

남성중심 직업을 선택한 여성들의 심리사회적인 경험에 대한 내러티브 탐구*

지 서 영

양 지 웅†

계명대학교

본 연구의 목적은 남성중심 직업을 선택한 여성들이 직장에서 겪는 심리사회적 경험을 심층적으로 탐색하는 것이다. 연구를 위하여 남성중심 직업으로 분류된 경찰관, 소방관, 철강 엔지니어, 공학연구원으로 근무하고 있는 네 명의 여성을 연구 참여자로 선정하였다. 참여자들의 경험을 심층적으로 이해하고자 내러티브 탐구를 사용하여 분석하였다. 내러티브 분석 결과 두 개의 중심 이야기가 도출되었는데 첫째는 다수의 남성이 존재 하는 직장에서 소수의 여성들이 경험하는 편견과 차별에 관한 태도이며 둘째는 남성중심 직업 적응에 필요한 태도와 마음가짐에 관한 것이었다. 논의에서는 연구 결과에 대한 함의, 여성 진로상담 및 진로교육을 위한 시사점, 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언을 언급하였다.

주요어 : 남성중심적 직업을 선택한 여성, 내러티브 탐구, 여성으로서 겪는 부정적 경험, 남성중심 직업에서 여성으로 살아가기

* 본 논문은 지서영의 계명대학교 석사학위논문의 일부를 수정, 보완한 것임.

† 교신저자 : 양지웅, 계명대학교 교육대학원 조교수, 대구광역시 달서구 달구벌대로 1095

Tel : 053-580-5631, E-mail : jyang@kmu.ac.kr

2015년 3월 8일 세계 여성의 날을 맞아 이코노미스트지는 OECD에 가입된 28개국의 유리천장 지수를 발표하였다. 그중 한국은 고등교육과 남녀 임금격차, 기업 임원과 여성 국회의원 비율 등을 종합한 유리천장 지수에서 100점 만점에 25.6점을 기록하였다. 이는 OECD 가입국 가운데 최하위권인 28위의 기록이다(이명선, 2015). 최초의 여성 대통령이 선출된 한국이 이와 같은 결과를 얻은 것은 겉보기와는 달리 남녀평등이 실현되지 않고 있으며 특히 직업 현실에서는 여전히 남녀 간 불평등이 존재하고 있음을 보여주는 단적인 예라고 할 수 있다. 또한, 2011년 세계 경제 포럼(WEF)이 발표한 보고서에서 우리나라는 국내 총생산(Gross Domestic Product: GDP)을 기준으로 경제규모 순위가 세계에서 10위권에 해당하지만 경제활동 분야의 성불평등과 성별에 따른 직업의 편중현상은 상당히 심각한 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 우리나라에서 여전히 진로발달과 직업의 선택에서 성별에 따른 차이가 존재하고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있을 것이다(연규진, 양지용, 이정선, 장애경, 김정기, 2013). -> **유리천장에 관한 내용삭제** 이 같은 현상의 원인으로 기업의 성차별적 고용 관행, 출산과 육아, 가사활동에서 여성의 전통적 역할 강조, 성별에 따른 직종의 분리 등과 같은 사회문화적인 환경이 제시되고 있으며 이러한 환경은 또한 여성의 진로 발달을 저해하는 대표적인 요소들로 간주되고 있다(최윤정, 김계현, 2009).

OECD는 저 출산, 고령화 대응을 위한 노동시장 정책방향으로 여성, 고령자, 이주노동자, 장애인 등의 적극적 활용을 제안하고 있다. 이러한 OECD의 주장에는 고용 취약계층에 위치해 있는 이들의 노동력을 노동시장에 적극

적으로 활용하여 실업 해소와 미래경제의 발전을 이루어 나가야 한다는 의미가 담겨 있다(권호안, 2007). 그 중 여성인력의 활용이 경제 성장을 위해 중요한 역할을 할 수 있다는 주장이 늘어나고 있지만 한국의 노동시장은 여전히 남성 중심으로 구성되어 있으며 여성 노동력에 대한 가치를 인정하는 데 인색하다(조경숙, 2007). 특히, 여성에게 가사와 자녀 양육에 대한 책임이 일차적으로 있다는 전통적인 여성 역할에 여성을 묶어놓고 있는 사고방식 때문에 결혼, 출산 및 자녀 양육 문제로 갈등 하는 상황에서 많은 여성들은 직장에서의 역할보다 가정에서의 역할을 선택하도록 강요당하는 경우가 여전히 많다(이희정, 김금미, 2010; 최윤정 외, 2009). 경제적 어려움 속에서도 여성 노동력을 적절히 활용하지 않고 있는 이러한 현실은 한국의 불평등한 노동시장 여건을 개선하기 어렵게 만드는 원인 중 하나이다(김영실, 임성문, 2011).

이러한 직업 세계에서의 성불평등에도 불구하고 남성중심 직업에 진출한 여성들의 수는 과거에 비해 크게 증가하였다(전복희, 2009). 2014년 2월 기준으로 전체 1931명의 검사 중 여성 검사가 508명으로 전체의 25% 이상을 차지하고 있으며 여성 경찰과 교정 및 보호관찰직 여성 공무원의 수도 최근 10년 동안 2~3배 증가하였다(조혜수, 2014). 또한, 2010년 후반에는 처음으로 여성 학군단(ROTC)이 창설되면서 여성 장교 양성의 길이 더욱 확장되기도 하였다.

이는 경직되었던 직업적 성역할의 경계가 점차 변화되고 있음을 보여주는 현상이라고 할 수 있다. 따라서 직업에서의 전통적 성역할의 경계를 넘어서 비전통적 진로를 선택한 여성들이 어떠한 심리사회적 경험을 하고 있

는지를 탐색하고 이를 바탕으로 이들을 지원하기 위한 방안을 모색하기 위한 연구가 축적될 필요가 있다. 그렇지만 지금까지의 연구는 여성의 진로기회 확대(곽선행, 2008; 구미영, 2010) 또는 남성 중심적 진로를 준비하고 있는 여학생들(김영실 외, 2011; 손은령, 2002; 손은령, 김계현, 2002; 연구진, 외, 2013)에 관한 것이 대부분이어서 실제 남성중심 직업에 진출한 직업인으로서 여성의 경험을 살펴본 연구는 부족하다.

특히, 일부 연구에서는 남성 중심적 진로에 진입하려는 여성들의 실제적인 경험을 탐색하고 심리사회적 측면에서 경험적 자료를 수집하고 이를 바탕으로 체계적인 진로교육 및 상담이 필요하다고 주장하였다(구수연, 김동익, 2014). 그렇기 때문에 남성중심 직업을 선택한 여성들의 직장 경험을 보다 구체적이고 종합적으로 이해하기 위해서는 그들의 주관적 경험을 깊이 있게 이해하고 그들의 목소리로 드러낼 수 있는 질적 연구를 수행할 필요가 있다.

이와 같은 필요성을 인식함으로써 시작된 본 연구의 목적은 전통적으로 남성 중심적인 분야로 알려진 직업을 선택한 여성들이 그 직업의 세계에서 겪는 심리사회적인 경험을 탐색하는 것이다. 이러한 연구목적에 따른 연구문제는 ‘남성중심 직업을 선택한 여성들은 직업적응과정에서 어떠한 심리사회적 경험을 하는가?’이다. 본 연구문제에 답을 하는 과정에서 여성들이 남성중심 직업에서 겪는 경험과 그 경험의 특성을 이해할 수 있을 것이며 진로상담에서 여성의 직업 적응과 진로 발달을 돕기 위한 의미 있는 정보와 통찰을 제시할 수 있을 것으로 기대한다.

연구문제

본 연구는 남성중심 직업을 선택한 여성들이 직업적응 과정에서 겪는 심리사회적인 경험의 특징을 내러티브 방법으로 탐색하는 것이 목적이며 그에 따른 연구문제는 다음과 같다.

가. 남성중심 직업을 선택한 여성들이 직업적응 과정에서 경험한 심리사회적 특징들은 무엇인가?

나. 남성중심 직업을 선택한 여성의 진로확장에 필요한 태도는 어떤 것인가?

방 법

본 연구에서는 남성중심 직업을 선택한 여성들의 심리사회적 경험을 이해하기 위해 Clandinin과 Connelly(2000)의 내러티브 탐구방법을 활용하였다. 내러티브 탐구방법은 개인의 경험을 이해하는데 가장 적합한 탐구 방식으로 인식되면서 주목받고 있는 질적 연구 방법 중의 하나이다. 또한 내러티브 탐구는 연구자가 연구를 사용하며 동시에 연구자가 텍스트를 만들어 내는 방법으로 정의할 수 있으며 인류학, 역사학, 사회학, 심리학, 교육학 등 다양한 분야에서 활용되어 왔다(Bedford & Landry, 2010).

이러한 내러티브 탐구 과정은 최근 교사의 수업경험과 연수경험 혹은 진로결정이나 진로 경로 탐색을 위한 특정상황에서의 경험을 이해하는 데 많이 활용되고 있으며 이는 문헌을 통해 확인할 수 있다(이상희, 박서연, 김신우, 2013; 추갑식, 2014). 또한, 내러티브 연구는

연구 대상의 생생한 경험을 청취하고 그 의미를 분석하여 무질서한 경험 세계의 모호하고 다양한 의미들을 엮어 이해 가능한 의미구조로 생산해내는 해석학적 과정이다(Clandinin & Connelly, 2000). 이러한 과정은 참여자들에게 자신의 경험을 이야기하게 하고 그 삶 속에서 의미 있는 경험들을 구성하게 된다. 연구자는 연구 참여자의 이야기에 공감하며 이야기의 의미구조에 동참하고 그들의 경험을 참여자와 함께 재구성해나간다. 따라서 비전통적인 진로를 선택한 여성들의 이야기를 듣고 함께 의미를 구성해 가는 과정은 여성의 직업적응과 발달에 관한 정보를 제시하기 적합한 탐구방법이 될 수 있을 것이다.

연구 참여자 및 선정과정

내러티브 연구는 전체적이고 깊이 있는 자료를 수집하기 위해 연구 참여자의 수를 제한한다. 질적 연구방법 중 가장 적은 연구자를 활용하는 연구이며 1명이 적합하다는 연구자도 있지만 여러 명을 참여시키기도 한다(Bedford & Landry, 2010). 본 연구에서는 남성 중심 직업에 종사하는 여성 4명을 연구 대상으로 선정하였으며 남성중심 직업은 조직에서 여성의 비율이 15%미만인 직업을 남성 중심적 직업으로 정의하는 Byrne(1993)의 분류를 참조하였다.

추출된 세부직업은 다음과 같다. 법률, 경찰, 소방, 교도 관련직(판사 및 검사, 변호사, 경찰관, 소방관), 운전 및 운송 관련직(항공기 조종사, 관제사), 건설관련직(건축가 및 건축공학 기술자, 측량 및 지리정보 전문가), 기계관련(기계공학 기술자 및 연구원, 항공기 정비원), 재료관련직(금속, 재료공학 기술자 및 연구

원), 정보통신 관련직(컴퓨터 하드웨어 기술자 및 연구원, 통신공학 기술자 및 연구원) 등이다. 연구대상 모집을 위해 유관기관과 주변의 지인들에게 연락을 취하였으며 모집된 인원 중 관련 업종에 종사한 기간이 2년이 넘는 여성들을 대상으로 선정하였다. 연구대상자들이 특정 직업에 한정되어 있지 않도록 각기 다른 직업을 가진 4명의 여성들이 연구 참여자로 결정되었다.

본 연구에 참여한 여성들의 직업은 각각 연구원, 엔지니어, 경찰관, 소방관이었다. 연구 참여자에 대한 소개는 다음과 같다.

두 아이의 어머니인 공학 계열의 연구소에서 금속공학 연구원으로 근무 중인 A는 한국에서 학사과정 4년, 석사과정 2년, 일본에서의 박사과정 3년까지 9년 동안 금속재료 분야를 공부하였다. 졸업 후 일본과 미국에서 각각 1년 반 씩 3년 동안 연구원 생활을 한 후, 지금의 연구소로 오게 되어 7년째 금속공학 분야 연구원으로 재직하고 있다.

철강 엔지니어인 B는 철강 회사에서 9년째 근무하고 있다. 입사 이후 생산기술팀, 혁신팀, 경영팀 등 여러 부서를 거치며 자신의 업무능력 향상과 커리어개발을 위해 힘쓰고 있으며 현재 회사에서 제공하는 지원 프로그램을 통해 대학원에서 철강 관련 석사과정 중에 있다. B는 철강회사의 핵심인 재선부에서 최초의 여

표 1. 연구 참여자

연구 참여자	연령	근무 경력	학력	직업명
A	39	7년	박사	공학 연구원
B	33	9년	학사	철강엔지니어
C	40	15년	고졸	경찰관
D	41	10년	전문학사	소방관

직원으로 근무한 경력을 가지고 있다.

경찰관 C는 상업고등학교를 졸업하고 가정형편으로 인해 대학 진학을 하지 않았다. 고등학교 졸업 후 첫 직장은 보험회사의 회계사무직 이었다. 보험회사에 근무한지 5년째 접어들자 일로부터 만족감을 얻지 못해 이직을 하게 되었다. 이직 후에도 C는 직장생활에 여전히 만족하지 못해 기존 직업과는 다른 분야인 경찰공무원 시험 준비를 결심하게 되었다. C는 7개월 동안 수험생활을 하였으며 합격 후 6개월간 경찰학교에서 경찰관 교육을 수료하였다. 현재는 D광역시에서 경찰관으로 15년째 근무하고 있다.

소방관 D는 전문대학에서 사무자동화를 공부하고 건설 회사, 주택 회사, 아파트 관리사무소에서 행정업무를 다룬 직장경력이 있었다. 결혼을 하고 나서 새로운 분야인 소방공무원을 준비하기 시작했다. 2년간의 수험생활 끝에 시험에 합격하여 소방관으로 일을 시작하게 되었다. D는 1년의 육아휴직을 마치고 복직한지 6개월이 지났으며 소방관으로 근무한지 10년이 되었다고 한다.

연구과정 및 자료 분석

연구자는 2015년 6월 말부터 약 3개월 동안 4명의 대상자를 선정하여 자료를 수집하였다. 면담의 진행은 연구자에 의해서 이루어졌으며, 각 연구 참여자는 2회씩 면담과 전화로 면담에 참여하였다. 면담 시간은 1회 당 60분에서 75분 사이였고, 진로의사결정과정에서의 경험과 남성중심 직업에 적응하는 과정에서의 심리사회적 경험을 기반으로 개방형 질문지를 사용하여 면담을 진행하였다. 질문지는 선행 연구와 연구자의 직업 경험을 참고로 하여 초

기 질문을 만들었고 예비 인터뷰를 통해서 최종 질문을 완성하였다. 최종질문에는 1) 현 직장에서의 경험 2) 남성중심 직업에 종사하는 여성으로서 가장 필요한 것 등이 포함되어 있다. 인터뷰의 내용은 연구 참여자의 동의하에 녹음되었으며 녹음된 자료의 모든 내용은 전사하고 반복하여 읽으며 현장 텍스트를 기반으로 내러티브텍스트를 구성하였다.

연구 참여자들의 내러티브는 다음과 같은 과정으로 구성하였다. 첫째, 현장 텍스트를 반복해서 읽으며 참여자들의 삶과 경험을 충분히 이해하고자 하였다. 둘째, 현장 텍스트를 기반으로 현재 직장에서 겪고 있는 다양한 경험 중 여성이 겪는 경험이 부각되는 내용들을 추출하였다. 셋째, 내러티브탐구자는 정당화(Justification), 현상(Phenomena), 방법(Method)3가지 면을 고려하여야 하며 추출한 내용 중 정당화를 이끌어 내기 위해 연관성 있는 공통부분들을 정리하여 핵심주제로 구성하였다. 넷째, 핵심주제를 기반으로 남성중심 직업을 선택한 여성들의 직업적응 과정의 의미를 구체적으로 분석하였다. 이러한 자료 분석의 과정은 일회적으로 끝나는 것이 아니라 여러 차례 반복하면서 수정과 발전을 거듭하며 이루어졌다. 자료 해석의 타당성과 신뢰성을 확보하기 위해서 내러티브 텍스트의 내용이 자신의 경험과 일치하는지 연구 참여자들로 하여금 검토하도록 하였고 의도와 다르게 인용된 부분은 그들의 의도에 맞게 수정하였다. 또한 내러티브 텍스트를 유목화하고 공통의미를 분석하기 위하여 다수의 질적 연구 경험이 있는 외부 교수 2분에게 목적을 설명한 후 연구에서 도출된 중심이야기와 영역의 적절성에 대해 의견을 받았으며 이 과정에서 외부 전문가의 의견은 비중 있게 검토되었다.

결 과

남성중심 직업 적응 과정에서의 심리사회적 경험

첫 번째로 남성중심 직업을 선택한 여성들이 직장 내에서 경험한 이야기들을 제시하고자 한다. 연구 참여자들은 남성이 절대 다수를 차지하고 있는 그들의 직장 내 환경에서 여성이기 때문에 경험하게 되는 부정적이며 차별적인 인식, 소외감, 음주회식문화로 인한 직업적응의 어려움을 주로 언급하고 있으며 자신의 진로확장에 방해가 되고 있는 유리천장의 요인들이 무엇인지를 이야기 하고 있다.

공학 연구원 A의 이야기: “여자라서 불평불만이 많다는 남성들의 차별적, 부정적 인식에 화가 나요.”

공학 연구원 A는 남성이 대다수를 차지하고 있는 자신의 직장에서 남성 동료들이 여성에 대해 가지는 기본적인 생각의 대부분이 그릇된 편견이라고 이야기하였다. 여성이 업무에서 성과를 발휘한 경우에 잘 인정해주지 않을 뿐더러, 혹시 실수라도 하게 되면 여자이기 때문에 잘 하지 못한다는 이야기를 듣게 된다고 한다. 또한, 군대를 다녀오지 않아 조직생활에 적응을 잘 하지 못한다는 말을 남성 동료들에게 직접듣기도 하였다.

여성에 대한 편견의 또 다른 예로 함께 일하는 여직원이 그동안 자녀를 친정에 맡기고 직장을 다니다가 친정의 사정으로 자녀를 집으로 데리고 오게 되었는데 직장 상사가 그

여직원에게 아이를 집으로 데리고 왔으니 앞으로 일을 제대로 할 수 있겠느냐는 말을 하였다고 한다. 그 여직원의 황당한 경험이 남의 일 같지 않다는 생각에 A는 직장에서 자신의 존재감에 대해 걱정을 많이 하게 되었다고 한다.

A는 남성중심 조직의 남성들이 여성에 대해 귀찮고 불평불만이 많으며 시끄러운 존재로 여기는 시선들을 경험할 때가 있다고 한다. A는 여성에 대한 남성들의 부정적인 인식과 편견 때문에 작고 소소한 일은 물론 충분한 건의 할 수 있는 의견을 낼 때조차 편안하게 이야기 하지 못하며 여성이기 때문에 불평불만이 많다는 이야기를 주변 남성 동료들로부터 들어야 하는 것이 A로서는 답답하고 화가 난다고 이야기 하였다.

“여기 사실 화장실도 없었어요. 남자 화장실은 각 동, 라인마다 앞뒤로 있어요. 그런데 여자 화장실은 그렇지 않았어요. 4개동이 연결된 곳에 화장실은 2개밖에 없어요. 화장실 가려면 다른 건물로 넘어가서 한참 가야하고... 힘들었어요. 그러다가 여직원들이 건의해서 겨우 하나 만든 건데 여자들이 난리쳐서 불편하게 남자 화장실을 여자 화장실로 바꿨다고 여자들은 불평불만이 많다고 남자 직원들끼리 이야기해요. 여자가 늘어났으니 여자 화장실을 만드는 게 맞다고 인정하는 사람들도 있지만 여자는 원래 불평불만이 많은 존재들이다. 이런 게 훨씬 많죠. 이런 생각이 요즘 같은 세상에도...아이고 참.....”

또한, 연구원 A는 남성중심 직업에서의 조직문화 중 술 문화로 인한 어려움에 대해서도

이야기하였다. A가 출산휴가를 다녀오고 나서 모유 수유를 하는 중임에도 불구하고 술자리에 두 번 참석하였지만 회식을 마치고 난 뒤 유축기로 모유를 짜서 버려야 했다.

A는 임신 중이거나 수유 중인 자신에게 술자리 참석을 요구하는 동료들의 행동이 쉽게 이해가 되지 않았다고 한다. 매일 술자리를 하는 동료들의 제안을 한두 번 거절하게 되자 더 이상 A에게 참석을 요구하지 않았지만 남성 팀원들은 점심으로 해장을 한다며 식사를 하러 밖으로 나가버려 혼자 구내식당에서 점심을 먹으며 팀에서 소외되었다고 한다. 업무적인 이야기 또한 남성끼리만 공유하게 되어 A는 팀에서 진행하는 여러 일들이 어떻게 되고 있는지 조차 알 수 없었다고 한다. 그 당시 A는 두 개의 프로젝트를 진행하고 있었는데 함께 일하는 동료들과의 관계 고립으로 인해 일에 대한 정보를 공유하지 못해 자연스럽게 모든 연구 프로젝트에서 탈락하게 되었다고 한다.

술자리 참석을 거절한 것이 업무에까지 영향을 주는 결과로 이어진 것에 대해 A는 부당하게 생각하였으나 남성들에 둘러싸인 자신의 환경 때문에 이런 상황에서 벗어나기 위한 돌파구를 찾기 힘들었다고 하였다. 남성들은 모유수유 중인 A를 배려하기보다 불편한 존재로 인식하고 업무적으로 제외시키는 그들의 직접적인 행동은 여성이기 때문에 경험하는 불공정함과 차별이었다.

마지막으로 자신의 진로계획에 대해 A는 지금의 직장에 계속 머물 생각이기 때문에 다른 보직이나 승진은 원하지는 않는다고 하였다. 한때는 지금의 직장에서 경력을 쌓아 원하는 연구소로 이직할 계획을 가지고 있었지만 엄마와 아내로서의 역할 때문에 그 계획을

포기했다고 한다. 이와 관련하여 연구원 A는 다음과 같은 이야기를 하였다.

“조금 어릴 때 있었죠. 여기서 일해서 경력을 쌓아서 더 좋은 연구소를 가야지라는 생각을 했었죠. 제가 가고 싶었던 연구소인 C시에 있는 재료연구소를 가고 싶었어요. 그런데 남편이 여기 입사하다보니 맞추어서 이곳에 입사를 했어요. 애 둘 낳고 나니 다른데 못가겠더군요. 재료연구소에서 러브콜이 서너 번 있었어요. 제가 다 거절을 했어요. 남편과 심각하게 고민했는데 아이들 때문에 안 되겠더라고요. 신랑은 주말 부부 할 수 있다고 말하며 기회를 봐서 자신이 C시로 옮기겠다고 했어요. 그러다 둘째가 생겼을 때 다시 한 번 더 연락이 왔어요. 둘째까지 낳았는데 주말부부 하는 것은 정말 아닌 것 같다. 라고 생각 되서 꿈을 접었죠.”

A는 직장생활을 하며 남성이 여성에 대해 가지고 있는 부정적인 편견과 인식으로 인해 소외감과 좌절감, 불공평, 차별 등을 직접, 간접적으로 경험하였다. 또한 가정에서의 역할로 인해 진로확장을 포기해야 하는 진로장벽을 경험하였다.

철강 엔지니어 B의 이야기: “보이지 않는 선 때문에 소외감이 느껴져서 힘들었어요.”

여성으로서는 드물게 철강회사에서 철강 엔지니어로 일하고 있는 B는 철강분야에서 여성 엔지니어가 무슨 일을 하는지에 대한 질문을 많이 받는다고 한다. 이러한 질문에 대해 자랑스럽게 대답을 하고 나면 오히려 이해할 수 없다는 반응을 보인다고 하였다. ‘왜 여성이 하필 그런 곳에 가서 일해야 하느냐’, ‘결혼을 하고 아기를 낳아도 계속 할 것이냐’, ‘위험하지 않냐’는 등의 걱정 섞인 질문들만 돌아오기 때문에 공감대를 만들기 힘들고 때로는 가까운 사람들에게조차 전혀 이해받지 못한다는 생각에 소외감도 많이 느꼈다고 하였다.

B는 요즘 사람들은 여성이 직장생활을 하고 돈을 버는 것에 대해서는 당연하게 여기면서도 전통적 남성중심의 직업에 뛰어들어 자신과 같은 여성들에 대해서는 여전히 구색 맞추기 정도로 치부하고 인정하지 않는다는 자신의 생각을 이야기 하였다. 자신의 직업과 업무에 대해 상당한 자부심을 가지고 있는 B는 직장생활에 적응하는 동안 다른 남성 동료들에게 자신이 여성이기 때문에 배려를 받아야 한다는 생각을 심어주지 않기 위해 노력하였다. 같은 철강 엔지니어라는 느낌을 동료들이 가질 수 있도록 자신의 역할에 최선을 다하였지만 여성인 자신이 남성중심의 직장문화에서 남성 동료들과 유대감을 형성하는 것에는 한계가 있었기 때문에 소외감은 계속 이어졌다고 한다.

“남자들은 여자들보다 술도 많이 먹고 형님 동생 하면서 일에 대한 정보도 많이 얻는데, 여직원들이 술을 먹으면서 잘 지

내기 위해 노력을 해도 정보를 잘 안 줘요...(중략)... 자기들끼리 이야기하려고 하거든요. 정보 같은 것도 자기들끼리 공유해요. 그래서 저 애는 어떻게 하나 한번 보자라고 생각하면서 저를 지켜보기도 하고 따돌림은 아닌데 은근히 배제를 하는 경우가 많아요. 제가 좀 클 것 같고 뭔가 슬슬 내가 경쟁이 된다고 하면 안 끼워줘요. 그런 걸 느끼거든요. 뭔가 보이지 않는 선이 그어져 있는 그런 느낌.....”

이처럼 B는 남성 동료들이 중요한 정보에 대해서는 B와 공유하지 않고 온전한 동료로서 B를 받아들이지 않는다는 생각 때문에 직장 내에서 소외감을 느끼지만 소외감을 극복하고 남자 동료들과 친해져야겠다는 생각으로 남자 직원들에게 소소한 선물을 해보기도 하고 기념일을 챙기기도 하였지만 결국 남성들만의 깊은 연대감은 자신이 그들과 함께 공유할 수는 없었다고 한다. 특히, B가 가장 힘들었던 것은 남자 후배들이 여성인 자신보다 남자 선배들을 더 따르는 모습이라고 하였다. 충성을 다하겠다는 술을 사 달라는 등의 친밀한 교감은 남자들끼리만 이루어졌기 때문에 상급자 임에도 불구하고 정작 그녀를 따르는 후배는 없었다. 직장에서 동료들은 B를 인정해 주는 시늉만 할 뿐 그녀와 함께 하지는 않았다고 한다. B에게 이러한 경험들은 심리적인 외로움과 고립감을 느끼게 하였고, 직장에서 자신의 존재의 이유에 대한 회의를 불러일으키기도 하였다고 한다.

또한, B는 남성중심 직업에서의 조직문화 중 술 문화에 대한 경험들을 이야기하였다. B는 자신의 종교를 위해 지켜야 할 신념들이 있는데 그러한 신념과 직장 문화가 맞지 않아

심각한 심리적 압박감과 갈등을 경험하였다. B는 결국 직장에서 인정받기 위해 남성들의 음주 회식 문화를 수용하고 과감하게 자신의 종교적 신념과 타협하는 변화를 시도하였다.

“그런 데서 튀기면 찍혀요. 저는 교회를 다니니까 술을 안 마셔야겠다. 마음먹고 갔는데 회사에 들어오니 말술하고 폭탄주를 마시더군요. 이건 뭐 장난이 아니더군요. 그런 사회에서 제가 처음에는 ‘저희 아버지도 목사님이고 저는 술을 못 마십니다.’ 라고 말을 했더니 ‘너는 뭐가 잘나서 그러느냐?’, ‘뭐 여자라고 봐 주라는 거냐?’고 하면서 한 마디로 핀잔을 주는 거죠. 그런 듣기 싫은 소리, 이해해주지 않는 이야기들을 대놓고 하시더군요...(중략)... 그럴 때는 가치관에 혼란이 오는 거예요. 혼란이 굉장히 심했어요. 그래서 곰곰이 생각해 봤어요. ‘신입사원 때처럼 그러면 안 된다. 술을 많이 마시고 어떻게 해서든 내 진가를 보여 주어야겠다. 살아남아야 한다.’ 라고 생각을 바꾸게 되었죠. 제가 변한 거예요. 그 집단에 맞게 잘 살아남고 내 역량을 키울 수 있도록 이요. 그게 참 힘들었어요.”

B는 자신이 현재 몸담고 있는 직장 대부분의 여성 직원들이 3년 안에 퇴직을 가장 많이 하는데 이는 남성들의 음주회식문화에 대한 가치관의 혼란 때문이라 하였다. 그녀 또한 예외가 아니며 어떠한 가치관에서 혼란을 경험하였는지에 대해 다음과 같이 이야기 하였다. B는 대학생생활을 하는 동안 술을 마시지 않았는데 일을 하며 술을 배우게 되었고 결국에는 많이 마시게 되어 건강이 나빠지게 되었

다고 한다. 이러한 선택을 하게 된 이유에 대해 그녀는 술자리에서 오가는 회사와 직장생활에 대한 이야기들조차 놓치고 싶지 않았기 때문이라고 말 하였다.

대부분 남성들은 술자리에서 중요한 정보들을 이야기하는데 이러한 술자리 참석은 B에게 중요한 정보를 얻을 수 있는 방법이었으며 직업 적응을 위해 자신이 해야 하는 일이라고 생각하였다. B는 그러한 시간이 아깝지는 않지만 술자리에서 친한 척 지내다 다시 업무로 전환되었을 때 느껴지는 남성 직원들과 서먹함과 낯선 감정, 소외감이 반복되다 보니 회의가 밀려오게 되었다고 한다.

끝으로 B는 자신의 진로에 관해 다음과 같은 이야기를 하였다. 보통의 여직원들도 B와 같은 생각으로 입사하지만 결혼과 임신을 기점으로 진로의 방향이 많이 바뀐다고 한다. 하지만 B는 현장과 관련된 기획이나 한 단계 높아진 큰 그림을 그리는 부서로 가고 싶어 하였다. 승진과 관련해 B는 결혼하지 말고 아이도 낳지 말고 회사에 충실하면 임원자리까지 진로를 확장 할 수 있을 것 이라는 말들은 적이 있다. 여성에게 결혼과 임신, 출산은 진로 장벽으로 작용한다는 인식을 남성들이 가지고 있다는 것에 당황스럽고 불쾌하였지만 그들의 조언처럼 자신의 생에서 중요한 일들을 희생하고 싶지는 않다고 하였다. 그녀는 자신이 선택한 길이 힘들겠지만 여성으로서의 생애와 권리들을 포기하지 않고 원하는 목표를 이루기 위해 최선을 다 할 것이라 하였다.

B는 직장생활을 하는 동안 남성이 가진 여성에 대한 편견과 소외감, 차별 등을 직접, 간접적으로 경험하였다. 그녀는 여성의 결혼과, 임신, 출산이 진로장벽으로 작용할 수 있다는

것을 알고 있지만 포기할 생각이 없으며 그 과제들을 해결하기 위해 최선을 다 할 것이라 하였다.

경찰관 C의 이야기: “저도 경찰입니다. 여성이라는 편견 보다 경찰로 봐 주세요.”

C는 경찰 공무원은 최전선에서 대민 접촉을 많이 하며 사람들을 도와줄 수 있기 때문에 훨씬 더 많은 보람을 느낄 수 있을 거라 생각하여 경찰을 선택하게 되었지만 직업 적응 과정에서 동료 남성 경찰들이 가진 여성 경찰에 대한 차별적인 인식을 경험하였다. 남성들은 여성이 외근직 업무를 볼 경우 체력적으로 약하기 때문에 남성만큼 현장 업무에 잘 대처하지 못할 것이라는 편견을 가지고 있었다. C는 이러한 인식을 가진 남성 동료들과 함께 일하는 것이 쉽지 않다고 말하였다.

“지금은 사무실에서만 일하는 내근직이지만 예전 현장 파출소에 있을 때 사무실과 현장을 돌아가며 순환 근무를 하게 되는데 그때 제일 힘든 것이 체력이었어요. 남자 분들도 밤새우면서 근무하시는 것 제일 힘들어해요. 특히 술에 취한 주취자 처리할 때 그때 체력이 많이 딸려요. 그래서 웬만하면 사무실 밖으로 나가지 말라고들 이야기 하시는데 어떤 때는 배려 받는다고 생각할 때도 있고 어떤 때는 ‘이런 부분까지 배려 받아야 되나?’, ‘나도 경찰인데 이런 건 좀 하게 해주시지...’ 라는 생각이 들 때도 있어요. 지금은 많이 좋아졌는데 초기에 파출소에 나가면 여경은 덤이라고 생각하는 거예요. 위험하지 않은 일을 할 때는 같은 직원인데, 갑자기 폭력

사건이 발생하거나 할 때는 같은 일원으로 봐주지 않고 둘이서 할 수 있는 것도 순찰차를 한 대 더 보내는 거예요...(중략)... 체력 때문에 안 된다고 생각하는 거죠. 112 같은 신고는 간단한 민원도 있지만 물리적으로 힘을 써야 하는 것들도 있기 때문에 거기에서 저에 대한 차별적인 시선을 느끼죠.”

현장 업무가 있는 파출소 최초 여경이었던 C는 자신이 인사발령을 받을 당시만 해도 여성 경찰 인력을 받지 않으려 파출소장들끼리 인력 배치를 미루는 일화가 있었다고 한다. C가 파출소에 배치 받아 근무 할 때 남성 경찰들이 출근을 하면 반갑게 인사를 하지만 C가 출근 인사를 건넬 때는 인사가 아닌 한숨이 되돌아 왔다고 한다. 이러한 여성 편견으로 인한 차별적 경험은 C를 우울하게 만들기도 하지만 그러한 생각에 그치지 않고 오히려 열심히 일 해서 동료들에게 부담 되지 말아야겠다는 각오를 다지는 계기가 될 수 있도록 하였다.

또한 C는 여성 경찰로서 승진의 한계에 관해 이야기 하였다. 경찰관 승진은 범죄자를 검거하거나 승진시험에 합격하는 방법이 있는데 여성 경찰은 업무적으로 범죄자를 검거하는 부서에 잘 배치되지 않는다고 한다. 이 또한 여성경찰이 범죄자를 검거하는데 있어서 물리적으로 적합하지 않다는 남성들의 생각이 반영된 편견이라 하였다. 또한 C는 현재 승진을 거의 포기한 상태라고 이야기 하였다. 돌보아야 할 아이들이 있기 때문에 승진시험을 위해 공부하는 것이 쉽지 않다고 진로확장의 장벽으로 가정에서의 역할에 대해 이야기 하였다.

C는 직장생활을 통해 여성경찰은 체력적으로 한계가 있다는 남성들의 편견이 승진과정에서도 이어지고 있었다. 또한, 가정에서의 여성역할도 승진에 방해가 되고 있다는 것을 확인 할 수 있었다.

소방관 D의 이야기: “힘없는 여성이 아니라 소방대원으로 인정받고 싶어요”

D는 소방관으로 근무하면서 남자 소방관만을 고려한 근무환경과 여자 소방관은 온전하게 역할을 못할 것이라는 동료들의 편견을 직접 경험하였다. 소방관은 여성이 소수인 직업이다 보니 대부분의 부대시설들(탈의실, 화장실)은 남성들 위주로 갖추어져 있다. 큰 규모의 소방 본서 이외 읍·면·동 단위에 배치되어 있는 지역소방안전센터에는 여성전용 탈의실과 화장실 시설이 전혀 갖추어져 있지 않기 때문에 여자 대원을 파견하는 것 또한 쉽지 않다고 한다. 또한 현장 출동 부서의 주요 업무 중 하나가 화재를 진압하고 사고 현장에 진입하는 것인데 여성이 그러한 업무에 배치되었다는 것은 동료들 입장에서 환영 받지 못하는 존재라고 D는 이야기 하였다. 그렇기 때문에 현장 출동 부서임에도 불구하고 남자 동료들은 D에게 현장 근무보다 행정 업무를 전담할 것을 요청하고 D는 소방관임에도 불구하고 현장에 한 번도 나간 경험이 없다고 하였다.

현장에는 불 끄는 사람, 구조하는 사람으로 구성된 인원이 있는데 현장을 나가지 못하는 여자 대원은 인원이 부족한 현장 부서에 인력 정원 숫자만 채우는 불필요한 존재라고 생각하는 동료들이 많다고 하였다. 그렇지만 D는 동료들에게 같은 소방대원으로 인정을 받기

위해 화재 진압 팀이 돌아오면 솔선수범 하여 소방호스를 정비하고 장비를 정리 하는 등 열심히 노력하였다. 하지만 이러한 노력에도 불구하고 남자 동료들은 D를 같은 소방대원으로 인정하지 않았으며 간혹 어떤 남자 대원들은 여자가 하기에는 힘든 일이니 자신들이 알아서 뒷정리하겠다는 말에서도 여성에 대한 차별을 느낄 수 있다고 하였다.

“본의 아니게 행정 업무를 보게 되면서 불 끄러 갈 순 없지만 화재 진압 팀이 출동 나갔다가 오면 열심히 뛰어가서 뭐라도 거들었죠. 호스도 정리하고 장비도 정열하고... 근데 ‘힘드네 나뉘라 내가 알아서 한다.’, ‘사무실에 할 일 많지 않냐’는 반응들이에요. 여자니까 배려하는 것처럼 말하지만 진짜는 여자니까 힘 못쓸 거라는 얘기인 거죠.”

여자 소방대원에 대한 이러한 편견으로 인해 현장 출동 부서에 여자 대원은 거의 없다고 한다. 설령, 여자 대원이 배치되어도 D처럼 일근 서무라는 직무를 만들어서 밤샘 근무나 야근 등을 하지 않고 정시출근과 정시퇴근을 하면서 행정업무만을 보게 한다고 하였다. D는 이러한 소방부서 내의 업무분장에 대해서도 여자로서 편할 수도 있겠지만 엄연한 차별이라고 이야기 하였다. 왜냐하면 일근 서무라는 직무는 여자 대원만을 대상으로 인위적으로 만든 자리이기 때문에 여자 대원만 배치되고 업무 또한 소방대원으로서의 경력개발에 도움이 되지 않기에 높은 자리로 올라 갈 수 있는 기회를 막아 놓는 차별적 행위라 하였다.

D는 남성중심 직장에서 여성대원들을 위한 열악한 시설과 여성을 배려하는 것 같은 남성

들의 언행을 통한 차별과 편견을 경험하였다. 이러한 차별은 여성을 위한 보직을 한정해 놓고 진로확장의 기회를 막아놓는 진로장벽으로도 이어지고 있다고 하였다.

남성중심 직업에서 여성의 진로확장을 위해 필요한 태도

이 장에서는 연구 참여자들이 자신과 같은 진로를 선택하고자 하는 여자 후배에게 전하고 싶은 말의 형식을 빌려 남성중심 직업에 적응하기 위해 갖추어야 하는 태도와 마음가짐을 이야기 하였다. 이는 남성중심 직업에서 여성들이 이탈하지 않고 자신의 진로확장을 위해 노력해야 할 부분을 언급하고 있다.

공학 연구원 A가 들려주는 이야기: “특별대우 받으려 하지 말고 차별화된 능력으로 경쟁하라”

연구원 A는 남성중심 직업에 종사하기 위해 여성 스스로가 주체적으로 남성과 동등하게 행동하려는 마음가짐이 선행되어야 한다고 이야기 하였다. 나는 여자니까 못 한다거나 하지 않아도 된다는 생각, 사무실의 꽃이라는 생각 등을 가지고 특별한 대우를 받으려하는 태도를 버릴 필요가 있다고 말하였다. A는 자신의 모교 실험실을 방문하여 여자 후배들을 만나게 되면 남자들에게 기대지 말고 자신의 힘으로 최선을 다해야 한다는 것을 자주 강조해서 이야기 한다고 하였다. **만약 여학생 후배가 남학생 후배에게 불 다루는 것이 무섭고 어렵다며 연약한 척 하는 모습을 보이거나 그러한 말을 듣게 되면 그 자리에서 따끔하게 충고를 한다. 그리고** 학회를 가거나 해외출장

을 갈 때 충분히 혼자 무거운 짐을 들 수 있음에도 불구하고 남성들에게 가방을 들어 달라 하거나 다른 상황에서도 **여자라는 이유만으로 먼저 도움을 청하는 것은 바람직하지 않은 모습이라 하였다.**

이에 대해 A는 이러한 행동은 여성이라는 이유로 나약한 모습을 표현하는 것이며 자신의 역할에 스스로 한계를 설정하여 자신의 전문성을 저하시키는 것이라 하였다. 그렇기 때문에 이러한 태도는 남성중심의 직업에 종사하는 여성으로서 지양하여야 할 태도이며 자신의 분야에서는 자신이 제일 잘 할 수 있다는 자신감을 가지고 행동을 하는 것이 바람직하며 여성에게 꼭 필요한 것이라고 강조하였다.

“제가 Lab에 가면 항상 여자 후배들에게 하는 말이 남자들에게 기대지 말라고 해요. ‘불 다루는 거 이런 거 못해요’, ‘어~ 오빠 이거 못해요, 좀 해줘요’, ‘이거 어려워요’, ‘무서워요’ 그러면 제가 막 엄청 뭐라 해요. 학회를 가거나 해외출장을 가더라도 가방을 들어달라거나 하면 그 자리에서 완전히 심하게 혼을 내요. 스스로 할 수 있음에도 불구하고 여자라는 이유만으로 해보지도 않고 도와달라고 하는 건 정말 정말 보기가 안 좋아요. 그 쪽에서 먼저 ‘도와줄까?’ 라고 하더라도 ‘제가 할 수 있어요’ 라고 이야기 하고 할 수 있는 건 하고 해보는데 까지 해내야지 그런 노력도 안하고 남녀차별만 이야기 하는 것은 저도 여자지만 문제라고 생각해요. 더구나 공대에서 그런 태도를 보이면 평생 발전이 없어요.”

또한 A는 남성중심의 직업에서 여성으로서 경쟁력을 가지려면 남성보다 무엇인가 특별히 잘하는 차별화된 능력을 갖추어야 한다고 말하였다. 만약 남성과 여성의 조건이 똑같다면 남성중심 조직에서 굳이 여성을 선발할 이유가 없기 때문에 뛰어난 영어회화 능력이나 정확하고 세밀한 보고서 작성 능력 같이 두각을 드러낼 수 있는 차별화된 능력을 갖추어야만 남성중심 직업에서 굳건히 자리 잡아 나갈 수 있다고 하였다.

그리고 A는 남성중심 직업에 진출한 여성들이 그 조직 내에서 인정받을 수 있도록 모범적으로 행동하고 남성들과의 경쟁에서 뒤지지 않도록 능력을 키워 좋은 선택으로 남을 수 있도록 노력해야 한다고 말 하였다. 이는 **앞으로 자신과 같은 분야의 진로를 꿈꾸는 후배들을 위한 최선의 방법이기 때문이다.**

철강 엔지니어 B가 들려주는 이야기: “여성성을 강조하지 마라. 자신의 능력을 개발하라.”

철강 엔지니어 B는 남성중심 직업에서 여성이 살아남기 위해서는 남자 동료들과 융합될 수 있는 친화력을 강조하였다. 여성성을 강조하며 업무에서 **소극적인** 모습을 보이는 것은 바람직하지 않으며 자신이 맡은 업무에 적극적으로 임하는 태도가 무엇보다 중요하다고 하였다. 또한, 여성만이 할 수 있는 분야와 영역을 활용하여 능력을 키워나가야 한다고 이야기 하고 있다.

“밤에는 술도 잘 마셔야 되고 또 남자들이랑 스스럼없이 놀 수도 있어야 해요. ‘나는 그들과 다르다’라고 행동하는 순간

조직 내에서 곱돌기 시작하는 거예요. 그러면서 때로는 ‘내가 당신들한테 휘둘리는 것이 아니다. 나도 내 의견을 이야기할 수 있다’는 그런 뚝 부러지는 모습도 보여줘야 합니다. 그리고 또 업무를 할 때는 적극적으로 해야 돼요. ‘저는 여자니까 못해요’ 이런 건 정말 아니거든요. 그렇다면 이런 곳을 오면 안 되죠. 그런 것 보다 여성들이 잘할 수 있는 분야인 프레젠테이션, 기획처럼 꼼꼼함이 묻어나는 것들 위주로 어필하고 자신의 능력을 발휘하는 것이 중요하다고 생각해요.”

B는 또한 이러한 기본적인 마음가짐과 더불어 남성중심 직업에 종사하는 여성들에게 무엇보다 필요한 것은 여성 멘토라고 하였다. 선배나 멘토에게 자신이 일 하게 될 분야에 대한 정보를 물어보는 것은 직장생활 적응을 위한 마음의 준비를 하는데 도움이 될 수 있다고 한다. 직장 생활은 잘 되겠지 라며 막연하게 생각하고 부딪히기에는 예상 밖의 일들이 많기 때문에 자신이 원하는 직종에 종사하는 여성 선배가 상담을 해주는 것이 직업을 이해하고 적응하는 데 가장 도움이 될 것이라 하였다.

하지만 남성중심 직업에서는 여자 선배가 드물기 때문에 이러한 도움을 받기가 힘들다. B가 진로선택을 해야 할 때에 도움이나 조언을 받을 수 있는 여성네트워크가 전혀 없어 답답하고 혼란스러웠으며 입사를 하고 난 후에도 남성중심의 조직에서 겪게 되는 문화적 이질감 때문에 심리적 어려움을 경험하였지만 여전히 도움을 구 할 수 있는 곳은 없었다고 한다. 그렇게 때문에 여자 후배들에게 필요한 것은 진로선택의 과정과 직업적응의 과정에

대한 적절한 조언과 지지를 제공해 줄 여성 멘토가 절실하다고 보았다.

경찰관 C가 들려주는 이야기: “여경을 대표 한다는 마음가짐과 경쟁 할 수 있는 능력을 갖추고 최선을 다해야 한다.”

C는 경찰이 되려는 여성들에게 자신의 행동이 경찰 조직 내에서 여경 전체의 이미지와 연결 될 수 있음을 반드시 명심해야 한다고 이야기 하였다. 여성이 소수인 경찰 조직에서 한 여경의 행동은 여성 전체를 대표하기 때문에 자신의 잘못된 행동이나 부족한 능력이 남성들에게 여성을 대표하는 이미지로 심어지게 될 수 있다. 여성에 대한 이러한 편견은 현재 자신들의 보직을 유지하는 것에 도움이 되지 않을 뿐만 아니라 앞으로 입사하게 될 후배 여경들의 직업 적응에도 좋지 않은 영향을 미칠 수 있기 때문에 이러한 편견이 생기지 않도록 노력해야 한다고 이야기 하였다.

또한 C는 요즘 예전과 달리 부서마다 여경들이 한두 명씩 배치되어 있지만 경찰 핵심 요직에는 여경이 거의 없기 때문에 여경에게 힘이 되어 줄 수 있는 직장 내 세력이 미흡한데 이러한 세력을 키울 수 있는 방법으로 현재 여경들이 맡고 있는 직책을 잃지 않도록 자신의 업무에 최선을 다해 인정을 받는 것이라 하였다.

“자기가 선택하고자 하는 직업에 대해서 선택하기 전까지 이 길이 정말로 자신의 길이 맞는지 신중하게 생각하고 준비를 해야 된다고 생각해요. 그리고 들어왔으면 이것이 나 혼자만 가는 길이 아니고 후배 여경들에게도 영향을 미치기 때문에 이런

것 들을 생각해서 처신을 해야 된다고 생각해요. 여기는 특공부대처럼 무언가 특수한 것을 원하는 곳이 아니기 때문에 노력하면 다 적응해 갈 수 있어요. 그런데 조금해보고 참다가 폭발하면 그냥 나가잖아요. 자기가 중도에 포기함으로써 해서 여경에 대한 좋지 않은 흔적으로 남는다는 말이죠. 그리고 여경에 대한 이미지에도 영향을 줘요. 그래서 신중하게 생각을 하고 결정을 하면 좋겠어요. 지금은 각 과에 여경들이 한명씩은 있어요. 그런데 중요 요직에는 여경이 없어요. 그래서 내근자리 하나가 너무 아까워요. 확보해놓은 여경자리는 여경후배에게 물려주어야 한다는 생각이 있어요. ‘내가 여경을 써보니까 일도 잘 못하던데 남자직원 쓰자’ 라는 이야기가 나오면 결국 여자 후배들에게 자리를 못주게 되니까... 자리가 많이 없으니까 확보한 자리를 잘 지켜줘야 돼요. 그렇게 해야지만 우리 여경들이 점점 커지고 인정을 받게 되겠지요”

한편 C는 15년 이상을 여경으로 지내온 자신의 경험에 비추어 볼 때 여경으로서 경쟁력을 갖추고 경찰관으로서 직장생활에 만족감을 얻고자 한다면 특화된 자신만의 장점을 개발하는 것이 필요하다고 이야기 하였다. 그리고 C는 경찰의 업무가 외부에서 비춰지는 것보다 훨씬 다양하기 때문에 자신만의 특화된 능력을 가지고 특성 있는 부서에서 근무를 하게 된다면 여성으로서 두각을 나타낼 수 있을 뿐만 아니라 직장생활에 대한 만족감도 더 커질 것이라 이야기 하며 차별화된 능력개발이 반드시 필요하다고 강조하였다.

“경찰이 외국어를 잘해도 좋은 점이 있어요. 언어가 강한 친구들은 중국어, 영어 같은 거 잘하면 좋아요. 외사경찰을 할 수도 있고...(중략)... 경찰이 지구대나 파출소에 있는 직원만 있는 것이 아니라 외사경찰, 위생경찰, 미술경찰, 교통경찰 이런 식으로 종류가 꽤 있어요. 보통 그런 곳에서도 그 분야에서 일 했던 직원들이 계속 그 쪽으로 가거든요. 그래서 그런 쪽으로 관심이 있는 직원들은 영어, 중국어를 할 줄 알거나 그 분야 관련된 지식들을 많이 가지고서 들어오면 좋아요. 그런 능력이 있으면 특성화되어 할 수 있는 일이 있으니까요. 그런 특성화된 분야에서는 남성적인 특징이 특별히 필요하다고 그러는 것은 아니니까... 오히려 여성으로서 충분히 더 두각을 드러낼 수 있는 세세하고 특수한 분야를 찾아가는 것이 업무 만족감도 더 높고 자신에 대한 만족감을 더 드러낼 수 있다고 봐요.”

소방관 D가 들려주는 이야기: “스스로를 마스코트로 한정 짓지 말고 능력을 발휘하라.”

소방관인 D는 자신과 같은 진로를 선택하고자 하는 여성들에게 성에 대한 고정관념으로부터 여성 자신이 벗어나야 한다고 당부하였다. 즉, 여성들이 직장에서 마스코트 같은 역할로 스스로를 한정지어버리거나 여자니까 보호 받아야 한다는 생각을 버릴 필요가 있다는 것이다. 또한 여성이지만 자신도 언제든지 현장에 출동하여 능력을 발휘 할 수 있다는 태도와 준비된 마음가짐이 반드시 필요

하다고 강조 하였다. 왜냐하면 소방서는 남성 중심의 조직이기 때문에 **자신의 역할을 축소 시키거나** 연약함을 드러내는 행동들은 조직 적응이나 조직의 구성원으로 인정받는 데에 전혀 도움이 되지 않기 때문이라고 D는 이야기 한다.

“일단은 ‘내가 우리서의 꽃이고 마스코트다’라는 생각을 버렸으면 좋겠고 여자라서 보호받아야겠다는 생각도 버리고 언제든지 ‘현장근무 할 수 있다’는 생각으로 들어와야 해요. 내 한 몸 아낄 생각 하지 말고 ‘소방대원 이다’는 생각으로 충만하게 들어오면 무엇이든지 할 수 있을 거라 봅니다. 그런 정신력... 돈만보고 들어오지 말고 이 조직이 남자 중심 이다보니 후회 할 수도 있어요. 뭐 이런 거야. 이런 것을 기대하고 온 것은 아닌데 하고 생각할 수 있으니까 여자라는 생각은 무조건 버리고 언제든지 현장 투입될 수 있는 그런 체력과 운동 좋아하고 활발한 성격의 그런 사람이면 좋겠어요.”

또한, D는 보다 많은 여성들이 소방직에 진출하기 위해서 재직 중인 여성 소방관들의 역할이 중요하다고 하였다. **그 이유는 소방서에서 절대 다수를 이루고 있는 남성 소방관에게 여성이 소방 업무에 적합하지 않다는 인식을 버리고 남성 소방관들과 견주어 봐도 손색이 없다는 말을 드는 것이 중요하기 때문이다.** 그래서 D는 여성 대원들이 적극적으로 자신의 역할을 찾아내고 그 보직을 유지하기 위해 노력해야 한다고 강조하였다.

“이제 여직원도 많아지니 자릿수도 늘

려야 하는데...(중략)... 지금 우리 여직원들 끼리 그런 말들을 많이 해요. 그래서 여자 대원들이 안 하고 있는 그런 부분들을 찾아서 도전을 해야 된다는 생각이 들어요. 화재조사 이런 건 우리들이 충분히 잘 할 수 있거든요. 조금 위험하긴 해요. 언제 건물이 무너질지 모르고 해서 그런 건 있지만 남자들하고 굳이 힘이 비교되거나 하는 일은 아니기 때문에 할 수 있거든요. 그리고 119 상황실에서 사건 접수하고 전파하는 역할도 우리들이 얼마든지 남자들보다 잘 해낼 수 있는 것 이예요...(중략)... 할 수 있는 일은 많은데...노력해야죠.”

논 의

본 연구는 전통적으로 남성 중심적인 분야로 알려진 직업을 선택한 여성들이 직업 세계에서 겪는 심리사회적인 경험을 탐색하고자 진행되었다. 한 사람의 삶의 과정에서 일어난 경험을 분석하는데 적합한 내러티브 탐구방법으로 남성중심 직업에 종사하고 있는 참여자들의 직장 내 경험을 살펴본 결과 논의된 것은 다음과 같다.

첫째, 여성들은 남성이 다수인 직장에서 여성에 대한 차별적 인식을 경험하였다. 참여자들은 직장 내 소수자인 여성으로서 두 가지 차별을 경험 하였다. 그 중 하나가 적대적인 인식을 적극적으로 드러내는 적대적 차별주의다. 김혜숙 등(2005)은 적대적 차별주의를 다음과 같이 이야기하고 있다. 적대적 차별주의는 여성에 대한 적대적인 신념과 감정을 말하며 기존의 남성 구조에 도전하는 여성에 대해 차별적인 형태를 취하는 것으로 여성이 남성

보다 능력이 부족하며 직업을 영위해 나가는 것도 부적합 하다고 믿는 성 차별적인 태도를 지칭한다. 이러한 태도는 본 연구 참여자 4명 중 A와 B의 경험에서 엿볼 수 있다. A와 B는 직접 남성들에게 여자라서 불평불만이 많고 **군대문화** 경험이 없기에 인내심이 없다는 여성에 대한 적대적 신념이 담긴 이야기를 듣게 된다. 또한, **남성들의 음주회식문화를 여성이 일방적으로 수용하기를 강요하며 수용하지 않을 경우 비난과 적대적인 말로 의사를 표현한다.** 하지만 **정작 여성이 동료로서 도움이 필요 할 때 자신들의 영역에서 제외시키며 기존 남성구조에 도전하는 여성에 대해서도 소외라는 차별적인 형태를 취하여 여성들이 적대적 차별을 경험하고 있다는 것을 확인** 할 수 있다.

적대적 차별주의와는 다른 차별 형태인 온정적 차별주의는 남성이 여성에 대해 온정적인 감정을 내포하고 있으나 성별로 할 수 있는 일이 나누어져 있다는 생각을 기본으로 가지고 있기에 기존의 전통적인 여성 특성에 맞는 역할을 하는 여성에게는 보상과 보호주의적인 태도를 가지는 것을 일컫는다. 또한, 온정적 차별주의는 여성이 배우자나 이성 파트너로서 보호받고 존중받아야 하며 남성의 도움을 필요로 하는 존재라는 인식을 가지고 있기에 여성의 제한된 역할과 특성을 부각시키는 특징이 있어 오히려 근본적인 성차별에 대한 태도라고 여겨지기도 한다(김혜숙, 2005).

경찰관 C와 소방관 D는 자신들이 경험한 온정적 차별주의에 관해 이야기 하고 있다. 현장 근무가 존재하는 두 직업의 특성상 여성의 체력적 한계에 대해 남성들은 불쾌한 감정을 직접적으로 표현하기보다 보호주의적인 태도를 드러내며 여성의 특성에 맞는 역할인 사

무직을 강요하고 무거운 장비들을 옮기는 것을 만류하였다. 또한 여성이 순찰차를 타고 현장에 출동하는 것에 대해서도 여성은 남성의 도움을 필요로 하는 존재로 생각하기 때문에 순찰차를 한 대 더 보내기도 한다. 이러한 **온정적 차별주의 경험은 적대적 차별주의와 다르게 표면적으로 드러나지 않는 형태로 표현되기 때문에 여성들에게 혼란을 가져 올 수 있다** 하지만, **보호주의적인 태도 속에 숨어 있는 차별적 행동은 수용되지 않고 있다.**

이러한 온정적 차별주의와 적대적 차별주의는 남성중심 직업을 선택한 여성들의 경험에서 나타나고 있음을 확인 할 수 있다. 이는 온정적 차별주의, 적대적 차별주의에 대한 여성의 인식을 살펴본 선행연구와 일치하고 있다(서경원 등, 2007; 박상희, 김혜숙, 2007; 안상수, 김혜숙, 안미영, 2007).

둘째, 남성중심 직업을 선택한 참여자들은 보이지 않는 차별과 장벽으로 유리천장의 요인인 승진과 보직배치, 결혼, 출산, 자녀 양육 등에 관한 이야기 하였다. 그들은 남성 중심 조직 내에서 주로 내근직과 서무라는 명칭 하에 **사무실 전화응대나** 서류작업을 한다. 남성들은 여성에게 이러한 보직을 **임의적으로 만들어 배치하기 때문에 이러한 조직 구조 속에서 여성이 진로확장을 위한 승진의 기회를 잡기는 힘이 든다.** 이는 유리천장의 핵심요인으로 꼽은 6가지(승진 차별, 보직배치, 채용 시 차별, 사내 교육훈련, 임금정책, 복리후생(휴가)중 승진 차별과 보직배치 요인에 해당되며 남성중심 직업을 선택한 여성들의 진로장벽 요인과 유리천장의 6가지 핵심요인이 부합되고 있다는 것을 확인 할 수 있다(권경득, 2000; 이윤희, 2014). 이와 더불어 어머니로서의 가치가 우선시 되는 자녀양육 또한 여성의

유리천장 요인이 되고 있다는 것을 **확인 할 수 있다.** 이것은 남성가장 근로자에게는 근로의 가치가 우선적으로 적용되고 있지만 임신, 출산, 양육을 함께 하는 모성에 대한 가치가 우선시되어 자기개발을 위한 시간이 허락되지 않고 있기 때문에 여성의 진로확장에 걸림돌로 작용하고 있다는 연구와 일치한다(공정원, 엄명용, 2016).

자녀양육의 유리천장에 관한 경험은 남성진(2014)의 연구 결과와도 일치하는 부분이 있다. 출산에 대한 부분은 법제화 되어 그에 따른 문제가 비교적 덜 심각하지만 출산에 따른 보장되지 않는 자녀양육 문제는 심각한 수준이며 민간기업의 경우 어느 정도의 출산휴가만 보장될 뿐 자녀양육에 대한 보장은 해주지 **않기**에 출산과 자녀양육에 따른 열악한 환경을 유리천장의 요인이라 하였다. 또한 결혼, 출산, 가사로 인한 유리천장에 대해 여성의 역할이 가정과 육아에 충실해야 하는 것으로 고착화되었기 때문에 이것은 편견으로 인한 유리천장이며 조직 내 유리천장 발생에 중요한 영향을 미친다고 보았다(장영, 장수덕 2004).

셋째, 남성중심 직업을 선택한 여성은 남성보다 뛰어난 업무능력과 특성화 전략이 필요하다. 참여자들은 남성중심 직업에서 여성이 특성화된 업무능력 또는 돋보이는 능력을 발휘 할 수 있다면 직장생활 안정화에 도움이 된다고 한다. 이는 여성이 남성에 비해 업무능력과 전문성에서 월등한 자질을 가지고 있다는 것을 보여주어야 남성들과 동등한 업무를 맡고 수행 할 수 있다는 선행연구 의견과 일치한다(남성진, 2014; 민무숙, 2005). 다시 말해 여성들을 핵심 업무와 보직에서 제외시키는 유리벽현상을 능력으로 극복 하게 되면 남성들 사이에서 자신의 위치를 공고히 할 수

있어 진로발달에 도움이 된다는 것이다(신철우, 2004).

참여자들은 자신의 사회적 성 유형화와 반대되는 직업을 선택하고 직업적응과정에서 자신의 성을 이용하여 능력개발에 사용하도록 조언하고 있다. 참여자들은 남성중심 직업에서도 남성보다 우위를 점할 수 있는 일의 영역으로 프리젠테이션, 119 상황실 사전접수, 외국어 능력 등 여성이 돋보일 수 있는 업무를 찾아 특성화 하는 것이 진로개발에 도움이 된다고 한다. 이는 비전통적인 진로를 선택한 남성들이 미래의 진로를 계획하는데 있어서 자신의 성(남성성)을 활용한다는 선행연구와 일치한다(양지웅, 2015). 비전통적인 진로를 선택한 남성들 또한 여성들 사이에서 남성이 특화 될 수 있는 일(응급의료진, 유치원 원장)을 찾아 능력을 발휘하여 미래진로를 계획하고 있다. 이러한 특징은 각각의 직업에서 남성과 여성이 희소성 있는 성(gender)을 긍정적으로 활용할 수 있기 때문이다. 비전통적 직업 내에서 여성은 소수자이기 때문에 이러한 것을 잘 활용한다면 오히려 진로에서 더 빠른 성장(Fløge & Merrill, 1989), 긍정적 업무 성과에 대한 주목(Heikes, 1992), 그리고 더 큰 보상(Williams, 1993)을 획득하는 데에 긍정적으로 작용할 수 있을 것이라 보았다.

넷째, 소수자인 여성들은 남성중심 직업에서 여성을 대표하는 존재이다. 남성이 절대 다수를 차지하는 집단 속 여성들은 자신들에게 허락된 자리가 제한적이기 때문에 동성애에 대한 선호도가 높지만 조직 내에서 같은 성을 가진 여성들끼리 생존경쟁을 벌여야 하는 상황이 여성 네트워크 형성을 어렵게 만든다고 한다(Ragins, 1989). 하지만 본 연구 참여자들은 보직을 확장하고 사수하기 위해서 생존 경쟁

을 벌이기보다 여성을 대표한다는 생각으로 자신의 자리에서 최선을 다하여 여성들의 이미지를 긍정적으로 신장시켜 제한된 자리를 늘리는 방법을 선택하고 있다. 다시 말해 소수 공간에서 여성은 각 개인으로 평가되는 것이 아니라 전체 여성으로 상징되고 대변되기 때문에 집단을 대표하는 존재라는 것을 깨닫고 현재 남성중심 직업에 종사하는 여성들이 여자 후배들을 위해 좋은 선례가 되어주어야 한다는 것이다.

이는 공학 분야 전공 여성들의 직업분석에 대한 선행연구와 일치한다(Kanter, 1977; 민무숙 등, 2005; 조주현, 2000). 여성이 소수자인 남성중심 집단에 진입하여 경력을 유지하는 것은 상당히 힘든 일이기 때문에 집단 속에서 여성이 업무적으로 혹은 이미지에서 긍정적인 평가로 인정받는 것은 여성인재의 이탈을 막고 자신들의 제한된 자리를 유지 하거나 늘려나가는 적극적인 방법이기 때문이다(Kanter, 1977). 또한 참여자들은 자신의 일에 대해 자부심을 느끼지만 경력을 지속한 여성 선배가 희소하기 때문에 앞으로의 직장생활에 대해 답답함을 느껴 스스로가 좋은 선례가 되어야 한다는 생각을 가지고 있다. 그리고 참여자C는 소수자인 여성들에게 필요한 것으로 도구적 네트워크인 직무수행 과정에 대한 조언을 해 줄 수 있는 멘토를 언급하였는데 선배가 희소한 여성들에게 자신들이 필요로 하는 충분한 지지집단을 확보 하는 것은 다수의 남성들 속에서 여성인력의 이탈을 막고 모범적 선례를 만드는데 도움이 될 수 있다고 보았다.(민무숙 등, 2005).

남성중심 직업을 선택한 여성의 심리사회적 경험에 대한 연구결과를 바탕으로 여성의 직업적응을 돕고 진로상담과 교육을 위한 시사

점은 다음과 같다.

우선 남성중심 직업을 선택한 여성들은 남성 중심의 조직문화로 인한 편견, 차별, 유리천장 등을 경험하며 주변의 인력 이탈을 보았다. 이에 대해 진로 상담자 혹은 대학 상담자는 학생들이 직업적응에서 이러한 현실적인 어려움을 극복하거나 통제 할 수 도록 다양한 대안과 적응전략을 찾는 방향으로 상담을 진행할 필요가 있어 보인다. 진로상담에서 상담자는 내담자와 함께 그들이 얻고자한 보상과 가치를 탐색하고 내담자가 경험하게 될 상황에 대한 대처방안을 학습하여 성공적으로 극복하게 되면 직업에 대한 만족감이 커지고 삶의 만족감까지 높아지게 되는데(Russell, 2005, Perrone, Webb, Wright, Jackson, & Ksiazak, 2006), 이러한 상담의 과정은 비전통적인 직업을 선택하고자 하는 학생들에게 자신의 직업 선택에 따른 만족감을 높여주고 적응에 도움을 주어 여성의 진로발달과 인력 확보에 기여할 수 있을 것이다.

또한 참여자들은 남성중심 조직에서 여성에 대한 편견과 차별, 남성 구성원들로부터 배제되는 경험과 유리벽에 따른 유리천장을 경험하며 억울함, 우울, 심리적인 위축 등을 경험하였다. 이러한 심리적 경험은 직업적응을 방해할 가능성이 크고 때로는 인력 이탈로 이어지게 된다(민무숙, 2005; 손진희, 2013). 따라서 직장인 여성을 위한 심리, 정서적인 진로 상담이 활발히 이루어질 필요가 있다. 하지만 이러한 심리상담은 제한된 시간과 체력, 자원으로 직장일과 가정 일을 모두 해내야 하는 직장인 기혼여성이 자신을 위해 시간을 사용한다는 것은 쉬운 일이 아니다(강이수, 2007; 함영이, 2008)

또한, 남성중심 직업을 선택한 여성들은 자

신들의 진로발달을 도와주는 멘토나 인적 네트워크가 빈약하기 때문에 진로발달 과정에서 당면하는 문제들을 해결하는데 어려움을 겪고 있다. 직장생활에서의 상사들과의 긴밀한 멘토링 관계를 가지고 있는 사람은 그러한 관계를 형성하지 못하는 사람에 비해 성공적인 직장생활을 유지함에도 불구하고(Garnobetter, 1974) 남성 집단 조직문화가 강한 곳에서 여성은 다양하고 폭넓은 멘토링을 형성하기 어렵고 유지하는 데도 어려움을 보인다(김수한, 이재경, 윤은성, 2015).

-> 앞의 내용 삭제 따라서 직장인 여성들이 부담 없이 이용할 수 있는 심리상담소나 진로상담센터를 회사자체에서 운영하거나 찾아가는 상담서비스를 제공하는 노력이 필요하다. 또한 직장여성의 멘토-멘티 프로그램을 만들어 운영한다면 여성의 진로발달과 인력의 유출과 이탈을 막고 선례를 만들어 나가는데 도움이 될 수 있을 것이다(노성숙, 한영주, 유성경, 2012).

사회적 다양성 추구하고 직업 구조의 변화로 인해 비전통적 진로를 선택하는 여성들은 증가하고 있으며 이와 더불어 그들의 진로선택 과정에 대한 이해의 필요성도 증가되고 있다. 하지만 비전통적 진로를 선택한 여성들에 대한 연구는 국내에 찾아보기 힘든 실정이다. 본 연구는 이러한 현실적인 필요성에 부응하여 연구를 진행한 것에 대해 의미가 있지만 소방관, 경찰, 엔지니어, 연구원 이라는 네 가지 직업과 더불어 군인, 기관사, 응급구조요원, 검사 등 보다 다양한 직종으로 연구대상을 넓혀 여성들의 경험을 탐색해 볼 필요가 있다고 생각한다. 또한 본 연구의 참여자들은 자신이 속한 직업에서 비 관리자에 속하는데 이들의 경험과 여성 관리자의 경험은 직업적응 과정,

진로장벽, 그리고 그에 대한 문제 해결 과정과 방법 등이 다를 수 있을 것이다. 따라서 관리자 급의 위치에 있는 여성들의 경험을 탐색하여 여성들의 네트워크가 연결되어 직업적응과 진로 상담 및 교육에 중요한 시사점을 제공할 수 있도록 여성 관리자의 경험 분석을 후속연구로 제안한다.

참고문헌

- 강이수 (2007). 산업화 이후 여성 노동시장의 변화와 일-가족관계. 페미니즘연구, 7(2), 1-35.
- 곽선행 (2008). 여성체육인의 커리어 요인과 전문직업적 정체성, 성차별의식 및 직업의식의 관계. 건국대 대학원 박사학위논문
- 공정원, 엄명용 (2016). 근로시장에서 기혼직장 여성의 출산계획, 임신, 출산, 육아 경험에 관한 질적 사례연구: -직접 간접 차별 경험을 중심으로. 한국가족복지학, 51, 149-186.
- 권경득 (2000). 공직인사상의 여성차별 실태와 개선 방안. 한국행정학회, 2000(1), 155-173.
- 권호안 (2007). 저 출산·고령화 사회 노동시장 정책에 관한 연구. 한국기술교육대학교 석사학위논문.
- 구미영 (2010). 고용상 성차별의 개념과 판단. 산업관계연구, 20(1), 163-187.
- 구수연, 김동익 (2014). 여학생 공학교육 지원 사업이 공대 여성 졸업생의 취업과 경력 유지에 미치는 영향. 한국공학교육학회지, 1(6), 3-11.
- 김수환, 이재경, 윤은성 (2015). 여성관리자의 멘토 네트워크 형성과 소멸에 관한 중단적 연구. 한국조사연구학회, 16(1), 185-226.
- 김영실, 임성문 (2011). 남성중심 직업을 희망하는 여자 대학생들의 직업결정과정: 근거이론 접근. 한국심리학회지: 여성, 16(3), 303-329
- 김혜숙, 안상수, 안영미, 고재홍, 이선이, 최인철 (2005). 적대적 성차별주의와 온정적 성차별주의가 여성 하위집단에 대한 태도에 미치는 영향. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 19(3), 117-133.
- 남성진 (2014). 공공·민간 사회복지종사자의 유리천장현상에 관한 연구. 영남대학교 대학원 박사학위논문
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2012). 한국에서 '워킹맘'으로 살아가기: 직장인엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. 한국심리학회지:상담 및 심리치료, 24(2), 365-395.
- 민무숙, 이정희 (2005). 공학 분야 전공 여학생들의 교육과 직업경험 분석. 교육사회학연구, 15(2), 65-93.
- 박상희, 김혜숙 (2007). 적대적 및 온정적 성차별주의 남성성에 대한 노출이 사회의 공정성과 자기지각에 미치는 영향. 한국심리학회 학술대회 자료집, 2007(1), 400-401.
- 신철우 (2004). 여성근로자의 성차별 인식이 조직유효성에 미치는 영양의 검증. 대한경영학회지, 47, 2783-2803.
- 손은령 (2002). 여자대학생이 지각한 진로장벽 요인에 관한 연구. 한국심리상담학회지 상담 및 심리치료, 14(2), 415-427.
- 손은령, 김계현 (2002). 여자대학생이 지각한 진로장벽 요인에 관한 연구. 한국심리학회지, 14(1), 121-139.

- 손진희 (2013). 고학력 전문직여성들의 진로경험: 직장경력 5-10년 여성을 중심으로. *상담학연구*, 14(1), 501-522.
- 장 영, 장수덕 (2004). 유리천장(Glass Ceiling): 성의 조절 효과를 중심으로. *한국상업교육학회*, 14, 257-278.
- 조주현 (2000). 여성정체성의 정치학. 서울: 도서출판 또 하나의 문화.
- 안상수, 김혜숙, 안미영 (2006). 적대적 및 온정적 성차별주의 남성성에 대한 남성과 여성의 인식차이. *한국 심리학회 학술대회 자료집*. 2006(1), 396-397.
- 양지웅 (2015). 비전통적 진로를 선택한 남성의 경험에 대한 내러티브 탐구. *인간이해*, 36(1), 75-102.
- 연규진, 양지웅, 이정선, 장애경, 김정기 (2013). 학부생과 대학생의 성별에 따른 진로장벽의 차이: 이공계 대학을 중심으로. *한국심리학회지: 여성*, 18(2), 295-316.
- 이명선 (2015). 2015년 3월25일자 보도 자료. <http://economy.hankooki.com/1page/opinion/201503/e2015031220243996930.htm>.
- 이상희, 박서연, 김신우 (2013). 진로선택에서 우연을 기회로 만든 직장인의 경험에 대한 내러티브 탐구. *인간이해*, 34(1), 111-133.
- 이윤희 (2014). 정부 조직과 민간 기업에 있어서 여성의 "유리천장"현상 분석. 경북대 행정대학원, 석사학위논문
- 이희정, 김금미 (2010). 경력단절여성의 진로장벽지각이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로결정 자기 효능감의 매개효과를 중심으로. *상담학연구*, 11(2), 623-640.
- 전복희 (2009). 한국의 여성고용형태와 비전통적 직업의 여성고용확대에 대한 고찰: 항공 관련 직업들을 중심으로. *한국항공경영학회지*, 7(1), 143-161.
- 조경숙 (2007). 여성노동시장의 변화와 활용방안에 관한 연구. 석사학위논문, 조선대학교.
- 조해수 (2014). 2015년 3월 29일 보도자료. <http://www.sisapress.com/news/articleView.html?idxno=62112>.
- 최윤정, 김계현 (2009). 여성 진로 상담 관점에서 본 다중역할(일-가족) 균형의 구성개념 및 측정의 경험적 연구 고찰. *상담학연구*, 10(1), 365-387.
- 추갑식 (2014). 신규초등교사의 교육과정 재구성 경험에 대한 내러티브 탐구. *통합교육과정연구*, 8(2), 43-70.
- 함영이 (2008). 3040 워킹 맘 어디로 튈 것인가? 서울: 해피스토리.
- Bedford, A. W., & Landry, S. T. (2010). Narrative research: Interpreting lived experience. In C. J. Sheperies, J. S. Young, & M. H. Daniels (Eds.), *Counseling research: Quantitative, qualitative, and mixed methods* (pp. 151-172). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Byrne, E. M. (1993). *Women and science: The shark syndrome*. London, UK: The Falmer Press.
- Clandinin, D. J., & Connelly, F. M. (2000). *Narrative inquiry: Experience and story in qualitative research*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Floge, L., & Merrill, D. (1989). Tokenism reconsidered: Male nurses and female physicians in a hospital setting. *Social Forces*, 64(4), 925-947.
- Granovetter, M. (1974). *Getting a Job: A Study of Contracts and Careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Heikes, J. (1992). When men are in the min

- ority: The case of men in nursing. *The Sociological Quarterly*, 32(3), 389-401.
- Kanter, R. M. (1977). Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Perrone, K. M., Webb, L. K., Wright, S. L., Jackson, Z. V., & Ksiazak, T. M. (2006). The relationship of spirituality to work and family roles and life satisfaction among gifted adults. *Journal of Mental Health Counseling*, 28, 253-268.
- Ragins, B. R. (1989). Barriers to mentoring: the female manager's dilemma. *Human Relations*, 42, 1-22.
- Russell, J. A. (2005). Work performance and careers. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 203-224). New York, NY: Wiley.
- Willams, C. L. (1993). *Doing women's work: Men in nontraditional occupations*. London, UK: Sage.

1차원고접수 : 2016. 00. 00.

심사통과접수 : 2016. 00. 00.

최종원고접수 : 2016. 00. 00.

A Narrative Inquiry on the Psycho-Social Experiences of Females in Male-Dominated Occupations

Seo-Young Gee Ji Woong Yang

Keimyung University

The purpose of this study was to explore the experiences of women who work in male-dominated occupations. The participants consisted of four women from the following male-dominated careers: an engineering researcher, a steel engineer, a police officer, and a fire fighter. A narrative inquiry was used to deeply understand and analyze the participants' experiences. Based on analyses, two main narratives were derived; the negative experiences of women in male-dominated occupations and the needs for living as women in male-dominated occupations. Regarding adaptation to the workplace, the narratives reveal experiences of gender discrimination, a male-centered organizational culture, and subsequent psychological difficulties. The participants expressed frustration over the lack of adequate alternative measures or policies to resolve these problems that ultimately lead to a passive response. In spite of their frustrations as women working in male-dominated careers, the participants emphasized the need to engage in workplace competition and make a special effort to improve their personal position at work. The participants also provide recommendations and suggestions to women who wish to choose the male-dominated careers. They emphasize the need to work hard in order to succeed, coupled with aggressiveness, an enterprising spirit, and a willingness to take risks. These findings reveal a need to further strengthen policies to support women entering into male-dominated careers and the further effort required to achieve gender equality in the workplace. Implications of the findings, suggestions for female career counseling, limitations, and directions for future research were discussed.

Key words : Narrative Inquiry, Females in Male-Dominated Occupations, Gender Discrimination, Male-Centere.