

https://doi.org/10.7236/JIIBC.2017.17.3.259

JIIBC 2017-3-31

공과대학 여대생을 위한 여대생커리어개발센터 프로그램 개선방안 연구

A Study on the Improvement Method of Career Development Center Program for Female Students of Engineering College

김지심*, 문남미**, 김경아*, 김혜선***

Ji-Sim Kim*, Nam-Mee Moon**, Kyong-Ah Kim*, Hye-Sun Kim***

요약 본 연구는 공과대학 여대생의 진로 및 취업 준비 현황을 조사하고 이를 지원할 수 있는 여대생커리어개발센터 프로그램의 개선안을 제안하는 것을 목적으로 하였다. 10개의 4년제 대학교에서 167명의 공과대학 여대생을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 대표적 연구결과로 첫째, 목표를 설정한 여대생은 절반 이하 수준으로 나타났다. 진로효능감은 평균 수준이었으며, 전공흥미도는 다소 낮은 것으로 나타났다. 또한 전공과 관련된 분야로 진출하기 희망하는 정도는 평균 수준을 보였다. 두 번째로 취업을 위해 가장 필요한 능력이자 부족한 능력으로는 전공활용능력을 꼽았다. 세 번째, 진로 및 취업을 위한 학교의 지원에 대해서는 만족도가 2.81로 낮은 수준으로 나타났으며, 여대생커리어개발센터 프로그램에 대해서는 면접준비 프로그램에 대한 만족도가 가장 높았다. 참여를 희망하는 프로그램에 대해서는 맞춤형 직장 체험 프로그램을 가장 희망하는 것으로 나타났다. 연구결과에 따라 여대생커리어개발센터의 프로그램 개선방안을 제안하였다.

Abstract The purpose of this study is to investigate female students in Engineering college and suggest the improvement for the program of Career Development Center of female College Student. The survey was administered to 167 female college students to examine their preparation of employment. In the results, first, the level of career efficacy was average and interest in the majors was slightly lower than average. In addition, the degree of desire to be employed in the field related to the major showed an average level. Second, they choose the practical ability as the most required and lack of. Third, satisfaction with the support of the University for career was low, but satisfaction with the interview preparation program was highest. Finally, this study proposed improvement of programs for Career Development Center of female College Student.

Key Words : Female students in Engineering college, Career Development Center of female College Student

1. 서론

과학기술의 발전과 공학인재 육성 정책에 따라 인재

양성을 위한 다양한 지원이 이루어지고 있다. 이에 따라
인문사회 계열의 입학생과 졸업생 수가 2011년에 비해
10% 이상 감소한 반면, 공학 계열의 입학생수는 3.6% 증

*정회원, 명지전문대학 컴퓨터공학과

**정회원, 호서대학교 컴퓨터공학부 컴퓨터소프트웨어학 전공

***정회원, 청주대학교 청석 ALETHEIA 칼리지 교육혁신본부
접수일자: 2017년 3월 1일, 수정완료: 2017년 5월 1일
게재확정일자: 2017년 6월 9일

Received: 1 March, 2017 / Revised: 1 May, 2017 /

Accepted: 9 June, 2017

**Corresponding Author: mnm@hoseo.edu

Dept. of Division of ICT Engineering, Track of Information & Communication Engineering, Hoseo University, Korea

가하였으며, 졸업생수도 12.6% 증가하였다. 여대생 수 역시 입학생이 24.4%, 졸업생이 21.7% 늘어났다. 공학 계열의 전체 취업률은 2011년보다 -1.7% 감소하였으나, 공학 계열 여대생의 취업률은 10.6%가 늘어나 증가율을 보였다. 이는 특히 대학의 공학인재 육성 중에서도 여성인재 육성을 위한 여러 가지 정책과 사업의 결과로 볼 수 있다. 남성 중심의 공학 분야로의 진출에 대해 여대생들도 흥미를 느끼며 업무를 수행하고 사회적 지위가 향상될 수 있음에 이공계 분야로 진출하는 정도가 높아지고 있는 것이다.

그러나 인문사회 계열에서 여대생이 차지하는 비율이 절반을 넘는 데 비해, 공학 계열에서 여대생이 차지하는 절대적 비율은 20% 수준으로 여전히 낮다. 취업자 수 역시 인문사회 계열이 57.1%로 절반을 넘는 반면, 공학 계열 여대생의 취업자 수는 20.0% 수준이다. 관련 연구들은 공과대학에서 상대적으로 소수인 여대생들이 남성과 비교했을 때 진로를 설계하고 학업을 수행하고 취업을 준비하는 데에 어려움을 겪고 있다고 보고하고 있다.^{[11][13][18]} 이러한 공과대학에서 여대생들을 지지하고 격려하며 능력을 함양시키기 위해서는 학과 뿐 아니라 대학 차원의 노력이 필요하다.^[11]

대졸 이상의 고학력 여성인력의 활용도를 높이기 위해 여대생커리어개발센터가 2003년부터 4년제 대학을 중심으로 자리잡기 시작했다.^[16] 그러나 현재까지 여대생커리어개발센터가 꾸준히 운영되어오고 있음에도 공과대학 여대생들의 경우 학교의 진로·취업지원 서비스에 도움을 얻는 비율은 20~30%로 낮다.^[14] 이력서, 면접 준비, 전문가 특강 등 단기적인 프로그램의 참여도는 높은 편이나 공과대학 여대생들로 하여금 학업과 취업의 어려움을 극복할 수 있도록 지원하기 위해 특화된 프로그램은 미흡하다.

따라서 공과대학 여대생들이 어떻게 취업을 준비하고 있는지, 어떤 어려움을 겪고 있는지에 대해 전반적으로 조사하고 어려움을 적극적으로 도와줄 수 있는 교육에 대한 연구가 필요하다.^{[7][13]} 그러나 관련 연구들은 특정한 요인들에 중점을 두어 여대생의 인식이나 능력 수준 등을 파악하거나 인력양성을 위한 정책을 연구하거나 실태 분석에 그치는 정도이다.^{[13][18]} 그러므로 여대생들의 진로 개발 및 취업 과정의 특징을 조사하고 여대생에게 특화된 여대생커리어개발센터를 통해 보다 적극적으로 학업과 취업을 지원할 수 있는 방안을 제안하는 연구가 필요

하다.^[11]

따라서 본 연구에서는 여대생들의 취업 준비 현황을 분석하고 적극적인 경력 개발을 지원하기 위한 여대생커리어개발센터 프로그램의 개선방안을 제시하였다.

II. 이론적 배경

1. 공과대학 여대생의 취업 준비 현황

공과대학에 입학한 학생들은 진로나 취업 계획에 대한 충분한 인식이나 계획이 부족한 상태에서 성적이나 취업전망에 따라 전공을 선택하는 경우가 대부분이다.^[14] 이러한 상황에서 남성 중심의 공학 계열에서는 여대생들이 높은 수준의 진로효능감을 가질 때 성공적으로 학업을 수행하고 취업하여 진로 목표를 달성할 가능성이 높아진다.^[7] 그러나 남학생들에 비해, 여대생들은 전공 분야에 취업하기를 희망하는 정도나 업무에 대한 자신감이 낮다.^{[7][6][15]} 최금진과 박선희^[15]에서는 30.9%의 공과대학 여대생들이 적성에 맞춰서 전공을 선택하지만 전공을 공부하면서 점차 남학생들의 진로효능감은 높아지는 데 비해 여학생들의 진로효능감은 낮아지고 전공에 대한 흥미도도 잃게 되며, 결국 전공분야로 진출하고자 희망하는 정도가 낮아진다고 하였다. 또한 여대생들은 자신의 적성과 흥미가 무엇인지 아는 비율이 낮고 자신감도 부족하다고 하였다.^{[2][12][13]} 정영애와 김민준^[2]에서는 사회계열과 경상계열보다 이공계열·인문·예술 계열의 여학생들일수록 전공과 관련된 진로 및 취업에 대한 지식이 더 요구된다고 하였다. 그럼에도 불구하고 취업 준비를 늦게 시작하고 정보 부족을 겪는 것으로 나타났다.

또한 직업능력을 함양함에 있어서도 실무능력보다는 학점관리나 외국어 능력 향상을 위주로 취업을 준비하고 있어 적극적으로 직업능력을 함양하지 못하고 있다.^{[6][14]} 재학 중의 근로경험 역시 여전히 단시간 단순 업무 정도를 경험하는 형편이다. 이러한 문제들로 업무에서 요구하는 실무능력을 함양하기보다 대중적으로 좋은 직장에 취업하기 위해 자격증, 어학실력 등으로 스펙 쌓기에 몰두하는 경향이 크다.^{[9][14]} 여대생 스스로도 기업이 요구하는 현장에 대한 감각과 실무능력이 부족함을 인식하고 있어 실무능력을 개발하기 원하며, 사전에 업무와 직장 생활을 직·간접적으로 경험하기 원한다.^{[6][9]} 채용과정에서 여학생들은 성차별을 경험하기도 한다.^{[14][18]} 보편적으

로 예상할 수 있는 결혼이나 육아 문제에 대한 압박 뿐 아니라, 야근을 강요하는 업무강도를 견딜 수 있는지, 회사 문화에 적용할 수 있는지와 같은 신체적·감성적 측면에서 남성과 비교당하는 경우가 많다.

2. 여성경력개발 센터 운영 현황

여대생커리어개발센터는 여대생들의 경력개발을 지원하여 고학력 여성인적자원의 활용도를 높이는 것을 목표로 한다. 2003년 개발된 표준모델에 따라, 여대생들에게 진로인식 및 진로탐색, 진로계획, 진로준비 영역의 서비스를 제공하고 있다. 진로 계획을 설정하기 위한 심리검사나 자기이해에서부터 진로 의사 결정, 현장경험, 능력개발, 취업실무에 이르는 서비스를 제공하고 있다.

본 연구에서는 전국의 20개 4년제 대학의 여대생커리어개발센터 프로그램을 조사하였다. 가장 많이 제공되고 있는 프로그램은 진로 탐색 및 커리어 설계 상담 및 코칭, 멘토링, 교양교과목 운영, 이력서/면접 클리닉, 커뮤니케이션 스킬 등으로 나타났다. 주로 단기 프로그램으로서 이력서/면접 클리닉을 가장 대표적인 프로그램으로 꼽을 수 있으며, 전문가특강, 취업캠프 등도 꾸준히 제공 및 운영되고 있다. 진로 상담 및 컨설팅 역시 대표적으로 제공되는 단기 프로그램이다. 이와 함께, 글로벌화, 여성인적자원 양성 정책 등의 사회적 변화에 힘입어 제공되고 있는 프로그램으로 차세대 여성리더 육성캠프, 창업기술교육, 문화 콘텐츠 기획개발, 국제회의 참가 프로그램, 공무원 준비반 등의 프로그램이 소수 센터에서 제공되고 있다. 또한 체력강화 훈련, 조직적응 프로그램 등 여성에게 약점으로 제기되고 있는 이슈들을 극복하고자 여대생에게 더욱 특화된 프로그램을 제공하는 센터도 있었다.

이렇듯, 다양한 취업 지원 프로그램을 제공하는 여대생커리어개발센터가 오래전부터 대학에 신설되어 운영되고 있으나 이를 적극적으로 활용하는 사례는 부족하다.^[13] 이영민, 이수영^[13]은 센터에서 제공하는 프로그램의 영향력이 낮은 것을 이유로 들고 있다. 인맥 중심의 취업을 한계로 꼽고 있는 공학 분야에서 보다 체계적이고 적극적인 취업 준비 과정이 필요하나 단기 프로그램 중심이라는 제한적인 특징과 계절 및 여대생의 특성을 고려하지 못한 프로그램의 낮은 효과로 인해 활용도가 떨어지기 때문이다.

III. 연구도구

1. 연구대상 및 도구

본 연구에서는 학업과 취업준비의 실태를 조사한 관련연구들의 측정도구를 사용하였다. 진로효능감, 전공흥미도는 각각 박숙경^[6], 이명화^[12]의 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 이를 포함하여 이영민과 이수영^[13], 구수연과 김동익^[6], 김영은 등^[11]의 도구를 본 연구목적에 맞게 구성하였으며 설문내용은 표 1.과 같다. 모든 응답자들이 공통적으로 응답한 문항의 신뢰도는 Cronbach's α = .93이었다.

표 1. 설문 내용

Table 1. Survey Contents

구분	구성
진로 계획	목표설정 여부 및 시기, 전공선택 이유, 전공분야 진출 희망도
진로 및 전공 인식	진로효능감, 전공흥미도
직업능력 함양	필요 능력, 뛰어난 능력, 부족한 능력
취업 준비 현황 및 어려움	취업정보 획득 경로, 이력서 제출 및 면접 횟수, 채용과정에서 겪은 성차별 요소, 취업 준비 시 어려움
여대생커리어개발 센터 현황	학교 지원 만족도, 프로그램 만족도, 참여 희망 프로그램

본 연구에서는 2016년 5월부터 8월까지 전국 4년제 대학교 중 10개 대학교를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 공과대학에서 컴퓨터공학과 관련된 학과에 재학하는 여대생 175명을 대상으로 설문을 배포하였으며, 회수된 설문결과 중 성실하게 응답한 167명의 데이터를 분석하였다. 최종 응답자 중 수도권 소재 대학교에 소속된 여대생이 118명(70.7)로 절반을 차지하였으며, 다음으로 충청, 경상지역 등의 비수도권 소재 대학교 49명(29.3%)였다. 학년별 비율은 3학년 82명(49.1%), 4학년 65명(38.9%)이 대부분이었다.

IV. 연구결과

1. 목표설정 및 진로효능감과 전공흥미도

구체적인 진로 목표를 설정했는지에 대한 기술통계 결과를 분석한 결과, 설정하지 않은 응답자가 102명(61.1%)로 절반 이상을 차지했으며, 목표를 설정했다고 응답한 여대생은 66명(39.5%)로 나타났다. 목표를 설정

한 여대생 중 설정한 시기에 대한 응답으로는 대학교 3학년 때 설정한 응답자가 23명(35.4%)로 가장 많았으며, 고등학교 이전이 20명(29.8%), 대학교 4학년 때 설정한 응답자가 13명(20.0%)로 나타났다.

표 2. 목표 설정 및 시기
Table 2. Goal setting

목표 설정 여부 및 시기	빈도(명)	%
아니오	102	61.1
예	65	38.9
대학교 3학년 때	23	35.4
고등학교 이전	20	30.8
대학교 4학년 때	13	20.0
대학교 2학년 때	6	9.2
대학교 1학년 때	3	4.6
합계	65	100

현재 전공을 선택한 이유에 대해 분석한 결과, 자발적으로 선택했다는 응답이 가장 많았으며(78명, 46.7%), 성적에 따라 학과를 선택했다는 응답이 다음 순이었다(45명, 26.9%). 이 외, 취업전망이 좋아서(22명, 13.2), 지인의 추천(15명, 9.0%) 등이었다.

진로효능감은 3.35로서 평균 수준인 것으로 나타났으며, 전공흥미도는 2.84로서 다소 낮은 것으로 나타났다. 진로효능감을 묻는 문항 중에서는 ‘내가 선택한 전공을 성공적으로 완수하기 위해 필요한 방법들을 계획할 수 있다.’에 대한 평균이 3.46으로 가장 높았고, ‘나는 내가 원하는 직업과 관련 있는 기관이나 기업을 찾아낼 수 있다.’에 대한 수준이 3.23으로 가장 낮았다.

전공흥미도를 묻는 문항에서는 ‘전공 관련 원리에 대한 프로젝트를 하는 것을 좋아한다.’에 대한 응답이 3.13으로 가장 높았으며, ‘전공 관련 이슈에 대한 논문이나 책 읽기를 좋아한다.’에 대한 평균이 2.84로 가장 낮게 나타났다.

표 3 진로효능감 수준
Table 3. The level of career efficacy

진로효능감	빈도	%	전공흥미도	빈도	%
진로 위한 수행	3.35	0.80	논문, 책 읽기 선호	2.84	0.85
학업적 어려움 해결	3.37	0.74	프로젝트 선호	3.13	0.92
방법 계획	3.46	0.71	문제 해결 선호	2.94	0.88
전공 및 진로 선택	3.43	0.86	연구 및 조사 선호	3.05	0.85
중요성 인지	3.44	0.85			
정보 탐색	3.23	0.77			

또한 전공과 관련된 분야로 진출하기 희망하는지를 묻는 질문에 대해서는 3.8(SD = 1.01)로서 평균 수준이었다. 빈도를 상세히 살펴보면, 111명(66.5%)의 학생이 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’고 응답하였고, 29명(17.4%)의 학생이 ‘보통이다’, 18명(10.8%)의 학생이 ‘그렇지 않다’ 또는 ‘전혀 그렇지 않다’에 응답하였다.

2. 취업을 위한 능력 함양

취업을 위해 가장 필요한 능력을 묻는 순위형 다중응답에 가중치를 부여하여 분석한 결과, 1순위는 전공활용능력 53명(31.7%), 2순위는 문제해결능력 35명(21.0%), 3순위는 대인관계능력 38명(22.8%)으로 나타났다. 한편 본인이 뛰어나다고 생각하는 능력과 부족하다고 생각하는 능력에 대한 다중응답 분석 결과, 뛰어난 능력의 1순위는 대인관계능력 61명(30.3%), 2순위는 정보활용능력 24명(11.9%), 3순위는 자기개발능력 23명(11.4%)으로 나타났다. 반면 부족한 능력 1순위는 전공활용능력 45명(22.4%), 2순위는 의사소통능력 40명(19.9%), 3순위는 문제해결능력 20명(10.0%)으로 나타났다.

표 4. 뛰어난 능력과 부족한 능력
Table 4. Excellent · lack of ability

(단위: 명, %)

순위	뛰어난 능력	부족한 능력
1	대인관계능력(61, 30.3)	전공활용능력(45, 22.4)
2	정보활용능력(24, 11.9)	의사소통능력(40, 19.9)
3	자기개발능력(23, 11.4)	문제해결능력(20, 10.0)
4	의사소통능력(20, 10.0)	수리능력(18, 9.0)
5	문제해결능력(19, 9.5)	정보활용능력(18, 9.0)
6	적응윤리의식(17, 8.5)	자기개발능력(15, 7.5)
7	수리능력(13명 6.5)	자원관리능력(14, 7.0)
8	자원관리능력(10, 5.0)	대인관계능력(13, 6.5)
9	전공활용능력(9, 4.5)	조직이해능력(11, 5.5)
10	조직이해능력(5, 2.5)	직업윤리의식(7, 3.5)

취업정보를 획득한 경로에 대한 다중응답 분석 결과, 인터넷을 통해서 가장 많이 정보를 얻는 것으로 나타났으며(98, 33.4%), 다음으로 지인을 통해서(84, 28.7%), 교수님을 통해서(38, 13.0%) 등의 순으로 나타났다. 한편, 이력서 제출, 면접 횟수를 묻는 문항에 대해서는 이력서를 한 번도 제출해 본적이 없는 응답자가 가장 많았다(108명, 64.7%). 면접 역시 한 번도 응시한 적이 없는 응답자가 가장 많은 것으로 나타났다(122명, 73.1%).

면접 등의 지원과정에서 성차별적인 요소를 느낀 적이 있는가 하는 질문에 대해서는 ‘아니오’를 응답한 여대

생이 30명(25.0%), ‘예’를 응답한 여대생이 10명(10.0%)으로 나타났는데, ‘예’라고 응답한 응답자들 중 가장 많이 성차별을 느낀 부분으로 육아문제, 회사문화에 대해 각각 12명(32.4%)이 응답하였다. 기타 의견으로는 외모, 체력 등을 판단한다는 의견도 있었다. 한편, 취업을 준비하면서 느꼈던 어려운 점에 대한 질문에서는 전공활용능력의 부족(84명, 21.9%), 전공에 대한 자신감 부족(83명, 21.67%)을 가장 어려운 점으로 꼽았다. 이 외에 취업에 관한 정보 부족(56명, 14.62%), 나의 적성이 무엇인지 모르는 점(51명, 13.32%) 등의 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 막연한 불안감, 좁은 취업 시장으로 인한 어려움 등이 있었다.

표 5. 취업 준비 시 어려운 점
 Table 5. Difficulty in preparing employment

구분	빈도	%
실무능력(전공활용능력)의 부족	84	21.93
전공에 대한 자신감 부족	83	21.67
취업에 관한 정보 부족	56	14.62
나의 적성이 무엇인지 모름	51	13.32
진로를 아직 결정하지 못함	45	11.75
어학능력 부족	43	11.23
남녀 성별에 관한 사회문화적 차별	19	4.96
기타	2	0.52
합계	383	100

3. 여대생커리어개발센터 만족도

진로 및 취업 프로그램에 대한 만족도를 분석한 결과, 우선 진로 및 취업을 위한 학교의 지원 만족도는 2.81(SD = .79)로서 평균보다 낮은 것으로 나타났다. 여대생커리어개발센터에서 실시하는 진로 및 취업 교육에 참가한 횟수를 묻는 질문에 대해서는 참가한 적이 없다고 응답한 여대생이 128명(76.6%)로 가장 많았으며, 다음 순으로 1회 참가한 학생들이 23명(13.8%)로 나타났다.

표 6. 여대생커리어개발센터 프로그램 만족도
 Table 6. Satisfaction for 여대생커리어개발센터

프로그램	평균	SD	프로그램	평균	SD
진로상담/개발 컨설팅	3.38	0.65	취업 멘토링	3.36	0.60
진로탐색	3.18	0.55	취업 동아리	3.47	0.86
여성 리더십 강화	3.18	0.79	커뮤니케이션 향상	3.33	0.67
남녀 파트너십 훈련	2.86	0.80	자격증 취득	3.43	0.55
전문강사 특강	3.49	0.67	경력단절 예방	2.92	0.40
이력서 및 자기소개서 작성	3.52	0.59	기업탐방	3.37	0.83
면접준비	3.53	0.73	취업캠프	3.32	0.77

여대생커리어개발센터에서 실시하는 프로그램에 대한 만족도를 묻는 질문에서는 이미지 메이킹, 모의면접 등 면접준비 프로그램에 대한 만족도가 3.53(SD = 0.73)으로 가장 높았으며, 남녀 파트너십 훈련 프로그램에 대한 만족도가 가장 낮았다(2.86, SD = 0.80).

참여하기 희망하는 프로그램으로 가장 많은 응답자가 맞춤형 직장 체험 프로그램(76명, 19.4%)을 꼽았으며, 다음으로 원하는 프로그램은 진로적성 검사(75명, 19.1%), 팀프로젝트형 인턴십(57명, 14.5%), 상담프로그램(56명, 14.3%) 등의 순으로 나타났다. 반면 참여 희망도가 가장 낮은 프로그램은 체력강화 프로그램(14명, 3.6%)인 것으로 나타났다.

표 7. 참여 희망 프로그램
 Table 7. Program want to participate in

프로그램	빈도	%
여대생의 전공적용 프로그램 지원	27	6.9
직업관련 진로적성 검사	75	19.1
교내 취업박람회	50	12.8
진로 관련 상담 프로그램	56	14.3
맞춤형 직장 체험 프로그램	76	19.4
교수-학생 간 유대강화 프로그램	37	9.4
사업체 주도의 팀프로젝트형 인턴십	57	14.5
체력강화 프로그램	14	3.6
합계	392	100

4. 목표설정 여부에 따른 교차분석 결과

표 8. 목표설정 여부에 따른 교차분석 결과
 Table 8. Crosstab analysis by goal setting

구분	목표설정 여부	N	평균	표준편차	t
진로효능감	예	65	3.53	0.50	2.808***
	아니오	100	3.29	0.58	
전공효능감	예	65	3.28	0.64	1.029***
	아니오	102	3.18	0.64	
전공흥미도	예	65	3.10	0.78	1.475***
	아니오	102	2.92	0.67	
전공분야 진출희망도	예	57	4.00	1.00	1.997***
	아니오	101	3.67	0.98	

목표설정 여부에 따른 진로효능감, 전공효능감, 전공흥미도, 전공분야 진출희망 수준에서 유의한 차이를 보였다. 목표를 설정한 여대생의 진로효능감 평균은 3.53으로 그렇지 않은 여대생 평균인 3.29보다 높았으며, 전공효능감, 전공흥미도에서도 목표를 설정한 여대생의 평균

이 그렇지 않은 여대생보다 더 높은 것으로 나타났다. 전공분야 진출희망도는 목표를 설정한 여대생의 평균이 4.00으로 매우 높은 수준이었으며 목표를 설정하지 않은 여대생의 평균은 3.67보다 평균을 다소 상회하는 정도였다.

V. 결론

본 연구에서는 공과대학 여대생의 취업 준비 현황을 분석하고 이를 적극적으로 지원할 수 있는 여대생커리어 개발센터 프로그램의 개선방안을 제시하고자 하였다. 연구결과 첫째, 대학교 3학년이 되어서야 목표를 설정한 여대생이 가장 많았으며 이는 선행연구들의 결과와 일치한다. 이는 전공을 본격적으로 배우면서 목표를 설정하기 때문으로 사료된다. 그러나 선행연구에 의하면 목표를 일찍 설정할수록 여대생들의 진로효능감, 전공효능감, 전공흥미도와 전공분야로 진출하고자 하는 희망도가 더 높다. 또한 여대생커리어개발센터의 프로그램 중 직업관련 진로적성 검사에 참여하고자 희망하는 여대생의 빈도가 두 번째로 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과들은 진로 결정시기가 이룰수록 진로효능감이 높고 전공에 적합한 분야에 진출하기 희망한다는 것을 지지하는 결과로서 일찍 목표를 설정하고 생애주기에 따른 지속적인 진로 준비를 돕는 프로그램이 중요함을 시사한다. 따라서 여대생들이 목표를 일찍 설정하여 진로 계획을 세우고 학업을 수행할 수 있도록 진로적성 검사 및 컨설팅 프로그램을 강화해야 한다. 또한 선행연구와 같이 진로 및 취업을 위한 학교의 지원 만족도가 낮은 것은 학교 내 관련 프로그램 운영이 유기적으로 이루어져야 함을 시사한다. 예를 들어, 입학하기 전에 혹은 입학과 동시에 여대생커리어개발센터에서 여대생들의 진로적성 검사를 실시하고 센터에서 독립적으로 프로그램을 제공하는 것을 넘어서 학과와 상호 간에 정보와 피드백을 제공해야 한다. 이를 통해 학과교수들 역시 양질의 상담이 가능할 것이며 일관된 경력개발 로드맵 하에 여대생들의 취업 준비가 가능하다.

두 번째, 전공을 자발적으로 선택한 비율이 높은 것으로 나타났는데, 이는 초·중등학교의 진로교육 덕분으로 유추된다. 그러나 여전히 여대생들은 성적에 따라 학과를 선택하는 형편이며 진로효능감은 평균 수준인 것으로

나타났다. 여러 연구에서 지적하듯이, 취업에 필요한 능력과 관련하여 여대생들은 전공활용능력이 중요하다고 생각하는 동시에 가장 부족한 능력이라고 생각하고 있었다. 또한 상위권을 차지한 문제해결능력과 대인관계능력을 함양하는 것이 아닌, 외국어능력과 자격증 취득을 준비하고 있는 것으로 나타나 실무적 능력을 함양하는 것에 대한 인지도가 낮은 것이 문제점으로 해석된다. 이와 동시에 여대생들이 채용과정에서 겪은 어려움 중에서는 회사 문화와 관련된 정도가 컸다. 그리고 여대생커리어 개발센터 프로그램 중 참여하기 희망하는 프로그램으로서 맞춤형직장 체험 프로그램이 가장 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과들을 미루어 볼 때, 전공 수업에서 실무 능력 향상을 지속적으로 강화하는 동시에, 여대생커리어 개발센터에서도 기업을 발굴하고 체험 프로그램을 학과와 함께 유기적으로 관리하여 여학생들이 실무능력을 강화하고 사전에 현업의 강도나 조직문화를 체험하여 취업 후 직장에 빠르게 적응할 수 있도록 지원해야 한다.

남성 중심의 공과대학에서 여대생들이 겪는 어려움을 해결하는 동시에 특화된 취업 준비 프로그램을 제공하는 것은 역차별에 대한 이슈를 불러일으킬 여지가 있다. 따라서 후속연구로서 공과대학 여대생과 남학생들의 인식 비교를 통해 보다 선별적인 개선방안을 제공할 수 있다. 또한, 기업에서 인적자원 관리를 담당하고 있는 실무자들의 인식과 비교하여 기업이 원하는 실제적인 능력 함양에 대한 연구 역시 필요할 것이다.

References

- [1] Chan, P. M.(2000). Am I smart enough? Bright high school girls in advanced mathematics, Dissertation Abstracts. University of Wisconsin-Milwaukee, DAI-A 61/04.1305.
- [2] Chung, Y. A. and Kim, M. S. (2014). The occupational consciousness and the development of employment preparation program of female college students in kyung-nam province. *Journal of Korean Regional Industry*, 57 - 87.
- [3] Chung, A. K., Hone, Y. N. and Kang, J. J. (2016). The Analysis of Structural Relationships Among Self-Efficacy, Perceived Usefulness, Supervisor and Peer Support, Satisfaction, and Transfer Intentions

- in Corporate Mobile-Learning. *The Journal of The Institute of Internet, Broadcasting and Communication*, 16(4), 189-196
 DOI: <https://doi.org/10.7236/IIBC.2016.16.4.189>
- [4] Do, S. L. (2009). Factors that predict the adjustment to the class, the class satisfactions, the career aspirations, and the career self-efficacy of male and female engineering students. *Korean Journal of Educational Research*, 23 - 48.
- [5] Famer, H. S.(1997). Women's motivation related to mastery, career salience, and career aspiration: A multivariate model focusing on the effects of sex role socialization. *Journal of Career Assesment*, 5(4): 355-381.
- [6] Gu, S. Y. and Kim, D. I. (2014). A Study on the Effects of WIE programs on women engineers' employment and career duration. *Journal of Engineering Education Research*, 17(6), 3 - 11.
- [7] Hackett, G., & Betz, N. E.(1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18: 326-339.
 DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- [8] Haker, S. (1989). *Pleasure, Power and Technology:: Some Tales of Gender, Engineering, and the Cooperative Workplace*. Boston, MAL Unwin Hyman.
- [9] Jang, H. W. and Kim, K. K. (2014). A survival analysis of the determinants of students' speed toward graduation: Focusing on female students attending four-year colleges. *Korean Journal of Sociology of Education*, 217 - 241.
- [10] Kim, D. I, and Lee Y. H. (2013). The Influence of the Educational Environment of the College of Engineering on the Psychological Characteristics of Female Students. *Journal of Engineering Education Research*, 16(2), 69 - 77.
- [11] Kim, Y. E., Han, J. Y. and Oh, M. S. (2013). Analysis of Gender Characteristics of Employment and Career Development Paths of Engineering Graduates. *Journal of Engineering Education Research*, 16(6), 19 - 28.
- [12] Lee, M. H. (2014). *Structural Relationship for Influencing Major Persistence and Career Preparation Behavior of Engineering College Students*. Ewha Womans University.
- [13] Lee, Y. M. and Lee, S. Y. (2012). An Analysis of Female College Graduates' School-to-Work Transition Preparation and Their Performance in the Labor Market. *The Journal of Educational Research*, 10(2), 143 - 162.
- [14] Lim, J. Y. and Lee, Y. M. (2009). A Study on College-to-Work Transition of Women College Students Majoring Science and Technology. *Journal of Employment and Skills Development*, 11(2), 25 - 47.
- [15] Park, S. H, Shin, D. E., and Choi, K. J. (2010). The Differences of Gender Awareness on Women Engineers' Career Barriers. *Journal of Engineering Education Research*, 13(4), 77 - 86.
- [16] Park, S. K. (2013). *The effects of Career Barriers, Career Decision making Self-Efficacy on Career Preparation Behavior of Female College Students*. Hankuk University of Foreign Studies.

저자 소개

김 지 심(정회원)



- 2015년 ~ 2016년 : 가천대학교 교수
- 2017년 ~ 현재 : 명지전문대학 컴퓨터 공학과 교수
- <주관심분야 : 공학교육, 컴퓨터교육>

문 남 미(정회원)



- 1999년 ~ 2003년 : 이화여자대학교 조 교수
- 2003년 ~ 2008년 : 서울벤처정보대학 원대학교 디지털미디어학과 교수
- 2008년 ~ 현재 : 호서대학교 컴퓨터소프트웨어전공 교수
- <주관심분야 : Social Learning, 필터링, HCI, 메타데이터, User Centric>

김 경 아(정회원)



- 2001년 ~ 2002년 : 이화여자대학교 컴
퓨터공학과 대우전임강사
 - 2002년 ~ 현재 : 명지전문대학 컴퓨터
공학과 교수
- <주관심분야 : 프로그래밍 언어, 컴퓨터
교육>

김 혜 선(정회원)



- 2016년 ~ 현재 : 청주대학교 청석
ALETHEIA칼리지 교육혁신본부
연구원
- <주관심분야 : 대학교육>

※ 본 연구는 한국여성과학기술단체총연합회의 지원에 의해 연구되었음.