

경력단절 여성과학기술인 지원을 위한 집단상담 프로그램 개발: 예비연구

Development of Group Counseling Program to Support for Woman Scientists and Technicians with Career Breaks: A Preliminary Study

박랑규*, 윤진영**

아이코리아 아동발달교육연구원*, 세명대학교 교양대학**

Rang-Gyu Park(rgpark4614@live.co.kr)*, Jin-Young Yun(yjy0922@hanmail.net)**

요약

본 연구는 경력단절 여성과학기술인의 심리-정서적 지원을 목적으로 맞춤형 집단상담 프로그램을 개발하기 위한 예비연구의 일환으로 실시되었다. 이를 위해 자신감 회복, 대인관계 갈등해결 능력 향상을 목적으로 2개의 집단상담 프로그램을 개발하여 2014년 4월부터 5월까지 2시간씩 총 8회기를 운영하였다. 참여자는 총 14명이었으며, 자신감 회복집단에 5명, 대인관계 갈등해결 집단에 9명이 참여하였다. 프로그램 참여자들의 반응 내용에 대한 분석 결과, 대부분 자아존중감과 자기효능감의 저하, 가정 및 직장에서의 관계의 어려움, 심리적 압박감과 스트레스를 경험하고 있는 것으로 나타났다. 집단별 사전·사후검사 결과에 대한 대응표본 t검증 결과, 대인관계갈등해결 집단의 스트레스 대처에서 유의미한 긍정적 변화가 있는 것으로 나타났다. 향후 경력단절 여성과학기술인의 특성과 요구에 맞는 집단상담 프로그램을 개발하기 위해 프로그램 효과 및 제한점, 제언에 대해 논의하였다. 본 연구를 기초자료로 경력단절 여성과학기술인의 특성에 맞는 맞춤형 심리-정서 지원 프로그램이 개발된다면, 취업-진로 프로그램과 병행하여 운영할 수 있을 것으로 기대한다.

■ 중심어 : | 경력단절 | 여성과학기술인 | 집단상담 프로그램 |

Abstract

The purpose of this preliminary study is to help put the women with career breaks in Science and Technique back to work and keep on working. For this purpose, we developed a 8-session group counseling for woman scientists and technicians with career break: Self-Growth group and Interpersonal Conflict Resolution Group. A total of 14 people participated in Group counseling. The most of participants reported that they have experienced lowered self-esteem, difficulties in relationship with family and colleagues, and psychological pressure and distress. The participants in the Interpersonal Conflict Resolution Group Counseling showed positive changes at stress coping strategies. From this study, the women with career breaks in Science and Technique will be expected to overcome the difficulties of career breaks wisely, demonstrate and confirm their competence, and restore from stress and psychological burnout. Based on the results of this study, implications and limitations of this study and future research were discussed.

■ keyword : | Career Breaks | Woman Scientist and Technicians | Program for Group Counseling |

I. 서론

4차 산업혁명의 시대에 융·복합이 화두로 떠오르면서 이공계 분야에서는 특유의 강점과 잠재력을 갖춘 여성 과학기술인력에 대한 수요가 증대되고 있다. 그러나 「2015년도 여성과학기술인력 활용 실태조사 보고서」 [1]에 따르면, 자연공학계열 여성과 남성의 경제활동 참가율은 그 격차가 29.7%에 달하고, 여성의 경우 근속년수 5년 미만 단기 근무자의 비율은 64.0%로 남성의 40.6%에 비해 매우 높게 나타나고 있다. 또한, 여성의 경력단절은 한창 일할 시기인 30-40대에 집중되어 있고, 연령이 증가할수록 전체 과학기술연구개발 고용 인력 중 여성이 차지하는 비율은 점차 감소하고 있으며, 이공계 출신 기혼 여성 중 29만 7천 명 가량이 경력단절여성인 것으로 파악되고 있다[2]. 이러한 현황을 살펴보면, 대학진학률에서 남녀의 성별 격차는 사라지고 대학(원) 이공계열의 여학생 비중이 크게 증가한 것을 고려할 때 여성과학기술인은 배출되는 인력에 비해 실제 활용은 되고 있지 않으며, 아직도 많은 수의 여성과학기술인력이 경력단절 상태에 있거나 장기근속에 어려움을 겪고 있는 것으로 추측할 수 있다. 한편, 경력단절 여성은 경제적 이유, 사회적 관계 지향, 삶의 의미 실현 등 다양한 동기를 갖고 다시 경제활동에 참여하려는 의지를 보이는데, 실제 경력단절여성 중 45.3%는 1년 이내에 취업 또는 창업 의향을 갖고 있는 것으로 보고되고 있어 재취업에 대해 관심이 상당히 높다는 것을 알 수 있다[3]. 이들에게 재취업은 단순히 경제적인 측면뿐만 아니라 새로운 방향으로 진로를 개척하고 삶의 구조를 변화시키고자 하는 의미를 가지며 보다 만족스러운 삶을 추구할 수 있는 경로로 인식되고 있는 것으로 파악된다[4]. 이에, 우리나라는 '여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률' 제정 이후 기본 계획 수립 및 관련 정책 추진을 지속하고 있으나, 여전히 여성과학기술인은 남성에 비해 고용률이 낮고 비정규직 비율은 높으며, 상위직으로 갈수록 인력이 감소하고 경력단절을 경험한다는 점에서 이들에 대한 다각적 대책의 필요성이 제기된다고 볼 수 있다. 과학기술분야의 경우 기술발전의 빠른 속도와 고도의 전문성으로 인해 경력단절시 재진입이 타 분야보다 더 어려울 뿐만 아니라, 재취업 후

에도 적응이 쉽지 않다는 점에서 경력단절여성에 대한 대책은 중요한 의미를 갖는다[5].

장기불황과 저출산, 고령화 시대를 맞아 여성들의 경력중단은 사회문제로 대두되었으며 여성들의 경력중단을 예방하고 경력지속을 돕기 위한 여러 정책이 시행되고 있다. 여성과학기술인 정책과 관련하여 보면, 2002년 '여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률'의 제정에 따라 여성과학기술인의 양성과 활용을 통해 과학기술 발전에 기여하고 여학생의 이공계 유입확대와 생애주기에 따른 여성인재의 누수를 방지하는 것을 목적으로 현재는 3차 기본계획까지 추진되었다[6]. 구체적으로 살펴보면, 1차 기본계획(2004-2008)은 더 많은 여성 인재를 육성하고 활용하기 위한 진입장벽 극복과 적극적 조치를 통한 성비균형 제고에 중점을 두며 이공계 분야로 여학생을 유입시키고, 여성과학기술인의 역량개발을 지원하는 정책이 포함되었다. 2차 기본계획(2009-2013)은 1차 기본계획에 비해 '여성 문제'에 대한 정책과 방안이 강화된 것이 특징으로, 여성의 생애주기별 특성이 고려되었고, 직장보육시설 확대, 여성 연구자 보건 증진, 직장복귀자를 위한 'Returner' 프로그램, 여성과학기술인 직업 능력 개발 또는 재취업 촉진 사업이 실시되었다. 우수한 여성 인재의 활용 촉진과 관련하여 경력단절 여성을 위한 정책은 2차부터 추진되었으나 3차 기본계획(2014-2018)에는 더 많은 세부 프로그램들이 포함되었다. 여성과학기술인을 위한 특별 교육훈련 및 컨설팅 프로그램 개발과 도입, R&D 특화형 새로 일하기 센터의 설치운영 사업이 도입되어 경력단절 여성에 대한 지원이 더욱 확대·강화되었다. 특히, 경력단절 여성의 최대 난점 중 하나인 보육 인프라와 관련하여 보육시설 설치·확산과 시간제 보육 도입·촉진, 육아연계형 스마트워크 센터 모델 개발·운영, 공공연구기관 남녀 공동보육 참여 프로그램 도입·운영 등이 추가되었다[5][7].

경력단절을 예방하고 경력지속을 돕기 위한 여러 정책들에 대한 논의가 이루어지고 실제 정책이 시행되고 있는데도 불구하고, 여전히 과학기술분야의 많은 여성들이 경력단절 상태에 있거나 장기근속에 어려움을 겪는 이유는 무엇일까? 사회적 지원 및 정책만으로 여성들의 경력지속 및 복귀를 돕는 데는 한계가 있다는 관

점이 지배적이다[8]. 이는 과학기술분야 경력단절여성들이 기술 부족이나 시장 진입 기회 부족이라는 어려움 외에도 다양하면서도 독특한 장애 요인을 갖기 때문이다. 과학, 기술, 공학 그리고 수학 분야에서 소수로 배출되는 여성의 진로는 보통 사회인지 진로이론(Social Cognitive Career Theory; SCCT)으로 설명된다. 이 이론은 특히 공학 분야에서 여성들의 낮은 자기효능감이 다양한 사회인지적인 변인들과 상호작용하여 전공 지속에 영향을 미치는 과정을 설명함으로써 공학 전공 여성들의 전공지속 과정을 이해하는데 유용한 틀을 제공하고 있다[9]. 과학기술분야 경력단절 여성들의 경우 이공계의 남성중심적 문화, 고정된 성역할에 대한 기대, 낮은 자기효능감이 주요 진로장벽 요소로 작용하며, 특히 남성중심의 학교 혹은 조직사회에서 '여성이기 때문에' 겪는 부정적인 사회문화적 경험으로 인하여 심리적으로 위축되고, 결국 경력지속에 실패하거나 직업에서 이탈하는 결과가 초래될 수 있다고 주장한다.

구체적으로 살펴보면, 과학기술분야의 여성들은 '소수인'으로서 '이질감'을 경험하고 '약자 취급'을 받으면서 '나도 훌륭한 과학기술인'이라는 긍정적 자아개념과 자존감은 위협받으며, 손상된 자아개념과 자존감을 회복하기 위한 대응 전략에 집중하게 된다. 첫 번째 대응 전략은 여성이라는 정체성이 도드라지는 행위를 거부하는 경우로 과학기술분야에 종사하는 것과 성정체성은 관련이 없다고 생각하면서 자신의 일에 집중하기 위해 여성으로서의 자아는 제외시키는 것이다. 이와는 대조적으로 '여성'이라는 자아개념과 '과학기술분야 전문가'라는 자아개념을 동시에 강화시키려는 전략을 시도할 수 있는데, 이는 특히 임신과 출산을 거쳐 양육에 돌입하게 될 때 두드러진다[10]. 이 경우, 여성들은 사실은 실패하기 매우 어려운 슈퍼우먼의 모습을 열망하면서 직업과 가정에서 모두 완벽하고자 한다. 이 때 여성들은 '슈퍼맘'으로서 홀로 지쳐감, '전문직으로 살아가기 위해 발버둥 치'는 경험을 하게 되고[2], 정신적, 육체적 피로상태(burnout)에 빠지게 되며 심리적 안녕감 역시 저하될 수밖에 없게 된다[11].

따라서 경력지속과 재취업을 효과적으로 지원하기 위해서는 이들 특유의 경력장애 요인에 대처할 수 있도록 자신감과 잠재력을 개발시키기 위한 교육이 필요하

다[12][13]. 그러나 과학기술분야의 여성들이 일을 지속하거나 직장으로 복귀하는데 도움이 될 수 있는 심리적 특성들에 대한 이해와 상담 프로그램에서 초점을 두어야 할 변인이나 개입전략을 탐색하는 체계적인 연구는 여전히 부족한 실정이다. 따라서 단편적인 지원책을 마련하기에 앞서, 이들의 심리적 어려움을 해결하고 심리적으로 지지하는 상담 지원이 요구된다고 볼 수 있다[14]. 여성 경력 개발의 출발점과 필수 조건은 무엇보다 자신감 회복이며[15], 특히 이공계 경력단절 여성들의 경우 빠르게 변화하는 과학기술분야의 재취업에 대한 자신감이 높지 않은 상황에서[2] 자신감을 회복하고 용기를 고취시킬 수 있는 심리적 지지가 제공되어야 한다[16]. 여성들이 경력단절 후 겪게 되는 정서적 취약성과 자신감의 결여는 구직을 하거나 새로운 사회 환경에 적응하는데 큰 걸림돌이 된다. 따라서 개별 혹은 집단상담의 형태로 자신감을 강화시키고 경력단절 여성들에게 실질적으로 도움이 될 수 있는 맞춤형의 집단상담과 개별상담 프로그램이 개발되어야 할 필요가 있다[17]. 이와 관련하여 손강숙과 정소미[18]가 경력단절 여성 취업지원 집단상담 프로그램의 효과를 메타 분석한 결과에 따르면, 취업계획의 수립이나, 구직기술 이해, 진로준비 행동 등 취업-진로 준비와 관련된 실제적인 도움을 받을 수 있는 상담프로그램의 효과 크기가 가장 크기는 하지만, 자기효능감, 회복탄력성과 같은 심리-정서 관련 프로그램의 효과 크기 역시 중간 이상에 해당하는 것으로 나타났다. 취업-진로가 즉각적이고 실제적인 도움이라면, 심리-정서 관련 변인은 직업인으로 내면적 변화를 시작하고 유지하는 장기적인 관점의 도움이라고 볼 수 있을 것이다. 따라서 경력단절 여성을 대상으로 하는 개입에서는 취업-진로와 관련된 직업교육과 경력단절여성들이 느끼는 심리적 곤란이나 낮은 자기효능감을 고려한 상담 프로그램을 균형 있게 배치하는 것이 중요하다고 결론지을 수 있다. 그러나 대부분의 연구와 경력단절 여성을 지원하기 위한 국내 프로그램들은 주로 직업교육의 형태로 이루어지고 있는 실정으로, 심리적-정서적 지원을 위한 구체적이고 실질적인 개입은 아직까지 미흡하다고 볼 수 있다. 요약하면, 과학기술분야 여성 인재의 육성과 고용 및 경력단절 여성 재취업 지원을 위한 제도적 기반은 마련되었으나 구직 성공에 영

향을 미칠 수 있는 심리적 자원의 강화나 채용과 활용 이후의 상황, 특히 여성들의 입장과 역량증진 (empowerment) 문제에 관한 관심은 아직 미미하다고 볼 수 있다.

2000년대에 접어들면서 경력단절 여성에 대한 관심이 커지면서 경력단절 여성 관련 연구는 괄목할만한 팽창을 이루어내고 있다[18]. 그러나 과학기술분야 경력단절 여성들 특유의 요구와 인식, 취업과 관련된 변인간의 관계성에 대한 연구는 많지 않으며, 경력단절 여성과학기술인이라는 대상에 맞는 맞춤형 집단상담 역시 수행된 바 없다. 따라서 예비연구를 통해 경력단절 여성과학기술인 특유의 욕구와 특성을 확인하고, 이에 맞는 상담 목표와 접근법에 대한 구체적인 탐색이 필요하다고 볼 수 있다.

본 연구는 경력단절 여성과학기술인의 심리-정서적 지원을 위한 맞춤형 집단상담 프로그램을 개발하기 위한 예비연구의 일환으로 실시되었다. 선행 연구들에 대한 고찰 결과, 많은 경력단절 여성과학기술인들이 자존감 저하와 가정, 직장, 가정-직장에서의 갈등을 겪는다고 알려진 바, 자존감 향상과 대인관계기술 증진을 목적으로 두 개의 집단상담 프로그램을 개발하여 운영하였다. 참여자들의 반응내용 및 프로그램 효과와 제한점에 대한 분석을 통해 이들의 실제 경험과 내적 특성을 파악하여 향후 경력단절 여성과학기술인의 특성과 요구에 맞는 맞춤형 집단상담 프로그램을 개발하고자 하였다. 본 예비 연구 결과를 기초자료로 경력단절 여성과학기술인을 위한 심리-정서 지원 프로그램이 개발된다면, 취업-진로 프로그램과 병행하여 운영할 수 있을 것으로 기대한다. 본 연구에서 살펴볼 연구 문제는 다음과 같다.

1. 자신감 회복 집단 실시 후 참여자의 자아존중감 및 상태불안에는 변화가 있는가?
2. 대인관계 갈등해결 집단 실시 후 참여자의 역할 갈등 및 스트레스 대처에는 변화가 있는가?

II. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구의 참여자는 (재)한국여성과학기술인지원센터 홈페이지를 통해 연구의 목적과 프로그램을 안내한 후, 신청자를 통해 모집하였다. 참여자 전체를 대상으로 '여성과학기술인력을 위한 직장 내 성공적인 인간관계 세미나'를 진행하고, 집단상담 프로그램에 대한 요구조사를 실시한 후, 원하는 주제를 신청하도록 하여 각 집단상담 프로그램에 배치하였다. 집단 상담에는 총 14명이 참여를 신청하였다. 이 중 예비복귀자¹⁾는 11명, 경력복귀자²⁾는 3명 이었다. 참여자의 평균 연령은 39.2세였으며(32-50세), 학력은 박사 5명, 석사 4명, 학사 5명이었다. 기혼자 8명 중 6명은 자녀가 있었다.

2. 측정도구

집단상담 프로그램 이후의 변화를 살펴보기 위해 자신감회복집단에는 자아존중감 척도와 상태불안 척도를, 대인관계 갈등해결 집단에는 역할갈등척도와 대처행동 척도를 실시하였다.

2.1 자아존중감

참여자의 자아존중감은 Rogenberg[19]가 개발하고 송경신[20]이 번안하고 수정한 자아존중감 척도 (self-esteem scale)를 사용하여 측정하였다. 이 척도는 자기 존중 정도의 자아승인 양상을 측정하기 위해 고안된 것으로 5점 리커트 척도의 총 10문항으로 이루어졌으며, 점수가 높을수록 자아존중감의 정도가 높은 것을 의미한다. 송경신[20] 연구에서의 내적합치도는 .86, 본 연구에서는 .72로 나타났다.

2.2 상태불안

Spielberger, Gorsuch, & Lushene[21]가 개발하고, 한덕웅, 이장호와 전경규[22]가 타당화한 상태-특성 불안 검사지 Y형(STAI-Y) 중 상태 불안 문항을 사용하였다. 총 20문항으로 5점 리커트 척도로 응답한다. 점수가 높을수록 상태불안 수준이 높음을 나타내며, 한

1)예비복귀자는 여성과학기술인 경력복귀 지원사업에 참여하여 직장 복귀를 계획 중인 이들을 지칭한다.

2)경력복귀자는 여성과학기술인 경력복귀 지원사업을 통해 직장에 복귀한 이들을 지칭한다.

덕웅, 이장호와 전경구[22] 연구에서의 내적합치도는 .92, 본 연구에서는 .74로 나타났다.

2.3 역할갈등

가영희[23]의 연구에서 사용된 역할갈등 척도 중 직장-가정 갈등 10문항을 사용하였다. 직장과 가정에서 일정이나 역할 등이 상충되면서 지각하는 갈등의 정도를 측정한다. 5점 리커트 척도로, 점수가 높을수록 직장에서 갈등을 많이 겪고 있다는 것을 의미한다. 가영희[23]의 연구에서의 내적합치도는 .84, 본 연구에서는 .72로 나타났다.

2.4 대처행동

Pines와 Aronson[24]이 개발하고 황인성[25]이 수정보완한 문항을 사용하였다. 5점 리커트 척도로 총 20문항이며, 직접·적극적 대처행동 5문항, 직접·소극적 대처행동 5문항, 간접·적극적 대처행동 5문항, 간접·소극적 대처행동 5문항으로 구성되어 있다. 황인성[25] 연구에서의 전체 척도의 내적합치도는 .73, 본 연구에서는 .83, 하위 척도별 신뢰도는 .76~.84로 나타났다.

3. 집단상담 프로그램의 구성 및 운영

집단상담 프로그램 참여 신청자의 사전 요구 조사 결과를 참고하고, 관련 전문가 4인(여성과학기술인지원센터 추천 1인을 포함한 심리상담 전문가)으로 구성된 자문회의를 통해 프로그램을 구성하였다. 앞에서 살펴본 바와 같이 경력단절 상태의 고학력의 여성과학기술인에게 있어 낮은 자존감과 자기효능감, 남성 중심의 조직문화에 대한 적응의 어려움, 실패에 대한 두려움 등이 주요 진로장벽으로 작용하고, 경력단절 기간이 지속됨에 따라 공허감이나 무력감, 심리적 소진이 클 수 있다는 결과를 제시한 선행 연구 결과를 반영하였다. 따라서 잠재된 능력과 강점을 발견함으로써 자존감을 높이며, 문제해결 방법 및 관계기술을 향상시켜 다양한 상황에 적절하고 유연하게 대처할 수 있도록 돕고자 했다.

집단상담 프로그램은 심리교육적, 인지행동적 접근을 취한다. 각 프로그램은 대학의 상담 관련 학과 교수나 전문 상담 기관에 재직 중인 상담 및 심리치료전문가를 주리더로 하여 보조리더가 함께 실시하였으며, 1회당 2

시간씩 총 8회기를 운영하였다. 구체적인 목적과 내용은 아래와 같으며, [표 1][표 2]에 집단별 주제 및 세부 내용을 제시하였다.

3.1 자신감 회복 집단

참여자들이 자기 지각을 보다 긍정적인 방향으로 전환할 수 있는 경험을 통해 자신의 잠재력과 강점을 발견하고 이를 확장할 수 있는 기회를 갖는 것을 목표로 실시되었다. 자기 긍정(자신감 회복)의 경험을 가질 뿐 아니라 자신이 나아가고자 하는 방향과 그 의미를 깨닫기 위해 장단기 계획을 세우도록 했다. 또한, 집단 경험을 통해 자신이 이해받고 타인에게 공감하면서 보다 건강한 여성으로서 발전할 수 있는 기회를 제공하고자 실시되었다.

이를 위해 첫째, 지금-여기의 경험을 나누고 집단 내에서 자신의 성장을 위한 과제를 탐색하였다. 둘째, 자신의 인생에서의 절정 경험을 나누고 일상에서 긍정적 경험과 탐색했다. 셋째, 성취와 만족감에 대한 경험을 통해 자신의 저력을 확인할 수 있도록 하였다. 마지막으로, 집단 속에서의 자신을 성찰하고 개인적인 목표와 계획을 세우도록 하였다.

표 1. 자신감 회복 집단의 주제 및 세부내용

집단 1: 자신감 회복 집단		
회기	주제	세부 내용
1	·집단 소개 및 시작 ·지금-여기 경험 나누기	·집단소개 및 기준 정하기 ·별칭 짓기 및 소개 ·사진말 나누기 ·지금 여기 경험 나누기
2	·나에게 온 덕목	·덕목의 의미와 과제 살펴보기 ·개인목표 설정 ·자기성찰 및 실험과제 설정
3	·절정경험 나누기	·자기성찰 및 실험과제를 통한 경험나누기 ·자아실현의 순간을 찾아서 ·절정경험을 통한 나 바라보기
4	·나의 성취와 만족	·나의 성취와 만족 살펴보기 ·성취와 만족에 담긴 나의 가치관 살펴보기 ·자기성찰 및 실험과제 설정
5	·가치관 명료화	·자기성찰 및 실험과제를 통한 경험나누기 ·가치관 명료화 게임 ·내가 소중하게 여기는 것들 점검
6	·내 마음의 창	·Johari's window ·내가 알고 있는 나, 남이 알고 있는 나 ·소통과 관련된 나의 과제 ·자기성찰 및 실험과제 설정
7	·집단 속의 나	·자기성찰 및 실험과제를 통한 경험나누기 ·집단 속의 나 성찰하기 ·상호 도움 주기
8	·개인목표 및 계획 세우기	·단기 및 장기 목표 설정 ·단기 및 장기 목표 계획 수립

3.2 대인관계 갈등해결 집단

직장에서 경험하는 다양한 갈등과 대처행동에 대한 이해와 해결을 통해 원활한 대인관계를 형성하고 유지하는 것을 목표로 실시되었다. 이를 위해 자신과 타인의 이해와 요구를 인식함으로써 다름을 이해하고, 집단원과의 상호작용을 통해 자신의 관계 패턴을 지각할 수 있도록 하였다. 또한, 집단 경험을 기반으로 자기를 이해하고, 진정성을 경험함으로써 지금까지 반복해온 정서, 관계, 사고, 행동 패턴 보다는 상황과 시점에 적절하고 유연하게 대처할 수 있는 관계기술을 배울 수 있도록 하였다.

이를 위해 집단원와의 관계 형성을 위해 공동의 규칙을 정하도록 하였으며, 자기와 타인의 다름을 파악하고 만족스러운 대인관계의 형성과 유지를 위해 가장 기본적으로 필요한 정서적인 의사소통이 가능하도록 도왔다. 또한, 대인관계에서 발생할 수 있는 갈등에 대한 적절한 대처방식을 이해하고 실행할 수 있도록 하였다.

표 2. 대인관계 갈등해결 집단 주제 및 세부내용

집단 2: 대인관계 갈등해결 집단		
회기	주제	세부 내용
1	나와 너의 같은, "만남"	·집단소개 및 규칙 정하기 ·별칭 짓기 및 자기 소개 ·집단의 목표 공유하기
2		·자신의 소중함을 알기 ·타인의 존재 가치 인정하기
3	나와 너의 다름, "갈등"	·자신의 관계 패턴 및 문제 대처방식 이해하기
4		·자신과 타인의 생각과 감정의 차이를 발견하기
5	·대처방식 1: Win-Lose	·가치갈등상황에서 문제의 쟁점을 명료화하기 ·가치의 양면성과 상대성을 수용하기
6	·승-패	·이에는 이, 눈에는 눈으로 대처하기 ·받은 만큼 돌려주기
7	·대처방식 2: Win-Win	·갈등은 양쪽 모두에게 원인이 있음을 이해하기 ·갈등해결을 위해 새로운 방식(타협이나 상호함의) 적용해 보기
8	·Compro mise	·버리고 싶은 & 바꾸고 싶은 도식 나누기 ·새로운 삶의 원칙 정하기 & 실천하기

4. 분석방법

2개의 집단상담 프로그램에 참여했던 참여자의 변화 양상을 파악하기 위해 사전-사후 평가를 통한 대응표본 t검증을 실시하였으며, 분석은 SPSS 21.0 프로그램을 사용하였다. 또한, 프로그램 참여자들의 경험에 대한 포괄적 탐색과 이해를 도모하고 예비연구 결과를 향후 본

집단상담 프로그램을 개발하는데 반영하기 위해 프로그램 진행 과정에서의 참여자들의 반응 내용, 회기 별 관찰일지, 활동 결과물을 복수의 연구자들이 분석 및 분류하고 합의하는 과정을 거쳤다. 분석 과정에는 각 집단상담 프로그램의 주리더와 본 연구와 관련이 없는 상담전공 교수 1인, 심리상담 전문가 1인이 참여하였다. 자료 분석을 통해 핵심내용을 찾아내고 범주화하는 절차를 통해 결과를 도출하였다.

III. 연구 결과 및 해석

1. 사전사후 검사 결과

1.1 자신감 회복 집단

자신감 회복 집단 참여자를 대상으로 사전-사후 평가를 실시하여 대응표본 t검증을 실시한 결과 통계적으로 유의미하지는 않았으나, 자아존중감은 3.42에서 3.54로 변화를 보였다. 상태불안은 사전 검사에서 2.91, 사후 검사에서 3.20로, 프로그램 이후 다소 높아진 것으로 나타났다.

1.2 대인관계 갈등해결 집단

대인관계 갈등해결 집단 참여자를 대상으로 사전-사후 평가에 대한 대응표본 t검증을 실시한 결과 통계적으로 유의미하지는 않았으나, 역할갈등은 3.13에서 2.93으로 감소되었다. 대처행동과 관련해서는 갈등이나 문제에 직면하여 적극적으로 해결하려는 시도를 나타내는 적극적-직접적 대처와 갈등이나 문제의 원인을 인식하고 자신을 변화시키거나 적용하려는 노력을 나타내는 적극적-간접적 대처에서 유의미한 변화가 있어 참여자들의 스트레스 대처능력에 향상이 있는 것으로 나타났다.

표 3. 대응표본 t검증 결과

집단	변인	사전검사		사후검사		t
		M	SD	M	SD	
자신감 회복 집단	자아존중감	3.42	.43	3.54	.58	.37
	상태불안	2.91	.39	3.20	.21	1.09

대인관계 갈등해결 집단	역할갈등	3.13	.21	2.93	.50	-1.25
	대처행동 전체	2.22	.22	2.92	.38	2.68
	적극적-직접적 대처	2.21	.28	2.98	.37	2.87*
	소극적-직접적 대처	2.18	.31	2.85	.29	1.94
	적극적-간접적 대처	2.11	.32	2.87	.31	2.86*
	소극적-간접적 대처	2.40	.27	2.97	.30	1.89

* $p < .05$

2. 참여자들의 반응 내용 분석

경력단절 여성과학기술인들의 생생한 목소리를 통해 이들의 실제 경험과 내적 욕구를 탐색하고 그 결과물 향후 개발될 본 프로그램 반영하기 위해 회기 별 관찰 일지와 활동 결과물, 참여자의 보고를 분석하여 종합하였다. 결과는 크게 세 가지 범주로 요약될 수 있었다.

첫째, 다수의 참여자들은 '경력단절로 인한 심리적 어려움을 경험하고 있었으며, 이러한 어려움을 해결하기 위해 도움을 받고 싶은 욕구'를 갖고 있었다. 이들의 내면에는 고학력 여성과학기술인으로서의 강한 자긍심을 가지고 있지만 경력단절이라는 어려움에 부딪히면서 소속감의 부재를 인식하고, 공허함, 무기력, 미래에 대한 불안감을 느끼고 있었으며 이로 인해 심리적 불안정이 고조된 상태를 보이기도 했다. 자신의 문제를 경력복귀나 직업에서의 성공과 연결하면서 초조함을 보고하기도 했으며, 퇴직 후 임신과 출산, 육아에 집중하면서 일과 멀어짐에 따라 자신감 저하로 인해 자신의 진로와 경력복귀에 대한 상당한 부담감을 겪고 있는 참여자도 있었다. 참여자들에게 있어서 경력복귀와 유지, 혹은 재취업은 단순히 경제적 이득을 취할 수 있는 수단을 넘어 '삶의 의미'를 되찾는 길이기도 했다. 따라서 직업에 대한 욕구가 높을수록 또한 구직활동을 하면서 실패에 직면했던 빈도가 높을수록 정체성 갈등과 우울, 불안 등 심리적인 어려움이 큰 것을 알 수 있었다. 이에, 참여자들은 지속적인 심리상담이나 친밀한 대인관계(가족관계, 친구관계 등)를 통해 심리정서적 어려움을 해소할 수 있기를 희망하였으며, 자신의 문제에 대해 단순히 들어주고 이해하는 것을 넘어 적극적인 관심과 지지, 위로를 받고자 하는 욕구를 보이기도 했다. 이는 상담 프로그램에 대한 사전 조사에서 '심리정서적

지원'과 '정서적 안정'에 대한 요구가 상당히 높았던 것에도 반영되는 것으로 보인다.

둘째, '여성과학기술인의 인지적·정서적 특성'에 대한 고려가 필요하다. 다수가 고학력자였던 참여자들은 '공부를 잘 해야만 한다.', '효도해야만 한다.', '성공해야만 한다.' '결과물을 내야만 한다.' 등의 신념을 갖고 완벽함을 추구하는 경향을 보이는 경우가 있었으며, 전반적으로 성취나 직업적 성공에 대한 기준 역시 높은 편이었다. 또한, 내면을 표현하거나 타인에게 도움을 요청하는 것을 어려워하는 경향을 보였다. 일과 가정을 양립하기 위해서는 주변 사람들의 지원과 지지가 필요함을 인식하고 있으면서 다른 한편으로는 자신이 특별한 대우나 도움을 받아야 되는 대상으로 인식되는 것을 불편해하기도 했다. 또한, 자신이 인식하지 못했거나 그간에 표현하지 못한 내면의 문제나 취약점들이 다뤄지는 경우 방어적인 태도를 보이거나 거부적인 반응을 보이는 참여자들도 있었다. 한편, 참여자들은 문제에 대해 논리적이고 분석적으로 대처하는 경향이 두드러졌고, 관계 지향적이기 보다는 과업중심적인 특성이 두드러졌다. 또한, 자신의 논리 체계나 지식으로 예측할 수 없는 상황이나 내용에 대한 유연한 대응에 어려움을 보이기도 했다. 예를 들어, 자신이 의식 가능한 부분만을 수용하려고 하며, 내면의 감정에 대해 인식하지 못한 채 주지화나 합리화 같은 방어기제를 사용하는 경향이 있었으며, 본인의 영역과 관련성이 적은 내용에 대해서는 위축되거나 회피하려는 태도를 보이기도 했다. 이러한 특성은 자신에 대한 이해는 물론 원활한 대인관계의 필수요소인 타인의 이해나 자기표현, 타인 조망에 영향을 미쳤을 것이라고 추측할 수 있었다. 하지만 이들의 우수한 인지능력과 지적인 특성은 적은 회기에도 빠른 이해를 가능하게 하여 상담에 긍정적인 영향을 끼치기도 했다. 따라서 경력단절 여성과학기술인들의 직업 복귀와 적응을 돕기 위해서는 이들의 특성을 충분히 고려한 상담 접근법과 매체를 선택할 필요가 있는 것으로 파악되었다.

셋째, 경력단절 여성과학기술인들이 경험하는 '다양한 대인관계 특성'에 대한 고려가 필요하다. 우선, 가족관계에 있어 구직이나 직업을 지속하는 과정에서 남편, 자녀, 시댁과 갈등을 경험하고 있는 참여자들이 있었다.

이들은 오랜 시간 동안 부모의 딸, 남편의 아내, 자녀의 어머니로서 역할을 수행해왔으며, 구직과 직장 적응이라는 삶의 도전이 겹치면서 다중 역할의 조율에 어려움을 겪는 경우가 있었다. 가족구성원의 충분한 지원과 조력에 만족하고 있는 참여자도 있었으나, 다수는 취업 시 자녀양육을 대행해줄 조력자를 찾는 문제에서부터 자녀 훈육과 양육, 사회적 역할에 대한 인정, 일과 가정을 양립할 수 있게 하기 위한 가족구성원 간의 효율적인 의사소통과 문제해결 방식에 대한 조언을 얻기를 원했다. 한편, 일부 참여자들은 남성에 대한 경쟁심, 불신감, 남성들과의 오랜 경쟁구도에서 오는 심리적 압박감과 스트레스를 드러내는 경우가 있었으며, 이로 인해 과거 직장에서 또는 복귀 이후 새로운 직장에서 특히 남성 동료 또는 상사와의 관계에서 발생할 수 있는 문제를 과도하게 부정적으로 지각하는 경향을 보였다. 참여자들은 경험을 공유하는 과정에서 남성 중심의 조직 안에서 사회적 소외감, 남성에 비해 업무에 대한 능력이나 소질이 없다는 편견, 교수나 직장상사들의 남성에 대한 선호와 이로 인해 특정 과제나 업무로부터 배제되었던 경험이 영향을 미쳤을 것이라는 데 동의하기도 했다. 더불어, 고학력의 여성과학기술인이라는 정체성을 획득하기 위한 과정에서 학업과 과업에 초점을 둔 나머지 타인을 살피고 친밀한 사회적 관계를 형성하거나 유지해 본 경험이 많지 않았음을 인정하는 참여자도 있었다. 본 프로그램의 참여자들은 전반적으로 대인관계 기술이나 문제해결 능력의 향상을 통해 가족관계를 포함한 구직과 직장 적응 과정에서 발생할 수 있는 문제를 예방하거나 해결할 수 있는 실제적인 관계 기술에 대해 배우기를 원했다.

IV. 결론 및 논의

본 연구는 경력단절 여성과학기술인의 심리·정서적 지원을 위한 맞춤형 집단상담 프로그램을 개발하기 위한 예비연구로, 자신감 회복, 대인관계기술 증진을 목적으로 두 개의 집단상담 프로그램을 개발하여 운영하였고 향후 경력단절 여성과학기술인의 심리적 특성과 요구에 맞는 집단상담 프로그램을 개발하기 위한 기초자

료를 마련하기 위해 그 결과를 살펴보았다. 향후 본 프로그램을 개발하기 위해 경력단절 여성과학기술인들의 실제 삶과 경험에 대한 이야기를 분석하여 이들의 심리적 특성과 내적 욕구를 탐색하였고, 예비적으로 개발된 집단상담 프로그램을 시행하면서 제한점과 보완해야 할 사항을 확인하였다.

1. 예비 프로그램의 효과 및 참여자 반응 종합

각 집단에서 다뤄진 상담내용 및 참여자의 응답 내용에 대한 요약은 다음과 같다. 우선, 자신감 회복 집단 초기 참여자들은 전반적으로 자신의 모든 문제를 직업 복귀와 연결하면서 불안해하는 모습을 보였다. 그러나 프로그램이 진행되면서 경력개발을 중심으로 서로의 다른 경험을 공유하는 과정에서 자신들의 직업적 성공 경험을 확인하고 자신이 직업 영역에서 발휘할 수 있는 능력에 대해 확인할 수 있는 기회를 가질 수 있었다고 보고했다. 또한 과거의 성공했던 경험을 통해 자기 확신을 되찾고 앞으로 개발할 부분이 무엇인지를 탐색할 수 있었다고 보고했다. 사전·사후 평가를 실시한 결과, 통계적으로 유의미하지는 않았으나 상태불안은 프로그램 이후 다소 높아진 것으로 나타났다. 상태불안이 높아진 것은 집단상담 참여자들의 정서적 특성과 프로그램 참여가 상호작용 하여 나타난 효과라고 해석할 수 있다. 이공계 여성의 경우, 정서에 대한 이해나 내면의 감정에 대한 인식은 다소 취약한 부분이 있으며, 이는 이공계열이라는 학문적 특성과 남성 중심의 환경에 주로 노출되었던 경험에 기인한다고 볼 수 있다[2]. 일부 참여자들 중에서 자신의 내면의 문제나 취약성이 다뤄지는 경우 방어적인 태도를 보이거나 거부적인 반응을 보이는 참여자들도 있었다. 집단상담을 통해 내면의 정서가 다뤄지는 과정을 통해 일시적으로 불안이 상승된 결과일 수 있으며, 따라서 시간이 경과한 후에 상태불안을 다시 측정하여 분석할 필요가 있는 것으로 파악된다.

다음으로, 대인관계 갈등해결 집단 참여자들은 장기적으로 관계를 발전시키는 것이 쉽지 않고 갈등이 생겼을 때 해결할 수 있는 방안을 찾는 것이 어려움을 호소하였다. 참여자들은 집단상담을 통해 자신과 타인의 욕구를 인식하고 비교하는 과정을 통해 타인을 이해하는

기회를 가질 수 있었고, 건강한 대인관계의 형성과 유지를 위한 가장 기본 단계인 정서적 의사소통을 경험하였으며 갈등상황의 대처방법에 대해서도 습득할 수 있었다고 보고했다. 집단의 참여자를 대상으로 사전-사후 평가를 실시한 결과, 역할관계갈등은 감소하고, 스트레스 대처 능력에서는 유의미한 변화가 있는 것으로 나타났다. 특히, 프로그램 참여 후, 갈등이나 문제를 회피하거나 무시하는 것이 아닌 그 근원을 인식하고 적극적으로 해결하거나 적응하기 위한 시도를 해보는 대처 전략에 향상이 있는 것으로 나타났다. 또한, 참여자들은 집단 속에서 고민을 나누며 타인에 대하여 이해하고 공감과 위로를 경험하였던 점을 도움이 되었다고 보고하였다.

요약하면, 본 연구에 참여한 경력단절 여성들은 진로 문제, 취업에 대한 불안감, 자신감 저하, 문제 해결에 대한 대처능력의 부족, 가족관계를 포함한 대인관계 갈등을 주된 어려움으로 꼽았다. 참여자들은 집단이라는 안전하고 축소된 사회 속에서 내면의 어려움을 살펴보고, 표현하며 공유하고, 구체적인 대인관계 갈등해결 전략을 학습하면서 경력복귀에 대한 자신감을 회복하고 긍정적 정서를 경험할 수 있던 것으로 보인다. 그러나 본 연구에서는 자신감 회복 집단 참여자들에게 유의미한 변화가 나타나지 않았다. 그 이유로는 자아존중감이 쉽게 변화되지 않는 안정적인 특질이며[26] 특히 참여자 중 일부는 개인상담이 필요한 수준의 만성화된 고통과 기능 곤란(우울감, 관계형성 및 유지의 어려움, 직업 수행 능력의 저하 등)을 호소한 바, 단기적인 집단 개입의 효과가 크지 않았던 것으로 파악된다.

2. 예비 프로그램의 제한점 및 본 프로그램 개발을 위한 제언

본 집단상담을 운영한 결과에 기반하여 향후 경력단절 여성과학기술인의 심리-정서적 지원을 위한 집단상담 프로그램을 개발하기 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 경력단절 여성과학기술인들이 처한 상황에 따라 그 경험이나 욕구가 다를 수 있다. 따라서 취업 기간, 경력단절 지속기간, 결혼여부, 자녀유무, 예비복귀자/경력복귀자 등의 변인을 고려하여 집단상담 프로그램의 내용을 달리 구성할 필요가 있어 보인다. 예를 들어, 자녀

가 있는 경력단절 여성의 경우 양육과 관련된 어려움이 클 수 있으므로, 대인관계갈등 해결에 있어 가족 내 의사소통이나 문제해결 전략을 강조한 프로그램을 구성할 수 있다. 둘째, 여성과학기술인의 특성에 맞는 상담 접근법에 대한 고려가 필요하다. 단기 접근법을 취할 수밖에 없는 상황을 고려할 때 고학력 여성과학기술인의 우수한 인지능력과 논리성, 분석력에 초점을 두는 것이 효율적이며, 따라서 일반적인 통찰지향적 상담 접근보다는 심리교육, 인지행동적 기법을 포함한 상담 접근이 더욱 적합할 수 있을 것으로 보인다. 본 연구에서도 인지행동적 접근을 적용한 대인관계 갈등해결 집단에서 유의미한 사전-사후 변화가 있는 것으로 나타났다. 또한, 본 예비연구에서는 포괄적 의미에서의 대인관계 문제와 그 해결 전략을 다룬 바, 프로그램 효과가 크지 않았던 것으로 판단된다. 이에 본 프로그램 개발 시에는 집단 참여자의 특성과 그들이 처한 현재 상황을 고려하여 보다 구체적이고 실제적인 주제와 내용을 설정하여 다룰 필요가 있어 보인다. 따라서 진로에 대한 구체적인 탐색, 인간의 기본적인 욕구에 대한 설명과 교육, 비합리적이거나 왜곡된 신념의 수정, 정서표현의 기회 제공, 직장 적응을 위한 구체적인 실례와 현실적인 정보 제공, 개인차와 다양한 문화적 차이에 대한 이해, 직장에서의 적응에 도움이 되는 적절한 행동에 대한 교육과 역할극 등을 활용한 상담접근이 효과적인 것으로 판단된다. 셋째, 본 연구의 참여자들 중에는 불안이나 우울 등의 심리적 어려움을 겪고 있는 경우가 있었다. 심리적 어려움을 해소하고 스트레스를 완화하는데 효과적으로 알려진 인지행동 접근의 마음챙김(mindfulness) 기반 교육이나[27], 정서적 이완과 정화를 경험할 수 있는 예술치료적 요소가 포함된다면 그 효과가 더 클 것으로 예상된다. 넷째, 본 집단상담 프로그램은 2개월 간 두 시간씩 총 8회기를 운영하였고 프로그램 회기수가 너무 짧다는 보고가 많았던 바, 이는 보다 장기적으로 시행되는 집단상담 프로그램이 필요함을 시사한다. 특히, 경력단절 여성과학기술자들에게 있어 가장 근본적인 어려움으로 논의되는 자아존중감의 경우 단기 집단상담으로는 그 효과를 보기 어려울 수 있다. 따라서 자존감 향상을 위한 집단 프로그램은 대상자의 욕구에 맞춰 보다 장기적으로 진행될 수 있는

프로그램을 개발할 필요가 있어 보인다. 다섯째, 본 집단상담 프로그램에는 포함되지 않았지만, 집단상담에 역할모델이 되는 선배나 멘토의 성공사례를 활용하는 것이 도움이 될 수 있을 것으로 판단된다. 직장생활이나 재취업과 관련된 조언이나 정보교류 뿐 아니라 정서적 지지와 소수로서의 어려움을 공감해줄 수 있는 역할모델의 존재는 경력단절 여성들에게 있어 여성 과학기술인으로서의 정체성 강화는 물론 재취업을 위한 실질적 도움의 측면에서도 유용할 수 있을 것이다[27]. 성공적인 역할모델을 통해 관련 분야의 역할모델을 제시하고 직접적인 사회적 관계를 맺을 수 있게 함으로써 진로에 대한 비전 뿐 아니라 직업적인 조언과 지지를 받을 수 있는 기회를 제공하는 것이 중요할 것으로 사료된다.

3. 경력단절 여성과학기술인 대상 집단상담 프로그램 개발을 위한 일반적 제언

첫째, 경력단절 여성과학기술인을 위한 개입에서는 저하된 자기존중감 및 자기효능감을 다룰 필요가 있다. 최근 과학기술분야로 많은 여성들이 진입하고 있는 상황이지만, 남성이 다수인 학교 혹은 조직사회에서 겪는 사회문화적 경험으로 인하여 여성들이 심리적으로 위축되고, 결국 경력지속에 실패하거나 직업에서 이탈하는 결과가 초래될 수 있다[28][29]. 특히, 빠른 속도로 발전을 거듭하는 과학기술분야에서 출산과 육아로 업무로부터 배제되거나 멀어져 있는 상황에 놓이게 되면서 자존감과 자기효능감이 더 낮아지게 된다. 그러나 이들은 자신의 전문성이 보장되고 남성이 다수인 공간에서 소수인 여성으로 인정을 받으며 일했던 것에 만족하며 내면에는 고학력 여성과학기술인으로서 강한 자긍심을 갖고 있었다. 이에, 여성 경력 개발에 있어 무엇보다 중요한 것은 자신감 회복이며[15], 여전히 남성중심이라는 구조적 특성을 지닌 노동시장에 복귀하여 성공적으로 적응하기 위해서는 앞으로 겪게 될 환경과 일에 대처할 수 있도록 자신감을 고취시킬 수 있도록 심리적 지지를 제공하는 것이 가장 우선시 되어야 할 것이다. 둘째, 사회인지진로이론에서는 진로선택 과정과 진로발달을 촉진할 수 있도록 개인이 속한 환경 내의 사회지원시스템으로부터 얻을 수 있는 자원을 바로 맥

락적 지지라고 정의한다[9]. 맥락적 지지에는 가족, 상사, 동료로부터의 사회적 지원과 지지 및 역할모델로부터의 체계적 지원 등이 포함된다. 관계의 어려움은 직업과 관련된 정보나 지식공유의 제한을 초래하여 경력단절과 연결될 수 있다. 따라서 경력단절 여성과학기술인을 위한 집단상담에서는 자신의 대인관계 패턴을 이해하고, 다중역할을 수행하는 상황에서 발생하는 다양한 상황에 효율적으로 대응하고 적응하는데 도움이 되는 사회적 기술 및 대처 전략에 대한 교육이 포함되어야 할 것이다[30]. 특히, 기혼 여성들의 취업 지속과 단절은 출산과 육아라는 생애 사건에 의해 크게 영향을 받으며, 취업 후 워킹맘으로서의 역할을 수행해야 하기 때문에 가족의 지원과 역할의 조율은 중요한 영향을 미치게 된다. 가족구성원의 정서적·실질적 지원과 지지, 사회적 역할에 대한 인정, 다중역할에 대한 균형을 유지하기 위한 조력은 직업을 지속하게 해주는 중요 요인으로 작용하게 된다[31][32]. 따라서 여성들이 일과 가정을 양립할 수 있게 하기 위해 가족을 설득하여 지지를 끌어내는 것이 필요하며, 관계 맺기 방법, 효율적 의사소통 및 문제해결 전략에 대한 교육이 도움이 될 수 있을 것이다. 셋째, 이공계, 여성과학기술인, 고학력에 이르기까지 여성들은 자신의 욕구와 개별성을 충분히 드러내지 못했을 수 있다. 적응을 위해 자신의 고유한 특성을 드러내기보다 중성적인 면을 부각시키려 노력하는 경향을 보일 수 있으며[34], 이는 남성 중심적인 이공계문화에서 형성된 여성들의 독특한 대처방식으로 이해될 수 있다. 또한, 진로장벽에 대한 인식은 구직활동을 하는 동안 스트레스를 높일 수 있으며[35], 경력단절 후 재취업에 성공한 이후에도 ‘주어진 현실과 기대와 맞지 않음’, ‘변화된 업무에 적응하기 위한 고군분투’, ‘슈퍼맘과 전문직 여성으로서 살아남기’ 등의 문제에 직면해야 한다[2]. 정신적, 육체적 피로상태(burnout)와 스트레스의 문제는 구직활동 기간을 넘어 구직 후 조직 내 적응과도 깊은 관련을 가질 수 있다[36]. 따라서 스트레스를 해소하고 정서적 안정을 찾을 수 있는 자신만의 건강한 방법을 찾고 적용할 수 있도록 도움을 줄 필요가 있겠다.

4. 본 연구의 제한점과 의의

본 예비연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 집단상담 프로그램별로 단일집단에 대한 사전-사후검사만 실시되었을 뿐, 통제집단과 비교집단을 설정하지 않아 프로그램 효과의 타당도를 담보할 수 없다. 따라서 향후 본 프로그램 개발 및 시행 시에는 이러한 요소를 고려하여 연구를 설계할 필요가 있다. 둘째, 프로그램 참여 인원이 충분히 확보되지 못한 점이다. 추후에는 근거에 의한 적정 표본수를 산정하여 프로그램 효과를 검증할 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서는 자존감증감, 불안, 역할갈등, 대처행동 척도를 사용하여 프로그램 효과를 측정하였다. 향후 본 프로그램 시행 시에는 이와 병행하여 프로그램을 통해 구체적으로 다루고자 하는 구인을 측정할 수 있는 척도를 사용하여 프로그램의 효과를 측정할 필요가 있다. 예를 들어, 자존감 향상 집단의 경우, 일반적이며 포괄적인 자존감증감 척도와 함께 구직효능감 척도나 진로자아효능감 척도를 적용할 수 있으며, 대인관계 갈등해결 집단에는 가정과 직장 등에서의 대인관계 능력, 갈등해결 전략과 관련된 다양한 척도를 적용할 필요가 있다. 넷째, 프로그램 종결 이후에도 그 효과가 지속되었는지에 대한 확인이 이루어지지 않았다. 향후 본 프로그램 개발 및 시행 시에는 추후검사를 실시하여 확인할 필요가 있다. 마지막으로, 향후 본 프로그램 시행 시에는 보다 다양한 배경을 갖는 경력단절 과학기술인을 대상으로 프로그램을 실시하여 교차타당도를 확인함으로써 일반화의 가능성을 확장할 필요가 있겠다.

경력단절 여성들의 재취업 및 취업 지속과 관련된 국내에서 연구개발된 프로그램들이 있지만[2][14][37][38], 아직까지 과학기술영역의 경력단절여성에 대한 연구는 부족한 실정이며, 고학력의 과학기술인이라는 특성을 고려하지 않은 보편적인 심리상담 프로그램은 그 실효성이 크지 않다는 점에서[17] 참여자의 특성에 맞는 프로그램이 요구된다고 볼 수 있다. 본 연구에서는 경력단절 여성과학기술인을 대상으로 다양한 집단상담 프로그램을 운영하면서 실제 목소리를 통해 이들의 어려움과 요구를 탐색하고 파악하고자 하였다. 본 연구의 결과는 향후 경력단절 여성과학기술인의 심리-정서적 지원을 위한 맞춤형 집단상담 프로그램을 개발하기 위한 기초자료로 활용될 수 있다는 점에서 의의를 가질

수 있을 것이다.

참고 문헌

- [1] 한국여성과학기술인지원센터, *2015년도 여성과학기술인력 활용 실태조사 보고서*, 과학기술정보통신부, 2016.
- [2] 정희정, 탁진국, “구직관련 개인자원증진 커리어 그룹 코칭 효과성 검증,” 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제31권, 제3호, pp.611-641, 2018.
- [3] 허미연, *여성인력개발기관과 취업효과성에 관한 연구: 서울시 여성인력개발기관을 중심으로*, 서울시립대학교 대학원, 박사학위논문, 2010.
- [4] 김현정, 이순화, 천성문, “경력단절여성이 지각하는 진로장벽과 진로준비행동의 관계에서 희망의 매개효과,” 지역과 세계, 제42권, 제1호, pp.153-174, 2018.
- [5] 이찬구, 손주연, 김은미, 조연주, “여성과학기술인력 육성-지원정책의 정책변동 연구,” 한국행정학회 학술발표논문집, pp.1035-1057, 2017.
- [6] 이찬구, 손주연, 김은미, *4차 산업혁명에 대비한 여성 과학기술인력 육성 및 지원정책*, 국가공무원인재개발원, 2017.
- [7] 이희정, 김금미, “진로상담: 경력단절여성의 진로장벽 지각이 진로준비행동에 미치는 영향. 진로결정 자기효능감의 매개효과를 중심으로,” 상담학연구, 제11권, 제2호, pp.623-640, 2010.
- [8] 김민선, 서영석, “고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도 개발 및 타당화 연구,” 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 제28권, 제1호, pp.63-88, 2016.
- [9] R. W. Lent, S. D. Brown, and G. Hackett, “Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis,” *Journal of Counseling Psychology*, Vol.47, No.2, pp.36-49, 2000.
- [10] 주혜진, “수퍼우먼의 비애,” 한국사회학, 제48권, 제5호, pp.243-284, 2014.
- [11] 박소정, *수퍼우먼신드롬을 가진 취업기혼유자녀 여성의 건강관련 삶의 질*, 경희대학교 동서의학대학원, 박사학위논문, 2011.
- [12] 이현아, *중장년 여성인적자원 개발이 경제활동참여에 미치는 영향*, 서강대학교 대학원, 석사학위논문,

- 2007.
- [13] 국미애, 김지영, 김창연, 서민자, 이원형, 홍지명, '일/가족 성별화'와 기혼여성의 노동: 30, 40대 경험을 중심으로, 한국여성민우회 토론회 자료집, 2005.
- [14] 최경화, 탁진국, "경력단절여성 대상 강점 중심 그룹 코칭 프로그램이 자존감, 구직효능감, 회복탄력성에 미치는 영향," 한국심리학회지: 코칭, 제1권, 제1호, pp.73-97, 2017.
- [15] 이진아, *경력개발에서 여성의 자신감에 관한 연구*, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문, 2003.
- [16] 엄경애, *고학력 여성의 경력단절 및 자녀양육 경험에 관한 연구*, 인하대학교 대학원, 석사학위논문, 2010.
- [17] 서동희, *경력단절 여성의 재취업 지원 방안 연구*, 정부와 정책, 제9권, 제2호, pp.27-45, 2017.
- [18] 손강숙, 정소미, "경력단절여성 취업지원 집단상담 프로그램 효과 메타분석," 한국심리학회지: 여성, 제23권, 제3호, pp.451-468, 2018.
- [19] M. Rosenberg, *Society and adolescent self-image*, Princeton University Press, 1965.
- [20] 송경신, *여성결혼이민자의 자아존중감과 사회적 지지가 사회작용에 미치는 영향*, 호남대학교 대학원, 석사학위논문, 2010.
- [21] C. D. Spielberger, R. L. Gorsuch, and R. E. Lushene, *Manual for the Trait-Anxiety Inventory*, Consulting Psychologist Press, Inc. 1970.
- [22] 한덕용, 이장호, 전경구, "Spielberger의 상태-특성 불안검사 Y형의 개발," 한국심리학회지: 건강, 제1호, 제1권, pp.1-14, 1996.
- [23] 가영희, "성인의 직장-가정 갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향," 한국심리학회지: 여성, 제11권, 제2호, pp.163-186, 2006.
- [24] A. M. Pines, and E. Aronson, *Career burnout: Causes and cures*, Free Press, 1988.
- [25] 황인성, *중년기 남성의 스트레스 수준에 영향을 미치는 요인 연구*, 연세대학교 대학원, 석사학위논문, 1998.
- [26] J. Blascovich and J. Tomaka, "Measures of self-esteem," *Measures of personality and social psychological attitudes*, Vol.1, No.2, pp.115-160, 1991.
- [27] 황금중, "마음챙김(mindfulness) 기반 교육: 기본 설계와 방향," 한국교육철학연구, 제41권, 제3호, pp.219-257, 2019.
- [28] S. G. Kohlstedt, "Sustaining gains: Reflections on women in science and technology in 20th-century United States," *NWSA Journal*, Vol.16, No.1, pp.1-26, 2004.
- [29] L. F. Fitzgerald and L. W. Harmon, Women's career development: A postmodern update. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology*, pp.207-230, Erlbaum, 2001.
- [30] 김민성, 양지용, 연구진, "이공계 여성 대학원생의 진로선택과 대학원 경험에 관한 질적 연구," 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 제28권, 제1호, pp.191-216, 2016.
- [31] 최윤정, 김계현, "진로상담: 고학력 기혼여성의 진로단절 위기 경험에 대한 개념도," 상담학연구, 제8권, 제3호, pp.1031-1045, 2007.
- [32] 김지경, "짧은 기혼 여성의 출산 후 취업연속성 결정 요인," 대한가정학회지, 제42권, 제3호, pp.91-104, 2004.
- [33] W. M. Williams and S. J. Ceci, "When scientists choose motherhood," *American Scientist*, Vol.100, No.2, pp.138-145, 2012.
- [34] 전찬열, "대학생의 진로장벽이 취업스트레스에 미치는 영향: 구직효능감의 매개효과를 중심으로," 인적자원관리연구, 제20권, 제1호, pp.1-14, 2003.
- [35] D. B. Kandel, M. Davies, and V. H. Raveis, "The stressful of daily social roles for women: Marital, occupational and household roles," *Journal of health and social behavior*, Vol.26, No.3, pp.64-78, 1985.
- [36] 유영란, 강명희, "공학계열 여대상의 진로태도성숙에 영향을 미치는 타인영향력, 자기주도학습 준비도, 공학 자기효능감 간의 구조적 관계," 아시아교육연구, 제15권, 제2호, pp.225-247, 2015.
- [37] 장서영, 은혜경, 최미정, "경력단절여성 경력개발지원 프로그램 개발," 진로교육연구, 제21권, 제4호, pp.1-21, 2008.
- [38] 장서영, 안선영, "고학력 경력단절 여성의 취업지원 프로그램 개발 및 효과성 검증," 한국성인교육학회, 제10권, 제4호, pp.25-45, 2007.

저 자 소 개

박 랑 규(Rang-Gyu Park)

정회원



- 1999년 2월 : 이화여자대학교 일반 대학원(심리학 박사)
- 1999년 1월 ~ 현재 : 아이코리아 아동발달연구원장

〈관심분야〉 : 모래놀이치료, 발달장애치료, 집단상담

윤 진 영(Jin-Young Yun)

정회원



- 2015년 2월 : 이화여자대학교 일반 대학원(심리학 박사)
- 2017년 5월 ~ 현재 : 세명대학교 교양대학 교수

〈관심분야〉 : 심리상담, 부모-자녀 애착