



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교 육 학 석 사 학 위 논 문

인형극 공연 경험이
경력단절여성의 자아존중감과
진로결정 자기효능감에 미치는 영향



2019년 8월

부 경 대 학 교 교 육 대 학 원

평 생 교 육 · 인 적 자 원 개 발 학 과

장 지 영

교 육 학 석 사 학 위 논 문

인형극 공연 경험이
경력단절여성의 자아존중감과
진로결정 자기효능감에 미치는 영향

지도교수 강 승 희

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.

2019년 8월

부 경 대 학 교 대 학 원

평 생 교 육 · 인 적 자 원 개 발 학 과

장 지 영

장지영의 교육학석사 학위논문을 인준함.

2019년 8월 23 일



주 심 철학박사 천 성 문



위 원 교육학박사 김 선 주



위 원 교육학박사 강 승 희



목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	4
3. 용어의 정의	5
가. 경력단절여성	5
나. 자아존중감	5
다. 진로결정 자기효능감	5
라. 인형극 공연 경험	6
4. 연구의 제한점	6
II. 이론적 배경	7
1. 경력단절여성	7
가. 경력단절여성의 개념	7
나. 경력단절여성의 특성	9
2. 자아존중감	12
가. 자아존중감의 개념	12
나. 생애주기별 자아존중감	15
3. 진로결정 자기효능감	16
가. 진로결정 자기효능감의 개념	17
나. 진로결정 자기효능감의 구성요소	18
4. 인형극	19
가. 인형극의 정의	20
나. 인형극의 종류	20

다. 인형극에 관한 연구	22
III. 연구방법	24
1. 연구대상	24
2. 연구설계	24
3. 연구도구	25
가. 자아존중감 척도	25
나. 진로결정 자기효능감 척도	26
4. 연구절차	27
5. 인형극 공연 경험의 구성	29
6. 자료분석	31
IV. 연구결과	32
1. 동질성 검증	32
2. 인형극 공연 경험이 경력단절여성의 자아존중감에 미치는 영향	33
3. 인형극 공연 경험이 경력단절여성의 진로결정 자기효능감에 미치는 영향	36
4. 회기별 소감 및 종속변인별 분석	41
가. 회기별 소감	41
나. 종속변인별 분석	44
V. 논의 및 제언	47
1. 논의	47
2. 결론 및 제언	48

<참고 문헌>	51
<부록>	62
부록1. 경력단절여성의 인형극 프로그램 경험이 자아존중감과 진로결정 자기효능감에 미치는 영향에 관한 연구 설문지	62
부록2. 회기별 세부 활동 내용	69

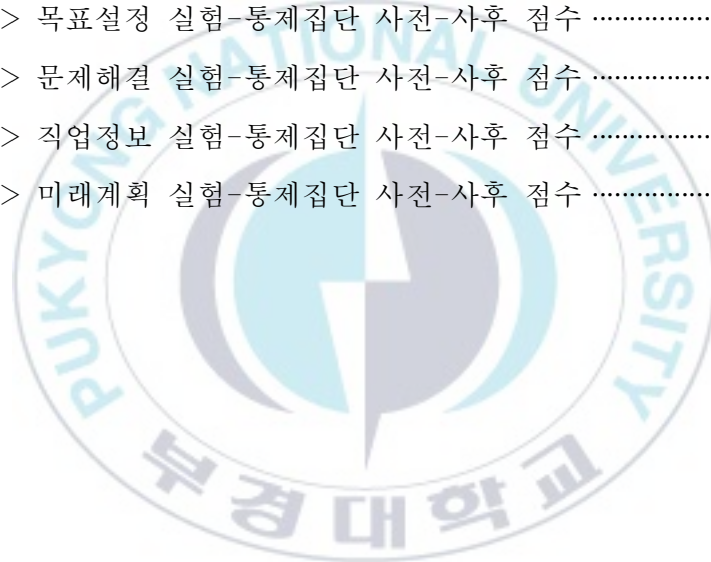


표 목차

<표Ⅱ-1> 인형극의 종류	21
<표Ⅲ-1> 참가인원 연령별 실험집단, 통제집단의 구성	24
<표Ⅲ-2> 사전-사후 검사 실험설계	25
<표Ⅲ-3> 자아존중감 측정도구의 구성 및 신뢰도	26
<표Ⅲ-4> 진로결정 자기효능감의 하위요인별 문항구성과 신뢰도	27
<표Ⅲ-5> 연구일정 정보	28
<표Ⅲ-6> 인형극을 공연하기까지의 과정(계획·실행·평가)	29
<표Ⅳ-1> 실험-통제 집단의 하위요인의 사전점수 t -검증 결과	32
<표Ⅳ-2> 경력단절여성의 자아존중감의 사후검사에 대한 t -검증 결과	33
<표Ⅳ-3> 경력단절여성의 진로결정 자기효능감의 사후검사에 대한 t -검 증결과	36
<표Ⅳ-4> 회기별 소감	41
<표Ⅳ-5> 종속변인별 분석	44

그림 목차

<그림Ⅳ-1> 자아존중감 실험-통제집단 사전-사후 점수	34
<그림Ⅳ-2> 긍정적 자아존중감 실험-통제집단 사전-사후 점수	35
<그림Ⅳ-3> 부정적 자아존중감 실험-통제집단 사전-사후 점수	35
<그림Ⅳ-4> 진로결정 자기효능감 실험-통제집단 사전-사후 점수	37
<그림Ⅳ-5> 자기평가 실험-통제집단 사전-사후 점수	38
<그림Ⅳ-6> 목표설정 실험-통제집단 사전-사후 점수	38
<그림Ⅳ-7> 문제해결 실험-통제집단 사전-사후 점수	39
<그림Ⅳ-8> 직업정보 실험-통제집단 사전-사후 점수	39
<그림Ⅳ-9> 미래계획 실험-통제집단 사전-사후 점수	40



**The effects of performance experience
in puppet drama play on career-interrupted womens'
Self-Esteem and Career Decision Self-Efficacy.**

Ji Young Jang

*Graduate School of Education
Pukyong National University*

Abstract

With the recent rapid progress in low birth rates and aging, job creation and job security have emerged as important tasks for economic growth in Korean society. As an alternative to it, human resources development and utilization for career-interrupted women are becoming important national tasks.

Various employment programs have been implemented to provide awareness of changes in the labor market, employment environment, and the world of work when career-interrupted women re-enter the labor market, and to prepare them to understand, cope with, and do so as to change their roles as professionals.

As an alternative to this study, the experience of performing puppet drama on career-interrupted women was conducted.

Through the experience of performing puppet drama, we are going to reveal the impact of career-interrupted women on self-Esteem and Career Decision Self-Efficacy. To that end, 30 career cut-off women in their 30s and 70s who are applying to the M-Long Life Education Center in Busan were selected to participate with the consent of their participation. In addition, the research results were derived by organizing 15 experimental groups and 15 control groups to perform puppet drama performances only in the experimental group.

Analysis of the data was performed using SPSS 23 for reliability analysis and independent sample t - verification, and the analysis results based on the interview of the experimenter are as follows.

First, the experimental group participating in the experience of performing

puppet drama by career-interrupted women significantly improved its self-esteem as a whole afterlife than the control group that did not participate.

Second, experimental groups that participated in the experience of performing puppet drama by career-interrupted women significantly improved their Career Decision self-efficiency than control groups that did not participate.

The experience of performing puppet drama can be seen as a factor that helps women with career break to improve self-Eseem and Career Decision self-efficiency.

Depending on the results of this study, the following practical implications can be obtained.

First, the government should support the formation of "Chick-up Dong-A" in order to gain confidence, and create opportunities for career-changing women through meaningful activities such as volunteer activities and sharing work so that they can engage with the local community without giving up their re-entry into the labor market.

Second, the age group for women who have lost their careers is mostly in their 40s or older, so employment is not the only alternative for women who are thinking of returning to the labor market after childbirth, child care and child care. In other words, in addition to employment, the start-up sector has recently been active, and more and more women are continuing their economic activities as start-ups. It is necessary to study the characteristics of a woman who is trying to start a business, and what are the variables needed to prepare for a start-up.

Third, to improve Career-Decision efficiency, psychological counseling and various emotional support programs should be developed, and a system that can be supported by demanders such as career-separation women should be more systematically prepared.

Fourth, since in this study only the effect of the alterations in the self-respect and Career-Decision efficiency relationship of the participants in the puppet play experience of career-interrupted women was verified, further study of the various variables associated with career-defining women would be required.

Fifth, in this study, we used the experience of performing puppet drama as a job support program, but we need to expand and study the various cultural

and artistic fields.

*Key word: career-interrupted womens,
self-esteem, career decision self-efficacy,
effects of performance experience in puppet drama play*



I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

한국의 생산가능 인구비중은 평균수명의 연장, 저출산의 확산, 빠르게 진행되는 인구고령화로 감소하고 있다(김나경, 2018). 2018년 11월 기준으로 15세 이상 경제활동참가율은 전체 63.4%이며, 그 중 남성 73.8%, 여성 53.4%로 여성의 경제활동참가율은 남성의 경제활동참가율과 20% 이상 차이를 보여, 남성에 비해 여성의 경제활동이 현저히 떨어지고 있음을 알 수 있다(여성가족부, 2018). 우리나라의 여성의 경제활동참가율이 저조한 원인 중의 하나는 여성의 경력단절이다(한국노동연구원, 2016). 정부에서도 1995년 여성발전기본법, 2008년 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」, 2012년 아이돌봄지원법 등의 정책을 시행하여 여성의 경력개발을 위한 법적·제도적 지원들이 추진하고 있다(김성진, 2015). 또한, 전국 여성인력개발센터와 여성 새로 일하기 센터 등을 통해 이들의 경력개발과 재취업을 지원하고 있다(이수분, 2017). 이러한 제도들 때문에 여성의 경제활동 참가율이 2010년 49.4%를 시작으로 점차 증가하여 2018년 53.4%로 되었다. 그러나 이러한 제도적 마련과 여성의 경제활동 증가에도 불구하고 우리나라 여성 경제활동 참가율은 여전히 OECD 평균(63.6%)중 최하위권에 머물러 있다(OECD, 2018).

경력단절여성은 재취업을 희망하지만 다양한 장애가 존재하기 때문에 쉽지 않은 것이 현실이다(김태홍, 2001). 일에 대한 자신감, 적응력 및 직업

기술 등이 크게 부족한 상황에서 여성 인적자원개발이 적극적으로 추진되지 않는다면 여성의 경제활동 참여는 쉽지 않다(손지아, 2018). 경력단절여성이 다시 노동시장에 재진입할 때, 낮은 구직효능감, 실패에 대한 두려움, 구직기술의 부족, 노동시장의 진입제약과 성차별 등 다양한 진로장벽을 높게 지각하고 동시에 고용가능성은 낮게 지각한다(정신환, 2015). 또한 재취업이후에도 1년 이상 고용보험유지는 낮아 취업 이후에도 불안정한 고용환경에 처해 있음을 알 수 있다(김지연, 2018). 따라서 경력단절여성에게 노동시장과 고용환경, 직업세계의 변화에 대한 인식을 시키고, 직업인으로서의 역할 변화에 따른 전환 상황을 이해하고 대처할 수 있도록 준비시키는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다(서경희, 2014). 여성 성인학습자의 경우, 직업기술은 물론 가정에서 학업으로, 학업에서 직업으로의 원활한 전이를 위한 자아존중감 향상이 중요하다고 하였다(Caffarella, 1993). 또한, 자기 자신에 대한 긍정적인 평가는 개인행동의 동기적 역할을 하여 진로발달에 긍정적으로 영향을 미치게 된다(Duffy, 2010).

재취업을 성공적으로 끌어내기 위한 또 다른 심리적인 변인으로 진로결정 자기효능감을 들 수 있다(이희정, 김근미, 2010; 임은주, 2012). 진로결정 자기효능감이란 자기효능감 개념이 진로영역으로 확장되어 개념화 된 것으로, 개인의 진로결정과 관련된 과제들을 해결할 수 있다는 자신의 능력에 대한 신념을 의미한다(Tayer & Betz, 1983). 경력단절여성의 진로준비행동 수준을 높이기 위해서는 직업프로그램 뿐만 아니라, 경력단절에서 오는 낮은 진로결정 자기효능감을 회복시키고 제고할 필요가 있다(손지아, 2018).

그 동안 경력단절여성의 취업지원 프로그램의 목적은 취업의 수요가 가장 높은 직종의 훈련과정에 주력하여 지역사회 및 산업체의 취업에 맞추도록 여성 인력을 양성하는 것이었다.

따라서 취업지원 프로그램은 직업훈련교육 유형이 대부분이었다. 또 다

큰 하나의 프로그램은 집단상담 프로그램으로 직업상담 및 취업을 위한 교육, 등을 제공하여 구직의 의지와 능력 향상을 도모하는 것을 목적으로 진행되고 있는 실정이다. 현실적으로 취업을 위한 교육도 중요하지만, 재취업을 준비하는 훈련생에게는 많은 정보 속에 시간을 낭비하지 않고 자신감 있게 사회에 재참여 또는 취업을 유지하고 적응할 수 있도록 돕는 것이 중요하다(손지아, 2018). 경력단절여성의 재취업 및 재취업 후의 취업을 유지하기 위해서 자아존중감과 진로결정 자기효능감 등을 높일 수 있는 다양한 프로그램의 개발이 필요하다.

따라서 경력단절여성의 자아존중감과 진로결정 자기효능감을 높일 수 있도록 경력단절여성을 대상으로 인형극 공연 경험을 고려해 볼 수 있다.

그 동안 인형극에 관한 여러 연구들의 경향을 살펴보면, 주로 인형극 자체의 예술적인 차원보다는 유아 및 아동대상의 교육적인 가치에만 집중되어 왔다. 그러나 요즘 젊은 연극인들 사이에서 인형극의 예술적 요소와 매체의 상징성에 관심을 가지고 다양한 연극적 형태를 시도하여 인형극의 새로운 방향으로 문학, 예술, 교육 분야 뿐 아니라 심리치료, 정신건강, 음악, 오락, 광고 등 다양한 분야에서도 접근이 이루어지고 있다(임병빈, 김양숙, 2004).

우리나라의 성인을 대상으로 한 인형극 관련 연구는 인형극을 경험한 대학생들이 자원봉사활동을 문화예술활동 등으로 영역을 넓혀 나가는 것으로 조사되었다(박향아, 제경숙, 1999). 특수유아 어머니를 대상으로 인형극 활동의 치유적 효과에 관한 연구에서는 특수유아 어머니들은 인형극 활동을 통해 자기존중감과 창조적 자기발견, 동료의식을 느끼고 서로에게 긍정적인 영향을 미치는 삶의 능력들을 찾은 것으로 보고 되었다(노남숙, 2005). 예비유아교사의 인형극 공연 경험이 유아에 대한 인식과 교수활동 및 자아 인식에 미치는 효과에서는 인형극을 경험한 예비유아교사의 자아인식은 비

교집단에 비해 보다 긍정적인 것으로 나타났다(정미경, 강미희, 2005).

예비보육교사의 인형극 공연 경험이 교사효능감과 자기이해의 발달에 미치는 효과연구에서는 인형극 공연 경험이 있는 예비보육교사는 교사효능감과 자기이해의 발달에 긍정적으로 나타났다(이명숙, 2013). 이러한 연구결과는 성인들이 인형극 공연을 해본 경우, 긍정적인 동료의식은 물론 인형이라는 생물에 자신을 투사함으로써, 심리적 불안감, 긴장감, 부정적인 감정 등의 심리적 고통과 부적응의 문제를 덜어주었다. 또한 사회 속의 다양한 사람들과 함께하는 활동에 자신감을 가지게 되었다.

따라서 본 연구에서는 경력단절여성을 대상으로 인형극 공연 경험을 실시하여 경력단절 여성의 자아존중감과 진로결정 자기효능감에 어떠한 영향을 주는지를 알아보고자 한다. 또한 이 연구결과는 경력단절여성의 자아존중감과 진로결정 자기효능감이 경력단절여성의 재취업으로의 긍정적인 도움을 줄 것으로 기대된다.

2. 연구문제

인형극 공연 경험이 경력단절여성의 자아존중감과 진로결정 자기효능감에 미치는 영향을 알아보기 위한 연구문제를 제시하면 다음과 같다.

연구문제1. 경력단절여성의 인형극 공연 경험이 자아존중감에 미치는 영향은 어떠한가?

연구문제2. 경력단절여성의 인형극 공연 경험이 진로결정 자기효능감에

미치는 영향은 어떠한가?

3. 용어의 정의

가. 경력단절여성

경력단절여성이라 함은 경제활동촉진 법에(제2조 1항) 의거하여, ‘결혼 · 임신 · 출산·육아·가사’ 등의 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성’으로 정의한다. 본 연구에서는 ‘결혼 · 임신 · 출산·육아·가사’ 등의 환경적인 요인으로 인해 경제활동 경력이 단절된 여성이거나 경제활동을 해본 경험이 없는 여성으로 정의한다.

나. 자아존중감

자아존중감이란 자신에 대한 평가 및 감정적태도이다(Rosenberg,1965). 자기평가의 정성, 능력, 성공, 등 자기가치에 대한 믿는 정도를 의미한다(Baumeister, Dor i& Hastings1998). 본 연구에서는 긍정적 자아평가, 부정적 자아평가영역으로 나누어 측정된 점수를 말한다.

다. 진로결정 자기효능감

개인의 진로 결정과 관련된 과제들을 해결할 수 있다는 자신의 능력에 대한 신념을 의미한다(Betz & Taylor, 1983). 본 연구에서의 진로결정 자기 효능감은 자기평가, 목표설정, 문제해결, 직업정보, 미래계획영역으로 나누어 구성된 척도의 점수를 말한다.

라. 인형극 공연 경험

본 연구에서 인형극 공연 경험은 M평생교육기관에서의 경력단절여성을 대상으로 한 인형극 공연 경험을 말한다. 경력단절 여성의 1개월로 조직된 프로그램(계획, 실행, 평가)을 이수한 경우를 의미한다. 즉, 인형극 공연을 계획하고 실행하며 평가하는 단계까지 공동연구하며, 배워가면서 직접 체험하는 인형극 전반에 걸친 역동적이고 비역동적인 경험 모두를 총칭한다(정미경, 강미희, 2005).

4. 연구의 제한점

첫째, 본 연구는 부산시 진구에 소재한 M평생교육기관에 교육 중인 경력단절여성으로 한정하고 있어서 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있다.

둘째, 본 연구는 자기 보고식 질문지 척도를 사용함으로 참여자가 자신의 주관적인 평가가 반영될 수 있다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 경력단절여성

가. 경력단절여성의 개념

‘경력’이란 개인이 겪는 일생 동안의 직업 또는 일과 관련된 다양한 경험을 의미한다(김계현, 2002). 여성의 경제활동은 결혼, 출산, 육아 등 생애사건의 영향을 남성보다 상대적으로 많이 받음으로 인해 비연속적이며, 그 양상이 실업에서 취업으로 이행하는 것이 아니라 취업에서 비경제활동 상태로 이행하게 되는 경우가 많다(김태홍, 2000). 2008년 6월, 정부는 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 위해 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」을 제정하였다. 경력단절여성이란 ‘임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성’을 말한다고 규정하고 있다. 이러한 경력단절여성의 경제활동을 촉진하기 위한 법을 제정하고, 지원하게 된 이유는 여성의 경력단절이 단순히 개인적 차원의 선택이 아니며, 사회구조와 고정된 성역할과 공적 사회서비스 확충의 부족 등에 의해 여성의 경력단절이 더욱 촉진 강화되고 있기 때문으로 볼 수 있다(이영민, 노경란, 최윤선, 2009).

경력단절(career interrupted)이라 함은 여성이 일생동안 경험하는 결혼, 가사, 육아 등으로 경제활동을 중단하였다가 일정 기간 후 다시 노동시장 복귀를 시도함에 따라 경험하게 되는 경력개발과정에서의 단절상태를 의미

한다(김인선 외, 2006). 2000년 이전에는 노동경력단절여성으로 사용되었고, 2002년에는 경력단절여성, 진로단절 여성, 경력단절 기혼여성 등으로 혼용되어 왔다(문란영, 2013).

이지연과 은혜경(2006)은 경력단절을 경력 장애를 경험한다는 의미를 강조하기 위해서 ‘경력차단’이라고 정의하였다. 이는 여성이 성역할에 의해 학습된 사회화와 노동시장 및 시장구조, 가사와 육아 등에 의해 경력이 단절되었음을 의미한다. 최윤정과 김계현(2007)은 ‘진로단절’을 사용하여 직업인의 경력개발의 의미와 구분하였다. 경력단절여성을 ‘경력단절 기혼여성’으로 정의하였는데 이는 결혼과 출산 등으로 환경적요인으로 직장을 그만두고, 가사나 자녀양육을 하는 여성을 정의하였다. 이희숙(2008), 이희정, 김금미(2010), 하애란(2010) 등도 경력단절여성이란 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중 취업을 희망하는 여성으로 설명하였다. 임다희(2017)는 여러 가지 이유로 노동시장에 참여하였다가 경력단절을 경험한 여성으로 경제활동에 참여하지 못하나 구직의사가 있는 비자발적 실업상태의 여성이라 하였다. 그러나 여성의 경력단절을 임신, 출산, 육아, 가사 등의 이유로 정하여, 학교를 졸업 한 후, 구직기간이 길어진 여성이거나, 미혼여성이지만 이직과 전직의 이유로 일시적으로 취업을 하지 못한 여성은 경력단절에서 제외되었다. 경력단절여성은 경력개발의 손실로 인해 경력단절 이후 임금, 고용지위, 고용안정성 등에서 낮은 일자리로의 이행현상이 나타나기 때문에 최근의 이슈는 경력단절 예방을 위한 개입과 시스템 개발이 주요한 과제로 등장하고 있다(김영옥, 2015).

따라서 본 연구에서는 경제활동을 해본 경험이 없거나, 경제활동을 중단하였거나 여성들 중에서 취업을 희망하는 여성으로 ‘경력단절여성’을 정의하였다.

나. 경력단절여성의 특성

경력단절 여성은 경제활동참여에 변화를 겪게 되는데 이는 생애주기에 의해서이다. 특히 결혼과 출산 육아 등의 생애사적 경험들은 여성의 고용 상태 등 변화에 결정적인 영향을 미치게 된다(김가을, 2007). 경력단절여성의 재취업결정요인은 개인·가족 요인, 사회·구조 요인을 경력단절의 주요 요인으로 구분하고 있다(김영경, 2007).

(1) 개인·가족 요인

개인·가족 요인은 여성을 둘러싼 가족이라는 환경요소를 의미한다. 첫째, 경력단절여성에서의 영향을 미치는 것으로 요인으로 가족에서 자녀가 있다. 자녀의 유무, 출산시기, 자녀 수, 미취학 자녀 여부가 경력단절에 영향을 준다(김영혜, 박경숙, 2003; 박수미, 2003; 김지경, 2004).

둘째, 경력단절의 주요 요인으로 가족의 동의 및 지지여부이다. 경력을 갖고 일하는데 있어서 부모의 동의, 남편의 후원이 없으면 일에 대한 제한을 받게 된다. 남편의 적극적인 지원, 친·인척의 후원이 기혼여성의 출산 후 취업 지속 가능성에 영향을 미친다(권희경, 2010).

셋째, 여성 자신이 가정에 대해 느끼는 자신의 역할에 대한 책임감 때문에 경제활동에 참여하지 않아 경력단절이 되는 경우이다. 이것은 여성 스스로 전체적인 성 역할을 받아들이고 경력을 단절시키는 경우이다. 여성들은 ‘자녀 교육에서 엄마역할의 중요성’을 중요하게 생각하며 이것은 여성의 재취업에 많은 영향을 미친다(최윤경, 김계현, 2007).

넷째, 경력단절의 요인으로 구직의 적극적인 마음이 없고, 직업의식 부족하기 때문이다. 경력개발 및 취업이나 창업과 관련된 교육 후에도 재취업에 의지가 없거나 관심을 갖지 않는 경우이다. 그 중 경력유지를 지속하기

어려운 것 중 하나가 직업의식의 부족이다. 30,40대 여성의 취업 망이 어두운 이유는 사회 구조 요인보다는 직업의식과 경력 부족 및 낮은 취업의지가 경력단절의 한 원인임을 밝히고 있다.

(2) 사회·구조 요인

첫째, 경력단절의 원인으로는 재취업한 일자리가 경력단절전의 일자리보다 질이 낮기 때문이다. 경력단절여성들은 가사를 하면서 직장 생활을 하기 위해 시간 활용을 탄력적으로 할 수 있어야 한다. 따라서 단시간 근로를 하기 원한다. 저임금의 질 낮은 일자리가 경력단절 후 재취업시 여성에게 주어지므로 비전문직, 비정규직으로 대부분 이루어지고 있다(권희경, 2010, 최영숙, 2004).

둘째, 경력단절 여성은 과거 직업경력에 상관없이 선택의 기회가 매우 제한적이다. 경력단절여성은 재취업 시 직종 선택의 폭이 좁아서 일부 전문직, 관리직을 제외하면 이전 직장으로 복귀하는 경우는 드물며 대부분이 직종 이동 수직 하향 이동을 경험한다(김영경, 2007).

셋째, 여성의 경력단절의 한 요인은 여성인력에 대한 낮은 수요이다. 공공 훈련기관, 여성회관, 복지관, 여성인력개발센터, 대학 부설기관 직업훈련 시설 등에서 교육받는 여성을 대상으로 한 연구결과에서 여성의 노동력에 대한 사회적 수요가 낮은 것이 경력단절의 이유로 밝혀졌다(박성정 외, 2005).

넷째, 체계적인 지원체제가 부족한 것도 경력단절의 요인이 될 수 있다(전예니, 2011). 그러므로 이를 보완할 수 있는 지원체제가 있으면 충분히 경력관리가 가능했을 것임을 분석하고 있다(최윤정, 김계현, 2007).

세계경제포럼(2018)의 국가경쟁력 평가 결과에 따르면, 4대 분야, 12개 부문, 98개 항목에 대한 평가에서 우리나라의 종합순위는 평가대상 140개국

중 15위로 나타났다(기획재정부, 2018). ‘여성 경제활동 참가율’은 90위(2017년)에서 53위(2018년)로 많이 높아졌다. 그러나 OECD 주요 국가 여성경제활동참가율을 비교해보면 한국은 57.0%로 OECD 평균62.8%에 비하면 5.8%p 낮고, 가까운 일본의 66.0%에 비하면 9%p가 낮은 참가율에 OECD 32개국 국가 중 하위권을 기록하고 있다(OECD, 2015).

한국에서 여성의 경력단절 현상은 OECD 주요 국가들과 비교했을 때 두드러지게 나타나며, 이들의 경력단절 형태는 학력 간에 차이가 크다(장서영, 안선영, 2007). 즉, 고졸 이하 여성의 경제활동참가율은 20대 중반에 높고, 결혼과 출산을 경험하는 30대 중반에 급감하였다가 30대 후 다시 증가하였다. 「2018년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사」에 의하면 2016년 48.6%(1,983명)로 2013년(57.0%, 2,848명) 대비 8.4%p 감소한 것으로 나타났다(여성가족부, 2016). 경력단절 원인으로는 임신, 출산, 미취학자녀양육, ‘취학자녀교육’이 차지하는 비율은 상승하고 ‘결혼’이 차지하는 비율은 낮아졌다. 결혼보다는 임신·출산, 가사 및 미취학 자녀양육으로 인한 경력단절의 이유가 증가했다. 임금에서도 경력단절 이전 일자리는 173.1만원이나 경력단절 된 후 첫 일자리 월 임금(소득)은 146.3만원으로, 경력단절이전보다 월 26.8만원 낮아졌다. 개인별 소득 격차는 월 평균 76.3만원으로 경력단절 경험의 유무에 따라 차이를 나타내었다. 국가적으로는 경력단절여성을 위한 정책적 노력으로 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」이 제정되었고, 2009년부터 여성 새로 일하기 센터를 지정하여 운영하였다. 여성 새로 일하기 센터에서는 취업지원 서비스를 제공하여 경력단절여성들에게 취업에 성공할 수 있도록 직업정보를 제공하고 직업상담과 같은 일을 한다. 그 외 직업교육훈련, 구인·구직, 인턴십, 취업 후의 사후관리 등으로 운영되고 있다. 2016년 12월 현재까지 광 150개소로 규모가 확대되면서 경력개발형센터, 농어촌형센터, 광역센터의 형태로 늘어나고 있다. 「2016년 경력단절여

성 등의 경제활동 실태조사」 발표 자료에 의하며 2016년 한 해 동안 새일 센터를 통한 취업자 수가 15만 3천여 명으로 2015년 대비 1만 3천여 명 증가했음을 밝혔다(여성가족부, 2016).

2. 자아존중감

가. 자아존중감의 개념

자아(self)의 개념을 처음 언급한 James(1890)는 자아란 ‘개인이 자기 것이라 말할 수 있는 모든 것’이라고 정의하였고, 물질적 자아, 정신적자아, 사회적 자아, 순수자아의 네 차원으로 개인과 사회 환경의 상호작용을 통해서 형성되는 것이라 하였다(송인섭, 1998 재인용). 또한 자아개념은 개인의 지각과 행동을 이해하는데 중요한 역할을 한다. 개인의 자아는 자신의 능력뿐만 아니라 개인이 지각하는 대상에서 자신의 것이라 여기는 것, 개인이 경험을 통하여 그 자신이라고 생각하는 것이다(박정례, 한상훈, 2013).

Rogers(1951)는 자아를 ‘유기체적 경향성’, ‘실현 경향성’이라고 명명하였다. 이는 각각의 개인의 행동과 적응의 관점에서 성격의 중심적 요소를 인간이 자아를 실현하고 완성해 나가려는 자연적인 경향성이 있다고 보았기 때문이다. 이러한 실현 경향성은 자아에게 부여되어 있고 내재되어 있기 때문에 ‘자아개념’과 ‘유기체적 경향성’이 긴밀하게 관련되어 있다고 보았고(송인섭, 2013 재인용), 이경화와 고진영(2003)은 인간의 성장과 발달에 매우 중요한 정의적 특성으로서 자아개념의 중요성을 강조하며, 자아개념의 정의를 자기 자신과 관련된 총체적인 지각으로서의 나에 대한 자기 지

각을 말한다고 하였다.

‘자신을 어떻게 인식하는가’라는 개인의 자아개념에 따라 가치 있는 존재로 자신을 볼 수도 있고, 부정적이고 무능력한 존재로 볼 수도 있다. 긍정적인 자아존중감은 개인의 심리적, 사회적 적응능력의 근간이 된다는 것이다(송인섭, 2013 재인용).

자아존중감이란 자신에 대한 평가 및 감정적태도이다(Rosenberg,1965).

Rosenberg(1965)은 소속감(belonging), 가치감(feelingworthwhile), 능력감(feeling competent)으로 자아존중감이 구성되어있다고 하였다. 가치감은 자신의 존재에 대한 가치 평가하는 것이다. 소속감은 한 집단에 개인이 일원이 되고, 소속감의 형성시기는 집단의 구성원으로부터 인정받을 때 형성된다. 능력감은 자신을 평가하는데 기초가 되는데 자신이 설정한 목표를 잘 구성해 내는가에 따라 평가되는 것이다. 이런 평가는 개인적인 평가라서 자기 능력에 대한 개인 스스로의 지각에 의해서 형성되는 것이다(김여운, 2013).

Coopersmith(1967)은 자아존중감을 스스로 자신을 형성, 유지하는 평가로써 자신에 대해 긍정적으로 보는 정도라고 하였다. 그는 영역 유사성에 따라 자아존중감을 일반적 자아, 가정과 부모 관련 자아, 학업 자아, 사회적 자아로 구분하였다. Maddox(1987)는 자신을 가치 있는 사람으로 생각하는 믿음으로 강점, 약점과 같은 자신의 가치를 인정하거나 수용하는 것을 의미한다. 김만근(2012)은 자아존중감을 긍정적 혹은 부정적 자신에 대한 평가와 연관되는 것으로 자신을 긍정적으로 신뢰하며, 가치 있고, 소중히 사랑하는 의미 있는 사람으로 생각하는 정도의 광의한 개념으로 정의하였다.

자아존중감은 자아개념과 유사하게 사용되고, 혼용되기도 하는데, 자아개념은 영역 특징적 자기에 대한 평가로, 자아존중감은 전체적인 자기에 대

한 평가로 정의하기도 한다(Santrock, 2006). 자신에 대한 전체적인 평가를 의미하는 것인 자아존중감은 높은 자아존중감을 갖을수록 자신을 좋은 사람이라고 생각한다.

Rosenberg(1985)는 자아존중감이 높은 사람은 긍정적 자아개념을 가진다고 주장하였고, 자아존중감이 높은 사람은 심리적 불안감을 최소화, 극복을 가능하게 하여 자기조절이 가능하다. 자아존중감은 인간행동의 변인으로써 예측이 가능하여 심리학 연구영역에서 관심을 받고 있다. 자아존중감은 인간행동의 기본 동기이자 정서적인 면과 밀접한 관계가 있다(Coopersmith, 1967). 자아존중감이 높은 사람은 더욱 안정적이고, 애정이 있고, 에너지가 많은 모습을 볼 수 있고, 낮은 자아존중감은 폭력, 비행, 우울증, 낮은 학교 성적 등의 위험요소와 관련있는 것으로 나타났다(Donnellan, Trzesniewski, & Robins, 2006).

긍정적 자아존중감은 정신건강, 성취감, 대인관계 영역에서의 성공과 관련된 가치 있는 개인적, 사회적 자원이며(Maddox, 1987), 자아존중감이 높은 사람은 실패하는 일이 있더라도 보상적 의미로 인식하지만 자아존중감이 낮은 사람은 도전보다는 실패나 비판을 회피하고자 하여 매사에 자신이 없고, 사회적 불안과 우울을 경험한다(장휘숙, 2012). 자아존중감이 높은 사람은 타인보다 자신이 우수하며 자신의 미래가 타인의 미래보다 더 나을 것이라 믿기 때문에 성공할 가능성이 높다(Crocker & Park, 2004).

자아존중감의 정의는 학자들마다 다르지만, 공통적으로 자신에 대한 평가를 토대로 자신을 긍정적이고 가치 있고, 능력 있는 존재로 보고 있다(정지은, 정철영, 2015). 이러한 자아존중감은 사회적 상호작용의 경험과 적응을 통해 형성되며 인간의 발달적 변화와 전 생애에 걸쳐 변화하는 특징을 갖는다(홍성례, 2012). 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 자아존중감을 자신에 대한 긍정적 혹은 부정적 태도로 개인이 자기 자신에게 갖는 주

관적 평가로서 스스로 가치 있고, 중요하다고 생각하는 정도로 정의하였다.

나 . 생애주기별 자아존중감

자아존중감은 아동·청소년기에 걸쳐 형성된 것으로 알려져 있다(Erikson, 1968), 한번 형성된 자아존중감은 인생에 걸쳐 크게 변화하지 않는다는 주장(Wylie, 1979)도 있는 반면에 사회 환경 속에서 경험하는 다양한 사건과 그 경험 변화에 맞물려 변화되는 것이라는 가설도 제기되어 왔다(김혜미, 문혜진, 장혜림, 2015 재인용). Coopersmith(1976)는 아동기 때부터 수용과 칭찬 존경을 통해 자아존중감이 생겨나고 연령이 증가함에 따라 자아존중감도 증가한다고 하였다(임선미, 2016). 자아존중감은 네가지 요소로 발전하는데 그 요소로는 타인들이 평가하고 있는 나의 가치, 아이의 성공에 대한 경험, 성공여부와 관련 된 개인적 성향, 결과에 대해 부정적이거나, 자신에 대한 비판 등이 있다. 아동기와 청소년기는 학교생활과 외모 만족도와 같은 개인적 차이나 부모와의 관계, 부모의 양육태도, 빈곤 등과 같은 사회경제적 지위 등에 영향을 받게 된다(정익중, 2007). 성인기는 사회, 문화적 요소에 의한 심리사회적발달이 진행되는 시기로, 자아존중감이 대인관계와 경제활동 등과 같은 사회활동 능력, 또는 배우자 여부 등에 의해 영향을 받는 것으로 보고되고 있다(김혜미, 문혜진, 장혜림, 2015). 자아존중감 점수는 중년기가 가장 높고, 청년기와 노년기의 점수가 낮은 것게 나타나고 있다. 인구사회학적 요인이 자아존중감에 중요한 영향을 미치는 것으로, 사회경제적 지위, 교육수준이 높을수록 자아존중감이 높게 나타난다(정인희, 2012).

또 다른 중요한 영향을 미치는 요소로, 가족 및 사회적 관계가 있다. 청

년층의 결혼여부, 노년층의 배우자의 지지가 자아존중감에 영향에 중요하다고 확인되었다(정인희, 홍경숙, 2012). 사회적 상호작용이라는 욕구 충족과 사회적 관계를 통해 얻게 되는 만족감은 성인의 자아존중감에 긍정적인 영향을 미친다(Hartgers, 1990; 김혜미, 문혜진, 장혜림, 2015 재인용). 따라서, 생애주기별로 파악했을 때 중년기이후 실질적인 사회적 지지체계가 좀 더 필요하다는 결과가 있다(이은영, 2008; 정인희, 2012). Twenge와 Campbell(2002)는 자아존중감과 사회경제적 지위와의 관계에 대한 메타분석 연구에서, 사회경제적 요인이 초기 성인기, 중년기에 자아존중감에 큰 영향을 주는 것으로 밝혔다(김혜미, 문혜진, 장혜림, 2015 재인용). 자아존중감은 네가지의 원리로 형성된다(Rosenberg, 1979). 첫째, 자신을 가치 있다고 생각하거나 무가치하다고 평가하는 기준이 타인에게 있다고 생각하는 것이다. 둘째, 개인은 자신의 평가기준이 자신이 소속되어 집단 또는 다른 집단의 사람들과 평가 비교한다. 셋째, 자신의 자아는 개인 스스로 관찰함으로써 형성된다. 넷째는 자아존중감은 자아개념과 밀접한 관계를 가지고 있어서 자아개념 구성 요소의 상대적 중요성에 영향을 받는다(장선화, 2015 재인용).

자아존중감은 사회적 주변 환경과의 상호작용에 의해서 습득되고, 타인과의 관계 경험과 지각에 의해서 자아상을 유지하게 된다(Fitts, 1996; 박미현, 2007 재인용). 따라서 타인과의 상호작용을 통해 형성되고 발달된 자아존중감은 개인 삶의 존엄과 가치에 영향을 크게 미칠 수 있는 요소이다.

3. 진로결정 자기효능감

가. 진로결정 자기효능감의 개념

진로결정 자기효능감(career decision-making self-efficacy)의 연구는 개인의 다양한 진로선택이나 진로행동을 설명하기 위하여 도입되었다(이승하, 2006). 진로결정 자기효능감은 ‘사회학습이론’과 진로발달 이론에 자기효능감 이론을 현실에 맞게 조화롭게 만든 것으로부터 시작되었다(Bandura 1977; Betz & Hackett 1981). 자기효능감은 특정과업이나 행동에 대하여 성공적으로 수행할 수 있다는 신념으로 자기효능감 강화는 행동에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Bandura, 1997).

진로결정 자기효능감이란 개인능력에 대한 신념으로 진로결정과 관련된 과업을 성공적으로 수행가능여부이다. 진로와 직업분야에서 자기효능감이론이 다양한 심리적 변인을 인간의 행동으로 설명하고 예측가능하다고 하였다.

진로결정 자기효능감은 진로결정과 학업성위, 진로행동에 가장 큰 영향을 미치는 변인으로 설명되고 있다(Lent, Brown & Hackett, 1994). 진로결정 자기효능감은 진로목표를 달성하기 위해 자신의 진로를 계획하고 탐색하여 선택하고 결정할 수 있다는 자신의 능력에 대한 신념으로 진로목표, 성취, 진로계획/탐색, 선택/결정, 능력, 신념으로 볼 수 있다(김명숙, 2009). 진로결정 자기효능감은 신념 또는 유능감으로 정의할 수 있는데 개인이 진로와 관련된 의사결정에서 필요한 과업을 수행하는데 성공하리라는 믿음이다(이희정, 2009). 또한, 진로 탐색, 진로결정, 직업을 위한 준비 및 직업 생활 수행 등 진로와 관련된 자신의 능력에 대한 신념으로 볼 수 있다고 하였다(김성희, 박명심, 2006).

진로결정 자기효능감을 개인이 자신의 진로목표를 성취할 수 있을 것인지에 대한 신념 또는 유능감으로 정의하고, 전공 선택이나 직업의 선택이

나 직업의 선택과 같은 진로행동을 성공적으로 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 지각을 의미한다고 하였다(이현주, 2000). 이처럼 진로결정 자기효능감은 일반적으로 진로목표, 성공적인 수행, 능력, 신념과 같은 단어들로 정의되며, 이를 바탕으로 진로결정 자기효능감은 진로와 관련된 과정에서 목표를 세우고 목표를 달성하기 위해 관련된 행동을 시작하는 것, 노력의 정도, 역경에 직면했을 때 행동을 지속하는 정도 등을 결정하는 수행능력에 대한 개인의 심리적 확신의 의미를 가지고 있는 것으로 볼 수 있다(임은주, 2012).

진로 의사결정과 관련된 자기효능감은 진로미결정이나 진로탐색활동 진로태도(Luaao, 1993), 자존감(Robbins, 1985), 여성들의 여성에 대한 태도(Foss & Slanelly, 1986), 성역할 자아개념(Arnold & Bye, 1989)과 의미 있는 관련이 있는 것으로 나타났다(이은경, 2001). 따라서 진로결정 자기효능감이란 진로결정과 업무를 성공적으로 할 수 있다는 개인의 능력에 대한 신념으로 정의할 수 있다.

나. 진로결정 자기효능감의 구성요소

진로결정 자기효능감척도(CDMSE; Career Decision-Making Self-Efficacy Scale)는 진로결정과 관련된 과업을 성공적으로 수행할 수 있는 개인이 느끼는 신념정도를 구체적으로 측정하기 위해 Taylor와 Betz(1983)가 개발하였다. 진로결정 자기효능감의 의미를 수학, 과학, 공학 계열 등과 같은 특정 진로영역만을 설명하던 자기효능감을 진로결정과 관련된 개념으로 전반적인 개념으로 확장시켰다. 현재 가장 많이 사용되고 척도는 Betz, Klein과 Taylor(1996)가 진로결정 자기효능감척도 단축형(CDMSE-SF; Career Decision-Making Self-Efficacy Scale- Short Form)

으로 축소시켜 만든 것이다.

대표적으로 국내에서는 CDMSES-SF 척도를 직접 번안하여 대학생을 대상으로 작성한 이기학과 이학주(2000)의 척도와 일부 쉬운 용어로 수정한 이은경(2001)의 척도가 있다. 청소년, 대학생, 여성 등을 대상으로 한 국내 많은 진로결정 자기효능감 연구에서 이 5가지 하위구성요소를 사용하고 있다(이창향, 2014). 그 외 3요인의 하위척도로 이루어진 척도도 있으나, 대부분의 진로결정 자기효능감은 5개 하위요인으로 구분하는 것으로, 직업정보, 목표설정, 미래계획, 문제해결, 자기평가로 구분한다(이은경, 2001; 이은진, 2001; 이현림, 천미숙, 2003).

5가지 하위요인을 자세히 살펴보면, 관심 있는 직업을 탐색하고 그 직업의 요구하는 내용을 자세히 알아보는 것에 대한 자신감을 나타내는 직업정보, 자신의 학업이나 진로를 자신 후회 없이 결정할 수 있다는 자신감을 나타내는 목표설정, 진학이나 취업 등에 대한 계획을 만들어 정하고 실제로 행하는 스스로에 대한 믿음을 나타내는 미래계획, 직업선택에 있어서 난관에 부딪혔을 때 극복할 수 있을 것이라는 스스로에 대한 믿음을 나타내는 문제해결이 있다. 마지막으로 자기평가는 자신의 가치와 욕구, 능력 등을 정확하게 평가하여 직업과 관련된 우선순위를 결정하고 진로목표 달성을 위해 자신이 감수해야 할 것에 대한 구분 능력으로 정의할 수 있다(이희정, 김금미, 2010).

따라서 본 연구에서는 경력단절여성의 진로결정 자기효능감을 조사하기 5가지 하위요인으로 구분하여 조사하였다.

4. 인형극

가. 인형극의 정의

대다수의 사람들은 어린 시절 인형놀이를 해본다. 여자아이들은 인형을, 남자아이들은 인형대신 로봇이나 장난감을 가지고 놀이를 한다. 인형은 인간의 형상을 가지고 있거나, 사물을 의인화하는 것으로부터 출발한다(김영아, 2016). 인형극의 사전적 의미는 인형을 배우로 하는 연극으로 연극을 인형을 움직여서 하는 극을 말한다. 연구자마다 인형극의 정의는 매우 다양하다.

첫째, 극화활동의 한 형태로서 무대에 사람이 아닌 인형을 등장시켜 자유로운 표현과 독립적인 사고활동을 자극하는 극예술이다(안추자, 2005). 둘째, 인형에게 생명을 불어 넣어 사람이 무대 위에서 연극을 하듯이, 조종하고 연기하며 이야기를 꾸며나가는 것이다(이금숙, 2005). 셋째, 여러 가지 인형을 만들어 손이나 노끈 막대기에 연결하여 줄거리 또는 리듬에 맞추어 움직이는 극이다(강인연, 김영숙, 1988). 넷째, 무대 위에서 인형을 출현시켜 사람이 조정하는 연극의 한 형태이며, 인간과 비인간의 표리상응함으로써 이루어지는 특이한 공연예술이다(박장순, 1980). 다섯째, 시각 및 촉각예술, 극예술, 창작활동과 같은 창의적 예술형태 가운데 종합적인 예술형태로서 연극이라는 큰 예술 개념 가운데 장르, 유(類)의 개념이며, 인형으로 일컬어지는 매체를 움직여 무언가 표출해내는 표상 내지는 행위까지 포함한다(이상일, 1986).

나. 인형극의 종류

인형극은 막대인형극, 손인형극, 줄인형극, 그림자 인형극, 테이블인형극,

전신인형극, 탈인형극, 패널시어터 등으로 인형의 종류 및 조종 방법 등에 따라 나누고 있다. 그러나 기준에 따라 다양하게 분류할 수 있으나, 다양한 형태의 인형 조종이 시도, 여러 형태의 인형(꼭두, 오브제)이 함께 쓰임는 현대에서는 이러한 분류는 큰 의미가 없게 되었다. 그러나 대표적인 인형극의 종류를 <표Ⅱ-1> 다음과 같이 나타낼 수 있다(나정심, 2010).

<표Ⅱ-1> 인형극의 종류

구분	특징
손 인형극	· 활동이 부드럽고 정교하며 약동하는 듯한 생동감이 있음 · 줄인형과 막대인형에 비해 제작이 간단함. · 안정성 있고, 기술 습득이 용이함.
막대 인형극	· 막대기에 인형을 장착하여 조정하는 인형극 · 인간의 몸짓을 표현하고 입체적인 몸짓 제공가능 · 기품있고 낭만적인 각본 상연에 적합함.
테이블인형극	· 테이블에 놓고 조정하는 인형극 · 많은 등장인물들을 표현할 수 있음. · 관객과의 소통에 용이함.
줄 인형극 (마리오넷)	· 다양한 조종 방법과 기술 필요 · 관객과의 공감 및 만족감 제공 · 감정의 호소력이 가장 짙음 · 정적인 연기에 적합.

그림자인형극

- 인형의 그림자를 스크린에 비추어 움직이는 인형극
- 고전적 소박함. 아름다움, 신선함을 제공
- 극의 몰입도가 높음.

전신인형
인형극

- 길이가 130cm~150cm 정도의 인형의 크기 인형극
- 관객과의 소통에 적합한 인형극

탈 인형극

- 배우가 탈인형을 쓰고 하는 인형극으로 다양한 연출가
능.
- 극적인 요소가 가장 높음.

패널시어터
인형극

- 아주 고운 보풀이 일어나는 부직포 원단에 P-페이퍼(패
널종이)에 그림을 그려서 잘라낸 그림 원형을 붙였다 떼
었다 하며 공연을 진행함.
- 다양한 패널기법과 테크닉으로 전혀 예상하지 못한 움
직임과 신선함과 즐거움이 표현 가능함.

다. 인형극에 관한 연구

그 동안 인형극에 관한 연구는 예술적인 것보다는 아동대상으로 하는 교
육적이 부분에만 가치를 집중시켜 왔다. 그러나 요즘 젊은 연극인들 사이
에서 인형극의 예술적요소와 매체의 상징성에 관심을 가지고 다양한 연극
적 형태를 시도하여 인형극의 새로운 방향을 제시하고 있다(노남숙, 2005).

또한 인형극은 문학, 예술, 교육 분야뿐 아니라 심리치료, 정신건강, 음악, 오락, 광고 등 다양한 분야에서도 접근이 이루어지고 있다(임병빈, 김양숙, 2004). 미국이나 유럽에서 상설인형극이 유아와 성인이 함께하는 문화의 한 양식으로 구축되어 있고, 캠프, 교회, 성인교육 집단에도 유효한 것으로 받아들여지고 있다(백귀현, 1971).

성인을 대상으로 한 인형극 관련연구는 인형극을 경험한 유아교육과 대학생들은 지역사회에 봉사활동을 할 때 인형극과 연관지어 수행하는 경향을 보이는 것으로 나타났다(박향아, 제경숙, 1999). 또, 특수유아 어머니를 대상으로 가족 지원프로그램의 일환으로 인형극 활동을 실시하였다. 인형극활동의 치유적 효과에 관한 연구(노남숙, 2004). 인형극 활동을 실시한 결과 특수유아의 어머니들은 자아존중감과 창조적 자기발견을 하였고, 특수유아 어머니 간의 동료의식을 느꼈으며, 동료들과 함께 역동적으로 성장하며, 서로에게 긍정적인 영향을 미치는 삶의 능력을 찾은 것으로 보고 되었다.

예비유아교사의 인형극 공연 경험이 유아에 대한 인식과 교수활동 및 자아인식에 미치는 효과(정미경, 강미희, 2005), 인형극제 출판작품 분석연구(이경옥, 2009)와 인형극 대역 프로그램의 운영 현황 분석(김지영,곽아정, 2007), 예비보육교사의 인형극 공연 경험이 교사효능감과 자기이해의 발달에 미치는 인형극 공연경험이 치유적효과와 교사효능감과 자기이해발달에는 영향을 주는 중요한 변인임을 경험적으로 입증하였다(박향아, 제경숙, 1999; 노남숙, 2004; 정미경, 강미희; 2005, 이명숙; 2013). 이처럼 인형극은 교육기관뿐 아니라 다른 기관에서도 다목적, 다용도, 다양한 형태로 전환하여 활용할 수 있는 높은 부가가치가 있는 것으로 특히 성인을 대상으로 한 인형극 경험 및 활동효과에 관한 연구를 시도할 필요가 있다는 가능성을 열어두고 있다(정미경, 강미희, 2005).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 부산진구에 있는 M평생교육원에 재원 중인 30~70대 경력 단절여성을 대상으로 하였다. 참가자들에게 프로그램의 내용과 진행방법에 대해 충분히 설명하였으며, 참가 동의를 받아 참여를 희망한 경력단절여성 30명을 선정하였고, 실험집단에만 인형극 공연 경험을 하였다. 참가인원의 연령별 구성은 <표Ⅲ-1>과 같다.

<표 Ⅲ-1> 참가인원 연령별 실험집단, 통제집단 구성

연 령	실험집단	통제집단
30대 ~ 40대	9명	9명
50대 ~ 60대	6명	6명
합 계	15명	15명

2. 연구설계

본 연구의 연구방법은 실험 설계로 실험 집단에만 인형극 공연 경험을 하게 하고, 실험집단과 통제집단간의 사전 검사와 사후 검사를 측정도구별로 비교하였다. 이 실험 설계는 <표Ⅲ-2>와 같다.

<표 Ⅲ-2> 사전-사후 검사 실험설계

구별	사전	처치	사후
실험집단	O ₁	X	O ₂
통제집단	O ₃		O ₄

- X : 실험처치 (인형극 공연 경험)
O₁ , O₃ : 사전검사 (자아존중감, 진로결정자기효능감 검사)
O₂ , O₄ : 사후검사 (자아존중감, 진로결정자기효능감 검사)

3. 연구도구

가. 자아존중감 척도

Rosenberg(1965)가 개발한 자아존중감 척도를 전병재(1974)의 한국번역판을 토대로 안현옥(2016)이 경력단절여성을 대상으로 측정한 도구를 사용하여 경력단절여성의 자아존중감(Rosenberg Self-Esteem Scale; RSES)을 측정하였다. 자아존중감척도의 하위영역은 총 10문항으로 기술되어 있으며, 긍정적 자아평가 8문항, 부정적 자아평가 2문항으로 기술되어 있는 자기보

고식 질문지이다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로 구성된 Likert 5점 척도이다. 역문항으로 채점되는 부정적 자아평가문항을 포함하여 자아존중감 수준이 높을수록 점수가 높다. 본 도구의 개발 당시 측정도구의 신뢰도는 전병재(1974)의 연구에서 Cronbach α 는 .85로 나타났고, 안현옥(2016)의 연구에서는 Cronbach α 는 .89로 나타났다. 본 연구에서 나타난 전체 Cronbach α 는 .904로 나타났다. 결과는 <표Ⅲ-3>과 같다.

<표 Ⅲ-3> 자아존중감 측정도구의 구성 및 신뢰도

하위요인	주요 측정 내용	문항 수	문항번 호	Cronbach α
긍정적 자아평가	자기 자신에 대한 긍정 평가 및 감정적 태도	8	1,2,4,5, 6, 7,8,10	.954
부정적 자아평가	자기 자신에 대한 부정 평가 및 감정적 태도	2	3*, 9*	.801
총 문항			10	.904

나. 진로결정 자기효능감 척도

경력단절여성의 진로결정 자기효능감을 알아보기 위해서 Betz와 Taylor(1983)가 개발한 진로결정 자기효능감척도(Career Decision Making Self-Efficacy Scale:CDMSES)의 단축형인 CDMSES-SF 25문항을 김미영(2005)이 조사 대상자의 학력이나 다양한 점을 감안하여 전공과 관련된 직

접적인 질문을 제외하고 20문항으로 재구성 한 것을 이희정(2009)이 경력 단절여성을 대상으로 사용한 척도를 본 연구에서 사용하였다. 자기평가 5 문항, 목표설정 4문항, 문제해결 4문항, 직업정보 4문항, 미래계획 3문항으로 총 20문항으로 구성되어 있다.

본 척도의 질문에 대한 응답은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(4점)의 4점 Likert척도이다. 진로결정 자기효능감 수준이 높을수록 점수가 높다. 본 도구의 개발 당시 측정도구의 신뢰도는 이희정의 (2009)의 연구에서 Cronbach α 는 .90로 나타났고, Cronbach α 는 .923로 나타났다. 본 연구에서의 진로결정 자기효능감에 대한 신뢰도는 <표Ⅲ-4>와 같다.

<표 Ⅲ-4> 진로결정 자기효능감의 하위요인별 문항구성과 신뢰도

하위영역	문항수	문항번호	Cronbach α
자기평가	5	1, 7, 11, 15, 18	.788
목표설정	4	2, 9, 17, 19	.874
문제해결	4	3, 6, 10, 14	.878
직업정보	4	4, 8, 12, 16	.919
미래계획	3	5, 13, 20	.892
총문항		20	.958

4. 연구절차

가. 사전검사

본 연구를 위한 사전검사는 인형극을 실행하기 전인 2019년 2월 21일에 실시하였는데, 실험집단과 비교집단 대상 경력단절여성들에게 자아존중감과 진로결정 자기효능감에 대한 설문조사를 하였다.

나. 처치과정 및 내용

(1) 실험집단

본 실험집단 대상은 경력단절여성으로 M평생교육기관의 교육과정 외에 인형극 공연 경험을 갖는다. 실행단계에서 동화 선정에서부터, 각색, 배역 선정, 인형 및 소품 제작, 녹음, 연습, 리허설, 찾아가는 인형극 형태로 실제공연이 이루어지며, 공연 후에 평가로 마무리되는 인형극 공연 경험을 갖는다.

(2) 통제집단

본 통제집단 대상은 경력단절여성으로 M평생교육기관의 교육과정대로 수업은 듣지만, 인형극 공연은 경험하지 않는다.

인형극 공연하기까지의 연구일정 정보를 제시하면 <표 III-5>와 같다.

<표 III-5> 연구일정 정보

구분	기간	내용
대상선정	2019년 2월 19일	연구대상 선정 (프로그램 참여 동의자)

실험기간	2019년 2월 26일 ~ 3월 28일	매주 2회, 전체 10회기, 한회기당 80분으로 인형극 공연 경험
사후평가	2019년 3월 28일	연구대상 사후검사 (자아존중감 검사, 진로결정 자기효능감 검사)

본 연구의 인형극 공연 경험의 진행은 계획, 실행, 평가를 기본으로 하였다. 이명숙(2013)이 제시한 근거를 바탕으로 인형극을 공연하기까지의 진행 과정은 <표 III-6>과 같다.

<표 III-6> 인형극을 공연하기까지의 과정 (계획·실행·평가)

과정	기간	내용
----	----	----

	계획	2. 26	동화내용, 공연시기, 초청대상 등 논의
실 행	1. 동화 선정	2. 28.	용궁으로 간 토끼 (탈인형극)
	2. 각색	3.5~3.7	동화 원래의 내용을 반영하되 등장인물 과 내용은 현시대를 반영한 내용으로 패러 디함.
	3. 배역 선정	3.12	각 역할에 어울리는 배역 선정을 위해 오디션을 거침
	4. 인형 및 소품 제작	3.12~3.22	자신이 맡은 배역을 중심으로 인형과 소 품을 제작하고, 무대배경은 공동으로 작업 함.
	5. 녹음	3.14	등장인물과 어울리는 목소리의 실험자를 대상으로 녹음함.
	6. 연습	3.12~3.22	프로그램 진행하는 시간 외에 팀별로 주 2~3회 따로 진행함
	7. 리허설	3.25	리허설을 통한 반응을 예측하여 분석하 여 보안
	8. 실제 공연	3.26	유치원에 방문하여 찾아가는 인형극 형 태로 공연(진구소재 유치원 300명)
	평가	3.28	준비과정, 인형극 공연의 가치와 효과, 평가 및 소감 인터뷰

6. 자료분석

본 연구는 경력단절여성을 대상으로 인형극 공연 경험을 통해 자아존중감과 진로결정 자기효능감에 미치는 효과를 알아보기 위해 SPSS 23을 사용하였다. 그리고 다음과 같은 방법으로 자료를 분석하였다.

첫째, 실험집단과 통제집단의 각 종속변인의 사전점수를 독립표본 t -검증을 통하여 동일성을 검증하였다.

둘째, 독립표본 t -검증을 실시하여 자아존중감 척도의 사전·사후 변화를 검증하였다.

셋째, 독립 표본 t -검증을 실시하여 진로결정 자기효능감 척도의 사전·사후 변화를 검증하였다.

넷째, 인형극 공연 경험 종료 후 실험집단에 어떠한 영향을 주었는지를 규명하기 위해 인터뷰를 바탕으로 변화를 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 동질성 검증

본 연구에 참여한 경력단절여성의 자아존중감과 진로결정 자기효능감수준이 인형극 공연 활동 프로그램에 참여하기 이전에 실험집단과 통제집단이 동질한 집단인지를 검증하기 위하여 실험-통제 집단의 각 변인을 구성하는 하위요인의 사전점수를 독립표본 t -검증을 통하여 검증하였으며, 그 결과는 <표 IV-1>에 제시하였다.

<표 IV-1> 실험-통제 집단의 하위요인의 사전점수 t -검증

요인	실험집단 ($n=15$)		통제집단 ($n=15$)		t
	M	SD	M	SD	
긍정적 자아존중	3.10	.55	2.88	.93	.80
부정적 자아존중	2.30	.59	1.70	.70	2.53
자기평가	2.33	.41	2.40	.52	-.36
목표설정	2.15	.63	2.25	.64	-.43
문제해결	2.23	.53	2.38	.60	-.72
직업정보	2.25	.59	2.06	.89	.65
미래계획	2.35	.59	2.28	.91	.236

분석 결과, 실험집단과 통제집단은 자아존중감 전체 점수 및 하위요인 (긍정적 자아평가, 부정적 자아평가)과 진로결정 자기효능감 전체 점수 및 하위요인(자기평가, 목표설정, 문제해결, 직업정보)의 사전 점수에서 차이가 통계적으로 유의하지 않아 실험집단과 통제집단은 인형극 공연 경험 이전 자아존중감과 진로결정 자기효능감 점수에 있어서 동질한 집단인 것으로 나타났다.

2. 인형극 공연 경험이 경력단절여성의 자아존중감에 미치는 영향

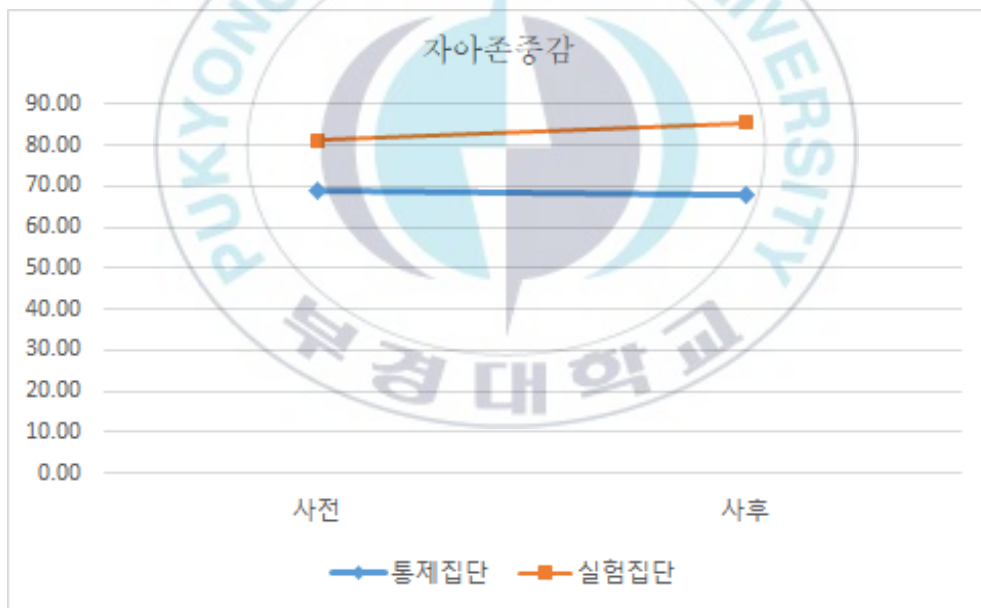
인형극 공연 경험이 경력단절여성의 자아존중감에 미치는 영향을 검증하기 위해 각 하위영역마다 실험집단과 통제집단의 사전, 사후 검사의 평균 점수와 두 집단의 사후 점수 차이를 알아보기 위해 독립표본 t -검정을 실시하였다. 자세한 사항은 다음<표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 경력단절여성의 자아존중감의 사후검사에 대한 t -검정 결과

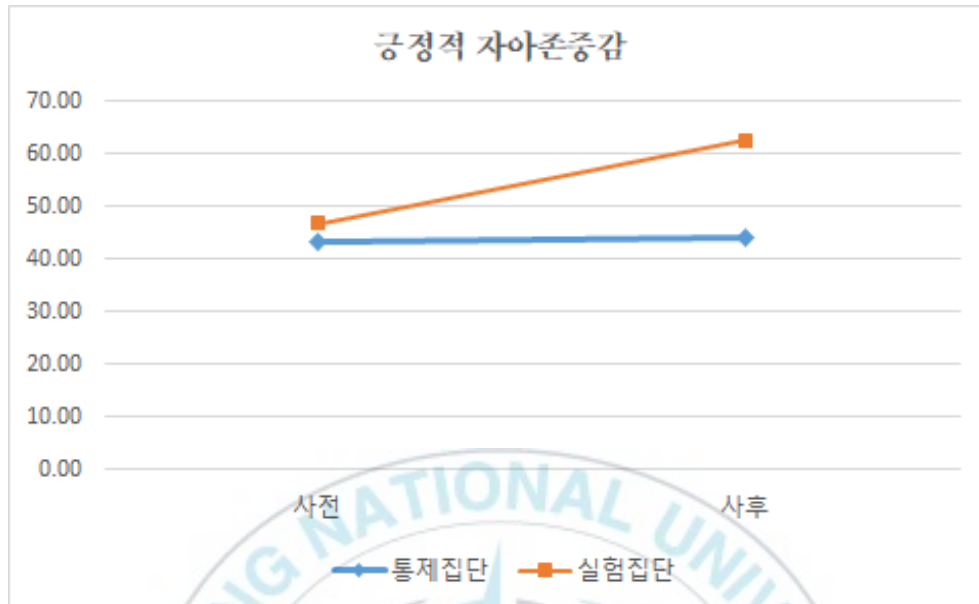
자아존중감 하위변인	집단	N	평균	표준편차	t
긍정적 자아존중감	실험집단	15	4.16	.48	4.43***
	통제집단	15	2.93	.96	
부정적 자아존중감	실험집단	15	1.53	.54	-.30
	통제집단	15	1.60	.66	

$p < .001$ ***

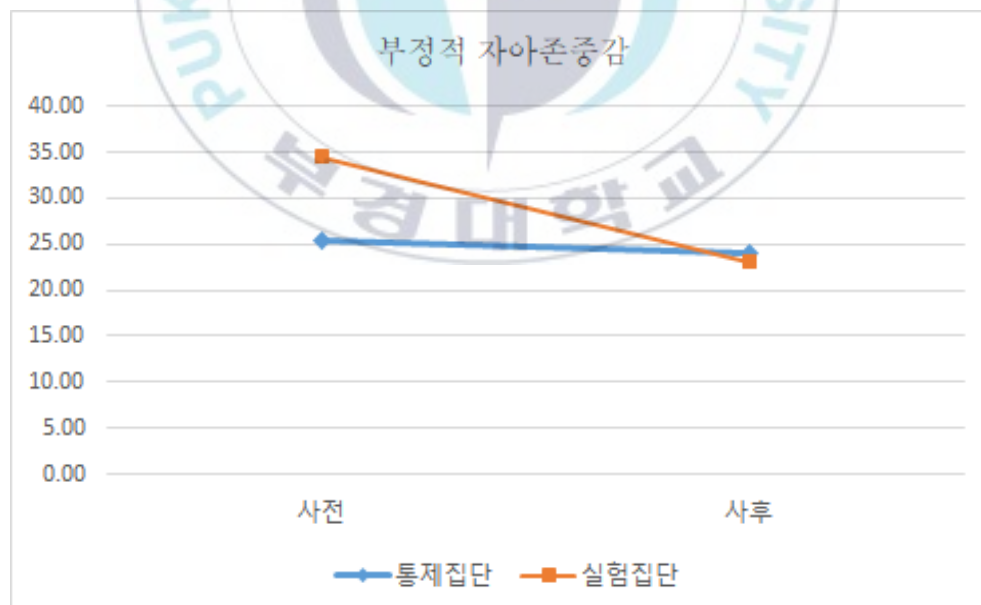
두 집단 간의 차이를 검증한 결과를 살펴보면, 인형극 공연 경험 처치 이후, 측정된 자아존중감의 전체 사후 점수는 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다($t = 3.467, p < .001$). 하위변인별로 살펴보면 긍정적 자아존중감 영역은 ($t = 4.43, p < .001$) 유의미한 변화가 있었으나, 부정적 자아존중감 영역은 ($t = 0.30, p > .05$)에 유의한 차이가 없었다. 이상의 결과를 통해 인형극 공연 경험은 경력단절여성의 자아존중감에 효과가 있다는 것을 알 수 있다. 인형극 공연 경험을 실시하기 전과 실시한 후, 실험집단과 통제집단의 자아존중감 전체 및 하위영역별 평균변화량을 살펴 본 결과는 아래<그림 IV-1>, <그림 IV-2>, <그림 IV-3>과 같다.



<그림 IV-1> 자아존중감 실험-통제집단 사전-사후 점수



<그림 IV-2> 긍정적 자아존중감 실험-통제집단 사전-사후 점수



<그림 IV-3> 부정적 자아존중감 실험-통제집단 사전-사후 점수

3. 인형극 공연 경험이 경력단절여성의 진로결정 자기효능감에 미치는 영향

인형극 공연 경험이 경력단절여성의 진로결정 자기효능감에 미치는 영향을 검증하기 위해 독립표본 t -검증을 실시하여, 각 하위영역마다 실험집단과 통제집단의 사전, 사후검사의 평균점수와 두 집단의 사후 점수 차이를 알아보았다. 자세한 사항은 다음 <표Ⅳ-3>과 같다.

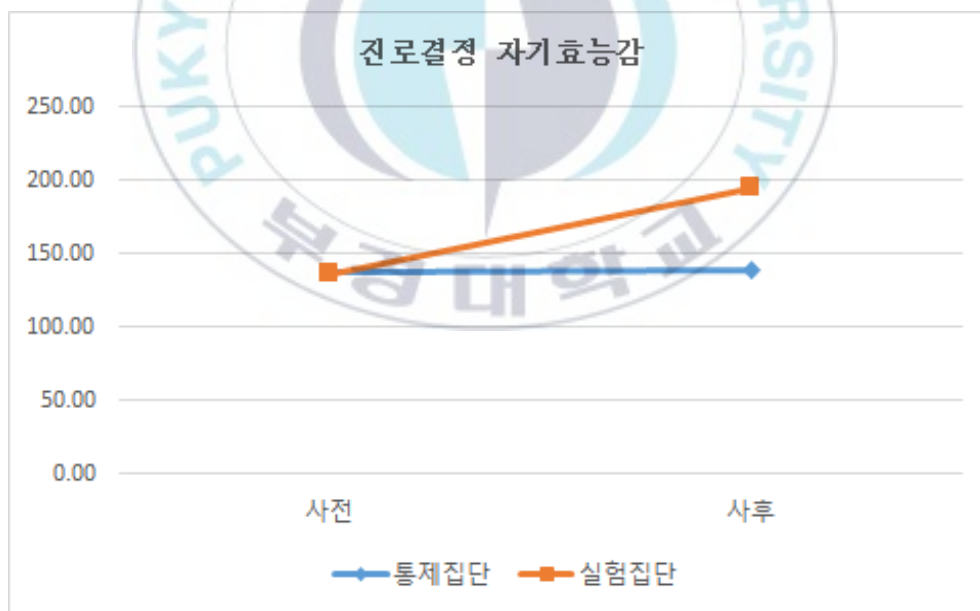
<표 Ⅳ-3> 경력단절여성의 진로결정 자기효능감의 사후검사에 대한 t -검증 결과

진로결정 자기효능감 하위변인	집단	N	평균	표준 편차	t
자기평가	실험집단	15	3.21	.32	4.87***
	통제집단	15	2.42	.53	
목표설정	실험집단	15	3.28	.49	4.65***
	통제집단	15	2.27	.67	
문제해결	실험집단	15	3.3	.46	4.64***
	통제집단	15	2.4	.89	
직업정보	실험집단	15	3.21	.46	4.43***
	통제집단	15	2.08	.89	
미래계획	실험집단	15	3.24	.58	3.05
	통제집단	15	2.35	.96	

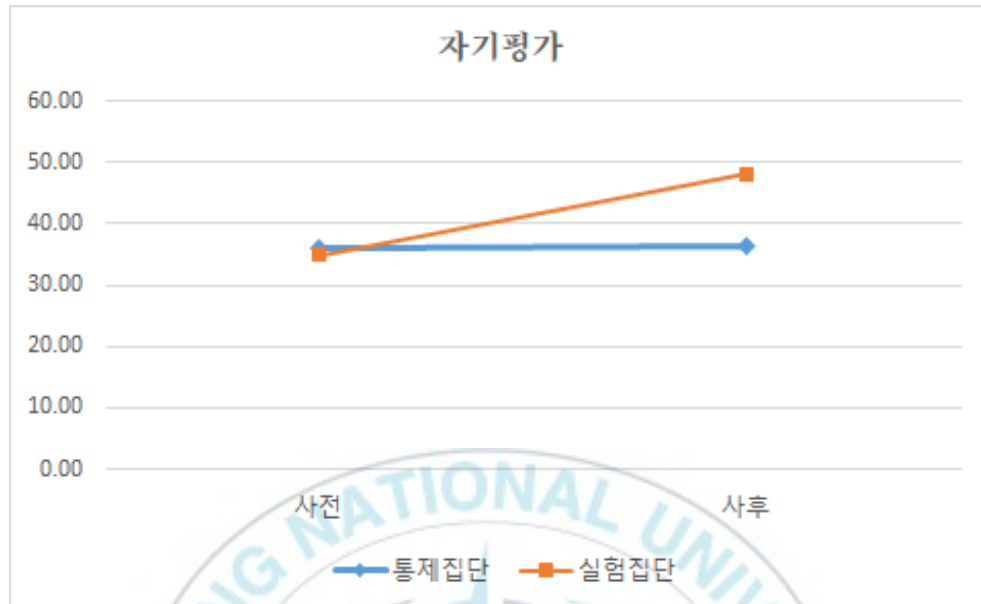
$p < .001$ ***

두 집단 간의 차이를 검증한 결과를 살펴보면, 인형극 공연 경험 처치 이후 측정된 진로결정 자기효능감의 전체 사후 점수는 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다($t = 4.74, p < .001$). 하위변인별로 살펴보면 미래계획을 제외한 자기평가($t = .87, p < .001$), 목표설정($t = 4.65, p < .001$), 문제해결($t = 4.64, p < .001$), 직업정보($t = .43, p < .001$)에 유의미한 변화가 있었다.

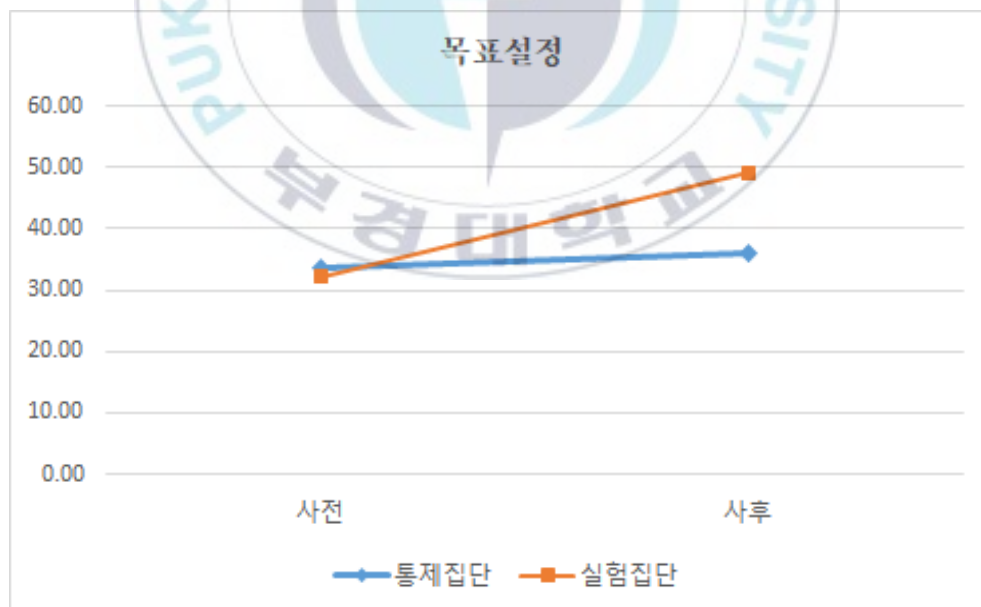
이상의 결과를 통해 인형극 공연 경험이 경력단절여성의 진로결정 자기효능감 향상에 효과가 있다는 것을 알 수 있다. 인형극 공연 경험을 실시하기 전과 실시한 후, 진로결정 자기효능감 전체 및 하위영역별 평균 변화량을 살펴 본 결과는 <그림Ⅳ-4>, <그림Ⅳ-5>, <그림Ⅳ-6>, <그림Ⅳ-7>, <그림Ⅳ-8>, <그림Ⅳ-9> 아래 그림과 같다.



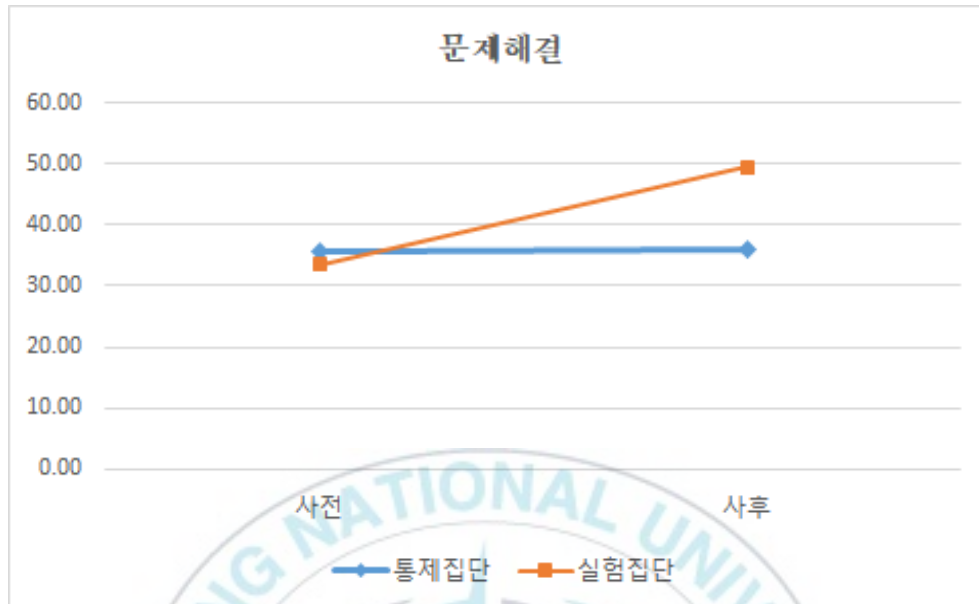
<그림Ⅳ-4> 진로결정 자기효능감 실험-통제집단 사전-사후 점수



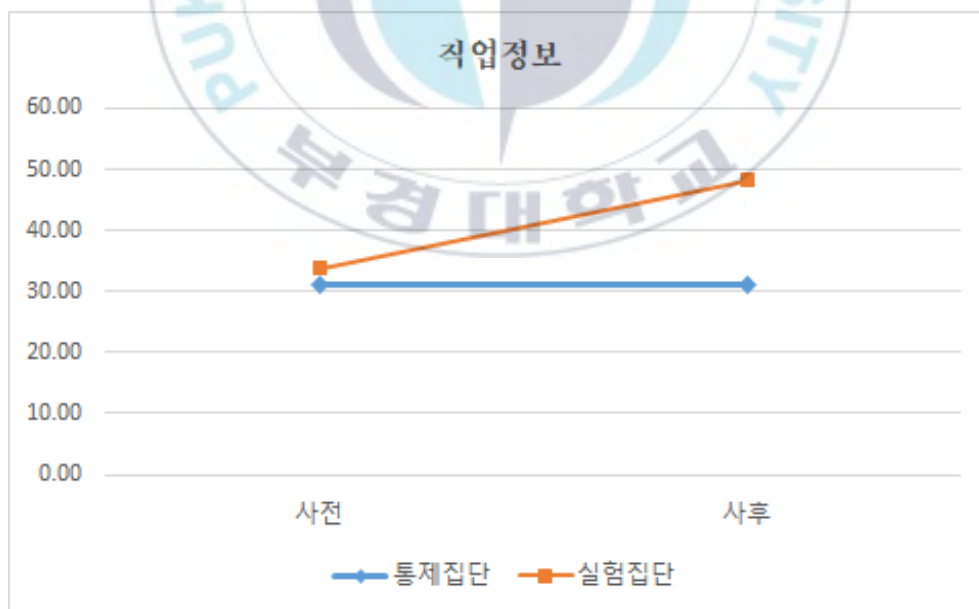
<그림 IV-5> 자기평가 실험-통제집단 사전-사후 점수



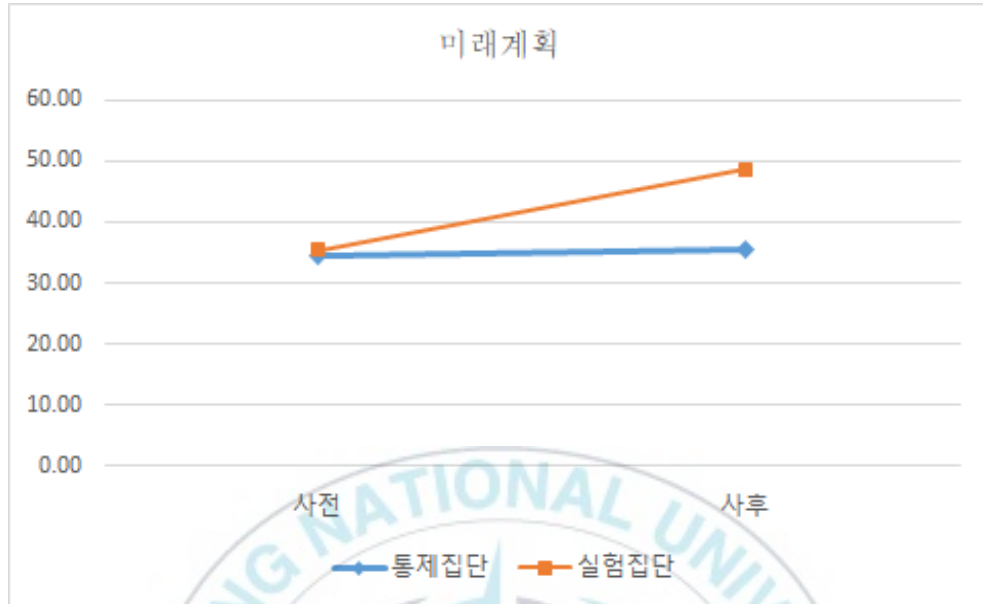
<그림 IV-6> 목표설정 실험-통제집단 사전-사후 점수



<그림 IV-7> 문제해결 실험-통제집단 사전-사후 점수



<그림 IV-8> 직업정보 실험-통제집단 사전-사후 점수



<그림 IV-9> 미래계획 실험-통제집단 사전-사후 점수

4. 회기별 소감 및 종속 변인별 분석

가. 회기별 소감

본 연구에 참여한 참가자들의 회기별 활동에서 나타난 참여자들의 변화 과정을 알아보기 위해 회기별로 소감을 인터뷰한 것을 요약하여 <표 IV-4>에 정리하였다.

<표 IV-4> 회기별 소감

회	소감 내용
1	인형극 공연 경험이라는 다소 생소한 프로그램에 대한 설명을 듣고, 동화내용, 공연시기, 초청대상 등 논의하면서 여기 모인 사람들이 해낼 수 있을까라는 의구심이 들었다.
2	경력단절되어 가정주부로써 살아오다가 인형극이라는 하나의 활동을 위한 모임의 시작부터 소속감이 느껴졌다. 여러 가지 동화내용 중 인형극 공연으로 하나의 작품을 선정하는 과정을 통해 새롭게 만난 사람들과 협의하며 안을 결정하는 과정이 작은 사회를 경험하는 듯 했다.
3	선정된 동화를 인형극으로 각색하는 과정을 모두가 함께 모여 아이디어를 모으면서 다른 사람의 창의적인 생각과 표현을 엿볼 수 있었다. 혼자라면 완성하기 힘들었을 각색이라는 작업을 많은 사람들과 함께하면서 동화내용이 재탄생되고 보완되어지는 것을 모습을 보며 신기하기도 하였다. 작은 의견 하나하나가 대본 속에 녹아내려서 작품화되는 과

정과 새로운 정보와 내용을 알게 된 것 같아 앞으로의 활동이 두려움이 아닌 기대로 다가왔다.

- 4 인형극 작품 속에 등장하는 인물도 다양하지만 인형극 공연 경험 프로그램을 통해 만난 사람들도 다양하다. 인형극 음원 녹음을 위한 배역을 선정할 때, 각자의 특징에 따라 배역선정 하는 과정은 각자 가지고 있는 재능의 다양성을 알게 하는 계기가 되었다. 지도하는 선생님을 따라 목소리 표현을 하면서 새롭게 알게 된 나의 재능을 발견하게 되었다. 소극적이고 두려움이 많던 내가 아닌 다양한 목소리 표현도 할 수 있는 나를 발견하게 되었다. 앞으로 사회에 나가서 무얼 할 수 있을까라는 고민을 하던 내가 '새로운 것도 한 번 할 수 있겠다.'라는 작은 자신감을 가지게 되었다.
-

- 5 인형극에 들어갈 소품 및 배경을 만드는 작업은 어려운 작업이었다. 하지만 2인 1조가 되어 각 조별로 주어진 과제를 해 나가는 과정이 함께라서 즐거웠고, 작품 속에 실제로 들어간다고 생각하니 열심히 해야겠다는 의지가 생겼다. 각 조별로 다른 것을 만들지만 하나의 공연을 위한 작업이라서 서로의 의견을 많이 주고 받았다. 각자의 다른 의견을 조율하고, 하나로 결정하는 과정이 쉽지는 않았다.
-

- 6 실제 녹음실에서 마이크를 앞에 두고, 녹음하면서 전문 성우가 된 것 같았다. 녹음실이라는 생소한 공간속이었지만 함께하는 사람들이 의지가 되어, 도전의 즐거움을 맛 볼 수 있었다. 또한 녹음실이라는 공간 속에 오랫동안 머무르고 싶었다.
-

- 7 무대그림, 블로킹, 무대구역, 몸짓언어 등 다소 생소한 연극용어도
-

알게 되고, 배역에 따른 등장인물의 표현을 연습하면서 소극적이었던 내가 무대에서 적극적인 나로 또 다르게 표현할 수 있다는 것이 신기했다. 혼자만 잘해서 되는 작업이 아니다 보니, 상대역과의 연습시간이 예정된 일정보다 훨씬 더 많이 필요로 했다. 정해진 일정보다 따로 더 자주 만나 연습을 하면서 동료의식이 점차 깊어져갔다. 교육으로 만난 사람들이 아닌 하나의 작품을 만드는 동료로써의 애정이 생겨났다.

8

평소에 연습을 많이 했다고 생각했는데 막상 무대에 서서 리허설이라는 과정을 해보니, 더 많이 연습해야 했구나 하고 깨달았다. 인형탈을 쓰고 연습하면서 탈을 쓰지 않았을 때 부끄러움은 온데간데 없고, 자신있고 당당한 나의 모습을 발견하게 되었다. 내가 알지 못했던 나의 모습에 대해 알게 되었을 뿐만 아니라, 다른 사람도 각자의 자리에서 빛이 나고 있음을 알게 되었다.

9

무대에 오르기 전 관객석에 있는 많은 아이들을 바라보면서 너무 떨렸다. 혹시 내가 맡은 역을 잘 해낼 수 있을까라는 떨림으로 긴장되는 시간이었다. 그러나 막상 무대에 오르고 아이들의 함성소리와 반응으로 긴장감이 즐거움으로 바뀌고, 탈인형을 써서 연기하는 동안 비처럼 쏟아지는 땀방울마저 행복하게 만들었다. 무대에 계속 남아 있고 싶었다.

아이들의 큰 환호와 박수소리를 통해 내가 인정받는다는 기분이 들어서 너무나 뿌듯했다.

10

인형극을 시작했을 때의 두려움과 인형극 연습 및 소품제작 및 무대 제작하는 일련의 과정의 힘듦은 무대에 올라서 연기했을 때의 관객의 환호소리, 그 짧은 순간에 다 보상받는 것 같고, 계속하고 싶다는 생각에 들게 하였다. 새로운 일을 도전하게 되었을 때 뒤로 물러서지 않고

‘한결음씩 용기내어 보면 해낼수 있겠다’라는 도전의식 및 자신감도 가질 수 있었다. 새로운 공간, 새로운 만남, 새로운 일에 대한 두려움보다는 다가올 일에 대한 기대감, 설레임을 느끼고 자신있게 도전하는 나를 발견할 수 있었다.

내가 전직에 했던 분야가 아니더라도 새로운 나를 알고, 재능을 발견하면서 다른 일에 대한 도전이 두렵지 않게 되었다. 가정이라는 울타리를 지나 사회 속으로 한발자국씩 나아갈 때 무섭고 떨림이 아닌 실패해도 괜찮고, 또 다시 도전 할 수 있다는 긍정적인 생각을 가질 수 있었다.

나. 종속 변인별 분석

본 연구에서는 인형극 공연 경험을 실시하여, 경력단절여성의 자아존중감과 진로결정 자기효능감의 변화를 분석하였다. 변인별 변화과정은 다음 <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 종속 변인별 변화내용

변인	변화 내용	
	초기	후기
자아 존중감	· 나의 존재 가치에 대해 부정적이었음	· 나의 존재에 대한 의미가 분명히 있음을 인식하고 있어 보임
	· 가정주부로서의 삶만 있다고 생각하고 사회 속에서는 실패했다고 생각함	· 가정도 하나의 사회라는 생각으로 육아에 열심히 했던 것도 사회적 활동이라는 인식을 하게 됨.

- 새로운 일에 대해 두려워함
- 교육이라는 과정을 통해 도전할 수 있는 용기가 생김
- 내가 가지고 있는 재능을 인식하지 못함
- 내가 알고 있던 나의 재능 뿐 아니라 새로운 재능도 발현될 수 있다는 것을 알게 됨.
- 자기 자신에 대한 부정적 태도를 가짐.
- 자신에 대한 긍정적 태도로 변화됨.
- 자신을 쓸모없는 사람으로 인식함
- 자신의 존재의미를 알게 됨
- 나의 능력을 저평가함
- 경력단절되어 주부라는 이름으로 시간을 보냈지만 이 또한 새로운 분야의 경력이라는 인식으로 자신에 대한 능력을 긍정적으로 생각함
- 진로 결정 자기 효능감
- 직업선택의 두려움
- 새로운 직업에 대해 흥미로워하고 도전의식이 생김
- 나의 이상적인 직업인식이 부족함.
- 나의 재능발견으로 자신에게 맞는 이상적인 직업을 탐색의 필요성 인식함.
- 진로의 방향전환에 대한 두려움
- 새로운 진로에 대한 긍정적으로 인식
- 관심있는 진로와 나의 능력은
- 관심있는 진로에 대한 도전의

별개라고 생각함

식이 생겨남

· 다른 진로에 대한 대안이 없음 · 다른 진로에 대한 대안 및 노력의 의지가 엇보임

<표 IV-5>에서 나타난 바와 같이 종속변인별로 내용을 분석한 결과, 인형극 공연 경험을 통해 경력단절여성의 자아존중감과 진로결정 자기효능감에 대한 변화를 알 수 있었다. 내용을 살펴보면 자아존중감 변인에서는 인형극 공연 경험 초기에 참여자들이 가정주부로써 오랫동안 사회적활동으로부터 멀어졌다고 생각하였다. 본 활동에 참여하면서 가정 속에서 **엄마**로써, 아내로써의 역할 또한 한 사회 속의 역할이었다는 인식을 하게 되었다. 따라서, 자신의 존재에 대한 의미를 가정 밖에서만 찾으려 하지 않고, 가정 속에서 자신의 존재의 의미가 중요하다는 인식을 하게 되어 자신에 대한 긍정적인 평가를 하게 되었다.

인형극 공연 경험 초기에는 인형극 공연 활동 대해 소극적이었다. 그러나 혼자가 아닌 다수가 함께 활동을 하면서 인형극 공연 경험에 대해 흥미와 관심을 가지며 적극적으로 임하였다. 인형극 공연 활동 전체를 잘 할 수는 없지만, 참여하는 사람들의 각자의 특성에 맞는 활동에 집중하며 자신의 노력과 능력에 따라 자신의 재능이 도움이 되고, 재발현되는 것을 느끼며 보람과 즐거움을 얻게 되었다.

가정 밖에 세상은 빠르게 흘러가고, 새로운 직업들이 많이 생겨나고, 사라지는 현 사회 속에서 가정 속에서의 육아 및 가사노동도 중요한 역할을 하게 되고, 가정 속에서 경력이 단절된 것이 아닌 육아라는 새로운 경력이 생긴 것으로 진로에 대한 긍정적인 영향이 미친 것으로 사료된다.

V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구는 경력단절여성을 대상으로 인형극 공연 경험을 실시하여 경력단절여성의 자아존중감과 진로결정 자기효능감에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 본 연구문제에 따른 결과를 바탕으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

첫째, 인형극 공연 경험은 경력단절여성의 자아존중감 향상에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 사후 검사 결과, 실험집단과 통제집단 간의 자아존중감 향상의 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 인형극을 경험한 특수유아의 어머니들을 대상으로 한 연구(노남숙, 2005), 예비유아 교사들을 대상으로 한 연구(정미경, 강미희, 2005)의 선행연구와 부분적으로 일치한다. 이러한 연구의 대부분은 인형극 공연 활동 프로그램이 자아존중감과 긍정적 자아인식에 효과가 있는 것으로 보고하고 있다. 공연 경험을 통해, 실험집단에서 유의미하게 자아존중감이 향상에 효과적임을 나타내었다. 본 연구의 결과는 인형극 공연 경험이 경력단절여성의 자아존중감을 향상시킬 수 있도록 구성되어졌다고 볼 수 있다. 이를 바탕으로 경력단절여성의 취업지원 프로그램의 다양성에 대한 논의가 요구된다.

둘째, 인형극 공연 경험은 경력단절여성의 진로결정 자기효능감에 향상에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 실험집단과 통제집단 간의 진로결정 자기효능감의 하위요인 중 미래계획 요인을 제외한 자기평가, 목표설정, 문제해결, 직업정보 향상에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다.

이는 인형극 공연 경험이 진로결정 자기효능감 발달에 유의한 차이를 보였다는 선행연구 결과와 맥락을 같이 한다(이수분, 이정희, 2017).

경력단절여성이 다시 노동시장에 재진입할 때, 낮은 구직효능감, 실패에 대한 두려움, 구직기술의 부족, 노동시장의 진입제약과 성차별 등 다양한 진로장벽을 높게 지각하고 동시에 고용가능성은 낮게 지각한다(정신환, 2015). 또한 재취업이후에도 1년 이상 고용보험유지는 낮아 취업 이후에도 불안정한 고용환경에 처해 있음을 알 수 있다(김지연, 2018). 따라서 경력단절여성에게 노동시장과 고용환경, 직업세계의 변화에 대한 인식을 시키고, 직업인으로서의 역할 변화에 따른 전환 상황을 이해하고 대처할 수 있도록 준비시키는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다(서경희, 2014).

경력단절여성은 인형극 공연 경험을 통해 창조의 기쁨과 ‘할 수 있다’라는 자신감을 기술하고 자신에 대해 자긍심과 자신감을 갖게 되었다. 또한 같이 공연 활동을 진행하는 동안, 참여자들 사이에서의 동료로써의 융통성과 배려하는 마음 등 적극적인 인간관계를 형성하고, 적극적인 참여와 태도를 갖게 되었다.

따라서, 경력단절여성들의 취업에 대한 의욕과 자신감을 높이고 삶의 질을 향상시키고, 진로결정 자기효능감을 높일 수 있는 다양한 프로그램의 필요성이 요구된다. 이는 인형극 공연 경험이 경력단절여성의 재취업을 위한 취업지원프로그램으로써 뿐만 아니라 평생교육프로그램으로 고려할 가치가 있음을 시사한다.

2. 결론 및 제언

연구 절차를 통하여 나타난 본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 인형극 공연 경험에 참여한 실험집단은 참여하지 않은 통제집단보

다 사후 검사에서 전체적으로 자아존중감이 유의미하게 향상되었다.

둘째, 인형극 공연 경험에 참여한 실험집단은 참여하지 않은 통제집단보다 진로결정 자기효능감이 유의미하게 향상되었다.

이와 같은 연구 결과에 비추어 볼 때 본 인형극 공연 경험은 경력단절여성의 자아존중감과 진로결정 자기효능감을 향상 시키는데 도움을 주는 것으로 알 수 있다.

본 연구의 논의를 바탕으로 후속연구에 대한 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 부산진구에 있는 M평생교육기관 재원중인 경력단절여성 30명을 대상으로 인형극 공연 경험이 자아존중감과 진로결정 자기효능감에 미치는 영향을 연구하여 나타난 결과이므로 이를 경력단절여성의 전체에 나타나는 결과로 일반화하는 데는 다소 한계가 있다. 후속연구에서는 보다 일반화 가능성을 높일 수 있도록 다양한 지역에 거주하고 있는 경력단절여성을 대상으로 연구를 해야 할 것이다.

둘째, 경력단절여성이 자신감을 얻어 재취업에 성공할 수 있도록 취·창업동아리를 구성 및 지원, 자원봉사활동과 일감 나누기와 같은 의미 있는 활동을 통해 진로전환의 기회를 만들 수 있도록 지원해야 할 것이다.

셋째, 재취업을 생각하는 경력단절여성은 40대 이상이 대부분이므로 출산, 육아, 가사, 보육 이후 경력단절여성에게는 취업만이 그 대안이라 할 수 없다. 다른 방안으로 창업을 생각해 볼 수 있다. 창업을 준비하는데 필요한 변인이 무엇인지 그 특성을 연구할 필요가 있다.

넷째, 경력단절여성과 같은 수요자들이 지원 받을 수 있는 제도가 보다 체계적으로 마련되기 위해서는 심리상담 및 다양한 정서지원프로그램을 개발하여 진로결정 자기효능감을 향상시킬 필요가 있다.

다섯째, 본 연구에서는 경력단절여성의 인형극 공연 경험 참여자들의 자
아존중감과 진로결정 자기효능감관계의 변인 영향만을 검증하였기 때문에
후속연구에서는 경력단절여성과 관련된 다양한 변인들에 대한 추가적인 연
구가 필요할 것이다.

여섯째, 본 연구에서는 취업지원 프로그램으로 인형극 공연 경험으로 하
였으나 더 다양한 문화예술분야로 확장하여 연구할 필요가 있다.



<참고 문헌>

- 강옥선 (2010). **친사회적 동화를 활용한 인형극 활동이 유아의 친사회적 행동에 미치는 영향**. 광주교육대학교 석사학위논문.
- 강용수, 이섫별, 엄성원 (2017). 공연 경험은 어떻게 측정되는가?. **예술경영 연구**, 44, 95-137.
- 강미나 (2001). **여성직업훈련제도의 실태와 개선방안에 관한 연구**. 계명대학교 정책대학원 석사학위논문
- 고은주 (2009). **여성 직업교육프로그램 참여 실태에 관한 연구**. 제주대학교 석사학위논문.
- 고혜원, 김상호, 박천수 (2007). **고학력 경력단절 여성의 직업능력개발과 재취업 촉진**. 한국직업능력개발원.
- 구강희 (2018). **진로결정 자기효능감과 사회적 지지가 경력단절 여성의 구직 행동에 미치는 영향**. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김나경 (2017). **경력단절여성의 자아존중감, 자기결정성 사회연결망이 진로 적응성에 미치는 영향**. 숭실대학교 박사학위논문.
- 김난주 (2016). **경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석**. 산업관계연구, 26(2), 1-27.
- 김미영 (2005). **여성실직자들의 지각하는 진로장벽과 진로결정 자기효능감 및 직업포부 수준과의 관계**. 한국기술대학교 석사학위논문.
- 김동숙, 이영민 (2011). 미취업 기혼여성의 진로장벽과 사회적 지지 인식이 진로결정수준에 미치는 영향. **한국HRD연구**, 6(4), 21-39.
- 김삼성 (1999). 인형극을 통한 장애인식 증재의 효과. **발달장애학회지**, 3(1), 99-111.
- 김선화 (2002). **집단미술치료활동이 정인지체 아동의 자아존중감과 교우관계 향상에 미치는 효과**. 제주대학교 석사학위논문.

- 김성진 (2015). 서울시 전문직 고학력 경력단절여성 맞춤형 취업지원 연구
정치정보연구, 1-258.
- 김인선 (2005). 경력단절여성 경력지원프로그램의 효과연구: 서울지역 14
개 여성인력개발센터를 중심으로. 경영연구, 12(1), 89-112.
- 김애심, 장진이(2018). 경력단절여성의 진로탄력성이 진로준비행동에 미
치는 영향: 정서조절 능력과 진로결정 자기효능감의 매개효과. 한
국심리학회지, 23(3), 525-548.
- 김애옥 (1998). 인형극의 이론과 실제. 경기도: 양서원.
- 김영아 (2016). 인형의 역할과 가능성에 대한 연구. 한국연극학 60(1), 29
7-320
- 김유미, 김인숙(2008). 무대공연 연기자의 멘토기능과 조직유효성에 관한
연구. 한국체육과학회지, 17(3), 545-556.
- 김정은 (2001). 교육연극 프로그램이 유아의 언어수행 능력 향상에 미치
는 영향. 부산대학교 석사학위논문.
- 김지희 (2012). 고학력 경력단절 여성의 노동시 장 재진입 정책에 관한
연구. 동국대학교 박사학위논문.
- 김지연 (2018). 마음챙김 훈련을 적용한 경력단절여성 진로지도프로그램
이 진로 동기와 자기효능감 및 심리적 안녕감에 미치는 효과.
충남대학교 석사학위논문.
- 김현경 (1993). 인형극을 통한 문제해결 상호작용이 대인관계문제 해결 사
고에 미치는 효과. 아동학회지, 4(2), 49-63
- 김혜미, 문혜진, 장혜림(2015). 성인기 자아존중감 변화와 영향요인에 대한
연구. 한국사회복지학, 67(1), 83-107.
- 권계희 (2003). 인형극 매체에 대한 미학 연구. 단국대학교 석사학
위논문.

- 권일진 (2014). 생애진로설계가 경력단절 중년여성의 진로자기효능감에 미치는 효과. 남서울대학교 석사학위논문.
- 나정심 (2010). 동화구연의 이론 및 실제. 부산: 그림마을.
- 나정심 (2013). 동화구연과 인형극. 부산: 문화콘텐츠개발원.
- 남현주 (2002). 연극 교육을 위한 연극놀이 지도 방법 연구. 경성대학교 석사학위논문.
- 노남숙 (2004). 인형극 활동의 치유적 효과에 관하여. 현장특수교육, 11(2), 54-60.
- 노남숙 (2005). 인형극 활동의 치료적 가능성. 공연문화연구, 10(0), 192-219.
- 문수이 (2016). 인간중심 집단미술치료가 경력단절 여성의 인생태도와 자기효능감에 미치는 효과. 호남대학교 석사학위논문.
- 문란영 (2013). 경력단절여성의 재취업 과정에 관한 근거 이론적 연구. 동신대학교 박사학위논문
- 민문숙, 오은진, 이시균 (2010). 경력단절 여성 재취업지원 서비스 발전방안. 한국여성정책연구원 .
- 민병욱, 심상교 (2000). 교육연극의 이론과 실제. 연극과 인간.
- 박고은 (2015). 왜 한국여성은 경력단절을 선택하는가? Q방법론을 활용하여. 비판과 대안을 위한 사회복지학회 학술대회 발표논문집. 105-105
- 박성미 (2010). 경력단절 여성의 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로행동 분석. 수산해양교육연구, 22(2), 165-179.
- 박수정 (2015). 중산층 여성의 '일터로 돌아오기'과정에 나타난 일상의 학습경험:구성주의근거이론의 접근. 아주대학교 박사학위논문.
- 박예슬 (2010). 경력단여성 취업지원 프로그램의 효과분석. 대구대학교

석사학위논문.

- 배윤주 (2010). **경력단절여성의 진로전환과정에서 학습경험의 의미와 방향**. 숭실대학교 석사학위논문.
- 박명신 (2018). 성인학습자의 평생교육 참여지속의도에 미치는 영향요인의 구조적 분석. **인문사회** 21, 9(2).
- 박장순 (1980). **한국 인형극의 재조명**. 서울: 유림사.
- 서경희 (2014). **경력단절여성의 진로결정자기효능감이 진로적응성에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과**. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 서영주 (2007). **여성직업교육 프로그램의 개선방안에 관한 연구**. 경희대학교 석사학위논문.
- 서다현 (2017). **한국무용가의 공연 행복감 형성을 위한 경험지각 요인 탐색**. 국민대학교, 석사학위논문.
- 서영주, 장보영, 이보민 (2009). **서울시 전문직 고학력 경력단절여성 맞춤형 취업지원 연구**. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서, 1~258.
- 송강석, 정소미 (2018). 경력단절 여성 취업지원 집단상담 프로그램의 효과 메타분석. **한국심리학회지**, 23(3), 451-468.
- 송갑석 (2018). 연극공연에서 나타나는 몸적 체험의 특성에 관한 연구. **한국엔터테인먼트산업학회논문지**, 12(4), 203-214.
- 송선희, 노유석(2017). 중년기 성인학습자의 평생학습 참여동기, 자기효능감, 자기주도학습이 교육만족도에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회**, 17(12), 319-329.
- 심우성 (1988). **인형극의 기술**. 서울:동문선.
- 신문희 (2018). **경력단절여성의 직업교육프로그램 만족도와 진로준비행동의 관계에서 진로결정자기효능감의 매개효과**. 가야대학교 석사

학위논문.

신수정, 이인희(2018). 미용교육을 받고 있는 경력단절여성의 진로정체성과 사회적지지가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향. **패션비즈니스** 22(4), 145-159.

신재한, 남궁정도, 김유, 박성수, 조준범, 이영미, 한주연 (2013). 인형극을 통한 예술중심 STEAM 융합교육 프로그램 개발 및 적용. **학습자중심교과교육연구**, 13(1), 215-240.

안인자 (2010). 공공도서관 문화프로그램으로서의 인형극 활용 방안연구. **한국비블리아학회지**, 21(1), 119-130.

안정의 (1989). **인형극 놀이와 인형만들기**. 서울 :행림출판사.

안현옥 (2016). 경력단절여성의 생활사건 스트레스경험, 자아존중감, 가족지지, 경력계획 간의 구조적 관계. 아주대학교 박사학위논문.

오영신 (2018). 경력단절여성의 재취업 관련 욕구에 관한 연구 - 심층면접을 중심으로. 대전대학교 석사학위논문.

여성가족부(2018). 2018년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사.

유정이, 김수리, 이수림(2016). 30대 대졸 경력단절 기혼여성의 재취업 시도 경험에 대한 질적 연구. **학습자중심교과교육연구**, 16(4), 931-964

윤정옥(2014). 태권도공연물 연기자의 계획된 행동이론에 의한 공연지속 의도 및 행동의 예측. **한국사회체육학회지**, 57(1), 579-592.

윤희경 (2008). 고학력 경력단절 여성의 직업 진로 탐색 경험 분석. **평생교육학연구**, 14(1), 83-112.

이금숙 (2005). **인형극활동이 유아 언어표현력과 창의력에 미치는 영향**. 전남대학교 석사학위논문

이미지, 장세영, 지 은 (2015). 장애학생 대상 진로프로그램의 효과: 메타분석. **특수교육학연구**, 50(3), 291-312.

- 이명숙 (2013). 예비보육교사의 인형극 공연 경험이 교사효능감과 자기이해의 발달에 미치는 효과. **열린유아교육연구**, 18(4), 333-350.
- 이보라미 (2011). **인형극의 연극적 가치와 활용에 관한 연구**. 국민대학교, 석사학위논문.
- 이복희, 박아청, 이경혜(2010). 중년기 취업여성의 가계경제수준, 자아존중감, 역할적응 및 자아정체감 간의 구조적 관계. **교육심리연구**, 24(1), 103-120.
- 이선아 (2014). **양육스트레스가 취업모의 우울에 미치는 영향: 자아존중감과 사회적 지지의 매개효과를 중심으로**. 서울대학교대학원, 석사학위논문.
- 이상민, 남숙경, 박희락, 김동현 (2007). 단축형 진로결정 자기효능감척도의 구인타당도 재점검. **상담학연구**, 8(3), 1047-1062.
- 이수분, 이정희 (2017). 경력단절 여성의 진로결정 자기효능감과 경력계획의 관계에서 결과기대의 매개효과. **직업교육연구**, 36(2), 1-17.
- 이주은 (2018). **경력단절여성 취업프로그램의 학습 효과**. 가천대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 이지연, 은혜경 (2006). 경력차단여성을 위한 취업지원프로그램 개발 효과 검증. **상담학연구**, 7(2), 65 - 38 3 .
- 이희정, 김금미 (2010). 경력단절여성의 진로장벽지각이 진로준비행동에 미치는 영향. **상담학연구**, 11(2), 623-640.
- 이혜경 (2014). **경력단절여성의 자기효능감과 학습에 대한 자기주도성이 경력계획에 미치는 영향**. 경북대학교 석사학위논문.
- 이영민, 노경란, 최윤선 (2009). 경력단절 여성 취업지원 집단상담 프로그램의 효과성 분석-사회적 지지 인식과 흥미도를 중심으로. **평생학습사회**, 5(2), 45-72.

- 이창향 (2014). 재취업 준비프로그램이 경력단절 중년여성의 진로준비행동과 진로결정 자기 효능감에 미치는 효과. 경성대학교 석사학위논문.
- 임다희(2017). 경력단절여성 재취업 정책의 효과분석. 성균관대학교 박사학위논문.
- 임은미, 임찬오 (2003), 국내 집단 진로지도 및 상담 프로그램의 효과에 관한 메타분석. **상담학연구**, 19(1), 195-216
- 임은주 (2012). 경력단절여성의 사회적지지 인식과 진로준비행동과의 관계에서 진로결정자기효능감의 매개효과. 고려대학교 석사학위논문.
- 임홍석 (2006). 인형극과 아동극의 교육적 활용에 대한 연구. 동신대학교 석사학위논문.
- 은혜경 (2010). 경력단절기혼여성의 재취업 성공요인 탐색. 서울대학교 박사학위논문.
- 윤혜경 (2008). 고학력 경력단절 여성의 직업 진로 탐색 경험 분석. **평생교육학연구** 14(1), 83-112
- 장서영, 안선영 (2007). 고학력 경력단절 여성 의 취업지원 프로그램 개발 및 효과성 검증. **Andragogy Today**, 10(4), 25-45.
- 장서영 (2008). 고학력 경력단절 여성의 노동 시장 재진입 과정에 관한 질적 연구. **여성연구**, 74, 79-104.
- 장서영, 은혜경, 최미정 (2008). 경력단절여성 경력개발지원 프로그램 개발. **진로교육연구**, 21(4), 1-21.
- 장서영, 오민홍, 은혜경, 최미정, 정미나, 우영주 (2007). 경력단절여성 취업지원 프로그램 개발 연구. 한국고용정보원
- 장선화 (2015). 중년기 전업주부의 평생교육 참여 동기에 따른 자아존중

- 감과 삶의 만족도에 관한 연구. 서강대학교 석사학위논문.
- 전선주 (1999). 인형극을 통한 상호작용활동이 정신지체아의 사회성 발달에 미치는 영향. 대구대학교 석사학위논문.
- 전원우, 전병호(2006). 인형극의 이미지 형성과정에 대한 고찰. 한국콘텐츠학회 춘계종합학술회 논문집 4(1): 242-245.
- 전혜숙(2010). 경력단절여성의 취업 과정에서의 학습경험 탐색. 부산대학교 박사학위논문.
- 정미경, 강미희(2005). 예비유아교사의 인형극공연경험이 유아에 대한 인식과 교수활동 및 자아에 미치는 영향. 유아교육연구, 25(2), 119-142
- 정인희 (2015). 성인 생애주기별 자아존중감 영향요인 연구: 청년, 중년, 노년층의 비교. 한국위기관리논집, 8(6), 231-247.
- 조운성·홍아정(2012). 경력단절 여성의 사회연결망이 경력계획에 미치는 영향: 진로결정자기효능감의 매개효과를 중심으로. 직업능력개발연구, 15(3), 77-101.
- 조진영(2010). 직업교육프로램에 대한 여성훈련생 만족도 조사. 계명대학교 석사학위논문
- 주선영 (2012). 분노조절훈련을 중심으로 한 인형극 놀이 활동이 시설보호유아의 공격성과 친사회적 행동에 미치는 영향. 단국대학교 석사학위논문.
- 조준오, 송주연, 김윤희 (2011). 예비보육교사의 자기효능감 및 사회적지지가 진로결정수준 에 미치는 영향. 유아교육학논집, 15(5), 55-75.
- 진서연, 박찬수, 채영일, 이흥연(2015). 평생교육기관 청년층 취업프로그램, 수강자의 취업성취욕구에 관한 연구. 5(3), 43-58.
- 진은정(2013). 인형극을 활용한 도덕적 갈등상황 해결교육이 친사회적 도덕적 추론 능력과 도덕적 자율성에 미치는 영향. 한양대학교

석사학위논문.

최경화, 탁진국 (2017). 경력단절여성 대상 강 점 중심 그룹코칭 프로그램이 자존감, 구 직효능감, 회복탄력성에 미치는 영향. **한국심리학회지: 코칭**, 1(1), 73-97.

최미래, 이인혜 (2003) .스트레스와 우울의 관계에 대한 자아존중감의 중재 효과와 매개효과. **한국심리학회지 :임상**, 22(2), 363-383.

최숙 (2004). **진로장벽에 직면한 직업복귀 여성의 진로타협 유형 분석**. 경기대학교 석사학위논문.

최상수 (1996). **한국 인형극의 연구**. 서울:성문각.

최세민 (1999). 구성적 인형극을 이용한 사회적 기술훈련이 발달지체 유아의 적응행동과 또래 수용에 미치는 효과. **열린유아교육연구**, 4(1), 1-19

최연호 (2013). **태권도 공연의 공연경험 가치와 공연정서에 따른 몰입 및 관람 후 행동**. 국민대학교 박사학위논문.

최영경, 정미라(2014). 예비유아교사의 음악극 공연 경험이 자기주도적 학습능력과 자기효능감에 미치는 효과. **음악교육연구**, 43(3),135-156.

최은영 (2016). 기혼여성의 취업과 자녀수 간의 상관관계에 대한 실증분석. **여성경제연구** 12(1), 51-70

최은희 (2017). 경력단절 여성은 인적자원의 핵심. **충북&이슈 트렌드** (28).

최윤정 (1995). **연극놀이의 교육적 효용성 연구**. 경성대학교 석사학위논문.

최윤정, 김계현(2007). 고학력 기혼여성의 진로단절 위기경험에 대한 개념도연구: 진로지속 여성과 중단여성간의 비교. **상담학연구**, 8(3), 1031-1045.

- 최은화 (2015). 경력단절기혼여성의 취업경험에 대한 현상학적 연구. 목원대학교 박사학위논문.
- 최형묵 (2016). 긍정심리기반 진로그룹코칭프로그램이 경력단절여성의 진로결정 자기효능감과 진로적응성에 미치는 영향. 광운대학교 석사학위논문.
- 추선희 (2006). 마음챙김명상에 기반한 스트레스감소프로그램이 대학생 스트레스 취약성과 반응성에 미치는 영향. 영남대학교 석사학위논문.
- 통계청(2018). 경제활동인구조사.
- 하주일, 김정수(2015). 융합인재교육 모델로서 과학인형극 프로그램의 과학선호도와 자기주도적 학습능력에 대한 효과. 한국과학예술포럼 21, 437-449.
- 하주일 (2014). 4C-STEAM을 활용한 과학인형극 프로그램 개발 전략. 국과학예술포럼학회지, 제17권, 443-453
- 하주일 외 (2014). 과학인형극 프로그램의 재미요소 분석과 재미전략. 한국과학예술포럼학회지, 제18권, 711-721.
- 하애란 (2010). 한국여성의 경력단절요인이 재취업욕구에 미치는 영향 분석. 인제대학교 박사학위논문.
- 조운진 (2006). 장대인형제작법과 연기론. 서울: 창지사.
- 조운진 (2008). 탈인형제작법과 연기론. 서울: 창지사.
- 황진수 (1987). 유아교육에 있어서 교수매체로서의 퍼펫활용에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 황윤주, 이희수 (2014). 프로그램 논리모형을 활용한 경력단절여성 재취업지원 프로그램 효과성 분석-서울시 S센터 사례를 중심으로. 직업교육연구, 33(6), 55-79.

- Bandura Britton, J. (2010). *Effective group coaching*. NJ: John Wiley & Sons Canada, Ltd.
- Cross, R., & Cummings, J. N. (2004). Ties and network correlates of individual performance in knowledge-intensive work, *Academy of Management Journal*, 47, 928-937.
- Henry, H.(1978). Puppet performances in the school art program, *The Puppetry Journal*, March-April, pp.3-4
- OECD (2017). *Employment outlook 2017*. Paris: OECD.
- Savickas, M, L, & Profeli, E. J.(2012), The Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries, *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 661-673.
- Schmidt, H. J. & Schmidt, K. J.(1997). *Learing with puppets*. Palo Alto, Califonia: The Puppet Masters.
- Taylor, K. M., & Betz, N.(1983). Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal-75 of Vacational Behavior*, 22(1), 63-81.

부록1.

설문지

인형극 공연 경험이
경력단절여성의 자아존중감과 진로결정 자기효능감에
미치는 영향에 관한 연구

안녕하십니까?

바쁘신 와중에도 귀중한 시간을 할애하여 설문조사에 응해주셔서 감사합니다.

본 설문은 경력단절여성의 인형극 공연경험이 자아존중감과 진로결정 자기효능감에 미치는 영향을 알아보기 위한 자료조사입니다. 본 설문지의 각 문항은 정해진 답이 없으며 문항을 읽고 즉시 떠오르는 생각이나 느낌 그대로 응답해주시면 됩니다.

본 설문지는 3개 파트 46문항으로 구성되어 있으며, 약 15분 정도 소요될 것으로 예상됩니다. 여러분의 솔직하고 성의 있는 응답은 경력단절 여성의 자아존중감과 진로결정 자기효능감을 연구하는데 소중한 연구 자료가 될 것입니다. 모든 문항에 빠짐없이 응답해 주시기 바랍니다.

귀하께서 응답하신 자료는 통계법 제 33조(비밀의 보호), 개인정보 보호법 제3조(개인정보 보호원칙)에 의거하여 모든 정보는 익명으로 처리되며, 본 설문에 대한 귀하의 응답 및 분석결과는 연구를 위한 통계목적 이외에는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다.

바쁘시더라도 솔직하고 성실히 응답해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다,
귀한 시간 내어 설문에 참여하여 주신 것에 대해 진심으로 감사드립니다.

2019년 3월

부경대학교 교육대학원 평생교육·인적자원개발 전공

지도교수: 강 승 희

연구자 : 장 지 영 (heychunsa@daum.net)

※ 설문조사 응답 전 동의서

본 설문에 참여하시는 것에 대하여 귀하의 동의를 구하고자 합니다.

“본 연구의 취지를 이해하고 참여하며,
응답한 설문내용을 연구목적으로 사용하는데 동의합니다.”

응답자 확인 서명 : 서명, 사인 부탁드립니다 (인, 또는 서명)

1. 다음은 일반적 사항에 대한 질문입니다. 해당사항에 ‘V’표시를
 해주세요.

	문 항	세부설문내용
1	귀하의 성별은?	① 남성 ②여성
2	귀하의 연령은?	①30대 ②40대 ③50대 ④60대이상
3	귀하의 결혼여부는?	①미혼 ②기혼 ③기타 (별거,사별,이혼등)
4	귀하의 최종학력은?	①고졸이하 ②2년제 재학 및 졸업 ③4년제 재학 및 졸업 ④대학원 재학 및 졸업
5	귀하의 자녀수는?	①없음 ②1명 ③2명 ④ 3명이상
6	귀하의 막내 자녀의 학령은? (자녀가 있는 경우)	①초등학교 입학전 ②초등학생 ③중학생 ④고등학생 ⑤고등학교 졸업 이상 ⑥기타
7	귀하의 경제적 수준 은?	①상 ②중 ③하
8	일자리를 그만둔 지 는 얼마나 되었나요?	(*결혼, 임신, 출산 및 양육, 자녀교육, 가족간 호, 이직 때문에 일자리를 그만둔 경험이 있는 경우) ①1년미만 ②1~3년 미만 ③3~5년미만 ④5~10년미만 ⑤10~20년미만 ⑥20년이상
9	경력단절이 지속되는 구체적인 이유는?	①결혼 ②임신/출산 ③자녀양육/교육 ④건강/질병 ⑤가족간호 ⑥자신감이 없어서 ⑦ 적절한 직장이 없어서 ⑧ 취업할 의사가 없어서 ⑨기타

10	귀하의 일자리 경력 년 수는?	(*학교 졸업 후 처음으로 가진 일자리부터 현재까지) ①6개월 미만 ②6개월~1년 미만 ③1년~3년 미만 ④5~10년미만 ⑤10년~15년 미만 ⑥15~20년 미만 ⑦ 20년이상 ⑧없음
----	---------------------	---

2. 다음은 취업지원프로그램에 관한 질문입니다. 해당사항에 ‘V’표를
해주세요.

가. 귀하가 받았거나, 현재 받고 있는 교육 분야는 무엇입니까?
(복수응답,3개까지 가능)

- ①정보화(컴퓨터, 인터넷, 코딩 등 IT교육) ②바리스타 ③조리, 제과제빵
 ④창업지도 ⑤전문가양성(보육교사, 직업상담사, 사회복지사) ⑥외국어
 ⑦미용 ⑧실버건강 ⑨다문화 ⑩ 산모신생아 돌봄 ⑪기타 _____

나. 직업교육을 받게 된 가장 주된 동기는 무엇입니까? (1개만 선택)

- ①새로운 교육을 배워 취업하려고 ②자격증을 취득하려고 ③창업
 ④자녀교육 ⑤여가 선용 및 취미생활을 위해서 ⑥주위사람의 권유로
 ⑦기타 _____

3. 본 프로그램 외 다른 직업교육에도 참여한 경험이 있습니까?

- ①새로운 교육을 배워 취업하려고 ②자격증을 취득하려고 ③창업
 ④자녀교육 ⑤여가 선용 및 취미생활을 위해서 ⑥주위사람의 권유로
 ⑦기타 _____

4. 현재 수강하고 있는 강좌에 대해서 만족하고 계십니까?

- ①매우불만 ②다소불만 ③그저 그렇다 ④다소만족 ⑤매우만족

4-1. 만약 만족하지 못하셨다면 그 이유는 무엇입니까?

(복수응답, 3개까지 가능)

- ①내가 원하는 강좌가 없다. ②장비나 시설이 부족하다 ③수강료가 비싸다.
④교육기간이 너무 길다. ⑤교육기간이 충분하지 않다. ⑥취업과 연계가 안된다.
⑦강사의 자질이 부족하다. ⑧기타 _____

5. 현재의 직업교육은 여성의 취업특성을 잘 고려하고 있다고 생각하십니까?

- ①전혀 고려하지 않고 있다. ②고려하지 않고 있다. ③그저 그렇다.
④다소 그렇다. ⑤충분히 고려한 것 같다.

6. 귀하가 직업교육을 받는데 가장 어려운 점은 무엇입니까?

- ① 경제적인 문제 ②교통 불편 ③육아문제 ④가사문제 ⑤건강문제
⑥ 수강생들의 수준편차 ⑦학습능력이나 자신감의 부족 ⑧가족의 이해부족
⑨ 기타 _____

7. 다음 문항은 자아존중감에 관한 질문입니다. 여러분 생각을 가장 잘 나타 내어 주는 문항에 'V'표 해 주세요.

문 항	내 용	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 내가 다른 사람만큼 가치 있는 사람이라고 생각한다.	1	2	3	4	5
2	나는 좋은 성품을 가지고 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5
3	나는 대체적으로 실패한 사람이라는 느낌이 든다.	1	2	3	4	5
4	나는 다른 사람만큼 일을 잘 할 수 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5

5	나는 자랑할 것이 많다.	1	2	3	4	5
6	나는 내 자신에 대하여 긍정적인 태도를 가지고 있다.	1	2	3	4	5
7	나는 내 자신에 대하여 대체로 만족한다.	1	2	3	4	5
8	나는 내 자신을 존경한다.	1	2	3	4	5
9	나는 가끔 내 자신이 쓸모없는 사람이라는 느낌이 든다.	1	2	3	4	5
10	나는 때때로 내가 좋은 사람이라고 생각한다.	1	2	3	4	5

8. 다음 문항을 읽고 여러분이 자신의 진로를 결정하기 위해서 다음과 같은 일들을 수행하는데 얼마나 자신감을 느끼는지 그 정도에 'V'표를 해주세요.

문 항	내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다.
1	내가 관심 있는 직업들에 대한 정보를 도서관이나 인터넷에서 찾을 수 있다.	1	2	3	4
2	앞으로 5년간의 계획을 세울 수 있다.	1	2	3	4
3	나의 능력을 정확히 평가할 수 있다.	1	2	3	4
4	마음에 두고 있는 직업목록들 중에서 한가지 직업을 선택할 수 있다.	1	2	3	4
5	힘든 상황 속에서도 내가 선택한 진로목표를 이루기 위한 일들을 지속적으로 수행할 수 있다.	1	2	3	4
6	나에게 이상적인 직업이 무엇인지 알 수 있다.	1	2	3	4
7	향후 10년간의 직업고용경향을 알 수 있다.	1	2	3	4

8	내가 선호하는 생활방식 맞는 진로를 결정할 수 있다.	1	2	3	4
9	나는 나의 이력서를 잘 쓸 수 있다.	1	2	3	4
10	직업선택과 관련된 여러 가지 가치들에 대해 나는 우선순위를 정할 수 있다.	1	2	3	4
11	생각하고 있는 직업의 평균 수입과 연봉을 알아 볼 수 있다.	1	2	3	4
12	진로 결정을 하고 나면 그것이 잘한 것인지 못한 것인지에 대해 걱정하지 않는다.	1	2	3	4
13	선택한 진로가 만족스럽지 않으면 바꿀 수 있다.	1	2	3	4
14	진로 목표를 달성하기 위해 내가 어떤 희생을 감수할 수 있고, 어떤 것은 어려운 지를 구분해 낼 수 있다.	1	2	3	4
15	내가 관심 갖고 있는 분야에서 현재 일하고 있는 사람들을 만나 이야기 할 기회를 가질 수 있다.	1	2	3	4
16	관심 있는 진로를 나는 선택할 수 있다.	1	2	3	4
17	나의 적성이나 능력에 맞는 직종과 관련된 기관이나 기업에 대해 알아볼 수 있다.	1	2	3	4
18	직업훈련기관에 대한 정보를 찾을 수 있다.	1	2	3	4
19	취업면접과 관련하여 필요한 절차들을 잘 할 수 있다.	1	2	3	4
20	처음 선택한 진로나 분야가 불가능하다면 다른 진로의 대안을 생각해 볼 수 있다.	1	2	3	4

- 바쁘신 와중에 귀한 시간 내주셔서 감사합니다.-

부록2. 회기별 세부 활동 내용

1회기

인형극 계획

활동 주제 1. 인형극 공연을 위한 라포형성하기

활동 목표 1. 인형극 공연 경험을 위한 각 실험자별 소개하기
2. 인형극 공연과 관련된 동화내용 및 공연시기, 초청대상, 회기별 날짜를 정할수 있다.

도입 1. 실험자 자기소개하기

활동 내용 전개 1. 실험자별 라포형성하기
2. 인형극 공연 시기, 초청대상, 회기별 세부날짜 정하기

마무리 1. 2차시 안내
2. 협동과 배려의 중요성 알기
3. 참여소감 이야기 나누기

2학기

동화선정

활동 주제	1. 인형극에 대해 알기 2. 인형극 종류 및 제목 정하기
활동 목표	1. 인형극을 이해하고 인형극 종류를 결정할 수 있다. 2. 공연할 인형극의 동화를 선정한다.
도입	1. 인형극에 대한 이해도 높이기 (인형극의 종류, 인형의 종류, 인형의 조작 방법, 인형극 극본, 연기방법 등)
전개	1. 인형극 동화 선정하기 가. 관람대상자에 대해 이해 나. 인형극 공연 주제의 종류 정하기 다. 인형극 공연 동화 선정하기 라. 인형극의 종류 선정하기 2. 인형극 대본작성을 위한 역할 분담하기 가. 인형극 대본에 대한 이해 나. 인형극 동화 내용의 분석
마무리	1. 3차시 안내 3. 참여소감 이야기 나누기

3회기

각색하기

활동 주제	1. 인형극 대본에 맞게 각색하기 2. 현시대를 반영한 패러디 내용 정하기
활동 목표	1. 동화내용을 인형극 대본으로 각색할 수 있다. 2. 패러디 내용을 정할 수 있다.
도입	1. 동화내용이해하기 2. 동화의 스토리 전개 방식 정하기
활동 내용	1. 동화내용의 대사 각색하기 가. 주제와 관련된 단어 만들기 나. 마인드맵을 통한 동화내용 이야기 만들기 다. 발단, 전개, 절정, 결말에 맞는 내용으로 재구성하기 라. 동화내용 대사 각색하기 마. 패러디할 부분 정하기 2. 인형극 대본 만들기
마무리	1. 인형극 대본 완성에 대한 안내 2. 다음 차시 안내

4회기

배역선정

활동 주제	1. 등장인물 배역정하기 2. 인형극 연기방법 알기
활동 목표	1. 등장인물에 따른 녹음배역 및 연기배역정하기 2. 인형극 연기에 대해 알기
도입	1. 인형극 대본에 대한 아이디어 회의 2. 인형극 녹음시 주의사항 알기
활동 내용	1. 인형극 대본 리딩하기 - 인형극 대본 리딩을 통한 배역선정하기 - 오디션을 통한 배역 선정 - 배역선정 후 리딩연습 및 녹음연습 2. 탈인형극의 연기 연습 - 인형의 종류에 따른 연기방법알기 - 인형극 무대를 이해하고 탈인형의 주요 연기 방법알기 - 등장인물 별 연기방법 알기
마무리	1. 인형극 녹음에 필요한 주의사항 안내 2. 다음 차시 안내

5회기

인형 및 소품 제작

- | | |
|-------|--|
| 활동 주제 | 1. 인형소품제작을 위한 역할 분담 정하기
2. 무대배경에 대한 이해 및 제작하기 |
|-------|--|
-

- | | |
|-------|--|
| 활동 목표 | 1. 인형극 소품을 제작할 수 있다.
2. 무대배경을 제작할 수 있다. |
|-------|--|
-

- | | |
|----|--|
| 도입 | 1. 인형극 소품과 무대배경에 대한 이해
2. 인형극 소품 및 무대배경제작을 위한 역할 분담하기 |
|----|--|
-

- | | |
|-------|----------------------------|
| 활동 내용 | 전개
1. 소품제작
2. 무대배경제작 |
|-------|----------------------------|
-

- | | |
|-----|--------------------------|
| 마무리 | 소품제작 및 무대배경제작을 위한 일정협의하기 |
|-----|--------------------------|
-

6회기

녹음

활동 주제 1. 인형극 공연 음원 녹음하기

활동 목표 1. 인형극 공연 음원을 녹음할 수 있다.

도입

1. 녹음실 이용과 관련된 주의사항 알기
2. 최종 리딩

활동 내용

전개

1. 인형극 녹음

마무리

1. 인형극 녹음 소감나누기
2. 다음차시 안내

7학기

인형극 연습

활동 주제 인형극 연습하기

활동 목표 1. 블로킹을 통한 인형극을 할 수 있다
2. 공연을 위한 연기연습을 할 수 있다.

도입 1. 등장인물별 블로킹하기

활동 내용 전개 1. 1막~6막까지 전체 블로킹
2. 무대그림 연기
3. 배역에 따른 세부연기연습
4. 전체 등장인물 및 소품을 활용한 연습
5. 인형극의 진행부터 마지막 엔딩까지 연습

마무리 1. 인형극 연습에 필요한 주의사항 알기
2. 협동과 배려안내
3. 다음 차시 안내

8학기

리허설 연습

활동 주제 인형극 리허설을 할수 있다.

활동 목표 리허설을 통한 실제 공연시 반응을 예측할 수 있다.

도입 1막~6막 전체 등장인물별 무대그림연습

전개 1. 인형극 공연 리허설
2. 공연시 문제점 알아보기
3. 실제 반응 예측하기
4. 보완하기

활동 내용

마무리 실험자별 소감나누기

9학기

실제 공연

활동 주제 찾아가는 인형극 공연 하기

활동 목표 인형극 공연을 할 수 있다.

도입 무대막 설치 및 공연준비

전개 1. 진행자의 인형극 공연 안내
2. 인형극 공연
3. 등장인물과 포토타임
4. 인형극 공연장 정리

활동 내용

마무리 실험자별 소감나누기

10회기

평가

활동 주제 인형극 공연 경험에 관해 이야기 나누기

활동 목표 인형극 공연 경험을 이야기 나누고 평가할 수 있다.

도입 인형극 공연경험에 대한 이야기 나누기

활동 내용 전개 실험자별 인형극 공연 경험후에 자아존중감과
진로결정자기효능감에 대한 변화에 대한 설문
에 응답하고 직접 기술하기

마무리 인형극 공연 경험에 대한 평가하기
