의 조직관련

요인들을 같이 분석하여 국내 여성교도관들에게 위와 같은 요인들이 미치는 영향을 비교하고자 한다. 그리고 모든 요인들을 하나의 모델에 포함하여 선행연구를 통해 밝혀진 개인적, 조직적 요인들과 관련된 직업-가정 갈등요인들의 영향력을 검증하고자 한다. 이를 위해 다양한 스트레스 관련요인들을 순차적으로 다수의 다중회귀분석 모델을 설계하여 분석하였다. 이러한 다중회귀분석결과가 <표 2>에 보고되었다.

<표 2> 여성교도관들의 스트레스수준에 영향을 미치는 요인들에 대한 회귀분석결과 (총=172명)

변수	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	b	S.E	Beta	b	S.E	Beta	b	S.E	Beta	b	S.E	Beta
근무기간(개월)	.00	.00	.03	.00	.00	.05	.00	.00	.05	.00	.00	.03
보안과 근무여부 (예=1, 아니오 =0).	-.18	.07	-.20*	-.13	.07	-.14	-.15	.08	-.18*	-.15	.07	-.17*
학력 (1=초등학교, 2=중학교, 3, 고등학교, 4 대 학교, 5 대학원이상)	.11	.07	.13	.09	.07	.11	.12	.07	.14	.09	.07	.11
가족월수입	-.00	.03	-.01	.00	.02	.00	-.01	.03	-.03	.00	.02	.01
생활만족도	-.07	.02	-.35**	-.06	.02	-.29**	-.07	.02	-.38***	-.06	.02	-.29**
상관과의 관계	-.04	.03	-.09	-.07	.04	-.17	-.03	.04	-.08	-.06	.04	-.16
상관의 조직운영에 대한 인식	-.07	.03	-.19*	-.07	.03	-.21*	-.08	.36	-.22*	-.07	.03	-.19*
직무역량인식	.08	.04	-.19 [†]	-.05	.04	-.14	-.06	.04	-.16	-.07	.04	-.16
직업윤리인식	-.06	.04	-.16	-.05	.03	-.13	-.05	.04	-.13	-.05	.03	-.15
교도소문화인식	.06	.04	.14	.05	.04	.12	.06	.04	.14	.05	.04	.13
육아/가사와 근무행의 어려움				-.19	.06	-.24**						
야근/출장과 같은 과중한 업무가 어려움							.23	.15	.14			
남성중심조직문화의 어려움										.14	.07	.18*
R square	.43			.48			.44			.46		
F-value	6.30***			6.88***			6.07***			6.31***		

[†] P < 0.1, * P < 0.05, ** P < 0.01, *** P < 0.001.

연구분석결과 모델 1에서는 일반적으로 교도관들의 스트레스에 영향을 미치는 것으로 분석된 개인단위 그리고 조직단위의 특성들이 연구에 참여한 여성교도관들의 스트레스에 미치는 영향을 분석하였다. 특히, 조직 단위의 특성들은 연구에 참여한 여성교도관들 자신의 인식을 측정하여 변수화 한 것이다. 분석결과, 연구모델에서 통계적으로 유의미한 변수들은 보안과 근무여부(Beta = $-.20^*$), 생활만족도(Beta = $-.35^{**}$), 상관의 조직운영에 대한 인식(Beta = $-.19^*$)의 세 가지 변수였다. 이러한 변수들은 통계적 유의미성이 $p < .05$ 와 $p < .01$ 유의수준에서 유의미한 것으로 나타난 것이다. 추가적으로 직무역량인식(Beta = $-.19^{\dagger}$)이 통계적 유의미성 $p < .1$ 의 수준에서 유의미한 것으로 나타났다.

이러한 분석결과는 보안과에 근무하고, 개인적인 생활만족도가 높고, 상관이 교도소의 조직운영을 긍정적으로 한다고 평가하고 인식할수록 여성교도관들의 스트레스 수준을 유의미하게 낮추는데 영향을 미치는 요인인 것으로 나타났다. 추가적인 직무역량인식은 다른 변수들에 비해 약한 통계적 유의미성을 나타내었지만, 교도소의 근무환경이 개인의 직무역량에 도움을 주는 환경이라고 인식하는 경우, 여성교도관들의 스트레스를 낮추는 데 영향을 미치고 있는 것으로 이해되었다.

이어서 모델 2는 모델 1의 개인적, 조직적 단위의 변수들과 함께 직업-가정 갈등의 특성을 반영하는 변수들의 하나인 육아/가사와 근무병행의 어려움을 측정된 변수가 포함되었다. 분석결과 통계적 유의미성을 나타낸 변수들은 생활만족도(Beta = $-.29^{**}$), 상관의 조직운영에 대한 인식(Beta = $-.21^*$), 그리고 육아/가사와 근무병행의 어려움(Beta = $-.24^*$) 세 변수였다. 여전히 생활만족도와 상관의 조직운영에 대한 인식은 여성교도관들의 스트레스를 감소시키는 요인들인 것으로 나타났다. 육아/가사와 근무병행 어려움 변수가 포함되자 모델 1에서 유의미하였던 보안과 근무여부의 유의미성을 사라졌고, 생활만족도의 의 Beta 회귀계수도 감소되었다. 그러나 상관의 조직운영에 대한 인식의 Beta회귀계수가 높아진 것을 발견할 수 있었다.

이러한 분석결과는 여성교도관들이 직무-가정의 갈등요인인 육아와 가사와 같은 가정에서의 책임업무들을 수행하면서 교도소에서의 업무를 잘 유지하는 것이 이론에서 주장하는 바와 달리 스트레스를 증가시키는 것이 아니라 오히려 감소시키는 요인인 것으로 나타났다. 이는 소수의 연구만이 수행되었지만 지금까지의 서구의 선행연구결과와는 다른 결과라고 할 수 있다. 이러한 부분에 대해서는 논의부분에서 더 깊은 해석이 제시할 예정이다. 그리고 상관의 조직운영에 대한 인식 변수의 회귀

계수가 증가한 것은 여성교도관들이 상관의 조직운영에 대해 긍정적으로 생각할수록 이들의 육아와 가사업무와 직장에서의 업무의 병행에 더 긍정적인 인식으로 영향을 미치고 있다는 것을 보여준다고 해석된다. 즉, 여성교도관들에게 있어서 상관이 교소도에서 조직운영을 하는 방식이 여성교도관들의 직무가정 갈등요인과 같이 고려될 때 스트레스를 줄이는 보호요인으로 더 강하게 작용한다는 것을 보여준다고 이해된다.

모델 3에서는 앞서 포함된 여성교도관들의 스트레스에 영향을 미칠 것이라고 예상되는 개인적 단위와 조직적 단위의 변수들과 함께 여성교도관들의 직업가정 갈등의 두 번째 요인으로 연구에 포함된 야근과 출장과 같은 과중한 업무의 어려움의 변수가 포함되었다. 이 변수는 일반적으로 교대근무를 하고 야간 교대 중에는 교도소에서 숙직을 해야 하는 교도관의 업무가 가정생활과 갈등을 일으킬 것으로 예상되어서 포함되었다.

연구분석결과 모델 3에서는 보안과 근무여부(Beta = -.18*), 생활만족도(Beta = -.38***), 상관의 조직운영에 대한 인식(Beta = -.22*)의 세 변수만이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이는 모델 1의 분석결과와 유사한 결과이다. 보안과 근무여부나 생활만족도 그리고 상관의 조직운영에 대한 인식들 모두 여성교도관들의 스트레스를 감소시키는 영향을 미치고 있었다. 그리고 새롭게 포함된 야근, 출장과 같은 과중한 업무가 주는 어려움은 통계적으로 유의미하지 않았다. 이는 여성교도관들에게 야근, 출장과 같은 과중한 업무가 주는 어려움이 특별히 스트레스를 주는 요인이 되지 않는다는 것이다. 이 같은 발견은 일반적으로 여성교도관들이 가지고 있는 여성성이나 가정에서의 책임으로 인해서 보안과 업무처럼 위험하고 어려운 업무, 그리고 야근 등의 업무로 인해서 직장생활에 만족을 못하거나 스트레스를 받는다는 인식과는 전혀 다른 것이다. 즉, 여성교도관들이 교도관으로의 직장에서의 업무를 할 때, 이와 같은 역할에 대해 이미 고려하고 자신의 업무로서 이해하고 있다는 것을 의미한다고 해석할 수 있을 것이다.

마지막으로 모델 4의 연구분석모델에서 여성교도관들의 개인적, 조직적 스트레스 관련요인들과 함께 직업-가정 갈등요인들의 하나인 남성중심조직문화의 어려움이 포함되었다. 이 남성중심조직문화의 어려움이 직업-갈등요인으로 포함된 근거는 직업-갈등요인들이 미치는 영향이 직장에서의 다양한 업무와 관련된 어려움이나 갈등 등이 가정의 가족구성원들에게 전달되는 방식의 직장-가정의 갈등을 반영하는 변수

로 사용된 것이다. 즉, 여성교도관들이 업무와 관련해서 남성중심조직문화에서의 갈등과 어려움을 가정에 가져와 우울해하거나 화를 낸다거나 하는 등의 반응을 보이거나 남편에게 직장에서의 갈등을 해소하려고 한다는 등의 일들이 발생할 수 있는 데, 이러한 일들을 직장-가정의 갈등이 가정으로 전이된 것으로 이해할 수 있을 것이다.

분석결과는 다음과 같다. 모델 4에서는 보안과 근무여부(Beta = -.17*), 생활만족도(Beta = -.29**), 상관의 조직운영에 대한 인식(Beta = -.19*), 그리고 남성중심조직문화의 어려움(Beta = .19*)의 네 가지 변수가 통계적으로 유의미하다는 것이 발견되었다. 먼저 보안과 근무여부나 생활만족도 그리고 상관의 조직운영에 대한 인식들 모두 여성교도관들의 스트레스를 낮추는 변수들이므로 나타났다. 그리고 새롭게 포함된 직업-가정 갈등의 변수인 남성중심조직문화의 어려움은 여성교도관들의 스트레스를 높이는 위험요인인 것으로 나타났다. 중요한 것은 이 연구의 분석모델들에서 지금까지의 대다수의 스트레스관련요인들 중 통계적으로 유의미하게 스트레스를 증가시키는 요인으로 발견된 것이다. 교도관들의 스트레스를 증가시킬 수 있는 다른 다수의 요인들이 있었지만 모두 통계적으로 유의미하지 않았고 단지 남성중심조직문화의 어려움이 이 연구에 참여한 여성교도관들에게 가장 중요한 스트레스 증가요인이었다는 점이다. 이러한 연구의 발견은 많은 시사점을 내포하고 있다. 이와 관련해서 깊이 있는 해석은 논의부분에서 더 중점적으로 논의되었다.

V. 결론 및 논의

이 연구는 국내의 여성교도관들의 스트레스와 관련된 요인들을 분석하고, 특히 여성교도관들의 직업-가정 갈등요인들이 스트레스 수준에 미치는 영향이 있는지 여부를 검증하고자 하였다. 즉, 국내외의 선행연구 등으로 잘 알려져 있는 교도관들의 스트레스관련 요인들인 개인적 요인들과 교도소의 조직관련 요인들을 같이 분석하여 국내 여성교도관들에게 위와 같은 요인들이 미치는 영향을 비교하고자 한다. 연구에 포함된 개인적 요인들은, 근무기간, 학력, 총수입, 생활의 만족도 등의 요인들이다. 그리고 교도소 조직의 환경과 업무환경 등에 관련된 조직적 단위의 요인들은 상관과의 관계, 상관의 리더십에 대한 인식, 조직의 직무역량과 윤리에 대한인식, 그리고 교도소의 문화에 대한 여성교도관들의 인식을 측정하여 분석에 포함하였다.

그리고 국내 여성교도관들이 가지고 있을 것으로 이해되는 직업-가정 갈등요인들은 육아와 가사업무와 근무의 병행의 어려움, 출장과 야근 등의 과중한 업무의 어려움 그리고 남성중심의 조직문화의 어려움이다.

연구의 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 국내 여성교도관들의 스트레스와 관련이 있는 요인들 중 개인적 단위의 요인들은 생활만족도 뿐인 것으로 나타났다. 생활만족도는 개인의 생활에서의 삶의 만족도에 대한 질문인데 이러한 만족도가 높을수록 여성교도관들의 스트레스 수준이 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 일반적으로 예상되고 선행연구결과들과도 일치하는 내용이다. 그리고 이 연구의 참여자들에게서 생활만족도는 다른 통계적으로 유의미한 어떤 요인들 보다 가장 높은 Beta 회귀계수를 나타내며 스트레스와 관련해서 이를 낮추는 강력한 보호적 영향력을 나타내는 것으로 나타났다.

두 번째로 교도소의 조직 및 업무환경과 관련된 요인들 중에서 여성교도관들의 스트레스와 관련된 요인들은 보안과 근무여부와 상관의 조직운영에 대한 인식이다. 이는 여성교도관들이 보안과에 근무하는 것과 교도소의 상관들이 조직운영을 잘 한다고 생각하는 긍정적인 인식이 이들의 스트레스를 낮추는 영향력을 나타내고 있다는 것을 보여준다. 이는 교도소의 상관들의 업무스타일을 반영하는 질문들에서 나타난 바와 같이 교도소의 직원들이 조직 내 불만사항이나 개선해야 할 의견을 내도록 독려되고, 교도소의 소장은 이름을 기억하고 있는 것과 같은 친근한 리더십, 그리고 직무수행에 모범이 되는 조직의 간부들에 대한 인식과 교도소의 소장이 직원들이나 수용자들에게 도움이 될 만한 새로운 정책이나 처우 개선 등 새로운 시도를 하려고 애쓴다고 판단하는 것과 교도소의 간부들과 소장은 자신들이 틀렸을 때 인정하고 받아들이는 조직이라고 판단할수록 그렇다는 것이다. 이는 조직 내에서 교도소의 상관들의 리더십의 방향이 어떤 방식으로 지속적으로 개선될 필요가 있는지를 보여주는 발견이라고 할 수 있을 것이다.

그 외에도 보안과에 근무하는 것이 여성교도관들의 스트레스를 낮춘다는 것은 예상과는 다른 결과였다. 일반적으로 여성교도관들의 여성성이 남성적인 업무현장인 교도소와 적합하지 않다는 고정관념에는 여성교도관들이 과중한 업무나 위험부담이 따르는 보안과 업무에 적합하지 않다는 것이다. 따라서 여성교도관들이 이런 업무에 배치될 때 높은 스트레스나 낮은 직업만족도를 경험하게 될 것이라고 예상할 수 있다. 그러나 예상 밖으로 여성교도관들의 보안과 업무는 오히려 이들의 스트레스를

낮추는 요인이었다. 이는 선행연구들에서 지속적으로 나타난 것과 같이 대부분의 업무능력과 전문성 그리고 직업에 대한 윤리나 의식 등에 대한 부분들이 남성교도관이나 여성교도관들 사이에서 거의 차이가 없다는 것을 이 연구에서 발견한 것이다. 더 나아가 만약 남성교도관들과의 연구결과를 비교하였을 때, 남성교도관들의 경우 보안과 근무가 스트레스를 증가하는 요인으로 나타났다면, 이런 부분에서는 오히려 여성교도관들이 더 뛰어난 직업정신과 태도를 가지고 있다고 평가할 수도 있을 것이다. 따라서 이 결과는 일반적으로 잘못 알려진 여성교도관들의 여성성으로 인해 업무에 적응이 어렵거나 능력이 적합하지 않다는 인식들이 잘못된 것이며 교정업무에 있어서 국내의 남녀교도관들에게서도 차이가 없다는 것을 확인시켜 준 결과라고 할 것이다.

세 번째, 여성교도관들의 직업-가정 갈등과 관련된 변수의 분석결과이다. 분석결과 대표적인 여성들의 직업-가정 갈등의 특성을 반영한다고 인식되는 육아/가사와 근무병행의 어려움이 여성교도관들의 스트레스 수준을 낮추는 영향력을 나타내고 있다는 것이 발견되었다. 이는 일반적으로 선행연구들에서 스트레스 수준을 높이는 영향력을 가지고 있다고 발견된 다른 업무에 종사하는 직업인들을 대상으로 수행된 국외의 선행연구결과와는 차이가 있다. 특히, 국내의 맞벌이 환경에서 아직도 여성의 가정에서의 양육과 가사업무에 대한 부담이 더 크다고 인식이 되는 가운데 이러한 연구결과는 여러 가지로 해석이 될 수 있다. 이에 대한 해석을 첫 번째는 국내의 저출산의 영향으로 정부에서 강화하고 있는 여성의 모성보호와 어린이 양육과 관련된 지원정책의 영향일 수 있다. 정부에서 직장을 가지고 있는 여성의 경우 출산과 관련된 의무 휴가를 90일로 정하였고, 일반기업이나 공무원들의 경우 육아휴직을 할 수 있는 기회를 확대하는 정책을 펼치고 있다. 특히 공무원의 경우는 맞벌이 가정의 경우 육아를 위해서 최대 4년까지도 육아휴직을 할 수 있는 것으로 나타나 최근의 여성교도관들의 양육 및 가사와 근무의 병행의 어려움이 오히려 감소하였다는 것이다. 두 번째로는 이 연구에 포함된 대다수의 연구참여자들 중 여성교도관들은 근무기간이 오래된 고참 교도관들이라는 점이다. 이들의 평균 근무기간이 175개월 가량이었는데 이는 근무한 경력이 평균 14년을 훌쩍 넘기는 경력을 가진 교도관들이라는 점이다. 이 나이대의 여성교도관들의 자녀들은 이미 중학교 이상, 고등학교 또는 대학생일 가능성이 있는데, 이미 여성교도관들의 양육에 대한 인식과 책임이 많이 없어진 상태일 것이라는 것이다. 이와 같은 여러 가지 가능한 추론들은 오히려

여성교도관들이 이미 끝낸 육아와 감소한 가사업무를 생각하면서 오히려 스트레스가 줄어들었다고 판단하는데 기여했을 수 있다는 해석이다. 그러나 이러한 해석이 명확한 것은 아니어서 추후의 연구에서는 연구대상지들에 대한 심층면접을 병행하여서 육아와 가사업무가 여성교도관들의 근무에 미치는 영향에 대해서 보다 깊이있게 분석할 필요가 있을 것이다.

그리고 또 다른 중요한 결과로서 직업-업무 갈등요인들 중 하나로 측정되었던 야근, 출장과 같은 과중한 업무가 주는 어려움이 여성교도관들에게 스트레스를 주는 요인이 되지 않는다는 것이다. 이는 역시 여성교도관들이 가지고 있는 여성성이 어려운 업무나 야근 등의 업무로 인해서 직장생활에 부정적 영향을 미칠 것이라는 일반적 인식이 잘못 된 것이라는 것을 확인시켜주는 결과라고 할 것이다.

마지막으로 남성중심조직문화에서의 갈등과 어려움은 여성교도관들의 스트레스 수준을 높이는 위협요인인 것을 발견하였다. 이는 이 연구에서 발견한 유일한 스트레스 증가요인으로 다른 요인들은 모두 여성교도관들의 스트레스를 낮추었지만, 이 변수만 유일하게 증가시킨다고 나타났다. 즉, 여성교도관들이 교도소의 직장문화가 남성중심의 조직문화라고 인식할수록, 이들의 스트레스가 증가한다는 것이다. 이에 대한 해석은 직업-가정 갈등과 관련된 가설과 주장에서 개인이 직장에서 느끼는 어려움이나 업무스타일이 퇴근 이후 가족구성원들을 대하는 방식이나 감정적 대응 즉 화를 내거나 우울해 하거나 하는 등으로 부정적 영향을 미치는 방식이 존재한다는 내용에 근거해서 해석이 가능하다. 국내에 만연한 교도소 내의 남성중심적 문화로 인해서 여성교도관들이 직장에서 느끼는 어려움이나 감정적 손실 등이 여성교도관의 가정으로까지 전달되어 가족간의 생활이나 일상적인 생활에 부정적인 영향을 가져오게 된다는 것이다.

이러한 발견은 정책적으로 시사하는 바가 분명하다. 즉, 여성교도관들은 남성교도관들과 다르고 교정직에 적합하지 않을 것이라는 고정관념은 잘못되어 있다는 것이다. 여성교도관들은 자신들의 전문분야의 업무에 대해 잘 이해하고 있으며, 일이 어렵고 보인과 근무로 숙직을 자주 할 때 가정생활에 부담이 될 수 있는 부분이 있다고 해도 이러한 부분도 자신의 업무의 일부라고 이미 받아들이고 그런 인식이나 각오가 있는 여성들이 여성교도관에 지원하고 선발될 것이라는 것이다. 따라서 교정현장은 여성이라는 특성으로 교정업무나 승진 또는 직무에 대해 부정적인 견해나 차별적 대우는 잘못된 것이라고 할 수 있어서 여성에게도 남성과 마찬가지로 도전적인 업무

와 과업을 맡기는 것이 당연하게 인식될 필요가 있을 것이다.

그리고 여성교도관들이 교도소와 교정현장에서 더욱 성공하고자 직업을 통한 개인의 완성과 만족을 느낄 수 있도록 하기 위해서는 남성중심적인 교정문화를 개선하는 것이 반드시 선행될 필요가 있다는 것이다. 남성중심적인 교정문화는 비단 여성교도관들에게만 부정적으로 작용하지는 않을 것이다. 남성교도관들 역시 동료 여성교도관들에 대한 잘못된 인식으로 인해서 중한 업무에 대한 부담을 남성교도관들만이 가진다는 인식과 불평을 할 수 있으며 이는 전반적인 교정업무의 능력과 효율 그리고 조직의 건전성에 악영향을 미칠 수 있을 것이다.

교정현장은 어떤 직업군보다 스트레스의 위험이 많이 내포되어 있는 직업현장일 수 있다. 날마다 마주하는 교도소의 수용자들로부터의 정신적, 신체적 도전과 위협, 그리고 과중한 교대업무, 그리고 사회적 인식의 취약함 등이 그러한 대표적인 예이다. 이러한 직업현장에서 교도관들이 자신의 업무에 보다 적극적이고 도전적이고 효율적인 업무태도를 가지고 근무할 수 있도록 하기 위해서는 무엇보다 조직문화의 개선을 통한 동료들의 지원과 지지가 확보되어야 할 것이다. 이를 통해서 직업을 통한 개인의 성취와 행복 등도 보장될 수 있을 것이다. 근무현장은 업무를 위한 장소만이 아니라 직업으로 근무하는 개인들에게 삶의 만족과 건강, 그리고 보람까지 줄 수 있도록 고안되어야 할 것이다. 그리고 여성교도관들의 업무에서의 성공은 남성교도관들과 전체 교정현장의 성공으로 이어질 것이라는 것이 명확하므로 여성교도관들의 성공을 위한 교도소의 양성평등적 교도소 문화개선이 반드시 이 시점에서 시작되어야 할 필요가 있다.

참고문헌

- 김은영(2015). 남성수용자, 여성교정공무원에 대한 성적 고정관념적 인식, 그리고 그 영향의 검증연구, *한국경호경비학회*, 45:37-63.
- 김은영·윤옥경(2015). 교정의 미래와 여성교도관의 역할: 교정조직의 성고정관념 수준과 여성교도관의 역할 확대에 대한 인식을 중심으로. *교정연구*. 제 65호: .
- 이수정·윤옥경(2006). 교정공무원의 폭행피해로 인한 탈진감과 외상 후 스트레스 장애. *교정연구*. 제 31호:89-116.
- 윤민우(2014). 다차원 안보위협과 융합안보 -탈근대 사회에서의 안보와 치안의 융합현상에 대한 이해. *한국경호경비학회지*. 제 31호: 157~185.
- 정우열(2007). 경찰서 유치장 시설 및 운영에 관한 유치인의 인식연구. *한국경호경비학회지* 제 13호: 423~450.
- Armstrong, G., & Griffin, M. (2004). Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prison. *Journal of Criminal Justice*, 32: 577-592.
- Auerbach, S.M., Quick, B.G., & Pegg, P.O. (2003). General job stress and job-specific stress in juvenile correctional officers. *Journal of Criminal Justice*, 31:25-36.
- Boles, J.S., Johnson, M., & Hair, M.J. (1997). Role stress, work-family conflict, and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17:17-28.
- Brandt, L.O.A., & Nielsen, C.V. (1992). Job stress and adverse outcome of pregnancy: A causal link or recall bias. *American Journal of Epidemiology*, 135:302-311.
- Britton, D. (1997). Perceptions of the work environment among correctional officers: Do race and gender matter? *Criminology*, 35:85-105.
- Boyd, E., & Grant, T. (2005). Is gender a factor in perceived prison officer competence? Male prisoner's perceptions in an English dispersal prison. *Criminal Behaviour and Mental Health*, 15:65-74.
- Castle, T.L., & Martin, M.D. (2006). Occupational hazard: Predictors of stress among jail correctional officers. *American Journal of Criminal Justice*. 31:65-80.
- Cheek, F.E., & Miller, M.D. (1983). The experience of stress for correction officers: A double-bind theory of correctional stress. *Journal of Criminal Justice*, 11: 105-112.

- Cullen, F. Link, B., Wolf, N., & Frank, J. (1985). The social dimensions of correctional officer stress. *Justice Quarterly*, 2:505-533.
- Cooper, C.L., & Watson, M. (1991). *Cancer and stress: Psychological, Biological and Coping Studies*. New York: John Willey.
- DeCarlo, D.T., & Gruenfeld, D.T. (1989). *Stress in the American workplace: Alternatives for the working wounded*. Forth Washington, PA: :RP Publications.
- Dillon, P. (1999). The cost of stress in mind-numbling. *Orlando Business Journal*, 16: 36-45.
- Dowden, C., & Tellier, C. (2004). Predicting work-related stress in correctional officers: A meta-analysis. *Journal of Criminal Justice*, 32: 31-47.
- Finn, P. (1998). Correctional officer stress: A cause for concern and additional help. *Federal Probation*, 62: 65-75.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.V. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10:76-88.
- Jonson, R., & Jonansson, G. (1991). *The psychosocial work environment: Work organization, democratization and health*. New York: Baywood.
- Jurik, N.C., & Halemba, G. J. (1984). Gender, working conditions and the job satisfaction of women in a non-traditional occupation: Female correctional officers in men's prisons. *The Sociological Quarterly*, 25:551-566.
- Kahn, R.L. Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., & Roesenthal, P. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Basic Books.
- Labmbert, E.G., Hogan, N. L., & Barton, S.M. (2002). The impact of work-family conflict on correctional staff job satisfaction: An exploratory study. *American Journal of Criminal Justice*, 27:35-52.
- Labmbert, E.G., Hogan, N. L., & Griffin, M.L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35:644-656.
- Lobardo, L.X. (1981). Occupational stress in corrections officers: Sources, coping, strategies, and implications. In S.E. Zimmerman & H.D. Miller's (Eds.) *Corrections at the crossroads: Designing policy*, 2-28. Beverly Hills, CA: Sage.
- Netermeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R.N. (1996). Development and validation of work-family conflict and family work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*. 81: 400-410.
- Saylor, W.G., & Wright, K.N. (1992). Status, longevity, and perceptions of the work environment among federal prison employees. *Journal of Offender Rehabilitation*,

17:133-160.

- Slate, R.N., Vogel, R.E., & Johnson, W.W. (2001). Probation officer stress: Is there an organizational solution? *Federal Probation*, 64:56-60.
- Tewksbury, R., & Higgins, G.E. (2006). Prison staff and work stress: The role of organizational and emotional influences, *American Journal of Criminal Justice*, 30:247-266.
- Triplet, R., Mullings, J.L., & Scarborough, K.E., (1996). Work-related stress and coping among correctional officers: Implications from organizational literature. *Journal of Criminal Justice*, 24:291-308.
- Triplet, R., Mullings, J.L., & Scarborough, K.E. (1999). Work-related stress and coping among correctional officers: Implications from organizational literature. *Journal of Criminal Justice*, 24:291-308.

【Abstract】

The impact of male-oriented organizational culture and work-job conflict on female correctional officers' stress

Kim, Eun-Young* · Park, Woong-Sub**

The prior studies have well established the factors of correctional staff's stress at work. However, it is not clearly identified gender-specific factors influencing female correctional officers' level of stress. Thus, this study aims to examine factors particularly influencing female correctional officers' stress, such as child-rearing and work conflict, overwork bounden, and strains from male-oriented organizational culture. This current data utilized a set of survey data drawn from female correctional officers from 124 prisons located in different regions in this nation. Finally, a total of 172 female correctional officers's survey data was used for the analysis. A set of multivariate analyses reveal that security staff role, satisfaction for life, positive perception toward correctional officers' leadership in prison decreased the risk of stress among female correctional officers. Regarding work-job conflicts variables, child-rearing and work conflict and strains from male-oriented organizational culture were significantly associated with female correctional officers' stress. Yet, the direction of the two variables were different. For female officers, child-rearing and work conflict was not a risk factor for stress in that it decreased the level of stress. But the variable of strains from male-oriented organizational culture was a risk factor for female officers' stress level. Further suggestions for the future studies, discussion on contributions of the current study and policy implications were discussed in the last part of this article.

Keywords: female correctional officers, stress, perception toward correctional leadership, work-job conflict, male oriented correctional culture.

* Assistant professor, Dept. of Police Administration, Catholic Kwandong University.

** Professor, School of Medicine & Public Health, College of Medicine, Catholic Kwandong University.