

# 직업 경력단절 기혼 여성에 대한 질적 연구 : 30대 여성의 경력단절 이후의 삶을 중심으로

A Qualitative Study on the Career-interrupted Lives of  
Career-Interrupted Women in their thirties

홍익대학교 교육학과

강 사 김 수 리\*

열린사이버대학교 상담심리학과

교 수 이 수 립\*\*

안양대학교 교육대학원

교 수 유 정 이

Dept. of Education, Hongik Univ.

Lecturer Kim Su Ri

Dept. of Counseling Psychology, Open Cyber Univ.

Professor Lee Sulim

Dept. of Graduate School of Education, Anyang Univ.

Professor Ryu Jeong Yi

## 〈목 차〉

- |            |           |
|------------|-----------|
| I. 서론      | IV. 연구 결과 |
| II. 이론적 배경 | V. 논의     |
| III. 연구 방법 | 참고문헌      |

## 〈Abstract〉

The purpose of this study was to examine the career-interrupted lives of highly educated career-interrupted women. The participants were 11 women in their thirties who had graduated from university graduated and had a child. We collected the qualitative data using a focused group interview. The results of this study can be summarized as follows. First, in personal histories of the career-interrupted women,

\* 주저자: 김수리(3521k@hanmail.net)

\*\* 교신저자: 이수림(sulimhm@hanmail.net)

there were marriages and births, difficulties with child care, priority placed on the family, pressure to retire, and an absence of a layoff system related to births and child care. Second, with regard to their interrupted lives, while there was comfort and an absence of work-stress, there was child care stress, financial stress, anxiety due to career uncertainty, a loss of the social self, depression, emptiness, low self-esteem, dependence on husbands, regret, conflict in career choices, and envy of childcare support. Third, their reasons for seeking reemployment included the financial benefits, increased independence, self-realization in their job, hope for a stable job, self-management, and hope for a social network.

Key Words : Echo-boomer generation(에코세대), Career interruption(경력단절), Married Women(기혼 여성), Careers(진로), Reemployment(재취업)

## I. 서론

2014년 정부는 ‘청년과 여성의 고용 문제’, ‘높은 저임금 근로자 비중’, ‘낮은 노동시장 제도와 관행’개선을 위해 4대 일자리 정책 목표를 설정하고, 그 중, ‘여성, 맘껏 능력 발휘하기’의 목표를 두번째 순위에 두었다(이재홍, 2014). 일자리 정책의 주요 대상이 되는 경력단절 여성은 베이비부머(1955-1963년생)세대의 자녀세대로 현재 만 29-35세(1979-1985년생)인 이들은 ‘에코세대’에 포함이 된다. 베이비부머세대는 우리나라 경제성장의 주역으로서 활동해 왔다. 에코세대는 부모세대인 베이비부머의 소득 증가에 힘입어 경제적으로 풍요로운 환경에서 성장하였다. 이들은 대학교 이상의 진학 비율이 베이비부머 세대보다 2배 이상 높고, 어학연수 및 해외유학 등을 통하여 글로벌 마인드를 지니고 있으나 현재의 어려운 경제난 속에서 고통스러운 사회 진입기를 맞이한 세대이다(통계청, 2012).

우리 사회는 고등교육의 보편화로 여성의 고학력화가 빠르게 진행되고 있다. 특히 에코세대의 높은 교육 수준은 1979년생이 1998년에 64.09%, 1985년생이 2004년에 81.3%가 대학에 진학한 것

을 보아도 알 수 있다(통계청, 2012). 그러나 대한민국은 성인 여성의 교육 수준이 다른 OECD 국가들의 평균과 유사하나 대졸 이상 고학력 여성의 취업률이 여성 전체 취업률보다 낮게 나타나는 유일한 국가이다(권희경, 2010). 즉, 4년제 대학 여성은 한 번 노동시장에서 퇴장하면 그 이후 재진입하지 못하고 비경제활동 인구로 전환되는 것이다(김태홍, 2000; 민무숙, 2002).

2005년 20대 청년층이었던 에코세대들은 자신의 진로목표를 묻는 질문에 ‘좋은 직업을 갖고 자신의 소질을 개발하기 위해서’ 대학에 진학하고, 졸업 후 ‘가정과 관계없이’ 평생 직업을 갖기를 원한다고 응답하였다(통계청, 2005; 한국여성개발원, 2004). 그러나 이들의 진로 경험을 살펴보면, 금융위기 이후 경제 한파에 가장 큰 피해를 입은 계층에 해당하는 여성 비정규 취업자였던 것을 알 수 있다.

특히 남성은 직업을 잃을 경우 실업자로 전환하는 비율(2.4%)과 비경제활동인구로 전환하는 비율(4.4%)간에 2.0% 차가 났으나 여성은 비경제활동인구 전환비율(11.8%)이 실업자 전환비율(1.9%)보다 월등히 높았다. 이는 여성들이 실직 후 아예 취업할 의사를 접고 고용시장에서 퇴장해 버

렸다는 뜻이어서 심각성을 더한다고 볼 수 있다 (김희삼, 2009). 에코세대의 기혼 여성들은 결혼, 출산, 양육을 경험하면서 일·가족 양립의 어려움을 보고하며, 이 과정에서 상당수의 여성들이 노동시장을 이탈하는 결정을 하게 된다. 출산과 육아에 집중하는 35-39세의 여성의 경제 활동참가율이 가장 낮은 M자형 곡선을 보이며(통계청, 2012), 이들 중 4년제 대학 이상의 고학력 여성들의 연령별 경제활동 참가율은 L자형 곡선으로 경력단절 후 취업 시장에서 영구 이탈하는 모습을 보이고 있다(손서희, 이재림, 2014). 그러나 경력단절여성이라 불리는 이들은 경력이 단절된 이후에도 77.6%가 취업을 희망하고(김태홍 등, 2001), 45.1%가 직업훈련을 원할 만큼 향후 노동시장에 복귀하려는 욕구가 높은 것으로 나타났다(장서영 등, 2007).

정부는 경력단절여성들의 경제활동을 지원하기 위해 영유아보육개선, 육아휴직제도 확대, 가족친화제도 도입 등 일·가정 양립 정책을 추진해 왔다. 그러나 여성의 경제활동 참가율의 증가는 2000년 이후 1.3%p에 그쳐 정체되어 있는 것으로 나타났다(통계청, 2013). 경력단절 여성의 재취업률을 증가시키기 위한 방안들이 이들의 진로문화를 충분히 고려하지 않은 채 문제 중심적이고 단편적인 개입의 측면을 보이고 있기 때문이다(박수미, 2003).

진로는 단순한 직업선택과 준비의 문제라기보다는 일생에 걸쳐 자신의 자아개념을 끊임없이 재확립하는 지속적인 과정으로 다양한 역할을 수행하며 성장, 탐색, 확립, 유지, 쇠퇴의 발달 과정을 거치게 되며, 일생에 걸쳐 한 개인의 생애역할, 장면, 사건이 서로 상호작용하고 통합되면서 개인이 자기 능력을 개발하는 과정으로 간주되었다(Gysbers & Moore, 1973; Super, 1957).

본 연구에서는 30대 기혼 경력단절여성의 삶과 재취업 희망을 알아보기 위하여 만29-35세(1979-1985년생)에 해당하는 ‘에코세대’ 여성에 주목하

였다. 에코세대 경력단절 여성의 경력단절배경과 경력이 단절된 삶의 내용을 살펴보고, 노동시장 재진입 희망 과정을 분석하여 에코세대 경력단절 여성들의 진로발달과정과 문화를 이해하는데 도움이 되고자 한다.

본 연구에서는 4년제 대학을 졸업하고 2년 이상의 취업 경력을 가지고 있으며, 미취학 자녀를 두었으며 핵가족 내에서 현재 취업을 희망하는 30대 경력단절여성의 삶과 재취업 희망 이유를 질적 연구를 통해 탐색해보도록 하겠다.

본 연구를 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 자녀가 있는 취업모가 경력을 중단하게 된 배경은 무엇인가?

연구문제 2. 자녀가 있는 취업모가 퇴직 후에 경험하는 경력단절의 삶의 내용은 무엇인가?

연구문제 3. 자녀가 있는 경력단절여성은 어떠한 맥락에서 재취업을 희망하게 되는가?

## II. 이론적 배경

### 1. 에코세대 기혼 여성의 경력단절 배경

기혼의 근로 여성들이 퇴직하여 경력단절의 삶으로 전환하게 되는 배경에는 전체 자녀수, 미취학 자녀 여부와 미취학 자녀수 등 자녀 요인이 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다(김지경, 2004; 박경숙, 김영혜, 2003; 박수미, 2003). 특히 가정 내 미취학 자녀의 존재는 여성들의 노동시장 이탈 결정에 가장 큰 역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 요인들이 여성의 경력단절을 초래하는 이유는 자녀의 출산이 일차적으로 여성의 시간과 노력을 요구하여 여성에게 전적으로 집중되는 육아 부담이 경제활동 참여 동기를 약화시키기 때문이다(황수경, 2002).

여성들이 경제활동에 참여함에도 불구하고 사

회는 어머니에게 자녀에 대한 주양육자로서의 역할을 기대한다(H. Dillaway & E. Pare', 2008). 이러한 모성 이데올로기의 영향으로 여성들은 출산과 육아의 시기에 경제활동을 중단하고 자녀가 성장한 후 재취업을 선택하는 경우가 발생하게 된다(I. Kim & S. Lee, 2005). '자녀는 당연히 어머니가 키워야 한다'는 모성 이데올로기를 가진 기혼 여성은 일을 포기하고 자녀를 선택하게 된다. 퇴직 시 남편과 부모님이 가지고 있는 모성 이데올로기는 기혼 여성의 퇴직을 결정하는데 중요한 요인으로 작용한다.

모성 이데올로기와 더불어 기혼 취업 여성의 경제활동 참여 결정은 의중임금(reservation wage)과 시장임금(market wage)의 비교를 토대로 결정될 수 있다(J. Chang & G. Boo, 2003). 시장임금이란 노동시장에서 받는 임금으로 개인의 교육수준, 경력, 건강 등의 인적자본의 영향을 받는다. 반면 의중임금은 경제활동 참가자가 희망하는 최소한의 임금 수준으로 자녀를 양육해야 하는 여성들의 경우 자녀가 어리거나 돌봐야 할 자녀수가 많은 경우 의중임금이 높아진다. 일반적으로 의중임금보다 시장임금이 높을 때 경제활동에 참여하게 되고, 의중임금보다 시장임금이 낮을 때 경제활동을 중단하거나 참여하지 않게 된다. 따라서 자녀양육을 위해 대리양육자를 찾는 등 취업 모듈의 심리적, 경제적 비용이 증가할수록 의중임금이 높아지므로 경제활동 중단을 고려하게 된다(손서희, 이재림, 2014).

선행 연구에서 알 수 있듯이 남편이나 확대가족의 지원 부재는 경력단절 여성의 일과 가정의 양립을 어렵게 하여 여성이 취업을 포기하게 만드는데 영향을 준다(구명숙, 홍상욱, 2005). 또한 성별 분업 현상은 여성으로 하여금 결혼 후 가정과 직장의 양립에 대한 역할갈등을 예측시켜(Kaufman, 2005) 노동시장에 진입하려는 그 출발점에서부터 장애로 지각하도록 하였다(손은령, 2002). 성별에 따른 역할분화의식은 결혼이나 출

산 후 여성이 임금노동의 역할을 더 이상 수행하기 힘든 것으로 인식시켜 경력단절을 야기시켰다(박수미, 2003; Kaufman, 2005; Swanson & Woiitke, 1997).

자녀출산 및 양육이라는 생애사건으로 인한 경력단절은 여성의 사회적 계층이나 학력에 따라 차이를 보인다. 여성의 직업위신도와 급여가 높을수록 경력단절에 대한 자녀양육의 효과는 감소하여 경력단절을 경험하지 않지 않는 것으로 나타났다(장서영 등, 2007). 또한 대부분의 선행연구는 학력이 높을수록 취업지속기간이 짧아진다는 것을 밝힘으로써 학력이 높은 기혼 여성일수록 남편의 직업지위와 안정된 소득이 보장되어 결혼 및 출산 이후 경제활동 참여가 낮아지는 것으로 해석하였다(김영옥, 2002; 장서영 등, 2007).

최근 연구들은 경력단절여성들이 일자리를 떠나는 표면적인 이유는 결혼, 임신, 출산 등의 생애사적인 이유지만 또 다른 이유는 직업에 대한 궁지가 약하기 때문이라고 보고한다(오은진 등, 2008). 여대생들의 직업세계로의 이행에서 나타나는 약점으로 지적된 낮은 진로결정과 직업세계로의 이행을 위한 충분한 준비 부족, 자신이 진출하고자 하는 분야에 대한 구체적이고 정확한 취업정보 부족이 결과적으로 취업 후에도 낮은 직업의식으로 연결되어 경력단절을 가져온다는 것이다(민무숙, 2002). 또한 취업 당시 직업에 대해 뚜렷하지 못한 목표의식과 준비 부족은 상대적으로 열악한 직업세계로의 진입으로 유도하며, 이를 통해 형성된 직업에 대한 부정적인 기억은 결정적인 순간에 직면했을 때 쉽게 퇴직을 결정할 수 있는 계기로 작용한다(엄경애, 양성은, 2011). 진로 신념은 진로 계획과 행동에 영향을 미치는 변화 가능한 진로관련 인지(Krumboltz, 1999), 또는 진로에 관한 계획과 행동에 긍정적 또는 부정적 영향을 줄 수 있는 개인의 제한된 경험과 선택적인 정보들에 의해 형성된 자신과 일에 대한 일반화된 도식 등으로 정의된다(곽다운, 2012).

Krumboltz,(1999)의 우연학습이론에 따르면 사람은 과거의 경험들로부터 다양한 신념을 형성하게 되며 이는 현재 행동의 기반이 될 뿐만 아니라 계획되지 않은 일들을 잠재적 기회로서 인식하는 지의 여부에 큰 영향을 미치게 된다.

## 2. 에코세대 경력단절 여성의 퇴직 후의 경험

베이비부머세대 부모의 지원을 받아 교육적 수혜를 입은 에코세대 경력단절여성은 퇴직 이후에 경력이 단절된 삶을 살게 되는데 이로 인해 사회와의 단절과 경제력의 상실, 심리적 위축을 경험하게 된다. 직장을 퇴직 한 여성들은 ‘자아상실’이라는 심리적 측면의 변화를 가장 심각하게 경험하고(김미경 외, 2004), 자아상실로 인해 잃어버린 자아를 대체해 줄 것을 찾는다. 경력단절여성의 퇴직 후 삶의 핵심은 자녀의 교육을 포함한 양육이다. 자녀 중심의 핵가족 내에서 어머니의 역할이 비대화 되면서(윤택립, 1996), 어머니의 일상생활은 자녀의 교육 시간표에 따라 제한되고, 어머니로서의 여성은 공간적 활동 영역과 사교 범위가 한정되며, 대화 내용이나 친족관계에서도 자녀 교육이 우선시 된다(김선미, 2004).

자녀의 양육문제로 퇴직을 결정한 경우, 자녀를 심리적 보상물로 여기고 자녀를 자신과 동일시하여 자녀를 있는 그대로 받아들이지 못하는 모습을 보이기도 한다. 자신에 대한 정체성이 없이 자녀가 자신을 대신하길 바라는 것은 자녀가 학령기에 접어들었을 때, 본격적으로 교육주부로서의 정체성을 형성하여(박경숙, 김영혜, 2003), 자신의 정체성 위기를 돌파하기 위한 강력한 도구로써의 자녀교육에 몰두하게 되는 모습을 보인다(이민경, 2007). 이들은 양육에 대해 강한 신념을 가지고 자녀를 양육하며, 자녀 양육의 어려움으로 퇴직한 경우에도 재취업과 자녀양육 사이에서 지속적인 갈등을 경험하는 모습을 보여준다.

우리 사회의 헌신적 모성에 대한 담론은 자녀

양육의 전적인 책임이 여성 자신에게 있다고 생각하는 어머니들 스스로에게 이상과 현실 사이에서 늘 ‘부족하다’는 죄책감을 가지게 한다(이재경, 2003). 어머니는 자신의 행복을 추구하지도 못하면서 자녀양육과 교육에 대해 항상 부담을 가지고 있으며 도달할 수 없는 기준으로 인해 어머니의 역할은 긴장을 내포하게 된다.

에코세대 기혼 여성의 경력이 단절된 삶이 지속되면서 겪는 심리적인 어려움은 답답함, 무기력으로 표현되고, 그들이 꿈꿔오던 삶과 다른 현재의 삶에 괴리를 느끼며 우울과 허무를 경험한다. 경력단절여성들은 오랜 경력단절로 부터 자신감을 회복하고 용기를 고취시킬 수 있는 방법을 모색하게 된다. 그러나 학력과 업무량에 비해 적은 보수, 낮은 사회적 인식의 여성 일자리 환경은 취업 지속을 저해하는 요소로 작용하며 경제적으로 남편의 임금에 의존할 수밖에 없게 된다(김남주, 권태희, 2009).

기존 연구들은 어머니의 취업 유무가 자녀양육에 어떠한 영향을 미치는지를 탐색하면서 직업에 불만족하는 취업모는 영유아의 인지 사회 발달에 전반적으로 영향을 미치고(이현정, 2009), 현재 자신의 취업상태에 대해 만족하는 어머니는 자녀에게 더 애정적이고 수용적인 양육태도를 나타낸다(방경숙, 2004)고 보고하였다. 중요한 것은 어머니의 취업 자체가 아니라, 어머니가 희망하는 취업 상태와 현실에서의 취업 상태가 불일치하는 경우 자녀의 발달과 어머니의 복지감에 부정적인 영향을 미치게 되며, 어머니가 취업에 대해 지각하고 해석하는 방식에 따라 자녀에게 미치는 영향이 다르게 나타난다는 점이다(장영은, 2009).

## 3. 에코세대 경력단절 여성의 재취업 희망

경력단절 여성이 노동시장에 재진입하려는 동기는 대개의 경우 경제력 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 것으로 볼 수 있다. 고학력 비취업 여성을 대상으로 한 선행 연구를 살펴보면 96%의 여성이 취업의사가 있다고 응답하였으나, 실제 구직 활동을 한 비율은 29.2%에 지나지 않았다(김희연, 2006). 재취업에 대한 의사와 구직 활동은 분리되어 있으며, 재취업에 대한 기간을 한정하였을 경우, 더 낮아지는 경향을 보인다(권희경, 2010). 경력단절여성의 노동시장 재진입을 위한 탐색행동을 살펴보면, 대개 경력단절 여성은 육아와 이중역할에 의한 경력단절 경험이 있으며 이런 경우 노동시장의 재진입을 위해 취업을 우선적으로 고려하는 것으로 나타나고 있다(노동부, 2006).

여성대상 직업 상담과 교육을 위한 유망직업 선정 연구들을 살펴보면, 그 대상이 청년층 여성, 중년층 여성, 전문적 기술을 가진 고학력 여성 등 다양함을 알 수 있다. 기존의 연구들은 청년층 여성의 진로지도나 취업이행을 목적으로 고학력 청년층 여성에게 유망한 직업 선정이나 중년 여성이 단기 교육을 통해 곧장 직업세계에 투입될 수 있는 직업에 대한 연구가 주를 이룬다. 특히 전공을 불문하고 취업을 원하는 경력단절여성에 대한 노동시장은 저학력·저임금 직종으로 매우 제한되어 있어, 4년제 대학 졸업 학력의 경력단절 여성들이 대다수를 차지하는 에코세대들에게 유용한 직업진로 정보를 제공하는 데 한계를 지닌다.

경력단절여성 다수는 자신이 경력단절 이전에 종사했던 직종에 취업을 희망하지 않는 경향이 있다(오은진 외, 2008, 장서영, 2008). 경력단절여성의 취업욕구를 조사한 연구(오은진 외, 2008)에 따르면, 자신의 과거경력과 유사한 직종에 취업을 하기를 바라는 경력단절여성의 비율이 31%에 그

치는 것으로 보고되고 있다. 경력단절 여성이 노동시장의 재진입을 위해 고려하는 직업분야는 과거 경력을 고려하여 노동시장 재진입을 희망하는 경우와 노동시장 재진입의 성공 가능성을 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, 박성비, 2007; 박성미, 황주혜, 2008).

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 노동시장의 재진입을 희망하고 있는 것으로 나타나고 있다(김영옥, 2006). 과거 대학시절부터 형성되어 온 경력에 대한 막연한 태도는 결과적으로 경력단절을 가져오며 이후 재취업에도 영향을 미치는 것으로 나타났다(엄경애, 양성은, 2011).

경력단절여성은 노동시장 재진입시 취업이든 창업이든 장기근속을 희망하는 것으로 나타나고 있다(노동부, 2006). 그러나 이러한 전망은 현실적 검토에 기인하기 보다는 막연한 측면이 없지 않다. 이는 경력단절여성이 장기근속을 선호하더라도 취업이나 창업을 위해 요구되는 직업상담과 직업교육에는 적극적으로 참여하지 않는 현상에서 짐작해 볼 수 있다.

Tak과 Lee(2003)에 따르면 진로미결정은 직업정보부족 요인, 자기명확성부족 요인, 우유부단성격 요인, 필요성 인식 부족 요인, 외적 장애 요인 등 총 5개의 하위 요인으로 구성되어 있다. 4가지 하위 요인, 직업정보부족 요인, 자기명확성부족 요인, 우유부단성격 요인, 필요성 인식 부족 요인 등은 진로결정 시 개인이 지각하는 심리내적인 어려움을 나타내는 것이고, 외적 장애는 진로결정시 개인이 경험하는 경제적 어려움이나 타인의 인정과 같은 환경적 어려움을 나타낸다.

에코세대 경력단절 여성들이 취업이나 창업을

하는 데 있어 지각하는 대표적인 진로장애는 육아 및 가사 분담, 나이 제한, 일자리 부족 등으로 경력단절 여성이 노동시장 재진입에 성공하지 못한 주된 요인과 정적인 관계가 있는 것으로 나타나고 있다(Harmon, 1977; Miller & Hayward, 2006).

진로결정과 관련된 심리적 변인으로는 내외통제성, 자아존중감, 자아효능감 등이 있다. 진로결정과 내외통제성에 관한 연구(Fuqua, Blum & Hartman, 1988)에 따르면, 진로결정 집단은 사건의 지각을 내부로 하고 있는 반면, 진로미결정 집단은 통제 소재를 외부로 돌리고 있는 것으로 나타났다. 이는 진로 미결정 집단이 진로결정을 자신의 통제 밖의 것이라고 지각하고 있음을 보여준다. 진로결정과 자기효능감에 대한 연구에서는 진로의사결정에 필요한 기술과 활동들을 달성하는 자신의 능력에 대해 확신 수준이 낮을수록 진로미결정 정도가 높게 나타난다고 보고하였다(Taylor & Betz, 1983). 자아존중감이 높은 사람은 자신과 직업적 역할을 명확히 지각하고 뚜렷한 직업적 자아개념을 가지고 있었다(Betz & Luzzo, 1996).

경력단절 여성들은 재취업을 희망하나 내외적으로 취업의 장애물을 경험하게 된다. 성별 분업에 의해 여성들에게 부과된 임금노동과 가사노동의 역할 부담은 경력단절 여성을 심리적으로 위축시켜, 남성과 동등한 조건임에도 불구하고 취업포부나 취업전략에 있어서 소극적인 측면을 갖도록 하는 요인이 된다(안재희, 2005; 이상희 2005; Halpern, 2000; Brown, Garavalia, Fritts & Olson, 2006). 그로 인해 경력단절 여성은 자신이 보유한 업무능력에 적합한 재취업을 시도하지 못하고 저임금의 하향식 취업을 고려하게 된다. 선행 연구결과들을 살펴볼 때, 에코세대 경력단절 여성의 진로는 남성에게 비해 더 복잡하고 독특한 특징을 지니고 있다고 볼 수 있다.

### III. 연구 방법

#### 1. 연구 참여자

본 연구는 에코세대에 해당하는 1992년 이전에 태어나 4년제 대학을 졸업하고, 2년 이상 취업한 경험이 있으며, 현재 경력 단절 상태에 있으며 재취업을 희망하는 30대 전업 주부를 대상으로 자료를 수집하였다. 이와 같은 준거는 선행 연구에서 밝혀진 이론적 결과를 바탕으로 하였다.

첫째, 에코세대는 4년제 대학 졸업자가 434만 명으로 해당인구의 45.5%를 차지하며, 4년제 미만 대학 졸업자가 26.8%, 고등학교 졸업자가 23.3% 순으로 나타났다(통계청, 2012). 선행연구들이 전문대 졸업자 30대 여성, 대학원 졸업자인 고학력 여성의 특성을 밝히고 4년제 대졸 여성의 노동이동과 차별화를 밝혀내었음에 주목하여, 본 연구에서는 에코세대에서 가장 많은 수를 차지하는 4년제 대졸 학력 여성들을 연구 대상으로 하였다. 둘째, 경력단절의 의미를 살리기 위하여 과거에 직장경험이 2년 이상 있는 참여자를 대상으로 하였다. 셋째, 미취학 자녀가 여성의 취업지속과 단절에 영향을 미치는 영향을 고려하여(김지경, 2004; 박수미, 2003), 핵가족 하에 미취학 자녀를 둔 여성을 연구 대상으로 하였다. 이와 같은 준거적 선택을 원칙으로 최종적으로 연구에 참여한 11명을 대상으로 경력단절 여성들의 삶과 재취업 희망 경험에 대한 분석을 위해 포커스 그룹을 운영, 분석하였다.

#### 2. 자료 수집

본 연구를 위해 시행한 자료 수집 방법은 다음과 같다. 먼저, 연구자들이 서울시 소재의 여성관련기관에 전화 및 방문하여 협조를 요청하였다. 둘째, 주변의 지인들에게 연구를 소개하고 준거

〈표 1〉 연구 참여자들의 사회인구학적 특성

번호	출생 연도	퇴직 전 직업	경력단절 기간	퇴직 전 연봉	자녀 연령	현재 월평균 가계소득
1	1980	피부과 상담실장	6년	2000만원 이상	1. 만 6세 2. 만 5세	400만원 이상
2	1977	학습능력개발원 교사	8년	1000만원 이상	만 8세 만 6세	400만원 이상
3	1978	IP업체 통계팀 차장	2년	4000만원 이상	만 10세 만 7세	300만원 이상
4	1979	유치원 주임교사	7년	2000만원 이상	만 7세 만 4세	400만원 이상
5	1980	식품관련 대기업 대리	4년	3000만원 이상	1. 만 6세 2. 만 4세	400만원 이상
6	1978	해운관련 중소기업 대리	3년	3000만원 이상	1. 만 7세 2. 만 3세 3. 만 1세	400만원 이상
7	1983	컨설팅회사 주임	4년	2000만원 이상	만 3세	300만원 이상
8	1978	무역회사 대리	7년	2000만원 이상	1. 만 11세 2. 만 9세 3. 만 6세	300만원 이상
9	1978	개인병원 물리치료사	2년	2000만원 이상	만 2세	400만원 이상
10	1977	치과 실장	1년	3000만원 이상	1. 만 10세 2. 만 4세	300만원 이상
11	1981	**협회 간사	1년	1000만원 이상	1. 만 5세	200만원 이상

에 부합되는 사람을 소개받았다. 셋째, 여성인력 개발센터 게시판에 연구를 홍보하고 연구 참여자의 자발적인 참여를 부탁하였다.

본 연구에서는 자료수집을 위하여 연구자들의 참여자 준거가 연구에 적합한가를 확인하기 위하여 예비면접 설문지를 실시하였다. 예비 면접 설문지를 바탕으로 심층면접 질문지를 작성하여 포커스 그룹에 적용하였다. 질문지를 작성한 연구자 3인은 상담관련 박사학위자로 진로를 주제로 연구를 수행한 경험이 수차례 있다. 본 연구에서는 포커스 그룹을 총 2그룹으로 구성하였으며, 각 그룹의 인원은 5명, 6명으로 하였다. 본 연구의 연구문제 및 질문내용을 구성한 후, 이상의 주요 질문을 사회자가 먼저 제시하면, 참여자들

이 자유롭게 대답하도록 하였으며, 불충분한 대답들에 대해서는 구체화, 명료화, 일반화, 차별화를 위한 질문들을 중심으로 추가 질문을 하였다.

### 3. 자료 분석

एको세대 경력단절 여성들의 삶과 재취업 희망에 대한 탐색을 위해 전문가 설문조사와 회의를 거쳐 중요한 내용들을 수집하고 이를 토대로 포커스 그룹 인터뷰를 위한 질문지 구성을 하였다. 모집한 참여자들을 대상으로 포커스 그룹 인터뷰를 실시하고, 수집된 자료를 질적 분석법으로 분석하고 결과를 도출하였다.

포커스 그룹 인터뷰 자료 분석을 위해 Kruger

(1998)가 제시한 포커스 그룹 4단계 과정을 준수하고자 하였다. 첫 번째 단계는 면접에 참여한 인원이 모여 역할 분담 및 주요 질문을 합의를 통해 결정하였다. 두 번째 단계는 포커스 그룹 인터뷰 내용을 모두 녹음하며 모호한 부분은 중간 중간 질문을 통해 자세한 설명을 하도록 요청하였다. 세 번째 단계는 포커스 그룹 인터뷰 직후 내용을 간단히 정리하고, 인터뷰 내용 중 특이사항을 점검하였다. 그리고 마지막 단계로 녹음 내용을 전사하여 내용 분석을 하였다.

이러한 자료 내용에서 경력단절 여성의 삶과 재취업을 희망하는 이들의 공통된 특성을 추출하기 위해 Strauss와 Corbin(1998)이 제시한 근거이론 중 개방형 코딩을 적용하여 중요한 주제와 범주를 찾는 형식으로 분석하였다. 즉, 개념들을 명명하고, 유사한 내용의 개념들을 범주화하는 작업을 하기 위해 진로상담 분야 박사학위자 3인이 평정에 참여하였으며, 평정자들은 자신의 관점이 편향되지 않고 일치율을 높이기 위해 처음 10분에 대해 각자 평정을 한 후 1차 합의를 통해 의견을 조율하도록 하였다. 2차 합의는 전체 축어록에 대한 평정이 끝난 후, 평정자 2인 이상이 일치한 내용으로 하였고, 3명 모두가 일치하지 않았을 경우에는 토론을 거쳐 다시 합의하는 과정을 통해 객관성을 확보하고자 노력하였다.

#### 4. 연구의 윤리적 고려

연구 참여자의 권리를 보호하기 위해 연구목적과 연구과정, 비밀보장 등에 대한 내용을 문서로 만들어 연구 참여자에게 동의를 구하였다. 연구 모임 이전에 연구에 대한 자세한 설명과 함께 두 가지 동의서를 준비하여, 한 장은 연구 참여자가 서명을 하여 연구자에게 주고, 다른 한 장은 연구자가 서명하여 연구 참여자에게 주어 각각 동의서 한 부씩 보관하도록 하였다. 또한 연구에 참여하기로 동의하였더라도 중단을 원하는

경우, 참여자의 의견을 수용하여 중단 가능함을 알려주었다. 연구 결과를 제시하는데 있어서 연구 참여자의 익명성을 보장하고자 하였다. 연구 참여자들은 모두 번호로 처리되었고, 면접 중에 언급된 이름들은 모두 \*\* 등으로 처리하였다.

또한 연구자들은 자료수집과 분석 전반에 있어 되도록 모든 아이디어를 자료로 남기기 위하여 녹음자료, 전사본, 현장노트, 회의 일지 및 분석 자료 등 매 과정마다 기록을 남겨두었다.

## IV. 연구 결과

30대 기혼 경력단절여성의 삶과 재취업 희망에 대한 분석결과 3개의 영역, 12개의 범주, 28개의 하위범주, 그리고 53개의 개념이 도출되었다. 본 연구결과 나타난 영역, 범주, 하위범주와 개념은 <표 2>와 같다. 결과는 각 영역별 요약과 범주별 대표적인 주요 반응을 중심으로 정리하였다.

### 1. 경력단절의 배경

직장에 다니던 대졸 여성이 직장을 그만두고 경력단절을 경험하는 배경으로 결혼·출산·육아로 인한 단절, 사회적 요인으로 인한 단절, 가족 요인으로 인한 단절의 범주가 추출되었다. 결혼·출산·육아로 인한 단절의 하위범주는 결혼을 계기로 퇴직함, 출산으로 퇴직함, 둘째아이 출산으로 퇴직함, 육아의 어려움이, 사회적 요인으로 인한 단절의 하위범주로는 회사의 압력, 출산 및 육아휴직제도 부재, 복직 후 적응 어려움, 가족요인으로 인한 단절의 하위개념으로는 가족을 우선순위에 둬므로 나타났다. 경력단절의 가장 직접적인 계기가 된 것은 무엇보다 결혼이나 출산 및 육아라는 것을 확인할 수 있었다. 결혼은 기존 직장의 많은 업무나 잦은 야근 등의 요인과 복합적으로 작용하여 직장생활을 지속하려는 의지를

〈표 2〉 경력단절 기혼 여성의 경력이 단절된 삶과 재취업 시도 경험 분석 결과

영역	범주	하위범주	개념	
경력 단절 배경	결혼, 출산, 육아로 경력단절됨	결혼을 계기로 퇴직함	결혼으로 퇴직하고 아이가 생겨 계속 쉬게 됨	
		출산으로 퇴직함	결혼 후 아이가 생겨 퇴직함	
		둘째아이 출산으로 퇴직함	두 아이를 맡길 수 없어 퇴직함 두 아이가 엄마를 위해 직장을 계속하기 어려움 둘째 임신 후 남편의 권고로 퇴직함	
		육아의 어려움	아이가 많이 아파서 퇴직을 결심함 육아를 도와 줄 분이 없어 퇴직함 두 아이를 맡겨서 키우기 어려워 퇴직함 탁아하면서 자신의 삶에 중심이 없다고 생각함 퇴근시간이 늦어 어린이집 선생님의 눈치를 받는 것 같아 괴로웠음	
	사회적 요인으로 경력단절 됨	회사의 압력	임신, 출산과정에서 직장을 그만두기를 바라는 직장 분위기가 있음 회사의 경영여건이 악화되면서 눈치 보여 먼저 퇴사함	
		출산 및 육아휴직제도 부재	육아휴직이 없는 직장이었기 때문에 그만둘 수밖에 없었음 출산 휴가도, 대체 인력도 없는 회사여서 출산과 더불어 퇴직함	
		복직 후 적응 어려움	경력단절 기간이 길어져 복직 후 그때그때의 변화에 따라가지 못함 복직 후 일이 너무 많아서 지치고 힘들었음 복직 후 야근이 잦아서 탁아가 어려워 퇴직함 육아 휴직 후 복귀했으나 적응하지 못해 그만둠 직장에서의 과로와 스트레스 때문에 퇴직함 출산휴가 후 건강이 안 좋아짐	
	가족요인으로 경력단절 됨	가족을 우선순위에 둬	남편의 직장과 이사 등 다른 집안 일들이 겹쳐 퇴직함	
	경력이 단절된 삶	편안하고 직장스트레스 없음	편안함	부담이 적어져 편안함 일을 쉬면 초반에는 편안함 집안 일을 여유롭게 처리할 수 있음 쉬는 시간도 누릴 수 있음 아이가 어린이 집에 가니까 시간이 생기고 여유가 생김 애기를 봐줄 사람이 생기니까 괜찮음
			직장 스트레스 없음	직장 스트레스 받지 않음 회사처럼 돈 받고 하는 일이 아니라 바로 하지 않아도 됨 일과 가정을 양립해야 한다는 부담감 없음 일할 때는 집, 나, 아이 모두 엉망이라는 생각으로 힘들었으나 지금은 그렇지 않음 눈치 받을 일이 없음
여전히 육아와			생활의 패턴이 바뀌니까 스트레스 높아짐	

영역	범주	하위범주	개념
	경제문제 겪음	육아스트레스 겪음	직장 스트레스는 적지만 육아스트레스는 많아짐 아이 영당을 때리기도 하고 스트레스가 높아짐 할머니랑 살던 큰 아이를 둘째랑 한꺼번에 키우게 됨 셋째까지 한꺼번에 키움 아이를 키우는데 올인할 줄 알았는데 그렇지 못함 블로그에 나오는 엄마들처럼 키울 줄 알았는데 그렇지 못함
		경제적 스트레스	경제적으로 위축됨 경제적인 힘이 없어지면서 자신에 대한 만족도가 떨어짐
	자기정체성 잃어버림	사회관계적 자아를 잃어버림	사회생활하면서 사람들과의 관계를 맺고 싶음 직장에서 친했던 사람들과 모두 이별함 사람들과 떨어져 우울증 같은 것을 앓게 됨
		남편에 대한 의존이 깊어짐	버는 돈이 없어 오직 남편에게 의존함 경제적으로 오직 남편에게 의존하게 됨
		낮은 자존감	나의 자존감이 낮아지는 것 같음 활동의 제한, 공간의 제한이 자존감을 떨어뜨림 일하는 친구를 보고 나는 발전하지 못한다고 생각함 자꾸 봉급 받는 친구와 나 자신을 비교함
	진로정체성 잃어버림	후회	퇴직한 걸 후회함 인생 후반도 준비해야 한다는 생각 아이들이 크니까 일을 가지고 있는 엄마와 전업주부를 비교함 아이가 일하는 다른 엄마에 대한 부러워함
		진로불확실성에 대한 불안	아이가 떠난 다음에 나에게 무엇이 남을까 하는 불안감 지금 다시 일을 하자니 힘들 것 같음 회사, 경쟁사회에서 나이, 학력의 조건으로 밀리게 될 것임 또 다시 진로에 대한 걱정을 하게 됨 재취업이 될지에 대해 안절부절 함
		일과 가정 선택에 대한 갈등	항상 재취업을 생각함 아이를 봐야한다는 것과 나를 위한 일을 해야한다는 갈등
	정서적으로 어려움	생활이 공허하고 무료함	똑같은 생활패턴으로 살아감 바쁘게 움직여도 채워지지 않는다는 느낌이 있음 일상의 챗바퀴를 도는 느낌
		우울하고 불안함	퇴직 후 행복하지 않았음 직장 사람들과도 이별하고 결혼, 이사로 혼자 떨어져 우울해짐 출퇴근하던 나와 지금의 나가 다르다는 생각으로 우울해짐 일하지 않는 지금이 자신의 삶의 마침표가 될 거라는 두려움
	외적요인에 주목함	양육지원에 대한 부러움	육아휴직이 잘되는 직장이 부러움 어머니의 도움을 받으며 직장에 다니는 사람들이 부러움 신랑이 일찍 퇴근하는 직업인 사람들이 부러움 융통성 있는 회사에 다니는 사람이 부러움

영역	범주	하위범주	개념
재취업 이유	외적동기	경제적 이유	아이들이 크면 학원비, 은행이자등이 점점 더 필요하게 됨 퇴직이후 경제적으로 오직 남편에게 의지함 경제적으로 시달리는 느낌 남편수입으로 생활은 할 수 있지만 아껴야 한다는 중압감이 있음 자아실현보다는 경제적 이유로 일하게 됨
		사회적 관계 지향	경제적인 것 보다 사람을 만나고 싶음 사람과 사람과의 관계 때문에 일을 하고 싶음 항상 사람들을 만나고 싶음
	내적동기	독립	아이들이 중고등학생이 되면 엄마의 간섭을 싫어함 일하는 엄마에 대한 가족의 대우가 다름 남편에게 의지하지 않고 독립하고 싶음 엄마로서가 아닌, 자신한테 투자하는 것이 필요함
		일의 의미 실현	일하면서 나의 가치를 찾고 싶음 사회적으로 의미있는 일을 하고 싶음
		자기관리	일을 하면 떳떳하게 나를 꾸밀 수 있음 복직하면 내 삶이 리프레쉬 될 것 같음
	생애진로를 생각함	안정적인 직장생활을 기대함	멀리 봐서 오래할 수 있는 직종을 찾음 어느 정도의 수입, 어느 정도의 시간이 허락되는 직장이 있다고 봄 장기적으로 오래 일할 수 있는 일을 원함
		노후 준비	노후 대비가 걱정임 엄마로서 열심히 살았지만 노후대비가 안됨 인생후반을 준비해야함 더 나이가 들면 재취업이 어려워질 것으로 생각함

약화시키거나 결혼과 더불어 직장을 옮기려는 의도를 발생시킨다. 결혼이 출산과 연결되면 경력 단절을 결심하는 보다 강력한 계기로 작용하는데, 아이를 키우는데 도움을 줄 수 있는 사람이 없거나 어린이집에 아이를 맡기는 과정의 어려움, 그리고 아이가 질병 치료를 하는 등의 경험은 스스로 경력단절을 선택하게 하는 직접적인 영향력으로 작용하였다. 특히 둘째나 셋째 아이의 출산은 아이들을 기관이나 다른 사람에게 맡길 수 없다고 판단하는 이유가 되며, 남편이나 가족이 여성에게 퇴사를 권유하는 계기가 되기도 하였다.

**1) 결혼을 계기로 퇴직함**

“회사를 그만두고 그 해 4월에 결혼을 했어요,

결혼을 앞두고도 있었고, 전에 다니던 회사가 야근도 많고 해서 쉬었다가 직장을 알아보려 했던 거죠.” #1

**2) 출산으로 퇴직함**

“저는 아이가 시험관아기라서 늦게 얻은 아이인 만큼 귀하고 그래서 직장을 놓고 아이를 키우게 되었어요. 아이를 지키고, 잘 낳아서 키우려고...” #102

**3) 둘째 출산으로 퇴직함**

“제가 첫째를 낳고 출산 휴가를 1달 반 받았어요, 그래서 그런 다음 큰 애를 시골에 두고 맞벌이를 했는데, 둘째 아이를 낳고 8개월 되니까

두 아이를 맡길 수가 없었더라고요. 그래서 퇴사를 하게 되었어요” #6

“저도 애 낳고 언젠가는 일을 해야겠다는 생각을 했었어요. 둘째가 생기니까 그러나 그런 의지가 꺾였던 것 같아요.” #116

#### 4) 육아의 어려움

“친구들이 일을 하라고 권유했지만, 부모님께서 “아이가 만약 아프면 어떻게 할건데??” 하시어서 고민이 많이 되었죠. 아이들이 엄마들의 손을 많이 필요로 하기 때문이죠“ #117

“아이가 두 돌이 지날 때라, 제가 그러는 게 아이가 스트레스였나봐요. 병원에 갔더니 직장을 그만두는 것을 권했고, 아이가 중이염이 온 거예요. 그래서 그만두었죠. 저희 아이는 유치원을 보냈더니 엄마가 늦게 오니까 그걸 기다리는 것이 너무 긴 시간이어서 엄마 왜 이렇게 늦게 와 하면서 울고 그러니까 일을 그만 둔 거죠...” #109

육아의 어려움은 경력단절의 가장 큰 이유 중 하나인데, 특히 아이가 많이 아프거나 육아를 도와 줄 분이 없는 경우, 또한 퇴근 시간이 늦어 자녀가 양육기관에 늦게까지 남게 되면서 자녀의 귀가 문제를 해결하기 어려운 상황에서 반복되는 상황이 경력단절을 결심하는 직접적인 계기로 작용하였다. 뿐만 아니라 탁아하면서 자신의 삶에 중심이 없다고 생각하는 정서적인 경험이 퇴직의 이유로 작용하기도 하였다.

출산, 육아의 어려움 등 가정 요인 뿐 아니라 직장의 상황등 사회적인 요인도 중요한 이유로 작용하였다. 출산 및 육아휴직제도가 없는 직장의 경우에는 임신과 출산이 경력단절의 이유로 작용했으며, 회사의 분위기에서 전해지는 퇴사의 압력도 퇴직의 계기가 되었다. 육아휴직 기간 중 대체인력이 없거나 경영이 악화되었다는 인식 등도 경력단절을 결심하는 계기가 되었다.

#### 5) 회사의 압력

“제가 결혼 휴가를 다녀오고 나서 미혼인 병원 언니에게 휴가를 주시더라고요. 제 일을 또 언니에게 주고, 그래서 분위기가 나를 그만두라고 하나 싶었죠. 한 번은 다니는 중에 임신이 되었는데 유산끼가 있었어요. 하혈을 해서 일주일 쉬래요. 피해를 주니까 일을 그만두었으면 하는 낯스잖아요. 그래서 퇴사처리를 했죠” #4

#### 6) 출산 및 육아휴직제도 부재

“저는 유아교육을 전공해서 중간에 그만 둘 수가 없었기 때문에, 저 근무할 때 육아휴직이라는 게 없었고, 일하면서 제 아이를 돌봐주실 분도 없으시고 친정, 시댁이 멀어서 겸사겸사 그만 두었다가” #109

출산휴가를 사용한 다음 복직했을 때 경험하는 적응의 어려움도 경력단절의 계기가 되었다. 업무과다에 따른 과로와 스트레스, 야근과 새로운 업무 등에 다시 적응하는 과정에서 어려움을 겪으며, 이때 아이가 아프거나 육아를 도와주는 이의 변동이 있을 경우 이는 경력단절의 계기가 되었다. 또한 결혼직후 배우자 직장의 변화나 이사 등 외부적인 요인이 발생했을 때 경력보다는 가족을 우선적으로 고려하여 퇴사를 결정하는 것이 발견되었다.

#### 7) 복직 후 적응 어려움

“회사에서는 작은 회사다 보니까 대체할 인력이 없어서 2년간 근무하게 되었어요. 회사에서 건강도 안 좋아져서 그만 두게 되었는데... 작은 아이 6세, 큰 아이 초등학교 2학년 때 그만 두게 되었어요.” #107

“경력단절 기간이 길어버리면 유아교육의 과정은 그때그때 바뀌는 데 그것들을 다 따라가기가 쉽지 않죠. 적응이 안 되더라고요” #112

30대 경력단절 여성들은 가족을 우선순위로 두고 결정하는 등 가족요인으로 경력단절은 경험

하였다. 자녀양육의 책임을 스스로 맡으며 스스로를 주양육자로 자임하였고, 출산과 육아로 생겨난 자녀 양육의 책임을 분배하거나 위임하고자 애쓰기 보다는 이를 자신의 일로 자연스럽게 받아들이는 경향이 있었다. 자신의 경력을 고집하거나 배우자에게 위임하는 등의 의사결정을 보이지는 않음으로써 전통적인 모성이데올로기를 순응적으로 받아들였다.

### 8) 가족을 우선순위에 둬

“신랑이 직장을 옮겼는데, 아이만 키우다가 주변에 도와줄 사람도 없다보니 취업이라는 것이 먼 훗날의 일이 되어버린 것 같아요. 아이 뿐만 아니라 남편의 직장과 이사가 한꺼번에 겹쳐서” #102

이들은 경력단절 이전의 자신의 경력에 대해 강한 긍지와 열정을 가지고 있었다고는 회상하지 않았으며, 임신·출산으로 인한 경력단절과정에서도 자신의 경력을 포기하는데 심리적 갈등을 극심하게 보고하지는 않았다. 이들은 경력과정에서 일에 최선을 다하지 못하는 안타까움이나 자신의 발전이 단절된다는 안타까움 보다는 회사의 압력에 굴했다거나 휴직제도가 없는 등의 외적 조건의 이유를 보다 더 빈번하게 인식하고 표현하였다.

### 2. 경력단절 후의 삶

경력단절 후 여성들의 삶은 어떠한가에 대한 물음에서 6개의 범주와 13개의 하위범주가 추출되었다. 하위범주는 편안하고 직장스트레스 없음, 여전히 육아와 경제문제 겪음, 자기정체성을 잃어버림, 진로정체성을 잃어버림, 정서적으로 어려움, 그리고 외적요인에 주목함으로 나타났다. 하위범주로는 편안함, 직장 스트레스 없음, 육아스트레스 겪음, 경제적 스트레스, 사회관계적 자아

를 잃어버림, 남편에 대한 의존이 깊어짐, 낮은 자존감, 후회, 진로불확실성에 대한 불안, 일과 가정 선택에 대한 갈등, 생활이 공허하고 무료함, 우울하고 불안함, 그리고 양육지원에 대한 부러움이 추출되었다. 경력단절 후 이들은 삶의 여유와 편안함을 느끼면서도 여전히 육아와 경제적 스트레스를 느끼는 것은 물론 우울과 불안등의 불안정한 심리를 경험하였다.

각 내용을 구체적으로 기술하면, 경력단절 직후 여성들은 경력단절 후 직장스트레스가 없어 심리적으로 편안함을 느끼는 것으로 나타났다. 출근의 부담을 느끼지 않고 집안일을 여유롭게 처리할 수 있고, 아이들이 보육시설에 가면 쉬는 시간도 누리는 등 부담없는 삶에 편안함을 느낀다.

#### 1) 편안함

“돈을 안 벌러 가니까 편해요. 스트레스도 안 받고, 그런데 대신 제 맘대로 경제적 활동을 못하니까 다시 벌고 싶기도 하고, 또 애가 하나라 둘째에 대한 부담도 있고” #10

#### 2) 직장 스트레스 없음

“스트레스 면에서 편하고요, 대신 육아 스트레스는 그만큼 따라오구요.”#12

하지만 이들은 예상하지 못했던 육아 스트레스와 경제적인 문제로 인하여 스트레스를 심각하게 겪는다고 보고하였다. 직장을 그만두고 아이들을 전적으로 키우면 스스로 아이를 키우는데 전념할 줄 알았는데 그렇지 못하거나 블로그에 나오는 엄마들처럼 잘 키울 줄 알았는데 그렇지 못하다는 등 육아에 대한 당황스러운 경험을 보고한다. 또한 예상했던 것과 같이 경제적으로 위축되는 것이 큰 스트레스가 되었다.

#### 3) 육아스트레스 겪음

“저 같은 경우에는 , 큰 아이를 키우다 떼어냈다가 할머니랑 살다가 둘째랑 같이 한꺼번에 키우게 된 거예요. 둘째는 갓난아이니까 힘들고..

일 했던 때를 그리워했어요.” #15

“막상 아이가 어린이집에 갈 시점이 되니까, 뭔가 제가 챗바퀴를 계속 도는 느낌이었어요, 활동의 제한, 공간의 제한 등 때문에 자존감이 떨어졌던 것 같아요. 매일 출퇴근하던 나와 지금의 나는 다르다는 생각 때문에 우울증도 왔었던 것 같아요. 시간도 제약이 있고 페이도 제약이 있기에 갈등도 생기고 그래서 힘들었던 것 같아요. 아이를 키우는데 올인 할 줄 알았는데, 블로그에 나오는 엄마들처럼 키울 수 있을 것 같았는데, 실상은 그렇지 못했던 거죠.” #126

#### 4) 경제적 스트레스

“경제적인 이유요, 남편이 벌어오는 건 생활은 되는 데, 만약 애가 더 크면 학원비도 내야하고, 집을 이사하면서 은행에 이자도 장난이 아니니까, 남편은 굳이 내가 사회생활로 돈 버니까 저보고 여유 있게 생각하라고 하는 데, 현실은 아니니까... 애기가 점점 크니까... 전부터도 포도샐, 일러스트도 배웠는데, 집에서 하니까 이것은 일도 아니고 뭐도 아니니까 시작이 애매해서 아예 취업을 원했는데 쉽지 않네요.” #23

30대 경력단절 여성은 육아의 어려움과 경제적 어려움을 겪는데 머무르지 않고 이러한 어려움을 자아정체성과 진로정체성을 상실하는 것으로 확대되었다. 직장을 그만둠으로써 사회적 관계를 상실하고 경제적으로 오직 남편에게 의존하게 되며, 활동의 제한이 자존감을 떨어뜨리는 결과로 이어졌다. 이들은 자아정체성을 잃는 경험을 보고하였다.

#### 5) 사회관계적 자아를 잃어버림

“셋째를 임신하니까 직장에 제 이름이 없어진 거예요. 이제 셋째가 7살이 된 거예요. 그래서 나를 제가 준비한다고 했는데... 사회생활 하면서 저 스스로가 저의 관계를 맺고 싶어 했던 것 같아요.” #15

#### 6) 남편에 대한 의존이 깊어짐

“퇴직하고 버는 돈이 없잖아요. 오직 남편한테 의지하는 것이죠. 퇴직 이후의 삶이 자신에게 만족도가 떨어지는 것 같아요.” #128

#### 7) 낮은 자존감

“막상 아이가 어린이집에 갈 시점이 되니까, 뭔가 제가 챗바퀴를 계속 도는 느낌이었어요, 활동의 제한, 공간의 제한 등 때문에 자존감이 떨어졌던 것 같아요. 매일 출퇴근하던 나와 지금의 나는 다르다는 생각 때문에 우울증도 왔었던 것 같아요. 시간도 제약이 있고 페이도 제약이 있기에 갈등도 생기고 그래서 힘들었던 것 같아요. 아이를 키우다가 올인 할 줄 알았는데, 블로그에 나오는 엄마들처럼 키울 수 있을 것 같았는데, 실상은 그렇지 못했던 거죠.” #126

이들은 진로정체성을 잃는 경험을 보고하였다. 퇴직한 것을 후회하고 미래의 진로불확실성을 예견하며 불안해하였다. 항상 재취업을 생각하지만 경력단절과 같은 이유, 즉 육아와 취업의 갈등을 해결하지 못한 상태에 머물고 있었다.

#### 8) 후회

“일하다 쉬면 초반엔 한두 달 좋더라고요. 여유롭게 처리할 수 있으니까요, 쉬는 시간도 필요하겠단 생각이 들었어요. 처음에 만족감이 80, 불안감 20이었다면 처음 한두 달 지난 그 이후에는 불안이 커지면서 내가 무기력해지고, 내가 아이를 무얼 해도 아이가 큰 영향력 있는 일로 생각도 안하고...” #16

#### 9) 진로불확실성에 대한 불안

“일할 때 인정받고 그런 것은 좋은 데 양립을 해야 한다는 부담감. 지금 만약 일을 한다면 다시 또 하자니 힘들 것 같고, 그런데 아이들이 커서 순리대로 나를 떠날 때 나에겐 무엇이 남을까 하는 고민도 많고 불안하고 그렇죠.” #16

**10) 일과 가정 선택에 대한 갈등**

“한창 나가고 싶다는 생각이 들더라고요. 그래서 3살 되었을 때 재취업을 고심한 것도 있고요. 아이를 봐야한다는 것과 나의 자아를 위한 것 이 양면성이 있는 것 같습니다. 저는 재취업의 강한 의지가 있으면서도 반반인 것 같아요..”#114

“남들처럼 나도 일을 할 때 성취감을 느끼고 싶은데 ,, 경제적으로 윤택 해 질수는 있겠지만, 직장에서 받은 스트레스를 아이에게 그대로 풀 것 같다는 걱정도 들어요.” #133

경력단절여성은 정서적으로 안정감을 느끼기 보다는 공허함과 무료함, 우울함과 불안함과 같은 불안정한 정서를 경험한다. 직장에서의 삶이 없다는 것은 그들에게 생활의 공허함과 무료함을 느끼게 하였다. 특히 자녀가 어느 정도 성장해 어머니의 손에서 잠시 떠나 기관에 갈 수 있을 때 이들은 깊은 공허감과 불안함을 느끼곤 하였다.

**11) 생활이 공허하고 무료함**

“한창 나가고 싶다는 생각이 들더라고요. 그래서 3살 되었을 때 재취업을 고심한 것도 있고요.. 아이를 봐야한다는 것과 나의 자아를 위한 것이 양면성이 있는 것 같습니다. 나는 지금 무엇을 하며 살고 있나하는 생각으로 공허하죠. 지나보면 남는 게 없겠다는 생각이 들어요” #128

**12) 우울하고 불안함**

“저는 행복하진 않았어요. 행복하면서도 밖에 나가서 일을 하고 싶다는 생각이 많이 들어서, 직장에서의 안면이 있던 사람과도 이별하고, 결혼해서 이사를 했기 때문에, 사람을 많이 알지 못해서 우울증 비슷한 게 왔었어요..” #114

여성으로 독립적이고 자립적인 삶을 살아 온 경력단절 여성이지만 육아등을 이유로 경력단절 된 삶에서 이들은 육아지원을 받는 다른 직장여성에 대한 부러움을 경험하며 자신의 경력단절이

외적인 조건과 상황에서 유래한 것으로 인식하였다. 일과 가정의 선택에 대한 갈등은 퇴직 이후에도 끝나지 않고 계속되었다.

**13) 양육지원에 대한 부러움**

“후임인 동생은 직장을 계속 다니는데, 이렇더라고요 아침에 출근하기 전에 시어머니가 오시고 막내는 시어머니가 봐주시고, 오후까지 봐주시는 거예요, 신랑은 항상 8시 전에 퇴근을 하는 회사 인거예요. 그래서 후임인 동생이 수월한 것이죠. 회사에서도 융통성 있게 봐주어서 ‘무슨 일 때문에 병원을 다녀오겠다’ 하면 어느 정도는 이해해 주니까 수월한 거죠. 많이 부러웠어요” #146

30대 경력단절 여성의 일과 가정의 선택에 대한 갈등은 본질적으로 일에 대한 애착이나 의미 부여 때문이라기보다는, 일을 지속함으로써 얻을 수 있었던 외적 보상, 즉 경제적 안정이나 사회적 관계를 잃어버리는 것에 대한 아쉬움 등으로 나타났다. 이들이 경력단절 후 경험하는 가장 큰 심리적 경험은 사회와의 단절과 경제력의 상실, 심리적 위축 경험 등을 통한 ‘자아 상실’이라고 볼 수 있었다.

**3. 재취업하려는 이유**

30대 경력단절 여성이 노동시장에 재진입하려는 동기는 3개의 범주와 7개의 하위범주로 요약되었다. 이들의 재취업동기는 외적동기, 내적동기, 그리고 평생안목에서 생애진로를 생각함으로 요약되었고, 하위범주는 외적동기로 경제적 이유와 사회적 관계 지향, 내적동기로 독립, 일의 의미 실현, 자기관리였으며, 생애진로에 대한 생각으로 안정적인 직장생활을 기대함, 노후 준비가 추출되었다.

경력단절여성의 재취업동기는 경제적 이유와 사회적인 이유가 공존하였다. 자녀가 크면서 요

구되는 교육비와 생활비 등을 충족하기 위한 경제적 이유는 물론 자신의 노후준비와 한 인간으로서의 독립을 원하는 배경이 있었다. 또한 주부로서 살면서 자기관리에 소홀하게 된 것에 대한 아쉬움은 물론 직장 내에서의 인간관계 회복, 그리고 일을 하는 자신에 대한 기대 등이 그 이유가 되었다. 경력단절 후 여성들은 자녀들이 자랄수록 학원비, 은행 이자 등이 소요비용이 점점 더 확대 될 것으로 생각하여 경제적으로 시달리고 생활비를 아껴야 한다는 중압감을 느낀다.

### 1) 경제적 이유

“경제적인 이유요, 남편이 벌어드는 건 생활은 되는 데, 만약 애가 더 크면 학원비도 내야하고, 집을 이사하면서 은행에 이자도 장난이 아니고 하니깐, 남편은 굳이 내가 사회생활로 돈 버니까 저보고 여유 있게 생각하라고 하는데, 현실은 아니니까... 애기가 점점 크니까.” #23

### 2) 사회적 관계 지향

“경제적인 게 다가 아니고요, 사람을 만나고 싶어요. 딱 나 스스로를 성취로써 너무 느끼고 싶어요.” #26

경제적인 이유는 평생 직업의 의미에서 노후 준비와도 연결되는데, 경력단절 여성들은 인생 후반을 준비해야 한다는 생각으로 재취업을 생각하였다. 30대 경력단절 여성들에게 재취업은 단지 경제적 이유 뿐 아니라, 엄마라는 정체성 이외에도 자신으로 독립하여 정체성을 획득하기를 원하며 일하면서 자신의 가치를 찾고 싶은 의미가 있었다. 나이가 들면 재취업이 어려워질 것으로 예상하고 있었으며, 아이들이 중고등학생이 되었을 때 자신의 존재 의미를 상실할 것을 우려하였다.

### 3) 독립

“엄마로서가 아니라, 나로서 나한테 생활 할

수 있는 게 필요하다 라는 것이죠” #233

“백수로 놀 때와 직장이 있었을 때 가족의 반응이 달랐어요. 제가 일을 계속 해야 한다는 관념이 있나 봐요. 또, 제 애기한테 일도 있는 엄마로 남고 싶은 생각에 집에서 있는 것보다는 활동하고 싶어요.”#25

### 4) 일의 의미 실현

“일에 대한 의미죠. 7,80세 되서 돈이겠어요? 일하면서 찾는 나의 가치이죠. 저는 일을 하면 행복하기에 자원봉사여도 할 편이에요.” #37

30대 대졸 경력단절 여성은 재취업을 생계를 위해서만이 아니라, 일을 하면서 뚜렷하게 나를 꾸미는 등 직장을 통한 삶의 리프레쉬를 원하는 낭만적인 측면을 보였으며, 취업을 주부로서의 인간관계 단절과 고립을 벗어나는 사회적 관계 지향의 한 방법으로 인식하고 있었다.

### 5) 자기 관리

“엄마로서 있을 때는 나의 모든 주가 가정이었다가, 취업하면 나를 생각하면서 꾸며보고 싶고, 자아를 실현하는 것이니까. 복직할 때 맨 처음에 옷 사고 그랬던 것 같아요. 재취업 한 언니가 일하면서 리프레시가 된다고 하더라고요.” #228

30대 대졸 경력단절 여성들은 경력단절된 삶을 통해 생애진로를 생각하는 진로성숙을 경험하는 것으로 볼 수 있었다. 출산과 육아와 같은 이유로 직장을 그만두게 되었다고 외적귀인하면서도, 향후 자신이 수궁할 수 있는 수입과 일과 양육을 병행하는 시간이 허락되는 직장, 오래 일할 수 있는 안정된 직장이 나타나기를 기대하였다. 이들 중 일부는 자신의 전공이나 이전 직종과 일치하는 일자리를 원하지 않았으며, 대부분은 새로운 직업 영역을 다시 탐색하겠다는 생각을 가지고 있었다. 그러나 이들의 취업포부나 취업전략은 소극적이어서, 재취업을 위해 무엇을 할 것

인지에 대한 현실적인 검토 없이 막연히 노동시장의 재진입을 희망하고 있었다. 하지만 이들은 경력단절과 재취업을 고려하는 과정을 통해 직장이 직원에게 원하는 것을 나도 양보해야 한다는 것을 이해하며 성숙하는 경험을 보고하였다.

#### 6) 안정적인 직장생활을 기대함

“시간적인 것 말고 어느 정도 수입을 기대하고, 애가 어느 정도 큰다면, 몸이 허락하는 한에서 만족을 한다면 좋을 것 같아요. 대부분의 경력 단절 여성들이 결혼, 육아 때문이잖아요. 회사 입장에서 굳이 이 사람을 뽑을까 생각한다면 나도 양보해야 한다는 생각은 있어요.” #36

#### 7) 노후 준비

“저는 일하면서도 고민한 게 인생 후반을 준비해야 한다는 생각이 있었거든요. 엄마들 말씀하신 것처럼, 아이가 크니까... 아이들은 어렸을 땐 엄마가 최고지만, 학교생활을 하다보니까 일을 가지고 있는 엄마와 비교를 하게 되는 것이죠.” #27

## V. 논의

본 연구의 목적은 30대 고학력 경력단절 여성의 경력단절배경과 경력이 단절된 삶의 내용을 살펴보고, 노동시장 재진입 희망 과정을 면밀히 분석하여 이들의 진로발달과정과 문화를 이해하는 것이었다. 이를 위하여, 30대 4년제 대학을 졸업하고 2년 이상의 취업 경력을 가지고 있으며, 현재 취업을 희망하는 경력단절여성의 경력이 단절된 삶과 재취업 희망 이유를 질적 연구방법인 포커스 그룹 인터뷰를 통해 탐색해보았다. 본 연구의 결과를 선행 연구 및 이론들과 비교 검토함으로써 경력단절 기혼여성을 대상으로 정책 및 상담에 주는 함의를 논의하도록 하겠다.

첫째, 고학력 취업 여성이 4년제 대학 졸업 후,

재직하던 직장을 그만두고 경력단절이 되게 된 배경에는 결혼과 출산과 같은 육아와 관련된 개인적 요인뿐만 아니라 회사에서 퇴사 압력 등과 같은 사회적 요인이 있었다. 개인적 요인으로는 결혼, 출산, 육아의 어려움이 있었다. 이는 여성 직업인들이 경력단절을 하게 되는 시기가 결혼, 첫 출산, 둘째아이 출산이라고 보고된 선행연구들과 일맥상통한다(김주영, 2010). 가정의 경제적 합리성 이론에서는 남성이 노동시장에 전적으로 참여하고, 여성이 어머니로서의 역할에 충실하고자 노동시장에서 이탈하고 가사와 양육에 전념하는 것이 전략적 선택이 될 수 있다고 주장한다(Becker, 1991). 즉 출산과 육아를 위해 고학력 여성들이 퇴사함으로써 경력단절을 하는 것이 일차적인 선택이라고 볼 수 있다.

그러나 단지 출산과 육아를 담당하고 있는 여성 개인의 의사결정 요인으로만 경력단절이 이루어지는 것은 아니었다. 본 연구 결과에 따르면, 경력단절에 영향을 주는 사회적 요인으로는 회사의 퇴사 압력, 출산 및 육아휴직 제도 부재, 복직 후 적응 어려움이 있었다. 본 연구 결과와 유사하게, 엄경애와 양성은(2011)의 연구에서도 경력단절 여성들이 가족의 압력과 퇴사를 고려하도록 하는 직장 내 압력으로 인하여 경력단절을 하게 되는 것으로 나타난 바 있다. 법적으로 출산 휴가 및 육아휴직 제도 의무적 시행을 규정하고 있지만, 아직 현실에서 여성 근로자들이 이를 당당하게 활용하고 있지 못하고 눈치 보는 경우들이 많다. 또한 여성 근로자들의 경력단절에는 직장 내 문화 및 인식이 중요한 요인이 되었다. 회사에서 법적인 허용을 한다고 하더라도 고용주 및 동료들이 여성 근로자의 출산 및 육아휴직으로 인하여 업무상 손해를 보게 된다고 인식하기 때문에 명시적 혹은 암묵적으로 퇴사에 대한 압력을 가하는 경우가 많다. 다수의 선행연구들에서도 여성이 직장에서의 역할보다 가정 내 역할에 더 많은 가치를 두고 집중할 것이라는 사회적 인

식 때문에 고용주들이 출산과 양육기에 접해있는 여성근로자들을 차별적으로 대우한다는 점이 보고된 바 있다(Budig & England, 2001). 또한 출산 및 육아휴직 제도에 대한 법적인 근거가 있음에도 불구하고 소규모 업체에서는 이를 시행하지 않는 경우가 많으며, 인력 채용 시 계약직원을 고용하여 결혼, 임신 시기에는 재계약을 하지 않는 경우 등 열악한 근로조건을 많이 볼 수 있다. 즉 출산 및 육아에 대한 사회적 공동 책임에 대한 인식 부족이 지속되는 한 기혼 여성의 경력단절은 계속 발생할 수밖에 없다. 따라서 학력과 경력이 있는 경력 단절 여성의 취업 문제를 개인의 결정으로만 치부할 것이 아니라 사회 인식과 구조적인 변화를 통해 해결해야 할 것이다. 즉, 일-가정 양립이 가능할 수 있도록 사회적인 서비스 확충 및 직장의 차별적 구조 및 문화 개선, 근무시간의 탄력화 및 대체 인력 확충 등에 대한 제도적 지원에 대한 노력이 수반되어야 할 것이다.

또한 경력단절 배경의 사회적 요인에는 출산 휴가, 육아 휴직을 쓰고 복직한 후 적응 어려움으로 인한 퇴사가 있었다. 즉, 출산휴가나 육아휴직 이후에 복직한 여성 근로자는 개인적으로 이 중고를 겪게 된다. 가정에서는 육아와 살림을 맡아하고 직장에서는 업무를 해야 하는 상황에서 여성 근로자들은 과로와 스트레스로 질병을 얻게 되기도 하고, 심리적인 소진을 경험하는 과정에서 퇴사를 결정하게 된다. 또 다른 한편으로는 업무상 공백기를 가진 후에 복직하였기 때문에, 회사의 배려 없이 업무 흐름을 따라가는 것이 쉽지 않고, 업무상 스트레스가 누적되면서 적응하지 못하고 퇴사를 선택하게 되는 것이다. 복직한 여성 근로자들은 가정에서는 육아를 잘해야 한다는 책임감을, 회사에서는 육아가 업무에 지장을 주어서는 안 된다는 부담감을 가지면서 두 가지 역할을 수행해나가려고 하다가 과부하가 걸리게 되며, 이에 가정과 회사 중 회사를 포기하게 되는 것이다. 선행 연구에서는 육아를 선택하고 일

을 그만두는 것에는 모성이데올로기가 작용하였다고 설명하고 있다(엄경애, 양성은, 2011). 본 연구 결과에서도 가족요인으로 인한 퇴사가 있었는데, 우리 사회에서는 ‘어머니’의 역할이 여성들에게 강조되고 있으며, 일보다는 가정이 우선이라는 가치관이 있기 때문에 일과 가정의 선택 상황에서 가정을 선택하게 되었다고 생각된다. 본 연구의 대상자가 4년제 대학 졸업자였고, 가계 수입을 살펴보았을 때 생계를 위해 일을 해야만 하는 상황은 아니었으므로 일과 가정 중 선택해야 하는 상황에서 가정을 선택할 때, 모성이데올로기가 작용했을 것이라고 여겨진다. 이러한 결과는 남편의 안정적 소득이 이들 여성의 경제활동 참여를 낮추는 데에도 영향을 준다는(김영옥, 2002) 연구 결과와 일치한다.

둘째, 예코세대 여성들의 경력 단절 이후의 삶의 영역에서는 6개의 범주가 도출되었다. 범주들은 편안하고 직장 스트레스 없음, 여전히 육아와 경제문제 겪음, 자기정체성 잃어버림, 진로정체성 잃어버림, 정서적으로 어려움, 외적요인에 주목함이었다. 이들은 직장을 그만둔 이후에 육아에 전념하면서 직장을 다녔던 때와 비교하여 시간적 여유로 인해 편안함을 느끼게 되었고, 직장 스트레스가 없는 것에 대해 만족하였다. 반면에 육아를 전담하면서 육아의 어려움을 몸소 경험하게 되고 육아 스트레스와 경제력의 축소로 인한 경제적 스트레스를 겪게 되었다. 또한 경력단절 여성들은 직장을 그만 둔 이후, 진로불확실에 대한 불안, 경력단절에 대한 후회, 일과 가정 선택에 대한 갈등을 경험하면서 자신의 진로정체성을 잃고 방황하는 것으로 나타났다. 이는 진로정체성의 방황뿐만 아니라, 자기정체성까지 영향을 미쳐서, 사회관계적 자이를 잃어버리고 남편에게 더 많이 의존하게 되고, 낮은 자존감을 갖게되게 하였다. 또한 정체성의 상실과 관련하여 정서적 어려움을 가졌고, 공허하고 무료함, 우울과 불안을 겪고 있었다. 재취업을 할 수 있는 외적요건

을 주목하여 환경적 도움을 받아 주위의 직장을 다니고 있는 여성들을 부러워하고 있었다. 본 연구 결과와 유사하게 엄경애와 양성은(2011)의 연구에서도 미취학 자녀를 둔 경력단절 여성들이 경력단절의 영향으로 심리적 위축 및 경제적 부담, 자녀양육의 긍정적 측면과 힘듦, 재취업에 대한 갈등하고 있음이 밝혀졌다. 그러나 엄경애와 양성은(2011)의 연구에서는 경력단절 여성들이 맞벌이 여성들에 대한 양가감정으로 그들을 불쌍하게 생각하는 의미가 도출되었는데, 본 연구에서는 오히려 일-가정 양립이 가능한 여성 근로자들에 대한 부러움과 자신의 퇴사에 대한 후회가 두드러지게 나타났다. 이는 본 연구의 대상자들의 심리적 특성에는 진로미결정자의 특성이 드러나고 있어 나타난 결과라고 사료된다. 즉 본 연구 참여자들의 분석 결과를 살펴보면 진로정체성과 자기정체성의 혼란을 겪고 있으면서 현재 당면한 육아문제에 힘겨워하고 있었다. 이들은 재취업에 대한 욕구가 있으면서도 적극적으로 행동으로 옮기지 못하고 있었는데, 이에 환경적 요인의 해결이 필요하다고 여기고 있었다. 즉 사회적으로 취업이 가능하면서도 육아가 가능한 일자리와 육아에 도움을 주는 사회적 지원등을 원하고 있어 육아 문제를 덜어주고 자아실현도 할 수 있는 일을 희망하고 있는 것이다. 그러나 기대에 미치지 못한 현실에 대한 불만이 있으며, 주위의 환경적 요인이 가능한 취업한 여성에 대해 부러움을 드러내게 된 것으로 여겨진다.

30대 4년제 대학 이상의 고학력 여성들은 진로 선택에 있어 평생 직업을 희망하는 세대이다(한국여성개발원, 2004). 이들은 베이비부머세대인 부모들의 지원을 받고 성장하면서 부모의 교육적, 직업적 성공의 기대를 받고 자랐으며, 본인 역시 사회적 지위 속에서 자신감과 자아를 확인 받고 싶어 하는 경향이 강하다고 볼 수 있겠다. 따라서 이들의 경력 단절은 개인에게 상실감과 공허감을 남기고, 자녀 양육에 전념하면서도 개

인의 성취 부분에 있어서는 사회적으로 뒤처지는 느낌을 갖게 되어 내적인 갈등을 계속 경험하게 될 가능성이 크다. 본 연구 참여자들은 경력 단절된 삶에서 겪는 심리적 어려움과 양육 스트레스가 상당하다는 것을 보고하였다. 즉, 경력 단절 여성들은 어머니의 역할에 충실하고자 하는 마음과 사회구조적으로 일-가정 양립이 쉽지 않은 상황에서 퇴사를 결정하게 되었고, 그 이후 자녀 양육을 전담하는 생활을 하게 되었다. 그러나 그들의 삶에서는 자신의 설 자리를 잃은 것에 대한 공허함 및 상실감이 존재하였고, 양육과 관련된 새로운 스트레스에 당면하게 되었다. 또한 직장 에 소속되어 있던 시절과는 달리 자녀와의 관계에만 전념하다보니 양육 스트레스를 해소할 다양한 대인관계가 취약하여 더욱 심리적인 고통을 겪는 것으로 보였다. 경력단절 이후 경험하는 양육 스트레스와 진로 불안은 여성 개인의 문제만이 아닌 자녀와의 관계 및 자녀 성격 형성 등에 영향을 미치게 되는 중요한 부분이다. 따라서 경력 단절 여성에 대한 사회적 지원 서비스는 단지 그들만을 위한 것이 아니라 우리 사회의 미래를 위한 것이라고도 할 수 있다. 따라서 본 연구를 통해 경력 단절된 여성들의 스트레스 완화, 삶의 질 향상 및 진로 준비를 위한 집단상담 프로그램이나 개별 상담과 같은 상담서비스 지원 확충을 제언하는 바이다. 즉, 경력단절 여성의 상담프로그램 내용으로는 진로 불확실성 및 진로설계를 준비하는 진로상담 내용과 양육 스트레스를 비롯한 자아상실 등 심리적 어려움에 대처할 수 있도록 하는 심리상담 내용, 그리고 서로에게 지지체계가 되어줄 수 있는 집단상담 내용이 포함되어야 할 것이다.

셋째, 경력단절 여성들은 퇴직 이후 삶을 살아가면서 재취업을 희망하게 되었는데, 그 이유로는 외적 동기, 내적 동기, 생애진로를 생각함의 세 가지 범주가 도출되었다. 외적 동기로는 경제적 이유와 사회적 관계 지향이 있었으며, ‘경제적

이유'가 도출된 것은 아이들이 자라면서 가정생활 유지 비용이 증가하는데 남편 혼자 수입으로 생활하기에는 금전적으로 부족하기에 재취업을 알아보게 되었으며, 스스로 별로 소비하는 경제적 주체가 되길 바라기 때문이었다. 사회적 관계 지향은 사회적 관계망을 형성하고 역할을 수행하고 인정을 받는 등 사회적 욕구가 반영되었기 때문이다. 내적 동기에는 독립의 욕구, 자기 관리 및 일의 의미실현 욕구가 나타났다. 생애진로를 생각함의 범주에는 안정적인 직장생활을 기대하고 이로 인하여 노후준비를 할 수 있게 되길 바라는 욕구가 나타났다. 즉 경력단절 여성들은 단지 현재의 재취업만을 생각하는 것이 아니라 생애라는 관점에서 재취업을 고려하고 있었다. 선행연구에서도 이와 비슷하게 여성들이 경제적 이유와 자신의 능력개발 및 자아실현에 대한 욕구로 재취업 동기를 갖게 된다고 보고 하였다(박수미, 2003). 연구 결과, 경력 단절 여성이 재취업을 희망하게 될 경우에 진로 준비를 할 수 있도록 정보 제공, 교육, 조언 등의 지원이 필요하다는 것을 확인하였다. 특히 대졸 경력단절 여성은 생계를 위해서만 재취업을 원하는 것이 아니라, 자기관리와 사회적 관계 지향에 대한 욕구를 실현하기 위하여 재취업을 원하는 것으로 나타났다. 즉, 직장을 통한 삶의 재충전을 원하며 취업을 사회적 관계 지향의 한 방법으로 인식하고 있었다. 그러므로 고학력 경력 단절 여성의 재취업 희망이 경제적인 욕구뿐만 아니라 사회적 욕구 실현과 밀접하게 관련되어 있는 상황에서 사회제도적으로 이들의 재취업 동기를 수용, 교육, 지원하는 실질적인 대책이 절실히 필요하다. 본 연구 결과에서 도출된 개념들을 토대로 종합적으로 분석한 이들의 특징은 다음과 같다. 첫째, 자신의 재취업 혹은 생애 진로목표가 막연하고 취업 이전에 대한 고려가 부족하다. 둘째, 자신의 내적인 취업준비 행동을 취하기보다 양육 및 사회적 취업환경과 같은 외적 장애물에 대한 걱정과 불만

상태에 있다. 셋째, 이들은 재취업에 대한 우유부단한 태도를 가지고 있었으며, 진로정체성과 자기정체성의 혼란을 겪고 있었다. 이러한 특성은 진로이론에서 진로미결정자들에게서 주로 나타나는 특성과 유사하다. 진로미결정자들의 특성은 현재의 삶에 대해 불만이 있으나 무엇을 해야 할지에 대한 결정을 하지 못하는 상태로 진로결정의 유예 단계에 놓여져 있는 것이다. 진로를 결정하지 못하고 유예하고 있는 것은 결정을 계속 미루는 것으로 어떤 진로준비행동을 시작하기에 부적합한 단계인 것이다. 그러므로 고학력 경력 단절 여성들이 재취업을 위해 실제적인 학습경험과 자기성장을 하기위한 행동을 취하는 데에 근원이 되는 자기동력이 부족한 상태라고 할 수 있어, 재취업으로의 연결이 쉽지 않은 것이다. 한편, 이들은 자신의 경력단절을 자신의 선택이라고 수용하기보다는 외적요인에 귀인하는 진로미성숙의 양상을 보였으나 진로에 관한 고민과 적응과정에서 자신의 재취업에 관한 생애적관점을 획득하는 진로성숙의 모습도 갖게 된 것으로 나타났다. 이들이 재취업에 대한 희망은 있으나 실제 행동으로 옮기지 못하는 데에는 육아의 힘든 경험의 영향도 있다. 이들은 육아스트레스를 겪고 있으며 이를 통해 어떤 새로운 과업을 적극 받아들이는데 두려움을 가지고 있고 외부에 문제 해결을 의존하고 싶어하는 상태이며 새로운 과업에 압도되며 현실적인 통제를 하기 어렵게 된다. 따라서 이들이 재취업에 도전하고 적극적인 준비행동을 하기 위해서는 현재 당면하고 있는 육아의 어려움을 덜어줄 지원이 필요하다. 또한 이들이 구직활동에 적극적으로 활동하기 이전에 진로정체성 혼란을 겪고 있는 부분에 대한 상담 및 지원이 필요하다. 이를 위하여 취업을 준비하는 여성들을 대상으로 한 진로정체성 혼란의 구성개념을 밝히기 위한 연구가 추가로 필요하며, 이러한 구성개념을 토대로 진로정체성 혼란을 측정하는 검사 도구 및 진로정체성 혼란에 개입하는 상담

교육프로그램이 개발되어야 할 것을 제안하는 바이다.

본 연구의 제한점과 이를 통한 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 질적 연구로써 두 집단의 포커스 그룹 인터뷰의 자료 분석을 중심으로 이루어졌다. 포커스 그룹 인터뷰의 분석에서 일반적으로 참가자 10명 이상, 2 집단 이상을 대상으로 포함시키도록 권장하고 있어, 본 연구에서는 두 집단의 포커스 그룹 인터뷰를 실시하고 내용을 통합하여 질적 분석을 하였다. 그러나 추후 연구에서 개별 집단의 특성을 현상학적으로 심도있는 분석을 하기위해서, 각 집단의 인터뷰 내용에 대해 개별적인 분석을 한 후에 다시 두 집단의 내용들을 통합하여 개념 분석을 해볼 필요가 있을 것이다. 또한 두 집단의 특수성으로 인하여 일반화에 한계를 가지고 있으므로 후속 연구에서 다양한 집단 및 지역의 참여자들을 중심으로 연구가 수행되어야 할 것이다. 둘째, 본 연구에 참여한 대상자들의 자녀 상황과 양육 과정 등에서 차이가 있었다. 외동 자녀를 양육하는 경우와 두 자녀 이상을 양육하는 경우, 막내 아이의 연령, 취학 자녀의 유무 등 가족발달달주기에 차이가 있으므로, 후속 연구에서 가족 발달달주기가 유사한 대상자들을 선정하여 연구를 수행한다면 각 가족발달달주기에 따른 경력 단절의 특징들과 관련된 고민 내용들을 더 상세히 파악할 수 있을 것이다. 이러한 제한점에도 불구하고, 4년제 대학 졸업 여성들의 경력 단절과 경력 단절 이후의 삶의 경험과 생각, 재취업에 대한 희망 내용들을 면밀히 살펴봄으로써 에코세대의 경력 단절과 관련된 삶과 진로 문화를 이해하고, 그들을 위한 정책을 수립하는 데 기초 자료를 수집하였다는 데에 의의가 있다.

## 【참 고 문 헌】

- 1) 교육인적자원부·한국교육개발원(2006). 교육 통계연보.
- 2) 구명숙·홍상욱(2005). 기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례연구. 전업주부 재취업 훈련 참가자를 중심으로. 한국가정관리학회지, 23(3), 163-167.
- 3) 권희경(2010). 경력 단절 기혼 여성의 재취업 욕구 관련 요인. 한국가정관리학회지, 28(1), 87-98.
- 4) 김남주·권태희(2009). 기혼여성의 직장-가정 균형과 삶의 질의 상호관계. 여성연구, 76(1), 43-70.
- 5) 김미경·백진아·이미숙·이미정·이선이·이숙현(2004). 일과 가족사이. 서울: 조은글터.
- 6) 김선미(2004). 전업주부의 '자식 키우기' 경험에 관한 질적 연구. 한국생활과학회지, 13(4), 537-553.
- 7) 김영옥(2002). 여성의 동태적 노동공급: 취업 연속성과 첫 노동시장 퇴출 형태를 중심으로. 한국인구학, 25(2), 5-40.
- 8) 김영옥(2006). 여성노동시장의 양극화 추이와 과제. 한국여성개발원.
- 9) 김영옥·양인숙·김한준(2002). 지식경제의 여성인력 수요와 직종개발. 한국여성개발원.
- 10) 김인지·이숙현(2005). 취학 전 자녀를 둔 어머니의 모성 이데올로기와 부모역할 만족도. 한국가족관계학회지, 10(3), 1-25.
- 11) 김정희·문혁준(2006). 취업모와 비취업모의 부모역할만족도 및 양육행동. 대한가정관리학회지, 44(1), 115-129.
- 12) 김주영(2010). 여성의 경력단절과 노동시장 재진입. 월간노동리뷰, 8월호, 36~50.
- 13) 김지경(2004). 젊은 기혼여성의 출산 후 취업 연속성 결정요인. 대한가정학회지, 42(3), 91-104.
- 14) 김지연·황매향(2004). 실업자의 진로결정수준·진로준비행동과 성격 5요인과의 관계에

- 관한 연구. 상담학연구, 5(3), 637~646.
- 15) 김태홍(2000). 여성고용구조의 변화와 향후 정책방향. 서울: 한국여성개발원.
  - 16) 김태홍·민무숙·김영옥·김진미·양순애·진미석·주재선(2001). 여성인적자원 개발 및 활용제고를 위한 추진 전략. 서울: 한국여성개발원
  - 17) 김희삼(2009). 한국의 세대 간 경제적 이동성 분석. 한국개발연구원.
  - 18) 김희연(2006). 고학력 경력단절여성의 인적자원 활용방안 연구. 경기개발연구원 위탁 과제 보고서.
  - 19) 콕다은(2012). 한국 대학생의 진로신념 요인에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문.
  - 20) 노동부(2006). 2006년도 여성과 취업. 노동부.
  - 21) 민무숙(2002). 여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원 현황과 정책과제. 서울: 한국여성개발원.
  - 22) 민현주(2011). 여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석. 한국인구학, 34(1), 53-72.
  - 23) 박경숙, 김영혜(2003). 한국 여성의 생애유형: 저출산과 M자형 취업곡선에의 함의. 한국인구학, 26(2), 63-90.
  - 24) 박미석·박미려 (2014). 에코부머의 근로빈곤에 관한 연구. 대한가정학회지, 52(1), 87-101.
  - 25) 박성미(2010). 경력단절 여성의 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로행동 분석. 수산해양교육연구, 22(2), 165-179.
  - 26) 박성미·황주혜(2008). 울산지역 경력단절 여성 일자리창출을 위한 요구조사 보고서. 울산광역시여성회관.
  - 27) 박성정(2005). 전업주부 직업능력개발 및 취업제고 정책 방안. 젠더 리뷰, 여름호, 3~86, 한국여성정책연구원.
  - 28) 박수미(2003). 한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구. 한국여성학, 19(1), 43~80.
  - 29) 방경숙(2004). 취업모와 미취업모의 양육태도, 양육부담감 및 학령전기 자녀의 기질과 건강관련 변인 비교. 아동간호학회지, 10(2), 217-224.
  - 30) 서영주, 장서영, 이보민 (2009). 서울시 전문직 고학력 경력단절여성 맞춤형 취업지원 연구. 서울시여성가족재단.
  - 31) 손서희·이재림(2014). 미취학 자녀를 둔 취업모의 경제활동 중단 의향. 한국가정관리학회지, 32(3). 157-177.
  - 32) 손은령(2002). 대학생의 개인적 변인과 지각된 진로장벽이 진로결정 수준에 미치는 영향. 한국진로교육학회지, 15(2), 1-14.
  - 33) 손진희(2013). 고학력 전문직 여성들의 진로경험 :직장 경력 5-10년 여성을 중심으로. 상담학연구, 14(1), 501-522.
  - 34) 신혜자·정숙현·박성미(2007). 이공계출신 여성의 취업과 현장 적응에 관한 연구보고서. 부산: 부울경여성과학기술인지원센터.
  - 35) 안재희(2005). 대학교육을 통한 제도적 사회자본의 형성 및 활용과 대졸 여성의 취업. 숙명여자대학교 박사학위논문.
  - 36) 엄경애·양성은(2011). 기혼여성의 경력단절 및 자녀양육 경험에 관한 질적연구. 한국가정관리학회지, 29(1), 21~40..
  - 37) 오은진·박성정·민현주·김난주·송창용·김지현(2008). 경력단절여성의 취업욕구조사 연구. 한국여성정책연구원.
  - 38) 윤택림(1996). 생활문화 속의 일상성의 의미: 도시 중산층 전업 주부의 일상성과 모성 이데올로기. 한국여성학, 12(2), 79-117
  - 39) 윤혜경(2008). 고학력 경력단절 여성의 직업진로 탐색 경험 분석. 한국평생교육학회 평생교육학연구, 14(1), 83 ~112,
  - 40) 은혜경(2010). 경력단절 기혼여성의 재취업 성공요인 탐색. 서울대학교 박사학위 논문.
  - 41) 이기학(2003). 대학생의 진로선택유형에 따른 진로태도성숙과 진로미결정요인에 대한 연

- 구. 청소년상담연구, 11(1), 13-21.
- 42) 이민경(2007). 중산층 어머니들의 자녀교육 담론 - 자녀교육 지원 태도에 대한 의미 분석. *교육사회학연구*, 17(3), 159-181.
- 43) 이상희(2005). 대학생의 진로장애와 진로태도 성숙의 관계: 진로자기 효능감과 사회적 지지의 효과, 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 44) 이인학 · 최성열 · 송희원(2013). 어머니의 양육 스트레스, 양육 효능감, 양육행동과 유아의 사회적 능력 간의 구조적 관계. *아동교육*, 22(1), 69-81.
- 45) 이재홍(2014). 최근 고용 동향과 2014년 일자리 정책 방향. 한국직업능력개발원.
- 46) 이진영(2013). 출생연도별 한국 여성의 경제활동참가율 현황 및 시사점. KERI Brief, 13-28.
- 47) 이현림 · 김영숙 · 박혜경(1999). 여성 진로상담에 대한 이론적 고찰. *한국진로상담학회지*, 4(1), 1-19.
- 48) 장서영(2008). 고학력 경력단절여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구. *여성연구*, 74(1), 79~104, 한국여성정책연구원.
- 49) 정지후 · 이상희(2014). 진로정체감 6개 단계에 따른 정체감 스타일, 진로신념, 우연기술의 차이. *진로교육연구*, 27(1), 151~170.
- 50) 최윤정 · 안후남 · 이지은 · 최정순 · 박선주 (2013). 여성 진로 발달 및 상담에 관한 국내 연구 동향. *상담학연구*, 14(2), 1285-1308.
- 51) 하정혜 · 김지현(2012). 한국 중년여성 성역할 갈등척도 개발 및 타당화 연구. *상담학연구*, 13(6), 2987-3007.
- 52) 통계청(2012). 베이비부머 및 에코세대의 인구·사회적 특성분석 - 2010년 인구주택 총조사 중심으로.
- 53) Abidin, R. R.(1992). The determinants of parenting behavior. *The Journal of Clinical Child Psychology*, 21(4), 407-412.
- 54) Becker, G. S.(1991). "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor" in A Treatise on the Family. Cambridge: Harvard University Press.
- 55) Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M.(1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- 56) Betz, N.E., & Luzzo, D.A. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 413-428.
- 57) Budig, M. J. and P. England(2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225.
- 58) 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.
- 59) Chang, J., & Boo, G.(2003). Hidden choice: Paid work and child care for married female workers. *The Women's Studies*, 65(2), 149-179.
- 60) Coalner, 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.
- 61) Dillaway, H., & Pare', E. (2008). Locating mothers: How cultural debates about stay-at home versus working mothers define women and home. *Journal of Family Issues*, 29, 437-464.
- 62) 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.
- 63) Fuqua, D. R., Blum, C. R., & Hartman, B. W.(1988). Empirical support for the differential diagnosis of career indecision. *Career Development Quarterly*, 36, 364-373.
- 64) Gysbers, N. C., & Moore, E. J.(1973). *Life Career development: A model*. Columbia, MO: University of Missouri.
- 65) Halpern, D. F.(2000). *Sex difference in cognitive abilities*. NJ: Erlbaum.
- 66) Harmon, L. W.(1997). Career counseling for women, In E. Rawlings & D. Carter(Eds.), *Psychotherapy for women*. Springfield, IL: Thomas.
- 67) Kaufman, G.(2005). Gender role attitudes and college student's work and family expectations. *Gender Issues*, 22(2), 58~71.
- 68) Krumboltz, J. D.(1999). *Career Belief Inventory: Applications and Technical Guide*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- 69) 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.
- 70) 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.
- 71) Lindholm, J. A.(2004). Pathways to the professorate: The role of self, others, and environment in shaping academic career aspirations. *Journal of Higher Education*, 75(6), 603-635.
- 72) 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.
- 73) 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.
- 74) Super, D. E.(1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Bros.
- 75) 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.
- 76) Tak & Lee.(2003). Development of the Korean Career Indecision Inventory. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 328-345.
- 77) Taylor, K. M., & Betz, N. E.(1983). Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.

- 투 고 일 : 2015년 4월 1일
- 심 사 일 : 2015년 4월 15일
- 게재확정일 : 2015년 5월 12일