

신규 여성 박사들의 경력개발에 관한 탐색적 연구 -교육계열 전공자를 중심으로

김효선

이화여자대학교 경영대학 국제사무학과

Explore Career Development of Female Recently Obtained Doctoral Degree in Education

Hyosun Kim

Dept. of International Office Administration, College of Business, Ewha Womans University

요약 본 연구는 우리나라 교육계열 전공 여성 박사의 학교와 직장의 진로성취과정에서 겪는 진로개발 및 진로장애를 탐색하는데 그 목적이 있다. 연구의 목적을 수행하기 위하여 최근 5년 이내의 교육계열 전공 여성 박사 42명을 대상으로 질적 연구를 진행하였다. 그 결과 교육계열 여성 박사들은 교수와의 학술활동을 통해서 자신의 진로개발에 영향을 가장 많이 받고 있었으며 둘째, 직장 내에서 유리차호과를 경험한 것으로 나타났다. 셋째, 결혼이라는 것이 기혼 및 미혼 여성 박사 모두 진로개발 시 장애요인이라고 인식했다. 기혼은 자신의 가정과 육아에 대한 책임감과 미혼은 유교적 가치관 속에서 사회적 약자로 인식하고 있었다. 이러한 다양한 경험들은 여성 박사들에게 진로개발을 저해하는 요인으로 나타났지만 주변인의 지지와 자신의 자아실현에 대한 강한 목표의식은 진로장애를 타개하는 방편으로 나타났다. 본 연구는 여성 박사의 진로개발에는 다양한 관점에서의 맥락이 여성의 진로개발에 영향을 주는 것으로 발견되었다. 여성 박사를 위한 진로지도는 학생들의 요구와 사회 변화에 따라 유동적이고 다각적인 방향에서 접근 하는 것이 필요하다.

주제어 : 고학력 여성, 직업가치관, 진로개발, 경력장애, 여성고용정책

Abstract The purpose of the present study is to explore the career development barriers of female doctoral degree holders in education. The study occupied in-depth interview with 42 female doctoral degree holders in education. The results were as followed; First, academic advisor highly influenced the career development female doctoral degree holders through their academic activities. Second, they had experiences regarding glass ceiling effect in workplace. Third, marriage was a critical issue for both of the married and single female doctoral degree holders. Fourth, family and relatives' support positively impact on their career will, and also their strong career goal was beneficial way to break their career barriers. Also, the study suggested contextual factor was very significant on career behavior of female doctoral degree holders. Therefore, policy maker, scholars, and students should have strong attention to female students' career guidance and development in various way. The results of the study discussed in relation to the existing literature, with reference to women's career development and career barriers, and then implication for the future research were suggested.

Key Words : Highly Educated Female, Career Value, Career Development of Women, Career Barriers of Women, Female workforce policy

Received 5 October 2013, Revised 7 November 2013

Accepted 20 December 2013

Corresponding Author: Hyosun Kim(Ewha Womans University)

Email: hyosunk@ewha.ac.kr

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ISSN: 1738-1916

1. 서론

우리나라의 고학력화는 이미 Organisational for Economic Cooperation and Development(OECD)국 중에 최고 순위를 유지하고 있으며¹⁾ 대학졸업 비율(OECD, 2013)과 석사과정의 여학생 비율(50.7%)은 남학생 대비 거의 동률이며, 고학력화는 박사학위 취득생의 증가로도 이어지고 있다(표 1 참조). 특히 여성들이 선호하는 교육 계열의 전공에서는 2005년도를 기준으로 여성의 박사학위취득률이 남성을 앞지르고 있다(교육통계연보, 2005-12).

학교 울타리 안에서는 남성과 여성의 교육기회의 평등과 더불어 학력의 형평성이 어느 정도 이루어지고 있지만, 대졸 이상 고학력 여성인력의 활용률이 최하위 이고(OECD, 2008) 교육에 대한 투자대비 회수율 역시 최하위에 속하고 있다(OECD, 2013). 인적자본이론(Human Capital Theory)에 따르면 교육에 투자할수록 더 많은 임금과 고용기회를 얻어야 하지만 우리나라 고학력 여성 특히, 박사학위를 소지한 여성들에게는 해당이 되지 않았다. 고위 공무원 여성비율은 2.1%(오시영·문미경, 2009), 취업률은 남성 박사학위자보다 낮게 나타났으며 대졸들의 취업평균치보다 약 2%가량 높게 나타났을 뿐이다²⁾. 고용된 박사 중 임시직 비율이 남성 박사(3%)에 비하여 여성 박사(19%)가 매우 높고 평균 임금도 남성박사의 76%에 불과하다(신선미·김종숙·임후남, 2010). 여성 박사의 경우 우리나라 노동시장에 가치적인 의미 뿐 아니라 실질적인 측면에서도 기여하는 바가 크지만(임정준, 2010) 최고학력의 우수 여성 인력들은 자신의 역량을 발휘하지 못한다는 것을 알 수 있다. 이것은 개인에게나 국가에게 많은 손실을 가져다주고 있다. 그럼에도 불구하고 여성 박사들의 진로개발이나 진로장애에 대한 심각성이나 구체적인 방안은 미비한 실정이다.

국내 고학력 여성의 경력개발에 관한 연구는 연구의 대상에 대한 접근은 주로 대학(교) 졸업이상과 대학원이

상으로 나누어서 살펴볼 수 있었으며, 연구의 내용에 있어서도 주로 고학력 여성들의 경력단절과 재취업(고혜원, 2008; 김영경, 2007; 송승현·이영민, 2009; 윤혜경, 2008; 이인원·강인성·조연숙, 2012; 장서영·안서영, 2007; 최윤정·김계현, 2007), 경력개발요구조사와 재교육(김정란·전혜숙, 2006)에 초점을 맞추고 있다.

박사학위자를 대상으로 진행한 연구들은 여성 과학 인력의 해외 박사학위의 취득의 과정과 국내유입경로 및 해외체류에 관한 인적자원의 이동적 접근과(진미석 외, 2006; 이수영·진미석·이영민, 2008)의 연구와 교수노동시장에서 여성 박사들의 교수직 임용시 면접에 관한 암묵적 차별과 편견에 관한 연구(김정미·김경근, 2003)의 연구가 있다. 김정미와 김경근의 연구(2003)은 여성 박사들은 교수임용 시 가장 큰 영향을 주는 것은 연구업적과 인간관계 기술로 보았다. 학자로서의 역할과 전통적 여성으로서의 역할의 병행이 위의 두 가지 기술을 개발하기에 취약점을 가지고 있다고 보고했다. 국내의 고학력관련 여성의 경력개발은 여성의 학교에서 직장으로 연계되는 과정에서의 진로개발의 관점보다는 사회문제로서의 경력단절여성의 재취업에 관련된 연구들이 주안점 이었다. 따라서 여성 박사의 진로개발 및 진로장애에 관한 연구는 미비한 실정이다.

국외가 국내보다 여성 박사의 경력개발을 다양한 관점에서 연구해오고 있다. OECD는 2005년부터 박사학위 소지자의 직업경로(Careers of Doctorate Holders: CDH)에 관한 연구를 지속적으로 수행해 오고 있으며 미국의 경우 1920년부터 박사취득 후 고용에 관한 종단적인 조사연구인 박사취득자 조사(Survey of Earned Doctorate: SED)³⁾를 매년 실시해오고 있다. 이를 통해서 자국의 유능한 인재로서 박사인력의 진로개발에 대한 종단데이터의 수집 뿐 아니라 그 데이터를 연구자들에게 개방해오고 있다. 학문분야에서는 주로 과학 및 공학계열 여성 박사에게 관한 연구가 많았다(Hatchell & Aveling, 2008; Hasse, 2002; Zalevski & Swiszcowski, 2009). Austin(2002)은 박사학위 취득예정자를 미래 교수직의 대상자로서 대학과 교수들이 함께 진로개발을 지원할 필

1) OECD의 연간 간행물인 Education at Glance의 2009-2013년 도까지 6년간 우리나라는 36개국 중 연령대별 구분(25-34, 55-64)과 상관없이 1위를 차지하고 있음.

2) 2012년도 기준 교육통계연보는 남성 박사학위 취득자의 77%가 취업했으며 여성 박사학위 취득자의 60%가 취업한 것으로 보고하였다. 2012년도 기준 대졸자의 취업률은 약 59%으로 여성 박사학위 취득자와 1%차이가 난다.

3) 1920년대 당시 the Doctorate Records File(DRF)이었으나 현재 Survey of Earned Doctorate(SDR)로 명칭이 바뀌었다. SED는 SDR의 부속연구(second survey)로 박사학위자의 진로계획 및 노동력과 연구력에 대한 종단연구이다.

요가 있으며 교수직 외의 전문적인 직업인으로써의 역할에 대한 훈련도 동시에 이루어져야 한다고 지적하였다. 그들의 학업 뿐 아니라 졸업 후 진로개발과 사회화와 다음세대를 위한 준비대상으로 진로지도가 필요하다고 보았다. Hatchell과 Aveling(2008)은 과학 분야의 여성 박사과정생 및 여성 박사를 대상으로 직장에서의 여성이기 때문에 갖는 차별적 경험들에 대해서 연구하였다. Seierstad와 Healy(2012)는 비교교육적 관점에서 덴마크, 노르웨이, 스웨덴의 스칸디나비아 국가의 고등교육 내에서 여성의 불평등에 대해서 연구하였다. 스칸디나비아 3국은 비슷한 지리적 배경을 가지고 있지만 각 국가마다의 문화적 차이로 고등교육 내에서 여성이 느끼는 진로개발 및 진로장애는 다르다고 보고하였다. 여성 박사의 진로개발에 대해서 나라 고급인력의 양성으로서 측면에서의 관점, 한 여성의 진로발달의 측면에서의 관점, 문화적 차원에서 다양한 각도에서 탐색하는 것이 필요하다.

국내 박사학위 여성, 즉 최고 학력의 소지자들에 대한 초기 직업선택과 진로개발에 관한 연구는 미비하며 특히 구체적인 전공분야에 관한 것들은 주로 이공계 쪽에 치우쳐져 여성들이 선호하는 전공에 대한 연구는 더 더욱 부족한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 교육계열 분야의 박사학위를 소지한 여성들의 직업선택에 있어서의 선택기준을 직업가치관을 통해서 살펴보고 그들의 경력개발의 장애를 탐색하는데 그 목적이 있다. 교육계열 여성 박사들의 진로개발에 대한 심층적인 이해를 통하여 교육계열 뿐 아니라 여성 박사의 전반의 진로지도와 진로개발을 위한 논의와 여성 정책에 대한 기초적인 정보를 제공해줄 수 있을 것으로 기대된다.

2. 이론적 배경

2.1 우리나라 여성의 박사학위 취득현황 및 취업실태

우리나라에서 여성의 박사학위 졸업자는 지속적으로 증가하고 있다. 2000년에 20%였던 여성의 박사학위 취득자의 비율은 2010년, 10년 사이 11%상승하였으며 2010년 이후 연간 1%씩 꾸준히 증가하고 있다. 그러나 취업률의 경우에는 2010년 이후 60%이하로 하락하였다. 남, 여 모

두 2000년대에 비하여 2010년 이후에 박사학위 취득자가 꾸준히 증가한 것에 비하여 취업률은 감소하였다(표 1 참조).

(Table 1) Graduation & Employment Rate of Doctoral Degree Holder(2000-12)
units: person(%)

	Doctoral degree holder				Employed			
	M (A)	F (B)	% ¹⁾	Total (C)	M (D)	% ²⁾	F (E)	% ³⁾
00'	4,883	1,258	20	6,141	4,109	84	974	77
05'	6,368	2,234	26	8,602	5,721	90	1,927	86
10'	7,643	3,451	31	11,094	5,783	76	1,921	56
11'	7,958	3,687	32	11,645	6,024	76	2,018	55
12'	7,655	3,721	33	11,376	5,909	77	2,225	60

Source: Annual Educational Statistics(1999-2012)

1): Graduation rate of Female doctoral degree holder=(B)/(C)*100

2): Employment rate of male doctoral degree holder=(D)/(A)*100

3): Employment rate of female doctoral degree holder=(E)/(B)*100

(Table 2) Graduation & Employment Rate of Doctoral Degree Holder in Education (2000-12)
units: person(%)

	Doctoral degree holder				Employed			
	M (A)	F (B)	% ¹⁾	total (C)	M (D)	% ²⁾	F (E)	% ³⁾
00'	132	92	41	224	115	87	67	73
05'	179	201	53	380	166	93	186	93
10'	236	356	60	592	192	81	236	66
11'	259	400	61	659	205	79	283	71
12'	247	456	65	703	196	79	289	63

Source: Annual Educational Statistics(1999-2012)

1): Graduation rate of Female doctoral degree holder=(B)/(C)*100

2): Employment rate of male doctoral degree holder=(D)/(A)*100

3): Employment rate of female doctoral degree holder=(E)/(B)*100

표 2는 본 연구의 주요 대상자들이 속한 교육계열⁴⁾의 박사학위 취득자수와 취업자의 명수 및 취업률을 보여주고 있다. 여성의 박사학위 취득자는 2000년, 41% 대비 10년 후인 2010년에는 60%로 약20%가량 상승하였고 2012년 65%로 2년 사이 5%가 다시 증가하는 등 교육계열의

4) 교육통계연보는 교육계열에 공학교육, 교육학, 사회교육, 언어교육, 예체능교육, 유아교육학, 인문교육, 자연계교육, 초등교육학, 특수교육학을 포함하고 있다.

박사학위 취득자는 <표 1>에서 나타나는 전체 여성 박사학위 취득자수의 증가율 보다 더 빠른 속도로 상승하였다. 이에 반하여 박사학위 취득자 수는 2000년도 92명으로 남성박사학위 취득자 132명 보다 저조하였지만 2005년도에는 교육계열 여성 박사학위 취득자수가 201명으로 남성 박사학위 취득자를 앞서기 시작하여 2012년도 기준 교육계열 여성 박사학위 취득자는 456명으로 남성 247명에 비해 약 2배 가깝게 학력이 성장하였다. 그러나 성별 박사학위 취득자 대비 취업률은 남성은 79%, 여성은 63%로 취득자의 증가율을 따라가지 못하고 있다(표 2 참조).

2.2 여성의 경력개발

여성과 남성은 경력개발에 있어 선호하는 학업 및 직업의 유형과 직업적 가치에 있어서 차이를 보이고 있다. 여대생들은 남성보다는 교육 및 인문 사회서비스 영역에 직업적 선호도를 나타내며 남학생들보다 사람들과 함께 하는 직업이나 직업적 가치역시 타인과 관계 속에서 찾으려 하고 내연적 가치를 더 선호하는 것으로 나타났다(Morgan, Isaac, & Sansone, 2001). Bronstein과 Black의 연구(1986)는 졸업 전과 졸업 후를 비교하여 연구를 진행한 결과 여학생과 남학생의 졸업전 역량 및 교수의 학생에 대한 평가는 차이가 나타나지 않았다. Mau와 Bikos(2000)는 전국단위의 종단연구 데이터를 사용하여 여학생과 남학생들의 경력개발에 관하여 연구를 진행한 결과, 고등교육을 받는 여학생들이 남학생들보다 오히려 강한 교육적 직업적 전망을 가지고 있었다고 보고하였다. 그러나 여성들이 자신들의 교육적, 직업적 전망에 비해 덜 벌고(less lucrative) 덜 권위 있는(less prestigious) 직업을 선택하고 있다고 지적하면서 그 주된 이유는 많은 여성들은 자신의 가정과 가족의 책임감에 때문이라고 보고하고 있다(Cook, Heppner, & O'Brien, 2002). 기혼여성과 미혼여성은 결혼이라는 새로운 경험을 통해서 직업에 대한 태도 및 전망이 변화하고 Lent(2005)가 언급하듯이 인간의 직업적 전망과 선택에 있어서는 맥락적인 요소가 중요하게 영향을 미치기 때문이다.

송현주(2009)는 교육을 통해서 여성들의 일상에서의 의미를 주체적으로 만들고 정체성을 확립하는 것을 강조하였다. 첫째는 일상에서 일어나는 모든 것들의 의미들을 여성 자신이 만들고 정의 내릴 수 있어야 한다는 것이

다. 예를 들어 '어머니는 어떠해야 한다.' 또는 '여성은 어떠해야 한다.'라는 개인의 담론을 외부가 아닌 여성 자신이 만들고 정의내릴 수 있어야 한다는 것이다. 둘째, 여성이 자신의 사회적, 가족 내 위치(position)를 스스로가 의미와 가치를 정의하여 정체성을 확립하는 것이 중요하다. 여성 스스로 자신들의 활동반경을 제한하는 것들 예를 들어 가정과 사회 일을 모두 잘해야 하는 슈퍼맘(Supermom)이 되어야 한다고 하기 보다는 자신의 사회적, 개인적 위치와 관계를 인식하고 이끌어 나갈 수 있는 의식적인 힘을 키우도록 해야 하며 그 자리에서 의미를 만드는 것이 자신의 정체성을 확립하는 중요한 요인이라고 보고 있다(송현주, 2009). 콕삼근(1999)은 포스트모던 여성주의적 관점을 통해 여성은 기존의 사실이나 사건들이 여성을 스스로 주체적으로 다른 위치에서 볼 수 있는 것이 중요하며 학교교육을 다른 시각에서 읽고 재조명하며 학교교육을 넘어 사회적 경험을 자신만의 관점에서 재해석하고 정신적인 연대를 쌓을 수 있는 교육적 관점이 필요하다고 지적하였다.

3. 연구 방법

3.1 연구의 대상

본 연구에서는 고학력 여성의 진로개발 및 진로장애를 탐색하기 위하여 국내에서 박사학위를 취득한 후 5년 이내의 참가자 42명을 대상으로 조사하였다. 대상의 선정은 연구자가 연구에 적합한 조건의 대상자를 소개의 소개를 받아 계속적으로 연구대상의 표본으로 선택을 하는 스노우볼 샘플링(snowball sampling)으로 모집단에 속하는 연구대상을 찾기 어려울 때 유용하게 사용할 수 있는 기법이다(성태제·시기자, 2010).

연구 참여자의 평균 연령은 39세로 나타났고 대학 교원이 28명 연구원이 14명 회사원이 10명이었다. 연구 참여자의 박사 수학 연한은 평균 5년으로 나타났다. 미혼인 참여자는 19명 기혼인 참여자는 23명이었다. 비정규직은 27명 정규직은 15명이다.

3.2 분석방법

본 연구는 연구의 목적을 수행하기 위하여 첫째 문헌 연구를 통해서 국내의 여성 박사취득자 및 취업률의 동

향 및 관련연구들을 분석하였다. 국내의 경향성을 파악하기 위하여 국제지표로서 OECD 자료를 활용하고 국내의 여성 박사 취득자 및 취업자의 동향은 교육통계연보의 자료를 사용하였다. 최근 경향성을 알기 위해서 검색년도를 2000년도 이내로 하여 조사하였다. 여성의 경력개발 관련 이론과 고학력여성의 경력개발에 관한 선행연구를 고찰하기 위하여 국내·외 학술지, 그리고 국내박사학위 논문을 중심으로 조사하였다.

두 번째 연구방법으로는 교육계열 여성 박사에게 심층인터뷰를 실시하였다. 응답자들의 기초정보 외에 박사과정 시, 박사과정이후 진로개발에 대한 인식에 대하여 심층 인터뷰를 진행하였다.

심층 인터뷰는 2013년 3-6월 달에 걸쳐 3회에 걸쳐서 실시되었다. 1회 면담 시 약 1시간 30분에서 2시간가량 소요되었다. 연구 참여자의 동의를 사전에 받아 인터뷰 내용을 녹음하였고 전사자료 외에 연구자가 인터뷰시의 내용을 별도로 작성하여 현장에서의 느낌 및 반구조화된 인터뷰 질문 외에 추가적인 사항들에 대해서 참조할 수 있도록 별도로 작성하였다. 심층인터뷰의 분석방법은 영역코딩과 중심개념 코딩을 사용하여 실시하였다. 영역코딩에서는 각 개인의 사례 안에서 영역을 설정하고 합의를 도출하는 과정을 진행하였다. 영역코딩은 가장 정밀한 방법으로 정보를 구분하는 방법을 찾았다고 느낄 때까지 진행하며 구분할 수 없는 정보의 경우는 제외하거나 새로운 영역을 추가하여 분석하였다(Hill, Thompson, Williams, 1997). 중심개념 코딩은 사례의 각 영역을 핵심적인 내용으로 요약한 것으로 이를 위하여 영역코딩 자료를 가지고 각 영역에 내포된 핵심적인 중심내용이 무엇인지를 재코딩 하였다. 본 저자의 분석결과를 교육상담전공 교수 2인과 박사과정 수료자 1인이 재분석 및 분석결과 비교를 통하여 분석결과에 대한 신뢰도를 검토하였다. 연구 참여자의 평균 연령은 39세로 나타났고 대학 교원이 28명 연구원이 14명 회사원이 10명이었다. 연구 참여자의 박사 수학 연한은 평균 5년으로 나타났다. 미혼인 참여자는 19명 기혼인 참여자는 23명이었다. 비정규직은 27명 정규직은 15명이다.

3.3 연구도구

심층인터뷰를 위한 연구도구는 연구자가 문헌검토를 통해 반 구조화된 면접 프로토콜을 사용하였다. 면접문

항은 연구 참여자의 기초정보(연령, 현재 직장 및 직위, 결혼유무, 박사 수학 연한)외에 박사과정 시 진로개발과 진로장애를 학교, 개인적 측면, 박사과정 후 직장, 개인적 측면에서 면접 프로토콜을 작성하였다. 내용타당도를 위하여 교육학전공 박사학위 소지자 2명이 면접 프로토콜을 검토하고 그 결과를 바탕으로 연구자가 수정하였다. 직업가치관의 경우, Nevil과 Super가 1996년 개발한 직업가치관 척도를 보여주고 그 중에서 가장 가치 있게 생각하는 직업의 유형을 5개를 선정하게 한 뒤 선정 및 선호사유를 물어보았다.

4. 분석 결과

4.1 직업적 가치관

신규 여성 박사들의 직업가치관을 비교한 결과 사회에 기여하거나 지식을 추구하는 것이 전반적으로 높게 나타났다. 미혼여성과 기혼여성 간에는 직업가치관에 있어서 선호도의 차이를 나타내었는데 미혼여성의 경우 직업으로 수행하는 일들이 사회에 기여하는 것을 최우선 가치로 여기었으며 기혼여성의 경우 일을 통해서 지적인 자극을 받고 지적인 영역을 넓히는 것을 더 선호하고 있었다. 미혼여성은 일의 특성으로 많은 사람들을 만나고 일을 통해 자신이 주도적인 권력, 의사를 결정하고 자신의 행동을 결정할 수 있는 일들을 선호하였고 일을 수행하는데 있어서 자신 스스로가 느끼는 즐거움이 자주 일어나는 직업을 선호하고 있었다. 미혼여성이 주로 직업을 통해서 느끼는 사회적인 심리적인 만족감에 가치를 부여한다면 기혼여성들의 직업의 일의 특성 즉, 직업의 정규직 여부나 급여의 정도, 자신의 스케줄대로 일을 조정이 가능한지의 여부 및 일이 비교적 타인이 함께 작업하기 보다는 독립적이고 스스로 작업하는 직업을 선호하는 것으로 나타났다. 기혼여성들은 육아와 가사 일에 대한 병행으로 일로부터 오는 보람이나 만족감보다는 자신의 삶과 일의 조화에 보다 중점을 두고 있었다. 신규박사들의 미혼여성과 기혼여성의 직업가치관을 비교한 것은 표 3과 같다.

<Table 3> Career value of Female Recently Obtained Doctoral Degree

Units: (Persons, %)

Single	Married
1) Help society-do something which contributes to improving the world we live in(8, 33.3%)	1) Knowledge-Engage in the pursuit of knowledge and understanding(9, 39.1%)
2) Knowledge-Engage in the pursuit of knowledge and understanding(4, 16.7%)	2) Help society-do something which contributes to improving the world we live in(5, 21.7%)
3) Work with others-wok as a team member toward common goals(3, 12.5%)	3) Security-be assured of keeping my job and receiving satisfactory compensation(3, 13.0%)
4) Work mastery-become an expert in whatever work I do(2, 8.3%)	4) Time freedom-be able to work according to my won schedule(3, 13.0%)
5) Excitement-experience a high degree of excitement in the course of my work(2, 8.3%)	5) Work alone-project by myself, with limited contact with others(3, 13.0%)

직업이라는 것이 삶과 떨어질 수 없는 부분이고 기혼 여성은 좀 더 현실적으로 작업에 대해서 선택하고 있으며 이로 인하여 느끼는 상실감도 가지고 있었다. 때로는 심리적불안감으로 직업에 대한 만족도가 떨어지는 것으로 나타났다. 자신이 오랜 시간 동안 공부해온 분야에서의 인정이라는 것이 사회적 지위로 연결되지 못하는 것이 가사와 육아에 원인이라고 생각하는 것이 자신의 가정에 대해서도 직업적 만족에 있어서도 만족감을 가져다주지 못하고 있었다.

“애가 둘이다 보니 자연스럽게 좀 더 시간적으로 여유 있고 규제가 덜한 직장으로 옮기게 되었어요. 시간은 좀 더 자유로운 것은 사실이지만 급여가 적고 비정규직이라서 잘 한 선택인지 걱정도 되고 박사한 것이 좀 아깝다라는 생각도 들어요. 개인적인 삶도 직장도 지금은 만족을 떠나 둘 다 현상유지만 겨우 한다는 기분이에요. 성취감도 적고 그래서 그런지 불면증도 요즘 생기구요.”

신규 여성 박사들은 어릴 때부터 월등하지 않아도 자신의 영역에서 어느 정도 사회적으로 가족들에게 인정을 받고 개인적으로 성취감을 느꼈던 사람들이 박사취득 후 사회적 인정의 강도가 사회에서 적고 직업적 지위가 비정규직일수록 보수가 적을수록 상대적 박탈감을 느끼는

것으로 보고하였다. 특히 미혼여성보다는 가정이 있는 여성들이 삶과 직장의 균형과 유지를 위하여 보다 탄력적이고 유연적인 업무환경과 혼자서 관장할 수 있는 일들을 선호하였다. 미혼의 여성은 가정에서 자유로운 만큼 오히려 사람들과 함께 일하는 것을 선호하고 일의 즐거움들을 추구하는 편이었다. 미혼 신규 박사들은 직장을 통해 얻을 수 있는 외연적 가치 중 금전적인 것에는 상대적으로 적은 관심을 보였다.

4.2 박사과정 내에서 경력개발

학교에서 진행하는 박사과정 학생을 위한 진로개발관련 활동은 모두 없다고 밝혔다. 지도교수와의 유대관계를 통해서 진로 및 졸업 후의 직장에 대한 영향력이 크다고 밝혔으며 학부생의 경우 대학평가에 취업률이 들어가다 보니 각 학교마다 임용고시를 보는 것보다 오히려 취업을 권장하고 있으며 상대적으로 대학원생을 위한 체계적인 진로 및 경력관련 프로그램은 미비한 것으로 들어났다. 선배와의 멘토링의 관계도 조직적으로 구성되기 보다는 전공별 모임이나 지도교수와의 관계가 학생들의 진로개발에 영향을 주는 경우가 많았다. 대부분의 응답자들은 지도교수가 남학생과 여학생을 구별하지 않고 경우에 따라 여학생들을 배려하는 지도교수도 있다고 언급하였다.

“지도교수님들, 특히 사범대라서 그런지 여학생들도 일단 많고 학생들에게 다른 계열 교수님들보다 세심한 것 같아요. 학생들에게 관심도 많고. 그러다보니 남자, 여자 구별하는 교수님들은 없어요.”

학교 내에서의 특별한 경력장애로 느껴지는 사항은 없었으며 학교차원에서 박사과정에 대한 배려 및 학회차원에서의 박사과정생과 기존 학자들 간의 유대관계를 원하는 경우가 많았다. 학회의 활동이 졸업 후 학술네트워킹의 형성 및 진로설정에 도움이 된다고 믿고 있었으며 교육기관에서 롤모델로서 학교 내에 여성교수들의 임용과 승진과정은 학생들에게 진로개발 및 직업에 대한 전망에 영향을 주고 있었다.

학회 활동 외에 박사과정 때의 프로젝트 및 연구관련 경험들이 진로개발에 도움이 되었다고 언급한 응답자들이 있었다. 박사과정 시 학회활동을 통해서 학문적 네트워

킹을 만들고 교수와 했던 프로젝트를 통해서 연구관심영역을 결정하게 되거나 졸업 후 취업으로 연계되기도 하였다. 학교에서의 경험이 박사과정 학생들에게 경력개발에 도움이 되었다. 따라서 학교에서 제공되는 경험의 기회보다는 학문적 영역 안에서의 경험과 체험들이 그들의 경력개발과 진로에 대한 전망을 형성하는데 주요한 역할을 하고 있었다.

4.3 직장 내에서의 경력장애

연구 참여자들은 박사 과정 시 체득하지 못한 것들을 직장생활에서 새롭게 체험하게 되었다. 직장에서 관리직으로 진급이 남성 동료들 보다 어려울 것이라고 느끼거나 가정일과의 타협을 위해서 자신의 진급의 선을 어느 정도 규정하고 있는 경우도 있었다. 또한 직장 내의 롤모델이 부족한 것도 여성 박사들이 자신의 직장 내에서 진로를 개발하는데 장애가 되는 요인 중 하나였다. 특히, 학교 및 연구소가 아닌 기업체에 다니고 있는 신규 여성 박사들에게는 현직장이 입사이후 10년 이상 일하기 어렵다고 답변하였다. 박사를 마치고 대다수 과장급으로 입사하고 있었으며 차장 이상의 진급을 하기에는 어려울까라는 부정적인 진로전망을 가지고 있었고 이것은 그들의 경력장애 중 가장 큰 요인으로 작용하고 있었다. 회사 내에서도 진급하는 사례가 거의 없으며 경력개발 프로그램이 존재하지만 승진자를 대상으로 진행하기 때문에 그 혜택을 받기 어려울 것이라고 믿고 있었다. 오히려 대다수의 기업체에 종사하고 있는 응답자들은 조직내에 전직제도 및 관련 교육프로그램이 있었지만 기업체 관련 직종으로의 이직보다는 정년이 보장되고 안정적인 학교교원으로 옮기기를 희망하고 있었다. 일에 대한 부담감이나 일에 대한 흥미가 없다가 보다는 직장 내에서 승진의 기회가 주어지지 않을 것이라는 유리천장효과(glass ceiling effect)가 그들의 경력장애의 주요 원인으로 작용하고 있었다.

“지금 과장 3년차인데 차장까지가 저에게 최대치라고 생각하거든요. 상사 모두 남자가요. 물론 계열사에 여자 이사님도 계시지만. 그 분은 말단 사원부터 입사했고 전 박사하고 바로 과장 1년차로 들어온 거니깐 쉽지는 않을 것 같아요. 그 전에 다른 곳으로 옮겨야 할 텐데 그게 가장 어려운 부분이 예요. 일이 많고 피곤하기도 하지만 언

제까지 내가 여길 다닐 수 있을까 하면 불안하기도하고.”

학교에서 재직하는 교원의 경우 유리천장효과에 대한 인식은 적은편이었고 오히려 시간관리가 유용하다고 인식하고 있었다. 기혼이든 미혼이든 졸업 후 직장 내에서의 상황은 학교만큼 평등한 기회의 보장이 되지 않는 곳으로 인식되었다. <표 4>의 결과에서 보여지듯이 미혼 여성과 기혼여성 모두 과부화된 시간관리의 어려움을 경력개발의 장애로 인식하고 있었는데 기혼여성은 가사와 육아에 대한 책임 때문이라면 미혼여성은 미혼이기 때문에 조직으로부터 기혼여성에 비하여 더 많은 일을 부담하고 있다고 언급하였다. 미혼이든 기혼이든 과부화된 일과 자신의 삶에서의 일들에 관한 시간이 부족하다고 느끼고 있었다. 미혼여성의 경우 직업수행과 앞으로의 경력개발에 있어서 자신의 조언을 얻을만한 멘토가 부족하다고 언급하였고 응답자 중 미혼여성은 기혼여성에 비하여 비정규직이 비율이 높아서인지 비정규직 미혼여성의 경우 급여가 자신의 학력에 비해서 적다고 지적한 응답자들이 많았다. 자신의 경력을 개발할 동기 및 자신감이 부족하다고 생각하는 응답자들이 많았다. 그러나 기혼여성의 경우는 직무관련 경험이 부족하고 가족의 문제로 인하여 자신의 경력을 개발할만한 여력이 없다고 응답하였다. 기혼여성은 미혼여성에 비하여 안정에 대한 욕구가 강하였다. 직업가치관에서도 보여주듯이 경력장애를 묻는 질문에서도 자신이 쌓아놓은 것들이 새로운 도전에 의해서 실패할까봐 조바심을 내는 경우도 있었다. 미혼여성에 비해서는 직업선택 및 경력개발에 있어서 안정지향적인 태도를 보였다.

<Table 4> Career Barriers of Female Recently Obtained Doctoral Degree

Units: (Persons, %)

Single	Married
1) time management (7, 28.98%)	1) time management (9, 39.1%)
2) mentoring/ lack of advising (4, 16.7%)	2) lack of work-related experience (4, 17.4%)
3) financial support (3, 12.5%)	3) family issues(4, 17.4%)
4) lack of motivation (2, 8.3%)	4) fear of failure (3, 13.0%)
5) lack of self-confidence (2, 8.3%)	5) work-life balance(2, 8.6%)
5) work-life balance (1, 4.1%)	

4.4 개인적 측면에서의 경력개발

4.4.1 결혼, 여성으로서의 한계와 딜레마

결혼 유무와 상관없이 여성들은 졸업 후 시간이 지날 수록 직업적 의지, 즉 자신의 경력에 대해서 높은 전망을 유지하고 수행해 나가기에 어려움을 토로하였다. 그 중 나이가 증가함에 따라 자신감을 상실하고 도전정신과 불안감을 가지고 있었다. 기혼여성의 경우, 주로 자녀의 양육문제로 인하여 자신의 학문적·직업적 의지가 줄어들고 자신감이 실추되는 경우도 많았다. 아이의 양육이 여자가 차지하는 몫이 크다보니 가정의 대소사에서 발생하는 일들 중 자녀가 아프거나 또는 자녀의 성적이 저하되는 경우 엄마로서의 역할을 방치했다는 죄책감을 가지고 있기도 하였다. 여성들은 가정의 역할을 위해서 자신의 직업적 전망을 본인의 능력보다 낮게 설정하는 경향이 나타났다. 여성 박사들에게는 안정적인 사회적 경제적 기대를 반영하고 있다. 이는 위에서 언급한 직업가치관과 일치하는 부분으로 기혼여성은 미혼여성에 비해서 직업의 성격뿐 아니라 직업의 시간적 유동성과 안정성을 중요하게 여기고 있었다.

“사실 아이나 남편을 많이 챙기고 하는 스타일도 아니고 다른 친구들에 비해서는 집안일을 많이 하지도 않아요. 그런데 뭐랄까 항상 뭔가 해야 한다는 심리적 책임감이 있는 것 같아요. 엄마로서 부인으로서 잘해야 한다는 생각은 있는데 그러지도 않으면서 뭔가 맘엔 항상 달려 있는 것 같은 느낌이랄까요.”

미혼여성의 경우는 오히려 미혼이기 때문에 노동시장에서 소외될 것이라는 불안감을 가지고 있었다. 서류전형이나 면접에서 여성의 경우 결혼여부가 주된 관심사 중 하나라고 생각하고 있었고, 미혼이라는 것이 미혼남성들보다 사회적인 취약점이 된다고 생각하고 있었다. 미혼에 대한 암묵적인 사회적 편견은 일종의 사회적 차별 현상으로 볼 수 있다. 면접 시 또는 타인으로부터 결혼에 관한 명시적인 또는 암묵적인 편견과 차별이 있었다는 것은 여성 박사들이 진로관련 활동이 심리적 위축감을 갖게 한다고 보고하였다.

“고학력에 미혼이라고 하면 사람들이 ‘드세다’ 라던가 뭔가 독할 것 같은 인상을 갖나 봐요. 주변에서도 서류심

사 때 미혼이면 떨어진다 고들 했었거든요. 주변에서의 그런 말들이 떨어진 주요 원인이라고 생각하지는 않지만 면접 때 여러 가지 생각이 들고 불안하거든요.”

결혼이 미혼이든 기혼여성이든 진로개발의 딜레마, 즉 장애가 되는 이유는 여성으로서 사회적 역할에 대한 이해가 남성중심의 조직문화 및 조직구조의 가치와 상충하고 있기 때문이다. 대다수의 연구 참여자들은 미혼이든 기혼이든 혼인상태에 대한 회의를 경험하였으며 이러한 경험은 참여자들의 진로포부를 낮추는 계기가 되기도 했다. 응답자들은 구직시장의 어려움이 현재 국가경제에 대한 위기의식보다는 대학 및 기업체에서 여성에 대한 임용 및 채용 시 보이지 않는 차별에 있다고 말했으며 이것이 자신들이 졸업 후 어떤 직업을 가져야 하는지에 대한 방향과 직업결정의 어려움으로 이어지고 있다고 언급하였다. 이는 사회인지 이론적 입장에서 맥락의 영향력이 진로개발 시 관련행동에 영향을 주는 것으로 보여 진다.

4.4.1 여성 박사의 희망, ‘새로운 나’

위의 사례와는 반대로 적극적으로 자신의 진로를 개발한 경우도 있었다. 같은 전공이 아님에도 가능성이 보이는 곳으로는 목표의식을 갖고 적극적으로 행동하는 것에는 나에 대한 믿음과 나의 위치(position)에 대한 새로운 해석의 시도가 여성들의 진로개발에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다.

“논문주제가 회사 내 교육과 관련된 내용이 있어서 경영대에도 지원을 했어요. 경영대는 전공이 경영학이 아니더라도 좀 열려있다고도 해서요. 일단은 지원하고 보자라는 생각이 컸고요. (중략) 물론 망설임도 많았어요. 경영대에서 내가 어떻게 살아남을 수 있을까. 하지만 일단 어디든 자리 잡는 것이 중요하고 할 수 있다고 스스로 암시를 준 것 같아요. 지금도 그렇고요.”

가정의 지원과 지지는 여성 박사의 진로개발에 유의미한 영향을 주고 있었다. 감정적 지원은 참여자에게 자신의 진로장벽이 있음을 알지만 묵묵히 수행할 수 있는 버팀목이 되었다. 또한, 장벽을 깨뜨릴 수 있는 또 하나의 힘은 바로 자기 스스로 만들어 노력하고 긍정적으로 보려는 힘에서 온다는 것을 알 수 있었다. Super는 진로발

달과정을 자아실현의 과정으로 해석하였는데 연구업적의 개수나 경력도 중요하지만 자신의 진로에 대한 긍정적인 태도와 지속적인 노력은 참자아를 실현하는 과정이라고 해석할 수 있을 것이다. 신규 여성 박사들은 남성 중심적 가치관이 잔존한 사회에서 지속적으로 자신의 진로목표와 경력개발을 향해서 노력하고 있었다. 계속해서 사회는 변화하고 있고 그 변화의 힘은 개인의 강력한 의지에서 나오고 있었다.

“공부한 것을 후회한 적이 요즘은 많아요. 할머니가 제가 시집못간 것이 엄마가 저를 박사 만들어서 그렇다고 말씀하시거든요. 내가 하고 싶어서 했는데…….(중략)……. 그래도 얼마나 오빠가 응원해주거든요. 그러니까 버틸 수 있는 것 같기도 해요...(중략).. 졸업한지 3년째이고 앞으로 2년은 좀 더 해보려고요. 버티게 하는 힘은 저 자신이죠“.

5. 결론 및 논의

본 연구는 신규 여성 박사를 대상으로 학교에서 졸업 후 직장으로 연계되는 과정에서의 진로개발과 진로장애를 탐색하고자 하였다. 특히, 여성의 박사학위 취득률이 높지만 남성에 비해서 취업률이 낮은 교육계열 여성 박사를 연구의 대상으로 선정하였다. 스노우볼 샘플링을 기초로 총 42명의 교육계열 여성 박사를 대상으로 심층면담을 통해서 자료를 수집하고 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 신규 여성 박사의 직업가치관은 미혼과 기혼간의 차이가 나타났다. 미혼여성의 경우 사회에 기여할 수 있고 일을 통해서 지식을 추구하고 타인과 함께 일하며 즐거움을 추구하는 반면 기혼여성의 경우 지적인 영역을 넓히고 사회에 기여하며 동시에 직업의 안정성과 일의 독립성을 좀 더 추구하는 것으로 나타났다. 이는 미혼여성과 기혼여성간의 직업가치관의 차이는 같은 직업군이라고 해서 유사하다기 보다는 자신의 삶과 사회적 위치를 반영하고 있는 결과라고 보여 진다.

둘째, 학교기관 자체에서 진행되는 진로개발의 경험보다는 교수와의 학회활동이나 프로젝트관련 활동을 통해서 진로 및 경력을 개발하고 있었다. 학교 내에서의 교수와의 관계 속에서 여성이기 때문에 겪는 차별은 크게 없

는 것으로 나타났지만 신규 여성 박사들은 학교보다는 오히려 학회처럼 동일 전공 내에서의 유대관계를 더 중요하게 생각하고 있었다.

셋째, 회사에 재직 중인 신규 여성 박사의 경우 진로장애, 특히 유리천장효과를 경험하고 있었다. 남성을 선호하고 남성위주의 직장분위기 등은 진로 성취 후 여성 박사들이 중요하게 경험하는 내용이자 진로장애으로 나타났다. Bain과 Cummings(2000)이 유리천장효과는 조직의 구조를 반영하고 있는 결과라고 지적한 것처럼 기존 학교 및 산업체의 구조가 남성 중심적 구조를 가지고 있기 때문에 여성 박사들은 소외될 수 없으며 이런 환경 속에서 경력개발 및 진로에 대한 전망은 소극적으로 나타났다.

넷째, 직장 내의 경력개발의 장애요소로서 미혼 여성 박사와 기혼 여성 박사 모두 시간관리의 어려움을 느끼고 있었다.

다섯째, 교육계열 여성 박사들은 결혼이라는 것이 기혼과 미혼 여성 두 집단 모두 진로개발의 장애로 인식하고 있었다. 기혼여성은 여전히 가정과 일의 양립이 어렵고 직업관련 선택에 대한 압박으로 다가올 수 있다. 다른 한편으로는 미혼 여성 역시 결혼을 하지 못한 것이 진로성취 과정에서 장애로 인식하고 있었다. 유교 문화적 사회에서 여성이 30, 40대 나이에 결혼하지 못한 것은 사회적 관행에 어긋나는 것으로 이것은 진로개발에 있어 하나의 사회적 약자의 코드로 작용할 수 있다. 결혼이라는 것이 미혼여성에게는 사회적 편견으로 기혼여성에게는 삶에 대한 부담감으로 다가오고 있었다. 이는 신규 여성 박사들의 직업가치관에서도 나타나며 기혼여성에게 경우 안정적인 삶과 일과 가정의 조화를 위하여 좀 더 직업의 안정성과 일의 독립성을 추구하는 경향을 보이고 있었다.

여섯째, 자신에 대한 새로운 개념을 정립하고 자아실현을 위한 강한 목표의식은 진로장애를 극복하는 방법으로 나타났다. 여성이 자신의 환경에서 오는 편견적 시각을 벗어나 자신에 대한 주체적인 위치를 설정하고 자신에 대한 개념을 재설정하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 주변의 지지와 지원이 진로장애를 타개하는 중요한 방편 중에 하나로 나타났다. 사회인지이론에서 이야기 하는 것처럼 주변의 지원과 응원은 진로장애의 인식을 극복하는데 도움이 될 뿐 아니라(Lent, et al., 2003) 엘리트 여성들의 효능감을 높이며 진로설계와 그들의 엘리트

로서 리더십도 향상시킬 수 있는 방법이라고 지적하고 있다(Yeagley, Subich, Tokar, 2010).

이러한 연구 결과를 통해 교육계열 전공 여성 박사들이 학교에서 직장으로 전환하는 과정에서 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다.

첫째, 여성 박사들에 대한 진로개발에는 다양한 관점에서 접근하는 것이 필요하다. 특히, 학회적 차원에서 박사과정 학생들이 선배와의 멘토링을 좀 더 체계적으로 접근할 수 있도록 다양한 프로그램 개발이 요청된다. 한 예로 여성 박사과정 학생과 성공적으로 직업세계에 안착한 여성 박사를 연계하여 보다 직접적인 롤모델링을 할 수 있도록 도와줄 수 있고, 선배들과의 학문적 연대 도와줄 수 있도록 학회차원에서의 경력개발 프로그램을 설계할 수 있을 것이다.

둘째, 유리천장효과를 극복하기 위해서 정책적으로 Bain과 Cummings(2000)가 제안한 것처럼 여성의 고용수를 늘리고 여성의 승진의 기회를 제공하는 것도 하나의 효과적인 방안이 될 수 있을 것이다. 이는 사회문화적으로 함께 이루고자 하는 의지가 중요하며 국가 정책적으로 관심이 필요한 부분이다. Neumark & Gardecki (1996)의 경우에는 경제학전공의 여성 박사과정 학생들의 경력개발을 연구한 결과, 여성교수와 여성 박사과정 학생들의 서로의 진로 및 경력개발에 시너지효과(synergy effect)를 줄 수 있다고 보고 대학 내의 여성교수인력의 증가와 여성교수의 승진에 좀 더 관대해야 한다고 지적했다. 사회적인 고용의 증가와 승진기회의 확장은 미래 신규 여성 박사 인력들에게 진로효능감(career self-efficacy)을 향상시키고 긍정적인 진로전망을 증진시켜줄 수 있을 것이다.

셋째, 여성 스스로가 자기 자신의 위치를 기존의 관점이 아닌 새로운 개념으로 해석 할 필요가 있다. 여러 가지 편견 속에 있다는 것을 넘어 개인적 수준에서는 자신만의 경쟁력을 강화하여 연구업적을 늘리고 학회 및 다양한 분야에서 활동을 적극적으로 참여하며 김정숙과 김경근(2003)이 지적한 것처럼 학문적 생산성을 위해서 가정과 일에 모든 것을 잘해내는 슈퍼맘이 되기보다는 선택과 집중을 할 필요가 있다. Gilbert와 Kearney(2006)는 미혼여성들은 결혼 이후 자신들이 상상하는 맞벌이 관계를 방해하거나 도움을 줄 요인에 대해 알 필요가 있으며 일상적인 현실에 대해 준비될 필요가 있다고 하였다. 따

라서 여성들이 가정생활이나 진로추구 과정에서 어떤 요인들이 어떻게 영향을 미치는지를 이해하고 진로계획에 반영할 수 있도록 노력해야 한다. 사회적으로 일과 가정의 양립에 대한 건강한 대안을 찾아야 하며 남성들에게도 자녀양육은 부부 공동의 책임이며 궁극적으로 자신들에게도 이득이 된다는 것을 인식할 수 있도록 해야 한다.

위에서 제시한 것처럼 여성 박사의 진로의 개발이 단편적인 문제가 아닌 개인, 학교, 직장, 학회, 사회모두 함께 노력하고 개선해야 할 부분이다. 여성의 박사의 수는 적지만 가치 있는 인력이며 사회의 이끌어가는 관리자의 역할과 미래 여성인력의 롤모델이다. 따라서 신규 여성 박사의 경력개발에 대한 지속적인 학문적·정책적 관심이 요청된다. 또한 연구의 결과를 교육계열 신규 여성 박사 뿐 아니라 대상을 타계열까지 확장할 필요가 있다. 횡단적 연구가 아닌 장기적인 측면에서 고학력의 여성들이 어떻게 자신의 경력을 개발해 나가는 과정에 대해서 추적 조사하는 것도 정책적 · 학문적으로 필요할 것이다.

REFERENCES

- [1] H. W., Ko, An analysis of labour participation status of Korean highly-educated women. *Women Human Resource Research*, Vol. 2, pp. 35-70, 2008.
- [2] S. Kawk, Research methods on female adult education. *The Journal of Educational Research*, Vol. 37, no. 3, pp. 323-340, 1999.
- [3] Y. Kim, Need analysis for the career building and reemployment plans of career interrupted, *Highly Educated Women. Women's Studies Forum*, Vol. 73, pp. 85-118, 2007.
- [4] Y. S., Kim, Patriarchal construction and aspects of Korean colonial modernity seen through discourses on marriage and family. *Women & History*, Vol. 13, pp. 131-172, 2010.
- [5] J. Kim & H. Chun, The career development of high degreed working women. *The Journal of Humanities*, Vo. 11, no. 2, 283-301, 2006.
- [6] J. Kim & K. Kim, Experiences of female doctorate holders in the faculty job market and strategies to

- address the obstacles . *The Journal of Sociology of Education*, Vol. 13, no. 3 pp. 109-132, 2003.
- [7] S. H. Son & Y. M. Lee, The phenomenological study Of middle and small firm human resource development managers' perception on reemployment of college degree earned women experiencing career discontinuity. *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 16, no.4, pp. 121-139, 2009.
- [8] H. Song, *Introductory of female education*. Seoul: Kyoyookbook, 2009.
- [9] S. Shin, J., Kim, & H. Lim, *Mismatch among female Ph.D. holders*. Korea Institute for Women Development, 2010.
- [10] S. Ho & M. Moon, *Comprehensive management strategies on government*. Ministry of Gender Equality & Family, 2009.
- [11] H. Yoon, An analysis on vocational exploration experiences of highly educated middle-aged women with discontinued employment. *Journal of Lifelong Education*, Vol. 14, no. 1, 83-112, 2008.
- [12] S. Lee, M. Jin, Y. Lee, An analysis on Korean women's U.S. Ph.D. degree-seeking process and career development in the field of science and engineering. *Korean Science Education Research*, Vol. 28, no. 5, pp. 395-408, 2008.
- [13] I. Lee, I., Kang, & Y. Cho, A study on effective reemployment policy support of highly-educated career-interrupted women for the companies of Seoul metropolitan government. *National Policy Research*, Vol. 26, no.1, pp. 127-157, 2012.
- [14] J. Lim, *The effects of women's investment in higher education on their labor income*. Ph.D. dissertation, Yonsei University, 2010.
- [15] S. Chung & S. Ahn, The development and effectiveness of the program to assist highly-educated reentry women to labor market. *Andragogy Today*, Vol. 10, no. 4, pp. 25-46, 2007.
- [16] T. J. Sung and K. Si, *Research methods*. Seoul, Hakjisa, 2010.
- [17] M. Chin, S. Lee, H. Yoon, N. Kim, & H. Oh, Understanding Korean brain drain by comparison of employment situation between returned Ph.Ds and non-returned Ph.Ds with US higher Education degree in science and engineer. *KRIVET*, 2006.
- [18] Y. Choi & K. Kim, Concept mapping the highly educated and married women's experience on crisis of career interruption -for comparing career women with housewives had experienced career interruption-. *Korean Journal of Counseling*, Vol. 8, no. 3, 1031-1045, 2007.
- [19] KEDI(2000). *Annual Statistics of Education*. <http://cesi.kedi.re.kr/>
- [20] KEDI(2005). *Annual Statistics of Education*. <http://cesi.kedi.re.kr/>
- [21] KEDI(2010). *Annual Statistics of Education*. <http://cesi.kedi.re.kr/>
- [22] KEDI(2011). *Annual Statistics of Education*. <http://cesi.kedi.re.kr/>
- [23] KEDI(2012). *Annual Statistics of Education*. <http://cesi.kedi.re.kr/>
- [24] A. Autin, Preparing the next generation of faculty. *The Journal of Higher Education*, Vol. 73, no.1, pp. 94-122, 2002.
- [25] O. Bain & W. Cummings, Organizational, and institutional barriers to the career advancement of academic women, *Comparative Education*, Vol., 44, no. 4, pp. 493-513, 2000.
- [26] P. Bronstein & L. Black, *Stepping onto the academic career ladder: how are women doing- Women's career development*. Newbury Park, CA: Sage, 1986.
- [27] E. Cook, P. Hepper, & O'Brien, Career development of women of color and white women: assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspective. *The Career Development Quarterly*, Vol. 50, pp. 291-305, 2002.
- [28] I. Gilberr, & I. Kearney, Sex, gender, and dual-learner families: implication and applications for career counseling for women. In Walsh & Hepper(Ed.) *Handbook of career counseling for women*. Orlando, FL: Academic Press, 2006.

- [29] C. Hasse, Gender diversity in play with physics: the problem of premises for participation in activities. *Mind, Culture, and Activity*, Vol. 9, no. 4, pp. 250-269, 2009.
- [30] H. Hatchell, & N. Aveling, Those same old prejudices: gendered experiences in the science workplace. *Journal of Workplace Rights*, Vol. 13, no. 4, pp. 355-375, 2008.
- [31] Lent (2005). A social cognitive view of career development and counseling. *Career development and counseling*(Brown, S. D. & Lent, R. W. Ed.). Hoboken, NJ: Wiley & Sons, Inc, 2005.
- [32] R. Lent, S. Brown, J. Schmidt, B. Brenner, H. Lyons, & D. Treistman, Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 50, no. 4, pp. 458-465. doi: 10.1037/0022-0167.50.4.458, 2003.
- [33] W. Mau, & L. Bikos., Educational and vocational aspirations of minority and female students: a longitudinal study. *Journal of Counseling & Development*, Vol. 78, pp. 186-194, 2000.
- [34] C. Morgan, D. Isaac, & C. Sansone, The role of interest in understanding the career choices of female and male college students. *Sex Roles*, Vol. 44, pp. 295-320, 2001.
- [35] D. Neumark & R. Gardecki, Women helping women: role model and mentoring effects on female Ph.D. students in economics. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 1996.
- [36] OECD, Education at a glance 2013. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-en>, 2013
- [37] OECD, Gender and sustainable development: maximising the economic, social and environmental role of women. <http://www.oecd.org/social/40881538.pdf>, 2008.
- [38] C. Seierstad, & G. Healy, Women's equality in the Scandinavian academy: a distant dream. *Work Employment & Society*, Vol. 26, no. 2, pp. 296-313, 2012.
- [39] E. Yeagley, L. Subich, & D. Tokar, Modeling college women's perceptions of elite leadership positions with Social Cognitive Career Theory. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 77, no. 1, pp. 30-38, 2010.
- [40] A. Zalevski & L. Swiszcowski, Gender and attitudes to enterprise: survey of UK doctorate students in science, engineering and technology. *Equal Opportunities International*, Vol. 28, no. 1, pp. 65-79, 2009.

김효선(Kim, Hyosun)



- 1998년 2월 : 상명대학교 교육학과 (B.A.)
- 2000년 8월 : 성균관대학교 교육학과(M.Ed.)
- 2008년 3월 : 오하이오주립대학교 인력개발학과(Ph.D.)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 이화여자대학교 국제사무학과 초빙교수

- 관심분야 : 인력개발정책, 경력개발, 성인학습이론, 평생교육
- E-Mail : hyosunk@ewha.ac.kr