

## 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭 효과성 검증: 이공계 고학력 경력단절여성을 중심으로\*

정 희 정

한국능률협회

탁 진 국†

광운대학교

본 연구의 목적은 이공계 고학력 경력단절여성을 위한 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하는데 있다. 이를 위해 본 프로그램 개발 전 이공계 고학력 경력단절여성을 대상으로 심층인터뷰, 설문조사를 통한 요구조사를 실시하였고, 예비 프로그램을 6명의 이공계 경력단절 여성들에게 실시한 후 설문결과와 전문가의 의견을 참고하여 프로그램을 수정·보완하였다. 본 프로그램 효과를 검증하기 위해 이공계전공 경력단절여성 중 자율적으로 참가의사를 밝힌 45명을 무선할당으로 15명 실험집단, 15명 비교집단, 15명 통제집단으로 배치하였다. 이때 실험집단은 본 연구에서 개발한 프로그램을 실시하였고, 비교집단은 WIN프로그램을 실시하였으며, 통제집단은 무처치 하였다. 실험집단과 비교집단 모두 주 1회 120분씩 8회기로 진행하였으며, 실험집단, 비교집단, 통제집단의 사전, 사후, 추후(3개월 후) 시점에 구직관련 개인자원인 구직효능감, 진로적응성, 사회적지지, 성장마인드셋, 스트레스대처의 수준 변화를 측정하였다. 자료분석은 SPSS 21.0을 통해서 세 집단의 동질성을 확인한 후 사전, 사후, 추후에 대한 시점과 실험, 비교, 통제 집단 간 상호작용효과를 검증하였다. 분석결과, 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 구직효능감, 진로적응성, 성장마인드셋, 스트레스 대처력 향상에 통계적으로 유의미한 차이와 평균 점수의 상승이 확인됨에 따라 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 추후에도 통계적으로 유의미하게 코칭의 효과가 지속됨을 확인하였다. 이 연구 결과를 토대로 본 연구의 시사점 및 제한점, 향후 연구에 관해 논의하였다.

주요어 : 이공계고학력경력단절여성, 구직효능감, 진로적응성, 성장마인드셋, 스트레스대처

\* 이 논문은 2017년도 광운대학교 박사학위 논문으로 연구함.

† 교신저자 : 탁진국, 광운대학교, tak@kw.ac.kr

4차 산업혁명의 성공여부가 산업 전반에 걸친 인력의 과학, 기술, 엔지니어링 및 수학 능력 확보에 달려 있다는 것을 보여주듯 2017년 1월 산업통상자원부에서 발표한 4차 산업혁명 시대 핵심 분야인 12대 신산업분야<sup>1)</sup>의 인력육성계획안에 따르면 1천 700명의 석·박사급 고급 인력과 4천 300명의 문제해결 능력을 갖춘 공학인재 양성을 목표로 하고 있다.

이 시점에서 많은 미래학자들은 이공계 여성 인력들이 지금 세계를 뒤흔드는 4차 산업 혁명 시대에 다양한 분야의 융·복합에 매우 중요한 역할을 할 것으로 전망한다. Fisher(2005)는 상대의 마음을 우수하게 읽어내고 뛰어난 언어감각 등을 가진 생물학적 여성성이 융·복합형 미래의 산업구조에 더 탁월한 능력을 발휘할 것이라 말했고, Naisbitt(1984)는 기업 경쟁력은 3F에서 나온다고 하며, 3F는 'Female(여성), Feeling(감성), Fiction(상상)'이라고 제시했다. Harcourt (2008)은 미래예측보고서를 통해 인간의 의식과 기술이 결합하는 '의식기술시대'에는 여성들의 왕성한 활동이 눈에 띄게 늘어날 것이고, 그 중요성이 강조될 것이라고 주장했다. 또한 이코노미조선(2013)은 London Business School(2007)의 내용을 인용해 '남여 성비가 비슷할 때 팀의 혁신이 최고에 달한다고 하였고, '여성이 많이 포함된 연구팀이 사회적 감수성이 높으며 집단지성의 효과가 더

크다'고 보고하고 있다. 개인 중심의 연구가 많았던 과거와 달리 연구팀이 중요해진 시점에서(WISET, 2016), 무엇보다 연구개발 참여에서 젠더 다양성 확보가 중요한 과제가 되고 있다. 보다 많은 여성이 과학기술 연구개발에 참여해야 하는 이유가 사회적 당위성을 넘어, 연구의 수월성과 효과성을 위해서도 점점 커지는 것이다.

그러나 여성의 관련분야 활동의 중요성에 비해 여성 관련 분야 진출은 상대적으로 더딘 상황이다. 2016년 세계 교육현황 보고서에 따르면, 전 세계 과학 및 기술 관련 연구원으로 활동하고 있는 여성의 비율은 미국이나 유럽연합 소속 국가들은 30%대이며, 그 중 IT 분야의 여성 인력 비중은 20%에 머물고 있다(UNESCO, 2016). 우리나라의 경우 17% 수준으로 일본을 제외하면 OECD 국가 중 최하위이다. 미래창조과학부와 한국여성과학기술인지원센터(이하 WISET)의 '2015년도 여성과학기술인력 활용 실태조사'에 의하면 자연·공학계열 여성과 남성의 경제활동 참가율은 각각 62.4%, 92.1%로 격차가 29.7%에 달했다. 전체적으로 여성 인력자의 수는 늘고 있지만 고위직 남성 쏠림 현상도 여전하다. 국가과학기술연구회 자료에 따르면 25개 출연기관의 여성관리자는 전체 관리자의 6.7%에 불과했다. 최근 3년 동안 여성 관리자 비중은 6.5%에서 6.7%로 거의 변화가 없었고 직급이 높아질수록 여성의 비중은 더 낮아졌다. 25개 출연기관 중 여성이 기관장을 맡고 있는 곳도 4군데에 불과했다. 우리나라 이공계 출신 기혼 여성 중 29만 7천 2백명(67%)이 경력단절 여성이고, 정규직 과학기술연구개발 인력들이 경력을 계속 이어나가지 못하는 이직 및

1) 2017년 1월, 산업통상자원부는 4차 산업혁명 시대의 핵심 분야인 12대 신 산업분야으로 AR·VR, 차세대 디스플레이, 항공·드론, 로봇, 전기·자율차, 스마트·친환경 선박, IoT(사물인터넷)가전, 프리미엄 소비재, 바이오헬스, 첨단 신소재, 차세대 반도체, 에너지 신산업을 발표했다.

퇴직의 사유로 출산·자녀양육·가족돌봄 등이 높게 나타났다. 이들의 학력이 학사 이상 16만 6천 8백명(56%), 석박사가 1만 6천 6백명(6%)로 고학력<sup>2)</sup>이 상당수라는 점과 경력단절의 시기가 30-40대로 한창 일할 시기라는 점에서 개인적으로나 국가적으로 볼 때 인력 손실이 크다. 한국여성정책연구원(2014)에 따르면 여성이 임신, 출산, 육아로 경제활동을 포기한데 따른 사회적 비용은 13년간(2000-2013년) 195조원으로, 매년 15조원이 된다고 밝혔고, 이해림(2013)의 연구에 따르면 각국 GDP대비 여성근로소득 손실분이 차지하는 비중이 미국은 0.1%, 일본은 4.3%이고, 한국은 4.9%로 보고된다. 정부는 2018년까지 연구개발(R&D) 분야 여성일자리 비율을 20%까지 올리고 30-40대 여성 이공계 인력의 경제활동 참가율을 60%까지 끌어올린다는 목표를 발표했다. 여성 관리자 목표제까지 도입했지만 제도가 연구 현장에선 제대로 작동하지 않고 있다고 볼 수 있다.

국내에서는 WISSET에서 과학기술분야 연구기관의 연구개발과제에 참여할 수 있도록 매칭 및 연구비를 지원하고 직무능력 향상을 위한 R&D 역량강화 교육을 제공하고 있다. 이런 제도는 이공계의 과학기술 분야의 ‘빠른 변화’라는 특성 때문에 경력단절 이후 재취업 및 재취업 후에도 적응이 쉽지 않다는 점에서 특히나 유효할 수 있다.

하지만 장서영 외(2012)는 경력단절여성의 특성상 연구지원 및 직무교육 제공만으로는 이들의 재취업 촉진에 한계가 있으며, 직업 준비교육 등의 기초소양교육을 함께 제공하

는 것이 필수적이라고 하였다. 경력단절여성에 대한 제도적 지원에도 불구하고 경력단절 여성의 재취업이 쉽지 않은 이유는 재취업을 방해하는 다양한 장애가 존재한다고 보았으며(은혜경, 2010), 실제로도 경력단절 여성은 제한적 고용기회, 여성취업에 대한 고정관념, 가사 및 자녀 양육책임, 취업관련 기술 및 정보부족, 목표의식 및 자신감 부족 등을 진로장애요인으로 지각하고 있었다(전혜숙, 2010; 강민지, 2014; 문란영, 2013; 주성희, 2016; 하애란, 2010). 또한 취업의사는 있으나 가사 및 자녀양육으로 인해 경력단절이 된 여성이 노동시장에 재진입을 시도할 경우 경험하게 되는 현실적 장벽, 낮은 구직 자신감, 구직기술 부족, 심리적 곤란 등을 대처할 지식·기술·태도를 향상시킬 필요성을 강조하였다(이지연, 은혜경, 2006). 성공적인 취업을 위해서는 취업의 필요성을 절감하고 자신에게 필요한 것을 준비하기 위한 계획을 세워야 하며 그에 필요한 기초교육을 이수해야 한다. 또한 취업 후 안정적 정착을 위해서는 취업 후에 대한 기초적인 준비를 해야만 자신감을 갖고 이겨나갈 수 있다(이영민 외, 2009). 특히 이공계 경력단절 여성들의 경우 빠르게 변화하는 과학기술 분야의 재취업에 대한 여성 스스로의 자신감이 높지 않은 상황에서 이와 같은 교육은 필요점이 높다.

경력단절여성들의 재취업 및 안정적 정착과 관련한 국내에서 개발된 프로그램연구(장서영, 2006; 이지연 외 2006; 이영민 외 2009; 장서영 외, 2012; 김종희, 2014; 최경화, 2015)가 있다. 이 프로그램들은 경력단절여성들의 재취업 및 안정적 정착을 지원하기 위한 목적으로 개발되었다는 공통점이

2) 고학력이란 교육정도에 따른 분류개념으로 4년제 대학이상을 말한다(김수곤, 1994)

있고, 그 효과가 일정부분 있었음에도 불구하고 요구조사 실시여부, 예비프로그램 실시여부, 이론적 근거 제시여부, 프로그램의 효과검증방법 등에서 그 한계가 있다. 프로그램 개발단계인 요구조사에서 장서영(2006), 장서영, 안선영(2007), 김종희(2014)의 연구를 제외한 타 연구에서는 요구조사를 실시하지 않거나 이미 실시된 기존의 요구조사를 바탕으로 구성되었다. 김종희(2014)를 제외한 타 연구에서는 본 프로그램 완성 전 실시하는 예비프로그램 실시 과정을 거치지 않았으며, 이론적 근거 또한 약하거나 제시하지 않았다. 프로그램 효과검증에 있어서 사전·사후·추후 검사를 실시하면서 통제집단과 비교집단을 모두 고려한 연구는 존재하지 않았다. 이러한 선행연구들의 한계점을 종합하여 프로그램 구성을 위한 시사점으로는 프로그램 설계 전 요구조사를 실시하여야 하며, 프로그램 설계 시에는 체계적인 이론적 틀에 기반을 두어야 한다. 또한 본 프로그램을 완성하기 앞서 예비프로그램 실시 과정을 거쳐야 하며, 프로그램 효과검증에 있어 사전·사후·추후 검사를 실시하되 통제집단과 비교집단이 존재하여야 한다.

또한 고학력 경력단절 여성을 대상으로 하는 프로그램은 성인여성의 특징에 적합한 교육방법을 사용하였을 때 그 효과가 극대화 될 수 있다. 성인여성의 발달은 사람들과의 연결과정 속에서 많은 영향을 받는다. 즉 친밀감, 타인 돌봄, 타인과의 관계성, 대인관계의 중요성, 연결(connection)로 특징지어진다(Gilligan, 1982; 장서영, 2006에서 재인용). 또한 자아정체성 확립 및 자아발견은 성인여성의 발달에 지대한 영향을 미친다

(Belenky 외, 1997; Caffarella & Olson, 1993). 이와 같은 요소들은 그룹코칭으로 진행 시 그 효과를 배가시킬 수 있다. 그룹 코칭은 개인이나 조직의 목표를 달성하기 위해 전문코치에 의해 개인들의 에너지, 경험, 지혜의 공유가 촉진되는 과정이기 때문이며 (Ginger & Mitsch, 2009), 1:1 코칭과 달리 그룹에서 발생하는 집단지성으로 학습이 함께 이루어지기 때문이다(장성배, 2013). 따라서 그룹코칭 프로그램을 통해 성인여성은 자신의 생각과 느낌을 다른 학습자들과 나눌 수 있고, 각자가 가진 풍부한 삶의 경험에 대한 공유를 통해 집단지성이 일어날 수 있다. 협동적인 상호작용이 있는 학습을 통해 학습자간 네트워크를 활성화할 수도 있다. 또한 그룹코칭 중에 자신의 이야기를 나누는 기회를 통해 타인뿐만 아니라 자신 스스로도 자신의 목소리를 듣게 됨으로써 자기 정체성 확립 및 자아발견에 중요한 경험이 된다. 자신이 왜 일을 하는 것이며 자신의 강점과 흥미를 파악할 수 있으며, 가정 내 역할 재인식을 통해 자신의 역할을 보다 바람직하게 바로잡을 수 있을 것이다. 이러한 자기발견은 결국 사회로 나아가서도 잘 할 수 있다는 자신감을 높일 것으로 기대된다.

본 연구의 목적은 이공계 고학력 경력단절여성들의 요구와 특성을 반영한 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭 프로그램을 개발하고 효과성을 검증하는데 있다. 본 프로그램을 통해 이공계 경력단절 여성들이 겪는 취업 장애요인을 극복하고 자신감을 획득하고 나아가 재취업한 분야에서 안정적 정착을 할 수 있을 것으로 기대된다.

### 이공계 고학력 경력단절 여성의 진로장벽

Swanson, Danels, Tokar(1996; 이상희, 2006에서 재인용)에 따르면 “진로와 관련된 모든 행동들은 사회 속에서 결정되기 때문에 개인의 진로발달은 자신이 가진 환경적 장벽과 사회적 지지에 대한 총체적인 인식으로 영향을 받게 된다”고 하였다. Lent 외(2000)는 사회인지 진로이론(SCCT; Social Cognitive Career Theory)으로 이러한 환경적 변인들이 개인적 변인들과 어떠한 상호작용으로 진로발달에 관련되는지를 설명하고 있다(Lent, Brown, & Hackett, 2000). Bandura(1986)의 사회인지이론을 토대로 한 이 이론은 과학, 기술, 공학, 그리고 수학 분야에서 소수로 배출되는 여성과 소수인종의 진로발달을 설명하기 위해 제시되었고(Betz & Hackett, 1983), 또한 공학 분야에서 여성들의 낮은 자기효능감이 다양한 사회인지적인 변인들과의 상호작용하여 전공지속에 영향을 미치는 과정을 설명함으로써 공학 전공 여성들의 전공지속 과정을 이해하는데 유용한 틀을 제공하고 있다(Lent, Brown, & Hackett, 2000).

학자들은 여성의 진로에 영향을 주는 맥락을 연구함에 있어, ‘진로발달을 방해하는 진로장벽’과 ‘진로발달을 돕는 맥락적지지’를 함께 고려하여 연구하여야 한다고 주장한다(Lent, Brown, & Hackett, 2000). 진로장벽은 직업이나 진로계획상의 진전을 방해하는 요인으로 보고(Swanson & Daniels, 1995), 외적장벽과 내적장벽 모두를 포함한다(Swanson & Woitke, 1997). 이공계 경력단절여성들이 느끼는 외적 진로장벽 요소로는 이공계의 남성중심적 문화, 고정된 성역할에 대한 기

대이고, 내적 진로장벽 요소로는 낮은 자기효능감, 실패에 대한 두려움을 들 수 있다. 또한 이러한 진로장벽인식은 구직활동 동안의 취업 스트레스를 높인다(전찬열, 2013).

우선 이공계 여성들의 진로발달을 방해하는 외적 진로장벽 요소로 이공계의 남성중심적 문화를 들 수 있다. Hacker(1989)는 대학에서의 교육경험과 관련하여 남성이 다수이고 여성이 소수이기 때문에 형성되는 특수한 문화를 ‘공학문화(culture of engineering)’라는 개념으로 제시한 바 있다. 특히 수업을 중심으로 하는 학부과정과 달리, 대학원의 경우 실험실 동료들과 생활, 지도교수와 직접적인 상호작용 등 사회관계가 확장되게 되며 이러한 맥락에서 이공계 고학력 여학생들이 진로장벽 등을 더 많이 경험한다(연구진 외, 2013). 여학생들은 연구 및 실험, 프로젝트 등을 수행하면서 밤샘 작업에서의 불리함, 남성들과 의사소통 방식 등의 차이를 경험한다(김민선 외, 2016). 뿐만 아니라 경직된 공과대학 환경에서 업무지시나 의사소통 등의 측면에서 여학생들보다 상호작용이 편한 남학생들을 선호하는 특정 교수들로 인해 과제나 업무수행에서 핵심 업무를 맡지 못하는 경우가 있다(안상수 외, 2011; 이수영 외, 2007). 대학원에 석·박사로 진학한 여학생들의 경우 20대 중후반에서 30대 초반이 많고 따라서 결혼이나 출산·육아 등의 생애사건을 경험할 수 있다. 그러나 여학생들은 대학원 과정 중 학생의 결혼을 기피하는 지도교수와 암묵적인 계약이나 연구실 분위기 등으로 인해 결혼이나 출산을 미루거나 자녀 양육을 위해 학교를 휴학하거나 자퇴하는 경험을 하기도 한다(진미석, 윤희한, 2002). 즉 민무숙, 이정

회, 송현주(2002)는 “이공계 전공의 경우, 소수인 여성의 수, 낮은 기계조작, 남성 위주의 교육과정 및 군대식 실험문화 등으로 여성이 어려움을 겪게 되며, 이러한 어려움이 이후 경력개발 및 경력단절의 위협요소로 작용한다”고 말한다. 이와 관련하여 황수경(2003)은 이공계 전공 여성들이 인문계 전공 여성에 비해 초기 노동시장 진입은 용이하나 이후 이탈률이 더 높아짐을 파악하였다. 이는 남성중심적인 작업환경에서 출산·육아를 해야 하는 여성들이 장기적이고 안정적인 직업경로를 찾지 못하기 때문으로 보인다.

따라서 출산·육아로 경력이 단절된 여성들은 여전히 구조적 문제를 지닌 노동시장에 복귀하기 위해서는 취업 후 겪게 될 변화된 환경과 일에 대해 대처하는 준비가 되어야 있어야 한다. Super와 Knasel(1981)는 변화하는 일과 일하는 조건에 대처하기 위한 준비도로 진로적응성을 제시했고, Savickas(1997)는 진로적응성을 1) 진로역할을 준비하고 참여하는데 있어서의 예측할 수 있는 과제를 다루고 2) 직업과 직업조건에서의 변화에 의해 야기되는 예측할 수 없는 적응을 다루는 준비성으로 정의해왔다. 진로와 관련한 문제상황과 당면과제에 대해 어떻게 대처하는 것이 필요한가에 대한 생각은 개인의 재취업과 관련한 불안을 감소시킬 것이며, 재취업욕구를 높일 것이다. 이공계 경력단절여성들에게 재취업은 남성중심적인 문화의 재적응과 더불어 워킹맘으로서의 다중역할 수행이 추가되는 상황으로 진로적응성의 요소는 매우 중요하다. Savickas(1997)는 경력단절여성들이 진로역할을 준비하고 참여하는데 있어서 예측할 수 있는 과제 예

컨대, 일과 가정 간의 갈등을 조정할 수 있는 적응력과 경력단절의 시기동안 급변한 노동시장의 흐름을 이해하고 이에 맞추어 준비하는 적응력의 중요함을 지적한다.

본 연구에서는 일과 가정양립의 균형잡기, 남성중심문화 이해하기, 성장마인드 높이기에 대한 코칭을 통해, 취업 전후 이공계 경력단절여성들에게 일어날 변화환경에 대한 진로적응성의 수준을 높일 것이라 가정하고 다음과 같이 가설을 설정하였다.

**가설 1.** 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 진로적응성을 향상시킬 것이다.

두 번째 이공계 경력단절 여성의 외적 진로장벽 요소는 고정된 성역할에 대한 기대이다. 가정과 사회에서 전통적 성역할 기대를 내면화한 여학생들은 공과대학에서 낮은 적응수준 및 진로발달과의 부적 관련을 보이며(도승이, 2009), 직업영역 선택에 있어 남성적 역할기대를 내면화한 여성들은 공과대학과 같이 여성이 소수인 비전통적인 영역의 직업을 더 많이 선호하는 것으로 나타났다(이윤숙, 2004). 즉 이공계 여학생의 경우 여성적 기대역할을 덜 내면화 할수록 학교적응 및 전공만족도가 높다고 볼 수 있다. 하지만 이공계 전공 여성들은 결혼 후 출산·육아를 통해 자신의 성역할 기대와 전통적 여성역할로 간주된 가사와 양육에 대한 갈등에 놓이게 된다. 남성은 가정과 사회에서 경제적 추구가 공통적으로 기대되기 때문에 성역할에 있어 불일치를 경험하지 않아 이 영역과 관련하여서는 스트레스를 덜 느끼는 반면, 여성은 진로추구 시 전통적으로 여성의 영역인 가정에서의 양육의

역할과 사회에서의 역할 간의 갈등을 경험하기 때문에 남성에 비해 더 복잡하며 부정적인 양상을 보인다(양은주, 한종철, 1999). 가사와 양육의 전통적인 여성의 역할기대를 내면화한 여성들은 진로장벽을 높게 지각한다(김은덕, 2009). 사회인지 진로이론에 의하면, 맥락적 지지는 개인이 속한 환경 내에서 진로선택 과정과 진로발달을 촉진할 수 있는 사회지원시스템으로 학업 및 진로와 관련하여 환경으로부터 얻을 수 있는 자원으로 정의될 수 있다(Lent, Brown, & Hackett, 2000). 맥락적 지지에는 가족, 상사, 동료로부터의 사회적지지 및 역할모델로부터의 체계적 지원 등이 포함된다. 기혼 직장여성의 경우, 성역할 기대와 관련한 갈등은 자신이 원하는 것보다 주변사람들이 자신에게 전통적 여성으로서의 역할기대를 하는 경우와 여성 스스로가 성역할기대가 높아서 죄책감을 느끼는 경우이다. 전자의 경우 주변 사람들 특히 가족들을 설득하여 지지를 끌어내는 것이 필요하며, 후자의 경우 스스로 인식을 재구조화할 필요가 있다. 재취업한 경력단절여성이 노동시장에서 재이탈하는 주요 원인을 가족이라 제시하는 많은 연구들을 볼 때(홍혜미, 2012; 김소경, 2010; 박수미, 2003; 김혜진, 2015), 기혼 경력단절 여성이 경력복귀 전 염두에 두어야 할 부분이다. McCracken과 Weitzman(1997)은 다중역할에 대한 현실적인 계획을 세우고 정확한 지식을 아는 것이 여성의 진로성숙에 중요하게 영향을 미친다고 하였다.

본 연구에서는 일·가사·육아병행을 위한 인식재점검, 자신과 가족의 역할조정은 물론 남편과 가족들의 지지를 끌어내는 방법에 대한 코칭을 통해, 경력단절여성 개인

이 느끼는 사회적지지 수준을 높일 것이라 가정하고 다음과 같이 가설을 설정하였다.

**가설 2.** 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 사회적지지를 향상시킬 것이다.

이공계 여성들의 진로발달을 방해하는 내적 진로장벽과 관련하여 낮은 자기효능감을 다룰 필요가 있다. 자기효능감은 구체적인 수행성취와 관련한 자기신념이다. 일반적으로 과거 수행에서의 결과는 자기효능감에 큰 영향을 미치는데 그 분야의 반복적 성공 경험은 자기효능감을 높이고, 반복적인 실패 경험은 자기효능감을 떨어뜨린다. 공대 학부생들을 대상으로 한 연구 결과를 보면, 대학 입학 후 공대 여학생들은 남성 중심의 조직 안에서 사회적 소외감을 느끼며, 과학과 수학에 능력이나 소질이 없다는 사회적 편견에 노출되어있다(Shih, Pittinsky, & Ambady, 1999; Lane, Goh, & Driver-Linn, 2012). 국내 연구에서도 공학 분야에서 요구하는 과학, 수학 능력에서 남성들이 여성들보다 더 우세하다는 편견으로 인해 학업 수행 시 여학생들이 위축되고 이로 인해 낮은 효능감을 갖게 되는 것으로 나타났다(김지현 외, 2007; 도승이, 2009; 정윤경 외, 2008). 자기효능감과 더불어 졸업 후 결과기대 또한 여학생들이 유의미하게 낮은 것으로 나타났다(김동익 외, 2009; 정윤경 외, 2008). 즉 남학생들과 비교했을 때 여학생들은 공학관련 직업에서 성공할 것이라는 기대가 유의미하게 낮았으며, 이로 인해 직업에 대한 열망이 낮고 복수·이중전공 등을 고려하였다. 이는 맥락적인 장벽과 지지가 학생들의 공학에 대한 효능감과 공학전공의

지속 의지에 영향을 미치고, 더 나아가 졸업 후 결과기대에 영향을 미치는 사회인지적 변인들에 대한 통합적 이해를 가능하게 한다(Lent, Brown, Nota, & Soresi, 2003; Lent, Brown, & Hackett, 2000). 직장을 퇴직한 여성들은 '자아상실'이라는 심리적 측면의 변화를 가장 심각하게 경험한다는 김미경 외(2004)의 연구와 더불어 이공계 경력단절 여성의 경우, 빠르게 변화하는 과학기술 분야 특성까지 감안한다면 한동안 출산과 육아로 업무와 떨어져 있는 상황에서 자기효능감이 더 낮아질 수밖에 없다(이하나, 2016). 자기효능감을 구직활동에 연관시킨 것이 구직효능감이라 볼 수 있는데, 구직효능감은 새로운 일자리를 찾을 수 있다는 자신감을 의미한다(Hackett & Betz, 1981). 여성들을 대상으로 한 연구에서 진로장벽이 구직효능감을 낮추는 것으로 발견되었다(Rivera 외, 2007). 구직효능감과 구직활동에 관한 연구로서 구직효능감이 높은 사람일수록 구직활동에 적극적임을 보고하고 있다(Nesdale & Printer, 2000). 또한 구직효능감이 높은 구직자는 취업면접이 실제 구직으로 연결되는 경우가 많았다(Saks & Ashforth, 2000). 이제경과 김동일(2004)은 구직효능감과 직업탐색활동이 정적 상관관계가 있음을 보고하였다. 대학생의 진로장벽과 구직효능감의 관계에서 진로장벽을 높게 지각할수록 구직효능감이 낮게 나타났다(김선중, 2005; 김영경, 2008; 신지영 외, 2012).

본 연구에서는 자신이 잘하는 일과 좋아하는 일을 탐색하고 구체적인 취업 준비활동과 관련한 코칭활동을 통해 경력단절로 인한 자신 스스로 및 취업에 대한 자신감 수준을 높일 것이라 가정하고 다음과 같이

가설을 설정하였다.

**가설 3.** 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 구직효능감을 향상시킬 것이다.

다음의 내적 진로장벽 요소는 실패에 대한 두려움이다. 기혼여성의 지각된 진로장벽으로 실패에 대한 두려움을 언급했고(Fitzgerald, Fassinger, & Betz, 1995), O'leary(1974; 최영숙, 2004에서 재인용)는 여성의 진로포부 달성을 가로막는 내적 장벽에 대해 언급하며 실패에 대한 두려움을 제시한다. 노경란 외(2014)는 여성의 취업경험별 프로티언 경력태도에 미치는 취업장벽 변인으로 실패에 대한 두려움을 도출하였고, 그 해결점으로 지속적 학습환경 조성을 제시했다. 구직활동을 하다보면 많은 거절의 상황에 직면하게 되고 이를 반복하다 보면 실패에 대한 두려움이 생긴다. 하지만 이 두려움을 어떻게 극복하느냐의 문제는 구직활동의 지속여부를 결정하기도 한다. 사회인지진로이론의 토대가 된 Bandura(1986)의 사회인지이론(social cognitive theory)은 사회적 상황에서의 학습은 환경, 개인변인과 행동 간의 삼원적 상호작용에 의해 이루어짐을 설명한다(박소현, 김문수, 2004). 이는 Dweck와 Leggett(1988)이 목표를 실현해 나가는 과정에서 목표추구의 지속성이 사람마다 차이가 나는 것을 마인드셋(Mindset)으로 설명한 것과 일맥상통한다. 목표를 성취하기 위해서는 현재상태보다 더 향상된 상태로 변화해야 하는데, 이런 변화에 대한 믿음은 향상가능성에 대한 믿음을 기반으로 한다. 즉 자신의 능력이 향상될 수 있을 것이라고 믿는 성장 마인드셋(Growth mindset)은 도전적인



목표를 설정하고 자신의 능력을 향상하는데 지속적으로 노력하게 하지만, 사람의 능력은 불변하거나 변화하기 어렵다고 믿는 고정 마인드셋(Fixed mindset)은 능력 향상을 믿지 않아 노력이 많이 드는 목표를 설정하지 않거나 실패를 보이면 결국 포기하게 한다. 어떤 마인드셋을 가지느냐에 따라 정서적, 인지적, 행동적 결과가 다르게 나타난다. 구직활동 동안 일어나는 실패의 경험에서 자신이 가진 마인드셋에 따라 실패의 두려움으로 포기하거나 좌절하기도 하지만, 자신에게 보다 적합한 직장을 찾아가는 과정으로 인식하고 지속적으로 노력하는 다른 결과를 보인다. 또한 실패는 취업 후 직장생활 속에서도 발생할 수 있다. 출산·육아를 경험하며 경력단절을 경험한 여성에게는 많은 변화가 생긴다. 업무에 몰입할 수 있는 절대적인 시간의 부족할 수 있으며, 새로운 것을 습득하는 능력이 학생 때와 다를 수 있음을 감안해야 한다. 또한 출산·육아 등으로 한동안 업무와 단절되어 있는 변화한 과학분야의 속도를 감당해 내기 위해서는 성장 마인드셋을 갖는 것이 필요하다.

본 연구에서는 자신의 마인드셋 상태를 점검하고 성장마인드셋으로의 변화를 위한 코칭을 통해 성장마인드셋 수준을 향상시킬 것이라 가정하고 다음가 같이 가설을 설정하였다.

**가설 4.** 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 성장마인드셋을 향상시킬 것이다.

마지막으로 진로장벽인식은 구직활동 동안의 취업 스트레스를 높인다(전찬열, 2013). 진로장벽과 취업스트레스와의 관계에서 진

로장벽이 취업스트레스에 부적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(박미경, 이현림, 2008). 인지이론들은 자기효능감과 스트레스 간의 관계에서 강한 부적관계를 주장하고 있는 실증연구들도 이를 증명한다. 대학생들을 대상으로 한 많은 연구에서 자기효능감과 스트레스는 일관되게 강한 부적 관계를 나타내고 있다(Zajacova, Lynch, & Espenshade, 2005). 구직효능감과 취업 스트레스 간에도 부적 상관관계가 성립된다. 이용길과 강경희(2011)는 공학 및 사회계열 대학생을 대상으로 한 연구에서 구직효능감과 취업스트레스 간에도 부적 상관관계가 있음을 밝히고 있다. 구직활동은 경력단절 여성에게 상당한 걱정과 긴장, 스트레스를 주는 활동이다(박정열, 손영미, 2016). 손은진 외(2016)는 간호사의 경력단절 후 재취업 경험에 대한 스트레스의 경험의 본질을 탐구하고자 하는 질적 연구에서 경력단절 후 재취업한 간호사들이 경험하는 스트레스 주제 군을 도출하였다. ‘주어진 현실과 내 기대와의 엇박자’, ‘어린선택과의 골이 깊어져 상처가 됨’, ‘변화된 업무 환경에 적응하기 위한 몸부림’, ‘슈퍼맘으로서 홀로 지쳐감’, ‘전문직으로서 살아남기 위해 발버둥 참’이었다. 경력단절 후 재취업한 간호사들은 동료, 가정, 의료 환경과의 엇박자를 경험하면서도 이를 극복하여 궁극적으로 전문직 간호사로 나아가고자 발버둥 치는 모습을 보이고 있었다. 즉 스트레스의 문제는 단순 구직활동 기간을 넘어 구직 후 조직 내 적응과도 관련이 깊다고 볼 수 있다. 따라서 진로장벽에 대한 바른 인식과 더불어 스트레스 대처능력에 대한 향상이 필요하다.

본 연구에서는 방어기제, 스트레스대처에

대한 코칭을 통해, 자신이 스트레스에 적응적 또는 부적응적인지를 점검하고 스트레스를 극복하는 방법을 숙지함으로써 스트레스 대처수준을 높일 것이라 가정하고 다음과 같이 가설을 설정하였다.

**가설 5.** 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 스트레스대처력을 향상시킬 것이다.

또한 탁진국 외(2014)는 코칭 종료 후에도 효과를 높이기 위해 일주일에 한 두 번정도 실행계획 실천을 격려하는 문자를 보내는 방법을 실시할 필요가 있음을 주장한 바 있다. 따라서 본 과정에서도 촉진 활동을 통해 코칭 종료 후에도 효과가 지속될 것으로 기대하고 아래 가설을 도출하였다.

**가설 6.** 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭 효과는 추후에도 지속될 것이다.

#### 프로그램 개발과 내용

프로그램 개발에 앞서 1차로 이공계 경력단절여성 4명과 심층 인터뷰를 실시하였고, 문헌조사와 인터뷰 내용을 바탕으로 구성된 설문지로 2차로 경력단절여성 57명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 분석 결과, 경력단절여성들은 직업생활을 경험이 있어 이미 이력서 및 자기소개서 작성법에 대한 경험이 있고, 특히 본 프로그램의 대상은 이공계 고학력 여성들이라서 구직의 스킬보다 연구성과 등과 같은 실제 역량을 구직 시 중요한 요소로 인식하고 있어 서류작성법이나 면접스킬과 같은 주제에 대해 교육필요성과 중요성이 다른 요인들에 비해 다소 낮

았다. 이 부분은 기존 경력단절여성을 대상으로 한 커리어관련 프로그램들은 직업 흥미와 선호도 검사를 통한 자기이해 및 직업 찾기, 취업전략 수립하기, 이력서 및 자기소개서 작성법, 이미지 및 면접스킬 등과 같은 구직스킬과 관련한 내용을 주로 다루고 있다는 점에서 차이를 보인다(이지연 외, 2006; 장서영, 2006; 장서영, 안선영, 2007; 이영민 외, 2009). 따라서 본 프로그램에서는 이력서 작성과 면접스킬과 같은 내용은 담지 않았으며, 반면 구직스킬과 관련하여 교육필요성과 중요성이 높게 나타난 정보수집, 인맥관리, 스피치로 구성했다. 또한 본 프로그램에서는 일·가사·육아 병행 인식 재점검을 통해 가족 내 역할을 조정하고 가족의 지지를 끌어내는 내용을 다루는데, 김지경 외(2002)에도 많은 연구에서 기혼여성의 경우 자신의 일에 대한 남편의 의견이 높은 영향을 미친다는 결과가 있지만, 기존 프로그램에서는 가족들의 지지를 끌어내는 방법을 다루는 프로그램이 없다는 점에서 본 프로그램의 차별성을 제시할 수 있다. 또한 강점, 마인드셋, 방어기제와 같은 심리이론을 적용하여 프로그램을 완성하였다. 본 프로그램 확정 전 예비연구 참가자들의 건의사항과 전문가 자문 결과를 반영하여 수정·보완한하였다. 예비연구 목적은 프로그램 효과성여부와 진행상의 문제점 등을 알아보기 위함이었으며, 서울소재 이공계열 전공 경력단절여성 6명을 대상으로 6회기로 압축하여 총 3일간 진행하였다. 예비연구 참여자들의 소감은 자신이 가지고 있는 문제를 명확히 인식할 수 있고, 자신감이 향상되었다는 긍정적 반응을 보였으며, 건의사항으로는 압축하여 진행되었다는 점을 감

안하더라도 내용에 비해 시간이 짧아 서로의 생각을 나눌 시간이 부족하였다는 반응이 대부분이었다. 자문에 참여한 전문가 4명의 의견 또한 많은 분량과 중복되는 내용을 지적하였다. 따라서 본 프로그램에서는 예비연구에서 사용한 프로그램에서 중복되

는 요소와 우선순위가 떨어지는 내용을 과감히 삭제하였다.

본 프로그램은 8회기로 회기별 120분으로 진행하였다. 회기별 구체적인 내용은 표 1과 같다.

표 1. 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭 프로그램 실제

회기	주제	목표	활동내용
1	오리엔테이션	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 피코치의 경력관리 역량수준 파악</li> <li>· 그룹코칭 위한 사전준비</li> <li>· 그룹코칭 과정 내 자신의 목표설정</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사전 준비작업</li> <li>2. 아이스 브레이킹</li> <li>3. 목표 설정하기</li> </ol>
2	목표의식 & 현실적 자기이해 I	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 자신에게 일은 어떤 의미인지를 정립</li> <li>· 자신의 강점이 무엇인지 발견</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 일의 의미</li> <li>2. 강점 찾기</li> </ol>
3	목표의식 & 현실적 자기이해 II	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 목표를 달성하기 위한 구체적인 방안을 설정.</li> <li>· 노동시장에서 자기위치에 대한 현실적 인식</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 미래에도 유망한 일</li> <li>2. 하고 싶은 일 최종 결정하기</li> <li>3. 현실 고려한 기대치 조정</li> </ol>
4	취업 준비하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 취업 관련한 정보수집을 방법을 습득</li> <li>· 필요인맥에 접근방법, 유지법을 이해</li> <li>· 조리있게 전달하는 스피치기술을 습득</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 정보수집</li> <li>2. 인맥관리</li> <li>3. 스피치</li> </ol>
5	여성으로 일하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일·가사·육아병행 위한 인식을 재점검</li> <li>· 자신과 가족 역할을 조정</li> <li>· 가족에게 정서적 지지를 얻어내는 기술을 습득</li> <li>· 일·가사·육아 비중을 고려한 직종을 선택하는 방법 인식</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 일·가사·육아병행 인식 점검</li> <li>2. 자신과 가족의 역할조정</li> <li>3. 정서적 지지요청</li> <li>4. 일·가사·육아고려 직종 선택</li> </ol>
6	심리적 극복하기 I	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 도전적 마인드를 위한 성장 마인드셋의 중요성, 방법이해</li> <li>· 긍정적 마인드를 위한 구체적 방법 습득</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 도전적 자세</li> <li>2. 긍정 마인드</li> </ol>
7	심리적 극복하기 II	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 자신의 방어기제 확인</li> <li>· 스트레스 관리법 습득</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 방어기제로 본 스트레스</li> <li>2. 스트레스 관리</li> </ol>
8	그룹코칭 마무리	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 향후 실천계획 구체화</li> <li>· 실천의 중요성 인식</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 목표설정</li> <li>2. 매직넘버 만들기</li> </ol>

## 방 법

### 연구대상

본 연구를 위해 서울소재 이공계열전공 여성들의 취업을 지원하는 A센터에 구직등록한 인원을 대상으로 이메일로 프로그램에 대한 안내를 하고 신청을 받았다. 단 예비연구에서 참여자의 연령대에 따라 가족 내 환경, 구직이유 등에서 차이가 있을 수 있음을 감안하여, 참여자의 연령대를 30-40대로 한정하였다. 자발적으로 프로그램에 참여하기를 희망한 경력단절여성 중에서 커리어 그룹코칭을 받은 적이 없으며 기혼인 45명을 선발하여 각각 15명씩 실험집단, 통제집단, 비교집단으로 무선배정한 후 실험을 실시하였다. 연령은 실험집단은 30대 8명(53%), 40대 7명(47%)이며, 비교집단은 30대 11명(73%), 40대 4명(27%)이며, 통제집단은 30대 9명(60%), 40대 6명(40%)로 구성되었고, 학력은 실험집단은 대학졸업-석사졸업이 7명(47%), 박사제학 이상이 8명(53%)이며, 비교집단은 대학졸업-석사졸업이 11명(73%), 박사제학 이상이 2명(27%)이며, 통제집단은 대학졸업-석사졸업이 10명(67%), 박사제학 이상이 5명(33%)이었다.

실험집단 프로그램 진행자는 박사과정에서 코칭심리 전공을 수료한 자로 산업체 교육기관에서 코칭, 강의 및 과정개발 분야에서 16년 경력을 가진 자이며, 비교집단 프로그램 진행자는 산업체 교육기관에서 코칭, 강의 및 과정개발 분야에서 18년 경력을 가진 자로 실험집단의 진행자와 유사경력을 가진 자가 진행하였다.

### 연구절차

프로그램 실시를 위하여 서울소재 이공계열 전공 여성들의 취업을 지원하는 A센터에 구직등록한 인원을 대상으로 자발적으로 프로그램에 참여하기를 희망한 경력단절여성 중에서 커리어 그룹코칭을 받은 적이 없는 기혼 45명을 선발하여 각각 15명씩 실험집단, 통제집단, 비교집단으로 무선 배정한 후, 2017년 7월 21일-9월8일까지 총 8회기로 한 회기당 120분씩 프로그램을 실시하였다. 실험집단은 연구자가 개발한 프로그램을(표 1) Scharma(2007)의 그룹대화 프로세스, 이중 순환학습(Double loop learning)을 기반으로 한 GROUP모델을 활용하여 코칭을 실시하였다. GROUP(Goal, Reality, Options, Understanding others; 타인이해, Perform; 수행)모델은 GROW 모델과 목표설정, 현실탐색, 대안탐색, 실천 다짐 까지는 동일하나, 4번째 단계에서 그 차이를 볼 수 있다. 비교집단은 이영민 외(2009)가 개발한 WIN프로그램을 실시하였다. WIN프로그램은 기존 경력단절여성으로 대상으로 한 커리어 관련 프로그램들이 다루는 '진단을 통한 직업선호도와 흥미도 검사, 이 결과를 통한 자기이해 및 직업찾기, 취업전략 수립하기, 이력서 및 자기소개서 작성법, 이미지 및 면접스킬'의 내용을 다루고 있다. 또한 프로그램의 구성과 효과성이 검증된 프로그램이다. 통제집단은 어떤 프로그램도 실시하지 않았으며, 본 연구가 종료된 후 통제집단 내 희망자에 한해 연구자가 개발한 프로그램을 실시할 것을 약속했다.

## 측정도구

### 진로적응성

진로적응성 측정을 위해 CAAS를 한국어로 번안하여 대학생을 대상으로 타당도를 검증한 Tak(2012)의 진로적응성 척도를 사용하였다. 5점 Likert형식으로 평정하며, 문항은 '목표 성취를 위한 계획을 세운다', '내가 해야 할 교육 및 직업선택에 대해 인식한다' 등으로 구성되어 있다. Tak(2012)의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ ) 계수는 .92이고, 본 연구는 .90이다.

### 사회적지지

사회적 지지수준 측정을 위해 Ray와 Miller(1994)가 개발하고, 윤창영(2002)이 보완하여 가족적 지지척도를 사용하였다. 5점 Likert형식으로 평정하도록 되어 있으며, 문항은 '내게 어려운 일이 있을 때 남편은 내 입장을 잘 이해해 준다', '남편은 가사 일을 도와준다' 등으로 구성되어 있다. 윤창영(2002)의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )계수는 .90이며, 배우자, 자녀요인 부분만 실시하였으며, 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )계수는 .93이다. 시부모, 친정부모 요인을 제외한 이유는 사전연구와 예비프로그램에서 경력을 유지함에 있어 시부모, 친정부모의 영향은 크지 않다는 내용을 참고하여 프로그램 내용에서 이와 관련된 내용을 배제하였기 때문이다.

### 구직효능감

구직효능감을 측정하기 위해 한국고용정보원(2011)에서 개발한 구직준비도 검사를 사용하였다. 5점 Likert형식으로 평정하도록 되어 있으며, 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ ) 계수는

.94이다. 본 연구에서 다루지 않는 경제적 취약성 적응도부분과 사회적 지지척도와 중복되는 사회적 취약성 적응도 부분은 제외하고 실시하였으며, 나머지 구직동기, 구직기술의 각 문항에서 요인점수가 .70보다 낮은 문항 또한 제외하였다. 문항은 '나는 아무리 어려운 상황도 잘 극복할 수 있다', '면접 시 직업에 대한 목표의식을 명확하게 말하는 편이다' 등으로 구성되어 있다. 본 연구의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ ) 계수는 .95이다.

### 마인드셋 척도

성장 마인드셋 수준을 측정하기 위해 Saunders(2013)의 연구에서 활용 한 척도를 이정아(2016)가 번역하고 수정 및 보완하여 사용한 척도를 사용하였다. 7점 Likert형식으로 평정하도록 되어 있다. 본 연구는 마인드셋 척도 요인 문항 중 연구자가 임의로 선정한 10문항만 실시하였으며, 다른 요인 척도 응답양식과의 일관성을 위하여 5점 Likert형식으로 수정하여 사용하였다. 문항은 '업무 수행 시 비록 많은 실수가 있을지라도 그 경험에서 배울 수 있는 것이 좋다', '업무 수행 시 내가 더 열심히 노력을 기울이는 만큼 더 나은 결과가 만들어질 것이다' 등으로 구성되어 있다. 이정아(2016) 연구의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ ) 계수는 .82이며, 본 연구는 .90이다.

### 스트레스대처력

스트레스 대처수준 측정을 위해 스트레스 대처방식척도(Folkman, Lazarus, 1985)에 기초하여 김정희(1987)가 개발한 척도를 박주영(1995)이 임의로 6개의 문항을 선정하여 개발한 척도를 사용하였다. 구성요인은 적

극적 대처(문제중심 대처, 사회적 지지추구)와 소극적 대처(정서적 대처, 심리적 사고)로 각 6문항씩 총 24문항으로 구성되어 있으며, 5점 Likert 형식으로 평정하도록 되어 있다. 본 연구는 코칭을 통한 스트레스에 대한 실질적 대처력 향상을 보기 위함으로 소극적 대처요인을 제외하고, 적극적 대처의 문제중심 대처 6문항, 사회적 지지추구 부분 6문항만 실시하였다. 문항은 '일이 잘 되어 나갈 수 있도록 무언가를 변화 시킨다', '다음 단계에는 어떻게 할 것인지에 대해서 전념 한다' 등으로 구성되어 있다. 박주영(1995) 연구의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ ) 계수는 .80이며, 본 연구는 .87이다.

#### 분석방법

본 연구에서는 SPSS 21.0을 사용하여 양적 자료분석을 실시하였다. 먼저 프로그램 처치 전 종속변인에 대한 실험-통제집단간의 사전 동질성 검사를 위해서 독립표본  $t$  검정을 실시하였다. 그리고 프로그램 효과성 검증을 위해 진로적응성 척도, 사회적지지 척도, 구직효능감 척도, 마인드셋 척도, 스트레스대처 척도 점수의 사전·사후·추후에 대한 시점과 실험, 통제, 비교집단 간 상호작용효과를 알아보기 위해 혼합변량분석을 실시하였다.

## 결 과

#### 프로그램 실시 전 차이검증

실험집단, 비교집단, 통제집단이 동질 집

단인지 알아보기 위하여 세 집단의 각 요인에 대해 일원변량분석을 실시하였다. 사전 동질성 검사를 실시한 결과, 진로적응성 ( $F=.507, p >.05$ ), 사회적지지( $F=.437, p >.05$ ), 구직효능감( $F=.616, p >.05$ ), 마인드셋 ( $F=.697, p >.05$ ), 스트레스대처( $F=.386, p >.05$ )는 통계적 유의수준  $p=.05$ 에서 차이가 없는 것으로 나타나 세 집단은 동질집단이라 할 수 있다.

#### 프로그램 효과검증

진로적응성, 사회적지지, 구직효능감, 마인드셋, 스트레스대처에 대한 프로그램의 효과성 검증을 위해 프로그램 실시 전, 후에 대한 시점과 집단(실험, 비교,통제) 간 상호작용효과를 알아보기 위하여 3(집단)x2(시기) 혼합변량분석(Mixed ANOVA)을 실시하였으며 결과는 표 2와 같다. 프로그램 실시 전, 후의 시점\*집단의 상호작용 효과는 구직효능감( $F(2, 42) = 4.377, p < .05$ ), 사회적지지( $F(2, 42) = 4.424, p < .05$ ), 마인드셋 ( $F(2, 42) = 9.643, p < .05$ ), 스트레스대처 ( $F(2, 42) = 6.496, p < .05$ )에서는 유의미하였으나, 진로적응성에서는 유의미하지 않았다( $F(2, 42) = 2.662, p > .05$ ). 각 종속변수에 대한 실험집단, 비교집단, 통제집단의 사전, 사후 검사점수의 평균과 표준편차는 표 3과 같다.

진로적응성의 경우, 상호작용효과가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 확인되었으나, 그림 1에서 보듯이 평균 점수에서는 사전보다 사후의 점수에서 통제집단은 다소 감소하고 비교집단은 거의 증가가 미미하나 실험집단의 경우 뚜렷한 증가가 나타났다.

표 2. 종속변인에 대한 프로그램 효과검증에 대한 사전, 사후, 추후평균과 표준편차

소스	종속변인	자유도	평균제곱	F	유의확률	부분에타제곱
시점	진로적응성	1	0.269	1.227	0.274	0.028
	사회적지지	1	1.961	6.898	0.012	0.141
	구직효능감	1	3.096	35.774	0.000	0.460
	마인드셋	1	0.336	6.542	0.014	0.135
	스트레스대처	1	0.667	6.303	0.016	0.130
집단	진로적응성	2	0.994	1.174	0.319	0.053
	사회적지지	2	5.132	3.798	0.030	0.153
	구직효능감	2	0.616	1.735	0.189	0.076
	마인드셋	2	0.650	3.089	0.056	0.128
	스트레스대처	2	0.082	0.215	0.807	0.010
시점* 집단	진로적응성	2	0.583	2.662	0.082	0.112
	사회적지지	2	1.258	4.424	0.018	0.174
	구직효능감	2	0.379	4.377	0.019	0.172
	마인드셋	2	0.495	9.643	0.000	0.315
	스트레스대처	2	0.688	6.496	0.003	0.236

표 3. 실험집단, 비교집단, 통제집단의 종속변인

종속변수	통계치	실험집단(N=15)			비교집단(N=15)			통제집단(N=15)		
		사전	사후	추후	사전	사후	추후	사전	사후	추후
진로 적응성	평균	3.114	3.539	3.444	3.269	3.275	2.950	3.039	2.946	2.992
	표준편차	0.762	0.603	0.947	0.667	0.804	0.445	0.716	0.806	0.617
사회적 지지	평균	3.495	3.657	3.533	3.095	2.467	2.410	3.190	2.771	2.533
	표준편차	0.833	0.870	0.922	0.901	1.008	1.051	1.045	0.732	0.516
구직 효능감	평균	3.646	4.169	4.205	3.390	3.867	3.626	3.656	3.77	3.487
	표준편차	0.492	0.456	0.447	0.383	0.508	0.599	0.479	0.491	0.246
마인드셋	평균	3.200	3.607	3.293	3.180	3.087	2.667	3.140	3.193	2.887
	표준편차	0.370	0.425	0.394	0.276	0.304	0.195	0.344	0.425	0.360
스트레스 대처	평균	3.394	3.872	3.967	3.617	3.783	3.539	3.661	3.533	3.450
	표준편차	0.463	0.637	0.651	0.564	0.362	0.404	0.380	0.492	0.445

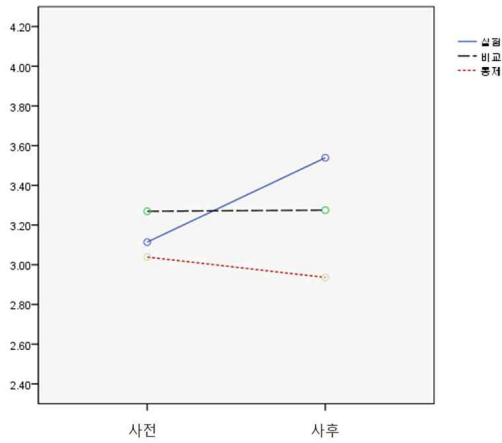


그림 1. 진로적응성의 집단 간 사전, 사후 검사의 평균추세 그래프

따라서 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 진로적응성수준을 향상시킬 것이다란 가설 1은 지지된다.

사회적지지지의 경우, 실험집단의 경우 평균점수가 다소 상승했지만, 비교집단과 통제집단 모두 사후분석 평균점수가 하락하였다. 따라서 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 사회적지지를 향상시킬 것이다란 가설 2는 기각된다. 구직효능감의 경우, 실험집단, 비교집단, 통제집단 모두 평균점수가 사전보다 사후가 증가하는 것으로 보인다. 단 실험집단에 비해 그 차이가 통제집단은 아주 미미하고, 비교집단 또한 실험집단보다 적은 차이를 보이므로 시점과 집단 간의 상호작용 효과가 확인되고 있다. 따라서 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 구직효능감을 향상시킬 것이다란 가설 3은 지지된다. 마인드셋의 경우, 비교집단과 통제집단의 평균점수가 사전에 비교하여 사후가 거의 변화가 없는 반면, 실험집단의 경우 평균점수가 뚜렷이 상승한 것

로 보이고 있어 시점과 집단 간에 상호작용 효과가 확인되고 있다. 따라서 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 성장마인드셋을 향상시킬 것이다란 가설 4는 지지된다. 스트레스대처의 경우, 사전과 사후의 평균 점수에서 통제집단은 다소 감소하고 비교집단은 거의 증가가 미미하나 실험집단의 경우 뚜렷한 증가가 보이고 있어 시점과 집단 간에 상호작용효과가 확인되고 있다. 따라서 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 스트레스 대처력을 향상시킬 것이다란 가설 5는 지지된다.

#### 실험/비교/통제집단의 변화와 효과크기

실험집단, 비교집단, 통제집단에 진행된 프로그램이 종속변인들의 변화에 미친 영향을 보다 명료하게 살펴보기 위하여 각 집단별 종속변인의 사전, 사후, 추후 변화와 효과크기(d)를 표 4에 제시하였다.

진로적응성 수준에서 실험집단의 경우, 사전-사후( $t(14) = -2.169, p < .05$ )에서 유의미한 증가를 보였으며 효과크기( $d = 0.623$ )도 중간 이상으로 나타났으나, 비교, 통제집단에서는 유의미한 증가를 보이지 않았다. 구직효능감 수준이 실험집단의 경우, 사전-사후( $t(14) = -6.060, p < .001$ ) 및 사전-추후( $t(14) = -3.373, p < .01$ )에서 변화에 대해 유의미하게 증가한 것을 알 수 있으며, 사전-사후 효과크기( $d = 1.103$ )와 사전-추후 효과크기( $d = 1.190$ )도 매우 큰 것으로 나타났다. 비교집단의 경우 사전-사후( $t(14) = -3.357, p < .01$ )에서 유의미한 증가를 보였으며 효과크기( $d = 1.070$ )도 매우 큰 것으로 나타났다. 통제집단의 경우 유의미한 증가



표 4. 실험집단, 비교집단, 통제집단의 사전, 사후, 추후 변화의 효과크기 및 집단 간 차이검정

종속변인	집단	사전-사후			사후-추후			사전-추후		
		$r$ (대응)	$d$	$t$ (독립)	$r$ (대응)	$d$	$t$ (독립)	$r$ (대응)	$d$	$t$ (독립)
진로 적응성	실험	-2.169*	0.623		0.308	0.122		-0.933	0.387	
	비교	-0.032	0.008	-1.603	1.357	0.520	-0.593	1.294	0.574	-1.505
	통제	0.743	0.135		-0.196	0.078		0.187	0.071	
사회적 지지	실험	-1.795	0.190		0.404	0.138		-0.134	0.043	
	비교	2.486*	0.628	-2.945**	0.173	0.056	0.148	1.795	0.702	-1.519
	통제	2.052	0.472		0.904	0.381		1.966	0.842	
구직 효능감	실험	-6.060***	1.103		-0.247	0.079		-3.373**	1.190	
	비교	-3.357**	1.070	-2.78	1.175	0.435	-1.101	-1.136	0.480	-1.216
	통제	-1.350	0.233		1.863	0.765		1.224	0.467	
마인드 셋	실험	-3.634**	1.022		2.035	0.765		-0.710	0.244	
	비교	1.629	0.322	-3.977	5.641***	1.681	-0.624	6.481***	2.180	-3.953
	통제	-0.774	0.139		1.769	0.781		1.697	0.719	
스트레스 대처	실험	-3.727**	0.868		-0.427	0.147		-3.107**	1.021	
	비교	-1.27	0.360	-1.695	1.811	0.638	-1.308	0.543	0.161	-2.785
	통제	1.373	0.293		0.502	0.178		1.185	0.511	

가 나타나지 않았다. 마인드셋 수준에서 실험집단의 경우, 사전-사후( $t(14) = -3.634, p < .01$ )에서 유의미한 증가를 보였으며 효과크기( $d = 1.022$ )도 매우 큰 것으로 나타났으나, 비교, 통제집단에서 유의미한 증가는 보이지 않았다. 스트레스대처 수준에서 실험집단의 경우, 사전-사후( $t(14) = -3.727, p < .01$ ) 및 사전-추후( $t(14) = -3.107, p < .01$ )에서 유의미한 증가를 보였고, 사전-사후 효과크기( $d = 0.868$ )와 사전-추후 효과크기( $d = 1.021$ )도 매우 큰 것으로 나타났다. 그러나 사회적지지 수준에서 비교집단의 경우, 사전-사후( $t(14) = 2.486, p < .05$ )에서 유의미한 감소를 나타냈고, 마인드셋의 수준에서 비교집단의 경우 사후-추후( $t(14) = 5.641, p$

$< .001$ ) 및 사전-추후( $t(14) = 6.481, p < .001$ )에서 유의미한 감소를 보였다.

프로그램 효과 지속성 검증

프로그램 사전, 사후 시점과 집단 간에 상호작용효과가 유의미하게 확인된 진로적응성, 사회적지지, 구직효능감, 마인드셋, 스트레스대처에 대한 프로그램 효과가 지속되는지 확인하기 위하여 실험집단과 비교집단 내 사후, 추후의 검사 점수에 반복측정 변량분석을 실시하였다. 먼저 분석을 실시하기 전 변량의 동일성 가정을 확인하기 위해 Mauchly의 구형성(Sphericity)검증을 하였으며, 진로적응성, 사회적지지, 구직효능감, 마인

드 셋, 스트레스 대처 모두에서 구형성 가정을 만족하는 것으로 나타났다.

실험집단의 경우 표 5에서 보듯이 프로그램 3개월 후인 추후 시점에서 진로적응성( $F(1, 14) = .095, p > .05$ ), 사회적지지( $F(1, 14) = .163, p > .05$ ), 구직효능감( $F(1, 14) = .061, p > .05$ ), 마인드셋( $F(1, 14) = 4.142, p > .05$ ), 스트레스 대처( $F(1, 14) = .183, p > .05$ )의 효과점수는 통계적으로 유의미하지 않았다. 비교집단의 경우 표 5에서 보듯이 프로그램 3개월 후인 추후 시점에서 진로적응성( $F(1, 14) = 1.841, p > .05$ ), 사회적지지( $F(1, 14) = .030, p > .05$ ), 구직효능감( $F(1, 14) = 1.380, p > .05$ ), 스트레스 대처( $F(1, 14) = 3.280, p > .05$ )의 효과점수는 통계적으로 유의미하지 않았지만, 마인드셋은 유의하였다 ( $F(1, 14) = 31.825, p < .001$ ).

그림 2는 진로적응성의 실험집단과 비교집단의 각 종속변인의 사전, 사후, 추후 검사 점수의 평균추세 그래프이다. 실험집단

의 경우, 구직효능감과 스트레스 대처수준은 사후검사에 비해 추후검사 수준이 미미하게 상승했으며, 진로적응성, 사회적지지, 마인드셋 수준은 사후검사에 비해 추후검사 수준이 미미하게 하락했다. 결과적으로 5개월인 모두 3개월이 지난 시점에도 프로그램

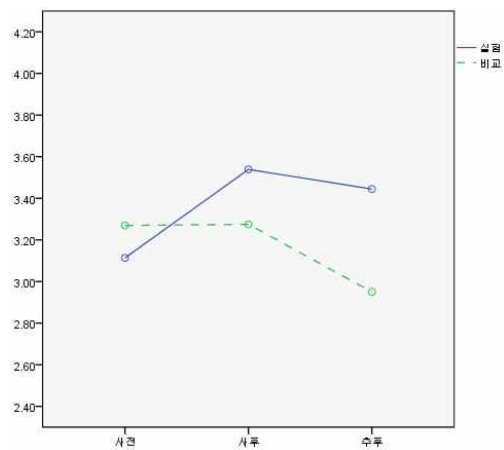


그림 2. 실험·비교집단의 진로적응성 사전, 사후, 추후 검사의 평균추세 그래프

표 5. 종속변인에 대한 프로그램 효과 지속성 검증

소스	집단	종속변인	자유도	평균계급	F	유의확률	부분 에타제곱
시점	실험 집단	진로적응성	1	.067	.095	.762	.007
		사회적지지	1	.115	.163	.692	.012
		구직효능감	1	.010	.061	.809	.004
		마인드셋	1	.736	4.142	.061	.228
		스트레스대처	1	.067	.183	.676	.013
비교 집단	비교 집단	진로적응성	1	.792	1.841	.196	.116
		사회적지지	1	.024	.030	.865	.002
		구직효능감	1	.436	1.380	.260	.090
		마인드셋	1	1.323	31.825	.000	.694
		스트레스대처	1	.448	3.280	.092	.190

효과수준이 지속되고 있음을 알 수 있다. 비교집단의 경우, 마인드셋의 경우 큰 폭으로 수준이 떨어졌으며, 다른 4개 요인은 미미하게 하락했다.

## 논 의

본 연구에서는 30-40대 이공계 고학력 경력단절 여성을 대상으로 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 구직효능감, 진로적응성, 사회적지지, 마인드셋, 스트레스대처에 어떤 영향을 미치는지를 알아보았다. 이 연구 결과를 요약하고, 프로그램 효과에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 이공계 고학력 경력단절 여성들의 진로적응성 향상에 다소 효과가 있었다. 진로적응성에 대한 프로그램의 효과성 검증을 위해 프로그램 실시 사전, 사후에 대한 시점과 집단(실험, 비교, 통제) 간 상호작용효과를 분석한 결과, 상호작용효과가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 확인되었다. 그러나 평균 점수에서는 사전보다 사후의 점수에서 통제집단은 다소 감소하고 비교집단은 거의 증가가 미미하나 실험집단의 경우 뚜렷한 증가가 나타났다. 상호작용효과가 통계적으로 유의미하게 확인되지 않은 이유는 구직효능감과 관련된 항목들은 구직상황과 직접적 관련성이 높은 반면, 진로적응성의 경우는 구직 후 적응과 관련된 사항이 많아 관심도가 떨어질 수 있음을 고려해 볼 수 있다. 프로그램이 종속변인들의 변화에 미친 영향을 보다 명료하게 살펴보기 위

해 실시한 각 집단별 종속변인의 사전, 사후, 추후 변화와 효과크기 검사에서 진로적응성 수준에서 비교집단과 통제집단에서는 유의미한 증가를 보이지 않은 반면, 실험집단의 경우, 사전-사후에서 유의미한 증가를 보였다. 이러한 결과는 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 이공계 고학력 경력단절 여성들의 진로적응성 향상에 효과가 있음을 보여주는 결과라 할 수 있다. 이와 같은 결과의 원인은 다음에서 찾을 수 있다.

이공계 전공 여성들이 인문계 전공 여성에 비해 초기 노동시장 진입은 용이하나 이후 이탈률이 더 높아지는데, 이는 이공계라는 전공 특성상 남성중심적인 작업환경에서 여성이 장기적이고 안정적인 직업경로를 찾지 못하기 때문으로 보았다(황수경, 2003). 이런 경험들로 인하여 출산·육아 후 다시 이런 노동시장으로의 복귀가 두려울 수밖에 없다. 따라서 이공계 경력단절여성들은 자신이 취업 후 겪게 될 변화된 환경과 일에 대해 대처하는 준비가 되어야 있어야 한다. 진로와 관련한 문제상황과 당면과제에 대해 어떻게 대처하는 것이 필요한가에 대한 생각은 개인의 재취업과 관련한 불안을 감소시킬 것이며, 재취업욕구를 높일 것이다. Super와 Knasel(1981)는 변화하는 일과 일하는 조건에 대처하기 위한 준비도로 진로적응성을 제시했고, Savickas(1997)는 진로적응성을 진로 준비 과정에서 예측할 수 있는 과제를 다루고, 직업조건에서의 변화에 의해 야기되는 예측할 수 없는 적응을 다루는 준비성이라 하였다. 이공계 경력단절여성들에게 재취업은 남성 중심적인 문화의 재적응과 더불어 워킹맘으로서의 다중역할 수행

이 추가되는 상황으로 진로적응성의 요소는 매우 중요하다.

따라서 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭 2회기에 Higgins 외(1997)의 동기이론을 바탕으로 일의 의미를 탐색하였다. 접근동기와 회피동기에 대한 개념을 이해한 후, 기존에 자신은 어떤 동기로 일을 했는지를 그룹원 들과 나눠본다. 접근동기의 필요성을 인식한 후, 경매게임을 통해 자신에게 일의 접근동기를 깊이 있게 이해한다. 이를 통해 자신에게 일이란 어떤 의미인지를 정리하게 된다.

이공계 고학력 경력단절 여성들의 경우, 경력단절 후 취업을 희망하는 분야가 전공을 유지하는 경우가 대다수였으며 취업의 이유가 경제적 이유라고 하는 경우가 일반 경력단절여성들 만큼 높지 않았다(강민지, 2014; 권희경, 2010; 김난주 외, 2013). 즉 직업과 일의 의미가 경제적 수단 이외의 이유를 가진다는 것이다. 즉 코칭을 통해 이들이 간과한 부분을 생각해보게 함으로써 구직의욕을 높이고, 구직 후에도 직업생활에 어려움이 왔을 때 위기를 잘 극복할 수 있는 부분이 된다. 3회기에 진행된 미래에도 유망한 일, 현실 고려한 기대치 조정을 과정을 통해 미래에 대한 구체적 준비를 실시하였고, 5회기에서 가정 내에서 자신의 구직 후 발생 할 수 있는 상황들에 대해 가족들과 미리 대화하는 것의 중요성에 대해 다루고 구체적으로 어떤 대화를 할지를 준비하는 시간을 가졌다. 이와 같은 내용들은 구직활동과 구직 후 발생할 수 있는 문제상황을 대비할 수 있는 진로적응성 역량을 함양시켰을 것으로 볼 수 있다.

둘째, 구직관련 개인자원증진 커리어 그

룹코칭이 이공계 고학력 경력단절 여성들의 사회적지지 향상에 효과는 없는 것으로 나타났다. 사회적지지에 대한 프로그램의 효과성 검증을 위해 프로그램 실시 사전, 사후에 대한 시점과 집단(실험, 비교, 통제) 간 상호작용효과를 분석하였다. 그 결과 프로그램 실시 전, 후의 시점\*집단의 상호작용 효과는 유의미하였다. 하지만 비교집단에서 프로그램 사후에서 하락하는 결과가 나타났다. 또한 프로그램이 종속변인들의 변화에 미친 영향을 보다 명료하게 살펴보기 위해 실시한 각 집단별 종속변인의 사전, 사후, 추후 변화와 효과크기 검사에서 사회적지지 수준에서 비교집단의 경우, 사전-사후에서 유의미한 감소를 나타냈다.

이공계 여학생의 경우 여성적 기대역할을 덜 내면화 할수록 학교적응 및 전공만족도가 높은 반면(도승이, 2009), 이런 경우 결혼 후 출산·육아를 통해 자신의 성역할 기대와 전통적 여성역할로 간주된 가사와 양육에 대한 갈등에 놓이게 될 가능성이 높다. 기혼 직장여성의 경우, 성역할 기대와 관련한 갈등은 자신 보다 주변사람들이 자신에게 전통적 여성으로서의 역할기대를 하는 경우와 여성 스스로가 성역할기대가 높아서 죄책감을 느끼는 경우이다. 전자의 경우 주변 사람들 특히 가족들을 설득하여 지지를 끌어내는 것이 필요하며, 후자의 경우 스스로 인식을 재구조화할 필요가 있다. 재취업한 경력단절여성이 노동시장에서 재이탈하는 주요 원인을 가족이라 제시하는 많은 연구들을 볼 때(홍혜미, 2012; 김소경, 2010; 박수미, 2003; 김혜진, 2015), 기혼 경력단절 여성이 경력복귀 전 염두에 두어야 할 부분이다. McCracken과 Weitzman(1997)은 다중역

할에 대한 현실적인 계획을 세우고 정확한 지식을 아는 것이 여성의 진로성숙에 중요하게 영향을 미친다고 하였다.

이런 이유들을 종합해 볼 때 프로그램 진행 후 사회적지지 수준의 변화에서 유의미한 결과가 나타나지 않은 이유는 첫째, 코칭 프로그램에 참여하면서 코칭내용, 학습자들의 의견 교환을 통해 자신이 받고 있는 가족 특히 배우자의 지지에 대해 다시 생각하게 되는 계기가 되었다. 즉 현재 배우자가 자신의 일을 보는 인식 및 일을 시작하게 되었을 시, 현재 수준의 가사분담의 적절성을 고민하게 되었고, 코칭 전에 비해 높은 기대를 가지게 됨으로써 사후에서 점수가 하락하는 결과가 나왔음을 예상할 수 있다. 둘째, 사회적 지지가 필요함을 인식한 반면 현재 자신은 구직을 한 상태가 아니기 때문에 적극적으로 의사를 표현하거나 요구를 하는 것에 소극적일 수밖에 없고 그것이 사후점수에 반영되었을 것으로 예상할 수 있다. 따라서 이 사회적지지의 변화수준 진단은 취업 후의 점수를 비교해 보는 것도 의미가 있을 것으로 예상된다.

그럼에도 불구하고 실험집단의 경우 사후 검사에서 미미하게 점수가 증가하였고 추후에는 미미한 감소를 보인 반면, 비교집단의 경우 사후검사에서 유의하게 감소하였다. 이러한 결과는 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 이공계 고학력 경력단절 여성들의 사회적지지 향상에 효과가 있음을 보여주는 결과라 할 수 있다.

이는 본 프로그램의 영향으로 볼 수 있는 부분이다. 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭 5회기 여성으로 일하기에서 Beck 외(1979)의 인지적 이론을 접목해 일·가

사·육아 병행에 대한 인식재점검을 하였고, 막연한 도움에 대한 바램과 기대가 자신을 더 힘들게 할 수 있음을 인식하고, 남편에게 도움을 요청하는 대화법을 익히고 서로 정서적 지지를 표현하는 방법을 습득했다. 코칭이 진행되는 동안 꾸준히 시도한 인식재점검과 가족대화법이 통계적 유의미한 결과를 보이지는 않았지만, 점수를 크게 떨어뜨리지 않는 영향을 미쳤다고 볼 수 있다.

셋째, 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 이공계 고학력 경력단절 여성들의 구직효능감 향상에 효과가 있었다. 프로그램 실시 사전, 사후에 대한 시점과 집단(실험, 비교, 통제) 간 상호작용효과를 분석한 결과 프로그램 실시 전, 후의 시점\*집단의 상호작용 효과는 유의미하였다. 또한 각 집단별 종속변인의 사전, 사후, 추후 변화와 효과크기검사에서 구직효능감 수준이 실험 집단의 경우, 사전-사후 및 사전-추후에서 변화에 대해 유의미하게 증가한 것을 알 수 있으며, 사전-사후 효과크기와 사전-추후 효과크기도 매우 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과는 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 이공계 고학력 경력단절 여성들의 구직효능감 향상에 효과가 있음을 보여주는 결과라 할 수 있다. 이와 같은 결과의 원인은 다음에서 찾을 수 있다.

국내외 연구에서 공학분야 여성들은 과학, 수학능력에서 남성들보다 소질이 없다는 사회적 편견에 낮은 효능감을 갖게 되고 (Shih, Pittinsky, & Ambady, 1999; Lane, Goh, & Driver-Linn, 2012; 김지현 외, 2007; 도승이, 2009; 정윤경 외, 2008), 이런 낮은 효능감은 공학관련 직업에서 성공할 것이라는

낮은 기대, 직업에 대한 낮은 열망으로 이어졌다(김동익 외, 2009; 정윤경 외, 2008). 더구나 직장을 퇴직한 여성들은 '자아상실'이라는 심리적 측면의 변화를 심각하게 경험한다는 김미경 외(2004)의 연구와 더불어 빠르게 변화하는 과학기술 분야특성까지 감안한다면 한동안 출산과 육아로 업무와 멀어져 있는 상황에서 자기효능감은 더 낮아질 수밖에 없다(이하나, 2016). 자기효능감을 구직활동에 연관시킨 것이 구직효능감이라 볼 수 있는데, 구직효능감은 새로운 일자리를 찾을 수 있다는 자신감을 의미한다(Hackett & Betz, 1981).

구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭을 통해 그들의 자존감을 향상 시키고, 구직에 대한 자신감을 높였다. 구직효능감의 주요 하위요인으로 구직동기(자아존중감, 자기효능감), 구직기술(의사전달능력, 대인관계 활용, 구직정보수집)등이 있다. 프로그램 2회기에 Seligman(2006)의 긍정심리학을 기반으로 한 강점찾기를 실시하였고, 4회기에서 실시한 정보수집과 인맥관리, 스피치 내용을 다루었다. Seligman(2006)의 긍정심리학을 기반으로 한 강점찾기는 카드를 활용해 코치가 제시하는 순서에 따라 자신의 강점을 찾는다. 도출된 자신의 강점과 관련된 사례를 나누고, 강화하는 방법을 모색한다. 또한 다음 회기 전까지 주변인들에게 도출된 자신의 강점에 대한 생각을 나누는 과제를 했다. 이를 통해 자신의 강점에 대해 제대로 인식하는 기회가 되었고, 강점 활용점에 대해 나누는 과정을 통해 자신감이 향상됨을 보고했다.

반면 비교집단의 경우 사전-사후( $t(14) = -3.357, p < .01$ )에서 유의미한 증가를 보였

으나 추후에는 하락을 보였다. 이는 실험집단과 차이점으로 프로그램 종료 직후에는 유의미한 증가를 보였으나 실질적 구직활동이 시작되면서 한계에 부딪혔을 것으로 예상할 수 있다. 이공계 고학력 경력단절여성들의 경우, 과학·수학분야에서 남성보다 소질이 없다는 사회적 편견으로 인한 공학분야에서 낮은 효능감이 공학관련 직업에서 성공할 것이라는 낮은 기대감을 가지게 한다는 점과 퇴직한 여성들이 갖는 자아상실이란 심리적 측면 그리고 빠르게 변화하는 과학기술 분야의 특성으로 인해 구직효능감이 떨어져 있다. 따라서 일반 경력단절여성들의 구직효능감을 향상시키는 직업 가치관 탐색, 진로계획, 구직전략 내용으로 구성된 프로그램으로는 그 한계가 있음을 알 수 있다.

넷째, 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 이공계 고학력 경력단절 여성들의 성장마인드셋 향상에 효과가 있었다. 프로그램 실시 사전, 사후에 대한 시점과 집단(실험, 비교, 통제) 간 상호작용효과를 분석하였다. 그 결과 프로그램 실시 전, 후의 시점\*집단의 상호작용 효과는 유의미하였다. 또한 각 집단별 종속변인의 사전, 사후, 추후 변화와 효과크기검사에서 마인드셋 수준이 실험집단의 경우, 사전-사후에서 유의미한 증가를 보였다. 기혼여성의 지각된 진로장벽으로 실패에 대한 두려움을 언급했고(Fitzgerald, Fassinger, & Betz, 1995), O'leary(1974; 최영숙, 2004에서 재인용)는 여성의 진로포부 달성을 가로막는 내적 장벽에 대해 언급하며 실패에 대한 두려움을 제시한다. 구직활동 동안 일어나는 실패의 경험에서 자신이 가진 마인드셋에 따라 실패의 두

려움으로 포기하거나 좌절하기도 하지만, 자신에게 보다 적합한 직장을 찾아가는 과정으로 인식하고 지속적으로 노력하는 다른 결과를 보인다. 실험집단의 경우, 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭 6회기 심리적 극복하기 I에서 Seligman(2006)의 긍정심리학과 Deweck (2006)의 마인드셋을 기반으로 성장마인드셋의 중요성을 이해한 후, 힘든 고비를 넘긴 후 자신이 성장했다고 느꼈던 사례들을 공유한다. 현재의 힘듦도 여전히 우리를 성장시키고 있음을 인식한다.

반면, 비교집단은 사후검사에서 수준이 하락하는 결과를 보였다. 또한 각 집단별 종속변인의 사전, 사후, 추후 변화와 효과크기(d) 검사에서 비교집단의 경우 유의미한 증가는 보이지 않았다. 이는 코칭을 받는 회기 중에도 구직활동이 이루어졌는데, 실험집단과 비교집단의 참가자들이 서류나 면접에서 낙방의 경험을 하게 되었지만, 실험집단의 경우 마인드셋에 대한 학습의 경험을 통해 이런 결과들이 자신이 추후 원하는 결과를 얻기 위한 과정으로 인식된 반면, 단순한 직업매칭 프로그램만을 접한 비교집단의 경우 낙방의 결과를 '역시나 내가 많이 부족해'라는 느낌을 강하게 받았기 때문에 해석된다.

다섯째, 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 이공계 고학력 경력단절 여성들의 스트레스대처력 향상에 효과가 있었다. 프로그램 실시 사전, 사후에 대한 시점과 집단(실험, 비교, 통제) 간 상호작용효과를 분석하였다. 그 결과 프로그램 실시 전, 후의 시점\*집단의 상호작용 효과는 유의미하였다. 또한 각 집단별 종속변인의 사전, 사후, 추후 변화와 효과크기 검사에서 스트레

스대처 수준에서 실험집단의 경우, 사전-사후 및 사전-추후에서 유의미한 증가를 보였고, 사전-사후 효과크기와 사전-추후 효과크기도 매우 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과는 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭이 이공계 고학력 경력단절 여성들의 스트레스 대처 향상에 효과가 있음을 보여주는 결과라 할 수 있다. 이와 같은 결과의 원인은 다음에서 찾을 수 있다.

구직활동은 경력단절 여성에게 상당한 걱정과 긴장, 스트레스를 주는 활동이다(박정열, 손영미, 2016). 손은진 외(2016)의 연구에서 경력단절 후 재취업 경험에 대한 스트레스에 관한 연구에서도 알 수 있듯이 스트레스 대처력은 구직활동 기간을 넘어 구직 후 조직 내 적응과도 관련이 깊다고 볼 수 있다. 구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭 7회기 심리적 극복하기 II에서 Freud (2015)의 방어기제를 기반으로 하였다. 영화를 통해 방어기제의 개념을 이해하고, 자신의 방어기제가 무엇인지를 진단해 보았다. 방어기제는 갈등상황, 스트레스 상황에서 영향을 주는 것으로 성숙한 방어기제를 활용하는 방법과 스트레스를 잘 다스리는 방법을 그룹원들과 나누었다.

반면 비교집단의 경우, 통계적으로 유의미한 결과가 나오지 않았다. 비교집단 프로그램에서 취업 걸림돌 극복하기에서 예상되는 상황을 짐작하여 미리 대처하는 내용이 일부 다루어지긴 하였으나, 스트레스를 대처하는 직접적 내용이 언급되지 않았다. 구직활동 동안뿐만 아니라 구직 후에도 워킹맘에게 많은 위협이 되는 스트레스를 어떻게 대처할지에 대한 내용은 경력단절여성들에게 꼭 다루어져야 할 내용임에도 불구하고

고 내용상 다루지 않았기 때문으로 보여진다.

이상과 같은 연구결과는 본 프로그램을 통하여 참여자들의 진로적응성, 구직효능감, 마인드셋, 스트레스 대처 수준이 참여 전보다 참여 후에 유의하게 높아짐을 통해 프로그램의 목적이 검증되었다고 볼 수 있다. 따라서 경력단절여성들의 취업 교육에 활용할 수 있는 도구로 이 프로그램의 필요점을 시사한다.

본 연구가 가질 수 있는 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 프로그램 개발 및 효과성 검증에 필요한 문헌조사, 요구조사, 예비프로그램 실시, 비교집단 실시, 추후검사 실시를 통해 효과성을 검증한 커리어 그룹코칭 프로그램 효과성 검증의 유일한 논문이다.

둘째, 이공계 고학력 여성의 특수성을 감안한 최초의 커리어 그룹코칭 프로그램을 개발한 논문이다. 프로그램 참여자들은 이공계 고학력 여성으로 구성되어있다. 이공계의 경우 Hacker(1989)의 공학문화라는 개념에서 알 수 있듯이 남성이 다수이고 여성이 소수이기 때문에 형성되는 문화가 존재한다. 즉 소수의 여성, 낮은 기계조작, 남성 위주의 교육과정, 군대식 실험문화 등으로 여성이 어려움을 겪게 되는 경우가 많으며, 이런 어려움이 이후 경력개발 및 경력단절의 위협요소로 작용한다(민무숙, 이정희, 송현주, 2002). 따라서 이공계 고학력 경력단절여성들을 위한 커리어코칭 프로그램을 구성 시, 전공과 학력 등의 특수성을 고려하지 않은 기존 프로그램 실시 시 효과성이 떨어지며, 특정 집단의 특성에 적합한 맞춤형 프로그램이 필요함을 입증하였다.

셋째, 기존 진로관련 논문에서 빈번히 언급된 단순 진로관련 변인뿐 아니라 경력단절여성들의 지속적 구직활동 및 조직적응에 중요한 영향을 미치는 사회적지지, 성장마인드, 스트레스 대처와 같은 다양한 변인을 측정하였다는 점을 들 수 있다. 직장과 가정의 조화를 맞춰갈 수 있게 하는 사회적지지, 구직활동 중과 후 좌절상황에서도 극복할 수 있게 해주는 성장마인드와 스트레스 대처는 출산·육아 전 경험한 직장생활과 큰 변화를 겪게 될 경력단절여성들에게 간과해서는 안 될 변인임을 알 수 있다.

넷째, 프로그램 구성 시 검증된 심리이론의 적용이 있었다. 일의 의미 탐색을 위한 Higgins 외(1997)의 동기이론, Seligman(2006)의 긍정심리학을 적용한 강점 찾기, Holland(1985)의 직업적 흥미이론을 적용한 자신의 흥미에 적합한 직업 모색, 일·가사·육아 병행에서의 여성스스로의 인식재점검을 위한 Beck 외(1979)의 인지적 이론을 적용하였다. 그 외에도 Dweck (2006)의 마인드 셋, Freud(2015)의 방어기제를 활용하여 스트레스 대처의 필요성과 관리방법에 대해 논하였다.

본 연구가 가질 수 있는 실무적 의의는 다음과 같다. 이공계 여성들의 커리어 프로그램 진행 시 활용할 수 있다. 이공계 경력단절 여성들은 남성이 다수이고 여성이 소수이기 때문에 형성되는 공학문화를 경험한다는 점, 진출분야가 타 전공의 직업분야에 비해 빠른 변화를 한다는 점, 전통적 성역할 기대와 전공분야 적응과 상충한다는 점 등으로 타 전공 여성들이 겪지 않는 이공계 여성들만의 특수상황들에 처해있다. 따라서 기존 일반 경력단절 여성들을 대상으



로 하는 프로그램으로는 이들의 니즈를 충족시키는 데 한계가 있다. 따라서 본 연구에서 개발한 커리어 그룹코칭 프로그램은 이공계 여성들을 대상으로 진행되는 진로지도, 교육, 코칭 시 활용도가 높을 것으로 예상된다.

본 연구의 제한점과 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구대상자는 이공계 고학력 경력단절여성들을 대상으로 하는 프로그램으로 모든 경력단절여성들에게 적용할 수 없다. 즉 저학력자나 이공계가 아닌 타 전공출신 전공자들에게 일반화하기는 어렵다는 점을 들 수 있다.

둘째, 프로그램 참여대상자들의 학력분포가 고학력이라고는 하지만 4년제 대졸 이상을 기준으로 하였다는 점에서 학사에서부터 박사까지 학력이 넓게 분포하였다. 구직 시나 취업 후에 학사 졸업과 박사졸업이란 학력에 따라 그들이 느끼는 진로장벽은 다를 수 있으나 본 연구는 이를 반영하지 않았다는 점을 지적할 수 있다.

셋째, 이공계 경력단절여성과 이공계 이외 전공, 예를 들어 인문·사회계를 전공한 경력단절여성들의 니즈조사를 통해 공통점과 차이점을 분석해 보면 프로그램을 만들 시 보다 의미 있는 결과를 도출할 수 있을 것으로 예상된다. 특히 차이점으로 나타난 사항을 중점적으로 다룬다면 보다 이공계 맞춤형으로 프로그램을 완성시킬 수 있을 것이다.

넷째, 프로그램 참여자들의 전공이 이공계라고 하지만 이공계의 분야가 생명공학, 건축, 전기, 전자 등으로 매우 넓어서 그들이 직업과 관련한 이슈가 매우 다양하였다. 커리어 그룹코칭이란 점에서 미래 직업에

대해 논의하는 과정동안 전공분야에 대한 괴리감으로 서로 간 정보공유 등에 한계가 있었다. 집단을 구성할 시 유사 세부 전공별로 진행해도 의미 있을 것으로 예상된다.

다섯째, 프로그램 연구자가 프로그램을 진행 시 내부적 상황을 잘 압으로 인한 비성적 이중관계가 주는 강점이 있을 수 있으나, 프로그램 진행자가 연구자와 동일하다는 것은 연구결과에 오염을 가져올 수 있다는 한계점을 가졌다고 볼 수 있다.

다섯째, 이공계 경력단절여성과 이공계 이외 전공, 예를 들어 인문·사회계를 전공한 경력단절여성들의 니즈조사를 통해 공통점과 차이점을 분석해 보면 프로그램을 만들 시 보다 의미 있는 결과를 도출할 수 있을 것으로 예상된다. 특히 차이점으로 나타난 사항을 중점적으로 다룬다면 보다 이공계 맞춤형으로 프로그램을 완성시킬 수 있을 것이다.

여섯째, 경력단절 여성들에게 구직과정이나 구직 후 사회적지지는 매우 중요한 요소임에도 불구하고 본 연구에서 그 효과가 나타나지 않았다. 그 이유로 프로그램 사전에는 크게 느끼지 않았던 부분을 본격적인 구직활동을 하면서 현실로 느껴지기 시작했다는 점과 가족의 지지가 필요함을 느끼는 것에 비해 현실은 아직 구직 전으로 구체적 요구가 일어나지 않았음을 그 이유로 들었다. 그럼에도 불구하고 추후연구에서는 이런 점들을 감안한 프로그램 구성이 필요할 것으로 보인다. 프로그램이 진행되는 동안 아직 구직상태가 아닐지라도 추후 구직상황을 고려하여 적극적으로 가족의 지지를 끌어낼 수 있는 시도를 해볼 수 있는 내용구성이 필요하다.

마지막으로 후속 모니터링과 지원이 필요할 것으로 보인다. 추후분석이 3개월 뒤만 조사한 것이어서 지속적인 모니터링이 필요하다. 예를 들어 6개월 뒤에 실제 취업률을 함께 비교해볼 필요가 있다. 또한 프로그램 참여자 중심으로 지속적인 교류가 일어날 수 있도록 웹사이트나 단체채팅방을 통해 성공적인 취업 사례를 함께 나눌 수 있도록 교류의 장을 지원하는 것이다.

### 참고문헌

- 강민지 (2014). 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인에 관한 분석. 서울대학교 석사학위논문.
- 김동익, 이영화 (2009). 공대 여학생의 전공 관련 심리적 특성에 미치는 WIE프로그램의 영향. 공학교육연구. 12(4), 46-55.
- 김미경, 백진아, 이미숙, 이미정, 이선이, 이숙현 (2004). 일과 가족사이. 서울: 조은 글터.
- 김민선, 양지웅, 연규진 (2016). 이공계 여성 대학원생의 진로선택과 대학원 경험에 관한 질적연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 28(1), 191-216.
- 김선중 (2005). 진로장벽, 희망, 진로결정자기 효능감이 진로준비행동에 미치는 영향. 홍익대학교박사학위논문.
- 김소경 (2010). 재취업한 경력단절 여성의 재이탈 의도에 관한 연구. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 김영경 (2008). 대학 신입생이 지각하는 진로장벽이 진로결정수준과 진로결정 자기효능감에 미치는 영향. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 20(4), 1191-1210.
- 김은덕, (2009). 학업우수청소년 부모애착, 성역할정체감, 자존감과 진로장벽 관계모형의 남녀비교. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 김정희 (2013). 청소년 일대일 진로코칭프로그램이 불안 감소와 진로 미결정에 미치는 영향. 광운대학교 석사학위논문.
- 김종희 (2014). 경력단절여성을 위한 셀프리더십 프로그램 개발과 효과. 경성대학교 박사학위논문.
- 김지경 (2002). 기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석. 중앙대학교 박사학위논문.
- 김지현, 오명숙, 정운경 (2007). 현장 적응력 향상을 위한 여성 공학인력 양성방안 연구. 서울: 한국산업기술재단 연구보고서.
- 김혜진 (2015). 한국 여성의 시간제 일자리 이동: 그 결정요인. 노동정책연구. 15(3), 1-27.
- 노경란, 허선주, 임현선 (2014). 여성의 취업 경험별 프로티언 경력태도에 미치는 영향 변인 분석. 직업교육연구. 33(4), 31-50.
- 도승이 (2009). 여성공학도의 역할모델과 성역할기대, 학업동기, 진로동기 간의 구조적 관계. 교육심리학회. 23(4), 769-785.
- 문란영 (2013). 경력단절여성의 재취업 과정에 관한 근거이론적 연구. 동신대학교 박사학위논문.
- 민무숙, 이정희, 송현주 (2002). 공학분야 여성 고급인적자원 개발 지원방안. 서울: 한국여성개발원.
- 박미경, 이현림 (2008). 진로장벽이 대학생의 취업 스트레스와 진로의식성숙에 미치는 영향. 청소년학연구. 15(5), 239-259.

- 박소현, 김문수 (2004). *학습과 행동*. 서울: 시그마프레스
- 박수미 (2003). 한국여성들의 두 번째 노동 시장 이행에 대한 중단적 연구. *한국여성학*, 19(1), 43-80.
- 박정열, 손영미 (2016). 경력단절여성의 진로 적응성, 진로장벽 및 재취업 이득/손실의 지각이 재취업 욕구에 미치는 영향. *진로교육연구*, 29(1), 101-121.
- 박주영 (1995). A·B 성격유형·자아정체감·스트레스 대처간의 관계연구. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 선혜영, 김수연, 이미애, 탁진국 (2017). 강점코칭프로그램이 직장인의 강점자기효능감, 긍정정서, 자기효능감, 직무열의와 조직몰입에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 30(2), 221-246.
- 손은진, 엄재현, 남은숙, 채영란, 길명숙, 박은하 (2016). 경력단절 후 재취업한 간호사의 스트레스 경험. *한국산학기술학회 논문지*, 17(5), 125-136.
- 신소연, 탁진국 (2017). 내적 일의 의미, 자기주도적 경력태도, 주관적 경력성공의 관계. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 30(1), 1-24.
- 신지영, 박성실, 형정은 (2012). 전문대학생의 진로장벽, 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 미치는 영향. *진로교육연구*, 25(1), 19-35.
- 안상수, 박성정, 최윤미, 김금미 (2011). 성평등 실천 국민실태조사 및 장애요인 연구(Ⅲ): 대학생할 영역을 중심으로. 서울: 한국여성정책연구원.
- 양은주, 한종철 (1999). 여대생의 진로결정에 영향을 미치는 심리적 변인 연구: 태도와 자기효능감을 중심으로. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 11(1), 79-94.
- 연구진, 양지웅, 이정선, 장애경, 김정기 (2013). 학부생과 대학원생의 성별에 따른 진로장벽의 차이: 이공계 대학을 중심으로. *한국심리학회지: 여성*, 18(2), 295-316.
- 오은혜, 탁진국 (2012). 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 25(4), 727-748.
- 은혜경 (2010). 경력단절 기혼여성의 재취업 성공 요인 탐색. 서울대학교 박사학위논문.
- 이상희 (2006). 진로발달에서 진로장벽과 사회적지지의 역할: 사회인지 진로이론(SCCT)과 사회 인지이론의 검증. *상담학연구*, 7(4), 1123-1135.
- 이수영, 진미석, 신선미, 이영민 (2007). 여성 연구원의 연구단절 최소화 방안 연구. 과천: 과학기술부.
- 이영민, 노경란, 최윤선 (2009). 경력단절 여성 취업지원 집단상담 프로그램의 효과성 분석: 사회적지지 인식과 흥미도를 중심으로. *평생학습사회*, 5(2), 45-72
- 이용길, 강경희 (2011). 대학생의 취업스트레스와 진로결정효능감 분석. *공학교육연구*, 14(2), 60-67.
- 이윤숙 (2004). 어머니의 성역할 기대와 여고생 자녀의 성역할 정체감에 따른 직업선택의 차이. 전남대학교 석사학위논문.
- 이제경, 김동일 (2004). 한국대학생의 취업준비행동과 발달적 특성. *청소년상담연구*, 12(2), 107-123.
- 이지연, 은혜경 (2006). 경력차단여성을 위한 취업지원 프로그램 개발 및 효과검증. *상담학연구*, 7(2), 365-383.

- 이코노미조선 (2013, 12월). 비즈니스 세계에  
서 살아남으려면. 25-31.
- 이하나 (2016. 5. 5). 엄마과학자에겐 경력단절  
이 연구인생 최대위기. 여성신문. 8면.
- 이혜림 (2013). 여성 경력단절에 따른 소득손실  
크다. 서울: LG경제연구원.
- 장서영 (2006). 고등교육기관을 활용한 고학력  
경력차단 여성의 직업기초능력 프로그램.  
서울: 교육인적자원부.
- 장서영, 안선영 (2007). 고학력 경력단절 여  
성의 취업지원 프로그램 개발 및 효과  
성 검증. 한국성인교육학회. 10(4), 25-45.
- 장서영, 오은진, 은혜경, 이만기, 이지홍  
(2012). 경력단절여성 취업지원프로그  
램 개정연구 최종 보고서. 서울: 고용  
노동부.
- 장성배 (2013). 경력목표설정 그룹코칭이 경력  
관련태도에 미치는 효과. 광운대학교 석사  
학위논문.
- 전찬열 (2013). 대학생의 진로장벽이 취업스  
트레스에 미치는 영향: 구직효능감의  
매개효과를 중심으로. 인적자원관리연구.  
20(1), 1-14.
- 전혜숙 (2010). 경력단절여성의 취업과정에서의  
학습경험 탐색: 근거이론적 접근. 부산대  
학교 박사학위논문.
- 정윤경, 오명숙, 김지현 (2008). 공대 여학생  
의 전공 관련 심리적 특성의 탐색. 공학  
교육연구. 11(4), 34-45.
- 주성희 (2016). 경력단절여성의 생애 진로전환  
경험분석: 근거이론적 접근. 경성대학교  
박사학위사학위논문.
- 진미석, 윤희환 (2002). 이공계 기피현상과  
고등학교 진로지도. 진로교육연구. 15(2),  
1-21.
- 최경화 (2015). 경력단절여성 대상 강점중심 그  
룹코칭 프로그램이 자존감, 구직효능감, 회  
복탄력성에 미치는 영향. 광운대학교 석사  
학위논문.
- 최영숙 (2004). 진로장벽에 직면한 직업복귀 여  
성의 진로타협 유형분석. 경기대학교 석  
사학위논문
- 탁진국, 임그린, 정재희 (2014). 행복증진을  
위한 긍정심리기반 코칭프로그램 개발  
및 효과성 검증. 한국심리학회지: 일반.  
33(1), 139-166.
- 하애란 (2010). 한국 여성의 경력단절요인이 재  
취업욕구에 미치는 영향분석. 인제대학교  
박사학위논문.
- 한국고용정보원 (2011). 구직준비도 검사.  
<http://www.work.go.kr/constJobCarpa/jobPsyExamNew/jobPsyExamList.do?tabMode=2> 에  
서 2017년 6월 15일 자료 연음.
- 한국여성정책연구원 (2014). 경력단절여성 활  
용의 경제적 효과. 서울: 한국여성정책연  
구원.
- 황수경 (2003). 여성의 직업선택과 고용구조.  
서울: 한국노동연구원.
- 홍혜미 (2012). 재취업한 경력단절여성의 취업  
여부에 따른 변화 경험 연구: 개인과 가족  
의 경험을 중심으로. 성균관대학교 석사  
학위논문.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought  
and action: A social cognitive theory*.  
Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Belenky, M. F., Clinchy, B. M., Goldberger, N.  
R., Tarule, J. M. (1997). *Women's ways of  
knowing: The development of self, voice, and  
mind*. New York: HarperCollins.
- Betz, N. E., & Hackett. G. (1983). The

- relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, 23(3), 329-345.
- Caffarella, R. S., & Olson, S. K. (1993). Psychosocial development of women: A critical review of the literature. *Adult Education Quarterly*, 43(3), 125-151.
- Dweck C. S., & Leggett, E. L. (1988). A Social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256-273.
- Fitzgerald, L. F., Fassinger, R. E. & Betz, N. E. (1995). *Theoretical advances in the study of women's career development*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Fisher, H. (2005). 제 1의 성 [The first sex]. (정명진 역). 서울: 생각의 나무. (원전은 1999에 출판).
- Folkman, S., & Lazarus, RS. (1985). If it changes it must be a process: study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1), 70-150.
- Ginger, C., & Mitsch, D. (2009). Expansion: scaling the benefits of coaching for groups and teams. *Choice-The Magazine for Professional Coaches*, 6(4), 29-32.
- Hacker, S. (1989). *Pleasure, power, and technology: Some tales of gender, engineering, and the cooperative workplace*. Boston: Unwin Hyman.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
- Lane, K. A., Goh. J. X., & Driver- Linn. E. (2012). Implicit science stereotypes mediate the relationship between gender and academic participation. *Sex Roles*, 66(3), 220.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Nota, L., & Soresi, S. (2003). Testing social cognitive interest and choice hypotheses across holland types in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 101-118.
- McCracken, R. S., & Weitzman, L. M. (1997). Relationship of personal agency, problem-solving appraisal, and traditionality of career choice to women's attitudes toward multiple role planning. *Journal of Counseling Psychology*, 44(2), 149-159.
- Naisbitt, J. (1984). *Megatrend: Ten new directions transforming our lives*. NY: Grand Central Publishing.
- Nesdale, D. & Printer, K. (2000). Self-efficacy and job seeking activities in unemployed ethnic youth. *The Journal of Social Psychology*, 140(5). 608-614.
- Ray, E. L., & Miller, K .L. (1994). Support, stress, and burnout: Who can help?. *Journal of Applied Behavioral Science*, 30(3), 357-373.
- Rivera, L. M., Chen, E. C., Flores, L. Y., Blumberg, F. & Ponterotto, J. G. (2007). The effects of perceived barriers, role models, and acculturation on the career self-efficacy and career consideration of

- hispanic women, The Career consideration of hispanic women. *The Career Development Quarterly*, 56(1), 47-61.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behavior and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 277-287.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(1), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. NJ: John Wiley & Sons.
- Saunders, S. A. (2013). *The impact of a growth mindset intervention on the reading achievement of at-risk adolescent students*. (Online Archive of University of Virginia Scholarship). <https://doi.org/10.18130/V3TZ8F>에서 2018, 02,19 자료얻음.
- Shih, M., Pittinsky, T. L., & Ambady, N. (1999). Stereotype susceptibility: Identity salience and shifts in quantitative performance. *Psychological Science*, 10(1), 80-83.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194-201.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K. (1995). *The career barriers inventory-revised*. Unpublished manuscript. Carbondale: Southern Illinois University.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career related barriers: The career barriers inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 219-244.
- Swanson, J. L., Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and intervention regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 431-450.
- Tak, J. (2012). Career Adapt-Ability Scale-s Korea Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 712-715.
- UNESCO (2016). 2016 Global Education Monitoring Report: Education for people and planet: creating sustainable futures for all. [https://www.unesco.or.kr/data\\_center/sbu\\_06\\_view.asp?articleid=1122](https://www.unesco.or.kr/data_center/sbu_06_view.asp?articleid=1122)에서 2018, 02, 19 자료얻음.
- Zajacova, A., Lynch, S. M. & Espenshade, T. J. (2005). Self-efficacy, stress, and academic success in college. *Research in Higher Education*, 46(6), 677-706.

1차 원고접수 : 2018. 05. 17

2차 원고접수 : 2018. 06. 28

최종게재결정 : 2018. 07. 21

**Verifying the effectiveness of career group coaching for the  
promotion of individual resources related to job searching:  
Focusing on career interrupted female with  
highly educated in science and engineering**

**JEONG, Heejeong**

Korea Management Association

**Tak, Jinkook**

Kwangwoon University

In this study, we developed a career group coaching program for career interrupted female with highly educated in science and engineering and verified the effect. In order to refine the program direction, Inquiry surveys were conducted through literature surveys, in-depth interviews, and surveys. Before applying the program, we applied the preliminary research program to 6 women who had cut off science and engineering career and tested the effect. The program was revised and supplemented with the questionnaire results and opinions of experts. In order to verify the effectiveness of the program, 45 students who autonomously participated in the dismissal career of science and engineering major were assigned to 15 experimental groups, 15 comparative groups and 15 control groups by radio allocation. At this time, the experimental group performed the program developed in this study, the comparative group performed the WIN program, and the control group was not treated. Experimental group and comparative group were conducted at 8 sessions for 120 minutes once a week. Job-seeking efficacy, career adaptability, social support, growth mindset, and stress coping were measured before, after and after 3 months. Data analysis was conducted to confirm the homogeneity of the three groups through SPSS 21.0, and then to verify the interaction effect between the point of view, experiment, comparison and control group before, after and after. As a result, it was confirmed that career group coaching positively influenced job performance self-efficacy, career adaptability, growth mindset, stress coping ability, statistically significant difference and average score increase. Also, it was confirmed that the coaching effectiveness was maintained. Based on the results of this study, implications and limitations of this study and future research were discussed.

*Key words : job-seeking efficacy, career adaptability, social support, mindset, coping stress, career, group coaching, career interrupted, Science and Engineering*