

해사대학 여학생들이 인식한 진로장벽이 진로결정수준에 미치는 영향에 관한 연구

박유진* · 김승연**†

* 연세대학교 경영학박사, ** 목포해양대학교 항해학부 교수

A Study on the Effect of Career Barriers Perceived by Women at Maritime University on the Career Decision Level

Youjin Park* · Seungyeon Kim**†

* Ph. Doctor, Department of Business Administration, Yonsei University, Seoul 03722, Korea

** Professor, Division of Navigation Science, Mokpo National Maritime University, Mokpo 58628, Korea

요 약 : 해운·항만 산업분야는 전통적으로 남성 중심으로 운영되어 온 산업으로, 여성 해기사의 진출 범위가 늘어나고 있지만 여전히 여성 종사자의 비율은 낮은 수준이다. 그러나 본 산업분야의 여성들이 겪는 진로발달 상의 어려움을 설명하고 이를 개선하기 위해 개인이 속한 사회문화적 맥락이나 환경적 요인을 포괄적으로 설명할 수 있는 진로장벽 및 진로결정수준에 대한 연구가 아직 수행되지 않고 있는 실정이다. 이에 따라 본 연구는 M대학교 해사대학에 재학 중인 여학생들을 대상으로 진로장벽 요인을 도출하고, 진로장벽이 진로결정수준에 어떠한 영향을 미치는지를 조사했다. 해사대학 여학생들이 인식하는 진로장벽 요인으로 성차별(GD), 진로 미결정 및 준비 부족(IOU), 직장-가정 갈등(WFC), 개인특성 부족(LPQ), 기대보다 낮은 직업 전망(LOE)이 도출되었다. 도출된 진로장벽 요인이 진로결정수준에 어떤 영향을 미치는지를 분석한 결과, 진로 미결정 및 준비 부족(IOU)이 진로결정수준에 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성차별(GD), 직장-가정 갈등(WFC), 개인특성 부족(LPQ), 기대보다 낮은 직업 전망(LOE)은 진로결정수준에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 본 연구를 통해 도출된 결론은 진로장벽을 극복하고 진로결정수준을 향상시키기를 원하는 해사대학 여학생들을 대상으로 하는 진로지도 및 상담을 위한 중요한 자료로 활용될 수 있을 것이다.

핵심용어 : 진로장벽, 진로결정수준, 해사대학, 여학생, 진로상담

Abstract : *The shipping and port industries have traditionally been male-centered, and although the scope of entry for female mariners is increasing, the proportion of female workers is still low. However, research on career barriers and career decision levels in this industry has not yet been conducted. This study can explain the difficulties in career development experienced by women in this industry and comprehensively explain the socio-cultural context or environmental factors to which the individual belongs in order to improve it. The purpose of this study was to derive career barrier factors and investigate how they affect career decision levels among female students enrolled in M University's Maritime College. The career barriers perceived by female students at Maritime College were derived from gender discrimination (GD), career undecided and lack of preparation (IOU), work-family conflict (WFC), lack of individual characteristics (LPQ), and lower-than-expected job prospects (LOE). As a result of analyzing how the derived career barrier factors affect the career decision level, it was found that IOU had a significant negative effect on the career decision level. GD, WFC, LPQ, and LOE did not have a significant effect on career decision level. The study conclusions can be used as important data for career guidance and counseling for female maritime college women who want to overcome career barriers and improve their career decision-making levels.*

Key Words : Career barriers, Career decision level, Maritime College, Female students, Career counseling

* First Author : parkyoujin@yonsei.ac.kr

† Corresponding Author : sykim@mmu.ac.kr, 061-240-7161

1. 서론

한국해양대학교와 목포해양대학교는 약 70년 동안 상선 해기사 양성을 위한 교육을 담당해오고 있으며, 1991년과 1992년 각각의 해사대학에 여학생이 입학한 이후로 여성 해양전문인력이 배출되기 시작하였다. 양 해양대학교에서 여자 해기사가 배출됨에 따라 과거 남성 해기사 중심으로 운영되던 선박 및 해운 분야에서 여성 해기사의 진출 범위가 늘어나고 있다. 특히, 2017년 11월에는 한국 해운업계 사상 최초로 상선 분야의 여성 선장이 임명되었고, 2019년 12월에는 현대상선에서 여성 최초의 선장과 기관장이 임명되기도 하였다.

그러나 2020년 기준 해양수산물 해양수산업 통계 자료에 따르면, 해양산업의 여성 종사자 비율은 31.7%에 그치며 그마저도 수산물 생산 및 가공업에 종사하는 여성 비율이 대부분을 차지하고 있다. 또한, 해양산업 중 해운·항만 분야의 여성 종사자 비율은 해양대학교 졸업 이외 모든 분야의 여성 종사자를 포함하여도 19.9%에 불과한 실정이다(Ministry of Oceans and Fisheries, 2022).

대졸 이상의 고급 여성인력이 빠르게 증가하면서 여성들은 다양한 범위의 직업 영역으로 진출하고 있다. 그러나 아직까지 여성의 경제활동은 남성에 비해 활발하지 못한 것으로 판단된다. OECD의 15세에서 64세까지의 경제활동인구 및 참가율 조사에서 2020년 기준 한국 남성의 경제활동 참가율은 72.6%이고 여성은 52.8%로 남녀 경제활동 참가율의 격차가 36개 OECD 회원국들 중에서 여섯 번째로 큰 것으로 나타났다(Korea Statistical Information Service, 2022). 또한 Economist(2019)가 발표한 OECD 회원국의 여성 고용, 남녀 임금격차, 여성 임원, 여성 정치인, 고등교육 등 양성평등 수준을 종합하여 점수화한 유리천장 지수(Glass-ceiling index)는 우리나라가 29개 국가 가운데 최하위인 것으로 조사되었다. 특히, 코로나19는 한국은 물론 전 세계적으로 여성 고용의 위기를 불러왔으며, 고용과 노동력 참여, 노동조건에서 이전까지 존재해 온 남녀간 불평등을 더욱 확대시켰다(ILO, 2020).

여성들이 겪는 진로발달 상의 어려움을 설명하고 이를 개선하기 위해 개인이 속한 사회문화적 맥락이나 환경적 요인을 포괄적으로 설명할 수 있는 진로장벽(Career barrier)이라는 개념에 관심을 가지고 연구가 이루어지고 있다. Swanson and Woitke(1997)는 진로장벽을 진로향상을 어렵게 만드는 개인 내부 혹은 환경 속의 사건이나 상황으로 정의하였다. Sohn(2001)은 남학생보다 여학생이 더 많은 진로장벽을 지각할 것이라고 생각하고, 진로계획과 진로목표의 실현에 방해가 되는 요인과 진로결정을 어렵게 하는 요인을 진로장벽이

라고 하였다. 그리고 우리나라 사회 문화적 특성을 반영하는 7가지의 진로장벽 요인(차별, 직장생활에 필요한 개인 특성의 부족, 다중 역할로 인한 갈등, 미결정 및 직업준비부족, 노동 시장 및 관습의 제약, 기대보다 낮은 직업전망, 여성 취업에 대한 고정)을 추출하였다. Lee and Jyung(2007)은 진로장벽이라는 객관적인 실체 자체도 중요하지만 이것을 개인이 어떻게 인식하고 어떻게 반응하느냐가 더욱 핵심적인 문제가 된다고 하였다.

여성이 인식하는 진로장벽이 향후 자신의 진로에 대해서 확신하는 정도를 의미하는 진로결정수준(Career decision level)에 영향을 미친다는 연구들도 찾아볼 수 있다(Kim, 2001; Sohn, 2001; Lee, 2002; Swanson et al., 1996). 이러한 연구에 따르면, 진로장벽에 대한 인식은 여성이 자신의 진로에 대해서 확신하고 결정을 내리기 위해서 거치게 되는 진로발달 과정에 많은 갈등과 혼선을 가져옴으로써 최종적인 산물로 나타나는 진로결정수준을 떨어뜨린다는 것이다. Sohn and Kim(2002)은 대학생의 내·외 진로장벽과 진로결정수준 간에는 통계학적으로 유의미한 부적 상관 관계를 가진다고 하였다. 비서학 전공 대학생을 대상으로 한 Cho(2007)의 연구에서는 진로장벽의 일부 요인은 진로결정수준에 유의한 부의 영향관계를 미치는 것으로 나타났다. Lee and Jyung(2007)의 연구에서는 수도권 여대생이 지방의 여대생에 비해, 남녀공학 대학의 여학생들이 여자대학교의 여학생들보다 진로장벽을 더 강하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 전공과 학년에 따라서는 진로장벽의 인식 간에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. Jung(2019)은 항공서비스 전공 여대생들을 대상으로 진로장벽이 진로결정수준에 미치는 영향에 관하여 연구하였다. 연구 결과 관심 부족, 상호 관계, 미래에 대한 불안, 정보 수집과 같은 진로 장벽은 진로 결정 수준에 유의하게 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교육기관 유형에 따른 진로장벽과 진로결정수준의 차이에는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 하지만 4년제 대학교의 경우 흥미부족, 대인관계, 나이 문제, 신체적 열등감, 명확성 부족은 진로결정수준에 유의미한 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문대학의 경우 진로장벽 중 정보수집, 미래불안, 대인관계, 흥미부족이 진로결정수준에 유의미한 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편, 여성에게 비전통적인 진로라고 인식되어오던 분야를 전공으로 선택한 여대생들이 직면하는 진로장벽에 관한 연구들도 몇몇 찾아볼 수 있다. Yoon et al.(2009)은 공학계 여대생과 인문계 여대생을 대상으로 성역할 정체성, 진로 결정성, 진로 준비성, 자기효능감을 비교하였다. 연구 결과, 공학계 여대생의 남성성이 인문계 여대생보다 높은 것으로 나타났다. 진로결정성과 자기효능감에서는 전공 계열에 따른

차이가 없는 반면, 진로준비성은 인문계 여대생이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 인문계 여대생 집단에서는 남성성과 자기효능감 모두 진로결정성과 진로준비성에 유의미한 영향을 미치는 반면, 공학계 여대생 집단에서는 그렇지 않은 것으로 나타났다. Myung and Hong(2020)은 체육계 여대생들의 진로장벽에 관한 심리적 주관성과 수용인식에 따라 체육계 여대생의 유형을 진로 불확실형, 성차별-남성중심형, 경험-자기부족형으로 분류하였다.

전통적으로 남성 중심으로 운영되어 온 해운·항만분야 역시 여성 해기사의 진출 범위가 늘어나고 있지만 앞서 언급한 바와 같이 여성 종사자의 비율은 여전히 낮다. 그러나 해운·항만분야에서는 여성 해기사에 대한 진로장벽과 진로결정수준에 관한 주제가 관심을 받고 있지 못하는 실정이다. 이런 가운데 Kim et al.(2020)은 해사대학에 재학 중인 여학생들을 대상으로 해사대학 입학 동기 및 만족도, 전반적인 승선 인식과 선호도 및 그 이유, 여성의 승선에 대한 주위 인식과 영향, 졸업 후 희망 진로와 학부 교육과정 만족도에 대한 연구를 수행한 바 있다. 그러나 해당 연구는 해사대학 여학생들이 인식하고 있는 진로장벽을 중심으로 수행된 연구라고 볼 수 없다. 그리고 진로장벽과 진로결정수준에 대한 포괄적인 검토를 통한 연구모형이 제시되지 않았으며, 실증적 분석이 수행되지 못했다는 한계가 있다.

이에 본 연구에서는 해사대학 여학생들이 인식하는 진로장벽을 살펴보고, 진로장벽이 해사대학 여학생의 진로결정수준에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다. 이를 위해 M대학교 해사대학에 재학 중인 여학생들을 대상으로 이들이 인식하는 내·외적인 진로장벽 요인들을 도출하고, 도출된 진로장벽 요인들이 해사대학 여학생들의 진로결정수준에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

본 연구를 통해 도출된 진로장벽 요인과 진로결정수준과의 관계는 진로장벽을 극복하고 진로결정수준을 향상시키기를 원하는 해사대학 여학생들을 대상으로 하는 학교 당국과 교수진의 진로지도 및 상담을 위한 중요한 자료로 활용될 수 있을 것이다. 나아가 전통적으로 남성 중심 분야로 인식되어 온 해운·항만분야의 노동 시장에 여성 해기사의 진출을 더욱 확대시키고, 이들에 대한 근로 환경을 개선시킬 수 있는 전략 수립을 위한 중요한 자료로 활용될 수 있을 것으로 판단된다.

2. 연구 설계

2.1 연구모형

본 연구의 목적은 서론에서 언급한 바와 같이 해사대학 여학생들이 인식하고 있는 진로장벽 요인을 파악하고 도출

된 진로장벽 요인이 해사대학 여학생들의 진로결정수준에 어떤 영향을 미치는가를 살펴보는 것이다. 이를 위해 독립변수로 진로장벽을 사용하고 종속변수로 진로결정수준을 사용하는 Fig. 1과 같은 연구모형을 설정하였다.

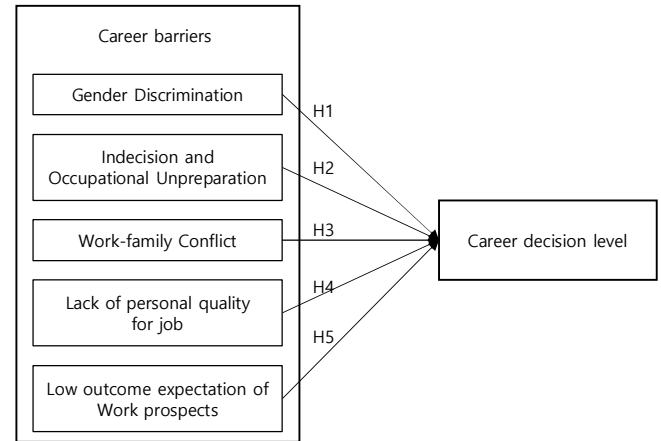


Fig. 1. Research model.

2.2 변수의 정의

본 연구에서 독립변수로 사용되는 진로장벽은 Sohn(2001)의 ‘진로장벽 검사(여자대학생용)’를 수정·보완하여 성차별, 진로 미결정 및 준비 부족, 직장-가정 갈등, 직장생활에 필요한 개인 특성의 부족, 기대보다 낮은 직업 전망으로 분류하였다. 성차별은 여성 해기사로 근무하게 될 때, 여성에 대한 고정관념과 편견으로 인해 업무상 남성과 동등하게 대우받지 못하는 상태로 정의한다. 진로 미결정 및 준비 부족은 해기사는 진로에 대한 확신의 부족으로 해기사는 직업의 선택을 결정하지 못하여 이에 대한 준비가 부족한 상태로 정의한다. 직장-가정 갈등은 직장과 가정이라는 두 생활영역에서 발생하는 역할 간 갈등으로 정의한다. 직장생활에 필요한 개인 특성의 부족은 개인의 성격적인 특성이 해기사로서 원활한 직장생활을 유지하기에 적합하지 못한 상태로 정의한다. 기대보다 낮은 직업 전망은 해기사는 직업이 사회·경제적인 측면에서 기대했던 것보다 매력이 낮은 상태로 정의한다.

본 연구에서 종속변수로 사용되는 진로결정수준은 전공 선택, 직업선택과 관련하여 장래의 진로에 대해 확고한 정도를 의미한다(Kim and Kim, 1997). 진로결정수준을 측정하기 위해 Osipow et al.(1976)의 진로결정수준검사(Career Decision Scale: CDS)를 Koh(1992)가 우리나라의 문화적 환경을 고려하여 적절하게 번안한 것을 사용하였다. 이 척도는 개인의 진로결정에 방해가 되는 장애요소를 확인하고 진로선택과 관련하여 개인이 경험하고 있는 결정 정도를 측정한다.

2.3 가설의 설정

해사대학 여학생이 인식하고 있는 진로장벽 요인이 해사대학 여학생의 진로결정수준에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- H1 : 해사대학 여학생이 인식하고 있는 성차별은 해사대학 여학생의 진로결정수준에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H2 : 해사대학 여학생이 인식하고 있는 진로 미결정 및 준비 부족은 해사대학 여학생의 진로결정수준에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H3 : 해사대학 여학생이 인식하고 있는 직장-가정 갈등은 해사대학 여학생의 진로결정수준에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H4 : 해사대학 여학생이 인식하고 있는 직장생활에 필요한 개인특성의 부족은 해사대학 여학생의 진로결정수준에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H5 : 해사대학 여학생이 인식하고 있는 기대보다 낮은 직업 전망은 해사대학 여학생의 진로결정수준에 유의한 영향을 미칠 것이다.

그리고 인구통계학적 배경에 따라 진로장벽요인과 진로결정수준의 평균에 차이가 있는지를 살펴보기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- H6 : 전공 계열에 따라 해사대학 여학생이 인식하고 있는 진로장벽 요인의 평균은 유의한 차이가 있을 것이다.
- H7 : 전공 계열에 따라 해사대학 여학생의 진로결정수준의 평균은 유의한 차이가 있을 것이다.
- H8 : 학년에 따라 해사대학 여학생이 인식하고 있는 진로장벽 요인의 평균은 유의한 차이가 있을 것이다.
- H9 : 학년에 따라 해사대학 여학생의 진로결정수준의 평균은 유의한 차이가 있을 것이다.

3. 분석 결과

3.1 조사대상자 선정 및 자료의 특징

해사대학 여학생이 인식하고 있는 진로장벽과 해사대학 여학생의 진로결정수준에 관한 가설을 검증하기 위해 2021년 11월 M대학교 해사대학에 재학 중인 여학생 167명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 연구에 필요한 모든 통계분석은 IBM SPSS Statistics Ver. 22.0을 사용하여 진행되었다.

설문지는 진로장벽 측정 문항 56개, 진로결정수준 측정 문항 18개, 인구통계학적 측정 문항 3개를 포함하여 총 77개의 문항으로 구성하였다. 진로장벽과 진로결정수준을 측

정하기 위해 리커트 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)를 사용하였다.

진로장벽 측정 문항은 Table 1과 같으며, 각 변수에 해당하는 문항들을 섞어서 배치하였다. 진로결정수준 측정 문항은 Table 2와 같다. 진로결정수준 측정 문항 1, 2는 진로확신 수준을 측정하는 것으로 점수가 높을수록 높은 확신 수준이 있음을 의미한다. 반면, 문항 3~18은 진로미결정수준을 측정하는 것으로 점수가 높을수록 진로가 더 미결정되어 있음을 의미한다. 본 연구에서는 문항 3~18을 역으로 채점하였고, 이렇게 합산한 18개 문항의 점수를 진로결정수준의 측정치로 사용하였다(Park and Lee, 2002). 그러므로 점수가 높을수록 진로결정수준이 높음을 의미한다.

배포된 설문지 167부가 모두 회수되었고, 회수된 설문지 모두 응답에 신뢰성이 있는 것으로 판단되어 설문지 167부를 이용하여 연구를 진행하였다.

Table 1. Items for factors affecting career barriers

Item	Description of career barriers
CB1	I lack the confidence to do well at work.
CB2	It is difficult to balance my household responsibilities with duty responsibilities at work.
CB3	I don't know alums and upperclassmen who could help me lead at work.
CB4	It is difficult to plan my career because of changes in the domestic economic situation.
CB5	The people around me(parents, friends, relatives, etc.) do not approve of my choice of job/career.
CB6	I'm not sure what I want to accomplish with this job.
CB7	I experience distinction based on physical condition or appearance.
CB8	My marriage/family plans and my career plans are in conflict.
CB9	In everything, I think negatively about myself.
CB10	I experience distinction based on rearing children or a birth plan.
CB11	I have more abilities than my position requires.
CB12	I don't know how to get a job
CB13	At work, I have no personal connections or background.
CB14	My boss has a bias against women.
CB15	I feel guilty about working while my children are young.
CB16	I am afraid to end up my working life would fail eventually.
CB17	My personality is not suitable for work or social life.
CB18	I lack the constitutional stamina to continue my work life.
CB19	I don't know enough about the types of jobs and their promise.
CB20	Stress at home affects my work life.
CB21	I'm worried that the job I want is a low wage, so I'm going to have financial difficulties.

Item	Description of career barriers
CB22	I find it hard to work in a hierarchical workplace.
CB23	Children get in the way of my work life
CB24	I don't think I'm the right person for a specific job, because I am a woman.
CB25	I wonder if I can find a job in the current economic climate.
CB26	My spouse/partner disallows my chosen job/career.
CB27	I lack the skills my job demands.
CB28	The pay at the job I want is low.
CB29	Due to children, it is difficult to maintain a hard-won bedrock in the job.
CB30	I lack the perseverance to continue my work life.
CB31	Because my career goals are uncertain, my career plans keep changing.
CB32	I don't know how to promote in my work.
CB33	Because my spouse's job has changed, I need to move jobs or change careers.
CB34	I experience distinction based on age.
CB35	I stress due to the difficulty in maintaining positive relationships with coworkers.
CB36	I don't have a license necessary for my job.
CB37	I find it hard to work in a male-dominated organization.
CB38	I experience distinction based on marital status.
CB39	It is a heavy burden for me to do well playing all roles (parent, spouse, experienced person, etc.).
CB40	I think I have a disadvantage in employment, promotion, and remuneration because I am a woman.
CB41	It's hard to decide my career decision because I don't know what kind of job I want.
CB42	My spouse believes must prioritize bringing up children over my career goals.
CB43	I have difficulty behaving at work due to stereotypes about my gender.
CB44	My workmate have a bias against women's abilities.
CB45	I lack the motivation to do well at work.
CB46	I think I have a disadvantage in my work life because of regionalism and school ties.
CB47	There's no relation between the job I want and my major.
CB48	It is difficult to find a job that has traditionally been perceived as incompatible with my gender.
CB49	I don't know what I'm good at.
CB50	It is difficult to perform the roles of parents and employees at the same time.
CB51	I have experienced sexual harassment in the workplace.
CB52	I experience distinction based on gender in the division of work.
CB53	The social status for the job I want is low.
CB54	It is difficult to find a job or work life because they want a job in a field that men mainly do.
CB55	It is difficult to find a job that has traditionally been perceived as incompatible with my gender.
CB56	I don't know what I'm good at.

Table 2. Items for factors affecting career decision level

Item	Description of career decision level
CDL1	I have decided on my future job, and I feel comfortable with that decision.
CDL2	I feel comfortable with my current major.
CDL3	I believe that if I have the talent and are given the opportunity, I can become (), but in reality it is impossible.
CDL4	I'm having a hard time deciding between jobs that I'm equally fond of.
CDL5	I should eventually get a job, but I'm not attracted to any job I know.
CDL6	I want to become (), but it is difficult to make a career decision right now because my family and friends think differently. I want to find a job that agrees with my family and I.
CDL7	So far, I haven't thought much about career choices. It's confusing because I don't have much experience in making decisions on my own, and I don't have enough information to make an immediate career decision.
CDL8	Everything about career choices is so vague and uncertain that I want to put my decision on hold for the time being.
CDL9	I thought I knew what career I wanted, but I recently found that pursuing it was impossible. So now I'm trying to find another possible career path.
CDL10	I want to be confident in my career choice, but none of the careers I know seem to be ideal for me.
CDL11	I want to make a decision quickly because it is burdensome to have to make a choice. I would like to receive a test that can tell me which career path I should take.
CDL12	I am not sure if my field of study can help me choose a career that I am satisfied with.
CDL13	I cannot make a career decision right away because I do not know my aptitude and ability well.
CDL14	I don't know what my interests are. There are a few fields that interest me, but I don't know how they relate to my career possibilities.
CDL15	I am interested in many fields and I know I can do well in whatever career path I choose. But it's hard to find one job that I want.
CDL16	I've made a career decision, but I'm not sure how I'm going to carry it out. I don't know what kind of preparation is needed to become the () I chose.
CDL17	I need more information about different professions before making a career decision.
CDL18	I know what career to choose, but I feel I need help from others to make a decision.

응답자의 일반적인 특성을 분석하기 위해 빈도분석을 실시하였고, 그 결과는 Table 3과 같다. 총 167명의 응답자 중 2학년이 65명(38.9%)으로 가장 많았고, 1학년이 56명(33.5%)

으로 그 뒤를 이었다. 전공은 항해계열이 86명(51.5%), 기관계열이 74명(44.3%)으로 나타났다.

Table 3. Sample characteristics in general

Category	N	%	
Grade	1 st grade	56	33.5
	2 nd grade	65	38.9
	3 rd grade	9	5.4
	4 th grade	30	18.0
	Missing	7	4.2
Major	Navigation	86	51.5
	Engineering	74	44.3
	Missing	7	4.2
Total	167	100.0	

3.2 타당성 및 신뢰성 분석

해사대학 여학생이 인식하고 있는 진로장벽에 대한 요인분석을 수행하기 위해 먼저, KMO와 Bartlett 검정을 실시하여 표본의 적절성을 평가하였다. 그 결과 KMO 통계량은 0.932이었으며, Bartlett의 구형성 검정 통계량 χ^2 값은 7388.238 ($p < .001$)로 나타나 요인분석에 적합한 것으로 확인되었다.

주성분 분석(principal component analysis) 추출모델과 배리맥스(varimax) 회전방식을 사용하여 요인분석(factor analysis)을 실시하였다. 요인 수는 고유값(eigen value) 1.0 이상을 기준으로 하였고, 요인적재치(factor loading)는 ± 0.4 이상이면 유의한 변수로 판단하였다(Field, 2005). 각 요인에 묶인 변수들의 동질성 여부를 알아보기 위해 크론바하 알파(Cronbach's alpha) 값을 기준으로 0.70 이상이면 신뢰도가 높다고 판단하였다(Hair et al., 2010).

해사대학 여학생이 인식하는 진로장벽에 대한 요인분석과 신뢰도 분석 결과는 Table 4와 같다. CB2, CB22, CB23, CB24, CB26, CB36, CB48은 요인적재치와 크론바하 알파 값을 고려하여 제거하기로 하였다. Table 4에서 보는 바와 같이 측정 항목들의 요인적재치가 0.40 이상으로 나타났고, 크론바하 알파 값도 0.70 이상으로 나타나 변수 구성에 타당성과 신뢰도가 확보되었다고 판단하였다. 요인분석 결과 해사대학 여학생이 인식하는 진로장벽으로 총 5개의 요인들이 도출되었고, 각 요인에 대해 성차별(GD), 진로 미결정 및 준비 부족(IOU), 직장-가정 갈등(WFC), 개인특성 부족(LPQ), 기대보다 낮은 직업 전망(LOE)으로 명명하였다.

한편, 종속변수인 진로결정수준(CDL)의 크론바하 알파 값은 0.922로 나타났다.

Table 4. Measurement properties for the scale items of factors affecting career barriers

Variables	Items	Loading	Mean	SD	Eigen value	Cronbach's alpha		
GD	CB15	0.793	2.695	1.201	23.861	0.943		
	CB42	0.781	2.665	1.190				
	CB56	0.720	2.964	1.348				
	CB46	0.718	2.713	1.233				
	CB11	0.704	2.605	1.237				
	CB54	0.694	2.377	1.149				
	CB45	0.672	2.401	1.136				
	CB50	0.652	2.419	1.194				
	CB53	0.571	2.066	1.082				
	CB7	0.534	2.072	0.997				
IOU	CB39	0.458	2.784	1.276	3.808	0.926		
	CB13	0.770	2.635	1.268				
	CB43	0.759	2.521	1.270				
	CB51	0.656	2.635	1.229				
	CB20	0.649	2.323	1.014				
	CB33	0.625	2.443	1.245				
	CB34	0.622	2.216	1.059				
	CB14	0.593	2.473	1.113				
	CB6	0.577	2.437	1.175				
	CB27	0.556	2.467	1.201				
WFC	CB38	0.553	2.192	1.058	1.908	0.933		
	CB29	0.543	2.180	0.940				
	CB17	0.508	2.557	1.230				
	CB31	0.695	2.401	1.125				
	CB16	0.636	2.587	1.214				
	CB52	0.619	2.587	1.253				
	CB44	0.587	2.060	1.057				
	CB41	0.581	2.784	1.266				
	CB40	0.577	2.054	0.983				
	CB21	0.560	2.317	1.120				
LPQ	CB25	0.552	2.293	1.072	1.789	0.878		
	CB8	0.540	2.808	1.232				
	CB10	0.528	1.910	0.962				
	CB3	0.599	2.593	1.183				
	CB1	0.587	2.395	1.140				
	CB18	0.571	2.036	0.987				
	CB47	0.554	1.922	0.871				
	CB32	0.499	1.910	0.956				
	CB19	0.498	2.018	0.881				
	CB37	0.475	2.084	1.020				
LOE	CB4	0.453	2.317	0.970	1.575	0.782		
	CB9	0.447	1.910	0.962				
	CB49	0.402	2.180	1.184				
	CB12	0.630	2.257	0.925				
	CB35	0.531	1.772	0.855				
	CB5	0.502	1.754	0.895				
KMO	CB28	0.449	1.868	0.954	0.932			
	CB30	0.446	2.269	0.984				
	CB55	0.415	2.036	0.999				
	Bartlett						χ^2	7388.238
							df	1540
				p	.000			

3.3 가설 검증

해사대학 여학생이 인식하는 진로장벽 요인이 해사대학 여학생의 진로결정수준에 미치는 영향에 관한 가설을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였고, 그 결과는 Table 5와 같다.

독립변수 간의 영향 관계를 판단하기 위해 공차한계(tolerance) 0.1 이상, 분산팽창계수(VIF, variance inflation factor) 10 이하를 기준으로 다중공선성(multicollinearity) 여부를 판단한 결과 기준치 내에서 문제가 없는 것으로 나타났다.

요인분석 결과 도출된 해사대학 여학생이 인식하는 5개의 진로장벽 요인을 독립변수로 하고, 해사대학 여학생의 진로결정수준을 종속변수로 하는 회귀모형의 설명력은 0.619이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=52.245, p<0.001). 그러므로 해사대학 여학생이 인지하는 진로장벽 요인과 해사대학 여학생의 진로결정수준에 관한 회귀모형은 적합할 뿐만 아니라 60% 이상의 설명력을 가지고 있는 것으로 판단할 수 있다.

진로장벽 요인과 진로결정수준에 관한 가설 검증 결과 진로 미결정 및 준비 부족(IOU)은 진로결정수준(CDL)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 H2는 채택되었다. 그러나 성차별(GD), 일-가정 갈등(WFC), 개인특성 부족(LPQ), 기대보다 낮은 직업 전망(LOE)은 진로결정수준에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 H1, H3, H4, H5는 기각되었다.

Table 5. The results of multiple regression analysis and hypothesis testing

H	Independent variables	Dependent variables		Collinearity Statistics		Decision
		standardized beta	t value	TOL	VIF	
	Constant		36.531			
H1	GD	-0.115	-1.351	0.328	3.047	Not Supported
H2	IOU	-0.863***	-10.348	0.340	2.940	Supported
H3	WFC	0.175	1.963	0.297	3.371	Not Supported
H4	LPQ	0.060	0.695	0.322	3.012	Not Supported
H5	LOE	-0.013	-0.178	0.416	2.404	Not Supported
	F		52.245***			
	R ²		0.619			

*p<0.05, **<0.01, ***p<0.001

인구통계학적 배경에 따른 진로장벽 요인과 진로결정수준의 평균에 관한 가설을 검증하기 위해 항해(Nav.)와 기관(Eng.)이라는 두 집단으로 구성된 전공 계열에 대해서는 독

립표본 t-test를 실시하였고, 두 집단 이상으로 구성된 학년에 대해서는 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였다.

Table 6은 독립표본 t-test 결과이다. 표에서 보는 바와 같이 해사대학 여학생들이 인식하고 있는 진로장벽 요인 중 성차별(GD)에 대해서 항해 계열의 평균이 기관 계열의 평균보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 그 외의 진로장벽 요인들과 진로결정수준(CDL)의 평균은 전공계열에 따라 유의한 평균 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러므로 H6은 성차별(GD)에 대해서만 부분채택되었고, H7은 기각되었다.

Table 7은 일원분산분석 결과이다. 표에서는 보는 바와 같이 해사대학 여학생들이 인식하고 있는 진로장벽과 진로결정수준의 평균은 학년에 따른 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러므로 H8과 H9는 기각되었다.

Table 6. The results of independent t-test analysis for career barriers and career decision level

H	Var	Group	N	Mean	SD	t	p	Decision
GD		Nav.	86	2.690	0.986	2.153*	0.033	
		Eng.	74	2.369	0.889			
IOU		Nav.	86	2.444	0.790	0.084	0.933	
		Eng.	74	2.432	0.921			
H6	WFC	Nav.	86	2.437	0.932	-0.319	0.750	Partially Supported
		Eng.	74	2.484	0.907			
	LPQ	Nav.	86	2.108	0.670	-0.589	0.557	
		Eng.	74	2.174	0.751			
LOE	Nav.	86	2.002	0.640	0.106	0.916		
	Eng.	74	1.991	0.661				
H7	CDL	Nav.	86	3.322	0.788	-0.277	0.782	Not Supported
		Eng.	74	3.357	0.839			

*p<0.05, **<0.01, ***p<0.001

Table 7. The results of one-way ANOVA for career barriers and career decision level

H	Var	Group	N	Mean	SD	F	p	Decision
GD		1 st	56	2.411	1.034	0.584	0.627	
		2 nd	65	2.585	0.961			
		3 rd	9	2.667	0.862			
		4 th	30	2.655	0.809			
H8	IOU	1 st	56	2.485	0.955	0.981	0.403	Not Supported
		2 nd	65	2.310	0.788			
		3 rd	9	2.676	0.645			
		4 th	30	2.558	0.822			
H9	WFC	1 st	56	2.343	0.978	0.843	0.472	
		2 nd	65	2.462	0.882			
		3 rd	9	2.444	0.846			
		4 th	30	2.673	0.903			

LPQ	1 st	56	2.027	0.751	1.027	0.382	
	2 nd	65	2.149	0.719			
	3 rd	9	2.333	0.604			
	4 th	30	2.267	0.615			
LOE	1 st	56	1.917	0.654	0.783	0.505	
	2 nd	65	2.090	0.694			
	3 rd	9	1.981	0.429			
	4 th	30	1.950	0.586			
H9 CDL	1 st	56	3.322	0.877	2.541	0.058	Not Supported
	2 nd	65	3.514	0.757			
	3 rd	9	3.074	0.797			
	4 th	30	3.067	0.725			

*p<0.05, **<0.01, ***p<0.001

4. 결론

해운·항만 산업분야는 전통적으로 남성 중심으로 운영되어 온 산업으로, 여성 해기사의 진출 범위가 늘어나고 있지만 여전히 여성 종사자의 비율은 낮은 수준이다. 그러나 본 산업분야의 여성들이 겪는 진로발달 상의 어려움을 설명하고 이를 개선하기 위해 개인이 속한 사회문화적 맥락이나 환경적 요인을 포괄적으로 설명할 수 있는 진로장벽 및 진로결정수준에 대한 연구가 아직 수행되지 않고 있는 실정이다.

이에 따라 본 연구는 M대학교 해사대학에 재학 중인 여학생들을 대상으로 진로장벽 요인을 도출하고, 진로장벽이 진로결정수준에 어떠한 영향을 미치는지를 조사했다. 본 연구를 통해 다음과 같은 결론을 도출하였다.

- (1) 해사대학 여학생들이 인식하는 진로장벽 요인으로 성차별(GD), 진로 미결정 및 준비 부족(IOU), 직장-가정 갈등(WFC), 개인특성 부족(LPQ), 기대보다 낮은 직업 전망(LOE)이 도출되었다.
- (2) 도출된 진로장벽 요인이 진로결정수준에 어떤 영향을 미치는지를 분석한 결과, 진로 미결정 및 준비 부족(IOU)이 진로결정수준에 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 해사대학 여학생들이 향후 졸업 후 여성으로 마주치게 될 다른 진로장벽 요인들보다는 현재 자신이 여성 해기사로서의 직업을 선택해야 하는가에 대한 고민과 그리고 이에 따른 준비 부족이 진로결정수준에 더 크게 부정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다.
- (3) 또한, 진로 미결정 및 준비 부족(IOU)을 제외한 성차별(GD), 직장-가정 갈등(WFC), 개인특성 부족(LPQ), 기대보다 낮은 직업 전망(LOE)은 진로결정수준에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 해사대학 여학생들에게 이러한 요소들은 자신의 진로에 대해 확신하는

진로결정수준에 많은 영향을 주지 않으며, 본인이 진로를 결정하고 그 진로에 대한 준비를 충분히 하면 이러한 진로장벽을 극복할 수 있다고 생각한다고 해석할 수 있다.

(4) 학년과 전공계열에 따른 진로장벽요인과 진로결정수준의 평균의 차이는 진로장벽 요인 중 성차별(GD)에 대해서 전공계열 부분에서 항해 계열의 평균이 기관 계열의 평균보다 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 이는 항해 계열에 재학 중인 여학생들이 기관계열에 재학 중인 여학생들에 비해 향후 해양 관련 분야에서 여성 인력으로 근무하게 될 때, 여성에 대한 고정관념과 편견으로 인해 업무상 남성과 동등하게 대우받지 못할 것이라고 더 많이 인식하고 있다는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구를 통해 도출된 결론은 진로장벽을 극복하고 진로결정수준을 향상시키기를 원하는 해사대학 여학생들을 대상으로 하는 진로지도 및 상담을 위한 중요한 자료로 활용될 수 있을 것이다. 뿐만 아니라 전통적으로 남성 중심 분야로 인식되어 온 해운·항만분야의 노동 시장에 여성 해기사의 진출을 확대시키고, 여성 해기사에 대한 근로 환경을 개선시킬 수 있는 전략 수립에 활용될 수 있을 것이다.

그러나 본 연구는 표본의 선정과 진로장벽 측정항목에 있어 한계를 가지고 있다. 우선 본 연구에 사용된 표본이 M대학교 해사대학에 재학 중인 여학생들을 대상으로 하였기 때문에 그 결과를 일반화시킬 수 없다. 향후 표본 선정의 다양화를 통해 결과를 보다 일반화시킬 수 있는 연구를 진행할 필요가 있을 것으로 판단된다. 그리고 현재까지 해사대학에 재학 중인 여학생들의 진로장벽에 관한 연구가 거의 이루어지지 않았기 때문에 본 연구에서는 일반적으로 사용되는 여대생의 진로장벽 측정항목을 사용하였다. 그러므로 진로장벽 측정항목이 해기사라는 특수한 진로 특성을 고려하지 못하고 있다.

향후 연구에서는 진로장벽 측정항목들에 대하여 해사대학에 재학 중인 남학생들과의 비교, 일반 대학교에 재학 중인 여학생들과의 비교를 수행하고, 나아가 사회에 진출한 여성 해기사들의 의견과 여성 해기사들을 고용하는 고용주들의 의견을 수렴하여 보다 정교하게 진로장벽 측정항목을 도출해 내는 연구가 수행되어야 할 것으로 판단된다. 그리고 도출된 측정항목을 이용하여 해사대학 여학생들의 진로장벽과 관련한 보다 실제적인 연구들도 이루어져야 할 것이다.

References

- [1] Cho, Y. A.(2007), An Impact of Career Barrier on Career Decision Level among College Students Majoring in Secretarial

- Science, Journal of Secretarial Studies, Vol. 16, No. 1, pp. 107-128.
- [2] Economist(2019), The glass-ceiling index. Economist. Retrieved from <https://www.economist.com/graphic-detail/2019/03/08/the-glass-ceiling-index>.
- [3] Field, A.(2005), Exploring data. Discovering statistics using SPSS, 2, pp.63-106.
- [4] ILO(2020), Policy Brief - A gender-responsive employment recovery: Building back fairer, pp. 3-9.
- [5] Jung, Y. M.(2019), Effects of Career Barriers of Female College Students Majoring in Airline Service on Their Career Decision Level: Comparison between Four-Year Colleges and Two-Year Colleges, Journal of Tourism Management Research, Vol. 23, No. 2, pp. 459-480.
- [6] Kim, B. W. and K. H. Kim(1997), Career Decision Level and Career Preparation Behavior of the College Students, The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy, Vol. 9, No. 1, pp. 311-333.
- [7] Kim, E. Y.(2001), A Study for the Development and Validation of the Korean College Students' Career Barrier Inventory, Ph. D Thesis, Ewha Womans University, Korea.
- [8] Kim, S. Y., J. M. Park, and D. D. Jeong(2020), Basic Research for Designing a Specialized Curriculum for Women Students at the Maritime College - Focusing on Mokpo National Maritime University, Journal of the Korean Society of Marine Environment & Safety, Vol. 26, No. 4, pp. 346-352.
- [9] Koh, H. J.(1992), A Study on the effect of career counseling on Korean college students' decision making styles and on career decision making status, Ph. D Thesis, Sookmyung Women's University, Korea.
- [10] Korea Statistical Information Service(2022), https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_2KAA301_OECD&conn_path=I2.
- [11] Lee, S. S. and C. Y. Jyung(2007), A Casual Model among Perceived Career Barriers, Career Decision-Making Self-Efficacy, and Career Decision Level of Female College Students, Journal of Agricultural Education and Human Resource Development, Vol. 39, No. 4, pp. 83-109
- [12] Lee, Y. M.(2002), The Relationship between the Types of Career Development and Career Decision-making Self-efficacy, Career Barriers of University Students, Master Thesis, Ewha Womans University, Korea.
- [13] Myung, W. S. and E. A. Hong(2020), Subjectivity on career barrier of female college students majoring sport studies, Korean Journal of sport science, Vol. 31, No. 2, pp. 202-215.
- [14] Ministry of Oceans and Fisheries(2022), <https://www.mof.go.kr/statPortal/cate/statView.do>
- [15] Osipow, S. H., C. G. Carney, and A. Barack(1976), A scale of educational-vacational undecidedness, A typological approach, Journal of vocational behavior, 9, pp. 233-243.
- [16] Park, S. G. and Y. H. Lee(2002), A Study on Family Variables and Personal Variables Affecting the Career Decision Level of Korean University Students, The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy, Vol. 14, No. 1, pp. 141-160.
- [17] Sohn, E. R.(2001), Career barriers perceived by female college students, Ph. D Thesis, Seoul National University, Korea
- [18] Sohn, E. R. and K. H. Kim(2002), The factors of career barriers perceived by female college students, The Korean journal of counseling and psychotherapy, Vol. 14, No. 1, pp. 121-139.
- [19] Swanson, J. L. and M. B. Woitke(1997), Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. Journal of career assessment, Vol. 5, No. 4, pp. 443-462.
- [20] Swanson, J. L., K. K. Daniels, and D. M. Tokar(1996), Assessing perceptions of career barriers: The Career Barriers Inventory. Journal of Career Assessment, 4, pp. 219-244
- [21] Yoon, D., J. K. Tak, and S. H. Lee(2009), A Study between female students in college of engineering and humanities by sex role identity, self efficacy and career maturity, The Korean Journal of Woman Psychology, Vol. 14, No. 4, pp. 497-514.

Received : 2022. 05. 31.

Revised : 2022. 07. 12. (1st)

: 2022. 08. 09. (2nd)

Accepted : 2022. 08. 29.