

국내 여성 스포츠지도자들의 직업적 사회화와 유리천장 인식

손 원 호* / 양 재 영**

본 연구의 목적은 스포츠센터에서 근무하는 여성 스포츠지도자들의 직업적 사회화와 유리천장 인식을 파악하고 그에 따른 함의와 시사점 및 개선방안을 제공하는데 있다. 연구 참여자는 국내 대도시 스포츠센터에서 근무하는 8명의 여성 스포츠지도자(태권도 2명, 필라테스 2명, 요가 1명, 피트니스 1명, 수영 1명, 에어로빅 1명; 평균나이: 41세)로 구성되었고 이들은 평균 10년 이상의 지도경력을 포함한다. 자료 수집은 일대일 반구조화 인터뷰(Semi-Structured Interview)를 사용하여 이루어졌고 수집된 자료는 지속적 비교분석 방법(Constant Comparative Analysis)을 사용하여 결과를 도출하였다. 결과에서 여성 스포츠지도자들은 유년기 시절 체육활동 참여로부터 남성 중심적 문화와 관행 및 성차별을 경험하였고 이는 스포츠지도자로서의 직업적 선택에 걸림돌로 작용했으며 더 나아가 그러한 성차별적 행태는 현직에서도 이어져 그들의 전문성 제고와 승진 기회를 감소시키는 요인으로 작용하였다. 연구 참여자들의 이러한 직업적 사회화 경험과 유리천장 인식은 예상적 사회화, 전문적 사회화, 직업적 사회화의 생애사적 관점에서 범주화된 주제로 도출되었고 그에 따른 여성 스포츠지도자들의 직업적 안정과 전문성 및 승진 제고를 위한 시사점과 기여방안이 다루어졌다.

주제어 _ 여성, 지도자, 스포츠, 체육, 성차별

* 단국대학교 생활체육학과 조교수(제1저자)

** 성균관대학교 스포츠과학과 초빙교수(교신저자)

Occupational Socialization and Recognition of the Glass Ceiling of Female Sports Coaches in South Korea

Won Ho Son* / Jae Young Yang**

The purpose of this study is to identify occupational socialization and awareness of the glass ceiling of female sports coaches working at sports centers, and to provide implications, suggestions, and improvement plans accordingly. Participants consisted of 8 female sports coaches (2 taekwondo, 2 pilates, 1 yoga, 1 fitness, 1 swimming, 1 aerobics; Mage: 41 years old) working at sports centers in large cities in South Korea. They also have an average of over 10 years of teaching experience. Data collection was conducted using a one-on-one semi-structured interview, and the data were analyzed using a constant comparative analysis method. As a result, the female sports coaches experienced male-centered culture and custom and gender discrimination from participating in sports activities in childhood, which functioned as an obstacle to choosing a career as sports coaches. Furthermore, such gender discriminatory practice has continued even in incumbent positions, which played as a factor in reducing their professionalism and promotion opportunities. The experiences of occupational socialization and the perceptions of glass ceiling by participants were divided into categorical themes from the life history perspective of anticipatory socialization, professional socialization, and occupational socialization. The implications and contribution plans for improvement in female sports coaches' occupational stability, professionalism, and promotion were discussed accordingly.

Key words _ women, coach, sports, physical education, sexism

* Assistant Professor, Department of Recreation and Leisure Sports, Dankook University(First Author)

** Visiting Professor, College of Sport Science, Sungkyunkwan University(Corresponding Author)

I. 서론

여성의 교육수준과 사회진출은 전 세계적으로 시대가 흐를수록 높아져 가는 양상을 보이고 있으며 각 사회의 법과 제도적 보완으로 여성이 남성과 동등한 대우 그리고 사회 전 영역에서 공평한 책임과 권리를 행사하는 경향이 날로 높아져가고 있다(Batson, Gupta, and Barry, 2021). 이에 반해 한국은 여성의 교육수준과 사회·경제적 활동 영역이 점진적으로 확대되어 가고 있지만 사회 내 여성이 차지하는 지위와 역할은 크게 향상되었다고 바라보기에는 다소 어려움이 있다고 바라볼 수 있다(민세원, 2021). 일례로 한국은 경제협력개발기구(OECD)회원국 중에 직장 내 여성의 승진 또는 지위 향상을 가로막는 유리천장(Glass Ceiling)의 발생 빈도가 매우 높고 만연한 나라로 인식되어 진다(박무규·김영현, 2020). 유리천장은 특정 사회 내 조직에서 여성 또는 사회적, 인종적, 문화적 소수자들의 고위직 승진을 가로막는 조직 내 보이지 않는 장벽을 뜻하는 말로 충분한 능력과 자질을 지니고 있음에도 조직 내에 암묵적인 편견과 관행 및 부정적 인식으로 고위직으로의 승진이 차단됨을 비판적으로 이르는 용어라 정의할 수 있다(홍미영, 2004; Mujahed and Atan, 2017). 이를 실질적 수준으로 바라보면 유리천장은 현대사회에서 주로 여성의 고위직 진출 및 상위계급으로의 승진을 차단하게 만드는 보이지 않는 조직 내 무형의 장벽을 의미하며 직무 능력에 대한 부정적 인식 및 차별적 문화와 관행으로 여성에 대한 사회적 불평등과 대우를 나타내는 개념이라 규정할 수 있다(Mujahed and Atan, 2017).

유리천장이 우리사회에 지속적으로 존재하고 사회문화적인 현상으로 인식되어지고 있음은 남성중심의 사회조직 문화와 구조가 여전히 공고하게 자리 잡혀 작동하고 있음을 방증하는 것이라 이해할 수 있다(엄승범·김재우, 2021). 특히 한국사회의 조직적 활동영역에서 여성의 사회·경제적 입지와 지위가 낮은 곳으로 인식되는 영역은 스포츠계로 대부분의 체육조직 및 단체의 행정가, 임원, 지도자 등의 비율이 남성에 비해 현저하게 적은 것으로 나타났다(김영미·서수진, 2016; 이원미, 2020).

구체적으로 살펴보면 대한체육회, 각종 체육경기단체 및 산하기관, 시도체육연맹 등에서 여성이 차지하는 임원의 비율은 10% 미만 수준이고 프로스포츠 지도자들도 배구와 농구의 경우 여성 지도자의 비율이 8% 미만 수준에 머물러 있다(이원미, 2020). 이러한 현상은 한국스포츠 분야에서 여성에 대한 능력과 사회적 역할 및 지위에 대한 차별 및 성불평등적인 관행이 매우 깊게 내재해 있어 여성의 잠재력 발휘와 사회적 성공의 어려움에 대한 어두운 단면을 분명하게 드러낸 것이라 해석할 수 있다. 실제 우리 스포츠조직 사회에서 이와 같은 남성 친화적 문화와 성차별적 행태 및 처우로 인해 여성들의 전문성 발휘와 지위 상승의 기회가 감소하고 있으며 더 나아가 그들의 권익도 침해받는 일들이 자주 발생해 이에 대한 사회(정부)적 차원에서의 역할과 보호 그리고 여성 체육계로부터 문제해결을 위한 움직임이

높게 나타나고 있다(남상우, 2019; 박광호·최영래, 2021).

한 사회의 조직 속에서 구성원의 직업적 직위와 역할 그리고 사회화 측면을 다루는 이론적 접근으로 알려진 직업적 사회화(Occupational Socialization)이론은 개인의 직업선택 이전 전문성 향상을 위한 다양한 경험과 전문화 교육과정 그리고 현직에 적응하는 과정을 개인의 성장 경험과 연계한 삶 속에서 바라보고 접근하는 이론적 관점으로 정의된다(Kowtha, 2013). 즉 개인이 직업적 사회화를 위한 생애사적 경험과 학습과정을 통해 전문적 직업인으로 성장하는 과정에 초점이 맞추어져 있다고 볼 수 있으며 이러한 과정은 크게 3단계로 구분되어진다. 첫째 단계는 개인의 직업적 선택에 영향을 미친 초·중·고 학창시절 학습활동 및 롤 모델(Role Model) 등과 같은 개인적 경험 및 사례를 의미하는 단계로 예상적 사회화(Anticipatory Socialization)라고 불리워진다. 둘째 단계는 현직과 관련하여 고등교육 기관 및 전문교육기관에서 지식, 기술, 태도, 가치 등의 전문성을 함양하는 과정으로 전문적 사회화(Professional Socialization)과정으로 정의된다. 셋째 단계는 현직에 입문한 후 조직 내 업무 및 역할 적응과 수행을 전개해 나가는 과정으로 직업적 사회화(Occupational Socialization)라 일컫는다(박중길·김계숙, 2003; Kowtha, 2013).

체육 및 스포츠분야에서 직업적 사회화 이론을 토대로 구창모와 권순용(2011)은 한국스포츠 조직 내 여성에 대한 사회문화적 편견과 여성들의 직업적 유리천장과 관련한 문제를 탐색하였고, 이에 대한 결과에서 한국스포츠 사회의 유리천장 현상은 남성지배적이고 가부장적인 유교사상과 한국스포츠 문화가 가지는 공격성, 위계성, 경쟁성, 및 집단주의 행태가 여성보다 남성의 직업생활 적응과 안정을 보다 수월하게 이끄는 역할을 하며 아울러 지배적이고 관리적 역할 및 수행과도 잘 맞물려 질 수 있다는 점을 발견하였다. 더 나아가 맹이섭과 이완영(2017)은 한국사회의 여러 스포츠 영역에서 여성 스포츠인력 사회진출 및 직업적 사회화의 장애요인을 살펴보고 이를 극복해나가기 위한 방안을 탐색하였다.

결과에서 여성들은 자신들의 사회적 지위 향상 및 승진을 제한하는 주요인은 스포츠 조직 내 여성의 의사결정권 부족과 남성중심의 조직문화를 지적하였고 이를 개선하기 위해서는 스포츠 조직 내 여성임원할당제 실시와 해당조직에 필요한 능력 및 자질에 대해 남성과 동등한 조건에서 경쟁할 수 있는 제도의 마련이 필요함을 강조하였다. 비슷한 맥락에서 이원미(2020)는 체육관련기관 조직의 여성종사자들을 대상으로 그들이 경험한 유리천장 인식을 심층면담을 통해 깊이 있게 탐색하였고 이에 대한 결과에서 여성 참여자들은 한국사회의 유교적 문화와 고착화된 성역할이 자신들의 업무생산성과 승진에 부정적 영향을 미치는 것으로 인식하였고 또한 주요업무를 배당받지 못해 상대적으로 조직에 대한 기여가 줄어들고 이로 인해 승진의 기회가 자연스레 박탈되는 과정을 경험한 것으로 나타났다.

외국의 연구사례를 살펴보면 Oakley(2000)는 직업적 사회화 이론을 통해 스포츠기업을 포함한 기업 조직 내 미국여성들이 최고경영자(CEO) 자리로 오르는데 있어 경험한 어려움 및 한계점을 분석하였고

그 결과에서 미국에서도 남성 중심적 조직문화와 리더십 스타일이 CEO 자리를 위해 선호되고 상대적으로 적은 수의 여성 CEO가 활동하고 있지만 조직 내 전문성 제고를 위한 다양한 교육프로그램 및 자기개발을 통해 여성도 충분히 그 위치에 도달할 수 있음을 보고하였다. Lim, Koo와 Diacin(2012)는 미국대학운동부 여성 행정직원들의 직업적 활동 및 지위를 제고하는데 있어 방해되는 요인들을 탐색하였고, 결과에서 국내 연구결과와 비교하여 상대적으로 여성의 고용 및 승진의 기회가 보장되었고 업무 분위기에 있어서도 성차별이나 성역할에 대한 조직 내 문화적 차별이 유의미한 수준에서 나타나지 않는 것으로 조사되었다.

비슷한 맥락에서 Ransdell(2014)은 미국체육기관 내 여성 종사자들의 리더십 추구하고 유리천장 극복 방안에 대해 심층적인 분석을 실시하였고 그에 따른 결과에서 체육계의 특성을 반영한 남성중심의 리더십 문화와 역할을 여성 스스로 극복할 수 있는 차별화 전략(감성적이고 세심한 리더십)을 사용하고 조직 환경과 구성원의 특성을 고려하여 유연하고 융통성 있게 상호작용하고 사회적 연결망 확대를 통해 업무능력을 높일 수 있는 지속적인 노력을 정진해야 유리천장의 벽이 무너질 수 있음을 시사하였다. 또한 최근에는 Prior와 Curtner-Smith(2020)이 초등학교 여성 체육교사들이 체육교육과정을 설계하고 실천하는 단계에서 경험하는 직업적 사회화과정을 탐색하였고, 결과에서 연구 참여자들은 체육교사가 되기 위해 학창시절 학습했던 개인적인 고등교육과정과 학회 및 세미나 참석 그리고 예비교사 커뮤니티(Community) 활동 등의 전문성 제고 노력이 실제 학교현장에서 학생들 지도에 가장 큰 영향력으로 작용하여 발휘되고 있음을 보고하였다.

위 국내의 선행연구들은 체육 및 스포츠분야에 종사하는 여성들이 경험한 다양한 조직 내 사회적 지위와 역할 그리고 유리천장으로 불리워지는 승진 기회 박탈에 대한 관점을 여러 방법과 시각으로 조명하였다. 이를 통해 체육계에서 여성임원 수가 상대적으로 적은 것을 확인할 수 있었고 보편적으로 사회에서 인식되는 성역할과 여성의 업무영역 및 활동에 대한 통념을 개선하고 여성임원 보장에 대한 제도적 지원 그리고 전문성을 높일 수 있는 교육프로그램 활용과 전문성 추구를 위한 개인적 노력 등이 유리천장 극복을 위해 필요한 사안으로 제시되었다.

하지만 이러한 선행연구들은 체육계 여성 종사자가 어떠한 동기와 경험을 통해 체육 분야에 발을 들이고 현직과 관련된 직업적 전문화 과정과 추구를 위해 어떠한 노력을 기울였으며 또한 조직 내에서 승진과 관련된 유리천장에 대한 인식을 개인적 일화와 배경을 토대로 탐색한 연구는 거의 존재하지 않는다고 바라볼 수 있다. 특히 최근 들어 여성 체육교사의 교직사회화 과정을 탐색한 연구가 드물게 존재하지만, 남성 위주의 조직문화와 고용 비중이 높고 사회·경제적으로 성차별적 행태가 깊게 배어 있는 것으로 알려진(이원미, 2020) 사회스포츠센터 여성 스포츠지도자들을 대상으로 그러한 과정과 경험을 심층적으로 조명하고 탐구한 연구는 전무하다고 평가할 수 있다. 따라서 본 연구는 직업적 사회화 이론

을 토대로 국내 스포츠센터에서 근무하는 여성 스포츠지도자들의 직업적 선택 계기와 전문화 과정 그리고 현직에서의 직업적 사회화 및 유리천장에 대한 인식을 심층 인터뷰를 통해 구체적으로 파악하여 그에 따른 시사점 및 개선방안을 제공하는데 연구목적이 있다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구 참여자는 국내 대도시 지역 스포츠센터에서 근무하는 8명의 여성 스포츠지도자로 구성되었다. 연령별 분포는 50대 1명, 40대 2명, 30대 5명으로 평균연령은 41세였다. 대부분의 참여자들은 10년 이상의 지도경력을 지니고 있으며 필라테스, 태권도, 요가, 피트니스, 수영, 에어로빅 등의 종목 경력을 내포한다. 본 연구 시점에서 3명은 센터 대표, 2명은 매니저 그리고 3명은 일선 지도자로서 활동하고 있었다. 연구 참여자는 연구주제와 관련하여 개인적 생각과 경험을 구체적이고 상세하게 잘 표현해 줄 수 있을 것으로 판단되는 특정집단 및 대상자를 표본으로 선정하여 조사하는 목적표본추출법(Purposive sampling)을 사용하여 모집되었다. 즉 연구자는 본 연구 주제와 내용을 바탕으로 전체 모집단으로부터 일부 대상으로 구성된 표본 선정을 스포츠 지도경력 여성과 군집(지도종목)으로 나누어 추출하였다. 연구 참여자들의 개인정보 보호를 위해 본 연구에서 참여자들의 이름은 익명으로 처리하였다<표1>.

〈표 1〉 연구 대상자의 인구사회학적 특성

이름	직업 분야	직위	연령	학력	근무기간
강○○	태권도	사범	38	학사	10년
노○○	태권도	관장	39	박사	15년
심○○	필라테스	대표	48	박사	19년
서○○	필라테스	매니저	48	석사	15년
이○○	요가	대표	50	박사	24년
정○○	피트니스	매니저	39	박사과정	13년
지○○	수영	강사	32	학사	7년
최○○	에어로빅	강사	34	학사	6년

2. 연구절차

인터뷰 실시 전 연구 참여자들에게 연구자가 개별적으로 연락하여 본 연구에 대한 참여 의사가 있는지를 분명히 확인하였고 자발적 동의를 거쳐 개인적인 인터뷰 약속을 정하였다. 인터뷰 시작 전 연구 참여자들에게 연구목적과 활용 그리고 질문내용 및 절차 등에 대해 자세하게 설명하였고 인터뷰는 녹음기를 사용하여 녹취되었다. 인터뷰는 반구조화 질문기법(Semi-Structured Interview)을 사용하여 연구자의 질문과 참여자의 응답을 기초로 응답 내용에 대한 의문점이나 추가적인 정보가 필요하다고 판단되는 경우 지속적인 질의응답이 이어지는 방법으로 진행되었다. 인터뷰는 총 7개의 질문으로 구성되어 있으며 자신이 성장해온 배경을 기초로 직업적 준비단계(예상적 사회화), 고등교육과정 단계(전문적 사회화), 현직단계(직업적 사회화) 등으로 구분된 질문내용을 전달하며 인터뷰를 진행하였고, 특히 본 연구주제와 부합하게 현직단계에 이르기까지의 과정을 토대로 여성 스포츠지도자로서 조직 내 승진과 관련된 불평등 및 불공정 그리고 유리천장에 대한 인식과 경험 및 한계점 등에 보다 초점을 맞춰 질문이 이루어졌고 그 질문은 다음과 같다. (1) 자신이 성장해온 배경을 간략하게 이야기해 주세요. (2) 체육분야를 대학전공으로 선택한 이유와 그 배경을 설명해 주세요. (3) 대학교육과정에서 배운 내용들이 현재 직업의 전문성 및 업무성과에 도움이 되었나요? (4) 현 직장에서 받은 직업관련 교육은 직업적인 목표(지위, 승진), 경제적 목표(소득), 기타 개인적인 목표를 이루는데 어떤 영향을 주었습니까? (5) 본인의 직업적인 목표(지위, 승진)를 이루기 위해 직장에서 추구한 행동은 무엇이었나요? (6) 직업적인 목표를 달성하는데 어려운 점은 무엇이고 왜 그러한 현상이 일어났다고 생각하나요? (7) 여성체육지도자(종사자)로서 전문성 향상과 승진을 위한 한계점은 무엇이었나요? 인터뷰는 연구 참여자와 개별적인 1대1 방식으로 진행되었고 각 인터뷰에 소요된 시간은 40분-60분 정도였다. 각 인터뷰를 통해 녹취된 모든 자료는 Microsoft Word 프로그램을 활용하여 전사 처리되었다.

3. 자료분석

수집된 인터뷰 자료는 지속적 비교분석법(Constant Comparative Method)을 사용하여 분석을 실시하였다(천정웅, 2019). 분석과정을 구체적으로 설명하면 첫째, 본 연구자들 그리고 연구주제와 관련하여 전문적 지식이 풍부한 전문가 1인과 함께 인터뷰 자료를 세심하고 꼼꼼하게 읽고 검토하며 연구주제와 관련된 의미 있는 단어나 어구를 확인하는 개방 코딩(Open Coding) 작업을 진행하였다. 둘째, 코딩된 자료는 유사한 내용 및 의미로 만들어진 범주로 도출하는 과정을 실시하였다. 셋째, 이러한 과정에 따라 도출된 범주들은 각 범주 간 내용과 영역의 특성 및 패턴을 가장 잘 표현해주는 대주제(Theme)로

통합하는 과정을 실시하였다(Corbin and Strauss, 2014). 또한 연구자들과 전문가는 이러한 분석과정으로 도출된 대주제에 대한 완전한 합의가 이루어질 때까지 지속적인 토의과정을 진행하였다(천정웅, 2019).

4. 자료의 진실성

연구 자료에 대한 진실성은 다음의 방법을 사용하여 확보하였다. 첫째, 연구자들은 본 연구 분석에 참여한 전문가에게 연구의 주제와 목적 그리고 연구대상 및 연구방법 등에 대해 자세하게 설명하고 이해시킴으로써 자료 분석에 있어 일관성과 객관성을 유지하도록 연구자 다각화(Investigator Triangulation) 과정을 실행하였다. 즉 연구자들과 전문가는 지속적 비교분석법(Constant Comparative Method)에 대한 확실한 숙지 후 자료 분석을 실시하였으며 각자의 분석과정 및 결과에 대한 의견교환 절차를 통해 분석내용의 이견이 있을 시 함께 점검하고 토의하여 서로 간의 일치된 합의를 유도하였다. 둘째, 연구 참여자들이 인터뷰에서 진술한 내용이 자신의 의견과 일치하는지를 확인하기 위해 참여자 점검(Member Checking)을 실시하였고 모든 참여자들은 자신이 진술한 인터뷰 내용에 문제가 없다는 답변을 제공하였다. 셋째, 연구 분석에 참여하지 않았지만 본 연구주제 및 방법과 관련되어 전문적 지식과 경험이 풍부한 또 다른 전문가 2인에게 연구 분석과정과 결과에 대한 확인 및 의견을 요청하는 동료검토(Peer Review)를 실시하였고, 검토 후 적절한 그들의 조언을 반영하여 연구결과에 대한 신뢰성을 높이는 작업을 수행하였다(Schwandt, Lincoln, and Guba, 2007).

Ⅲ. 연구결과 및 논의

연구 참여자들은 여성 스포츠지도자로서 직업을 선택하는데 영향을 미친 개인적 성장으로부터의 경험과 직업적 전문화 및 자기개발 과정을 현직과 연계하여 설명하였고 아울러 현직에서 경험한 성차별 및 승진의 한계와 어려움 및 애로점을 자신의 과거 직업 경험과 연계하여 구체적이고 폭 넓은 시각으로 표출하였다. 이러한 연구결과는 연구 참여자들이 경험한 직업적 사회화 과정의 세 단계에 포함되는 내용과 사례로 도출되었다. 첫째, 예상적 사회화 단계에서는 학창시절 경험한 여성의 체육활동 참여에 대한 사회적 인식 및 환경이 직업적 선택에 있어 가장 큰 영향력을 발휘하는 것으로 나타났다. 둘째, 전문적 사회화 단계에서는 고등교육과정 경험이 현직과 연계된 전문성을 높이고 경력개발을 이루어 나가는

데 긍정적 도움을 준 것으로 나타났으며 그와 관련된 학습 과정은 현직에서도 전문성 제고 노력의 일환으로 계속 이어지고 있었다. 셋째, 직업적 사회화 단계에서는 현재 자신들이 속한 스포츠센터에서 여성 지도자로서 전문적 역량과 능력을 발휘하고 있으나 여성으로서 직업 생활을 안정적으로 유지하고 조직 내에서 업무성과를 발휘하며 승진의 기회를 이루어나가는 데 분명한 한계점 및 장애 요인이 존재하고 있음을 표출하였다. 이러한 직업적 사회화 과정에서 연구 참여자들은 여성 스포츠지도자에 대한 조직 내 성차별적 인식과 행태 그리고 지위 상승을 저해하는 요인은 그들이 어린 성장기부터 인식한 한국 스포츠사회와 조직에 뿌리 깊게 박혀있는 남성 중심적 사고와 문화 그리고 성차별적 편견과 관행의 문제가 지속적으로 이어져오고 있음에 기인한다고 바라보고 있었다. 이러한 인식을 세 단계에 따라 구분하여 범주화된 내용은 다음과 같다.

1. 예상적 사회화 단계

1) 여성의 체육활동에 대한 부정적 인식

어렸을 때 여성으로서 태권도와 같은 체육활동에 참여한다는 것이 조금은 두려웠고 사회적 인식도 여성은 체육과는 어울리지 않고 얌전하고 여성스러운 직업적 선택의 기회를 갖는 것이 보편적이어서 체육과는 거리가 있었던 적이 있었습니다. 하지만 청소년기에 태권도를 접하게 되었고 훌륭한 관장님을 만나게 되어 저의 인성이 좋아졌고 또한 직업적 선택도 태권도 분야로 바뀌게 되었습니다. 지금은 태권도 관장으로 일하고 있는데 저의 체육관에서 여학생의 비중이 높습니다. 남자 지도자들보다 더 세심하게 잘 지도하고 챙겨주고 하니 그런 것 같기도 하고... 여자도 충분히 태권도와 같은 체육활동을 통해 심신 및 인성을 발달시킬 수 있음을 많이 강조합니다. (노○○, 태권도 관장, 39세)

사실 저는 학창시절에 체육활동을 자주 접하지 않았고 또한 체육을 전공하지 않았어요. 하지만 남편을 만나고 태권도에 입문하게 되어 현재 지도자생활을 하고 있어요. 저 때만 하더라도 여성이 태권도와 같은 격투종목에 관심을 갖고 참여하기에는 사회적 인식이나 분위기가 지금과는 많이 달랐고 또한 저 같은 경우는 관장님의 인상이 무서워서 참여할 엄두가 나지 않았어요... 현재는 사범으로 학생들을 지도하고 있는데 학부모님들이 굉장히 좋아하세요, 스킨십이나 민감한 부분에서 아무래도 여자다 보니 믿고 맡기시는 것 같아요. 제 생각에는 앞으로 여성 지도자들이 그러한 면에서 전문성을 잘 갖추고 있으면 유리하게 작용할 수 있을 것 같아요. (강○○, 태권도 사범, 38세)

연구 참여자들은 유년기 시절 여성으로서 체육활동에 대한 사회의 부정적 인식과 이로 인한 소극적

참여 경험이 현재의 직업적 선택을 가져감에 있어 일시적인 어려움으로 작용할 수 있었음을 드러내었다. 이러한 원인은 한국사회에서 여성이 갖는 사회적 활동과 역할에 대한 보편적 선입견이 체육활동 참여에 대한 연구 참여자의 미온적 태도와 경험으로 작용하여 현 직업적 선택을 위한 장애요인으로 작용할 수 있었음을 방증한 것으로 해석할 수 있다(Kim, Rou, Ali, and Kim, 2019). 즉 여성이기에 어려서부터 성역할화된 태도와 활동을 습득하고 행동하는 것이 자연스럽고 필수적인 것으로 받아들이는 사회적 인식이 그들의 체육활동 참여를 어렵게 만들었고 이는 현 직업 선택을 위한 경로에 긍정적으로 작용하지 못했다고 이해할 수 있다. 하지만 이러한 인식은 가족 및 지도자 등의 주요 타인(Major Others)이 좋은 롤 모델(Role Model) 또는 긍정적인 매개체로서 작용한다면 체육활동 참여에 대한 인식이 호의적으로 바뀌고 변화될 수 있음을 시사하였다. 실제로 연구 참여자들은 그러한 인식의 변화로 현직 스포츠지도자로서 직업적 선택을 결정했고 그 역량을 발휘하고 있으며 아울러 체육활동을 통해 바람직한 인성과 삶의 긍정적 변화를 이끌어준 지도자에게 감사와 존경의 마음을 표현하였다. 이러한 점에 비추어보면 여성 스포츠지도자들은 예상적 사회화과정에서 사회적 편견과 인식에 의해 체육활동 참여와 직업적 선택을 위한 가치관 형성에 부정적 영향을 받았으나 주요 타인과 같은 사회적 환경으로부터 지지에 의해 그러한 인식에 긍정적 변화가 있었음을 시사했다. 바꾸어 말하면 성장기 직업적 사회화 과정에서 여성 스포츠지도자들이 내면화한 직업적 충실도와 전문성은 긍정적인 사회적 환경과 지지가 뒷받침되면 강화되고 발전할 수 있음을 내비치었다고 바라볼 수 있다(Lee and Kim, 2010).

2. 전문적 사회화 단계

1) 대학교육과정과 현직의 연계 및 한계점

대학에서 체육을 전공하고 전문적인 지도기술을 학습하고 실행하는 과정을 통해 지도자로 성장했고 전문성을 가졌다고 생각했지만 실제 현장에서 잘 지도하기 위해서는 지속적인 노력이 필요합니다. 특히 남성 지도자와 비교되는 경향이 있기에 보다 자신의 전문성을 높여가기 위해 노력하는 자세가 필요해요. 더군다나 이 바닥이 남성 중심으로 운영되어서 여성들이 자신의 능력을 높여야만 살아남고 지위를 높여갈 수 있어요. 그렇지만 센터에서는 그러한 전문성 향상을 위한 지원에 있어 금전적 또는 시간적 배려가 있지는 않습니다. 본인 스스로 시간을 만들어 자신의 전문적 역량을 높여가야 했어요. 저는 지도자 강습회나 세미나 등을 위해 자비를 들여 자주 참여 했습니다. (이○○, 요가대표, 50세)

대학교육과정에서 스포츠 지도에 필요한 전문적인 지식과 기술을 배워서 현재 일하고 있는 직업을 가졌다고 생각합니다. 하지만 실제에 있어 남자들이야 처세를 잘하면 진급이 쉽게 이루어질 수 있지만

여성 지도자로서 상위 포지션에 올라가려면 교육방법이나 기술에 대한 전문성 및 차별성이 요구되어 집니다. 그래야만 회원들의 만족도도 높아지고 또한 등록률도 높아져 지도자로서 가치를 높일 수 있어요. (서○○, 필라테스 매니저, 48세)

대학교에서 배운 지식과 동아리 활동 그리고 자격증 취득을 위한 과정 등이 현재의 직업적 선택을 갖는데 있어 분명히 도움이 되었지만 저는 지도자로서 매너리즘에 빠지지 않고 경력개발을 통해 보다 높은 위치에 오르고자 중간에 대학원을 다녔어요. 저의 교육 능력과 전문성 제고가 필요함을 인지했고 보다 높은 위치에 올라가야 연봉이나 업무에 있어 만족도도 높아질 것 같았어요. (정○○, 피트니스 매니저, 39세)

여성 스포츠지도자들은 대체로 대학교육과정에서 학습한 지식과 기술이 현재의 직업적 선택과 활동을 떠나가는데 있어 분명한 도움이 되었음을 지적하였다. 하지만 자신들의 업무역량 강화와 승진의 기회를 높이고 특히 남성보다 자신들의 업무능력을 인정받고 승진의 기회를 얻기 위한 현실적 방법은 업무에 대한 전문성을 높이는 것이라 인식하였고 그를 위한 좋은 방법이 세미나, 워크숍 및 학회, 대학원 진학 등의 재교육 활동 참여라 주장하였다. 하지만 스포츠센터에서 이러한 교육 프로그램에 대한 시간적, 재정적 지원이 부족하고 참여가 이루어져도 자비로 처리해야 하는 부담이 있었기에 이에 대한 실질적 도움이 될 수 있는 행정적, 재정적 후원이 필요함을 토로하였다. 따라서 실제 스포츠센터 현장에서 여성 지도자들이 자기개발 및 승진을 향한 양질의 전문적 교육 서비스 참여 기회가 많아지도록 지원하는 것이 필요하고 이는 조직의 업무성과 제고를 위한 여성인력의 효과적인 활용 측면에서도 큰 도움이 될 수 있음을 시사한다고 평가할 수 있다(김영미·서수진, 2016).

3. 직업적 사회화 단계

1) 출산 및 육아로 인한 경력단절

현재 우리나라에서 여성들은 육아와 출산으로 인해 직장에서 고용과 업무 더 나아가서는 지위 향상과 관련한 불평등한 대우를 받고 있습니다. 저의 경우도 과거에 어쩔 수 없이 일을 그만두고 나와야 했어요. 스포츠지도자로서 일을 하다 보니 다른 지도자가 저의 일(회원지도와 관리)을 대신해서 할 수 있는 상황이 아닌 거예요. 이해는 하지만 다른 지도자를 채용해서 그 자리를 메꾸는 겁니다. 사실 센터 입장에서는 임시직으로 지도자를 고용해서 저를 배려를 해 줄 수 있는데... 오너의 의지에 달려 있다고 할 수 있어요. (지○○, 수영 강사, 32세)

아무래도 출산과 육아의 문제가 여성의 직업적 안정성을 어렵게 만들고 남성들과 비교해서 그러한 부분에서 문제가 발생해 업무와 전문성을 지속적으로 이어가지 못해 경력개발이 힘들고, 더 나아가 상위 포지션으로의 승진 기회를 얻기는 매우 어렵죠. 저는 그러한 경험이 있어서 현재 출산과 육아로 인해 경력이 단절된 여성 지도자들이 지원하면 우선적으로 고용하려 노력합니다. 같은 여성으로서 기회를 주고 싶은 마음이 강해서 그런 것 같아요. 그분들은 한동안 교육 및 업무와 단절되어 있어서 재고용될 수 있는 기회가 아무래도 적습니다. 저의 과거 경험도 떠오르고... (노○○, 태권도 관장, 39세)

2) 여성 지도자에 대한 편견과 무시

제가 근무했던 곳은 여자지도자들을 좀 무시했던 것 같습니다. 에이 여자가 뭘 얼마나 하겠어? 스포츠센터 대표는 겉으로는 양성평등을 존중하는 것처럼 말했지만 실상은 많이 달랐습니다. 업무나 승진 그리고 연봉에 있어서도 여성 지도자들에게 불평등하게 대했습니다. 그러한 점이 제가 그 스포츠센터를 그만두게 된 주된 이유였습니다. (심○○, 필라테스 대표, 48세)

제가 예전에 일하던 스포츠센터에서 여성 지도자에 대한 공정하지 못한 즉 형평성에 어긋나는 차별이 있었습니다. 피트니스 활동이다 보니 남성 지도자들이 신체적 조건이 좋고 지도와 홍보에 있어 유리하게 작용한다고 생각되어 고용과 업무 그리고 승진에서도 차별이 있었어요. 하지만 저는 그러한 점을 받아들이기가 어려웠습니다. 저는 충분히 회원들을 잘 지도했고 회원 유지와 관리 그리고 관련 업무도 문제없이 잘 처리했거든요. 하지만 매니저 위치로 올라가는데 있어 차별이 존재했습니다. 남성 지도자를 매니저로 승진시켰어요. 대표가 여성에 대한 편견과 색안경 같은 것을 낀 불공정한 잣대를 가지고 있는 것처럼 느껴졌죠... (정○○, 피트니스 매니저, 39세)

3) 승진을 위한 성차별적 요체(Realization)

스포츠센터의 부장급 이상 고위직은 대부분 남성들이 차지하고 있습니다. 그래서 여성 지도자들에게 상위직 진출을 위한 동기부여가 덜 되는 것이 사실이고 조직 내 분위기도 여성들의 상위직 도전에 대한 사회적 지지도 높지 않아요. 저는 스포츠센터 대표가 내국인인 경우와 외국인인 곳에서 일한 경험이 있는데 국내대표는 남성 지도자들만 팀장 자리에 배치시켜 놓았어요. 여성 지도자는 자연스레 업무에 대한 충실도 그리고 상위 포지션을 위한 도전적 사고나 자기발전을 위한 마음가짐이 없을 수 밖에 없습니다. 반면 외국인이 경영하는 스포츠센터에서는 대표가 외국적 문화와 경험을 가져서 그런지 국내처럼 남성과 여성을 이중적인 잣대로 차별해서 고용하거나 대하지는 않았습니다. (최○○, 에어로빅 강사, 34세)

여성 지도자로서 스포츠센터에서 상위직으로 올라가려면 기본적으로 도전정신이 필요합니다. 적극적인 자세를 가지고 남성 지도자들과 관계성도 잘 유지하고 포용력도 또한 필요합니다. 하지만 이러한 자질과 능력을 가지고 있어도 스포츠센터 대표가 남성이면 인정을 잘 받지 못합니다. 한국스포츠사회와 조직구성원들이 오래전부터 가져온 여성에 대한 차별 또는 편견이라고 생각해요. 저의 경우도 예전에 일했던 스포츠센터 대표가 여성이었다면 도전하고 노력하고 했을텐데... 우리나라 스포츠조직의 수장에서 여성의 비율이 높아져야 여성들이 보다 편하게 일할 수 있고 지위도 높아질 수 있어요. 이는 분명한 사실입니다. (서○○, 필라테스 매니저, 48세)

4) 남성 편향적 승진 구조

스포츠센터 내 지도자들의 보직 인사를 단행하는 사람은 대표 그리고 대표는 남성이다 보니 여성이 능력을 갖추고 있더라도 쉽게 주요보직에 발탁하지 않습니다. 특히 체육계열을 전공하신 분이면 그러한 경향은 더욱 강합니다. 자신과 쉽게 의사소통할 수 있고 싫은 소리를 하더라도 술 한잔하고 털어버리는 한국 남성들의 문화에 익숙해서 그런 것 같습니다. (심○○, 필라테스 대표, 48세)

스포츠센터에서 여성이 승진하려면 센터 조직 내 주요보직에 있는 사람과 네트워크가 잘 형성되어야 하는데 아무래도 남성에 비해 그러한 네트워크 형성에 어려움이 있어요. 조직 내 성별 권력 관계의 불균형으로 남성이 자연스레 암묵적으로 주요업무를 담당하게 되고 승진에 유리하게 작용하죠. 일종의 성차별적 문화가 지속한다고 바라볼 수 있습니다. (이○○, 요가 대표, 50세)

5) 고용유지를 위한 사회(정부) 정책적 차원의 보완

최근 맞벌이 부부가 증가하고 있고 여성의 경력단절이 사회적 문제로 이슈화 되고 있는 것 같습니다. 저의 경우도 육아 문제에서 어려움을 많이 겪었고 그로 인해 업무의 연속성을 높이고 승진할 수 있는 기회를 얻을 수가 없었습니다. 그때 당시에 일을 그만두는 상황이었는데 여성의 경우 일을 그만두게 되면 재취업하기가 매우 어렵습니다. 만일 한다 하더라도 계약직이나 파트타임 수준입니다. 여성을 위한 사회적 차원의 정책과 제도적 보완이 이루어져야 한다고 생각합니다. 사실 이러한 정책이 체육 분야에 영향을 미치려면 시간이 꽤 걸릴거예요. 그래도 여성 고용과 안정에 대한 정책적 배려는 반드시 필요하다고 생각하고 있었어요... (이○○, 요가대표, 50세)

개인적 생각으로 스포츠센터 등을 포함한 체육기관에서 여성의 고용과 승진 그리고 여성을 위한 정책이 잘 이루어지려면 그 대표나 기관장이 여성이 되어야 합니다. 그래야 출산과 육아 복지 등에 대한

지원과 배려가 충분히 이루어질 수 있을 겁니다. 우리나라의 경우 체육계 대부분의 사업체 및 기관장이 남성으로 구성되어 있어 여성이 차별 받고 있는 것은 분명한 사실입니다. 체육계의 남성 중심 문화가 아직까지 깊게 자리하고 있다고 할 수 있죠. 체육기관 및 조직에서 여성임원할당제 등과 같은 사회적 정책으로 여성의 고용과 승진 및 복지에 안정이 반드시 필요합니다... (심○○, 필라테스 대표, 48세)

여성 스포츠지도자들은 출산과 육아의 부담이 그들의 직업적 안정성과 전문성 개발 그리고 승진의 기회에 매우 부정적 요인으로 작용하고 있음을 강조하였다. 이러한 결과는 체육분야 뿐만 아니라 다른 분야에서 행해진 연구(오지현, 2017; 이은형, 2015)에서도 밝혀진 사실로 한국 내 직장여성들은 결혼, 출산, 육아로 인해 경험하게 되는 경력단절 및 직업적 안정성 더 나아가 승진에 있어 불이익을 받는 것에 대한 심리적 압박과 고충이 매우 큰 것으로 드러났다. 특히 본 연구 참여자들은 스포츠지도자로서 가정과 직장 일을 양립시켜 나가는데 있어 스포츠센터 내 배려와 지원이 매우 부족함을 토로하였고 이로 인해 경력이 중단되고 원 위치로의 복귀도 상당한 어려움이 있음을 지적하였다. 선행연구에 따르면 이러한 현상은 한국사회에서만 유독 존재하는 것으로 여성에 대한 전통적인 성역할과 가사 일에 대한 부담이 여성의 안정적인 직업생활과 사회적 진출 및 지위 향상을 방해하는 주원인으로 작용하고 있음을 보고하였다(Na, 2009; 오지현, 2017). 맹이섭과 이완영(2017)도 여성 스포츠인의 사회진출과 발전에 있어 가장 큰 장애요인이 출산과 육아라는 점을 발견하였고 또한 국내 스포츠조직의 여성 스포츠인력 자원의 감소와 경력을 저해하는 주요인으로 조직 내 여성의 출산과 육아에 대한 정책적 지원의 부재를 지적하였다. 마찬가지로 이원미(2020)도 여성 스포츠인력이 감당해야 하는 육아와 집안 살림 등의 성역할 요인이 직장 내 승진에 지장을 초래하는 주요인으로 지목하였고 이를 극복하기 위해서는 전통적인 성역할에 대한 사회적 인식의 변화와 남성도 육아와 집안일에 대한 부담을 여성과 동등하게 책임지는 사회적 차원의 제도적 보완이 마련되어 스포츠조직 내 실제적 적용으로 이어져야 그 효과성이 발휘될 수 있음을 피력하였다. 본 연구결과도 이러한 선행연구 결과들을 뒷받침하여 여성 스포츠지도자들의 전문성 제고와 승진 기회를 높임에 있어 출산과 육아 등의 전통적인 성역할 문제가 가장 큰 걸림돌로 작용하였고 조직 내 제도적 차원의 보완과 지원을 통해 그러한 부담이 줄어들어야 직업 충실도가 높아지고 승진 가능성이 보다 확대될 수 있음을 시사하였다.

또한 스포츠센터 내 남성 대표자 및 구성원들이 갖고 있는 여성 스포츠지도자에 대한 인식은 조직업무와 활동의 동반자로서가 아닌 역량이 부족하거나 열등한 구성원으로 바라보고 평가하여 여성 지도자들의 전문성 발달과 승진에 방해요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 이와 같은 조직 내 인식은 여성 지도자들의 업무능력과 역량 발휘에 저해요인으로 작용하여 능률을 떨어뜨리고 그러한 남성들의 보이지 않는 차별적 대우로 인해 조직에 대한 열정, 소속감 및 애착심 등의 저하, 더 나아가 승진에도 부정

적 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 성현정(2007)은 우리사회에서 여성들은 조직 내 성별로 인한 수직적 권력관계나 차별적 대우로 인해 핵심보직이나 승진을 위한 기회를 박탈당하고 결국 하위직급 배치 또는 사소한 업무의 대부분을 여성이 차지하게 되는 경우가 많이 발생하고 있다는 점을 지적하였다. 이원미(2020)의 연구에서도 스포츠기관에서 종사하는 여성들은 업무할당과 승진과정에서 남성과는 달리 배제와 차별을 경험하게 되고 조직에서의 위상이 낮아져 이직이나 퇴사를 선택하는 사례가 발생하고 있음을 보고하였다. 본 연구결과와 일맥상통한 이러한 사실은 스포츠센터 조직 내 사회적 풍토가 여성 인력들을 내리다보거나 멸시하는 경향이 매우 짙고 강하다는 것을 의미하며 이로 인해 여성 스포츠지도자들이 자신의 직무 사명과 전문적 역량을 발휘함에 있어 적극적이고 긍정적이며 책임감 있는 자세를 보이는데 걸림돌로 작용했고 결국 이는 그들의 승진에 부정적 영향으로 표출되었음을 시사했다고 평가할 수 있다.

이에 더해 연구 참여자들은 지위 향상을 위한 자기개발과 도전의식이 스포츠센터의 성차별적인 고위직 배치와 남성 편향적 조직구성 및 승진 기회로 인해 좌절되고 사그라듬을 지적하였다. 구체적으로 그들은 스포츠센터의 대표 및 주요보직 대부분을 남성들이 차지하고 있어 자신들의 업무능력에 대한 성차별적 인식이 작용하고 그로 인해 반감되기에 그 발휘 욕구가 감소하고 아울러 승진 욕구 및 동기가 발현되지 않는 불평등이 있음을 표출하였다. 즉 욕구, 노력, 전문성과 업무역량 및 성과를 바탕으로 공정하게 평가해서 승진의 기회가 주어져야 하는데 스포츠센터 대표와 승진에 영향력을 가진 주요보직 구성원들의 다수가 남성으로 구성되어 있어 성차별적 기준 또는 여성에 대한 고정관념 등이 반영되어 여성 지도자들은 승진에 선호되지 못하고 배제되는 경향이 높음을 토로한 것으로 이해할 수 있다. 이러한 맥락에서 여성 체육인의 고용형태와 직업정체성 및 직업의식 관계를 조사한 박선행, 이용기와 강효민(2009)의 연구결과에서 여성 인력들은 남성 인력보다 스포츠조직 내에서 적은 수의 정규직을 차지하고 있었고 남성 중심의 조직구조와 문화로 인해 직업 충실도와 소명의식 그리고 지속성에 있어서도 남성 인력보다 유의하게 낮은 수준인 것으로 확인되었다. 같은 맥락에서 홍은주(2020)도 현재 국내기업과 조직 채용에 있어 여성들이 차별을 받고 있으며 조직 내에서도 성차별적인 관행과 불평등적 대우로 여성들의 업무 배정과 승진에 있어 불이익이 존재함을 보고하였다. 본 연구결과도 이러한 선행연구 결과들을 뒷받침하여 스포츠센터 내 남성 중심의 고용구조와 조직풍토 그리고 업무 불균형이 여성 스포츠지도자들의 역량 발휘와 지위 상승에 지장을 초래하는 요인으로 작용하고 있음을 입증시켜 주었다.

더 나아가 여성 스포츠지도자들은 자신들의 고용 안정이 승진과 직결되는 문제이기에 사회(정부)적 차원의 제도적 보완으로 고용이 보장되고 유지되어야 함을 강조하였다. 이러한 결과는 스포츠센터에서 자신들의 고용 안정이 업무와 관련되는 것이 아닌 주로 출산과 육아 등의 성역할적이고 가사적인 활동과 연계되어 이루어지기에 이를 사회의 정책과 제도로 보장하는 조치들이 마련되어야 함을 지적한 것

이라 해석할 수 있다. 실제 우리정부는 남녀고용평등법과 경력단절 여성의 고용촉진법 등 여성이 직장 과 가정 일에 대한 양립이 성립할 수 있도록 법률을 토대로 여러 사업을 시행하고 있지만 실제 현장에서 느끼는 체감 도는 그리 높지 않은 것으로 나타났다(오지현, 2017), 특히 체육 분야 여성종사자들의 경우에는 그 실효성이 미미한 것으로 조사되었다(이원미, 2020). 사회 제도적으로 보장된 고용 안정은 여성 스포츠지도자들이 직무와 가사 일을 양립하며 업무의 전문적 역량을 높이고 지속적인 경력관리를 통해 승진을 위한 자기개발과 노력을 이어갈 수 있기에 이를 중요한 사안(Issue)이라 인식한 것으로 해석할 수 있다(설수영, 2014).

IV. 결론 및 제언

본 연구 목적은 직업적 사회화 관점을 통해 스포츠센터에서 근무하는 여성 스포츠지도자들의 직업적 선택 과정과 전문성 제고 노력 그리고 유리천장으로 알려진 현직에서의 승진 한계점과 애로점을 심층적으로 파악하고 그에 따른 시사점을 제공하는데 있었다. 이에 따른 결과에서 여성 스포츠지도자들은 한국사회에 유리천장이 존재함을 분명하게 인식하고 있었고 특히 체육계 여성 종사자들에게 그러한 경향은 더욱 강하며 직업생활의 안정과 발전을 이루어나감에 있어 상당한 불이익으로 작용함을 표출하였다. 이러한 성차별적 인식은 그들이 체육 분야에 발을 들이고 교육받은 유년기로부터 확인할 수 있었으며 현직에서도 이어져 남성우월주의적 헤게모니(Hegemony) 행태와 문화를 자연스럽게 체득하고 순응하는 경험을 내포하고 있었다. 이는 그들의 직업적 안정성과 전문성 그리고 조직 내 지위를 높이는 데 큰 장애 요인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있었다. 연구 참여자들로부터 도출된 이러한 결과에 따른 시사점은 다음과 같다.

첫째, 여성 지도자들은 예상적 사회화 과정에서 여성의 체육활동 참여와 추구에 대한 사회적 편견과 부정적 인식이 존재하고 있음을 경험하였고 이러한 사회적 인식은 현직 생활에도 나타나고 이어져 남성 중심적 성차별 문화와 관행이 그들의 업무역량 발휘와 승진에 저해 요인으로 작용함을 입증해주었다. 특히 결혼, 출산 및 육아 등이 그들의 경력단절을 일으켜 직업이탈을 일으킬 수 있는 원인으로 작용할 수 있으며 아울러 전문성 향상과 승진을 가로막는 주요인으로 작용할 수 있음이 확인되었다. 따라서 여성 스포츠지도자들이 그러한 성역할적 부담에서 어려움을 겪지 않도록 센터 내에서 성문화(Legalization)된 정책과 지원이 실효성 있게 이루어져 직업적 안정과 경력개발을 통해 승진에 대한 불이익이 발생하지 않도록 도움을 주는 것이 긴요한 과제라고 평가할 수 있다. 둘째, 여성 스포츠지도자

들의 능력과 역량에 대한 성차별적 인식과 편견으로 주요 업무에서 배제되고 이러한 행태가 조직몰입과 직무 열의를 향한 동기 감소를 불러와 그들의 업무역량 제고 및 승진의 기회를 방해하는 요인으로 작용함이 밝혀졌다. 또한 스포츠센터 내 여성 지도자의 전문성 향상과 자기개발에 따른 승진을 위한 재정적, 교육적, 사회적 지원 시스템은 거의 존재하지 않고 있는 것으로 확인되었다. 따라서 스포츠센터 내 이러한 성차별적 조직문화와 행태가 변화되고 여성 지도자들의 전문성 제고를 위한 다양한 지원 시스템이 원활하게 작동되는 것이 필요한데 이러한 변화는 스포츠센터 경영자의 역할이 매우 중요하게 작용할 수 있음을 인지시켜 주었다. 이러한 점에서 연구 참여자들은 동성인 여성의 스포츠센터 내 고위직 진출 보장(성문화된 규정)이 자신들의 업무역량 발휘와 지위 상승 그리고 전문성 제고 활동 지원 등의 복지 혜택에 실효적으로 도움이 될 수 있음을 시사하였다. 셋째, 연구 참여자들은 스포츠센터 차원을 넘어 사회 보편적 수준에서 여성의 직장업무와 가정일 양립에 대한 근로조건(고용안정) 개선이 정책과 제도로 뒷받침되어야 그들의 전문성 향상과 승진 불이익 또는 불평등으로 작용하지 않을 수 있음을 시사하였다. 즉 여성 스포츠지도자 활용 확대 및 처우개선과 전문성 개발 지원 등 기본적인 인프라 조성이 균형 있고 균등하게 이루어져야 여성의 고용 그리고 지위 상승에 대한 불평등 문제가 불식되고 사라져 갈 수 있음을 주지시켜 주었다.

본 연구가 국내 스포츠센터 여성 스포츠지도자들의 직업적 사회화 과정 및 유리천장 인식과 관련하여 의미 있는 시사점을 제공했지만 간과할 수 없는 몇 가지 연구결과에 대한 한계점이 존재한다. 본 연구 참여자는 국내 대도시 스포츠센터에서 근무하는 몇몇 특정 종목의 여성 스포츠지도자들을 대상으로 구성되었기에 연구결과를 다른 지역적 환경 및 종목에 종사하는 여성 스포츠지도자들에게 일반화하기에는 다소 어려움이 있을 수 있다. 또한 본 연구는 연구 과정의 어느 한 시점에서 연구 참여자들과 인터뷰를 통한 단편적 연구방법을 통해 결과를 도출했기에 이에 대한 외적 타당도를 충분히 확보했다고 보장할 수 없는 한계점이 존재한다. 따라서 후속 연구에서는 다른 지역 및 종목 특성을 지닌 스포츠조직 내 여성 스포츠 인력의 직업적 사회화 과정과 지위 상승 그리고 조직 내 전문성과 경력개발에 장애가 되는 요인을 혼합연구(Mixed Method Study)를 통해 파악하는 것이 필요하다고 바라볼 수 있다. 또한 본 연구 변인들 간의 인과관계를 통계적 수단으로 조사하는 것도 본 연구 결과의 외적 타당도를 높여 줄 수 있는 좋은 방법이 될 수 있다. 이러한 조사는 보다 다면적이고 심층적인 접근으로 스포츠조직 내 여성 인력의 전문성과 지위 상승 그리고 양성 평등적 처우개선을 위한 정보 제공에 큰 도움을 줄 수 있을 것이다.

■ 참고문헌 ■

- 구창모·권순용(2011). 『현대 스포츠사회학』, 대한미디어: 서울.
- 곽선행·이용기·강효민(2009). “여성체육인의 고용형태와 전문직업적 정체성 및 작업의식의 관계”, 『한국체육학회지』, 48(2): 105~112.
- 김영미·서수진(2016). “여성 체육전문인력 고용을 위한 수급확대 방안”, 『한국체육학회지』, 55(3): 95~111.
- 남상우(2019). “체육행정조직 내 성차별 양상 개념화”, 『한국체육학회지』, 58(2): 65~75.
- 맹이섭·이완영(2017). “여성스포츠인의 사회진출 활성화방안 연구”, 『한국체육학회지』, 56(5): 119~129.
- 민세원(2021). “호텔여성 직원의 유리천장지각, 직무열의, 서비스지향성의 관계”, 『인문사회 21』, 12(2): 1783~1796.
- 박광호·최영래(2021). “체육계열 여성 대졸자의 취업 특성 및 정규직 취업, 근로소득 영향 요인”, 『한국 사회체육학회지』, 85: 321~334.
- 박무규·김영현(2020). “유리천장 지각이 호텔종사원의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 타 기업 유리천장 지각의 조절효과를 중심으로”, 『관광경영연구』, 24(7): 725~742.
- 박중길·김계숙(2003). “무용학: 무용교사의 직업사회화 과정”, 『한국체육학회지』, 42(6): 661~670.
- 설수영(2014). “창조경제시대 생활체육여성지도자의 역할과 정책적 시사점”, 『한국체육정책학회지』, 30: 73~85.
- 성현정(2007). “공공 조직 내 인사 관행과 여성 승진차별에 관한 연구”, 『이화여자대학교 대학원 석사 학위 논문』.
- 엄승범, 김재우(2021). “한국인의 사회경제적 가치관에 따른 사회경제적 지위, 기회공정성 인식, 주관적 안녕감 간의 관계”, 『한국사회』, 22(1): 3~46.
- 오지현(2017). “여성 고위직 진출 촉진 및 장애요인 분석 연구: 은행권 여성임원 사례를 중심으로”, 『기업교육과 인재연구』, 19: 87~127.
- 이원미(2020). “체육관련 기관 여성 관리자의 유리천장 경험”, 『한국융합과학회지』, 9(2): 20~33.
- 이은형(2015). “한국기업의 여성임원 확대를 위한 탐색적 연구: 정책 대안 모색을 중심으로”, 『여성경제연구』, 12(2): 89~113.
- 천정웅(2019). 『질적연구방법 총론』, 서울: 양서원.
- 홍미영(2004). “여성공무원에 대한 유리천장 현상에 관한 연구: 성별 차이 비교를 통한 시론적 분석”, 『한국사회와 행정연구』, 5(3): 329~363.

- 홍은주(2020). “산업정책과 발전에 따른 경로의존성이 여성 노동시장에 미친 영향과 정책 대응”, 『여성 경제연구』, 17(3): 27~49.
- Batson, A., Gupta, G. R., & Barry, M.(2021). “More Women Must Lead in Global Health: A Focus on Strategies to Empower Women Leaders and Advance Gender Equality”, *Annals of Global Health*, 87(1): 67.
- Corbin, J., & Strauss, A.(2014). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*, published by Sage publications.
- Kim, K. H., Rou, S. Y., Ali, T. I. M. T. M., & Kim, J.(2019). “Female Stereotyping and Gender Socialization through Proverbs and Idioms: A Comparative Study of Malaysia and Korea”, *Asian Women*, 35(3): 25~44.
- Kowtha, N. R.(2013). “Not separate but unequal: Gender and organizational socialization of newcomers”, *Asian Women*, 29(1): 47~77.
- Lee, S. J., & Kim, S. K.(2010). “A Study on the Possibilities of Change in Korean Education Organizations for Women toward Gender Sensitivity and Equality in Education”, *Asian Women*, 26(3): 29~50.
- Lim, S. Y., Koo, G. Y., & Diacin, M.(2012). “Gender Discrimination Occurring at Collegiate Athletic Departments and Practical Effectiveness of Radical Feminism in the U.S”, *Korean Journal of Sports Science*, 23(1): 68~79.
- Mujahed, F., & Atan, T.(2017). “Breaking the glass ceiling: Dealing with the attitudes of Palestinians toward women holding leading administrative positions”, *Asian Women*, 33(4): 81~107.
- Na, H.(2009). “The interpretation of yin–yang and Korean women’s status”, *Asian Women*, 25(1): 1~19.
- Oakley, J. G.(2000). “Gender–based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs”, *Journal of Business Ethics*, 27(4): 321~334.
- Prior, L., & Curtner–Smith, M.(2020). “Influence of occupational socialization on elementary physical education teachers’ beliefs and curricula”, *Journal of Teaching in Physical Education*, 39(1): 9~17.

Ransdell, L. B.(2014). “Women as leaders in kinesiology and beyond: Smashing through the glass obstacles”, *Quest*, 66(2): 150~168.

Schwandt, T. A., Lincoln, Y. S., & Guba, E. G.(2007). “Judging interpretations: But is it rigorous? Trustworthiness and authenticity in naturalistic evaluation”, *New Directions for Evaluation*, 114: 11~25.

원 고 접 수 일 | 2023년 1월 10일

1 심 사 완 료 일 | 2023년 2월 1일

2 심 사 완 료 일 | 2023년 2월 10일

최종원고채택일 | 2023년 2월 14일

손원호 sonnyson@naver.com

2008년 미국 University of Illinois at Urbana-Champaign에서 도시 및 지역계획학 박사학위를 받았다. 현재 경기개발연구원 미래비전연구실 연구위원으로 재직중이다. 논문으로는 “Forest cover changes in North Korea since the 1980s”(2013), “Spatial characteristics of storm damage in rice paddy and residential areas in Gyeonggi-do (province), Korea”(2012), “수해지 분포 특성에 관한 연구: 경기도 사례를 중심으로”(2012) 등 다수 논문을 발표하였다. 주요 관심분야는 저영향개발기법, 기후 적응도시, 경관생태 등이다.

양재영 bestyang95@naver.com

2014년 Texas A&M University에서 박사학위를 받고, 현재 성균관대학교 스포츠과학과 초빙교수로 재직중이다. 주요 관심분야는 체육교수 효율성, 체육 학습자 동기부여, 체육 학습자 인지과정 등이며 주요 논문으로 “대학교양체육활동에서 학생들이 인식한 심리적욕구, 내적동기, 체육활동 지속성 간의 구조적 인과관계”(2022), “중학생들의 학교폭력 주변인으로서의 인식 탐색”(2021), “효율적 체육교육에 대한 고찰”(2021) 등 다수의 논문을 발표하였다.