

가정친화적 교육·훈련 환경 조성: 모성벌칙과 새는 파이프라인 이론을 중심으로

정애경*·최나연†

초 록

본 연구의 목적은 교육·훈련 과정에서 자녀를 가진 여자 박사과정 대학원생 및 입직 초기 전문가가 학업/일-돌봄 양립과 관련하여 경험하는 어려움을 탐색하고 모성벌칙(motherhood penalty)과 “새는 파이프라인(leaky pipeline)” 이론을 바탕으로 가정친화적 교육·훈련 환경 조성을 위한 학계의 관심을 촉구하고 향후 과제를 논의하는 것이다. 이를 위하여 자녀를 가진 20-40대 상담전공 여자 대학원생 및 상담전문가 33명을 대상으로 상담자 교육 및 훈련, 일에서 학업/일-돌봄 양립 경험을 조사하여 반복적 비교분석법으로 분석하였다. 그 결과 도출된 영역은 ‘모순되고 혼란스러운 경험’, ‘부정적인 경험의 영향’, ‘개인적이고 관계적인 대처’, ‘학문공동체에 바라는 점’이었다. 본 연구는 이론적 논의와 조사 결과를 기반으로 학문공동체가 가정친화적 교육·훈련 환경을 제공해야 할 필요성을 논의하고, 개선 영역으로 구성원 인식 및 문화, 제도, 교육·연수·학술대회 환경을 선정하여 구체적인 방안을 제시하였다.

주제어 : 학업/일-돌봄, 여성, 가정친화적 환경, 모성벌칙, 새는 파이프라인 이론

* 제1저자: 경인교육대학교 교육학과 부교수 (akjung@ginue.ac.kr)

† 교신저자: 단국대학교 상담학과 조교수 (choina@dankook.ac.kr)

I. 서론

OECD 고용지표에 따르면, 한국의 여성 고용률은 20대에 가장 높았다가 (71.1%) 30대 초반부터 떨어지면서 30대 후반에는 59.9%까지 감소하는데, 이는 20대부터 40대까지 증가추세를 보이는 미국, 영국, 일본 등 주요 5개국의 여성 고용률과는 차이가 있었다(한국경제연구원, 2021). 특히 15세 미만 자녀를 둔 한국 여성의 고용률은 57.0%로 주요 5개국 평균(72.2%)보다 낮았다. 여성가족부(2021)에 의하면, 여성 고용률은 남성보다 낮고, 저임금 근로자, 상용근로자, 비정규직 근로자 비율은 남성보다 높아 고용의 질에서도 어려움을 겪고 있는 것을 알 수 있다. 출산과 육아가 여성의 고용에 미치는 부정적인 영향이 한국에서 유독 크다는 점에서 한국 사회에서 자녀를 가진 일하는 여성(이하 워킹맘)은 문화적으로나 구조적으로 더 많은 차별을 경험할 것이라고 가정할 수 있다.

상담은 대표적으로 여성 비율이 높은 전공 중 하나로, 한국 상담전문가 중 여성은 약 85%를 차지하고 있다(이형국, 2017). 상담전문가는 교육학, 심리학, 상담학 등 관련 분야 전공으로 석사학위 이상을 소지하고, 2급의 경우 평균 2.8년, 1급의 경우 5년의 수련과정을 거쳐 자격을 취득한 자이다. 그러나 전문적 교육 및 수련과정을 거침에도 불구하고 상담자 중 80%는 비정규직으로 근무하고 있으며, 86%가 연평균 소득이 3,000만 원 이하인 것으로 드러났다(2017년 기준 한국 연평균소득은 3,360만원; 이형국, 2018). 여성 상담자의 경우, 남성상담자에 비해 소득이 낮고, 승진 등의 인사기회도 적었다(이형국, 2018). 이를 종합하면, 상담전문가는 교육과 수련에서 많은 시간과 비용을 소요하는 전문직군이나 임금 수준이나 고용 안정성 측면에서 매우 열악한 실정이라 할 수 있다. 상담전문가의 대다수가 여성이므로, 자녀를 가진 상담자 역시 한국사회에서 워킹맘으로서 문화적이고 구조적인 차별을 경험할 것이라고 추론할 수 있다.

그동안 한국 상담심리학계는 여성 진로와 일 경험에 대한 괄목할만한 성장과 연구 성과를 거두었으며 사회 정책 및 상담 발전에 이바지하였다(최윤정 외, 2013). 그러나 대다수 연구는 학계 밖 여성만을 초점으로 하고 있어, 상담심리학계에서 여성 구성원이 상담자 교육·훈련 과정 중 진로와 일의 관점에서 어떠한 경험을 하였는지 살펴본 연구는 드물었다. 특히, 자녀를 가진 일하는 여성의 일-가정 양립에 대한 수많은 연구와 논의에도 불구하고(예: 노성숙, 한영주, 유성경, 2012; 유성경, 임지숙, 손은영, 2016) 자녀를 가진 여성 상담자

가 교육·훈련과정에서 학업/일-돌봄 양립과정을 어떻게 경험하고 있으며, 어떻게 대처하고 있는지에 대한 관심은 저조하였다. 최근 자연과학·기술·공학 분야를 중심으로 다양한 학계가 자녀를 가진 여성 입직 초기 전문가(early career professional)가 경력을 유지하고 개발하기 어려운 교육·학술환경에 관심을 가지고 가정친화적인 교육·훈련 환경을 조성함으로써 자녀를 가진 구성원에 대한 실질적인 조력을 강화하고 있다는 점에서 시사하는 바가 크다(예: Bos, Sweet-Cushman, & Schneider, 2019; Weisgram & Diekmann, 2017).

이에 본 연구는 자녀를 가진 여성 상담자가 상담자 교육·훈련 과정에서 학업/일-돌봄 양립과 관련하여 겪는 어려움을 탐색하고 그 경험을 워킹맘 및 여성 입직 초기 전문가의 일과 진로에서의 문화적·구조적 차별 측면에서 조명해 보고자 한다. 이를 위하여 다음과 같은 내용으로 논문을 구성하였다. 우선, 자녀를 가진 여성 입직 초기 전문가의 진로 어려움과 조력에 대한 이론적 논의를 모성벌칙(motherhood penalty)과 “새는 파이프라인(leaky pipeline)”을 중심으로 살펴보았다. 다음으로, 자녀를 가진 상담전공 여자대학원생 및 상담전문가를 대상으로 상담자 교육 및 훈련, 일에서 학업/일-돌봄 양립 경험을 조사한 결과를 제시하였다. 마지막으로, 이론적 논의와 조사 결과를 바탕으로 학계의 관심을 촉구하고 관련 과제와 구체적인 실천 지침을 제안하였다.

II. 이론적 고찰

1. 모성벌칙

모성벌칙은 워킹맘이 임금, 경력, 지위, 지각된 역량 등에서 불이익을 경험하는 것을 이르는 표현이며(Correll, Benard, & Paik, 2007), 유자녀 남성이 오히려 이상적인 근로자로 인식되는 “부성 프리미엄(fatherhood premium)”과 대비되는 표현이기도 하다(Correll, Benard, & Paik, 2007). 모성벌칙을 경험하는 여성은 출산·육아와 관련하여 고용이 중단되거나, 관리직 승진 가능성이 감소되는 것(Duvivier & Narcy, 2015)을 경험할 뿐만 아니라 일에 덜 헌신하거나 덜 능숙하다는 인식(Correll, Benard, & Paik, 2007)을 받는 것으로 나타났다. 한국 노동패널 데이터(1998-2017)를 분석한 결과에서도 한국의 워킹맘도 임금에서 모성벌칙을 경험하는 것으로 나타났다(Choi & Park,

2019). 특히 모성별직은 육아 등 돌봄에 대한 가부장적 인식과 성역할고정관념을 바탕으로 사회문화적으로 요구되는 집중적인 엄마 역할에 대한 신념을 의미하는 “집중적인 모성” 이데올로기(Hays, 1996)와도 관련이 있다. 이는 양육에 있어 엄마가 일차적으로 양육에 대한 책임을 가지고 집중적이고 희생적인 태도로 돌봄을 제공해야 한다는 사회문화적 요구인데, 워킹맘에게 내면화되었을 때에는 자녀에게 오롯이 집중하는 것이 좋은 엄마라는 비현실적인 기대와 불가항적 압박감으로 경험되며, 일-가정 양립과 스트레스를 증가시킨다(Hays, 1996; Buzzanell et al., 2005). 집중적인 모성 이데올로기는 과도하고 비현실적이라는 속성 때문에 워킹맘은 쉽게 좌절과 심리적 고통을 경험한다.

그동안 모성별직 연구는 나이, 사회경제적 지위나 경력 등에서 다양한 조건과 상황의 여성의 모성별직을 살펴보는 교차하는 정체성(intersectionality)을 강조하는 방향으로 주로 수행되었다. 여성의 생애주기에 따른 모성별직을 살펴본 연구에서는 젊을수록 모성별직의 영향을 강하게 받으며, 나이가 증가함에 따라 모성별직의 영향은 줄어들어 40대와 50대 이상에서는 관리직으로 승진하는 등직업적 지위를 되찾았다고 밝혔다(Kahn, Garcia-Mangano, & Bianchi, 2014). 또한 경력과 연봉이 많고 사회적 특권을 더 가진 여성일수록 모성별직의 영향을 더 크게 받는 것으로 나타났다(England et al., 2016). 이러한 결과는 한국 여성에게도 동일하게 나타나는데, 젊고 고학력이면서 4대 보험과 휴직이 보장되는 소위 말하는 좋은 일자리를 가진 여성일수록 더 큰 모성별직을 경험하였다(양현순·박재환, 2016; Choi & Park, 2019). 그러나 이 연구들은 임금이나 경력, 지위 등 실질적·경제적 보상의 상실 측면에서 모성별직의 영향을 살펴보는 데에는 유용하나 모성별직을 둘러싼 여성의 사회·문화적 인식의 영향 및 차별 경험과 그로 인한 심리적 경험을 살펴보는 것에는 한계가 있다. 따라서 여성이 모성별직을 무엇을 통해 인식하고, 모성별직을 어떻게 인식하며, 관련된 차별 및 심리적 경험은 어떠한지를 여성 자신의 목소리를 통해 구체화할 필요가 있다

2. 새는 파이프라인 이론

“새는 파이프라인”은 모성별직으로 인해 여자대학원생이나 여성 입직 초기 전문가가 학계에서 더 이상 살아남지 못하고 떠남으로서 줄어드는 현상을 비유적으로 표현한 관용구이다(Bos, Sweet-Cushman, & Schneider, 2019). 여성학자가 상대적으로 적은 과학·기술·공학 분야를 중심으로 시작된 새는 파

이프라인에 대한 논의는 정치학 등 사회과학 분야로도 확대되고 있다. 비록 학계가 차별하고자 하는 의도를 가지지 않더라도 현재 환경에서 자녀를 가진 여성은 학계에서 성장하고 발전할 기회를 충분히 갖기 어렵다는 점에서 (Waxman & Ispa-Landa, 2016) 학계의 직접적이고 구조적인 개선이 필요하다.

국내 학계의 새는 파이프라인에 대한 논의나 연구는 매우 제한적으로, 정치학에서 여성 정치인의 경험을 새는 파이프라인 이론에 대입하여 이론의 타당성을 검증한 연구가 거의 유일하다(Lee, 2019). 국내 연구에서 주로 사용되는 관점은 ‘경력단절’이다. 경력단절은 학술이론에서 나온 개념이 아닐 뿐더러, 초점이 개인의 경력이 단절됨에 있다. 따라서 경력단절로 여성 구성원의 감소를 설명하게 되면 여성이 임금노동시장이나 학계에서 살아남지 못하고 떠나게 되는 사회맥락적이고 구조적인 원인을 간과하게 한다. 반면, 새는 파이프라인 이론은 여성이 학계에서 살아남지 못하는 이유를 차별적 교육·훈련 환경에서 찾고 해결책 또한 학계 환경을 개선하는 것에 초점이 있다.

새는 파이프라인 이론에서 변화가 필요한 영역으로 주로 지적되고 논의되는 분야 중 하나는 학회(conference)이다(Bos, Sweet-Cushman, & Schneider, 2019; Calisi, 2018). 많은 학문분야에서 학회는 네트워킹과 교육·연수의 중요한 기회로 입직 초기의 경력과 전문적 성장에 매우 중요한 역할을 한다. 그러나 장기간 일정, 장거리 이동 및 여행비용 등 학회의 현재 조건 및 환경은 특히 자녀를 가진 구성원, 특히 여성학자에게 불리하게 작용할 수밖에 없다. 따라서 몇몇 학계에서는 지속적인 문제 제기와 논의를 통해 학회 환경을 가정친화적으로 조성하고자 노력하고 있다. 그러나 아직 한국에서는 이러한 문제 제거나 논의가 활발하게 이루어지지 않고 있다.

3. 일/학업-돌봄 양립 선행연구

지난 20여 년간 한국 상담심리학계에서 여성 진로, 특히 여성의 진로장벽과 일-가정 양립 어려움을 지속적으로 연구하고 논의하여 소기의 성과를 이루었다(예: 노성숙, 한영주, 유성경, 2012; 유성경, 임지숙, 손은영, 2016). 예를 들어, 워킹맘의 일-가정 양립에 대한 심리적 어려움을 밝히는 연구가 다수 수행되었으며(이경진·유금란, 2019; 조설애·정영숙, 2020; 정현·탁진국, 2020), 대처 전략으로 사회적지지(조운진·유성경, 2012), 남편의 심리적 지지와 가사 참여(정애경·함은혜, 2018) 등이 논의되었으며, 워킹맘을 위한 집단

상담프로그램 개발(유성경 외, 2018)도 연구되었다. 상담학 연구는 아니지만, 자녀를 가진 대학원생을 뜻하는 “엄마대학원생”에 대한 소수의 질적 연구에서도 학업-육아 양립의 어려움을 살펴본 바 있다(서정원, 2015). 그러나 선행연구들은 어려움을 밝히는 것에서 논의가 마무리되거나 이를 위한 대처도 개인적인 대처방안이 주를 이룬다는 점에서 한계가 있다. 또한 선행연구에서 아쉽게도 상담심리학을 전공하는 엄마대학원생이나 워킹맘의 학업/일-돌봄 양립에 대한 연구는 없었다. 최근 상담심리학계에서는 사회정의·옹호적 접근이 내담자뿐만 아니라 상담자의 자기옹호에도 적용하고 있다(예: 김지영·정은선, 2019). 따라서 이제 학업/일-가정 양립 연구에서도 개인의 어려움과 개인적 차원에서의 대처방안만을 강조하는 것이 아니라 사회문화적 인식 개선과 구조적인 변화에 관한 접근이 필요하다. 이에 본 연구에서는 자녀를 가진 여성 상담자가 상담자 교육 및 훈련, 일에서 학업/일-돌봄 양립과 관련하여 어떠한 경험을 하고 어떻게 대처하고 있는지 보다 구체적으로 살펴보기 위하여 질적 연구를 수행하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구참여자

연구참여자는 자녀를 가진 상담전공 20-40대 여자 대학원생(박사과정 재학 이상) 및 상담전문가 33명이다. 박사과정 재학 이상의 상담전문가를 연구참여자로 선정한 이유는 상담전공 박사과정의 경우 학업 뿐 아니라 상담 실무를 함께 해야 하는 특성상 이미 여성 입직 초기 전문가로서의 특징을 가지고 있으며, 이들의 경험이 학계에서의 적응과 생존, 혹은 그 과정에서의 좌절을 드러내면서도, 다른 학계의 입직 초기 전문가들처럼 워킹맘으로서 받는 불이익이나 차별을 포함할 것이라고 기대할 수 있기 때문이다. 한편, 석사과정 대학원생 또한 엄마대학원생으로서 학업-돌봄과 관련하여 어려움을 경험할 것으로 예상하였으나, 다음과 같은 두 가지 이유로 연구대상에서 제외하였다. 첫째, 상담전공 석사과정의 경우, 대학원 유형(교육대학원, 일반대학원 등)에 따라 학업 및 상담 실무 경험이나 기대에서 차이가 크다. 둘째, “새는 파이프라인” 논의가 학계에서의 생존을 염두에 두고 있는데, 상담전공 석사과정생의 다수는 학계 보다는 상담 실무에 관심이 있고, 학회, 교육 연수 등 본 연구에서 관

심을 가지고 있는 학계 관련 참여 경험이 상대적으로 적어 연구대상으로 적합하지 않다고 판단하였다. 연구참여자는 모두 이성애자 여성으로 평균 만 41.4세(30-49세)로 평균 1.63명의 자녀를 두고 있었다. 자녀의 평균 연령은 만 10.59세였다. 현재 혼인 상태는 혼인 혹은 비혼인 동거 중 94%(n=31), 별거 중 3%(n=1), 무응답 3%(n=1)로 나타났다. 학력은 박사과정 재학 중(10명, 30.3%), 박사과정 수료(15명, 45.5%), 박사 졸업(5명, 15.2%)이었으며, 현재 직업(중복체크)으로는 상담센터 상담자(78.8%), 박사과정 대학원생(45.5%), 시간강사(33.3%), 대학교수(3.0%), 기타(12.1%)로 응답하였다.

2. 자료 수집

이론과 선행연구 검토를 바탕으로 개방형 질문지를 개발하였다. 개방형 질문지는 크게 4개 영역으로, 1) 가정, 일/학업과의 병행, 성취, 삶의 균형과 관련하여 학문공동체 및 직장에서 받은 메시지, 분위기, 행동 등, 2) 1번 경험이 진로발달이나 결정, 전공/기관/학과의 행사 참여, 교육연수 및 학회 참여에 미친 영향, 3) 1번 2번 경험에서 스스로에 대해 혹은 주어진 상황에 대한 느낌과 대처, 4) 대학원 및 상담전문가의 일과 삶 규형을 위해 전공, 학과/기관, 학회 차원에서 필요한 노력, 지원, 제도에 대한 의견으로 구성되었다. 자료 수집은 연구자 소속 기관의 생명윤리위원회에서 연구승인을 받은 후 상담전공 박사과정 프로그램 전공주임 교수들을 통해 연구를 홍보하는 메시지를 전달하고 참여자가 원하는 경우 다른 참여자 소개를 부탁하는 눈덩이 표집의 형태로 자료를 수집하였다. 참여자는 온라인 질문지에 답변하였으며 참여 후 소정의 기프티콘을 제공받았다.

3. 자료 분석

자녀를 가진 20-40대 여성 상담전공자들이 경험한 학업/일-가정 양립과 관련한 전공 및 학계 분위기, 교육 및 훈련, 일에서의 경험과 대처를 탐색하기 위하여 개방형 질문지를 통해 수집된 참여자의 응답을 반복적 비교분석법(Glaser, 1965)을 사용하여 분석하였다. 반복적 비교분석법은 질적 자료의 심도 있는 이해를 도모하기 위해 활용되고 있는 근거이론의 자료 분석 방법 중 하나이다(유기웅 외, 2012).

연구팀은 이성애자 기혼 여성으로 각자 2명의 자녀를 가진 상담심리학 전공

박사 2인으로 구성되었다. 연구팀의 개인적 특성과 경험이 선경험과 성가정으로 작용하여 연구참여자의 보고를 오해하거나 왜곡할 가능성을 최소화하기 위하여, 연구팀은 연구가 진행되는 기간 동안 개인적인 성찰을 분석 노트에 적어 공유하고 정기적으로 논의하는 과정을 거침으로써 판단중지를 시도하였다.

본 연구에서는 반복적 비교분석법의 3단계 절차를 기준으로 개방코딩, 범주화, 원자료와의 반복적인 비교확인 순서로 자료를 분석하였다. 개방코딩 단계에서는 연구참여자들이 보고한 내용을 반복적으로 읽으면서 의미있는 진술을 확인하고 명료화하며 명명하는 과정을 거쳤다. 범주화에서는 1단계의 개방코딩으로 정리되고 요약된 자료를 모아 비슷한 범주로 분류하고 이름을 붙였다. 마지막으로 도출된 범주를 기준으로 원자료를 검토하면서 범주가 적절하고 포괄적으로 원자료를 드러내고 있는지를 확인하며 범주를 수정하였다. 이 과정을 수차례 거친 후 최종적으로 확정된 영역과 범주가 참여자들의 경험을 잘 드러내고 있다고 판단하여 자료 분석을 마무리하였다.

IV. 연구결과

참여자들의 응답을 분석한 결과, 자녀를 가진 상담전공 20-40대 여자 대학원생 및 상담전문가의 학업/일-돌봄 양립과 관련한 상담교육 및 훈련, 일에서의 경험은 4개 영역, 14개 범주, 33개 하위범주로 나타났다. 세부 결과는 <표 1>과 같다.

<표 1> 자녀를 가진 20-40대 여성 상담전공자의 학업/일-돌봄 양립 관련 교육·훈련경험

영역	중간범주	하위범주
모순되고 혼란스러운 경험	돌봄을 우선으로 해야 한다는 성역할 고정관념	‘육아·가사·남편 돌봄은 여자 책임’
		‘양육을 우선순위에 두어야 한다’
	아이가 학업/일에 걸림돌이라 인식하는 사람들	‘아이가 있으면 일과 학업에 문제’
		‘다 가질 수는 없다, 일을 포기해라’
	개인적 노력에 대한 기대와 압박	육아로 인해 일에서 배제되는 것을 목격함
		‘노력하면 된다’
	개인 역량과 노력만으로는 안 되는 것을 관찰함	‘아무나 못하는 대단한 일이다’
		‘상담 분야는 그래도 낫다’
		개인 역량보다는 경제적·실질적 도움이 중요함

영역	중간범주	하위범주
	이해받지 못하고 민폐가 됨	주변 사례가 도움이 안 됨
		동료, 가족, 교수에게 이해받지 못함 민폐가 되는 느낌을 받음
부정적인 경험의 영향	학업/일과 돌봄을 같이 해 나가는 것이 힘듦	육아를 하면서 학업/일을 병행하기 쉽 지 않음 부정적인 감정을 느끼고 자책함
		가족계획을 하기 어려움 아이를 더 낳지 않기로 함
	학업/일에 적극적으로 참여하지 못하게 됨	학업/일에 집중하기 어려움 교육·연수·행사 등에 최소한만 참여함
		학업/일에서 성과가 나오지 않음 일에서 배제되거나 할 수 없게 됨
	학업/일을 할 수 없거나 성과가 저조함	열심히 하고 애씀 이런 나와 상황을 받아들이려고 노력함 계획을 수정하거나 포부나 기대를 축소함 학업/일을 포기
		동료, 지도교수 등으로부터 지지를 받음 가족의 도움을 받음
학문공동체에 바라는 점	실질적·구조적 도움이 제공되면 좋겠음	참여 가능한 매체나 일정 제공 가정친화적 제도 마련 및 제도적 개선 가족친화적 교육·행사 환경 마련 및 지원
		분위기·문화 개선 교육·지지·연구 모임 활성화
		상담자 치우와 인식 개선을 위해 학회 에서 노력해주길 바람
	인식의 개선과 교육이 필요함	상담 전문성 홍보 상담자 복지·치우 개선

1. 모순되고 혼란스러운 경험

1) 돌봄을 우선으로 해야 한다는 성역할 고정관념

연구참여자들은 대학원이나 일터의 사람들로부터 자녀를 돌보는 일을 무엇보다 우선해야 한다는 메시지를 받았다. 이런 메시지는 “아이에게 충실해라”(참여자 17)처럼 조언이기도 했고, “저녁에 행사나 모임에 참석했을 때, 애들은 어떻게 하고 나온거냐”(참여자 18)처럼 질문일 때도 있었다. 단순히 돌봄의 중요성을 강조하는 메시지도 있었지만, “아이들이 대학가기 전까지는 일을 줄여야 한다”(참여자 3)거나 “아기도 낳고 키워야 할 텐데 풀타임 근무보다는 파트로 일하는 게 좋을 것이다”(참여자 19)처럼 돌봄을 위해 일을 줄이거나 진로

를 포기/변경할 것을 미리 가정하거나 압박하는 메시지도 있었다.

돌봄을 우선으로 해야 한다는 메시지의 이면에는 돌봄은 여성의 몫이라는 성역할 고정관념이 자리 잡고 있는 것으로 보인다. 참여자 9는 이러한 메시지가 나온 배경으로 다음과 같이 설명했다.

여성에게 가정과 자녀양육이 1순위여야 하고, 학업은 1순위가 해결되었다는 전제하에 자신의 선택으로 하는 것이라...(참여자 9)

한편, 참여자들은 배우자의 돌봄 참여에 대한 메시지도 종종 들었다. 배우자의 돌봄은 아버지로서 당연한 역할과 참여로 인식되기 보다는 여성참여자의 일과 학업을 조력하기 위한 희생과 노력 등으로 지나치게 긍정적으로 묘사되었고, 참여자의 배우자를 칭찬하면서 참여자가 배우자에게 마치 감사해야 마땅하다는 듯한 뉘앙스로 전달되기도 하였다. 예를 들어, 참여자 24는 “공부할 수 있게 허락해준 남편한테 잘해라”라는 이야기를 들은 적이 있었다. 참여자 33은 “빨리 집에 들어가야 하지 않나”라고 엄마로서 자녀 돌봄을 얻은 수행하라는 메시지를 받을 때마다 마치 “남편이 집에서 아이를 보는 것은 대단한 일이라는 메시지를 주는 것”같다고 언급하였다.

2) 아이가 학업/일에 걸림돌이라 인식하는 사람들

연구참여자들은 임신을 하거나 자녀가 있다는 사실 만으로 학업과 일에서 수행을 제대로 하지 못하거나, 낮은 성취/수행을 보일 것이라고 노력과 진정성을 의심받거나 포기를 종용받는 상황을 경험하거나 목격하였다고 보고하였다. 참여자들이 가장 많이 보고한 상황은 면접과 학위논문 수행 관련이었다. 연구참여자 중에는 “박사 입학 면접에서 학업이 힘들지 않겠냐 가능하겠냐는 질문”(참여자 10)을 받거나 면접관으로부터 학업이 “가능하겠냐는 의문(이 담긴) 태도를 강하게”(참여자 20) 경험하기도 했으며, “결혼하고 아이를 낳으면 학업에 집중하기 힘들니까 아이를 낳고 어느 정도 키워놓고 학업을 시작하라”(참여자 33)는 직접적인 메시지를 받은 참여자도 있었다. 아이를 낳고 나면 학위논문을 작성하는 것은 무리라는 메시지(참여자 6, 20) 또한 많았는데, 이 메시지는 아이가 태어나기 전에 “하루 빨리 논문을 마무리 해야한다”(참여자 28)라는 독려나 “너는 그래도 아이를 낳고 했으니, 다행이다”(참여자 33) 식의 피드백으로 이어졌다.

아이를 가지는 것이 일에 불리하니 선호되지 않는다는 메시지는 다양한 방

식으로 다양한 구성원들에 의해 전달되었다. 예를 들어, “교수님께 “아이를 더 낳을 거니?”라는 질문을 받기도”(참여자 12)하였으며 “둘째 임신 준비 시 “하나만 있으면 되지, 뭘 필요하냐” “공부는 어떻게 하냐”의 피드백”(참여자 12)을 받은 경우도 있었다. 특히 당사자에게 묻지 않은 채 임신이나 돌봄때문에 일을 하지 못할 것이라고 단정하거나, 아이가 있으면 구직/채용에서 불리하게 작용할 것이라는 메시지도 경험하였다.

박사과정 후배들이나 시간강사 동료들은 임신했을 때 “선생님, 그럼 이제 일 못하시겠네요,”라며 기존에 했던 일들이 임신으로 인해 못하게 되거나 다른 사람들이 맡게 되는 경우도 많았고, “아이 낳았으니 일은 쉬겠네” 이런 피드백..(참여자 17)

3) 개인적 노력에 대한 기대와 압박

참여자들은 돌봄과 학업/일 양립을 대단한 것으로 묘사하고 이를 위한 노력을 강조하는 다양한 메시지를 들었다고 보고하였다. 참여자들은 “열심히 하면 다 가능”(참여자 6)할 것이라는 이야기를 들었을 때, 말한 사람은 격려의 의미에서 이야기한 것일지라도 참여자 입장에서는 돌봄과 학업/일 양립이 어렵다면 마치 내가 최선을 다하지 않았기 때문이라고 생각하게 된다는 점에서 압박처럼 느껴졌다. 특히, “어떤 사람은 아이를 셋 낳고도 논문을 썼다” (참여자 12)처럼 성공적으로 돌봄과 학업/일 양립을 이루어낸 사례를 듣거나 “임신은 대단한 사람들만 하는 것이다. 미리 미리 계획하고 열심히 하지 않으면 아이를 가지고 가정을 가지는 것은 불가능하다”(참여자 2)라는 이야기를 들을 때면, 참여자들은 이런 노력에 대한 주변의 기대가 얼마나 높은지를 확인하면서 더욱 부담을 느꼈다.

한편, 참여자들은 “‘가정생활과 직장, 학업을 병행하는 것이 대단하다’라는 지지”(참여자 31) 또한 경험하였다. “대단하다... 아이키우면서 살림살면서 공부하면서 어떻게 일하냐”(참여자 13)처럼 감탄이기도 하면서 “그걸 다 해나가고 있다니 대단하다”(참여자 28)처럼 인정받는 경험이기도 하였다. 그러나 이렇게 대단한 일을 한다는 주변의 이야기가 부담이 되기도 하였다.

초등학생, 유치원생을 등교시키고, 나도 대학원으로 들어가고 아이들 하교 시간에 맞춰 돌아가 새벽까지 과제를 하면서 지내는 나를 보고 대단하다고 교수님, 동료, 선배들이 다 대단하다고 함. 음. 허를 내두르는 그들의 모습에 힘든 나의 일상이 더 고달프다는 것을 실감 남. 별로 듣기 좋은 말들이 아니었다. (참여자 23)

재미있는 것은 참여자들이 돌봄과 학업/일 양립과 관련하여 상담 분야는 다른 분야에 비해 그나마 나은 상황이라고 강조하는 메시지도 접한다는 것이다. 예를 들어, 상담자는 “결혼 후에 파트타임으로 일할 수 있는 직업”(참여자 19)이고, 상담자에게는 “아이 낳고 키우는 경험도 삶과 공부에서 중요한 부분”(참여자 22)이기 때문에 다른 분야에 비해 얻는 것도 있고 구직 상황도 좋다는 것이다. 이러한 피드백을 지지로 느낀 참여자들도 있었지만, 몇몇 참여자들은 이 이야기를 들으며 안 그래도 “힘들다고도 하면 안 되는 것이라는 인식이 알게 모르게 사회전반에 깔려”있는 상황에서(참여자 9) 자신은 다른 사람보다 더 나은 상황에 있다고 자조하며 감내해야 하는 압박을 받는 듯하였다.

4) 개인 역량과 노력만으로는 안 되는 것을 관찰함

참여자들은 자연스럽게 주변에서 역할 모델을 찾는 등 모델링을 통한 해결의 실마리를 찾고자 하였으나 실망스럽게도 주변 사례가 도움이 안 되거나 돌봄-학업/일 양립에는 개인 역량보다는 경제적인 도움이나 실질적인 도움이 요구된다는 것을 확인하였다. 몇몇 참여자들은 교수들 상황이나 조건이 아이를 낳고 키우는 자신과 전혀 다른 것을 확인하면서 본인 상황에 적용하기 어렵다는 생각을 하게 되었다. 또한 참여자들은 여성이 자녀를 키우면서 학업과 일을 별 무리 없이 하기 위해서는 본인이 노력도 많이 하고 능력도 있어야겠지만, 결국 양육문제를 해결해 줄 주변의 도움과 사회적 분위기가 중요하다고 보았다. 돌봄을 “도와주는 사람”(참여자 13, 33)이나 집안의 경제력이나 경제적 지원(참여자 13), 여성의 학업/일에 지지적인 “집안의 분위기”(참여자 33)가 있어야 한다는 것을 주변의 사례를 보면서 확인하였다. 사회 제도도 중요하지만 실질적으로 제도를 무리 없이 사용할 수 있게끔 하는 사회 또는 일터의 분위기도 언급되었다.

5) 이해받지 못하고 민폐가 됨

돌봄은 “우선시해야 하는” 중요한 일이지만, 돌봄을 하는 동료는 “선호하지 않는” 특성을 가지고 있는 것으로 묘사되는 만큼, 연구참여자들은 동료, 가족, 교수에게 이해받지 못하고 “민폐”가 되는 경험을 하였다. 대학원 재학 중에는 주로 교수에게 이해받지 못했던 상황이 보고되었으며 주변 사람들에게 이해받지 못하는 느낌은 “냉랭한 분위기”(참여자 15)로 경험되었다.

학과교수가 방학 때 일을 시키고자 했는데, 아이가 초등학생이라 하기가 힘들었을 때 “밥해주러 가야하느냐” “그런 식으로 하면 왜 다시 공부하러 온거냐” 등의 말을 들었던 것 같다. (참여자 18)

참여자들은 일을 같이 하는 동료들에게 자신이 부담이 되는 상황을 경험하면서 “민폐”를 끼치고 있다고 생각하고 있었다. 동료들이 느끼는 부담은 실제로 일을 수행하지 못했을 때 뿐 만 아니라 임신 중에도 느껴졌다.

임신 중 직장동료들은 걱정하는 마음과 불안해하는 마음이 공존했던 것으로 기억이 난다. 만삭이 되었을 때는 특히 더 그랬다. (참여자 25)

2. 부정적인 경험의 영향

1) 학업/일과 돌봄을 같이 해나가는 것이 힘들

연구참여자들은 학업/일과 육아를 같이 해나가는 것이 버겁고 어렵다고 호소하였다. 스스로 일정을 조정하고 감당하는 것도 힘들고 어렵지만, 일을 하기 어렵거나 잘 해내지 못하는 상황, 도움을 요청해야 하는 상황이 빈번하게 생기면서 주변 사람들에 대한 부담감과 미안함 또한 힘든 부분이었다. 또한 이러한 과정에서 나만 잘 해내지 못하고 힘들고 어려운 것 같아 고립되어 있는 느낌을 받았다.

엄마로서 여성으로서 해야 하는 일에 대한 제약이 있는 것은 분명하지만, 오히려 다른 사람들에게 폐를 끼치지 않을까 하는 걱정으로 말을 못하는 경우가 많습니다. 때에 따라서는 다른 사람들은 다들 하는데 나만 이런 어려움을 경험하는 것이 아닐까 하는 생각들로 꼭 참고 어쩔 수 없이 참다가 결국에는 포기하는 경우도 보았습니다. (참여자 5)

특히, 학위과정 중에는 돌봄과 학업만으로도 벅차지만, 대부분 상담 실무/수련을 병행하기 때문에 더욱 힘들고, 이 과정에서 경제적 보상이 없거나 미미하기 때문에 외적 강화도 미비하여 심리적으로도 더 많은 어려움을 겪고 있었다.

그러나 워낙 안팎으로 할 일 자체가 많아서 다 해내기 어렵고.. 너무 지치고 성과가 눈에 보이지 않을 때면 무슨 부귀영화를 보자고 이렇게 학위에 매달려있나 생각할 때가

많습니다. (참여자 9)

이러한 어려움은 연구참여자들에게 다양한 부정적인 감정을 불러일으키고 스스로를 부정적으로 평가하는 주요한 요인이 되었다. 연구참여자들이 보고한 부정적인 정서는 답답함, 괴로움, 놓고 싶은 기분, 괴로움, 억울함, 지침, 소외, 부담, 두려움, 불안 등이었으며, 이러한 마음은 자녀 등 가족에 대한 죄책감, 미안함으로 연결되고, 가족이나 교수, 동료들의 눈치를 살피게 하였다. 연구참여자들은 자신이 무능하고 게으르다고 느끼면서 자신의 능력과 성장을 의문시하고 스스로를 비난하고 자책하며 자괴감을 느끼면서 자신감도 하락한다고 보고하였다.

엄마로서 자괴감이 들었다. 전문가로서 무언가 중요한 것을 놓치고 가는 것은 아닐까 불안하다. 엄마로서 학생으로서 이게 잘 하는 걸까 의구심이 들면서 자신이 없어진다. (참여자 13)

2) 가족계획에 영향을 줌

참여자들은 학업/일을 하며 돌봄을 하는 것이 어렵다는 것을 경험하거나 관찰하면서 가족계획을 고민하게 되거나 아이를 더 낳는 것은 어렵겠다고 생각하게 되었다. 참여자들은 특히 대학원 수학 기간 동안 아이를 갖는 것이나 아이를 키우며 학위를 마치는 것에 대해 부정적으로 생각하게 되었다. 자녀를 원하는 경우, 졸업이나 방학 등 그나마 출산이 유리한 시기를 살펴 계획임신을 시도한 참여자도 있었다. 최근 난임으로 고통을 겪는 사람들이 계속 늘어나고 있다는 통계를 염두에 둔다면(건강보험심사평가원, 2022), 임신과 출산을 계획대로 한다는 것은 대단히 운이 좋은 경우일지도 모른다. 그러나 설사 임신과 출산이 계획대로 된다고 하더라도 임신과 출산을 경험하고 돌봄을 병행하는 것은 여전히 어려운 일이었다. 참여자 17은 일에 방해가 되지 않기 위해 “늦은 나이에 아이를 출산하고 방학 때 맞춰 낳으려고 노력”하였음에도 불구하고, “하고 있던 자리를 뺏긴다던지 임신, 출산으로 인해 배제하는 일들이 생기다 보니” 출산과 돌봄이 “장벽”처럼 느껴졌다고 하였다. 일련의 관찰과 경험들은 자녀를 더 가질 계획이 있었던 연구참여자들을 더 이상의 임신과 출산을 단념하게 만든 것으로 보인다.

자녀를 더 가질 생각을 못함. 아이 하나도 제대로 책임지지 못하는 것 같은데 더 많으면 아이들에게 더 미안해질 것 같음. 또 경력이 단절될 것 같은 두려움이 있음. (참여자 33)

3) 학업/일에 적극적으로 참여하지 못하게 됨

참여자들은 전반적으로 학업이나 일에 집중하기 어렵다고 호소하였다. 참여자에 따라서는 기본적으로 요구되는 전공 공부나 수업을 언급하는 경우도 있었지만, 대부분은 행사나 스터디 등 대학원에서 가능한 여러 가지 과외 활동에도 원하는 만큼 참여할 수 없음을 아쉬워하였다. “백프로 올인할 수 없는 것”(참여자 4), “올인할 수는 없지만”(참여자 22), “우선 순위에서 밀리는 경우가 종종 발생한다”(참여자 13)와 같은 언급에서 살펴볼 수 있듯이 학업/일에만 온전히 집중하길 바라는 기대가 좌절될 수 없는 상황에 대한 아쉬움도 있었다.

육아와 참석을 놓고 항상 선택해야했고 길이 가로막히는 느낌을 받았다. <중략> 열심히 하고 싶어도 할 수가 없어 한계가 있는 느낌을 받았다. (참여자 20)

상담전문가가 되고 활동하기 위해서는 학위과정 중이나 박사 후 경력 초기에 자격증을 취득하는 것이 필수적이다. 따라서 상담 전공 학과나 학회에서는 슈퍼비전이나 사례발표, 학술대회 등 지속적으로 교육·연수·행사 등을 개최하고 있으며, 대학원생과 입직초기전문가는 이런 행사들에 참여하는 것을 통해 전문가로서 성장하고 네트워크를 맺으며 자격증 취득을 위한 높은 수련조건을 채워나간다. 이미 자격증이 있는 경우에도 자격증을 유지하기 위한 보수 교육 등을 지속적으로 요구하는 것이 일반적이므로, 이런 교육·연수·행사 참여는 진로발달을 위해 매우 중요한 과제이다. 그러나 거의 모든 연구참여자들이 “최소한만” “꼭 필요한” “가능한” 교육만 참여한다고 보고하였다.

4) 학업/일을 할 수 없거나 성과가 저조함

연구참여자 중 일부는 대학원에서나 일터에서 기대와 다르게 성과가 나오지 않아 속상하거나 자책했던 경험을 이야기하였다.

같이 입사한 동기들보다 성과가 나오지 않아 속상했고, 뭔가 나만 느리고 천천히 가는 것 같았다. 나의 시간은 뭔가 너무 늦고 한 느낌이 많이 들었다. (참여자 2)

앞서 연구참여자 17이 “하고 있던 자리를 뺏긴다던지 임신, 출산으로 인해 배제하는 일들”을 경험했던 것처럼, 하던 일에서 배제되거나 새로운 일을 시작하기 어려웠던 참여자들도 있었다.

육아 중 풀타임 잡 기회가 있었는데 아이를 봐줄 사람이 없었고 면접 시 면접관들이 가능하겠느냐는 의문태도를 강하게 보였다. (참여자 20)

3. 개인적이고 관계적인 대처

1) 개인적으로 해결해보려고 함

참여자들은 학업/일과 돌봄을 병행해야 하는 상황을 최선을 다해 해결하고자 노력하는 모습을 보였다. 이들은 “퇴근하고 밤 10시부터 매일 3시간씩 할애해서 논문”을 쓰거나(참여자 12), “주경야독하는 마음으로 잠을 줄여야지만 뭔가 일을 해낼 수” 있었다(참여자 14). “할 수 있는 일들에 최선을 다하려고” 노력하지만(참여자 10), “어찌 할 방법이 없다”는 것을 깨닫고 만다(참여자 4). 이러한 상황과 어려움을 “감수해야 한다” 혹은 “감내해야 한다”라는 표현이 자주 등장했다.

많은 참여자들이 학업/일과 돌봄이 어렵고 버거운 상황과 이런 상황에 놓여진 자기 자신을 받아들이려고 노력하였다. 구체적으로, 생애주기(life-span) 관점에서 돌봄의 필요나 부담을 이해하고, 이러한 상황이 변화할 것이라는 기대를 하였으며, 가정에서의 역할, 일터 및 학교에서의 역할 등 자신이 수행하고 있는 다중 역할을 인식하고 받아들이고자 하였다.

역할갈등을 과정이라고 생각하고 순간순간 갈등은 되겠지만 이게 지속되는 것이 아니라 바뀌어 간다는 가족생활 주기 및 삶의 맥락을 바라보면서 지속적으로 나아갈 수 있게 하였다. (참여자 18)

그러나 이러한 인식의 전환이나 수용만으로는 당장 겪는 어려움이나 곤란한 상황이 해결이 되지 않았다. 참여자들 중 다수는 결국 학업 및 진로 계획을 수정하거나 애초 가졌던 포부나 기대를 축소하였으며, 그 중 일부는 자퇴를 하거나(참여자 5) 일을 그만둘 수밖에 없었다. 예를 들어, 졸업시기를 늦추거나(참여자 3) 논문 쓰는 것을 계속 연기하고(참여자 4), “가족들의 상황도 고려

한 선택”을 하느라 가족 돌봄이 가능한 “여건을 찾아 취업”하기도 하였다(참여자 16). 돌봄을 위해 “풀타임 직장을 그만두고”(참여자 19), “공부 및 병행을 위해 프리랜서로 전환”(참여자 26)하여 일을 지속하였다.

2) 도움과 지지를 받음

참여자들은 주변으로부터 도움과 지지를 구하고 받으면서 어려움을 견디며 버텨내었다. 특히, 대학원에서의 경험에 많이 언급되었는데, 교수가 돌봄과 학업 병행에 대해 조언과 격려를 해주거나 병행이 좀 더 수월한 방향으로 일정이나 여건 등을 조정해주는 경우가 있었다.

임신을 축하해 주셨고, 배려해야 하는 부분이 있는지 묻기도 하였다. 아이를 낳고 양육하면서도 연구회의 시간이나 논문지도 시간 등에서 좀 더 편한 시간대로 배려해 주셨고, 대학원 내 동기나 선배들의 배려도 받을 수 있었다. (참여자 27)

또한, “주어진 상황이 힘이 들 때는 같은 상황을 겪고 있는 동료 선생님들과 힘든 점을 많이” 나누거나(참여자 1), 가정에 일이 있거나 자녀가 아프거나 해서 상황이 좋지 않을 때는 동기나 선배가 할 수 있는 업무를 대신 해주거나 조절해주는 등 실질적인 조력을 받기도 하였다(참여자 9).

한편, 많은 참여자들이 확대가족(친정 부모님, 시어머니, 친척)이나 가족(배우자, 자녀)의 도움을 받으면서 상황을 타개하고자 하였다. 특히, 남편이 양육을 분담하고 고민을 나누는 대상으로서 주요한 지지원으로 언급되었다.

4. 학문공동체에 바라는 점

1) 실질적·구조적 도움이 제공되면 좋겠음

연구참여자들은 학업/일과 돌봄을 양립해야하는 상황에서 학업, 학회 행사나 교육·훈련·연수 등에 원활히 참여할 수 있도록 실질적이고 구조적인 장치와 제도, 환경이 마련되고 개선되기를 기대하였다. 우선 수업이나 교육·훈련 일정이 주로 저녁시간과 주말에 잡히는 경우가 많아 돌봄과 더욱 병행하기 어려운 상황에 대해 자주 언급하였으며, 변화를 촉구하였다. 구체적으로, 저녁이나 주말을 피해 수업이나 행사 일정이 제공되거나(참여자 1, 33) 서울로 집중된 학회 행사 개최 지역을 다원화하는 것(참여자 31), 온라인처럼 참여매체를

다양화하는 것들이 제안되었다(참여자 3, 16).

한편, 출산과 육아를 하면서도 학업을 지속하고, 전문성과 경력을 쌓아갈 수 있도록 학점 이수나 정년 보장 심사 등 관련된 제도를 유연화하고, 출산 휴가와 육아 휴직/휴학 등 가정친화적 제도를 마련하거나 수련 기간 계산이나 자격 취득에서 출산과 양육을 고려하도록 제도를 정비했으면 좋겠다는 의견이 있었다.

인턴 수련 중 출산한 동료는 출산 후 4주도 못되어 통통 부은 몸으로 출근하는 것을 보았습니다. 노동법에서는 모성 보호를 위해 출산 후 최소 6주 후 출근하도록 되어 있는데 돈을 받지 않는 수련생의 모성은 어떤 경우에도 보호받지 못하고 있는 상황은 개선되어야 한다고 봅니다. (참여자 10)

마지막으로 교육·행사 등이 가족친화적인 장소와 여건을 제공함으로써 돌봄 수행이 가능하고 자녀를 동반한 참여가 가능하도록 개선되면 좋겠다는 의견이 있었다. 전공 특성상 교육이나 행사가 잦은 편인데, 이러한 교육·행사가 현재는 자녀와 함께 참여하기 어렵기 때문에 돌봄을 해야 하는 구성원들은 참석을 하지 못하거나 어려움을 겪고 있다. 따라서 연구참여자들은 학회 장소 내 수유 및 탁아시설 마련, 대형 학회 행사 시 가족 참여행사 마련 등을 제안하였다.

2) 인식의 개선과 교육이 필요함

참여자들은 자녀를 가진 구성원들의 학업/일과 돌봄 병행에 대한 이해와 지지를 위한 상담학 공동체 구성원의 인식 개선과 교육적 지원이 필요하다고 입을 모았다. 구체적으로, 학업/일-돌봄 양립을 지지하고 조력하도록 학문공동체의 분위기와 문화를 개선하는 노력과 함께 자녀를 가진 여성 구성원뿐만 아니라 구성원 전체를 위한 성평등 교육·지지·연구 모임의 활성화가 제안되었다.

참여자들은 제도적 개선도 중요하지만 돌봄과 역할 갈등 등 사안에 대해서 학문공동체 구성원들 간에 “편안하게 이야기할 수 있는 분위기”(참여자 2)를 기대하였다. 특히 이러한 학업/일-돌봄 양립과 균형이 상담전공자에게 개인적으로나 전문적으로 중요한 가치이자 실천사항임을 강조하며, 이를 공동체의 모든 구성원이 함께 노력해야 할 과제로 보는 참여자가 많았다. 또한 이러한 노력이 “배려가 아닌 상생의 차원에서 함께”한다는 의지이기를 바란다는 언급(참여자 32)도 있었다.

한편, 학문공동체 내에 학업/일과 돌봄 병행하는 구성원에 대한 지지모임이나 자조모임, 소진 등 관련 주제에 대한 특강, 전체 구성원을 위한 성역할이나 성평등과 관련된 교육과 연구 등이 필요하다는 의견도 있었다.

여성상담자가 출산과 양육으로 인하여 겪게 될 경력 단절이나 어려움에 대하여 전공 내 소모임이나 지지모임이 열렸으면 좋겠다. 이 모임에서 사전에 그런 어려움에 대하여 미리 알고 대처할 수 있는 방법을 미리 생각해볼 수 있었으면 좋겠고, 연구자로서 또는 계획하고 있는 진로에 있어 다양한 조언을 듣고 미리 계획할 수 있었다면 더 좋을 것 같다. (참여자 6)

3) 상담자 처우와 인식 개선을 위해 학회에서 노력해주길 바랍

마지막으로 몇몇 참여자들은 학업/일-돌봄 양립 어려움과 관련하여 상담자 처우와 전문성과 관련된 사회적 인식에 대해 언급하였다. 구체적으로 상담전 공자로서 학업과 일을 계속함에 있어 전문성을 인정받지 못하는 경험을 한 참여자들은 이러한 가족과 직장에서의 인식이 학업/일-돌봄 양립을 더더욱 어렵게 만들었다고 보고하였다.

상담 전공의 위상을 높이기 위한 노력이 있어야 한다. 복지관, 문화센터에서 몇 시간 수강하면 취득할 수 있는 자격이라는 인식에 대해 적극 홍보하여 차별화된 자격임을 알린다. (별 거 아닌 공부에 끌려 다니느라 집안일을 소홀히 한다는 눈치를 발견하면 그렇게 서럽고 분노가 생기더라) (참여자 9)

또한 상담자로 일할 때 학업/일-돌봄 양립뿐만 아니라 학업 중 경력을 지속하기 위하여 비정규직 혹은 시간제근무로 일을 하는 경우가 많은데, 상담자에게 제공되는 출산 및 육아 관련 복지·처우가 매우 낮은 수준이며, 이에 대한 개선이 필요하다고 언급한 참여자도 있었다.

V. 연구결과

1. 연구 요약 및 논의

이상의 연구 결과를 바탕으로 주요한 시사점을 논의하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 모성이데올로기를 바탕으로 한 모성벌칙의 경험이 자녀를 가진 여성 대학원생과 상담전문가에게 어떠하였는지를 생생하고 구체적으로 보여준다. 이들이 보고한 학교와 일터에서 사람들과의 상호작용 경험은 ‘모순되고 혼란스러운 경험’이었다. 이미 자녀를 가진 여성의 경우, 돌봄이 중요하니 무엇보다 우선으로 해야 한다면서도 자녀를 가졌다는 사실로 인하여 이미 학업/일에서의 배제되는 것처럼 인식하는 메시지를 주변 사람으로부터 받는다고 보고하였다. 자녀를 고려하고 있는 경우, 임신과 출산이 축복이라면서도 학업과 일에 미치는 부정적인 영향을 함의하는 메시지를 받을 뿐만 아니라 이미 자녀를 가진 여성이 경험하는 배제와 어려움을 관찰하면서 자신의 어려움을 예상하였다. 집중적인 모성 이데올로기(Hays, 1996)를 수행할 것으로 권하면서도 실제로 이러한 수행이 일과 학업에 장애가 된다는 것을 강조하기 때문에 모성벌칙은 여성에게 혼란스러운 것으로 보인다. 특히, 참여자들이 이러한 메시지를 지도교수와 면담이나 동료들과의 대화와 같은 사적이고 일상적인 장면뿐만 아니라 채용이나 입시 면접과 같은 공식적이고 중요한 자리에서도 경험한 것으로 나타났다. 이는 학계에서도 모성이데올로기에 대한 사회적 압력이나 모성벌칙이 만연하다는 것을 보여준다. 또한 버거운 학업/일-돌봄의 양립이 마치 노력하면 해결될 것으로 조언과 격려를 받지만 실제로 참여자들이 관찰한 바에 따르면 이러한 양립에는 개인 역량과 노력보다는 확대가족이나 배우자의 경제적·실질적 도움이 더 유효하기 때문에 좌절을 경험한다. 이 지점에서 연구참여자의 경험이 가부장제와 능력주의(meritocracy)의 문화적 맥락 속에 있음이 드러난다.

한편, 이러한 모순적이고 실현 불가능한 메시지가 연구참여자들을 위한 조언이나 충고 때로는 격려처럼 전달되기 때문에 참여자들을 더욱 혼란스럽다. 좋은 의도로 전달한다고 하더라도 메시지가 집중적인 모성 이데올로기에 기반하고 있기 때문에 본질은 사회적이고 문화적인 압력이므로 많은 참여자들이 경험하는 스트레스는 증가할 수밖에 없다(Buzzanell et al., 2005). 그런 의미에서 발화자의 “좋은 의도”는 참여자를 저항하거나 불편감을 표현하기 더욱 어렵게 한다는 점에서 오히려 독이 된다. 참여자들의 경험은 마이크로어그레

선의 경험으로 이해할 수 있다. 마이크로어그레션(microaggression, Sue, 2010)은 소수자가 일상에서 공공연하고 사소하게 경험하는 언어적, 행동적, 환경적인 차별을 의미하는 개념이다. 마이크로어그레션은 소수자가 일상에서 자주 경험하면서도 차별적 메시지나 고정관념적 메시지를 내포하고 있는 간접적이고 미묘한 경험을 차별로 정의하고 있다. 특히 행위자의 의도와 상관없이, 표현이 아무리 사소하고 미미하더라도, 혹은 심지어 긍정적으로 들릴지라도 표현이 내포하고 있는 성 차별적 고정관념 때문에 듣는 사람이 불편감을 느낄 수 있다는 점을 명시하였다는 점에서 진일보한 개념으로 평가받고 있다. 마이크로어그레션이 온건하고 배려하는 방식으로 표현되는 경우, 소수자는 불쾌감에도 불구하고 자신이 왜 불쾌감을 느끼는지를 명시적이고 뚜렷하게 알기 어렵기 때문에 혼란스러울 수 있으며, 그렇기 때문에 더욱 소수자의 심리적·신체적 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Sue, 2010). 예를 들어, “아무나 못하는 대단한 일이다”라는 피드백은 행위자가 “칭찬”이나 “격려”의 의미로 표현하였다고 해도 이 발화는 자녀를 양육하는 여성이 일을 잘 하지 못할 것이라는 성역할고정관념을 바탕으로 한 표현이기 때문에 이를 듣는 여성은 격려로 느끼지 못하고 불편함과 부담감을 느낄 수 있다.

둘째, 본 연구는 새는 파이프라인 이론에서 이야기하는 학계 성차별이 현실에서 어떻게 경험되는지 참여자들의 경험을 통해 드러내고 있다. 새는 파이프라인 이론은 국내에도 일찍이 소개되었지만 학술적으로는 공학 분야 전공 여성에게만 한정적으로 적용(예: 민무숙·이정희, 2005)되는 등 논의가 매우 적었다. 본 연구결과는 새는 파이프라인 이론에서 지적한 것처럼 자녀를 가진 여성 구성원이 학계에서 성장하고 발전할 기회를 가지기 어려우며, 이러한 차별이 여성이 많은 학문 분야라고 다르지 않다는 것을 보여준다. 또한 참여자들이 차별의 영향으로 겪는 부정적인 결과를 구체화하여 드러냄으로써 이러한 차별이 실제로 여성들에게 삶과 진로에서의 부정적인 결과로 나타난다는 것을 증명하였다. 또한 참여자 대부분이 일/학업-돌봄 양립의 어려움에 직면하였을 때 개인적으로 이 상황을 해결해보려고 애쓰거나 계획을 수정하고 포부를 축소하고 일을 포기하는 방향으로 대처하였다는 점은 이 문제에 대한 인식과 대처가 개인화되었음을 보여준다. 구조적이고 체계적으로 발생하는 문제라는 인식이 없기에 결국 개인이 각자 부정적인 영향을 감내하면서 대처를 강구하게 된다. 본 연구는 새는 파이프라인 이론에서 이야기하는 것처럼 여성 구성원의 적응과 탈락으로 문제에 대한 근본적인 해결 없이 체계가 유지되는 일련의 흐름을 보여준다.

2. 연구 제언

이상의 논의를 바탕으로 본 연구에서는 가정친화적인 교육·훈련·일 환경을 조성하기 위한 학계의 개선 과제와 예시를 제시하고자 한다. 첫째, 학계 구성원의 인식 개선과 교육이 필요하다. 인식 개선과 교육은 대학원생과 이들을 가르치는 교수진, 현장 전문가 등을 포함하여 현재 교육과 훈련 환경에 대한 인식과 현황을 파악하는 것부터 시작한다. 또한 이러한 인식 개선과 교육은 반드시 학계 구성원 모두의 성찰을 필요로 한다는 점이 강조되어야 한다. 특히, 정신건강분야나 교육 관련 학계는 구성원들이 가지는 돌봄과 관련한 가부장적 시선이나 성역할고정관념, 능력주의 관점이 내담자나 학생에게도 영향을 미칠 수 있기 때문에(Lamar, Forbes, & Capasso, 2019) 윤리적 책무도 함께 있다. 이 과정을 통해 아이를 돌보며 일하고 있는 여성들이 전문가로서 성장하고 활동하면서 겪는 어려움이 개인적 노력과 역량 때문이 아니라 학계에 존재하지만 다수가 인식하지 못하는 사회구조적 차별과 장벽으로 발생한 현상이라 인식하는 것이 필요하다. 물론, 개개인의 노력과 관계적인 도움도 중요하나, 학계의 구조적이고 문화적인 개선이 여성 구성원의 생존과 성장에 이보다 중요하고 핵심적인 역할을 한다는 것을 아는 것이 인식개선에서 가장 주요한 요소일 것이다.

인식개선을 위한 방법 중 하나로 학회 구성원들과 협력 교육·연수기관들을 대상으로 돌봄인식 개선 캠페인을 실시할 수 있다. 캠페인은 돌봄과 돌봄을 담당하는 사람에 대해 혹시 가지고 있을지도 모를 편견과 고정관념을 확인할 수 있는 체크리스트, 학업/일-돌봄 속 심리적 어려움과 소진 정도를 스스로 평가할 수 있는 간이심리검사, 구성원의 학업/일-돌봄 양립을 지지하기 위해 주변에서 제공할 수 있는 조력행동에 대한 안내 등이 포함되어 실질적으로 구성원들의 자기성찰과 조력행동을 증진시키도록 할 수 있다. 또한 협력 교육·연수기관이 있는 경우, 이들을 대상으로 학업/일-돌봄 병행과 관련하여 학생, 수련자, 연구자가 경험할 수 있는 어려움을 유목화 하여 제공하고, 이들을 지원하기 위해 제공할 수 있는 환경적 요소와 제도, 처우 및 복지 개선에 해당되는 사안과 내용을 구체적으로 안내할 수 있다. 이를 통해 구성원과 유관 기관 모두 교육·연수 환경을 스스로 점검하고 실행에 옮길 수 있도록 지속적으로 가정친화적인 학계 분위기를 조성하는 것이 필요하다.

둘째, 한 분야의 전문가로 활동하기 위해서는 학위과정을 이수하고, 필요한 수련 및 훈련을 받고, 자격증을 취득하거나 지속적인 교육·연수를 통해 성장

을 도모하는 것이 필요하다. 이 과정에서 학사규정, 수련/훈련 및 자격증 취득·유지 제도는 자녀를 계획하고, 출산하며, 양육하는 여성 구성원의 진로와 일 경험에 많은 영향을 미친다. 학계는 전공학생 및 전문가가 출산 및 돌봄을 이유로 직장이나 훈련기관에서 미묘한 차별이나 고용·임금 상의 불이익 등 모성별직을 경험하지 않도록 제도적인 개선에 적극적으로 노력을 기울여야 한다. 일명 부모학생법이라고 불리는 〈고등교육법〉 제 23조 제 3항과 제 4항에 따르면, 학교는 “학업·가정의 양립을 방해하는 학교 내의 관행과 제도를 개선하고 학업·가정의 양립을 지원할 수 있는 교육환경을 조성하기 위하여 노력”해야 하며, 임신, 출산과 만 8세 이하 아동 양육을 위한 휴학을 허가해야 한다. 그러나 구체적으로 “개선”과 “노력”을 어떻게 어느 정도로 할 것인가는 학교 재량에 달려있는 것이 현실이다. 예를 들어, 학위과정 중 휴학기간이나 자격증 취득을 위한 수련 시 산정에 출산이나 육아로 인한 기간이 별도로 고려되지 않는다면, 학생에게는 출산이나 육아가 부담이 되고 학업을 중단할 위험이나 자격증을 취득하기 위한 어려움이 커질 수밖에 없다. 특히, 상담 수련/인턴 과정과 같은 훈련과정 중 발생하는 고위험 임신이나 출산은 명확한 지침이 있는 제도나 학계에서 협의된 기준이 없어, 학생은 담당 슈퍼바이저나 기관의 재량 및 여건에 기댈 수밖에 없다. 이 과정의 어려움과 고충을 개인이 확보한 자원과 역량만으로 대처할 것을 강조하는 것은 학계의 사회적 책무를 외면하는 것이다. 따라서 각 학문분야에서는 전공생 및 수련생, 전문가의 임신과 출산, 육아 집중기와 관련된 현재 제도와 관행을 파악하고, 불만이나 어려움을 조사하여 그 실효성과 타당성 여부를 살펴보는 것이 필요하다. 학회 차원에서 직접 개선하거나 수정할 수 있는 사안은 위원회를 조직하여 해결해야 한다.

셋째, 학계에서는 우선 자녀를 가진 구성원의 참여를 환영하고 격려하는 분위기를 형성하는 것이 필요하다. 예를 들면, 미국 정치과학학회에서는 학회의 계획단계부터 위킹맘들의 의견을 묻고 반영하고자 노력한다. 학회 웹사이트에는 학회장 내 아이 돌봄 서비스를 안내하여 학회 프로그램 진행 시간 동안 가격 등이 알맞은 아이돌봄 서비스가 가능하도록 하였으며 학회 호텔 선정시에도, 유축가능한 수유실, 냉장실의 유무, 기저귀 교환대 등, 가정친화적인 요소가 있는 호텔을 선정하고 홍보하였다(Bos, Sweet-Cushman, & Schneider, 2019). 이러한 과정에서 가족 친화적인 학회가 고려하고 채택하여야 하는 사항들로, 아이돌봄 서비스제공, 계획단계 부서의 의사소통, 모유수유를 위한 지지, 프로그램 스케줄과 가족들의 학회 등록 서비스 등을 꼽았다(Bos, Sweet-Cushman, & Schneider, 2019). 또 다른 예인 미국심리학회 연차학술대회는 가족과 함께 하는 참여자를 위해 소정의 실비를 받고 이름표를 제공

하여 출입을 자유롭게 할 수 있도록 하며, 수유 공간 및 가족친화적 화장실을 안내하고 있다. 또한 학회기간 동안 자녀 놀이공간을 무료로 운영하고 놀이 활동을 제공하고, 학회 장소에서 임시탁아서비스가 가능한 유료기관 목록을 제공하거나, 가족과 함께 할 수 있는 학회 장소 주변 명소를 소개하기도 한다.

한편, 실질적인 참여를 지원하기 위한 다양한 노력도 필요하다. 일정이나 매체, 개최 지역 등을 다원화하여 참여 선택지를 다양하게 제공함으로써 자녀를 가진 구성원의 참여를 촉진할 수 있다. 코로나 19로 인해 온라인 플랫폼을 활용한 교육이나 행사가 많아진 것은 분명 환영할 만한 일이나 여전히 대부분의 행사가 돌봄을 확보하기 어려운 저녁이나 주말에 주로 개최되고 있다는 점은 참여를 어렵게 만드는 요인이다. 따라서 행사의 주요 내용을 녹화 동영상으로 제공하거나 온라인 참여의 경우 돌봄을 병행하는 느슨한 참여도 가능하도록 안내하는 것이 도움이 된다.

학회 뿐 아니라 학교 프로그램 내에서도 자녀를 가진 박사과정 대학원생을 위한 권리보장 및 지원이 필요하다. 예를 들면, 학교에서 운영하는 아이 돌봄 서비스를 확장시키고 전문화할 필요가 있다. 현재 학교 내 돌봄 서비스(예: 어린이집)가 있는 학교가 많지 않으며, 있더라도 수요에 비해 그 수가 적어 대기를 해야 하거나 영유아만을 대상으로 하고 있다. 따라서 학교 내 돌봄 서비스를 다양화 하고 접근성을 높이는 것이 필요하다. 또한 워킹맘 대학원생인 경우 학교에서 경제적인 지원을 받는 경우가 적으며 배우자나 가족의 지원을 받으며 학비를 충당하는 경우가 많아 장학제도 및 다양한 학교프로그램 내에서의 경제적 지원을 장려하는 것이 중요하겠다(Kulp, 2020).

3. 연구의 한계 및 의의

본 연구는 심리상담학계에서 자녀를 가진 여성 전문가의 경험을 중점적으로 조명하고, 학계의 실질적이고 구체적인 지원 방안을 제시했다는 점에서 의의가 있다. 후속연구에서는 연구참여자의 인구통계학적 특징, 특히, 사회경제적 계층이나 돌봄 여건에 따라 교차분석을 통해 연구참여자 간 차이를 드러내는 것이 필요하겠다. 자녀를 가진 여성이라고 하여 모두 같은 경험을 하고 있는 것이 아니며, 특히 사회경제적 계층이나 돌봄 여건에 따라 학업/일-돌봄 병행에서의 경험은 차이가 클 것으로 예상할 수 있다. 따라서 교차성이론을 적용하여 상담전문가인 워킹맘의 삶을 심층으로 연구해 본다면 전문가임에도 불구하고 대다수가 비정규직으로 일하면서 낮은 임금을 받는 사회구조적인 차별의

경험과 이들의 필요가 더욱 자세히 드러날 것이다.

마지막으로 우리는 가정친화적인 학계를 지향하는 것이 단지 자녀를 가진 여성 구성원만을 위한 것은 아니라는 사실을 강조하고 싶다. 학업/일-돌봄을 병행하는 어려움은 어린 자녀를 양육해야 하는 여성을 통해서 가장 가시적으로 드러날지 모르지만, 지속적으로나 일시적으로 돌봄이 필요한 장애 및 질병을 가진 가족이 있는 경우에도 유사하게 나타난다. 또한, 돌봄노동과 관련한 논의에서는 지속적으로 남성의 역할이 강조되고 있다는 점에서 가정친화적인 환경 조성은 여성 구성원만을 위한 것이 아니라 자녀 등 돌봄이 필요한 가족을 가진 남성구성원 혹은 이들의 파트너 모두에게 도움이 된다. 결론적으로 가정친화적인 교육·훈련 환경의 조성은 학계뿐 만 아니라 시민사회를 위한 중요한 과제라는 것을 강조한다.

참고문헌

- 건강보험심사평가원(2022). 국민관심질병통계. 보건의료빅데이터개방시스템.
<http://opendata.hira.or.kr/op/opc/olapMfrnIntrsIlnsInfo.do>에서
 2022.6.17. 인출
- 김지영·정은선(2019). “사회정의 옹호상담을 적용한 상담자 자기옹호에 관한 고찰”. 상담학연구. 제20권 제4호. 1-17.
- 노성숙·한영주·유성경(2012). “한국에서 ‘워킹맘’으로 살아가기: 직장인엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구”. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 제24권 제2호. 365-395.
- 민무숙·이정희(2005). “공학 분야 전공 여성들의 교육과 직업경험 분석”. 교육사회학연구. 제15권. 65-93.
- 서정원(2015). 엄마대학원생의 SNS 커뮤니티를 통한 역량강화 경험-‘서울대부모 학생조합 맘인스누’의 사례를 중심으로 한 문화기술지. 박사학위논문. 서울: 서울대학교.
- 양현순·박재완(2016). “육아기 여성의 전일제와 시간제 선택: 모성별칙의 실증분석을 중심으로”. 한국정책학회보. 제25권 제2호. 151-182.
- 여성가족부(2021). 통계로 보는 여성의 삶
http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbsSn=708051 에서 2022.3.5. 인출.
- 유기웅·정종원·김영석·김한별(2012). 질적연구방법의 이해. 서울: 박영사
http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbsSn=708051
- 유성경·임지숙·손은영(2016). “한국 맞벌이 여성들의 일-가정 양립 경험에 대한 개념도 연구”. 상담학 연구. 제17권 제6호. 475-498.
- 유성경·임영선·임인혜·김태원·정혜림·황민혜(2018). “워킹맘의 일 가정 양립 촉진을 위한 집단 상담 프로그램 개발 및 효과성 검증”. 한국심리학회지: 여성. 제23권 제3호. 377-407.
- 이경진·유금란(2019). “워킹맘들이 경험하고 있는 심리적 어려움 및 대처방안에 관한 질적 연구”. 한국콘텐츠학회논문지. 제19권 제6호. 587-604.
- 이형국(2017). “상담전문가 인력 현황 조사연구 II”. 상담학연구. 제18권 제1호. 45-66.
- 이형국(2018). “사) 한국상담학회 전문상담사 인력 현황 및 관련 요인 연구”. 상담

- 학연구. 제19권 제3호. 1-25.
- 정애경·함은혜(2018). “배우자의 비임금노동 참여가 기혼직장여성의 결혼만족도와 일만족도에 미치는 영향”. *상담학연구*. 제19권 제2호. 259-277.
- 정현·탁진국(2020). “워킹맘 심리적 어려움 척도 개발 및 타당화”. *한국심리학회지: 코칭*. 제4권 제2호. 1-26.
- 조설애·정영숙(2020). “워킹맘의 일-가족 갈등이 우울에 미치는 영향: 남편의 민주적 자녀 양육으로 조절된 결혼 만족도의 매개효과”. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*. 제26권 제4호. 435-456.
- 조운진·유성경(2012). 기혼 취업 여성의 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 문제중심 대처와 우울정서의 매개효과“. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*. 제24권 제2호. 441-463.
- 최윤정·이지은·최정순·박선주·안후남(2013). “여성 진로 발달 및 상담에 관한 국내 연구 동향”. *상담학연구*. 제14권 제2호. 1285-1308.
- 한국경제연구원(2021). *기혼 여성의 경제활동 변화 분석과 시사점*. 서울: 한국경제연구원.
http://www.keri.org/web/www/research_0201.jsessionid=16F5583ED1D92D4DF8954AE11F368249?p_p_id=EXT_BBS&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_EXT_BBS_struts_action=%2Fext%2Fbbs%2Fview_message&_EXT_BBS_messageId=356236 에서 2022.3.5. 인출.
- Bos, A. L., Sweet-Cushman, J., & Schneider, M. C. (2019). Family-friendly academic conferences. *Politics, Groups, and Identities*, 7(3), 748-758.
- Buzzanell, P. M., Meisenbach, R., Remke, R., Liu, M., Bowers, V., & Conn, C. (2005). The good working mother. *Communication Studies*, 56(3), 261-285.
- Calisi, R. M. (2018). How to tackle the childcare-conference conundrum. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(12), 2845-2849.
- Choi, S., & Park, M. (2019). Motherhood Wage Discrimination, Evidences from Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS) 1998-2017, South Korea. KDI School of Pub Policy & Management Paper, (19-16).
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a

- motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112, 1297-1339.
- Duvivier, C., & Narcy, M. (2015). The motherhood wage penalty and its determinants: A public-private comparison. *Labour*, 29(4), 415-443.
- England, P., Bearak, J., Budig, M., & Hodges, M. (2016). Do highly paid, highly skilled women experience the largest motherhood penalty? *American Sociological review*, 81(6), 1161-1189.
- Glaser, B. (1965). The constant comparative method of qualitative analysis. *Social Problems*, 12(4), 436-445.
- Hays, S. (1996). *The cultural contraindications of motherhood*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Kahn, J. R., GarcíaManglano, J., & Bianchi, S. M. (2014). The motherhood penalty at midlife. *Journal of Marriage and Family*, 76(1), 56-72.
- Kulp, A. M. (2020). Parenting on the path to the professoriate: A focus on graduate student mothers. *Research in Higher Education*, 61(3), 408-429.
- Lamar, M. R., Forbes, L. K., & Capasso, L. A. (2019). Helping working mothers face the challenges of an intensive mothering culture. *Journal of Mental Health Counseling*, 41(3), 203-220.
- Lee, Y. I. (2019). The leaky pipeline and sacrificial lambs. *Electoral Studies*, 59, 27-38.
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. John Wiley & Sons.
- Waxman, S., & Ispa-Landa, S. (2016). Academia's 'baby penalty'. *US News & World Reports*, Feb, 11.
- Weisgram, E. S., & Diekman, A. B. (2017). Making STEM "family friendly": The impact of perceiving science careers as family-compatible. *Social Sciences*, 6(2), 61.

Abstract

Constructing Family-Friendly Education and Training Environment: Through Motherhood Penalty and Leaky Pipeline Theory

Ae-Kyung Jung*·Na-Yeun Choi[†]

Purpose of this research was to explore experiences of women doctoral graduate students and early career professionals' difficulty with education/work-care conflict by applying motherhood penalty and leaking pipeline theory. Based on findings and theory, this research recommend Korean academia to have interests for family-friendly educational and training environment and to discuss future directions. We analyzed the data with a sample of 33 Korean women graduate students majoring in counseling and women counseling professionals between ages 20-40 through constant comparison method. As a results domains ('conflicting and confusing experiences', 'effects of negative experiences', 'individual and relational coping', 'wishes from academia') were emerged. Based on theoretical discussions and research findings, this research discussed needs for academia to provide family friendly educational and training environment. To improve, this research suggested detailed recommendations for academic institution's cultural and systematic changes.

Keywords : Education/Work-Care, Women, Family Friendly Environment, Motherhood Penalty, Leaking Pipeline

* First Author: Associate Professor, Department of Education, Gyeongin National University of Education

[†] Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Counseling, Dankook University