

## 여자대학생이 지각한 진로장벽 요인에 관한 연구\*

손 은 령† 김 계 현

서울대학교

진로장벽(career barriers)은 여성의 진로선택 및 진로행동에 영향을 미치는 내적, 심리적 요인과 외적, 환경적 요인을 포괄적으로 설명해줄 수 있는 개념으로 최근 들어서 주목받고 있다. 왜냐하면 여성이 지각하는 진로장벽의 내용과 지각 정도에 따라 진로선택 및 진로결정과정의 달라질 수 있고, 여성의 진로장벽 대처방식도 달라지게 될 것이기 때문이다. 그러므로 여성을 위한 진로상담과정에서는 여성이 지각하고 있는 진로장벽의 내용과 지각 양상에 대한 평가가 필요하며, 이를 위해서 진로 상담자들은 여성이 주로 지각하는 진로장벽에 대한 기본적인 정보들을 구비하고 있을 필요가 있다. 이러한 문제의식을 토대로 본 연구에서는 우리 나라 여성 특히, 직업선택과 진로준비라는 진로과업을 수행해야 하는 단계에 놓인 여자대학생이 지각하는 진로장벽의 특징을 살펴보기 위하여, 여자대학생용 진로장벽검사를 개발하고, 그 요인구조를 살펴보고자 하였다. 먼저 진로장벽에 관한 문헌 및 측정도구 분석, 대학생과 일반인 30명에 대한 면담, 대학생 260명에 대한 설문을 통해 진로장벽항목들을 추출하였으며, 이 항목들에 대한 전문가 평정과 예비 검사 문항분석을 거쳐 66문항의 예비검사를 제작하였다. 그리고 7점 척도로 제작된 예비 검사를 895명의 여자대학생에게 실시한 후 요인 분석을 통해 7개 요인을 추출하였다. 추출된 7개 요인은 차별, 직장생활에 필요한 개인특성의 부족, 다중 역할로 인한 갈등, 미결정 및 직업 준비 부족, 노동시장과 관습의 제약, 기대보다 낮은 직업 전망, 여성 취업에 대한 고정관념으로 명명되었다. 7개 요인의 신뢰도와 문항 타당도는 양호한 편이었다. 본 연구를 통해서 여자대학생의 진로선택에 미치는 내적, 외적 요인들을 확인할 수 있었으며, 개발된 진로장벽검사는 진로상담장면에서 여자대학생의 진로선택이나 결정과정에 미치는 진로장벽의 영향을 평가하는데 유용하게 사용될 수 있을 것이다. 마지막으로 본 연구의 의의 및 제한점에 대하여 논의하였다.

주요어 : 지각된 진로장벽, 진로상담, 여자대학생 진로장벽검사, 진로장벽 요인

---

손은령은 전주대학교 교양학부, 김계현은 서울대학교 교육학과에 근무하고 있음.

\* 이 논문은 2000년도 한국학술진흥재단 신진연구인력연구비의 지원을 받았음.

† 교신저자 : 손 은 령, (301-150) 대전시 중구 태평동 261,

전화 : 016-461-5975 E-mail : id1358@hananet.net

지금까지 진로상담 연구들은 주로 심리적 변인들과 진로선택 및 진로결정 등의 관계에 초점을 맞추어 연구를 수행하여 왔다. 하지만 이렇게 진로선택이나 진로결정과정에서 개인-심리적 변인의 역할만을 강조하게 되면 개인이 속한 사회적 제약이나 환경의 영향을 받지 않고, 자유롭게 진로 결정을 할 수 있다는 왜곡된 해석을 유도할 수 있다. 때문에 최근 여러 연구자들은 개인이 속한 사회·문화적 맥락이나 환경적 요인이 진로선택이나 진로결정행동에 큰 영향을 미친다는 사실에 주목하고, 이를 포괄적으로 설명해줄 수 있는 “진로장벽(career barriers)” 변인에 관심을 가지기 시작하였다(Fitzgerald, Fassinger, & Betz, 1995; Lent, Brown, & Hackett, 2000; McWhirter, 1997).

개인이 속한 사회·문화적 맥락이나 직업세계에 대한 지각이 진로발달 및 진로결정에 중요한 역할을 담당하기 때문에 이를 연구변인에 포함해야 한다는 주장은 이미 여러 연구자와 이론가들이 제기한 바 있다(Astin, 1984; Faver, 1983; Gottfredson, 1981; Lent, Brown, & Hackett, 1994; Vonderacek, Lerner, & Shulenberg, 1986). 예를 들어, Astin(1984)은 동기, 기대, 성 역할 사회화, 기회구조라는 네 개의 구인을 포함한 사회심리학적 모델을 제시하였는데, 이 모델에서 그녀는 사회적 변인이라 할 수 있는 성 역할 사회화와 기회구조가 심리적 변인인 동기와 기대를 매개로 하여 개인에게 다르게 지각되며, 이러한 지각의 차이로 인해 개인의 진로선택이나 진로결정이 달라질 수 있다고 주장하였다. Vonderacek 등(1986)도 유기체가 실재한다고 지각할 경우 유기체에게 가해지는 환경의 영향력은 개인이 장벽을 지각하는 정도와 장벽에 대한 반응에 따라 달라진다는 사실을 보여주기 위하여 “맥락적 허용(contextual affordance)”이라는 개념을 제시한 바 있다.

진로장벽 지각에서의 개인차는 일종의 타협과

정을 거쳐 개인의 진로행동 예를 들어, 진로결정 및 진로선택의 차이를 유발할 수 있다. 그러므로 개인이 지각하는 진로장벽의 내용을 파악하고, 그 지각의 현실성과 왜곡정도·과대 지각과 과소 지각-를 확인하는 작업은 진로상담에서 매우 중요한 상담과정이 되어야 한다. 특히, 여성은 남성 에 비해 관계의 문제를 더 중요시하고(Gilligan, 1982; Savickas, 1995에서 재인용), 자신의 정체감을 타인과의 관계에 비추어 생각하는 경향이 있기 때문에(Forrest & Mikolaitis, 1986), 사회·문화적 영향을 더 크게 받는다. 또한 여성은 자녀양육과 가사에 대한 책임을 대부분 맡고 있기 때문에 어떻게 부모, 배우자, 직업인의 역할을 성공적으로 수행할 수 있는 직업을 선택할 것인가라는 문제를 남성보다는 더 심각하게 고려한다(O'Brien & Fassinger, 1993). 따라서 여성을 대상으로 진로상담을 할 경우에는 여성이 지각하는 진로장벽과 여타 진로행동의 관계를 구체적이고도 신중하게 탐색해 나갈 필요가 있다. O'Brien과 Fassinger(1993)는 여성 진로발달에 고유한 변인으로 제한된 직업기회와 고용기회, 여성 능력의 낮은 활용도, 직업과 가정에서의 역할분담을 제시하였는데, 이러한 변인들은 여성에게 있어서 일종의 진로장벽이 된다. 이러한 진로장벽들은 여성의 진로계획이나 진로목표 실현을 어렵게 만들 수 있기 때문에 진로상담과정에서 이러한 진로장벽들을 어느 정도 지각하고 있으며, 그에 대해 어떤 대처방안을 고려하고 있는지 등을 중요한 상담내용으로 다루어야 할 필요가 있다. 또한 진로결정 및 진로선택 과정과 여성이 지각한 진로장벽이 어떻게 연관되는지를 살펴봄으로써, 진로결정과정의 합리성을 평가해볼 필요도 있다.

최근 들어 우리 나라 여성의 취업인구도 점차 증가하고 있으며, 행정이나 법제 면에서의 발전도 상당히 이루어졌다. 하지만 여성 취업에 대한

사회적, 가정적 지원은 여전히 부족하며, 취업 및 직장생활에서의 차별은 아직까지 계속되고 있다. 불리한 고용조건이나 환경, 취업이나 직장생활에서의 차별, 노동시장의 제약 등 여성이 경험하는 진로문제들에 대해서는 여러 학문분야에서 연구된 바 있지만, 진로 상담 연구에 있어서 우리 사회에서 지각되는 진로장벽을 포괄적으로 추출해내고, 이를 중요한 진로상담정보로 활용해보고자 시도한 연구는 거의 찾을 수 없다.

여성을 대상으로 한 진로 상담시 여러 진로장벽들을 고려해야 하며(김계현, 1995), 특히 여자대학생을 대상으로 할 경우 전 생애적 관점에서 결혼과 관련된 여러 진로문제들을 다루어야 한다(김창대, 1999; 임선희, 1996). 따라서 진로 상담자들은 내담자 특히, 여성 내담자들이 지각하는 진로장벽의 내용과 지각양상에 대한 정보를 구비해야 할 필요가 있으며, 이러한 정보들은 내담자가 호소하는 진로문제의 개인, 심리적 측면과 외적, 환경적 측면을 평가하는데 유용한 목록이 될 것으로 사료된다.

한편 여러 연구자들은 “진로장벽” 변인을 진로 선택 및 진로결정과정을 설명해줄 수 있는 중요한 변인으로 인식하고, 그에 대한 연구를 계속하여 왔다. 그 첫 번째 시도는 지각되고 있는 진로장벽의 내용을 분류하고자 하는 것이었다(Crites, 1969; Farmer, 1976; Harmon, 1977; Russell & Rush, 1987; Swanson & Tokar, 1991a). 초기에는 주로 문헌조사를 통해 여성이 경험하거나 지각하는 진로장벽의 유형을 분류하려 하였으나, 점차 진로장벽 측정도구를 이용한 다원적인 분류로 진행되었다. 이 과정에서 주로 개방형 질문을 통해 진로장벽을 측정(Luzzo, 1996; Swanson & Tokar, 1991a) 하던 연구방법에서 질문지 형식의 도구를 개발하는 방향으로 연구자들의 관심이 변화하였다(Mcwhirter, Hackett, & Bandalos, 1998; Swanson &

Tokar, 1991b; Swanson & Daniels, 1995b; Tien, 1998). 그리고 도구의 개발과 함께 이 도구를 이용하여 여러 변인과의 관계를 탐색하는 연구들도 수행되기 시작하였다. 지금까지 진로장벽과 관련해서 중요하게 연구가 된 변인들은 통제의 소재(Luzzo, 1996), 자아 효능감(Swanson & Daniels, 1994), 진로미결정과 직업적 정체감(Swanson & Daniels, 1995a, 1995b) 등이다.

이상과 같은 진로장벽 연구에 있어서 몇 가지 고려해 볼 사항이 있다.

첫째, 초기에는 여성이 지각하는 진로장벽을 포괄적으로 파악하고 이를 분류하고자 하였으나, 진로장벽 측정도구의 개발과 더불어 성(Bowman, 1988; Swanson & Tokar, 1991b; Tien, 1998), 인종(Slaney, 1980), 민족(Mcwhirter et al., 1998)으로 연구의 대상이 점차 확장되었으며, 그에 따라 각 집단에서 지각하는 진로장벽의 차이를 확인하려는 연구가 늘어났고, 연구의 방향도 달라지게 되었다. 물론 준거집단과의 대비를 통해 연구자가 파악하고자 하는 집단의 특성이 명확하게 드러날 수도 있지만, 집단 차에 대한 연구 특히 성 차 연구는 특정 집단이 지각하는 진로장벽의 특성보다는 각 집단의 차이에 주목하게 함으로써, 결과적으로 각 집단이 다르다는 사실 외에는 알려주지 못하는 경우가 많으며(Fouad, 1994), 결과가 과 일반화될 가능성이 있다(Lott, 1985).

둘째, 진로장벽을 측정하는 방법에 있어서 기존의 연구들은 지각되는 진로장벽을 전반적으로 포괄하지 못하고, 그 일부만을 측정의 대상으로 삼거나, 적합치 않은 측정도구를 사용하는 경우가 있었다. 예를 들어, Mcwhirter 등(1998)이 개발한 진로장벽 지각척도(Perception of Barriers Scale)는 여성이 지각한 진로장벽을 측정하기에는 너무 문항 수(n=24)가 작고, 인종 차별에 대한 문항이 반을 차지하고 있기 때문에, 여성이 지각한 진로

장벽을 적절하게 측정해낼 수가 없다. 또한 Lucas와 Epperson(1990)의 연구에서는 My Vocational Situation (Holland, Daiger, & Power, 1980)의 4문항을 이용하여 진로장벽을 측정하였다는 문제가 있다. 진로장벽과 관련 변인의 관계에 대한 연구결과들이 일관성 있게 나타나지 않은 것은 이러한 방법상의 문제들에 기인하는 것으로 판단된다.

이상과 같은 점에 주목하여 본 연구에서는 다음과 같은 관점에서 진로장벽연구를 하고자 하였다.

첫째, 독특한 집단으로서의 여성연구가 보다 일반적이고 보편적인 직업심리학의 지식기반을 확장할 수 있다면(Fitzgerald et al., 1995), 진로장벽연구가 시작단계이고, 연구결과들도 아직 축적되지 못한 현 시점에서는 연구초기의 관심으로 돌아가 여성을 대상으로 진로장벽 연구결과들을 축적할 필요가 있다. 그런데 여성이라는 동질성을 바탕으로 하더라도 그 집단 내에서는 진로발달 단계 및 진로과업에 따라 경험하거나 지각하는 진로장벽의 내용들이 다를 수 있기 때문에 본 연구에서는 연구대상을 여자대학생으로 제한하였다. 대학생은 직업세계에로의 이행을 앞두고 있으므로 진로결과와 진로선택에 있어서 매우 중요한 시기에 놓여있다. 이로 인해 진로 및 취업에 관한 사항은 대학생에게 가장 심각한 고민사항이 되고 있으며(한 정신, 1991), IMF 관리체제 이후 악화된 경제상황으로 인해 대학생의 직업세계 입문이 더욱 어려워지고 있다. 특히, 진로 및 취업과 관련된 문제는 남자대학생보다 여자대학생에게서 더욱 심각한 문제로 대두되고 있기 때문에 본 연구에서는 여자대학생이 지각하는 진로장벽의 내용을 살펴보고자 한다.

둘째, 본 연구에서는 여자대학생이 지각한 진로장벽의 내용을 토대로 하여 진로장벽검사를 개발하고자 한다. 나라마다 문화적 배경과 직업 환경에 차이가 있으며, 그 사회에서 지각되는 진로

장벽의 내용은 그 나라 사람들이 직업에 대해 갖고 있는 의식이나 태도를 반영하는 중요한 자료가 된다. 그러므로 진로상담자들이 실제 상담과정에서 내담자가 지각하는 진로장벽의 내용과 지각양상을 효과적으로 평가할 수 있으려면, 현실에 기반하고, 실제적으로 유용한 검사가 개발될 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 우리 나라 여자대학생이 지각하는 진로장벽의 내용을 문헌조사, 면담, 설문 등을 통해 알아보고, 이를 진로장벽검사로 개발하고자 한다. 그리고 우리 나라 여자대학생이 지각하는 진로장벽의 특징을 확인하기 위하여, 여자대학생을 대상으로 진로장벽검사를 실시한 후, 요인 분석을 통해 우리 나라 여자대학생이 지각한 진로장벽의 요인구조를 밝혀보고자 한다.

본 연구를 통해 여자대학생이 지각한 진로장벽의 내용과 요인구조가 밝혀진다면, 이러한 결과들은 진로상담과정에서 여자대학생 내담자들이 지각하는 진로장벽의 내용과 지각양상을 평가하는데 유용한 정보가 될 것이다. 또한 여자대학생의 진로선택과 진로결정에 미치는 개인, 심리적 장벽과 외적, 환경적 장벽의 영향을 파악하고 그에 대한 개입방안을 고안하는데 중요한 자료가 될 것으로 생각한다.

## 방 법

본 연구는 크게 두 단계로 진행되었다. 첫 번째 단계에서는 여자대학생이 지각한 진로장벽의 내용을 파악하고 이를 진로장벽검사로 개발하였으며, 두 번째 단계에서는 진로장벽검사에 대한 응답을 토대로 여자대학생이 지각한 진로장벽의 요인구조를 확인하였다. 진로장벽 항목을 추출하고 이를 검사문항으로 개발하는 과정 그리고 예비 검사 및 요인 분석 과정에 대한 이해를 돕기

위하여 연구방법을 두 개의 절로 구분하여 제시하였다.

**진로장벽검사의 개발과정**

**대 상**

진로장벽검사를 개발하기 위하여 먼저 진로장벽에 관한 연구문헌과 측정도구를 대상으로 진로장벽 항목을 추출하였다. 그리고 대학생 및 직장인 30명을 면담하였으며, 대학생 260명을 대상으로 지각된 진로장벽의 내용에 대한 설문을 하였다. 마지막으로 문헌연구, 면담, 설문을 통해 개발된 68문항의 1차 예비검사를 남녀 대학생 345명에게 실시하였다(표 1참조).

**연구절차 및 자료분석과정**

여자대학생이 지각하는 진로장벽 항목을 추출하고, 이를 진로장벽검사로 개발하기 위하여 다음의 과정을 거쳤다. 먼저 문헌 연구, 진로장벽 측정도구 분석, 면담, 설문을 통해 진로장벽 항목

들을 수집한 후, 비슷하거나 동일한 내용들을 통합하여 122개의 진로장벽 항목들을 추출하였고 세 명의 전문가들이 우리 실정에 부적합하거나, 포괄적인 항목 21개를 삭제하였다. 그리고 나머지 101개 진로장벽 항목을 대상으로 두 명의 상담전문가가 여러 차례 문항표현을 수정한 후, 72개 문항의 1차 예비 검사 초안을 제작하였다. 이렇게 만들어진 초안에 대해 여섯 명의 전문가들이 타당도를 평정한 결과 네 개 문항이 삭제되었으며, 이를 4점 척도화한 68문항의 1차 예비검사를 2001년 12월 26일부터 약 2주일에 걸쳐 남녀 대학생 345명에게 실시하였다. 마지막으로 1차 예비검사 결과에 대한 문항분석을 통해 두 개 문항이 삭제되었으며, 이를 7점 척도화하여 2차 예비 검사(66문항)로 제작하였다.

**여자대학생이 지각한 진로장벽의 요인구조**

**대 상**

서울과 지방 8개 대학에서 교양강의를 수강하

표 1. 면담, 설문 및 1차 예비검사 표집 인원

구 분	면 담		설문조사	1차 예비검사				총 계
	대학생	직장인		1학년	2학년	3학년	4학년	
남 자	6	7	98	11	32	92	41	287
여 자	9	8	162	18	55	70	26	348
총 계	15	15	260	29	87	162	67	635

표 2. 2차 예비 검사 표집 인원

구분	1학년	2학년	3학년	4학년	총계
인문·사회계열	110	112	64	66	352
이공계열	77	106	82	56	321
사법계열	35	44	79	64	222
총계	222	262	225	186	895

는 1-4학년 여자대학생 895명을 표집하였으며, 표집시 학년과 전공이 고르게 포함되도록 배려했다(표 2 참조).

### 연구절차 및 자료분석

여자대학생이 지각한 진로장벽의 요인구조를 확인하기 위하여 2001년 3월 5일부터 2주일동안 여자대학생 895명에게 7점 척도화된 2차 예비 검사(66문항)를 실시한 후 탐색적 요인 분석을 통해, 해석 가능한 요인의 수(n=7)를 확인하였다. 그리고 요인 수(n=7)를 지정하여 요인 분석을 한 후, 각 요인에 속한 문항의 내용 타당도에 대한 전문가 평정을 거쳐 아홉 개 문항을 삭제한 후, 요인 수를 지정한(a priori) 요인 분석을 실시하였다.

## 결 과

진로장벽검사를 개발하는 과정은 연구방법에 기술하였기 때문에 본 절에서는 주로 여자대학생 진로장벽검사결과에 대한 요인분석과정과 요인구조 및 신뢰도를 중심으로 그 결과를 기술하였다.

### 여자대학생 진로장벽검사의 기술통계치

여자대학생이 지각한 진로장벽검사 문항의 평균은 2.28점에서 4.39점 사이에 분포되어 있었으며, 전체 검사의 평균은 3.55점이었다. 문항의 점수별로 응답 분포를 살펴보면 다음과 같다. 진로장벽으로 인해 자신의 진로목표 실현이 ‘약간 방해받을 것이다’라고 응답한 2.00~2.99점 사이의 문항이 10개, ‘다소 방해받을 것이다’라고 응답한 3.00~3.99점 사이의 문항이 44개, 그리고 ‘꽤 방해받을 것이다’에 응답한 4.00~4.99점 사이의 문

항이 12개였다. 전체 66문항 중 2/3를 차지하는 44개 문항의 응답이 3.00점에서 3.99점(다소 방해받을 것이다) 사이에 분포되어 있었다. 진로장벽 검사가 7점척도로 개발되었다는 점을 고려해 볼 때, 우리 나라 여자대학생의 진로장벽 지각 정도는 높지 않은 것으로 사료된다.

### 요인분석결과

#### 탐색적 요인분석과 내용타당도 평정 결과

여자대학생이 지각한 진로장벽 문항들간의 상관을 탐색하기 위하여 주요인 분석(n=895)을 하였다. 요인 분석시 요인의 수를 정하기 위하여 다음 세 개의 기준을 적용하였다: 고유치 1.0이상 (Kaiser 준거), Cattell의 scree 검증, 요인의 해석 가능성.

66개 문항을 직교 회전하여 요인 분석한 결과 고유치 1이상의 요인은 13개가 추출되었다. scree 검증 결과, 요인 5부터는 기울기가 거의 비슷하게 나타났으므로, 요인 수를 5부터 10까지 지정하고 직교 회전하면서 각 요인에 부하된 문항들이 유의미한지를 살펴보았다. 마지막으로 요인의 해석가능성과 요인구조의 명확성을 기준으로 요인의 수를 정한 결과 7요인 구조가 가장 명확하게 해석될 수 있었다. 요인구조를 정하는 과정에서 요인 부하량 .30을 절단 선으로 하였으며, 1문항(55번 문항)만 어떤 요인에도 부하되지 않아서 삭제하였다. 7개 요인에 할당된 문항의 타당도를 확인하기 위하여 전문가 3인(상담전공 박사학위 소지자)에게 진로장벽의 정의와 요인 명, 그리고 요인의 문항별 구성 내용을 제시한 후, 각 요인에 속한 문항의 타당성을 ‘상중하’로 평정해 주도록 요청하였다. 전문가 3인의 평정결과 ‘하’의 평정을 두 개 이상 받은 8개 문항을 삭제하였다.

표 3. 2차 예비 검사의 요인 행렬

문항	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6	요인 7
A52	.73	.12	.17	.13	.19	-.07	.06
A53	.70	.20	.14	.18	.16	-.07	.06
A64	.69	.20	.24	.23	-.01	.10	.04
A45	.66	.13	.23	.08	.13	.19	.11
A49	.64	.11	.19	.16	.31	.12	.04
A44	.54	.15	.24	.02	.47	-.12	-.11
A41	.53	.28	.01	.15	-.02	.24	.22
A59	.52	-.01	.17	.27	.22	.10	.02
A62	.51	.36	.30	.23	-.24	.01	.03
A66	.50	.07	.01	.21	-.03	.34	.12
A18	.50	.30	.25	.02	.25	-.10	.29
A40	.46	.24	.10	.07	-.16	.13	.30
A51	.45	.25	.29	.09	-.09	-.01	.06
A56	.40	.26	.05	.17	.32	.17	.03
A21	.12	.77	.14	.07	.17	.05	-.04
A42	.27	.69	.15	.21	.07	.12	-.03
A1	-.01	.67	.14	.17	.10	.01	.18
A10	.10	.64	.10	.27	.02	-.03	.25
A37	.20	.62	.05	.22	-.01	.13	.09
A22	.17	.62	.17	-.05	.17	.04	.10
A54	.27	.61	.09	.35	-.05	.21	.15
A20	.20	.57	.25	.16	.25	.05	.04
A34	.20	.51	.16	.30	.25	.10	.13
A26	.19	.39	.18	.03	.13	.17	-.03
A30	.19	.06	.78	.06	.09	.12	.12
A36	.32	.18	.69	.14	-.02	.19	.10
A61	.30	.10	.67	.17	.07	.06	-.13
A19	.06	.14	.66	.09	.09	-.05	.01
A2	.11	.20	.65	.02	.05	.04	.18
A9	.16	.08	.58	.16	.13	.16	.17
A48	.20	.06	.57	.07	.32	.09	-.22
A11	.24	.15	.56	.06	.16	-.03	.40
A24	.24	.33	.47	.10	.17	.14	-.01
A50	.13	.18	.13	.76	.15	.12	.03
A60	.16	.25	.10	.74	.13	.08	-.05
A38	.13	.25	.11	.71	.18	.11	.04
A7	.05	.34	.11	.65	.08	.01	.26
A58	.24	-.02	.04	.45	.03	.08	.05
A43	.33	.14	.12	.44	.20	.10	.02
A14	.22	.26	.09	.42	.35	.02	.20
A23	.31	.36	.13	.42	.28	-.02	-.01
A32	.24	.15	.17	.26	.55	.14	.05
A17	.20	.32	.09	.08	.50	.16	.24
A4	.14	-.01	.13	.27	.48	.27	.13
A3	-.07	.14	.22	.18	.45	.05	.19
A39	.37	.25	.19	.32	.43	.06	.04
A27	-.06	.27	.28	.15	.36	.05	-.11
A35	.29	.30	.21	.17	.04	.65	-.08
A25	.23	.38	.18	.18	.23	.56	-.07
A13	.02	-.13	-.02	-.02	.21	.54	.10
A65	.37	.21	.32	.32	-.16	.53	-.02
A47	.31	.19	.32	.11	.32	.42	-.07
A12	.29	.25	.10	.14	.19	.03	.50
A8	.11	.36	.12	.23	.16	.16	.37
A31	.25	.11	.29	.03	.17	.08	.36
A33	.21	.29	.26	.10	.05	.28	.35
A6	.04	.26	.08	.14	.15	.26	.34
고유치	17.40	3.03	2.32	2.02	1.62	1.52	1.44
설명변량	30.52	5.32	4.08	3.55	2.84	2.67	2.53
누적변량	30.52	35.84	39.91	43.46	46.30	48.97	51.50

주. 요인 부하량이 높은 문항의 순서로 제시함

### 최종 요인구조

총 57개 문항을 대상으로 요인 수(n=7)를 지정하여 직교 회전한 후의 요인행렬과 7개 요인이 설명하는 변량은 표 3에 제시하였다. 표 3을 보면 “요인 1(14문항)”이 30.52%를 설명하고, “요인 2(10문항)”가 5.32%, “요인 3(9문항)”이 4.08%를 설명하는 것으로 나타났다. 이어서, “요인 4(8문항)”가 3.55%, “요인 5(6문항)”가 2.84%, “요인 6(5문항)”이 2.67%, 마지막으로 “요인 7(5문항)”이 2.53%를 설명하였으며, 7개 요인이 전체 변량의 51.50%를 설명하였다.

### 요인-문항간 상관과 신뢰도 분석 결과

진로장벽검사를 타당화하는 마지막 단계로서 문항-요인간 상관, 문항 제거시 요인 신뢰도 계수, 요인별 신뢰도 계수를 산출한 결과 전체적으로 문항-요인간 상관은 .50~.80으로 나타났다(표 4 참조). .50에서 .60미만의 상관을 보인 아홉 개 문항을 제외한 나머지 48개 문항은 그 문항이 속한 요인들과 .60이상의 상관을 보였기 때문에, 각 요인내의 문항들이 상당히 동질적이고, 각 요인에 속한 문항은 그 요인이 측정하는 진로장벽의 내용을 적절하게 반영하는 것으로 보인다.

문항 제거시 요인 신뢰도 계수를 살펴본 결과, 두 문항-13번 문항과 58번 문항-을 제외한 55개 문항에서는 문항 제거시 요인 신뢰도 계수가 낮아지는 것으로 나타났으며, 그 두 문항의 경우에도 문항 제거시 요인 신뢰도 계수가 높아지기는 하였지만 아주 큰 차이를 보이지는 않았다. 따라서 각 요인에 속한 문항들은 비교적 일관성있게 그 요인의 내용을 표현하고 있는 것으로 판단된다.

한편 요인 분석에서는 56번 문항 “내 연고지나 학벌로 인해 직장생활에 불이익이 있다”이 요인 1(차별)에 가장 높게 부하 되는 것으로 나타났지

만, 요인 5(노동시장과 관습의 제약)에도 .30이상으로 부하 되었기 때문에 이 문항에 대한 전문가들의 논의가 있었다. 이에 56번 문항 “내 연고지나 학벌로 인해 직장생활에 불이익이 있다”를 요인 5(노동시장과 관습의 제약)에 포함시킨 후, 문항 제거시 요인 신뢰도 계수와 문항-요인간 상관을 살펴본 결과 문항 제거시 요인 신뢰도 계수는 양호하게 나타났지만, 문항-요인간 상관은 상당히 낮아졌기 때문에(42), 본 연구에서는 처음의 분석 결과대로 요인 1(차별)에 56번 문항을 잔류시키기로 결정하였다.

### 요인의 해석 및 명명

요인 1은 총 14문항으로 구성되었는데, 성차별을 포함하여 여성이 경험할 수 있는 다양한 차별 상황들을 내용으로 하였기 때문에, 요인 명을 “차별”로 정하였다.

요인 2에 속하는 10개 문항은 주로 성격 문제, 부정적 자아개념, 자신감 부족, 실패에 대한 두려움 및 진로 동기의 저하를 내용으로 하는데, 직장 및 사회생활에 필요한 특성이나 기술들이 부족해서 겪는 어려움을 포괄하고 있다고 판단하여 “직장생활에 필요한 개인 특성의 부족”으로 요인 명을 정하였다.

요인 3의 9개 문항은 결혼 및 자녀 양육으로 인한 갈등 및 스트레스에 관한 내용을 담고 있으며, 주로 부모 역할, 배우자 역할, 직장인으로서의 역할을 수행해야 하는데서 오는 어려움을 표현하고 있다고 판단하여, “다중 역할로 인한 갈등”으로 명명하였다.

요인 4에는 진로목표나 진로방향을 정하지 못해서 겪게 되는 미결정 문제를 다룬 4개 문항과 직업에 대한 미흡한 준비사항을 내용으로 하는 4개 문항이 섞여 있기 때문에 “미결정 및 직업 준비 부족”을 요인 명으로 정하였다.



표 4. 요인별 문항의 내용, 신뢰도, 문항 타당도

문항	문항 내용	문항-요인간 상관	문항제거시 요인신뢰도
<b>요인 1(Cronbach <math>\alpha = .90</math>)</b>			
A52	내 성에 대한 사회의 고정관념 때문에 직장에서 처신하기가 곤란하다.	.77	.89
A53	직장분위기(상사 및 직장동료)가 여성의 능력에 대해 편견을 갖고 있다.	.77	.89
A64	직무분담에 있어서 내가 여성이기 때문에 차별을 받는다.	.76	.89
A45	내가 기혼자이기 때문에 차별을 받는다.	.74	.89
A49	내가 여성이기 때문에 취업, 승진, 보수 등에서 불이익을 당한다.	.73	.89
A44	남성위주의 조직사회에서 생활해 나가야 하는 것이 부담스럽다.	.61	.89
A41	연령 때문에 취업이나 직무에 있어서 차별을 받는다.	.67	.89
A59	전통적으로 내 성에 어울리지 않다고 인식된 직업을 구하기가 어렵다.	.57	.90
A62	직장상사나 동료로부터 성적으로 희롱 당한다.	.67	.89
A66	남성들이 주로 하는 분야의 직업(예: 토목기사)을 원하기 때문에 취업이나 직장 생활이 힘들다.	.59	.89
A18	상사가 나의 성에 대해 편견을 갖고 있다.	.65	.89
A40	배우자(애인)의 직장이 바뀌어서 내 직장이나 직무를 바꾸어야 한다.	.55	.90
A51	배우자가 내 진로목표보다 자녀양육을 우선 순위에 두어야 한다고 생각한다.	.58	.90
A56	내 연고지나 학벌로 인해 직장생활에 불이익이 있다.	.57	.90
<b>요인 2(Cronbach <math>\alpha = .89</math>)</b>			
A21	내 성격특성이 직장생활이나 사회생활에 적합하지 않다.	.79	.86
A42	직장에서 대인관계를 잘 형성해 나가지 못해 스트레스를 받는다.	.78	.86
A1	직장생활을 잘 해나갈 자신이 없다.	.70	.87
A10	나 자신에 대해 매우 부정적으로 생각한다.	.72	.87
A37	직장생활을 잘 해나갈 만한 끈기가 없다.	.71	.87
A22	직장생활을 유지할 만한 체력을 갖추지 못하였다.	.64	.88
A54	직장생활을 잘 해나가고자 하는 의욕이 부족하다.	.77	.87
A20	직장생활이 결국에는 실패로 끝날까봐 두렵다.	.72	.87
A34	직장에서 요구하는 기술(예: 의사표현력, 지도력, 의사결정력 등)이 부족하다.	.70	.87
A26	나는 위계적인 직장에서 근무하는 것이 힘들다.	.50	.89
<b>요인 3(Cronbach <math>\alpha = .87</math>)</b>			
A30	자녀로 인해 내 직장생활이 방해받는다.	.80	.84
A36	자녀로 인해 직장에서 어렵게 얻은 기반을 유지하기 힘들다.	.80	.85
A61	부모 역할과 직장인 역할을 함께 수행해 나가기가 어렵다.	.73	.85
A19	어린 자녀를 두고 직장생활을 하는 것에 죄책감을 느낀다.	.65	.86
A2	나의 가사책임과 직장에서의 직무책임을 조화롭게 하기가 힘들다.	.68	.86
A9	결혼 및 출산계획과 진로계획을 조화롭게 하는 것이 어렵다.	.68	.86
A48	나의 모든 역할들(부모, 배우자, 직업인 등)을 잘해나가야 한다는 것이 큰 부담이다.	.64	.86
A11	자녀가 있거나, 자녀를 가질 계획이 있기 때문에 직장에서 차별을 받는다.	.70	.86
A24	가정에서의 스트레스가 내 직장생활에 영향을 준다.	.65	.86

표 4의 계속

문항	문항 내용	문항-요인간 상관	문항제거시 요인신뢰도
<b>요인 4(Cronbach <math>\alpha</math> = .86)</b>			
A50	내가 갖고 싶은 직업이 무엇인지 모르기 때문에 진로를 결정하기 힘들다.	.80	.84
A60	내가 잘 할 수 있는 일이 무엇인지 잘 모르겠다.	.78	.84
A38	나의 진로목표가 불확실하기 때문에 진로계획이 계속 바뀐다.	.79	.84
A7	직업을 통해 내가 바라는 것이 무엇인지 잘 모르겠다.	.74	.84
A58	<b>내가 원하는 직업과 내 대학전공이 다르다.</b>	.53	.87
A43	직장생활을 해 나가는데 필요한 자격증이 없다.	.61	.84
A14	어떻게 취직해야 할 지 방법을 모른다.	.66	.85
A23	직업의 종류와 그 전망 등에 대해 제대로 알고 있지 못하다.	.69	.85
<b>요인 5(Cronbach <math>\alpha</math> = .72)</b>			
A32	지금의 경제상황에서 내가 취업할 수 있을 지 모르겠다.	.71	.66
A17	특별한 인맥이나 배경이 없기 때문에 직업적으로 성공할 것 같지 않다.	.65	.68
A4	국내 경제상황의 변화 때문에 내 진로를 계획하기 힘들다.	.66	.68
A3	직장에서 나를 이끌어줄 만한 선배나 동문을 모른다.	.62	.69
A39	직장에서 승진해 나가는 방법을 모른다.	.69	.66
A27	부모님이나 주변 사람들이 나에게 거는 기대가 너무 높아 부담스럽다.	.54	.72
<b>요인 6(Cronbach <math>\alpha</math> = .74)</b>			
A35	내가 원하는 직장의 보수가 너무 낮다.	.80	.64
A25	내가 원하는 직업의 보수가 낮기 때문에 경제적 어려움이 뒤따를 것 같아 염려된다.	.79	.65
A13	<b>직장에서 필요한 능력에 비해 내가 너무 많은 능력을 갖고 있다.</b>	.52	.78
A65	내가 원하는 직업의 사회적 지위가 낮다.	.74	.69
A47	내가 원하는 직장에서는 승진 기회가 적어 보인다.	.69	.70
<b>요인 7(Cronbach <math>\alpha</math> = .67)</b>			
A12	내가 원하는 직업이 나의 성에는 적합하지 않다는 사회적 통념 때문에 자신감을 잃는다.	.67	.67
A8	나의 신체적 조건이나 외모로 인해 취업시 차별을 받는다.	.65	.62
A31	나는 여성이기 때문에 특정 직업은 나에게 어울리지 않다고 생각한다.	.64	.65
A33	내 직업선택을 애인이나 배우자가 지지해주지 않는다.	.70	.59
A6	내 직업선택을 주변사람들(부모, 친구, 친지 등)이 인정해주지 않는다.	.63	.63

주. 굵은 글씨로 강조한 문항은 문항 제거시 요인 신뢰도 계수가 높아진 문항임

요인 5의 6개 문항 중 2개 문항은 경제상황으로 인해 나타나는 진로계획의 어려움을 표현하고 있으며, 3개 문항은 연고를 중시하는 우리의 직장문화를 반영하고 있다. 이 문항들은 연고를 중

시하는 우리의 관습과 노동시장의 제약을 보여주고 있다고 판단하여 “노동시장과 관습의 제약”으로 명명하였다.

요인 6의 5개 문항은 본인의 기대와 일치하지

않는 직업현실이나 직업에 뒤따르는 결과물에 대한 실망을 나타낸다고 보여지기 때문에, 요인 명을 “기대보다 낮은 직업 전망”으로 정하였다.

요인 7의 5개 문항은 대부분 일하는 여성 및 배우자의 역할에 대한 사회적 고정관념과 그러한 고정관념 때문에 겪게 되는 심리적 갈등을 표현하고 있다고 판단하여 “여성 취업에 대한 고정관념”으로 요인명을 정하였다.

### 진로장벽검사의 기초 통계치와 신뢰도

여자대학생이 지각한 진로장벽 요인들 중 가장 높게 지각되는 진로장벽은 “다중 역할로 인한 갈등(요인 3: 3.86점)”과 “미결정 및 직업 준비 부족(요인 4: 3.86점)”이었으며, “노동시장과 관습의 제약(요인 5: 3.76점)”, “차별(요인 1: 3.65점)”, “기대보다 낮은 직업 전망(요인 6: 3.44점)”, “직장생활에 필요한 개인특성의 부족(요인 2: 3.39점)”의 순서로 진로장벽을 지각하고 있었다(표 5 참조). 그리고 “여성 취업에 대한 고정관념(요인 7: 2.69점)”은 여자대학생이 가장 낮게 지각하는 진로장벽이었다.

각 요인별 신뢰도는 전체적으로 .90에서 .67이었으며, 전체 검사의 신뢰도도 .96으로 나타나 양

호한 값을 보였다(표 5 참조). 각 요인별 반분 신뢰도 계수도 .88에서 .64로 나타났으며, 전체 반분 신뢰도 계수는 .90이었다. 전체 검사 문항의 거트만 반분 신뢰도 계수는 .90, 각 요인별 거트만 반분 신뢰도 계수는 .88에서 .63으로 나타났다.

## 논 의

본 연구에서는 여성이 지각하는 진로장벽의 내용과 지각 정도에 따라 진로선택 및 진로결정과정의 달라질 수 있다는 점에 주목하고, 여성 특히 직업선택의 시점에 있는 여자대학생이 지각한 진로장벽의 내용과 요인구조를 살펴보고자 하였다. 이를 위하여 본 연구에서는 문헌연구, 면담, 설문 등을 통해 여자대학생이 지각한 진로장벽 항목을 추출하였으며, 전문가 평정과 문항 분석과정을 거쳐 66문항의 예비검사를 제작하였다. 그리고 7점 척도로 제작된 예비 검사를 895명의 여자대학생에게 실시하였으며 요인분석을 통해 여자대학생이 지각한 진로장벽의 특징을 살펴보았다.

본 연구의 주요 결과와 논의점을 살펴보면 다음과 같다.

표 5. 진로장벽검사의 기초 통계치와 신뢰도

요 인 명	평균	표준편차	Cronbach α	반분 계수	거트만 반분계수
1. 차별	3.65	1.17	.90	.88	.88
2. 직장생활에 필요한 개인특성의 부족	3.39	1.29	.89	.88	.87
3. 다중 역할로 인한 갈등	3.86	1.15	.87	.87	.86
4. 미결정 및 직업 준비 부족	3.86	1.30	.86	.86	.86
5. 노동시장과 관습의 제약	3.76	1.05	.72	.72	.72
6. 기대보다 낮은 직업 전망	3.44	1.08	.74	.74	.72
7. 여성 취업에 대한 고정관념	2.69	1.16	.67	.64	.63
전체	3.52	1.17	.96	.90	.90

첫째, 우리 나라 여자대학생이 지각하는 진로장벽을 요인 분석한 결과 7개의 하위요인들-차별, 직장생활에 필요한 개인 특성의 부족, 다중 역할로 인한 갈등, 미결정 및 직업 준비 부족, 노동시장과 관습의 제약, 기대보다 낮은 직업 전망, 여성 취업에 대한 고정관념-이 추출되었다. 7개 요인 중 5개 요인들-차별, 직장생활에 필요한 개인 특성의 부족, 다중 역할로 인한 갈등, 미결정 및 직업 준비 부족, 기대보다 낮은 직업 전망-은 Swanson과 Daniels(1995b)의 연구에서 성 차가 확인된 7개 요인-자신감 부족, 중다 역할 갈등, 성 차별, 자녀와 진로 요구사항 간의 갈등, 부적절한 준비, 의사결정 상의 어려움, 진로에 대한 불만족-과 요인의 내용이 비슷하게 나타났기 때문에 여자대학생이 지각하는 진로장벽의 내용에 범 문화적인 유사성이 있다고 추론할 수 있다.

이러한 범 문화적 유사성은 다음의 결과에서도 나타났다. 여자대학생이 지각한 진로장벽요인 중에서 “미결정 및 직업 준비 부족” 요인에 대한 지각정도가 가장 높았으며(3.86점), “여성 취업에 대한 고정관념” 요인에 대한 지각정도가 가장 낮게 나타났다(2.69점). 이러한 경향성은 Swanson 등(1996)의 연구결과와 일치하는 것이다. 이들(Swanson et al., 1996)은 진로장벽검사를 사용한 진로장벽연구의 결과들을 비교하였는데, 대부분의 연구에서 “부적절한 준비” 요인에 대한 지각 정도가 가장 높고, “의미 있는 타인의 불인정” 요인에 대한 지각 정도가 가장 낮게 나타났다. 요인 명과 요인의 내용이 동일하지는 않지만, 요인 7(여성 취업에 대한 고정관념)에는 “의미 있는 타인의 불인정”과 관련된 문항이 포함되어 있음을 고려해볼 때, 진로장벽 요인에 대한 지각양상에는 범 문화적인 공통점이 있다고 해석할 수 있다.

이상의 5개 요인들 외에 요인 5(노동시장과 관습의 제약)와 요인 7(여성 취업에 대한 고정관념)

은 본 연구에서 독특하게 나타난 요인들이었다. 이 두 요인들은 우리의 경제현실과 사회 문화적 특수성을 반영하는 요인으로 판단되며, 여자대학생만을 대상으로 연구하였기 때문에 여성의 시각에서 동질적인 내용들이 하나의 요인으로 묶여지게 된 것으로 생각된다.

둘째, 요인분석을 통해 나타난 7개 요인들에는 우리 나라 여자대학생의 직업의식이나 직업에 대한 태도를 추론할 수 있는 정보들이 담겨 있기 때문에 특징적으로 나타난 진로장벽을 중심으로 그 의미와 시사점을 살펴보도록 하겠다.

먼저 제 1요인으로 차별, 또는 차별에 대한 내용이 추출되는 것은 여성이 지각한 진로장벽에 대한 연구에서는 거의 공통적으로 나타나는 현상으로서(Betz, 1994; McWhirter et al., 1998; Swanson & Daniels, 1995b; Swanson & Tokar, 1991b), 현실적으로 여성이 가장 절감하는 내용이라 할 수 있다. 우리 나라 대부분의 여자대학생은 여성의 낮은 취업률이 여성에 대한 사회적 차별 때문이라고 인식하고 있었으며(임선희, 1994), 여성취업 장애요인에 대한 조사에서도(통계청, 1998), 20세에서 29세 사이의 여성은 사회적 편견, 차별적 관행 및 제도를 가장 큰 장애요인으로 지각하는 것으로 나타났다. 실제로 1995년 남자 대졸자의 32.2%가 50대 기업에 들어간 반면, 여자 대졸자는 5.8%만이 50대 기업에 취업하였고, 연도와 출신학과에 관계없이 여자의 취업률은 남자 취업률보다 15-20% 정도 낮게 나타나고 있다(김태홍, 1997). 따라서 여자대학생을 대상으로 한 진로상담에서는 취업이나 보수, 직장생활에서의 차별 등의 문제를 어떻게 감수, 극복, 대처할 것 인지의 문제를 상담과정에서 다루어야하며(김계현, 1995), 성 차별을 비롯해서 각종 차별에 대한 감정의 문제도 다루어질 필요가 있음을 시사한다.

이와 함께 “다중 역할로 인한 갈등”으로 명명

된 요인 3의 내용도 여자대학생 상담과정에서 중요하게 다루어줄 필요가 있다. 이 요인 3(다중 역할로 인한 갈등)은 7개 진로장벽 요인 중에서 가장 높게(3.86점) 지각되는 요인으로 나타났는데, 이는 많은 수의 여자대학생이 결혼생활과 직장생활을 병행하게 될 때, 현실적으로 여러 가지 어려움에 직면해야 한다는 사실을 지각하고 있음을 보여주는 것이다. 통계적으로 살펴볼 때도 우리나라 여성 취업 곡선이 전형적인 M형 분포를 보인다(통계청, 1998)는 사실은 다중 역할로 인한 여러 어려움이 커다란 진로장벽으로 작용하고 있다는 사실을 시사하는 것이다.

한편, 상담자들이 “다중 역할로 인한 갈등”요인을 다루는 과정에 있어서 신중한 자세를 취할 필요가 있다. 왜냐하면 이를 내담자 개인의 문제로 환원시켜 다룰 것인가 아니면 사회 구조적 문제와 연관지어 다룰 것인가의 방향설정에 따라 내담자의 대처 양식과 그에 대한 정서적 반응이 달라질 수 있기 때문이다. Card, Steel과 Abeles(1980)의 연구에 따르면 여성 직업인의 성취에 영향을 주는 가장 큰 요인은 “배우자를 비롯한 의미 있는 타인의 지원과 지지”였다. 다시 말해, 여성의 장기적인 직업 성취를 위해서는 여성을 둘러싼 외부환경으로부터 어떻게 지원과 지지를 확보해 나갈 것인가의 문제를 신중하게 고려해야 한다는 점을 시사하는 것이다. 따라서 진로 상담자들은 내담자 특히 여성 내담자들과 진로상담을 할 경우, 내담자가 주변의 지원을 이끌어 낼 수 있도록 협상력, 문제 해결력을 신장시켜야 할 것이다. 즉, 내담자가 처한 맥락에서 활용 가능한 자원을 이끌어내고, 자신의 진로행동을 지원할 수 있도록 주변 환경을 조성해 나가는 방안을 고안하고, 계획하도록 조력해야 할 필요가 있다.

“직장생활에 필요한 개인특성의 부족”으로 명명한 요인 2에는 개인 내적 장벽 또는 태도 장벽

으로 분류될 수 있는 내용들이 포함되어 있다. 요인 2의 문항들을 살펴보면, 성격 문제, 대인관계 문제, 자아 개념 문제, 실패에 대한 두려움, 기타 정서적 문제 등이 망라되어 나타나고 있는데, 이러한 내용들은 전통적으로 심리상담에서 다루어온 주요 문제 영역이라 할 수 있기 때문에 다른 장벽요인-주로 외적 장벽에 속하는 요인들에 비해 진로 상담자들이 보다 쉽게 개입할 수 있는 부분이라 할 수 있다. 따라서 여자대학생을 대상으로 한 진로 상담 및 진로 지도를 강화할 필요가 있으며, 대학생의 자기 이해 및 대인 기술능력의 향상을 도모하기 위해, 직업적 정체감 확립을 원조하는 프로그램의 개발과 보급을 위해 상담자들의 노력이 경주되어야 할 것이다.

“기대보다 낮은 직업 전망”으로 명명한 요인 6에는 직장의 낮은 보수, 지위 및 승진 기회 등의 문항이 부하 되었다. “기대보다 낮은 직업전망” 요인을 여성들만 진로장벽으로 지각하는 것은 아니다. 하지만 여성의 직업 선택과정에서 자아 효능감 기대보다 결과 기대가 중요한 역할을 담당하게 된다(Lent et al., 1994)는 사회인지이론의 가정을 고려해 본다면 여성의 입장에서는 “기대보다 낮은 직업전망” 요인이 더 크게 지각될 수도 있을 것이다. 전통적으로 여성의 비율이 높은 직업 다시 말해, 여성 취향적인 직업은 타 직종에 비해 보수도 적을뿐더러, 사회적 지위도 높지 않다. 그리고 여성에게는 차별적인 보수체계와 승진체계가 적용되는 경우가 많기 때문에, 원하는 직업에 취업한 이후의 후속적인 결과물들(예를 들어, 보수, 지위, 승진 기회)이 부정적으로 지각될 경우, 진로선택을 망설일 수 있으며, 취업이후의 직업적응이 방해받을 수 있다. 따라서 고학력(예를 들어, 대졸 이상) 여성이 다른 진로장벽에 비해 “기대보다 낮은 직업 전망”을 크게 지각하는 경우에는 그들의 진로선택과 진로행동이 다르

게 나타날 수도 있다는 점을 상담자들이 인식할 필요가 있다.

“노동시장과 관습의 제약”으로 명명된 요인 5에는 불안정한 현재의 경제상황과 연고를 중시하는 우리 사회의 문화적 배경을 담고 있는 문항들이 부하 되었다. 물론, 남녀 모두 연고주의와 관련된 진로장벽의 영향을 받고 있다는 것은 자명하지만, 성에 따라 연고주의의 영향이 다르게 나타날 수도 있다는 점을 고려해볼 필요가 있다. 예를 들어, 남성의 경우 연고주의를 매개로 일단 관계망을 형성하게 되면, 진로진전과정이 보다 쉬워지게 되고, 연고주의를 매개로 한 ‘끌어주기’ 현상이 진로진전을 쉽게 할 가능성이 있다. 반면에 여성은 이러한 관계망 만들기에서 배제되기 쉬우며, 남성 중심적인 직장문화에 존재하는 “보이지 않는 유리벽(glassceiling)”이 진로진전과정을 방해할 수 있다. 따라서 여자대학생이 지각한 진로장벽의 하위요인으로 나타난 “노동시장과 관습의 제약” 요인은 여자대학생이 우리 사회의 관행이나 문화적 특성으로 인해, 자신들의 취업과 취업 이후 직업적응 및 진로진전과정이 방해받을 수 있다는 점을 지각하고 있음을 시사한다.

“여성 취업에 대한 고정관념”으로 명명된 요인 7에는 성 역할 고정관념, 의미 있는 타인의 불인정 그리고 신체나 외모에 대한 차별을 내용으로 하는 다섯 개의 문항이 부하 되었다. 요인 7의 문항들은 여성 특히 직장을 갖고 있는 여성에 대해 사회적으로 부과하고 있는 고정된 이미지나, 선입견 등을 표현하고 있다. 특히 31번 문항 “나의 신체적 조건이나 외모로 인해 취업시 차별을 받는다”가 “차별(요인 1)”에 부하 되지 않고, “여성 취업에 대한 고정관념(요인 7)”에 부하된 것은 여성의 직업생활에 대한 사회전반의 고정관념을 잘 반영하는 결과라 할 수 있다.

여직원을 직장의 꽃으로 보는 우리의 직장문화

로 인해 상당수의 직장에서 신체적 조건이나 외모를 고용조건으로 제시하고 있다. 물론 신체조건이나 외모에 대한 차별을 금지하는 규정을 만들어 놓기는 하였지만, 취업전문지 ‘리쿠르트’가 기업체 인사담당자를 대상으로 실시한 설문조사를 보면 여직원 면접시 외모가 영향을 끼친다는 응답이 71.4%로 나타났는데(가지 않은 길 편집부, 1997), 이는 아직도 관행이 변하지 않고 있음을 보여준다. “여성 취업에 대한 고정관념”은 여성으로 하여금 적극적으로 진취적으로 진로를 선택하고 계획하지 못하게 하며, 소극적이고 보수적인 진로선택을 유도하는 측면이 있을 것이다.

셋째, 본 연구에서는 우리 사회에서 지각되고 있는 진로장벽을 여러 방법을 통해 추출하고, 이를 토대로 57문항의 진로장벽검사를 개발하였다. 요인분석을 통해 추출된 7개 진로장벽 요인들이 전체 변량의 51.5%를 설명하고 있는 것으로 나타나 요인구조를 정의하기 위해서는 최소한 40-50%의 설명변량을 넘어야 한다(Gorsuch, 1983)는 기준을 충족하고 있었으며, 각 요인에 대한 신뢰도 분석 결과는 이 검사가 우리 나라 여자대학생이 지각하는 진로장벽의 내용과 지각정도를 파악하는데 좋은 도구로 활용될 수 있음을 보여준다.

본 연구에서 개발된 진로장벽검사는 표준화된 진단도구가 아니기 때문에 전체 모집단과 비교해서 진로장벽 지각 정도의 과소 여부를 판단할 수는 없다. 하지만 진로상담이나 연구에서는 개인별로 일곱 개 요인별 점수를 도표화함으로써, 내담자가 더 많이 지각하는 진로장벽 영역과 적게 지각하는 진로장벽의 영역들을 확인해볼 수 있을 것이다. 진로 상담 영역에서는 평가가 곧 개입과정이 되는 경우가 많기 때문에, 상담과정에서 이 검사문항들을 자료로 하여 진로상담을 전개해볼 수도 있다. 예를 들어, 내담자가 현재 고려하고 있거나 선택을 망설이는 직업들을 죽 나열하게

하고, 이 장벽 목록을 토대로 직업별로 하나씩 장벽의 발생 가능성과 극복 가능성을 탐색해나가는 방안도 고려해볼 수 있다. 하지만 이러한 평가과정이 내담자가 안고 있는 진로 문제에 대한 이해와 공감으로 끝나서는 안 될 것이다. 상담을 통해서 내담자가 지각하고 있는 진로장벽을 포괄적으로 파악하는 과정에서, 내담자는 자신이 놓인 환경적 맥락을 보다 선명하게 확인할 수 있고, 그에 대해 보다 신중하게 고려할 수 있어야 한다. 그리고 여러 진로장벽에 대해 내담자가 갖고 있는 비합리적 신념이나 결과 기대 등을 점검하고, 장차 자신이 경험할 수 있는 진로장벽들을 그려본 후, 그에 대한 대처방안들을 미리 고려해보도록 상담을 진행해야 할 것이다. 이러한 여러 작업을 통해 내담자가 향후에 겪을 수 있는 여러 부정적인 영향을 줄일 수 있으며, 이후의 갈등 정도도 상당부분 축소될 수 있을 것이다. 또한 내담자가 지각하는 진로장벽과 관련해서 여러 가지 정보들이 수집될 필요도 있다. 왜냐하면 동일한 진로장벽이라 하더라도 내담자의 인지, 정서, 대처양식에 따라 지각되는 진로장벽의 강도와 지각의 양상이 달라질 수 있기 때문이다. 사회인지적 진로이론(Lent et al., 1994)의 가정에 제시된 것처럼, 지각된 진로장벽은 진로흥미, 진로목표, 진로행동을 증대할 수 있으므로, 개인의 진로선택 및 진로결정과정에서 어떠한 진로장벽들이 어느 정도 지각되었는지를 확인하고, 진로장벽들에 대한 내담자들의 합리적이고 현실적인 평가 여부를 상담 중에 가늠해야 할 것이다. 내담자의 진로장벽에 대한 인지, 정서적 반응과 대처행동을 평가하고, 그에 대한 효율적인 대안들을 모색해보려는 진로상담과정에는 London(1997)의 진로장벽 대처 모델이 유용하게 활용될 수 있을 것으로 생각한다.

본 연구의 결과가 여자대학생을 위한 진로상담

실제 및 연구에 주는 시사점과 의의는 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 본 연구를 통해서 여자대학생이 지각하는 진로장벽요인으로 나타난 일곱 개의 요인-차별, 직장생활에 필요한 개인특성의 부족, 다중 역할로 인한 갈등, 미결정 및 직업 준비 부족, 노동시장과 관습의 제약, 기대보다 낮은 직업 전망. 여성 취업에 대한 고정관념-을 살펴보면 심리적 요인으로 분류될 수 있는 것은 한 개 요인에 불과하며 나머지 6개 요인은 사회, 환경적 요인과 개인과 사회의 상호작용으로 인해 나타나는 요인 들임을 알 있다. 이는 여성의 진로선택 및 진로결정이 단순히 개인 심리적 요인으로만 설명될 수 없다는 사실을 입증하는 결과라 할 수 있다. 따라서 진로 상담과정에서 내담자들이 지각하는 내적, 심리적 장벽과 함께 외적, 환경적 장벽의 영향을 평가해야 할 필요성을 제시하였는데 본 연구의 의의가 있다.

둘째, 본 연구에서는 여성을 위한 진로상담에서 지각된 진로장벽의 중요성을 부각시킴으로써, 새로운 시각에서 여성을 대상으로 한 진로상담연구를 하였다는 점에서 그 의미가 있으며, 본 연구를 통해서 여성 진로상담 연구가 보다 활성화 될 수 있는 계기를 마련하였다고 생각한다.

셋째, 본 연구에서는 문헌조사 외에 면담, 설문 을 통해 실제 여자대학생이 지각하는 진로장벽의 내용을 확인하였으며, 이를 진로장벽검사로 개발 함으로써, 진로상담자들이 상담 현장에서 쉽게 활용할 수 있는 도구를 제작하였다는 점에서 중요한 의미가 있다.

본 연구는 다음과 같은 몇 가지 제한점을 갖고 있다.

첫째, 본 연구에서는 해석의 편리함 때문에 직 교회전방식으로 요인분석을 실시하였지만, 추출된 요인들간의 상호상관이 높은 편이기 때문에

다른 분석방법(예를 들어, 사회회전이나 교차 요인분석)을 사용했을 경우에는 요인구조가 다르게 나타날 수도 있다. 또한 본 연구에서 개발된 진로장벽검사에 대한 준거 타당도 검증을 하지 못하였으며, 다른 표집을 대상으로 한 교차 타당화도 실시하지 못하였다.

둘째, 본 연구에서 표집한 여자대학생의 진로결정상태나, 진로계획에 따라 응답의 결과가 달라질 가능성이 있다. 또한 학년별, 전공별 표집인원이 달라 연구결과의 대표성을 제한할 수 있다.

셋째, 본 연구에서는 여자대학생의 진로계획이나 진로목표 실현을 방해할 수 있는 내적, 외적 장벽들을 확인하고자 하였지만, 결과적으로 연구된 것은 '지각된' 진로장벽이었기 때문에 연구의 도와 연구결과간에 간극이 존재할 수 있다.

마지막으로, 본 연구의 결과를 토대로 여자대학생을 대상으로 한 효과적인 진로상담 및 후속연구를 위한 제언을 하고자 한다. 우선 여자대학생이 자신의 진로선택 및 진로결정과정에서 어떠한 진로장벽들을 지각하고 있는지 그리고 진로장벽의 지각과 진로선택의 관계는 어떠한지를 상담 중에 면밀히 파악해야 하며, 이를 상담자료로 활용해야 할 것으로 보인다. 이때 상담자들은 여성 내담자의 직업적 성취와 직무 만족을 어렵게 하는 진로장벽을 극복할 수 있는 자신의 능력을 인식하게 하고, 그에 대한 능력신장(empowerment)을 촉진한다는 목적 하에 진로장벽들을 평가해야 하며, 합리적이고 현실적인 진로장벽 지각에 초점을 맞춘 상담전략을 모색할 필요가 있다. 이와 함께 협상력, 진로장벽 대처능력, 문제 해결력 등을 신장시킬 수 있는 프로그램도 개발되어야 하며, 그러한 프로그램의 내용에는 결혼과 직장생활 유지에 필요한 여러 가지 문제들(예를 들어, 협조적인 배우자의 선택 및 가사 문제의 조정, 육아 문제 해결 등)을 예상하고, 그에 대한 대안과 해결책을

고려할 수 있는 내용을 포함해야 할 것이다.

## 참고문헌

- 가지 않은 길 편집부 (1997). 그 많던 여학생들은 어디로 갔는가. 서울: 가지 않은 길.
- 고향자 (1992). 한국 대학생의 의사결정 유형과 진로결정수준의 분석 및 진로결정 상담의 효과. 숙명여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김계현 (1994). 상담심리학의 최근 경향. 한국심리학회지: 상담과 심리치료, 6(1), 142-170.
- 김계현 (1995). 적용 영역별 접근 상담심리학. 서울: 학지사.
- 김창대 (1999). 대학에서의 진로 상담의 과제와 전망. 한국 진로 상담학회 연차대회 발표 논문, 부산.
- 김태홍 (1997). 고학력 여성인력의 활용과 정책 방향. 대학교육, 85, 19-24.
- 이현주 (1998). 진로 의사결정에 영향을 미치는 요인 분석. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 임선희 (1994). 여자대학생 생애 준비교육 실태 조사. 여성연구, 44, 45-64.
- 임선희 (1996). 여자대학생 취업 현황과 취업 확대방안. 학생생활연구, 21, 40-50, 충남대학교 학생생활연구소.
- 임용자 (1994). 성 역할 관련요인이 여대생의 진로결정에 미치는 영향. 홍익대학교 대학원 박사학위논문.
- 한정신 (1991). 한국대학생 문제진단검사 개발연구. 학생생활연구, 17, 1-53, 숙명여자대학교 학생생활지도연구소.
- 통계청 (1998). 한국의 사회지표.
- Astin, H. S (1984). The meaning of work in



- women's lives: A psychopsychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*, 12, 117-126.
- Betz, N. E. (1994). Basic issues and concepts in career counseling for women. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career counseling for women* (pp. 237-261). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Orlando, FL: Academic Press.
- Bowman, S. L. (1988). *An examination of the career development of black students*. Unpublished doctoral dissertation, Southern Illinois University.
- Card, J. J., Steel, L., & Abeles, R. P. (1980). Sex differences in realization of individual potential for achievement. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 1-21.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Farmer, H. S. (1976). What inhibits achievement and career motivation in women? *The Counseling Psychologist*, 6, 12-14.
- Faver, C. A. (1983). Women, career orientation, and employment. *Psychology of Women Quarterly*, 8, 193-197
- Fitzgerald, L. F., Fassinger, R. E., & Betz, N. E. (1995). Theoretical advances in the study of women's career development. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research and practice* (pp. 67-110). Mahwah, NJ: Erlbaum Associates.
- Forrest, L., & Mikolaitis, N. (1986). The relational component of identity: An expansion of career development theory. *Career Development Quarterly*, 35, 76-88.
- Fouad, N. A. (1994). Annual review 1991-1993: Vocational choice, decision making, assessment, and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 125-176.
- Gilligan, C. (1982). *In a difference voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Gottfredson, G. D. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.
- Harmon, L. W. (1977). Career counseling for women. In E. Rawlings & D. Carter (Eds.), *Psychotherapy for women*(pp. 81-106). Springfield, IL: Thomas.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Lent, R. W., Brown, S. T., & Hackett, G. (1994). Monograph: Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance, *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. T., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis, *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- London, M. (1997). Overcoming career barriers: A model of cognitive and emotional processes for realistic appraisal and constructive coping. *Journal of Career Development*, 24(1), 25-38.
- Lott, B. (1985). The potential enrichment of social/personality psychology through feminist research and vice versa. *American Psychologist*, 40, 155-164.

- Lucas, M. S., & Epperson, D. L. (1990). Types of vocational underdecidedness: A replication and refinement. *Journal of Counseling Psychology, 37*, 382-388.
- Luzzo, D. A. (1996). Exploring the relationship between the perception of occupational barriers and career development, *Journal of Career development, 22*(4), 239-248.
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 124-140.
- McWhirter, E. H., & Hackett, G. (1993, August). Causal models of career commitment and aspirations of Mexican-American high-school girls. *Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association, Toronto, Canada.*
- McWhirter, E. H., Hackett, G., & Bandalos, D. L. (1998). A casual model of the educational plans and career expectations of mexican american high school girls, *Journal of Counseling Psychology, 45*(2), 166-181.
- McWhirter, E. H., Torres, D., & Rasheed, S. (1998). Assessing Barriers to Women's Career Adjustment. *Journal of Career Assessment, 6*(4), 449-479.
- O'Brien, K. M., & Fassinger, R. E. (1993). A causal model of the career orientation and career choice of adolescent women, *Journal of Counseling Psychology, 40*(4), 456-469.
- Russell, J. E., & Rush, M. C. (1987). A comparative study of age-related variation in women's views of career in management. *Journal of Vocational Behavior, 30*, 280-294.
- Savickas, M. L. (1995). Current theoretical issues in vocational psychology: Convergence, divergence, and schism. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (2nd Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (pp. 1-34). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum associates.
- Slaney, R. B. (1980). An investigation of racial differences on vocational variables among college women, *Journal of Vocational Behavior, 16*, 197-207.
- Swanson, J. L., & Daniels, K. K. (1994). *The relation of perceived career Barriers Inventory-Revised*. Unpublished raw data, Southern Illinois University.
- Swanson, J. L., & Daniels, K. K. (1995a). *The relation of perceived career barriers to self esteem, self-efficacy, and locus of control*. Unpublished manuscript, Southern Illinois University, Carbondale.
- Swanson, J. L., & Daniels, K. K. (1995b). *The Career Barriers Inventory-Revised*. Unpublished manuscript, Southern Illinois University, Carbondale.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991a). College students' perception of barriers to career development, *Journal of Vocational Behavior, 38*, 92-106.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991b). Development and initial validation of the career barriers inventory. *Journal of Vocational Behavior, 39*, 344-361.
- Tien, H. S. (1998, August). Development initial validation of Chinese Career Barriers Inventory, *Paper presented at the Annual Meeting of the America Psychological Association, San Francisco, LA.*
- Vonderacek, F. E., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

원 고 접 수 일 : 2001. 12. 21

수정원고접수일 : 2002. 2. 18

게 재 결 정 일 : 2002. 2. 28

## The Factors of Career Barriers Perceived by Female College Students

Eun-Ryung Sohn

Kay-Hyon Kim

Seoul National University

The aim of present study is to identify the factor structure of career barriers perceived by female college students. After developing the Career Barriers Inventory for female college students with 66 items, the inventory administered to 895 female college students. The researcher did exploratory factor analysis and reviewed the Eigen value and scree test and did a priori factor analysis with 7 factor solution. The experts evaluated the content validity. After that, 9 items were deleted and 7 factors were extracted from the factor analysis. 7 factors are consists of 1) Discrimination, 2) Lack of personal quality 3) Multiple role conflicts, 4) Indecision and Occupational unpreperation, 5) Job market and Conventional constraints, 6) Low expectation of occupational prospect, 7) Stereotypes of Women employment. The factor structure were well reflected characteristics of career barriers perceived by Korean female college students. The reliability of factors and item-factor correlations were acceptable. In addition, the theoretical implications and practical meanings were discussed.

*Key Words* : career barriers, career guidances, career counseling, Career Barriers Inventory, female college students