

경력단절여성의 재취업 예측요인*

The Predictors of Reemployment on Career Interrupted Women

서울과학종합대학원
전임연구원 손영미**
서울과학종합대학원
조교수 박정열***

Seoul School of Integrated Science & Technologies
Full-time Researcher Sohn, Young Mi
Seoul School of Integrated Science & Technologies
Assistant Professor Park, Cheong Yeul

〈목 차〉

- | | |
|-------------------|------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 |
| II. 이론적 배경 및 선행연구 | V. 논의 및 결론 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

This study was conducted to identify factors which predict and discriminate women's reemployment. 288 married women whose careers had been interrupted for more than 1 year and 287 married women who re-entered into the labor market within 5 years were surveyed. Collected data were analyzed by logistic regression analysis. In the personal factor(reemployment need), proximal context factors(career barriers, family support and expectation for reemployment) and background context factors(SES, family life cycle), background context factors were revealed not to predict significantly women's reemployment. Secondly, in the case of proximal context factors, it was found that 'expectation of family members for reemployment' and 'sharing family care' had strong effects on reemployment. And compared with interrupted women, reemployed women were less likely to perceive career barriers. Specifically, they showed lower expectation to their job and status which

* 이 논문은 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2013S1A3A2043322).

** 주저자: 손영미(shonym@hanmail.net)

*** 교신저자: 박정열(cypark@assist.ac.kr)

they would achieve, less perceived gender/age discrimination in labor market, and had more confidence that they could find a job. Finally, with regard to the personal factor (reemployment need), the lower women had self-actualization need, the higher economic need, and the higher social need, it was highly likely to classify into reemployed women. We discussed the way to improve reemployment of career interrupted women based on above mentioned findings.

Key Words : 재취업(reemployment), 경력단절여성(career interrupted women), 기혼여성(married women), 재취업욕구(reemployment need), 진로장벽(career barriers), 가족지원(family support)

I. 서론

여성의 진로발달은 결혼, 출산, 육아 등과 같은 생애주기와 역할변화에 영향을 많이 받으며, 남성과 달리 경력단절과 재취업이라는 불연속적인 재순환의 과정을 겪는 경우가 많다(Betz & Fitzgerald, 1987; Super, 1990). 가족을 중시하는 한국사회의 경우, 이러한 경향성이 더욱 심하게 나타난다. 즉, 여성의 대학진학률은 꾸준히 증가하여, 2010년 이후부터는 남성을 앞질렀고(이정희, 2014), 20대 여성의 경제활동 참가율은 20대 남성을 넘어서고 있는 등(통계청, 2012) 여성노동력의 질은 꾸준히 상승하고 있다. 그러나 출산과 양육이라는 생애발달과제에 맞닥뜨리면 노동시장 참여를 지속하는 유형이 2.0%에 불과하며(김혜연, 2010), 결혼 후 2년 반 이내에 20-30대 조사대상자의 절반 가까이 직장생활을 그만두는 등 경력단절현상이 심하게 나타난다(이진경·옥선화, 2009). 비록 경력단절을 하였지만 여성도 일을 해야 하며, 경제적 독립을 해야 한다는 생각하는 경향이 강하고(손영미·박정열·전은선, 2015), 여건이 되고 자녀가 어느 정도 성장을 하면 다시 취업하고자 하는 경향도 높다(김선화, 2010; 문지연, 2013). 그러나 재취업의 현실이 그렇게 낙관적이지 않다. 재취업여성들이 경력단절 이전에 가졌던 일자리는 62.9%가 정규직이었으나 이후에 새로 얻은 일자리는 정규직이 28.5%에 불과하며(장지연, 2010),

대부분이 비정규직의 단순노무, 서비스직이다(박정열·손영미·오세숙, 2014). 이마저도 취업하기 어렵거나 좀 괜찮은 자리로 가려면 새로운 자격증과 학위를 취득하는 등 다시 진로발달의 초기 단계인 성장기(능력을 키우는 시기)와 탐색기(자신의 상황에 맞는 직업을 탐색하는 시기)로 돌아가야 된다(문란영, 2013).

이 같이 불연속적이고 급격한 진로변화를 겪고 있는 한국여성들의 진로특성을 이해하고, 이들이 경력단절에서 성장기-탐색기-확립기의 재순환 과정으로 나아갈 수 있도록, 다시 말해 이들이 노동시장에 안정적으로 재진입할 수 있도록 이에 대한 학문적 관심이 필요하다. 경력단절여성의 재취업에 관한 국내 연구는 2010년을 전후하여 증가하는 추세로, 관련 연구의 수가 많지 않다. 지금까지의 연구들을 살펴보면 크게 2가지 방향으로 수행됨을 알 수 있다. 첫 번째는 경력단절여성들의 재취업 과정과 관련한 심층면접 연구들이다. 이들 연구는 경력단절여성들이 경제적 필요와 경제적 독립, 사회적 존재감 추구, 건강한 노후대책, 내면적 당당함 등의 이유 때문에 재취업을 하고자 하는 마음이 커지며(이수분·이정희, 2014), 취업정보를 모르고, 취업준비가 덜 된 것 같고, 막연히 두렵고 자신감이 없으며, 가족이 반대하는 등의 장벽을 겪음을 보여준다(문란영, 2013; 이수분·이정희, 2014). 그리고 재취업과정에서 경력단절 이전의 직장 혹은 직위로 복귀하는 것이 현

실적으로 어려움을 인정하고, 자격취득과 전문성 확보를 위해 교육에 참여하며, 역할조정과 가족들을 설득하는 등의 전략을 활용하는 것으로 드러났다(박수정, 2015; 은혜경, 2013; 이수분 · 이정희 2014; 장서영, 2008). 경력단절여성의 재취업과 관련한 연구가 많지 않은 상황에서 이들을 대상으로 재취업에 대한 동기와 고충, 그리고 재취업의 험난한 과정을 있는 그대로 떠내는 질적 연구들은 양적연구로는 밝혀내기 어려운 재취업 과정을 살펴볼 수 있다는 점에서 의미가 있다. 그러나 재취업과 관련한 많은 요인들 중 특히 어떤 요인들이 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는지 상대적 중요성을 검증하지는 못한다.

다음은 재취업준비행동에 영향을 미치는 요인을 밝혀내거나 영향력을 검증하는 연구들이 있다. 이들 연구는 인구사회학적 특성과 가족생애주기, 가족 등의 지지체계, 심리행동적 요인 등이 경력단절여성의 재취업에 영향을 미칠 수 있음을 보여주고 있다(김성진 · 박정열, 2015). 예를 들어, 인구사회학적 요인 중 학력, 연령, 직업경력, 경력단절기간, 남편의 소득, 자녀수, 막내자녀나이 등이 비교적 유의하게 재취업준비행동을 설명하는 것으로 드러났다(김지경, 2003; 장지연 · 김민영, 2010; Stier & Yaish, 2008; Wanberg et al., 2015). 그리고 사회적 지지는 진로활동을 돕고, 취업에 대한 가족의 미온적/비협조적 태도가 재취업행동을 저해하며, 가족의 재취업압력이나 지지는 재취업관련 행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 진로적응성, 진로효능감, 진로장벽, 진로동기 등의 심리변인도 경력단절여성의 재취업행동과 관련있음을 보여주고 있다(유희정, 2015; 은혜경 · 김창대, 2011; 이수정 · 이정희, 2010; Lent, Brown & Hackett, 1994).

여성의 경력단절이 개인 내적인 문제에 의해서만 야기된 것이 아니듯 경력단절여성의 진로 역시 종적으로는 가족생애주기, 횡적으로는 개인의 심리내적 측면, 가족과 지역사회 지원 등 다면적 관점에서 접근할 필요가 있다. 그러나 기존 연구는 이러한 다

면적 관점의 연구가 거의 없고, 특히 경력단절여성의 재취업에 미치는 심리행동 변인에 대한 관심은 많이 부족하였다(김성진 · 박정열, 2015). 또한 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 변인들의 영향력 및 상대적 중요성을 실증적으로 검증하기 위해 재취업이라는 결과변수 대신 이것과 깊은 관련이 있을 것이라고 가정되는 재취업준비행동, 재취업가능성 등을 종속변인으로 삼고 있다(유희정, 2015; 이수분 · 이정희, 2010; 이희정 · 김금미, 2010; 홍아정 · 조운성, 2012). 그리고 대부분의 연구가 독립변인과 재취업 간의 연관성을 확인하고 있으며, 어떤 요인이 경력단절여성의 재취업 가능성, 재취업 성공률을 높게 하는지, 경력단절여성과 재취업여성을 정확하게 판별하는지를 확인하는 연구는 거의 없다.

따라서 본 연구는 경력단절여성과 재취업여성을 대상으로, 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인을 예측하고, 분류하고 한다. 예측과 분류를 동시에 할 수 있는 통계방법으로 흔히 로지스틱 회귀분석(logistic regression)이 활용된다(권영란, 2010). 이것은 추정된 로짓모형을 이용하여 자료를 분류하기 때문에 판별분석과 비교하여 분류정확도가 더 높으며, 독립변인들의 효용을 극대화하고, 모형에 대한 해석이 가능해서 실생활에 널리 활용되고 있다(박재신 · 방성환, 2015; 최용석 · 강창완 · 김정덕, 2005; Zhu & Hastie, 2004). 결국, 본 연구에서는 로지스틱 회귀분석을 활용하여 경력단절여성의 재취업 영향요인을 확인하고, 예측정확성을 밝혀내어 경력단절여성의 재취업 예측모형 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 선행연구

1. 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인에 대한 이론적 틀

그동안의 진로발달이론은 남성의 진로를 중심

으로 발전해왔기 때문에 여성의 진로를 효과적으로 설명하지 못하는 한계를 지닌다(최윤정·김계현, 2007). 여성은 남성에 비해 노동시장으로의 진입과 탈퇴를 반복적으로 하는 경향이 뚜렷하고(McMahon, Watson & Bimrose, 2012), 남성과는 명백히 다른 진로발달을 겪는다. 전통적인 진로이론의 한계를 극복하고 여성의 진로발달의 독특한 양상을 이해하기 위한 시도가 있었으며, 사회인지진로이론(Social Cognitive Career Theory, SCCT)은 사회적 맥락에 의해 진로발달에 많은 제약을 받는 여성들의 진로발달을 비교적 잘 설명하는 이론으로 관심을 받았다(Lindley, 2005).

경력단절여성은 자신의 진로를 결정할 때 개인의 능력이나 선호도, 흥미, 적성 등을 고려하기 보다는 가족과 가정을 고려하게 된다(최영숙, 2004). 이렇듯 경력단절여성의 진로는 개인의 심리행동적 변인 이외에도 가족, 지역사회, 국가 등 다양한 환경변인에 의해 주요하게 영향을 받기 때문에 인과적 변인에 대한 다면적 접근이 필요하다. 그리고 SCCT 모델은 경력단절여성의 진로행동에 영향을 미치는 환경변인에 대한 이론적 틀을 제공하기 때문에 유용하다. SCCT 모델은 SCCT 모델에서 진로행동에 유의한 영향을 미치는 변인차원으로 개인변인과 환경변인을 제시한다. 개인변인은 성격, 기질, 성, 민족 혹은 인종, 신체적 건강 혹은 장애, 유전적 재능 등 진로발달에 영향을 미치는 개인적 특성을 의미한다. 그리고 환경변인은 일종의 직업의 기회구조로, 진로행동과 관련은 되나 다소 거리가 있는 배경맥락(background influence)과 진로선택의 시점에 직접적으로 작용하는 환경적 요인인 근접맥락(proximal influence)로 구성된다(Lent et al., 1994). 배경맥락변인에는 사회경제적 지위가 주요 변인이며, 근접맥락변인으로는 진로장벽과 사회적 지지 등이 대표적이다.

경력단절여성의 재취업과 관련한 국내연구를 정리한 김성진과 박정열(2015)은 재취업에 영향을 미치는 요인이 크게 인구사회학적 특성과 가

족 및 사회적 지지체계, 심리행동적 요인, 가족발달주기 등으로 구분되고 있다고 하였다. 이는 SCCT 모델이 우리나라 경력단절 여성의 재취업에 영향을 미치는 요인에도 잘 적용될 수 있음을 보여준다. 이에 본 연구는 SCCT에서 제시한 변인차원을 토대로 경력단절여성과 재취업여성을 예측, 분류하고자 한다.

2. 개인변인: 재취업욕구

욕구는 행동을 야기하는 내적인 추동력을 의미하는 것이기 때문에 재취업에 대한 욕구란 재취업과 관련한 진로목표설정, 진로탐색행동, 진로선택, 구직행동 등에 영향을 미치는 내적인 추동력이라 볼 수 있다(이수분·이정희, 2014). 이러한 개념적 정의에도 불구하고 재취업동기에 관한 몇몇 연구들은 이것이 진로관련 행동과 관련성이 그다지 높지 않음을 보고하기도 한다. 권희경(2010)은 재취업욕구와 구직 활동은 서로 분리되어 있으며, 재취업에 대한 의사와 재취업 기간 등에 제한을 둘 때 재취업욕구가 더 낮아지는 경향이 있음을 지적하였다. 재취업욕구가 진로관련 행동을 잘 설명하지 못하는 이유에 대해 박정열과 손영미(2016)는 많은 연구들이 타당도가 확보된 측정도구를 사용하지 않고 1-2문항으로 구성된 단답식의 질문으로 재취업욕구를 측정하고 있다는 점과 재취업욕구가 높은 사람들 중에도 집단내 차이가 있을 수 있다는 점을 간과하였기 때문이라고 하였다. 그리고 동기의 수준에 따라서 재취업관련 행동이 달라질 수도 있지만 어떤 동기가 높으나(재취업동기의 내용적 측면)에 따라 재취업관련 행동에 미치는 영향이 달라질 수 있다(이수분·이정희, 2014). 특히 경력단절여성의 경우, 재취업이 개인 내적인 욕구에 의해서만 결정되지 않고 가족의 여건을 고려해야 하는 등 환경맥락적 요인도 고려하지 않을 수 없기 때문에 욕구의 내용적 측면이 중요해진다. 이는 재취업

욕구와 진로행동을 연구할 때 신뢰도와 타당도가 높은 재취업욕구척도를 활용하여, 이들 욕구에 대한 집단내 차이와 욕구의 내용적 측면을 중요하게 고려해야 할 필요가 있음을 시사한다.

재취업동기를 탐색적으로 밝혀낸 연구들을 보면, 생계비 필요와 같은 경제적인 문제는 가장 중요한 재취업 욕구 중 하나로 탐색되고 있다. 이수분과 이정희(2014)는 경력단절여성의 재취업욕구를 탐색하였는데, 경제적 필요와 경제적 독립이 가장 많은 응답을 보였다. 여기에는 경제적인 압박으로 인해 어려움을 겪는 것과 돈을 쓰는데 있어 남편의 눈치를 봐야 하는 불편함 등이 포함되었다. 유사하게 구명숙과 홍상욱(2005), 윤혜경(2007), 김선화(2010) 등의 연구도 경제적, 생계비, 가계보탬 등의 경제적인 이유가 가장 중요한 재취업 욕구로 일관되게 추출되고 있다. 다음으로, 사회적 존재로서 존재감을 느끼고, 공적 주체로서의 정체성을 갖고 싶고, 사회참여와 사회적 활동을 하기를 원하는 욕구도 공통적으로 주요하게 탐색되었으며, 자아실현과 능력개발, 내면적 당당함을 위해서 등 누구의 엄마가 아닌 ‘나’로서의 자아를 실현하고자 하는 욕구도 주요한 재취업 욕구인 것으로 드러났다(구명숙·홍상욱, 2005; 김선화, 2010; 윤혜경, 2007; 이수분·이정희, 2014). 이는 경제적 필요와 독립, 사회적 욕구, 자아실현 욕구 등이 진로행동과 주요하게 관련될 수 있음을 시사하는 것이다. 그러나 아직까지 재취업욕구의 내용과 정도에 따라 경력단절여성의 진로관련 행동이 어떤 영향을 받는지에 대한 실증연구가 부족하므로, 이에 대한 연구가 필요하다.

3. 근접맥락변인

1) 진로장벽

진로장벽이란 ‘개인의 진로발달 및 진전과정을 어렵게 하는 개인 내적 혹은 환경적 사건이나 조건’을 의미하는 것으로(Swanson & Witke, 1997,

손은령, 2001, 재인용), 진로연구에서는 개인의 흥미와 동기, 목표설정 및 진로선택, 진로준비행동 등에 포괄적으로 영향을 미치는 변인으로 중요하게 연구되고 있다(손은령, 2004). 특히 진로장벽은 여성의 진로발달을 설명해주는 의미있는 개념으로 다루어지고 있다(Lindley, 2005).

진로장벽에 대한 기존 연구들은 개인이 진로장벽을 크게 지각할수록 구직에 대한 불안감이 높아지고, 자신감이 낮아지는 등 재취업동기가 감소할 것이며, 진로관련 행동도 소극적일 가능성이 있음을 보여주었다(유희정, 2015; 이희정·김금미, 2010; 손은령, 2001; Brown & Lent, 1996). 예를 들어, 더 많은 진로장벽을 지각하고 대인관계 갈등이 심한 개인일수록 진로결정에 대해 더욱 어려워하는 경향이 있으며(Brown & Rector, 2008), 고용가능성에 대해 낮게 평가하고(유희정, 2015), 자신이 원하는 진로에 대해 유의한 장애물을 지각할수록 진로를 포기하는 경향이 있으며, 이는 개인이 잘 발달된 진로흥미를 가지고 있을 때조차 진로를 방해하는 것으로 나타났다(Brown & Lent, 1996).

한편 진로장벽에 대한 연구결과들은 이것이 여성의 진로관련 행동에 유의하게 영향을 미치고 있다 하더라도 진로장벽의 내용과 진로발달단계 따라 미치는 영향력이 다를 가능성이 있음을 보여주고 있다. 예컨대, 취업준비중인 기혼여성들을 대상으로 한 이수분과 이정희(2010)의 연구는 준비기술부족과 자녀양육환경이 진로준비행동을 저해하는 주요 변인인 반면 차별이나 실패에 대한 두려움과 의사결정의 어려움 등은 전혀 유의하지 않은 것으로 드러났다. 또한 고용의 제약에 대한 장벽은 지각할수록 진로준비행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 드러났다.

또한 재취업욕구에 대한 진로장벽의 영향력을 살펴본 박정열과 손영미(2016)의 연구는 진로장벽이 재취업욕구에 유의하게 영향을 미치지 않는 결과를 도출하였다. 이와 유사하게 진로장벽과 진로포부의 관계를 살펴본 연구에서도 진로장벽이 진

로포부에 부분적으로 영향을 미치고 있음을 보여 주고 있다(고미나·박재황, 2012; 최용용·윤현희·이정애, 2009). 이는 진로장벽이 모든 진로관련 변인들과 상관성이 높은 것은 아닐 수 있으며, 진로장벽의 내용과 정도에 따라 재취업관련 변인에 미치는 영향이 다를 수 있음을 시사한다. 본 연구는 서로 다른 진로장벽의 하위요인들이 경력단절 여성과 재취업여성을 예측 및 분류하는데 얼마나 유용한 변인임을 밝혀냄으로써 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 진로장벽의 기능성을 더욱 구체적으로 살펴보고자 한다.

2) 가사도움과 가족의 취업요구정도

사회적 지지와 여성의 일과 삶의 균형 및 경력단절에 관한 연구는 남편이 아내의 일에 얼마나 긍정적인 태도를 가지며, 지지를 보이는가가 여성의 경력유지 및 재취업에 주요하게 영향을 미친다고 하였다(이미정, 2002; 서경희·곽원준·심지현, 2015). 가사분담과 가족의 지지는 여성의 진로에 중요하게 영향을 미치며(손영미·박정열, 2014; Ford, Heinen & Langkamer, 2007), 진로장벽을 높이 지각한다 하더라도 사회적 지지가 있을 때 고용가능성이 높아진다(유희정, 2015).

취업을 준비하는 기혼여성을 심층면접한 이수분과 이정희(2014)는 연구참여자들이 자신의 진로를 결정할 때 배우자의 미온적 태도와 비협조적 태도때문에 취업준비를 주저하는 경향이 있음을 밝혀내면서 기혼여성의 취업을 위해서는 반드시 가족적 접근이 필요함을 강조하였다. 실제 경력단절여성들이 선호하는 일자리에 대해 연구한 정혜원(2009)은 이들이 정규직을 선호하기는 하나 남성에 비해 시간제 근무에 허용적이었으며, 전일제나 시간제 근무에 크게 상관하지 않았고, 초과근무가 없는 근무시간을 준수하는 직장을 선호하는 것으로 드러났다. 이는 경력단절여성들이 선호하는 일자리에 대해 응답할 때 개인의 선호와 취향, 자기계발가능성 등만을 고려하지 않고

일과 가정의 양립과 가족돌봄 등의 요소들을 함께 고민하는 경향이 있으며, 가족의 태도와 지지가 여성의 취업에 매우 중요함을 의미한다.

4. 배경맥락변인: 사회경제적 지위와 가족생애주기

사회경제적 지위와 진로에 대한 여러 연구들은 효과크기는 다양하지만 비교적 일관되게 유의한 영향력을 보고하고 있다(Howard et al., 2011). 사회경제적 지위는 사회경제적 지위(Howard et al., 2011)와 교육수준(김경년·김현수·김안나, 2015)이 주요하게 사용되고 있다. 가구소득과 부모의 교육수준을 SES의 측정변인으로 삼아 중학생의 진로성숙과의 관계를 살펴본 최수정(2007)은 SES수준이 높을수록 진로성숙변화율이 증가하는 경향이 있음을 증명하였다. 시간지향성(time perspective)에 관한 연구는 사회경제적 지위가 낮은 사람들은 높은 사람들에 비해 미래에 대한 기대없이 현재의 쾌락을 추구하는 현재지향성을 지니는 경향이 있고 (Ferrari, Nota & Soresi, 2010), 이러한 구조적 요인으로 인해 진로미결정의 문제가 발생하게 된다고 하였다(김경년 외, 2015). 그러나 이와 같은 결과와 달리 경력단절여성의 경우에는 사회경제적 지위와 재취업 간의 관계가 다소 비일관적인 결과를 보여 주고 있는데, 특히 학력이 그러하다. 즉, 경력단절여성들이 취업을 하려고 할 때 낮은 학력의 여성들은 이것으로 인해 진로장벽을 높게 지각한다고 보고되기도 하나(박수정, 2015), 학력에 따라 진로장벽 및 진로준비행동에 유의한 차이가 없는 것으로 보고되기도 하며(이수분·이정희, 2010), L자형 노동공급곡선이 보여주듯이 대졸 이상의 고학력 여성의 경우 오히려 노동시장에 진입하지 않는 경우가 있기도 있기 때문이다(윤혜경, 2008).

가족생애주기 요인에는 자녀유무와 자녀수, 막내자녀 연령 등 자녀관련 변인이 경력단절여성의 재취업에 주요하게 영향을 미치는 변인으로 연구되고 있다(정성미, 2006; Stier & Yaish, 2008). 결

혼 후 2년 반 이내에 20-30대 조사대상자의 절반 가까이 직장생활을 그만두는 등 경력단절현상이 심하게 나타나며(이진경·옥선화, 2009), 자녀유무와 수동적인 직업탐색행동 간의 유의한 관계가 여성에게 더 보편적이다(Andersson, 2015). 또한 노동시장에서 이탈하였던 여성들이 자녀양육기간이 끝나면 노동시장에 본격적으로 재진입하게 되는 경향(김영옥, 2002; 김지경, 2003)이 있고, 막내자녀 연령이 7세 이하의 여성이 8세 이상인 여성보다 진로준비행동이 유의하게 낮은 것으로 나타나(이수분·이정희, 2010), 자녀양육이 여성의 경력단절과 재취업에 중요한 변인임을 보여주는 것이다. 그러나 이들 연구는 인구사회학적 특성만을 독립변인으로 삼아 연구한 경우가 많아 개인변인 및 근접맥락변인 등 여러 차원의 변인을 함께 고려했을 때 그 영향력이 어떻게 달라지는지에 대한 연구가 필요하다.

이러한 이론적 배경을 토대로 본 연구에서 다루고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1: 경력단절여성과 재취업여성 간에 개인변인, 근접맥락변인, 배경변인에서 차이가 있는가?
- 연구문제 2: 경력단절여성과 재취업여성을 예측하고 분류해주는 개인변인, 근접맥락변인, 배경변인의 영향력은 어떠한가?

III. 연구방법

1. 자료수집 및 조사대상자

본 연구는 한 번이라도 직장생활(임금근로)을 해 본 경험이 있는 30대와 40대 기혼 여성 중에

서 결혼, 임신, 출산, 육아 등의 사유로 현재 경력단절 기간이 1년 이상인 자녀가 있는 전업 주부(이하, 경력단절여성)와 동일한 이유로 1년 이상 경력단절을 경험하였으나 최근 5년 이내 재취업에 성공한 자녀가 있는 직장 여성(이하, 재취업여성)을 대상으로 수행되었다.

이를 위해 전국단위에 분포되어 있는 약 110여 만 명의 패널을 보유한 전문조사기관을 통해 2015년 11월 5일부터 11일까지 일주일 간 인터넷 설문방식으로 이루어졌다. 110여 만 명의 패널 중 여성 패널은 전체의 62% 정도를 차지하고 있다. 연령별 기혼율을 보면 30대의 경우 56%, 40대의 경우 82%를 나타내고 있다. 조사를 위해 1차적으로 전국 시도의 인구비율을 고려하여 30대와 40대 기혼 여성 5,500명에게 설문 참여할 것을 요청하는 메일을 발송하였다. 이러한 요청에 따라 5,500명 중에서 3,025명(55.0%)이 인터넷에 접속하여 설문 응답하였다. 본 연구의 조건에 부합하는 조사대상자를 선별하기 위하여 자녀유무, 경력단절 여부, 경력단절 기간, 재취업 여부, 재취업 기간 등에 대한 질문을 순차적으로 하여 본 연구의 조건에 부합되지 않는 대상자는 ‘귀하는 본 연구의 대상자가 아닙니다’라는 알림과 함께 더 이상 설문응답을 진행하지 못하도록 하였다. 이에 따라 조사에 응한 3,025명의 30, 40대 기혼 여성 중에서 2,228명(73.7%)은 본 연구의 조건에 해당하지 않아 연구대상에서 제외되었다. 조사대상자로 선정된 797명 중에서 설문을 완료하지 못하고 중도에 포기하거나 불성실한 응답자 222명(27.9%)을 제외한 575명(72.1%)이 최종적인 조사대상자로 채택되었다. 본 연구에 참여한 조사대상자의 구체적인 인구통계학적 특성은 <표 1>과 같다.

나이를 보면 경력단절여성(288명)의 평균 연령은 39.06세, 재취업여성(287명)은 39.16세로 나타났다. 학력을 보면 경력단절여성의 61.8%가 대졸 이상이었으며, 재취업여성은 49.8%로 조사되었다.

(표 1) 조사대상자의 인구통계학적 특성 (빈도(%), 평균(표준편차))

구분		경력단절여성 (N=288)	재취업여성 (N=287)	전체 (N=575)
나이	30代	144(50.0%)	142(49.5%)	286(49.7%)
	40代	144(50.0%)	145(50.5%)	289(50.3%)
	전체 평균	39.06세(4.73)	39.16세(4.84)	39.11세(4.78)
학력	고졸 이하	53(18.4%)	72(25.1%)	125(21.7%)
	전문대졸	57(19.8%)	72(25.1%)	129(22.4%)
	대졸 이상	178(61.8%)	143(49.8%)	321(55.8%)
미취학 자녀유무	없음	128(44.4%)	147(51.2%)	275(47.8%)
	있음	160(55.6%)	140(48.8%)	300(52.2%)
남편 일자리 유무	없음	4(1.4%)	7(2.4%)	11(1.9%)
	있음	284(98.6%)	280(97.6%)	564(98.1%)
이전 직장 임금		183.61만원(80.10)	179.29만원(70.58)	181.46만원(75.47)
이전 직장 직책	사원/대리급	252(87.5%)	246(85.7%)	498(86.6%)
	과장급	26(9.0%)	31(10.8%)	57(9.9%)
	부장급	5(1.7%)	3(1.0%)	8(1.4%)
	임원급	1(0.3%)	4(1.4%)	5(0.9%)
	기타	4(1.4%)	3(1.0%)	7(1.2%)

미취학 자녀 유무를 살펴본 결과, 경력단절여성의 55.6%가 미취학 자녀가 있는 것으로 나타났으며, 재취업여성의 경우 48.8%로 조사되었다. 남편의 일자리 유무에 있어서 남편이 무직인 경우는 경력단절여성 1.4%, 재취업여성 2.4%에 불과한 것으로 나타났다. 가장 최근에 근무했던 직장의 임금 수준에 있어서는 경력단절여성이 183.61만원, 재취업여성이 179.29만원으로 나타났다. 이전 직장 직책의 경우 경력단절여성의 87.5%, 재취업여성의 85.7%가 사원/대리급인 것으로 조사되었다.

2. 측정도구

1) 개인변인: 재취업 욕구

재취업 욕구를 측정하기 위하여 송성이(2009)가 개발하고 이병호(2013)의 연구에서 사용된 척도를 본 연구의 조사대상자에게 맞게 수정 보완하여 사용하였다. 원척도는 자기실현 욕구, 사회

적 지위 욕구, 경제적 자립 욕구, 여가선용 욕구 등 4개 요인으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 아니다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’의 Likert 척도로 이루어져 있다(점수가 높을수록 해당 욕구가 강함을 의미한다).

측정도구의 타당도를 확인하기 위하여 요인분석을 실시하였으며, 그 과정에서 요인부하량이 낮고, 요인의 신뢰도를 낮추는 문항은 제외되었다. 그 결과, 본 연구에서도 원척도와 동일하게 자기실현, 사회적 지위, 경제적 자립, 여가선용 등 4개의 요인이 추출되었다(전체 설명변량: 55.249%). KMO 지수는 .882로 나타났으며, Bartlett 구형성 검정의 유의확률은 .000으로 나타나 본 자료는 요인분석을 실시하는데 적합한 자료로 평가되었다. 재취업욕구의 하위 요인들에 대한 신뢰도 계수는 .841~.600으로 나타나, 개별 하위 요인들은 모두 내적 일관성을 갖춘 것으로 평가되었다. 전체 문항의 신뢰도는 .862이었다<표 2 참고>.

〈표 2〉 재취업욕구에 대한 요인분석 결과

요인명	문항	1	2	3	4
자기실현 욕구	나는 일을 통해 자신을 표현하고 싶다	.763			
	나는 능력을 발휘하여 성취감을 느낄 수 있는 일을 하고 싶다	.760			
	나는 꼭 필요한 사람이 되고 싶다	.743			
	나는 가치를 실현시킬 수 있는 일을 하고 싶다	.731			
	나는 새로운 일에 도전할 기회가 생기면 하고 싶다	.536			
	나는 지금이라도 내가 하고 싶었던 일을 하고 싶다	.523			
사회적 지위 욕구	나는 사람들에게 영향력을 행사할 수 있는 일을 할 것이다		.757		
	나의 체면을 세울 수 있는 그런 기회에 참여할 것이다		.737		
	나는 사회적으로 인정받는 일을 할 것이다		.723		
	나는 사회적 명성을 지킬 수 있어야 한다고 생각한다		.697		
	나는 일을 하면서 사람들에게 높이 평가받을 수 있는 일을 좋아한다		.691		
경제적 자립 욕구	나는 경험이 없는 일이라도 가계경제에 도움이 되면 할 것이다			.749	
	나는 남들이 선호하지 않는 일도 생계를 위해서라면 할 수 있다			.725	
	나의 삶에 있어서 가장 힘든 건 경제적인 해결이다			.695	
	나는 가족에 대한 부양책임이 있다			.638	
	나는 가정생활에 보탬이 된다면 일을 할 것이다			.535	
여가선용 욕구	나는 집안일을 돌보면서 할 수 있는 일이 좋다				.750
	나는 자유롭게 시간 활용이 가능한 일이 좋다				.662
	나의 무료함을 적당히 달랠 수 있는 일이 좋다				.588
	나는 일보다 인간관계를 갖는 것이 좋다				.402
요인 고유값		3.594	3.218	2.431	1.807
설명 변량		17.971	16.088	12.155	9.035
신뢰도 계수		.837	.841	.735	.600

Kaiser-Meyer-Olkin=.882, Bartlett's test of sphericity=3979.181, df=190, sig=.000

2) 근접맥락변인: 진로장벽

진로장벽을 측정하기 위하여 손은령(2001)이 개발하고, 이성식(2007)이 수정한 척도를 사용하였다. 원칙도는 차별, 다중역할로 인한 갈등, 직장생활에 필요한 개인특성의 부족, 노동시장에 대한 준비부족, 노동시장의 제약과 낮은 기대, 여성취업에 대한 고정관념 등 6개의 요인으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 아니다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 Likert 척도로 이루어져 있다(점수가 높을수록 해당 진로장벽을 높게 지각하고 있음을 의미한다).

진로장벽에 대한 탐색적 요인분석 결과, 원칙도와 동일하게 6개의 하위 요인이 추출되었으며, 이들의 총 설명변량은 64.277%이었다. KMO 지수는 .891로 나타났으며, Bartlett 구형성 검정의 유의확률은 .000으로 나타났다. 진로장벽의 하위 요인들의 신뢰도 계수는 .879~.548로 나타나, 개별 하위 요인들의 내적 일관성에 큰 문제가 없는 것으로 평가되었다. 전체 문항의 신뢰도는 .875이었다<표 3 참고>.

〈표 3〉 진로장벽에 대한 요인분석 결과

요인명	문항	1	2	3	4	5	6
다중역할로 인한 갈등	여성들은 부모역할과 직장인역할을 함께 수행해 나가는데 어려움이 있다	.879					
	여성들은 결혼 및 출산과 진로를 조화롭게 세워나가는데 어려움이 있다	.833					
	여성들은 자녀양육으로 인해 직장에서 어렵게 얻은 자리를 유지하기 힘들다	.786					
	여성들은 자녀양육으로 인해 직장생활에 방해를 받는다	.695					
	여성들은 집안일과 직장에서의 업무를 조화롭게 수행하는데 어려움을 겪는다	.643					
	여성들은 모든 역할들(부모, 배우자, 직업인 등)을 잘해나가야 한다는 부담이 있다	.545					
노동시장의 제약과 낮은 기대	여성들은 재취업을 하여도 보수가 낮기 때문에 경제적 어려움이 어느 정도 있다		.813				
	국내 경제상황의 변화 때문에 진로를 계획하는 것이 어렵다		.683				
	여성들은 재취업을 하여도 직장의 보수는 낮을 것이다		.646				
	재취업을 할 경우 직업의 사회적 지위는 비교적 낮을 것이다		.644				
직장생활에 필요한 개인특성의 부족	나는 직장생활을 잘 해나가고자 하는 의욕이 부족하다			.801			
	나의 성격특성은 직장생활이나 사회생활에 적합하지 않을 것이다			.770			
	나는 직장생활을 잘 해나갈 만한 끈기가 부족하다			.742			
	나는 직장생활을 잘 해나갈 만한 체력이 부족하다			.727			
	나는 직장에서 대인관계를 잘 형성해 나가지 못해 스트레스를 받을 것이다			.444			
노동시장에 대한 준비부족	나는 직장생활을 하는데 필요한 실제적인 경험이 부족하다				.768		
	나는 직장에서 승진해 나가는 방법을 잘 모른다				.765		
	나는 취업(이직)하는 방법을 잘 모른다				.702		
차별	재취업시 직장분위기(상사 및 직장동료)는 여성의 능력에 대해 편견을 갖고 있다					.828	
	직장 상사는 여성에 대한 편견을 갖는 경향이 있다					.798	
	결혼한 여성에 대한 직장차별이 있다					.504	
여성 취업에 대한 고정관념	여성들이 남성지배적인 직업(예: 경찰, 토목기사)을 선택한다면 여성적이지 않은 사람으로 여겨질까봐 걱정된다						.757
	특정 직업은 여성에게 어울리지 않다고 생각한다						.726
	여성들은 원하는 직업이 있어도 사회적 통념상 여성에게 적합하지 않은 직업을 선택하는데 자신감이 없다						.441
	요인 고유값	3.881	2.845	2.814	2.130	2.023	1.735
	설명 변량	16.170	11.852	11.726	8.873	8.428	7.228
	신뢰도 계수	.879	.769	.812	.739	.775	.548

Kaiser-Meyer-Olkin=.891, Bartlett's test of sphericity=5938.977, df=276, sig=.000

3) 근접맥락변인: 가사도움과 가족의 취업요구정도

가족변인은 가사도움과 가족의 취업요구정도 2가지 차원으로 측정되었다. 가사도움은 자녀의 양육과 가사활동에 대해 배우자, 시댁과 친정부모, 이웃으로부터 받는 도움의 정도와 그것에 대한 만족도로 손영미와 박정열(2015)이 개발한 질문을 채택하였다. 5점 척도로 구성된 6개 문항이었으며, 점수가 높을수록 가사도움을 많이 받고 있음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 .795로 나타났다.

가족의 취업요구정도는 남편과 부모(친정 및 시댁)가 취업을 원하는 정도로 박정열과 손영미(2016)의 연구에서 사용한 질문을 사용하였다. 5점 척도 2개의 문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 가족의 취업요구정도가 강함을 의미

한다. 본 연구에서의 신뢰도는 .680으로 나타났다.

4) 연구변인들의 기술통계

본 연구를 위해 측정된 개별 변인들의 기초 통계량을 확인하고, 각 변인들 간의 전체적인 관계성을 파악하기 위하여 상관분석을 실시하였다. <표 4>에서는 측정된 각 변인들 간의 상관계수와 개별 변인의 평균과 표준편차 그리고 왜도와 첨도가 제시되어 있다.

재취업욕구의 하위요인들 중에서는 자기실현 욕구와 사회적 지위 욕구 간에 비교적 높은 상관을 나타내 보였다($r=.66, p<.01$). 진로장벽의 하위요인들 중에서는 다중역할 갈등과 (재취업 후의 보수나 지위에 대한) 낮은 기대($r=.55, p<.01$), 다중역할 갈등과 차별($r=.57, p<.01$), 낮은 기대와 차별($r=.51, p<.01$), 개인특성 부족과 준비부족($r=.57,$

<표 4> 측정변인 간 상관, 평균, 표준편차, 첨도, 왜도

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
개인 변인	재취업 욕구	1. 자기실현 욕구	1										
		2. 사회적 지위 욕구	.66**	1									
		3. 경제적 자립 욕구	.38**	.38**	1								
		4. 여가선용 욕구	.32**	.36**	.26**	1							
근접 맥락 변인	진로 장벽	5. 다중역할 갈등	.26**	.14**	.21**	.13**	1						
		6. 낮은 기대	.27**	.18**	.31**	.21**	.55**	1					
		7. 개인특성 부족	-.13**	-.02	-.07	.05	.10*	.16**	1				
		8. 준비 부족	-.03	.01	-.01	.07	.09*	.23**	.57**	1			
		9. 차별	.27**	.18**	.12**	.16**	.57**	.51**	.24**	.24**	1		
		10. 고정관념	.05	.13**	.12**	.06	.20**	.38**	.35**	.34**	.30**	1	
가족변인	11. 취업요구정도	.10*	.13**	.37**	-.02	.07	.12**	-.11**	-.13**	-.07	.01	1	
	12. 가사도움	-.05	-.00	-.02	-.01	-.21**	-.22**	-.04	-.05	-.15**	.03	-.01	1
평균		3.88	3.39	3.48	3.84	4.02	3.80	2.62	2.88	3.55	3.08	3.51	2.65
표준편차		.57	.58	.65	.47	.62	.58	.72	.77	.74	.71	.81	.78
왜도		-.29	.14	-.16	-.14	-.78	-.52	.19	-.07	-.42	.05	-.38	.01
첨도		.57	.24	.15	.61	1.39	1.84	.03	-.56	-.07	.24	.02	-.58

* $p<.05$, ** $p<.01$

$p<.01$)간에 있어서는 .50 이상의 상관을 나타내 보였다. 모든 변인들의 왜도와 첨도는 절대값 3을 넘지 않는 것으로 나타나 정규분포에는 특별한 문제가 없는 것으로 판단되었다(Kline, 2005).

3. 자료분석

본 연구의 자료는 SPSS 22.0으로 분석되었다. 조사대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위해 빈도, 평균, 표준편차 등 기술통계를 실시하였다. 측정도구의 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인추출은 주성분 분석 방법을 사용하였으며 요인회전은 직교회전 방법을 채택하였다. 마지막으로 경력단절여성의 재취업여부에 영향을 미치는 요인의 예측과 분류를 위해 상관분석과 t-test, 그리고 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 예측변인에 대한 집단간 차이

경력단절여성과 재취업여성의 재취업욕구, 진로장벽, 취업요구정도, 가사도움 상에 있어서 집단별 차이가 있는지를 분석한 결과는 표 5와 같다. 우선 개인변인인 재취업욕구의 경우, 자기실현 욕구($t=2.80, p<.01$)와 경제적 자립 욕구($t=-4.80, p<.001$) 상에 있어서 두 집단 간에 유의미한 차이가 발견되었다. 즉 경력단절여성은 재취업여성에 비해 자기실현 욕구가 높은 것으로 나타났으며, 반면 재취업여성은 경제적 자립 욕구가 경력단절여성에 비해 높은 것으로 나타났다.

근접맥락변인에서 진로장벽에 대한 집단 간 차이를 분석한 결과, 경력단절여성들이 재취업여성들에 비해 직장생활에 필요한 자신의 개인적 특성이 부족하며($t=5.28, p<.001$), 노동시장에 대

〈표 5〉 재취업욕구, 진로장벽, 취업요구정도, 가사도움에 대한 집단 간 비교 평균(표준편차)

			전체	경력단절여성	재취업여성	t
개인 변인	재취업욕구	자기실현 욕구	3.88(.57)	3.95(.57)	3.82(.56)	2.80**
		사회적지위 욕구	3.39(.58)	3.38(.60)	3.40(.55)	-.32
		경제적자립 욕구	3.48(.65)	3.35(.62)	3.60(.65)	-4.80***
		여가선용 욕구	3.84(.47)	3.87(.46)	3.81(.49)	1.57
근접 맥락 변인	진로장벽	다중역할 갈등	4.02(.62)	4.06(.58)	3.98(.65)	1.51
		낮은 기대	3.80(.58)	3.81(.59)	3.79(.57)	.41
		개인특성 부족	2.62(.72)	2.77(.72)	2.46(.69)	5.28***
		준비 부족	2.88(.77)	3.10(.77)	2.67(.71)	6.91***
		차별	3.55(.74)	3.72(.66)	3.37(.77)	5.83***
	고정관념	3.08(.71)	3.15(.69)	3.00(.72)	2.61**	
	가족변인	취업요구정도	3.51(.81)	3.18(.80)	3.85(.67)	-10.90***
가사도움		2.65(.78)	2.57(.75)	2.73(.80)	-2.47*	

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

한 준비가 부족하며($t=6.91, p<.001$), 여성에 대한 직장의 차별이 심하며($t=5.83, p<.001$), 여성취업에 대한 고정관념이 높은 것($t=2.61, p<.01$)으로 조사되었다. 반면 가족변인과 관련해서는 재취업 여성들이 경력단절여성에 비해 가족으로부터 취업에 대한 요구를 더 많이 받고 있으며($t=-10.90, p<.001$)와 가사에 도움도 더 많이 받고 있는 것($t=-2.47, p<.05$)으로 나타났다.

2. 경력단절여성의 재취업 예측요인 검증

경력단절여성의 재취업 예측요인을 파악하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 로지스틱 회귀분석에 앞서 재취업욕구와 진로장벽의 하위 요인들 중 일부에서 상관계수가 .50 이상인 요인

들이 발견되어 독립변인들 사이의 다중공선성 여부를 확인하였다. 독립변인들의 VIF 지수를 검토한 결과 그 범위가 1.069~2.060으로 모두 10보다 적은 값으로 나타나 다중공선성에는 특별한 문제가 없는 것으로 판단되었다. 도출된 모형의 적합성을 확인한 결과, $-2LL=583.298$, 모형의 $X^2=213.820(df=17, p<.001)$, Hosmer-Lemeshow $X^2=7.564(df=8, p=.477)$, Nagelkerke $R^2=.414$ 로 나타나 모형의 유의성이 확보되었다.

재취업여부에 영향을 미치는 개인변인, 근접맥락변인, 배경맥락변인의 영향력을 살펴본 결과<표 6참고>, 배경맥락변인(나이, 이전직장임금, 학력, 미취학자녀유무 등)은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 개인변인과 근접맥락변인은 통계적으로 유의하게 재취업여부

<표 6> 재취업 여부에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

			B	S.E.	Wald	자유도	유의확률	Exp(B)
개인 변인	재취업 욕구	자기실현 욕구	-1.370	.274	25.045	1	.000	.254
		사회적지위 욕구	.615	.254	5.868	1	.015	1.851
		경제적자립 욕구	.552	.204	7.335	1	.007	1.737
		여가선용 욕구	-.282	.239	1.389	1	.239	.754
근접 맥락 변인	진로장벽	다중역할 갈등	.188	.233	.652	1	.419	1.207
		낮은 기대	.504	.252	4.005	1	.045	1.655
		개인특성 부족	-.260	.182	2.047	1	.152	.771
		준비 부족	-.601	.169	12.675	1	.000	.548
		차별	-.635	.190	11.205	1	.001	.530
		고정관념	-.215	.175	1.512	1	.219	.806
가족변인	취업요구정도	1.133	.155	53.408	1	.000	3.105	
	가사도움	.402	.146	7.543	1	.006	1.494	
배경맥락변인	나이	-.006	.029	.044	1	.834	.994	
	이전 직장 임금	.000	.001	.055	1	.814	1.000	
	미취학자녀(있음)	.398	.280	2.015	1	.156	1.489	
	학력			3.172	2	.205		
	학력(전문대졸)	.419	.276	2.309	1	.129	1.521	
	학력(대졸이상)	.365	.266	1.881	1	.170	1.441	
상수항			-.192	1.722	.012	1	.911	.825

주) 미취학자녀의 기준범주는 미취학자녀 없음, 학력의 기준범주는 고등학교 졸업 이하로 지정되었음

에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 개인변인인 재취업욕구에서는 자기실현 욕구($B=-1.370, p<.001$), 경제적 자립 욕구 ($B=.552, p<.01$), 사회적 지위 욕구($B=.615, p<.05$)가 재취업 여부를 판별하는 유의한 변인으로 분석되었다. 한편 근접맥락변인인 진로장벽에서는 차별($B=-.635, p<.001$), 준비부족($B=-.601, p<.001$), 낮은 기대($B=1.655, p<.05$)가 유의한 변인으로 드러났다. 그리고 가족의 지지를 반영하는 근접맥락변인인 취업요구정도($B=1.133, p<.001$)와 가사도움($B=.402, p<.01$)은 모두 재취업 여부에 유의한 영향을 미쳤다.

종속변인으로 투입된 재취업 여부의 경우 경력단절여성은 0, 재취업여성은 1로 코딩되었다. 따라서 부호의 계수를 보면, 사회적 지위와 경제적 자립에 대한 욕구가 높을수록, 재취업 후의 보수나 지위에 대한 기대수준이 낮을수록, 가족의 취업요구정도가 높을수록, 가족으로부터 가사 도움을 많이 받을수록 재취업여성으로 분류될 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 재취업여부에 대한 영향력은 취업요구정도, 사회적 지위 욕구, 경제적 자립 욕구, 낮은 기대, 가사도움의 순으로 나타났다. 반면 자기실현 욕구가 높을수록, 여성에 대한 직장차별이 많을 것으로 기대할수록, 취업에 대한 준비가 부족할수록 경력단절여성으로 분류될 가능성이 높은 것으로 나타났다. 경력단절여부에 대한 영향력은 자기실현 욕구, 차별, 준비부족의 순으로 나타났다.

경력단절여성과 재취업여성 분류에 대한 예측 정확도를 확인한 결과<표 7참고>, 경력단절여성은 288명 중에서 218명이 경력단절여성으로 정확하게 분류되었고, 70명이 재취업여성으로 잘못 분류되어 분류정확도가 75.7%로 나타났다. 재취업여성은 287명 중에서 215명이 재취업여성으로 정확하게 분류되었고, 72명이 경력단절여성으로 잘못 분류되어 분류정확도가 74.9%로 나타났다. 전체적으로 575명 중에서 433명이 정확하게 분류

되어 전체 분류정확도는 75.3%이었으며, 판별의 특이도와 민감도 모두 비슷하게 높은 수준으로 드러났음을 확인할 수 있다.

(표 7) 모형 검정 및 분류의 정확도

	예측			분류정확도
	경력단절여성	재취업여성	전체	
관	218	70	288	75.7% (특이도)
측	72	215	287	74.9% (민감도)
전체			575	75.3%

-2LL=583.298

Model $X^2=213.820(df=17, p<.001)$, Nagelkerke $R^2=.414$

Hosmer-Lemeshow test $X^2=7.564(df=8, p=.477)$

V. 논의 및 결론

한국사회는 만혼, 미혼, 한부모 가족, 저출산 고령화 사회로의 빠른 이행 등 가족구조가 급변하고 있다. 여성의 경제활동참여는 개인과 가족의 삶의 질과 경제적인 윤택함을 제공한다는 이유뿐만 아니라 더 근본적으로는 이 같은 사회적인 변화에의 적응과 국가의 지속적인 성장과 연결되기 때문에 중요해진다(박정열·손영미, 2014). 그러나 자녀양육 등의 이유로 수년에서 수십 년 동안 경력단절의 상태에 있었던 여성들이 재취업하려고 할 때 많은 현실적인 어려움에 부딪치게 된다. 여성들이 노동시장에 재진입할 수 있도록 방안을 모색하고 연구하는 것은 상당히 중요하다.

이러한 필요성 하에서 본 연구는 SCCT모형을 이론적 틀로 삼아, 재취업여성을 가장 잘 예측하고 분류할 수 있는 근접맥락변인, 개인변인, 배경

맥락변인을 밝혀내고자 하였다. 그 결과와 함의를 정리하면 다음과 같다. 먼저 경력단절여성과 재취업여성 간 이들 변인의 차이를 분석한 결과, 경력단절여성이 재취업여성에 비해 진로장벽을 더 많이 느끼는 것으로 조사되었다. 즉, 경력단절여성이 재취업여성에 비해 취업을 위한 개인특성이 부족하며, 취업준비가 부족하고, 차별과 고정관념이 많을 것이라고 지각하였으며, 재취업 직종 및 직위 등에 대한 기대가 높았다. 이는 진로장벽을 크게 지각할수록 진로관련 행동이 소극적일 가능성이 높고, 고용가능성을 낮게 평가할 것이라는 연구결과(유희정, 2015; 이희정·김금미, 2010; Brown & Lent, 1996; Brown & Rector, 2008)를 반영하는 것으로 사료된다.

다음으로, 경력단절여성과 재취업여성을 분류하는데 근접맥락변인인 가족의 취업요구정도와 가사도움이 주요한 변인으로 드러났다. 즉, 가족이 여성의 취업을 요구하는 데에는 경제적 이유나 일하는 엄마/아내가 되기를 원해서 등 여러 이유가 잠재해 있을 수 있으나 이유야 무엇이든 가족이 여성의 취업을 더 많이 원하는 것이 재취업여성을 더 잘 변별하는 것으로 나타났으며, 모든 변인 중 가장 판별력이 좋은 변인으로 드러났다. 또한 가사도움도 .01수준에서 유의한 판별력을 보여주고 있어서 가족의 지지와 관련한 근접맥락변인의 높은 판별력을 확인할 수 있었다. 이는 가족과 남편의 일에 대한 긍정적인 태도와 지지가 여성의 경력에 유의한 상관이 있음을 보여준 기존 연구(손영미·박정열, 2014; 이미정, 2002; 이수분·이정희, 2014)와 맥을 같이 하며, 경력단절여성의 재취업과 관련하여 가족적 접근이 필요함을 주장하였던 이수분과 이정희(2014), 권희경(2010), 정혜원(2009)의 견해를 뒷받침하고 있다. 그리고 가정 및 사회적 지원이 경력단절여성의 재취업욕구에는 유의한 영향력을 보이지 않았던 박정열과 손영미(2016)의 연구결과와는 다른 결과를 보이고 있어, 가정 및 사회적 지원이 재취업

욕구보다는 재취업여부(재취업결과)에 보다 직접적으로 영향을 미치는 변인임을 알 수 있다.

셋째, 근접맥락변인인 진로장벽도 재취업여성을 유효하게 예측하고 분류하는 변인으로 드러났는데, 특히 여성들이 재취업 직종 및 직위에 대한 기대가 낮을수록 재취업여성으로 분류될 가능성이 높았다. 경력단절여성들은 집중적인 자녀양육의 시기가 끝났다 하더라도 자녀가 결혼하기 전까지는 지속해서 자녀돌봄을 해야 하는 경우가 많다. 또한 경력단절의 기간 동안 급격하게 변한 노동시장에 대한 이해와 훈련도 필요하다. 가정을 고려하여 취업분야를 선정해야 하는 이러한 개인의 여건과 자격조건, 노동시장의 여건을 현실적으로 고려함으로써 재취업 직장의 지위와 보수 등을 조정하는 것이 재취업여성으로 분류되는데 매우 중요한 변인임을 보여준다.

넷째, 본 연구결과는 개인변인인 재취업욕구가 경력단절여성과 재취업여성을 분류 및 예측하는 유효한 변인임을 보여주고 있다. 특히 자기실현욕구가 높을수록, 진로 준비가 부족하다고 생각하고 재취업시 차별이 있을 것이라고 지각할수록 경력단절여성으로 분류될 가능성이 높음을 보여주고 있다. 경력단절여성들이 자기실현 욕구를 억제하고 경제적 욕구와 사회적 욕구 등 낮은 위계의 욕구를 추구하고자 할수록 재취업 가능성이 높아지며, ‘나’를 표현할 수 있고, 자아성장을 하고자 하는 욕구가 강할수록 경력단절여성으로 분류될 가능성이 높아진다는 이 같은 결과는 경력단절여성의 재취업을 위해 한국사회가 해결해야 할 과제를 보여주는 것이기도 하다.

경력단절여성에게 주어진 고용기회의 대부분이 저학력의 저숙련, 저임금 단순노무/서비스 직종인 경우가 많고, 실제 자신의 이전 경력을 활용할 수 있는 직업기회는 희박하다(박정열 외, 2014). 조금이라도 안정적인 직업을 가지려면 추가적인 전문 자격증을 취득하기 위한 교육을 받아야 하거나 대학원에 입학하는 등 성장기·탐색

기 등 진로발달의 초기단계를 다시 거쳐야 하는 노력이 필요하다(장서영, 2008). 재취업에 대한 경제적 욕구와 사회적 욕구는 Maslow의 욕구위계중 하위 위계에 해당하는 것으로, 한국사회 경력단절여성들이 하위 욕구의 충족을 위한 도구적 목적으로 일을 하고 있는 현실을 반영하는 것이다. 노동시장의 변화를 객관적으로 인식하지 못하고 지나치게 비현실적인 자아실현의 욕구를 갖는 것도 경력단절여성의 진로를 방해하는 것이나 노동시장이 최소한의 자아실현의 욕구조차 충족시키기 어려워 고급여성인력의 노동시장 재진입을 저해하는 구조라고 한다면 이는 사회국가적인 구조적 지원과 변화가 필요한 부분이라고 보여진다. 이수분과 이정희(2014), 김선화(2010), 구명숙과 홍상욱(2005), 윤혜경(2007) 등의 연구는 재취업을 준비하는 여성들의 주요 동기가 경제적 필요와 경제적 독립임을 밝혀내고 있어 본 연구결과를 지지하고 있다.

마지막으로, 경력단절여성과 재취업여성을 분류하는데 있어 나이, 미취학자녀유무, 학력 등의 배경맥락변인은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 드러났다. 이는 사회경제적 지위와 미취학자녀의 연령 및 자녀수 등이 경력단절여성의 진로에 유의한 영향을 미친다는 기존 연구(박수정, 2015; 정성미, 2006; Stier & Yaish, 2008)와는 차이가 나는 결과이다. 이러한 차이는 개인변인과 근접맥락변인을 함께 고려했을 때 사회경제적 지위, 생애주기변인 등의 배경맥락변인이 재취업에 미치는 영향력이 유의하지 않을 수 있음을 보여주는 것이라 하겠다.

이상의 논의는 경력단절여성의 재취업과 관련하여 상담 및 교육적, 정책적 시사점을 갖는다. 먼저 근접맥락변인인 재취업에 대한 가족의 요구와 지지가 재취업여성으로 분류되는데 강력한 예측변인이라는 점을 고려할 때, 보다 능동적으로 가족의 요구와 지지를 끌어내는 것이 중요함을 알 수 있다. 이를 위해서는 무엇보다 경력단절여

성의 재취업이 개인 혼자만의 문제가 아니며, 가족적 관점에서 접근하는 것이 필요하다. 현재 우리나라는 여러 통로를 통해 여성의 진로를 위한 다양한 상담 및 교육이 제공되고 있다. 이를 가족들이 경력단절여성의 고충과 심리내적인 갈등과 욕구를 이해할 수 있는 장으로 활용할 수 있다. 또한 상담 및 교육의 주요 내용으로 가족갈등조정과 의사표현 등이 중요하게 다루어질 수 있는데, 박정열과 손영미(2016)의 연구는 경력단절여성이 취업을 하고 싶은 이유나 취업에 대한 생각 등을 가족과 공유하는 것이 재취업욕구를 높이는데 유효함을 보여주었으며, 재취업과 관련한 자기주장훈련, 갈등조정과 의견조율, 역할조정의 방법이 재취업에 도움이 될 수 있다(은혜경·김창대, 2011).

다음으로, 본 연구를 통해 재취업여성의 욕구와 현실의 불일치가 있음을 알 수 있었다. 즉, 재취업여성들이 경제적 욕구와 사회적 욕구 등 낮은 위계의 욕구를 충족시키고자 재취업을 하려고 하며, 자아실현욕구는 재취업을 방해하는 현실을 확인할 수 있었다. 결국 욕구와 현실을 일치시키는 것이 개인적으로 국가적으로 중요한 과제인데, 이를 위해 개인적 차원에서 경력단절기간 동안 급격히 변화한 시장의 특성을 이해하고, 자신의 현재 수준과 시장에서 요구하는 수준을 객관적으로 이해하도록 돕는 것이 필요하다. 그리고 진로상담 및 교육적 차원에서 실질적인 구직정보와 스킬을 교육하는 것도 중요하지만 진로발달적 관점에서 자신의 진로를 그릴 수 있는 기회를 제공하면 경력단절여성들이 초기 노동시장 진입시 겪게 되는 좌절감(기대보다 낮은 처우, 기대보다 어려운 시장진입 등)을 완충할 수 있을 것으로 사료된다. 재취업을 한 것은 진로발달의 종착역이 아니라 시작임을 상기할 필요가 있다. 장기간의 경력단절 후에 자신이 원하는 지위로 노동시장 재진입을 하기 위해서는 경력수립을 위한 시련건디기와 전문성 심화의 과정이 반드시 필요하

며(장서영, 2008), 재취업과 경력쌓기, 이직 등 진로발달적 관점에서 자기개념과 자아실현의 욕구를 충족시킬 수 있는 방향으로의 진로설계가 필요함을 인식하도록 도와야 한다.

정책적 차원에서 경력단절여성의 진로 및 경력개발을 목적으로 2009년 여성새로일하기센터가 처음 설치된 이래 현재까지 센터의 수도 크게 증가하였고, 취업상담, 직업정보 제공, 취업과 복지지원서비스의 양과 질이 높아졌다. 그리고 이를 통해 재취업한 여성의 수도 상당하다(문란영, 2013). 그러나 경력단절여성의 재취업을 위한 일자리와 교육 등이 상당부분 여성에 대한 진입장벽이 비교적 낮은 단순노무/사무직, 서비스, 사회복지, 교육 등의 분야이어서, 경력단절여성에게 적용할 수 있는 남성직종으로의 진출을 확대할 수 있도록 지원할 필요가 있으며, 고급 인적자원을 활용할 수 있는 직종의 개발 및 교육과 일자리 지원이 필요하다(이수분·이정희, 2014; 정혜원, 2009).

본 연구는 학문적·실제적 함의를 가짐에도 불구하고, 몇 가지 제한점을 갖는다. 첫째, 본 연구는 경력단절과 재취업 상태를 종속변인으로 삼아 이를 예측 및 분류하는 주요 변인을 확인하였는데, 권희경(2010), 문란영(2013), 박정열과 손영미(2016) 등은 경력단절여성들 모두가 재취업을 원한다고 보기는 어려우며, 경력단절여성들 간에도 집단내의 차이가 존재함을 지적하였다. 실제 경력단절여성의 경우 재취업에 대한 동기가 높지만 취업이 안된 경우도 있고, 경력단절의 상태에 대해 만족스러워 하는 경우도 있는 등 집단내 차이가 클 가능성이 있다. 그러나 본 연구는 경력단절여성들 간의 이러한 집단내 차이를 고려하지 않았으며, 이것이 분류정확도를 낮추었을 가능성도 있을 것으로 사료된다.

둘째, 본 연구는 경력단절여성과 재취업여성을 분류하는 것을 주목으로 하였기 때문에 SCCT 모델의 각 변인들을 독립변인의 수준에서 같이 투입하였다. 그러나 SCCT 모델은 각 변인의 관계

성을 가정하고 있고, 진로장벽도 내적인 진로장벽과 외적인 진로장벽으로 세분화하여 살펴보고 있다. 또한 진로장벽에 대한 기존 연구들은 진로장벽에 대해 낮게 지각하는 것이 재취업 관련 행동과 긍정적인 영향을 미친다고 보고하고 있으나, 본 연구는 진로장벽의 하위요소마다 영향력과 방향성이 다를 수 있음을 보고하고 있다. 후속연구에서는 이를 반영한 연구설계를 함으로써 연구를 더욱 확장시킬 수 있을 것이다.

셋째, 재취업여성과 경력단절여성을 분류하는 변인으로 가사도움이 유의한 변인 중 하나로 드러났는데, 이를 재취업을 예측하는 변인으로 해석하는 것에는 주의를 기울일 필요가 있다. 왜냐하면 가사도움이 경력단절여성의 재취업에 주요한 원인이 되기도 하고, 여성의 일과 가정의 양립에 주요하게 영향을 미치는 변인이기는 하나, 취업을 했기 때문에 전업주부보다 더 많은 가사도움을 받을 수 있는 가능성도 배제하기 어렵기 때문이다. 보다 엄격하게 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 인과적 요인을 확인하기 위해서는 중단연구가 필요할 것으로 사료된다.

마지막으로, 임금이나 소득을 비교할 경우 기준이 되는 시점이 동일하거나 시점이 다를 경우 불가상승율을 고려한 가치로 환산한 후 비교하는 것이 필요하다. 따라서 본 연구에서 배경맥락변인으로 사용된 ‘이전 직장 임금’의 경우 퇴직 전의 임금수준과 더불어 퇴직한 연도를 함께 조사하는 것이 필요하였다. 본 연구결과 비록 경력단절여성과 재취업여성 간의 이전 직장 임금 수준에서 유의미한 차이는 발견되지 않았으나($t=.686$, $p=.493$), 설문지 설계 과정에서 사전에 이를 미처 고려하지 못한 채 이전 직장의 임금을 두 집단을 분류하기 위한 독립변인 중 하나로 사용하였다. 이에 후속연구에서는 이를 고려하여 퇴직 연도에 대한 정보를 함께 조사할 필요가 있다.

【참 고 문 헌】

- 1) 구명숙·홍상욱(2005). 기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례연구: 전업주부 재취업훈련 참가자를 중심으로. 한국가정관리학회지, 23(3), 153-167.
- 2) 권영란(2010). 의사결정나무분석과 로지스틱 회귀분석을 이용한 중학생 자살생각 예측요인 비교연구. 한국자료분석학회, 12(6), 3103-3115.
- 3) 권희경(2010). 경력단절기혼여성의 재취업욕구 관련 요인. 한국가정관리학회지, 28(1), 87-98.
- 4) 김경년·김현수·김안나(2015). 환경의 취약성과 진로미결정의 관계: 현재지향성의 매개효과와 교육복지 정책의 상쇄효과. 교육학연구, 53(3), 266-285.
- 5) 김선화(2010). 부산지역 경력단절여성의 취업욕구에 관한 연구. 여성연구논문집, 21, 95-131.
- 6) 김성진·박정열(2015). 경력단절여성 관련 연구동향: 경력회복요인을 중심으로. SSK- Networking 지원사업 제3차 심포지엄 자료집.
- 7) 김영옥(2002). 여성의 동태적 노동공급: 취업연속성과 첫 노동시장 퇴출형태를 중심으로. 한국인구학, 25(2), 5-40.
- 8) 김지경(2003). 기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 9) 김혜연(2010). 중, 고령자의 고용형태별 퇴직과정 유형과 그 결정요인에 관한 연구. 한국사회정책, 17(1), 291-319.
- 10) 문란영(2013). 경력단절여성의 재취업 과정에 관한 근거이론적 연구. 동신대학교 대학원 박사학위논문.
- 11) 문지연(2013). 기혼여성의 육아와 취업에 대한 갈등과 해결방안 탐구: 전업주부와 취업주부의 비교. 미래교육연구, 29-55.
- 12) 박수정(2015). ‘다시 일처로 돌아온 여성’을 통해 살펴본 여성의 삶과 학습의 일상성. 아시아여성연구, 54(1), 111-140.
- 13) 박정열·손영미(2016). 경력단절여성의 진로적응성, 진로장벽 및 재취업 이득/손실의 지각이 재취업욕구에 미치는 영향. 진로교육연구, 29(1), 101-121.
- 14) 박정열·손영미·오세숙(2014). 시간제 여성 임금근로자의 일과 삶의 균형 유형에 따른 시간사용과 심리적 특성. 여가학연구, 12(1), 79-105.
- 15) 박재신·방성완(2015). 불균형 자료의 분류분석에서 샘플링 기법을 이용한 로지스틱 회귀 분석. 한국자료분석학회, 17(4), 1877-1888.
- 16) 서경희·곽원준·심지현(2015). 경력단절여성의 진로결정자기효능감이 진로적응성에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 취업진로연구, 5(4), 57-88.
- 17) 서은국·구재선(2011). 단축형 행복 척도 (COMOSWB) 개발 및 타당화. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 25(1), 96-114.
- 18) 손영미·박정열(2014). 남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구: 기혼직장인을 대상으로. 한국심리학회지: 여성, 19(2), 161-190.
- 19) ____ (2015). 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 가정, 조직, 지역사회변인의 영향력에 대한 국가비교연구: 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자를 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 19(2), 51-74.
- 20) 손영미·박정열·전은선(2015). 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자의 일과 가정 양립관련가치관에 대한 비교연구. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 21(2), 253-277.
- 21) 손은령(2001). 여자대학생이 지각한 진로장벽. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 22) ____ (2004). 진로선택과정에서 지각된 진로장벽의 역할. 상담학연구, 5(3), 623-635.
- 23) 송성이(2009). 준고령자의 직업복귀유형별 재취업욕구와 미래시간전망 비교분석. 경기대학

- 교 행정대학원 석사학위논문
- 24) 유희정(2015). 경력단절여성의 진로장벽 지각이 고용가능성에 미치는 영향: 사회연결망의 매개효과 중심으로. 사고개발, 11(1), 155-178.
- 25) 윤혜경(2007). 고학력 경력단절여성의 직업진로 탐색경험분석: 직업교육 프로그램의 중장년 참여자를 중심으로. 이화여자대학교 대학원, 박사학위논문.
- 26) 은혜경(2013). 직업상담자가 인식한 진로유연성 탐색: 경력단절 기혼여성의 재취업 과정을 중심으로. 평생학습사회, 9(1), 81-104.
- 27) 은혜경·김창대(2011). 경력단절 기혼여성의 재취업을 위한 진로유연성 탐색: 재취업 성공 기혼여성의 인식을 중심으로. 상담학연구, 12(2), 651-671.
- 28) 이미정(2002). 젊은 세대 고학력 여성의 노동시장 참여. 한국인구학, 25(2), 139-161.
- 29) 이병호(2013). 중고령 실업자의 재취업욕구가 진로경로 개척의지에 미치는 영향. 경기대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 30) 이성식(2007). 여대생이 인식한 진로장벽과 진로결정자기효능감 및 진로결정수준의 인과모형. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 31) 이수분, 이정희(2010). 미취업 기혼여성이 지각하는 진로장벽이 진로준비행동에 미치는 영향. 직업교육연구, 29(3), 187-208.
- 32) _____(2014). 취업준비 기혼여성의 진로선택에 관한 질적 연구. 인적자원관리연구, 21(5), 165-185.
- 33) 이정희(2014). 일·가족 양립 문제의 시대적 변화에 대한 고찰. 여성연구, 86(1), 281-324.
- 34) 이진경·옥선화(2009). 첫 자녀 출산 여부와 가족친화제도에 따른 유배우 기혼 여성의 취업중단에 관한 연구. 조사연구, 10(3), 59-83.
- 35) 이희정·김금미(2010). 경력단절여성의 진로장벽지각이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로결정자기효능감의 매개효과를 중심으로. 상담학연구, 11(2), 623-640.
- 36) 장서영(2008). 고학력 경력단절여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구. 여성연구, 74(1), 79-104.
- 37) 장지연(2010). 여성의 경력단절 현황과 돌봄노동 사회화정책의 방향성. 여성 경력단절 실태를 통해 본 일·가정 양립과 저출산 대안 모색 토론회 자료집.
- 38) 장지연·김민영(2010). 경력단절여성의 구직경로가 성공적인 노동시장 재진입에 미치는 영향: 학력에 따른 차이를 중심으로. 여성연구, 78, 31-76.
- 39) 정성미(2006). 이수분석: 여성 재취업 고용형태 결정요인에 관한 분석. 노동리뷰, 15, 39-50.
- 40) 정혜원(2009). 관찮은 여성일자리에 관한 판별기준 탐색: 경력단절여성의 취업선호도를 중심으로. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 41) 최수정(2007). 중등단계 청소년의 자기효능감, 사회경제적 수준 및 학업성적과 진로성숙변화의 관계에 대한 구조방정식 변화모형. 한국청소년연구, 18(3), 31-57.
- 42) 최영숙(2004). 진로장벽에 직면한 직업복귀 여성의 진로타협유형분석. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 43) 최용석·강창완·김경덕(2005). 명목형 다항반응 로지스틱회귀분석 모형의 행렬도 분석. 한국자료분석학회, 7(3), 839-849.
- 44) 최용용·윤현희·이정애(2009). 장애 대학생의 학업적 자기효능감, 진로장벽이 진로포부에 미치는 영향. 장애와 고용, 19(2), 5-28.
- 45) 최윤정·김계현(2007). 고학력 기혼여성의 진로발달 위기 경험에 대한 개념도 연구: 진로지속여성과 중단여성 간의 비교. 상담학연구, 8(3), 1031-1045.
- 46) 통계청(2012). 경제활동인구조사. 통계청.
- 47) 홍아정·조운성(2012). 경력단절여성의 감성지능이 고용가능성에 미치는 영향: 사회 연결

- 망의 매개효과를 중심으로. 한국성인교육학회, 15(3), 35-61.
- 48) Andersson, K.(2015). Predictors of re-employment: A question of attitude, behavior or gender?. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(4), 438-446.
- 49) Betz, N. E. & Fitzgerald, L. F.(1987). *The career psychology of women*. Orlando, FL: Academic Press.
- 50) Brown, S. D. & Lent, R. W.(1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *Career Development Quarterly*, 44, 354-366.
- 51) Brown, S. D. & Rector, C. C.(2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decision making. In S. D. Brown & R. W. Lent(Eds.), *Handbook of counseling psychology* (4th ed., pp. 392-407). Hoboken, NJ: Basic Books.
- 52) Ferrari, L., Nota, L. & Soresi, S.(2010). Time perspective and indecision in young and older adolescents. *British Journal of Guidance & Counselling*, 38(1), 61-82.
- 53) Ford, M. T., Heinen, B. A. & Langkammer, K. L.(2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- 54) Howard, K. A. S., Carlstrom, A. H., Katz, A. D., Chew, A. Y., Ray, G. C., Laine, L. & Caulum, D.(2011). Career aspirations of youth: Untangling race/ethnicity, SES, and gender. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 98-109.
- 55) Kline, R. B.(2005). *Principle and practice of structural equation modeling*(2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- 56) Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G.(1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- 57) Lindley, L. D.(2005). Perceived barriers to career development in the context of social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 13(3), 271-287.
- 58) McMahon, M., Watson, M. & Bimrose, J.(2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 762-768.
- 59) Stier, H. & Yaish, M.(2008). The determinants of women's employment dynamics: The case of Israeli women. *European Sociological Review*, 24(3), 363-377.
- 60) Super, D. E.(1990). A life-span, life-space to career development. In D. Brown, L. Brooks, & others (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- 61) 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.
- 62) Wanberg, C. R., Kanfer, R., Hamann, D. J. & Zhang, Z.(2015). Age and reemployment success after job loss: An integrative model and meta analysis. *Psychological Bulletin*, 142(2), 400-426.
- 투 고 일 : 2016년 4월 1일
- 심 사 일 : 2016년 4월 19일
- 게재확정일 : 2016년 5월 26일