

경력단절여성의 복지정책에 관한 연구

이경화

목원대학교 사회복지학과 박사수로

A Study on the Welfare Policy of Career Interrupted Women

Kyung-Hwa Lee

Doctoral student, Dept. of Social Welfare, Mok Won University

요약 경력단절 여성들이 노동시장으로 재진입하는 것을 지원하기 위해서는 유망직업을 발굴하여 선정하는 것 뿐만이 아니라, 선정된 유망직종에 대한 객관적이고 정확한 직업정보를 제공하여 경력단절 여성들이합리적인 직업선택을 할 수 있도록 지원할 필요성이 제기된다. 정부지원과정이 일반과정에 비해 수강료의 부담이 없고, 교육내용의 충실도가 높기 때문에 교육생 모집과정에서 경쟁을 통하여 취업의지가 높은 교육생을 선발할 수 있다는 점을 들 수 있다. 그리고 정부지원과정이 상대적으로 양질의 프로그램과 강사진을 확보하여 교육생의 집중도와 만족도, 취업에 대한 의지를 높인다는 점, 직무소양 및 취업대비 교육의 의무화, 취업상담을 통한 직업설계 지원 및 지속적인 사후지원 체제도 작용한다. 이에 따라 경력단절 여성을 위한 유망직종의 선정 및 교육훈련 프로그램의 설계과정에서 체계적이고 지속적인 개발과 지원이 이루어진다면 경력단절 여성들의 노동시장 재진입도 좀 더 활성화될 것으로 기대된다

주제어 : 여성, 경력단절, 저출산고령화, 여성인적자원, 생애주기, 여성복지

Abstract In order to support women with career breaks to re-enter the labor market, it is not only necessary to discover and select promising jobs, but also to provide objective and accurate job information on selected promising jobs so that women with career breaks can make reasonable career choices. need arises. It can be pointed out that the government support course has no burden of tuition compared to the general course, and because the quality of education is high, it is possible to select trainees with a high willingness to find employment through competition in the recruitment process. In addition, the government support process secures relatively high-quality programs and instructors, increasing trainees' concentration, satisfaction, and willingness to find a job. Job literacy and employment preparation education are obligatory, job design support through job counseling, and continuous follow-up support. The system also works. Accordingly, if systematic and continuous development and support are made in the process of selecting promising occupations for women with career breaks and designing education and training programs, it is expected that women with career breaks will be more active in their re-entry into the labor market.

Key Words : Women, career interruption, low birth rate and aging population, women's human resources, life cycle, women's welfare

*Corresponding Author : Kyung-Hwa Lee(lkh0214@hanmail.net)

Received November 20, 2022

Revised December 12, 2022

Accepted December 21, 2022

Published December 30, 2022

1. 서론

21세기를 전망했던 미래학자들은 국가발전과 경쟁력의 핵심요소로 오랫동안 평가절하 되어 왔던 '인적자원으로서 여성의 무한한 잠재력'에 주목하여 왔다[1-3]. 우리나라의 경우 급격한 고령화 사회로의 진입과 함께 인구성장률의 감소로 생산가능인구의 증가를 더 이상 예전 수준으로 기대하기 어려운 지금 그 어느 때보다 여성 인적자원의 개발과 활용에 대한 관심이 요구되고 있다. 최근 몇십년 동안 우리나라에서 여성인적자원에 대한 접근은 크게 변화 하였다. 초기에는 여성의 자아실현과 양성평등의 관점에서 접근하였으나 이제는 사회·국가적요구나 필요의 관점에서 여성인적자원을 접근하고 있다[4,5].

2008년 6월 제정된 「경력단절여성등의 경제활동촉진법」에 의하면 '경력단절여성'이란 '임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성'을 말한다(제2조)[6].

이지연 외(1998)의 연구에 의하면[7] 여성이 직업경력을 추구하는 유형은 ① 경력차단형, ② 경력탄력형, ③ 직업중심형, ④ 비전환형의 4가지로 구분하여 제시하였다. 여성의 경력유형은 여성이 생애주기에서 경험하는 결혼, 출산, 자녀양육, 자녀성장과 같은 생애사건과 관련하여 여성이 직업과 관련하여 선택하는 유형을 말한다. 첫째, 경력차단형은 여성이 결혼, 출산, 육아 등으로 직업활동이 차단되는 유형이다. 둘째, 경력탄력형은 여성이 결혼, 자녀출산 및 양육, 자녀성장 등의 변수로 직업생활을 중단했다가 다시 직업활동을 재개하는 유형인데 직업에 복귀하는 시기와 직업복귀에 따른 재교육을 받는 여부에 따라 다시 여러 유형으로 나눌 수 있다. 셋째, 직업중심형은 여성이 결혼, 출산, 육아와 상관없이 직업생활을 계속 유지하는 유형이다. 넷째, 비전환형은 자신의 직업생활 경력을 계획하지 않는 유형으로 이러한 여성의 직업경력유형의 구분은 생애주기가 여성의 직업경력을 결정하는데 큰 영향력을 행사하며 남성과는 달리 여성들은 생애주기 속에서 직업과 관련된 선택을 한다는 것을 보여준다[8,9].

여성의 경력단절 현상은 저출산 고령화로 인한 경제활동인구가 계속해서 감소하는 현실에서 특이나 고학력 여성들의 경력단절은 여성인적자원개발에서 더욱

큰 문제가 된다[10].

2. 본론

교통의 중심지이고 높은 교육열을 자랑하는 광역시에서 미래지향적인 서비스산업으로써 컨택센터를 설립하려는 시도는 지역의 노동시장(특히 여성노동시장)을 위하여 매우 고무적인 일이다. 컨택센터는 과거의 단순한 전화교환사업이 아닌 거대한 서비스시장으로서 수십개의 중소기업의 매출을 넘는 기업이며, 이에 따른 인적자원의 상당한 수요가 요구되는 분야이다.

고학력층의 여성인적자원이 풍부하고, 교통입지도도 좋아 접근성이 높아 대형규모의 컨택센터를 설립하기 적절한 인프라를 구축하고 있다. 최근 대형 컨택센터가 유치되는 막바지 단계라는 지역소식은 여성구직시장에 활력을 불어일킬 것으로 본다. 따라서 이 분야에 대한 직업훈련을 통하여 효율적인 직무능력을 갖춘 여성인적자원을 양성하여야 할 것이다.

저출산 고령화사회에서 사회구성원들은 과거와는 다른 삶을 살아가게 된다. 평생교육의 보편화로 인하여 새로운 정보와 지식을 지속적으로 접하게 되면서, 자신의 적성과 진로를 재고하게 됨으로써 평생 동안 한 직장에 몸을 담아야 한다는 '종신직장'의 개념이 희박해지게 되었다. 또한 새로운 직종들이 계속 나타나고, 넘쳐나는 직업정보로 인하여 개인이 현명한 직업선택을 하는데 어려움이 더욱 커지고 있는 실정이다.

이에 직업의 종류, 직업에 대한 정보, 그리고 직무분석 등을 전문적으로 하는 전문 인력인 취업설계사의 필요성이 높아지고 있다. 취업설계사의 주요 역할은 직업에 대한 세밀한 분석, 정보수집, 그리고 직업에 대한 미래전망 등에 대한 상담을 중심으로 한 서비스직으로 비여성에게로 비교적 교적 적절한 분야이다. 또한 남성의 경우 결혼과 출산의 경험이 경제활동을 중단하게 하는 요인으로 작용하지 않지만, 여성들의 경우에는 전통적으로 가족에 대한 지원이나 모성의 역할과 같은 성역할이 기대된다. 이로 인해 대부분의 여성들은 가족과 직장 중에 선택을 해야 하는 상황에 놓이는 경우가 많다. 이들은 대체로 결혼을 기점으로 노동시장에서 퇴장하며 자녀들에 대한 집중적인 양육책임으로부터 비교적 자유로워졌을 때 노동시장으로 재진입하는 것으로 나타났다. 그리고 재취업 시에는 일반적으로 비정규직, 저

임금 직종 등 기존 직종에서 하향 이동하는 특성을 보인다. 이로 인해 경력단절 여성들은 단절적이고 불안정한 노동경험을 하게 되고 노동시장에서 주변적이고 취약한 지위에 놓인다. 이러한 특성은 여성들의 결혼, 임신, 출산, 자녀 양육과 같은 생애사건들이 이들의 출생코호트나 학력수준과는 관계없이 여성들의 경제활동에 커다란 장애요인으로 작용한다고 볼 수 있다[2-4].

노동시장에 재진입하려는 여성들은 대체로 생계비나 자녀교육비 등을 벌기 위한 경제적 목적으로 취업이나 창업을 원하는 비율이 가장 높고 그 외에 자아실현이나 사회참여에 대한 동기(육구), 노후자금 마련 등으로 나타났다[5-7]. 그러나 이들은 자신들에게 내재된 인적자원을 활용하기 적합한 직종을 찾는데 어려움을 느끼고, 직업적 수요나 향후 전망에 대한 구체적인 정보를 접하는 데에도 한계를 보인다. 아울러 직업정보 취득을 위한 사회적 지원 경로도 취약한 상태에서 극히 개인적, 제한적, 간접적 맥락에서 직업정보를 취득하는 것으로 분석되었다. 이로 인해 장기간 다수의 직업교육 및 훈련에 참여하면서도 재취업에 이르지 못한 채 진로탐색에 혼란을 느끼거나 구직을 포기하는 경우가 많다[8].

연령에 대한 사회적 편견도 경력단절 여성들의 재취업을 가로막는 요인으로 지적된다. 경력단절 여성들 중 노동시장으로 재진입하는 특성은 연령이 낮을수록 비교적 일찍 재진입하고, 연령이 높아질수록 늦어진다.

또한 경력단절 여성들은 결혼이나 출산, 육아로 인해 일정 기간 사회와의 단절을 경험하면서 자신감이 저하되고 직업의식이 약화되어 훈련성과가 취업으로 연결되기 어렵다.

경력단절 여성을 위한 직업훈련기관은 공공훈련기관과 전문직업훈련시설을 비롯하여 여성인력개발센터나 여성회관/여성발전센터, 복지관, 평생교육원과 같은 대학부설기관 등으로 다양하게 존재한다. 그러나 공공훈련기관은 주로 20대 성인을, 직업훈련시설에서는 20대 남성과 20~30대 여성을 주 훈련대상 집단으로 삼고 있어서 실제로 직업훈련 프로그램에 참여하는 여성의 비율이 높지 않다. 여성의 참여 비율이 낮은 원인은 대부분의 직업교육훈련기관에서 노동시장의 수요 문제와 취업실적을 고려하여 남성위주의 훈련직종을 운영하기 때문인 것으로 나타났다. 또한 대부분의 직업교육훈련기관에서 저학력집단 중심의 훈련과 취업정보를 제공하기 때문에 취업을 원하는 고학력 경력단절 여성들이

자신이 희망하는 훈련과정을 찾는데 어려움을 느끼고, 훈련기회에서 소외되거나 취업을 포기하는 경우가 많다. 이로 인해 경력단절 여성은 선발과정에서부터 배제되거나 직업훈련 기회로부터 소외될 가능성이 크고, 소수 훈련직종이나 창업직종에 몰리면서 훈련과 취업 과정에서 경쟁과 마찰을 유발하는 것으로 나타났다[16-18].

경력단절 여성들의 직업교육훈련을 주로 맡고 있는 기관으로는 여성인력개발센터와 여성회관/여성발전센터와 같은 여성전문교육훈련기관으로서 이들 기관은 30~40대 여성을 주요 대상으로 설정하고 있다. 그 중에서도 여성인력개발센터는 다른 기관에 비해서 직업훈련과정의 비율, 취업을 지원하는 전문 인력의 보유, 취업상담 및 보육시설, 서비스 면에서 전문성이 강한 것으로 평가되었다. 그러나 경력단절 여성을 대상으로 하는 교육 프로그램은 대체로 전통적인 성역할 고정관념에 기반한 프로그램이 주를 이루고, 운영 프로그램의 종류 및 수준 또한 한정되어 다양한 능력과 요구를 가진 여성들에게 적합한 훈련기회를 제공하지 못하는 요인도 지적된다. 여성들을 대상으로 하는 직업훈련 프로그램들은 주로 30대와 40대를 대상으로 돌봄노동과 같이 '여성적 역할'을 수행하는 직이 많다. 그렇기 때문에 대부분의 프로그램이 여성들의 취업업훈련과정이나 창업을 위한 기술습득을 목적으로 하지만, 그 자체로 성별화(gendered)된 노동과 성역할을 재생산한다는 비판을 받게 된다[19-21]. 따라서 직업교육훈련기관의 프로그램이 현재의 여성에 대한 한정된 시장수요만 고려하거나 전통적 성역할에 기반한 교육과정을 벗어나지 못할 경우 여성훈련과 취업이 일부 분야에 편중되거나 성별 직종분리 구조를 심화시킬 우려가 있다. 그러므로 경력단절 여성들을 위한 직업훈련 프로그램의 성과를 높이고, 취업의지를 유지하기 위해서는 여성들에게 다양한 측면의 경력개발 프로그램과 지속적인 사후지원 시스템을 제공할 필요성이 제기된다. 또한 경력단절 여성의 재취업을 활성화하기 위해서는 기업수요 및 경력단절 여성의 조건을 반영한 직종 이외에도 경력단절 여성들의 재취업 분야를 확대할 수 있는 시장개척 차원의 직업훈련과정의 개설과 운영이 요구된다[22-25]. 그리고 향후 여성들의 고용 창출이 확대될 것으로 예상되는 직종을 개발하여 이에 대한 정보와 전망을 제시하여 여성들이 유망직종 취업에 필요한 능력을 적극적으로 개발하고 일자리를 찾을 수 있는 기회를 제공할 필요가 있다.

현행 '경력단절여성등의 경제활동촉진법'에서는 경력단절 여성들이 노동시장에서 실제로 재취업하고 있는 직종에 대한 실태를 분석하고, 여성들의 희망직종 및 향후 재취업 기회가 높은 유망한 직종을 선정하여 그직종에 여성들이 진출하기 위한 직업교육훈련을 실시하도록 지원하고 있다(제9조, 제10조). 이에 따라 여성부와 노동부에서는 경력단절 여성들의 재취업을 촉진하기 위해서 경력단절여성 특화 유망직업을 선정하고, 해당 직업에 대한 직무·진입 방법·요구 자격 및 능력 등의 직업정보를제공하고 있다[26-30]. 그리고 여성인력개발기관 등의 기관에 경력단절여성을대상으로 하는 직업교육훈련을 실시하도록 지원하고 있다. 경력단절 여성들에게 유망한 직업은 기존에 남성지배적인 직업이어서 재진입이 다소 어렵더라도 경력단절 여성들의 재취업 사례가 있어서 향후 경력단절 여성들에게 도전감을 줄 수 있는 직업을 기준으로 하여 [22-24] 연구 결과에 따르면 경력단절 여성의 재취업 유망직업은 대부분 전통적으로 여성지배적인 직업으로구성되어 있었다. 그리고 대체로 시간제 취업이 가능하거나 자유직으로일할 수 있는 직업, 결혼이민자도우미나 아동복지교사 등의 정부기관 정책으로 생겨난 직업이 재취업 유망직업으로 선정된 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경력단절 여성의 재취업 유망직업 선정 과정에서 노동시장에서의 수요나 경력단절 여성의 기대 및 요구를 반영하였기 때문인 것으로 분석되었다. 따라서 향후에는 기존에 선정된 유망직업 이외에 분석이 필요하다. 그리고 시간제·자유직 취업을 질적 수준이 낮은 노동시장으로 원활하게 재진입할 수 있는 경력재개형 고용모델로 바라볼 필요가 있음을 지적하고 있다. 그리고 고학력 경력단절 여성들을 대상으로 하는 재취업 유망직업을 선정하여 이들이 전문성을 살려 재취업할 수 있도록 지원할 필요성, 지역 노동시장에서의 수요를 반영하고 시의성 있는 유망직종을 발굴, 선정할 필요성을 제기하고있다[30].

끝으로 경력단절 여성들이 노동시장으로 재진입하는 것을 지원하기 위해서는 유망직업을 발굴하여 선정하는 것 뿐만이 아니라, 선정된 유망직종에 대한 객관적이고 정확한 직업정보를 제공하여 경력단절 여성들이 합리적인 직업선택을 할 수 있도록 지원할 필요성이 제기된다. 경력단절여성들은 취업을 준비할 때 가장 필요로 하는 지원을 직업정보 제공으로꼽을 만큼 직업정보에 대한 요구가 높다[25]. 또한 유망직종을직업훈련 프

로그램으로 구성하여 운영하는 과정에서의 지원도 중요한 것으로 나타났다. 직업훈련 프로그램을 운영하는 과정에서 정부지원과정은일반과정보다 취업성고가 높은 것으로 나타났다. 그 요인으로 정부지원과정이 일반 과정에 비해 수강료의 부담이 없고, 교육내용의 충실도가 높기 때문에 교육생 모집과정에서 경쟁을 통하여 취업의지가 높은 교육생을 선발할 수 있다는 점을 들 수 있다. 그리고 정부지원과정이 상대적으로 양질의 프로그램과 강사진을 확보하여 교육생의 집중도와 만족도, 취업에 대한 의지를 높인다는 점, 직무소양 및 취업대비 교육의 의무화, 취업상당을 통한 직업설계 지원 및 지속적인 사후지원 체제도 작용한다[11]. 이에 따라 경력단절 여성을 위한 유망직종의 선정 및 교육훈련 프로그램의 설계과정에서 체계적이고 지속적인 개발과 지원이 이루어진다면 경력단절 여성들의 노동시장 재진입도 좀 더 활성화될 것으로 기대된다.

3. 결론

급격한 고령화와 저출산으로 인해 경제활동인구가 감소하는 또한 여성의 대학진학률도 높아지고 석·박사 이상의 학위 취득자 수도 증가하면서 여성의 고학력화와 고급인력화도 지속될 전망이다.

그러나 여성의 경제활동은 여전히 남성에 비해 낮은 경제활동참가율을 보이고 노동시장으로부터 잦은 이탈과 재진입을 반복하는 특성이 나타난다. 이에 따라 여성의 노동은 단기적이고 단절적인 성격을 띤다. 이러한 현상이 나타나는 가장 큰 요인으로 여성들의 '경력단절'을 지적할 수 있다. 경력단절은 여성들이 임신, 출산, 육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성들 중에서 취업을 희망하는 여성을 의미한다. 현재 우리나라 여성들의 경력단절 현상은 'M자형' 곡선으로 나타나는 연령별 경제활동참가율로도 잘 드러난다.

REFERENCES

- [1] Y. G. Park & E. Y. Han. (2014). An Analysis of Disabled rights. *Journal of Disability and Welfare*, 26, 27-53. DOI : 10.22779/kadw.2014..26.27
- [2] T. D. Kim & K. B. Kim. (2019). Analysis of Human

- Rights Ordinance in Local Governments. *Social Welfare Law Research*, 10(1), 97-121.
- [3] W. S. Jang. (2017). A review on the weekly enactment on the prohibition of discrimination against the disabled in Chungcheongbuk-do and the guarantee of human rights. *Judicial Administration*, 58(5), 27-43.
- [4] D. H. Kang. (2015). *A study on current status and improvement at the municipal ordinances on the prohibition of discrimination against a person with disability, of their human rights in Jeju special self-governing province*. Master's thesis. Jeju National University Graduate School of Public Administration, Jeju
- [5] Daejeon. (2022). *2022 Implementation Plan for the Prevention of Discrimination against the Disabled and Human Rights Guarantee*. Daejeon : Disabled Person Welfare Division.
- [6] National Human Rights Commission. (2020). *2020 National Human Rights Commission Annual Report*. Seoul: Planning and Finance Officer.
- [7] M. H. Lee. (2021). The Effectiveness of a Human Rights-Based Capacity Building Program for Social Workers at Senior Welfare Centers. *Health and Social Research*, 41(4), 334-348.
DOI : 10.15709/hswr.2021.41.4.334
- [8] J. I. Lee. (2021). Importance of the Legislation of the Equality Act and the Role of the National Human Rights Commission of Korea. *Journal of Human Rights Studies*, 4(2), 87-124.
- [9] U. Choi. (2003). A small study on the National Human Rights Commission of Korea. *The Law & Public Administration Review*, 38, 121-139.
- [10] M. Y. Lee. (2018). A Study upon the Directions in Reformation of 「National Human Rights Commission of Korea Act」. *The Law Research Institute of Hongik Univ.*, 19(4), 437-452.
- [11] I. S. Lee. (2005). Universal Declaration of Human Rights and International Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Korean Welfare of the Disabled*, 1(1), 7-36.
UCI : G704-SER000010336.2005..1.002
- [12] I. H. Kwon. (2015). A Study on the Right to Life of the Disabled from a Constitutional Perspective. *Constitutional Judgment Study*, 2(2), 219-244.
DOI : 10.35215/jcj.2015.2.2.007
- [13] K. G. Lee.(2000). Individual Communication Procedure under international Covenant on Political and Civil Rights and the Korean Practice. *International Human Rights Law*, 3, 35-65.
- [14] G. H. Lee.(2016). The Main Contents and Issues of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Research on the human rights of children with disabilities*, 7(1), 39-59.
- [15] Daejeon(2019). *Daejeon Metropolitan City Ordinance on Prohibition of Discrimination against Persons with Disabilities and Guarantee of Human Rights*. Daejeon: Autonomous regulation information system. (Online).
<https://www.elis.go.kr/allalr/selectAlrBdtOne>
- [16] K. S. Lee. (2021). Quality of Care Services For Long-term Care Facilities for the Elderly a Study on the Factors of Impact. *Korea Criminal Information Research*, 7(1), 75-94.
- [17] K. W. Um. (2015). Roles of Local and Central Governments in Preventing Human Rights Violations in Long-term Care Facilities. *Korean journal of research in gerontology*, 24, 51-73.
- [18] H. S. Kim, J. P. Jung & M. Y. Choi. (2015). The Effect of Employees` Human Rights Awareness on Intention of Ill-treatment of Social Welfare Facilities: the Mediating Effects of facility openness. *Journal of the Korean Academy of Health and Welfare for Elderly*, 7(1), 127-138.
- [19] Y. H. Kim. (2018). *A Study on the Elderly Human Rights Condition of the Long-term Care Institution and the Impact of Elderly Human Rights Awareness of the Caregivers on their Care Service Quality*. Master's degree dissertation. Graduate School of Yeungnam Theological University, Gyeongsangbukdo.
- [20] E. H. Lee. (2014). A Study on Effects of Self-Efficacy of Social Workers in Relation to Quality of Service -Focused on the Mediating Effects of Job Satisfaction-. *Korean Comparative Government Gazette*, 18(3), 261-286.
DOI : 10.18397/kcgr.2014.18.3.261
- [21] D. K. Kim & E. A. Cho. (2019). A Study on Human Rights Sensitivity and Self-Efficacy affecting Quality of service: Focused on the moderating effects of Directors' Leadership Styles. *Korean Welfare of the Disabled*, 45, 115-136.
DOI : 10.22779/kadw.2019.45.45.115
- [22] D. B. Son. (2020). *The Effect of Job Satisfaction of Nursing Care Workers in Elderly Care Facilities on Service Quality : Focused on the mediating effect of self-efficacy and turnover intention*. Doctoral Dissertation. Graduate School Daegu Haany University, Gyeongsangbukdo.
- [23] J. D. Kwon & E. S. Shon. (2010). The effect of the elderly's self-awareness and discrimination

experience on the social participation of the elderly and the mediating effect of self-efficacy. *Elderly Welfare Research*, 49, 81-105.

- [24] K. S. Kim.(2007). *A Study of the Effect of Right-based Perspective on the Practice Mode of Social Workers*. Mokwon University Graduate School. Daejeon.
- [25] H. S. Kim. (2018). The Influence of Human Rights Perception and Professionalism on Types of the Social Work Practice of Practitioners in the Senior Welfare Facility. *The Journal of Humanities and Social science*, 9(4), 153-163.
DOI : 10.22143/HSS21.9.4.12
- [26] H. S. Kim, M. B. Jo & J. B. Kim. (2014). Relationships of Social Welfare Facility Employees` Human Rights Awareness with their Ill-Treatment Act. *Journal of the Korean Academy of Health and Welfare for Elderly*, 6(2), 1-19.
- [27] J. H. Cho. (2018). The effect of job stress on organizational commitment for senior welfare facility staffs suffering from emotional labor. *Journal of venture innovation*, 1(1), 129.143.
DOI : <https://doi.org/10.22788/1.1.9>
- [28] S. J. Kang. (2018). A Study Qualitative Research on Service Providers and Users Dignified Care Experience for Long-term Care Facility. *Journal of the Korean Society for Welfare Practice*, 9(1), 104-131.
- [29] Y. H. Park & J. D. Rah. (2011). An Influences which Environmental Factors of Care Providers has on Self-Efficacy and Job Satisfaction. *Journal of the Korean Academy of Health and Welfare for Elderly*, 3(2), 13-22.
- [30] S. Y. Baek. (2019). The Effects of Job Stress on the Self-efficacy and Change Jobs Nursing Care Institution. *The Journal of Humanities and Social science*, 10(4), 1325-1340.
DOI : 10.22143/HSS21.10.4.95

이 경 화(Kyung-Hwa Lee)

[정회원]



- 1993년 2월 : 한남대학교 사범대학 교육학과 (교육학사)
- 2000년 2월 : 충남대학교 행정대학 사회복지학과(행정학 석사)
- 2018년 3월 : 목원대학교 일반대학 사회복지학과(사회복지학 박사수료)
- 1993년 8월 ~ 현재 : 성락종합사회복지관장

· 관심분야 : 사례관리, 가족복지, 여성복지

· E-Mail : lkh0214@hanmail.net