

경력단절여성의 재취업욕구에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*

이 보 라¹⁾

고려대학교
교육학과

송 수 진²⁾

고려대학교
글로벌경영전공

지 수 인³⁾

고려대학교
교육학과

강 정 훈⁴⁾

고려대학교
기업경영학전공

우리나라에서는 여성 개인의 진로발달궤적이 가족 생애주기와 맞물리면서 일하지 못하게 되는 경우를 통칭하여 경력단절이라 부르고 있다. 본 연구에서는, 경력단절을 경험한 여성들이 다시 일터로 나가고 싶게끔 하는 요인이 무엇인지를 알아보고자 하였다. 재취업욕구는 일 동기, 자아실현욕구, 구직행동으로 나누어 살펴보았고, 영향요인으로는 개인심리적 변인, 가족변인, 인구학적 변인을 중심으로 살펴보았다. 현재 경력단절을 경험하고 있는 여성 181명을 대상으로 연구한 결과, 종속변인에 따라 경력단절여성의 재취업욕구에 미치는 영향요인이 약간씩 다른 것으로 나타났다. 또한, 연구대상자들 간에 일과 가족에 부여하는 중요도에 따라 세 가지 유형으로 분류되고 각 유형에 따라 재취업욕구에 차이가 있는 것으로 나타났다. 본 연구 결과가 갖는 함의점에 대해 이론적 실천적 관점에서 논의하였다.

주요어 : 경력단절여성, 일-가족 중요도, 진로발달, 생애주기

* 본 논문은 2018년 5월 26일 인간발달학회 춘계학술대회에서 발표했던 내용을 바탕으로 작성하였습니다. 본 연구는 사단법인 루트임팩트의 지원으로 진행되었습니다. 그러나, 본 연구의 결과에 대한 논의는 연구자들의 독립적인 생각임을 밝힙니다.

1) 고려대학교 교육학과 조교수

2) 교신저자 : 고려대학교 글로벌경영전공 부교수 (Email: songsj@korea.ac.kr)

3) 고려대학교 교육학과 석사

4) 고려대학교 기업경영학전공 석사수료

I. 서 론

우리나라는 OECD 국가 중에서도 남녀의 노동시장 참여율 차이가 큰 나라이다. 2017년도 기준으로 우리나라는 남녀의 노동시장 참여율 격차는 약 20.3%로 터키, 멕시코, 인도네시아, 코스타리카, 콜롬비아, 칠레 다음으로 일곱 번째로 큰 차이이다(OECD, 2018). 반면, 우리나라 고등 교육은 남녀 학생 비율에 차이가 크지 않다. 2016년도 대학진학률은 여성이 73.5%로 남성보다 7.2%p가 높고(통계청, 2017), 고등 교육 재적 학생 수 역시 344만명 중 여성이 43.6%이다. 이처럼 교육 장면에서의 수적인 성별 평등은 노동시장 참여에서의 성별 평등으로 바로 이어지지 않고 있다. 본 논문은 교육 기회와 대학 진학에 있어서의 성별 평등에도 불구하고, 노동시장 참여율의 성별 불균형이 야기되는 상황에 대해 이해하고자 시작되었다.

생애주기에 따른 노동시장 참여율은, 우리나라의 독특한 특성을 더 잘 드러낸다. 일반적으로 여성들의 교육수준이 상대적으로 높고 산업화가 많이 진행된 나라에서는 주로 거꾸로-U자형 곡선을 보인다. 이에 비해, 국내 여성의 생애 주기별 노동 참여율은 M자형 곡선의 형태를 띤다. 이 M자형 곡선의 움푹 들어간 부분은 바로 20대 후반부터 40대 초반까지의 여성들이다(국미애, 2018; 이혜림, 2013). 이런 현상의 원인은 다양하지만, 자녀양육에 대한 부담이 대표적으로 지적되고 있다(권희경, 2010; 민현주, 2011). 아직까지 우리나라는 가정에서 육아를 담당하는 것이 주로 여성의 몫이라고 생각하는 문화가 있어, 많은 여성들이

자녀를 돌보아야 한다는 책임감과 부담을 느끼고 있다고 해석된다. 그 외에도 근로조건이나(국미애, 2018), 가족의 반응이나 지지 정도 등도 여성들이 노동시장에서 이탈하게 되는 요인이다. 교육수준이 높은 여성만을 대상으로 한 생애주기별 노동시장참여율은 M자가 아닌 L자형 곡선을 보인다. 이는 고학력 여성일수록 노동시장에서 한 번 이탈하면 나이가 들어 다시 돌아오기가 어렵다는 것을 보여준다. 결론적으로, 여성들이 노동시장에 참여하는 기간은 남성에 비해 짧고, 많은 경우 노동시장 참여 시기는 교육을 이수한 직후인 경력의 초기 단계에 집중되어 있음을 알 수 있다(남순현, 2015). 이에 여성들이 경력을 이어나갈 수 있도록 촉진하는 정부와 사회 차원의 노력들이 있어 왔다.

그렇다면, 경력단절여성들이 다시 노동시장에 진입할 수 있도록 촉진하는 것은 왜 중요한가? 첫째, 경제적으로 효율적이고 효과적이다(이혜림, 2013). 앞서 이야기했듯이 우리나라의 여성들의 교육수준은 남성들과 대등하다. 교육의 목적을 어디에 두냐는 시선에 따라 의견이 다를 수는 있지만, 현대사회에서 교육은 사회에 나가기 위한 준비과정이라고 볼 수 있다. 그런데, 교육은 받았으나 노동자로서 사회에 기여할 수 있는 기회가 주어지지 않는다면, 교육을 통해 개발된 개인들의 능력과 기술을 사회에서 활용하지 못하게 되는 것으로 인력자원개발의 효과성이 떨어지는 일이다. 또한, 교육의 특성상, 시간이 오래 걸리므로, 노력과 시간의 투여에 비해 노동력 활용이 제대로 되지 않는다면 효율성도 떨어진다. 둘째, 여성과 남성의 노동시장 참여율 격차가 지속되면

성별 임금 격차가 강화될 수 있고, 이로 인해 노동시장의 편향성은 강화된다(Hegewisch, Liepmann, Hayes, & Hartmann., 2010). 셋째, 개인적, 심리적 차원에서도 경력단절여성들이 다시 일할 수 있게 해주는 것은 중요하다. 일은 개인에게 삶의 활력을 준다. 대체로 실업 상태에 처한 사람들은 고용 상태인 사람들보다 신체적이고 심리적인 건강상태가 좋지 않은 편이다(McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005). 또한, 고용상태라도 자신이 가진 능력보다 일에서 요구되는 능력이 낮은 경우인 불완전 고용의 경우에도 근로자의 신체적·정신적 건강에 부정적인 영향이 있을 수 있다고 보고된 바 있다(Friedland & Price, 2003). 따라서, 그 이유가 자발적이든 아니든 일하고 싶은데 못하게 되거나, 일하게 되더라도 불완전 고용상태일 때, 여성 개인의 삶은 만족도가 떨어질 수밖에 없다. 이처럼 사회적, 경제적, 개인의 심리적 차원에서 경력단절여성들의 노동시장 재진입은 중요하며 긍정적인 변화를 야기할 수도 있다.

경력단절여성에 대한 연구는 지속적으로 진행되고 있으나 정책 제언과 관련된 연구가 주를 이룬다. 또한, 경력단절여성들의 개인심리적 요인에 대한 연구도 최근 시도되고 있으나 주로, 질적 연구 방법론을 사용하고 있다. 이에, 본 연구는 기존 연구에 비해, 다음과 같은 점에서 차별적으로 기여하고자 하였다. 첫째, 본 논문은 경력단절여성을 대상으로 한 연구지만, 정책적 함의점을 도출하거나, 경력단절을 발생시키는 사회문화적 요인 파악에 초점을 두기보다, 경력단절 여성 개인의 진로 발달의 차원에서 이해하고자 하였다. 둘째, 기존

의 질적 방법을 통해 발견한 연구 결과에 새로운 함의점을 도출하고자 양적 연구 방법을 채택하였다.

1. 경력단절여성의 노동시장 재진입

경력단절여성에 대한 연구는 크게 두 가지 방향에서 연구되어 왔다. 첫째는 여성들이 왜 노동시장에서 이탈하는가에 대한 연구이고(예: 국미애, 2018; 전해진, 2016), 둘째는 여성들이 노동시장에 재진입하는 데에 도움이 되거나 방해가 되는 요인은 무엇인가에 대한 연구이다(김미숙, 2017; 최민정, 2017). 본 연구는 경력단절여성들이 다시 일하고 싶은 동기와 욕구에 초점을 맞추고, 노동시장 재진입과 관련된 문헌을 집중적으로 살펴보겠다.

경력단절여성들의 재취업 시 방해가 되는 요인은 인구학적 요인, 심리적 요인, 가족이나 조직맥락요인으로 구분된다. 우선, 교육수준이 높은 여성일수록 한 번 노동시장에 진입하면 경력단절이 일어날 확률이 교육수준이 낮은 여성에 비해 낮다(Moen, Robison, & Fields, 1994). 그러나, 고학력 여성이 노동시장에서 한 번 이탈하면 재진입은 더 어렵다고 보고되었다(오은진, 2017). 이런 현상의 주 이유로 학자들은 노동시장에서 제공하는 일자리가 주로 저숙련 저임금 일자리가 많기 때문이라고 지적한다(장서영, 2008). 상대적으로 교육수준이 높으면서 일정 경력이 있는 여성들이 일하기에는 적합하지 않다는 것이다. 신연하와 이동명(2017)은 경력단절여성의 교육수준이 높을수록 구직의사가 높다고 보고했다. 그러나, 권희경(2010)과 하애란(2010)은 교육수준에 따라 재

취업 욕구가 차이가 나지 않는다고 밝히고, 원인으로 가족의 특성 및 사회경제적 특성을 지적하거나(권희경 2010), 연구집단의 특성을 주목했다(하에란 2010). 어느 쪽의 연구결과든, 고학력여성들의 재취업욕구가 존재하는 상황에서 그들의 기술이나 역량수준에 상응하는 일자리가 많지 않다는 것은 노동시장의 수요와 인적자원의 공급에 불일치(mismatch)가 있음을 시사한다. 교육수준이 높은 여성들의 노동시장 재진입 확률이 낮은 또 하나의 이유는, 여성들의 가족 배경과 경제적 필요와 관련이 있다. 즉, 교육수준이 높은 여성들은 배우자도 교육적 수준이 높은 경향이 있고, 교육수준이 높은 사람들이 그렇지 않은 사람들보다는 임금 수준이 높고 고용형태가 안정적이므로 여성이 노동시장에 재진입해야 하는 동기가 가계경제가 어려운 경우보다 떨어질 수 있다(Raymo & Lim, 2011).

경력단절여성들의 개인심리적 요인도 노동시장 재진입에 영향을 미치는 것으로 나타난다. 예를 들어, 한 연구에서는 우울감 수준이 높을수록 재취업 욕구의 증가 속도가 그렇지 않은 여성들보다 완만하다고 보고하였다(손정민, 2017). 반면, 진로에 대한 효능감이 높은 경력단절여성일수록 자신의 경력에 대한 계획이 더 분명한 경향이 있었고(이수분, 이정희, 2017), 진로적응성도 높았다(서경희, 박원준, 심지현, 2014). 구직행동을 예측하는 변인과 관련한 연구에서도 비슷한 양상이 나타났다. 구직행동이란 한 개인이 취업을 하기 위해 수반되는 행동을 모두 포함하는 것으로서 이력서를 쓰거나 주변인들에게 구직과 관련한 정보를 얻는 등 일련의 행동을 일컫는다. 구직

행동이 매우 활발하고 적극적인일수록 취업으로 이어질 가능성이 높아진다. 한 메타분석 결과, 구직행동에는 주로 성격이나 동기 관련 변인들이 영향을 많이 미치는 것으로 나타나는데, 그중에서도 외향성과 성실성, 자기효능감, 고용몰입 등이 다른 요인들에 비해 상대적으로 구직행동에 영향력을 더 많이 미치는 동기 요인으로 나타났다(Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). 경력단절여성과 관련한 연구에서도 진로관련 자기효능감은 경력계획과 정적인 관계를 가졌다(이수분, 이정희, 2017). 이처럼 재취업욕구에 대한 문헌을 살펴본 연구에서 비교적 일관되게 진로관련 자기효능감이 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구에서도 이에 진로관련 자기효능감, 즉 구직효능감이 재취업욕구에 영향을 미칠 것으로 가정하였다.

진로발달의 측면에서 보면, 여성들의 진로발달에 영향을 미치는 사회인지적요인 중 하나는 진로장벽이다(Lent, Brown, & Hackett, 1994). 위에서 고찰한 자기효능감은 경력단절여성들의 재취업에 도움이 되는 요인인 반면, 진로장벽은 저해가 되는 요인으로 볼 수 있다. 진로장벽이란, 한 개인의 자신의 진로설계나 수행에 있어 저해되는 요인이 될 만한 것들에 대한 인식이고, 실증 연구 결과 진로장벽을 많이 지각할수록 진로의사결정에 어려움을 느끼고 진로 준비행동이 부족한 것으로 나타난다(김종운, 박성실, 2011; 이희정, 김금미, 2010). 또한, 대체로 여성들이 남성들보다 진로장벽을 많이 경험한다는 보고가 있다(Luzzo & McWhirter, 2001). 따라서, 노동시장 재진입을 염두에 두고 있는 경력단절여성들이라면, 진로장벽을 많이 지각하는 것이 재진입에 도

움이 되기보다는 오히려 방해요인이 될 것이다. 왜냐하면 진로장벽을 많이 인식할수록 적극적 행동으로 옮겨지기가 어려워지기 때문이다. 본 연구에서는 구직효능감과 경력단절여성이 지각하는 진로장벽 두 가지 요인 모두의 영향력을 검증하고자 하였고, 이를 통해 구직효능감과 지각한 진로장벽 각각이 재취업욕구에 미치는 고유한 영향력 정도를 확인할 수 있을 것으로 기대하였다.

노동시장 재진입에 큰 방해 요인 중 하나는 가족에서 기인한다. 많은 여성들의 경력단절 역시 생애주기에 따른 돌봄 행위와 관련있다. 특히, 우리나라는 출산과 육아로 인해 경력이 단절된 여성 집단에 주목하고 있다(국미애, 2018). 경력 단절의 원인이기도 한 자녀 돌봄은, 경력단절여성들의 노동시장 재진입 장애요인으로 작용한다. 배우자가 육아나 가사노동에 적극적으로 참여하지 않는 것도 노동시장 재진입의 큰 저해요인이다(김경아, 2017; 김선화, 2009; Raymo & Lim, 2011). 이런 문화적 규범하에서는 자연스럽게 여성이 일을 줄이거나 여성이 돌봄을 전담하는 방향으로 가족 단위의 의사결정이 이루어지기 쉽다(Becker & Moen, 1999). 그리고 이처럼 여성들이 자신의 경력보다 가족돌봄에 더 몰입하는 행동은 자녀의 나이가 어릴수록 더 강하게 나타나는 경향이 있다(Higgins, Duxbury, & Lee, 1994). 따라서, 본 연구에서도 막내 자녀의 나이가 어릴수록 재취업에 대한 욕구가 낮을 것으로 예상하였다.

2. 일과 가족 중요도

성인의 진로를 이해하기 위해서는 개인의 삶의 영역 중 가족영역의 삶을 떼어놓고 이야기하기가 어렵다. 또한, 경력단절여성들이 출산이나 육아와 같이 가족에서의 역할을 이행해야 함에 따라 경력이 단절되는 경우가 많은 것만 보아도 한 개인의 진로가 가족영역의 삶과 긴밀하게 연결되어 있음을 보여준다. 일과 가족이 긴밀하게 연결되어 있지만, 각각에 대해 개인이 부여하는 중요도는 다를 수 있다. 일과 가족중요도에 대한 “차이”는 두 가지 다른 측면에서 생각해볼 수 있는데, 그것은 바로 개인 간 차이와 개인 내 차이이다. 개인 간 중요도의 차이는 서로 다른 두 사람(또는 그 이상)이 하나의 영역에 부여하는 중요도의 차이를 뜻한다. 한 사람이 일을 중시하는 정도는 옆에 있는 다른 사람보다 높을 수 있다. 마찬가지로 가족이 자신의 삶에서 얼마나 중요한가의 정도도 사람마다 다르다. 다른 한편으로는 한 사람이 두 가지(또는 그 이상) 삶의 영역에 대해 평정하는 중요도가 서로 다를 수도 있다. 이를 개인 내 차이라고 부른다. 즉, 한 개인이 일과 가족에 상대적으로 부여하는 중요도가 다를 수 있다. 어떤 사람은 일보다는 가족을 더 중시할 수도 있고, 다른 사람은 가족보다는 일을 더 중시할 수도 있다. 그리고 어떤 사람은 두 가지 모두 비슷한 정도로 중요하게 여길 수 있다. 본 연구는 이처럼 일과 가족이라는 두 가지 삶의 영역이 각 개인에게 얼마나 중요한지에 따라 재취업욕구가 다를 것으로 예상하였다. 또한, 중요도를 살펴봄에 있어서는 개인 간 차이에 의해 얼마나

설명이 되는지, 그리고 개인내 차이에 의해 설명할 수 있는 부분이 있는지 살펴보았다.

일-가족에 대한 상대적 중요도나 삶의 지향성(life orientation)에 관련한 연구는 크게 세 가지 정도로 삶의 지향성을 보고한다. 예를 들어, Hakim(2003, 2006)은 그녀의 이론을 통해 여성들의 행동에 가장 영향을 많이 미치는 것은 그 여성이 어떤 삶을 선호하는지에 따라 다르다고 주장하였다. 여성이 살고자 하는 삶의 지향성에 따라 가족 지향적 여성(family-centered), 일과 가족 중 어느 것을 더 선호하지 않는(혹은 비슷한 수준으로 선호하는) 적응적 여성(adaptive), 그리고 일에 몰입하여 사는 삶을 지향하는 일 지향적 여성(work-centered)이 있다고 주장하였다. Friedman과 Greenhaus(2000) 역시 일과 가족이 상충하는 관계인지 상호보완적인 관계인지 규명하는 과정에서는 사람마다 일과 가족 중 어느 역할에 더 우선순위를 두는지가 서로 다르다는 것을 발견하였다. 미국 성인을 대상으로 한 연구에서 그들은 네 가지 유형의 집단을 발견하였다. 경력을 우선시하는 집단(career group), 가족을 우선시하는 집단(family group), 경력과 가족을 둘 다 중시하는 집단(career+family group), 그리고 자신과 사회를 중시하는 집단(self/society group)이다. 연구결과, 경력우선집단과 경력과 가족을 둘 다 중시하는 집단이 다른 유형에 비해 경력 몰입도나 승진 욕구가 높게 나타나 일과 가족 사이의 상대적 중요도에 따라 일에 대한 태도나 행동도 다르게 나타남을 확인할 수 있었다. 이 외에도 Cinamon과 Rich(2002a, 2002b), Friedman과 Weissbrod(2005), 김언희와 김병석(2017) 등도 명칭을 달리하지만, 일과 가족에

부여하는 상대적 중요도에 따라 여러 유형이 있음을 발견하였고, 각 유형에 따라 행동 패턴이 다름을 밝혔다.

경력단절여성이 노동시장에서 이탈해야 했던 이유는 다양할 수 있지만, 그들이 노동시장에 재진입하는 데에 개인이 가진 삶의 지향성이 미치는 영향력 또한 간과할 수 없다. 일이 자신의 삶에서 매우 중요하다고 느끼는 경력단절여성과 일보다는 가족이 더 중요한 경력단절여성의 경우 재취업에 대한 필요나 욕구가 다를 수 있다. 일 지향성이 높은 경력단절 여성이 노동시장 재진입의 욕구가 높은데도 불구하고 비자발적 요인으로 재진입이 어렵다면, 구조적 문화적 차원의 개입이 요구된다. 경력단절여성의 개인적 특성에 따라 개입 방식에 대한 접근이 달라질 필요가 있을 것이다. 이에, 본 연구에서는 경력단절여성들이 일과 가족에 부여하는 중요도를 측정하고, 개인내 차이에 초점을 맞추어 회귀분석을 통한 모형 검증으로 변인중심적 관점에서 살펴보고자 한다. 또한 군집분석을 통한 유형 분류를 통해, 개인 내 차이에 초점을 맞춘 사람중심적 관점으로도 살펴보겠다.

3. 연구문제

앞서 고찰한 것과 같이 경력단절은 여성의 진로발달 선상에서 볼 때, 특정 생애주기에 나타나는 현상으로 볼 수 있다. 본 연구에서는 경력단절여성들이 자신의 진로를 지속적으로 추구함에 있어 도움이 되거나 방해되는 요인이 무엇인지를 살펴보고자 하였다. 이에 종속변인은 경력단절 여성의 재취업욕구로 설정

하였고 일 동기, 자아실현 욕구, 구직행동의 세 가지 변인으로 측정하였다. 재취업욕구는 그 개념상 다시 일자리를 찾고자 하는 욕구이지만, 그것은 단순히 돈을 벌기 위한 수단으로서의 일자리를 뜻하는 것뿐 아니라, 얼마나 일을 하고 싶은지 그리고 일을 통해 자기 삶의 비전을 얼마나 실현하고 싶은지가 내포된 것이라고 보았다. 또한, 재취업욕구나 동기가 높으면 눈에 보이는 행동으로도 드러날 것이라고 보았기에 구직행동도 재취업욕구를 나타내는 변인으로 간주하고 해당변인을 연구에 포함시켰다. 재취업욕구에 영향을 미치는 요인으로는 기존 문헌에서 일관적으로 중요하다고 언급된 인구학적 변인인 여성의 교육수준과 경력 단절 기간, 가족 관련 변인으로는 경제적인 필요와 막내 자녀의 나이, 심리적 요인으로는 구직효능감과 진로장벽을 측정하였다. 또한 본 연구의 이론적 배경에서 서술한 것처럼, 개인의 심리적 요인인 일-가족에 부여하는 중요도가 경력단절여성의 재취업욕구 및 방해 요인 등에 중요한 영향을 미칠 것이라 기대, 일-가족 관련 중요도의 영향력을 독립변인으로 검증하고자 하였다. 본 연구가 기존 연구와 갖는 차별점은 다음과 같다. 첫째, 기존 실증 연구에서 많이 다루어지지 않았던 개인의 일-가족 중요도가 재취업욕구에 미치는 영향에 대해 검증하였다. 특히, 회귀분석을 통해 다른 독립변인들이 설명하는 변량을 제하고 일-가족 중요도의 고유한 영향력을 검증할 수 있을 것으로 기대하였다. 둘째, 일-가족 중요도의 개인 간 차이가 설명하는 부분과 개인 내 차이, 즉 일-가족 중요도 프로파일에 따라 재취업 욕구에 차이가 있는지를 검증한다는

점에서 기존 연구와 다르다고 할 수 있다.

본 연구에서 탐색할 연구문제와 구체적인 가설을 다음과 같이 정리하였다.

연구문제 1: 경력단절 여성의 재취업 욕구에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

연구문제 2: 경력단절여성의 일-가족 중요도 프로파일은 어떠한가, 프로파일에 따라 재취업욕구에 차이가 있는가?

II. 연구방법

1. 연구 참여자

본 연구의 참여자는 20~40대 여성 중 현재 경력단절 상태인 여성을 대상으로 하였다. 다양한 연령대의 유자녀 여성을 대상으로 한 데이터베이스를 가지고 있는 회사를 통해 먼저 본 연구에 참여할 의향이 있는지를 묻는 이메일을 2018년 1월 31일에 보냈다. 긍정적인 의사를 밝힌 사람들에게 다시 연구에 대한 자세한 설명과 함께 설문내용을 이메일로 같은 해 2월 5일에 보냈고, 약 2주간 총 235명이 응답하였다. 본 연구에서는 그중 181명의 자료를 바탕으로 분석하였다. 분석에서 제외된 54명의 자료는 설문지의 절반도 채우지 않았던 경우이다. 분석에 포함된 181명의 여성의 평균 연령은 34.4 세($SD = 3.5$)였고, 대부분 결혼상태(98.9%)에 있었다. 대부분 1명 이상의 자녀가 있었고(56.4%는 자녀 1명, 36.5%는 자녀 2명, 6.6%는 자녀 3명이라고 보고함), 전체 참여자 중 64.1%가 막내 자녀의 연령이 3세 이하라고 보고하였다. 경력단절 전, 평균 6.2년

($SD = 3.4$)을 일했던 경험이 있으며, 교육수준은 비교적 고학력이었다(58.6%가 4년제 대졸, 14.4%가 대학원 졸, 13.3%가 전문대졸).

2. 연구도구

종속변수

본 연구에서의 종속변인은 재취업욕구였고, 이를 반영하는 세 가지 변수를 측정하였다.

일 동기. 일하는 동기(Motivation to work)는 Duncan(1969)이 개발한 척도를 활용하였고, 다른 활동보다 일을 얼마나 하고 싶은지의 동기 정도를 측정하는 8개의 문항으로 구성되어 있었다. 응답자는 1점(전혀 아니다)에서 5점(매우 그렇다)의 척도를 이용하여 응답하였다. 예시 문항으로는 “나는 일하는 것이 집에서 보내는 것보다 더 만족스럽다”, “나는 일하러 가는 것보다 하루 종일 집에서 긴장을 풀고 싶다(역채점)”가 있다. 본 연구에서의 내적 합치도는 .76이었다.

자아실현욕구. 자아실현욕구 또한 취업을 하고자 하는 욕구 내지는 일하고자 하는 동기를 반영하는 변인으로 볼 수 있다고 보고, 종속변수의 하나로 측정하였다. 자아실현욕구는 Gould, Moore, McGuire와 Stebbins(2008)가 개발하고 황선환과 서희진(2009)이 번안한 진지한 여가(serious leisure)척도 내용 중 자아실현 관련 6문항을 단일 차원으로 김민지(2012)가 수정, 보완한 설문지를 본 연구주제와 맞게 수정하여 사용하였다. 반응척도는 1점(전혀 아니다)에서 5점(매우 그렇다)의 리커트 척도를 사용

하였다. 예시문항으로는 “나는 나의 일에서 잠재력을 발견한다”가 있다. 김민지(2012)의 연구에서 내적 합치도는 .91로 나타났고, 본 연구에서는 .89로 나타났다.

구직행동. 구직행동은 Blau(1994)가 개발한 14개 문항을 이교영(2005)이 수정·보완한 12개 문항을 사용하였다. 본 척도에서의 구직행동은 준비단계와 실행단계로 나뉘어있는데, 준비단계의 행동으로는 “지난 2주 동안 인터넷을 통해 구직정보를 탐색한 적이 있다”, 실행단계의 행동으로는 “지난 2주 동안 고용주가 될 수도 있는 사람에게 이력서를 보낸 적이 있다” 등이 포함되어 있다. 응답자는 5점 척도를 사용하여 응답하였고(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다) 점수가 높을수록 구직행동을 더 적극적으로 하는 것을 의미하였다. 이교영(2005)의 연구에서는 내적합치도(Cronbach's alpha)가 .90으로 나타났고, 본 연구에서는 .92로 나타났다.

독립변수

구직효능감. Michigan 대학의 사회조사연구소에서 제작한 Job Survey (Vinokur, Price & Caplan, 1991)의 6문항과 Kanfer와 Hulin (1985)이 구직효능감 측정을 위해 사용한 4문항 중 미시간 사회조사연구소에서 사용한 척도와 중복되지 않는 2문항을 덧붙여 이교영(2005)이 총 8문항으로 간추린 도구를 사용하였다. 예시 문항으로는 “취업면접에서 좋은 인상을 주고, 내가 말하고자 하는 바를 잘 전달할 자신이 있다”였고 응답자는 1점(전혀 아니다)에서 5점(매우 그렇다)으로 답변할 수 있도록 하였

다. 전체 문항 점수의 평균을 구직효능감 점수로 취하여 점수가 높을수록 구직효능감이 높은 것으로 해석하였다. 본 연구에서는 내적 합치도가 .89로 나타났다.

지각한 진로장벽. 경력단절여성이 지각한 진로장벽은 손은령(2001)이 개발하고 이성식(2006)이 수정하고 축약한 척도를 사용하였다. 총 32문항으로 구성되어 있으며 응답자들은 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)의 척도로 응답할 수 있다. 차별, 다중역할로 인한 갈등, 직장생활에서 필요한 개인특성의 부족, 노동시장에 대한 준비 부족, 노동시장의 제약과 낮은 기대, 여성 취업에 대한 고정관념 등을 측정한다. 예시 문항으로는 “나의 직장 상사는 여성에 대한 편견을 갖고 있을 것이다”, “나는 직장생활을 하는 데 필요한 실제적인 경험이 부족하다” 등이 있다. 모든 문항의 응답 내용을 평균을 내어 총점을 산출하고, 점수가 높을수록 진로장벽을 높게 지각하는 것으로 해석한다. 본 연구에서의 내적 합치도는 .93으로 나타났다.

일-가족 중요도. Stevens, Puchtell, Ryu와 Mortimer(1992)가 사용한 문항을 사용하였다. 먼저 응답자들에게 “다음과 같은 사항이 귀하에게 얼마나 중요합니까”라는 질문을 제시하고, 네 가지 영역에 대해 5점 척도(1: 전혀 중요하지 않다 ~ 5: 매우 중요하다)로 응답할 수 있도록 하였다. 네 가지 영역은 “직업이나 진로”, “결혼, 배우자와의 관계”, “부모 되기, 자녀와의 관계”, “부모나 친척들과의 관계”였다. 본 연구에서 사용된 질문은 기존 문헌에

서 청소년과 성인을 대상으로 활용된 문항으로 개인이 일과 가족영역에 상대적으로 부여하는 중요도를 평정하기에 적절하다고 나타났다(Lee & Vondracek, 2014).

경제적 필요. Vinokur와 Caplan(1987)이 사용한 세 문항으로 구성된 척도를 사용하였다. 예시 문항으로는 “현재 가계수입으로 살아가기 어느 정도로 힘들니까?”가 있고, 각 문항에 대해 응답자는 1(전혀 힘들지 않음)부터 5(매우 힘들)점으로 응답 가능하였다. Vinokur와 Caplan(1987)의 연구에서 내적 합치도는 .85로 나타났고, 본 연구에서의 내적 합치도도 .85로 나타났다.

인구통계학적 변인. 막내 자녀의 연령은 3세 미만(준거 그룹), 3세 이상 7세 미만, 7세 이상의 세 그룹으로 분류하여 더미 변수로 코딩하였다. 여성 본인의 교육수준은 전문대 이하, 4년제 대학 졸업 이하 (준거 그룹), 그리고 대학원 재학과 그 이상의 세 그룹의 더미 변수로 코딩하였다. 경력 단절 기간은 개월 수로 코딩하였다.

3. 자료 분석

연구문제1은 재취업욕구 변인에 해당하는 일 동기, 자아실현욕구, 구직행동을 각각 종속 변수로 두고 회귀분석을 실시하였다. 인구통계학적 변인을 포함한 독립변수를 모형에 투입 후 각 독립변수의 영향력을 검증하였다. 연구문제2는 일과 가족의 중요도에 대한 문항 네 개를 이용하여 군집분석을 먼저 실시하였

다. 이때, 변수마다 평균과 표준편차가 달랐기 때문에 각 변수를 평균이 50이고 표준편차가 10인 T점수로 표준화하였다. 그런 다음, 연구 대상자들을 일과 가족에 대한 중요도가 동질적인 집단으로 분류하기 위해 Hair와 Black (2000)의 2단계 군집분석을 실시하였다. 즉, 먼저 Wards의 위계적 군집분석방법을 실시한 후, K-평균 군집분석을 실시하였다. 군집분석을 실시한 후에는 군집을 명목변수로 취급하고, 해당 변수를 독립변수로 하여 종속변수(즉, 일 동기, 자아실현욕구, 구직행동)에 차이가 있는지를 분산분석(Analysis of Variance; ANOVA)을 실시하였다. 자료의 분석은 SPSS 23을 이용하여 분석하였다.

III. 결과 및 해석

본 연구에 사용된 모든 변수의 기술통계와 상관관계수는 표 1에 제시하였다. 재취업욕구를 반영하는 종속변수라고 보았던 일 동기, 자아실현욕구, 구직행동은 서로 정적인 상관관계를 가지고 있었다. 그러나 상관관계수의 크기로 보아($r = .24 \sim .49$), 서로 상관은 있으나 각각 고유의 특성을 지닌 변인으로 볼 수 있다고 판단하였다. 경력단절기간이 길수록 자아실현욕구가 낮아지는 경향이 있었고($r = -.18, p < .01$), 유의미하지는 않았지만 일 동기나 구직행동과의 관계에 있어서도 관계의 방향성은 같았다. 일의 중요도와 가족의 중요도는 유의미한 상관이 없다고 나와($r = .05 \sim .13, p >$

표 1. 연구에 사용된 변수들의 기술통계와 변수들 간의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 일 동기											
2. 자아실현욕구	.49***										
3. 구직행동	.24**	.27***									
4. 경력단절기간(개월)	-.10	-.18*	-.02								
5. 구직효능감	.30***	.50***	.33***	-.29***							
6. 지각한 진로장벽	-.28***	-.26***	-.02	.14	-.44***						
7. 경제적필요	-.02	.06	.34***	-.01	.06	.11					
8. 중요도_직업/진로	.45***	.33***	.23**	-.06	.28***	-.10	.07				
9. 중요도_결혼, 배우자와 관계	-.10	.04	-.12	-.04	.12	-.06	-.09	.11			
10. 중요도_부모되기, 자녀와 관계	-.07	.03	-.09	-.10	-.08	.01	-.09	.05	.38***		
11. 중요도_부모나 친척과 관계	.03	.09	-.01	-.08	.20**	-.19*	.03	.13	.32***	.17*	
평균 (<i>M</i>)	3.29	3.68	2.22	46.15	3.17	3.04	3.25	4.15	4.81	4.94	3.97
표준편차 (<i>SD</i>)	0.58	0.57	0.89	31.58	0.72	0.53	0.79	0.78	0.48	0.24	0.89

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

.05), 일을 더 중시하는 사람이 반드시 가족에 대해서도 중시한다고 보기는 어려웠다. 그러나, 가족과 관련한 세 가지 문항, 즉, 배우자, 자녀, 부모 및 친척과의 관계는 서로 정적인 상관을 갖고 있어 가족 중에서 특정 관계에 대해 중시하는 사람은 다른 관계도 중요하다고 여기는 경향이 있었다.

왜도는 절대값 3을 기준으로, 첨도는 절대값 10을 기준으로 했을 때, “부모되기, 자녀와의 관계”변수는 왜도와 첨도가 심하여 회귀분석에 사용하기에 적절치 않았다. 로그변환(log transformation), 루트변환(square root transformation) 등 다양한 방법으로 자료의 변환(data transformation)을 시도하였으나 왜도가 수정되지 않았다. 표 1에서 보듯, 평균이 매우 높고 표준편차가 상대적으로 매우 작다. 원자료를 살펴본 결과, 응답 범위가 1에서 5임에도 불구하고 본 연구의 참여자들의 응답 범위는 4에서 5의 수준을 보여 대부분의 여성들에게 부모되기나 자녀와의 관계는 중요하거나 매우 중요하다는 것을 알 수 있었다. 이에, 본 연구의 참여자들인 경력단절여성들을 이해함에 있어 중요한 변수라는 점에서 연구에 반드시 포함시키고자 하였다. 가족과 관련한 세 가지 항목, 즉, 배우자, 자녀, 부모 및 친척과의 관계에 부여하는 중요도의 평균값을 이용하여 “가족 중요도”라는 이름으로 통합하였다. 그러나, 이후 군집분석에서는 네 가지 변수를 독립적으로 분석에 사용하였다. 이는 군집분석은 엄밀하게 말하면 모형을 검증하는 것이 아니라, 자료의 형태에 따라 유형을 분류하는 기술분석(descriptive analysis)에 해당하기 때문에 변수의 정상성 가정이 크게 중요하지 않기 때

문이다.

첫 번째 연구문제인 경력단절 여성의 재취업욕구에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시한 결과는 표 2에 제시하였다. 우선, 일 동기에 영향을 미치는 요인으로는 교육수준, 지각한 진로장벽, 일 중요도, 가족 중요도가 있었다. 전문대를 졸업하거나 그 이하의 교육을 이수한 여성들의 경우, 대학교를 조금이라도 다니거나 졸업한 여성들보다 일 동기가 낮았다($\beta = -.13, p < .05$). 반면, 대학원을 조금이라도 다녔거나 졸업한 여성들은 대학교만 다닌 여성들보다는 일 동기가 높았다($\beta = .17, p < .05$). 진로장벽을 많이 지각할수록 일에 대한 동기는 낮게 나타났다($\beta = -.25, p < .01$). 일에 대한 중요도는 높ی 평정할수록 일 동기가 높았지만($\beta = .41, p < .001$), 가족에 대한 중요도는 높이 평정할수록 일 동기가 낮아지는 것으로 나타났다($\beta = -.15, p < .05$).

자아실현 욕구를 종속변인으로 했을 때는 교육수준, 구직효능감, 일중요도가 주요하게 영향을 미치는 변인으로 드러났다. 전문대졸 이하의 교육수준을 지닌 여성들은 준거 그룹보다 자아실현 욕구가 낮은 경향이 있었다($\beta = -.16, p < .05$). 일 동기와 마찬가지로 일에 대한 중요도를 높게 평정할수록($\beta = .21, p < .01$) 자아실현에 대한 욕구가 높은 것으로 나타났다. 또한, 구직에 대한 효능감이 높을수록 자아실현 욕구도 높은 경향이 있었다($\beta = .38, p < .001$).

마지막으로, 실제로 구직을 얼마나 했는지를 보는 구직행동을 종속변수로 둔 모형에서는 구직효능감과 경제적 필요만이 유의미한

표 2. 경력단절여성의 재취업욕구에 영향*을 미치는 요인 ($N = 181$)

	일 동기		자아실현욕구		구직행동	
	B (S.E.)	Beta	B (S.E.)	Beta	B (S.E.)	Beta
상수	4.15 (0.24)***		3.97 (0.25)***		2.46 (0.56)***	
3세-7세 ¹	-0.07 (0.08)	-.06	0.06 (0.09)	.05	0.10 (0.14)	.05
7세이상 ¹	-0.26 (0.16)	-.10	0.03 (0.17)	.01	-0.12 (0.27)	-.03
전문대졸 이하 ²	-0.21 (0.10)	-.13*	-0.24 (0.10)	-.16*	-0.01 (0.16)	-.00
대학원 이상 ²	0.24 (0.09)	.17*	-0.02 (0.09)	-.01	0.12 (0.15)	.05
경력단절기간	0.00 (0.001)	.01	-0.001 (.001)	-.05	0.00 (0.002)	.07
구직효능감	0.08 (0.06)	.09	0.31 (.06)	.38***	0.41 (0.10)	.33***
지각한 진로장벽	-0.28 (0.08)	-.25**	-0.09 (0.08)	-.08	0.11 (0.13)	.06
일 중요도	0.31 (0.05)	.42***	0.16 (.05)	.22**	0.16 (0.08)	.14
가족 중요도	-0.25 (0.09)	-.18*	-0.06 (.09)	-.04	-0.25 (0.15)	-.12
경제적 필요	-0.01 (0.05)	-.01	0.02 (.05)	.03	0.33 (0.08)	.30***
수정된 R^2	.31		.27		.20	

1. 막내자녀의 연령이 3세 미만인 경우가 준거그룹임. 2. 대학졸업 이하가 준거그룹임.

* $p < .05$. ** $p < .01$ *** $p < .001$.

영향을 미치는 요인으로 나타났다. 구직효능감이 높을수록 구직행동을 더 많이 하는 경향이 있었고($\beta = .35$, $p < .001$), 경제적 필요가 강한 여성일수록 구직행동을 더 많이 한 것으로 나타났다($\beta = .28$, $p < .05$).

최초 연구를 설계할 당시에 포함하였던 가설은 아니지만, 회귀분석 결과를 살펴보는 과정에서 새로운 가설이 대두되어 사후 분석(post-hoc analysis)을 실시하였다. 사후분석을 위한 가설은, 교육이나 상담을 통해 개입이 가능한 변인(예: 일 중요도, 가족 중요도)이 상대적으로 변화하기 어려운 변인인 경력단절기간과 상호작용이 있는지를 살펴보았다. 연구문제 1을 위한 모형에서 추가적으로 3개 모형을

검증하였고, 각 모형은 일 중요도와 경력단절기간의 상호작용항과 가족 중요도와 경력단절기간의 상호작용항을 포함하였다. 분석 결과, 일 중요도와 경력단절기간의 상호작용이 일 동기에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(표 3). 상호작용을 그래프로 그려본 결과, 그림 1과 같았다.

그림 1에서 보듯이, 일 중요도가 높은 여성이나 낮은 여성이나 경력단절 기간이 길어질수록 일 동기가 낮아지는 경향이 있었다. 그러나 일 중요도가 높은 여성일수록 오히려 그 낙폭이 큰 것으로 나타났다.

두 번째 연구문제는 경력단절여성들이 일과 가족에 대해 부여하는 상대적 중요도에 따라

표 3. 경력단절기간과 일-가족 중요도의 상호작용이 재취업욕구에 미치는 효과 ($N = 181$)

	일 동기		자아실현욕구		구직행동	
	B (S.E.)	Beta	B (S.E.)	Beta	B (S.E.)	Beta
상수	4.08 (0.24)		3.90		1.85 (0.41)	
3세-7세 ¹	-0.10 (0.08)	-.08	0.05	.04	0.12 (0.14)	.06
7세이상 ¹	-0.26 (0.16)	-.11	.00	.00	-0.14 (0.27)	-.04
전문대졸 이하 ²	-0.21 (0.10)	-.13*	-0.23	-.15*	-0.01 (0.16)	.00
대학원 이상 ²	0.20 (0.09)	.14*	-0.02	-.02	0.15 (0.15)	.07
경력단절기간	0.00 (0.00)	.02	0.00	-.03	0.00 (0.00)	.07
구직효능감	0.09 (0.06)	.11	0.32	.39***	0.40 (0.10)	.33***
지각한 진로장벽	-0.25 (0.08)	-.23**	-0.06	-.06	0.10 (0.13)	.06
일 중요도	0.27 (0.05)	.36***	0.14	.20**	0.19 (0.08)	.16*
가족 중요도	-0.24 (0.09)	-.17**	-0.07	-.05	-0.28 (0.15)	-.13
경제적 필요	0.01 (0.05)	.01	0.03	.04	0.33 (0.08)	.29***
일 중요도*단절기간	-0.01 (0.00)	-.18**	0.00	-.06	0.00 (0.00)	.09
가족중요도*단절기간	0.00 (0.00)	.07	0.00	.12	0.00 (0.00)	.02
수정된 R^2	.33		.28		.20	

주 1. 막내자녀의 연령이 3세 미만인 경우가 준거그룹임. 2. 대학졸업 이하가 준거그룹임.

* $p < .05$. ** $p < .01$ *** $p < .001$.

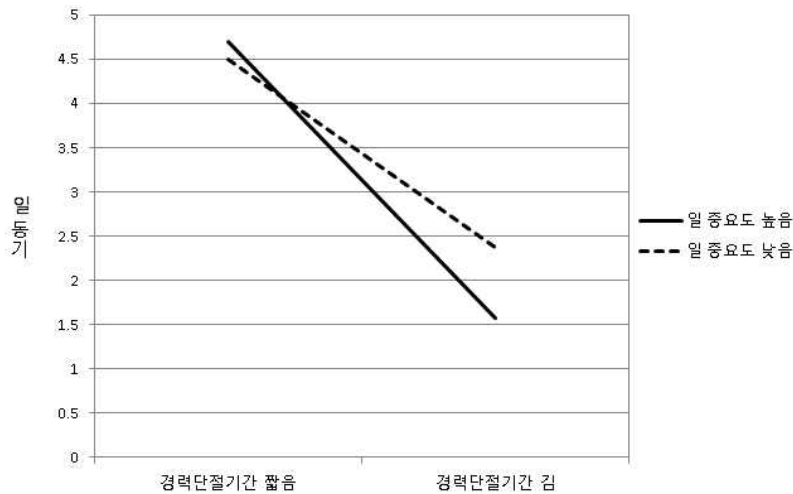


그림 1. 일 중요도와 경력단절기간의 상호작용이 일 동기에 미치는 영향

재취업욕구에 차이가 나타나는지를 알아보는 것이었다. 먼저, 집단 내 일-가족 중요도의 프로파일을 군집분석을 통해 분석한 결과는 표 4와 같았다. 유클리디안 거리를 이용한 Wards의 위계적 군집분석방법을 실시한 결과 군집의 수로 4개가 적합하다고 판단하였으며, 군집의 수를 4개로 결정한 후에는 비위계적 군집분석인 K-평균 군집분석을 실시하였다. 그러나, 이를 통해 드러난 군집이 이론적으로 설명이 어려워 근사치인 5개와 3개 군집으로 각각 다시 분석을 한 결과, 이론적으로 세 개 군집이 가장 부합하다고 판단하였고 이에 본 연구에서는 세 개 군집의 결과를 보고하였다. 집단의 유형을 이해하고 해석하고자 할 때는 두 가지 관점에서 해석할 필요가 있다. 먼저 특정 유형의 프로파일을 살펴볼 필요가 있다. 즉, 해당 유형의 사람들이 각 차원(변수)에 있어 상대적으로 어디에 점수를 더 많이 부여하거나 적게 부여하는지를 보는 것이다. 또 하나 살펴보아야 할 부분은, 다른 유형과의 점수 차이이다. 즉, 한 차원(변수)에서 다른 유형

의 사람들과는 얼마나 더 중시하거나 덜 중시하는지를 보는 것이다. 이와 같은 점을 종합적으로 고려하여 각 유형에 대해 이름을 붙였다.

우선 첫 번째로 경력단절여성 사이에서 많이 나타난 유형은 “가족 중심” 유형이었다. 이 유형을 보이는 경력단절여성들은 직업이나 진로보다는 가족(배우자/자녀/부모와의 관계)에 대해 상대적으로 더 중요하다고 보고하고 있었다. 또한, 가족구성원에 따라 중요도 차등을 크게 두지 않고 있었고, 주요한 가족관계에 대해서는 비슷한 수준으로 중요하다고 여기고 있었다. 다른 유형과 비교하여도 이 유형의 여성들은 직업이나 진로에 대해서는 중요도를 낮게 평정하였다. 두 번째로 많은 여성들이 보인 유형은 “일-가족 중심” 유형이다. 이 여성들은 일과 가족 모두에 대해 비교적 중요하다고 여기고 있었다. 유형 내 프로파일을 보면, 가족보다 일을 좀 더 중시하는 경향을 보였지만, 다른 유형의 여성들에 비해서 직업과 진로가 자신의 삶에서 중요하다고 평정하고

표 4. 경력단절여성들의 일-가족 중요도에 따른 유형 (N=181)

유형 (N)	유형 1 (n = 109)	유형 2 (n = 60)	유형 3 (n = 12)
상대적 중요도	가족 중심	일-가족 중심	일 중심
직업이나 진로	44.14	60.83	49.09
결혼, 배우자와의 관계	50.77	51.93	33.35
부모되기, 자녀와의 관계	52.54	52.54	14.27
부모나 친척들과의 관계	50.10	51.62	40.96

주. 프로파일 점수는 원점수를 표준화한 T점수임. 군집유형에 따라 경력단절기간(개월수), 자녀수, 본인연령, 최종학력에는 차이가 없었다. 단, 막내자녀의 연령에는 차이가 있었는데 일 중심 유형의 여성들의 막내자녀연령이 가족 중심 그리고 일-가족 중심인 여성들의 막내자녀연령보다 유의하게 높았다.

있었다는 점에서 일과 가족이 모두 중요한 유형이라고 판단하였다.

세 번째 유형은 “일 중심”유형이라 명명하였다. 이 집단은 다른 유형과 비교하여 직업과 진로에 대해서는 중간 정도 수준으로 중요하다고 여기고 있었고 나머지 가족과의 관계에 대해서는 덜 중요하게 여기고 있었다. 유형 내에서 각 영역의 중요도평정을 비교하면 직업이나 진로에 대해 가장 중요하게 여기고 있었기에 집단 간 차이와 집단 내 차이를 모두 고려하여 가족보다는 일이 중요한 유형이라고 명명하였다.

각 유형을 독립변수로 하여(명목변수) 종속변수인 일 동기, 자아실현욕구, 구직행동에 차이가 있는지를 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과는 표 5와 같았다. 분석 결과, 군집에 따라 일 동기, 자아실현욕구, 구직행동에 차이가 있음이 드러났다. 이에, Bonferroni교정을 이용한 사후분석을 실시한 결과는 다음과 같았다. 우선, 주된 차이는 일-가족 중심 유형과 가족 중심 유형 사이에서 나타났다. 일-가족 중심 유형은($M = 3.64$, $SD = 0.58$)은 가족 중심유형($M = 3.07$, $SD = 0.53$)보다 일 동기

가 높았다. 또한, 일 중심 유형의 사람들도($M = 3.49$, $SD = 0.45$) 가족 중심 유형의 사람들보다 일 동기가 유의미하게 높았다. 자아실현욕구 정도는 일-가족 중심 유형이($M = 3.90$, $SD = 0.59$) 가족 중심유형보다($M = 3.56$, $SD = 0.54$) 높았다. 구직행동은 사후분석에서는 유형 간에 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 경력단절여성들이 재취업을 하고자 함에 있어 개인심리적 요인이 어느 정도 영향력이 있는지 살펴보고자 하였다. 본 연구가 기존 문헌에 기여할 수 있는 바는 다음과 같다. 우선, 개인 동기적 관점에서 여성들의 재취업욕구를 살펴보았기 때문에 경력단절여성이 노동시장에 재진입할 수 있도록 개입할 때 참고할 수 있다. 기존 연구에서 밝혀진 다른 가족요인들(예를 들어, 배우자와의 돌봄행위나 가사분담)이나 환경적 요인(예: 조직 내 차별문화)을 변화시키기 위해서는 조직단위의

표 5. 일-가족 중요도 군집에 따른 재취업욕구 차이 분석

	일 동기 $M(SD)$	자아실현욕구 $M(SD)$	구직행동 $M(SD)$
가족 중심 ($n = 109$)	3.07 (0.53) ^{a,b}	3.56 (0.54) ^a	2.08 (0.86)
일-가족 중심 ($n = 60$)	3.64 (0.58) ^a	3.90 (0.59) ^a	2.40 (0.93)
일 중심 ($n = 12$)	3.49 (0.45) ^b	3.64 (0.53)	2.51 (0.84)
분산분석 결과	$R^2, 178) = 24.61^{***}$	$R^2, 178) = 7.22^*$	$R^2, 178) = 3.26^*$

주. 알파벳이 같은 유형 간에는 통계적으로 유의미한 차이가 있음.

* $p < .05$. *** $p < .001$.

협조와 전체 수준의 변화가 불가피하다. 그러나, 본 연구에서 밝혀진 중요한 심리적 요인인 구직효능감이나 지각한 진로장벽, 일과 가족에 부여하는 중요도 등은, 개인 단위의 미시적 요인으로, 교육이나 상담을 통해 개입할 수 있다. 즉, 스스로 자신의 효능감이나 중요도에 대해 점검해볼 수 있는 기회를 줄 수 있고, 필요한 경우에는 개인수준에서의 변화를 시도할 수 있다. 본 연구의 또 다른 기여점은, 일과 가족에 대한 상대적 중요도에 따라 경력단절 여성을 분류할 수 있고, 서로 다른 유형에 따라 재취업 욕구가 다를 수 있음을 밝힌 점이다.

본 논문의 연구 결과와 함의점은 다음과 같다.

첫째, 사회 인지적 변인인 효능감과 지각한 진로장벽은 경력단절여성의 재취업욕구를 예측하는 주요요인이다. 효능감은 높을수록, 진로장벽은 적게 지각할수록 재취업욕구와 동기가 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 진로효능감이 높을수록 경력계획이 명확하고 적응성도 높다고 나타난 선행연구(이수분, 이정희, 2017; 서경희 등, 2014; Kanfer et al., 2001), 그리고 진로장벽이 높을수록 목표에 대한 접근행동이 줄어든다는 선행연구결과와 맥을 같이 한다(김종운, 박성실, 2011; 이희정, 김금미, 2010; Lent et al., 1994). 재취업 의지가 있는 목표를 달성하기 위한 행동을 보이기 위해서는 자신의 능력과 자신을 둘러싼 상황에 대한 평가가 긍정적이어야 한다. 즉, 맥락적인 요인들이 자신을 지지하지 않는다고 인식할 때, 개인은 행동하지 않고 주저하게 된다(Ford, 1992). 따라서, 재취업을 원하는 경력단절여성

의 노동시장 진입 방해 요인을 제거하기 위해서는, 교육을 통한 구직효능감 강화, 주변인의 인식 변화를 통한 문화적 규범 개선과 더불어 사회적인 구조의 변화가 함께 이루어져야 한다.

둘째, 본 연구에서는 구직행동이 재취업욕구를 반영하는 행동이라고 보고 종속변인의 하나로 채택하여 자료를 분석하였는데, “하고 싶다”는 마음과 “한다”는 행동에는 어느 정도 간극이 있는 것으로 나타났다. 이 간극을 설명하는 가설은 몇 가지가 있을 수 있다. 우선, 욕구가 행동으로 이어지기까지 시간이 걸릴 수 있는데, 본 연구는 한 시점에 자료를 수집하여 연구를 진행하였기 때문에 욕구가 행동으로 드러나기까지의 시간 차이를 명확하게 드러내지 못하였다. 또 하나 생각해볼 수 있는 가설은 재취업에 대한 동기와 욕구가 구직행동으로 이어지기까지는 훨씬 더 복잡한 사고과정이 필요할 수도 있다는 것이다. 일을 하고 싶지만, 육아는 어떻게 할 것인지, 구직을 하려고 해도 시장에 자신에게 적합한 직업 기회가 존재하는지 등 다양한 요인이 개입되어 있을 수 있다. 본 연구에서는 개인의 재취업욕구에 초점을 맞추다 보니 가족 안에서의 육아나 가사의 분담 정도, 자신의 기술을 활용할 수 있는 직업의 수요정도와 같은 다양한 맥락적 요인들은 다소 간과한 점이 있다. 향후 연구를 통해 가족요인이나 사회경제적 요인 등의 맥락적 요인이 경력단절여성들의 재취업 의사결정에 어떻게 복합적으로 영향을 미치는지 살펴볼 수 있다면 좋을 것이다.

셋째, 경력단절여성은 하나의 동질적인 집단으로 보기 어렵다(국미애, 2018). 경력단절여

성이라 할 지라도 교육수준이나 경력이 달랐고 일과 가족에 부여하는 중요도도 달랐다(김언희, 김병석, 2017; Cinamon & Rich, 2002a, 2002b; Friedman & Weissbrod, 2005). 물론, 개인이 중요하다고 생각하는 삶의 영역이 순수히 개인 안에서 형성된 것인지, 혹은 사회적으로 형성된 규범이 내재화된 것인지는 엄밀하게 가르는 어렵다. 그럼에도 불구하고, 경력단절여성들이 모두 똑같지 않고 일과 가족에 대해 스스로 부여하는 중요도가 다르다는 점은 경력단절여성을 위한 정책 입안과 교육 프로그램 개발시 혹은 조직에서 인재를 채용할 시에 고려해야 할 요소이다. ‘경력단절여성은 이리이러할 것이다’와 같은 동질적 집단을 가정한 전제의 정책 입안보다 각 개인의 상황과 동기 수준을 고려한 재취업 교육 서비스나 일자리 제공이 이루어져야 한다.

넷째, 경력단절기간과 일 중요도가 일 동기에 미치는 상호작용 효과를 보았을 때, 경력단절기간이 너무 길어져 재취업 욕구가 사라지기 전에 개입하는 것이 좋다. 본 연구의 사후 분석 결과는 일에 대한 중요도가 높은 여성들의 경우 경력단절기간이 길어질수록 일 동기가 빠르게 하강하는 것을 보여준다. 이는 재취업 욕구가 높았던 경력단절여성들의 경우, 경력단절기간이 길어질수록 본인의 재취업 가능성이 떨어진다고 인식하여, 사기와 재취업 욕구가 급격히 저하되기 때문으로 해석된다. 인재를 채용하는 조직 입장에서 일 열심히 하고 잘하고 싶어 하는 사람을 채용하는 것이 유리하다. 일에 대해 높은 중요도를 부여하는 경력단절 여성의 경우, 시간이 지날수록 일 동기가 타 집단보다 더 크게 떨어지기

때문에 개인의 우울감 상승 혹은 조직에서 가장 일 동기 요인이 높은 구직자의 채용 가능성 하락 등과 같이 개인적, 사회적 차원에서 부정적 효과가 예상된다. 따라서, 정부 및 경력단절여성 채용가망 조직은 경력단절 기간이 길어지지 않도록 개입하고, 재취업 우선 타겟 대상으로 일 동기 욕구가 높은 경력단절 여성을 고려하는 것이 필요하다.

다섯째, 일과 가족의 중요도를 중심으로 경력단절여성을 유형화하여 살펴본 결과, 세 가지 유형을 발견하였다. 가족을 일보다 더 중시하는 유형, 가족과 일을 모두 중시하는 유형, 그리고 일을 가족보다 더 중시하는 유형이 그것이었다. 본 연구에서는 가족 중심 유형○의 여성이 가장 많은 것으로 나타났는데 이는 외국에서 이루어진 유사연구와 비교할만하다. 먼저 미국(Friedman & Greenhaus, 2000)과 이스라엘에서(Cinamon & Rich, 2002a, 2002b) 진행된 연구에서는 세 가지 유형 중에 가족 중심, 일-가족 중심, 일 중심 순서로 사람이 많았다. 반면, 캐나다인을 대상으로 한 연구에서는(Fournier, Lachance, & Bujold, 2009) 일-가족 중심 유형의 사람이 가장 많았고, 그 다음으로 일 중심, 가족 중심 유형순으로 많았다. 문화적 차이도 있을 수 있으나, 자세히 살펴본 결과 가족 중심유형이 많이 나온 연구는 연구 대상의 교육수준이 좀 더 높은 경향이 있었고, 일-가족 중심유형이 가장 많게 나온 연구는 비교적 대표성 있는 표본이라고 주장하는 경우였다. 이를 통해 분석했을 때, 본 연구에서 가족 중심유형이 가장 많은 이유는, 연구대상의 교육수준이 다소 높아서였을 수 있다고 추론해볼 수 있다.

또한, 일이나 가족이 자신에게 얼마나 중요한지는 현재 자신의 상황에서도 영향을 받는다. 본 연구는 현재 경력이 단절된 상태의 여성만을 대상으로 했기 때문에 대부분의 여성들이 일보다는 가족에 시간과 에너지를 많이 투입하고 있을 것이다. 그렇기 때문에 현재 자신에게 ‘일이 중요하다’고 말하는 사람은 상대적으로 적게 나타났을 것이라 본다. 이와 같은 해석은 각 유형별 인구통계학적 특성의 차이를 비교한 것에서도 약간 뒷받침된다. 사후 분석 결과, 군집유형별로 경력단절기간이나 자녀수, 본인연령, 최종학력에는 차이가 없었다. 하지만, 막내자녀의 연령에는 차이가 있었는데 일 중심 유형의 여성들의 막내자녀연령이 가족 중심 그리고 일-가족 중심인 여성들의 막내자녀연령보다 유의하게 높았다. 이는 돌봄행위의 강도가 어느 정도 경감될 때쯤 일에 대한 중요도가 높아지는 것으로 유추해볼 수 있다. 일 중심 유형의 ‘부모되기, 자녀와의 관계’점수가 낮게 나타난 것도, 이들이 자녀와의 관계를 중요하게 생각하지 않았다고 보다 자녀보다 일이 “상대적으로” 중요해졌거나(즉, 자녀가 어느 정도 자랐기 때문에), 다른 사람들과 비교했을 때 자녀와의 관계가 “상대적으로” 중요하지 않았다고 해석해야 맞을 것이다.

본 연구는 다음과 같은 제한점이 있었음을 감안하고 결과에 대한 해석을 하는 것이 좋겠다. 또한, 향후 연구에서는 본 연구의 제한점을 보완하는 방향으로 연구를 진행하는 것을 권한다. 첫째, 재취업욕구를 본 것이지 실제 재취업 여부를 살펴본 것은 아니다. 즉, 취업하고자 하는 동기나 욕구에 영향을 미치는 요

인을 본 것일 뿐, 실제 노동시장 재진입에 도움이 된 요인을 살펴본 것은 아니다. 본 연구에서 대상이 되었던 집단을 대상으로 추적조사를 하여 1년 후나 2년 후 실제로 재취업에 성공한 사람들이 있을 경우, 재취업 성공 요인이 무엇인지 탐색할 수 있다면 이상적일 것이다. 둘째, 본 연구에서는 비교적 미시적인 요인(특히, 개인에게 중요한 삶의 영역)에 초점을 맞추었다. 좀 더 거시적인 맥락, 예를 들어, 전 직장 혹은 조직에서의 경험과 같은 조직맥락적 특성이라든지 국가 정책의 활용 여부 등에 대해서는 다루지 않았다. 개인의 진로와 관련한 의사결정이 맥락과의 상호작용에 의한 산물이기 때문에 여러 측면의 맥락적 요인이 작용할 수 있다. 본 연구에서는 맥락요인 중에서는 가족요인 정도를 살펴보았는데, 그 이유는 인간의 발달에서 가장 영향을 많이 미치는 미시체계(microsystem; Bronfenbrenner & Morris, 2006)이며 특히나 경력단절 현상과 관련해서는 가족의 중요성을 무시할 수 없기 때문이다. 추후 연구에서는 직전 직장의 경험(예: 상사가 어느 정도 이해해주는지, 유연근무제 등; 장서영, 2008)이 재취업욕구에 얼마나 영향을 미치는지 살펴볼 수 있을 것이다. 셋째, 연구방법에서의 제한점도 있다. 우선, 본 연구의 표본크기는 크지 않았으며 표본이 편의표집에 의해 구성되었다. 따라서, 본 연구에서 나타난 결과가 편향되었을 수 있는 가능성을 배제할 수 없다. 또한, 자료수집이 한 시점에 이루어졌고 회귀분석으로 자료를 분석했기 때문에 변인간의 관계는 상관관계를 나타낼 뿐이고 인과관계나 선후관계를 나타내는 것은 아니다. 그러므로 결과 해석상에서 주의

를 요한다.

몇 가지 제한점을 갖고 있지만, 본 연구는, 생애주기상 비슷한 시기에 경력단절을 경험한 여성들이라 할지라도 재취업욕구의 정도나 일과 가족에 부여하는 중요도에 차이가 있어 동일한 잣대로 설명할 수 없음을 밝혔다. 이를 통해 경력단절여성의 개인심리적 특성에 따라, 정부와 기업의 정책적 개입과 접근이 달라져야 한다는 시사점을 도출했다. 즉, 재취업욕구가 높은 여성들에게 우선적으로 일자리를 찾을 수 있는 지원 체제를 만들어주는 것이 더 효과적인 개입일 수 있다. 자신의 성별이나 장애여부, 출신 등과 상관없이 일할 수 있는 자유와 권리가 모든 인간에게 주어져야 한다고 보고 그런 차원에서 재취업을 희망하는 경력단절여성이 일할 수 있는 사회기반을 만드는 것은 우리 모두의 숙제이다.

참고문헌

국미애 (2018). 경력단절여성, 왜 직장을 그만두는가? 여성학연구, 28(1), 251-282.

권희경 (2010). 경력단절 기혼 여성의 재취업 욕구 관련요인. 한국가정관리학회지, 28(1), 87-98.

김경아 (2017). 여성의 경력단절 원인 및 재취업 방안 연구. 한국시민윤리학회보, 29(2), 93-113.

김미숙 (2017). 경력단절여성의 재진입 장벽과 극복. 지역사회, 76(봄), 92-96.

김민지 (2012). 생활무용 참여 여성의 기본심리 욕구에 따른 몰입경험이 자아실현에 미치는

영향. 단국대학교 교육대학원 석사학위논문.

김선화 (2009). 부산지역 경력단절 여성의 취업욕구에 관한 연구. 여성연구논집, 21, 95-131.

김언희, 김병석 (2017). 경력단절 여성의 역할 지향성에 따른 직업가치 인식과 진로준비 행동의 차이: 학력차이를 중심으로. 학습자중심교과교육연구, 17(11), 173-193.

김종운, 박성실 (2011). 대학생의 정서지능, 진로장벽, 진로결정 자기효능감이 진로결정에 미치는 영향. 진로교육연구, 24(4), 209-229.

남순현 (2015). 여성노인의 일과 여가 경험에 대한 생애사 연구. 인간발달연구, 22(2), 1-27.

민현주 (2011). 여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석. 한국인구학, 34(1), 53-72.

서경희, 곽원준, 심지현 (2014). 경력단절여성의 진로결정 자기효능감이 진로적응성에 미치는 영향-사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 취업진로연구, 5(4), 57-88.

손은령 (2001). 여대생이 지각한 진로장벽. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

손정민 (2017). 경력단절 여성의 재취업 욕구 궤적과 예측요인. 사회보장연구, 33(1), 33-55.

신연하, 이동명 (2017). 경력단절여성의 개인특성에 따른 재취업욕구 차이 분석. 한국콘텐츠학회 논문지, 17(9), 310-323.

오은진 (2017). 여성 경력단절 실태와 정책 과제. 지역사회, 76(봄), 83-86.

이교영 (2005). 청년실업자의 구직행동에 영향을

- 미치는 요인에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이혜림 (2013). 여성 경력단절에 따른 소득손실 크다. LG Business Insight, LG경제연구원 보고서.
- 이성식 (2006). 여대생이 인식한 진로장벽과 진로결정 자기효능감 및 진로결정수준의 인과모형. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이수분, 이정희 (2017). 경력단절 여성의 진로결정 자기효능감과 경력계획의 관계에서 결과기대의 매개효과. 직업교육연구, 36(2), 1-17.
- 이희정, 김금미 (2010). 경력단절여성의 진로장벽지각이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로결정 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 상담학연구, 11(2), 623-640.
- 장서영 (2008). 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구. 여성연구, 74(1), 79-104.
- 전혜진 (2016). 경력단절의 미시적 요인 분석. 한국인구학, 39(3), 107-137.
- 최민정 (2017). 경력단절 여성베이비부머의 노동시장 복귀에 관한 분석. 사회복지정책, 44(1), 105-133.
- 통계청 여성가족부 (2017. 6. 26). 2017 통계로 보는 여성의 삶. 보도자료.
- 하애란 (2010). 여성고용지원을 위한 노동법적 과제: 여성의 경력단절 요인과 재취업욕구를 중심으로. 노동법논총, 19, 471-508.
- 황선환, 서희진 (2009). 진지한 여가 척도의 타당도 및 신뢰도 검증. 한국체육학회지, 48(3), 387-396.
- Becker, P. E., & Moen, P. (1999). Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. *Journal of Marriage and the Family*, 61(4), 995-1007.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59(2), 288-312.
- Bronfenbrenner, U., & Morris, P. A. (2006). The bioecological model of human development. In W. Damon & R. M. Lerner (Series Eds.) & R. M. Lerner (Vol. Ed.), *Handbook of child psychology: Vol. 1. Theoretical models of human Development* (6th ed., pp. 793-828). New York, NY: Wiley.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002a). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47(11-12), 531-541.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002b). Profiles of attribution of importance of life roles and their implication for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212-220.
- Duncan, O. D. (1969). Contingencies in constructing causal models. *Sociological Methodology*, 1, 74-112.
- Ford, M. E. (1992). *Motivating humans: Goals, emotions, and personal agency beliefs*. Newbury Park, CA: Sage.
- Fournier, G., Lachance, L., & Bujold, C. (2009). Nonstandard career paths and profiles of commitment to life roles: A complex relation. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 321-331.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work*

- and Family - Allies or Enemies?* New York, NY: Oxford University Press.
- Friedland, D. S., & Price, R. H. (2003). Underemployment: Consequences for the health and well-being of workers. *American journal of community psychology*, 32(1-2), 33-45.
- Friedman, S. R., & Weissbrod, C. S. (2005). Work and family commitment and decision-making status among emerging adults. *Sex Roles*, 53(5-6), 317-325.
- Gould, J., Moore, D., McGuire, F., & Stebbins, R. A. (2008). Development of the Serious Leisure Inventory and Measure. *Journal of Leisure Research*, 40(1), 47-68.
- Hair, J. H. Jr., & Black, W. C. (2000). Cluster analysis. In Grimm, L. G, and Yarnold, P. R. (Ed.), *Reading and Understanding More Multivariate Statistics. American Psychological Association* (pp.147-205). Washington DC: American Psychological Association.
- Hakim, C. (2003). A new approach to explaining fertility patterns: Preference theory. *Population and Development Review*, 29(3), 349-374.
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(3), 279-294.
- Hegewisch, A., Liepmann, H., Hayes, J., & Hartmann, H. (2010). *Separate and not equal? Gender segregation in the labor market and the gender wage gap*. Institute for Women's Policy Research Briefing Paper IWPR C377 (www.iwpr.org).
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43(2), 144-150.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855.
- Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay off. *Personnel Psychology*, 38(4), 835-847.
- Lee, B., & Vondracek, F. W. (2014). Teenage goals and self-efficacy beliefs as precursors of adult career and family outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 228-237.
- Lent, R. W., Brown, S. T., & Hackett, G. (1994). Monograph Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic interest. Choice and Performance, *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Luzzo, D. A., & McWhirter, E. H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling and Development*, 79(1), 61-67.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53-76.
- Moen, P., Robison, J., & Fields, V. (1994). Women's work and caregiving roles: A life-

- course approach. *Journal of Gerontology*, 49(4), 5176-5186.
- OECD (2018), "Labour Market Statistics: Labour force statistics by sex and age: indicators", OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <https://doi.org/10.1787/data-00310-en> (accessed on 29 August 2018).
- Raymo, J. M., & Lim, S. J. (2011). A new look at married women's labor force transitions in Japan. *Social Science Research*, 40(2), 460-472.
- Stevens, C. J., Puchtell, L. A., Ryu, S., & Mortimer, J. T. (1992). Adolescent work and boys' and girls' orientations to the future. *Sociological Quarterly*, 33(2), 153-169.
- Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17(12), 1007-1024.
- Vinokur, A. D., Price, R. H., & Caplan, R. D. (1991). From field experiments to program implementation: Assessing the potential outcomes of an experimental intervention program for unemployed persons. *American Journal of Community Psychology*, 19(4), 543-562.
- 1 차원고접수 : 2019. 01. 07.
수정원고접수 : 2019. 02. 25.
최종게재결정 : 2019. 03. 18.

Factors Associated with Career-disrupted Women's Re-employment Motivation

Lee, Bora¹⁾

Song, Sujin²⁾

Jee, Sooin¹⁾

Kang, Jeonghoon³⁾

¹⁾Dept. of Education, Korea University

²⁾College of Global Business, Korea University

³⁾Dept. of Corporate Management, Korea University

Many South Korean women experience a disruption in their career development when it intersects with their family life course. However, many are motivated to return to work after some time. The current study examines factors that are associated with career-disrupted women's re-employment motivation. We used work motivation, need for self-realization, and job search behavior as outcome variables and we examined psychological, family, and demographic variables as predictors. A sample of 181 women, whose average age was 34.4 years and who identified themselves as career-disrupted, were chosen for the study. We collected information from self-reports and applied regression analysis. The results revealed that self-efficacy beliefs, perceived barriers, economic need, and work importance were major predictors. Also, three groups emerged from the cluster analysis in terms of one's work and family importance, and there were differences in re-employment motivation by group membership. We discussed some theoretical and practical implications based on our study findings.

Keywords: career-disrupted women, work-family importance, career development, life-course