

## How the career transition of single women with high competence turning point in their 30s: based on their identity change

Jae Eun Lee\* (Hanyang Uni)  
Young Soo Song\*\* (Hanyang Uni)

---

### ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate factors affecting career transition of single women with high competence and how their career transitions were managed based on Strauss and Corbin's (1990) grounded theory methodology. Semistructured, in-depth interviews of 10 single women with university degree who had undergone career transitions within five years of joining a company were conducted. Participants identified factors such as first born daughter complex, female identity as competence, reflection on work and life, detachment from parents, reminding life time dream, need to cure inferiority complex. The study revealed that single women with high competence attempted career transition in order to establish positive self-concept through self-identity enhancement and their perception of self-identity was developed from just a daughter to a young female employee, and then to identified-self. The findings of the study will provide in sights for educators and practitioners who develop career planning and coaching programs for female students.

Key words: women's career development, career transition, ground theory

---

\* Jae Eun Lee, Hanyang Univ., Haengdang 1-dong, Seongdong-gu, Seoul, Korea / E-mail: w\_school@naver.com

\*\* Corresponding author: Young Soo Song, Hanyang Univ., Haengdang 1-dong, Seongdong-gu, Seoul, Korea  
E-mail: young2020@hanyang.ac.kr

## 30대 전환기 우수역량 미혼여성의 경력전환 과정분석: 정체성 변화를 중심으로

이 재 은\* (한양대학교)

송 영 수\*\* (한양대학교)

---

### 요 약

본 연구의 목적은 30대 전환기 미혼여성의 경력전환 전개과정에 대한 이론적 모형 제시를 통해 여성주의적 관점의 진로상담 및 경력설계를 위한 교육프로그램 내용구성에 대한 통합적 기초자료를 제공하는 것에 있다. 현재, 경력개발 관련 이론들은 남성 중심으로 발달되어 왔으며, 물성적 접근으로 인해 여성의 생애주기별 사건들의 특성과 젠더 정체성 갈등과 같은 내적변화들을 경력설계에 반영하지 못하고 있는 실정이다. 이에 본 연구는 30대 전환기에 놓인 미혼여성의 경력전환에 영향을 미치는 원인 및 경력전환 과정 탐색을 연구 주제로 설정하였다. 본 연구는 질적 연구 중 Strauss와 Corbin의 근거이론을 적용하였으며 특히, 입사 5년 이내에 경력 전환을 경험한 우수역량의 30대 전환기 미혼여성 10명을 연구 참여자로 선정하였다. 자료수집 방법으로 심층면담을 이용하였다. 분석 결과, 중심범주는 '혼돈 속 전문성 강화를 통한 개별화된 자기되기'로 나타났으며 각각 중심범주를 둘러싼 원인적 조건, 맥락적 조건, 중재적 조건, 중심현상, 작용/상호작용, 결과 등이 패러다임 모형으로 도출되었다. 또한 경력전환 내 정체성 변화 과정은 '부모의 딸'에서 '조직 내 여성', 그리고 '개별화된 자기'의 단계로 중심 정체성이 이동하는 모습이 발견되었다. '개별화된 자기되기'란 모든 역할들에서 벗어나 자기개성을 실현하는 '독립된 자아'로 변화하는 모습인 동시에 미해결된 심리적 과제를 진로와 통합하여 '주체적 자기'로 나아가는 성장과정 전반을 의미한다. 본 연구에서 나타난 결과들은 30대 전환기 미혼여성 대상의 성인진로교육과 상담에 있어 성(gender)에서 파생된 정체성과 삶의 양식들을 진로와 통합하는 관점이 필요함을 시사한다.

**주요어:** 여성 경력개발, 경력전환, 자아정체성, 근거이론

---

\* 한양대학교 일반대학원 교육공학과 박사과정

\*\* 교신저자, 한양대학교 교육공학과 교수, E-mail: young2020@hanyang.ac.kr

논문투고 2016. 04. 10 / 심사일자 2016. 04. 20 / 심사완료 2016. 05. 10

## I. 서 론

고등교육의 보편화, 양성평등 의식 고취, 여성의 경력의지 강화 등의 영향으로 여성에게 일이란 당연한 선택으로 인식되고 있다. 이제 여성들에게 있어 일은 ‘할 것인가, 말 것인가’의 문제가 아니라 불안정한 고용과 변화무쌍한 직업변화가 일어나는 시대에서 어떻게 자신의 발달단계와 심리적, 정서적 변화에 맞는 생애진로설계를 구축할 것인가에 대한 문제로 변화되었다. 이와 함께 최근 경력개발 연구들 역시 진로를 직무영역에 한정지어진 특성이 아니라 ‘어떻게 살아야 할 것인가’와 ‘어떻게 삶을 더 가치 있게 만들 것인가’에 대한 문제를 해결해 나가는 선택적 수단으로 접근하고 있다(Savickas, 2009). 즉, 경력개발을 개개인의 역할을 고려한 다양한 생활양식을 반영한, 삶의 만족을 극대화할 수 있는 폭넓은 개념으로 이해하고자 하는 관점이 주목받고 있는 것이다.

여성의 경력설계에 있어 이 같은 접근은 더욱 중요하다. 왜냐하면, 여성의 경력은 여성 고유의 생애주기에 따른 세분화된 사건들로 인해 삶과 경력의 경계가 모호할 뿐만 아니라, 인생구조에 따른 가치관 변화에 따라 남성과는 다른 경력패턴을 추구하는 특징이 나타나기 때문이다. 따라서 본 연구는 성인지적 관점을 토대로 여성 개개인의 삶의 만족을 극대화할 수 있는 경력설계의 필요성을 연구목적으로 삼았다. 특별히 본 연구에서는 30대 전환기에 놓인 여성을 대상으로 삼았으며, 이들의 경력개발에 주목한 이유는 크게 두 가지로 정리할 수 있다.

첫째 30대 전환기는 경력개발 관점에서 활발한 성장이 일어나는 시기인 동시에 여성 고유의 생애사건인 결혼, 임신, 출산과 맞물려 경력 이탈이 많이 일어나는 시기로 사회적, 심리적 변화를 맞이하는 인생의 변화 격동기라고 할 수 있다. 생애주기 변화로 인해 ‘어떻게 살 것인가’, ‘여성 특유의 생애주기 변화를 어떻게 자신의 삶에 통합시켜 경력을 개발할 것인가’를 가장 진지하게 고민해야 하는 시기인 것이다. 실제로 2014년 경력단절여성 통계에 의하면 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀교육, 가족 돌봄 때문에 직장을 그만둔 경력단절여성은 15~54세 기혼여성의 22.4%를 차지하였으며 대졸 이상 여성들의 경제활동 참가율은 출산 육아기인 30~34세 이후 급격히 하락하고 이후 회복되지 않는 L자형을 보이고 있는 것으로 나타났다(박성정 외, 2005). 특히, 대졸 이상의 고학력 경력단절 여성의 경우 경력단절이 일어나면 이전 직장 수준의 근무조건으로 복귀가 어렵기 때문에, 새로운 직업을 모색하거나 재취업에 대한 결정에 어려움을 겪는다(장서영, 2008). 따라서 여성의 생애사건을 간접 경험하며 경력개발에 대한 고민하기 시작하는 30대 전환기 미혼 여성들을 위한 경력개발 및 경력설계 지원은 시대적 과제인 여성의 경력단절 예방과도 맞물려 있다고도 풀이할 수 있을 것이다.

30대 전환기 미혼 여성들의 경력개발을 주목해야 하는 또 다른 이유는 이 시기의 발달과제가 ‘개별화’이기 때문이다. 30대 전환기에 여성들은 ‘나는 인생에서 무엇을 원하는가?’,

‘나의 결혼, 가족, 친구, 직장, 여가 등 나에게 의미 있는 삶의 모든 면에서 내가 준 것은 무엇이며 받은 것은 무엇인가?’, ‘나 자신, 내 처지에서 변화시켜야 하는 것은 무엇인가?’, ‘나에게 가장 중요한 것은 무엇인가’ 등의 질문을 새롭게 던짐으로써 과거와는 다른 발달 시기로 진입하게 된다. 성인여성의 발달과정에 대한 이론을 최초로 정립한 Levinson(1996)은 “어느 특정시기의 개인 삶의 양식 또는 디자인”(p.42)으로 정의되는 ‘인생구조(life structure)’라는 개념을 이용하여 개인이 갖는 인생구조가 대체로 생애주기에 따라서 일정한 양상을 보이며 각 인생구조 단계의 중요한 중심요소에 의해 여성의 자기정체감이 형성된다고 하였다. 특히 “통상 28세에서 33세에 끝이 나는 30대 전환기는 아동기와 20대에 해결되지 못한 문제들을 다루고 30대에 적합한 인생구조를 형성하기 위해 스스로 두 번째 기회를 제공해주는 시기”(p.165)라고 설명하였다. 즉, 30대 전환기는 기존의 한계에서 벗어나 새로운 세상을 준비하며 개별화된 자신으로 구조화되는 시기인 셈이다. 이처럼 여성의 인생구조에 있어 30대 전환기가 성인 이전과 이후를 잇는 중요한 발달단계라는 특성을 전제할 때, 이 시기에 놓인 여성들의 경력전환을 살펴보고 이들의 경력전환에 영향을 주는 원인과 경력전환 준비과정을 살펴보는 연구는 성인여성의 개별화된 삶의 완성도를 높이는 한편 만족스러운 경력개발을 위해서 꼭 필요하다고 할 수 있을 것이다.

하지만, 30대 전환기 미혼여성의 경력개발과 관련된 연구는 국내 전무한 실정이다. 30대 전환기 미혼여성 경력개발의 독자적 특수성이 관심 받지 못한 데는 여성의 경력개발을 결혼, 임신, 출산과 같은 여성 생애사건과 연결시킨 관점이 우세했기 때문이다. 그간 국내에서는 경력단절을 경험한 기혼여성 대상을 중심으로 재취업 관련 연구와 직장여성 대상의 경력개발을 중심으로 여성의 경력개발 연구로 나뉘어 진행되어 왔다. 기혼여성의 경력단절의 유발 요인이나, 재취업의 영향요인 연구(손승현, 이영민, 2009; 은혜경, 김창대, 2011; 하애란, 2010), 일터 재진입 과정탐색 연구(박수정, 2015; 장서영, 2008), 직업이동에 관한 연구(오은진, 이한나, 2013), 고학력 경력단절 여성의 경력개발요구도조사와 재교육(김영경, 2007; 김정란, 전혜숙, 2006) 등이 경력단절 여성의 재취업 관련 연구가 전자에 해당된다. 한편, 직장여성 대상의 경력개발과 관련된 연구로는 여성의 커리어 지향성에 미치는 영향에 관한연구(김완석, 김선희, 2005), 초기 경력 여성의 이직의도에 영향을 미치는 연구(김양신, 이영민, 2015), 비서 등 특정 조직이나 직무에 종사하는 여성의 경력전환 과정에 대한 탐색연구(임희정, 2011), 여성 박사들의 경력개발에 관한 탐색적 연구(김효선, 2013) 등이 진행되었다.

기존의 선행연구들은 여성의 경력개발에 영향을 미치는 다양한 변수와 재취업에 필요한 역량을 조망하는 한편, 여성 생애사건과 여성 경력개발 간에 어떠한 연관성이 있는지를 조망했다는 점에서는 커다란 의의가 있다. 하지만, 여성의 경력개발을 여성 개인의 진로발달의 관점보다는 경력단절여성의 재취업과 같은 사회문제로서의 여성인력의 활용 측면에서 접근하고 있다는 점(김효선, 2013), 여성의 경력개발의 영향요인을 여성 내부욕구나 정체성

변화에서 찾기보다 결혼 및 출산, 남편의 태도, 자녀의 수, 양육수당 등 외부요소와 연결 짓는 점(성문주, 2012) 등에서 볼 때 전통적 젠더관점에서 집단화된 여성을 위한 경력개발을 접근해왔다는 한계점을 지닌다고 할 수 있을 것이다.

이에 본 연구는 결혼, 임신, 출산, 양육처럼 겉으로 드러나는 여성생애사건 이외에 여성 정체성의 혼란 및 위기가 경력전환을 일으키는 강력한 변인일 수 있음을 가정하고, 자아 정체성의 변화와 경력전환과의 관계를 조명해 보고자 하였으며 여성의 경력전환을 일으키는 다양한 원인들을 분석하기 위해서는 여성이 속한 집단의 사회문화적 맥락을 파악하는데 주목하였다. 특별히 30대 전환기라는 특수한 인생구조에 진입한, 우수 역량의 미혼 여성들을 대상으로 이들이 경력전환에 이르게 된 과정을 분석하는 본 연구는 고학력 여성인력의 경력단절 예방을 위한 교육과 상담에 도움을 주는 한편, 여성 자아정체성의 발달 단계별 특성을 반영한 통합적 경력설계 프로그램을 이끌어 내는데 도움을 줄 것으로 기대한다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

- 첫째, 30대 전환기 우수역량 미혼여성들의 경력전환에 영향을 주는 요인은 무엇인가?
- 둘째, 30대 전환기 우수역량 미혼여성들의 경력전환은 어떤 과정으로 이루어지는가?
- 셋째, 이들의 경력전환 과정에서 나타나는 정체성 변화는 무엇인가?

## II. 이론적 배경

### 1. 여성의 자아정체성 발달

자아정체성(self-identity)은 다른 사람이나 집단과 관련하여 자아를 정의하는 방식이다. 즉, 나를 둘러싼 사회적 관계 속에서 자신의 지위와 그 지위와 결부된 역할들에 관한 일련의 정의들로 구성된다고 볼 수 있는데 이것은 ‘나는 누구인가’에 대한 물음에 대한 답인 동시에 자신에 대한 종합적인 상이기도 하다. 우리의 자아정체성은 사회적 관계 속에서 형성되며 사회문화적 상황과 분리될 수 없으며 자신을 둘러싼 모든 사건에 끊임없이 변화, 수정되며 일상의 경험들은 모두 정체성을 구성하는 자원이 된다. 따라서 여성의 자아정체성을 이해하기 위해서는 사회문화적 관계 속에서 여성의 역할과 지위와 함께 여성이 경험하는 독특한 생애주기, 발달단계, 사회적 상황 및 변화 모두를 고려해야 할 필요가 있다.

자아정체성 발달 양상이 성별에 따라 다를 수밖에 없다는 입장을 취하는 학자들은, 여성이 갖는 성역할과 젠더정체성이 성별 간의 차이를 발생시킨다고 설명한다. Sanguiliano (1987)은 여성에게 나타나는 차별화된 특성과 여성 특유의 욕구가 존재한다는 점을 강조하며 기존 발달단계 이론가들은 이 같은 특성을 배제한 채 여성의 정체성 발달을 기술하는 중대한 약점을 가지고 있다고 지적했다. 여성의 정체성 발달 과정은 기존의 발달단계이론

가들이 주장하는 것처럼 고정된 발달단계를 따르는 것이 아니라 여성의 삶을 둘러싼 경험과 사건들에 따라 다양한 형태로 발전한다고 보았기 때문이다. 특히, 여성의 자아정체성은 여성적인 것으로 간주되는 성역할에 대한 기대들 때문에 갈등하게 되며, 이로 인해 정체성 발달이 지연되게 된다고 주장했다. 여성발달 심리학자인 Gilligan(1978)은 여성의 자아정체성 발달에 성차가 존재한다고 주장하며 ‘여성’의 정체성 형성과 발달은 친밀성이 주요한 요인으로 작용하며 중요한 의미를 갖는다고 설명하였다. 그는 여성의 정체성 발달과정은 친밀성과 정체성의 형성이 동시에 진행되거나 친밀성이 정체성에 앞서 형성되는 경향이 있는 반면, 남성의 경우는 정체성 형성에 있어 분리와 개별화 과정이 중점적으로 작용한다고 주장했다. 관계를 중심으로 발달하는 여성의 정체성은 독립된 성취를 중시하며 발달하는 남성의 정체성에 비해 중요한 타인의 반응에 의존하는 성향(Josselson, 1973)이 두드러질 수 있다는 해석을 가능하게 한다.

여성의 자아정체성은 발달양상에 있어 나타나는 전반적인 성차 이외에도 정체성을 구성하는 요소 측면에서도 살펴볼 필요가 있다. 일부 학자들은 자아정체성은 심리사회적 발달과 함께 변화하는 것으로 보고, 개인, 관계, 집단 수준에서 정의하고 있다. Vignoles(2010)은 개인의 정체성을 개인적 정체성, 관계적 정체성, 집단적 정체성, 그리고 이들 간의 교집합으로 구성되는 것으로 보고 통합적 관점에서 정체성을 이해하고자 하였다. 개인적 정체성, 관계적 정체성, 집단적 정체성은 사회적 동기, 자기지식의 유형, 자기가치의 원천이 서로 다르며, 그로 인해 사람들의 관심과 사회적 상호작용 방식이 상이하게 나타나는데 개인 수준의 자아정체성은 자신의 독특함에 근거하여 자신을 정의하는 반면 관계적 자아정체성은 특정한 다른 사람과의 일대일 관계(dyadic relationship)에 근거하여 자신을 정의한다. 한편 집단 수준의 자아정체성은 자신이 속한 사회적 집단에 초점을 맞춰 자신을 정의한다. 집단적 정체성을 가진 사람은 소속조직에 대해 자부심과 소속감을 가지며(Tyler & Blader, 2003) 소속집단의 관점으로 자신을 바라보고, 행동하려고 한다.

여성이 자신을 여성 집단의 구성원으로 인지하고 느끼는 성별 사회정체성은 집단적 정체성과 밀접한 연관성이 있다. 모든 인간은 자신이 속한 성에 사회가 부여하는 가치와 태도를 내면화 시키고 이러한 기준에 자신을 동일시하는 모습을 나타내는 집단적 정체성을 갖는다고 할 때 여성은 자신이 여성이라는 범주에 속한다고 인식하며 성별집단에 대한 젠더인식(gender perception)과 이와 관련된 정체성이 형성된다. 따라서 사회화된 ‘여성’으로 자신을 인식하는 젠더 정체성은 여성으로 하여금 차별 받는 사회적 약자라는 자의식을 형성하게 하는 동시에 기존 질서에 저항하는 여성주의 의식을 생성하여 자아에 대한 새로운 정체성의 전략을 구사하게 만드는 역할을 제공할 것이다(이미란, 2008).

## 2. 경력전환과 정체성 구성

성인발달을 단계적으로 접근한 Super(1957)는 ‘개인이 일생동안 밟게 되는 직업들의 일련의 순서’를 경력이라고 정의하였다. 경력은 어떠한 관점으로 어떻게 정의 내리는가에 따라 달리 정의될 수 있지만 일반적으로 한 개인의 일생에 걸쳐 일과 관련되어 얻는 총체적 경험으로 인식돼 왔다. 그러나 최근, 경력을 바라보는 시각이, 일과 관련된 직업 활동뿐만 아니라 생활 전반에서 일어나는 사건과 경험에 대한 통합으로 바라보는 관점으로 이동하면서 경력활동에 대한 태도와 접근 역시 변화되고 있다. 전통적인 패러다임에서의 경력과 최근 변화되고 있는 경력 패러다임을 비교해보면 먼저, 전통적인 패러다임에서의 경력이란 조직 내에서 맡고 있는 일련의 지위를 일컫는 의미로써, 조직 구성원들의 경력은 안정성이나 계급, 명확하게 정의된 직무와 지위, 그리고 승진과 같은 개념으로 인식되어 왔으며(최윤미, 길혜지, 2012), 경력전환 역시 사회 부적응이나 적응 기술의 부족, 불평자, 결격사유자 등으로 낙인되는 등 부정적인 시각(전형영, 2014)으로 해석되어 왔다.

그러나 최근에 들어와서 경력은 더 이상 특정 조직과 기존의 경력 경로에 얽매어 있지 않고 일생에 걸쳐서 일어나는 개인의 삶의 경험이라는 의견들이 등장하면서 경력전환 역시 자아실현의 한 방법이며, 개별화된 자신의 삶을 추구하는 과정(Dirkx, Mezirow, & Cranton, 2006)으로 보는 긍정적 관점이 우세하다. 즉, 경력전환을 자신의 이상적 직업을 찾아가는 과정인 동시에 새로운 직업을 통한 삶을 의미를 재탐색하는 개인의 행복 지향적 행위로 풀이하고 있는 것이다. 이처럼 전통적인 직장관과 조직 개념이 무너지고 조직차원의 경력개발 개념 대신 개인의 경력개발에 대한 책임이 중시되면서 경력전환 역시 무경계 경력(boundaryless career)와 프로틴 경력(protean career)이라는 새로운 경력패턴으로 접근, 확장되고 있다.

프로틴 경력이란 환경변화에 따라 자유자재로 변화가 가능한 능력을 갖춘 경력을 의미한다. 따라서 어떤 하나의 조직 내에서 발생하는 것이 아니며(Hall, 2002) 조직이 아닌 개인 스스로가 경력을 관리하고 성공의 기준은 주관적인 것을 더 중시한다(김시진, 김정원, 2010). 프로틴 경력에서는 직무수행능력보다는 전반적 적응력을, 한 직장에서의 고용안정보다는 노동시장에서의 고용가능성을 중시하며 일 중심의 자아 만족보다 총체적 자아실현을 성공의 지표로 여긴다(Hall, 2002). 프로틴 경력의 궁극적 목적은 성취감, 만족감 같은 심리적 성공으로 인생에서 자신이 가장 중요시하는 목표를 얻는 것, 삶과 일의 통합, 일상의 여유 등이 여기에 해당되며, 개인마다 경력을 추구하는 방식은 다양할 수 있다. 반면 무경계 경력은 공간적인 경력 범위에 구애받지 않는 것으로 조직 내 이동이 아니라 조직간의 자유로운 이동을 의미한다(Arthur, 1994). 무경계 경력과 프로틴 경력 모두 조직차원의 경력경로에 대한 의존성을 낮추고 주관적 경력성공에 대한 추구가 높은 경력 태도를 일컫는 것이지만, 둘 간의 미묘한 차이점이 존재한다. 예를 들어, 프로틴 경력태도는 경력

관리에 있어 실행과 학습요구에 적응할 수 있는 자기 주도성(self-directed)을 강조하기 때문에(Briscoe & Hall, 2006) 프로틴 경력태도를 지닌 사람들은 자유, 성장과 같은 자신의 핵심 가치 기준에 따라 경력을 자유자재로 변경한다. 반면, 무경계 경력태도를 소유한 사람들은 성과를 통한 고용가능성을 스스로 창출하며, 시장에서 자신의 가치에 대한 평가에 따라 경력개발 차원에서 조직 간의 이동을 넘나든다. 이와 같은 경력태도를 지닌 사람들에게 높고 낮은 수준의 경력전환은 일상적인 선택인 동시에 자신의 가치와 만족감을 실현하는 도구인 셈이다.

한편, 경력전환을 둘러싼 국내의 연구동향을 살펴보면 크게 세 가지로 구분할 수 있다. 먼저 국내 연구들의 경우, 중장년층을 대상으로 퇴직 이후 경력전환 전개과정에 탐색에 대한 연구(전현영, 손은령, 2014)와 특정 직무를 대상으로 조직 내 직무이동 양상에 대한 연구(유현중, 2004; 이수연·박순용, 2012), 이직 의도나 이직행위에 영향을 주는 요인 분석 및 경력 적응력에 관한 연구(김나형, 진성미, 2013; 안세연, 김효선, 2009; 최윤미, 길혜지, 2012)가 주로 진행되어 왔다. 경력전환에 관한 국내 연구들의 가장 큰 특징이자 한계점은 경력전환의 의미를 경력 변화의 총체적 과정으로 접근하기보다 단순히 이직이나 전직 의도 정도로 여기고 측정해 왔다는 점으로 정리할 수 있다. 하지만 해외 연구들의 경우 조직 내 경력이동 뿐만 아니라 산업, 조직, 직업 간의 경력변경까지 경력전환의 범위에 포함시켜 보다 포괄적으로 경력전환을 다루고 있다는 특징이 있다. 더불어 경력전환의 수준(size)과 범위를 결정짓는 요인에 대한 분석연구들(Nicholson & West, 1989; Slay, 2006)도 진행되고 있는데 경력전환에 영향을 미치는 요인을 분석한 상당수의 선행연구들은 정체성이 경력전환에 미치는 영향에 대해 집중한다. 한 예로, Ibarra(1999)는 조직만족, 사회와 개인의 역동, 네트워크 범위 등이 경력전환 의도와 경력전환 수준에 영향을 주며 여가활동, 교육 프로그램 등록, 커리어 상담 등과 같은 새로운 역할에 노출될 수 있는 실험적 경험들 역시 개인의 경력전환을 촉진시킨다고 설명한다. 왜냐하면, 새로운 역할에 대한 적응 자체가 기존 정체성을 해체하고 새로운 직업 정체성을 형성하는 기회를 제공하기 때문이다. 이는 직업 정체성의 상실 및 새로운 정체성 형성처럼 정체성 변화가 개인의 경력전환을 일으키는 주된 변인임을 가정할 수 있는 부분이다. Conroy & O'Leary-Kelly(2014)는 일과 관련된 정체성의 상실은 기존의 정체성의 붕괴를 촉발하는 동시에 자기에 대한 새로운 정체성 발달의 필요를 생성하는데, 이 과정에서 기존 정체성과 새로운 정체성의 진입과 퇴출 사이에 '경계적(liminal) 상태'가 존재한다고 설명했다(성기정, 2015). 이는 일을 통해 인간은 기존의 정체성에서 새로운 정체성으로 이행하는 경계 상태를 경험하기도 하고 반대로 정체성의 변화를 통해 일의 경계 역시 달라질 수 있음을 가정하는 본 연구의 관점과 맞닿아 있는 부분이다.

### Ⅲ. 연구방법

본 연구는 질적 연구방법 중에서 근거이론(grounded theory)을 활용하였다. 근거이론이란 수집된 자료들을 근거로 하여 이론적 체계, 과정, 실행, 혹은 실질적인 주제에 관한 상호작용 등을 설명하는 이론의 생성을 목적으로 한다(Creswell, 2003). 근거이론(grounded theory)은 상징적 상호작용주의 관점에서 사회현상에 대한 이해, 즉 사람들이 그들의 삶 속에 존재하는 문제 상황을 어떻게 다루는가를 밝히기 위해 Glaser와 Strauss에 의해 개발된 연구방법론으로, 하나의 과정을 설명하기 위해 활용할 수 있는 모형이나 이론이 없을 때 가장 적절한 설계 형태다(최정숙, 2004). 더불어 근거이론 방법은 이미 개발된 이론 및 이론에서 비롯되는 개념적 틀을 가지고 연구문제 및 가설을 검증하기 보다는 이를 구축하는데 목적이 있다. 즉 양적 연구방법으로는 설명하기 힘든 행위자의 행위, 경험세계, 삶의 본질 등을 행위자 자신의 목소리를 통해 이해하고 해석하기에 근거이론 방법을 연구방법으로 선택하게 되는 것이다(유기웅 외, 2012).

#### 1. 연구 참여자

본 연구의 대상은 첫 경력전환을 시도한 시점을 기준으로 직장생활 5년 이하의 '30대 전환기 대졸 미혼여성' 10명이다. 이 중 본 연구 참여자들은 Nicholson과 West(1989)가 정의한 경력전환 규모 중 기존 업무와 비교해 색다르거나 급진적 변화가 있는 높은 수준의 경력전환을 시도하고 있는 우수역량 대상자로 제한하고 목적표집 하였다. 목적표집은 연구의 목적을 위하여 연구자가 의도적으로 표집하는 것으로 연구자의 판단에 의해 표본을 추출함으로써 대표성 있는 표본을 확보할 수 있는 장점이 있다(성태제, 시기자, 2010). 본 연구자는 연구 참여자 선발을 위해 SNS, 지인, 지인추천 등의 경로를 통하여 섭외하였다. 총 27명의 자발적 지원자가 모집되었으며, 이 중 본 연구에 부합하는 성인 여성을 선별하기 위해 이메일 혹은 SNS 메신저를 통해 간단한 사전 인터뷰를 진행하였다. 사전 인터뷰에는 구체적인 학력, 경력, 경력전환 이유, 자신에 대한 평가를 묻는 질문을 포함하였으며 이중 높은 수준의 직업전환을 경험한 우수역량 여성이라고 판단되는 총 10명을 선발해 심층인터뷰를 실시하였다.

우수역량 여성을 연구 참여자로 선발하기 위해 본 연구자는 퇴사 전 인사고과 등급, 탁월한 업무수행 경험여부, 특별 승진여부, 수상경험 등의 요소를 종합적으로 고려하여 우수역량 여부를 판단하였다. 본 연구에서는 경력전환이 일어나기 마지막 직장을 기준으로, 인사고과 점수를 묻고 고성과자로 분류될 수 있는 여성인지 확인하는 작업을 거쳤다. 최근의 인사고과를 묻는 질문은 “당신의 최근 인사고과를 아래에서 선택해 주십시오.”였으며 응답자들은 1) A(상위 10%) 2) B(상위 11%-30%) 3) C(31%-60%) 4) D(61%-80%) 중 하나를 자

신의 인사고과결과로 응답하였다. 이후, 대기업인 L사의 고성과자 분류표를 참조하여, A(상위 10%)로 응답자에 한해, 연구에 포함시켰다. 더불어 연구대상 선발 시 자기소개시 자신을 우수역량 보유자라고 생각하는 이유를 사전질문지를 통해 간단히 답하게 하였으며, 이후 심층인터뷰 과정에서 본인을 우수한 역량을 지닌 인재로 평가하는 이유에 대해 재확인하였다. 자신이 우수역량 인재라고 생각하는 원인에 대해 연구 참여자들은 “재직 기간 내내 최우수 고과점수 받음”, “사장 참석 회의에서 PT 진행함”, “수석 입사 및 조직 내 핵심인재로 인정받음”, “퇴사의도를 밝힐 때 조직 내 최고 권력자 임원이 직접 퇴사를 회유할 정도로 인정받음”, “수시로 동종업계에 스카우트 제의받음”, “타부서 팀장에게 러브콜을 받을 정도로 업무능력을 인정받음”, “우수한 업무수행자에게 수여하는 상 여러 차례 받음” 등의 답변을 확인하였다.

더불어 본 연구의 참여자로서 첫 직장생활 5년 이내 성인여성으로 한정해 선정한 것은 경력 5년 미만의 초기경력자들에 대한 다수의 선행연구(이영민, 임정연, 2010; 장서영, 장원섭, 2008) 등에서 초기경력자 여부를 분류하는 기준으로 5년차를 제시하고 때문이다. 단,

〈표 1〉 연구 참여자의 일반적 특성

사례	전환 시도 나이	현재 나이	경력전환 전 학력	경력전환 후 학력	전환 중 결혼 유무	현재 결혼 유무	형제관계	커리어 전환 전 직업	커리어 전환 후 직업
1	30	31	국내 대학 졸업	국내 대학원 재학	미혼	미혼	남동생 1	대기업 브랜드사업부 대리	통번역사 준비 중
2	28	31	국내 대학 졸업	국내 대학원 졸업	미혼	기혼	여동생 1 남동생 1	대기업 엔지니어. 대기업 홍보팀 사원	ngo 활동가 공기업 교육팀 대리
3	30	41	국내 대학 졸업	해외 대학원 졸업	미혼	미혼	남동생 1	대기업 해외영업팀 대리	프랜차이즈 영어학원 원장
4	28	29	국내 대학 졸업	-	미혼	기혼	여동생 1	중견기업 회계팀 계장	이미지 컨설팅
5	27	32	국내 대학 졸업	-	미혼	기혼	언니 1 남동생 1	외국 크루즈 승무원	진로교육 강사
6	30, 32	35	국내 대학 졸업	국내 대학원 졸업	미혼	기혼	남동생 1	전문 잡지 기자 프리랜서 기획자	전문 계약직 공무원
7	29	29	국내 대학 졸업	-	미혼	미혼	남동생 1	대기업 소프트 엔지니어링 대리	의상 디자이너 준비 중
8	29	29	국내 대학 졸업	-	미혼	미혼	남동생 1	대기업 비서실 대리	유학 준비 중
9	31	32	국내 대학원 졸업	국내 대학원 박사과정 중	미혼	미혼	-	대기업 마케팅팀 대리 외국계 회사 마케팅팀 대리	대학 전임교수 준비
10	30	35	국내 대학원 졸업	-	미혼	미혼	오빠 1	건축설계사무소 과장	카페 운영

경력전환이 일어난 당시 미혼이었던 여성을 대상으로 연구를 진행하였기 때문에 연구 참여자의 현재 연령과 결혼유무는 고려치 않았다. 면담에 앞서 모든 참여자들에게 연구취지와 목적을 충분히 설명하고, 수집된 자료는 연구의 목적으로만 사용되며, 연구과정 중 연구에 대한 부담감이나 의구심이 들 경우 언제든지 참여를 중단할 수 있음을 설명하였다. 이후 연구동의서 작성과 녹취여부에 대한 동의를 구하였다.

본 연구에 참여한 성인여성 10명의 기본적 사항은 <표 1>에 제시된 바와 같다. 참여자의 개인 신상을 보호하기 위해 식별번호를 부여하였으며, 식별순서는 가나다 순이다.

## 2. 자료수집

본 연구를 수행하기 위한 자료수집방법은 심층면담이었다.

각 연구 참여자들에 대한 면담은 2015년 3월 2일부터 6월 7일까지 약 세 달에 걸쳐서 이루어졌다. 1차 면담은 2시간에서 4시간 정도로 진행되었으며, 주로 점심시간과 퇴근 시간 이후 연구 참여자가 편한 시간에 이루어졌는데 면담장소는 참여자의 직장근처에 있는 조용한 카페나 레스토랑에서 진행하였다. 면담은 1명의 연구 참여자와의 예비 면담에서 얻은 정보를 토대로 반구조화된 면담과 비구조화된 면담을 혼용하여 활용하였다. 구성된 반구조화 된 질문지는 연구 참여자 중 1인에게 사전 면접을 실시한 다음 다시 검토를 거쳐 수정하여 보완하였다. 공통된 면접 질문내용은 첫째, 경력전환을 고려하게 된 요소는 무엇인가? 둘째, 경력 전환을 결심하게 된 결정적 사건은 무엇인가? 셋째, 경력전환을 시도하기 위해 구체적으로 노력한 행위들은 무엇인가? 넷째, 자신을 둘러싼 인간관계와 경력전환 결정에 따른 주변 반응은 어떠한가? 다섯째, 경력전환을 시도한 후 결과는 무엇인가? 이다. 면담의 경우, 1차 면담 후 필요한 경우 30분 내외의 추가적 인터뷰를 전화, 이메일, SNS 등을 통해 추가로 진행하였다.

연구자는 면담한 모든 내용은 모두 녹음하였으며, 녹음한 자료를 반복적으로 청취하면서 전사한 후 내용을 코딩하였다. 이와 함께 면담 진행과정과 면담 진행 후, 전사를 하며 든 생각이나 느낌, 깨달음 등을 정리한 메모, 성찰일지, 연구노트 등을 분석과정에 참고하였다. 자료분석은 초기자료 생성과 동시에 실시하였다. 즉, 첫 면접 시 작성된 메모, 연구노트의 분석에서부터 자료 분석을 시작하였고 계속적으로 자료 분석 과정을 반복하여 포화상태에 이를 때까지 분석을 하였다. 수집된 자료와 분석된 결과의 신뢰도와 타당도를 높이고자 전사기록과 분석결과를 연구 참여자 모두에게 재확인하는 절차를 거쳤다.

## 3. 근거이론을 적용한 자료분석 방법

본 연구에서는 Strauss와 Corbin의 분석과정을 따랐다. Strauss와 Corbin(1996)은 수집된

자료의 분석단계로 개방코딩, 축코딩, 선택적 코딩의 일련의 과정을 제시하였으며, 이 과정을 통해 분석한 자료들이 하나의 시각적 모형이나 이론으로 제시된다. 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

제1단계는 수집한 자료들을 모두 전사하여 원자화 한 뒤 개방코딩(open coding)하는 단계이다. 개방코딩은 수집한 자료에 대한 범주를 만들어 내는 과정이다. 이 단계에서는 원자료의 개념화를 위해 전사된 자료를 꼼꼼히 읽고 면담 당시의 참여자의 어투를 통한 감정 등을 고려하여 문장 의미에 대한 개념을 자료에 밀착하는데 유용한 동명사(gerund)형태의 코딩방법으로 정리하였다. 도출된 개념들은 반복적 비교방법(constant comparative analysis)을 통해 분류하고 유사한 개념들을 함께 묶은 후, 개념들을 상위범주로 묶어서 범주들의 속성과 차원을 설정하였다. 이 과정에서 단어별, 줄별, 사건별 코딩을 통한 초기코딩을 거쳐 초점코딩을 거쳤다. 이후 본 연구자는 4인의 전문가에게 개념-하위범주, 범주들의 관련성을 표로 제작하여 중첩성, 논리성, 개념의 모호성을 검토 받아 수정하였다.

제2단계는 축코딩(axial coding)단계로서 “범주들 사이에 연합관계를 만들면서 개방코딩 후에 새로운 방식으로 자료를 다시 조합하는 단계”이다(Strauss & Corbin, 1996, p.116). 즉, 패러다임(paradigm model)을 활용하여 범주들을 연결시키는 단계인데 패러다임에는 자료 내에서 제시되는 중심생각인 ‘중심현상(phenomenon)’과 중심현상의 원인이 되는 조건(인과적 조건, 맥락적 조건, 중재적 조건)이 있고, 이 조건으로 인해 사람들이 마주치게 되는 상황, 문제, 쟁점을 다루는 방식인 작용/상호작용, 그리고 작용/상호작용에 의한 결과로 구성된다. 이를 통해 우수역량 미혼여성들의 경력전환 과정 내 정체성 갈등을 중심으로 나타난 범주들의 관계를 시각적으로 나타내는 패러다임을 작성하였다.

제3단계는 선택코딩(selective coding)단계이다. 이 단계에서는 각 개념들의 관계를 하나의 통합된 형태로 이해하기 위해 범주들을 통합하고 핵심범주(central category)를 이끌어내는 작업을 한다(Glaser, 1978). 즉 시간의 흐름에 따른 변화된 상황들을 추적하는 이야기 윤곽(story line)을 통해 핵심범주를 도출하는 것이다.

#### 4. 자료의 신뢰성 타당성 확보

Guba와 Lincoln(1985)는 질적연구가 양적연구와 구분되게 수행되는 과정에서 4가지 기준인 사실적 가치, 적용성, 일관성, 중립성을 고려하면서 연구의 질을 관리해야 좋은 평가를 받을 수 있다고 주장하였다(신경림, 2000, 재인용).

첫 번째로 사실적 가치(truth value), 즉 신빙성을 갖추기 위해 연구자는 참여자를 면접하고, 참여자와 나눈 대화의 핵심을 정리하여 확인하는 과정과, 해석이 모호한 문장들을 따로 표시해 직접 확인하는 작업을 반복하였다. 더불어 참여자들에게 본 연구의 결과가 얼마나 그들의 경험을 잘 설명하였는지 확인하는 작업을 거쳤기 때문에 사실적 가치 기준을

부합하였다고 할 수 있다.

두 번째로 적용성(application)을 위해 연구자는 연구에 참여하지 않은, 경력전환을 경험한 미혼 여성 3인에게 본 연구의 결과가 공감할 수 있는 내용인지 확인하는 과정을 가졌다. 더불어 심층면담에서 나눈 대화를 최대한 그대로 서술함으로써, 이 연구결과와 다른 상황과 맥락에 접목할 수 있는지 판단할 수 있도록 하였다.

세 번째로 일관성(consistency)을 충족하기 위해 연구자는 두 학기 동안 질적 연구수업을 통해 담당교수에게 연구진행과정을 보고하고 지도받는 과정을 거쳤으며, 질적 연구 전문가 4인(평생교육학, 사회학 박사 2인, 교육공학 박사 2인)의 검토 작업을 거쳤으며 질적연구 수업을 듣는 박사과정 학생 30명 앞에서 본 연구결과의 발표 및 토의작업을 거쳐 본 연구결과가 미혼여성의 경력전환 과정 경험을 잘 보여주고 있는지 확인하는 작업을 가졌다. 그 결과, 공감되는 연구결과라는 긍정적 피드백을 얻었기 때문에 일관성을 확보하였다고 보았다.

마지막으로 중립성(neutrality)을 위해 연구자는 모든 대화를 꼼꼼히 기록하고 동시에 성찰노트와 면담 시 메모, 참고문헌 등을 함께 확인하며 비판적이고 중립적인 시각으로 평가를 시도하는 노력을 기울였다.

## IV. 연구결과

### 1. 개방코딩 및 축코딩 결과

본 연구의 결과 중심범주로 ‘정체성 혼돈 속 전문역량 기반의 내 일 통한 온전한 자기되기’가 도출되었다. 중심범주를 이끌어 내는 근거자료로 총 224개의 개념과 46개의 하위 범주, 17개의 상위범주가 도출되었다. 근거자료를 통해 인과적 상황, 맥락적 상황, 중심현상, 중재적 상황, 상호작용 전략, 결과에 해당하는 근거이론 패러다임 모형을 분류하였으며, 내용은 <표 2>와 같다.

### 2. 축코딩

근거이론을 도출하기 위해서는 중심현상이 나타나는 배경이 되는 여러 조건들과 중심현상이 나타나는 과정을 통합하여 시각적으로 제시하여야 한다. 패러다임 그림을 통해, 특정한 주제현상이 왜 나타났으며, 어떻게 전개되었는지를 보다 쉽게 이해하고 정리할 수 있기 때문이다. Strauss와 Corbin(1996)은 어떤 현상의 맥락 혹은 구조와 구체적인 사건이나 행위의 과정(process)을 상호 연계하여 제시할 수 있는 분석적 도구로서 패러다임(paradigm) 제

〈표 2〉 패러다임 요소와 범주와의 관련

개념	하위범주	상위범주	패러다임 요소
부모에게 가장 예쁨 받는 아이 뛰든 잘 하는 자랑스러운 딸 부모의 체면 살려주는 역할 맡기 기대부응 못할 시 죄책감 갖기	유능하고 똑똑한 딸	부모의 기대 한 몸에 맡기	
가족 위한 자발적 희생하기 가족에 대한 경제적, 심리적 책임감 갖기 부모기대 반영한 진로선택 의무감	심리적 장녀 역할		
끝나지 않는 부모의 일상 간섭 부모의 적극적 진로개입과 수용	부모와 미분리 된 성인아이		
딸에 대한 아버지 야망 투사 남성적 가치, 인생 목표로 삼기 아버지 인정과 칭찬 갈구하기	아버지의 딸	엄마아빠의 딸로 길들여지기	인과적 조건
이루지 못한 어머니 꿈, 내재화하기 딸에 대한 의존으로부터 해방되고픈 욕구 엄마를 기쁘게 해 줄 딸 역할에 갇히기 상호 간 긴밀하고 특별한 관계욕구	어머니의 딸		
객관적 성공에 집착하기 대기업 중심의 구직활동			
부모 반대로 희망전공 포기하기 재능, 적성 무시된 체면치레 취업 개인맞춤형 진로 프로그램 부재	주체적 진로선택 실패	초기진로설정 실패와 좌절	
차선책으로 입사한 직장 입사 후 본격적 시작된 진로고민	입사 후 본격적 진로탐색 시작		
풍부한 문화적 경험 쌓기 뛰어난 학업성취 이뤘던 청소년기 하고 싶은 걸 다 지원해준 부모님 뛰어난 성과와 조직의 유망주로 인정받기	유능한 여성으로 성장하기		
잡일, 심부름꾼으로 전락 기가 센 여성이라는 낙인 경험하기 쓸모없는 존재라는 자기 폄하 중요하지 않은 존재		자기개념의 변화	중심현상
새롭지 않은 반복적 지루한 삶 역량보다 낮은 수준 업무하기 맞지 않는 업무에 대한 자괴감	심리적 신분하락 및 자존감 손상 경험하기		
욕구불만과 비판적 정서가 일상 뒤덮음			

〈표 2〉 패러다임 요소와 범주와의 관련

(계속 1)

개념	하위범주	상위범주	패러다임 요소
차별적 언행과 반말 부르기			
남자동료들의 무시와 선긋기	직 · 간접적		
핵심적 업무 배제와 누락	성차별		
어린여자 함부로 대하기			
가부장적 문화와 정서적 폭력에 노출되기			
직장 내 친밀한 관계의 부재	남성 중심적		
체력한계 용인되지 않는 군대식 문화	조직문화		
공적영역에서 사적영역의 성역할 요구받기		여성으로 깃뻛히며	
여성성 폄하하기		생존하기	
타 여성동료 무시, 경계하기	무의식적		
평범한 여성으로 사는 것에 대한 두려움	여성성 혐오		중심현상
남성적 가치와 남성성 동경하기			
여성으로 살아가기의 특수성 깨닫기			
‘이상한 여자’ 된 구조적 원인 찾기	자생적 여성주의		
내 목소리에 대한 권리 인식하기	인식 싹트기		
여성 네트워크 구축하기			
전통적 여성상의 잔재	이중적 여성 정체성 소유		
온정적 차별 선호하기		경계인으로 겪는	
가족의 바람과 자기욕구 충돌	개인, 집단	정체성 혼란	
집단 정체성과 개인 정체성 갈등	정체성 간 충돌		
소속집단이 주는 혜택과 개인적 허기			
선배여성의 경력침체 간접경험하기	간접적 경력단절		
일 가정 양립 어려움 관찰하기	경험하기		
조직 내 커리어 비전 부재		여성생애주기	
임신, 출산 희망하지 않기로	결혼계획 수정하기	관찰과 두려움	
만혼 선호하기			
여성 롤 모델 발견의 어려움	여성 롤모델		
여성입원 전무한 현실에 좌절	부재한 현실		
기계적으로 순응하기			
내 목소리 잃어가고 있는 것에 대한 슬픔			맥락적 조건
권한과 자율성 상실된 삶	직장생활		
일과 쉽 분리 불가능	불만감 고조		
고용, 승진의 불안감 느끼기		회사인간에 대한	
쉽 없이 일하기를 강요하는 문화		회의감	
40대 이후 명퇴 당하는 상사들			
영업을 위한 접대문화와 금품 관행	부적절한 관행,		
공정하지 못한 인사 시스템	사내정치 환멸 느끼기		
업무능력보다 사내정치로 출세하기			

〈표 2〉 패러다임 요소와 범주와의 관련

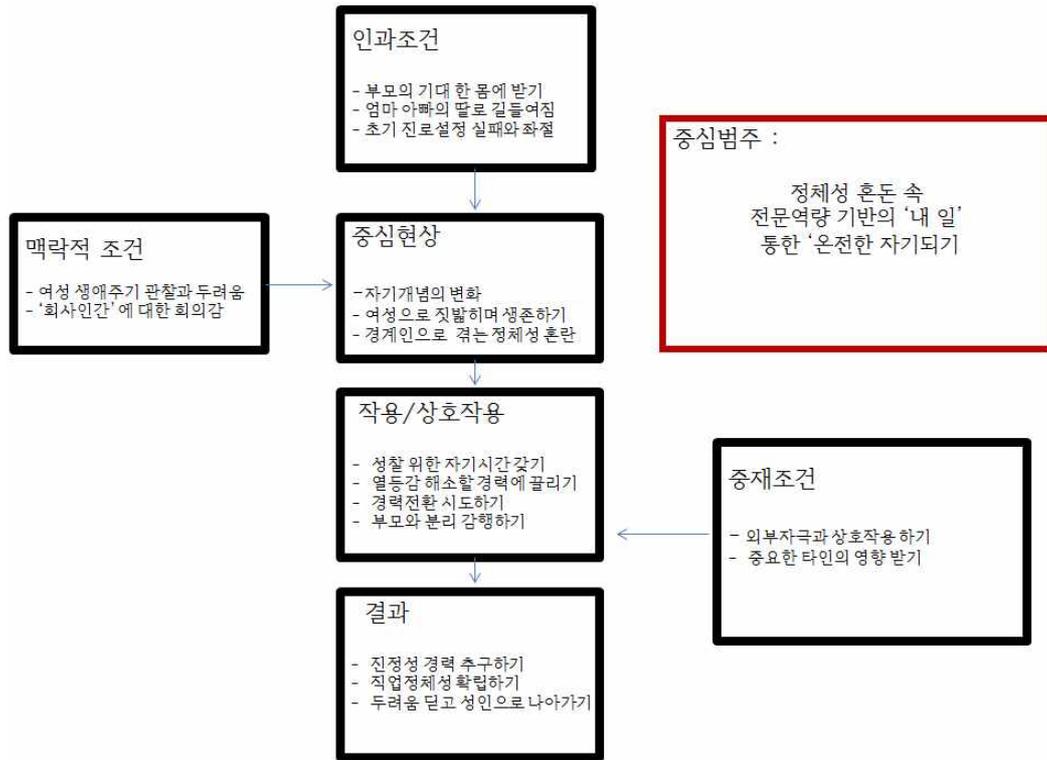
(계속 2)

개념	하위범주	상위범주	패러다임 요소
외부 활동 적극적으로 참여하기 취미생활 등 관심사 전환하기 이직 대비한 교육 프로그램 이수하기 주말 반 학원 등록하기 사내 직무전환 응모하기	새로운 학습 시도하기		
대학원 진학 준비하기 체력한계와 건강악화 서른 나이에 대한 압박감 가시적 성과 이뤄내고 싶은 욕구 새로운 자기 기질, 가치관 발견하기	30대 전환기 놓인 자신 발견하기	성찰 위한 자기시간 갖기	
대학원 휴학하기 진로확신 들 때까지 프리랜서로 일하기 단기 해외 근무 시도하기 장기 해외여행 떠나기 아무 것도 안하며 현재 머물기	경력재탐색 위한 휴지기 갖기		
사라지지 않는 욕구 무엇인지 살피기 아직도 간절한 꿈에 대한 애절함 과거와 현재를 잇는 연결점 찾기	잃어버렸던 꿈 복구하기		
타조직 내 동일직군으로 이직하기 직장생활과 전직준비 병행하기 동일조직 내 직무전환 신청하기	소극적 전환하기		행동상호작용
퇴사 후 대학원 진학하기 무작정 퇴사하기 퇴사 후 아르바이트 생활하기 1인 기업 창업하기	적극적 전환하기	경력전환 실행하기	
학력 콤플렉스 시달리기 가족의 차별적 대우에 대한 상처 경제적 궁핍과 몰락 애착관계 상실과 애도하지 못한 슬픔 장녀로서 희생했던 욕구 부모기대 충족시키지 못했다는 죄책감	미해결된 열등감 마주하기	열등감 해소할 경력에 끌리기	
명문 대학원 진학하기 포기했던 꿈 재도전하기 희생했던 과거 보상하기	열등감 보상 활동 실행하기		
부모의 기대치 낮추기 부모 간섭, 실망에 반응하지 않기	부모와의 분리 준비하기		
연락 최소화하기 결혼계획 앞당기기 외국으로 떠나기 직장, 거주지 옮기기	부모와의 실질적 분리 감행하기	부모와 분리 시도하기	

〈표 2〉 패러다임 요소와 범주와의 관련

(계속 3)

개념	하위범주	상위범주	패러다임 요소
회사상사 도움으로 희망직무 발견하기 회사 내 외부활동 옹호하기 새로운 교류를 통한 새로운 기회 눈뜨기 커리어 상담 프로그램 참여하기 또래 여성의 근무환경과 비교하기	사회 관계망 영향 받기	외부자극과 상호작용하기	
남자친구에게 경쟁심리 느끼기 아버지의 인정과 주변자랑 조직 내 최고 권력자의 관심받기	권력자의 인정과 자만심 생성	중요한 타인의 영향 받기	중재조건
전문직 여성 활약에 자극받기 또래여성에게 현실적 도움 받기 여성 롤모델 통해 조연구하기 친밀한 여성들과 교감, 격려 나누기	여성연대 통한 지지와 격려		
일을 통한 삶의 만족 체험하기 미래에 대한 기대감 느끼기 경제적 보상 중요성 줄어듦	일 자체의 보상 깨닫기		
일을 통해 사회공헌 실현하기 타인의 삶 변화시키는 감동 경험하기 핵심가치와 직업정체성 일치시키기 진심 나눌 수 있는 일 소망하기	직업 통한 사회 공헌 소망하기	진정성 경력추구하기	
자기만족 중심의 성공추구하기 변화된 흥미, 관심 반영한 직업선택 자율성 발현 가능한 일 선택하기 일과 라이프 스타일 통합하기 다양한 유연근무 선호하기 여러 가지 직업 경험하며 성장하기	주관적 경력 성공 추구하기		
이직, 휴직 용이한 전문직 탐색하기 현재직업에서 확장가능 일 모색하기 탈 조직화된 직업 준비하기	평생 일할 수 있는 직업 설계하기		결과
전문가 되기 위한 자격 취득하기 자기고용 위한 1인 기업 준비하기 대학원 학위 취득하기 유창한 영어활용 능력 연마하기	전문가 되기 위한 역량강화	직업정체성 확립해 나가기	
자기 소유 재산의 부채와 불안 경제적 독립 이루지 못한 좌절 내 아이가 없다는 씁쓸함	성인 자격의 부채와 불안		
수시로 찾아오는 낙오에 대한 두려움 취업난으로 인한 재취업 실패 걱정 전문분야 확보하지 못한 초조함	진로 과도기 스트레스	두려움 덜고 성인으로 나아가기	
자기공정과 자기신뢰로 다독이기 경력전환 위해 필요조건 인식하기 지금, 여기에 충실하기 연습	과도기 통증 다스리기		



(그림 1) 30대 전환기 미혼여성의 경력전환과정 패러다임

안하였으며, 본 연구의 주제인 우수역량 미혼여성의 경력전환과정 패러다임은 [그림 1]과 같이 도출된다.

인과적 조건은, 본 연구에서 중심범주를 ‘자존감 손상과 정체성 혼돈’으로 설정하였을 때, 이러한 중심현상을 유발시키는 원인을 구체적으로 파악하는 작업이라고 할 수 있다. 중심 범주가 나타나는데 작용하는 인과적 조건은 ‘부모의 기대 한 몸에 받기’, ‘엄마아빠의 딸로 길들여지기’, ‘초기진로 설정 실패와 좌절’이다. 이런 범주를 도출하게 된 대화는 아래와 같다.

그냥 되게 모든 걸 ‘받고 자란 것’ 같아요. 집이 되게 부유했던 것도 아니고 부모님들이 항상 돈 때문에 많이 싸우시고 그런 환경이었는데도 불구하고 제가 해달라는 거 다 해 주고, 대학 다니면서도 아르바이트 한 번 안했거든요. 그러다 보니 지금 그걸 되돌려 줘야 한다는 게 책임감으로 나타나는 것 같아요. 남동생이었음에도 불구하고 나를 더 예뻐했던 것 같아요. 그냥, 더 내가 더 더... 늘 잘했으니까. (참여자 7 : 부모의 기대 한 몸에 받기)

대학교를 들어갈 때 무대 디자인이나 실내 인테리어를 되게 가고 싶어 했는데... 음... 그럴려면 전문대 같은 데를 가야 하는데... 이런 것도 약간 책임감 같아요. 부모님 생각에 내가 좀 좋은 대학을 가야 할 것 같은 생각이 있었던 거예요. 그 당시에는 제가 좋아하는 것보다는 학교를 보고서 갔던 것 같아요. 그러다 보니 원하는 쪽을 가지 못하고... (참여자 7 : 초기진로설정 실패와 좌절)

한편 본 연구의 중심현상에는 ‘유능한 나라는 자기가치 손상’, ‘여성으로 깃뚫히며 생존하기’, ‘경계인으로 겪는 정체성 혼란’과 같은 범주가 있다. 중심현상의 범주를 도출하게 된 대화는 아래와 같다.

그 사람들이 나쁜 사람들은 아니었거든요. 밥도 많이 사주고 좋은 이야기도 많이 해주고 그랬는데, 내가 상처를 받았던 건 인식 속에 허드렛일은 자기가 하는 게 아니라는 게 있으니까, 그러니까 무조건 아래 여자한테 시키는 게 당연한 사람들이니까... 그게 상처가 됐던 것 같아요. 저는 커피를 들고 회의실에 들어가고 싶지 않더라고요. 다른 사람들은 회의실에 다 앉아있는데, 저는... 그러고 싶지 않았어요. (참여자 1 : 심리적 신분하락 및 자존감 손상 경험하기)

저는 당연히 여자도 평생 일해야 한다고 생각해요. (중략) 그런데 60세가 된 제 모습을 떠올리니까 내가 노동력을 잃었을 때 충분한 그게 없겠구나. 결혼이라는 제도를 수용해야겠다 그러니까 내가 노동력을 상실했을 때, 내 노동력을 대신해줄 사람. 남편. (중략) 결혼이라는 제도가 여자한테는 필요하겠다는 생각이 들었어요. (참여자 2 : 이중적 여성 정체성 소유)

또한 ‘여성생애주기 관찰과 두려움 경험하기’, ‘회사인간에 대한 회의감 갖기’를 맥락적 조건과 연결시켰는데, 그 이유는 중심현상을 나타나게 하는 배경조건으로 작용했기 때문이다. 더불어 ‘외부자극과 상호작용하기’, ‘남성권력자의 인정과 자만심 생성’, ‘여성연대 통한 자극받기’는 작용/상호작용을 촉진하는 요인이므로 중재적 조건으로 구분하였다. 이 같은 범주를 도출하게 된 대화는 아래와 같다.

가정 일을 소홀하게 해서 아이가 뼈뺏어지면 그것만큼 삶을 잘못 살았다고 후회하는 것도 없다고 사람들이 그러더라고요....(중략) 우리 여자과장님이 일을 되게 좋아했어요. 그런데 되게 꼴이 말이 아니게 다녔어요. 자기 친구들은 그런 거를 못버텨서 그만뒀어서 다 단절이 됐다는 거예요. 그런 이야기들 들으니까 사실 일반 사무직은 그냥 버티는 수밖에 없잖아요. 그래서 가정과 일을 양립할 수 있는, 뭔가 대비가 필요하다 생각했어요. (참여자 1 : 간접적 경력단절 경험하기)

제 목소리, 제 의견을 낼 수 없는 거? 예를 들어 어떤 문제가 있을 때 그동안 여러 가지 생각을 하는데 누구한테도 물어보고 테스트도 해보고 고민을 해서 문제를 제기를 하는데 만약에 윗분, 또 더 윗분이 아니라고 하면은 그냥 아닌 게 되는 거죠. 저는 거기에서 아무 말도 할 수 없는 거예요. 그렇게 몇 번 시도를 하면은 나중에는 '네 생각 아니야. 이게 맞아' 그러면은 자동적으로 그냥 '네!' 이렇게 되는 거죠. (슬픈 눈빛) (참여자 6 : 직장 생활 불만감 고조)

기분이 좋았던 게 상무님은 조직에서 자수성가 한 분이었는데 잘 나가는 스타일이고, 해외 사장님도 하고 그랬던 스타일인데 그 상무님이 저를 좀 인정을 하셨어요. 막 쟁기면서 유럽 출장도 막 데리고 가고 그러셨어요. 저의 직접 사수는 아니지만 사수를 잘 만나서 이 분한테 일을 되게 많이 배웠거든요. 나보다 한 스무 살이 많은 분인데도 일을 막 핵심적인 거를 알려주시는 분이셨어요. 이런 분한테 인정받고 하니까 거의 오만해졌죠. (웃음) (참여자 3 : 권력자의 인정과 자만심 생성)

저랑 비슷한 동료들 만난 거? (웃음)

전 직장에서 제가 이런 이야기를 하면 '정신 차려' 이런 분위기였다면 두 번째 직장에서는 내가 이런 고민이 있어 이야기를 했을 때 '나도 나도 그래' 그러면서 '우리 같이 준비해 보자' 이러니까 조금 더 그랬던 거 같아요. 내가 이상한 게 아니구나 이런 거? (참여자 4 : 여성연대 통한 자극받기)

본 연구의 행동/상호작용은 '성찰 위한 자기시간 갖기', '즉각적 경력전환 시도하기', '열등감 해소할 경력에 끌리기', '부모와 분리 감행하기' 네 가지로 구분할 수 있다. 행동/상호작용에서 두드러진 특징은 참여자들은 성찰을 통해 경력전환을 시도했는데, 이때 오랫동안 지니고 있던 열등감을 해소하기 위한 경력으로 전환이 이뤄진다는 점이다. 참여자 10명 모두 제각각 개인적인 열등감을 지니고 있었는데, 예를 들면 명문대학에 진학하지 못한 좌절감, 장녀로서 가족을 위한 인생을 살아왔다는 회한, 부모의 차별적 애정, 집안의 경제적 몰락 등이 이에 해당된다.

글을 쓴 것도 너무 짧이 재미가 없어서 너무 변화하고 싶어서 썼던 거 같아요. 정신을 어디에 집중할 데가 필요했어요. 직장 3년이 되기 전에 나오면 끈기 없고 직장생활 못버티는 사람이라고 해서, 초반에는 3년만 다니다 나가야지 하면서 버티다가 글을 쓰면서 잘하는 거 찾아서 준비해서 나가야지 하는 생각으로 바뀐 거 같아요. (참여자 1 : 새로운 학습 시도하기)

제가 학벌에 대한 열등감이 있었거든요. 솔직히 제가 나온 대학이 명문대는 아니잖아. 학력에 대한 콤플렉스가 좀 있었고, 그리고 영어를 좀 했긴 했지만 유학을 갔다 온 사람 하고는.... 그래서 더 늦기 전에 석사는 해외에서 하자. 그리고 약간, 누구나 이름 들어도 알만한 일류학교에서 하자. 그런 생각이 들어가지고 준비를 했죠. 그때부터. (참여자 3 : 열등감 보상 활동 실행하기)

이 같은 행동을 통하여 미혼여성들은 ‘개별화된 자기’로 존재할 수 있는 온전한 나의 일을 찾아 도전을 감행한다. 그 과정에서 불안, 두려움 등의 감정을 마주하게 되지만 스스로 극복하기 위해 노력하며 ‘개별화된 성인되기의 길’로 나아간다. 따라서 연구 결과는 크게 ‘진정성 경력 추구하기’, ‘경력 패러다임 수정하기’, ‘두려움 딛고 성인으로 나아가기’로 정리할 수 있다.

처음으로 행복하다는 생각을 했어요. (중략) 지금 마음이 힘든 사람들이 우리 카페 와서 사랑을 느끼고 가는 것 같고요. (중략) 나는 내가 처음부터 행복했던 사람 아니고, 내가 세상에서 가장 불행하다고 생각하면서 행복할 방법도, 행복해 질 거라는 희망도 없던 사람이기 때문에 지금 행복하지 않은 사람의 고통을 더 잘 볼 수 있어요. 이해할 수 있거든요. 이제는 그게 내가 할 일이라는 확신이 들어요. (참여자 10 : 직업 통한 사회공헌 소망하기)

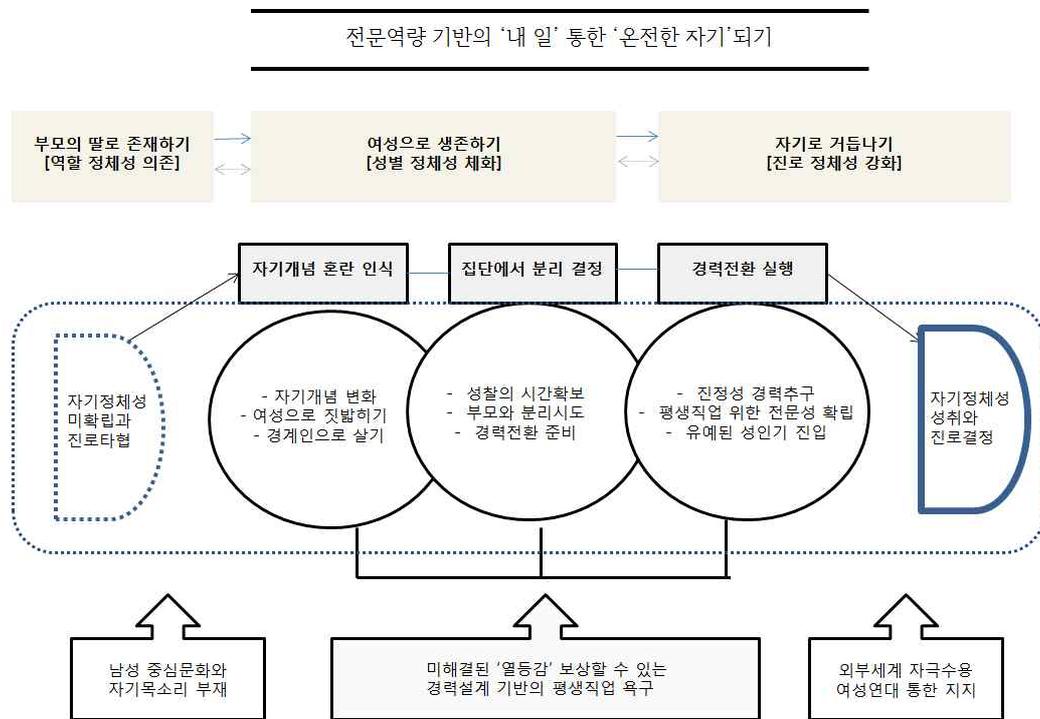
관련 재단이나 협회에 가면은 산업에 대한 총량 같은 거를 연례나 2년마다 보고서가 나오거든요. 그런 거를 보면 이 산업 내의 종사하는 사람들이 어떻게 되고 이 산업이 어떻게 구성이 되고 그런 거를 알 수가 있어요. 거기서 힌트를 얻었던 거 같아요. 프리랜서도 하고, 공기업도 가고... 내가 좋아하는 일만 있으면 이렇게 저렇게, 일 할 수 있는 형태는 다양하다는 사실을 깨닫게 됐어요. (참여자 9 : 주관적 경력성공 추구하기)

### 3. 선택코딩

근거이론을 제안하기 위해서는 패러다임 모형을 바탕으로 핵심범주를 선택해야 하며, 선택한 핵심범주를 다른 범주들과 관련짓고 통합하는 선택코딩을 해야 한다(Strauss & Corbin, 2001). 본 연구는 참여자가 경력전환의 필요성을 느끼고 경력전환을 결심하게 되는 시점으로부터의 경험과정을 분석한 결과 ‘정체성 미확립과 진로타협’, ‘자기개념 손상인식’, ‘집단에서 분리 결정’, ‘경력 전환 실행’, ‘정체성 성취와 진로결정’의 5단계 하위과정으로 나타났다. 각 단계는 [그림 2]와 같다. 이 같은 이론적 모형에서 볼 때, 경력전환 과정은 단순히 직업변경 차원이 아니라, 삶의 생활양식을 반영한 자기정체성 변화와 재구성을 통한 ‘삶의 무게 중심 옮기기’ 관점으로 접근할 필요가 있을 것이다.

[그림 2]에 대해 구체적으로 설명하면 다음과 같다.

각 단계는 반원과 작은 원으로 표기하였으며 화살표로 진행 방향을 나타내었다. 작은 원의 위 부분은 단계별 명칭을 아래 부분은 하위 범주명을 기재하였다. 가장 바깥쪽 사각형에는 경력전환 단계별 해당되는 핵심 정체성과 정체성 특성을 표기함으로써 정체성 변화가 경력전환과의 관련성을 나타내었다. 한편, 점선 아랫부분 바탕에는 각 단계별 경력전환에 영향을 미치는 맥락적, 중재 조건을 나타내었다. ‘정체성 미확립과 진로타협’으로 시작된 과정은 ‘정체성 성취와 진로결정’ 단계로 끝이 나며 경력전환은 정체성 변환 단계와 맞물려 일어난다. 다음은 각 단계에 대한 구체적 설명이다.



(그림 2) 30대 전반기 미혼여성의 경력전환과 정체성 변화과정 모형

### 가. 자기정체성 미확립과 진로타협 단계

부모의 딸로 성장해온 여성들이 진로선택 역시 부모의 의견과 기대에 타협하면서 ‘대체 나는 누구이며 어떻게 살아야 할까’에 대한 답을 찾기 시작하는 단계다. 성인여성임에도 불구하고 여전히 자아정체성이 확립되지 못하는 이유는 가정환경과 사회문화적 특성과 관련 있다. 강도 높은 경력전환을 시도한 본 연구 참여자들의 대부분은 우수한 학업성취를 토대로 부모의 애정과 기대만큼 성공해야 한다는 책임감을 지니고 있었으며 부모의 이상

적 직업 내재화로 인한 직업선택 확신부재, 서른 무렵이라는 나이가 주는 초조함, 현대 여성과 전통적 여성상이 혼재하는 사회적 상황에서 여성 정체성을 취사선택해야 하는 혼란 (Levinson, 1996) 등에 영향을 받으며 정체성을 확립하지 못하는 단계에 머무른다. 한 연구자는 “나만을 위한 진로를 결정하고, 그런 삶을 살아가는 것은 너무 이기적이라는 생각이 든다”라고 상황을 묘사하였는데 이것은 자기에 대한 인식이나 가치관이 확립 되지 않았음을 보여준다. 이 단계에서 연구 참여자들은 사회적 소속집단에 대한 정체성과 직업정체성을 통해 자아정체성이 정립될 것이라고 기대하지만 오히려 남성 중심적 조직문화로 인해 주변인으로써 존재할 수밖에 없는 좌절감을 맛보며 또 다른 정체성 혼란을 경험하게 된다.

#### 나. 자기개념 혼란 인식 단계

여성들은 직장생활을 통해 자신이 조직 내 주류의 성이 아닌, 여성이라는 젠더화 된 자기인식을 갖게 되고 이는 자존감의 손상을 동반한다. 이 단계에서 여성들은 부모의 자랑스러운 딸로 가족의 기대를 한 몸에 받았던 기존의 긍정적 자기개념이 유실되고, 남성중심 조직에서 자신의 목소리를 낼 수 없음을 인지하며 능동적이고 도전적으로 살아왔던 자기를 잃어버린 것 같은 상실감을 경험하게 된다. 연구 참여자들 중 일부는 가부장적 조직문화에 갇힌 자신을 “대학생활보다 후퇴적인 삶을 살아가는 시시한 나”라고 표현했을 정도로 ‘열등하고 무력한 나’로 정체화 됐음을 드러냈다. 이들은 성별, 직급의 위계질서로 인해 잔심부름, 상사지원과 같은 업무를 주로 하며 성별 분리된 업무를 수행할 때, 자신의 판단과 생각대로 의사결정을 할 수 없을 때, 여성이라는 이유로 역량을 발휘해도 쉽게 인정해 주지 않으려 할 때 자아가 상실되고 있다고 느꼈으며 분노하였다. 또한 스스로를 ‘유능한 딸’에서 ‘조직 내 여성’으로 인식하는 과정에서 경험한 자기가치 하락은 다른 여성 비하, 여성성 혐오처럼 타 여성과 거리두기를 통해 자신의 차별화하는 전략으로도 이어지는 특징 역시 관찰되었다.

하지만 이 단계에서 이들은 더 이상의 자기개념 손상을 방어하기 위해 직장을 생계를 위한 활동공간으로 의미를 제한한 채 소극적 자세로 직장생활을 유지할 뿐, 자아를 회복하기 위해 적극적 노력은 기울이지 않는다. 어렵게 들어온 사회적 집단을 나갈 용기도, 인생의 터닝 포인트를 찾기 위해 필요한 방법도 아직 알지 못하기 때문이다.

#### 다. 집단에서 분리 결정 단계

비로소 여성들은 불만족스런 지금의 삶에서 벗어나기로 결심한다. 더불어 자신을 속박하는 역할과 환경이 무엇이었는지 깨닫기 시작한다. 먼저, 직장생활에서의 만족감 부재를

인정하는 과정 속에서 자신이 자기가 아닌, ‘부모의 딸’로 살아왔음을 깨닫게 되는 전환적 사고를 하게 된다. 연구 참여자들은 주변의 시선과 평가를 중시하는 부모의 기대에 속박돼 ‘빛 좋은 개살구’로 살아가는 삶을 살아가고 있다는 슬픔, 억울함, 답답함을 고백하며 부모로부터 물리적으로 분리될 수 있는 방법으로 유학, 해외 체류 근무, 장기여행, 거주지 이전 등을 선택한다. 이 과정에서 연구 참여자들은 부모의 딸 역할에서 벗어나 자신의 내적 욕구와 소망에 부합되는 경력을 설계해도 된다는 자기확신을 키워 나가게 된다. 부모로부터 물리적 분리는 심리적 분리를 가능하게 하고, 심리적 분리가 이루어질 때 비로소 자신이 원하는 주체적 경력설계가 가능함을 확인할 수 있는 부분이다. 더불어 이 단계에서는 자존감에 손상을 주었던 현재 일터로부터 분리 역시 진행되는데 미혼 여성들은 직장에 대한 인식을 당분간 생계를 위해 머무는 곳으로 의미를 축소시키는 동시에 일터에 대한 애정과 기대를 배제시키는 ‘심리적 퇴사’ 상태를 유지함으로써 경력전환을 위한 준비를 시작했다.

#### 라. 경력전환 실행 단계

연구자 참여자들은 가치하락을 경험하며 불행한 감정 속에서 살아가는 자신을 구출하기 위해 경력전환을 실제로 감행한다. 경력전환은 퇴사 후 대학원 진학하기, 1인 기업 창업하기, 해외 취업하기 등 조직과의 분리를 실행하는 ‘적극적 전환’과 심리적 퇴사상태를 유지한 채 새로운 직업기회를 준비, 비형식·무형식 학습을 통한 역량강화, 외부활동으로 관심을 이동시키기, 사내 직무 전환 시도 등의 ‘소극적 전환’의 형태로 나타난다.

새로운 경력으로 전환하는 이 단계에서 두드러진 특징은 연구 참여자들 모두 미해결된 열등감 보상할 수 있는 경력에 끝된다는 점이다. 이들은 부모의 반대로 어학연수 좌절 경험, 집안의 경제적 몰락으로 포기했던 진로, 입시 실패로 인한 학력 콤플렉스, 매진했던 전문시험 실패경험, 부모의 차별적 애정과 태도 등 다양한 열등감과 결핍감을 지니고 있었으며 새로운 경력을 준비하는 과정에서 자신의 미해결된 상처를 해결 및 보완할 수 있는 경력에 무의식적으로 끌리는 특징이 발견되었다. 가령, 학벌 콤플렉스에 시달린 연구 참여자는 미국 유명 사립대학의 석사 진학을 통해 영어교육 전문가로 경력을 전환했고, 유년 시절 경제적 몰락으로 음악공부를 포기해야했던 한 연구 참여자는 취재기자에서 문화공연기획자로 경력을 전환하는 등 미해결된 내적 욕구를 발현하게 된다.

#### 마. 정체성 성취와 진로결정 단계

마지막 단계는 정체성 성취와 진로결정 단계다. 연구 참여자들은 사회가 자신에게 부여한 역할과 위치가 부여한 모든 정체성에서 벗어나 내가 누구이고 나는 무엇을 원하는가의 질문에 대한 자신의 답을 토대로 자기 내면 안에 숨겨진 자원들 즉 재능, 가치, 욕구들을

끌어내고자 노력하고 있었으며, 그 과정에서 새로운 자기 정체성이 생성되었으며, 이에 적합한 직업으로 경력을 전환하는 모습이 나타났다. 즉, 기존의 정체성이 소멸되고 새로운 정체성이 분화, 생성 되는 과정에서 경력전환은 이뤄진 셈이다. 특히 연구 참여자들은 정체성의 혼돈을 직업정체성 강화를 통해 해결하고자 하는 욕구를 갖게 되는데 ‘정체성 성취’란 적극적인 진로탐색을 통해 주체적으로 진로행동을 실행하는 것을 의미하는 단계로, 단순히 사회적 인정을 얻기 위한 직업이 아닌, 기존의 정체성들을 통합하고 자신의 심리적 만족과 가치를 실현할 수 있는 진정성 경력 토대의 자아정체성을 구축하는 과정을 포함한다.

## V. 결론 및 논의

본 연구의 목적은 30대 전환기 우수역량 미혼여성의 경력전환 과정에 대한 이론적 모형을 제시하는 한편, 이를 통해 성인지적 관점의 경력설계를 위한 교육 프로그램 및 상담에 필요한 통합적 자료를 제공하는 것에 있다. 본 연구결과, 성인 여성의 경력전환과 정체성 발달 간에는 밀접한 관련성이 있으며, 경력전환은 자아 정체성의 변환 과정 속에서 일어난다는 것을 알 수 있었다.

지금까지의 연구는 기혼 여성을 중심으로 여성의 임신, 출산, 양육과 같은 생애사건 중심으로 경력단절을 유발요인과 재취업을 다룬 연구(손승현·이영민, 2009; 은혜경·김창대, 2011; 하애란, 2010), 여성의 이직의도에 영향을 미치는 요소를 분석하는 연구(김양신·이영민, 2015) 등으로 경력전환을 여성의 정체성 변화와 연결 짓는 연구는 그 중요성에 비해 드물었다. 선행 연구들은 경력단절의 원인, 경력단절을 극복하기 위한 노력한 과정을 기술하고 있지만 여성의 경력유지에 대한 해결책을 환경적 요소와 제도 개선으로 접근하고 있다는 한계를 지니고 있다. 한편, 경력단절 대처방안을 여성을 경력개발의 주체로 보고 자신의 단절 현상에 대해 얼마나 주체적으로 대처하는가에 달렸다고 본 전해숙(2009) 연구 역시 여성 특유의 생애사건이 경력전환을 일으키는 주된 요인으로 보고 학습참여를 통한 가정·일·학습의 조화를 경력단절을 극복하는 전략을 결론으로 제시하고 있어, 여성의 정체성의 변화를 경력전환의 근본적 동인으로 해석한 본 연구와는 접근 관점에서 큰 차이가 있다. 패러다임의 중심범주 역시 본 연구가 ‘정체성 혼돈 속 전문역량 기반의 내 일 통한 온전한 자기되기’ 인데 반해, ‘가정·일·학습의 조화 만들기’로 여성의 경력전환을 가정생활과 연관 지어 해석한 차이점이 존재한다.

즉, 본 연구는, 30대 전환기 우수역량 미혼여성을 연구 대상으로 삼음으로써 여성의 경력전환을 임신, 출산, 양육과 같은 생애사건에 좌우되기보다 내적욕구를 실현하는 방법이라는 시각으로 접근하였으며 무엇보다 여성을 경력 선택의 주체로 보고 자기정체성을 확

립하는 경험으로서 경력전환을 재조명하였다. 따라서 경력전환을 여성주의적 관점에서 이해하는 한편, 초기 여성경력자의 경력전환을 조직 부적응 및 개인손실이라는 부정적 관점이 아닌 ‘개별화된 자기(self)’로 나아가는 능동적 전환으로 접근했다는 점에서 선행연구들과 차별성을 갖는다고 볼 수 있을 것이다.

본 연구를 통해 연구자는 다음과 같은 세 가지 결론을 도출하였다.

첫째, 미혼여성들이 경력전환을 결정하고 시도하기까지는 복합적 원인들이 작용하며 경력전환은 자신의 삶을 통합해나가는 하나의 방식이다. 경력전환은 단순히 직무나 직업을 변경하는 사건이 아니라 성(gender), 출생순위, 가족 관계, 열등감, 인생구조 단계, 자아정체성, 가치관 변화 등과 같은 여러 복잡한 원인들에 의해 영향을 받으며 경력전환 전개과정 역시 복잡다단한 단계를 거쳐 일어나는 결과물이라고 할 수 있다. 특히 경력전환 전환에 영향을 주는 요인들은 패러다임 요소 중 인과조건, 맥락적 조건, 중재조건에서 특히 잘 나타난다. 참가자들은 부모의 기대와 관심을 한 몸에 받으며 우수한 학업성취를 이룬 ‘유능한 딸’이라는 자기개념을 토대로 초기직업을 선택하였으나 ‘허울만 좋은 빛 좋은 개살구로 살며 정체되거나 후퇴된 삶을 살아가고 있다’고 고백할 정도로 남성 중심의 조직에서 기대했던 경력개발을 이루지 못한 채 극한 좌절감을 경험하였고 결국 자기를 회복하기 위한 방편으로 경력전환을 시도하였다. 참여자 대부분은 부모의 가장 자랑스러운 자식으로서 책임감을 느끼고 부모의 적극적 진로 개입을 수용, 자신의 의사결정과 무관하게 부모의 바람과 타협한 진로를 선택하였지만 부모와 분리되지 못한 채 진행된 초기경력은 자기정체성의 혼란을 가중시켰으며 궁극적으로 진로실패를 인정하는 결과를 만들었다. 이것은 경력전환과 정체성 변화 과정 모형에서 ‘정체성 미확립과 진로타협’ 단계에서 ‘자기개념 혼란’ 단계로 넘어가는 과정에 해당하는 것으로 부모와 미분리가 정체성 발달 지체와 진로 부적응을 야기한다고 풀이할 수 있다.

이처럼 성인여성이 경험하는 부모와의 심리적, 정서적 미분리 현상은 여성은 독립하는 것에 대해 사회적 압력을 덜 받으며 부모로부터의 독립행위에 대한 격려도 적게 받기 때문에 부모로부터 독립하는 것이 남성에 비해 더 어려우며 이로 인해 여성들은 자기 정체성을 발달시키는데 훨씬 더 어려운 시기를 겪는다고 설명한 Spencer(1982)의 주장과도 일치되는 부분이다.

둘째, 30대 전환기 미혼여성의 경력전환 과정 패러다임을 종합해 볼 때, 경력전환의 구체적 전개는 중심현상, 작용·상호작용, 결과 요소에서 나타난다. 특히, ‘여성으로 짓밟히며 생존하기’, ‘부모와 분리 감행하기’, ‘진정성 경력 추구하기’, ‘직업 정체성 확립해 나가기’ 범주에서 참여자들이 적극적으로 과거와 다른 경력을 추구하고 실행해 나가는 근거를 찾을 수 있다. 본 연구가 여성주의적 관점을 채택하여 30대 전환기에 놓인 여성들의 경력전환에 있어 여성의 사회화 경험에 주목하고, 그 경험을 여성이 위치한 사회 문화적 요소와 관련하여 해석하고자 한 이유는 패러다임 결과에서 보듯이 여성의 경력전환이 전개되

는 일련의 과정 전반에 ‘여성’이라는 젠더이슈가 관통하고 있기 때문이다. 30대 전환기 까지 감당해온 ‘여성의 경험’들 즉, 딸에게 유독 강조된 부모와 친밀한 관계, 남성 중심적 조직문화, 전통적 성역할과 현대적 여성상 사이 간극 등으로 온전히 자기를 마주할 수 없던 여성들은 ‘여성’이라는 이유로 자신을 억압해온 모든 것으로부터 탈피하기 위해 기존의 경력과 전혀 다른, 경력으로의 이동을 추구했다고 해석할 수 있다.

더불어 경력전환 후의 임금수준이나 복지혜택이 경력전환 전과 비교해 상대적으로 낮음에도 불구하고 기꺼이 경력전환을 전개하는 행위 역시 자신의 노력과 의지로 개선할 수 없는 성차별의식과 관행으로 부터 ‘주체적 떠나기’를 추진함으로써 위계적이며 수직적인 조직문화가 추구하는 권위주의, 성과주의, 경쟁주의와 같은 반여성주의적(antifeminist) 가치에서 벗어나 본연의 여성적 가치를 내 일을 통해 복구하고 싶었던 여성적 욕구를 내포하고 있다고 볼 수 있다.

셋째, 30대 전환기 미혼 여성들은 중심 정체성 변화와 함께 자기개념 혼란을 경험했으며 이 과정에서 새로운 경력을 탐색, 준비, 전환하는 과정을 겪어 나갔다. 이러한 경력전환 과정은 ‘정체성 미확립과 진로타협’, ‘자기개념 혼란인식’, ‘집단에서 분리 결정’, ‘경력 전환 실행’, ‘정체성 성취와 진로결정’의 5단계 하위과정으로 나타났다.

더불어 경력전환 과정은 ‘부모의 딸로 존재하기’, ‘여성으로 생존하기’, ‘자기로 거듭나기’라는 3단계의 정체성 변환 과정과 맞물려 일어나는데 구체적으로 설명하면, ‘부모의 딸로 존재하기’ 정체성 단계에서 미혼여성들은 경력전환의 첫 번째 단계인 ‘정체성 미확립과 진로타협’에 놓이게 된다. 독립된 자기로서 정체성을 확고히 정립하지 못한 채, 부모의 기대와 자신의 진로를 타협 조정하는 것. 하지만 ‘부모의 딸’로 존재했던 여성들은 취업 후 ‘여성으로 생존하기’라는 새로운 정체성을 형성하게 되는데, 이것은 여성들이 성 차별적 현실에 처음 직면하면서 자신이 젠더화 된 성을 지닌 존재임을 지각하고, 자신을 어떻게 정의하고 개념화할 것인지에 대한 경계적 혼란을 인식하는 단계라고 볼 수 있다. 경력전환 단계에서 보면 ‘자기개념 혼란 인식’과 ‘집단에서 분리 결정’ 단계가 여기에 해당된다.

마지막 정체성 변환단계는 ‘자기로 거듭나기’다. 이 단계는 자기개념의 손상을 회복하기 위해 평생 몰입하고 발전시킬 수 있는 내 일을 찾아 진입함으로써 ‘나는 어떤 일의 사람이다’라는 진로정체성 강화를 통해 자기개념이 생성되는 과정을 의미한다. 즉, 경력전환 마지막 단계인 ‘정체성 성취와 진로결정’은 자신을 속박하던 가족과 성으로부터 분리돼 가치와 사명을 담은 일을 통해 자기개념을 생성해 나갈 때 비로소 이뤄진다고 볼 수 있을 것이다.

위 연구결과를 토대로 이끌어 낼 수 있는 단계별 교육 개입에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 성인여성의 경력개발 및 전환의 문제는 여성적 경험과 시각으로 해석될 필요가 있다. 그동안 여성의 경력개발은 물성적 접근으로 인해 폄하되거나 무시되는 경우가 많았다. 기존의 직무에서 새로운 직무로 직업전환, 정규직에서 프리랜서로 근무형태 이동, 노동

시장의 진입과 이탈 반복하는 여성들의 경력전환 모습은 주인의식이 결여와 경력비전의 부재의 문제로 평가받아왔다. 따라서 대학과 기업 등 성인여성의 경력개발 교육 설계과정부터 성인지적 관점을 적극적 반영하여 여성들이 보다 긍정적 자기인식 속에 ‘진정성 경력’을 추구할 수 있게 도울 필요가 있다.

더불어 본 연구의 참여자들은 삶의 의미를 찾을 수 있는 일과 그를 통해 자신을 드러낼 수 있는 ‘진정성 경력’을 추구하였는데 이들에게 ‘진정성 경력’이란 조직 내 지위, 계급, 경제적 보상만이 아니라 개인적 경험특성, 추구하는 가치, 라이프 스타일 등과 일치된 경력을 추구함으로써 얻는 삶의 만족 전반을 의미한다. 진정성 경력(authentic career)이론에 따르면 진정성을 추구하는 사람들은 경력을 적극적으로 주도하고 책임을 지며, 과거와 미래 그리고 개인의 사적인 부분과 공적인 부분이 일치할 수 있도록 노력한다. 탐색(exploration), 집중(focus), 독립(independence), 전문성(professionalism)의 네 단계를 거쳐 ‘진정성 경력’을 찾아갈 수 있다(Svejenova, 2005). 이런 측면에서 볼 때, 미혼 여성들의 경력전환을 조직 부적응이 아닌 여성의 경험을 통합한 진정성 경력추구로 바라보는 인식과 함께 경력전환을 돕는 프로그램 구성 시 진정성 경력을 실현할 수 있는 요소와 단계를 반영하는 노력 역시 요구된다.

둘째, 여성의 자기정체성에 대한 성찰을 제공할 수 있는 교육 프로그램 운영 역시 요구된다. 여성의 정체성 발달은 개별화된 경험과 사회구조적 맥락 속에서 이뤄지며, 경력전환은 여성의 정체성 변화에 대한 반응으로 이뤄지는 결과물이다.

본 연구 결과를 토대로 볼 때, 30대 전환기 우수역량 미혼 여성들은 성인초기 ‘객관적 성공’을 성취할 수 있는 직업적 선택을 통해 사회적 인정과 자아실현에 욕구를 실현할 수 있을 것이라는 기대감을 갖았지만 입사 후 경험한 성별 분리된 업무와 차별적 대우로 인해 자신이 젠더화 된 ‘여성’임을 인식하는 성별 정체성을 습득함으로써 ‘여성으로서의 자기’를 체화하게 한다. 즉, 조직의 주변인으로밖에 머물 수 없는 현실에서 벗어나기 위해 ‘여성정체성’ 대신 ‘진로정체성’을 강화하는 정체성 변환과정을 적극적으로 추구하는 결과를 만든다고 설명할 수 있을 것이다. 따라서 여성 스스로 현재 환경과 상황 속에서 자신의 정체성이 어떻게 변화되고 재구성되고 있는지 민감하게 자각하고, 이를 자신의 경력설계에 적용시킬 수 있는 교육 프로그램은 경력개발은 물론 여성의 생애발달 차원에서도 필요할 것이다. 이와 함께 이와 함께 여성으로 경험하고 직면해온 고민들을 스스로 해결할 수 있다는 인식자(knower)로서 자기를 새롭게 설정할 수 있는 ‘학습 공동체’ 역시 요구된다. 특히, 여성의 인식, 정서, 가치 등이 남성과 다르고 여성의 인식방식(Women’s way of knowing)도 다르다는 관점을 반영한 여성주의 학습 공동체는 Gilligan(1994)의 돌봄윤리와 보살핌의 교육철학을 기조로 연대론적 인간론을 지향하기 때문에(곽삼근, 2008) 여성들은 상호간 보살핌의 교육실천 과정을 통해 자신의 내면욕구를 자유롭게 표현하고 주장할 수 있고 격려받을 수 있다. 상호 의존적이고 호혜적인 관계를 나눌 수 있는 학습 공동체 안에

서 자신들의 고민을 공유하고, 자신의 마음과 생각을 자유롭게 표현하고 함께 상의해 나갈 때 여성들은 자신이 필요로 하는 진정한 경력을 인식할 수 있으며, 명확한 목표를 설정하고 실행해 나갈 수 있는 힘을 키울 수 있을 것이다.

셋째, 여성주의적 시각을 갖춘 경력교육 전문가, 직업 상담사 육성 또한 필요하다. Gilligan(1994)이 주장한 것처럼 여성들의 정체성 발달은 타인과의 관계 안에서 이뤄지며 궁극적으로 상보적 가치를 추구한다. 따라서 경력개발 담당자들은 여성의 정체성 발달 특성, 생활양식 등이 경력개발과 일치될 수 있도록 성인여성의 경력성장을 촉진하는 역할을 할 수 있어야 한다. 본 연구의 참여자들 자기정체성이 분화될수록 사회와 공동체에 공헌할 수 있는 일을 통해 호혜적 가치를 실현하고자 하는 신념을 강화하는 모습을 보였던 것을 감안할 때, 성인 여성 대상의 경력개발 프로그램 운영 및 상담 시 여성의 정체성 변화에 따른 삶 전체의 방향과 생활양식의 변화까지도 통합적으로 담을 수 있는 접근방식과 기회 제공이 무엇보다 필요할 것이다.

한편 본 연구는 몇 가지 한계점을 지닌다.

먼저 10명의 우수역량 미혼여성들을 대상으로 심층 인터뷰를 진행하였으나, 1~2회의 인터뷰만으로는 경력전환에 영향을 미친 여성 삶의 전반적 요인을 탐색하는데 한계점을 꼽을 수 있다. 특히 가족사, 개인적 열등감 및 콤플렉스, 성역할, 직장 내 관계를 둘러싼 갈등과 같은 사적이고 은밀한 이야기를 낯선 연구자 앞에서 여과 없이 드러내기에 어려움이 따른다. 또한 다양한 직군의 종사자를 본 연구에 참여시키기 위해 노력했음에도 불구하고 10명이라는 숫자의 한계로 인해 일부 직군의 종사자들만이 연구에 참여되었다는 점, 경력전환을 경험한 여성 중 전환의 수준이 높은 극적인 경력전환 경험자들만을 연구에 참여시켰다는 점 또한 본 연구의 경력전환 과정 모형을 일반화하기에는 한계점으로 작용한다.

그러나 연구 참여자들의 경력전환 과정에서 경험한 사실과 감정고백을 통해 미혼 여성들이 경력전환을 결심하게 되는 심리역동과 사회문화적 요인들 간의 관련성을 고찰해 볼 수 있었다. 이를 바탕으로 경력개발을 삶의 우선순위로 두고, 경력 활동을 벌이는 30대 전환기 미혼 여성들을 위한 경력 개발 프로그램 운영 및 상담 시 고려해야 할 사안들을 유출할 수 있었다. 더불어 후속 연구에서는 30대 전환기 기혼 여성들을 대상으로 경력전환 과정을 탐색해 본다면 미혼여성들과의 경력전환 과정을 비교해 볼 수 있는 이론개발 연구로 확장될 수 있을 것이다.

---

참 고 문 헌

- 곽삼근 (2008). **여성주의 교육학**. 이화여자대학교 출판부.
- 김나형, 진성미 (2013). 중장년층 경력전환에서의 경력적응에 대한 연구. **한국HRD연구**, 8(1), 28-53.
- 김시진, 김정원 (2010). 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석. **대한경영학회지**, 23(4), 1899-1915.
- 김양신, 이영민 (2015). 대졸 여성 초기경력자의 직무스트레스, 정서적 소진, 조직사회화가 이직의도에 미치는 영향. **경영컨설팅연구**, 15(1), 109-121.
- 김영경 (2007). 고학력 경력단절여성의 경력개발계획과 재취업교육 요구분석 연구. **여성연구**, 73, 85-118.
- 김완석, 김선희 (2005). 여성의 커리어선택의 타협과정: 여성의 역할지향성과 포부 수준에 따른 타협 요인의 선호도 비교. **한국심리학회지 여성**, 10(3), 345-373.
- 김정란, 전해숙 (2006). 고학력 여성의 경제활동 참여 현황과 직무만족 및 경력개발요구에 관한 연구. **인문학논총**, 11(2), 283-301.
- 김효선 (2013). 신규 여성 박사들의 경력개발에 관한 탐색적 연구; 교육계열 전공자를 중심으로. **디지털융복합연구**, 11(12), 685-696.
- 박수정 (2015). **중산층 여성의 '일터로 돌아오기' 과정에 나타난 일상의 학습경험: 구성주의 근거이론의 접근**. 아주대학교 대학원 박사학위논문.
- 성기정 (2015). **경력단절 육아 전업주부의 정체성 위기에 관한 내러티브 탐구**. 연세대학교 석사학위논문.
- 성문주 (2011). 여성취업과 관련한 성역할 태도와 결정요인 연구. **사회과학연구**, 27(2), 289-316.
- 손승현, 이영민 (2009). 고학력 경력단절 여성의 재취업에 관한 중소기업 인적자원개발 담당자의 인식분석. **인적자원관리연구**, 16(4), 121-139.
- 신경림 (2000). 질적연구방법을 적용한 논문계획서 작성법. **질적연구**, 1(1).
- 오은진, 이한나 (2013). 기혼여성의 직업 이동에 관한 연구. **아시아여성연구**, 52(1), 133-161.
- 은혜경, 김창대 (2011). 경력단절 기혼여성의 재취업을 위한 진로유연성 탐색: 재취업 성공 기혼여성의 인식을 중심으로. **상담학연구**, 12(2), 651-671.
- 이미란 (2008). **직장조직 내 여성의 주체화 양식: 젠더 정체성과 실천전략을 중심으로**. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이수연, 박순용 (2012). 대기업 정규직 여성비서 직무 경험자들의 경력전환에 관한 질적연구. **비서학논총**, 21(3), 29-56.

- 이영민, 임정연 (2010). 대졸 초기경력자의 자발적 이직 결정요인 및 효과분석. *기업교육연구*, 12(1), 129-153.
- 임희정 (2011). 조직 내 여성의 수직적 경력이동에 관한 연구. *여성연구*, 81(2), 5-32.
- 장서영 (2008). 고학력 경력단절여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구. *여성연구*, 74(1), 79-104.
- 장서영, 장원섭 (2008). 대졸 초기경력자의 조직적응에 관한 질적 연구: 이직고려사유와 이에 대한 대응실태를 중심으로. *Andragogy Today*, 11(3), 105-138.
- 전형영, 손은령 (2014). 두 50대 남성 직장인의 진로전환의 삶에 관한 질적연구: 생계와 자아실현 사이. *상담학연구*, 15(2), 675-694.
- 전혜숙 (2010). *경력단절 여성의 취업과정에서의 학습경험 탐색: 근거이론적 접근*. 부산대학교 대학원 박사학위 논문.
- 최윤미, 길혜지 (2012). 로지스틱 회귀분석을 이용한 경력전환 결정요인 탐색연구. *직업교육연구*, 31(2), 1-21.
- 최정숙 (2004). *여성의 이혼과정에 관한 근거이론 연구*. 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 하애란 (2010). *한국 여성의 경력단절요인이 재취업 욕구에 미치는 영향 분석*. 인제대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍용인 (2009). *목회자 아내의 정체성 확립을 위한 통합적 개념으로서의 영적 성숙연구: 캐롤 길리건(Carol Gilligan)의 돌봄과 헨리 나우웬(Henri Nouwen)의 영혼돌봄 개념 중심으로*. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- Arther, M. B. (1994). The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- Bardwick, J. M. (1980). *Women in transition: How feminism, sexual liberation and the search for self-fulfillment have altered our Lives*. Harvester Wheatsheaf.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006) The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.
- Conroy, S. A., & O' Leary-Kelly, A. M. (2014). Letting go and moving on: Work-related identity loss and recovery. *Academy of Management Review*, 39(1), 67-87.
- Cook, E. P. (1994). Role salience and multiple roles: a gender perspectives. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 85-95.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Erikson, E. H. (1968). Life cycle. *International encyclopedia of the social sciences*, 9, 286-292.
- Fischer, R., & Boer, D. (2011). What is more important for national well-being: money or autonomy? A meta-analysis of well-being, burnout, and anxiety across 63 societies.

*Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 164.

- Gallos, J. V. (1989). Exploring women's development: Implications for career theory, practice, and research. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Gilligan, C. (1997). *다른 목소리로(In a difference voice*, 허란주 역). 서울: 동녘. (원저 1993 출판)
- Gilligan, C. (1979). Woman's place in mans's life cycle. *Harvard Educational Review*, 49(4), 431-446.
- Hayes, K. H. (2000). *Managing career transitions: Your career as a work in progress*. Upper Saddle Rivers: Prentice Hall.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organization*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Hoffmann, T. (1999). The meaning of competency. *Journal of European Industrial Training*, 23(6), 275-285.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44, 764-791.
- Levinson, D. J. (2004). *여자가 겪는 인생의 사계절(Seasons of a woman's life*. 김애순 역). 서울: 이화여대 출판부. (원저 1996 출판)
- Nicholson, N., & West, M. (1989). Transitions, work histories, and careers. *Handbook of career theory*, 181, 201. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Savickas, M. L. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 235-250.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1996). *근거이론의 이해(Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques*. 김수지, 신경림 역). 서울: 한울아카데미. (원저 1990 출판)
- Super, D. E. (1990). A life span, life space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 197-261). San francisco: Jossey-Bass.
- Svejenova, S. (2005). 'The Path with the Heart': Creating the Authentic Career, *Journal of Management Studies*, 42(5), 947-974.
- Tyler, T. R., & S. L. Blader. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349-361.
- Vignoles, V. L., Sani, F., & Easterbrook, M. (2010). *The motive for self-continuity: Connecting past, present, and future identities*. UK: University of Sussex.