

The Constructs deduction and Validation of Career Education Program for Female College Graduates

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to draw career education program constructs for the female college graduates based on Delphi method. Delphi method survey was conducted with 20 professional panels from female career education programs. As a result, this study drew out several constructs including six ideals of women, seven educational objectives, and five educational methods. Seven categories of the contents factor were deducted for female college students career education program, which are 'Self Understanding', 'Gender Awareness for Female Career Development Strategy', 'Understanding of Job Market and Collecting Information', 'Making Career Choice', 'Career Plan Design and Action', 'Female Empowerment', and 'Improving Organizational Adaptation'. 27 sub elements of the categories were also drawn including such as 'Understanding Female Life Cycle', 'Career Design from the Whole Life Perspective', 'Understanding of Female Career Barriers', 'Exploring the Ways to Overcome the Female Career Barriers', 'Establishing Gender Awareness for Positive Self Identity' and 'Reasonable Decision Making Abilities', etc In addition factor analysis was carried out with 274 female college students to validate the education contents factors from the research. The findings of the study provides practical constructs and objectives for female college student career education programs.

Key words: female college graduates, career education, the content factor of program, Delphi method

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

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

대학졸업 여성 위한 진로교육 프로그램 개발 구성요인 도출과 타당성 검증 연구*

이 재 은** (한양대학교)

송 영 수*** (한양대학교)

요 약

본 연구는 여성 특화 진로교육프로그램 개발을 위한 구성요소를 도출하고자 하였다. 이를 위해 여성 진로교육 전문가 20명을 전문가 패널로 구성하였으며 총 3회에 걸친 델파이 조사를 통해 프로그램이 추구해야할 여성상, 교육목표, 교육내용, 교육방법 등을 도출하였다. 그 결과 6개의 여성상, 7개의 교육목표, 5개의 교육방법 그리고 '자기이해', '여성 경력개발 위한 젠더의식 강화', '직업세계의 이해 및 정보수집', '진로선택 및 의사결정', '진로계획 설계 및 진로행동 실행', '여성 임파워먼트', '조직생활 적응력 증진'으로 구성된 7개의 상위 내용범주가 도출되었다. 범주별 하위 내용요소로는 '여성 생애주기 및 진로발달 이해', '전 생애적 관점의 경력설계', '여성 진로장벽 종류 이해', '여성 진로장벽 극복방법 탐색', '긍정적 자기개념 위한 젠더의식 정립', '합리적 진로의사결정 능력 배양'을 포함한 27개 문항이 도출되었다. 한편, 델파이 설문결과로 도출된 가설적 요인구조의 구성 타당도를 확인하기 위하여 274명의 여대생 및 졸업생들을 대상으로 요인분석을 실시하였다. 본 연구는 여성 특화 진로교육 프로그램이 추구해야할 교육 목표와 함께, 여성상, 내용요소, 교육방법 등 프로그램 구성요소를 도출하고 타당도를 검증했다는 데 의의가 있다.

주요어: 대학교 졸업 여성의 진로교육, 프로그램 구성요소 도출, 델파이

* 위 논문은 2016년 여성연구논총 춘계학술대회 발표 논문을 수정, 보완한 것임.

** 한양대학교 일반대학원 교육공학과 박사수료, w_school@naver.com

*** 교신저자, 한양대학교 교육공학과 교수, young2020@hanyang.ac.kr

논문투고 2016. 10. 10 / 심사일자 2016. 10. 20 / 심사완료 2016. 11. 19

I. 서 론

저출산, 고령화 사회에 진입함으로써 미래 사회를 이끌어 나갈 인력부족에 대한 고민이 깊어지면서 여성인력의 경력개발이 그 어느 때보다 중요한 사회과제로 떠오르고 있다. 이에 따라 본격적인 인력부족난을 여성인력의 전 생애적 경력개발을 통해 해소하고자 하는 다각도의 논의 역시 이뤄지고 있다. 우리나라 여성의 대학진학률은 74.6%로 남성의 대학진학률인 67.6%를 선회할 정도로, 높은 교육수준을 나타내고 있지만 현실적 제약과 사회문화적인 장벽들로 인해 여성의 경력개발 및 유지 수준은 과거에 비해 크게 개선되지 못하고 있는 실정이다(여성신문, 2015).

현재 우리나라 여성들의 경제활동 참가율은 2015년 통계청 경제활동인구조사 기준으로 52.7%로 남성의 경제활동 참가율인 74.4%에 비해 크게 떨어지는 수준이며 이는 경제협력개발기구(OECD) 평균(62.8%)에도 훨씬 못 미치는 저조한 수치다. 우리나라 여성들의 저조한 경제활동 참여율은 결혼, 출산, 육아와 같은 생애사건으로 인한 경제활동 포기 및 경력단절과 밀접한 관련이 있다. 여성의 경제활동참가율은 임신, 출산, 육아가 어느 정도 해소되는 30대 후반과 40대 초반에 다시 상승하지만 경력단절의 경험은 경력의 질적인 하락을 동반한다. 한국여성정책연구원 연구보고서에 따르면 경력단절여성 중 50% 이상은 5년 이상의 경력단절의 기간을 보내고 있으며 이로 인해 임금, 고용지위, 고용안정 성 등의 경력손실을 경험하는 등 질 낮은 일자리로 이동할 수밖에 없는 상황에 마주하게 된다(한국여성정책연구원, 2014).

따라서 여성인력의 활용을 위해서는 경력단절의 조기 예방이 중요하다. 최초의 경력단절이 결혼, 임신, 출산과 같은 생애사건이 일어나는 25~29세에 가장 많이 발생하는 특성을 고려할 때(여성신문, 2016), 경력단절 예방은 경력단절이 일어나기 이전인 경력수립단계에서 이뤄져야 할 필요성이 있다(한국여성정책연구원, 2014). 하지만 이 같은 필요성에도 불구하고 여성 경력개발과 관련된 선행연구들은 경력단절을 경험한 여성들을 중심으로 경력단절을 유발요인과 재취업 방법에 대한 연구들이(손승현, 이영민, 2009; 은혜경, 김창대, 2011; 전해숙, 2009; 하애란, 2010) 주를 이루고 있어 경력단절 예방을 위한 연구는 드물었다.

다행히, 여성인적자원개발이 저출산, 고령화로 인한 인력부족을 해결할 수 있는 국가적 과제로 인식되면서 여대생 진로개발 대한 정부의 관련 지원활동도 점차 강화되고 있는 추세에 있다(이지연, 2002). 한 예로, 과학과 공학 분야로 여대생을 유도하는 교육인적자원부의 WISE(Women Into Science & Technology) 정책은 전국의 10개 대학에서 부설돼 있는 WISE 센터를 통해 여대생들이 과학기술 분야로 진출하고 경력단절 없이 성장할 수 있도록 지원하고 있다(손애라, 유순화, 윤경미, 2015). 더불어 여성가족부의 산하의 여대생커리어개발 센터가 운영하고 있는 여대생 진로개발을 위한 교육·훈련 프로그램과 교육인적자

원부의 여성인력개발 종합계획의 일환 중 하나인 여대생 특화 진로교육 과정 개설지원 사업 역시 여대생의 진로역량 강화를 통해 여성의 경력유지 및 개발을 촉진하기 위한 정부의 적극적 노력 중 하나이다(윤명희, 이경선, 서희정, 2007).

그러나 여성 특화 진로개발을 위한 교육·훈련 프로그램들은 설계와 운영 측면에서 여러 한계점을 안고 있다. 이공계 여대생을 위한 WISE 프로그램의 경우 실험 참가, 과학자와의 멘토링, 연구실 방문과 같은 단편적 교육이 주를 이루고 있어 구체적인 분야를 설정하고 진출하기 위해 필요한 실제적 진로탐색 교육 프로그램으로는 한계가 있으며(신선미, 2005a) 여성가족부의 지원을 받아 운영되는 여대생 커리어개발센터의 여대생 진로 프로그램의 경우에는 양성평등 가치실현을 교육목표로 설정하고 있어 여대생 개인의 경력개발과 경력계획 수립 측면에서는 다소 효과성이 떨어지는 부분이 존재한다.

여대생 진로교육 프로그램이 늘어나고 있기는 하지만, 대다수의 대학들은 별다른 여대생 커리어개발을 위한 지원 기관 없이 여성 진로교육을 일반 진로교육으로 통합해 취급하거나(이정표, 1996) 여대생만을 별도로 선발해 운영하고 있는 여대생 취업 캠프의 경우에도 기존의 진로교육 프로그램과 크게 차별화되지 않는 몰성적(gender-blind) 내용으로 여대생 진로교육을 진행하는 경우가 대부분이다(정영애, 김민순, 2015). 프로그램 개발이 제대로 이루어지기 위해서는 요구사정을 통해 프로그램 대상의 문제와 요구를 밝혀내고 이를 토대로 교육의 목적 및 목표를 설정하고 그에 합당한 계획을 수립하고 조직이 필요하다. 또한 프로그램을 기획, 실행, 평가 및 수정하는 일련의 활동과정 역시 요구된다(김창대, 2002). 즉, 프로그램 개발 모형을 설정하고, 이를 중심으로 분석, 설계, 개발, 실행, 평가와 같은 일정한 절차와 과정이 필요하다(원진, 2014; 정은균, 2008).

하지만 대부분의 진로교육 프로그램은 프로그램 개발과정 없이 프로그램 내용만을 제시하거나 프로그램 개발 과정에서 체계성의 문제가 있거나 프로그램 평가 및 효과검증이 없는 등의 비체계적인 방식으로 이루어지고 있는 문제점을 안고 있는 것으로 지적되고 있다(정은균, 2008). 이 같은 문제점으로 인해, 여대생 대상의 진로교육의 경우 체계적인 프로그램 개발과정에서 요구되는 여대생 진로교육과 관련한 구성요소 도출을 위한 연구는 극히 드물었다. 따라서 여성 진로교육 프로그램에서 중요하게 다뤄져야 하는 구성요소를 선정하는 일은 시급하고 절실하다. 구성요소가 도출되어야만 체계적인 프로그램 개발에 필요한 학습자 대상의 요구분석 역시 가능하기 때문이다.

이에 본 연구는 여성 특화 진로교육에서 중요하게 다루어져야 할 구성요소들을 전문가 합의 과정을 통해 도출하고자 한다. 즉, 본 연구는 4년제 대학을 출신의 여성을 위한 진로교육프로그램에 필요한 구성요소를 탐색하고, 이를 바탕으로 실제 프로그램을 개발하는데 필요한 기초연구를 수행하는데 그 목적이 있다. 대학졸업을 준비하는 여성을 위한 진로교육 프로그램의 구성에서 가장 중요한 것이 여대생의 발달단계와 여성 경력개발의 특수성을 이해하고 이를 개인의 경력계획과 진로행동에 반영해 진로방향을 수립할 수 있는 능

력을 향상시키는 것인 만큼 기존의 진로교육 구성요소에서 젠더적 요소를 통합한 본 연구는 여성 특화 진로교육 프로그램 개발에 일정한 공헌할 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 대학졸업 여성을 위한 진로교육이 추구해야할 여성상은 무엇인가?

둘째, 대학졸업 여성을 위한 진로교육 교육목표는 무엇인가?

셋째, 대학졸업 여성을 위한 진로교육 프로그램의 내용요소는 무엇인가?

넷째, 대학졸업 여성을 위한 진로교육 내용요소에 적합한 교육방법은 무엇인가?

II. 이론적 배경

1. 대학생의 진로교육 프로그램 구성요소

생애 발달적 관점에서의 진로란 지속적으로 움직이고 변화하며 발달하는, 그리고 많은 예측 불가능한 사건으로 이루어지는 진화적인 단계(Hayes, 2000)로써 전 생애 걸쳐 일어나는 삶의 과정을 말한다. 즉, 현대사회에서 진로개발이란 개인의 역할을 고려한 다양한 생활양식을 반영하여 삶의 만족을 극대화할 수 있는 폭넓은 개념으로 이해될 필요성이 있다고 할 수 있을 것이다. 이 같은 관점에서 볼 때, 대학생의 진로교육은 대학생들로 하여금 자신의 진로를 계획하고 결정할 수 있는 능력을 키우는 한편, 삶의 양식을 반영한 진로 정체성을 확립해 나가는 것이 중요한 목표라 할 수 있다. 즉, 대학생 진로교육은 후기 청소년의 발달과업인 자기 정체성 성취를 돕는 진로지도인 만큼 진로교육 목표는 진로 선택 및 진로결정, 그리고 진로행동 실천과 관련된 것이라고 할 수 있다.

대학생 진로교육과 관련한 선행 연구들을 살펴보면 한국직업능력개발원(2006)이 개발한 진로프로그램과 한국고용정보원(2006)이 개발한 CDP-C(Career Development program for College Students) 프로그램이 대표적이다. 한국직업능력개발원(2006)에서 개발한 대학생의 진로 프로그램의 주요영역은 ‘자기에 대한 이해’, ‘직업에 대한 이해 및 탐색’, ‘진로계획 및 관리’로 분류될 수 있다. 한편, 한국고용정보원(2006)의 진로 프로그램의 주요내용은 ‘자신에 대한 이해’, ‘직업세계에 대한 이해’, ‘교육세계에 대한 이해’, ‘진로의사결정’, ‘진로계획 및 준비’로 분류되어 있다. 이처럼 선행연구들에 따르면 진로교육에서 다뤄야할 구성요소는 차이가 있지만 성격, 적성, 가치 탐색과 같은 개인적인 특성요인을 탐색하는 ‘자기 탐색’과 개인과 직업세계의 탐색 활동을 벌이는 ‘직업세계의 이해’, 앞선 탐색과정을 통한 진로선택 및 진로목표를 구체화 하는 ‘진로 선택 및 의사결정’ 그리고 마지막으로 이를 바탕으로 구체적인 진로 계획수립 및 실천을 행하는 ‘구직 및 진로준비행동 이행’ 영역으로 구분할 수 있다(권오관, 2011; 이영대 외, 2004; 임언, 김안국, 2006; 장석민, 2001).

각각의 영역에서 다루지는 진로교육 내용들을 살펴보면 ‘자기탐색’ 단계에서는 흥미, 성격, 직업가치관 탐색 및 종합적 자기이해를 통해 자기탐색 과정을 거치게 되며 ‘직업세계 이해’ 단계에서는 직업 및 산업변화 이해, 전공과 직업매칭, 직업정보 및 수집방법, 수집한 자원 탐색 및 해석 활동을 통해 자신에게 어울리는 직업을 선택할 수 있는 기회를 제공한다(박완성, 2005; 윤영란, 2008; 조혜정, 김밀양, 2006; 임언, 김안국, 2006). 반면 고학년이 참여하는 취업 프로그램에서 주로 다루는 ‘진로선택 및 의사결정’ 단계에서는 목표설정을 통해 실제 선택한 직업을 이행하기 위해 필요한 전 생애적 관점의 경력설계 계획을 수립하며(박완성, 2005; 장순정, 2007) ‘구직 및 진로준비 행동이행’ 단계에서는 채용동향, 구직 정보 습득, 이력서 및 자기소개서 작성, 면접 스킬 등의 보다 실제적이고 기술적인 내용들을 포함하는 것이 일반적이다(윤영란, 2008; 정재원, 2015).

실제로 현재 대학에서 운영되는 진로 및 취업지원 프로그램들은 주로 ‘자기탐색’, ‘직업세계 탐색’, ‘진로계획 수립’, ‘진로준비행동 이행’의 4단계로 구성되어 있는데 저학년의 경우 ‘자기탐색’과 ‘직업세계’ 탐색을 중심으로 한 진로교육 프로그램이 운영되고 있으며, 고학년의 경우에는 ‘진로계획 수립’과 구직기술 습득을 다루는 ‘진로준비 행동 이행’과 관련된 내용들이 주로 다루지고 있다(이형국, 2009; 정재원, 2015; 조형래, 2011). 정리하면 대학의 진로교육은 ‘진로개발 교육’과 ‘취업지원 교육’이라는 명칭으로 구분돼 학년 별 니즈에 맞는 차등적인 교육 내용들이 다루지고 있다고 볼 수 있다. 취업교육 프로그램이 구직에 필요한 구체적인 스킬과 태도 습득에 중점을 두는 반면 진로교육 프로그램은 희망하는 자아 탐색을 비롯해 진로를 선택하고 선택한 진로를 구현하기 위해 필요한 직업에 대한 지식, 정보와 합리적 의사 결정 능력 향상을 위한 진로개발역량을 함양하는 것에 초점을 맞추고 있다고 할 수 있다.

하지만 최근 취업난이 심화됨에 따라 취업성과에 대한 대학교육의 책무성을 높이려는 정부의 정책이 취업성과 공시와 취업성과에 기반 한 재정지원 및 구조개혁으로 추진되면서 대학의 진로지도 교육 프로그램 역시 취업률 제고와 관련 있는 취업 스킬 강화 프로그램에 치중하고 문제점이 나타나고 있다. 취업률은 재정지원사업의 대상 선정과 책무성 평가에서 중요하게 사용되고 있으며 대규모 재원이 지원되는 대학교육역량사업 선정과정에서 취업률은 평가 점수 중 20~25%를 차지할 정도로 비중 있게 활용되고 있다(김영재, 2014). 따라서 정부가 추진하는 정책 목적에 맞게 각 대학은 졸업생의 취업성과를 향상하기 위해 교육과정을 취업 중심으로 개편하는 양상을 띠고 있다. 즉, 대학의 진로지도가 학생들 개개인의 상이한 진로설정 요구와 수요에 충분히 부응하는 것에 초점을 맞추고 있는 것이 아니라 취업률 향상을 위한 ‘취업교육’ 중심의 취업정보 제공 및 스킬 향상 위주의 진로 서비스가 제공되고 있는 셈이다(민무숙, 허현란, 김형만, 2002; 이지연, 2002). 취업률 중심의 진로교육은 단기적 관점의 취업에서는 유리할 수 있으나 여대생 특유의 진로장벽과 여성 생애사건으로 인한 여성의 경력단절과 전 생애적 관점의 경력개발을 독려하기는

어려움이 있다. 따라서 성별에 따른 차별화된 진로요구와 이를 반영한 교육목표 및 교육 내용요소 도출을 통해 대학생들의 발달 단계에 적합한 진로지도 프로그램을 개발하기 위한 본 연구는 교육현장에 기여하는 바가 있을 것으로 예측된다.

2. 여자 대학생의 진로 교육

가. 여대생의 진로발달과 진로 선택과정

최근 취업 시장이 점점 어려워지고 있는 가운데 여성은 남성에 비해 더 어려운 구직 상황을 경험하고 있다. 구체적으로 살펴보면 많은 여대생들이 자신의 전공과 무관한 분야에 취업하고 있으며 취업난으로 인해 자신의 역량보다 낮은 업무를 진행하는 하향취업을 선택하는 등 괜찮은 일자리로 진입을 하지 못하고 있다. 신선미 외(2013)에 의하면 여자 대학생들은 남자 대학생에 비해 학업성취가 높고, 취업준비 활동도 활발하게 하며 취업 준비 활동이 일자리 기회획득에 미치는 효과 역시 남학생에 비해 보다 긍정적으로 작용하고 있다. 그러나 실질적인 일자리 기회에 있어서는 여자 신규 대졸자의 일자리 기회가 남자보다 적고, 정규직과 좋은 일자리일수록 일자리 기회의 성별격차가 크게 나타나고 있어 여대생들의 하향취업 이유를 짐작할 수 있다.

여대생들이 채용과정에서 느끼는 성차별 역시 여성 취업난의 심각성을 더하는 장애물이다. 한국여성정책연구원(2008)가 4년제 대학교 3학년 이상 남녀 학생 3,000명을 조사한 연구결과에 따르면 여학생의 67.5%가 성차별이 “심각하다” 혹은 “매우 심각하다”라고 응답하였으며 남학생 중에서도 “심각하다” 혹은 “매우 심각하다”고 생각하는 학생이 36.6%나 되는 것으로 나타났다. 즉, 성차별과 남성선호 취업시장 흐름 등으로 인한 자신감 결여와 심리적 장벽으로 인한 적극적 구직활동의 한계, 그리고 사회적 차별에 대해 적극적으로 대처하는 심리훈련 부족(한국여성정책연구원, 2011) 등의 문제로 여대생들은 심각한 취업장벽을 경험하고 있음을 알 수 있다. 따라서 이처럼 여대생이 처한 특수한 현실과 여대생의 겪는 심리적 어려움을 고려한 여대생 특화 진로지도가 학교단계에서 지원되어야 할 필요성이 있다.

여대생 대상의 차별화된 진로지도의 필요성은 여대생이 직면한 현실적 어려움 이외에 남성과는 상이한 여성의 진로발달과 진로 선택과정의 특성에서도 그 이유를 찾을 수 있다. 먼저, 성인초기 단계에 놓인 여대생은 전 생애의 발달과업을 통합적으로 해결해야 하는 문제에 직면하게 되는데 그 이유는 여성의 진로발달은 기존의 진로발달 이론들이 제시한 직선적이고 선형적 단계에 따라 진로발달이 이뤄지는 것이 아니라 생애에서 발생하는 독특한 경험이나 결정적인 사건에 영향을 받으며 상호 연계적으로 일어나기 때문이다. 여성은 진로선택에 있어 진로진입과 퇴장에 이르기까지 남성들이 고려하지 않는, 다중 역할과 같

은 문제를 포함하는 등 여성의 진로발달 구조에 중요한 차이가 발생하고 있는 특성을 고려할 때(Fitzgerald & Betz, 1983) 자신의 성(gender)을 진로탐색과 직업세계 이행의 중요한 변수로 인식하고 대응할 수 있도록 여대생을 위한 별도의 진로교육은 필수적이라고 할 수 있다(민무숙, 2011).

또한, 여대생의 진로준비 과정에서 두드러지게 나타나는 특징인 남학생에 비해 취업에 대한 의사결정이 늦고 그에 따른 진로탐색 기간이 짧다는 점(민무숙, 허현란, 김형만, 2002; 정영애, 김민순, 2015) 역시 여대생을 위한 차별적 진로개입이 필요함을 시사한다. 진로선택과 진로준비에 있어 성차가 발생하는 이유로는 크게 세 가지로 정리될 수 있는데 첫째, 남학생의 경우 재학생 중 군 입대 등으로 휴학기간을 거치며 자기성찰의 기간을 갖는 동시에 군 생활에서 습득한 남성 중심의 조직문화에 대한 간접 학습 기회를 통해 복학 후 자신의 취업준비에 박차를 가하는 반면, 대학생활 내 별다른 전환점이 없던 여학생의 경우 고학년이 되어서야 취업에 대한 절박함과 긴급함을 갖게 되는 경우가 많다(윤명희·이경선·서희정, 2007). 둘째, 젠더를 둘러싼 사회 심리적 요인에서 기인하는 여성적 특징 역시 성별 진로의사결정과 진로 준비행동의 차이를 일으키는 요인으로 볼 수 있다. 여성적 특성이란 여성들이 갖고 있는 공통적 속성으로 간주되거나 기대되는 특성으로 남성보다 주변사람들의 기대와 상황적인 요구에 민감하며 심리적·정서적으로 유약하고 부드러운 것, 상황에 순응적이며 수동적인 태도를 갖는 취약성 등을 의미한다(이성식·정철영, 2007). 이 같은 여성적 특성은 구체적인 진로준비행동에 있어 대인관계의 어려움, 자기 명확성의 부족을 야기해 바람직한 진로 탐색 및 선택을 제한하는 하나의 원인이 될 수 있으며(윤명희 외, 2007) 진로준비 기간 역시 축소하는 장애물로 작용, 남녀 간 취업률 격차에 주요요인으로 작용하는 것으로 분석되고 있다(민무숙 외, 2002).

셋째, 여학생들에게 나타나는 자아실현이나 가치추구와 같은 내재적 욕구 실현 중심의 진로선택 또한 진로준비행동을 늦추고 경력단절을 유발하는 장애요인으로 볼 수 있다. 인간이 일을 하고자 하는 데에는 여러 가지 목적이 있지만, 여성의 경우 생존권이나 사회적 지위 상승과 같은 외재적 이유보다는 자신의 재능을 실현하며 능력을 발휘할 수 있는 자기실현 수단으로 일을 대하는 경향성을 보인다(이윤우, 2010). 부산대 여학생을 대상으로 한 하경자 외 연구(2002)에 따르면 여대생들을 대상으로 직업활동에서 추구하는 의미를 묻는 질문에 자아실현 50.4%, 경제적 능력 32.5%, 자존감 15.4 순으로 대답해 자아실현과 자기존중감 실현이 일을 하고자 하는 가장 큰 이유인 것으로 나타나고 있다. 직업추구 목적에 있어 자아실현 경향성이 높다는 것은 자신이 희망하는 삶과 일을 통합하고자 하는 진정성 중심의 일을 선호한다는 관점의 긍정적인 해석이 가능하지만, 자칫 경제적 주체로서 자기부양의 책임의식을 낮춰 여성들의 자립적인 직업생활을 어렵게 하는 요인이 될 수 있는 가능성 역시 존재한다. 더불어 가치 중심적인 여대생의 진로준비 성향은 교육, 복지, 서비스 영역의 노동처럼 전통적인 성역할과 일치하는 직업과 정신노동 성향이 높은 직업에

대한 선호도를 높여(이정표, 1996) 결과적으로 전통적인 여성 직업에 대한 진출 문턱을 높이는 한편, 비전통적 여성 직업으로의 진출을 방해하는 걸림돌로 작용할 수 있다.

따라서 여성 대상의 진로교육은 여성적 특성과 일에 대한 경향성을 반영하되 여대생의 진로를 방해하는 현실적 어려움 즉, 자기탐색에 대한 확신부재, 진로결정의 어려움, 경제사회적 주체로서의 낮은 직업의식, 각종 성차별 등의 여대생이 직면한 특유의 취업 장벽을 타개해 나갈 수 있도록 자신에 대한 정보나 취업 정보가 구체적이고 명확하게 제공되어야 하며(정영애, 김민순, 2015) 이와 함께 건강한 젠더의식의 정립을 통해 여성의 진로발달 특성 이해와 긍정적 자기개념 형성에 필요한 여성의 사회정체성을 확립해 나갈 수 있는 방식 또한 진로교육에 포함되어야 할 것이다. 이는 남성들과는 다른 차원의 진로교육 방향 정립의 필요성을 제시하는 한편, 진로 교육 프로그램에 있어 여성 중심적 교육목표와 교육 과정이 요구된다는 것을 의미한다.

나. 여대생 진로개발 연구 동향

여대생의 진로와 관련된 국내 연구 동향을 살펴보면 진로장벽과 관련된 연구가 주를 이루었다(김봉환, 2007; 김은희, 김봉환, 2009). 진로장벽(career barriers)이란 “취업, 진학, 승진, 직업의 지속, 가사와 직장생활의 병행, 직무행동 등을 수행해 나가는 과정에서 개인의 진로 선택, 목표, 포부, 동기 등에 영향을 미치거나 역할행동에 방해할 것으로 지각되는 부정적 사건이나 사태”를 칭하는 용어로 주로 통용되고 있으며(손은령, 2004, p.624) 특별히, 여성의 진로발달에서 진로장벽은 여성의 능력과 성취사이 간격을 설명해줄 수 있는 변인으로 가정되기 시작하였다(Betz & Fitzgerald, 1987). 한 예로 여성들이 남성들보다 주변 사람들의 기대와 상황적 요구에 민감하게 반응하는 특성, 즉 여성 스스로가 가지고 있는 심리적인 취약성 등 여성들이 겪는 진로발달 상의 어려움이 바로 여대생의 ‘진로장벽’이라고 할 수 있다. 여성의 진로장벽은 보통 내적인 것과 외적인 것으로 나누어지는데, 내적 진로장벽은 심리적 측면의 장벽들이며 외적 진로장벽은 주로 환경 등에서 발견될 수 있는 장벽들로 구분된다. 차별, 직장생활에 적합한 개인특성 부족, 다중 역할로 인한 갈등, 진로 미결정 및 직업준비 부족, 노동시장과 관습의 제약, 기대보다 낮은 직업전망, 여성취업에 대한 고정관념 등이 대표적 진로장벽에 해당된다. 진로장벽은 진로인식, 진로계획, 대학졸업 후 구체적인 직업계획에 따른 체계적인 준비와 바람직한 진로 탐색의 제한적인 요인으로 작용할 수 있다(손은령, 2001)는 점 때문에 2000년대 초반부터 여대생이 처한 진로장벽을 진단 검사개발 연구, 진로장벽 개선 프로그램 효과성 연구, 진로장벽과 타 변인들 간의 상관관계 등에 대한 연구들이 주로 이루어져 왔다.

하지만 진로장벽과 관련된 연구와 달리, 여학생 대상의 진로교육 프로그램 개발과 관련된 연구는 상당히 미비한 수준이다(윤명희, 이경선, 서희정, 2007). 여학생 진로교육 프로그

램 개발과 관련된 선행연구들을 구체적으로 살펴보면, 고등학교 여학생 진로교육 프로그램 개발(한국여성개발원, 1992), 중학교 여학생 진로교육 프로그램 개발(한국여성정책연구원, 1990), 실업계 고교 및 전문대학을 중심으로 여성 직업 진로교육(김영화, 이정표, 1995) 등으로 10대 청소년 대상의 진로교육 프로그램 개발연구가 주로 진행된 바 있다.

대학교 여학생 대상의 진로교육 관련된 연구로는 부산대학교 여학생 대상으로 취업률 제고를 위한 교육프로그램 유형 개발연구(허경자 외, 2002)가 있으나 이는 부산대 여학생만을 대상으로 한 부산대 여학생 직업의식 및 취업관련 실태조사를 바탕으로 여학생 취업 프로그램 요구조사와 필요한 프로그램 유형(직종별 특강 프로그램, 직업체험 인턴십 프로그램, 부산여성 인재 멘토링 프로그램, 취업 실전 프로그램, 취업박람회 프로그램, 직업의식 강화 사고전환 프로그램)에 대한 선호도 조사라는 점에서 여대생 진로교육 프로그램 개발을 위한 내용연구 측면에서는 상당한 한계점을 지닌다.

요구조사 분석을 통한 진로지도 개선방안에 관한 연구를 진행한 이용자(2004)는 대학교에서 제공되는 진로 지도 요구에 대한 성별 차이와 요구사항 차이를 반영한 수준별, 단계별 차별화된 진로지도 방향을 제시하였다. 이용자의 연구는 남학생은 취업교과목 개설과 취업 기초능력강화 프로그램, 창업탐색정보와 취업 워크숍에서 높은 요구를 나타내는 등 졸업 후 바로 취업하기 위한 준비에 더 많은 관심이 있는 것으로 보이는 반면에 여학생은 전과나 편입학 정보를 얻는 것과 현장에 나가 있는 선배와의 연계를 희망하고 있어 자신이 만족할 수 있는 전공과 일을 찾는 것과 선배들과의 밀접한 관계를 가지는 것을 더 중요시 한다는 교육요구를 도출하였다. 이 연구는 성별에 따른 교육요구 분석을 실행했다는 데는 의미가 있는 연구지만 진로교육 전문가 집단의 관점에서의 교육요구를 통합하지 않은 점과 구체적으로 여대생 진로교육에 적합한 내용구성 요소로 적합한 것은 무엇인지에 대한 분석은 연구에 포함돼 있지 않은 점이 아쉬움으로 존재한다.

여대생 진로·취업 프로그램 개발을 시도한 연구도 드물지만 존재하는데 대표적으로 지방대 여대생을 위한 취업준비 향상을 위한 특화된 프로그램 개발 연구(정영애, 김민순, 2015)가 있다. 정영애, 김민순(2015)연구는 지방대 여대생의 취업 준비를 위해 필요한 영역을 ‘자기이해’, ‘취업 장벽 완화’, ‘직업정보 제공’, ‘진로선택’ 영역으로 나누고, 각 영역별 다뤄져야 할 하위요소를 도출해 지방대와 여성이라는 이중적 구조적 한계 속에서 취업 장벽과 성편견 인식을 해소하고자 한, 성인지적 관점의 프로그램 개발 시도라는 점에서는 의의가 있지만 경남지역 여대생에 국한된 취업준비 프로그램이라는 점, 경남지역 여대생 대상의 취업의식 조사결과만을 바탕으로 취업준비향상 프로그램 구성요소를 도출했다는 점에서 여대생 진로교육 프로그램 교육 내용요소의 일반화에는 어려움이 따른다.

한편, 본 연구와 유사하게 프로그램 개발에 필요한 구성요소를 도출한 연구로는 여성 진로교육 표준모델 정립을 시도한 연구(신선미, 2005b)와 여대생커리어개발센터 프로그램 개선 및 평가방안(여성가족부, 2009) 연구를 꼽을 수 있다. 신선미(2005b)는 여대생의 진로

발달단계와 센터가 추구하는 목적을 고려하여 여대생커리어개발센터의 서비스 영역을 ‘자기이해’, ‘직업세계 이해’, ‘진로 의사결정’, ‘현장경험’, ‘능력개발’, ‘취업실무’ 등 6개로 구분하고 각 영역별로 활동내용을 정의하고 표준모델이 지행해야할 목적을 구체화하였다. 신선미(2005b)의 표준모델은 여대생커리어개발센터가 운영하는 우수한 프로그램을 포함시켜 분석했다는 점, 센터 설립취지와 목적에 부합하는 내용을 포함했다는 점, 대학 내 타 유관 기관과 동일한 프로그램을 지양했다는 점, 지역사회와 정부가 추진하는 타 프로그램도 반영했다는 점 등 여대생 대상의 교육 프로그램 모델을 최초로 고안했다는 점에서는 커다란 의미가 있다. 그러나 프로그램 내용 영역과 활동 내용에 있어 기존 취업 유관기관이 운영해온 남녀 통합의 진로교육 프로그램과 크게 차별화 되지 못했다. 여대생커리어개발센터 프로그램 표준모델을 전문모델로 전환하기 위해 고안된 ‘여대생커리어개발센터 프로그램 개선 및 평가방안’(한국여성정책연구원, 2009) 역시 취업 유관기관과 프로그램 중복의 문제를 해결하고 상호연계 가능한 여대생 대상 전문화된 프로그램 개발을 연구했으나 체계적 과정개발 보다는 여대생 커리어개발센터 프로그램 별 다뤄야할 개략적인 내용과 주제 서술에 그치고 있어 여대생 대상 전문화된 프로그램 운영을 위한 실제적인 지침으로 활용하기에는 부족함이 존재한다.

정리하면 여대생 진로교육 관련 선행 연구들은 기존에 실시되어온 청소년 대상 진로 프로그램이 지닌 한계점으로 지적됐던 프로그램 목적 및 목표의 명료성, 프로그램 내용 선정의 체계성, 프로그램의 효율적 제시 전략, 프로그램 실시 과정에 필요한 평가, 체계적인 개발 과정, 프로그램 효과검증 등(김광수, 이숙영, 이은미, 이창호, 2001)의 측면에서 동일한 문제점이 제기되고 있다고 풀이할 수 있다. 본 연구는 여대생에게 특화된 여성 진로교육 프로그램에 대한 구체적이고 체계적인 가이드라인을 제시하기 위해 진로교육 전문가 집단을 대상으로 델파이 기법을 활용해 여대생 진로교육 프로그램의 내용 구성요소를 도출하고, 이를 토대로 교육항목에 대한 중요도 설문 진단지를 작성한 뒤 5개 지역의 여대생 대상으로 요인분석을 실시했다는 점에서 의의가 있다.

3. 여대생 진로교육 프로그램 운영 현황

현재 여대생 진로 교육 프로그램의 운영 현황을 살펴보면 여성 특화 진로 개발 프로그램들은 여대생 커리어개발센터를 주축으로 운영되고 있다. 대학 내 취업지원기구가 남학생과 여학생의 성차에 대한 고려 없이 몰성적으로 진로지도 및 취업개발을 지원을 하는 기구라면 여대생커리어개발센터는 여학생들이 지닌 고유한 특성과 이들이 직면한 사회구조적 상황을 고려한 성인지적(gender-sensitive) 진로 서비스를 지원하는 특성을 가진다. 통상적으로 대학의 취업지원 기구는 남녀 모두에게 동일한 방식으로 직업적성진단과 진로상담, 취업정보 제공, 이력서 쓰기 및 면접 클리닉 등과 같은 진로 서비스를 제공하는 반면, 여

여대생커리어개발센터는 여성의 전 생애적 관점에서 경력개발을 할 수 있도록 진로역량 함양과 직업의식 고취를 독려하는 한편, 여성의 노동시장 진출의 취약성을 보완하며 커리어를 설계할 수 있도록 소그룹 대상의 프로그램을 운영하는 차이가 있다(민무숙, 2011).

여성 취업의 취약점을 극복하고, 여성 경력단절 문제를 예방하기 위해 진행된 여대생커리어개발 지원 사업은 2015년 기준으로 전국의 17개 대학이 ‘센터 지원 사업’에 참여하고 있으며 23개 대학이 ‘프로그램 지원 사업’으로 여대생 커리어개발 사업을 운영하고 있다. 여대생커리어개발 프로그램은 ‘젠더의식강화 훈련’, ‘개인별 커리어개발’, ‘직무능력 훈련’, ‘자율프로그램’ 네 가지 유형으로 구성돼 있으며 여성가족부의 영역별 프로그램을 매뉴얼을 참고하여 대학이 자체적으로 교과목, 특강, 강좌, 멘토링, 워크숍 등 교육방법을 편성, 운영하고 있다. 여대생 커리어개발 프로그램 표준모델의 경우 여대생 특화 프로그램은 ‘젠더의식강화 훈련’, ‘개인별 커리어 개발’, ‘직무능력 훈련 프로그램’은 필수적으로 운영되어야 하지만 ‘여고생 멘토링’, ‘지역 청년여성 커리어개발’과 같은 자율프로그램의 경우 대학이 선택 운영할 수 있다(김혜선 외, 2015). 아주대학교 여대생커리어개발센터가 작성한 여성가족부 여대생커리어개발 지원사업 프로그램 매뉴얼에 따르면 각 대학이 지난 2015년 일 년 간 진행한 여대생커리어개발 프로그램 영역별 유형을 분류해 합산하면 젠더의식강화훈련(66개), 개인별 커리어개발(159개), 직무능력 훈련(총 113개), 자율 프로그램(28개)이다.

여대생커리어개발센터가 진로의식 강화와 진로개발을 통해 주체적인 여성 진로확립에 기여하는 프로그램 보급 및 확산에 앞장서고 있다는 점에서는 분명히 공헌하는 바가 크지만, 여대생커리어개발 프로그램은 현실적인 부분에서 몇 가지 한계점이 존재한다.

첫째, 여대생커리어개발센터 프로그램이 ‘젠더의식강화 훈련’, ‘개인별 커리어개발’, ‘직무능력 훈련’, ‘자율프로그램’ 등 유형별 분리돼 운영되고 있어 통합적인 여성 진로교육 프로그램을 제공받기 어려움이 있다. ‘젠더의식 강화’의 경우 성(gender)이나 성평등(gender equality)에 대한 이해를 통해 전생애설계의 필요성 인식과 경력단절예방에 필요한 여성의 일과 가정의 양립과 관련된 지식과 태도, 역량 습득을 교육 목적으로 삼는 반면, ‘개인별 커리어개발’은 상담, 소그룹 활동, 교과목 운영을 통하여 진로역량과 경력개발 활동을 강화하는 것을 교육 목적으로 두고 있다.

둘째, 진로설정과 경력개발이 무엇보다 시급한 과제인 여대생 입장에서 ‘젠더의식 강화’, ‘멘토링’과 같은 특정 주제를 다루는 독자적 프로그램의 경우들에게 프로그램 참여 동기를 이끌어내기 어려운 점이 있으며 진로개발과 연계할 연결고리를 찾기 힘든 점이 있다.

한편, 여대생커리어개발센터 사업을 운영하는 소수의 대학을 제외한 타 대학의 경우 여대생 대상의 진로교육 프로그램에 대한 구체적인 가이드라인이 없어 운영상의 문제점역시 존재한다. 현재 여대생커리어개발 지원 사업에 선정되지 않은 대학의 여대생 진로 교육 프로그램의 경우 취업 전담 기관에서 운영하는 진로 교육 프로그램과 동일한 형태의 프로그램

램이 ‘여대생 진로탐색 프로그램’으로 이름만 바뀌어 여대생에게 그대로 운영되거나(임은미, 2006) 기존 진로교육 프로그램에서 여성 친화적 정보들을 부분적으로 추가하여 진행하는 방식을 취하고 있는 실정이다.

이 같은 한계와 문제점을 인식하여 대학교 여학생을 위한 진로 교육 프로그램은 여대생의 진로발달과 여성 생애주기의 특수성을 반영하는 동시에 실제적으로 여대생의 진로탐색과 취업을 촉진할 수 있는 실용적인 내용들로 구성되어야 할 것이다.

Ⅲ. 연구방법

본 연구에서는 전문가들의 합의 과정을 도출하기 위하여 대학생 대상의 진로교육과 상담활동을 하고 있는 전문가들을 대상으로 델파이 방법(Delphi method)을 사용하였다. 델파이 방법은 일련의 전문가 집단의 의견과 판단을 추출하고 종합하여 집단적 합의를 도출해 내는 기법으로 전문가 의견의 반복적 수집과 교환을 통하여 연구하고자 하는 분야나 사례에 관한 정보가 부족하거나 특정 분야의 특수성을 충분히 반영한 지표 혹은 방향성을 제시하는 데 효과적이라는 장점을 가지고 있다(이종성, 2006). 여대생 진로교육 프로그램의 개념적 정의와 구성요소에 대한 개념적 합의가 부족한 실정에서 관련 분야의 전문가들의 의견을 통해 프로그램 구성요소를 설정하는 것이 타당하다고 판단되었기 때문에 본 연구는 델파이 방법을 선택하였다.

1. 연구대상

델파이 방법은 전문가 의견을 의사결정 자료로 이용하는 연구조사 방법인 만큼 전문가 패널을 적절하게 선정하는 것은 매우 중요하다(이종성, 2006). 이에 본 연구에서는 대표성과 적절성, 전문적 능력과 숙련도 등을 고려하여 다음과 같은 선정기준으로 델파이 연구 전문가 집단을 선정하였으며 최종 동의를 구한 20명을 연구에 참여시켰다.

- 교육학, HRD, 코칭 등 진로교육과 관련된 전공을 하고 여대생 진로 교과목을 운영한 바 있는 업무 경력 10년 이상인 진로 교육 강사
- 코칭, 심리상담, 교육심리 등 진로상담과 관련된 전공하고 여대생 진로상담 경력이 5년 이상인 진로상담사 및 심리상담사
- 여성 진로교육 및 여성 진로상담과 관련된 저널, 단행본 등을 출간하고 여성 진로교육 연구 활동을 벌이고 있는 박사학위 소지자
- 국내 대학 여대생 커리어개발센터 및 취업담당 부서에서 여대생 대상 진로상담 및 교육 프로그램을 담당해 온 경력 5년 이상의 교직원

〈표 1〉 1차 연구대상의 일반적 배경

구분	No	소속	성별	전공	학력	경력
전문강사	1	진로교육 컨설팅 대표	여	HRD	석사	15
	2	취업지원센터 겸임교수	여	HRD	석사	15
	3	기업 인재개발원 전임교수	여	HRD	박사	16
	4	진로교육 컨설팅 대표	여	창업	석사제학	13
	5	진로교육 컨설팅 대표	여	HRD	석사	14
	6	프리랜서 전문 강사	여	코칭	석사	13
상담전문가	7	여성진로코칭팀 대표코치	여	코칭	석사	10
	8	대학 통합상담실 심리상담사	여	심리상담	박사	7
	9	심리상담학과 겸임교수	여	심리상담	박사	15
	10	프리랜서 진로코치	여	심리상담	석사	12
	11	심리상담사	여	심리상담	석사	5
저널출간연구자	12	교육학과 전임교수	여	교육학	박사	15
	13	취업지원센터 겸임교수	여	직업학	박사	15
교직원	14	취업지원센터	여	신문방송	학사	8
	15	여대생커리어개발센터	여	교육학	박사	10
	16	대학 인재개발원	남	직업상담	석사	7
	17	취업지원센터	여	신문방송	석사	10
	18	여대생커리어개발센터	여	교육학	석사	7
	19	여대생커리어개발센터	남	행정학	박사	8
	20	여대생커리어개발센터	여	심리상담	석사제학	5

전문가 집단의 적정인원은 오차를 최소화하고 신뢰성을 최대화시키기 위해 최소 10명 이상의 전문가를 선정해야 한다(Birdir & Pearson, 2000). 따라서 본 연구의 텔파이 조사에서 선정된 최종 20명의 전문가 패널은 선정기준을 충족하는 적합한 인원으로 볼 수 있다. 상기 선정기준을 충족하는 총 20명의 패널에 대한 구체적 인적사항은 <표 1>과 같다.

가. 연구대상

여대생 진로교육 프로그램 교육요소의 타당도를 확보하기 위하여 서울, 춘천, 세종, 전주, 창원 소재의 4년제 대학 중 5개 대학을 선정 한 뒤 여대생 진로 교과목을 수강하고 있는 여대생 1~4학년 300명을 연구대상으로 선정하였다. 이들 5개 대학의 여대생을 연구대

상으로 선정한 이유는 이들 대학의 경우 여성커리어개발 교과목을 수년째 운영하고 있으며 여대생들의 수강신청이 활발하게 이루어지고 있어 본 연구에서 밝히고자 하는 여대생 진로교육 프로그램에서 요구되는 내용요소를 현장 교육 수요자 입장에서 실제적 인식하여 필요항목의 타당도를 높여줄 수 있을 것으로 판단하였기 때문이다.

설문조사는 강의실에서 직접 배포 및 수거하는 방식으로 2016년 6월 14일부터 10월 5일까지 진행되었다. 설문지는 총 300부를 배포하였으며 불성실한 답변을 제외하고 최종 274명이 참여(회수율 91.3%)하였다. 설문 참여자를 270명 이상으로 설정한 것은 요인분석에 있어 관찰사례 수효가 변수의 10배 이상인 것이 권장되고 있기 때문이다(이순목, 2010).

인구통계학적 특성은 <표 2>와 같다.

<표 2> 연구대상자 특성 (n=274)

구분	빈도(명)	비율(%)	
학년	1학년	72	26.2
	2학년	68	24.8
	3학년	71	25.9
	4학년	63	22.9
전공계열	이공계열	34	12.4
	사회과학계열	60	21.8
	상경제열	51	18.6
	인문계열	68	24.8
	자연과학계열	14	5.1
	예체능계열	10	3.6
	사학계열	9	3.2
	기타	26	9.4

나. 요인분석을 통한 내용요소의 타당도 검증

실제 교육 대상자인 여대생을 대상으로 도출된 내용요소에 대한 요인분석을 실시하는 이유는, 델파이 방법을 통해 잠정적으로 도출된 7개의 교육영역과 27개 교육내용 요소 구성이 적합한지를 검증하기 위해서이다. 즉, 가설적 요인구조가 가정하였던 교육 영역과 하위 내용요소들의 구성과 실제로 일치하는가를 탐색적 요인분석(EFA)을 통해 확인해보고자 하는 것이다. 이론검증의 관점에서 보면 탐색적 요인분석은 문항들에 내재된 요인구조에 대한 통찰력을 제공하고 가설 모형을 개발하는데 도움을 준다(신현중, 2014). 비슷한 시각

에서 Schriesheim은 가설적 요인구조나 모델에 대한 이론적 근거나 기반이 있는 경우에는 확인적 요인분석을 하고 새로운 척도 개발과 같은 이론적 기반이 미흡한 경우에는 탐색적 요인분석을 사용할 것을 권고하고 있다(Hurley et al., 1997).

더욱이 델파이 연구 방법을 활용한 연구논문들에서는 도출된 결과에 대한 요인구조가 실제적으로 지지되는지를 검증하기 위해 가정된 요인들을 바탕으로 설문조사 도구를 제작해 요인분석을 실시하는 경우가 적지 않으며 이 같은 방식은 연구하고자 하는 분야에 관한 정보가 부족하거나 특정 분야를 충분히 반영한 지표가 필요할 때 사용하는 델파이 연구에서 자주 활용된다(김희봉, 2013; 송영수, 2011; 이용순, 이병욱, 2003). 본 연구 역시 델파이 설문을 통해 도출된 결과인 여대생 진로교육 프로그램 내용요소를 여대생 대상 진로교육 프로그램 내용에 대한 중요도 인식 설문도구로 활용, 탐색적 요인분석을 통해 도출된 내용요소에 대한 타당도를 검증하였다. 본 연구에서의 요인들은 서로 독립적이지 않고 상호 관련성이 높기 때문에 최대도우법(maximum likelihood estimation)과 사각회전(oblique rotation)을 이용한 탐색적 요인분석을 실시하였다.

2. 연구절차

본 연구는 대학교 여학생의 진로교육 항목을 도출하기 위해 2016년 2월 20일부터 2016년 4월 20일까지 약 2개월 간 3차에 걸쳐 e-메일 설문 및 전화 인터뷰를 통한 델파이 방법으로 조사를 실시하였다. 총 3차에 걸쳐 델파이 연구를 마무리하는 이유는 델파이 연구에서 일반적으로 3차 설문에서 전문가 집단의 합의가 형성될 뿐만 아니라 4, 5차까지 반복 조사한 결과와 크게 다르지 않기 때문이다(박도순, 2001). 1차 개방형 설문은 이메일을 통해 패널들에게 각각 전달되어 여성 진로교육 구성요소에 대한 자유로운 개인적 의견들을 기술할 수 있도록 하였다. 1차 설문지는 연구대상자의 일반적 배경작성과 함께 여대생 진로교육에서 표방해야 하는 여성상, 여대생 진로교육 목표, 내용요소, 교육방법에 대한 문항으로 구성되었으며 델파이 조사방법으로 논문작성 경험이 있는 교육공학 박사학위 소지자 3인의 의견을 수렴하여 최종 수정·보완하였다. 총 20부의 질문지를 배부하였으며 100% 모두 회수하였다.

2차 조사지는 1차 개방형 질문에 대한 답변 및 추가의견을 수거한 뒤 이해되지 않는 부분이 있거나 타 패널들과 상이한 의견제시가 있을 시에는 답변을 작성한 패널에게 추가 질문을 하는 등 답변에 대한 정확한 의미와 맥락을 파악한 뒤 분석을 시작하였다. 2차 조사지는 1차 설문 결과에서 얻은 응답내용을 문항별로 분석, 종합한 결과를 기초로 유사한 의미의 응답은 통합하고 중복되는 항목은 삭제한 뒤 전체적으로 공통된 항목들을 유목화 하여 2차 설문지를 작성하였다. 2차 델파이 조사는 1차 델파이 조사에 참여한 동일한 전문가 패널 20명에게 배부하였고 조사기간은 2016년 3월 27일까지 실시하였다. 설문지는 5점

likert 척도로 평정하도록 작성하되 전문가들이 각 항목의 내용에 대해 필요한 부분은 수정, 보완, 재명명할 수 있도록 추가의견을 기재란을 작성하였다. 2차 델파이 설문지 모두 회수하였으며 3차 델파이 조사지는 2차 조사에서 얻어진 전문가 응답을 분석하여, 수정 및 보완하고 각 항목별 통계처리한 뒤 3차 설문지를 재구성하였다. 2차 설문문항은 교육학 박사학위를 지닌 여성 인적자원개발 전문가 2인과 델파이 조사 연구방법 전문가 1인에게 내용 타당도를 검증받은 뒤 통계처리 결과에서 평균, 표준편차, 왜도, CVR(content validity ratio) 등을 참고하여 타당도가 떨어지는 항목은 삭제하여 최종 3차 설문지를 작성하였다. 3차 델파이 설문지에는 2차 설문조사를 통해 나타난 기술통계 점수를 함께 표기하여 응답자들이 각 항목을 평가하는데 다른 전문가의 의견을 참고할 수 있도록 구성하였으며 다수의 의견으로부터 벗어난 답변을 할 때는 기타란에 그 이유를 제시하도록 하였다.

3차 설문지는 2차 조사 결과에 대한 각 항목에 대한 중요도 재평가, 최종 동의여부, 수정사항을 확인하는 설문지로 구성하였으며 이와 함께 2차 델파이 결과에서 도출된 교육방법을 교육내용 항목별로 적용하여, 항목별 교육방법을 Likert 척도로 표기하도록 하였다. 최종 3차 델파이 설문은 4월 5일부터 4월 20일까지 실시하였으며 전화, 문자, 이메일 등의 방법을 통해 참여를 독려하여 마지막까지 모두 회수하였다.

3. 자료처리

3차에 걸쳐 실시된 델파이 조사 자료는 각 항목별로 중요도에 대한 평균, 표준편차, 왜도, CVR 등의 기술적 통계치를 분석하였으며 조사 결과의 내용타당도를 분석하기 위해 Lawshe(1975)의 내적 타당도 산출공식을 적용하여 각 항목별로 CVR을 산출하였다.

델파이 조사결과는 각 문항에 대한 평균, 표준편차, 왜도, CVR, 합의도, 수렴도 등을 산출하여 문항에 대한 중요도를 검증하는 것이 일반적이다. 왜냐하면 델파이 조사결과에 있어 타당도란 전문가 패널의 의견이 어느 정도 한 곳으로 모아지고 있는가를 검증하는 것인 만큼 의견 일치여부가 중요하기 때문이다. 따라서 일반적으로 평균 4.0 이상, 표준편차가 1.00 이하, CVR이 최소값 이상, 합의도가 .75 이상, 수렴도가 0.5 이상인 항목을 기준으로 도출된 내용의 타당도를 검증한다(강주연, 정정희, 2016). 내용 타당도를 뜻하는 CVR은 내용의 적절함에 대한 일치된 의견을 양적으로 표현한 수치로 평정자들이 특정문항에 대해 ‘중요하다’ 또는 ‘매우 중요하다’고 응답한 대상자의 비율을 나타내며 최고 +1.0부터 최저 - 1.0까지의 값을 가진다. CVR 산출공식은 다음과 같다.

$$CVR = \frac{ne - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

여기서 n_e 는 타당하다고 응답한 패널들의 수를 뜻하며 N 은 전체 델파이 패널의 인원수로(김병욱, 2015) 본 연구에서 n_e 는 Likert 5점 척도 중 ‘중요함(4점)’과 ‘매우 중요함(5점)’에 각각 응답한 패널의 합을 의미한다. 어떠한 문항이든 ‘중요하다’라고 응답한 패널의 수가 50%이상일 때, 그 문항은 내용 타당도를 어느 정도 가지고 있다고 볼 수 있다. 즉, ‘중요하다’ 혹은 ‘매우 중요하다’라고 응답한 패널의 수가 50%보다 적으면 CVR은 음수, 50%일 때 CVR은 0, 100%일 때 CVR은 1, 50%이상 100%이하일 때 CVR은 0과 1사이에 위치한다(박혜림, 2007). 델파이 조사에서 최소값 이상이 되었을 때 문항에 대한 내용 타당도가 있는 것으로 판단될 수 있는데 Lawshe(1975)에 따르면 패널수 대비 최소 적절값이 달라진다. 본 연구의 인원처럼 델파이 참여 패널이 20일 때 최소값은 .42이다. 또한 분포의 비대칭 정도를 뜻하는 왜도 값이 양의 값을 가질 경우 평균을 중심으로 낮은 점수 쪽으로 분포가 집중되어 있다는 의미인 만큼 합의되지 않은 평가들이 많았다는 뜻으로 해석할 수 있기 때문에 본 연구에서는 왜도를 포함하였다. 따라서 문항별 평균이 4.0 미만이거나 왜도가 양의 값인 문항들과 CVR이 0.42 미만으로 타당도가 낮다고 판단되는 문항은 삭제하였다. 더불어 1차와 2차 델파이 설문조사마다 반복적으로 추가, 통합, 재명명해야 할 필요가 있는 항목이 있는지에 대한 질문과 그 이유에 대한 답변기재를 필수사항으로 포함시켰으며, 그 결과를 3차 설문에 반영하여 신뢰도를 확보하였다.

IV. 연구결과

1. 1차 델파이 조사결과

1차 개방형 델파이 조사에서는 여대생 진로교육 전문강사, 여성 진로상담 전문가, 커리어개발센터 교직원, 여성 저널 출간 연구자로 구성된 20인의 패널에게 <표 3>과 같이 대

<표 3> 델파이 조사 문항구성

내용	문항수
일반적 배경 성별, 직업(소속), 전공, 경력, 최종학력	5
대학교 여학생 진로교육 프로그램 여성상 교육목표 교육내용 교육방법 기타사항 및 추가의견	5
계	10

〈표 4〉 여대생 진로교육 프로그램 개발에 관한 1차 델파이 조사결과

추구하는 여성상	
<ul style="list-style-type: none"> - 원하는 삶을 위해 지속적인 자기개발을 추구하는 여성 - 성역할이나 사회통념에 구애받지 않고 진로의사결정에 주체적인 여성 - 전 생애적 경력개발을 통해 진로목표를 실현하는 여성 - 자기다움을 찾아 개별화된 삶을 창조하는 여성 - 양성 평등한 가치를 추구하며 스스로 실천하는 여성 - 여성주의 가치를 토대로 공존과 화합을 추구하는 여성리더 - 일과 가정의 조화를 적극적으로 도모하는 여성 - 자기효능감과 자아존중감이 높은 여성 - 직업을 통해 사회적 공헌을 실천하는 여성 	
교육목표	교육내용
<ul style="list-style-type: none"> - 자기탐색 활동을 통해 자기이해 및 자기성찰 능력을 증진시킨다. - 주체적 여성상에 맞는 진로선택 및 진로준비 행동을 이행한다. - 건강한 젠더의식을 확립한다. - 여성의 생애주기를 이해와 이를 반영한 진로계획을 수립한다. - 진로자기효능감 향상을 통한 진로의사결정능력을 향상 시킨다 - 여성의 사회문화적 진로장벽을 이해하고 극복방법을 모색한다. - 여성리더십의 특성을 이해하고 필요한 자질과 역량을 습득한다. - 전 생애적 경력개발 위한 직업의식 및 태도를 형성한다. - 여성인재에게 요구되는 조직응용력을 배양한다. - 진학 및 취업에 필요한 지식, 스킬을 습득한다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 가치, 성격, 흥미, 적성 진단 및 탐색 - 자기효능감, 자존감 강화 - 긍정적 자기개념 만들기 - 사회적 주체로서 명확한 직업의식 확립 - 건강한 젠더의식 정립 - 여성 생애주기 이해 - 전 생애적 관점의 경력설계 - 여성의 진로장벽 종류 이해 - 진로장벽 극복방법 탐색 - 자기 성역할 성찰 및 재정립 - 일·가정의 조화 및 균형 전략 - 사회변화 속 여성상 변화 - 다양한 직업세계 이해와 직업 전망 - 직군, 직무, 기업 별 요구되는 자격 및 특성 - 사회변화에 따른 산업변화 및 채용동향 - 가족 친화 기업, 여성 선호 직무이해 - 기업이 원하는 여성인재 특성 - 구체적 직업정보 소스와 활용방법 - 합리적 진로의사결정 방법 - 진로목표 설정 - 진로대안 탐색 - 구체적 경력계획 수립 및 점검(커리어 로드맵 작성) - 직무능력 훈련 - 직무별 포트폴리오 작성 - 실질적 구직 스킬 습득 - 희망직무 및 조직 체형 - 롤모델 여성 멘토 찾기 - 여성 멘토링 통한 조직세계 탐색 - 주체적 여성의식 확립 - 현대사회가 요구하는 여성리더십 - 성별 갈등 상황인식과 해결방법 - 자기개발 및 자기관리 노하우 - 대인관계 활용 능력 - 커뮤니케이션 역량 및 스킬 - 비즈니스 문서 작성 - 직장생활 매너 - 스트레스 관리 전략
교육방법	
<ul style="list-style-type: none"> - 강의(이론 강의, 시청각 강의) - 현장전문가 특강 - 워크숍 및 세미나 - 소규모 팀 중심활동 (토의 토론 발표) - 게임과 교구 활용한 참여 학습 - 질문 중심 멘토링 - 시뮬레이션(모의면접, 역할극) - 1:1 진로상담과 연계 	

학교 여학생 진로교육 프로그램이 지향해야할 여성상, 프로그램의 목표, 프로그램에서 다뤄야할 내용요소, 적절한 교육방법에 대해 개방형 질문을 실시하였다.

한편, 개방형 델파이 설문 결과 대학교 여학생 진로교육 프로그램을 위한 여성상 9개, 교육목표 10개, 교육내용 37개, 교육방법 8개로 총 65개의 구성요인이 도출되었다. 구체적인 내용은 <표 4>와 같다.

2. 3차 델파이 조사결과

1차 개방 조사를 통해 도출된 문항 중 두 차례에 걸친 델파이 조사에서 평균이 4.0 미만이거나 왜도가 양의 값을 가지는 경우 그리고 내용타당도비율(CVR)이 최소 기준치인 .42 이하로 나타난 문항은 최종 결과에서 제외하였다. 제외된 문항을 여성상, 교육목표, 교육요소, 교육방법 순으로 살펴보면, 여성상에 대한 최종 결과는 <표 5>와 같다. ‘양성 평등한 가치를 추구하며 스스로 실천하는 여성’, ‘일과 가정의 조화를 적극적으로 도모하는 여성’, ‘여성주의 가치를 토대로 공존과 화합을 추구하는 여성리더’ 총 3개의 문항이 삭제돼 총 6개의 여성상이 도출되었으며 추구해야할 여성상 가운데 ‘높은 자기효능감과 자아존중감을 토대로 진로포부를 실현하는 여성’이 평균 4.75로 가장 높은 점수를 받았으며, 그 다음으로 ‘원하는 삶을 위해 지속적인 자기개발을 추구하는 여성’이 평균 4.70으로 나타났다.

교육목표에 대한 최종 델파이 결과는 <표 6>과 같다. 두 차례 델파이 조사에서 타당도가 낮은 ‘진학 및 취업에 필요한 지식·스킬을 습득한다’, ‘여성리더십의 특성을 이해하고 필요한 자질과 리더십 역량을 배양한다’, ‘희망하는 경력패턴에 맞는 사회적응력을 함양한다’ 등 총 3개 문항이 제외되어 최종 7개 교육목표가 도출되었다. 교육목표 중 가장 높은 평균점을 받은 문항은 ‘진로자기효능감 향상을 통한 진로의사결정 능력을 증진한다’로 평균 4.75를 받아 가장 높았으며 그 다음으로 ‘여성의 생애주기 특성을 반영한 진로계획을 수립한다’가 평균 4.70으로 나타났다.

<표 5> 여대생 진로교육 프로그램이 추구해야할 여성상에 관한 델파이 3차 조사결과

여성상	평균	표준 편차	왜도	CVR
원하는 삶을 위해 지속적인 자기개발을 추구하는 여성	4.70	.571	-1.815	0.9
성역할과 사회통념에 구애받지 않고 진로의사결정에 주체적인 여성	4.40	.599	-.393	0.9
전 생애적 경력개발을 통해 진로목표를 실현하는 여성	4.60	.503	-.442	1
자기다움을 찾아 개별화된 삶을 창조하는 여성	4.40	.754	-.851	0.7
높은 자기효능감과 자아존중감을 토대로 진로포부를 실현하는 여성	4.75	.444	-1.251	1
직업을 통해 사회적 공헌을 실천하는 여성	4.10	.788	-.186	0.5

〈표 6〉 여대생 진로교육 프로그램 목표에 관한 3차 델파이 조사결과

여대생 진로교육 목표	평균	표준 편차	왜도	CVR
다양한 자기탐색 활동을 통해 자기이해 및 자기성찰 능력을 배양한다	4.60	.503	-.442	1
주체적 여성상에 맞는 진로선택 및 진로준비행동을 이행한다.	4.20	.616	-.120	0.8
긍정적인 자기인식을 위한 건강한 젠더의식을 확립한다.	4.35	.587	-.212	0.9
여성의 생애주기 특성을 반영한 진로계획을 수립한다.	4.70	.470	-.945	1
진로자기효능감 향상을 통한 진로의사결정능력을 증진한다	4.75	.444	-1.251	1
여성의 사회문화적 진로장벽을 이해하고 극복방법을 모색한다.	4.15	.587	-.004	0.8
전생애 관점의 경력 개발에 필요한 직업의식 및 태도를 형성한다.	4.40	.882	-1.449	0.9

마지막으로 여대생 진로교육 프로그램 내용요소에 관한 3차 델파이 조사결과는 <표 7>과 같다. <표 7>에서 보듯이 내용요소 가운데 가장 높은 평균점을 받은 문항은 ‘여성 생애주기 이해 및 진로발달 이해’로 평균 4.70으로 나타났으며 그 다음으로 ‘진로목표 및 직업가치, 사명, 비전 설정’, ‘긍정적 자아형성을 위한 자존감, 효능감 강화’가 평균 4.65로 높게 나타났다.

최종 델파이 설문결과로 얻어진 7개 교육영역과 27개 교육내용 요소는 다음과 같은 과정을 거쳐 도출되었다. 먼저, 1차 개방형 델파이 설문조사 결과 도출된 총 37개의 교육내용들 가운데 관련성이 높은 항목끼리 범주화 한 뒤 진로교육 프로그램 구성요소 및 여대생 진로교육 프로그램과 관련된 선행연구를 참고하여 ‘자기이해’, ‘여성 진로개발 위한 젠더의식 강화’, ‘직업세계의 이해 및 정보수집’, ‘진로선택 및 의사결정’, ‘진로계획 설계 및 진로행동 실천’, ‘여성 임파워먼트’, ‘조직생활 적응력 증진’ 등 최종 7개 교육영역으로 범주화 하였다. 이후 범주 별 명칭의 적절성을 확보하기 위해 델파이 2차, 3차 설문조사 시 전문가 패널을 대상으로 범주명에 대한 동의여부를 거치는 한편 더 적당한 용어가 있다면 후보 용어를 추천할 것을 요청하였다. 그 결과 패널 모두 1차 범주내용에 동의하여 범주 추가나 변경이 필요하지 않은 것으로 의견이 정리되었다.

각각의 범주에 대한 하위 내용요소 도출 과정을 구체적으로 살펴보면, ‘가치, 성격, 흥미, 적성 진단 및 탐색’, ‘자존감, 효능감 강화’, ‘긍정적 자기개념 만들기’, ‘사회적 주체로서 명확한 직업의식 확립’ 4개의 문항이 1차 개방형 델파이 설문결과 ‘자기이해’ 영역의 범주로 묶였으나 2차 델파이설문결과 전문 패널들의 수정의견을 반영해 ‘자존감, 효능감 강화’, ‘긍정적 자기개념 만들기’의 2개 문항을 ‘긍정적 자아형성 위한 자존감, 효능감 강화’로 통합하여 최종적으로 3개 문항이 ‘자기이해’ 영역으로 도출되었다.

같은 방법으로, 타당도가 떨어지는 문항을 최종 결과에서 제외하는 한편 전문가 패널의

〈표 7〉 여대생 진로교육 프로그램 내용에 관한 3차 델파이 조사결과

여대생 진로교육 범주	진로교육 하위 내용	평균	표준 편차	왜도	CVR
자기이해	가치, 성격, 흥미, 적성, 역량 진단 및 탐색	4.35	.745	-.697	0.8
	긍정적 자아형성을 위한 자존감, 효능감 강화	4.65	.587	-1.521	0.9
	사회경제적 주체로서의 직업의식과 태도 확립	4.10	.686	-.062	0.6
여성진로개발 위한 젠더의식 강화	여성생애주기 및 진로발달 이해	4.70	.470	-.945	1
	자기정체성 확립 위한 젠더의식 강화	4.15	.587	-.004	0.8
	여성의 진로장벽 종류와 특성 이해	4.10	.552	-.083	0.8
	여성의 진로장벽 극복방법 모색	4.25	.550	-.132	0.9
직업세계의 이해 및 정보수집	일(학업)과 개인 삶의 조화 및 균형점 탐색	4.45	.686	-.887	0.8
	사회흐름에 따른 산업변화 및 직업 전망	4.60	.598	-1.245	0.8
	직군, 직무, 기업 별 요구되는 자격 및 특성 파악	4.15	.670	-.177	0.5
	가족 친화기업, 여성 선호직무 정보습득	4.02	.759	-.083	0.5
	직업정보 습득방법 및 단계별 취업준비행동 전략	4.05	.825	-.396	0.8
진로선택 및 의사결정	합리적 진로의사결정 방법습득 및 능력배양	4.30	.656	-.396	1
	진로목표 구체화 및 직업사명, 비전 설정	4.65	.489	-.681	1
	진로타협 필요성과 진로대안 탐색	4.15	.875	-.839	0.8
진로계획 설계 및 진로행동 실천	구체적 경력계획 작성 및 점검	4.30	.656	-.396	0.9
	전생애적 관점의 경력설계 중요성인식 및 전략수립	4.45	.686	-.887	0.9
	직무수행에 필요한 직무능력 훈련	4.35	.587	-.212	0.7
	희망직무 및 조직 선행 체험	4.45	.686	-.887	0.8
	자기소개서, 면접 등 실질적 구직 스킬 훈련	4.05	.605	-.012	0.7
여성 임파워먼트	멘토 탐색 통한 자기 진로경로 예측	4.40	.681	-.712	0.9
	멘토링 통한 네트워킹 및 심리적 지지획득	4.45	.513	.000	0.9
	성별 갈등극복 위한 젠더커뮤니케이션 역량 함양	4.25	.638	-.253	0.8
조직생활 적응력 증진	대인관계 활용 능력 개발	4.47	.999	-2.619	0.9
	자기자율성 확립 및 권한위임 중요성 인식	4.00	.649	.000	0.7
	명확한 자기 의사표현 능력 육성	4.18	.913	-1.965	0.8
	다중 역할에 의한 스트레스 관리 전략	4.42	.935	-2.554	0.8

〈표 8〉 여대생 진로교육 프로그램 내용에 관한 델파이 문항 수정 과정

1차 델파이 설문결과	2차 델파이 설문결과	3차 델파이 최종 설문결과
도출된 내용	수정내용	수정내용
가치, 성격, 흥미, 적성, 역량 진단 및 탐색	가치, 성격, 흥미, 적성, 역량 진단 및 탐색	가치, 성격, 흥미, 적성, 역량 진단 및 탐색
자기효능감, 자존감 강화	자기효능감, 자존감 강화	긍정적 자아형성 위한 자존감 및 효능감 강화
긍정적 자기개념 만들기	긍정적 자기개념 만들기	
사회적 주체로서 명확한 직업의식 확립	사회적 주체로서 명확한 직업의식 확립	사회경제적 주체로서 직업의식 및 태도 확립
건강한 젠더의식 정립	건강한 젠더의식 정립	자기정체성 확립 위한 젠더의식 강화
여성 생애주기 이해	여성 생애주기 이해	여성 생애주기와 여성 진로발달 특성이해
전 생애적 관점의 경력설계	전 생애적 관점의 경력설계	전 생애적 관점의 경력설계 중요성 인식 및 전략수립
여성의 진로장벽 종류 이해	여성의 진로장벽 종류 이해	여성의 진로장벽 종류와 특성이해
진로장벽 극복방법 탐색	진로장벽 극복방법 탐색	여성의 진로장벽 극복방법 모색
자기 성역할 성찰 및 재정립	자기 성역할 성찰 및 재정립	(√)
일과 가정의 조화 및 균형 전략	일과 가정의 조화 및 균형 전략	일(학업)과 삶의 조화 및 균형 전략
사회변화 속 여성상 변화	(√)	(√)
다양한 직업세계 이해와 직업 전망	다양한 직업세계 이해와 직업 전망	사회흐름에 따른 산업변화 및 직업전망
직군, 직무, 기업 별 요구되는 자격 및 특성	직군, 직무, 기업 별 자격 및 특성 이해	직군, 직무, 기업 별 자격 및 특성 이해
사회변화에 따른 산업변화 및 채용동향	(√)	(√)
가족 친화 기업, 여성 선호 직무 정보 습득	가족 친화 기업, 여성 선호직무 정보 습득	가족 친화 기업, 여성 선호직무 정보 습득
기업이 원하는 여성인재 특성	(√)	(√)
구체적 직업정보 소스와 활용방법	구체적 직업정보 소스와 활용방법	직업정보 습득방법 및 단계별 취업행동전략
합리적 의사결정 방법	합리적 의사결정 방법 습득	합리적 의사결정방법 습득 및 능력배양
진로목표 설정	진로목표 설정	진로목표 구체화 및 직업사명, 비전 설정
진로대안 탐색	진로대안 탐색	진로타협 필요성과 진로대안 탐색
구체적 경력계획 수립 및 점검	구체적 경력계획 작성 및 점검	구체적 경력계획 작성 및 점검
직무능력 향상 위한 훈련	직무능력 향상 위한 훈련	직무수행에 필요한 직무훈련
직무별 포트폴리오 작성	(√)	(√)
실제적 구직 스킬 습득	실제적 구직 스킬 습득	자기소개서, 면접 준비 등 실제적 구직 스킬 훈련
희망 직무 및 조직 체험	희망 직무 및 조직 체험	희망 직무 및 조직 선행체험
롤모델 여성 멘토 찾기	롤모델 여성 멘토 찾기	멘토 탐색 통한 자기진로 경로예측
여성 멘토링 통한 조직세계 이해	멘토링 통한 조직세계 이해	멘토링 통한 네트워킹과 심리적지지 획득
주체적 여성역할 확립	차세대 여성리더로 추구해야 할 리더십 정립 및 필요역량 이해	(√)
현대사회가 요구하는 여성리더십		
성별 갈등 상황인식과 해결방안	성별 갈등관리 상황인식과 해결방안	성별 갈등 극복 위한 젠더 커뮤니케이션 역량 함양
자기개발 및 자기관리 노하우	(√)	(√)
[추가]	자기자율성 확립 및 권한위임의 중요성 인식	자기자율성 확립 및 권한위임 중요성 인식
대인관계 활용 능력	대인관계 활용 능력 강화	대인관계 활용 능력 강화
커뮤니케이션 스킬	커뮤니케이션 스킬	명확한 자기의사표현능력 육성
비즈니스 문서 작성	(√)	(√)
직장생활 매너	남성중심 조직특성 이해 및 조직융화 태도	(√)
스트레스 관리 전략	스트레스 관리 전략	다중역할에 의한 스트레스 관리 전략

〈표 9〉 여대생 진로교육 프로그램 방법에 관한 3차 델파이 조사결과

여대생 진로교육 내용	실시방법	평균	표준편차	왜도	CVR
가치, 성격, 흥미, 적성, 역량 진단 및 탐색	소그룹 팀 중심 활동	4.40	.754	-.851	0.7
	1:1 상담연계	4.60	.680	-1.514	0.8
긍정적 자아형성 위한 자존감, 효능감 강화	소그룹 팀 중심 활동	4.50	.826	-2.047	0.8
	1:1 상담연계	4.80	.410	-1.624	1
사회경제적 주체로서 직업의식과 태도 확립	강의	4.10	.640	-.080	0.7
	소그룹 팀 중심 활동	4.50	.510	-.218	1
일(학업)과 개인의 삶의 조화 및 균형점 탐색	강의	4.00	.887	-.104	0.7
	소그룹 팀 중심 활동	4.35	.745	-.697	0.7
	질문중심 멘토링	4.15	.670	-.177	0.7
자기정체성 확립 위한 젠더의식 강화	강의	4.05	.571	-.107	0.7
	소그룹 팀 중심 활동	4.40	.680	-.712	0.8
여성생애주기 및 진로발달 이해	강의	4.35	.670	-.549	0.8
	소그룹 팀 중심 활동	4.50	.605	-1.003	0.9
여성의 진로장벽 종류와 특성 이해	강의	4.30	.923	-1.123	0.6
	소그룹 팀 중심 활동	4.50	.761	-1.195	0.7
여성의 진로장벽 극복방법 탐색	소그룹 팀 중심 활동	4.70	.571	-1.845	0.9
	소그룹 팀 중심 활동	4.25	.786	-.496	0.7
성별갈등 극복 위한 젠더 커뮤니케이션 역량 함양	시뮬레이션	4.35	.933	-1.240	0.6
	강의	4.40	.680	-.712	0.8
사회흐름에 따른 산업변화 및 직업전망	소그룹 팀 중심 활동	4.50	.688	-1.076	0.8
	강의	4.50	.513	.00	1
직군, 직무, 기업 별 요구되는 자격 및 특성파악	소그룹 팀 중심 활동	4.30	.801	-.627	0.6
	질문 중심 멘토링	4.10	.912	-.676	0.5
가족 친화기업, 여성 선호직무 정보와 특징습득	강의	4.50	.512	.00	1
	소그룹 팀 중심 활동	4.20	.834	-.412	0.5
직업정보 습득방법 및 단계적 취업 준비행동 전략	강의	4.40	.503	.442	1
	소그룹 팀 중심 활동	4.05	1.099	-1.429	0.6
합리적 진로 의사결정방법 습득 및 능력배양	소그룹 팀 중심 활동	4.65	.587	-1.521	0.9
진로목표 구체화 및 직업사명, 비전 설정	소그룹 팀 중심 활동	4.55	.605	-1.003	0.9
진로타협 필요성과 진로대안 탐색	소그룹 팀 중심 활동	4.40	.754	-.851	0.7
	1:1 상담연계	4.05	.999	-.813	0.5

〈표 9〉 여대생 진로교육 프로그램 방법에 관한 3차 델파이 조사결과 (계속)

여대생 진로교육 내용	실시방법	평균	표준편차	왜도	CVR
구체적 경력계획 작성 및 점검	소그룹 팀 중심 활동	4.28	1.071	-2.095	0.9
	1:1 상담연계	4.12	1.123	-1.665	0.6
전 생애적 관점의 경력설계 중요성 인식 및 전략 수립	강의	4.15	.670	-.177	0.7
	소그룹 팀 중심 활동	4.60	.503	-.442	1
직무수행에 필요한 직무능력 훈련	강의	4.08	1.192	-1.526	0.6
	소그룹 팀 중심 활동	4.13	1.137	-1.622	0.8
	시뮬레이션	4.07	1.165	-1.527	0.5
자기소개서, 면접 등 실질적 구직 스킬 습득 및 훈련	소그룹 팀 중심 활동	4.22	1.091	-1.876	0.7
	시뮬레이션	4.31	1.172	-1.916	0.6
희망직무 및 조직 선행 체험	시뮬레이션	4.22	1.195	-1.629	0.6
멘토 탐색 통한 자기 진로경로 예측	1:1 상담연계	4.05	.887	-.607	0.5
	질문 중심 멘토링	4.40	1.095	-1.986	0.7
멘토링 통한 네트워크와 심리적지지 획득	1:1 상담연계	4.30	.923	-1.123	0.7
	질문 중심 멘토링	4.50	.827	-1.240	0.6
자기자율성 확립 및 권한위임의 중요성 인식	강의	4.30	.864	-1.206	0.6
	소그룹 팀 중심 활동	4.05	1.099	-.636	0.7
대인관계 활용능력 개발	강의	4.05	.759	-.086	0.5
	소그룹 팀 중심 활동	4.60	.680	-1.514	0.8
	시뮬레이션	4.50	.688	-1.076	0.8
명확한 자기 의사표현 능력 육성	소그룹 팀 중심 활동	4.50	.761	-1.195	0.7
	시뮬레이션	4.60	.680	-1.514	0.8
다중역할에 의한 스트레스 관리전략	강의	4.10	.718	-.151	0.6
	소그룹 팀 중심 활동	4.65	.489	-.681	1
	시뮬레이션	4.00	1.123	-1.236	0.5
	질문중심 멘토링	4.00	.917	-.454	0.5

수정, 통합 필요성에 대한 추가의견을 반영한 결과 ‘여성 진로개발 위한 젠더의식 강화’ 범주에서는 ‘사회변화 속 여성상 변화’, ‘자기 성역할 성찰 및 재정립’ 총 2개 요소가 삭제되었으며 ‘직업세계의 이해 및 정보수집’ 범주에서는 ‘기업이 원하는 여성인재 특성’ 1개의 요소가 제거되었다. ‘진로계획 설계 및 진로행동 실천’ 범주의 ‘직무별 포트폴리오 작성’ 요소 1개 문항과 ‘여성 임파워먼트’ 범주의 ‘자기개발 및 자기관리 노하우’와 ‘차세대 여성리더로 추구해야할 리더십 정립 및 필요역량 이해’ 총 2개의 문항이 삭제되었으며 ‘조직생활 적응력 증진’ 범주의 ‘비즈니스 문서 작성’, ‘남성 중심조직 문화특성 이해 및 조직

매너' 총 2개 문항이 삭제되었다. 즉, 1차 델파이 결과에서 도출된 37개 문항은 타당도 검증과 전문가 패널의 추가, 삭제, 통합 등의 절차를 거쳐 최종 27개로 수정되었다. 최종 3차 델파이 문항 수정 과정은 <표 8>과 같다.

한편 여대생 진로교육 프로그램의 교육방법에 관한 3차 델파이 조사결과는 <표 9>와 같다. 최종 도출된 27개의 교육내용에 대한 가장 적당한 교육방법을 찾기 위해 1차 델파이 설문조사 결과 도출된 8개의 교육방법 중 타당도가 낮은 항목을 제외한 5가지 교육방법(강의, 팀 중심 활동, 시뮬레이션, 질문 중심 멘토링, 1:1 상담연계)을 내용요소 별로 실시하였다. 그 결과, 총 135개 문항 중 타당도가 낮은 79개 문항이 삭제되어 최종 56개 문항이 여대생 진로교육 프로그램 교육방법으로 도출되었다. 교육방법 중 소그룹 팀 중심 활동은 토론, 토의, 사례발표 등을 의미하며 시뮬레이션은 모의면접, 역할극 등을 포함한다.

4. 여대생 진로교육 프로그램 내용요소 요인분석 결과

델파이 설문결과에 대한 구성 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 먼저 최종 도출된 27개의 설문문항이 요인분석에 적합한지 알아보기 위해 KMO와 Bartlett 구형성 검정을 실시하였으며, 그 결과 KMO 값이 .868으로 0.5보다 크고 Bartlett의 유의확률이 .000으로 .5보다 작게 나타나 요인분석을 실시하는데 무리가 없는 것으로 나타났다.

한편, 요인분석 결과 델파이 설문결과와 마찬가지로 총 7개의 요인이 도출돼 가설적 요인구조 모델의 구성타당도가 검증되었다. 요인분석을 통해 도출된 7개의 요인은 각각 '자기이해', '여성 진로개발 위한 젠더의식 강화', '직업세계의 이해 및 정보수집', '진로선택 및 의사결정', '진로계획 설계 및 진로행동 실천', '여성 임파워먼트', '조직생활 적응력 증진'으로 3차 델파이 최종안과 동일하게 나타났다. 다만, '자기탐색' 영역에 있던 '사회경제적 주체로 갖춰야할 직업의식과 태도 확립'과 '여성 임파워먼트' 영역에 있던 '성별갈등 해결 위한 젠더커뮤니케이션 역량 함양'과 '자기자율성 확립 및 권한위임의 중요성 인식'이 '여성 진로개발 위한 젠더의식 강화'로 이동하였으며 '진로계획 설계 및 진로행동 실천' 영역에 있던 '구체적 경력계획 작성 및 점검'과 '전생애적 관점의 경력설계 중요성 인식 및 전략수립'이 '진로선택 및 의사결정' 영역으로 이동하였다. 요인분석을 통한 신뢰도 및 타당도 산출한 결과는 <표 10>과 같다.

〈표 10〉 프로그램 내용요소에 대한 요인분석 결과

분석	내용항목	성분							
		1	2	3	4	5	6	7	
타당도	여성의 진로장벽 종류 및 특성 이해	.794	.055	-.022	.165	.103	.033	.161	
	성별 갈등 해결 위한 젠더 커뮤니케이션 스킬 함양	.694	.105	.173	-.019	-.047	.302	-.049	
	여성생애주기 및 여성진로발달 이해	.694	.261	.003	.207	-.041	.035	-.029	
	여성 진로장벽 극복방법 탐색	.658	-.036	.081	.190	.295	.162	.190	
	자기정체성 정립 위한 젠더의식 강화	.593	.207	.044	.007	.051	.261	.335	
	사회경제적 주체로서 갖춰야할 직업의식과 태도확립	.521	.087	.177	.068	-.010	-.059	.424	
	자기자율성 확립 및 권한위임 중요성 인식	.466	.408	.369	-.033	.186	.068	-.087	
	구체적 경력계획 작성 및 점검	.075	.780	.165	.096	.140	.086	.235	
	진로목표 및 직업가치, 사명, 비전 설정	.063	.729	.095	.125	.026	.330	.020	
	합리적 진로사결정 방법 및 능력 개발	.186	.687	.291	.107	.112	.172	.139	
	구체적 경력계획 작성 및 점검	.163	.585	.102	.293	.231	-.010	.078	
	전생애적 관점의 경력설계 중요성 인식 및 전략수립	.528	.561	-.003	.160	.141	-.039	-.003	
	일(학업)과 개인 삶의 조화 및 균형점 탐색	.251	.405	.144	.270	.157	-.065	.300	
	명확한 자기의사표현능력육성	.110	.080	.820	.091	.082	.071	.095	
	다중 역할에 의한 스트레스 관리 전략	.068	.219	.756	.026	.071	.011	.124	
	대인관계 역량 및 스킬 개발	.008	.187	.732	.154	.245	.094	.157	
	직군, 직무, 기업 별 요구되는 자격 및 특성	.044	.141	.031	.752	.180	.126	.255	
	사회흐름에 따른 산업 변화 및 직업 전망	.200	.233	-.042	.713	.081	.095	.186	
	여성 친화기업, 여성 선호직무 이해	.281	-.017	.206	.666	.117	.108	-.292	
	구체적 직업정보 습득방법과 단계별 진로행동 전략	.053	.382	.254	.621	.071	.163	.030	
	구체적 구직 스킬습득 및 훈련	.084	.160	.163	.157	.813	.097	.044	
	직무수행에 필요한 직무훈련	.057	.232	.105	.217	.794	-.085	.147	
	희망직무 및 조직 선행체험	.115	.099	.216	-.010	.688	.446	.006	
	멘토링 통한 조직이해 및 심리적지지 획득	.307	.102	.016	.187	.018	.736	.082	
	멘토링 통한 직무탐색 및 진로경로 예측	.084	.215	.106	.166	.177	.705	.073	
	가치, 성격, 흥미, 적성, 역량 진단 및 탐색	.144	.292	.149	.116	.065	.165	.703	
	긍정적 자아형성을 위한 자기효능감, 자존감 강화	.218	.043	.433	.116	.196	.049	.617	
	신뢰도	설명량	13.380	12.134	9.457	8.999	8.287	6.326	6.223
		누적설명량	13.380	25.514	34.971	43.257	52.257	58.583	64.806
		Cronbach'a	.829	.759	.790	.806	.791	.647	.668

V. 결론 및 제언

본 연구는 여성 특화 진로교육에서 추구할 여성상, 교육목표, 내용요소 및 교육방법을

도출하여 여자 대학교 졸업생을 위한 진로교육 프로그램 개발에 필요한 기초 자료를 형성하는데 목적을 두었다. 이를 위하여 여대생 진로 교육 전문가들의 합의를 도출하는 델파이 연구방법을 사용하여 여대생에게 특화된 진로교육 프로그램 구성요소를 도출하였다. 본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 본 프로그램이 추구해야할 여성상에 대한 결과를 살펴보면 최종 합의된 여성상은 총 6개 문항이며, 도출된 여성상 중 ‘높은 자기효능감과 자아 존중감을 토대로 진로포부를 실현하는 여성’이 가장 높은 평균점을 받았다. 이는 경남지역 여대생 취업준비 프로그램을 개발한 정영애·김민순(2012) 연구에서 여대생은 남학생에 비해 상대적으로 낮은 자아 존중감으로 인해 더 많은 혼돈과 진로장벽을 경험하기 때문에 교육을 통해 여대생의 자존감을 강화해야 한다는 지적과 맥을 같이 한다. 즉, 여대생 진로교육 프로그램에서 추구해야 할 가장 핵심적인 여성상이 자기효능감과 자아존중감을 바탕으로 자신이 원하는 진로포부를 설정할 수 있는 주체적인 여성인 만큼, 자신을 높게 평가할 수 있는 성취경험을 재성찰할 수 있는 교육항목들을 제시하는 것은 여대생 진로교육 프로그램에서 중요하다고 할 수 있을 것이다.

둘째, 본 프로그램 목표에 대한 결과를 살펴보면 최종 합의된 교육목표는 총 7문항이며, 교육 목표 중 ‘여성의 생애주기 특성을 반영한 진로계획을 수립한다’와 ‘진로 자기효능감 향상을 통한 진로 의사결정능력을 증진한다’가 각각 4.75와 4.70으로 가장 높은 평균점수를 받았다. 이는 앞서 도출된 프로그램이 추구해야할 여성상과도 일치되는 결과로써 여대생 진로교육 프로그램이 기존 진로교육 프로그램과 달리 여성의 생애주기 특수성에 대한 고민과 성찰을 담은 내용을 다뤄야함을 의미한다고 할 수 있다. 또한 여성의 진로 발달 및 상담에 관한 국내 연구 주제의 동향에 관한 메타연구를 진행한 연구 내용(최윤정 외, 2013)에서 기존의 여성의 진로발달 선행연구들이 자기효능감을 가장 중요한 변인으로 연구해 왔다는 결과에 비추어 볼 때도 진로 프로그램에 있어 여대생의 자기효능감을 강화할 수 있는 실제적 내용을 다루고 있는지 여부가 여대생 진로개발 교육 프로그램의 성패를 가늠하는 중요한 요소라고 할 수 있을 것이다.

한편, 최종 합의된 교육목표를 보면 1차 델파이 결과에서 도출됐던 ‘진학 및 취업에 필요한 지식·스킬을 습득한다’, ‘자기가치에 맞는 여성 리더십 역량과 덕목을 배양한다’와 ‘희망하는 경력패턴에 맞는 사회적응력을 함양한다’가 제거된 것을 알 수 있다. 이와 관련해 위 항목에 낮은 평점을 준 전문가 패널의 기타 의견을 정리해본 결과 ‘기존의 진로교육 구성요소와 맞지 않다’, ‘취업 프로그램에 적합한 교육 목표’를 이유로 배제됐음을 확인하였다. 이는 위 교육목표가 여대생 진로교육 프로그램에 적절하지 않아서가 아니라 진로교육의 범위에 대한 합의와 여대생 진로교육에 대한 정확한 개념이 부재하기 때문이라고 추측된다. 즉, 진로교육과 취업교육을 구분해 이분화 해야 하는지, 진로교육과 취업교육을 통합적 관점으로 봐야하는지에 대한 의견 합의가 이뤄지지 않고 있으며 이로 인해 여대생

진로교육 범주와 내용요소에 대한 전문가들 간의 의견 불일치가 존재한다고 풀이할 수 있을 것이다. 따라서 추후 여대생 진로교육 프로그램 개발 연구에서는 여대생 진로교육에 대한 명확한 개념정의와 대학현장에서 실제로 다뤄질 진로교육의 범위에 대한 합의가 이뤄져야 할 것으로 판단된다.

셋째, 교육내용에 대한 결과를 보면 최종 합의된 교육 내용은 총 7개 범주와 27개 하위 항목으로 도출되었으며 이중 ‘긍정적 자아형성을 위한 자존감·효능감 강화’, ‘여성생애주기 및 진로발달 이해’, ‘진로목표 구체화 및 직업사명·비전 설정’이 각각 4.70, 4.65로 가장 높은 평균점을 받았다. 여성상, 교육 목표와 마찬가지로 교육내용에서도 ‘자존감, 효능감 강화’ 항목이 가장 중요한 내용으로 도출된 점에 비추어 볼 때 여대생 진로교육은 여대생의 자존감 및 자기효능감 강화를 통해 진로의사결정을 위협하는 진로장벽을 해소할 수 있는 내적인 힘을 키우고, 이를 발판으로 자신이 희망하는 진로포부를 설정할 수 있는 진로결정 능력을 키우는 것이 핵심이라고 판단된다. 더불어 자기효능감은 진로교육 프로그램 혹은 집단상담 프로그램 등의 교육적 개입을 통해 향상시킬 수 있다는 선행 연구결과(김은희, 김봉환, 2009)와 자기효능감을 향상시키기 위해 구체적인 성취경험이 필요하다고 강조한 Bandura의 이론을 종합해 볼 때, 개인적 수행성취 지각을 통해 중요한 진로탐색 역량인 자아존중감과 자기효능감을 촉진할 수 있도록 프로그램을 설계 과정에서 체계적으로 접근해야 할 필요성이 제기된다.

넷째, 교육내용에 대한 적절한 교육방법으로는 강의(이론, 시청각 교육), 소규모 팀 중심 활동(토의, 토론, 사례발표), 시뮬레이션(역할극, 훈련), 질문 중심 멘토링, 1:1 상담연계의 형태로 나타났다. 여대생들은 진로를 탐색하며 자아정체성을 형성하는 발달단계에 있는 동시에 적극적으로 구직활동을 벌여야 하는 혼란 속에 놓여 있는 만큼 취업스킬과 실제적 조직생활에 대한 준비를 강화할 수 있도록 교육내용 항목에 따라 진로교육 담당자들이 효과적 교육방법을 통해 보다 효과적으로 프로그램을 운영할 수 있어야 할 것이다.

본 연구의 제한점과 연구의 결과를 토대로 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 질적연구에 의존한 델파이 연구로 20여명의 전문가 패널을 대상으로 결과를 도출한 한계가 있으므로 추후 연구에서는 여성상, 교육목표, 교육내용, 교육내용, 교육방법에 대한 요구조사로 양적 연구를 진행하여 프로그램 요구분석에 활용한다면 보다 타당도 있는 프로그램 설계가 가능할 것으로 예측된다.

둘째, 본 연구는 여대생 진로교육 프로그램 구성요소 도출에 초점을 맞추고 있는 만큼 과제분석 및 평가도구 선정 등 구체적인 프로그램 설계 및 개발이 과제로 남아있다. 더불어 현재 대학의 진로 및 취업교육이 취업박람회, 교내 특강, 학기별 교과목, 취업 동아리 등(강원준, 김종인, 김정원, 2008)의 형태로 운영되고 있는 만큼 추후 연구에서는 특정 프로그램 형태에 맞게 접목, 개발하는 연구가 필요할 것으로 보인다. 특히 진로지도 교육의 경우 교과목 운영이 가장 효과적이라는 선행연구 결과(윤명희, 이경선, 서희정, 2007; 정재

원, 2015; 한미희, 2010)를 참고할 때 본 연구 결과를 반영하는 여대생 진로교육 교과목 운영은 효과적인 진로개입 요소 중 하나가 될 것이다.

셋째, 본 연구를 수행하면서 많은 진로교육 전문가들이 여성을 위한 효과적인 진로교육 자체에는 많은 관심을 가지고 있었으나 여대생 진로교육 프로그램에 대한 구체적인 개입 방법과 성인지적 교육내용을 실천하기 위해 필요한 내용요소들을 선택하는데 있어 관점차이가 존재함이 나타났다. 따라서 추후 진행되는 여대생 진로교육 연구에서는 진로지도 시 여성에 대한 어떤 관점을 취할 것인가에 대한 논의 또한 이루어져야 한다. 여성을 남성보다 열등하고 미흡한 존재로 보고 여성을 교정하여 진로준비 전략에 있어 남성에게 뒤지지 않는 ‘적응모델’ 관점을 취할 것인지, 여성의 특성과 차이를 인정하고 이를 반영하는 ‘양성적 모델’(Henning, M., & Jardim, A., 1978)을 취해 새로운 진로 교육 패러다임을 도입할 것인지에 따라 여대생 진로지도 방향과 교육적 개입이 상이하게 달라지기 때문이다. 기존의 여대생 진로교육이 젠더에 대한 고려 없이 취업역량 강화와 취업을 향상이라는 목표실현을 추구하며 남성 중심적 문화에 쉽게 편입할 수 있는 여성인재를 육성하는 ‘적응모델’을 강조해 왔으나 진로개발의 목적이 다양한 생활양식을 반영하여 삶의 만족 극대화로 변화하고 있는 만큼 여대생의 진로교육 역시 자신의 정체성을 긍정할 수 있는 진로를 선택하고 경력을 설계할 수 있도록 보다 세심한 프로그램 설계와 개발, 운영이 요구될 것이다.

마지막으로 4년제 대학교 졸업 여성 대상의 특화 교육프로그램이 효과적으로 작용할 수 있도록 내용적 측면뿐만 아니라 교육환경 자체가 여성 친화적으로 구비될 수 있도록 성인지적인 교육설계 역시 필요하다. 여성 친화적 교육이란 여성의 사회적, 심리학적 그리고 학습 특성을 반영한 교육환경, 교과과정 및 교수법을 말하는 것으로(오명숙, 2007) 수업시간 내 수평적인 소통 문화, 여성 친화적인 예시의 활용, 친밀감을 유발하는 화법, 여대생의 동기유발을 이끌어 내는 과제 개발 등을 포함한다. 따라서 추후 연구에서는 여대생 진로교육 프로그램 개발과 효과적 운영을 위한 보다 통합적 접근이 시도되기를 기대한다.

참 고 문 헌

강원준, 김종인, 김정원 (2008). 대학의 취업지원 프로그램 분석과 효과성에 관한 연구. **인적자원관리연구**, 15(1), 17-36.

강주연, 정정희 (2016). 교사 발달단계에 따른 자기장학모형개발을 위한 기초연구. **열린유아교육연구**, 21(2), 55-79.

김광수, 이숙영, 임은미, 이창호 (2001). **청소년상담 프로그램 개발론**. 한국청소년상담원.

김봉환 (2007). 집단 진로상담 프로그램이 여대생의 진로장벽 및 진로결정효능감에 미치는 효과. **상담학연구**, 8(4), 1453-1465.

김영재 (2014). 대학취업률에 대한 이론적 고찰 및 질적 차이분석. **취업진로연구**, 4(1), 23- 40.

김은희, 김봉환 (2009). 진로장벽 깨뜨리기 집단상담 프로그램이 여대생의 진로장벽 인식과 진로결정 자기효능감에 미치는 효과, **상담학연구**, 10(4), 2225-2239.

김창대 (2002). **청소년 집단상담 프로그램의 개발과 평가**. 한국청소년상담원 편저, 한국청소년상담원

김혜선, 오현주, 김미경, 박선영, 이선우 (2015). 여대생커리어개발 지원사업 프로그램 매뉴얼. 여성가족부 연구사업 보고서.

김희봉 (2013). **팔로워십 역량의 중요도 및 역량개발 요구도 분석**. 한양대학교 대학원 박사학위논문.

권오관 (2011). **여대생을 위한 진로개발 준비도 향상프로그램 효과**. 경북대학교 대학원 석사학위논문.

민무숙, 허현란, 김형만 (2002). 여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원현황과 지원과제. **한국여성정책연구원 여성연구**, 63, 52-80.

민무숙 (2011). 여성커리어개발과 대학취업지원의 과제. **취업진로연구**, 1(1), 27-51.

박도순 (2001). **교육연구방법론**. 서울: 문음사.

박완성 (2005). 진로탐색 집단상담 프로그램이 진로결정수준, 진로정체감, 진로준비행동에 미치는 효과. **진로교육학회**, 18, 289-304.

박혜림 (2007). 대학 교양교육과정의 평가 준거 개발연구. **교육과정연구**, 25(3), 109-132.

신선미 (2005a). 여성 청소년 진로개발에 관한 이슈와 청소년 정책. **청소년 문화포럼**, 11, 13-26.

신선미 (2005b). 여대생 커리어 개발센터 표준모델 개발. **한국여성정책연구원: 여성정책포럼**, 11, 108-111.

신선미, 민무숙, 권소영, 고혜원 (2013). 미취업 여성청년층의 취업준비활동 효과와 취업지원방안. 한국여성정책연구원.

신현중 (2014). 구성체 타당도 검증과 요인분석. **한국정책과학학회**, 18(2), 217-234.

- 손은령 (2001). 여자대학생이 지각한 진로장벽과 진로결정. **상담학연구**, 2(2), 251-262.
- 손은령 (2004). 진로선택과정에서 지각된 진로장벽의 역할. **상담학연구**, 5(3), 623-635.
- 손애라, 유순화, 윤경미 (2015). 사회인지적 진로집단상담이 공과대학 여학생의 지각된 진로장벽과 진로결정자기효능감에 미치는 효과. **직업교육연구**, 34(3), 151-170.
- 송영수 (2011). 기업 내 셀프리더십 필요역량 탐색. **HRD 연구**, 13(3), 51-71.
- 아주대학교 여대생커리어개발센터 (2015). 여대생커리어개발 지원사업 프로그램 매뉴얼
- 오명숙 (2007). 여학생 공학교육의 장벽 및 프로그램 개발. **News & Information for Chemical Engineers**, 25(3), 250-255.
- 윤명희, 이경선, 서희정 (2007). 여대생 특화 진로교과목의 효과분석. **진로교육연구**, 20(2), 91-109.
- 이성식, 정철영 (2007). 여대생이 인식한 진로장벽과 진로결정자기효능감 및 진로결정수준의 인과모형. **농업교육과 인적자원개발**, 39(4), 83-109.
- 이용자 (2004). 대학생 요구조사 분석을 통한 진로지도 개선 방안에 관한 연구. **상담학연구**, 5(4), 1095-1110.
- 이용순, 이병욱 (2003). 델파이 기법과 요인분석에 의한 산업체 현장 적응력 평가준거 개발 연구. **직업교육연구**, 22(1), 57-77.
- 이운우 (2010). **여자대학생의 진로탐색활동을 위한 직업카드 개발**. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이순목 (2000). **요인분석의 기초**. 서울: 교육과학사.
- 이지연 (2002). **대학 교육과정 및 진로지도 서비스기관과 연계된 자율적 진로교육체제 구축 방안**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이정표 (1996). 여성 진로교육의 모형 정립과 실천방향. **진로교육연구**, 6, 141-164.
- 이종성 (2006). **델파이 방법**. 서울: 교육과학사.
- 이하나 (2015). **몰인정한 사회 · 불안정한 일자리에 허덕**. 여성신문 사회면 (<http://www.womennews.co.kr/news/89767>) 2015. 12. 25 검색인용
- 이형국 (2009). **인지적 정보처리접근 중심 대학생 진로발달 증진 프로그램 개발**. 경북대학교 대학원 박사학위논문.
- 임 언, 김안국 (2006). **진로지도와 노동시장 이행**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 임은미 (2006). 여대생의 성, 학년, 계열, 진로결정수준에 따른 진로상담 프로그램 욕구차이. **아시아교육연구**, 7(1), 61-82
- 은혜경 · 김창대 (2011). 경력단절 기혼여성의 재취업을 위한 진로유연성 탐색: 재취업 성공 기혼여성의 인식을 중심으로. **상담학연구**, 12(2), 651-671.
- 원 진 (2014). **대학생의 자기이해증진을 위한 진로상담 프로그램 개발 및 효과연구**. 관동대학교 대학원 박사학위논문

- 장순정 (2007). **대학생의 진로결정 상담 프로그램의 개발 및 효과**. 원광대학교 대학원 박사학위 논문.
- 전혜숙 (2010). **경력단절 여성의 취업과정에서의 학습경험 탐색: 근거이론적 접근**. 부산대학교 대학원 박사학위 논문.
- 정영애, 김민순 (2015). 경남지역 여대생의 취업의식과 취업준비 프로그램 개발. **지역산업연구**, 38(3), 57-87.
- 정은균 (2008). **아들러 이론에 근거한 진로상담 프로그램 개발 및 효과**. 전남대학교 대학원 박사학위 논문
- 정재원 (2015). 대학생의 진로개발역량 강화를 위한 프로그램 모형 개발 연구. **학습자중심교과교육연구**, 15(7), 41-62.
- 조형래 (2011). **진로교육 운영방법이 대학생 진로태도 및 진로능력과 자기효능감의 관계에 미치는 영향**. 서울시립대학교 대학원 석사학위논문.
- 진주원 (2016). 육아휴직 시 권고사직 편법 남발, 경력단절여성 정책 구명. 여성신문 사회면 (<http://www.womennews.co.kr/news/view.asp?num=97960>). 2016. 9. 21 검색인용.
- 최윤정, 안후남, 이지은, 최정순, 박선주 (2013). **상담학 연구**, 4(2), 1285-1308.
- 통계청 (2015). 통계청 경제활동인구조사.
- 하경자, 문전옥, 김임숙, 이병준, 문소정 (2002). 부산대학교 여학생 취업률제고 특별교육프로그램 개발. **여성학연구**, 12(1), 1-65.
- 하애란 (2010). **한국 여성의 경력단절요인이 재취업 욕구에 미치는 영향 분석**. 인제대학교 대학원 박사학위논문.
- 한미희 (2010). **대학생을 위한 진로교육 교과목 개발 및 효과**. 동국대학교 대학원 박사학위 논문.
- 한국여성개발원 (1992). **고등학교 여학생 진로교육 프로그램개발(4)**. 연구보고서(200-1)
- 한국여성정책연구원 (1990). **중학교 여학생진로교육 프로그램 개발에 관한연구(1)**. 학술연구보고서(300-2).
- 한국여성정책연구원 (2008). **여대생의 직업세계 인식 실태조사**. 연구보고서.
- 한국여성정책연구원 (2009). **여대생 커리어개발 프로그램 개선 및 평가방안**. 연구보고서.
- 한국여성정책연구원 (2014). **여성경력단절 예방강화를 위한 법 제도 개선방안연구**. 연구보고서.
- 한국여성정책연구원 (2011). **여대생커리어개발센터 우수사례 발굴 및 확산방안**. 연구보고서.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Betz, E., & Fitzgerald, F. (1987). *The career psychology of women*. Orlando, FL: Academic Press.
- Birdir, K., & Pearson, E.(2000). Research chefs competencies: A delphi approach. *International*

Journal of Contemporary Hospitality Management, 12(3), 205-209.

Hayes, H. (2000). *Managing career transitions: Your career as a work in progress*. Upper Saddle Rivers: Prentice Hall.

Henning, M., & Jardim, A. (1978). *The Managerial Women: The survival Manual for Women in Business*, N. Y

Hurley et al. (1997). Exploratory and confirmatory factor analysis: guideliens, issues, and alternatives. *Journal of Organizational Behavior*, 18: 667-683.

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575.