

# 경력단절 여성의 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로행동 분석

박 성 미<sup>†</sup>  
(동서대학교)

## Analysis of Career Behaviors on the Women's Second Labor Market Transition

Sung-Mi PARK<sup>†</sup>  
(Dongseo University)

### Abstract

The purpose of this study was to analyze career behaviors(job exploration, job hunting) of the need mode in the women's second labor market transition. To obtain this objective 501 women, who quitted their job in 780 women randomly sampling completed questionnaire. To analyze data,  $\chi^2$ , ANOVA were executed. Research results were explained, there were no difference career behaviors, experience of career counseling, experience of career education, aspiration of career behaviors by the need mode in the women's second labor market transition. But, there were difference motivation of labor market entry, career barriers, preference of occupations, level of job competence of career behaviors by the need mode in the women's second labor market transition. The implications of the results on women's second labor market transition of developing career education and counseling programs were discussed and finally suggestions for further study were made.

*Key Words : Woman, Labor market, Job exploration, Job hunting*

### I. 서론

최근 여성의 인적자원 활용은 국가의 경쟁력을 강화시키고, 여성의 삶의 질을 향상시키는 측면에서 그 중요성이 부각되고 있다. 이는 전통적인 여성의 성역할로 인한 경력단절을 축소함과 아울러 경력단절 여성이 노동시장에 재진입하더라도 적재적소에 여성의 인적자원을 탄력적으로 활용하려는 사회적 요구에 의해 비롯된 것이다(곽선

화, 2005; 박수미, 2003; 진미석, 2004).

이러한 사회적 요구는 경력단절 여성의 재취업을 촉진하는 국가적 단위의 구체적인 지원으로 현실화되고 있으며, 이와 관련된 사업 및 연구도 활발히 진행되고 있다. 더 나아가 여성들의 일자리 창출에 대한 요구조사를 토대로 여성 특화직종의 개발이 지속적으로 이루어지고 있다. 그로 인해 경력단절 여성의 재취업은 점차 증가 추세를 보이고 있다(노동부, 2006).

<sup>†</sup> Corresponding author : 051-320-1866, psm1994@dongseo.ac.kr

\* 이 연구는 2009년도 동서대학교 학술연구조성비 지원에 의하여 수행되었음.

그러나 일각에서는 경력단절 여성의 재취업에 대한 양적 증가와는 대조적으로 질적인 증가는 답보 상태라고 지적한다(김영옥, 2006; 박성미, 2008; 안재희, 2005).

이는 경력단절 여성의 재취업률을 증가시키기 위한 일련의 방안들이 이들의 진로문화를 충분히 고려하지 않은 채 문제중심적이고 단편적인 개입의 측면을 보이고 있기 때문이다(박수미, 2003).

경력단절 여성과 관련된 연구들(임선희, 전혜영, 2004; Colaner & Warner, 2005)을 살펴보면, 경력단절 여성은 재취업과 관련하여 남성보다 불리한 입장에 놓여 있는 듯 하다. 이는 성역할 사회화에 의한 1차 성별 분업 현상에서 비롯되었다고 볼 수 있다(박중운, 2009; Ferry, Fouad & Smith, 2000; Miller & Hayward, 2006). 즉, 전통적으로 남성은 공적인 영역에서 사용가치를 생산하는 임금노동의 역할을 담당하는 반면에, 여성은 사적인 영역에서 교환가치를 생산하는 가사노동의 역할을 담당하는 것으로 오랫동안 구분되어 왔다. 이러한 1차 성별 분업 현상은 여성으로 하여금 결혼 후 가정과 직장의 양립에 대한 역할갈등을 예측시켜(Kaufman, 2005) 노동시장에 진입하려는 그 출발점에서부터 장애로 지각하도록 하는 것이다(손은령, 2002).

뿐만 아니라 1차 성별 분업으로 인한 역할갈등은 이미 임금노동의 역할을 더 이상 수행하기 힘든 제1차 경력단절을 야기시켰다(박수미, 2003; Kaufman, 2005; Swanson & Woitke, 1997).

이러한 1차 성별 분업에 의해 여성들에게만 부과된 임금노동과 가사노동의 역할 부담은 경력단절 여성으로 하여금 심리적으로도 위축시켜, 남성과 동등한 조건임에도 불구하고 취업포부나 취업전략에 있어서 소극적인 측면을 보인다(안재희, 2005; 이상희, 2005; Halpern, 2000; Brown, Garavalia, Fritts, & Olson, 2006). 그로 인해 경력단절 여성의 보유 업무능력에 기인한 재취업을 시도하지 못하고 저임금의 하향식 취업을 고려하게 되는 것이다.

이상과 같은 연구결과들을 살펴볼 때, 경력단절 여성의 진로문화는 남성에게 비해 더 복잡하고 독특한 특징을 지니고 있다. 결과적으로 재취업과 관련된 소극성은 야기될 수 밖에 없는 현상이며, 이는 경력단절 여성의 개별적 문제이기 보다는 사회구조적 문제와 연결되어 있음을 알 수 있다(Colaner & Warner, 2005; Mendez & Crawford, 2002).

이에 경력단절 여성의 노동시장 재진입 활성화 방안으로서 육아휴직제도, 보육시설확충 등 제도적 지원을 하기도 한다. 이러한 제도적 지원은 향후 경력단절 여성의 질적인 재취업률을 향상시키는데 크게 기여할 것이라 생각된다.

그러나 여성들의 질적인 재취업률을 증가시키기 위해서는 더 적극적으로 여성의 실제적 삶과 경험에 근거한, 이들의 진로문화가 반영된 재취업 활성화가 필요하다(이정표, 1996; Lent, 2005). 이는 여성이 처해 있는 사회구조적으로 불리한 조건이나 상황을 타개해 나가면서, 적극적으로 여성의 자아실현을 도모하는 방식으로서의 재취업을 지원해야 함을 의미한다. 즉 가사와 육아 역할을 수행해야 하는 이들의 삶을 도외시하기보다 긍정적으로 고려해야 할 것이다(김영옥, 2006; 곽선화, 2007; Lindholm, 2004).

지금까지 경력단절 여성의 재취업포부 혹은 준비에 있어 소극성, 저임금의 하향식 취업 측면을 남성위주의 재취업 모형에 근거하여 비판하는 관점이 지배적이었다(Lent & Brown, 2001; Swanson & Woitke, 1997). 그러나 이러한 비판적 관점은 사회구조적으로 성역할 분업화에서 크게 벗어날 수 없는 여성들에게는 현실과 동떨어진 비판이 아닐 수 없다.

이는 경력단절 여성으로 하여금 생애역할 속에 자신의 진로문제를 해결할 수 있는 새로운 대안이 마련되어야 하며, 이를 위하여 경력단절 여성의 노동시장 재진입과 관련된 욕구를 더욱 면밀히 검토해야 할 필요성을 시사해주고 있다.

한편, 경력단절 여성을 위한 재취업 프로그램

이 다양하게 제공되고 있으나 실제로 이들의 재취업에 대한 욕구를 면밀히 탐색하고, 이를 토대로 한 재취업 프로그램은 찾아보기 힘들다. 물론 경력단절 여성의 욕구를 탐색하는 사례연구들(박수미, 2003; 조윤영, 2006)이 부분적으로 있으나 재취업을 위한 탐색행동과 구직행동을 과정적 측면에서 그 구체적인 특성을 밝히지 못하고 있는 실정이다. 이에 지금까지 제공된 일련의 경력단절 여성을 위한 재취업 프로그램은 질적인 재취업으로 연결되지 못하고, 진로인식을 전환하려는 일차적인 수준에 머무는 한계를 보이고 있다(민무숙, 2002; 양인숙, 2006; 이정택, 2005).

이에 본 연구에서는 경력단절 여성의 재취업 욕구에 따른 차별적 접근의 노동시장 재진입 프로그램이 구안되어야 한다는 전제 하에, 이를 위한 기초자료를 확보하는 목적으로 경력단절 여성의 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로행동을 과정적 맥락에서 분석하고자 한다.

## II. 분석의 틀

본 연구에서는 경력단절 여성의 노동시장 재진입을 위한 진로행동을 과정적으로 분석하기 위하여 노동시장 재진입을 위한 탐색행동과 노동시장 재진입을 위해 구체적으로 시도하는 구직행동의 구체적인 현상을 차례로 고찰하고자 한다.

### 1. 노동시장 재진입을 위한 탐색행동

경력단절 여성이 노동시장 재진입을 위한 탐색행동을 살펴보면, 대개 경력단절 여성은 육아와 이중역할에 의한 경력단절 경험이 있으며 이런 경우 노동시장의 재진입을 위해 일반적으로 취업을 고려하는 것으로 나타나고 있다(노동부, 2006). 물론 창업을 준비하는 경우도 없잖아 있지만 그 비율이 그다지 높지 않으며, 더욱이 경력단절 여성들 중 일부는 취업과 창업 중 무엇을 할 것인지에 대한 현실적인 검토 없이 막연히 노동시장

의 재진입을 희망하고 있는 것으로 나타나고 있다(김영옥, 2006). 이는 경력단절이 주로 역할갈등에 기인하므로 제1차 경력단절을 초래한 경우, 역할갈등에 대한 심리적 부담이 노동시장의 재진입에 대한 막연한 욕구 수준만을 상승시키고 있는 것이다(Ferry et al., 2000).

또한 경력단절 여성이 노동시장에 재진입하려는 동기는 대개의 경우 경력력 확보, 자신의 능력개발, 사회적 활동 등이 주된 이유로 알려지고 있다(박수미, 2003). 이는 여성들이 경제활동에 참가하고자 하는 이유가 경제적인 이유뿐만 아니라 자신의 능력개발 등 자아실현의 계기로 삼고자 하는 내적인 욕구가 반영된 것임을 알 수 있다.

반면에 앞에서 살펴본 바와 같이 노동시장 재진입에 대한 욕구수준이 높다 하더라도 이를 위한 구체적인 행동실천은 미흡한 것으로 알려지고 있다(최강식, 정진화, 1997). 이는 결혼, 출산 및 육아 등은 여성의 생애과정에서 겪는 중요한 생애사건이다. 이러한 과정에서 불가피하게 겪는 경력의 공백 기간이 여성들로 하여금 급속하게 변화하는 사회환경에 맞닥추고 그 속에서 경쟁해야 한다는 상황이 적지 않은 부담으로 작용하고 있는 것이다. 이로 인해 보다 적극적이고 능동적인 준비나 탐색으로 실천하지 못한 채 망설이고 있는 것이다(Miller & Hayward, 2006).

또한 경력단절 여성이 노동시장의 재진입을 위해 고려하는 직업분야는 과거 경력을 고려하여 노동시장 재진입을 희망하는 경우와 노동시장 재진입의 성공가능성을 더욱 높이기 위하여 자원봉사 영역, 육아 및 가사 관련 영역, 유망한 산업영역으로의 재진입을 고려하는 등, 노동시장의 재진입을 위한 연구결과는 각각 다양한 결과를 제시하고 있다(신혜자, 정숙현, 박성미, 2007; 박성미, 황주혜, 2008). 이는 행동적 실천이 아닌 지각수준임을 고려해 볼 때 노동시장의 재진입을 위한 구체적인 형태, 즉 취업이나 창업이냐에 따라 직업선택 분야는 차이가 있을 것으로 보인다.

그리고 경력단절 여성들이 취업이나 창업을 하는 데 있어 지각하는 대표적인 진로장애는 육아 및 가사 부담, 나이 제한, 일자리 부족 등으로 경력단절 여성이 노동시장 재진입에 성공하지 못한 주된 요인과 정적인 관계가 있는 것으로 나타나고 있다(Harmon, 1977; Miller & Hayward, 2006). 이는 여성들에게 있어 직장생활의 가장 큰 걸림돌은 육아와 가사부담임을 재확인할 수 있다. 그러나 육아와 가사부담에서 벗어난 연령대의 경우는 나이 제한이라는 또 다른 진로장애를 경험하고 있다(박성미, 황주혜, 2008). 전반적으로 볼 때 경력단절 여성은 노동시장 재진입과 관련하여 다양한 진로장애를 실질적으로 느끼고 있음을 알 수 있다.

## 2. 노동시장 재진입을 위한 구직행동

경력단절 여성이 노동시장 재진입을 위해 구체적으로 시도하는 구직행동을 살펴보면, 대개 경력단절 여성은 노동시장 재진입시 취업이든 창업이든 장기근속을 희망하는 것으로 나타나고 있다(노동부, 2006). 예를 들면, 능력이 허락할 때까지, 직업적 성취를 할 때 까지, 퇴직할 때 까지 등 높은 직업포부를 보이고 있다. 이는 노동시장으로 재진입하기만 한다면, 보다 안정된 직업 상황에서 지속적으로 근무하고 싶은 심리적 욕구를 반영한 듯 하다. 그러나 이러한 전망은 현실적 검토에 기인하기 보다는 막연한 측면이 없지 않다.

이는 경력단절 여성이 장기근속을 선호하더라도 취업이나 창업을 위해 요구되는 직업상담과 직업교육에는 적극적으로 참여하지 않는 현상에서 짐작해 볼 수 있다.

실제로 경력단절 여성의 노동시장 재진입을 위한 일련의 프로그램들은 주로 평생교육기관, 복지관, 여성회관, 문화센터, 인력개발원 등에서 이루어지고 있다. 이상의 직업교육 및 훈련 기관에서 경력단절 여성의 취업 혹은 창업을 촉진하는 경우가 대부분이라는 점을 감안한다면, 직업교육

프로그램의 참여는 노동시장 재진입의 가능성을 증가시킬 수 있다고 본다(Mendez & Crawford, 2002).

그럼에도 불구하고 일련의 구직행동에 있어 경력단절 여성이 소극적인 태도를 보이는 것은 '결혼'이라는 변인을 중심으로 발생한 진로갈등이 경력단절 이후에도 여전히 해소되지 않고 있다. 결과적으로 소극적인 취업준비와 여성 다수의 전통적 직업을 고려할 수밖에 없는 상황에서 경력단절 여성의 노동시장으로의 재진입 성공률을 전반적으로 감소시키는 현상으로 이어지고 있다(안재희, 2005; 이상희, 2005; Brown *et al.*, 2006; Lent & Brown, 2001).

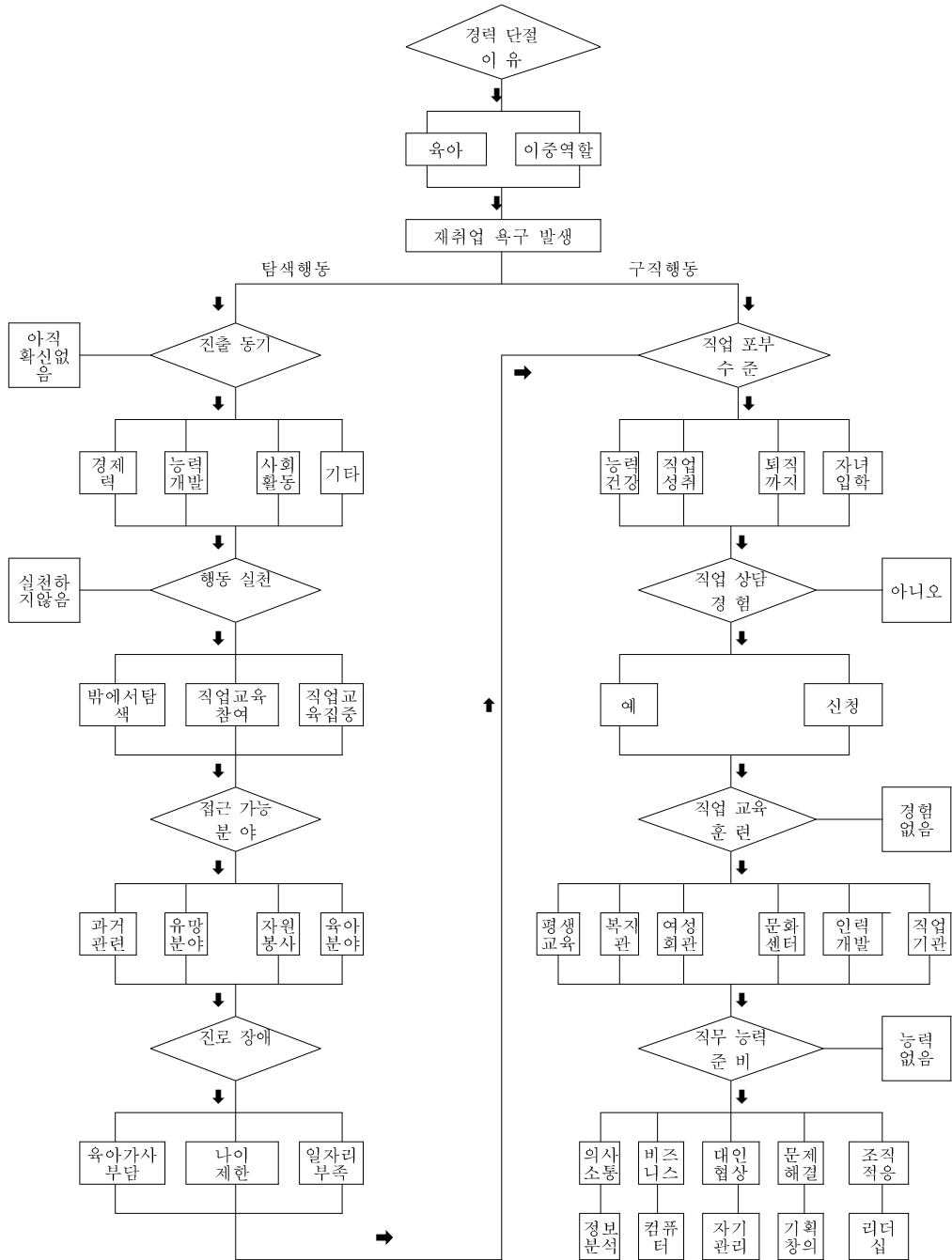
이처럼 노동시장 재진입 전략에 있어 경력단절 여성이 보이는 소극성은 구직에 있어 반드시 요구되는 제반 능력을 갖추는데 있어서도 낮은 수준을 보이고 있다(박수미, 2003). 이에 대부분 경력단절 여성이 재취업을 원하면서도 자격증 취득률이 낮다는 점은 이런 현상을 잘 반영해준다. 반면에 창업을 원하는 경우는 이와 관련된 능력을 갖추는데 매우 적극적인 모습을 보이고 있다(진미석, 2004).

또한 동일한 맥락으로, 노동시장 재진입의 포부에 있어서도 능력과 건강이 허락한다면 오래도록 경제활동을 지속하고자 하는 의지를 보이고 있으나 이를 위해 요구되어지는 일반적인 직무수행에 대한 인식 정도는 매우 낮은 수준을 보이고 있다(박성미, 황주혜, 2008).

이상의 내용을 종합해 볼 때 경력단절 여성은 노동시장 재진입을 위하여 노동시장 진출동기의 명확성, 행동적 실천력, 재취업 접근성이 높은 직업선택, 진로장애 극복, 현실적인 직업포부 수준, 구직을 위한 직업상담 경험, 구직에 필요한 직업교육 및 훈련의 필요, 직무능력 준비 등이 요구된다는 것을 알 수 있다.

이러한 경력단절 여성의 노동시장 재진입을 위한 일련의 진로행동(탐색행동, 구직행동)을 과정적으로 그 흐름을 도식화하면 [그림 1]과 같다.

경력단절 여성의 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로행동 분석



[그림 1] 노동시장 재진입을 위한 진로행동 흐름도(선행연구에 근거하여 구성)

이에 본 연구에서는 경력단절 여성의 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로행동을 분석하기 위하여 <표 1>과 같이 분석의 틀을 설정하였다.

<표 1> 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로 행동 분석의 틀

분석변인	선행연구	본 연구
진출 동기	능력개발(자아실현), 사회적활동 참여, 경제적 이유로 노동시장 재진입에 대한 동기 매우 높음	자신의 능력개발을 위해, 경제력을 갖추기 위해, 사회적 활동에 참여하기 위하여, 기타(새로운 적성, 흥미의 발견 등)
행동적 실천	현실적 검토 없이 막연한 접근, 동기 수준에 비해 구체적인 행동실천은 매우 미흡, 경력단절 경험에 의한 소극성	막연하지만, 집박으로 나가 일자리 탐색, 일단 직업교육에의 참여, 특정 직종 위주의 교육에 집중적으로 참여, 생각만 할 뿐 실천하지 않음
탐색 행동	<p>접근 용이 분야</p> <p>과거 경력과 유관하거나 무관한 영역, 유망직업, 육아와 가사 역할을 병행할 수 있는 영역</p>	<p>과거 전공이나 직업과 관련된 영역, 육아, 가사와 관련된 영역, 과거 전공이나 경력과 관련 없는 새로운 영역, 자원봉사 관련된 영역</p>
진로 장애	육아와 가사부담, 나이 제한	육아와 가사 역할에 대한 부담, 나이 제한, 학력 제한, 여성에 대한 사회적 편견, 일자리 부족
직업 선호 분야	여성다수의 전통적 직업군	교육분야, 학교 및 공공기관, 판매서비스 분야, 문학, 예술분야, 보건, 복지분야, 상담분야, 요리 및 미용분야, 금융, 경영, 사무분야, 기계, 컴퓨터 분야
직업 포부 수준	막연히 장기근속을 선망 (능력이 허락할 때 까지, 직업적 성취를 할 때 까지, 퇴직할 때 까지 등)	자녀 입학까지, 직업적으로 성취할 때 까지, 건강이 허락할 때 까지, 기타
직업 상담	직업상담 경험 유무 확인	직업상담 경험 유무 확인
구직 행동	직업교육 및 훈련 경험 유무 확인 (평생교육기관, 복지관, 여성회관, 문화센터, 인력개발원 등을 활용)	직업교육 및 훈련 경험 유무 확인
직무 능력 수준	구체적인 업무능력 없으며, 이와 관련된 자료는 거의 찾아보기 힘들	의사소통능력, 비즈니스능력, 대인협상능력, 문제해결능력, 조직적응능력, 정보분석능력, 컴퓨터활용능력, 자기관리능력, 기획창의력, 외국어능력, 리더십

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구 대상

본 연구에서는 U시에 소재한 780명의 여성을 대상으로 조사를 실시하였다. 이 중에 불성실하게 응답한 자료를 제외하고, 과거 직업경험이 있고 현재 경력단절 여성 501명을 최종 연구대상으로 삼았다. 최종 연구대상자의 학력, 재직기간별, 전 직업 재직분야별, 재취업 욕구 형태 분포는 <표 2>에 제시되어 있다.

<표 2> 연구대상의 인구통계학적 분포(%)

		연령				전체
		20대	30대	40대	50대	
학력	중졸	1(2)	1(2)	3(7)	11(2.1)	16(3.2)
	고졸	5(1.0)	90(18.0)	64(12.8)	38(7.6)	197(39.3)
	전문대졸	14(2.8)	64(12.8)	25(5.0)	2(4)	105(21.0)
	대졸	25(5.0)	93(18.6)	43(8.6)	7(1.4)	168(33.5)
	대학원졸	1(2)	5(1.0)	7(1.4)	2(4)	15(3.0)
재직기간	무응답	3(6)	13(2.6)	5(1.0)	2(4)	23(4.6)
	1년이하	6(1.2)	13(2.6)	11(2.2)	2(4)	32(6.4)
	1년-5년 이하	32(6.4)	89(17.8)	60(12.0)	22(4.4)	203(40.5)
	5년-10년이하	5(1.0)	106(21.2)	42(8.4)	19(3.8)	172(34.3)
전직종 재직분야	10년 이상		32(6.4)	24(4.8)	15(3.0)	71(14.2)
	무응답	1(2)	19(3.8)	12(2.4)	10(2.0)	42(8.4)
	교육분야	14(2.8)	56(11.2)	34(6.8)	7(1.4)	111(22.2)
	학교,공공기관	2(4)	13(2.6)	6(1.2)	5(1.0)	26(5.2)
	판매서비스	9(1.8)	41(8.2)	30(6.0)	11(2.2)	91(18.2)
	문학, 예술	2(4)	7(1.4)	4(8)	2(4)	15(3.0)
	보건, 복지	5(1.0)	22(4.4)	6(1.2)	2(4)	35(7.0)
	상담		9(1.8)	4(8)		13(2.6)
	요리, 미용	3(6)	5(1.0)	7(1.4)	6(1.2)	21(4.2)
	금융, 사무	9(1.8)	61(12.2)	33(6.6)	13(2.6)	116(23.2)
요구형태	기계,컴퓨터	1(2)	20(4.0)	6(1.2)	4(8)	31(6.2)
	취업	26(5.2)	102(20.4)	54(10.8)	10(2.0)	192(38.3)
	창업	8(1.6)	34(6.8)	22(4.4)	12(2.4)	76(15.2)
	취업/창업	9(1.8)	57(11.4)	37(7.4)	12(2.4)	115(23.0)
	확신없음	3(6)	60(12.0)	29(5.8)	26(5.2)	118(23.6)
전체	46(9.2)	253(50.5)	142(28.3)	60(12.0)	501(100)	

#### 2. 측정 도구

본 연구에서는 경력단절 여성의 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로행동을 분석하기 위하여

선행연구(곽선화, 2007; 박성미, 2006; 박수미, 2003)를 토대로 질문지를 구성하였다. 질문지는 노동시장 재진입을 위한 탐색행동과 구직행동을 중심으로 노동시장 진입 동기, 취업/창업 탐색, 취업/창업 접근용이 분야, 취업/창업 진로장애, 취업/창업 상담경험, 취업/창업 교육 경험, 취업/창업 포부수준, 취업/창업 직무능력 수준을 측정하는 20개 질문으로 구성하였다. 측정변인 및 세부항목은 <표 1>에 제시되어 있으며, 질문지의 내용타당도 검증을 위하여 여성관련기관 교육전문가 1인, 여성사회화전공 대학교수 1인, 여성관련업무 담당자 공무원 1인, 여성단체협회회장 1인을 통해 문항의 타당성을 검증 및 수정하였다. 이에 90%이상 합의에 도달한 최종 질문지를 사용하였다.

#### IV. 연구 결과

##### 1. 노동시장 재진입을 위한 탐색행동

###### 가. 노동시장 진출 동기

노동시장 재진입 욕구형태에 따른 노동시장 진출 동기를 비교한 결과는 <표 3>과 같으며, 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있다.

취업을 원하는 경우는 '사회적 활동을 위해' 31.4%, '경제력을 갖추기 위해' 31.4%, '자신의 능력개발을 위해' 28.3% 순으로 나타났다. 창업을 원하는 경우는 '자신의 능력개발을 위해' 38.2%, '경제력을 갖추기 위해' 27.6%, '사회적 활동을 위해' 19.7%의 순으로 나타났다. 취업 및 창업을 모두 원하는 경우는 '경제력을 갖추기 위해' 33.0%, '자신의 능력개발' 27.8% 및 '사회적 활동을 위해' 27.8%의 순으로 나타났다. 확신이 없는 경우는 '자신의 능력개발을 위해' 30.2%, '경제력을 갖추기 위해' 27.6%, '사회적 활동을 위해' 25.9%의 순으로 나타났다. 전반적으로 볼 때 이러한 결과는 노동시장 재진입의 욕구형태에 따라 노동시장 진출동기가 다르다는 것을 의미한다.

<표 3> 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 노동시장 진출 동기

욕구 형태	노동시장 진출 동기				전체
	자신의 능력개발을 위해	경제력을 갖추기 위해	사회적 활동을 위해	기타	
취업	54 28.3%	60 31.4%	60 31.4%	17 8.9%	191 100.0%
창업	29 38.2%	21 27.6%	15 19.7%	11 14.5%	76 100.0%
취업/창업	32 27.8%	38 33.0%	32 27.8%	13 11.3%	115 100.0%
확신 없음	35 30.2%	32 27.6%	30 25.9%	19 16.4%	116 100.0%
전체	150 30.1%	151 30.3%	137 27.5%	60 12.0%	498 100.0%

$\chi^2=9.518^{**}$

\*\* p<.01

###### 나. 행동적 실천

노동시장 재진입 욕구형태에 따른 행동적 실천을 비교한 결과는 <표 4>와 같으며, 통계적으로 유의한 차이가 없다.

<표 4> 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 노동시장 재진입을 위한 행동적 실천

욕구 형태	노동시장 재진입을 위한 행동적 실천				전체
	생각만 실천하지 않음	막연하지만 취업을 탐색	일단 직업교육에 참여	특정 직업교육에 집중 참여	
취업	82 42.7%	40 20.8%	30 15.6%	40 20.8%	192 100.0%
창업	29 38.2%	16 21.1%	14 18.4%	17 22.4%	76 100.0%
취업/창업	38 33.0%	20 17.4%	23 20.0%	34 29.6%	115 100.0%
확신 없음	82 69.5%	11 9.3%	10 8.5%	15 12.7%	118 100.0%
전체	231 46.1%	87 17.4%	77 15.4%	106 21.2%	501 100.0%

$\chi^2=39.700$

취업을 원하는 경우는 '생각만 할 뿐 실천하지 않음' 42.7%, '막연하지만 취업을 탐색' 20.8%, '특정 직업교육에 집중 참여' 20.8%의 순으로 나타났다. 그리고 창업을 원하는 경우는 '생각만 할 뿐 실천하지 않음' 38.2%, '특정 직업교육에 집중

참여' 22.4%, '막연하지만 취업/창업 탐색' 21.1%의 순으로 나타났고, 취업 및 창업을 원하는 경우는 '생각만 할 뿐 실천하지 않음' 33.0%, '특정 직업교육에 집중 참여' 29.6%, '일단 직업교육에 참여' 20.0%의 순으로 나타났다. 또한 확신이 없는 경우는 '생각만 할 뿐 실천하지 않음' 69.5%, '특정 직업교육에 집중 참여' 12.7%, '막연하지만 취업/창업 탐색' 9.3%의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 노동시장 재진입의 욕구가 다양하더라도 행동적 실천은 이루어지지 않음을 알 수 있다.

다. 접근 용이한 분야

노동시장 재진입 욕구 형태에 따른 접근하기 쉬운 분야를 비교한 결과는 <표 5>와 같으며, 통계적으로 유의한 차이가 없다.

<표 5> 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 노동시장 접근 용이한 분야

욕구 형태	노동시장 접근 용이한 분야				전체
	과거전공이나과업관련분야	육아,가사와관련된분야	과거경력관계없어도유망한분야	자원봉사활동과관련된분야	
취업	72 37.5%	22 11.5%	75 39.1%	23 12.0%	192 100.0%
창업	25 32.9%	6 7.9%	40 52.6%	5 6.6%	76 100.0%
취업/창업	34 29.6%	20 17.4%	49 42.6%	12 10.4%	115 100.0%
확신없음	34 28.8%	18 15.3%	46 39.0%	20 16.9%	118 100.0%
전체	165 32.9%	66 13.2%	210 41.9%	60 12.0%	501 100.0%

x<sup>2</sup>=13.421

취업을 원하는 경우는 '과거 전공이나 경력과 관계없어도 유망한 분야' 39.1%, '과거전공이나 직업과 관련된 분야' 37.5%, '자원봉사활동과 관련된 분야' 12.0%의 순으로 나타났다. 창업을 원하는 경우는 '과거 전공이나 경력과 관계없어도 유망한 분야' 52.6%, '과거 전공이나 직업과 관련된 분야' 32.9%, '육아, 가사와 관련된 분야' 7.9%

의 순으로 나타났다. 취업 및 창업을 모두 원하는 경우는 '과거 전공이나 경력과 관계없어도 유망한 분야' 43.6%, '과거 전공이나 직업과 관련된 분야' 29.6%, '육아, 가사와 관련된 분야' 17.4%의 순으로 나타났다. 확신이 없는 경우는 '과거 전공이나 경력과 관계없어도 유망한 분야' 39.0%, '과거전공이나 직업과 관련된 분야' 28.8%, '자원봉사활동과 관련된 분야' 16.9%의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 노동시장 재진입을 위한 욕구형태가 다양하더라도 유망한 분야로 취업 혹은 창업을 선호하고 있다는 것을 의미한다.

라. 진로장애

노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로장애를 비교한 결과는 <표 6>과 같으며 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있다.

<표 6> 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로장애

욕구 형태	진로장애					전체
	육아및가사부담	나이제한	학력제한	성예대형사회적접견	일자리부족	
취업	83 43.2%	58 30.2%	6 3.1%	3 1.6%	42 21.9%	192 100.0%
창업	30 39.5%	19 25.0%	2 2.6%	8 10.5%	17 22.4%	76 100.0%
취업/창업	34 29.6%	33 28.7%	5 4.3%	6 5.2%	37 32.2%	115 100.0%
확신없음	54 45.8%	28 23.7%	3 2.5%	11 9.3%	22 18.6%	118 100.0%
전체	201 40.1%	138 27.5%	16 3.2%	28 5.6%	118 23.6%	501 100.0%

x<sup>2</sup>=23.633\*\*

\*\* p<.01, \* p<.05

취업을 원하는 경우는 '육아 및 가사 부담' 43.2%, '나이제한' 32.2%, '일자리 부족' 21.9%의 순으로 나타났고, 창업을 원하는 경우는 '육아 및 가사 부담' 39.5%, '나이제한' 25.0%, '일자리 부족' 22.4%의 순으로 취업을 원하는 경우와 유사하게 나타났다. 반면에 취업 및 창업 모두를 원하는 경우는 '일자리 부족' 32.2%, '육아 및 가사



부담' 29.6%, '나이제한' 28.7%의 순으로 나타났다. 확신이 없는 경우는 '육아 및 가사 부담' 45.8%, '나이제한' 23.7%, '일자리 부족' 18.6%의 순으로 나타났다. 전반적으로 볼 때 취업과 창업을 원하는 욕구형태는 일반적으로 육아 및 가사 부담이라는 진로장애를 지각하고, 취업과 창업을 모두 원하는 경우는 일자리 부족을 진로장애로 지각하고 있음을 알 수 있다.

마. 직업 선호분야

노동시장 재진입 욕구형태에 따른 직업 선호분야를 비교한 결과는 <표 7>과 같으며 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있다.

취업을 원하는 경우는 '교육분야' 27.1%, '금융, 경영 사무분야' 18.8%, '보건/복지분야' 11.5%, '학교/공공기관분야' 10.4%, '요리/미용분야' 9.9%, '상담분야'와 '문학/디자인/예술분야' 7.8%, '판매 서비스 분야' 5.2%, '기계/컴퓨터 분야' 1.6%의 순으로 나타났다. 반면에 창업을 원하는 경우는 '판매 서비스 분야' 27.6%, '교육분야' 22.4%, '요리/미용분야' 10.5%, '보건/복지분야' 9.2%, '문학/디자인/예술분야' 7.9%, '학교/공공기관분야'와 '상담분야' 및 '금융/경영/사무분야' 6.6%, '기계/컴퓨터 분야' 2.2%의 순으로 나타났다. 취업 및 창업 모두를 원하는 경우는 '교육분야' 28.7%, '문학/디자인/예술분야' 10.4%, '학교/공공기관분야' 9.6%, '상담분야'와 '금융/경영/사무분야' 6.6%, '기계/컴퓨터 분야' 2.6%의 순으로 나타났다. 확신이 없는 경우는 '교육분야' 23.7%, '판매 서비스분야' 16.9%, '문학/디자인/예술분야' 13.6%, '보건/복지분야' 11.9%, '요리/미용분야' 11.0%, '금융/경영 분야' 5.9%, '학교/공공기관분야' 5.1%, '기계/컴퓨터분야' 3.4%의 순으로 나타났다. 전반적으로 볼 때 창업의 경우 판매서비스 분야로 뚜렷한 선호 특징을 보이고 있고, 취업, 취업 및 창업, 확신이 없는 경우는 모두 교육분야가 1차적으로 접근하기 쉬운 분야로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표 7> 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 직업 선호분야

욕구 형태	교육 분야	학교/공공기관 분야	판매 서비스 분야	문학/디자인/예술 분야	보건/복지 분야
취업	52	20	10	15	22
	27.1%	10.4%	5.2%	7.8%	11.5%
창업	17	5	21	6	7
	22.4%	6.6%	27.6%	7.9%	9.2%
취업/창업	33	11	21	12	5
	28.7%	9.6%	18.3%	10.4%	4.3%
확신 없음	28	6	20	16	14
	23.7%	5.1%	16.9%	13.6%	11.9%
전체	130	42	72	49	48
	25.9%	8.4%	14.4%	9.8%	9.6%
재취업 욕구 형태	상담 분야	요리/미용 분야	금융/경영 사무 분야	기계/컴퓨터 분야	전체
취업	15	19	36	3	192
	7.8%	9.9%	18.8%	1.6%	100.0%
창업	5	8	5	2	76
	6.6%	10.5%	6.6%	2.6%	100.0%
취업/창업	9	10	9	5	115
	7.8%	8.7%	7.8%	4.3%	100.0%
확신 없음	10	13	7	4	118
	8.5%	11.0%	5.9%	3.4%	100.0%
전체	39	50	57	14	501
	7.8%	10.0%	11.4%	2.8%	100.0%

x<sup>2</sup>=51.332\*\*

\*\* p<.01, \* p<.05

2. 노동시장 재진입을 위한 구직행동

가. 직업포부수준

노동시장 재진입 욕구형태에 따라 직업포부수준을 비교한 결과는 <표 8>과 같으며 통계적으로 유의한 차이가 없다.

취업을 원하는 경우는 능력, 건강이 허락할 때 까지 69.8%, 창업을 원하는 경우는 능력, 건강이 허락할 때 까지 68.0%, 취업 및 창업 모두를 원하는 경우는 능력, 건강이 허락할 때 까지 72.8%, 확신이 없는 경우는 69.7%로 각각 나타났다. 이러한 결과는 욕구형태가 다양하더라도 능력과 건강이 허락할 때 까지 일을 하겠다는 강한 의욕을 보여주는 것이다.

<표 8> 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 직업 포부수준

욕구 형태	직업포부수준				전체
	결혼 자녀 출산 학까지	직업 성취 할 때까지	능력 건 거 하 라 할 때까지	기타	
취업	9	22	134	27	192
	4.7%	11.5%	69.8%	14.1%	
창업	7	14	51	3	75
	9.3%	18.7%	68.0%	4.0%	
취업/창업	7	11	83	13	114
	6.1%	9.6%	72.8%	11.4%	100.0%
확신 없음	10	10	76	13	109
	9.2%	9.2%	69.7%	11.9%	
전체	33	57	344	56	490
	6.7%	11.6%	70.2%	11.4%	

$\chi^2=12.098$

나. 직업 혹은 창업상담 경험

노동시장 재진입 욕구형태에 따라 직업 및 창업상담 경험을 비교한 결과는 <표 9>와 같으며 통계적으로 유의한 차이가 없다. 무엇보다 욕구형태가 다양하더라도 직업상담 혹은 창업상담 경험은 대부분 없는 것으로 나타났다.

<표 9> 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 직업/창업상담 경험

욕구 형태	직업/창업 상담 경험			전체
	있음	없음	신청 중	
취업	29	157	6	192
	15.1%	81.8%	3.1%	
창업	11	58	7	76
	14.5%	76.3%	9.2%	
취업/창업	25	85	5	115
	5.0%	17.0%	1.0%	23.0%
확신 없음	15	98	5	118
	12.7%	83.1%	4.2%	
전체	80	398	23	501
	16.0%	79.4%	4.6%	

$\chi^2=8.717$

다. 직업교육 혹은 훈련 경험

노동시장 재진입 욕구형태에 따라 직업교육 혹은 훈련 경험을 비교한 결과는 <표 10>과 같으며 통계적으로 유의한 차이가 없다. 취업을 원하는

경우는 55.7%가 직업교육 혹은 훈련경험이 있는 것으로 밝히고 있다. 창업을 원하는 경우는 52.6%, 취업 및 창업을 모두 원하는 경우는 61.7%, 확신이 없는 경우는 17.4%가 직업교육 혹은 훈련경험이 있는 것으로 나타났다. 전반적으로 경력단절 여성을 위한 직업복귀프로그램이 많고 이와 관련 되어 접근 가능성이 높았음을 시사한다.

<표 10> 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 직업교육 혹은 훈련 경험

욕구 형태	직업교육 및 훈련 경험		전체
	있음	없음	
취업	107	85	192
	55.7%	44.3%	
창업	40	36	76
	52.6%	47.4%	
취업/창업	71	44	115
	61.7%	38.3%	100.0%
확신 없음	46	72	118
	39.0%	61.0%	
전체	264	237	501
	52.7%	47.3%	

$\chi^2=13.383$

라. 직무수행능력 수준

노동시장 재진입 욕구형태에 따라 직무수행능력을 갖춘 정도를 비교한 결과는 <표 11>과 같으며 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있다.

취업을 원하는 경우는 기획창의력, 외국어를 제외하고 의사소통능력, 비즈니스능력, 대인협상능력, 문제해결능력, 조직적응능력, 정보분석능력, 컴퓨터활용력, 자기관리능력, 리더십 등의 평균점수가 각 영역별 전체 평균 점수보다 높게 나타났다. 창업을 원하는 경우는 의사소통능력, 비즈니스능력, 대인협상능력, 문제해결능력, 조직적응능력, 정보분석능력, 컴퓨터활용력, 자기관리능력, 기획창의력, 외국어, 리더십 등 모든 영역에서 각 영역별 전체 평균 점수보다 높게 나타났다. 취업 및 창업 모두를 원하는 경우도 역시 의사소통능력, 비즈니스능력, 대인협상능력, 문제해결능력, 조직적응능력, 정보분석능력, 컴퓨터활용력, 자기

관리능력, 기획창의력, 외국어, 리더십 등 모든 영역에서 각 영역별 전체 평균 점수보다 높게 나타났다. 그러나 재취업에 대한 확신이 없는 경우는 의사소통능력, 비즈니스능력, 대인협상능력, 문제해결능력, 조직적응능력, 정보분석능력, 컴퓨터활용능력, 자기관리능력, 기획창의력, 외국어, 리더십 등 모든 영역에서 각 영역별 전체 평균 점수보다 낮게 나타났다.

<표 11> 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 직무 수행능력 차이검증

직무수행능력	욕구형태	N	M	SD	F
의사소통능력	취업	192	3.17	.92	4.158**
	창업	76	3.22	.79	
	취업/창업	115	3.26	.78	
	확신없음	118	2.88	1.05	
	전체	501	3.13	.92	
비즈니스능력	취업	192	3.24	.80	8.126**
	창업	76	3.38	.88	
	취업/창업	115	3.29	.82	
	확신없음	118	2.85	.98	
	전체	501	3.18	.88	
대인협상능력	취업	192	3.70	.74	2.777*
	창업	76	3.74	.79	
	취업/창업	115	3.63	.90	
	확신없음	118	3.44	.98	
	전체	501	3.63	.85	
문제해결능력	취업	192	3.38	.73	6.728**
	창업	76	3.59	.68	
	취업/창업	115	3.51	.77	
	확신없음	118	3.15	.83	
	전체	501	3.39	.77	
조직적응능력	취업	192	3.44	.76	7.703**
	창업	76	3.57	.70	
	취업/창업	115	3.50	.81	
	확신없음	118	3.08	.93	
	전체	501	3.39	.82	
정보분석능력	취업	192	3.18	.77	3.008*
	창업	76	3.29	.78	
	취업/창업	115	3.29	.72	
	확신없음	118	3.00	1.00	
	전체	501	3.18	.82	
컴퓨터능력	취업	192	3.15	.89	6.214**
	창업	76	3.18	.93	
	취업/창업	115	3.18	.83	
	확신없음	118	2.75	.98	
	전체	501	3.07	.92	
자기관리능력	취업	192	3.78	.86	3.201*
	창업	76	3.78	.78	

기획창의력	취업/창업	115	3.77	.87	7.725**
	확신없음	118	3.48	1.04	
	전체	501	3.71	.90	
	취업	192	3.15	.80	
외국어능력	창업	76	3.45	.82	3.400*
	취업/창업	115	3.36	.83	
	확신없음	118	2.93	.93	
	전체	501	3.19	.86	
리더십	취업	192	2.08	.92	6.770**
	창업	76	2.41	1.02	
	취업/창업	115	2.36	.90	
	확신없음	118	2.13	1.02	
리더십	전체	501	2.21	.96	6.770**
	취업	192	3.44	.80	
	창업	76	3.63	.85	
	취업/창업	115	3.57	.96	
리더십	확신없음	118	3.13	.97	6.770**
	전체	501	3.43	.90	
	취업	192	3.44	.80	
	창업	76	3.63	.85	

\*\* p<.01, \* p<.0

## V. 결론 및 논의

본 연구에서는 경력단절 여성의 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로행동(탐색행동, 구직행동)을 분석하였다. 이에 본 연구결과를 토대로 논의를 전개하면 다음과 같다.

### 1. 노동시장 재진입을 위한 탐색행동

첫째, 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 노동시장 진출의 동기를 비교한 결과, 욕구형태에 따라 각각 노동시장 재진출 동기의 우선순위는 뚜렷한 차이를 보였다. 취업을 원하는 경우는 사회적 활동, 창업을 원하는 경우는 능력개발, 취업 및 창업을 모두 원하는 경우는 경제력이 주된 동기로 나타났다. 이러한 결과는 노동시장 재진입 욕구형태에 따라 차별적 프로그램이 요구된다는 것을 시사해준다. 또한 전반적으로는 능력개발과 경제력을 강화할 수 있는 프로그램이 모두에게 제공되어야 할 점을 알 수 있다. 특히 Miller와 Hayward(2006), Harmon(1977)의 연구결과에서도 볼 수 있듯이, 경력단절 여성들이 주로 보이는 저임금 하향식 재진입을 벗어나 경제적인 접근이

이루어지도록 프로그램이 제공되어야 할 것이다.

둘째, 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 행동적 실천을 비교한 결과, 대부분 생각만할 뿐 실천하지 않는다고 응답하였으며 노동시장 재진입 욕구형태에 따라 내용적으로 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러므로 경력단절 여성들은 노동시장 재진입을 위한 심리적 욕구만 있을 뿐 행동적 실천은 하지 않는 것으로 볼 수 있다(최강식, 정진화, 1997). 이에 경력단절 여성들이 쉽게 교육 프로그램에 접근할 수 있도록 홍보하거나 교육시간의 조율을 통해 교육프로그램의 접근가능성을 증가시켜야 할 것이다.

셋째, 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 접근분야를 비교한 결과, 욕구형태에 따른 차이없이 모두 과거경력과 관계없어도 유망한 분야로 취업 혹은 창업을 선호하고 있는 것으로 나타났다. 경력단절 여성들이 이처럼 과거전공이나 경력과 관계없어도 유망한 분야를 선호하는 것은 아마도 노동시장 재진입은 제2차 경력단절을 원하지 않는다는 심리적 이유와 재진입을 하였을 때 근속기간의 지속성을 염두에 둔 현상으로 볼 수 있다. 그러나 무엇보다 유망한 분야로의 재진입은 직업교육 및 훈련이 불가피하므로 유망분야의 직업교육 혹은 훈련 프로그램이 제공되어야 할 것으로 본다.

넷째, 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로장애를 비교한 결과, 취업과 창업을 원하는 욕구형태는 일반적인 육아 및 가사부담을 진로장애로 지각하고 있는 반면에, 취업과 창업을 모두 원하는 경우는 일자리부족을 진로장애로 지각하고 있었다. 이러한 결과는 수많은 선행연구들(박성미, 2006; 박수미, 2003; Swanson & Woitke, 1997)을 지지해 주는 것으로 경력단절 여성의 노동시장 재진입에 있어 진로장애는 육아 및 가사부담이 매우 큰 이유라는 점을 다시 한번 더 확인할 수 있다. 그러므로 경력단절 여성을 위한 프로그램을 구안할 때는 제공되어야 할 취업 및 창업의 형태가 육아 및 가사부담을 감소시킬 수 있는 분

야로의 개척을 의미한다. 앞에서도 지적한 바 처럼, 여성들이 육아 및 가사부담에 의해 구직행동의 소극적 측면을 비판하였으나(Lent & Brown, 2001) 생애역할과 분리할 수 없는 측면을 고려해 볼 때, 경력단절 여성을 위한 진로프로그램은 생애역할을 고려한 상황적 프로그램이 구안되어야 할 필요가 있다.

다섯째, 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 직업선호분야를 비교한 결과, 창업의 경우 판매서비스 분야로 뚜렷한 선호 특징을 보이고 있고, 취업, 취업 및 창업, 확신이 없는 경우는 모두 교육분야가 1차적으로 접근하기 쉬운 분야로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이는 노동시장 재진입에 대한 욕구이기도 하지만 무엇보다 육아역할에 대한 부담이 관련되어 있음을 시사하는 듯 하다. 즉 심리적 동기가 교육분야로의 자녀교육과 관련된 직종을 고려하는 것으로 볼 수 있다. 실제로 교육분야의 직업이 주로 학생대상이므로 전일제 근무가 아니라 시간제 근무형태가 이루어지고 있다는 점을 감안해 볼 때 교육분야로의 재진입을 고려하는 것으로 볼 수 있다.

## 2. 노동시장 재진입을 위한 구직행동

첫째, 노동시장 재진입 욕구형태에 따라 직업 및 창업상담을 비교한 결과, 욕구형태가 다양하더라도 직업상담 혹은 창업상담 경험은 대부분 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경력단절 여성의 직업복귀를 위한 제 프로그램이 많음에도 불구하고 과학적인 조력 및 정보혜택을 얻지 못하고 있음을 잘 보여주는 것이다. 또 다른 측면으로는 재취업을 위한 적극적인 활동을 전개하지 못하고 있음을 보여준다(민무숙, 2002; 양인숙, 2006; 이정택, 2005).

둘째, 노동시장 재진입 욕구형태에 따라 직업교육 혹은 훈련 경험을 비교한 결과, 취업이든 창업이든 직업교육 혹은 훈련경험이 절반 이상의 분포를 보이고 있었다(박수미, 2003; 조운영,

2006). 이러한 결과는 전반적으로 여성을 위한 취업 프로그램이 많이 있으며 이와 관련 하여 접근 가능성이 높았음을 시사한다.

셋째, 노동시장 재진입 욕구형태에 따라 직업 포부수준을 비교한 결과, 취업, 창업, 취업 및 창업 등의 노동시장 재진입을 원하는 경우 65% 이상이 능력과 건강이 허락할 때 까지 직업세계에서 근속하는 것을 희망하고 있는 것으로 나타났다.

넷째, 노동시장 재진입 욕구형태에 따라 직무 수행능력을 갖춘 정도를 비교한 결과, 취업을 원하는 경우는 기획창의력, 외국어를 제외하고 의사소통능력, 비즈니스능력, 대인협상능력, 문제해결능력, 조직적응능력, 정보분석능력, 컴퓨터활용력, 자기관리능력, 리더십 등의 평균점수가 각 영역별 전체 평균 점수보다 높게 나타났다. 창업을 원하는 경우는 의사소통능력, 비즈니스능력, 대인협상능력, 문제해결능력, 조직적응능력, 정보분석능력, 컴퓨터활용력, 자기관리능력, 기획창의력, 외국어, 리더십 등 모든 영역에서 각 영역별 전체 평균 점수보다 높게 나타났다. 취업 및 창업 모두를 원하는 경우도 역시 의사소통능력, 비즈니스능력, 대인협상능력, 문제해결능력, 조직적응능력, 정보분석능력, 컴퓨터활용력, 자기관리능력, 기획창의력, 외국어, 리더십 등 모든 영역에서 각 영역별 전체 평균 점수보다 높게 나타났다. 그러나 확신이 없는 경우는 의사소통능력, 비즈니스능력, 대인협상능력, 문제해결능력, 조직적응능력, 정보분석능력, 컴퓨터활용력, 자기관리능력, 기획창의력, 외국어, 리더십 등 모든 영역에서 각 영역별 전체 평균 점수보다 낮게 나타났다. 이는 취업이나 창업에 확신이 없다는 것 자체가 직무수행능력을 갖추지 못하였다고 인식하는 것과 비례한다고 볼 수 있다. 전반적으로 볼 때, 취업보다는 창업, 혹은 취업과 창업을 모두 원하는 경우가 보다 적극적으로 직무수행능력에 대한 지각이 높은 것으로 이해할 수 있다. 그러나 취업을 고려하는 여성들은 현재 직업사회에서 뚜렷이 요

구되는 분야에 있어서는 소극적인 직무능력을 준비하고 있는 듯 하다. 이들의 노동시장 재진입 성공률을 증가시키기 위해 보다 적극적인 진로준비가 요구된다고 생각한다.

이상과 같은 논의를 통해 본 연구에서 경력단절 여성의 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로프로그램 개발연구를 위해 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 경력단절 여성으로 하여금 직업복귀 프로그램의 접근성을 높이기 위하여 프로그램을 구안할 때 그 절차적인 측면을 충분히 고려해야 할 것으로 보인다. 즉 교육시간 및 기간 설정은 경력단절 여성으로 하여금 기회 접근에 중요한 요소이기 때문이다. 이들이 가사와 육아 부담에 의한 교육 접근이 낮아진다면, 연구결과에서 보았듯이 현실적인 직업복귀 훈련을 경험하지 않은 채 막연한 노동시장 재진입을 고려할 가능성이 크다. 그러므로 접근가능성을 충분히 고려한 프로그램이 구안되어야 할 것이다. 이와 아울러 그 내용은 이들의 요구에서 충분히 나타나고 있는 1) 진로마인드를 제고하는 프로그램, 2) 유망분야로의 재진입 성공률을 높일 수 있는 실질적인 프로그램이 제공되어야 할 것이다.

둘째, 경력단절 여성은 자신의 연령에 따라 생애역할에 있어서 또 다른 전환점을 맞이할 수 있다. 그러므로 생애역할들간 조화를 쉽게 이룰 수 있는 1) 교육분야로의 진출과 2) 전문성을 확보할 수 있는 분야로의 직업복귀가 이루어지도록 격려할 필요가 있다고 본다.

셋째, 부가적으로 직무능력변화에 대응하기 위하여 외국어능력, 기획창의력을 강화하는 프로그램도 구안되어야 할 필요가 있다.

넷째, 본 연구에서는 경력단절 여성의 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로행동을 분석함에 있어 연령별 차이를 확인하지 않았다. 아마도 연령별 생활발달과제가 다르다는 측면을 고려해 볼 때 연령에 따른 프로그램이 구안되어야 할 것이다. 그러므로 추후 연구에서는 연령별 진로행

동을 분석하여 더 면밀한 접근 프로그램을 구안해야 할 것으로 본다.

## 참고 문헌

- 곽선화(2005). 지역노동시장과 여성인적자원의 활용 방안에 관한 연구, 부산: 부산발전연구원 여성경제정책센터.
- 곽선화(2007). 여성의 경력장애와 이직의도에 대한 연구, 인적자원관리연구, 14, 1~23.
- 김영옥(2006). 여성노동시장의 양극화 추이와 과제, 서울: 한국여성개발원.
- 노동부(2006). 2006년도 여성과 취업, 서울: 노동부.
- 민무숙(2002). 공학분야 여성고급인적자원 개발 지원 방안, 서울: 한국여성개발원.
- 박성미(2006). 대학생을 위한 직업준비교육, 서울: 서현사.
- 박성미(2008). 기업에서 요구하는 직무수행능력에 대한 델파이 분석. 수산해양교육연구, 20(1), 12~22
- 박성미·황주혜(2008). 울산지역 경력단절 여성 일자리창출을 위한 요구조사 보고서, 울산: 울산광역시여성회관.
- 박수미(2003). 한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구, 한국여성학, 19(1), 43~80.
- 박종운(2009). 수산,해운계열 교사를 위한 인적자원개발 방안 모색(I). 수산해양교육연구, 21(1), 140~150.
- 손은령(2002). 대학생의 개인적 변인과 지각된 진로장벽이 진로결정 수준에 미치는 영향. 한국진로교육학회지, 15(2), 1~14.
- 신혜자, 정숙현, 박성미(2007). 이공계출신 여성의 취업과 현장 적응에 관한 연구보고서, 부산: 부울경여성과학기술인지원센터.
- 안재희(2005). 대학교육을 통한 제도적 사회자본의 형성 및 활용과 대졸 여성의 취업. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 양인숙(2006). 국가전략산업 사업체의 여성 근로자 특성 및 고용촉진 방안 연구, 서울: 한국여성개발원.
- 이상희(2005). 대학생의 진로장애와 진로태도성숙의 관계: 진로자기 효능감과 사회적 지지의 효과, 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 이정표(1996). 여성 진로교육의 모형 정립과 실천 방향, 진로교육연구, 6, 141~164.
- 이정택(2005). 과학기술인력분야의 여성 및 인종 문화집단의 참여인구, 서울: 한국직업능력개발원.
- 임선희·전혜영(2004). 여자대학생의 직업세계 이행과 진로장벽, 교육사회학연구, 14(1), 101~120.
- 조윤영(2006). 기혼 여성의 출산과 노동공급, 서울: 한국개발연구원.
- 진미석(2004). 여성과학기술인의 양성, 활용 등에 관한 실태조사 분석 및 개선을 위한 정책연구, 서울: 한국직업능력개발원.
- 최강식·정진화(1997). 여성의 노동시장경력 단절 현상과 대책, 산업관계연구, 7(1), 34~49.
- Brown, C., Garavalia, L., Fritts, M. & Olson, E. A.(2006). Computer science majors: Sex role orientation, academic achievement, and social cognitive factors, *Career Development Quarterly*, 54(4), 331~345.
- Colaner, C. W. & Warner, S. C.(2005). The effect of egalitarian and complementarity gender role attitudes on career aspirations in evangelical female undergraduate college students, *Journal of Psychology & Theology*, 33(3), 224~228.
- Ferry, T. R, Fouad, N. A., & Smith, P. L.(2000). The role of family context in a social cognitive model for career-related choice behavior: A math and science perspective, *Journal of vocational behavior*, 57, 348~364.
- Halpern, D. F.(2000). *Sex difference in cognitive abilities*. NJ: Erlbaum.
- Harmon, L. W.(1977). Career counseling for women, In E. Rawlings & D. Carter(Eds.), *Psychotherapy for women*. Springfield, IL: Thomas.
- Kaufman, G.(2005). Gender role attitudes and college student's work and family expectations, *Gender Issues*, 22(2), 58~71.
- Lent, R. W.(2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent(Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to work*(101~127), NJ: Wiley.
- Lent, R. W., & Brown, S. D.(2001). The role of contextual supports and barriers in the choice of math/science educational option: A test of social cognitive hypotheses, *Journal of Counseling*

- Psychology*, 48(4), 474~483.
- Lindholm, J. A.(2004). Pathways to the professoriate: The role of self, others, and environment in shaping academic career aspirations, *Journal of Higher Education*, 75(6), 603~635.
- Mendez, L. M. R. & Crawford, K. M.(2002). Gender -role stereotyping and career aspirations: A comparison of gifted early adolescent boys and girls, *Journal of Secondary Gifted Education*, 13(3), 96~108.
- Miller, L. & Hayward, R.(2006). New jobs, old occupational stereotype: gender and jobs in the new economy, *Journal of Education & Work*, 19(1), 67~93.
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B.(1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers, *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443~462.
- 
- 논문접수일 : 2010년 03월 02일
  - 심사완료일 : 1차 - 2010년 03월 09일
  - 게재확정일 : 2010년 04월 15일