

여성골프지도자의 젠더 불평등 현실과 대안

우주연
단국대학교 체육학과 박사

The Reality and Alternative of Gender Inequality to Female Golf Leader

Ju-Youn Woo
Doctor, Department of Physical Education, Dankook University

요약 본 연구는 채용과 승진에 있어 여성골프지도자들의 불평등한 현실을 조사하고 이를 극복 할 수 있는 대안을 알아보는데 목적이 있다. 이에 드라이빙레인지에 취업한 지도경력이 10년 이상 된 여성골프지도자 9명의, 심층인 터뷰와 본 연구자의 참여 관찰로 이루어졌으며 영역분석과 분류분석을 활용하고 전문가의 협의, 삼각검증방법, 참 여자들과의 재확인을 하였다. 연구 결과는 첫째, 여성골프지도자들은 사회적 인식과 먼저 진출한 남성골프지도자들 의 네트워크에 동등한 경쟁을 할 수 없었다. 둘째, 여성골프지도자들은 한국사회에서 유교문화로 교육되어온 여성 의 역할론에 충실했다. 셋째, 젠더 불평등 현실을 극복하기 위해서 스스로 교육을 선택해 자아존중감을 높이고 있었다. 넷째, 채용공고와 업무 표준화로 공정한 기회를 주어야 한다. 마지막으로, 선수의 비율은 곧 지도자의 비율 로 이어지며 지도자의 수가 평등으로 가는 조건이 된다는 것을 확인할 수 있었다.

주제어 : 여성골프지도자, 젠더, 성평등, 여성의 역할, 공정한 기회

Abstract This study examines the inequality of female golf leaders in recruitment and promotion and investigates alternatives to overcome them. It consisted of in-depth interviews and observations of the participants of this researcher by 9 female golf instructors who were employed in the driving range and had more than 10 years of teaching experience. Area analysis and classification analysis were used, and expert consultation, triangulation verification, and reconfirmation with participants were performed. The results first, Female golf leaders were unable to compete equally in the network of male golf leaders who advanced first. Second, female golf leaders were faithful to the role theory of women who have been educated in Confucian culture in Korean society. Third, to overcome the gender inequality reality, education was selected and self-esteem was raised through education. Fourth, fair opportunities should be given through job postings and job standardization. Lastly, it was confirmed that the proportion of athletes soon leads to the proportion of leaders, and that the number of leaders becomes a condition for equality.

Key Words : Female golf leaders, Gender, Gender inequality, Role of a female, A fair crack of the whip

1. 서론

한국의 여성골프선수들은 1998년 아시아 최초 LPGA 대회 우승자인 박세리 선수의 뒤를 이어 180회

의 LPGA 대회 우승을 이어가고 있다. 박세리 키즈로 성장한 대표적인 선수 박인비는 2016년 리우올림픽에서 금메달까지 획득하며 세계 최초 '커리어 골든 그랜

*Corresponding Author : ju-youn woo(kgcindy@gmail.com)

Received July 31, 2020

Accepted September 20, 2020

Revised September 7, 2020

Published September 28, 2020

드 슬램'을 달성하고 당당히 LPGA 명예의 전당에 입성했다. 여성골프선수들의 활약에 골프를 배우고자 하는 아마추어 골퍼들도 여성골프지도자에게 관심을 갖기 시작했고 골프연습장에서 여성골프지도자들을 심심찮게 찾아 볼 수 있게 되었다. 하지만 현재 골프지도자를 하고 있는 여성골프지도자는 한 업장의 관리자 즉, 헤드프로라는 위치로는 아직 찾아보기 힘들며 대부분 남성골프지도자가 이 자리를 지키고 있다. 골프 선수들을 육성하고 있는 골프아카데미도 사정은 같다. 이는 유독 골프 종목에서만 일어나는 일이 아니며 체육계 전반에 걸친 남성중심 구조의 관행이라 할 수 있다.

각 학교와 체육단체의 지도자의 비율을 살펴보면 남성 13,296명, 여성 3,251명이 집계되어 두성비의 차이가 10배로 나타나고 있다[1]. 국가인권위원회 실업팀 조사에서도 남성코치 70.4%, 여성코치 13.2%, 남성감독 90.2%, 여성감독 6.1% 비율로 남성 지도자의 수가 확연히 높게 나타났으며 감독으로 올라갈수록 그 비율은 더 많은 차이를 보이고 있었다[2].

이러한 체육계 문제점을 극복하고자 많은 연구들이 진행되어 오고 있는데 S. S. Cho. (2003)은 스포츠의 남성 독과점적 지배현상에 대해 논하며 변화를 주장하였고[3], W. M. Lee. (2020)는 체육관련 기관 여성 관리자의 유리천장 경험에 대해 연구하였으며[4], S. H. Kuak, W. K. Lee, H. M. Kang. (2009)는 스포츠 현장에서 겪는 여성체육인들의 성차별에 대한 의식과 직업의식 그리고 직업 환경의 관계를 규명하는 연구를 진행하였고[5], J. Y. Kim. (2004)은 성차별의 담론이 어떻게 구성되는지 파악하였다[6]. J. S. Oh. (2017)와 Y. O. Na, H. W. Park. (2009)는 여성 지도자의 문제점을 페미니즘(feminism) 관점으로 분석하고 해결 방안을 제시하여 사회문화적 요인에 결정되어지는 Gender로서의 역할을 강조하였다[7,8].

선행연구들은 한국 스포츠계의 남녀 불평등에 대해 체계적으로 분석하고 남성중심 조직에 대한 문화를 개선하고자 하였으며 페미니즘 시각으로 젠더 불평등에 대한 사회구조를 비판하고 여성의 위치를 재정립 하기 위해 노력했다.

2015년 유엔은 성평등을 범 이슈로 등장시키며 2030년까지 모든 분야 젠더관점 통합을 언급하였다. 1995년 북경에서 열린 제4차 여성대회 GO회의에서도 세계적인 남녀 불평등에 대항하며 생물학적인 요인으로

로 결정되는 선천적 신체의 차이인 Sex와 사회문화적으로 결정되는 Gender를 구분하고 사회적으로 대등한 남녀의 관계를 결정하였다. Gender에는 1차원적인 생물학적 차이에서 벗어나 여성의 역할과 이미지에 대한 사회문화적 영향을 인정하고 모든 사회적 동등함을 찾아가야 한다는 의미가 내포되어 있는 것이다. 이를 계기로 세계의 여성들은 활발한 활동을 하고 있으나 아직 우리 사회는 생물학적으로 타고난 Sex와 사회문화적으로 해석되어진 Gender의 개념이 일치하며 이러한 여성에 대한 사회적 평가는 체육계에서도 똑같이 적용되고 있다[9].

이와 같이 한국 사회에서 여성이 Gender의 의미로 인정받을 수 있도록 선행연구들과 그 맥을 같이하여 종목별로 집중해 추가적인 연구를 진행하고자 한다. 종목은 여성선수들이 세계적으로 인정받고 있는 골프 종목을 선택하였으며, 여성골프지도자의 채용과 승진에 대해 관습적인 젠더 불평등 현실을 분석하고 그에 대한 대안을 마련하는데 목적이 있다.

이 연구를 통하여 스포츠계에 오랜 시간 자리 잡고 있는 남성중심의 스포츠문화를 이해하고 개선할 수 있는 대안을 찾아 여성의 가치를 재정립 할 수 있는 이론적 틀이 되기를 기대한다.

2. 연구방법

연구의 목적을 위해 질적 연구 방법을 활용하였고 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 첫째, 골프연습장(드라이빙레인지)에서 여성골프지도자에 대한 인식과 채용 불평등은 어떠한가?
- 둘째, 여성골프지도자의 채용불평등에 대한 대안은 무엇인가?

2.1 연구 대상

본 연구의 참여자는 골프연습장중 시설의 규모가 있어 관리가 필요한 드라이빙레인지(실외골프연습장)에 취업을 하여 골프지도자를 한 경험이 10년 이상인 박사학위 2명, 석사학위 3명, 학사학위 3명, 고등학교 졸업 1명의 여성골프지도자 9명을 선정하였으며 비확률 표집(nonprobability sampling)인 유목적 표집법(purposive sampling)을 사용하였고 연구 참여자의 개인적인 특성은 다음의 Table 1과 같다.

Table 1. Personal characteristics of study participants

No.	participant	sex	age	career	position	level of education
1	A	women	46	16 years	head professional	master
2	B	women	44	11 years	professional	master
3	C	women	37	10 years	ceo	a high school graduate
4	D	women	37	12 years	professional	doctorate
5	E	women	46	14 years	professional	graduate
6	F	women	42	11 years	professional	master
7	G	women	41	13 years	professional	graduate
8	H	women	45	18 years	professional	doctorate
9	I	women	54	27 years	professional	graduate

* The names of the study participants are in alphabetical order.

2.2 조사 도구

질적 연구는 연구자가 실험도구의 역할을 하므로 연구자의 환경과 개인적 특성이 중요한 영향을 미친다 [10,11]. 연구자는 오랜 시간 골프아카데미를 운영해 왔고 스포츠사회학을 전공한 전공자이며 체육학자들과의 모임 및 세미나를 통하여 여성체육지도자의 사회적 자리매김을 연구 하던 중 연구자와 가장 오래 접해왔던 골프종목의 여성 지도자 채용과 승진에 대해 집중하여 연구하게 되었다.

자료의 수집은 선정된 연구 참여자들의 심층 인터뷰와 함께 연구자의 참여 관찰로 수집되었다. 심층인터뷰 내용은 진실성 확보를 위하여 스포츠사회학 박사학위 이상 3명의 전문가 집단을 구성하고 인터뷰 내용을 검토한 후 진행하였다. 여성골프지도자들의 1차 인터뷰는 자유로운 의견을 듣기 위해 개인의 특성, 지도자 진로 선택, 골프연습장에서 생활, 지도자로서의 애환에 관련된 4문항의 반 구조화된 질문지를 사용하였고 인터뷰 내용은 전사 작업을 통하여 데이터화 하고 전문가들과 의미별로 내용을 분류하여 정리하였다. 2차 인터뷰에서는 전문가들과 구체적인 12문항의 구조화된 질문지를 구성하여 심층인터뷰를 진행하고 1차 인터뷰와 같이 정리하였으며 부족한 인터뷰 내용은 5문항의 3차 인터뷰를 진행하여 보충하였다.

2.3 자료 분석

자료 분석은 전문가 회의를 통하여 전문가의 협의, 삼각검증방법, 참여자들과 재확인을 활용하여 연구의 정확한 의미를 검증하였다.

질적 연구는 사례를 기록하고, 귀납적 범주 분석을 사용하는데 연구자는 자신의 시각으로 의미를 파악하고 해석하여 내부의 세계를 사실적으로 기술해야하며 기술과 해석, 분석의 전 과정은 일련의 상호보완적 관계이다. 특히 해석은 연구자의 학문적 자질, 연구 태도 등 통찰의 깊이가 매우 중요하다. 연구자는 수집한 자료의 일반적 성질을 구분하고 공통의 모델을 찾아 진위를 가리는 것이 아닌 의미의 구성과 느낌을 파악하여 공감의 거시적 관점으로 이해해야 한다[11,12].

연구윤리성을 위한 절차로는 연구 참여자들에게 사전에 양해를 구해 인터뷰를 진행하는 동안 녹음을 하였고 인터뷰 내용은 모두 전사를 통하여 분석이 용이하도록 하였으며 인터뷰를 진행하는 동안 그들의 행동과 대화에서 나타나는 상황등도 자연관찰방법을 사용하여 자세히 기록하였다.

3. 결과

전문가집단과 범주화 작업의 결과는 5개의 상의범주, 16개의 하의범주, 87개의 개념어로 나타났으며 연구문제의 결과는 다음과 같다.

3.1 여성골프지도자의 젠더 불평등

3.1.1 사회적 인식

2017년 기준으로 국내의 골프 운동을 경험한 20세 이상의 인구는 18.1%인 761만 명으로 나타나 10년 전인 2007년에 비해 384만 명이 증가하였으며 앞으로 골프를 배울 의향이 있다는 잠재적 골프인구는 27.8%인 956만 명으로 집계되었다[13]. 한국처럼 골프장 라운드 비용이 높을 경우, 골프연습장을 이용하는 인구가 많기 때문에 골프인구가 증가하면 골프연습장도 큰 폭으로 증가한다. 2018년 기준 전국에 10,335개의 골프연습장이 등록되었으며 이중 1,205개가 드라이빙레인 지이다[14].

골프연습장중 드라이빙레인지는 골프 연습을 하기에 가장 좋은 환경으로 선수를 은퇴한 남녀 전 프로골퍼들이 골프지도를 담당하고 있고 지도자는 10여명 내외로

구성되어 있으며 남성골프지도자가 여성골프지도자에 비해 그 수가 많은 것으로 나타났다.

요즘은 예전에 비해 여성 프로가 있는 골프장이 많아졌어요. 골프장에서도 여자프로를 뽑으려고 노력을 하죠(연구자 E).

저는 지방이라 남자 4명에 여자 1명이 일하고 있어요(연구자 D).

협회가 설립되고 운영되어온 기간을 살펴보면 한국프로골프협회는 1968년 설립되었고 한국여성프로골프협회는 1991년에 설립되어 20여년이 넘는 기간의 차이가 존재한다. 그 기간의 차이만큼 한국의 남성골프선수들은 양적인 성과와 함께 은퇴 후 지도자로 취업을 하고 지도의 경력이 쌓이면 각 골프연습장에 헤드프로 승진하여 질적인 성과도 축적해 왔다. 이에 반해 여성골프지도자들은 경력이 오래되면 승진의 기회뿐 아니라 취업의 기회조차 줄어드는 것으로 나타났다.

남자프로는 나이가 들면 경력을 인정해 헤드프로로 승진하지만 여자프로는 경력이 오래 되었다 해도 나이가 많아지면 취업 자체가 힘들어지죠. 회원들도 좋아하지 않고요(연구자 G).

지금도 건강한 남자프로가 당연히 더 잘 가르칠 거라는 손님들의 인식이 강해요(연구자 E).

연습장에서는 이제 제가 불편하겠지요. 제가 헤드프로보다 나이가 많으니까.... 제가 있는 동안 헤드프로가 두 번이 바뀌었어요(연구자 I).

회원들도 골프지도자의 경력, 지도철학, 지도방법 등의 지도자로서 갖추어야 할 덕목과 지식, 능력에 대한 평가보다는 무조건적인 남성골프지도자 선호현상을 보였다. 여성골프지도자들은 남녀의 성별 차이가 아닌 경력과 지도능력의 차이로 판단해 달라고 호소했다.

저는 골프레슨에 있어서는 누구보다 자신 있어요. 레슨은 남녀차이 보다는 성향이나 경력, 특히나 교육의 차이에서 나타나는 지도력의 일반적인 차이 그런 편차

로 저의 프로들을 보시고 평가를 해주셔야 합니다(연구자 A).

2019년 세계경제포럼(WEF)은 153개국을 대상으로 성별격차지수(Gender Gap Index)를 발표했다. 성별격차지수(Gender Gap Index)는 성별간의 차이를 나타내는 지표로 경제활동의 참여와 기회, 교육적인 성취, 건강과 수명, 정치적 권한 등의 통계를 남녀 성별로 분석하게 되는데 한국은 아직 108위에 머물고 있어 성별간의 격차가 많은 것으로 나타났다. 또한 전 세계 기업 여성 임원의 비율도 1위 프랑스의 경우 43.4%에 이르지만 한국은 2.1%에 머물고 있는 것을 확인할 수 있었다[15].

3.1.2 사회적 역할론

한국의 여성은 어려서부터 결혼을 하면 가정을 돌보고 아이를 키우는 여성의 역할(role)을 교육 받는다. 그러한 유교적 사고의 교육 환경 속에서 자란 여성골프지도자들은 무엇보다 가정을 돌봐야 하는 것이 우선이고 당연한 책무라 생각하고 있었다.

저의 주변 프로들 같은 경우도 결혼을 하거나 애를 낳으면 우선순위가 일이 아니라 당연히 가정이 되지요. 엄마는 육아나 가정을 돌봐야 하기 때문에 아빠들 보다는 시간적 여유가 없다는 거죠. 나는 엄마가 아이를 케어해야 한다고 생각하고 있고 여자가 당연히 더 많이 해야 한다고 생각해요(연구자 D).

C. Lee. (2018)은 많은 여성들이 노동 시장에서 소득을 올리는 경제활동을 하고 있음에도 가정에서의 노동 책임자의 역할을 하고 있기 때문에 남녀의 노동의 형태가 상이하게 나타나고 있는 현상에 대해 언급하였고 유급 노동자의 혁명에 준하지 못하는 무급 노동자의 '지연된 혁명(stalled revolution)' 상태가 지속되고 있는 현상에 대해 남성들의 가정 노동을 분담하지 않기 때문이라고 지적 하였다[16].

결혼한 여자가 어떻게 남자랑 똑같이 1년에 200일을 나와서 감독을 할 수 있겠어요? 그러니 대부분 남자들이 일하고 사회에서 원하는 사람들도 남자를 선호하게 되지요(참여자 B).

여성들은 가정의 가사노동 상당부분이 여성의 몫으로 남겨져 있는 상태에서 사회적 역할론(role theory)에 의해 선택을 하고 있으며 그로 인한 결과가 다시 불평등의 현실로 돌아올 것을 알고 있었다.

3.2 여성골프지도자의 채용 불평등 대안

3.2.1 교육

W. James(1980)는 '자아존중감'에 대해 자기 자신에 대한 긍정적인 평가를 의미하며 자신을 가치 있는 존재로 인정하는 것이라 했다. 자아존중감이 높으면 부정적인 상황에도 삶에 대해서 진취적 태도를 보여 자아정체성을 확립할 수 있다고 하였다[17]. 본 연구를 진행하는 동안 참여자들의 인터뷰에서 공통적으로 발견한 것은 여성골프지도자 스스로 여성의 장점에 대한 어필과 교육에 대한 열정이었다.

레슨, 상담, 홍보 그 어느 곳에서도 떨어지지 않는다고 생각해요, 특히나 남자프로들의 교습법과 여자프로들의 교습법이 다르다고 생각하시는데 그건 절대 남녀의 차이가 아니라 지도자 개인차입니다. 고정관념일 뿐입니다(참여자 C).

여성 지도자들은 아직 준비가 안 되어 있다는 말을 자주 듣습니다. 저는 학위, 자격증, 레슨스킬, 리더십 모든 준비를 해왔고 이제는 인정을 받고 싶습니다(참여자 H).

참여자들의 이러한 태도는 자아존중감이 높다는 것을 보여주며 자아정체성 확립은 젠더 불평등 현실을 극복할 수 있는 가장 기본 조건이다. 여성골프지도자들은 현재 젠더 불평등으로 인한 심리적 박탈감을 교육으로 대신하였고 배움으로 자신감을 채워가고 있었다.

어느 지도자들 보다 열심히 공부했습니다. 대학원 공부부터 해외 골프지도자 교육, 그리고 몸에 관한 교육, 심리교육, 장비교육... 선수 은퇴 후 저는 긴 시간을 교육에 투자했고 지금 매우 만족합니다. 앞으로도 배움은 지속해야 한다고 생각합니다(참여자 A).

이렇듯 여성골프지도자들은 꾸준한 노력을 통하여 학업을 이수하고 다양한 기술을 갖추며 준비를 하고 있었다.

3.2.2 공개채용과 업무표준화

공정한 평가와 공식적인 절차가 없는 네트워크 중심의 고용, 승진 절차는 기존의 기득권을 가지고 있는 집단에게 유리하며 새로이 진입 하려고 하는 집단에는 유리천장이 될 수 있다. J. M. JOO. (2010)의 연구에서도 스포츠 지도자를 채용하는데 있어 고용인이 대부분 남성이며 이들이 의사결정권을 가지고 있고, 인적네트워크를 활용하고 있으며, 직무의 비표준화로 업무에 맞는 고용을 할 수 없어 여성 지도자의 비율이 낮다고 하였다[18].

저는 보지 못했습니다. 여자 헤드프로는 당연히 없죠(참여자 F).

연구 참여자들도 여성골프지도자가 승진의 어려움을 겪는 이유에 대해 골프연습장의 고용인이 대부분 남성이며 같이 일하는 동료의 성별도 남성이 많다는 점들 들어 선행연구와 맥을 같이 하고 있었다.

헤드프로는 여자가 하기 어렵죠. 연습장 사장님이 여자거나 여성프로가 많다면 가능하겠지만 그렇지 않은 경우(남자사장과 남자프로)가 대부분이라 모두 반대를 할 것입니다(참여자 C).

여성골프지도자들은 헤드프로의 업무 내용에 대해서도 명확히 파악하고 있었다.

헤드프로의 역할은 연습장 소속프로 관리가 대부분이죠. 업무시간 관리나 프로들의 이직이 있을 경우 새로운 프로를 채용하고, 업장 내에 간단한 업무정도입니다. 물론 아무나 할 수는 없죠. 레슨도 잘해야 하고 리더십이 있어 후배들에게 인정도 받아야 하지요(참여자 F).

인터뷰에서 언급한바와 같이 헤드프로의 직무는 여성골프지도자가 할 수 없을 만큼 힘든 일은 아니며 소속골프지도자의 업무시간 관리, 소속골프지도자의 이직이 있을 경우 새로운 골프지도자 영입, 회원관리, 업장에서의 소소한 업무 등이 그것이다. 헤드프로의 역할을 명확히 표준화 시키고 그 일을 할 수 있는 지도자를 공개채용 한다면 공정하게 골프지도자 및 헤드프로를 선발할 수 있을 것이다.

3.2.3 여성골프선수 육성

H. J. Lee, H. I. Lee. (2003)은 여성체육인들이 수적으로 부족한 현실에 대해 여성선수와 여성 지도자의 수가 증가하는 것이 양성평등의 길로 가고 있는 것임을 언급하였는데 연구 참여자의 인터뷰에서도 선수의 숫자가 언급되었다[19].

프로골퍼협회의 인원수도 3배 이상의 차이가 납니다. 남성골프협회 등록 회원 수는 6천5백 명이고 여자골프협회 등록 회원 수는 2천5백 명인데 여자는 가사와 일을 병행해야하니 사회진출 시작자체도 문제지만 중간에 가정주부의 역할 때문에 사회생활을 시작한다 해도 가다보면 더 줄어드는 거죠(참여자 A).

2020년 현재 남성골프프르는 6,627명으로 집계되고, 여성골프프르는 2,657명으로 집계되어 수적으로 여성프르가 적은 것에 대해 사회진출 비율은 당연한 현상이라 지적하며 여성골프선수의 육성과 여성골프지도자들의 사회생활 확대를 강조하였다[20,21]. 적극적인 사회생활을 하는데 있어서도 여성골프지도자들은 사회생활에 대한 정보와 활동 그리고 역할에 대해 남성골프지도자보다 부족하다고 생각하고 있으며 그 이유는 여성골프지도자들이 사회진출이 늦고 기간이 짧기 때문이라고 하였다.

아무래도 여성들이 사회에 진출한 기간이 짧기 때문에 사회생활에 대한 정보, 활동이 남성에 비해 적다고 생각합니다(참여자 G).

여자는 남편을 도와 일을 한다는 입장으로 일을 시작하니까 하기 싫으면 안할 수 있다는 생각인데 이에 대한 생각을 먼저 생각을 바꾸고 조금 더 적극적인 자세로 변해야 그 날이 빨리 오지 않겠어요(참여자 B).

여성 지도자들은 스스로 그동안의 소극적인 태도를 먼저 반성하고 여성의 역할론에서 벗어나 보다 전문인으로서 직업관을 확립하고 사회참여에 적극적으로 임하는 자세가 필요하다고 강조 하였다.

4. 결론

본 연구는 여성골프지도자의 채용과 승진의 불평등 현실을 조사하고 이를 극복할 수 있는 대안에 대해 알

아보고자 진행하였다. 그 결과 여성골프지도자의 젠더 불평등 현실과 대안에 대한 결론은 다음과 같다.

첫째, 여성골프선수들은 은퇴 후 지도자로 취업을 하게 되는데 남성골프선수들에 비해 그 출발이 늦어 먼저 진출한 남성골프지도자들의 네트워크에 동등한 경쟁을 할 수 없었다. 또한 사회적으로 골프지도자를 바라보는 눈도 익숙한 남성골프지도자에게 유리하게 작용되는 것을 보면 인식의 개선이 먼저 필요해 보인다. 둘째, 여성골프지도자들은 한국사회에서 유교문화로 교육되어 온 여성의 역할론에 충실했다. 가정을 돌보고 육아를 책임지는 것은 여성의 몫으로 규정하고 있었으며 당연히 여성이 희생해야 한다고 생각했다. 그 때문에 사회진출에 제약이 따르고 있음을 인정하고 이러한 결과가 다시 여성에게 불평등으로 이어질 것도 예상하고 있었다. 셋째, 여성골프지도자들은 사회적 젠더 불평등 현실을 극복하기 위해서 스스로 교육을 선택하였고 꾸준한 교육을 통해 자아존중감을 높이고 자아정체성을 확립해 가고 있었다. 넷째, 기존의 남성 중심 네트워크 채용을 개선하기 위해서는 관리자의 업무를 표준화 시키고 공개채용을 하여 공정한 경쟁을 하도록 하는 것이다. 마지막으로, 남성골프선수의 비율이 여성골프선수에 비해 2배가 넘는다는 것이다. 선수의 비율은 곧 지도자의 비율로 이어지며 지도자의 수가 평등으로 가는 조건이 된다는 것을 볼 때, 남녀 선수가 같은 비율로 시작한다고 해도 여성의 역할로 인하여 중도에 탈락되고 경력이 단절되는 지도자가 발생하는 점을 감안한다면 골프종목 여성선수의 활발한 육성은 필요 불가결이다.

지금까지 결론으로 보았을 때 여성에 대한 우리사회의 인식개선이 무엇보다 중요한 것으로 나타났다. 친절하고 섬세한 여성골프지도자를 바라보는 시선에서 지도자의 자격을 갖추고 경력과 능력을 평가 하는 시선이 우선 되어야 한다. 여성의 스포츠 참여 역사가 남성보다 짧고 한국의 문화적 배경으로 여성의 사회참여가 뒤쳐져 온 만큼 여성이 사회에 적극적으로 참여할 수 있도록 기회를 제공해야 한다. 여성의 사회적 참여가 성공적으로 이루어지기 위해서는 여성이 가지고 있는 가정 돌봄의 책임을 남성과 함께 할 수 있는 방법을 마련하고 여성이 스포츠에 조금 더 쉽게 접할 수 있도록 환경을 개선할 수 있는 연구가 필요하다고 판단되며 향후 여성체육인의 공정한 채용과 승진을 위해서는 성 평등 관련 법제정의 도입도 검토할 필요가 있다.

REFERENCES

- I n d e x*
http://www.kgagolf.or.kr/Notice/KoreaGolfView.aspx?p_BOARD_SE=3732&p_SEARCH_IF=&p_PAGENO=1.
- [1] Korean Sport & Olympic Committee. (2020). *Confirmation of registration of professional athletes and leaders*. web site.
- [2] National Human Rights Commission of Korea (2019). *National Human Rights Commission of Korea Survey on the Human Rights of Athletes in the Unemployment Team*.
- [3] S. S. Cho. (2003). Changes in Sports as a Site for Gender. *Korean journal of physical education*, 42(4), 247-257.
- [4] W. M Lee. (2020). Glass Ceiling Experience of Women's Administrator in Sport Organizations
- [5] S. H. Kuak, W. K. Lee, H. M. Kang. (2009). The relationship between the employment type and professional identity, job consciousness of professional sports woman. *The korean journal of Physical Education*, 48(2), 105-112.
- [6] J. Y. Kim. (2004). The analysis of newspaper articles about Korean Women's Judo -Focused on gender-discriminated expressions from 1970's to 1990's. *The korean journal of Physical Education*, 43(3), 3-14.
- [7] J. S. Oh. (2017). Gender inequality experienced among female sport coaches : A feminist perspective. *Korean Association of Physical Education and Sport for Girls and Women*, 31(2), 1-22.
- [8] Y. O. Na, H. W. Park. (2009). The Present State of Korean Female Sports Leaders and Overcoming of Feminist Problems. *Philosophy of Movement*, 17(1), 167-179.
- [9] Y. H. Kim, W. S. Shin, S. O. Lim, J. A. Son. (2011). *social problems with the field*. Paju: Yangseowon.
- [10] Y. C. kim. (1997). Intellectual traditions of qualitative research and examples: From Cultural Technology Journal to Postmodernism. *The journal of Educational Research*, 35(1), 225-251.
- [11] J, S. Oh. (2014). An Analysis on the Structure of Gender Inequality occurred to Korean Female Coaches. *Department of Physical Education, Graduate School Dankook University. doctoral dissertation*.
- [12] Y. H. JOO. (1999). *Methods and examples of qualitative research*. Seoul : History of education and science.
- [13] Korea Golf Association. (2017.). *2017 Korea Golf*
- [14] Ministry of Culture, Sports and Tourism. (2019). *2019 National Registration. Reported Sports Facilities Business Status*. (Online). https://www.mcst.go.kr/kor/s_policy/dept/deptView.jsp?pSeq=1777&pDataCD=0406000000&pType=
- [15] World Economic Forum. (2019). *GGI-gender gap index*.
- [16] C. Lee. (2018). A hot iron horse for understanding gender inequality with vulnerable groups in the women's labor market. *The korean contingent workers center*, 3(129).
- [17] W. James(1890). *The Principles of Psychology*.
- [18] J. M. JOO. (2010). Institutional Plans for Hiring of Athletic Coach by Gender Equity. *The Korean Association of Sports Law*, 13(3), 211-239.
- [19] H. J. Lee, H. I. Lee. (2003). Gender Equity and Korean and US Women's Participation in Olympic Games From 1988 to 2000. *Philosophy of Movement*, 11(2), 83-100.
- [20] Korea Professional Golf Association. (2020). *Association members status*. KPGA web site.
- [21] Korea Ladies Professional Golf Association. (2020). *Association members status*. KLPGA web site.

우 주 연(Ju-Youn Woo)

[정회원]



- 2016년 8월 : 단국대학교 스포츠과 대학원(레저학석사)
- 2020년 2월 : 단국대학교 일반대학원 체육과(체육학박사)
- 2017년 2월 ~ 현재 : 나사렛대학교 스포츠재활 강사

- 관심분야 : 스포츠, 인권, 공공스포츠클럽
- E-Mail : kgcindy@gmail.com