

진로결정 과정에서 여자 대학생이 인식하는 제약과 대처에 관한 질적 연구: 일의 심리학 이론의 적용

박 숙 경

한국외국어대학교 / 강사

이 지 연[†]

한국외국어대학교 / 교수

본 연구는 진로 전환기 여자 대학생이 진로결정 과정에서 경험하는 제약과 대처를 일의 심리학 이론(PWT)을 바탕으로 탐색하였다. 4년제 대학교 3학년, 4학년, 졸업유예 중인 여자 대학생 15명을 연구 참여자로 모집하여 개별 면담을 진행하였으며, 면담 내용은 합의적 질적 분석(CQR)을 사용하여 분석하였다. 분석을 통해 도출된 영역 및 하위범주의 적절성에 대해 외부 전문가에게 감수를 받았으며, 최종적으로 8개 영역 31개 범주를 도출하였다. 도출된 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 여대생이 진로결정 과정에서 인식하는 제약요인으로는 성차별과 불평등, 성역할 고정관념, 일 가정 양립의 어려움, 사회계층으로 인한 제약, 가족의 영향 등 5개 영역, 20개 하위범주가 도출되었다. 둘째, 이러한 제약에 대한 대처로서 주체적 존엄성의 확보 의지, 사회의 변화에 대한 기대, 현실 타협적 선택 등 3개 영역, 11개 하위범주가 도출되었다. 마지막으로 본 연구 결과가 진로 전환기 여자대학생의 진로교육 현장에 시사하는 바와 진로상담적 함의, 연구의 제한점 및 후속연구의 방향을 제안하였다.

주요어 : 여자 대학생, 진로, 제약, 대처, 일의 심리학 이론, 합의적 질적 연구

[†] 교신저자 : 이지연, 한국외국어대학교 교육대학원 상담심리학과, 서울특별시 동대문구 이문로 99
Tel : 02-2137-3086, E-mail : jiyeon.lee@hufs.ac.kr

급변하는 현대 사회에서 여자 대학생들의 진로선택 및 적응을 위해서는 흥미, 적성과 같은 개인적 요인뿐만 아니라 제약, 차별과 같은 맥락적 요인들이 함께 고려되어야 한다. 2019년 여성가족부와 통계청이 발표한 자료에 의하면, 여학생의 대학진학률은 남학생보다 높았으나 여성 고용률의 지속적 증가에도 불구하고 남성에 비해 약 20% 낮았으며 월평균 임금 또한 남성의 68.8% 수준으로 나타났다. 높은 교육 수준에 대비되는 낮은 고용률 및 성별 임금 격차는 여성의 진로탐색 및 직업세계로의 참여에 사회 구조적인 장벽과 제약이 존재함을 의미한다(구유정, 장원섭, 2018). 여성들은 직장, 학교, 가정 등 일상에서 여성에 대한 성차별 문제의 심각성을 인식하고 있었는데(김경희, 마경희, 2019), 특히 20대 여성 대부분은 구직과정 전반에서 성차별을 경험한다고 보고하였으며 여성이라는 성별이 사회참여에 차별요인으로 작용하고 있다고 지각하였다(조혜영, 진선민, 2017). 청년실업 문제가 점차 심화되는 상황에서 직업세계로의 본격적인 이행을 준비하는 여자 대학생의 진로를 조력하기 위해서는 개인의 진로문제에 영향을 미치는 사회 환경적 차별과 제약에 대한 이해가 필요하다.

이러한 관점에서 여성 진로 연구들은 여성의 진로문제를 다룰 때 맥락적이고 사회적인 부분들을 고려해야 함을 일관되게 강조하고 있다(김하나, 2019). Super, Ginzberg, Gottfredson 등 주요 진로이론가들은 여성의 복잡하고 다양한 진로발달 양상에 관심을 가졌으며(Betz & Fitzgerald, 1987; Hackett & Betz, 1981) 남성과는 다른 진로발달을 겪을 수 있다는 문제의식 하에 여성의 진로문제를 조명하는 연구들이 수행되어 왔다(손진희, 2010). 여성은 남성과 다

른 방식으로 사회화가 이루어지며(Gottfredson, 2002), 직업선택에 있어서도 개인적 특성, 가정적 요인, 계층적 요인, 사회문화적 요인 등에 의해 많은 영향을 받으므로(이성식, 2007) 여성이 직업적 성공에 이르기까지 남성에 비해 더 많은 장벽을 극복해야 한다고 하였다(Luzzo & McWhiter, 2001). 이에 대한 문제의식에서 출발하여 최근의 연구들은 여성이 겪을 수 있는 진로 상의 제약에 보다 관심을 기울이고 있다.

구체적으로, 여성의 진로에 관한 연구는 진로선택에 영향을 미치는 진로장벽을 중심으로 이루어져 왔다. 진로발달에서 환경적 영향의 중요성이 증가함에 따라 여성의 진로에 영향을 미치는 내적, 외적 요인을 포괄하는 구인인 진로장벽 관련 연구가 양적으로 꾸준히 증가하였다. 여성의 진로장벽에 관한 국내 연구 동향을 살펴본 홍지선, 계은경(2016)의 연구에 따르면, 진로장벽 연구는 여자 대학생들을 대상으로 이루어진 연구가 가장 많았으며, 여성이 지각하는 진로장벽과 진로결정수준, 진로준비행동, 진로결정 자기효능감 등 진로 관련 변인들 간의 상관분석을 활용하는 양적 연구가 가장 높은 비율(95.5%)을 차지하였다. 이에 연구자들은 여성의 내적, 심리적 장벽 외에 외적, 환경적 영향을 함께 고려할 필요가 있으며, 양적 연구로 측정되기 어려운 특정 상황이나 현상, 특수성을 살피고 그것을 극복하거나 발달하는 과정을 탐색하는 연구들이 턱없이 부족하다는 점을 지적하였다. 마찬가지로 여성의 진로발달 및 상담에 대한 국내 연구 동향을 살펴본 최윤정, 안후남, 이지은, 최정순, 박선주(2013)도 현상적 정보를 계량화된 양적 정보만으로 분석하는 조사연구방법에 편중되는 경향은 여성의 진로발달 및 진로결정

과정을 충분히 이해하는데 한계가 있으므로 여성의 진로를 보다 면밀히 이해하기 위해서는 질적 연구들이 보완될 필요가 있음을 제안하였다.

여성의 진로발달에 있어 환경과 맥락의 영향에 대한 고려가 점차 중요해짐에 따라 개인의 진로발달에 영향을 미치는 맥락적 요인의 영향력은 제한타협이론(Gottfredson, 2002), 사회인지진로이론(Lent, Brown, & Hackett, 1994) 등 여러 진로이론에서 다루어져왔다. 이와 관련하여 최근 주목을 받고 있는 이론으로 일의 심리학 이론(Psychology of Working Theory: PWT)이 있다. PWT는 진로결정에 영향을 주는 맥락적 제약과 그에 대한 대처역량을 강조한 이론으로, 직업세계의 급격한 변화와 점점 증가하는 불평등에 대처하기 위해 새롭게 제시된 진로 패러다임이다(Duffy, Blustein, Diemer, & Autin., 2016). PWT는 전통적 진로이론의 강조점들을 통합하여, 맥락적 요인을 핵심변인으로 강조하면서 다른 이론과 차별화되는 점들을 제시하고 있다(Duffy et al., 2016). 예를 들어, 사회인지진로이론의 근접맥락요인인 진로장벽은 PWT의 제약요인과 유사하다고 볼 수 있으나 사회인지진로이론이 개인 내·외적 요인을 해석하는 인지체계인 자기효능감, 결과기대, 목표에 중점을 두고 있는 반면, PWT는 사회적 소외계층의 진로발달에 관심을 두고 이들이 일상에서 경험하는 맥락적 제약과 제약에 대처하는 자기주도적 역량, 일 자유의지를 강조한다는 점에서 차이를 보인다(안진아, 정애경, 2019).

일을 잘 이해하려면 그 시대의 경제, 사회, 정치적 요인들이 상세히 고려되어야 한다(Blustein, 2013). PWT에서는 개인이 당면한 사회적, 경제적, 정치적 맥락적 제약 요인을 이

해하고, 이러한 제약에 대처하는 역량이 중요하다고 보았다(Duffy et al., 2016). PWT에서 제시한 제약 요인으로는 경제적 제약(economic constraints)과 사회적 소외(marginalization)가 있다. 경제적 제약은 진로포부, 진로선택을 제한하는 낮은 가계소득, 가정의 경제적 형편을 뜻하며, 사회적 소외는 성별, 성적지향, 소수인종 등 개인의 정체성으로 인한 사회적 차별을 의미한다. 앞서 언급하였듯이 여자 대학생을 포함한 여성의 진로와 관련한 연구는 꾸준히 이루어져 오고 있으나 현재 여성들이 당면한 맥락적 요인과 이에 대한 대처역량을 강조하는 PWT에 근거한 연구는 거의 이루어지지 않은 상황이다. 따라서 본 연구는 탐색적 연구로서 질적 연구 방법을 활용하여 직업세계로의 이행을 앞둔 전환기 여자 대학생들이 진로결정 과정에서 인식하고 있는 제약은 무엇인지, 이러한 제약에 대해 어떻게 대처하고 있는지 구체적으로 탐색하여 여자 대학생들의 공통적인 경험과 인식을 도출하고자 하였다.

PWT에서 제시하는 사회적 소외요인 중 한국 여대생의 진로에 있어 중요하게 고려되어야 하는 요인으로 성차별이 있다. 최근 여성들이 경험하는 성차별은 과거 직접적이고 명백한 방식에서 당사자만이 자각할 수 있는 미묘하고 교묘한 방식으로 변화하고 있는데, 이러한 형태의 차별은 젠더 마이크로어그레션(Gender Microaggression) 개념으로 설명할 수 있다(Sue, 2010). 젠더 마이크로어그레션은 일상에서 흔히 일어나는 여성에 대한 언어적, 행동적, 환경적 성차별을 의미하며(Nadal, 2009), Capodilupo 등 (2010)은 이러한 성차별의 예로 성적 대상화, 성차별적 유머와 농담, 성차별적 언어 사용, 제한적 성역할 등을 제시하였다. 젠더 마이크로어그레션, 성차별과 관련한 선

행 논문을 살펴보면, 해외와 유사하게 한국 직장에서도 명백하고 가시적인 구식 성차별과 더불어 미묘하고 교묘한 성차별이 이루어지고 있으며, 성차별을 많이 경험한 여성들이 높은 수준의 우울을 경험하는 것으로 나타났다(김은하, 김지수, 박한솔, 김도연, 김수용, 2017). 아르바이트를 하는 여자 대학생들의 경우 외모로 인한 우대나 차별, 상냥한 태도 유지 요구, 타이트한 유니폼 착용 및 화장에 대한 요구, 성희롱, 성추행 등을 경험하는 것으로 나타났다(손승영, 2014). 여성이 대다수를 차지하고 있는 비서를 대상으로 한 연구에서도 비서들 대부분은 성차별적 언사를 받거나 외모에 대한 성적인 평가를 받은 경험이 있다고 보고하였다(홍경옥, 2005). 또한 여성 경찰관을 대상으로 한 연구에서는 부서배치, 업무배제 등 다양한 형태로 직장 내 성차별이 발생하는 것으로 확인되었으며(강지현, 2017), 기업 내 여성 관리자를 대상으로 성차별 경험을 살펴본 연구에서도 여성 관리자들은 업무배치, 평가, 승진 등에서 차별을 경험하고 있었다(김수한, 신동은, 2014). 이러한 여러 선행연구들을 통해 여성을 대상으로 하는 성차별이 우리 사회에서 다양한 형태로 지속되어 왔으며, 성희롱, 성차별 경험은 여성들의 정신건강과 유의미한 상관성이 있음이 입증되었다. 그러나 이와 같은 성차별 경험이 여성들의 진로선택이나 진로발달에 미치는 구체적 영향에 대해 다룬 연구는 거의 없는 실정이다. 따라서 사회진출을 앞두고 있는 여자 대학생들을 대상으로 성별과 관련한 차별 경험 혹은 성차별에 대한 인식이 이들의 진로선택과 준비행동에 어떻게 영향을 주는지 살펴볼 필요가 있다.

PWT에서 제시하는 또 다른 맥락적 요인으로는 경제적 제약이 있다. 낮은 소득 수준, 빈

곤 등을 의미하는 경제적 제약은 사회계층(social class), 사회경제적지위(socioeconomic status)로도 고려되는데(Douglass, Velez, Conlin, Duffy, & England, 2017), 사회계층은 다양한 자원에의 접근을 용이하게 하거나 제한함으로써, 개인의 진로성숙, 진로포부 발달에 유의미한 영향을 미친다(Blustein, 2013, Heppner & Jung, 2013, Diemer & Ali, 2009). 전 세계적으로 경제적 불평등이 심화되고 이로 인한 계층 간 불평등 또한 점차 증가하는 추세에 따라 사회계층의 영향력 및 효과에 대한 관심은 더욱 증가하고 있다. 현재 우리 사회에 통용되고 있는 수저계급론, 끊어진 계층 사다리 등의 용어는 심화된 빈부격차, 기회의 불평등, 불공정에 대한 청년층의 인식을 반영한다. 부모의 사회경제적 지위는 자녀의 학업성취에 직접적으로 유의미한 영향을 미쳤으며(김영은, 엄명용, 2018; 변금선, 2015; 양경은 2016), 개인이 지각한 사회경제적 지위는 진로준비행동, 진로결정 자기효능감, 진로성숙과도 직간접적으로 유의미한 상관성이 있는 것으로 나타났다(신혜리, 2018; 위재원 2014; 이소연, 2018).

성차별, 경제적 제약과 같은 맥락적 제약은 개인의 흥미와 적성을 고려한 자유로운 진로선택을 어렵게 한다(Duffy et al., 2016). 제약에 대한 지각은 진로불안 수준에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데(이가연, 2019), 외부제약에도 불구하고 자신의 진로목표를 실현시킬 수 있는 에너지, 즉 자유의지를 가지고 있는지 확인하고 이를 향상시키기 위해 노력하는 것이 중요하다(김나래, 이기학, 2014). PWT에서는 그러한 능력을 일 자유의지(work volition)로 개념화하였다. 일 자유의지는 제약에도 불구하고 직업적 선택을 자유롭게 할 수 있다는 개인의 인식을 의미하며, 개인의 제약

적 상황을 포함한다는 면에서 진로장벽과 관련이 있다. 그러나 일 자유의지는 제약에 대한 대처, 극복에의 의지를 포함한다는 측면에서 진로장벽과 구분된다(Duffy, Diemer, & Jadidian, 2012). 일 자유의지는 삶의 만족, 학업만족, 긍정정서 등과도 정적 관련이 있으며, 일 자유의지가 높은 개인은 의미 있는 일을 찾으려는 경향이 강한 것으로 나타났다(Buyukgoze-Kavas, Duffy, & Douglass, 2015; Duffy, Douglass, Autin, & Allan, 2015, Duffy, Douglass, Autin, 2015; Jadidian & Duffy, 2011). 또한 일 자유의지는 대학생의 진로결정 자기효능감에 정적인 영향을 미쳤으며(김자영, 2015), 일 자유의지가 높으면 진로만족이 높아지는 것으로 나타났다(김나래, 이기학, 2016). 이와 같은 선행연구를 종합해보면, 모든 개인이 자신이 원하는 진로를 선택할 수 있는 것은 아니며, 진로발달 과정에서 다양한 맥락적 제약을 경험한다는 것을 전제로 하였을 때, 제약에 대한 극복의지와 대처역량이 중요함을 알 수 있다.

따라서 직업세계로의 이행을 앞두고 있는 전환기 여자 대학생들이 실제 진로선택 과정에서 우리 사회의 차별과 제약에 대해 어떻게 인식하고 있는지, 지각된 차별과 제약에 대해 어떻게 대처하고 있는지 심층적으로 이해할 필요가 있다. 이에 본 연구는 합의적 질적 분석 방법을 이용하여 전환기 여자 대학생들이 진로선택 과정에서 경험하는 제약과 차별, 대처에 대해 탐색적으로 살펴보고자 한다. 특히 여성이라는 성별 특성이 직업세계를 탐색하는데 있어 어떠한 맥락적 제약을 만들어내고, 여자 대학생들은 그런 제약에 어떻게 대처하는지 구체적으로 살펴보고자 한다.

첫째, 여자 대학생은 진로결정 과정에서 제약을 어떻게 인식하는가?

둘째, 여자 대학생은 맥락적 제약에 어떻게 대처하는가?

방 법

진로 전환기 여자 대학생의 진로결정 과정에서 제약과 대처에 관해 알아보기 위해 본 연구는 Hill(2012)의 합의적 질적 분석(Consensual Qualitative Research: CQR)을 이용하였다. CQR은 현상학, 근거이론, 포괄적 과정 분석의 요소들을 포함하는 질적 분석 방법으로, 개인의 내적인 경험을 깊이 있게 연구하는데 이상적이며 비교적 간편하면서도 체계화된 분석방법을 통해 연구 참여자들의 주관적 경험을 영역, 범주화하여 제시함으로써 객관성과 타당성을 확보할 수 있다(Hill et al., 2005). 본 연구에서는 직업세계로의 이행을 준비하는 전환기 여자 대학생들과의 직접 면담을 통해 얻은 자료를 분석하여 이들이 진로선택 과정에서 인식하는 제약 경험을 보다 심층적으로 이해하고 여러 사례에 나타난 제약 및 제약에 대한 대처 내용을 범주화하고자 CQR을 사용하였다.

연구 참여자 및 모집

본 연구목적에 부합하는 참여자를 선정하기 위해 다음과 같은 기준을 마련하였다. 첫 번째, 4년제 대학교에 3학년, 4학년, 졸업 유예자(9학기 이상)로 진로 전환기에 있는 여성인 자이다. 두 번째, 진로 방향이 비교적 명확한 의학, 약학, 간호, 사범, 이공계열 등을 제외한 인문, 사회, 상경계열에 재학 중인 자이다. 진로전환기 문과계열 여자 대학생은 연구 대상

자로 선정한 이유는 첫째, 자신에 대한 이해를 바탕으로 직업세계로의 이행을 본격적으로 준비해야 하는 3, 4학년 시기는 여자 대학생들의 진로발달에서 중요한 전환점이 되는 시기적 중요성 때문이다. 잘 준비된 전환(transition)은 유연한 진로선택과 성공적 적응을 가져다주지만 미흡한 준비는 스트레스, 심리적 부담, 부적응 등 다양한 측면에 부정적 영향을 미친다. 따라서 본격적인 전환을 앞두고 있는 여자 대학생들이 취업을 준비하는 과정에서 현재의 상황을 어떻게 인식하고 있고, 어떻게 대처해나갈 것인가를 모색하는 것은 이들의 진로발달 과정 이행에 중요한 의미를 가진다고 보았다. 둘째, 고등교육기관 졸업자 취업통계에 따르면, 의약계열, 공학계열, 교육

계열, 자연계열, 예체능계열, 사회계열, 인문계열 순으로 취업률이 나타나(한국교육개발원, 2019), 문과계열 전공의 여자 대학생의 경우 이중적인 제약을 경험할 것으로 예상하였다. 실제로 ‘문송합니다(문과여서 죄송합니다)’, ‘인구론(인문계열 90% 퍼센트는 논다)’ 등의 신조어들은 진로제약에 대한 문과계열 대학생들의 인식을 반영하고 있다. 이에 본 연구에서는 전환을 앞두고 있는 문과계열의 여자 대학생을 연구대상자로 선정하여 사회맥락적인 제약이 어떻게 경험되는지 구체적으로 이해하고, 나아가 이러한 제약에 어떻게 대처하는지 살펴보고자 하였다.

연구 참여자 선발은 목적 표집(purposive sampling), 눈덩이 표집(snowball sampling)을 통

표 1. 연구 참여자 인구통계학적 특성

사례번호	성별	연령	학년	전공계열	대학소재지
1	여	24	3	상경	서울
2	여	25	4	어문	서울
3	여	23	4	어문	서울
4	여	24	4	어문	서울
5	여	24	4	인문	서울
6	여	26	졸업유예	어문	인천
7	여	26	졸업유예	어문	서울
8	여	24	4	인문	서울
9	여	24	4	사회과학	서울
10	여	25	4	어문	서울
11	여	25	4	인문	인천
12	여	25	4	인문	경기
13	여	24	4	인문	경기
14	여	26	졸업유예	상경	서울
15	여	24	4	사회과학	서울

해 이루어졌다. 본 연구자는 각 대학 커뮤니티, 여성 온라인 커뮤니티, SNS 등을 활용하여 연구에 대해 상세히 안내한 후 연구 참여자를 모집하였으며 또한 주변 인맥을 활용하여 참여자를 추천받았다. 연구에 참여하기를 희망하는 참여자 중 선정 기준에 부합하는 자를 선발한 후 전화, 이메일, 카카오톡 등으로 다시 연구 취지를 설명하고 참여를 요청하였다. 이러한 과정을 통해 본 연구에 적합한 대상을 연구 참여자로 선정하였다.

실제 연구에 참여한 대상자는 총 15명으로, 연구의 목적에 따라 성별은 모두 여성이며 평균 연령은 25세(최소 23세, 최대 26세)였다. 학년은 3학년 1명, 4학년 11명, 졸업유예(9학기 이상) 3명으로 대부분 직업 세계로의 이행을 앞둔 진로 전환기 학생이었다. 전공은 사회과학계열 2명, 상경계열 2명, 어문계열 6명, 인문계열 5명이었으며, 대학의 소재지는 서울, 경기, 인천 등 수도권 소재로 조사되었다. 인간 대상 연구 윤리 규정에 의거하여 본 연구

자는 연구 참여자가 연구의 모든 정보를 알 수 있는 쉬운 용어 및 언어로 작성된 설명서와 동의서를 제공하였다. 또한 연구에 대해 상세히 안내한 후 참여자에게 충분히 생각할 기회와 시간을 주고 자발적으로 동의 의사 및 서면 동의를 받았다. 연구 참여자 정보는 표 1에 제시하였다.

면접 내용 및 절차

본 연구의 질문지는 선행연구 및 연구자의 실제 상담경험을 바탕으로 작성하였으며 1차 질문지는 4개 영역, 14개 질문으로 구성하였다. 질문지의 내용이 잘 이해되는지, 답변에 어려움이 있는지, 수정이나 보완해야 할 부분이 있는지 알아보기 위해 연구 대상인 여자 대학생을 대상으로 예비면담을 진행하였다. 예비면담 결과, 질문의 내용이 다소 포괄적이고 전문용어 의미 파악에 어려움이 있었다는 참여자의 피드백에 따라 전문가의 감수 하에

표 2. 면담 주요 질문

분류	질문 내용
여성으로서 인식하는 제약	<ul style="list-style-type: none"> ○ 진로를 결정하는 과정에서 여성으로서 어떤 어려움이 있다고 느끼나요? ○ 진로를 통해 스스로 원하는 사회경제적 지위를 가지는 데 있어, 여성에게 제약이 되는 부분은 어떠한 것이 있다고 생각하나요? ○ 어떤 직업이 여성에게 괜찮은 직업이라 생각하나요?
사회경제적 지위로 인한 제약	<ul style="list-style-type: none"> ○ 당신의 사회경제적 지위에 대해 어떻게 생각하나요? ○ 당신의 사회경제적 지위를 결정하는 것은 무엇이라고 생각하나요? ○ 당신의 사회경제적 지위는 진로(직업) 선택에 어떻게 영향을 미친다고 생각하나요?
제약에 대한 대처	<ul style="list-style-type: none"> ○ 여러 차별과 제약이 있음에도 불구하고 진로(직업)를 결정할 수 있는 이유는 무엇인가요? ○ 앞으로 커리어를 쌓아가는 과정에서 경험할 제약들에 대해 어떻게 대처할 계획인가요?

2차로 질문지를 수정한 후 연구팀의 논의를 거쳐 3차 수정 후 최종 질문지를 완성하였다. 면담 질문지는 표 2에 제시하였다.

면담은 면대면 방식으로 연구자가 직접 실시하였으며, 면담의 내용이 외부에 공개되지 않는 장소에서 1회 진행하였다. 생명윤리위원회 규정에 따라 연구자는 면담 시작 전 연구 대상자 설명문과 연구 대상자 동의서를 연구 참여자에게 제시하여 읽어보도록 하고 개인정보보호 및 비밀 유지 관련 내용에 대해 다시 한 번 안내하였다. 참여자의 질문 사항에 대해서도 충분한 설명이 이루어진 후 동의 서명을 받았다. 공식적인 면담을 시작하기 전 일상적 대화를 통해 참여자들이 긴장하지 않고 편안하게 느낄 수 있는 분위기를 형성한 후 면담을 진행하였다. 질문지를 기초로 면담을 실시하였으며 참여자의 반응 및 면담 상황에 따라 추가 질문이나 부연 설명이 이루어졌다. 면담 시간은 평균 60분에서 90분 정도 소요되었고 면담의 모든 내용을 녹음하였다. 면담 이후 추가적인 질문이나 보충이 필요한 사항은 참여자의 동의를 구한 후 전화나 이메일을 통해 이루어졌다. 녹음한 심층면담 자료는 연구자가 직접 전사하여 축어록 자료 형태로 구성하였다.

연구진

합의적 질적 분석은 구성원들 간 각자의 의견을 진술하고 서로 토론하며 의견을 수렴하는 과정, 합의과정이 중요하다. 본 연구에서는 자료 분석을 위해 연구자를 포함한 총 네 명의 평정자와 두 명의 감수자를 연구팀으로 구성하였다. 본 연구자는 인터뷰를 수행한 면접자로서 상담심리전공 박사과정을 수료하였으

며 대학생의 졸업유예 경험에 대한 합의적 질적 분석 연구를 수행한 경험이 있다. 연구 평정자 중 2인은 남성으로 상담심리 전공 박사과정생이며 합의적 질적 분석 평정자로 참여한 경험이 있었다. 나머지 1인은 합의적 질적 연구를 수행한 경험이 있는 여성이며 상담심리 전공 석사 과정생이다. 연구팀을 구성하는데 있어 특별히 고려했던 부분은 성별로, 남성 평정자를 필수적으로 포함하고자 하였다. 이는 본 연구의 대상이 여자 대학생이므로 심층면담과 자료 분석의 과정에서 한 성별의 시각으로 편중되는 것을 지양하여 성평등적이고 객관적인 관점으로 자료를 분석하기 위함이었다. 또한 연구팀을 구성한 후에는 평정자들 간 힘의 균형 유지를 위해 연구 목적 및 필요성, 합의적 질적 분석 절차, 의견 합의 과정에 대해 함께 이해하고 논의하는 시간을 충분히 가졌으며, 영역 개발, 핵심개념 추출, 범주화, 교차분석에 이르는 전 분석과정에 연구팀 모두가 참여하였다. 본 연구의 감수자는 한국상담심리학회 상담심리 전문가이자 (상담)심리학과 교수 2인으로 진로 관련 연구 및 질적 연구를 다수 수행하였으며, 본 연구의 분석 주요 단계에서 면밀한 검토 및 지속적인 피드백을 제공하였다.

자료 분석

합의적 질적 분석은 수집한 자료를 근거로 하여 현상을 기술하고 결론을 도출하는 귀납적 방식으로, 개방형 질문을 사용하여 면담을 진행하고 연구 참여자의 언어와 맥락의 이해에 중점을 기울여야 하며 연구자는 자료를 개별적으로 검토한 후 각자의 의견을 존중하는 분위기 속에서 합의를 이룬다. 축어록 형태

로 구성된 자료는 4명의 연구팀이 합의적 질적 분석방법을 사용하여 분석하였다. 연구자를 포함한 평정자들은 전사한 자료를 반복해서 읽으며 각 사례에서 주요 영역을 개발하였다. 영역 개발 후 각 사례를 영역별로 분류하고 면담 내용을 줄 단위로 추출하여 간결하고 분명한 말로 핵심개념을 요약하였다. 모든 사례의 영역과 핵심개념에 대한 자문을 받은 후 자문 의견에 따라 영역과 핵심개념을 수정하였다. 핵심개념은 검토하여 공통요소나 주제를 확인해 유사한 핵심개념끼리 묶어 하위범주를 개발하고 범주에 각 사례별 핵심개념들을 배치하였다. 사례별 영역, 핵심개념, 범주 분류 작업을 완료한 후 교차분석을 실시하여 각 범주의 빈도를 구분하였으며 감수자의 검토를 통해 타당성을 검증받았다.

주요 영역(Domains) 개발

합의적 질적 분석에서 영역 개발은 면담에서 수집된 자료를 유사한 주제 분야로 분류하는 과정이다. 연구팀은 우선 10사례에 대해 각자 축어록 자료를 반복적으로 읽고 면담 질문지를 참고하여 유사한 주제별로 영역을 분류하였다. 그런 다음 함께 모여 논의하면서 합의의 과정을 거쳐 영역을 재분류하여 영역 분류표를 작성하였다. 이후 나머지 5사례에 대해서도 먼저 연구자가 영역을 분류한 후 연구팀과 최종 검토 과정을 거쳐 영역을 도출하였다.

핵심개념(Core idea) 코딩

주요 영역을 개발한 후 연구팀은 개별적으로 축어록을 여러 차례 읽으면서 핵심개념을 정리하였다. 핵심개념을 분류하는 목적은 면담 자료를 간결한 방식으로 요약 정리하기 위

함이며 참가자의 의도나 목적을 해석하지는 않고 원 자료의 본질에 가깝게 정리하는 것이 중요하다. 연구팀은 우선 10개의 사례에 대해 개별적으로 사례별 핵심개념을 정리한 후 함께 모여 정리된 핵심개념을 검토하였다. 의견이 불일치하는 경우 축어록을 다시 검토하였으며 상호 논의 및 합의의 과정을 통해 최종적으로 핵심개념을 구성하였으며, 원 자료의 의미를 최대한 반영하고자 노력하였다. 그런 다음 나머지 5개의 사례는 합의된 개념을 바탕으로 핵심개념을 구성하고 연구팀의 검토과정을 거쳐 확정하였다. 4명의 평정자가 모든 사례에 대한 영역, 핵심개념을 구성한 후 감수자에게 일차적으로 감수를 받았다.

교차분석(Cross-analysis)

핵심개념 코딩 후 사례들 간 유사성이나 공통적 패턴이 있는지 확인하기 위해 교차분석을 실시하였다. 각 사례에서의 영역과 핵심개념을 검토한 후 연구팀의 합의를 거쳐 범주를 확정하였다. 확정된 범주들이 전체 사례 중 빈번하게 적용되는 정도에 따라 일반적(general), 전형적(typical), 변동적(variant) 범주로 구분하였다(Hill, 2012). 한 범주가 모든 사례 또는 한 사례를 제외한 모든 사례의 자료로 구성되는 경우 ‘일반적’, ‘일반적’에 도달하지는 못했으나 절반 이상 사례의 자료로 구성되는 범주는 ‘전형적’, 적어도 두 사례 이상에서 절반에 이르는 사례의 자료로 구성되는 범주는 ‘변동적’으로 구분하여 표시하였다. 본 연구에서 단 한 사례에서만 나타나는 범주는 예외적인 것으로 간주하여 분석에서 제외하였다. 예를 들면, 특수한 분야에서의 인턴 경험, 특정 기업에서의 아르바이트 경험 등을 보고한 사례에서의 범주가 이에 해당하였다.

자문 및 감수(Auditing)

합의적 질적 분석에서 감수는 연구의 질과 완성을 결정하는 중요한 역할을 한다. 감수자는 자문을 통해 연구팀이 자료에 대해 더 나은 이해를 할 수 있도록 도우며 다양한 관점을 제공함으로써 더 나은 결정을 이끌어내고 개인의 편견을 감소시킨다(Hill et al., 2005). 본 연구에서 감수자는 연구팀이 분류한 영역이 적합한지, 핵심개념이 간결하고 정확하게 정리되었는지, 각각의 범주와 자료는 일치하는지, 핵심개념들이 적합한 범주에 위치하는지를 검토하여 피드백 하였다. 감수자가 피드백한 내용에 대해 연구팀은 합의를 통해 수정 및 보완하였다. 예를 들면, ‘사회계층으로 인한 제약’을 맥락적 요인의 독립된 범주로 보기보다 제약에 대한 인식의 범주에 통합하는 것이 제약의 측면을 보다 간명하게 드러낼 수 있을 것이라는 감수자의 제안에 따라 평정팀과 논의하여 수정하였다. 또한 성차별과 불평등 영역에서 ‘남성 기득권층의 여성에 대한 성적 대상화’ 등의 범주명이 다소 단정적이고 남성 입장에서 거부감, 반감으로 이어져 양극성을 조장할 위험성이 우려된다는 감수자의 의견이 있었다. 이를 평정팀과 다시 논의하여 ‘일상적 외모 폼핑, 성희롱, 성추행’으로 범주명을 수정하였다.

결 과

4년제 대학교 진로 전환기 여자 대학생을 대상으로 진로선택 과정에서의 제약과 대처에 관해 탐색하였으며 합의적 질적 분석을 사용하여 자료를 분석하였다. 분석 대상은 총 15 사례이며, 전사한 자료를 토대로 사례 분석,

교차 분석, 감수를 진행한 후 연구팀 간 합의를 통해 총 8개 영역, 31개 범주를 도출하였다. 본 연구의 전체 영역과 범주는 표 3과 같다. 15명의 참여자 중 모든 참여자 또는 14명의 참여자가 보고한 범주는 ‘일반적’, 참여자 절반 이상인 8명에서 13명이 보고한 범주는 ‘전형적’, 2명에서 7명이 보고한 범주는 ‘변동적’으로 제시하였다.

진로결정 과정에서 인식된 제약

여자 대학생들이 진로결정 과정에서 여성으로서 인식하는 제약으로는 ‘성차별과 불평등’, ‘성역할 고정관념’, ‘일 가정 양립의 어려움’, ‘지각된 사회경제적 지위’, ‘가족의 영향’의 5개 하위 영역, 20개 범주가 도출되었으며 구체적인 내용은 다음과 같다.

성차별과 불평등

연구 참여자 대부분은 사회, 조직 차원에서의 성차별과 불평등을 인식하고 있었으며, ‘남성 중심의 업무환경과 조직문화’를 제약으로 인식했다. 주요 직책이 주로 남성으로 구성된 우리나라 기업의 권위적, 수직적 업무 환경과 술이 빠지지 않은 회식 및 접대 문화, 담배를 피면서 중요한 정보를 공유하는 담배타임 등을 통해 여성은 자연스럽게 배제된다고 인식하였다. 본격적인 구직활동, 인턴 활동 과정에서의 직간접적인 경험이 이러한 인식에 영향을 미친 것으로 나타났다.

“여성과 남성은 분명히 다른 차이가 있는데, 남성들이 주로 만들어놓은 사회 분위기와 자기들만 향유 할 수 있는 문화라든가 예를 들면 담배 피면서 정보공

표 3. 전체 영역 및 범주

영역	하위영역	범주	빈도(사례)
제약에 대한 인식	성차별과 불평등	남성 중심의 업무환경과 조직문화	전형적(12)
		여성 고위직 승진의 제한-롤모델의 부재	전형적(12)
		채용/연봉에서의 남녀차별	전형적(10)
		남성에 비해 여성에게 더 엄격한 나이 제한	전형적(8)
		여성에게 더 기대되는 용모와 외모 관리	변동적(7)
		일상적 외모 품평, 성희롱, 성추행	변동적(6)
		소수 고위직 여성은 남성성 동화전략으로 생존	변동적(5)
	성역할 고정관념	가사/육아는 여성의 역할이라는 고정적, 전통적 인식	전형적(9)
		교육, 방송 매체 등을 통한 지속적 성별 고정관념 주입	전형적(9)
		여성의 능력을 남성보다 낮게 인식	변동적(3)
	일 가정 양립의 어려움	다중역할 수행 및 갈등 인식	전형적(10)
		육아휴직 사용으로 인한 경력단절, 승진제약	변동적(7)
		조직 내 복지 제도의 미비	변동적(6)
	사회계층으로 인한 제약	부모의 사회경제적 지위가 자녀에게 대물림됨을 인식	일반적(15)
		사회경제적 지위에 따른 가용자원의 차이 인식	전형적(9)
		사회경제적 수준이 진로포부에 영향을 줌	전형적(9)
		사회경제적 계층 차이가 점차 심화됨을 지각	전형적(8)
	가족의 영향	전통적 여성 직업을 선호하는 부모님과의 갈등	변동적(3)
		선택 진로에 대한 부모님의 반대, 의견 차이	변동적(3)
		육아를 여성의 주역할로 인식하는 가족의 영향	변동적(2)
	제약에 대한 대처	주체적 존엄성의 확보 의지	커리어/자아실현을 위한 비혼, 비출산 의지
신념의 추구하고 자아실현 의지			전형적(11)
능력개발을 통한 경제적 자립의지			변동적(5)
사회적 변화를 이끄는 성공한 여성상 추구			변동적(5)
사회적 변화에 대한 기대		비전통적 여성 진로 분야로의 도전	변동적(2)
		여성인권에 대한 점진적 개선을 인식	변동적(5)
		양성평등에 대한 사회의 긍정적 변화 지각	변동적(4)
현실 타협적 선택		여성연대를 통한 사회적 변화 의지 형성	변동적(5)
		현실적 한계를 수용한 직종, 직무 지원	전형적(8)
		안정성을 고려한 직업 선택	전형적(8)
		하향지원 및 고스펙 추구	변동적(5)

유나 아니면 같이 림을 가서 논다든가 그런 경우에서 여성은 당연히 배제가 될 수밖에 없는 거고.” (사례3)

“너무 남성 중심적인 업무환경이라고 해야 할까요. 굉장히 남성 중심의 회사 문화라고 하면 보통 위계질서, 상명하복을 떠올리게 되잖아요. 어쨌든 살아남으려면 거기에 적응해야 하는데 사실 그게 녹록치가 않죠.” (사례4)

참여자들 대부분은 여성이라는 이유로 ‘남성에 비해 채용과정, 직무·부서 배치, 연봉·대우 면에서 차별’을 겪는다고 인지했으며, 이는 앞서 제시한 남성 중심의 업무환경과 조직문화와도 연관이 있는 것으로 보인다. 또한 스펙이 비슷하거나 낮은 남자동기가 합격을 한다거나, 여성인 자신과 다른 대우를 받는 모습을 보면서 성차별을 인식하기도 하였다.

“공기업 채용할 때 실제로 밝혀졌잖아요.1) 점수 높은 여학생들 일부러 떨어뜨리고 남학생들 뽑고 했던 게 사실이라고 밝혀졌잖아요. 그리고 실질적으로 남녀 연봉 차이도 많이 난다고 하잖아요.” (사례15)

“이전에 ○○○ 인턴 했을 때요. 다음 후임을 뽑아야 하는 상황이었는데, 당시 저와 여자 둘이서 일을 하고 있었어요.

그런데 여자 둘이라서 불편하다고 남자를 뽑겠다고 공고가 났던 거죠.”(사례1)

참여자들이 채용과정에서 경험하는 성차별로는 ‘남성에 비해 여성에게 더 엄격한 나이 제한’이나 ‘여성에게 더 기대되는 용모와 외모 관리’ 등이 보고되었다. 이는 겉으로 드러나는 직접적이고 명시적인 차별이 아니라 암묵적이고 정황적으로 인식하고 있다는 점에서 공감대가 형성되었다.

“암묵적으로 나이는 여자 마지노선이 스물일곱, 여덟이라고. 남자들이 나이에 훨씬 자유롭죠. 여자는 아무래도 음...어리면 어릴수록 좋다고 하더라구요.” (사례9)

“여성들이 더 용모가 단정해야 하고, 뭔가 좀 미소를 많이 짓는다는거? 상냥해야 한다는거? 입 꼬리 수술도 하고 그런 다더라구요. 그런 현실. 날씬해야 하고 그런 거” (사례5)

여성들을 대상으로 일상적으로 행해지는 ‘외모평가, 성희롱, 성추행’ 또한 제약으로 인식되었다. 얼평(얼굴평가), 몸평(몸매평가) 등 일상적으로 행해지는 여성 외모평가에 대한 불편감, 외모 관련 언행을 당연시하는 남성 문화에 대한 부당함, 직장 내 성희롱, 성추행 등에 대한 걱정 등이 대표적이었다. 한편 이러한 불편감, 부당함을 지적하고 교정하려는 여성들의 시도에 대해 오히려 사회성이 없거나 부정적으로 평가되는 현실에 대한 걱정과 우려를 보이기도 했다.

“애초에 성희롱을 보는 시각 자체가 다

1) 한국가스안전공사 사장은 2015년, 2016년 채용 당시 인사담당자들에게 여성 지원자가 떨어질 수 있도록 면접점수와 순위 등을 조작할 것을 요구했고 지시를 받은 직원은 이를 그대로 따랐다. 사장의 지시로 시험에 합격한 여성 7명이 떨어졌고, 불합격인 남성 13명이 붙었다(이데일리, 2017).

른 것 같은 거예요. 이게 너무나 명백히 성희롱인데, 남자들은 ‘아 이거 그냥 농담이다, 이게 어떻게 성희롱이나, 그러면 될 말도 못 꺼내겠다.’ 이런 식” (사례6)

참여자 대부분은 ‘여성들의 고위직 승진이 제한’되는 유리천장이 존재한다고 대부분 인식했다. 특히 사기업의 경우 여성의 승진이 더욱 제한되며, 이로 인해 사회적으로 성공한 여성의 ‘롤 모델, 역할모델이 부재’한다고 느끼고 있었다. 한편 이러한 제약에도 유리천장을 뚫고 ‘고위직으로 승진한 소수의 여성은 남성주의에 동화’됨으로써 생존한 것으로 인식하는 참여자도 일부 있었다.

“롤 모델의 부재예요. 남성들에 비해서 여성으로서 사회에서 높은 위치를 가지거나 성공을 거머쥔 인물의 케이스가 극히 적고 그런 걸 미디어에서도 많이 접하지 못하고” (사례3)

“전 되게 살아남았다는 의미로 느껴졌어요. 조금 높은 자리에 올라간 여성분들을 만나보면 성별만 여자지, 생각은 남자랑 다를 게 없다 싶었어요. 거기서 살아남으려면 저렇게 생각을 해야 하는구나?” (사례1)

성역할 고정관념

이 영역에서는 진로결정 과정에 영향을 미치는 제약으로 성역할 고정관념 관련 범주가 도출되었다. 연구 참여자 대부분은 ‘가사·육아’가 여성의 역할이라는 고정적 인식 자체가 제약이라고 답했다. 여성이 출산을 하므로 양육 또한 여성의 역할이라는 인식, 가사 노동은 여성의 일이라는 인식이 자연스럽게 받아

들여진 것이라고 보고하였다.

“그냥 인식 자체가 대부분이, 육아, 가사는 여자 일이라는 인식이 너무 뿌리 깊다보니까 자기는 거기에 손가락을 얹거나 좀 짐 떨어 낸다 정도로 생각하지 ‘내 일이다’라고 생각을 안 하잖아요.” (사례3)

참여자들은 이러한 성역할 고정관념이 학교 교육이나 다양한 방송 매체, 가정교육 등을 통해 지속적으로 주입되어왔다고 보고하였다. 어린 시절부터 가정과 학교 등에서 남성과 여성의 영역을 구분하여 각자의 성별에 따라 사회가 바라는 기대에 맞춰 행동하도록 교육받아왔음을 예로 들었다.

“절대 남동생은 안 시키시거든요. 하지도 못하게 하고. 그제, 아빠는 하시지만 그제 남자의 몫이라고 생각하시지는 않는 거 같아요.”(사례15)

“어렸을 때부터 특히 하다못해 정말 사소한 거 있잖아요. 교복 같은 것에서도 차별이 있잖아요. 여자들은 피구, 남자들은 축구” (사례5)

참여자 일부는 ‘여성의 능력을 남성’에 비해 비전문적이거나 낮게 인식’하는 것 또한 성역할 고정관념의 범주로 인식하였다. 남성과 여성의 업무 영역이 구별된다거나 여성은 남성의 보조자 역할로 간주되는 기업 내 분위기 등이 이러한 고정관념을 뒷받침하는 예로 제시되었다. 남성이 여성에 비해 보다 도전적이고 리더십이 있다고 평가되는 것은 구설수나 실수와 관련해 남성에게 더 관대한 사회적 환

경에서 기인된 것이라고 언급한 참여자도 있었다.

“여자를 전문적이지 못한 사람? 네. 인식이죠. 여성의 능력에 대한 인식, 제한적으로 받아들여지는 느낌. 그러니까 남자의 세계에 받아들여지는 느낌이 있을 것 같아요.” (사례2)

“여성은 남성보다 못하다거나 인간의 범주가 더 좁은 경우가 굉장히 많고요. 결국 ‘여성이 남성보다 좀 낫다, 사회적 지위든 뭐든, 생물학적이든 뭐든 미달한 인간이다’라는 인식 때문에” (사례3)

일 가정 양립의 어려움

연구에 참여한 여자 대학생 대다수는 향후 진로, 직업수행 과정에서 결혼과 출산을 걸림돌로 인식하고 있었는데, 이는 일과 가정을 양립하는 데 있어 여성이 수행해야 하는 다양한 역할에 대한 어려움 때문으로 보인다. 참여자들은 직장인, 아내, 며느리, 엄마, 주부 등 다중역할을 수행하는 과정에서 많은 갈등과 어려움을 경험할 것이며, 이로 인해 직장을 그만두거나 경력이 단절되는 경우를 직간접적으로 경험하고 있었다.

“여자에게 배우자로서의 역할, 시댁에서는 며느리로서의 역할, 결혼한 사람으로서의 역할과 의무를 주변에서 계속 요구하니까 일을 계속 하기 힘들다고 느끼는 것 같아요. 여자에게 부여되는 의무들이 너무 많은 것 같아서 일과 가정을 함께 하는 게 어려운 게 아닌가.” (사례12)

또한 출산으로 인한 ‘육아휴직 사용 시 경

력단절이나 승진 제약’ 등의 피해를 감수해야 한다는 것에 대한 부담이 큰 것으로 나타났다. 합법적으로 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있음에도 불구하고 복직 시, 업무 배제, 부서 재배치, 승진 제한, 연봉 차별 등 부당한 인사고과나 고용 불이익으로 인한 피해를 입고 있다고 직간접적으로 경험하고 있었으며, 기혼 여성의 경력단절, 채용제한에 대한 불안감으로 비혼, 비출산 의지를 밝히기도 하였다.

“언니는 인사고과 C를 받았대요. 그래서 왜 그런 거냐고 팀장님한테 말씀드려 봤더니, C를 누군가에게 두 명은 줘야 하는데 다들 너무 잘해서 줄 수가 없었다, 근데 니가 이번에 육아휴직을 들어가지 않느냐, 미안하지만 니가 받아라.” (사례2)

참여자들은 또한 ‘조직 내 복지 제도의 미비’를 제약으로 인식했다. 일 가정 양립과 관련한 정책이나 제도가 있어도 자유롭게 사용하지 못하는 현실적인 문제를 해결하는 것이 특히 중요하다고 보았다. 장기적인 관점에서 정시퇴근, 출퇴근 유연근무제, 육아휴직의 의무적 시행 등이 필요하며, 남성의 육아휴직 사용에 대해서 눈치를 주지 않는 사내 분위기 조성이 선행되어야 한다고 언급했다.

“처음에는 보여주기 식이라도 제도가 필요한 것 같아요. 억지로라도 실행을 시킨다면 그리고 일단 여자가 못 쉴 상황에 남자가 쉴 수 있는 건 정말 좋은 거 같아요.” (사례1)

“제도는 마련되어 있지만 막상 그걸 사용하는 것에 대해서 눈치를 준다고 하잖아요. 그래서 그 부분에 대해서 눈치를

일단 주지 않아야한다고 생각하고요.” (사례14)

사회계층으로 인한 제약

여자 대학생들은 사회계층으로 인한 제약도 진로결정에 영향을 준다고 인식하였다. 연구 참여자 모두가 ‘부모의 사회경제적 지위가 자녀에게 대물림 된다’고 인식했다는 점이 특징적이었다. 한국 사회에서는 부모의 재산, 직업, 학력 등이 자녀의 사회경제적 지위에 직접적인 영향을 미쳐 그대로 이어진다고 보았는데, 이는 부모의 사회경제적 지위가 자녀의 사회경제적 지위의 밑거름이 되는 것으로 해석할 수 있다.

“부의 대물림처럼 학력도 대물림된다고 생각하거든요. 부모가 학력이 높으면 자식도 학력이 높을 확률이 높잖아요. 부모의 재산, 부모의 학력, 부모가 갖고 있는 어떤 스펙 이런 것들에서 파생된다고 생각을 해요.” (사례8)

“부모의 사회경제적 지위를 결국 따라가는 것 같고” (사례4)

참여자 대부분은 ‘사회경제적 지위에 따라 정보, 경험 등 가용할 수 있는 자원의 차이’를 느끼고 이러한 자원의 차이가 향후 진로포부, 진로선택에 영향을 준다고 보았다. 사회경제적 지위가 높을수록 주변 사람들에게 얻을 수 있는 정보가 다양하고, 여행, 경험 등 향유 기회의 폭이 넓으므로 취업, 진로준비에 있어 중요한 자원이 된다고 보았다. 또한 취업 준비에 많은 기회비용이 소요되므로 물질적, 경제적 지원이 없다면 제약을 느낄 수밖에 없다고 인식했다. 이를 통해 사회경제적 지위에

따른 ‘가용자원의 차이는 진로포부에도 영향을 미침을 알 수 있다.

“일단 정보의 양이 달라요. 부모님이 전문직이거나 부모님의 지인들. 그리고 친인척들도 다 그런 사람이라면. 그런데서 오는 실질적인 정보의 양이 다른 거예요.” (사례1)

“사회경제적 지위가 정말로 이렇게 좁 끝과 끝에 있는 사람들은 꿈의 크기가 좀 다를 수 있을 거라는 생각을 하는 게 어릴 때부터 다양한 경험을 한 친구들은 좀 더 큰 꿈, 다양한 꿈을 꿀 수 있는 반면에 그렇지 못한 친구들은 그냥 당장에 근근이 생활을 버텨갈 수 있는 진로를 선택하게 되니까.” (사례13)

참여자들은 부모의 사회경제적 지위가 대물림되고, 이로 인한 가용자원의 차이가 진로포부, 진로선택에도 영향을 주면서 ‘사회경제적 계층이 점차 견고화 된다’고 지각하였다. 계층 간 이동 가능성을 의미하는 ‘개천에서 용 난다’라는 속담은 요즘 시대에는 실현 불가능하다는 인식이 팽배하였다.

“옛날에는 뭐 ‘개천에서 용 난다’ 이런 말이 있잖아요. 대학 가면 그래도 인생이 잘 풀린다거나 근데 지금 시대는 결코 그렇지 않다는 거잖아요. 그래서 네. 정말 계층 간 이동이 힘들어졌구나.” (사례4)

“사람들이 그냥 보기에도 사회계층화가 점점 더 심해지니까 이렇게 금수저나 흙수저 이런 걸로 계층을 나누고 하게 된 것 아닐까. 물론 예전에도 없지는 않았지만 더 심해지고 있는 지표 같은 거

인 것 같아요.” (사례12)

가족의 영향

여자 대학생들은 진로를 선택하고 결정하는데 있어 부모님, 가족의 의견이 영향을 미치며, 때로는 제약으로 인식되기도 한다고 보고하였다. 참여자들은 ‘공무원, 교사 등 전통적인 여성의 직업을 선호하는 부모님과의 갈등’을 제약으로 인식하였다. 부모님은 일 가정 양립이 가능하고 출산, 육아휴직 이후에도 안정적으로 업무에 복귀할 수 있는 조건을 갖추었다는 점에서 교사, 공무원이 되기를 기대하는 것으로 나타났다.

“저희 엄마 아빠는 원래 제가 공무원이 되기를 바라셨어요. 여자한테 그만한 직업이 없다고. 굉장히 엄마 아빠 같잖아요. 사실 저는 그런 게 좀 맞지 않아요.” (사례9)

‘선택한 진로에 대한 부모님의 반대나 의견 차이’가 제약으로 인식되기도 하였다. 참여자 중 일부는 전공과 다른 진로를 선택하거나, 새로운 진로방향을 탐색하고자 하였으나 부모님이 반대함으로써 갈등을 경험하였다. 입학 나이, 결혼과 출산, 안정성, 경력단절 등이 반대의 주요 이유였고, 언급된 이유들은 노동시장에서 여성이 제약, 불평등과 맞닿아 있는 부분임을 알 수 있다.

“저는 부모님 반대요. 아무래도 공대니까 그 공부를 할 수 있을까, 그리고 1년 가는 것도 아니고 학사를 하는 건데, 언젠가는 한계에 부딪치게 된다, 견딜 수 있겠냐 그러시더라고요.” (사례5)

일부 참여자들은 또한, ‘결혼, 출산, 육아 등 여성의 성역할을 중요하게 여기는 가족의 영향’도 진로결정 과정에 제약이 된다고 보았다. 참여자들은 결혼 이후 여성이 가사 노동을 전담하고, 임신과 출산, 육아를 담당하는 것이 이상적인 성역할이라는 부모님의 생각에 대해 고정관념이라 여기면서도 실제 주변 기혼 여성들의 사례를 직간접적으로 경험하면서 현실과의 타협도 필요하다 인식하기도 했다. 특히 결혼과 출산에 대한 의지에 따라 이러한 생각이 차별적으로 수용된다는 점이 특징적이었다. 결혼과 출산에 대한 의지가 높은 참여자의 경우 가족의 이러한 생각이 유연하게 수용되는 반면, 결혼, 출산에 대한 의지가 낮은 참여자에게는 부정적으로 인식되었다.

“여성의 최종 목표는 결혼이라고 너무 많이 교육을 받아서, 그러니까 저의 진로, 자아실현보다 항상 부모님의 걱정은 시집 잘 가는 게 그게 항상 최종 목표라고 들으면서 컸기 때문에 거기서 느끼는 혼란이 엄청 컸고” (사례10)

“애는 엄마가 키워야 한다. 특히 저희 엄마가 그러시고, 엄마는 애를 봐야지 일을 해서는 안 된다, 그래서 새언니한테도 너는 일할 생각하지 말고 애를 잘 키워라 그러시거든요. 새언니도 너는 그냥 돈 많은 남자 만나서 결혼이나 잘 하라고, 너는 취직을 하라고” (사례14)

제약에 대한 대처 전략

이 영역에서는 앞서 살펴본 제약과 차별에도 불구하고 어떻게 진로를 결정하고 준비해 나갈 것인가에 대한 여자 대학생들의 대처와

의지가 보고되었다. 참여자들이 제약과 차별에 대처하는 태도로 ‘주체적 존엄성의 확보 의지’, ‘사회적 변화에 대한 기대와 의지’, ‘현실을 수용한 타협’ 등 3개 영역, 11개 하위범주가 도출되었으며, 구체적인 내용은 다음과 같다.

주체적 존엄성의 확보 의지

여자 대학생들은 제약과 차별에 대처하여 진로를 결정하고 적응해가기 위해서 주체적 존엄성 확보 의지의 중요성을 강조하였다. 주체적 존엄성 확보 의지와 관련하여 참여자 대부분은 진로결정 과정에서 ‘제약에 맞선 신념의 추구하고 자아실현’을 중요하게 인식했다. 개인적, 사회적 제약에 굴하지 않는 의지, 포기하지 않는 자세, 차별화되는 역량 개발 등을 통해 제약에 맞서고자 하였다. 한계나 제약이 있더라도 자신감을 갖고 능동적으로 문제를 해결하려는 태도와 자신에 대한 믿음은 자아실현의 원동력이 된다고 강조하면서, 불공평, 부당함에 당당하게 저항하기 위해서는 여성으로서의 한계를 극복하고 가치를 실현하려는 노력이 중요하다고 보았다.

“이런 제약을 이겨내서라도 이걸 해야겠다는 그런 생각이 있어야지 그래야 결정을 하잖아요. 그래서 본인의 생각이 제일 중요한 것 같아요. 신념이 제일 맞는 말인 것 같아요.” (사례6)

“내가 태어난 집, 엄마아빠, 경제 환경, 성격, 성별 이런 건 못 바꾸는데, 노력여하는 사실 할 수 있어요. 그렇기 때문에 자기 선에서의 최선이라는 것을 찾아가는 게 중요하다는 의미죠.” (사례3)

“여자라서 어렵다 뭐 이렇게 생각하는

건 의미가 없다고 생각을 하고 어차피 직면하게 될 어려움이니까 좀 자신감 있게 해결하려면 자기 역량부터 키워야 한다고 생각을 하거든요. 그래야 자신감도 생기고 힘도 생기는 것 아닐까요.” (사례7)

대부분의 참여자들이 자발적으로 비혼이나 비출산을 고려하고 있다는 점이 특징이었다. 참여자들은 일과 가정의 양립을 위해 여성이 포기해야 할 것들이 많고, 포기나 희생이 여성 개인의 행복이나 자아실현을 제한한다고 여기고 있어, 결혼과 출산을 선택의 문제로 인식하였다. 여성의 희생이나 포기가 전제되어야 하는 일 가정 양립이라면, 비혼 혹은 비출산을 선택하는 것이 기존 남성중심 사회에 저항하는 방법이라고 보고하기도 하였다.

“커리어적인 측면에서도 포기해야 하는 게 분명히 발생하고, 육아도 분명히 지금 세태로는 더 많이 떠안게 될 거니까 저는 굳이 손해 보면서까지 그러고 싶지 않아서 일단은 비혼주의예요.” (사례7)

“사실 결혼하기 가장 싫은 이유 중 하나가 경력단절이니까. 그러니까 경력이 단절되면 감이 떨어지잖아요. 저는 일을 하거나 공부를 하는 데 있어서 감이라는 게 가장 중요하다고 생각하는 사람이라서” (사례8)

참여자들은 주체적인 삶을 위해서는 ‘능력 개발을 통해 경제적으로 자립’하는 것이 중요하다고 인식하였다. 부모님이나 주변인들에게 의지하거나 의존하지 않고 독립적인 삶을 살기 위해 능력을 개발하고 자신이 원하는 진로를 선택함으로써 경제적으로 자립하는 것이

중요하다고 말했다. 일부 참여자는 기계공학, 수학, 통계 등 비전통적 분야에 도전함으로써 주체적인 여성으로서의 삶을 개척하고자 하였다. 공학이 남성의 영역이라는 편견이 여성의 도전을 어렵게 하는 요인이 되어왔으므로 여성 스스로 남성이 다수인 분야에 적극적으로 도전하는 자세가 필요하다고 보았다.

“진로를 결정할 때 내가 나를 먹여 살릴 수 있는지, 그리고 안정적으로 보장이 되는지를 많이 생각했던 것 같아요. 내가 혼자 살아도 될 만큼의 돈을 벌고, 안정적이고, 사회적으로 인정이 되고.” (사례 9)

“저는 수많은 여성들이 수학을 공부하고 그래서 기술이나 공대 분야의 공부를 했으면 좋겠어요.” (사례3)

“여자가 많이 없잖아요. 남성적인 분야고, 그런 분야라는 이미지가 강하잖아요. 그런 데서 나도 할 수 있을 것 같은데 그런 느낌. 도전하는 정신. 그런 것도 있었던 것 같아요.” (사례5)

여자 대학생들은 불공평, 부당함에 당당하게 저항하기 위해서 역량을 개발하고 전문성을 쌓아 ‘사회적 변화를 이끄는 성공한 여성상을 추구’하고자 했다. 앞서 살펴본 것처럼 우리 사회에는 여성의 고위직 진출을 막는 보이지 않는 장벽인 견고한 유리천장이 존재하고 있으며, 이로 인해 사회적으로 성공한 여성인 역할 모델이 부재한다고 참여자들은 인식하고 있었다. 자신의 분야에서 전문성을 발휘하는 여성들의 당당함이 동기부여가 된 것처럼 참여자들 또한 노력을 통해 현실적 제약을 극복하고 성공한 여성의 위치에 올라간다

면 그 자체로 다른 여성들에게 도움이 될 수 있을 뿐만 아니라 사회적 변화를 이끌어 갈 수 있는 원동력이 될 수 있다는 기대를 가지고 있었다.

“내가 회사에 들어가서 성공한 여성이 된다면 그 자체로도 어떤 여성에게 힘이 될 수 있는 일이라고 생각해요. 지금 당장 남자와 경쟁하는 건 힘들 수 있겠죠. 그럼에도 살아남는다면, 살아남지 못하더라도 그 경험이 사회에는 자산이 될 거라 생각을 해요.” (사례1)

“사실 어떻게 보면 여성들은 다들 말은 안 해도 알고 있잖아요. 여성으로서 사회에서 살아남기가 힘들다는 것을. 다들 암묵적으로 알고 있는데. 그런 상황에서 뭔가 어떤 여성이 두드러지는 성취를 한다거나 아니면 여성으로서 정말 힘든 분야에 도전해서 그렇게 가고 있는 걸 보면 모르는 사람이라도 굉장히 힘을 얻고 하잖아요.” (사례12)

사회적 변화에 대한 기대

여자 대학생들은 제약과 차별이 여전히 존재함에도 불구하고 사회가 변화하고 있음을 믿는다고 보고하였다. 참여자들은 여성인권이 점진적으로 개선되고 있다고 인식하였는데, 강남역 여성 살인사건, 미투 운동을 기점으로 페미니즘에 대한 관심이 확산되고 성차별 개선 및 여성인권 신장을 위한 정책들이 실행되고 있다고 보았다. 이러한 변화에 대한 부작용으로 남성혐오, 여성혐오 등 젠더 갈등이 사회쟁점으로 부각되고 있지만 과도기를 거치면서 점진적으로 나아질 것이라는 기대를 보였다.

“아무리 장기전이라지만 너무 더딘 거 아닌가했는데, 여성인권에 관해서는 그래도 조금씩은 더디지만 바뀌고 있는 것 같아요.” (사례6)

“여성인권은 진짜 많이 나아지고 있다는 생각이 들어요. 지금은 좀 과도기인 것 같아요.” (사례 14)

“이렇게 물음을 던지고, 그것을 밖으로 표출하면서 본인의 목소리를 낼 수 있다는 것 자체가 변화죠” (사례13)

참여자들은 또한 ‘양성평등에 대한 사회의 긍정적 변화’를 지각한다고 보고하였다. 한국 사회에서 여성에 대한 뿌리 깊은 차별은 단기간에 해결되기 어렵겠지만, 성 평등한 사회로 나아가기 위한 각계의 노력이 지속적으로 이루어지고 있으며 이러한 변화 자체를 긍정적으로 해석하였다. 이는 성 평등한 세상에 대한 참여자들의 소망과 의지를 반영한 것이라 볼 수 있다.

“사회가 조금씩 나아지고 있다고 믿기 때문이죠. 그래도 조금씩 조금씩 제도가 생기고, 여성의 취업율이 올라가는 게 보이고, 조금씩 바뀌고 있고” (사례1)

“완전하지는 않겠지만 점점 나아질 거라고 저는 생각해요. 예전에는 좀 언론에서도 그렇고 뭐 미투도 그렇고 예전에는 쉬쉬하는 분위기였는데 점점 변해 가는 거 같아요.” (사례15)

참여자들은 또한 ‘여성연대를 통한 사회적 변화 의지 형성’도 중요하다고 보았다. 성 평등 담론형성과 확산을 위해 여성들 간 연대 시스템을 구축하는 것이 필요하다고 강조했다.

여성끼리의 연대를 통해 뿌리 깊은 성차별을 없애고 능동적으로 사회를 바꿔나가야 한다고 말했다. 이는 자신뿐만 아니라 다음 세대의 여성들이 사회구조적 차별로부터 좀 더 자유로울 수 있도록 하려는 적극적인 의지를 의미한다.

“같은 경험이나 아픔을 공유하고 서로 도와줄 수 있는 여성들을 많이 만나서 서로 끌어주는 방법이 있을 것이고요.” (사례3)

“사실 담론을 형성하기 위해서 저 혼자 발악으로 그치면 안 되는 거기 때문에 저는 그 안에서 뭔가 비슷한 처지에 놓여 있는 사람들과 뭔가 연대하는 시스템, 그렇게 하지 않으면 또 반복되잖아요.” (사례4)

현실 타협적 선택

여자 대학생들은 사회구조적 제약과 차별에 대해 불공정하다고 지각하면서도 안전한 직업세계로의 이행을 위해 현실적인 한계를 수용하고 적응하기 위한 타협적 선택을 하겠다고 보고하였다. 연구 참여자 상당수는 같은 조건, 스펙을 가졌음에도 불구하고 공정하게 경쟁할 수 없는 차별적 사회구조에 분노하였으나, 상대적으로 여성 합격자가 많은 직종이나 직무에 지원하거나 고스펙을 쌓는 등 현실적으로 실현 가능한 취업 전략을 수립하였다.

“저는 일단 여자기 때문에 증권사는 살짝 배제를 하고 있어요. 거기는 영업이 정말 심하고 여자가 일하기에는 접대나 그런 문화가 너무 크게 자리 잡고 있기 때문에 아예 힘들 거다, 너무 그렇게 많

이 듣는 것도 있고, 직접 경험해보니 그렇더라구요.” (사례 7)

“영업은 여자 안 뽑아, 기획은 여자 안 뽑아 막 이렇게 해버리니까 쓰고 싶어도 못 쓰고 그나마 가능성이 높은 곳으로” (사례1)

참여자들은 주변의 사례를 직간접적으로 경험하면서 ‘경력단절, 불안정성을 고려한 직업을 선택’하고자 하였다. 이들은 큰 기회비용을 감수하고서라도 전문직, 공무원, 공기업 등의 직업을 갖기를 원했으며, 이러한 직업이 선호되는 이유는 여성이 다니기 좋은 직장이기 때문이라고 언급하였다. 한편 일부 참여자는 ‘여성인 다니기 좋은 직장’이라는 표현 자체가 차별적 속성을 의미한다고 언급하였다.

“관세사 같은 경우에는 전문직이다 보니 자기 사무실도 개업할 수 있고 혹은 잠깐 쉬었다가 다시 복귀하기가 쉽다고 들었거든요. 그런 것도 많이 고려하게 되는 것 같아요.” (사례 15)

“엄마 아빠가 왜 안정성을 얘기하시는 건지, 약간 그 선배들의 이직 고민들 그런 거 보면서 깨달았어요. 그래서 공기업 준비를 하려고 해요” (사례 9)

참여자 중 일부는 같은 조건, 스펙에도 불구하고 남성이 여성에 비해 취업률이 높은 상황을 감안하여 ‘하향 지원할 계획’이라고 보고하였다. 이들은 성별 자체가 하나의 스펙이 될 수 있음을 언급하면서, 동일한 학과, 전공에서 남학생과 여학생 취업률의 격차가 이를 입증한다고 말했다. 반대로, 여성이어서 불리한 한계를 극복하기 위해 같은 조건의 남

성에 비해 훨씬 많은 스펙을 갖추겠다는 의지를 보이는 참여자도 있었다.

“지금 스펙에 제가 남자였다면 전 될 거라고 생각해요. 남자였으면 그냥 저는 원서 썼을 건데 여자의 입장으로는 아직 모자라다고 생각해서” (사례1)

“기본적으로 약간 보이지 않는 벽? 구멍이 남자에 비해 훨씬 좁아요. 남자들이 우스갯소리로 그런 얘기 하기는 했어요. 남자인 것도 스펙이야. 그러니까 아무래도 더 낮춰서 쓸 수밖에 없죠.” (사례2)

논 의

본 연구는 전환기 여자 대학생들이 진로결정 과정에서 경험하는 맥락적 제약과 대처에 관해 심층적으로 살펴봄으로써 이들의 진로경험을 이해하고 진로선택 및 적응을 돕기 위한 기초자료 제공을 목적으로 진행되었다. 연구자료에 대한 연구자들의 분석과 합의과정을 통해 최종적으로 총 8개 하위영역, 31개 하위범주가 도출되었다. 먼저 여자 대학생들이 진로결정 과정에서 인식한 제약 요인으로는 ‘성차별과 불평등’, ‘성역할 고정관념’, ‘일 가정 양립의 어려움’, ‘사회계층으로 인한 제약’, ‘가족의 영향’ 등 5개 하위영역, 20개 하위범주로 분류되었다. 본 연구 결과를 각 영역별로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 여자 대학생들은 성차별과 불평등을 진로에서의 제약으로 인식하였으며, 이와 관련하여 ‘남성 중심의 업무환경과 조직문화’, ‘고위직 승진의 제한과 롤 모델의 부재’, ‘채용·직무·연봉에서의 성차별’, ‘여성에게 더

엄격한 나이 제한', '여성에게 기대되는 용모 및 외모 관리', '일상적으로 자행되는 성희롱 및 성추행', '남성성 동화 전략' 등이 하위범주로 도출되었다. 먼저, 참여자 대부분은 남성 중심의 업무환경과 조직문화를 여성으로서 경험하는 고유한 제약으로 인식하였으며 기업의 권위적, 수직적 업무 환경, 회식 및 접대 문화, 여성이 소외되는 담배타임 등을 그 예로 들었다. 같은 맥락에서 사회적으로 성공한 여성 역할모델의 부재 또한 제약으로 인식되었다. 참여자들은 유리천장(glass ceilings)의 존재를 언급하며, 다른 국가에 비해 특히 한국의 유리천장이 더욱 견고하다는데 동의하였다. 실제로 한국은 수년째 유리천장 지수가 가장 낮은 나라로 선정되었는데(연합뉴스, 2019)²⁾, 이는 여성의 사회적 참여나 직장 내 승진을 가로막는 장벽이 공고하다는 의미로 해석될 수 있다. 구체적으로, 한국사회는 남성의 비중이 높거나, 여성 진출이 용이한 저임금, 저숙련 산업·직업에서 유리천장 현상이 명백하였으며(허식, 엄주영, 2017), 여성 공무원, 여성 경찰, 여군 등 공직 근무자를 대상으로 한 연구에서도 조직 내 유리천장에 대한 인식이 큰 것으로 확인되었다(공태명 2018; 김은희 2009; 손귀현, 손영우, 정은경, 2018). 한편, 참여자들은 유리천장을 뚫은 소수의 고위직 여성에 대해서는 '남성성 동화전략으로 생존했을 것'이라 생각하였다. 다시 말해 남성 중심의 조직에서 여성이 성공하기 위해서는 남성 중심 문화에 동화되었기 때문에 가능하다고 보았는데, 이는 사회적으로 성공하여 남성과 동등한 지위에 있는 여성들의 경우 자신을 일반적인 여

성과는 구별되는 존재로 인식하였다는 김지경(2002)의 연구결과와 맥락을 같이 한다. 최근 온라인에서는 남성주의적 사고방식에 동화된 여성을 비하하는 의미로 '명예 남성', '홍자' 등 혐오 단어가 자주 사용되고 있으며(뉴시스, 2018), 참여자들 역시 남성 사회의 조직문화에 동화된 여성을 표현할 때 사용하였다. 이러한 용어의 사용은 여성 고유의 정체성을 가지고 남성 위주의 조직문화에서 생존하기가 힘든 현실을 반영한 것으로 볼 수 있다.

다음으로, 참여자들은 여성이라는 이유로 채용과정, 직무, 연봉 면에서 차별을 겪는다고 인지하였다. 이는 여대생들이 직장 내에 존재하는 승진 제도, 복지 등에서의 직간접적으로 여성차별을 경험하였다는 임윤서, 안윤정(2016)의 선행연구와 일치하는 결과다. 같은 맥락에서, 남성에 비해 더 엄격한 나이 제한, 외모 관리 등도 제약으로 언급되었다. 고용에서의 연령차별이 공식적으로 금지되었음에도 불구하고 여성들에게는 암묵적인 나이 마지노선이 존재한다고 참여자들은 인식하였다. 업무역량과 무관하게 여성들에게 요구되는 외모관리를 불합리하다고 여겼으며, 이로 인해 성형수술, 메이크업 등의 사회적 비용 또한 증가한다고 보았다. 일부 참여자의 경우, 여대생을 대상으로 진행되는 이미지 메이킹, 화장법 등의 강의가 이와 같은 현실을 반영한다고 생각하였다. 이러한 연구결과는 신입사원 채용 시 남성은 성취역량과 리더십으로, 여성은 외모와 나이로 평가를 받는다는 선행연구의 결과를(안상수, 박성정, 김금미, 2010) 확인시켜주는 것이다. 여성의 외모와 관련하여, 얼핏(얼굴 평가), 몸뽕(몸매 평가) 등 일상적으로 미묘하게 행해지는 여성 외모에 대한 평가 및 직장 내 성희롱, 성추행 또한 제약으로 언급되었다.

2) 유리천장 지수는 여성의 고위직 진출을 막는 사회적 장벽을 지수화한 것으로, 지수가 높을수록 장벽이 적음을 의미한다.

조자경(2018)의 연구에 따르면 여자 대학생의 45.2%는 일상적으로 성희롱을 경험하였는데, 이러한 성희롱 경험은 여성의 심리적 부적응과 정서적 고통을 야기하는 요인으로 꾸준히 검증되어오고 있다(Fischer & Holz, 2010; Hurst & Beesley, 2013). 여성들은 직장뿐만 아니라 일상 전반에서 다양한 형태의 성차별을 경험하며 이로 인해 심리적 위축과 스트레스를 경험하는 것으로 나타났다(김은하 외, 2017). 특히 여성들이 일상에서 경험하는 미묘한 성희롱, 성차별은 불쾌하고 모욕적이나 그 형태가 미묘하여 은폐되기 쉬우므로, 더욱더 사회적으로 드러내어 그 특성과 부정적 영향을 이해하는 것이 중요하다(김예은, 연구진, 2018). 여성에 대한 노골적인 성희롱, 성차별은 줄어들고 있는 것에 반해 은근하고 미묘한 차별의 양상에 대한 문제가 제기되고 있는 상황을 고려하였을 때, 이러한 미묘한 성차별이 여성의 진로에 미치는 영향 및 개입방향에 대해 심도 깊은 논의가 필요할 것으로 보인다.

둘째, 여자 대학생들은 성역할 고정관념을 제약으로 인식하였으며 이와 관련하여 ‘가사·육아는 여성의 역할이라는 고정적 인식’, ‘교육, 방송 매체 등을 통한 지속적 성별 고정관념의 주입’, ‘여성의 능력을 남성보다 낮게 인식함’ 등의 하위범주가 도출되었다. 참여자들은 가사와 육아를 여성이 담당해야 한다는 인식 자체가 제약이 된다고 여겼는데, 이는 출산을 하는 여성이 자녀 양육과 가사 업무를 담당하는 것이 당연하다는 성역할 고정관념이 무비판적으로 이어져와 내면화된 결과라고 보았다. 또한 여성이 남성에 비해 비전문적이고 능력이 떨어질 것이라는 비합리적인 선입관으로 인해 남성 중심의 조직에서 여성은 ‘꽃’으로 비유되는 등의 구시대적 문화가 잔재하고

있다고 말했다. 실제로 남성에게는 도구적, 목표 지향성, 경쟁적인 특성을, 여성에게는 따뜻함, 보살핌, 관계 지향적 특성을 기대하는 것으로 나타났다(안상수, 김인순, 최윤정, 김금미, 최연혁, 2012). Betz(2006)는 수많은 여성이 일을 하고 있지만 유치원 교사, 초중고 교사, 간호사, 언어치료사, 비서 등 전통적인 여성 관련 직종에 여성 비율이 90% 이상임을 예로 들면서, 이는 여성 스스로 자신의 일을 선택하는 데 있어 특정 분야를 피하려는 사회화된 신념체계 또는 고정적 행동패턴의 결과로 보았다. 이공계 여성 대학원생을 대상으로 한 김민선, 양지웅, 연구진(2016)의 연구에서는 ‘여학생들은 공학과목을 어려워한다’, ‘여학생들은 대학원 생활에 적응을 못 한다’ 등 개인의 특성 차이를 성별에 따른 차이로 귀인시키는 성 고정관념을 확인하였으며, 외적으로 드러난 여성성 때문에 공학자로 인정을 받지 못한다고 느끼는 공대 여학생들이 스킨트, 핑크 등 전형적인 여성성의 상징과 거리를 두는 것으로 보고되었다(주혜진, 2008). 이러한 연구 결과는 성역할 고정관념이 여성들에게도 부정적으로 내재화된 결과로 해석할 수 있다. 남성, 여성의 성역할에 대한 확일적이고 고정적인 생각은 여성의 진로선택과 포부를 제한하는 주요 요인으로 여성 스스로 자신의 직업을 선택하는 데 흥미, 적성, 선호보다는 사회에서 기대하는 전통적인 직업을 선택하도록 영향을 미칠 수 있다.

셋째, 여자 대학생들은 일 가정 양립을 제약으로 인식하였으며 이와 관련하여 ‘다중역할 수행 및 갈등’, ‘육아휴직 사용으로 인한 경력단절이나 승진제약’, ‘조직 내 복지제도의 미비’ 등이 하위범주로 도출되었다. 다중역할로 인한 경력단절은 여성 진로발달의 주요 특

정으로(Betz, 2006), 연구 참여자 대부분은 여성의 다중역할 수행과 이로 인한 역할 갈등을 제약으로 인식하였다. 맞벌이 부부를 대상으로 주중 가사시간과 육아시간을 살펴본 조사에서 가사는 남편 17.4분, 아내 129.5분, 육아는 남편 14.9분, 아내 52.2분으로 남녀 간 큰 차이를 보였다(한국보건사회연구원, 2018). 여성의 교육 수준 및 경제활동 참여가 크게 증가하여 여성 대다수가 직장인으로서 역할을 하고 있음에도 불구하고 다중역할의 책임은 주로 여성들에게 부과되고 있음을 알 수 있다. 또한 출산을 한 여성들이 육아휴직 후 복직을 하게 되면 업무 배제, 승진 제한, 연봉 차별 등 부당한 인사고과나 고용 불이익을 감수해야 하며, 이는 기혼여성의 채용제한, 경력단절과도 관련이 있다고 보았다. 이와 관련하여 조직 내 복지제도 및 정책의 미비가 원인이 될 수 있음을 언급하며, 정시퇴근, 출퇴근 유연근무제, 육아휴직의 의무적 시행 등이 장기적 관점에서 필요하다고 강조하였다. 여성의 진로발달은 결혼, 출산, 임신, 육아로 이어지는 생애사건들에 직접적인 영향을 받기 때문에 다중역할은 여성의 진로 양상에 많은 영향을 미친다(손보영, 2015). 이와 같은 연구결과는 여성의 전 생애 진로발달의 관점에서 다중역할의 유연한 수행을 위한 준비와 계획이 필요함을 의미한다. 여자 대학생의 경우 다중역할에 대한 준비가 잘 되어있을수록 역할갈등으로 인한 진로장벽 수준이 낮았고(정경은, 2010), 다중역할에 대한 지식을 가지고 있고, 이를 조화롭게 수행하기 위한 준비를 미리 할수록 진로포부 수준이 높아졌다(안진아, 2008). 따라서 본격적인 직업세계로의 전환을 앞두고 있는 여자 대학생들에게 일 가정 양립과 관련하여 다중역할에 대해 충분히 고려하고 생각

해보는 기회를 제공하는 것이 필요하다. 다중역할 수행에 대한 현실적인 인식과 여러 역할을 병행함으로써 발생할 수 있는 갈등, 제한점 등을 고려하여 이에 대한 대처전략을 세워봄으로써 역할 갈등 상황에 대한 통제감을 키울 수 있도록 해야 할 것이다.

넷째, 여자 대학생들은 진로선택과정에서 사회계층으로 인한 제약을 경험한다고 인식하였으며, 이와 관련하여 ‘부모의 사회경제적 지위가 대물림됨을 인식함’, ‘사회경제적 지위에 따라 가용자원의 차이를 느낌’, ‘사회경제적 수준이 진로포부에 영향을 미침’, ‘사회경제적 계층 차이가 점점 심화됨을 지각함’이 하위범주로 도출되었다. 본 연구에 참여한 여자 대학생들 모두는 부모의 사회경제적 지위가 자녀에게 대물림된다고 인식했다. 재산, 직업, 학력 등 부모의 사회경제적 지위가 대물림됨으로써 이로 인한 가용자원의 차이가 자녀의 진로포부, 진로선택에 영향을 주게 되고 결과적으로 계층이 점차 견고화된다고 지각하였다. 참여자들은 ‘개천에서 용 난다’라는 속담은 요즘 시대에는 실현 불가능하다고 인식하였으며, 금수저, 흙수저 등으로 자신의 계급을 비유하는 수저계급론에 공감하였다. 부모의 사회경제적 지위가 자녀의 학업성취와 진로발달에 영향을 주고, 나아가 학력과 직업지위를 결정하며, 이러한 경향은 점점 더 심화되고 있음이 여러 선행연구에서 일관적으로 검증되고 있다(신명호, 2010; 이지연, 2012; Ali, McWhirter, & Chronister, 2005; Schulenberg, Vondracek, & Crouter). 이는 부모의 사회경제적 지위와 자녀의 사회경제적 지위가 상당히 강한 연관성을 가지고 있으며, 빈곤과 불평등의 대물림 현상이 체계적으로 나타나고 있음을 보여준다(한국보건사회연구원, 2007). 나아가 여성이 인식

하는 제약을 단일한 차원에서 접근할 것이 아니라 다차원적인 맥락적 관점에서 깊이 있게 살펴볼 필요성이 제기된다. 사회계층의 위치에 따라 여성이 경험하는 성차별은 다른 형태로 나타날 수 있으므로(김영미, 2014), 젠더와 계층의 상호교차성(intersectionality)의 관점에서 고려해볼 수 있을 것이다. 여자 대학생이 인식하는 제약을 개별적 맥락에서 접근할 것이 아니라 여성으로서 경험하는 제약과 사회계층으로 인해 경험하는 제약이 어떻게 교차되어 나타는지 진로상담에서의 고려가 필요하다.

다섯째, 여자 대학생들은 ‘전통적 직업을 선호하는 부모님과의 갈등’, ‘자신이 선택한 진로에 대한 부모님의 반대’, ‘육아, 자녀양육을 여성의 주 역할로 인식하는 가족의 영향’ 등을 제약으로 인식하였다. 이는 진로를 선택하고 결정하는 데 있어 부모님, 가족의 의견이 주요한 영향을 미치는 것으로 나타난 선행연구의 결과와 유사한 것이다(김민선, 2018; DAN WANG, 안도희, 2017; 선혜연, 이제경, 김선경, 2012). 본 연구에서 일부 참여자의 부모님은 안정성, 일 가정 양립을 이유로 딸이 교사, 공무원, 공기업 등의 직업을 갖기를 기대하였으며, 참여자 역시 부모의 기대에 부응해야 한다는 부담을 가지고 있는 것으로 나타났다. 진로선택에 있어 전통적 성역할을 기초로 하는 부모님의 진로기대도 제약으로 여자 대학생들이 인식하는 제약으로 제시되었으며, 결혼, 출산, 육아 등 전통적인 여성의 성역할을 중시하는 가족들의 의견 또한 이들의 진로 결정 과정에 영향을 주었다. 이처럼 부모의 성역할 고정관념은 자녀의 성역할 사회화에 중요한 영향을 미치며, 자녀의 진로를 의식적, 무의식적으로 제한하게 된다. 실제로 여대생

들 대부분이 진로 선택에서 주도적 역할을 하기 보다는 가족과 주변인, 사회 시선에 훨씬 더 민감하게 반응하며, 이러한 시선은 특히 비전통적 성역할과 관련된 직업군을 선택하는 데 제약으로 작용한다는 임운서, 안운정(2016)의 선행연구 결과와도 일치한다. 특히 한국 사회에서는 부모의 기대에 부응하는 것이 개인의 삶과 밀접하게 연관되어 있어(이기세, 이수정, 연구진, 2018), 부모의 비난을 지각하는 여대생일수록 진로결정에 어려움을 겪는 것으로 나타났다(송지은, 이정운, 2013). 따라서 상담자는 분리 개별화라는 대학생의 발달과업을 토대로 진로에 대한 부모의 기대수준과 자신의 기대가 불일치하는 경우, 부모의 기대가 진로결정에 어떤 영향을 미치는지, 부모의 기대에 부응하지 못함으로써 야기되는 문제가 무엇인지 명확히 인식하고 자신의 기대와 부모의 기대를 구분할 수 있도록 도와줄 수 있다.

다음으로, 여자 대학생들이 진로선택 과정에서 인식한 제약에 대한 대처 영역에서는 ‘주체적 존엄성의 확보 의지’, ‘사회적 변화에 대한 기대’, ‘현실을 수용한 타협’ 등 3개 하위영역, 11개의 하위범주가 도출되었다. 각 하위영역에 대한 결과와 논의는 다음과 같다.

첫째, 여자 대학생들은 제약에 대처하기 위해서 ‘주체적 존엄성을 확보하기 위한 자유의지’가 중요하다고 인식하였다. 연구 참여자들 대부분은 개인적, 사회적 제약에 직면하더라도 포기하지 않고 신념을 추구함으로써 제약을 극복하고 자아실현을 이룰 수 있을 거라고 생각하였다. 능동적으로 문제를 해결하려는 태도, 두려워하지 않고 맞설 수 있는 자신감, 자신에 대한 확신과 믿음 등이 제약에 대처하여 주체적으로 진로를 선택하고 준비할 수 있

는 원동력으로 작용함을 보여준다. 다음으로, 참여자들은 자신 스스로가 사회적 변화를 이끄는 성공한 여성상이 되고자함으로써 여성으로의 제약에 대처하고자 하였다. 앞서 살펴본 것처럼 우리 사회에는 여성의 고위직 진출을 막는 견고한 유리천장이 존재하고 있으며, 이로 인해 사회적으로 성공한 여성 롤 모델이 부재한다고 참여자들은 인식하였다. 그러나 절대적인 수가 부족함에도 불구하고 각각의 분야에서 전문성을 발휘하는 여성들의 존재 자체가 동기부여가 되었듯, 자신들 또한 현실적 제약을 극복하고 성공한 여성의 위치에 올라간다면 그 자체로 다른 여성들에게 도움이 될 것이며 사회적 변화를 이끄는 원동력이 될 것이라고 생각하였다. 유리천장은 실재 여부와 관계없이 개인 혹은 집단이 자신이 처한 상황을 어떻게 지각하는가에 따라 다르게 인식될 수 있다는 점에서(이상화, 2018), 유리천장을 넘어선 성공한 여성상의 추구는 차별과 제약을 극복하기 위한 적극적이고 능동적인 문제해결 의지로 해석된다. 또한 수학, 공학, 우주 등 남성의 영역이라고 여겨지는 비전통적 진로 분야에 적극적으로 도전하겠다는 의지 역시 이와 같은 맥락에서 이해될 수 있을 것이다. 따라서 진로상담에 있어 제약을 인식하는 여자 대학생들이 주체적인 자유의지를 공고히 할 수 있도록 지지하는 것이 필요하며, 특히 공학 등 비전통적인 여성 진로분야에 관심을 가지고 있는 여대생들이 자신감을 갖고 도전할 수 있도록 개입을 할 필요가 있다. 제약에도 불구하고 비전통적 진로분야를 추구하는 것에 대해 지지함으로써 진로에 대한 효능감, 포부수준을 높일 수 있도록 조력하고, 전공에 대한 이해를 토대로 진로를 확장할 수 있도록 지원할 수 있다.

한편, 대다수의 참여자들은 결혼과 출산을 진로발달 과정에서의 장벽으로 인식하고 있으며, 이는 비혼, 비출산 의지로 나타났다. 참여자들은 결혼과 출산이 여성 개인의 행복이나 자아실현을 제한하며, 여성의 희생이나 포기가 전제되어야 하는 일 가정 양립이라면, 비혼 혹은 비출산을 선택하는 것이 기존 남성 중심 사회에 저항하는 방법이라고 보았다. 이를 위해 능력을 개발하고 경제적으로 자립함으로써 부모, 남편 등 타인에게 의존하지 않고 주체적인 삶을 살아가고자 하였다. 이는 여성의 경우 독립적이고 자기성취적인 삶의 방식, 결혼 외적 요소에 가치를 부여할수록 비혼을 선택하는 것으로 나타난(강은영, 진미정, 옥선화, 2010) 선행연구의 결과와도 연관이 된다. 이처럼 결혼, 출산, 육아로 인한 경력단절의 두려움, 경제적 자립 및 자아실현에 부정적 영향을 미칠 것을 고려하여 비혼, 비출산을 전략적으로 선택하는 여성들이 증가하고 있는 한편, 임운서, 안운정(2016)의 연구에서 여대생들은 다중역할을 부담스럽게 인식하면서도 일 가정 양립에 대한 강한 신념을 보이며, 미래에 슈퍼우먼으로서 역량을 갖기 위해 더욱 더 자신을 독려하는 태도를 보이기도 하였다. 이는 여대생들이 다중역할에 대한 부담을 인식하고 있다는 면에서는 일치하지만, 이에 대처하는 방식은 다양할 수 있음을 의미한다.

둘째, 여자 대학생들은 여성에 대한 차별과 제약이 여전히 존재하기는 하지만 양성평등 사회로 향하는 긍정적 변화 및 여성연대를 통한 사회적 변화를 기대하였다. 또한 최근 페미니즘이 한국 사회의 담론으로 확장되면서 성차별적 구조와 문화에 대한 인식의 변화도 이루어지고 있는 점을 긍정적으로 지각하는

반면 이러한 급진적 변화의 반작용으로 남녀 성대결 구도가 형성되어 젠더갈등이 사회문제로 부각되고 있는 현실에 염려를 표하기도 하였다. 실제로 성 고정관념 및 남녀차별 관련 인식 조사 결과, 한국사회의 양성평등문화가 긍정적인 방향으로 나아가고 있다는 평가가 많은 것으로 나타났다(트렌드모니터, 2018). 청소년의 양성평등 의식 또한 증가하였으며, 성평등 정책의 확장으로 향후 양성평등 의식은 상승할 것이라고 예상하였다(한국청소년정책연구원, 2018). 이는 점진적 개선의 결과이며, 성평등한 세상에 대한 참여자들의 소망과 변화 의지의 표현이라 볼 수 있다. 마지막으로 연구 참여자들은 여성연대를 통한 사회적 변화 의지를 형성하고자 하였다. 여성을 존중하는 문화 속에서 자연스럽게 자존감을 고양하고, 여성들이 단합하여 문제를 해결하거나 성과를 내는 경험을 하는 것이 중요하다고 보았다. 이를 위한 실천적 의지로서 여성들 간 연대 시스템을 구축하여 사회적 제약, 차별 등 불합리한 문제에 대한 담론을 형성하고 확산함으로써 점진적인 사회변화가 일어날 것이라고 기대하였다. 참여자들의 이와 같은 대처는 개인적 한계의 극복을 넘어, 다음 세대 여성들에게 더 나은 환경을 제공하고 적극적으로 세상을 변화시키고자 하는 사회정의, 연대의식의 표출이라는 점에서 의미가 있다(조혜영, 진선민, 2017)는 기존 연구결과를 지지한다.

셋째, 여자 대학생들은 제약에 대처하기 위해 현실적 한계를 수용하고 실현 가능한 타협적 선택을 하였다. 참여자들은 노동시장에서의 여성 차별에 대한 현실적 한계를 받아들이고, 실현가능한 취업전략으로서 직종이나 직무선택을 한정하거나 타협하였으며 향후 결혼,

출산, 육아 등으로 인한 경력단절을 예방하기 위해 안정성을 고려한 직업을 선택하기도 하였다. 또한 참여자들은 부모님, 선배, 언니, 친구 등 주변의 사례를 직간접적으로 경험하면서 경력단절에 대한 현실적인 해결책으로서 정년이 보장되거나 오래 일할 수 있는 안정적인 직업선택에 초점을 맞추었다. 한편, 참여자들은 성별 자체가 하나의 스펙이 될 수 있음을 인식하고 있었는데, 같은 조건, 같은 스펙을 가진 경우 문과 졸업생들의 취업시장에서 남성이 상대적으로 유리한 현실적 상황을 고려하여 하향 지원하는 경향을 보이기도 했다. 이는 고스펙화 전략과도 일맥상통하는 것으로 성별로 인한 불리함을 극복하기 위해 학점, 어학성적, 대외활동, 자격증, 봉사활동 등 정량적인 스펙을 높이는 방법을 추구하였다. 이는 뿌리 깊은 사회구조적 차별에 개인으로서 대응하는 데에는 한계가 있으므로, 현실을 수용하고 적응하는 방법을 선택하여 여성으로서 살아남고자 하는 의지로 판단된다.

제약에 대한 여자 대학생들의 대처를 종합적으로 살펴보면, 가정, 학교, 노동시장 등에서 경험해 온 맥락적 차별과 제약에 대해 일차적으로 분노, 무력감을 표출하면서도 각자가 처한 현실과 상황에 따라 주체적 존엄성을 확보하기 위한 의지와 신념의 추구, 사회의 변화에 대한 긍정적 기대, 현실에 적용한 타협 등 다양한 전략을 선택하였다. 제약에 대처하는 여자 대학생들의 이러한 태도는 공정성에 대한 열망, 제약에 대한 극복 의지, 여성들 간 연대의식을 형성하는 과정을 생생하게 보여주었다는 점에서 의미를 찾을 수 있다. 이와 같은 결과를 고려하였을 때, 진로를 선택하는 과정에서 여러 제약에 직면하는 여자 대학생을 조력하기 위해서는 현재 자신의 노

력으로 바꿀 수 있는 것에 초점을 둔 상담적 개입이 필요할 것으로 사료된다. 한국 사회에서 여성으로서 경험하는 제약과 차별을 타당화하면서 비판적으로 수용할 수 있도록 돕고, 자신의 삶을 주체적으로 선택하고 변화에 적응할 수 있는 의지와 역량을 강화할 수 있도록 지지하고 격려해야 할 것이다.

본 연구는 급변하는 사회 환경적 맥락 속에서 여자 대학생들이 경험하는 제약을 탐색하고, 지각된 제약에 어떻게 대처하고 있는지 살펴보았다는 점에 의의가 있다. 본 연구결과를 바탕으로 여성 진로상담에의 시사점을 논의하면 다음과 같다. 첫째, 여성이자 청년으로서 경험할 수 있는 맥락적 제약, 차별 등에 초점을 두고 이를 극복하고 적응수준을 높일 수 있는 차별화된 진로상담 및 진로교육 프로그램이 마련되어야 한다. 장기적인 경기불황으로 대졸 청년층의 취업난이 심각한 상황에서 노동환경의 맥락적 제약에 효과적으로 대처할 수 있는 진로상담 프로그램을 제공할 필요가 있다. 대학 청년 고용센터, 여대생 커리어 개발센터 등 대학 내 많은 진로 지원 조직에서 대학생의 진로역량 향상을 위한 다양한 프로그램이 운영되고 있지만 일방향적 취업스킬 교육에 중점을 두고 있는 실정이다(강민정, 신선미, 이서현, 2017). 획일적이고 정형화된 진로 프로그램에서 벗어나 변화하는 노동환경, 사회경제적 맥락적 요인을 구체적으로 다루고, 예상되는 문제 상황을 극복하기 위한 대처역량 향상에 초점을 두어야 할 것이다. 둘째, 여자 대학생들이 진로목표를 제한하지 않고 자신이 원하는 분야로의 진로를 추구할 수 있도록 다양한 분야에서의 여성 역할모델이 제공되어야 할 것이다. 우리나라 기업의 여성임원 비율은 3% 남짓으로 노동시장에 진입하는 여

성인력의 수준과 비교하면 심각하게 낮은 수준이며, 이조차도 기업 이미지나 보여주기식 스타 여성 임원인 경우가 대부분이다(강민정, 박지혜, 2018). 역할모델은 자신이 원하는 진로와 관련하여 성공적인 역할을 하는 이들을 통해서 진로에 대한 목표를 확고히 하고 진로를 준비하는 행동을 촉진한다(유영란, 강명희, 2014). 멘토링 등 진로 프로그램을 활용하여 관심 분야의 역할모델을 제공하고, 직접적인 조언과 지지를 받을 수 있는 네트워크를 활성화함으로써 여자 대학생의 진로동기 및 진로 포부를 향상시킬 수 있을 것이다. 셋째, 성 평등적 관점을 바탕으로 생애 역할에 대한 고려와 일 가정 양립에 대한 준비의 필요성을 시사한다. 성 평등이란 성별에 따른 차별, 편견, 고정관념 없이 차이와 다양성을 인정하는 것으로 여학생은 남학생에 비해 성 평등 의식이 전반적으로 높은 것으로 나타났다(양돈규, 김정인, 2016; 조자경, 2018). 남학생과 여학생의 이러한 인식 차이는 향후 결혼과 출산, 양육 등에서도 다른 시각을 보일 가능성이 크다. 실제로 본 연구 참여자 대부분은 비혼, 비출산 의지를 보였다. 따라서 일과 가정에서의 다양한 역할에 대한 고려, 성 평등적 관점의 균형적인 시각을 통해 미래의 삶에 대한 준비를 지원하는 프로그램이 요구된다(안윤정, 2014). 예를 들어, 졸업 후 직면하게 될 직업 생활에 대한 현실적인 인식, 생애주기별 역할, 경력단절에 대한 고려 등 다양한 생애경로를 미리 점검해보고 전 생애적 관점에서 진로를 준비할 수 있도록 도와야 한다.

본 연구결과의 여성 진로상담적 함의는 다음과 같다. 첫째, 여자 대학생이 진로선택 과정에서 경험하는 맥락적 제약은 상호교차성의 관점에서 심층적으로 고려될 필요가 있다. 본

연구에서 나타난 바와 같이 여자 대학생이 인식하는 제약은 단일차원이 아니라 성차별, 사회계층차별 등 여러 맥락적 요인들이 서로 연결되어 있으며, 이중적인 차별을 겪는 경우, 단일 차원의 차별에 비해 그 부정적 영향이 크다(Grollman, 2014). 불평등과 차별경험이 발생하는 구체적인 맥락이 제시되지 않는 경우 각 요소들 간 상호영향을 통합적으로 이해하기 어려워, 결과적으로 내담자를 효과적으로 도울 수 있는 기회가 제한될 수 있다(김태선, 신주연, 2020). 따라서 상담자는 내담자가 현재 경험하고 있는 차별과 제약의 양상을 구체적으로 이해하도록 돕고 불공정한 현실에서 불편한 상황들을 수용하고 적극적인 대처를 할 수 있도록 조력해야 할 것이다. 둘째, 진로 상담에 있어 제약에 대한 대처와 극복에 초점을 두고 상담을 진행해야 한다. 상담자는 내담자가 진로를 추구하는 과정에서 여성으로서 직간접적으로 경험하는 차별과 제약에 대해 구체적으로 파악하여 이로 인한 분노, 수치심 등의 부정적 감정에 대해 공감과 타당화를 해주는 것이 필요하다. 현재 내담자가 경험하는 제약이 사회구조에 의해 어떤 영향을 받고 있는지를 인지하게 하면서도, 제약에 대한 객관적인 인식과 수용, 이에 대한 대처역량 향상에 초점을 두는 개입이 중요하다고 볼 수 있다. 급변하는 상황에서도 개인의 강점, 자원 등을 유연하게 발휘할 수 있는 주도적, 긍정적인 역량 향상에 중점을 두고 개입함으로써 자신의 삶에 대해 안정감과 통제력을 키울 수 있도록 격려할 필요가 있겠다. 셋째, 사회정의 상담의 관점에서 내담자를 조력해야 할 필요가 있겠다. 개인의 노력만으로 취업이나 직업 성취를 달성할 수 없는 사회 현상이 존재한다면, 상담자는 진로문제와 취업문제를 해결하

도록 조력하는 과정에서 개인 내적인 접근뿐 아니라 사회 현실을 변화시키는 활동에 참여할 것이 요구된다(이소연, 서영석, 김재훈, 2018). 진로 추구과정에 여성으로서 경험하는 성차별 경험, 사회경제적 제약을 구분하여 살펴보고 내담자가 현재 지각하고 있는 제약 혹은 향후 예상되는 제약에 대처하기 위한 현실적인 방안에 대해 함께 의논하고 모색해야 할 것이다. 이를 위해서 상담자는 국가 및 지역사회 자원을 발굴하고 관련 제도를 적극적으로 활용하는 것도 필요하다. 나아가 적극적으로 내담자의 권리를 보호하고 사회변화를 위한 활동에 참여하는 것도 상담자의 역할로 볼 수 있다(Toporek, Lewis, & Crethar, 2009).

마지막으로 본 연구의 제한점과 후속 연구에 대한 제언을 하고자 한다. 첫 번째, 본 연구의 대상자는 서울, 경기 수도권 4년제 대학의 문과계열 3, 4학년에 재학 중인 여자 대학생들로, 국내 모든 여자 대학생들에게 연구결과를 일반화하는 데 한계가 있다. 무엇보다 맥락적 변인을 고려한 연구의 특성 상 지역, 전공계열에 따라 제약에 대한 인식과 경험의 내용이 다를 수 있으므로 후속 연구에서는 다양한 시각에서 연구를 수행하여 연구 결과를 다면적으로 확장시킬 필요가 있다. 두 번째, 본 연구는 심층면접을 통해 여자 대학생이 진로결정 과정에서 경험했거나 인식한 제약과 이에 대해 대처 전략을 탐색하였다. 그러나 질적 연구방법의 특성상, 여자 대학생이 인식한 제약에 따라 대처 전략에 차이가 있는지, 제약 요인과 대처 전략 간 관계에 대해 다각적으로 파악하지 못하였다. 따라서 추후 연구에서는 진로결정 과정에서의 맥락적 제약과 관련 있는 다양한 변인들과 진로 적응성, 일

자유의지 간 관계, 영향력에 대한 경험적인 연구가 이루어질 필요가 있다. 이와 관련하여 맥락적인 제약을 측정할 수 있는 척도개발과 이를 검증하는 시도들이 계속적으로 이루어져야 할 것이다. 더불어 제약을 경험하는 여자 대학생의 대처 역량 향상 프로그램 개발과 효과성 검증이 필요하다.

참고문헌

- 강민정, 신선미, 이서현 (2017). 대학일자리센터의 청년여성 프로그램 실효성 제고방안. 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 강민정, 박지혜 (2018). 조직 내 네트워크 구성의 성별 차이에 관한 연구. *젠더와 문화*, 11(2), 89-123.
- 강은영, 진미정, 옥선화 (2010). 비혼 여성의 비혼 자발성 관련 요인 탐색. *Family and Environment Research*, 48(2), 135-144.
- 강지현 (2017). 여성 경찰관의 직장 내 성차별 경험 유형화 영향요인. *한국경찰연구*, 16(3), 3-28.
- 공태명 (2018). 여성 경찰공무원의 유리천장 인식이 조직몰입에 미치는 영향. *한국경찰학회보*, 20(6), 83-112.
- 구유정, 장원섭 (2018). 고학력 여성의 '워킹맘 되기'에 대한 문화역사적 활동 이론적 접근. *여성연구*, 98(3), 5-34.
- 김경희, 마경희 (2019). 새로운 세대의 의식과 태도: 2030세대 젠더 및 사회의식조사 결과. 대통령직속정책기획위원회 기획토론회 자료.
- 김나래, 이기학 (2014). 대학생의 일 자유의지: Work Volition Scale(WVS)의 타당화 연구. *직업교육연구*, 33(2), 41-58.
- 김나래, 이기학 (2016). 대학생의 일 자유의지와 진로만족의 관계: 문화적 자기관의 조절효과. *진로교육연구*, 29(1), 47-64.
- 김민선 (2018). 대학생이 지각하는 부모와의 진로갈등과 진로결정 어려움의 관계. *청소년학연구*, 25(12), 135-157.
- 김민선, 양지웅, 연구진 (2016). 이공계 여성 대학원생의 진로선택과 대학원 경험에 관한 질적 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 28(1), 191-216.
- 김수한, 신동은 (2014). 기업 내 여성관리자의 성차별 경험. *한국사회학*, 48(4), 91-125.
- 김영미 (2014). 젠더와 계급의 교차성 관점에서 본 일-가족 양립정책. *사회과학연구*, 31(2), 1-26.
- 김영은, 엄명용 (2018). 부모의 사회경제적 지위가 학업성취에 미치는 영향. *사회복지연구*, 49(4), 5-30.
- 김예은, 연구진 (2018). 20~30대 여성의 미묘한 성차별 경험과 심리적 디스트레스의 관계: 여성주의 정체성 차원에 의해 조절된 분노의 매개효과. *한국심리학회지: 여성*, 23(3), 499-523.
- 김은하, 김지수, 박한솔, 김도연, 김수용 (2017). 직장 내 성차별 경험, 정당한 세상에 대한 믿음, 우울에 대한 연구: 척도 개발 및 매개효과 분석. *한국심리학회지: 여성*, 22(4), 643-447.
- 김은희 (2009). 지방자치단체 여성공무원의 유리천장(Glass Ceiling) 지각과 직무태도에 관한 연구. *한국행정논집*, 21(4), 1337-1368.
- 김자영 (2015). 대학생의 일 자유의지와 학업만족의 관계에서 일 통제소재, 진로결정자기 효능감 및 진로적응성의 매개효과 검증. 연

- 세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김지경 (2002). 성차별 경험이 여성의 사회적 정체감에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 김태선, 신주연 (2020). 다문화 시대의 상담자 교육: 비판적 의식과 상호교차성을 중심으로. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 32(2), 667-692.
- 김하나 (2019). 여성 진로상담 사례개념화에서 환경요소를 강조하는 상담자의 관점에 대한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- DAN WANG, 안도희 (2017). 부모의 진로 관련 행동과 대학생의 진로탐색 및 진로결정 어려움 간의 관계. 진로교육연구, 30(1), 201-223.
- 류병화 (2018, 9, 7). 혐오를 혐오한다. 뉴시스. http://www.newsis.com/view/?id=NISX20180906_0000411050 에서 검색
- 변금선 (2015). 가구 소득계층에 따른 청년 노동시장 성과의 차이. 직업능력개발연구, 18(1), 129-161.
- 선헤연, 이제경, 김선경 (2012). 진로미결정 대학생의 진로고민 내용 및 원인과 결과: 합리적 질적 분석을 중심으로. 아시아교육연구, 13(2), 1-24.
- 손귀현, 손영우, 정은경 (2018). 여군들의 일-가정 갈등과 군 사기와의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 31(1), 175-194.
- 손보영 (2015). 성인진입기의 다중역할계획태도 종단변화. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문
- 손승영 (2014). 여대생 아르바이트 경험의 젠더 특수성과 성차별적 관행. 담론 201, 17(2), 95-121.
- 손진희 (2010). 여자대학생의 진로결정과정 요인 탐색. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 22(2), 435-457.
- 송지은, 이정윤 (2013). 진로미결정 여대생 집단의 하위유형 연구. 상담학연구, 14(4), 2107-2123.
- 신명호 (2010). 왜 잘사는 집 아이들이 공부를 더 잘하나?: 사회계층 간 학업성적의 격차와 양육관행. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 신혜리 (2018). 지각된 사회경제적 지위에 따른 차별, 진로결정 자기효능감, 향상성에 대한 신념이 진로준비행동에 미치는 영향. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 안상수, 박성정, 김금미 (2010). 성평등 실천 국민실태조사 및 장애요인 연구(II). 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 안상수, 김인순, 최윤정, 김금미, 최연혁 (2012). 성평등 실천 국민실태조사 및 장애요인 연구(IV). 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 안윤정 (2014). 대학생의 역할지향성과 양성평등의식, 일희망 관계 분석. 청소년학연구, 21(10), 167-193.
- 안진아 (2008). 역할모델 및 다중역할계획에 대한 태도와 진로포부의 관계: 여대생을 대상으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 안진아, 정애경 (2019). 일의 심리학 이론의 한국 진로상담 적용 방안. 상담학연구, 20(2), 207-227.
- 양경은 (2016). 부모의 사회경제적 지위가 자녀의 학업성취도에 미치는 영향에 대한 복지체제론적 재조명. 비판사회정책, 53, 146-174.
- 양돈규, 김정인 (2016). 대학생의 양성평등의식이 성희롱 문제인식과 성희롱 행동경험에

- 미치는 영향. 여성연구, 91(2), 73-96.
- 위재원 (2014). 사회경제적 지위가 진로성숙도에 미치는 영향: 문화자본과 사회자본의 매개효과 분석. 창원대학교 대학원 석사학위논문.
- 유영란, 강명희 (2014). 공학계열 여대생의 진로태도성숙에 영향을 미치는 타인 영향력, 자기주도학습 준비도, 공학 자기효능감 간의 구조적 관계. 아시아교육연구, 15(2), 225-247.
- 이가연 (2019). 대학생의 일 자유의지가 진로불안에 미치는 영향: 진로적응성의 매개효과. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이기세, 이수정, 연규진 (2018). 대학생들의 부모기대부응과 진로결정수준의 관계. 진로교육연구, 31(3), 21-42.
- 이상화 (2018). 젠더관점에 기반한 여성리더십교육의 과제와 방향. 예술인문사회융합멀티미디어논문지, 8(4), 627-636.
- 이성식 (2007). 여대생이 인식한 진로장벽과 진로결정자기효능감 및 진로결정수준의 인과모형. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이소연 (2018). 대학생의 사회경제적 지위, 경제적 어려움과 진로 결과기대의 관계. 연세대학교 대학원. 석사학위논문.
- 이소연, 서영석, 김재훈 (2018). 사회정의에 기초한 진로상담 및 직업상담. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 30(3), 515-540.
- 이자연 (2012). 가정의 사회경제적 지위와 청소년의 학습몰입, 진로준비행동의 관계에서 학업적 자기효능감의 매개효과. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 임운서, 안윤정 (2016). 여대생의 자기성찰에서 드러난 '여성으로서 일'의 의미 탐색에 관한 질적 연구. 한국심리학회지: 여성, 21(2), 195-228.
- 정경은 (2010). 이성 관계 애착과 진로장벽의 관계에서 진로결정 자기효능감과 다중역할계획태도의 매개효과 분석: 여대생을 대상으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 전민재 (2019, 12 11). 기업 내 여성임원 비율 보니..유리천장 아직 단단. 연합뉴스. <https://www.yna.co.kr/view/MYH20191211004200038?section=search> 에서 검색
- 조용석 (2017, 9, 27). “여자는 뽑지마”...‘채용비리·뇌물’ 박기동 전 가스안전공사 사장, 구속기소. 이데일리. <https://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=03142246616064384&mediaCodeNo=257&OutLnkChk=Y>에서 검색
- 조자경 (2018). 대학생 성평등의식 및 성평등교육 실태조사. 서울시 여성가족재단연구사업보고서.
- 조혜영, 진선민 (2017). 노동시장에서의 성차별 경험이 여성 구직자에게 미치는 영향. 2017년 청년허브 공모연구사업.
- 주혜진 (2008). 공대 여학생 사례를 통해 본 소수자의 사회심리학적 경험. 담론 201, 11(3), 117-150.
- 최윤정, 안후남, 이지은, 최정순, 박선주 (2013). 여성 진로발달 및 상담에 관한 국내 연구동향. 상담학연구, 14(2), 1285-1308.
- 트렌드 모니터 (2018). 2018 성 고정관념 및 남녀차별 관련 인식 조사. <https://trendmonitor.co.kr/tmweb/trend/allTrend/detail.do?bIdx=1659&code=0404&trendType=CKOREA> 에서 검색.
- 한국교육개발원 (2019). 2018년 고등교육기관 졸업자 취업통계 보고서.

- 한국보건사회연구원 (2007). 교육불평등과 빈곤의 대물림 정책 보고서.
- 한국보건사회연구원 (2018). 일·생활 균형을 위한 부부의 시간 배분과 정책과제.
- 한국청소년정책연구원 (2018). 한국아동·청소년 인권실태 2018 총괄보고서.
- 허 식, 엄주영 (2017). 여성인력의 유리천장 현상에 대한 연구. *산업경제연구*, 30(5), 1813-1836.
- 홍경옥 (2005). 직장 내 성차별 관행과 성희롱 인식에 관한 연구. *비서사무경영연구*, 14(1), 27-44.
- 홍지선, 계은경 (2016). 여성 진로장벽에 관한 국내 연구동향과 향후 과제: 진로발달단계를 중심으로. *상담학연구*, 17(3), 225-250.
- Ali, S. R., McWhirter, E. H., & Chronister, K. M. (2005). Self-efficacy and vocational outcome expectations for adolescents of lower socioeconomic status: A pilot study. *Journal of Career Assessment*, 13, 40 - 58.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Orlando, FL: Academic Press, Inc.
- Betz, N. E. (2006). *Basic issues and concepts in the career development and counseling of women*. In Bruce, W., & Heppner, M. (Eds), *Handbook of Career Counseling for Women* (pp. 45-74). Mahwah, NJ: Lawrence Elbaum Associates, Inc.
- Blustein, D. L. (2013). *The psychology of working: A new perspective for a new era*. In D. L. Blustein(Ed.), *Oxford handbooks on line*.
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90(1), 122-131.
- Capodilupo, C. M., Nadal, K. L., Corman, I. Hamit, S., Lyons, O. B., & Weinberg, A. (2010). The manifestations of gender microaggressions. In D. W. Sue (Ed.), *Microaggressions and marginality: Manifestations, dynamics, and impacts* (pp. 193-216). Hoboken, NJ: Wiley.
- Diemer, M. A., & Ali, S. B. (2009). Integrating social class into vocational psychology: Theory and practice implications. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 247-265.
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 550-559.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127-148.
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., & Jadician, A. (2012). The development and initial validation of the work volition scale - student version. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 291-319.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90(1), 46-54.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2015). Examining predictors of work volition among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 23(3), 351-366.

- Fischer, A. R., & Bolton Holz, K. (2010). Testing a model of women's personal sense of justice, control, well-being, and distress in the context of sexist discrimination. *Psychology of Women Quarterly*, 34(3), 297-310.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. *Career Choice and Development*, 4, 85-148.
- Grollman, E. A. (2014). Multiple disadvantaged statuses and health: The role of multiple forms of discrimination. *Journal of health and social behavior*, 55(1), 3-19.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
- Heppner, M. J., & Jung, A. K. (2013). Gender and Social Class: Powerful Predictors of a Life Journey. In W. B. Walsh, M. L. Savickas., & P. J. Hartung(Eds.), *Handbook of vocational psychology: theory, research, and practice* (4th ed., pp. 81-131). New York: Routledge.
- Hill, C. E. (2012). Introduction to consensual qualitative research. In C. E. Hill (Ed), *Consensual Qualitative Research: A Practical Resource for Investigating Social Science Phenomena* (pp. 3-20). Washington, D.C: American Psychological Association.
- Hill, C. E., Knox, S., Thompson, B. J., Williams, E. N., Hess, S. A., & Ladany, N. (2005). Consensual qualitative research: An update. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 196-205.
- Hurst, R. J., & Beesley, D. (2013). Perceived sexism, self-silencing, and psychological distress in college women. *Sex roles*, 68(5-6), 311-320.
- Jadidian A., Dufy R. D. (2011). Work Volition, Career Decision Self-Efficacy, and Academic Satisfaction An Examination of Mediators and Moderators. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 154-165.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Luzzo, D. A., & McWhirter, E. H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling and Development*, 79(1), 61-67.
- Nadal, K. L. (2009). Preventing racial, ethnic, gender, sexual minority, disability and religious microaggressions. Recommendations for promoting positive mental health. *Prevention in Counseling Psychology: Theory, Research, Practice, & Training*, 2, 22-27.
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, NJ: Wiley & Son, Inc.
- Swanson J. L., & Tokar, D. M. (1991). Development and initial validation of the career barriers inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 344-361.
- Schulenberg, J. E., Vondracek, F. W., & Crouter, A. C. (1984). The influence of the family on vocational development. *Journal of Marriage and the family*, 46(1), 129-143.
- Toporek, R. L., Lewis, J. A., & Crethar, H. C. (2009). Promoting systemic change through

한국심리학회지: 상담 및 심리치료

the ACA advocacy competencies. *Journal of
Counseling and Development*, 87(3), 260-269.

원 고 접 수 일 : 2020. 02. 21

수정원고접수일 : 2020. 07. 08

게 재 결 정 일 : 2020. 07. 28

A Qualitative study on Perceived Constraints and Coping Strategies in Career Decision-making in Female College Students using the Psychology of Working Theory

Sook-Kyoung Park

Hankuk University of Foreign Studies
Lecturer

Ji-Yeon Lee

Hankuk University of Foreign Studies
lecturer/Professor

The purpose of this study was to explore perceived constraints and coping strategies in career decision-making in female college students based on the psychology of working theory (PWT). The participants were 15 female college students who are currently in their third year, fourth year, or delayed graduation status in four-year colleges. The researcher conducted semi-structured individual interviews, and the data were analyzed using the consensual qualitative research (CQR) method. From the analysis, 8 domains and 31 categories emerged. Perceived constraints included gender discrimination and inequality, gender role stereotypes, difficulties in work-family balance, perceived socioeconomic status, and family influence. The coping strategies identified included career compromise, belief in a just world, and the pursuit of dignity. Based on the findings, recommendations for interventions to assist in career decision-making and career adaptability of female students are presented. The limitations of the present study and suggestions for future study are also discussed.

Key words : Female college student, Career decision-making, Constraints, Coping strategies, Psychological of Working Theory, Consensual Qualitative Research