

영화산업에 종사하는 40대 여성 창업가의 진로 전환 경험에 관한 질적 사례연구*

김 희 선*

영등포구가족센터

왕 은 자†

심리상담연구소 마음on마음

고용의 불안정성과 평균수명의 연장으로 진로 전환은 상시화되었고 개인의 적극적인 진로 태도가 강조되었다. M자 곡선, 유리천장, 경력단절, 일-가정 양립의 어려움이라는 특징을 가지는 여성 진로에서도 자아를 실현하고 의미를 찾는 과정으로서의 진로 전환에 대한 연구가 필요하다. 창업은 진로 전환의 가정 적극적 태도 중의 하나로 여성 창업을 통해 남성과 다른 젠더전략과 여성기업가정신을 탐색할 수 있다. 이 연구는 영화산업에 종사하는 40대 여성 창업가 3명에 대한 질적 사례연구로, 전환 과정에서의 경험, 진로 정체성 형성을 살펴보았다. 영화산업에서 여성 창업가들의 창업은 직업 정체성의 형성의 바탕 위에 직업에 대한 의미 추구의 연장이라는 공통점이 있었다. 여성 창업가들은 진로 전환 과정에서 창업가로서의 책임을 넓혀나가며 남성중심문화와 선을 그으면서 타협하는 적응 전략을 발달시키면서 어려움을 극복하는 경험을 하였다. 여성 창업가들은 창업을 통해 ‘일’을 수행하는 것 이상의 비전을 가지면서 ‘여성기업가’라는 정체성을 만들어나가고 있었다. 연구의 결과를 바탕으로 질적 연구 결과에 대한 종단적 연구의 필요성, 남성창업가의 비교 연구, 여성주의와 진로구성주의를 결합한 상담 프로그램의 개발을 제언으로 언급하였다.

주요어 : 창업, 진로전환, 여성 창업가, 영화산업, 젠더전략, 질적 사례연구

* 본 논문은 김희선의 한국상담대학원대학교 석사학위논문의 일부를 수정, 보완한 것임.

† 주저자/교신저자: 김희선, 영등포구가족센터, E-mail : fishna@naver.com

‡ 공동저자: 왕은자, 심리상담연구소 마음on마음, E-mail : koror2@naver.com

 Copyright © 2022, The Korean Society for Woman Psychology. This is an Open Access article This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution -NonCommercial Licenses (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

진로(career)란 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 모든 경험으로, 직업적 경험 및 활동을 넘어서 개인의 생애 전반에 걸친 일과 관련된 모든 경험 및 활동을 의미한다(Arthur, Hall, & Lawrence, 1989). 진로 연구의 초기에는 직업을 탐색하고 결정하는 과정을 단계별로 연구하여 생애 초기 '직업(vocation)'의 획득이 연구되었으나, Super(1990)는 이를 발전시켜 아동기부터 노년기까지 전생애에 걸친 진로 발달을 주장하며 '진로(career)'로의 패러다임 전환을 이루었다. 많은 사람들은 생애의 다양한 시점에서 진로계획을 재평가하고, 재순환을 경험하게 되는데, 고용의 불안정성과 평균수명의 연장으로 진로 전환이 상시화되면서 성인기, 중년기의 진로가 중요하게 대두되었다.

우리 나라의 경우 중년 전환기에 관한 사회적 관심은 IMF 외환위기 이후 발생한 고용 불안정에 원인을 찾을 수 있다(안후남·이재경, 2017). 주된 일자리에서 퇴직 연령은 49.3세¹⁾, 국내 30대 기업조차도 평균 근속 기간이 10.7년에 불과하여²⁾, 진로적 탐색은 청소년기나 초기 성인기에 국한되지 않고, 진로 전환은 40대 중년층부터 50대 이후 장년층에게도 중요한 이슈 되는 현실을 보여준다. 이런 사회적 현실에서 창업은 가장 적극적인 진로 전환의 시도로 볼 수 있는데, 한국창업진흥원(2020)의 조사에 따르면 2018년 대비 2019년 창업에 대

한 관심도는 2.1%, 창업의향은 6.0%포인트 상승한 것으로 나타나, 국민들의 창업에 대한 관심도와 창업의향이 증가하고 있음을 보여준다. 여기서 두드러지는 수치 중 하나가 여성의 창업이 늘어난 것인데 2019년 2월 중소벤처기업부 통계에 따르면 신설법인 수는 성별로는 여성 신설법인이 2,005개로 전년 동월 대비 7.0%(131개) 늘어났고, 남성 신설법인은 5,624개로 전년 동월 대비 0.3%(18개) 늘어났다. 전체 신설법인에서 여성이 차지하는 비중은 전년 동월 대비 1.2%p 높아진 26.3%로, 그 비중이 꾸준히 상승하였으며, 벤처기업 중 여성기업의 비중은 9.5%를 차지하고 있다. 이 수치는 우리나라 기업 환경에서 남성 기업이 대다수를 차지하고 있으나 여성이 주도하는 기업의 창업이 늘고 있음을 보여주고 있다.

여성이 소유한 기업의 수가 증가하고 영향력도 커지는 경향에도 불구하고 여성 기업/여성 창업에 대한 학제적인 관심은 이를 따라가지 못하고 있는데(임이숙, 2020), 기존의 연구들은 대부분 젠더에 대해 충분히 고려하지 않고, 여성 기업인 집단을 남성 기업인 집단과 비교함으로써 통계적으로 유의미한 차이를 발견하는 것을 연구문제로 설정한 것들(Ahl, 2006)이었고, 이는 여성 기업인이 남성 기업인에 비해 열등한 지위에 있는 것으로 해석하게 만들었다. 여성 기업은 남성 기업에 비해 위험 감수의 성향이 낮고(Masters and Meier, 1988), 창업과 관련한 경험이 적으며(Boden and Nucci, 2000), 자기효능감이 부족한(Verheul, Uhlaner and Thuril, 2005) 특징들이 있다는 주장이 그것이다. 이런 비교의 한계를 넘어서기 위해서는 여성 진로 전환에 대한 이해를 바탕으로 젠더 전략을 사용하는 여성 기업가정신에 대한 연구가 필요하다.

1) 신지환, 「국내 50, 60대의 평균 퇴직연령 '49세」, 동아일보, 2022.3.9.
<https://www.donga.com/news/article/all/20220309/112238197/1>

2) 박수진, 「대기업 직원 근속연수 평균 10년... 근속연수 최장 기업은?」, 한겨레, 2018.,4.10
<https://www.hani.co.kr/arti/economy/working/839419.html>

우리나라의 여성 진로는 가부장적인 사회문화와 임신 및 출산에 인한 M자 곡선의 경제 참가활동률을 비롯하여 사회에 존재하는 유리천장으로 어려운 상황(정지애, 2018)으로 근속, 승진, 이직, 전환에 대한 연구도 기혼여성의 일-가정 양립에 대한 연구의 일환으로 경력단절의 사후·지원적 차원으로 다루어졌다(정지애, 2019). 여성의 진로 전환 연구는 일-가정 양립의 어려움과 경력단절의 결과론적 인식을 넘어서는 경우가 드물었다. 이런 한계를 넘어서는 생애사건과 역할로 여성의 진로구성과정은 ‘관계’ 안에서 주어진 ‘역할’을 수행하며 ‘자아’를 실현해 내는 과정(안후남·이제경, 2017)이라는 관점이 등장하면서 여성 진로의 어려움 속에서도 여성 진로 전환에의 긍정성에 주목하기 시작했다.

여성 진로 전환의 긍정성과 마찬가지로 여성기업가 정신에 대해서도 장애요인을 극복하기 위해 젠더 전략을 사용하고, 남성중심적 기업문화와 차별적인 대안을 만들어가는 존재로 보는 방향으로 변화하고 있다. 여성기업인은 남성기업인에 비해 물질적 인센티브 대신 역량 강화(empowering), 팀 조직, 직원의 성장을 돕는 등의 관계 지향(Buttner, 2001), 개인화된 동기부여, 팀 중심적인 조직 구조, 비공식적인 리더십(Chaganti, 1986), 수평적 조직 구조와 사회적 가치의 추구(Brush, 1992) 등의 차별화된 경영전략을 특징으로 한다는 결과들이 있다. 이런 젠더 전략이 실제로 한국의 여성 창업가들에게 나타나는지 알아보기 위해서는 사회구조와 환경적 영향, 문화적 맥락을 고려한 연구가 필요하다(임이숙, 2020).

이런 여성 창업, 기업가정신의 긍정적이고 능동적인 모습을 탐색하기 위한 것으로 영화산업의 여성 창업가에 대한 질적 연구를 하고

자 한다. 한국의 영화산업은 급격한 성장, 불안정한 고용, 남성기득권적 문화, 낮은 비율의 여성 헤드라는 한국 산업의 특징들을 가진 축소판이다. 한국 영화산업의 시장규모는 2020년 문화체육관광부의 조사에 따르면 북미를 제외한 세계 영화 시장에서 4000억 원으로 중국, 일본, 프랑스에 이어 전세계에서 4위를 차지했다. 그러나 이런 양적인 성장 이면에는 근로환경의 불안정성, 남성중심 제작관행, 영화계 성폭력 등의 성차에 따른 근로환경의 불공정성이 존재하고 그에 대한 대안 마련이 필요하다는 문제의식이 제기되었다(조혜영, 2017). 영화산업의 경우, 시장 성과의 불확실성으로 인해 조직 내에 노동력에 대한 직무, 보상체계를 정교화하고 생산을 총괄적으로 관리하기 보다는 문화상품의 배포나 유통체계를 정교화해서 수익을 확장하는데 관심을 기울인다(김영, 2019). 이런 경향 때문에 나타나는 노동형태가 자영형 계약노동자인 프리랜서(김순영, 2007)이고 특정 작업을 중심으로 일시적으로 구성되었다가 해체되는 네트워크형 노동시장(김현미, 2005; 정이환, 2005)이 나타난다. 이런 노동시장에서 평판과 인적 관계망은 일자리를 구하는데 결정적 역할을 하게 되는데, 남성이 기득권자인 상황 하에 여성에 대한 배제기제로 작동할 가능성이 높다(김영, 2019). 2019년 영화진흥위원회의 영화산업 결산보고서에 따르면 개봉작 기준 남녀 헤드 스태프의 성비는 여성이 감독 14.1%, 제작자 22.9%, 프로듀서 26.9%, 각본가 25.8%로 성비의 불균형이 심하다. 학부 차원의 영화관련학과의 재학생 중 여성 비율은 60%에 가깝고 영화산업 종사자 중 여성비율도 절반이나 되는 사실을 볼 때 영화산업의 헤드 영역에 집중된 성차는 위계화된 유리벽의 존재를 보여준다(김영, 2019).

이런 열악한 현실 속에서 여성영화인을 주축으로 양성 평등에 대한 문제 제기와 정책적 제안이 활발히 이루어져, 2021년 문화체육관광부는 성차별 없는 지원제도운영, 성폭력 예방수립 등과 같은 한국영화산업 발전계획을 내놓았다. 이는 영화산업의 낮은 성비의 여성들이 여성배제기제 속에서도 진로에 적응하고 서바이벌하면서 젠더적 관점으로 일을 대항 덕분에이다(김숙현, 2018). 영화산업의 여성 창업가들의 진로 전환이 자아를 실현해 내는 과정인지, 남성중심문화 속에 어떤 젠더 전략을 발달시키면서 여성기업가정신을 형성하는지를 알아보기 위해 질적 사례연구를 하고자 한다.

연구문제

본 연구는 여성의 창업이 증가하고 자아를 찾는 과정으로서의 여성 진로 전환 연구가 필요한 상황, 그리고 여성의 기업가 정신에 대한 젠더적 접근을 바탕으로, 여성의 창업에 대한 경험을 질적 사례연구로 접근하는 시도이다.

한국 사회의 차별적 문화적 맥락 속에있는 영화산업에서 진로라는 생업과 인생의 과업에 적극적인 태도를 가지고 있는 40대 여성이 겪는 심리사회적 경험을 탐색하여 여성 창업이라는 진로 전환 경험에 대한 의미 있는 시각을 제시할 수 있을 것으로 기대한다. 이를 위한 주요 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 영화산업의 40대 여성 창업가들은 임금근로자에서 창업가로 진로 전환을 하는 과정에서 어떤 경험을 하는가?

둘째, 영화산업 여성 창업가들은 어떤 태도로 전환에 대응하고자 하는가?

방 법

본 연구는 진로 전환의 하나로서 창업을 선택한 여성이 여러 도전과제 속에서 해결 방법을 모색해나가면서 여성기업가가 되어가는 과정을 탐색하려는 목적에 따라 Stake(1995)의 질적 사례연구방법을 활용하였다. 질적 사례연구(case study)는 질적 연구에서 사례 또는 사례들에 의해 예증되는 이슈에 초점을 두면서 ‘경계를 가진 체계’를 연구하는 것(Stake, 1995)으로, 다양한 자료수집 재료들에 기반하여 이 ‘체계’에 대한 깊이 있는 연구를 제공하며, 연구자는 이러한 체계 또는 사례를 그것이 속한 더 큰 ‘맥락’이나 배경에 놓는다(Creswell, 2015). 본 연구는 집합적 사례연구(collective case study)로 90년대에 영화산업계에 입직하고 성장하는 영화업계에서 경력을 쌓고 자신의 회사를 창업한 40대 여성 창업가의 진로 경험이라는 맥락 안에 있는 다중 사례를 대상으로 한다.

사례연구에서의 분석은 연구자가 주제들을 찾기 위해 각 사례를 분석하는 사례 내 분석(within case study)과 여러 사례들을 아우르는 사례 내 주제를 비교하는 사례 간 분석(cross-case analysis)이 있다. 본 연구에서는 영화산업 내 여성 창업가들 각각 진로 생애 이야기로 구성하는 사례 내 분석과 여성 창업가들의 공통된 진로경험에서 중심 의미와 구조를 찾아내는 사례 간 분석을 하였다.

연구 참여자 및 선정과정

연구 참여자 선정은 영화산업에 종사한 지 15년 이상인 영화사 이사와 여성영화인협회 회원 2인에게서 연구대상을 추천받아 진행되

표 1. 연구 참여자

참여자	나이	학력	경력	창업
참여자 1	40대 후반	학사	17년	영화사 대표
참여자 2	40대 후반	학사	20년	오프라인홍보사 대표
참여자 3	40대 중반	석사수료	21년	온라인 홍보사 대표

었다. 어떤 분야의 전문가가 되기 위해 1만시간, 약 10년이 필요하다는 앤더스 에릭슨의 연구와 국내에서의 직장인은 사기업의 경우 40대 중반이후 임원승진이 되지 않을 경우 퇴직 또는 이직을 고려해야하는 상황으로 15년 이상 직장인을 퇴직단계(송창운 · 박주영, 2021)로 정의하는 바에 따라, 창업 이전 경력이 10년 이상인 전문가이면서 15년 이상의 임금근로자의 경험을 가진 40대의 영화산업 여성창업자를 기준으로 추천받아 편의 표집하여 첫 사례를 면담하고 이를 전사하고 해석하였다. 이후 첫 참여자와 진로 경험을 비교할 수 있도록 동종 산업에 종사하는 비슷한 연령대의 참여자를 의도적으로 선정하는 목적 표집 방법을 사용하여, 40대의 영화산업 여성 창업가 3인이 연구에 참여하였다. 연구 참여자에 대한 간략한 정보는 표 1과 같다.

연구 과정 및 자료 분석

본 연구의 자료 수집은 2018년 8월 1일부터 2019년 5월 22일까지로, 3명의 대상자를 선정하여 자료를 수집하였다. 각 참여자는 2회씩 비구조화된 면담을 통해 주관적 경험에 집중할 수 있도록 하였고, 반구조화된 질문지를 사용하여 다른 면담과의 내용적 통일성을 갖추도록 하였다. 구체적인 면담질문은 다음과 같다. 첫째, ‘참여자의 인적 사항과 기업의 정

보에 대해 얘기해주세요; 둘째, ‘진공선택 과정과 진로 선택과정은 어떠했나요?’, 셋째, ‘창업이전의 직장에서의 커리어는 어떠했나요?’, 넷째, ‘창업 경험에서의 어려움은 무엇이고 어떻게 해결하려고 노력했나요?’, 다섯째, ‘여성 창업자로서 경험한 것과 미래에의 계획은 무엇인가요?’이다. 면담의 분석 후 추가 면담, 이메일, 문자 메시지 등을 통한 면담 내용에 대한 질의응답이 있었으며, 연구 참여자가 제작과 홍보에 참여했던 영화에 관련된 자료, 감명 깊게 보았다고 기술한 영화에 관련된 자료, 그리고 여성 영화인에 관한 언론 보도 기사가 포함되었다. 그리고 참여자들이 소속되어있는 영화 마케팅사 협회(KFMA)의 기관 메일, 여성 영화인모임의 기관 메일, 여성영화인 언론 인터뷰 등으로 참여자들의 진로사와 창업 환경을 이해할 만한 문헌 자료들도 수집하였다. 이러한 다양한 자료들을 통해 참여자의 삶의 경험을 이해하고, 면담의 질적인 차원에의 보강을 하였다.

Stake(1995)의 질적 사례연구 절차에 따라 ‘참여자별 사례 내 분석’과 ‘참여자간 사례 분석’으로 분석하였다.

사례 내 분석에서는 참여자와의 면담 과정에서 나온 진로와 관련된 경험들을 시간 순으로 재조직하여 사례별 요약 기술을 하였다. 참여자의 삶의 사건들을 진로 경험을 중심으로 하나의 완결된 이야기 형태로 조직화하여

공통된 주요 경험들이 가지는 유사점과 차이점에 초점을 두는 맥락적 분석을 진행하였다.

사례 간 분석에서는 각 참여자의 사례들을 다시 검토하고 주요 경험들의 중심 의미와 구조를 이해하고자 하였다. 일반적으로 질적 자료를 분석하는 과정은 전사작업, 메모작업, 개방코딩, 심층코딩, 주제발견의 과정을 거친다(김영천, 2012). Giorgi에 의해 제시된 현상학적 분석은 대상자의 언어 그대로인 본래의 의미단위(identifying natural meaning unit), 대상자의 경험을 나타내는 주제(theme), 대상자의 경험이 대상자에게 의미하는 중심의미(focal meaning)을 규명하고, 중심의미를 통합하여 연구대상자의 관점에서 파악된 경험의 의미인 상황적 구조적 기술(situated structural description)과 상황적 구조적 기술을 통해 전체 대상자의 관점에서 파악된 경험의 의미인 일반적 구조적 기술(general structural description)을 만든다(최영희, 1993). 본 연구에서 연구자는 위의 과정에 따라 면담 내용이 전사된 자료를 반복적으로 읽으며 자료의 분석과 해석을 순환적으로 수행하였다. 면담이 끝날 때마다 전사를 하고 코딩하며, 코딩된 것을 서로 관련되거나 연결되는 코드를 비교, 대조하고 공통점을 찾는 과정을 통하여 그 연관성을 찾아내고, 일련의 코드들이 어떤 공통된 메시지를 전달하고 있는지를 강조하기 위하여 은유와 유추 방법을 사용하여 그 주제를 개념화하였다.

자료 해석의 타당성과 신뢰성을 확보하기 위해, 2차 면담과 이메일을 통해 연구 참여자들에게 전사된 내용이 인터뷰의 내용과 일치하는지 문서로 검토받고, 연구자의 해석에 대한 연구 참여자의 수정을 거쳐 연구자 단독으로 해석하거나 판단하지 않도록 하였다. 초안을 연구 참여자에게 공유하여 검증을 받고,

참여자와 같은 업종에서 고경력을 쌓은 정보 제공자의 검토과정을 거쳤다. 또한 의미단위로 축약하고 분석하여 자료를 재구성한 이후 종합 결과를 제시하여 연구의 궤적을 제공함으로써 증거 사슬을 만드는 과정에서 다수의 질적 연구 지도경험이 있는 지도 교수 1인, 성인 진로상담 전공 박사과정 1인, 질적 연구에 관한 수업을 듣고 질적 연구를 수행중인 석사 과정 2인의 동료 연구자에 의한 평정, 연구 참여자의 평가 작업을 연구 과정에 포함시켜 타당성을 높였다.

결 과

연구 참여자별 사례 내 분석

영화사 대표 참여자 1의 이야기: “돈키호테와 같은 무모함과 추진력이 창업을 하게 만들었지만 이제 하이퍼포머가 되어야죠”

참여자 1은 초등학교 6학년 때부터 영화가 너무 좋았고, 문화적 갈망을 채워줄 도시인 서울로 대학진학을 하여 전공보다는 영화 서클을 전공처럼 다녔다. 졸업하기 전 90년대 초, 당시의 업계 분위기에 따라 아는 분의 소개로 영화사기획실에 들어가 일을 시작했다. 그 후 여러 영화사에서 일을 하고 영화 제작자가 되어야겠다는 목표를 구체화하였고, 여러 영화의 제작에 관여하였다. 그러나 새로운 영화를 만들어야 함을 계속 설득해야 하는 중간관리자의 역할에 한계를 느끼고 영화의 최종 결정권을 가진 대표의 자리를 가야겠다는 결심을 하게 되었다. 2000년대 후반 같이 진행했던 감독님과 함께 첫 회사를 만들었고 그 회사의 프로젝트가 끝나고 난 다음에는 단

독으로 제작사를 만들었다. 창업 이후 좋은 영화라는 꿈을 실현시키는 과정은 험난하였다. 제작자로 들어간 다큐멘터리 영화 「○○」는 너무 좋은 기획이었지만 재촬영을 할 수 없는 한계 등에 부딪혀 감독들이 연이어 그만두고 완성을 못 할 상황까지 되었다. 후배스텝에게 편집 틀을 배워서 직접 편집을 하고 감독의 역할을 하면서 영화를 만들어냈다. 이걸로는 영화를 못 만든다고 하는 주위의 부정적 시선에도 불구하고 해내는 것을 보여주겠다는 오기로 버텼다. 3년을 넘어가니 그만둘 수가 없었고 하다 보니 6년의 시간이 지났다. 극장 개봉은 안 된다며 온라인 개봉을 하라는 피드백도 받았으나 몇 개 관에서 개봉을 하던 극장에서 개봉하고 싶다는 바람을 버릴 수 없었다. 트리트먼트를 다시 쓰고 편집을 하면서 완성을 시키고 지원금을 주는 영화제들에 계속 출품하여 지원금을 모았고 온라인 매체의 스토리펀딩을 통해 개봉 자금을 마련했다. 극장개봉을 하고 평도 좋았지만 결과적으로 흥행은 잘되지 되었다. 영화 완성에 완전 매달리느라 초반에 기획한 프로젝트들은 엮어졌고 회사의 시스템이 허물어졌다. 그 대가는 경제적 손실로 돌아왔다. 그러나 대부분의 다큐멘터리 영화가 극장에 걸리지도 못하는 냉혹한 현실에서 관도 많이 잡아 개봉했고 마케팅도 규모 있게 진행했고, 결국 고비를 넘고 해냈다는 것은 금전적 성공과는 다른 의미의 해냄이었다. 좋아하는 영화, 만들고 싶은 영화에 대한 동기로 창업을 하였지만 창업이 그러한 전적인 일에 대한 통제권을 주는 것이 아님을 알게 되었다. 이전에는 결정권자인 대표를 설득해야 했지만 이제는 투자자를 설득해야 하고, 대표가 원하는 대로 만드는 것 같았던 영화도 결국은 같이 일하는 동료들과 함께 해야

되는 것임을 깨달았다. 이러한 깨달음은 큰 수업료였고 그 지불의 대가로 일을 보는 각도가 달라지게 되었다. 예전에는 어떻게 하면 이 영화를 잘 만들지, 감독에게 어떻게 얘기를 해야 될지와 같이 일인차원에서 봤다면 지금은 전체를 보면서 고려해야 할 것들이 보인다. 어떠한 프로젝트부터 투자를 해야 할 것인가, 자금을 어떻게 가지고 올 것인가, 상대에게 어떤 것을 양보해야 되나, 같이 일하는 인력의 밸런스를 어떻게 고려해야 될 것인가 등의 고려해야 되는 것들이 완전히 달라졌다. 창업을 한다는 것은 자기가 잘하는 거, 좋아하는 걸 계속 잘 하게 된다가 아니라 완전히 다른 영역으로 뛰어들어서 시각이 달라지는 그런 경험을 하게 되는 것이었다.

참여자 1의 돈키호테적 정체성은 창업자로서 자기의 프로젝트를 완료할 수 있는 책임감과 동력을 제공했고 일의 의미 달성이라는 성과도 남겼지만 결과를 잘 내는 창업자로서의 이윤적 목표를 달성하는 데에는 한계를 남겼다. 이러한 돈키호테적인 창업자를 넘어선 그 다음 과제가 솔루션을 만들어내고 퍼포먼스가 뛰어난 하이 퍼포머라는 정체성이다.

홍보사 대표 참여자 2의 이야기: “즐겁게 일하고 싶고, 선배로서 불합리하지 않은 근무 환경을 제공하고 싶어요”

참여자 2는 자매만 여럿 있는 가정의 막내 딸로 태어나 재미있어 하는 것들을 할 수 있는 자유를 누리며 자랐다. 대학의 학과도 재미있어 보인다는 이유로 지원했지만 의외로 자신과 맞지 않아 재미가 없었다. 졸업하고 영화제작사에 먼저 들어갔던 대학 동기의 소개로 영화사에 우연히 취직하게 되었다. 90년대 초 영화사에 들어가 박봉을 받으며 일을

하다 전문잡지 출판사에 이직을 했다. 출판사 일은 안정적이거나 재미없다라는 게 문제였고, 다시 영화사에 지원을 했다가 영화홍보사의 제안을 받고 영화 일을 다시 하게 되었다. 그 뒤 영화 홍보와 영화 제작을 넘나들며 중간관리자까지 올라갔지만 대표가 회사를 접겠다는 통보를 하고 진로에 대한 위기가 찾아왔다. 마흔이 넘은 나이에 다시 취직을 한다는 것은 고민스러운 일이었다. 지인이 다른 업종에 취직을 제안하고 좋은 대우를 약속하기도 했지만, 재미도 없어보였고, 내가 할 일이라는 생각은 들지 않았다. 창업이라는 대안을 들었을 때만 해도 돈도 용기도 인맥도 없는 자신에게 불가능한 일이라고 생각했다. 그러나 업계에서 이미 자신의 회사를 차린 친구의 창업 경험을 듣고 소호사무실을 알아보기 시작했다. 마침 이전의 클라이언트인 기업에서 제일 작은 영화를 줄 테니 맡아서 해보라는 말을 듣고 알바와 함께 일을 진행하면서 창업을 하게 되었다. 마침 홍보사 협회가 만들어지던 시점에 협회에 참여하라는 권고를 받게 되었고 협회의 소속이 되면서 다른 대표들로부터 운영, 계약, 애티튜드 등을 많이 배웠다. 회사에 일이 하나씩 하나씩 들어오면서 이전에 같이 일했던 동료들을 직원으로 합류를 시키고 새로운 직원도 뽑으면서 회사의 규모를 늘려나갔다.

창업을 하기에 가진 것이 없다 생각했지만 충고를 해줄 지인도, 일거리를 줄 업계에의 인맥도, 함께 일할 믿을만한 동료도 이전 직장의 커리어에서 이미 쌓여있었던 것이다. 참여자 2에게 요즘 사람들이 말하는 ‘위라벨’은 없다. 일상과 일이 분리가 안 되었지만 그렇다고 일만이 전부인 삶도 아니다. 집에서 회사 일을 할 수 있고 회사에서도 사적인 것

들을 할 수 있다. 주 51시간, 주 54시간 이런 것이 중요한 것이 아니라 집중이 중요하다. 집에서 쉬는 때에는 회사 일을 생각하지 않고 휴식에 집중하고, 그러다 회사 일이 생각나면 다른 직원들의 휴식을 방해하지 않게 단톡방이 아닌 메일을 써놓는다. 일을 하는 시간 일상의 시간 이런 분리는 없지만 일상에 대한 집중, 일에 대한 집중을 조절하는 방식으로 순간순간을 전환하면서 균형을 맞추고 있다.

참여자 2에게는 이전의 진로 경험을 통해 닳고 싶었던 롤 모델보다 닳지 말아야 할 롤 모델들이 더 많았다. 상사의 퇴근 이후에나 퇴근할 수 있다는 불합리하게 느껴졌던 룰을 가지고 있었던 상사, 직원의 업무수행에 대해 의심했던 상사, 자신의 이익을 우선시하며 직원에 대한 책임을 다하지 않은 상사. 이러한 부정적인 준거들을 제공한 상사들 덕분에 자신이 지켜야 할 철칙들을 만들 수 있었다. 직원의 근태를 과하게 간섭하지 않는 것, 직원을 믿는 것, 급여에 대해 책임을 지는 것, 그런 철칙들은 상식의 것으로 여겨질 수 있지만 이전의 경험을 통한 직원의 입장에 선 상대적인 이해에서 나온 철칙이었으며 이를 실행하려는 노력에는 그만큼의 진실성이 있는 것이었다. 참여자 2에게 창업가가 된다는 것은 이전에 느낀 불합리함을 벗어나 후배들에게 불합리하지 않은 회사를 만드는 도전이다.

**온라인 홍보사 대표 참여자 3의 이야기:
“책임감으로 시작하였고, 안정화를 위해 고군분투하고 있어요.”**

참여자 3은 어린 시절부터 예술적인 재능이 있었지만 집안의 사정으로 본격적으로 개발할 기회들은 갖지 못했다. 고등학교 시절 연극 동아리에 들고 대학도 이와 관련된 과를 갔다.

연극을 하기 전 알바라도 해보라는 교수의 소개로 우연히 들어간 영화제작사 기획실에서 일을 하면서 영화 일을 시작하게 되었다. 영화 홍보사, 한국영화제작사, 영화 수입사 등의 다양한 회사에서 다양한 업무를 했지만 영화화된 작품의 수는 많지 않고 열심히 일했던 회사들도 문을 닫고 없어지는 상황이 반복되었다. 내세울 경력이 뚜렷하지 않은 상황이 되었지만 프리랜서로 일을 하며 먹고 사는 건 두렵지 않았다. 어떤 식으로든 일이 끊길 때쯤에는 다른 일이 들어와서 입에 풀칠은 하고 살 것이란 자신감은 생겼다. 일을 단기로 이리저리 하던 차에 한 영화사에서 관리자의 역할을 해달라는 제안을 받게 되었다. 그 영화사의 관계사에 마침 오랜 친분이 있는 지인이 말을 역할이 있다하여 같이 입사를 하였다. 그러다 회사의 사정이 나빠지고 기존 직원들이 나가면서 어려운 상황을 맞게 되었다. 부하직원의 입지가 무엇보다 마음에 걸리는 상황에서 그냥 혼자 빠져나올 수가 없었다. 1대1 면담을 하고는 따라 나오겠다는 직원들을 책임지고자 하는 마음에 창업을 하게 되었다. 참여자 3은 기존에 영화사들과 쌓은 관계들에서 영업과 관리를 하고, 마케팅 업무를 잘 아는 중간관리자가 실무를 하고, 경력이 짧은 막내직원이 중간관리자를 보조하는 형태로, 최소한의 일을 할 수 있는 인원으로 소호사무실을 얻어 창업을 했다. 이전에도 사업자를 낸 적이 있었지만 창업이라고 할 만한 형태는 아니었다. 자신의 사업을 안정시킨다는 것에는 많은 어려움이 따랐다. 회사는 후발주자였고 광고비를 선지급 해야 하는 온라인광고 시장에서 큰 회사들이 선점하고 있어 작은 회사는 궤도에 올라서기가 쉽지 않은 어려움이 있었다. 직원들을 뽑고 가르쳐 일을 할 줄 아는

상태로 만드는 등 인적 자원을 안정화하는 것도 어려운 일이었다. 일의 퀄리티를 높이기 위해 실무에 투입되는 것도 힘든 일이었고 직원들이 지치는 상황이 되는 것도 신경이 쓰였다. 고된 상황이 계속되고 있고, 안정화는 먼 일인 것 같다. 업계의 친분들이 3년은 힘들다고 하니 3년이 지나면 나아지겠지라며 견디고 있지만 영화일은 예측이 안되는 일이라 3년이라는 기간은 희망고문으로 가지고 있다.

연구 참여자별 사례 간 분석

사례 간 분석에서는 개별 사례의 경험 가운데 창업 경험이 어떠한 것인지 의미단위를 찾고, 이 의미단위들의 유사점과 차이점을 비교하는 과정을 통해 범주화하고 범주화된 자료를 다시 상위 범주화하여 구성요소로 명명하였다. 이와 같은 과정에서 17개의 하위구성요소, 6개의 구성요소로 분석되어 이를 표 2로 정리하였다.

주어진 일을 수행하며 자신만의 일의 의미를 찾아나감

40대의 참여자들이 처음 영화산업에 발을 디뎠을 때는 영화사에 목적을 두고, 스펙을 쌓고, 공채를 통해서 입사를 한다라는 개념이 확립이 되지 않던 시기였다.

영화를 재밌어하기는 했지만 전공도 아니었고 어떤 능력을 가지고 있어야 영화산업에서 일을 할 수 있는지에 대한 지식도 없이 우연한 기회로 일을 시작하였다.

준비되지 않았죠. 지금은 좀 다를 텐데. ... “와보라 그래” 그래서 앉아가지고 “인사하라” 그래서 얘기하다보면 “그래 내일

표 2. 창업으로의 진로 전환 의미단위 분석결과

구성요소	하위구성요소
주어진 일을 수행하며 자신만의 일의 의미를 찾아나감	우연한 기회로 일을 시작하게 됨
	불안정 속에서도 커리어를 계속 쌓아나감
	힘듦 속에서 버틸 의미를 찾음
직업적 현실에서의 한계를 느끼고 고민 속에서 창업을 결심하게 됨	조직이 주는 보상에 한계를 느낌
	창업은 무섭고 엄두가 나지 않음
	주위로부터 응원을 받고 용기를 냄
‘내 사업’을 위해 고군분투함	위라벨 없이 나를 쫓아 부음
	경영이라는 낯선 일을 배워나감
	관계로부터 배우고 자원으로 활용함
창업가로서의 책임을 넓혀나감	최소한의 책임으로 시작함
	조직의 사람에 대한 책임을 지게 됨
	사회적 책임을 드러냄
남성중심문화에서 타협하고 일로 살아남음	남성중심문화를 경험함
	남성중심문화와의 선긋기를 함
	여성을 일에서의 장점으로 만들어나감
‘여성 기업가’로 성숙해감	개인으로서 새로운 자기 개념을 가짐
	일에 대한 조망이 넓어짐

부터 출근해” 뭐 이런. “니가 토플이 몇 점이니, 해외연수 얼마나 다녔니, 어떤 회사에서 인턴이나 했니” 이런 거 전혀 안 물어봤어요. (참여자 1)

친구가, 한국영화 제작하는 회사에 대학 동기애가 먼저 가 있었는데, “같이 할래?” 해서 간 거예요. (참여자 2)

교수님이 소개를 해줘서 제가 그때 연극을 해 볼려고 했는데 “연극하기 전에 영화에서 알바라도 좀 해봐라” 해서 이렇게 해서 우연찮게 영화에 발을 들여온 게 (참

여자 3)

참여자들은 영화산업에서 계속 일을 하면서 때로는 시나리오를 개발하고, 때로는 홍보를 하고, 때로는 관리를 하면서 다양한 포지션을 경험했다. 여러 회사들을 전전하면서 영화 필모그래피가 쌓여가면서 불안정함은 반복되고 그 열악한 기초 위에서 명분과 즐거움을 보상으로 삼았다. 외적으로 일의 경험을 쌓고 내적으로 일에 대한 의미를 찾아가며 ‘영화 일을 하는 사람’이라는 직업 정체성을 만들어나갔다.

월급 제대로 받은 것도 반도 안 되는 거 같아요. 때어먹은 적도 엄청 많고 프리랜서로 일한 적도 많고 (중략) 스텝들이 이 프로젝트 끝나면 나 저 영화 하고 싶은 데 이려고 옮겨가는 거 당연하고. (참여자 2)

6개월 길게는 1년, 1년 반 이렇게 있었는데 거의 프리랜서로 일을 많이 해서 내가 어디에서 한군데서 일을 했다 내 적이 어디 출신이야 물으면 딱 할 얘기가 없는? 한국영화 기획 PD도 해보고 영화제도 해보고 홍보대행사도 있었고 온라인홍보대행사도 있었고 수입사도 있었고 ... (참여자 3)

고민하면서도 계속 이 일 저 일을 하거든요. 왜냐면 아 지금 이 회사가 이래서 그렇겠지 옮기면 낫겠지 하면서 다른 영화사로 옮기기도 하고, 이 감독님이 이래서 이런 거겠지 다음 영화는 안 그렇겠지 하면서 계속 경력은 쌓여가는 거죠. 일을 하면서도 고민을 하는 데 그 과정에서 계속 네트워크는 구축이 되고 있는 거예요. (참여자 1)

참여자들은 경제적인 보상의 모자람과 근무 환경의 열악함을 힘들다고 하였지만 그 힘들 속에서 버티나갈 수 있는 의미들을 찾았다. 힘듦은 극복하는 것이 아닌 언제나 기본사항으로 함께 가는 것이었다. 그 힘듦을 잠깐씩 잊게 해주는 보상은 일에 대한 명분과 즐거움, 취향의 충족과 같은 비물질적인 것들이었다.

월급이 적은 만큼 명분이 있으면서 내

즐거움을 충족시킬 수 있는 영화여야 되는 거야. (중략) 돈을 못 버는 대신에 만족감? 이상하죠? (참여자 1)

제 성격이랑 성향이랑 맞는 콘텐츠였던 거 같아요... 나도 만약에 아니었음 중간에 다른 데로 샀겠죠. 다른 일을 했겠지. 물론 결과적으로 돈은 덜 벌었지만 만약에 내가 돈만 쫓았다면 그것도 그렇게 행복했을까? 그렇다고 내가 돈을 엄청 많이 벌었을까? 그건 아닌 거 같다. (참여자 2)

즐거움이 있었죠. 안 그랬으면 계속 못했을 거예요. 포스터에 내가 쓴 카피 들어가는 거? 극장 개봉할 때 사람들이 줄 서 있는 거 보는 거? 내가 만든 콘텐츠가 포털에서 노출이 되는 거? 이런 순간순간의 즐거움이 있었죠. 기자들하고 술 먹는 게 힘들어도 또 좋은 사람을 만나고 그랬거든요. (참여자 3)

직업적 현실에서의 한계를 느끼고 고민 속에서 창업을 결심하게 됨

참여자들은 영화산업에 종사하면서 영화에 대한 애정을 가지고 일에 의미를 두고 일을 했던 사람들이었다. 그러나 나이가 들고 경력이 생기면서 기존의 의미추구의 여러 가지 한계를 체감하게 되었다.

그 전에 일을 하던 회사에서 영화 프로젝트들이 있었는데 그거 중에는 ... 최종의 결정권, 영화를 만드냐 안 만드냐에 대한 결정권, 그 영화의 방향성에 대한 결정권 이런 것들이 한계가 있더라구요. ... 그래서 내가 만들고 싶은 영화를 내가 결정하고

방향성도 내가 결정하는 그런 자리로 가야겠다고 생각하고 판단하게 된 거죠. (참여자 1)

제가 시나리오 개발을 계산하니까 마흔 몇 편을 했더라구요. 영화화된 건 몇 편 안 돼. 그럼 나머지 마흔 몇 편은 아무것도 안하게 된 사람이 된 거예요. 홍보는 영화가 흥행을 안했던 했던 제 필모에 있는데 시나리오 개발은 필모에 없어요. 제가 ○○○ 시나리오 개발했는데 크레딧에 저의 이름은 없어요. “뭐야 우리 이름도 없어? 이름이라도 넣어야 되는 거 아냐? 돈이라도 안 줄 거면? 아 의미 없다” (참여자 2)

참여자들은 나이가 들에 따라 고용주의 밑에서 일을 하기에는 너무 많은 경력이라는 평가를 받으며, 이직이 잦은 업계에서 이직이 쉽지 않은 피고용의 한계라는 현실적인 어려움에 직면하게 되었다.

이제 더 이상 다른 곳에 이직은 할 수 없는 이력서 넣어도 “야 너는 안돼. 너 너무 경력 많아. 이런 레벨 아니야.” 이런 피드백 받으면 ‘회사 만들어야 되나?’. 누구에게 취직을 할 수 없는 단계가 되는 거죠. (참여자 1)

그럼 회사를 또 바꾸면 누군가 나를 써줘야 하는데 나이가 이미 경로당인데 누가 써주겠어요. (참여자 2)

한 참여자는 자신이 속한 조직에서 관리자급이 되면서 조직이 제공하는 안정성의 한계

에 대한 책임으로 창업을 선택하였다. 이것은 자신의 진로 위기와 관계된 타인의 진로 위기를 동시에 해결하기 위한 방법이기도 하였다.

직원들 급여가 계속 밀리고 우리한테 계속 매일 야근시키고 이러는데도 해결이 안 나는 거예요. (중략) 그러니까 △실장도 힘들고 나는 더 못 견디겠고 그래서 1대1 면담을 해서 “어떡할래?”라고 물었어요. 애들이 다 따라나오겠다고 해서 그래서 제가 갑자기 독립을 하게 된? 애들 책임 져야겠다라는 책임감 때문에 제 회사를 독립하게 크기 때문에... (참여자 3)

참여자들에게 창업은 쉽게 결정할 수 없는 데에는 사업이 실패할 가능성과 실패한 이후에 감당해야 할 후유증에 대한 두려움이 있었다. 실패할 가능성은 자신에게 창업할 만한 능력이 있는가에 대한 의구심에서, 후유증은 실패의 영향을 함께 받아 폐를 끼칠지도 모를 가족에 대한 걱정에서 출발했다. 그들은 이미 이전 직장 경험의 불안정성에서 운영의 어려움을 간접 체험했기 때문이다.

운영을 하는게 정말 쉬운 게 아니구나 알긴 알았어요. 난 한번도, 내가 회사를 차려야지 생각한 적이 한번도 없어요. (참여자 3)

내가 스스로 개척을 해야 되는데 두렵고 그 사업자를 내고 뭔가 사무실을 차린다는 게 너무 어려운 일 같은 거예요. 그거는 전문가들만 하는 거지 나같은 비전문가가 하는 일이 아닌 거 같은 거예요. पै가망신 하는 건 상관이 없는데 사람이라는

게 위급할 땐 결국 가족들한테 손을 내밀 수밖에 없거든요. 그러면 우리 가족들한테 나의 이런 모습을 보여주고 싶지 않은 거예요. 엄청난 부자이거나 엄청나게 잘 나가진 않더라도 남들한테 민폐 끼치고 싶진 않은 거. (참여자 2)

참여자들은 창업에 대한 두려움에도 불구하고 창업을 하는 데에는 이미 형성된 업계의 동료들이 긍정적인 영향을 주었다. 동료들은 긍정적인 피드백으로 참여자들이 창업을 할 능력에 대한 인정과 일거리를 주겠다는 약속이 창업을 해도 되겠다는 기대를 고취시켰다.

동료들은 “어 그래 할 만하지, 경력도 됐고 너는 뭔가 힘이 있기 때문에 할 수 있어” 이렇게 얘기했는데... 이런 것들이 되게 사실은 그런 역할을 해요. 서포팅하는 역할을 하긴 하거든요. (참여자 1)

친구는 30대 초반에 예고편 업체를 차렸는데 ... “사업자만 내면 되고 일만 하면 되고 되지” “그런가?” (중략) 그래서 소호 사무실을 알아봤어요. 마침 그때 ○○에서 저희 그 회사가 없어진다고 하니까 어차피 해야 되는 영화들이 있으니까 그럼 너가 할래? 그래서 제일 작은 걸 준 거예요. (참여자 2)

‘내 사업’을 위해 고군분투함

창업 당시 자본금이 많은 상태에서 시작하지 않은 참여자들에게 사업에의 어려움은 피하고 싶어도 피할 수 없는 자신이 해결해야 할 어려움이었다. 어려움을 극복하지 못하면 그대로 회사 문을 닫아야 하는 배수의 진을

친 상태에서는 자신의 시간과 에너지를 사업에 쏟아부음이 어쩔 수 없는 선택이었다. 창업가로서의 삶은 일상과 회사가 분리되지 않거나 일에만 올인을 한다는 것이고, 때로는 내 사업을 유지하기 위해 과외의 일까지 해야 하는 사업에의 초몰입이었다.

다큐멘터리 영화였는데 원래 제가 제작자로 들어갔다가 감독들이 아니요 못해요 그대가지고 제가 완성을 직접 했어요. 직접 편집도 다 배우고해가지고, 그게 제가 6년 동안 편집했어요. 6개월이 아니라 6년. 제거니까 제가 다 책임져야 되잖아요. 그래서 딱 할 때 되게 진짜 150프로로 하게 되잖아요 그래서 가능해 진 게 있거든요. 근데 진짜 내거니까 내가 하는 거지 (참여자 1)

일상하고 회사가 분리가 안 되어있어요. ‘위라벨’ ‘위라벨’ 하잖아요. ... 그니까 저는 집에 가서도 일할 수 있고 회사 와서도, ... 저는 그냥 일상이, 제 회사가 일상이예요. (참여자 2)

애들한테 내가 ○○○ 홍보를 하게 됐다 근데 너희들은 이 일에 전혀 무관하다 회사에 오는 전화만 받아줘. ... ‘내가 조금 더 일을 하면 ... 다문 몇 백이라도. 작품 안 들어왔을 때 조금 쉬게 하고 이 돈으로 할 수 있지 않을까’ (참여자 3)

참여자들은 창업가가 되면서 조직 내에서 이전의 직원의 입장과는 반대의 입장에서의 어려움을 겪게 되었다. 직원을 채용하고 조직이라는 모습을 셋팅하고 이를 유지시켜나가야

했는데 이를 위해서는 회사의 프로젝트와 돈, 인력 등을 관리하는 ‘경영’이라 불리는 일들을 배워야만 했다.

최대한 제가 그런 게 있는데 말 잘 들으려고 하거든요. 회계사님이 “미수금 많이 늘리지 말아라” “나중에 주지 않을까요?” “그런 생각하지마시고” “아 네 알겠습니다”. 그 다음에는 너무 미수금이 많이 늘어날 거 같으면 그 회사랑 안하고 못 받은 돈이 있지만 다른 회사랑 하고 될 수 있으면 돈 받을 수 있을까 짱돌 굴리고 하죠” (참여자 2)

창업자들이 사업을 해나가는 것은 외로운 과정이지만 주위의 자원이 되는 사람들과 함께 하는 과정이기도 하였다. 자원은 이전의 커리어에서 쌓은 친분관계의 동료, 선배, 후배, 사업에 조언을 주는 재무 관리자, 회계사 등 다양했다. 특히 똑같은 어려움을 가지고 있는 동종업계의 창업자들은 노하우를 제공하기도 하고 연대의 틀을 만들기도 하는 중요한 자원이었다.

후배가 다큐멘터리 영화제 있으니까 “마지막으로 한번 (출품)해봐” 그게 한 한 달? 한 달 반 정도 남았을 때였는데 그때 “그래” 하고는 트리트먼트를 다시 썼어요. (중략) 출품하고 지원금 받고... (참여자 1)

“협회에서 무슨 모임 있어서 가면 귀동냥 하는 것만으로도 아 저거 이렇게 하는 거구나, 저렇게 하면 안 되는구나, 저렇게 해야 되는 거구나” (중략) 그 비법을 다 알려주는 건 아니지만 얘기하다보면 저 집은

저렇게 하고 있구나 알게 되잖아요, (참여자 2)

창업가로서의 책임을 넓혀나감

참여자들은 창업이 책임을 지는 일임을 너무나도 잘 알고 있었다. 시작에 무모함이 있기도 했고 신중함이 있기도 했지만, 설립의 자본이 충분치 않은 상태에서 자신의 경험을 큰 자산으로 출발하여 고정적인 월급을 주는 직원을 채용한다는 것은 책임져야 하는 상을 늘이는 것이었다. 그래서 초기에는 사업을 접게 되더라도 타격을 받을 사람이 없는 상태인 1인 창업에 가까운 형태로 출발하여 점차 규모를 키우면서 책임져야 할 사람의 수도 키워나가는 형태가 되었다.

직원 수는 최소화하고 구조를 최소한으로 가져가는 거예요. 직원을 뽑지 않았고 지속적으로 월급을 줄 수 없다라고 생각했기 때문에 인력 배치를 프리랜서를 쓴 거죠. 감독 작가 기획팀 다 프리랜서 그리고 세무 회계도 아웃소싱 그렇게 방법을 찾아가는 거죠. (참여자 1)

사무실을 바로 얻은 건 아니고 단기로 임대하는 곳에 임시로 들어갔어요. (참여자 3)

창업자는 조직을 만들고 운영하는 경험을 하면서 조직의 구성원들에 대한 책임감을 가지게 되는데, 여기서의 책임은 월급과 상여를 주고 4대보험을 보장하는 그런 차원의 것이 아닌 구성원들의 진로에서 좋은 경험을 만들어주는 차원의 것이었다. 그러기 위해서는 참여자들은 구성원들이 하는 일에 대한 어떤 정

서를 가지고 있는지를 살펴며, 사기를 북돋기도 하며, 대신 책임을 지기도 하면서 직원들의 업무환경을 책임지는 일들을 했다.

이 친구들이 여기 있다가 나가는 것도 괜찮지만 나가서 이 회사에서 아 내가 뭘 배웠다. 무슨 일을 했나 이 회사는 어땠나 하는 이런 것도 신경 안 쓸 수가 없어요. ... 우리 회사를 보는 좋고 나쁨의 평가라기보다는 같이 일하는 동안에는 그런 게 있었으면 좋겠다라는 차원의 평가인 거지. (참여자 3)

참여자들은 자신들이 진로에서 겪었던 어려움을 자신의 후배 또는 직원들이 겪는 현실에 대해 저항감을 가졌고 그것을 개선시켜야 한다는 책임 의식들을 보였다. 그들이 가진 확대된 책임 의식은 조직의 확장과 함께 만들어진 것이라기보다는 이전부터 내재되어 있던 것을 표현할 수 있는 수단을 가진 위치가 되었기에 드러난 것이었다.

참여자2는 부조리하다 여기는 업계의 관행들을 스스로 거부하고 자신의 과거 경험이 자신의 업계 후배인 직원들에게 되풀이되지 않도록 노력하는 모습을 보였다.

“영화의 열정과 애정을 갖고 있는 사람들에게 합리적인 보상과 정상적인 근무환경을 제공해 주는 것이 영화 선배로서 해야 하는 일이라고 생각한다. 또한 그런 악습을 강요하는 사람들이 있다면 받아들이지 말고 불합리에 맞서 싸우라고 후배들에게 부탁드리고 싶다.” (참여자 2의 언론인터뷰)³⁾

3) 손진아. 「[M+영화애인] 여유를 갖고 즐겁게 마

남성중심문화에서 다협하고 일로 살아남음

참여자들은 여성으로서의 성별이 창업을 한다는 것에 큰 제약사항은 될 수 없다고 공통적으로 말하였다. 그러면서도 성별에서 오는 어려움이 있는가에 대한 질문에 대해서는 비슷한 답변들을 내놓았다. 이미 형성된 남성들의 관계망의 공고함과 여성들이 공유할 수 없는 남성 중심적 문화가 존재한다고 보고하였다. 이런 문화들은 이들 회사 내부에서는 문제가 되지 않지만, 대외적 영역에서는 문제가 되었다.

여성이기 때문에 유리천장이 있고 이런 직군은 아닌 거 같아요 다만 영화사에 우리가 클라이언트의 절대반지를 낀 갑의 대표님이 남자인 경우가 많아요 ... 영화사 대표님이 ‘술마시러 와라’ 이런 얘기 많이 한다 그러더라고요. 그러면은 거절을 못하는 거지. 그 얘기 듣고서 내가 너무 화나더라고요 그래도 가야되잖아요 (참여자 2)

남자에 비해 영업력? 남자대표들이 행동생 하잖아요. 술 많이 마시고 이러니까 어쨌든 마케팅 담당은 여자가 많지만 아무래도 영화 제작사는 남성들이 많고 직함이 올라갈수록 남성들이 많다보니까 영업력은 아무래도 남자들이 낫지 않을까? 편해하더라고요. (참여자 3)

참여자들은 이러한 남성 중심적 문화들에 대해서 그런 문화가 있는 건 알지만 적극적으로 동참하지 않고, 받아주지 않는 선긋기로

케팅을...», 매일경제, 2014.4.26., <https://www.mk.co.kr/news/entertain/view/2014/04/652560/>

대응을 하였다.

영화사 대표님이 우리 막내한테 “어 너 맨날 나만 보면 방긱방긱 웃는 애지? 일루 와서 여기서 술따러”... “(그 대표가) 일하지마 이렇게 되면은 우리 회사에 마이너스 아니냐” 그래서 자기가 차마 (거절) 못 했대는 거예요. “야 너는 그래도 된다 너는 아니다라고 얘기해도 된다” 했어요. (참여자 2)

나한테 약간 성적 발언을 했어요. 남자들끼리는 그런 거 안 할 거 아니에요. “우리가 이제 작품을 같이 할 건데 한팀이 될 거면 같이 잠도 자고 해야 서로가 이심전심을 잘 알지 않을까?” 근데 거기에서 내가 뭐라 그러겠어요? “음 그건 대표님 스타일이시구요.” 그러고 말긴 하지만 그런 애길 아직도 하니까 ...신기하죠? 아직까지 그런 사람들이 있다는 거는. (참여자 3)

선긋기를 통해 얻을 수 있는 불이익은 여성 특유의 성실성과 섬세함과 같은 일 자체에서의 장점으로 극복할 수 있는 것으로 보았다.

여성들은 일에 좀 집중을 하는 편이지 (중략) 그런 면에서 좀 약간 특질이던 개발된 부분들을 개발된 강점들이 좀 다르게 적용하는구나... (참여자 1)

이 업계에서는 여성이어서 문제가 되는 거는 없는 거 같아요. 여성이어서 능력을 못 펼치거나 이런 거 아니고, 오히려 여성이어서 더 디테일하게 일을 하니까 더 좋아하시는 거 같아요. 술접대 바라는 곳도

있죠. 저는 그래요. 그런 영화 안 받아도 돼. 그런 영화 받아서 얼마나 배부르고 등 따시겠냐. (참여자 2)

참여자들은 학연과 군대와 같은 공통점을 기반으로 형성된 남성들의 커넥션과 그들의 술자리 문화나 등산과 같은 활동을 통한 영업적 모임, 성차별을 넘어선 성희롱 문화들을 인식하였지만 이러한 문화를 커다란 장벽으로 인식하기보다 ‘요즘 세상에도 그런 사람이 있지, 시대가 변한 걸 아직도 모르고’라는 의식으로 시대가 변함에 따라 없어질 수순의 것으로 인식하였다. 남성들의 커넥션은 그들의 전략이고 자신들은 거기에 영향 받지 않고 실무력이나 성실함, 감정적인 세련됨과 같은 전략을 차별화로 내세워 사업을 하면 된다는 인식을 가지고 있었다. 이러한 남성중심문화에 선긋기는 참여자들의 경영에서의 원칙이라 할 수 있는데 이는 그에 편승하지 않고도 일을 잘 할 수 있다라는 유능감과 일을 주는 사람이 있다라는 관계성에 대한 믿음이 바탕이 되었다.

‘여성 기업가로 성숙해감

참여자들은 자신의 이름으로 대표되는 회사를 책임지고 다른 사람들을 책임지고 그들의 커리어에 책임감을 느끼며 직원일 때와는 다른 차원의 경험들을 하게 된다. 그런 경험을 하고 난 이후 개인적으로도, 일적으로도 성장을 하게 된다.

원래 내가 끝까지 다 보고 끊임없이 계속 고민하고 데드일정까지 계속 수정하고 약간 이렇게거든요. 근데 이제 내가 계속 그렇게 하면 제만 맨날 밤을 새야되는 거에

요. ... 그게 너무 스트레스고 내가 스트레스가 쌓이면 내 밑에 있는 식구들한테 그게 다 가고 그러니까 되도록 줄일려고 하죠. 대표로서 미팅이나 이런 게 있을 수 있잖아요. ... 예전에 모든 걸 봤다면 지금은 다 보지 않아요. (참여자 3)

창업 이전에는 영화 ‘일’을 하는 사람이었고 창업을 초기도 영화 ‘일’을 잘 하는 것이 목적이었다면 회사라는 조직을 책임을 지게 되면서 영화 일을 하는 ‘기업’을 대표하는 사람이 되어갔다.

저희는 아무리 작은 영화라도 그래도 무시하진 않아요. 큰 영화는 당연히 큰 영화대로 하는데 작은 영화라고 대행료 조금 받는다고 해서 ‘대충해’ 이러지 않아요. ... 내가 생각을 고쳐먹은 게, 그게 어찌 됐던 못한 애래도, 그 영화사 대표님한테 못한 자식이래도 마케팅 하는 사람이 세수라도 시켜주고 2대8 가르마라도 해서 관객들한테 내보내고 싶은 거지. 아무리 못한 애래도, 잘난 앤 잘난 거 보이는 거 어렵지 않잖아요? 그 심정이지 않을까 싶어가지고. (참여자 2)

일을 할 때 이 사람들이 내 파트너로 보여요. 이제 나도 회사고 그 사람도 회사야. 개인이지만 만나서 일을 할 때 ‘이 사람의 회사와 나의 회사가 같이 일을 하는구나’ 이런 게 있어요. 법인 이런 얘기를 하는 게 아니라. 그렇게 하다 보니까 어떤 게 필요해지나면 그 사람이 하는 말들이 게 좀 달리 들리고. 그전에는 한 반 정도 들렸거든요. 두 번째는 이 사람도 성공하

고 싶어한다로부터 회의가 가능해져요. ... 달라졌어요. ... 이 아이템 이 케이스를 성공 시킬려고 고군분투하지만 이것이 아니어도 (이 사람과 함께 일할) 기회는 또 있다 이렇게 보여지는 거예요. 시야가 넓어지고 멀어졌다고 할 수 있죠. (참여자 1)

참여자들은 사업을 하면서 외부에 대한 시각도 변했는데, 이는 지금 진행하는 일 자체만 보고 그것의 가치와 성공을 보던 데서 숨겨진 가치와 의미를 찾는 조망의 확장이었다. 당장의 ‘일’ 자체의 조건이 어떠한 것인가, 성공을 할 것인가에만 집중되지 않고, 일을 같이 도모하는 사람을 파트너로 보면서 이해하려는 마음과 함께 앞으로도 함께 할 수 있는 가능성을 가진 사람으로 초점을 맞출 수 있게 되었다.

참여자들은 자신의 직원이나 사업의 파트너를 볼 때 나의 직원으로 잘 기능하느냐, 일의 파트너로서 성공의 가능성을 담보하느냐와 같은 자신의 욕구를 기준으로 보지 않고, 제 몫을 다해 같이 성장하는 사람, 가능성을 가지고 있는 존중받을 대상으로 존재 자체를 보는 성숙된 기업가의 모습을 보여준다.

논 의

본 연구는 영화산업에 종사하는 40대 여성 창업가의 진로 전환의 동기, 전환 과정, 정체성의 변화를 종합적으로 살펴보고자 하였으며, 진로의 위기와 전환이 항시적인 현시대 상황과 최근 여성 창업이 증가하는 현실을 반영하고, 진로 장벽과 경력 단절을 벗어난 여성 진로 연구의 필요성에 따르고자 질적 사례연구

를 하였다. 영화산업에서 임금근로자로 근무를 하다가 창업으로 진로 전환한 40대의 여성 3인과의 심층 면담과 언론 인터뷰 등의 자료를 확보하였으며, 결과는 사례내 분석과 사례간 분석으로 제시하였다.

위와 같은 과정으로 이끌어낸 연구 문제에 대한 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 여성 창업가들이 임금근로자에서 창업가로의 진로 전환은 일에서의 자아를 실현하고자 하는 동기가 견인하는 진로과정이다. 참여자들은 임금근로자일 때부터 열악한 근무 환경 속에서도 커리어를 계속해야 할 의미를 찾고 직업 정체성을 만들었지만 여러 가지 직업적 현실에서 한계를 느끼고 진로 전환을 고민하였다. 여성기업의 창업 동기는 끌어당기는 요인(pull factor)과 밀어내는 요인(push factor)으로 구분되고(Okafor, Amalu, 2010), 이들은 복합적으로 작용하지만 긍정적인 영향을 미치는 것은 욕구불만, 직무불만족, 이전 직무의 지루함과 사직 등과 같은 밀어내는 요인보다 가족과 친구의 권유, 가족기업의 승계, 적절한 일의 발견, 정부의 지원, 자아실현 등의 끌어당기는 요인(이상석, 2006)이라는 연구결과가 있다. 본 연구의 참여자에게는 밀어내는 요인과 끌어당기는 요인 이전에 '나는 어떠한 일을 하는 사람'이라는 직업 정체성의 형성이 있었고, 일의 의미의 한계를 느끼고 포기하는 것이 아니라 창업이라는 대안을 통해 직업에 대한 의미를 심화하고 자신만의 의미를 발견하려고 하였다. 참여자 1의 경우, 영화를 만드는 일은 당연히 새로운 시도라고 생각했던 그에게 '의미있는 새로움'을 설득해야 하는 어려움은 창업을 선택하게 만들었다. 참여자 2는 '재미를 찾아 대학을 진학했으나 생각보다 재미없던 전공을 살리지 않고 우연히 재미있어 보

이는 영화사에 취직을 하게 됐다. 다른 직업을 가진 적도 있지만 결국 '재미'를 찾아 영화산업으로 다시 돌아왔고, 경력의 한계에 다다랐을 때에는 다른 재미없는 일보다는 영화 일이 맞아서 창업을 하게 되었다. 참여자 3은 진로에서 '책임감'이 우선시되어왔다. 예술에 재능이 있어도 집안 사정을 고려해야 했고, 책임을 다하는 것은 자신의 선택이 되어 창업에까지 영향을 미쳤다. 참여자들이 추구했던 '의미있는 새로움', '재미', '책임감'은 Savickas (2005)가 말하는 생애주제, 혹은 프로티언 진로에서 말하는 가치지향이라 할 수 있다. 이러한 가치지향을 창업이라는 행동으로 구체화하는 데에는 창업과정에서의 과업, 역할 등을 성공적으로 수행할 수 있다고 믿는 신념, 즉 창업자기효능감(entrepreneurial self-efficacy)이 필요했다(Chen et al. 1998). 이러한 창업자기효능감은 기존 커리어에서 구축된 자신의 능력에 대한 믿음, 인적 네트워크에 대한 기대, 업계 동료의 응원 등에서 기반한 것이었다. 여성 창업가들이 임금근로자에서 창업가로 진로 전환을 한 동기는 창업자기효능감이 바탕이 된 가치지향이 핵심이라고 할 수 있다.

둘째, 여성 창업가들은 진로 전환 과정에서 여러 도전에 직면하면서 스스로의 역량을 강화하면서 젠더 전략을 발달시킨다. 참여자들은 창업에 대한 두려움을 기대로 바꾸면서 '내 사업'을 위해 고군분투하고, 창업가로서의 책임을 넓혀나가며, 남성중심문화에서 타협하고 일로 살아남는 경험을 하게 된다. 창업이라는 전환 과정은 자기와 사회 경험 간의 상호작용의 과정으로 개인은 능동적인 적응의 과정이다. 이런 과정은 적응 전략의 발달이라고도 볼 수 있는데, 먼저 새로운 스킬이나 경영에 관련된 업무를 학습하며, 일의 네트워크

에서 배우는 전략을 취한다. 그리고 최소한의 자본으로 시작하여 사업을 안전하게 확장시켜나가는 재정적 안전 전략을 발달시켰다. 이는 여성에 대한 외부금융에의 접근이 제한적(Coleman, 2000; Marlow and Patton, 2005).이라는 자원접근에의 성별 특성과 위협과 부채에 대한 심리적 저항(Cliff, 1998; Olson and Currie, 1992; Watson and Robinson, 2003)에의 적극적 대처라고 할 수 있다. 기존의 남성 중심적 기업문화는 위험감수성을 필수적인 요소로 보지만 참여자들은 위협을 기피하면서도 창업을 하는 전략으로 적은 규모를 '선택'하는 것이다. 기존의 여성기업에 대한 평가 중 남성기업에 비해 영세하고 이윤 추구가 소극적이라는 것은 여성기업의 안정성 추구하고 보수성을 다양한 기업 전략의 맥락에서 해석하기보다 창업, 기업에 대한 남성중심 기업가적 사고가 반영된 것이다. 이들의 작은 규모는 재정적 여력에 대한 안전추구도 있지만, 사람에 대한 책임을 의미하기도 하는데, 피고용인에 대한 경제적인 책임과 경력에 대한 책임을 다질 수 있을 만한 규모를 기준으로 삼아 조금씩 보수적으로 사업을 늘려나가는 피고용인과의 유대 관계에 기반한 조직관리 전략이라고도 할 수 있다. 참여자들은 남성중심적 문화가 창업의 제한요소는 아니라고 했지만 남성중심적 문화에 노골적으로 부딪히는 경험을 하게 된다. 남성중심의 줄세우기, 성희롱적 접대문화, 성별고정관념은 같이 일을 해나가야 하는 파트너 관계를 수평적으로 보지 않는 권력관계와도 맞물리게 되면서 창업자와 피고용인을 위협한다. 그런 어려움을 선긋기로 대응하고 남성중심문화가 존재함을 인식하되 퇴출되어야 할 구시대적인 것으로 비판하며 일에서 중요한 다른 요소들을 강조하며, 능력으로 살

아남는 고객만족 전략을 택한다. 여성 창업가들은 진로 전환 과정에서 한계에 부딪히고 여성주의적 전략을 적극적으로 채택하면서 극복해나가는 과정을 경험한다.

셋째, 여성 창업가들은 전환 경험을 통해 개인으로서도, 일로서도 성장을 하며 '여성기업가'라는 정체성을 만들어간다. 그들은 자신이 할 수 있는 것과 할 수 없는 것들을 구분하면서 일을 '수행'하는 것 이상의 비전을 갖게 된다. 비즈니스를 이익의 규모, 프로젝트의 성공가능성의 여부로만 판단하지 않고 누군가의 '대상으로서의 소중한 일', '가치로운 의미'로 인식함으로써 기업을 둘러싼 외부의 환경들을 가능성을 가진 존재로 보게 되었다. 자기와 일에 대한 새로운 조망을 가지게 되는 한층 성장한 정체성을 만들어갔는데, 이는 진로 전환의 과정이 탐색과 확립의 단순 반복이 아닌 변증법적 통합의 과정이 될 수 있음을 보여준다.

이 연구의 제한점과 제언은 다음과 같다. 첫째, 이 연구의 참여자들은 창업이후의 경력보다 창업이전의 경력이 더 긴 진로 경험을 가지고 있어, 여성기업가로서의 숙성에 대한 질적 정보가 상대적으로 미흡하며 기업가 이후의 정체성 변화에 대한 예측에 어려움이 있다. 이 한계를 보완하기 위해 질적 사례연구 결과에 대한 종단적 연구가 필요하다. 진로에 대한 개인의 해석과 의미부여가 중요하다고 한 만큼 그것의 추이가 어떻게 되느냐를 살펴볼 필요가 있다. 현재의 시점에서의 진로 해석이 특정 기간 뒤에 변화하는 환경을 겪은 뒤의 진로 태도와 어떠한 연결성이 있는지는 개인의 자기이해로 진로 궤적을 예측할 수 있게 해 줄 것이다. 둘째, 동일한 영화산업의 남성 창업가들의 진로 전환 과정과 비교연구할

필요가 있다. 남성 창업가들에게 남성중심문화는 어떤 영향을 미치는지, 여성 창업가들과 다른 젠더 전략을 사용하는지 등에 대한 연구를 통해 여성 창업가들의 젠더 전략이 더 명확해 질 수 있을 것이다. 이런 비교 연구를 통해 기존의 기업가 연구가 남성 젠더 기준으로 이루어졌다는 한계에 대한 대안으로서의 여성기업가 연구가 심도 있게 이루어질 수 있으리라 기대한다. 셋째, 여성 창업에 대한 심리적 지원 프로그램에 대한 개발이 필요하다. 연구 참여자들은 심층면담에서 일로 형성된 네트워크를 통해 지지를 받고, 자신과 같이 일하는 내·외부 사람들과의 지속적 교류를 통해 일의 의미를 재확인하며, 정서적 즐거움을 얻었음을 보고하였다. 사업의 확장, 이윤의 극대화와 같은 물리적 기준이 아닌 관계와 일의 의미부여가 중요한 여성 창업가에게 심리적 지원이 유의미함을 알 수 있다. 이에 창업 을 고려하는 여성들을 위한 여성주의와 진로 구성주의를 결합한 상담 프로그램 개발을 제안한다. 참여자들은 사업의 성과가 아닌 자신의 내면 경험에 초점을 맞추어 진로 경험을 회고하는 경험을 하면서, 정서적 즐거움을 얻기도 하고, 진로 궤적에 자신만의 패턴을 찾기도 하면서 창업의 의미를 끌어냈으며 남성 중심문화의 주변인이면서 여성으로서의 주체성을 드러내는 등의 진로상담적 경험을 하였다. 내담자의 진로준비도와 성숙도, 적성과 흥미에 치우쳐진 진로 검사와 진로 결정에 대한 상담이 아닌 진로 주체자의 주관적 경험을 삶의 구성과 연결시켜 효능감과 가능성을 발견해내는 진로 구성주의 상담의 필요성이 시사되는 대목이다.

참고문헌

- 강이수 (2015). 문화노동의 특성과 젠더의 문제: 영국 창조산업 논의를 중심으로. 한국여성학, 31(2), 181-211
- 김경동, 이은죽 (1996). 사회조사연구 방법. 박영사.
- 김분한, 김금자, 박인숙, 이금재, 김진경, 홍정주, 이미향, 김영희, 유인영, 이희영 (1999). 대한간호학회지, 29(6), 1208-1220.
- 김성환, 복경수, 박재춘 (2015). 예비창업자의 자기결정성이 기업가정신과 창업의지에 미치는 영향. 벤처창업연구, 10(5), 15-26.
- 김숙현 (2018). 2000년대 한국영화 장과 여성영화 감독. 문화와 사회, 26(2), 317-377.
- 김순영 (2007). 노동과정과 노동조건을 통해 본 방송작가의 노동자성: 지상파 방송국 구성작가를 중심으로. 페미니즘연구, 7(2), 176-212.
- 김영 (2019). 한국영화산업 노동시장의 성차별 실태와 여성배제기제: 여성영화인 인터뷰 분석을 중심으로. 지역과 세계, 43(1), 5-38.
- 김영천 (2013). 질적연구방법론. 아카데미프레스.
- 김현미 (2005). 문화산업과 성별화된 노동: TV 방송 프로그램 여성 작가들의 사례를 중심으로. 한국여성학, 21(2), 69-103.
- 문화체육관광부 (2020) 콘텐츠 산업조사.
- 박동균 (2000). 사회조사방법론. 홍익출판사.
- 손은령 (2017). 우연과 계획의 조우 - 진로상담의 새로운 담론. 서울: 학지사
- 송창운, 박주영 (2021). 직장인의 경력단계, 창업자기효능감, 기업가정신과 창업의도에 관한 연구. 한국창업학회지, 16(1), 206-

- 232.
- 안후남, 이제경 (2017). 중년전환기 기혼직장여성의 진로구성에 관한 연구. *학습자중심교과연구* 17(8), 363-389.
- 안희수, 양동우 (2019). 자기결정성이 대학생들의 창업 의도에 미치는 영향에 관한 연구. *한국창업학회지*, 14(1), 33-61.
- 영화진흥위원회 (2020). *영화산업 결산보고서*.
- 오지선 · 김영환 (2016). 한국 기혼여성 창업가의 경영방식에 대한 사례연구: 가정과 일 병행전략을 중심으로. *중소기업연구*, 38(4), 27-52.
- 이남인 (2014). *현상학과 질적 연구*. (주) 도서출판 한길사.
- 이상석 (2006). 여성기업의 창업동기, 성공요인, 성과간의관계에 관한 연구. *중소기업연구*, 28(4), 45-64.
- 임이숙 (2020). 중소기업연구 40년간의 여성기업/여성창업 관련 연구와 해외 연구 동향, 향후 연구 방향에 대한 제언. *중소기업연구*, 42(3), 77-100.
- 정지애 (2018). 근속 여성관리자의 10년간 변화에 대한 탐색적 연구. *여성연구* 99(4), 143-180.
- 정지애 (2019). 여성직업인의 진로유지와 진로 전환에 대한 연구. *인문사회* 21 10(4), 1033-1048.
- 조혜영 (2017). 성평등 영화 정책을 위한 시론: 해외 사례를 중심으로. *영화연구* (74), 269-303.
- 최영희 편저 (1993). *질적 간호연구*, 서울: 수문사.
- 최은영 (2016). 기혼여성의 취업과 자녀수 간의 상관관계에 대한 실증분석. *여성경제연구*, 13(1), 51-70.
- Ahl, H. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.30, No.5, pp. 595-621
- Buttner, E. H. (2001). Examining female entrepreneurs' management style: An application of a relational frame, *Journal of Business Ethics*, 29(3), pp. 253-269
- Chaganti, R. (1986). Management in women-owned enterprises, *Journal of Small Business Management*, 24(4), pp. 18-29
- Coleman, S. (2000). Access to capital and terms of credit: A comparison of men and women-owned small businesses, *Journal of Small Business Management*, Vol.38, pp. 37-52
- Mark L. Savickas. (2016). 김봉환, 김소연, 정희숙 공역. *커리어 카운슬링*. 박영사
- Chen, C. C., P. G. Greene, and A. Crick (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers?, *Journal of Business Venturing*, 13(4), 295-316.
- Cliff, J. E. (1998). Does one size fit all? Exploring the relationship between attitudes towards growth, gender, and business size, *Journal of Business Venturing*, 13(6), pp. 523-542.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design*. Sage.
- Creswell, J. W. (2015). *질적 연구방법론 다섯 가지 접근*[Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches 3rd Edition]. (조홍식, 정선욱, 김진숙, 권지성 역). 서울: 학지사(원저는 2013에 출판).
- Okafor, C. and Amalu, R. (2010). Entrepreneurial Motivations as Determinants of Women Entrepreneurship Challenges. *Petroleum-Gas*

한국심리학회지 : 여성

University of Ploiesti Bulletin, Economic Sciences Series, 62(2), 67-77.

Robert E, Stake (1995). The Art of Case Study Research. Sage.

Robert E, Stake (2000). 홍용희 역. 질적 사례연구. 창지사

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being, American Psychologist, 55(1), 68-78.

중소벤처기업부 통계 URL:

<https://www.mss.go.kr/site/smba/main.do>

1차원고접수 : 2022. 08. 07.

심사통과접수 : 2022. 09. 06.

최종원고접수 : 2022. 09. 30.

A Qualitative Case Study on the Career Transition Experience of Female Entrepreneurs in Their 40s in the Film Industry

Hee Sun Kim

Yeondeungpogu Family Center

Eun Ja Wang

Psychological Counseling Institute maumonmaum

Due to employment instability and extended life expectancy, career transition became permanent, and an individual's active career attitude was emphasized. Female career paths are characterized by M-curve, glass ceilings, career breaks, and difficulties in work-family balance. Research on career transition as a process of realizing the self and finding meaning is needed. Entrepreneurship is one of the positive attitudes toward career transition. Female entrepreneurship can explore gender strategies and female entrepreneurship that are different from men's. This study is a qualitative case study of three female entrepreneurs in their 40s working in the film industry. experiences in the transition process, and career identity formation were investigated. In the film industry, the entrepreneurship of female entrepreneurs had in common that they extended their pursuit of meaning to their profession on the basis of the formation of their occupational identity. Female entrepreneurs experienced overcoming difficulties by expanding their responsibilities as entrepreneurs in the process of career transition and developing adaptation strategies that compromise while drawing lines with male-centered culture. Female entrepreneurs were creating their identity as 'female entrepreneurs' by having a vision beyond doing 'work' through entrepreneurship. Based on the results of the study, the necessity of longitudinal research on qualitative research results, a comparative study of male entrepreneurs, and development of a counseling program that combines feminism and career constructivism were mentioned as suggestions.

Key words : *Entrepreneurship, career transition, female entrepreneur, film industry, gender strategy, Qualitative Case Study*