

경력단절여성 진로장벽 척도 개발 및 타당화*

김 에 리

마음빌더코칭심리상담연구소

탁 진 국†


광운대학교 명예교수

본 연구의 목적은 경력단절여성 대상 진로장벽을 측정하는 도구를 개발하고 타당성을 검증하는 것이다. 연구 조사 대상은 과거 취업 경험이 있고, 재취업을 희망하고 있으며, 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족 돌봄 등의 이유로 퇴직을 경험한 만 20세~54세까지의 기혼여성으로 경력단절 기간은 1년 이상으로 선정하였다. 연구 1에서는 문헌 검토, 경력단절여성 10명 대상 일대일 심층 인터뷰, 경력단절여성 100명 대상 개방형 설문을 실시 하여 7개요인 63개 예비문항을 개발하였다. 연구 2에서는 연구 1에서 도출한 63개 문항으로 경력단절여성 300명을 대상으로 예비조사를 실시하였고, 그 결과 탐색적 요인분석을 통해 6개 요인 39문항을 도출하였다. 연구 3에서는 연구 2에서 최종 도출된 39문항과 연구대상에게 중요한 문항이라 판단되었으나 제거된 일부 문항을 추가하여 44문항으로 본조사를 실시 하였다. 경력단절여성 600명을 대상으로 진행된 본조사에서는 본 검사의 구성개념 타당도를 검증하기 위해 전체 표집을 두 집단으로 나누어 집단 1(G1, N=309)은 탐색적 요인분석, 집단 2(G2, N=291)는 확인적 요인분석을 실시하였다. 집단 1에 대한 탐색적 요인분석 결과 최종적으로 6요인 34문항을 도출하였다. 도출된 요인의 모형적합도를 확인하기 위해 집단 2(G2)의 확인적 요인분석을 실시 하였으며 모형적합도 기준에 충족됨을 확인하였다. 개발된 진로장벽 척도의 수렴 타당도를 검증하기 위해 기존 여자 대학생 진로장벽 검사와 상관분석을 실시하였고, 분석 결과 경력단절여성 진로장벽 척도와 여자 대학생 진로장벽 검사는 통계적으로 유의미한 상관을 보였다. 준거 관련 타당도를 검증하기 위해 취업준비행동, 취업스트레스, 상태불안, 삶의 만족도 변인들과 상관분석을 실시한 결과 모두 통계적으로 유의미하게 관련된 것으로 나타났다. 마지막으로 본 연구의 학문적, 실무적, 정책적 의의 및 제한점과 향후 연구 방향을 제시하였다.

주요어 : 경력단절여성, 진로장벽, 척도개발, 타당화

* 본 논문은 김에리(2023)의 박사학위 논문의 일부를 수정·보완한 것임.

† 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과 명예교수, 서울특별시 노원구 광운로 20, tak@kw.ac.kr

 Copyright ©2024, Korean Association of Coaching Psychology. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

인간은 평생 다양한 상황 속에서 여러 가지 변화를 겪으면서 살아간다(Illieris, 2018). 그 중 가장 대표적인 변화는 결혼을 들 수 있으며, 특히 여성의 변화는 남성보다 더 크게 지각되는 편이다(손은령, 2001). 여성은 결혼으로 출산, 자녀 양육 등 가족 체계 및 사회적 변화를 겪게 되며 사회적으로도 단절의 과정을 겪게 된다(Betz, 2006). 한국의 상당수 여성 역시 결혼과 함께 출산과 자녀 양육이라는 가족 이데올로기 속에서 생애 가장 큰 전환기를 맞이 하면서 결혼과 출산 및 육아로 인해 노동시장을 떠나게 된다(김정민, 이희수, 2023). 따라서 결혼과 출산은 여성의 사회활동에서 양립하기 어려운 부담일 수 있으며, 여성의 노동시장 이탈과 경력단절은 여성 개인의 자아 실현과 사회 참여 측면뿐 아니라 경제적 효용성과 국가경쟁력 측면에서 중요한 사회문제로 바라보아야 할 것이다(Mason, 2000; Purdam et al., 2005). 실제 한국여성정책연구원(2016)은 OECD의 PIAAC(Program for the International Assessment of Adult Competencies: 국제성인역량조사) 데이터를 활용하여(최윤정 등, 2016) 경제활동 상태에 따른 집단별(취업 여성, 실업 여성, 비경제활동 여성) 분석을 통해 한국 여성의 역량 수준을 살펴보았다. 그 결과 취업 여성이나 과거 취업경험이 있는 실업 여성보다 일할 능력이 없거나, 능력은 있지만 일할 의사가 없는 사람(나이스경제, 2020)으로 경제활동을 하지 않은 비경제활동 여성들의 역량 순위가 상대적으로 높은 수준으로 확인되었다. 이는 다른 OECD 국가들에 비해 상대적으로 높은 수준의 역량을 보유한 여성들이 경제활동에 참여하지 않고 있음을 의미하며, 국가적으로 우수인력의 누수가 발생하고 있음을 뜻한다(김정원 등, 2023).

국제 비교에서도 한국 여성들의 경제활동 참여율은 낮은 편이다. OECD가 발표한 2021년 '성별 및 연령 지표'에 따르면 한국 여성의 경제활동 참가율은 38개국 중 31위를 기록하여 하위권에 머문 것으로 나타났다. 한국 여성(만15~64세)의 경제활동 참여율은 59.9%로 OECD 국가 평균인 64.8%에 미치지 못한다. 여성 경제활동 참가율의 상위권에는 북유럽 국가들이 주로 포진되어 있으며, 1위는 아이슬란드(82.2%), 2위 스웨덴(80.8%), 3위 네덜란드(80.2%), 4위 스위스(79.7%), 5위 노르웨이(77.7%) 순으로 나타났다(머니투데이, 2022). 한국의 여성 고용률은 20대까지 증가하다가 30대 들어 급락한 후, 40대 들어 다시 높아진 고용율은 50대 이후 하락세를 보이는 M자형 곡선의 형태를 보인다. 이는 주요 5개국(G5) 여성 고용률이 20~40대까지 증가 추세를 보이다가 50대에 감소하는 포물선(∩)을 그리는 것과 차이가 있었다(헤드라인뉴스, 2021). 또한, 성별이 노동시장 참여에 주요한 변인으로 작용한다고 볼 수 있으며(여성가족부, 2022), Adler(1993)의 연구에서도 경력성공의 55% 이상이 성별차이에 기인한다는 것을 밝혔다. 한국과 주요 5개국(G5) 간 평균 여성 고용률 격차는 25세~29세까지는 5.9%밖에 차이 나지 않지만, 점차 격차가 생기자 35~39세 구간에서 16.6%로 최대로 벌어진다. 이는 한국 여성들이 결혼, 출산, 육아로 인해 직장을 그만두는, 이른바 '경력단절현상'이 심하기 때문이다(동아일보, 2021). 또한 결혼 여부가 장벽인식에 유의한 영향을 미치고, 기혼여성이 미혼여성 보다 장벽에 대한 인식이 더 높다는 연구 결과가 있다(Myrtle & Glori, 2020).

연령대별 고용율을 살펴보면, 한국 여성들은 30대 문턱에서 육아와 일자리 가운데 고민

하며 경력단절을 경험하게 됨을 알 수 있다. 이를 살펴보면 25~29세 여성 고용률이 71.1%로 최고점을 찍은 뒤 30~34세(64.6%), 35~39세(59.9%) 등 30대에 접어들며 급격하게 낮아진다. 그러다 40~44세(62.7%), 45~49세(67.4%) 등 40대 들어 다시 높아진 고용률은 50~54세(68.0%) 이후 하락세를 보인다(동아일보, 2021).

또한 일부 여성들은 경력단절을 회피하기 위해 결혼, 임신과 출산을 선택하지 않기도 한다. 이는 저출산과 고령화를 가져오는 주요한 요인으로 작용하게 된다(이숙자, 2022). 또한 빠르게 진행되고 있는 저출산, 고령화 현상에 따른 생산가능 인구의 급감은 향후 국가 경쟁력의 부담으로 다가올 것으로 예견된다(이수분, 박수홍, 2020). 따라서 경력단절은 한 개인의 문제로 여겨서는 안 되며 이를 해결하기 위한 사회, 환경적인 지원이 필요하다. 이러한 측면에서 2008년 여성가족부에서는 「경제활동촉진법(이하 경단법)」을 제정하고 경력단절여성들을 노동시장에 복귀시키기 위한 노동시장 정책을 추진하는 등의 정책적 관심에 집중하고 있다. 그리고 경력단절 예방을 위해 ‘여성새로일하기’ 센터가 운영되고 있고, 상담 멘토링, 코칭 등 다양한 프로그램을 제공하고 있다(여성가족부, 2020). 그러나 이런 정책적 지원에도 불구하고 경력단절여성의 재취업 장벽은 높게만 느껴진다.

경력단절여성이 직업을 가지고 경제활동에 참여한다는 것은 경제적 자립으로 인한 성취감을 획득하게 하며 자기 가치를 인정받고 스스로 삶을 개척한다는 데에 의미가 있다(김정민, 이희수, 2023). 그러나 경력단절여성들은 취업준비행동 과정에서 자녀 양육이나 가족 돌봄에 따른 부담 및 경력단절로 인한 진로장

벽, 취업스트레스, 심리·정서적 위축과 불안, 두려움 등을 경험하는 것으로 보고된다(홍진주 등, 2023). 진로장벽은 직업을 선택하거나 진로를 결정할 때 취업 목표를 달성하는 것을 방해하거나 가로막는 내적·외적 요인들을 의미한다(손은령, 2001). 그리고 개인의 진로목표 계획에 따라 여러 경험을 수행해 가는 단계에서 방해가 되거나 영향을 미칠 것으로 인식되는 부정적인 사건이나 사태를 의미한다(Lent, et al., 1994). 진로장벽의 내적 요인으로는 경력단절여성의 인적자원으로서 준비나 기술의 부족이 있다. Caroline과 Marilyn (1994)에 따르면 경력단절여성은 단절기간 동안 개인의 인적자원으로서 기술력이 떨어지고 그로 인하여 변화하는 기술을 따라가지 못하여 재취업에 어려움을 겪는다. 또한 경력단절여성은 자녀 양육과 가사 등으로 다중 역할의 갈등도 진로장벽 요인이 될 수 있다.

진로장벽의 외적 요인으로는 저숙련, 저임금, 비정규직 위주의 제한적인 여성 취업 동향(O'Brien & Fassinger, 1993), 단절 경험로 인한 사회적 편견, 낮은 임금으로 인한 높은 의존임금, 가정은 여성의 몫이라는 흑백논리의 성역할 구조와 시간제 근무환경의 미비(황수경 등, 2006) 등의 차별적 관행이나 사회적 시스템 및 구조와 같은 사회적 분위기도 진로장벽 요인으로서 작용한다(Cansu, 2013). 또한 Yap과 Konrad(2009)의 연구에서는 성차별은 여성에 승진의 기회를 가로 막아 진로에 방해가 됨을 밝혔다. 여성의 진로장벽 척도에서 사회적 연결망과 같은 환경적인 요인을 고려해야 한다는 주장은 사회인지 진로이론(Social Cognitive Career Theory)에 기반한다(Lori Lindley, 2005). 사회인지 진로이론(SCCT)은 진로선택이나 진로발전에서 개인의 개인적인 배경과 특

성 뿐 아니라 사회환경적 요인에서의 맥락적 변인들이 서로 상호작용하여 영향을 미친다는 것을 주장한다(Lent et al., 1994; Lent et al., 2000). 즉 단순히 경험을 겪는 사람이 아니라 경험의 주체라고 할 수 있다(Bandura, A., 1999). 이에 따라 여성의 진로장벽과 관련된 다양한 척도 연구가 국내외에 걸쳐 이루어져 왔다. 진로장벽 척도 관련 국외 연구(Swanson & Tokar, 1991; Tine, 1998; Swanson & Daniels, 1996)에서는 여성이 지각하는 진로장벽을 포괄적으로 파악하고 이를 분류하고자 도구를 개발하였다. 여자 대학생을 대상으로 개발된 척도의 요인에는 ‘성차별’, ‘자신감 부족’, ‘다중 역할갈등’, ‘자녀와 진로 요구사항 간의 갈등’, ‘인종차별’, ‘부적절한 준비’, ‘의미 있는 타인의 불인정’, ‘의사결정의 어려움’, ‘진로 불만족’, ‘비전통적 진로 선택에 대한 지지 부족’, ‘장애·건강염려’, ‘노동시장의 제약’, ‘관계망 만들기’, ‘사회화의 어려움’ 등으로 구성되어 있다. 이러한 측정 도구는 인종(Slancey, 1980), 민족(Mcwhirter, et al., 1998)으로 점차 확장되었다.

그러나 점점 진로장벽의 차이를 확인하려는 연구가 늘어났고, 진로장벽을 측정하는 방법에 있어 기존의 연구에서는 지각되는 진로장벽을 전반적으로 포괄하지 못하고 그 일부만 측정의 대상으로 삼거나, 적합하지 않은 측정 도구를 사용하는 경우가 있었다(손은령, 김계현, 2002). Mcwhirter 등(1998)의 진로장벽 지각 척도(Perception of Barriers Scale)에서는 여성의 진로장벽을 측정하기에는 문항 수(n=24)가 너무 적고, 문항의 반이 인종차별에 대한 내용을 담고 있어서 여성의 진로장벽을 적절하게 측정해 내기가 어려웠다. 또한, Lucas와 Epperson(1990)의 연구에서는 My Vocational

Situation(Hollannd et al., 1980)의 4문항을 이용하여 진로장벽을 측정했다는 문제가 있다(손은령, 2001).

한편, 국내 연구로는 Swanson 등(1996)이 개발한 진로장벽 척도를 기반으로 여자 대학생을 대상으로 한 손은령(2001)의 연구에서 제시한 진로장벽 검사 척도가 있으며, 구성 요인으로 ‘직장생활에 필요한 개인 특성의 부족’, ‘차별’, ‘다중 역할로 갈등’, ‘미결정 및 직업 준비 부족’, ‘노동시장과 관습의 제약’, ‘기대보다 낮은 직업 전망’, ‘여성 취업에 대한 고정관념’ 등 7가지 요인을 제시하였다. 이후 대학생의 진로장벽과 관련된 다양한 변인과의 관계성이 연구되었다. 그러나 국내외 선행연구를 종합해 보았을 때, 경력단절여성을 대상으로 한 척도는 찾아보기 어려웠으며, 대부분이 대학생을 대상으로 한 진로장벽 척도가 사용되었고, 경력단절여성을 대상으로 한 연구에서도 여자 대학생 진로장벽 척도가 사용되었다. 여성을 대상으로 한 진로장벽 척도가 개발되었지만, 기존 척도들은 경력단절여성의 진로장벽을 실제적이고 직접적으로 측정하기 어려우며 경력단절여성의 재취업 동기에 대한 요인 또한 고려하지 않았다는 한계가 있다. 따라서 경력단절여성의 진로장벽 정도를 측정할 수 있는 진로장벽 척도의 개발이 필요하다고 할 수 있다.

기존 척도에서 포함되지 않았던 요인들을 살펴보면, 경력단절여성이 재취업을 하고자 하는 동기는 자아실현, 양성평등의식, 성취 욕구 등이 있으며 특히, 생계 및 가계 여유 등의 경제적 문제가 중요한 요인으로 언급되었다(이정희, 2014). 여러 연구에서 진로장벽의 부정적인 영향을 줄이기 위해서는 사회적 지지 즉, 사회적 연결망을 통한 지원이 도움이 됨을 보여준

다(유수복, 윤희미, 2014; Lent et al., 2000). 경력단절여성이 직업 세계에 대한 유용한 정보를 가지고 있거나, 또는 영향력이 있어 특정 자원을 지원해 주거나 정서적, 심리적 지원을 해줄 수 있는 동료, 친구들과의 연결망을 구축하는 것이 진로장벽을 인지하는 여성의 고용가능성을 높이는 것에 영향을 줄 것이라 하였다(유희정, 2015). 사회인지 진로이론에서는 여성은 사회·문화적 영향을 더 크게 받는다고 설명한다. 따라서 개인의 장벽 문제뿐만 아니라 그들을 둘러싼 환경적인 요인들도 고려해야 한다(국미애, 2018). 취업의 과정을 이해하기 위해서는 경력단절여성이 진로장벽의 해소를 어떻게 하느냐에 따라 진로준비에 대한 행동이 달라질 수 있을 것이다. 본 연구는 경력단절여성의 진로장벽 척도를 개발함으로써 향후 경력단절여성이 인식하는 진로장벽을 측정하기 위한 도구로 활용이 가능할 것으로 사료된다. 이에 따라 진로장벽을 구체적이고 명확하게 지각하여 진로장벽을 해결하는 방안을 모색하고 나아가 원활하게 노동시장에 재진입할 기회를 찾을 수 있을 것이며, 경력단절여성을 대상으로 관련 연구의 확대를 기대할 수 있을 것이다. 따라서 경력단절여성의 진로장벽 정도를 측정할 수 있는 진로장벽 척도의 개발이 필요하다고 할 수 있다.

본 연구의 대상자 선정과정은 다음과 같다. 2000년 이전에는 노동경력단절 여성으로 사용되었고, 2002년에는 경력단절여성, 진로단절여성, 경력단절 기혼여성 등으로 혼용되어 왔다(문란영, 2013). 그러나 정부는 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 2008년 6월 『경력단절여성등의 경제활동 촉진법(약칭: 경력단절여성법)』을 제정하였다. 이 법 제2조에 의하면

경력단절여성이란 ‘임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성’으로 규정하고 있다(법제처, 2022). 이어서 2022년 상반기 지역별 고용조사 기혼 여성의 고용현황에서 경력단절여성 139만 7천 명의 경력단절 기간을 살펴보면, 10년 이상은 58만 1천 명(40.1%), 5~10년 미만은 37만 1천 명(25.6%), 3~5년 미만은 18만 7천 명(12.9%), 1~3년 미만은 17만 3천 명(11.9%), 1년 미만은 13만 8천 명(9.5%) 순으로 나타났다(통계청, 2022). 본 연구에서는 이와 같은 맥락으로 90.5%에 속하는 1년 이상의 경력단절여성을 조사 대상으로 선정하였다. 자세한 조건은 다음과 같다. 첫 번째, 연령은 만 20세부터 54세까지로 한다. 두 번째, 과거 취업경험이 있어야 한다. 세 번째, 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족돌봄(자녀교육) 등의 이유로 경력이 단절(퇴직)된 경우이며, 네 번째, 재취업을 희망하는 경우이다. 정리하면, 큰 범위에서는 비자발적으로 외부 환경적 요인으로 인하여 불가피하게 노동시장을 이탈하게 된 상태를 기준으로 하였다. 또한, 여성들의 생애주기에 따른 사건이 주요 계기가 되어 퇴직을 경험하게 된 여성으로 정의하였으며 경력단절 경험이 있으며 현재 비취업 상태로 취업을 희망하는 기혼여성을 대상으로 하였다.

따라서, 본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 기존 여자 대학생 및 여성 청소년을 대상으로 한 진로장벽 척도에서 다른 요인들은 주로 추측이나 예측으로 구성되어 있는 지각된 진로장벽으로 실제 현장에서 경험하는 경력단절여성의 진로장벽을 제대로 측정하기에는 다소 어려움이 있다. 본 연구에서는 과거 취업 경험이 있는 경력단절여성의 사실적이고 경험

적인 근거를 초점으로 경력단절여성 대상 진로장벽 척도를 개발하고자 한다. 즉, 적합한 실증적 요인분석을 통해 구성개념을 재정립하여 새로운 도구를 개발할 필요성이 있다. 본 연구에서는 경력단절여성의 진로장벽을 실제적으로 대변하는 측정도구를 개발하고자 한다. 둘째, 지금까지 국내에서 개발된 여성 대상 진로장벽 척도는 타당도 검증이 이루어지지 않았다는 한계점을 가지고 있다. 본 연구에서는 수렴타당도, 준거타당도, 교차타당화를 실시하여 보다 더 복합적인 타당도 검증을 실시하고자 한다. 본 연구는 경력단절여성을 대상으로 진로장벽 척도를 개발하고 타당화하며 기존 연구와 상관관계를 탐색하고 예측변인을 통해 진로장벽과의 관계를 알아보하고자 한다. 본 척도는 앞으로 상담, 교육, 코칭을 비롯한 다양한 분야에서 개인이나 사회의 변화 유도에 도움을 줄 수 있는 도구로 유용하게 사용될 수 있을 것이다. 또한, 노동시장의 재진입을 위한 재취업 성공과 취업 스트레스 및 취업에 대한 불안 등을 개선할 수 있는 교육환경 및 다양한 코칭 및 상담 프로그램을 통해 더 나은 삶의 만족을 도모할 수 있도록 도움을 줄 수 있을 것이다.

연구 1: 경력단절여성 진로장벽 척도 예비 문항 개발

연구 1에서는 경력단절여성 진로장벽 척도의 예비문항을 개발하기 위해 기존 문헌을 검토하여 진로장벽 개념을 구성하는 핵심 요인을 선정하였고, 일대일 심층 인터뷰, 개방형 설문조사를 실시하였다. 주요 내용으로 개인적 상황과 환경적 상황에서 인식하는 진로장

벽에 대한 의견을 수집하였다. 이를 토대로 진로장벽 척도의 예비문항을 구성하였으며, 심리학전공 박사학위 소지자들의 내용타당도와 경력단절여성을 대상으로 안면타당도를 실시하여 예비문항의 적절성을 평가하고, 수정 및 보완을 통해 예비문항을 개발하였다.

방 법

문헌 검토

경력단절여성 진로장벽의 구성요인을 탐색하기 위해 기존에 개발된 여자대학생 진로장벽 검사(손은령, 2001)와 그 밖의 다른 대상들의 진로장벽 주요 개념과 유사한 구성개념을 다른 문헌들을 검토하였다. Crites(1969)의 진로장벽에서 진로 발달과정을 좌절시키는 상태로 내적갈등과 외적 좌절의 구분된다. 또한 진로장벽의 내적, 외적 요인으로의 구성된 개념의 Swanson과 Tokar(1991)의 연구의 ‘태도의 장벽’, ‘사회적이고 대인적 장벽’, ‘상호작용의 장벽’ 등을 검토하였다. 또한 Swanson 등(1996)의 진로장벽 검사의 개정판을 참고 하였고, 이를 토대로 개발된 국내청소년용 진로장벽 측정도구의 구성 요인과 문항을 살펴보았다(황매향 등, 2005). 또한 Betz(2006)의 초기 진로장벽 변인을 여성들이 진로를 선택할 때 경험하는 능력과 외적 성취 사이 차이를 설명하는 개념 연구와 손은령(2004)의 진로의 발달 및 선택 과정에서 사회·문화적 환경 등 전반적으로 영향을 미치는 요인들의 이론을 참고하였다. 이어서 대학생을 대상으로 개발된 진로장벽 척도에서 탐색한 요인으로 ‘차별’, ‘중요한 타인과의 갈등’, ‘미래불안’, 등이 있었고(손은령,

2001; 김은영, 2002; 박혜주 등, 2012; 김원호, 김동일, 2011; 정환호, 2020; 김경수 등, 2011; Swanson & Daniels, 1996). 여성 및 청소년을 대상으로 한 공통 구성 요인으로 청소년용 여성, 초·중·고 여학생, 탈북여성, 다문화 청소년 등의 공통요인으로 ‘경제적 어려움’, ‘진로 및 직업정보 지원 부족’ 등을 살펴보았다(황매향 등, 2005; 전연숙, 강혜영, 2010; 김진미, 2013; 이아라 등, 2018; 선곡유화, 서우석, 2002). 일반 성인대상으로 개발된 진로장벽 척도로 정선형, 탁진국(2011)의 구직 장애요인 탐색 검사에서는 ‘정보탐색 및 구직서류 작성 능력 부족’, ‘외부 시스템 지원 부족’ 등과 이아라, 이주영(2020)의 고령자를 대상으로 ‘취업역량 부족’, ‘정책 및 시장 부족’ 등을 참고로 구성요인을 연구하였다. 그 밖의 초심 상담자와 음악전공자 대상 진로장벽 척도를 참고 하였다(이연정 등, 2023; 정환호, 2020).

조사 대상 및 자료 수집 절차

경력단절여성의 진로장벽의 구성개념을 잠

정적으로 파악하기 위해 경력단절여성 대상 일대일 심층 인터뷰를 실시하였다. 연구대상자 구성은 만 20세부터 54세까지의 기혼 여성으로, 과거 취업 경험이 있고, 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족 돌봄(자녀교육) 등의 이유로 경력이 단절(퇴직)되었으며, 재취업을 희망하는 경우이며, 경력단절 기간이 1년 이상인 참여자로 선정하였다. 취업준비행동을 위해 노력하며 경험한 장벽들을 바탕으로 개인적 요인과 환경적 요인으로 나누어 경력단절여성 10명을 대상으로 인터뷰를 실시 하였다. 실시 기간은 2023년 6월 20일부터 6월 27일까지 진행하였다. 인터뷰 참여자의 연령은 20대 2명, 30대 3명, 40대 3명, 50대 2명으로 모집하였다. 해당 조건에 부합하는 인터뷰 대상자 모집은 주변 지인을 통해 소개받았고, 소정의 비용을 지불하였다. 일대일 심층 인터뷰는 먼저 인터뷰 참여자를 대상으로 인터뷰 목적과 질문내용 및 인터뷰 일정 등을 조율하여 협조를 요청하였다. 인터뷰 질문지는 사전에 이메일을 통해 송부하였고, 질문지를 중심으로 대화하는 과정에서 필요한 내용은 추가로 질문

표 1. 심층 인터뷰 대상자의 인구통계학적 특성

번호	나이	전공	과거직종	퇴직사유	단절기간	과거근무경력
1	24세	고졸	네일아트 샵	육아	2년	4년
2	28세	유아교육학	보육교사	임신, 출산	1년	5년
3	31세	산업보건학	교육서비스업	결혼, 육아	7년	6년
4	37세	사회복지학	호텔리어	육아	8년	8년
5	39세	호텔외식산업	서비스업	임신	8년	10년
6	45세	유아교육학	어린이집원장	임신, 출산, 육아	11년	5년
7	45세	의료보건학	임상병리사	임신	12년	8년
8	47세	경영학	자산관리사	육아	6년	17년
9	50세	영어영문학	영어학원강사	육아	10년	6년
10	51세	실용음악과	피아노강사	자녀교육	2년	28년

하였다. 인터뷰는 1시간 내외의 전화로 진행하였다. 조사대상자들은 주로 전문 직종에 해당되었으나, 진로장벽을 인식하는 내용으로는 전공이나 직업과는 크게 연관되지 않은 것으로 시사된다. 참여자의 인구통계학적 특성을 자세히 살펴보면, 10명중 8명이 전문 직종에 속했으며, 대부분 대졸 이상의 학력을 소지한 것으로 나타났다. 퇴직 기간은 가장 짧은 기간으로는 1년 이상이며 가장 긴 기간으로 12년 이상으로 조사되었다. 그 내용은 표 1과 같다.

이후 일대일 심층 인터뷰를 통해 확인되지 않은 진로장벽의 구성요소가 있는지를 파악하기 위해 전국 만 20세~54세까지의 경력단절

여성을 대상으로 개방형 설문조사를 실시하였으며, 온라인 서베이를 통해 총 100명의 응답을 수집하였다. 설문에 참여한 대상자의 연령은 20대 1명(1%), 30대 31명(31%), 40대 56명(56%), 50대는 54세까지 12명(12%)이 참여하였다. 이중 40대가 가장 높은 비율로 나타났다. 경력단절 이유에는 경력단절 이유에 해당사항을 중복체크 하도록 하여 100명 가운데 육아 24.7%, 출산 19.4%, 임신 18.3%, 결혼 17.6%, 자녀교육 13.0%, 기타 7.0%로 나타났으며, 그중 육아가 가장 높은 비율을 차지하였다. SPSS 25.0을 이용하여 빈도분석을 한 결과 개방형 설문 응답자의 인구통계학적 특성은 표 2과 같다.

표 2. 개방형 설문 응답자의 인구통계학적 특성(N=100)

변 인	구 분	빈도(n)	비율(%)
연령	만 20-29세	1	1
	만 30-39세	31	31
	만 40-49세	56	56
	만 50세~54세까지	12	12
경력단절기간	1-3년 이하	24	24
	4-6년 이하	25	25
	7-10년 이하	30	30
	11년 이상	21	21
합 계		100	100
경력단절이유	육아	70	24.7
	출산	55	19.4
	임신	52	18.3
	결혼	50	17.6
	자녀교육	37	13.0
	가족돌봄	20	7.0
합 계		284	100

표 3. 개방형 설문지(N=100)

개방형 설문지(일부 발췌)	
향후 재취업을 준비하게 될 때 염려가 되거나 고려 해야 할 여러 장벽에 대해 생각해 보시고, 각각 문항을 작성해주시시오.	
1. 재취업을 위해 개인적으로 가장 방해가 되었던 것들은 무엇입니까?	예) 잘 할 수 있는 일이 없어서 자신이 없다. 예) 무슨일을 해야 할지 잘 모르겠다. 예) 건강상의 문제로 직장생활이 걱정된다.
2. 재취업을 위해 환경적으로 가장 방해가 되었던 것들은 무엇입니까?	예) 직장생활과 가사와 육아를 병행한다는 것이 부담된다. 예) 나이 때문에 취업이나 직무에 있어서 제약이 있다. 예) 내가 원하는 직업의 보수가 낮다.
3. 정책적으로 가장 지원을 받고 싶은 부분은 무엇입니까?	예) 어린이가 있는 가정을 위해 오전 교육을 열어주면 좋겠다. 예) 교육비가 비싸서 지원이 필요하다. 예) 더 많은 돌봄지원이 필요하다

개방형 설문에서는 진로장벽에 대한 개념을 제시한 후, 개인적 측면에서 경험하는 진로장벽과 환경적 측면에서 경험하는 진로장벽에 대하여 예시를 제시한 후 구체적인 의견을 자유롭게 작성하도록 하였고, 추가로 진로장벽을 해결하고 노동시장 재진입에 도움이 되는 중요한 자료가 될 것으로 판단되어 정책적 지원의 대한 요구조사도 함께 작성하도록 하였다. 개방형 설문에서 사용한 질문지는 표 3과 같다.

결 과

경력단절여성을 대상으로 한 일대일 심층 인터뷰 결과 다음과 같은 의견들이 도출되었다. 첫 번째, 재취업을 하기 위해 개인적 특성에서 가장 방해되는 요소들을 살펴보면 다음

과 같다. 자신감과 관련된 내용으로 경력단절로 인하여 업무자신감 하락으로 재취업에 대한 두려움을 나타냈다. 주요 내용으로 ‘경력 단절로 주어진 업무를 잘 해낼 수 있을지 걱정이 된다’, ‘특별히 잘하는 것이 없다’, ‘일에 대한 자신감이 떨어졌다’, 등에 대한 답변이 있었다. 다음으로는 과거 경력관리와 취업을 위한 경력개발에 대한 답변이다. 주요 내용으로 ‘어떻게 취업해야 할지 잘 모르겠다’와 같이 취업 정보를 잘 알지 못하거나, 취업준비에 필요한 이력서 쓰기, 자기소개서 쓰기, 면접 등의 곤란함에 대한 답변이 있었다. 마지막으로 건강 및 체력과 관련된 응답으로 주요 키워드는 출산 후 혹은 나이로 인한 체력저하, 시력저하, 운동신경 저하, 기억력 감퇴 등 체력의 한계에 대한 답변이 있었다. 그 밖에 ‘잘하려는 강박과 염려, 체력소진, 스트레스 등 개인의 취약성에 대한 답변이 있었다.

두 번째로, 환경적 특성에서 방해가 되는 요소에 관한 질문이다. 이는 개인 외 특성으로 사회·문화적 환경 등이 전반적으로 영향을 미치며(손은령, 2004), 가정, 직장, 사회 등에서 경험되는 장벽이라 할 수 있다. 가장 많

은 내용으로 가사 및 육아로 나타났다. 주요 답변에는 ‘아이가 아플 때, 등·하교(등·하원) 등으로 인한 출퇴근 염려, 일, 가사, 육아를 모두를 짊어져야 하는 부담과 배우자 및 자녀들과 갈등 염려 등으로 조사 되었다. 다

표 4. 개방형 설문 요약 (개인 특성, N=100, 347개 응답)

상위범주	하위범주	빈도(%)	내용
업무 자신감 100개 (8.7%)	자기 효능감 부족	62개 (5.4)	특별히 잘하는 것이 없고 잘 해낼 자신이 없음 다시 일할 수 있을까 염려 잘할 수 있을지 막연한 두려움과 걱정 새로운 일에 도전하기가 두려움 나를 필요로 하는 곳이 없는 것 같음
	업무 자신감 부족	38개 (3.3)	새로운 업무에 도전하기가 두려움 취업 자체가 가능할지 걱정됨 직무수행을 잘할 수 있을까 염려 일처리에 능숙하지 못할까 걱정됨 업무를 따라가기 버거울까 걱정됨
신체건강 관리 116개 (10.0%)	체력부족	59개 (5.1)	체력이 예전 같지 않음 가사 육아 일 병행 체력부담 매일 출근이 체력부담
	건강염려	57개 (4.9)	적용될 때까지 받을 스트레스에 대한 걱정 시력저하, 기억력감퇴, 육체적 피로 건강관리가 안되서 후일 병원비가 더 들 것 같음
환경변화 적응 부족 131개 (11.4%)	진로준비	82개 (7.1)	컴퓨터 사용이 미숙해서 걱정 경력이 없어 원하는 일자리를 얻을 수 있을지 걱정 스킬의 변화와 새로운 스킬의 습득의 어려움 기본기 부터 배우는 것이 두려움
	진로정보	49개 (4.3)	자기소개서 면접보는 것이 걱정됨 무엇부터 해야할지 잘 모르겠음 정보를 구하기 어렵고 무엇을 해야할지 잘 모름 업무정보 부족 시대적 흐름에 대한 이해도 부족
계		347개 (30.1)	

표 5. 개방형 설문 요약 (환경 특성, N=100, 493개 응답)

상위범주	하위범주	빈도 (%)	내용
가사·육아 부담 241개 (21.0%)	육아	109개 (9.4)	아이가 어려서 돌봐줄 사람이 없음 육아로 시간에 맞는 일자리를 찾기가 어려움 육아, 학원 픽업 및 식사 등 부수적인 돌봄 아이들이 아프거나 돌발상황 대처 불가
	가사·육아 병행 부담	95개 (8.3)	일, 가사 육아 부담 모두 혼자 묵임 일과 가정생활 둘 다 할 수 있을지 걱정 일과 함께 가정에서 더 많은 요구 증가 가정에 소홀하게 될까봐 걱정
	가족갈등	26개 (2.3)	가족들이 취업을 반대함 집안일을 돌볼 사람이 필요함 가족들의 생활패턴이 무너질 것 같아 걱정됨
	자녀교육	11개 (1.0)	아이의 일상생활이 흐트러질까봐 걱정 올바른 가정교육을 시키고 싶음 엄마의 빈자리로 자녀교육의 빈틈이 생길 염려 아이가 정서적으로 부족한 부분이 생길까 걱정
경단녀 차별 120개 (10.4%)	나이	87개 (7.6)	나이 제한이 많아서 일자리 구하기가 힘들 기업은 젊은 사람을 선호하는 경향이 있음 오랜단절로 부당한 대우를 받지 않을까 걱정
	경단녀 차별	21개 (1.8)	업무미숙으로 눈치를 줄 것 같음 경력단절이다 보니 서류부터 탈락
	기혼자, 임신	12개 (1.0)	결혼하고 아이 있으면 선호하지 않음 임신계획이 없어도 회사측에서 출산걱정
경제부담 76개 (6.6%)	저임금	33개 (2.9)	시간대비 급여가 적음 월급이 적어서 아끼며 주부로 살겠음 과거직장에 비해 저임금
	부대비용 증가	32개 (2.8)	보수 보다 부재로 인한 외식비가 더 많이 들 돌봄비가 월급보다 많이 들것 같음 오래쉬어서 취업준비 재교육비가 더 부담됨
	직업 선정 불가	11개 (0.9)	경력단절로 인하여 낮은임금 직군 뿐임 전직장 재취업 불가 원하는 직군은 진입장벽 높음
사회관계 부담 56개 (4.9%)	대인관계 부담	56 (4.9)	새로운 사람과의 관계가 조금 두렵기도 함 고객응대 걱정, 컴플레인등 대처 직장상사의 명령을 따를 수 있을지 걱정 세대차이를 극복할 수 있을지 염려 MZ세대와 잘 지낼 수 있을지 걱정
계		493개 (42.9)	

음으로 대인관계와 경제적 부담에 대한 응답이었다. 대인관계에서는 ‘세대 차이, 사람들 관계에서의 스트레스, 텃새 등의 답변이 있었고, 경제적 부담으로는 ‘전 직장보다 낮은 급여 및 급여보다 높은 부대비용, 가사 및 돌봄비에 대한 부담’으로 재취업에 대해 부정적인 답변이 있었다. 그 밖에 엄마, 기혼자, 임신부, 경단녀 등의 경력단절여성에 대한 차별에 대한 우려의 답변도 조사되었다.

다음으로 개방형 설문에는 100명이 참여하여 총 1,200개의 응답이 수집되었다. 응답 가운데 구체적이지 않아 이해하기 힘들거나 진로장벽과 관련 없는 응답들은 무의미한 응답으로 처리하였고, 이를 제외한 답변을 바탕으로 내용분석을 하였다. 응답자들이 서술한 답변들을 의미적 유사성을 바탕으로 중분류로 범주화했고, 중분류로 구분된 응답들을 다시 한번 의미의 유사성을 바탕으로 대분류로 범주화하였다. 범주화하는 과정에서 나타날 수 있는 연구자의 주관적 판단 오류를 최소화하기 위해 척도개발 경험이 있는 박사급 인력에게 1차적으로 분류한 중분류와 대분류의 내용 검토를 요청하였으며, 이견이 있는 부분은 논의를 통해 최종 범주를 정리하였다. 그 결과 개인특성으로 업무자신감부족, 체력부담, 취업준비부족으로 분류하였고, 환경특성으로 가사·육아부담, 경단녀차별, 경제적부담, 사회관계부담으로 분류하였다. 개방형 설문에서 조사된 개인적, 환경적 특성의 진로장벽에 대한 내용은 각각 표 4와 5에 제시하였다.

문항개발을 위해 진로장벽을 범주별로 개인적 특성과 환경적 특성으로 분류하여 진술문을 도출하였고 개인들이 응답한 내용의 핵심 표현을 살리되 간략한 문장으로 정리하였다. 다음으로 내용적 유사성을 바탕으로 한

번 더 의미와 표현의 유사성을 바탕으로 문항들을 축약해나갔다. 이 과정에서 손은령(2021) 연구에서 한 차례 검증된 차별 문항을 참고하여 활용하였다. 종합하면 선행연구와 인터뷰 및 개방형 설문 결과, 연구자 자체 개발을 통해 총 7개 요인(업무자신감부족, 체력부담, 취업준비부족, 가사·육아부담, 경단녀차별, 경제적부담, 사회관계부담) 70개의 예비문항이 구성되었다. 예비문항이 적절하게 구성되었는지, 측정하고자 하는 내용을 적절히 잘 반영하고 있는지를 판단하기 위해 내용타당도 검증을 진행하였다. 검사의 내용타당도를 수량화하는 방법도 중요하지만, 검사의 내용타당도 분석의 신뢰성을 높이기 위해서는 내용영역을 얼마나 자세하고 정확하게 기술하느냐가 더 중요하다(탁진국, 2022). 최초 7개의 요인과 70개의 문항을 심리학 전공 교수와 상의하였고, 이후 상담심리 전공교수 1인과 심리학 전공 박사학위 소지자 6인에게 의뢰하여 문항 내용 영역의 정성평가를 실시하였다.

최종적으로 중복 문항과 유사 문항을 삭제하고 좀 더 간결하게 의미가 잘 전달 될 수 있도록 수정 보완을 반복하여 검토하였다. 그 결과 전문가들의 의견을 수용하여 7개의 요인 변경, 18개의 표현 수정, 5개의 의미모호 수정, 28개의 중복 문항과 2개의 관련 없는 문항을 삭제하였다. 최종결과로 ‘업무자신감부족’, ‘가사·육아부담’, ‘취업준비부족’, ‘체력부담’, ‘경제적부담’, ‘사회관계부담’, ‘경단녀차별’로 요인 명이 선정되었으며, 7요인 63문항이 도출되었다. 마지막으로 내용타당도 과정을 통해 선정된 63문항에 대해 경력단절여성 5인에게 안면타당도를 검증받았다. 실제 진로장벽을 측정하도록 요청하면서 문항이 이해되지 않거나 표현이 적절한지 등의 내용과

악을 요청하였다. 5인의 안면타당도 검증 결과 삭제되거나 수정된 문항은 없었다.

연구 2: 경력단절여성 진로장벽 척도 예비조사

방 법

조사 대상 및 자료 수집 절차

연구 2는 연구 1에서 개발된 경력단절여성 진로장벽 척도 예비문항에 대한 요인을 분류하고 본조사에 사용할 문항을 선정하기 위해 탐색적 요인분석을 진행하였다. 본 과정에서 도출된 7요인 63문항을 리커트 5점 척도로 설문지를 작성하여 자료를 수집하고 분석하였다. 동일한 대상으로 리서치 기관에 의뢰하여 300명을 대상으로 2023년 8월 20일에서 8월 28일까지 예비조사를 실시하였다. 300명의 전체 응답자 중 불성실한 데이터는 발견되지 않아 총 300명의 응답이 분석에 포함되었다. 분석에 포함된 300명 응답자의 인구통계학적 특성은 다음과 같다.

연령 분포는 20대 7명(2.3%), 30대가 113명(37.7%), 40대 142명(47.3%) 50~54세까지 38명(12.7%)으로 40대가 가장 높은 비율로 나타났다. 최종학력은 대졸이 169명(56.3%)으로 가장 많았고, 전문대졸은 62명(20.7%), 고졸 이하 58명(19.3%), 대학원졸이 11명(3.7%)로 나타났다. 경력단절기간은 1년 이상으로 1~3년 이하 66명(22%), 4~6년 이하 57명(19%), 7-10년 이하 62명(20.7%), 11년 이상 115명(38.3%)도 나타났으며, 11년 이상이 가장 높은 비율을 보였다. 과거 직무 분야에는 사무관리와 지원 127명

(42.3%)으로 가장 높은 비율이며, 다음으로 전문직 77명(25.7%), 서비스직 54명(18%), 연구/개발, 생산/기술직 24명(8%), 기타 16명(5.3%), 자영업 2명(0.7%) 순으로 나타났다. 경력단절 사유를 살펴보면, 결혼 22.4%, 임신, 출산 30.4%, 육아 28.7%, 가족 돌봄(자녀교육) 17.3%, 기타 1.2% 순으로 나타났으며, 가장 높은 비율로 임신, 출산으로 경력단절 및 퇴직을 경험한 것으로 나타났으며, 다음 높은 비율로는 육아로 나타났다.

분석방법

SPSS 25.0을 이용하여 모든 문항의 기술통계, 상관분석, 신뢰도 분석을 실시하였으며, 요인간 구조를 살펴보기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다.

결 과

경력단절여성 진로장벽척도 요인의 사전조사 자료의 기술통계 및 정규성 기준에 부합하는지 확인하기 위해 각 요인별 평균(mean), 표준편차(standard deviation), 왜도(skewness), 첨도(kurtosis)를 확인 하였다. 문항의 평균값이 극단적으로 낮거나 높은 경우나 표준편차가 매우 작은 경우 이는 문항의 변별력을 떨어뜨리는 요인이 될 수 있으므로, 해당 문항은 삭제하거나 또는 수정해야 한다(탁진국, 2022). 다시말해 자료의 정규성 검정의 기준은 조금씩 다르긴 하나 통상적으로 평균 1.7 미만 혹은 4.3 초과인 극단적인 값을 나타내는 문항, 표준편차 .9미만의 매우 작은 값을 가지는 문항이 있는 경우 척도의 변별력을 떨어뜨리는

저해 요인으로 판단하고 해당 문항을 삭제 또는 수정하여야 한다(성태제, 시가자, 2020). 본 연구의 조사 결과 자료의 평균 및 표준편차가 이러한 기준에 해당하는 문항은 없는 것으로 확인하였다. 추가로 자료의 왜도(skewness) 및 첨도(kurtosis) 결과, 왜도 값의 경우 절대값 3.0이하, 첨도값이 절대값 10.0 이하일 경우 분석을 위한 자료로서의 적합성과 정규성을 확보하였다고 볼 수 있으므로(성태제, 시가자, 2018)이 기준을 만족하는 범위 내에 해당되며 정규성을 확보한 것으로 확인 되었다.

본연구의 각 문항의 평균과 표준편차, 왜도와 첨도는 평균이 1.0 미만 또는 4.0 초과인 문항과 표준편차 0.5 미만 또는 1.5 이상으로 나타났다. 다음은 문항의 신뢰도와 전체 상관값을 확인하였다. 검사의 신뢰도는 검사가 제대로 만들어졌는지를 판단하는 데 가장 기본이 되는 분석으로써, 문항 전체 상관과 문항 제거시 신뢰도계수 변화의 결과를 종합해서 문항의 제거 여부를 결정하는 것이 바람직하다(탁진국, 2022). 측정 변수 간의 상관계수가 1.0에 가까우면 그 두 변수는 합치되거나 조정이 필요하며, 상관계수의 값이 0에 가까우면 해당 변수가 요인분석에 적합하지 않음을 의미할 수 있으며, 그 자료에서 요인 구조를 추출하기 어렵다(강현철, 2013; 이순목, 2010). 또한, .30을 기준으로 상관계수의 크기를 살펴보고(Tabachnick & Fidell, 2007) 상관계수가 ± 0.3 일 때 최소한의 유의한 정도라고 분류하였다(Hair et al., 1995). 따라서 신뢰도 분석에서 전체문항 상관이 .30 미만 .80초과인 문항을 확인하였다. 그 결과 1개의 문항(60번)이 .06에 해당하여 제거하였다. 제거된 문항은 ‘진로 선택을 제한하는 지병(장애)이 있다’ 이다. 이는 문헌 고찰을 통해 여자 대학생 진로 장애

검사로부터 차용한 문항이다. 본연구의 신뢰도 분석 결과 내적 일관성 계수(Cronbach's α)는 .96으로 나타났다.

탐색적 요인분석 결과

수집된 자료들이 요인분석 실시에 적절한지 알아보기 위해 KMO와 Bartlett의 구형성 검정을 통해 표본의 적합성과 요인분석의 적합성을 검증하였다. 본 연구의 KMO 지수는 .901로 1에 가까운 결과로서 요인분석에 적합한 자료로 나타났으며, Bartlett의 구형성 검정치($\chi^2 = 5115.38, df = 741, p < .000$)는 유의한 것으로 확인되었다. 다음으로 예비문항 63개의 요인 구조를 살피기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석을 실시하기에 앞서 요인의 수를 선택하기 위해 고유치(eigen-value), 스크리 검사를 실시하였다. 63개 문항의 적절한 요인 수를 선택하기 위해 고유치(eigenvalue)가 1 이상인 요인을 추출한 결과 11개의 요인이 도출 되었다. 다음으로 스크리도표(scree plot)와 연구자가 설정한 기준 요인을 참고하여 요인을 5개에서 8개까지 지정해 가며 적절한 요인 수 결정을 위해 반복적인 분석을 하였다. 문항의 요인 구조를 알아보기 위해 주축 요인분석을 실시하였고, 요인간 상관을 고려하여 사각 회전(Direct Quartmin)인 직접 오블리민기법을 적용하여 분석하였다. 요인의 수가 결정되는 데는 누적 분산 비율이 50~60%는 되어야 한다(Hair et al., 1995). 그리고 초기 요인분석의 결과에서는 요인을 지지하는 문항의 수가 최소한 3개 이상인지를 확인해야 한다(Crawford, 1975; Zwick & Velicer, 1986).

따라서 본 연구의 예비조사에서 요인의 개

수는 요인 부하량, 요인 구조의 해석의 용이성, 요인을 지지하는 문항의 개수, 스크리 도표를 종합적으로 고려하여 결정하였다. 본 연구에서는 스크리 도표를 통해 요인 수를 가정해 보기로 하였다. 요인의 수는 고유치가 급격히 떨어진 요인의 앞에서 끊는 것이 바로 Cattell이 제시한 기준이다(탁진국, 2022). 따라서 스크리 도표를 확인한 결과, 요인 수가 7개인 지점부터 평균화되는 구조를 확인할 수 있었기 때문에 최종 6개로 지정해 분석하기로 하였다. 이에 따른 예비조사 스크리 도표는 아래 그림 1에 제시하였다.

다음으로 요인 수를 6개로 지정하여 분석 후 패턴행렬을 통해 요인 구조를 확인하였고, 공통성이 가장 낮은 문항부터 하나씩 제거하며 문항을 분류하였다. 공통분 추정치의 크기가 너무 작은 경우 그 변수는 극단치로 간주하고 제거를 고려해야 한다(탁진국, 2022). 본 연구에서는 공통분을 기준으로 문항을 우선 제거할 때 일부 요인에서 문항이 거의 남지

않은 결과가 나타났다. 공통분이 문항 제거의 기준이 될 수 있으나 일률적으로 문항을 삭제하는 것에 대한 절대적 기준이 존재하는 것은 아니며, 문항의 다차원적 특성을 고려할 필요가 있다(오민아, 강태훈, 2020). 따라서 공통분과 요인 적재 값을 우선 제거 대상으로 놓고, 요인 구조 결과 및 문항의 중요도를 판단해 제거를 검토하였다.

이 과정에서 요인계수가 낮거나(.30 미만), 동시에 두 개 이상의 요인에 높은 부하량을 보이며 요인 부하량 차이가 .10 이하인 문항을 순차적으로 제거하였으며(Costello & Osborne, 2005), 같은 요인 내의 중복되는 의미의 문항은 이후 척도의 활용도를 높이고 간명성을 추구할 목적으로 요인 부하량이 높은 문항을 두고 나머지는 삭제하는 과정을 거쳤다. 이후 문항 개발 당시 포함되었던 경단년차별 문항으로 ‘승진 보수에 대한 불이익’, ‘기혼자에 대한 차별’, ‘연령에 대한 차별’ 등은 모두 제거되었다. 그러나 본 연구의 1차 조사(일대일

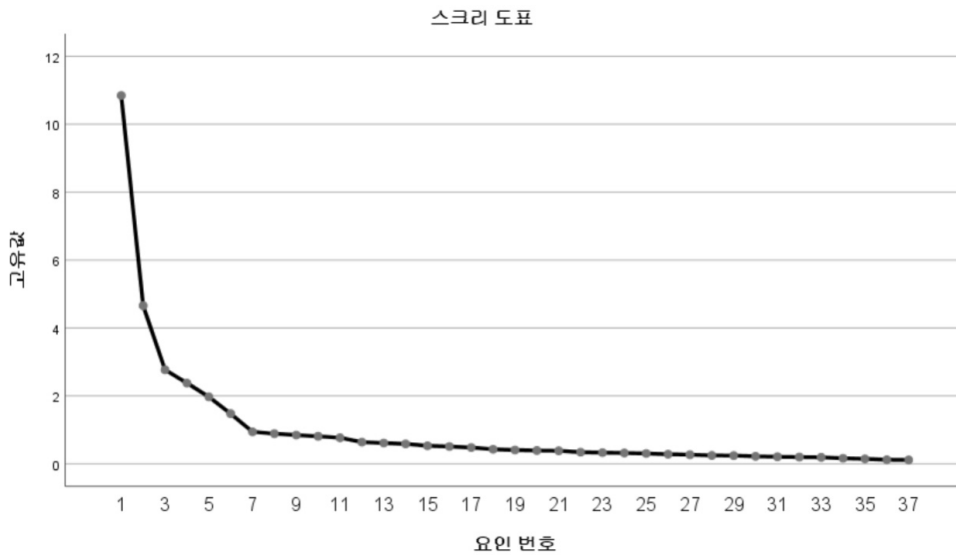


그림 1. 예비조사 스크리 도표

한국심리학회지: 코칭

표 6. 예비조사 문항의 탐색적 요인분석 결과(N=300)

문항	요인					
	1	2	3	4	5	6
실무감각이 떨어진 상태라 잘 해낼지 걱정이다.	.86					
현장감이 떨어져서 염려된다.	.85					
일처리에 능숙하지 못할까 걱정된다.	.88					
너무 오래 쉬어서 업무에 대한 자신감이 떨어진다.	.81					
직무수행을 잘할 수 있을까 염려된다.	.77					
빠르게 변화되는 직장생활에 적응하기 어렵다.	.68					
나에게 맡겨진 업무를 잘 해낼 자신이 없다.	.57					
특별히 잘한다고 내세울 만한 것이 없다.	.48					
아이의 양육 시간, 하원 시간 등과 맞지 않는다.		.88				
아이들이 정서적으로 부족한 부분이 생길까 걱정된다.		.84				
퇴근 후 가사 및 육아를 모두 해야 하는 것이 부담된다.		.78				
가족들이 잘 적응해 줄지 걱정된다.		.77				
자녀가 갑작스럽게 아픈 경우 맡길 수 있는 곳이 없다.		.76				
회사업무 때문에 가족과 갈등이 많을 것 같다.		.74				
임신, 육아 상의 문제로 인해 채용되지 못할 것 같다.		.67				
임신이나 육아 문제로 휴직 등을 사용할 수 없을 것 같다.		.62				
돌봄 지원이 미비하여 아이들의 사교육비가 부담된다.		.60				
과거보다 건강이 나빠져서 잘 견딜 수 있을지 걱정된다.			.89			
회사에 다니며 건강관리를 못해 건강이 나빠질까 염려된다.			.85			
체력의 한계를 느낀다.			.80			
마음처럼 몸이 잘 따라주지 않는다.			.73			
매일매일 출근하는 일이 체력적으로 힘들 것 같다.			.71			
급여가 낮아서 부대비용 지출이 더 커질 것 같아 염려된다.				.84		
너무 보수가 낮은 파트타임만 연결될까 고민스럽다.				.76		
시간 대비 급여가 낮다.				.64		
직장생활을 하면 계속 돈이 들어 부담된다.				.64		
가정 돌봄비용 지출을 빼면 희망적이지 않을 것 같다.				.59		
재취업을 위한 교육비용이 너무 비싸다.				.58		
전 직장에 비해 낮은 임금으로 오히려 경제적 손실이 크다.				.57		
직장 내 위계질서에 적응하기 힘들 것 같다.					.78	
윗사람의 명령을 잘 따를 수 있을지 염려된다.					.76	
나보다 어린 사람이 상사일 경우가 걱정된다.					.76	
세대 차이에 따른 의사소통이 안될 것 같아 불안하다.					.62	
어떻게 취업해야 할지 구체적인 정보를 잘 모른다.						.83
자격증이 없어서 취업하기 힘들다.						.82
자기소개서, 이력서 쓰기, 면접 보는 방법을 잘 모른다.						.71
어떤 직종을 선택해야 할지 고민이다.						.65
무엇부터 시작해야 할지 막막하다.						.65
사회적 교류가 단절되어 취업 정보를 알기 어렵다.						.59
고유값	11.39	4.90	2.81	2.44	1.99	1.62
설명변량	29.21	12.55	7.20	6.27	5.10	4.15
누적변량	29.21	41.77	48.97	55.24	60.34	64.49

주. 요인 추출 방법: 공통요인 추출, 회전 방법: 사각 회전, 직접 오블리민

심층인터뷰, 개방형설문조사)에서 조사된 진로장벽 가운데 가사육아부담(21%)이 가장 높았고, 다음으로 경단녀 차별(10.4%)이 두 번째로 높았기 때문에 차별요인은 중요한 요인일 수 있으며, 또한 손은령(2001)연구에서도 차별요인은 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다. 따라서 본 연구에서도 차별은 경력단절여성의 진로장벽에 중요한 요인으로 판단되어 예비조사에서 제거된 문항을 수정하여 본 조사에서 다시 한번 재조사를 의뢰하였다.

이러한 과정을 통해 최종적으로 요인분석 결과 최종적으로 63개 문항 가운데 24개 문항이 제거되었고, 6개 요인, 39문항으로 구분되었다. 요인 1은 29.21%를 설명하고, 요인 2는 12.55%, 요인 3은 7.20%, 요인 4는 6.27%, 요인 5는 5.10%, 요인 6은 4.15%를 설명하여 6개 요인의 전체 변량은 64.49%를 설명하는 것으로 나타났다. 최종적으로 요인분석을 재 실시 하였으며, 요인부하량은 표 6에, 요인 간 상관관은 표 7에 제시하였다.

탐색적 요인 분석결과 요인명은 다음과 같다. 요인 1은 8개의 문항으로 문항 개발 당시 가정했던 ‘업무자신감 부담’으로 명명하였다.

이는 경력단절을 경험한 후 새롭게 시작하는 직장생활에 대한 두려움과 일 처리 능력에 대한 염려를 설명하고 있다. 문항 내용을 살펴보면 ‘현장감이 떨어진 것에 대한 염려’, ‘경력단절로 인한 자신감 결여’, ‘직무수행 자신감 결여’ 등 직업효능감을 나타내고 있다. 요인 2는 최초 ‘일·가정양립 부담’으로 구성하였고 9개 문항이 도출되었다. 그러나 문항 내용을 살펴보면 대부분 가사와 육아가 주를 이루는 내용으로 이루어져 있다. ‘퇴근 후 가사에 대한 부담’, ‘아이의 등하교에 따른 출퇴근의 염려’, ‘자녀교육’, 등으로 구성되었기 때문에 이는 ‘가사·육아 부담’으로 명명하였다.

요인 3은 5개의 문항으로 최초 가정된 요인 명은 ‘신체 및 건강’으로 구성하였다. 최초 개발 당시 문항 중 ‘출산 후 변한 외모로 인해 취업하기 어렵다’와 같은 신체특징을 나타내는 문항은 최종 삭제되었다. 다른 문항을 살펴보면 ‘체력의 한계’, ‘매일매일 출퇴근으로 인한 체력적 부담’, ‘예전 같지 않은 체력’ 등으로 문항구성이 체력의 부담을 잘 설명하는 것으로 ‘체력부담’으로 명명하였다. 요인 4는 7개 문항으로 ‘경제적 부담’에 해당

표 7. 탐색적 요인분석 결과 진로장벽 척도 요인 간 상관관계(N=300)

구분	1	2	3	4	5	6
업무자신감 부족						
가사·육아 부담	.28**					
체력 부담	.37**	.27**				
경제적 부담	.28**	.51**	.28**			
사회관계 부담	.52**	.29**	.31**	.41**		
취업준비 부족	.57**	.19**	.21**	.37**	.42**	

주. **p < .01

업무자신감 부족 2. 가사·육아 부담 3. 체력부담 4. 경제적부담 5. 사회관계부담 6. 취업준비부족

표 8. 예비조사의 진로장벽 척도 요인에 대한 정의와 문항 수, 신뢰도

요인	정의	문항수	신뢰도
업무자신감 부족	성공적인 수행을 할 수 있다는 신념의 부족	8	.92
가사·육아 부담	가사노동과 자녀 돌봄 및 교육 등 일 가정 양립에 대한 부담	9	.91
체력 부담	힘으로 표현되는 신체가 가진 모든 성질이 약해짐	5	.87
경제적 부담	비용, 물자, 노력 등 상쇄불가능한 높은 의존임금의 부담	7	.86
사회관계 부담	사회생활을 영위해 나가는데 필요한 인간관계의 부담	4	.87
취업 준비 부족	진로를 위해서 자료 수집 및 능력을 개발하는 행위의 부족	6	.86

되는 문항들로 구성되어 있다. 내용을 살펴보면 직장생활로 인하여 기회비용의 소모가 예상되는 표현으로 ‘가정돌봄비용 증가(가사도우미, 베이비시터, 사교육비 등) ‘부대비용(품위유지비, 문화비 등 사회관계에서 발생하는 비용)지출의 부담’, ‘전 직장에 비해 낮은 임금’ 등으로 오히려 더 많은 지출이 예상되므로 경제적부담이 예상되는 문항들로 구성되어 있다.

요인 5는 4개의 문항으로 사회생활을 위하여 만나야 하는 사회적 관계에 대한 염려를 나타내는 문항들로 ‘사회관계부담’ 으로 명명하였다. 문항 내용으로는 직장에서 만나는 상사나 동료들과의 관계에서 일어나는 부담에 대한 설명이다. ‘어린 상사와의 의사소통’, ‘윗사람의 명령에 대한 부담감’, ‘위계질서의 염려’ 등으로 구성되어 있다. 요인 6은 6개의 문항이며, 취업준비에 대한 염려이다. 재취업을 하기 위해서 취업 준비를 하는 과정에서 ‘자격증 취득’, 자기소개서 작성, 이력서 쓰기, 면접 보기’ 등의 진로에 필요한 실제적인 준비에 대한 문항으로 ‘취업준비부족’으로 명명하였다. 마지막으로, 예비조사에서는 문항 개발 당시 포함되었던 경단녀차별 문항으로 ‘승진 보수에 대한 불이익’, ‘기혼자에 대한 차

별’, ‘연령에 대한 차별’ 등은 모두 제거되었다. 그러나 본 연구의 1차 조사 및 관련 선행 연구의 문헌검토에서 차별은 진로장벽에 중요한 요인으로 나타났기 때문에 예비조사에서 제거된 문항을 수정하여 본 조사에서 다시 한번 재조사를 의뢰하였다.

6개 요인을 각각 명명한 다음 문항 신뢰도 분석을 실시하였다. 경력단절여성 진로장벽 척도의 전체 신뢰도는 .96이며, 요인별 신뢰도를 살펴보면 요인 1은 .92, 요인 2는 .91, 요인 3은 .87, 요인 4는 .86, 요인 5는 .87, 요인 6은 .86으로 나타났다. 진로장벽 척도의 하위요인으로는 요인 1은 업무자신감부족, 요인 2는 가사·육아부담, 요인 3은 체력부담, 요인 4는 경제적부담, 요인 5는 사회관계부담, 요인 6은 취업준비부족 으로 정의하였으며, 각 요인의 정의와 신뢰도는 표 8과 같다.

연구 3: 경력단절여성 진로장벽 척도 본조사

연구 3에서는 예비조사에서 도출된 진로장벽 척도의 신뢰도 및 타당도를 검증하는 것을 목적으로 본조사를 실시하였다. 본 검사의 구

성 타당도를 검증하기 위해 본 조사를 통해 얻은 자료를 두 집단으로 구분하여 교차 타당화를 실시하였다. 이 과정에서 집단 1에는 탐색적 요인분석을, 집단 2에는 확인적 요인분석을 실시하였다. 교차 타당화를 통해 도출된 진로장벽 척도 및 하위요인들이 실제로 진로장벽을 적절하게 측정하는지 검토하기 위해 손은령(2001)의 여자 대학생 진로장벽 검사를 사용하여 수렴 타당도를 검증하였다. 이 척도는 ‘차별’, ‘직장생활에 적합한 개인 특성의 부족’, ‘다중 역할로 인한 갈등’, ‘미결정 및 직업준비 부족’, ‘노동시장과 관습의 제약’, ‘기대보다 낮은 직업 전망’, ‘여성 취업에 대한 고정관념’으로 총 7 요인으로 구성되어 있으며 문항 수는 총 57문항으로 구성되어 있다. 요인별 문항 내용을 간단히 살펴보면, 차별에는 ‘내가 기혼자이기 때문에 차별을 받는다’, 직장생활에 적합한 개인 특성의 부족에서는 ‘내 성격특성이 직장생활이나 사회생활에 적합하지 않다’, 다중 역할로 인한 갈등에는 ‘부모 역할과 직장인 역할을 함께 수행하기가 어렵다’, 직업 미결정 및 직업준비 부족에는 ‘나의 취업목표가 불확실하여서 취업계획이 계속 바뀐다’, 노동시장과 관습의 제약에는, ‘지금의 경제 상황에서 내가 취업할 수 있을지 모르겠다’, 기대보다 낮은 직업 전망에는 ‘내가 원하는 직업의 보수가 낮아서 경제적 어려움이 뒤따를 것 같아 염려된다’ 등이 있다. 이는 진로장벽 척도의 개인의 특성으로 경험하고 느낀 진로장벽과 환경적 특성으로 인한 진로장벽을 측정하는데 유사하며 비교적 동일한 개념을 측정한다고 볼 수 있다.

또한 진로장벽을 높게 인식할 경우 취업준비행동, 취업스트레스, 상태불안, 삶의 만족에

영향을 미칠 것을 예측하여 이를 준거변인으로 선정하였다. 첫 번째 준거변인으로 취업준비행동은 구직목표 달성을 위한 노력의 일환으로 필요한 정보를 탐색하는 등의 실제적이고 구체적인 행위로 정의되며(김언희, 김병석, 2017), 또한 대학생들이 성공적인 취업을 위해 가능한 직업과 구직처를 탐색하고 필요한 자격을 갖추며 자신의 취업 가능성을 높이기 위하여 노력하는 활동을 취업 관련 준비 행동이라고 제시한 바 있다(김주섭, 2017). 이에 진로장벽을 높게 지각한 여자 대학생은 직업을 선택하고 수행하는 능력이 높다고 보고된 바 있다(Swanson & Tokar, 1991). 또한 경력단절여성은 진로장벽을 높게 인식하게 될 때 경력개발의 동기를 가지고 여성인력개발 센터에 등록, 프로그램 수강 등을 할 가능성이 있다고 하였다(유희정, 2015). 따라서 진로장벽과 취업준비행동은 정적으로 관련성이 있음을 추측할 수 있다.

두 번째 준거변인으로 취업스트레스는 취업 걱정으로 인하여 우울증이나 무기력증을 취업하기 전까지 지속적으로 경험하는 것을 의미한다(소용준, 박준성, 2016). 대학생을 대상으로 한 진로장벽이 취업스트레스에 미치는 영향 연구를 살펴보면 졸업을 앞둔 대학생들에게만 해당하는 단기적인 것이 아니며 대학을 입학한 이후 신입생부터 발생하여, 학업을 수행하고 취업을 준비하는 동안 직면하게 되는 중·장기적 스트레스라고 주장한다(천만봉, 이종구, 2013). 특히, 진로장벽의 하위 영역에서 직업정보 부족, 자기 명확성 부족, 외적 장애, 우유부단한 성격 및 필요성 인식 부족 등이 높을수록 취업스트레스가 높아진다는 것을 알 수 있다(소용준, 박준성, 2016). 따라서 진로장벽이 높은 사람은 취업스트레스 역시 높

게 경험할 것으로 예측할 수 있다.

세 번째 준거변인은 상태불안이다. 상태불안(state anxiety)이란 일어나게 된 상황에 대한 반응으로, ‘바로, 이 시각’, 즉 지금 불안한 성질을 말하는 것이다. 상태불안과 특성불안이라는 용어는 Cattell 등이 처음 도입하였으며 Spielberg에 의해서 정립되었다. Spielberg은 이러한 불안을 유전적 소인에 의한 기질불안과 환경적 요인에 의한 상태불안으로 나누었다(김정택, 신동균, 1978). 그리고 상태-특성 불안 척도를 사용한 연구는 스트레스와 불안의 개념을 구별하고 일시적 정서 상태인 상태불안과 비교적 안정적인 성격특성인 특성불안의 개인차를 구별할 수 있는 장점이 있어 많은 분야에서 쓰여 왔다(이건석 등, 2008). 국내에서의 진로장벽과 함께 연구되어 온 불안에는 취업불안 또는 진로불안이 있다. 취업불안이란 구직자들이 취업 준비 과정에서 취업 가능성을 낮게 지각할 때 경험하는 상태불안이다(조규판, 2008). 기존 연구들에서는 취업불안의 발생 원인을 취업에 대한 걱정과 두려움이라고 하였다(강인혜, 유금란, 2020). 그리고 김홍석(2013)은 취업을 준비하는 상황에서 비합리적인 신념이 높으면 진로장벽 또한 높게 지각하게 되는데, 이에 따라 취업불안이 높아진다고 하였다. 이에 본 연구는 경력단절여성인 진로장벽을 크게 인식할수록 상태불안 또한 크게 느낄 수 있음을 가정할 수 있다.

네 번째 준거변인은 삶의 만족이다. 삶의 만족도(life satisfaction)는 개인의 전반적 삶에 대해 만족하는 정도에 대하여 총체적인 평가를 부여하는 것을 뜻한다(임영진, 2012; Diener, 1984). 높은 삶의 만족도 수준을 지니고 있다는 것이 갖는 유익은 분명하고 다양하여, 현재 시점에서 자신의 삶에 대해 만족하

는 사람일수록 향후 갖게 되는 직업 장면에서 만족스러운 생활을 영위하고, 미래에 원활한 부부생활을 유지하며, 신체적으로 건강한 노후를 맞이할 가능성이 큰 것으로 알려져 있다(Koivumaa-Honkanen et al., 2000; Lyubomirsky et al., 2005). 그리고 높은 삶의 만족도는 매일의 생활을 구성하는 활동에서 기쁨을 느끼게 하며 자아에 대한 긍정적인 이미지를 지니고 자신을 가치 있다고 여기며 낙천적인 태도와 감정을 유지하게 한다(Marco Weber et al., 2015). 반면 낮은 삶의 만족도는 성인기로의 성공적인 진입에 부정적인 영향을 줄 뿐만 아니라, 학교 생활 전반의 만족도에도 큰 영향을 미친다고 하였다(Kong et al., 2012). 또한 다문화 청년들을 대상으로 진로장벽과 사회적지지, 삶의 만족, 직무만족과의 영향관계에서는 진로장벽에 대한 지각이 높을 때 삶의 만족이 낮아진다는 것을 확인했다(김민선, 박희진, 2022). 성인을 대상으로 삶의 만족도 연구에서는 삶의 질은 장기적으로 신체적 정신적 건강, 대인관계의 질, 경제적 사회적 성취, 목표 설정 추구 등에 긍정적 효과를 미칠 수 있는 것으로 보고되고 있다(Koivumaa-Honkanen et al., 2000; Lyubomirsky et al., 2005).

이처럼, 진로장벽을 높게 지각하게 되면 삶의 만족도에 부적 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 비록, 지금까지 삶의 만족도와 진로장벽과의 연구에서는 다양한 연구 대상과 다양한 변인들을 중심으로 연구가 시행되어 왔지만 경력단절여성을 대상으로 한 연구는 미비한 실정이다. 따라서 본 연구는 경력단절여성인 진로장벽(Career barriers) 수준에 따라 삶의 만족에 부적 영향을 미칠 것이라 가정하고 삶의 만족을 변인으로 선정하였다. 이와 같은 추론을 바탕으로 본 연구에서 취업준비행동,

취업스트레스, 상태불안, 삶의만족도 변인을 준거관련 타당도로 검증하였다.

험관 기술', '부모 돌봄', '가사노동' 등으로 조사되었다.

방 법

측정도구

조사 대상 및 자료 수집 절차

진로장벽 예비 척도

본조사를 위해 예비조사와 같은 조건으로 대상을 표집하였으며, 설문은 리서치 기관에 의뢰하여 600명을 대상으로 2023년 9월 17일에서 9월 26일까지 실시하였다. 분석에 포함된 600명 응답자의 인구통계학적 특성을 세부적으로 살펴보면, 경력단절여성으로 20세~54세까지로 20대 4명(0.7%), 30대 175명(29.2%), 40대 302명(50.3%), 50~54세까지 119명(19.8%)으로 40대가 가장 높은 비율로 나타났다. 최종학력으로 고졸 이하 94명(15.7%), 전문대졸 137명(22.8%), 대졸 335명(55.8%), 대학원 이상 34명(5.7%)으로 대졸 학력자가 가장 높은 비율을 보였다. 이어서 과거 직무 분야를 살펴보면 전문직 130명(21.7%), 사무관리 및 지원 245명(40.8%), 연구/개발, 생산/ 기술직 57명(9.5%), 서비스직 113명(18.8%), 자영업 11명(1.8%), 기타 44명(7.3%)으로 가장 높은 비율로 사무관리 및 지원으로 나타났다.

본조사에 사용한 진로장벽 척도는 예비조사를 통해 추출된 6요인 39문항으로 선정되었다. 그러나 위에서 언급한바와 같이 선행연구를 바탕으로 '차별요인'은 경력단절여성에게 중요한 요인이라 판단되어 삭제된 차별문항 5개를 추가하여 총 6요인 44문항으로 본조사에서 실시하였다. 설문 대상자는 각 문항에 동의하는 정도에 따라 5점 리커트 척도(1점: 전혀 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)로 평정하였다. 예비척도의 하위요인별 신뢰도(Cronbach's α)는 업무자신감부족 .92, 가사·육아부담 .92, 체력부담 .91, 경제적부담 .85, 사회관계부담 .83, 취업준비부족 .88 이었으며, 전체 신뢰도는 .91로 나타났다.

다음으로 경력단절 기간은 1~3년 이하는 145명(24.2%), 4~6년 이하 105명(17.5%), 7~10년 이하 165명(27.5%), 11년 이상 185명(30.8%)으로 11년 이상의 경력단절 기간이 가장 높은 비율로 나타났으며, 경력단절 이유로 임신, 출산 408명(30%)으로 가장 높았으며, 다음으로 육아 403명(29.6%)이었으며, 가족돌봄(자녀교육) 273명(20%), 결혼 266명(19.5%), 기타 12명(0.95) 순으로 나타났다. 기타의 내용으로 '시

진로장벽 검사

수렴타당도 분석을 위해 손은령(2001)이 개발한 여자대학생 진로장벽 검사 척도를 사용하였다. 이 척도는 '차별', '직장생활에 적합한 개인 특성의 부족', '다중 역할로 인한 갈등', '미결정 및 직업준비 부족', '노동시장과 관습의 제약', '기대보다 낮은 직업 전망', '여성 취업에 대한 고정관념'으로 총 7 요인으로 구성되어 있으며 문항 수는 총 57문항으로 구성되어 있다. 문항들은 리커트 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다~ 5점: 매우 그렇다)로 평정하고, 점수가 높을수록 진로장벽 수준이 높다는 것을 의미한다. 손은령(2001)의 연구에서 하위요인별 신뢰도(Cronbach's)는 차별 .90, 직

장생활에 적합한 개인 특성의 부족 .89, 다중 역할로 인한 갈등 .87, 미결정 및 취업 준비 부족 .86, 기대보다 낮은 직업 전망 .74로 나타났다. 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .96으로 나타났다. 본 연구에서는 요인 상관 .60 이하 문항과 경력단절여성에게 적합하지 않은 문항을 삭제하여 최종 5요인 17문항을 선정하였다

취업준비행동

취업준비행동을 측정하기 위해 고용센터를 찾는 구직자들의 취업 준비를 위한 적극적인 구직행동을 파악하기 위해 한국고용정보원(1999)에서 다각적인 관점으로 자체 개발한 구직행동 진단검사를 활용하였다. 취업준비행동은 취업을 위한 실천적인 행위로 개인이 취업을 위해 구체적으로 어떠한 노력을 하는지, 또는 그 노력으로 어떠한 실질적인 행동을 하고 있는지를 말한다. 측정 도구의 문항은 '구직행동 적극성' 7문항, '일자리 수용 자세' 7문항의 총 14문항으로 구성되어 있다. 요인별 문항을 살펴보면, 구직활동의 적극성에는 '나는 다른 사람들보다 취업을 위해 더 적극적이다' 등이 있으며, 일자리 수용 자세로는 '나는 정규직이 아닌 임시직이라도 마다하지 않고 취직 하겠다' 등이 있다. 측정용 도구의 신뢰도는 박태정(2019)의 연구에서 일자리 수용 자세 신뢰도(Cronbach's)는 .81로 나타났고, 구직행동의 적극성은 Cronbach's는 .76로 나타났으며, 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .90으로 나타났다.

취업스트레스

취업스트레스를 측정하기 위해 김향수, 채규만(2010)가 개발한 도구를 사용하였다. 김향수 등(2010)의 척도는 '취업스트레스 반응 2요인'

인' 12문항과 '취업스트레스 자극' 3요인 8문항 총 20문항으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 취업스트레스 수준이 높은 것을 나타낸다. 요인별 문항 내용으로는 취업스트레스 반응에서의 신체행동의 변화 요인으로 '취업 문제 때문에 평소보다 신경이 예민해졌다', 정서적 어려움의 요인으로는 '취업 문제를 생각하면 무력감이 느껴진다', 취업 스트레스 자극에서의 불안감 요인에서는 '취업에 성공할 자신이 있다' 등이다. 취업준비 요인으로는 '취업준비를 미리 해 놓지 않은 것이 후회된다', 진로 고민 요인으로 '어떤 직업이 나의 적성에 맞는지 몰라 답답하다' 등이 있다. 점수가 높을수록 취업스트레스가 높은 것을 의미한다. 본 척도의 신뢰도(Cronbach's)는 .91로 나타났다. 본 연구에서는 요인상관 .60이하에 해당하는 문항과 경력단절여성에게 적합하지 않은 문항을 삭제하여 본 연구에서는 최종 10문항을 선정하였다.

상태불안

상태불안 척도(STAI)는 1958년에 Spielberger가 제작한 것을 김정택, 신동균(1978)에 의해 한국인 특성에 맞게 번안한 기질불안 20문항, 상태불안 20문항으로 구성된 척도이다. 상태불안의 문항으로는 '나는 마음이 조마조마하다', 역문항으로는 '나는 마음이 편하다' 등이 있으며, 문항들은 리커트 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다~4점: 매우 그렇다)로 평정하였고 점수가 높을수록 상태불안 수준이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서는 경력단절을 겪고 있는 여성에게 적합하지 않다고 판단되는 문항 중 요인상관 .40 이하의 문항을 삭제하여 최종 10문항을 선정하였다. 본 연구의 측정용 도구의 신뢰도(Cronbach's)는 .87로 나타났다.

삶의 만족

삶의 만족 척도는 Diener 등(1985)이 개발한 도구를 조명환과 차경호(1998)의 한국판 삶의 만족도 척도를 사용하였다. 이 척도는 삶 전반에 걸쳐서 동기충족 상태를 반영하며 5문항으로 구성되어 있다. 문항을 살펴보면 ‘전체적으로 나의 삶은 나의 이상적 삶에 가깝다’, 등이 있다. 문항들은 리커트 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)로 평정할 것이며, 점수가 높을수록 삶 전반적으로 만족한다는 것을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도(Cronbach’s)는 .84로 나타났다.

분석방법

SPSS 25.0을 이용하여 모든 요인들의 기술 통계 분석, 상관분석, 신뢰도 분석을 실시하였다. 또 교차타당도 분석을 위해 전체 응답자 600명의 자료를 무작위 표본추출하여 집단 1(N = 309)과 집단 2(N= 291)으로 구분하였으며 두 집단 간 동질성을 검증하기 위해 독립표본 t-검정을 실시하였다. 집단 간 차이 검증 결과 측정변인들 모두 유의도가 $p > .05$ 로 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 이는 두 집단이 동일한 모집단에 속해 있다는 것을 의미하며 집단간 동질성이 확인되었다고 볼 수 있다. 따라서 집단 1(G1)은 탐색적 요인분석을, 집단 2(G2)는 AMOS 22.0을 이용한 확인적 요인분석을 실시하였으며 χ^2 , CFI, TLI, RMSEA, SRMR 지수를 활용하여 연구모형의 적합도를 확인하였다. 이어 진로장벽 척도의 수렴타당도와 준거관련 타당도를 검증하기 위해 진로장벽 척도, 진로장벽 검사, 취업준비행동, 취업스트레스, 상태불안, 삶의 만족의 상관분석을 실시하였다.

결 과

탐색적 요인분석 결과

본조사 집단 1 표본의 적절성 및 요인분석의 적합성을 검증하기 위해 KMO 및 Bartlett의 구형성 검정을 확인하였다. KMO 지수는 .914로 1에 가까운 결과로서 요인분석에 적합한 자료로 나타났으며, Bartlett의 구형성 검정치($\chi^2 = 9840.138, df = 946, p < .001$)는 유의한 것으로 확인되었다. 예비조사 결과 도출된 6요인 구조를 확인하기 위해 예비조사와 같은 방식으로 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 주축요인분석으로 사각회전법을 적용하였다. 먼저 요인수를 6개를 지정하여 요인분석을 실시하였으며, 스크리 도표를 참고하여 요인을 5개에서 8개까지 지정하면서 반복적으로 요인분석을 진행한 결과, 6요인 구조가 가장 적절한 것으로 나타났다.

본조사의 탐색적 요인분석 결과 6요인 34개 문항이 경력단절여성 진로장벽을 측정하는 요인 구조로 도출되었다. 본 조사에서 집단 1(N=309)의 탐색적 요인분석 결과 요인부하량이 .40 이하인 8개의 문항을 제거하였다. 제거된 문항은 다음과 같다. 업무자신감부족 요인에서 1문항 ‘특별히 잘한다고 내세울 만한 것이 없다’, 가사·육아부담 요인에서 1문항 ‘배우자가 도와주지 않아 일과 가사 및 육아는 모두 내 몫이다’, 경제적부담 요인에서 3문항, ‘낮은 급여로 인해 사교육비가 부담 된다’, ‘가정 및 돌봄비용의 지출을 빼면 희망적이지 않을 것 같다’, ‘재취업을 위한 교육비용이 너무 비싸다’, 경단녀차별 요인에서 3문항, ‘출장, 추가업무, 회식 등의 참여가 힘들 것이라 여겨 배제될 것 같다’, ‘경력단절로 인해

표 9. 본조사의 진로장벽 척도 탐색적 요인분석 결과 (G1, N=309)

일 처리에 능숙하지 못할까 걱정된다.	.90					
너무 오래 쉬어서 업무에 대한 자신감이 떨어진다.	.87					
실무감각이 떨어진 상태라 잘 해낼지 걱정이다.	.87					
직무수행을 잘할 수 있을까 염려된다.	.86					
현장감이 떨어져서 염려된다.	.82					
빠르게 변화되는 직장생활에 적응하는 것이 힘들 것 같다.	.64					
나에게 맡겨진 업무를 잘 해낼 자신이 없다.	.53					
아이의 양육 시간, 하원 시간 등을 맞추기가 힘들 것 같다.	.92					
아이들이 정서적으로 부족한 부분이 생길까 걱정된다.	.88					
육아로 출퇴근 시간을 정확하게 지킬 수 있을지 걱정된다.	.87					
자녀가 갑작스럽게 아픈 경우 맡길 수 있는 곳이 없다.	.87					
퇴근 후 가사 및 육아를 모두 해야 하는 것이 부담된다.	.72					
가족들이 잘 적응해줄지 걱정된다.	.71					
직장생활 때문에 가족과 갈등이 많을 것 같다.	.69					
사회적 교류가 단절되어 취업 정보를 알기 어렵다.	.90					
어떻게 취업해야 할지 구체적인 정보를 잘 모른다.	.83					
어떤 직종을 선택해야 할지 고민이다.	.80					
자기소개서, 이력서 쓰기, 면접 등의 방법을 잘 모른다.	.74					
자격증이 없어서 취업하기 힘들다.	.73					
무엇부터 시작해야 할지 막막하다.	.72					
체력의 한계를 느낀다.						-0.90
과거보다 건강이 나빠져서 잘 견딜 수 있을지 걱정된다.						-0.84
회사에 다니며 건강관리를 못 해 건강이 나빠질까 염려된다.						-0.84
마음처럼 몸이 잘 따라주지 않는다.						-0.82
매일매일 출근하는 일이 체력적으로 힘들 것 같다.						-0.74
시간 대비 급여가 낮다.						-0.75
직장생활에서 발생하는 여러 지출(사회생활, 품위유지비, 문화생활 등)이 생겨 부담된다.						-0.75
보수가 낮은 시간제만 연결될까 고민이다.						-0.73
전 직장에 비해 낮은 임금으로 오히려 경제적 손실이 크다.						-0.72
급여가 낮아서 부대비용 지출이 더 커질 것 같아 염려된다.						-0.68
윗사람의 명령을 잘 따를 수 있을지 염려된다.						.84
직장 내 위계질서에 적응하기 힘들 것 같다.						.77
나보다 어린 사람이 상사일 경우가 걱정된다.						.77
세대 차이에 따른 의사소통이 안 될 것 같아 불안하다.						.68
고유값	9.39	4.75	2.93	2.55	2.22	1.54
설명변량	27.60	13.96	8.61	7.51	6.53	4.53
누적변량	27.60	41.56	50.17	57.68	64.21	68.74
신뢰도	.92	.92	.91	.85	.83	.88

주. 요인추출방법: 공통요인 추출, 회전 방법: 사각 회전, 직접 오블리인

고도의 업무는 불가능할 것으로 생각할 것 같다’, ‘승진, 보수, 나이에 따른 불이익을 받을 것 같다’ 등을 확인하고 순차적으로 제거하였다. 그리고 ‘경단녀 차별’ 문항으로 개발했던 ‘임신, 출산, 육아상의 문제로 취업이 어려울 것 같다’, ‘임신, 출산, 육아상의 문제로 휴직 등을 사용하기 어려울 것 같다’의 문항은 가사·육아 부담 요인에서 중복 설명이 가능하므로 순차적으로 제거하였다.

이로써 예비척도 44개 문항 가운데 8개를 삭제하여 최종적으로 진로장벽 척도는 6요인 34개 문항으로 도출되었다. 전체 누적 설명량은 총 68.74%로 각 요인의 전체 변량에 대한 설명량은 요인 1은 27.60%, 요인 2는 13.96%, 요인 3은 8.61%, 요인 4는 7.51%, 요인 5는 6.53%, 요인 6은 4.53%를 설명하는 것으로 나타났다. 다음으로 전체 요인별 신뢰도는 .91로 나타났다. 각 요인별 신뢰도를 살펴보면 ‘업무자신감 부족’ 요인의 신뢰도는 .92, ‘가사·육아부담’ 요인은 .92, ‘체력부담’ 요인은 .91, ‘경제적부담’ 요인은 .85, ‘사회관계부담’ 요인은 .83, ‘취업준비부족’ 요인은 .88로 나타났다. 본조사(G1)에서 도출된 요인 부하량과 요인간 상관은 표 9와 표 10에 제시하였다.

확인적 요인분석 결과

집단 1(G1=309)의 탐색적 요인분석 결과 도출된 내용을 일반적으로 적용할 수 있는지 알아보기 위하여 교차 타당화를 실시하였다. 교차 타당화를 위해 탐색적 요인분석 결과에서 도출된 진로장벽 척도의 요인과 문항을 집단 2(G2=291)데이터에 적용하여 AMOS 25.0을 활용한 구조방정식 모형의 확인적 요인 분석을 실시하였다. 모형적합도를 확인하기 위하여 절대 적합도 지수인 χ^2 , RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation), SRMR(Standardized Root Mean Residual) 지수와 증분 적합도 지수인 CFI(Comparative Fit Index), TLI(Turker-Lewis Index) 지수를 확인하였다. 모형적합도 지수의 χ^2 값은 지수가 낮을수록 좋다고 해석할 수 있으며, 표본 크기에 영향을 받는 경향이 있어 다른 모형적합도 지수가 기준에 부합하는지를 함께 확인하여야 한다(배병렬, 2011). 다음과 같이 연구모형을 그림 2에 제시하였다.

χ^2 검정은 표본의 크기에 매우 민감하게 영향을 받는다는 단점이 있으며 다른 적합도 지수들을 함께 고려하여 모형의 적합도에 대해

표 10. 본조사(G1) 결과 진로장벽 척도 요인 간 상관관계

구분	1	2	3	4	5	6
업무자신감 부족	-					
가사·육아 부담	.28**	-				
체력부담	.25**	.27**	-			
경제적 부담	.24**	.37**	.39**	-		
사회관계 부담	.33**	.27**	.37**	.47**	-	
취업준비 부족	.41**	.18*	.26**	.40**	.23**	-

주. *p < .05, **p < .01

평가할 필요가 있다(김계수, 2007). 상대적 적합도 지수로 CFI, NFI, TLI, 등이 있고, 절대적 적합도 지수로는 AGFI, GFI, RMSEA 등이 있다. 그중 표본크기에 민감하지 않고 또한 모형의 간명성을 고려하는 적합도 지수는 TLI, RMSEA이다(전연숙, 강혜영 2010). Browne과 Cudeck(1993)은 RMSEA가 .05 이하이면 좋은 적합도(close fit), .08 이하이면 괜찮은 적합

도(mediocre fit), .10 이상은 나쁜 적합도(unacceptable fit)로 제안했으며, SRMR은 .08 이하이면 좋은 적합도라고 제안하였다. 또한, Bentler(1990)은 CFI와 TLI는 .90보다 클 경우 좋은 적합도(good fit)를 갖는다고 하였다. 따라서 χ^2 검증과 TLI, CFI, RMSEA, SRMR 등의 적합지수 기준을 고려할 때 본 연구의 모형적합도는 χ^2 의 값이 973.413($df = 512, p < .001$),

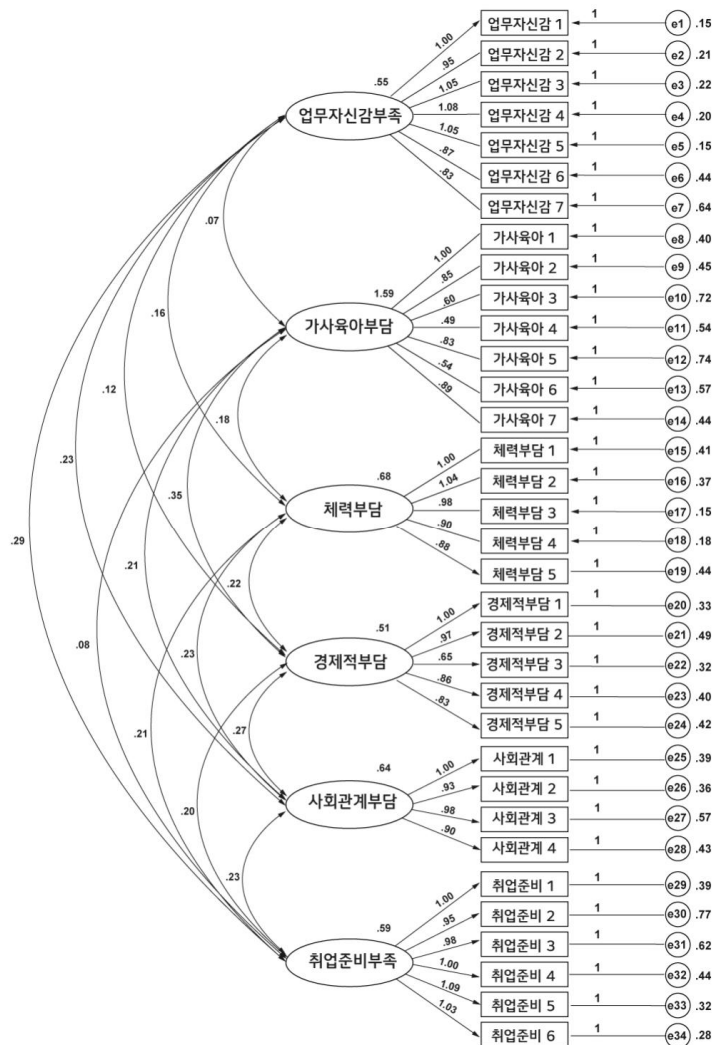


그림 2. 본조사 확인적 요인분석 결과(N=291)

$\chi^2/df(=CMIN/df) = 1.90$ 으로 나타났으며, 이어 다른 적합도 지수를 살펴보았다. TLI 지수는 .92, CFI 지수 .93으로 수용기준인 .90 이상을 만족하는 것으로 나타났으며, RMSEA 지수는 .05로 .05-.08 사이의 값을 만족하며 좋은 수준의 적합도를 보였다. SRMR 지수는 .07로 나타나 양호한 수준으로 평가되었다. 따라서 본조사의 진로장벽 척도 연구모형 적합도(TLI=.92, CFI=.93, RMSEA=.05), SRMR=.07)는 좋은 적합도를 보이는 것으로 확인되었다. 본조사의 확인적 요인분석 모형 적합도 지수는 표 11에 제시하였다.

다음으로 구조방정식 측정모형의 타당성을 검증하기 위해 각 요인의 표준화 요인계수, 개념신뢰도(Construct Reliability: C. R.), 평균분산추출지수(Average Variance Extracted: AVE)를 살펴보았다. 표준화 요인계수는 .50 이상이면 유의하다고 볼 수 있으며, .70 이상이면 바람직한 수치라고 볼 수 있다. 개념신뢰도(C. R.) 값은 .70 이상이어야 하며, 평균분산 추출지수(AVE)는 .50 이상이어야 집중 타당성에 대한 검증이 되었다고 볼 수 있다(Fornell, & Larcker, 1981). 측정모형의 타당성 검증 결과를 살펴보면, 모든 변인의 표준화 요인계수는 .50 이상으로 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 개념신뢰도(C.R.)는 모두 .70 이상으로 나타났으며, 평균분산 추출지수(AVE)도은 경제적 부담만 .50을 나타냈으며 나머지 요인들은 모두 .50이상을 나타냈다. 따라서 본조사 2 집단의 표준화 요인계수가 모두 .50을 넘고, 개념신뢰도(C.R.)값이 .82~.90 수준이며, 문항

신뢰도인 Cronbach's α 값 또한 모든 요인에서 .83~.93 으로 좋은 수준으로 나타났으므로 경력단절여성 진로장벽 척도 측정모형의 타당성이 검증되었다고 볼 수 있다. 확인적 요인분석을 통해 나타난 진로장벽 척도 측정 모형의 표준화 요인계수, C. R. AVE, Cronbach's α 결과는 표 12에 정리하였다.

수렴타당도

다음으로 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통해 도출된 진로장벽 척도의 하위요인들이 실제 진로장벽을 측정하는지 검증하기 위해 수렴 타당도를 분석하였다. 상관계수는 .50 초과이면 큰 효과 크기로 구분되며, .30 초과 .50 이하는 중간 효과 크기, .10 초과 .30 이하면 작은 효과 크기로 구분된다(Cohen, 1992). 본 연구에서 개발된 진로장벽 척도의 6 요인 간 상관은 모든 영역에서 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다. 경력단절여성 대상 진로장벽 척도와 여자대학생 대상 진로장벽 검사의 전체 상관은 .75로 정적 상관을 보였고, 전체 요인 간 상관계수는 .30초과로 중간 효과 크기의 상관을 보였다. 경력단절여성 진로장벽 척도와 여대생 진로장벽 검사의 수렴 타당도 상관분석 결과는 표 13과 같다.

상관분석 결과, 진로장벽 척도와 기존 진로장벽 검사는 높은 수준의 정적 상관이 나타나 구성개념이 유사하다고 볼 수 있다($r = .75, p < .01$). 진로장벽 척도를 요인별로 살펴보면, '업무자신감부족'은 진로장벽 검사 ($r = .40, p$

표 11. 본조사 확인적 요인분석 모형적합도 지수(G2, N=291)

구분	χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
모형	973.413	512	1.90	.92	.93	.05	.07

표 12. 진로장벽 척도의 요인계수(G2, N=291)

측정 요인	문항	요인계수	표준화 요인계수	C.R	AVE	Cronbach's α
업무자신감부족	업무자신감 부족 1	1	.88 ^{***}	.93	.70	.93
	업무자신감 부족 2	.95	.84 ^{***}			
	업무자신감 부족 3	1.05	.86 ^{***}			
	업무자신감 부족 4	1.08	.87 ^{***}			
	업무자신감 부족 5	1.05	.89 ^{***}			
	업무자신감 부족 6	.87	.70 ^{***}			
	업무자신감 부족 7	.83	.61 ^{***}			
가사·육아부담	가사·육아 부담 1	1	.89 ^{***}	.91	.60	.91
	가사·육아 부담 2	.85	.85 ^{***}			
	가사·육아 부담 3	.60	.67 ^{***}			
	가사·육아 부담 4	.49	.64 ^{***}			
	가사·육아 부담 5	.83	.77 ^{***}			
	가사·육아 부담 6	.54	.67 ^{***}			
	가사·육아 부담 7	.89	.86 ^{***}			
체력부담	체력부담 1	1	.79 ^{***}	.91	.70	.91
	체력부담 2	1.04	.82 ^{***}			
	체력부담 3	.98	.90 ^{***}			
	체력부담 4	.90	.87 ^{***}			
	체력부담 5	.88	.74 ^{***}			
경제적부담	경제적 부담 1	1	.78 ^{***}	.82	.50	.83
	경제적 부담 2	.97	.71 ^{***}			
	경제적 부담 3	.65	.63 ^{***}			
	경제적 부담 4	.86	.70 ^{***}			
	경제적 부담 5	.83	.68 ^{***}			
사회관계부담	사회관계 부담 1	1	.79 ^{***}	.84	.60	.84
	사회관계 부담 2	.93	.78 ^{***}			
	사회관계 부담 3	.98	.72 ^{***}			
	사회관계 부담 4	.90	.74 ^{***}			
취업준비부족	취업준비 부족 1	1	.78 ^{***}	.90	.60	.89
	취업준비 부족 2	.95	.64 ^{***}			
	취업준비 부족 3	.98	.69 ^{***}			
	취업준비 부족 4	.10	.76 ^{***}			
	취업준비 부족 5	1.09	.83 ^{***}			
	취업준비 부족 6	1.03	.83 ^{***}			

주. *** $p < .001$

표 13. 수험 타당도 검증을 위한 진로장벽 척도와 진로장벽 검사 간 상관관계(N=600)

구분	진로장벽 검사	차별	개인의 특성부족	다중역할 갈등	미결정 및 직업준비 부족	낮은 직업 전망
진로장벽 척도 전체	.75**	.44**	.53**	.52**	.57**	.55**
업무자신감 부족	.40**	.19**	.43**	.12**	.45**	.22**
가사·육아부담	.46**	.21**	.13**	.71**	.20**	.28**
취업준비 부족	.57*	.38**	.37**	.21**	.66**	.37**
체력부담	.47**	.23**	.41**	.33**	.32**	.35**
경제적 부담	.61**	.47**	.28**	.41**	.36**	.64**
사회관계 부담	.46**	.29**	.50**	.22**	.30**	.33**
평균(M)	3.13	3.32	2.71	3.03	3.37	3.24
표준편차(SD)	.60	.80	.81	.94	.90	.80

주. ** $p < .01$

< .01)와 중간 크기의 상관이 나타났으며, 미결정 및 직업준비부족($r = .45, p < .01$), 개인의 특성 부족($r = .43, p < .01$) 또한 중간 크기 상관을 보였고, 차별($r = .19, p < .01$), 다중역할갈등($r = .12, p < .01$), 낮은 직업 전망($r = .22, p < .01$)은 작은 효과 크기의 상관을 보였다.

진로장벽 척도의 ‘가사·육아부담’ 역시 진로장벽 검사($r = .46, p < .01$)와 유의미한 정적 상관이 나타났고, 특히 다중역할갈등($r = .71, p < .01$)과는 매우 큰 상관을 보였으며, 차별($r = .21, p < .01$), 개인의 특성 부족($r = .13, p < .01$), 취업준비부족($r = .20, p < .01$), 낮은 직업 전망($r = .28, p < .01$)과는 작은 효과 크기의 상관을 보였다. 진로장벽 척도의 ‘취업준비부족’ 또한 진로장벽 검사($r = .57, p < .01$)와 유의미한 정적 상관이 나타났고 미결정 및 직업준비부족($r = .66, p < .01$)과는 높은 상관을 나타냈다. 그리고 차별($r = .38, p < .01$), 개인의 특성부족($r = .37, p < .01$), 낮

은직업 전망($r = .37, p < .01$)은 중간 정도의 상관 크기가 나타났지만, 다중역할갈등($r = .21, p < .01$)은 작은 크기의 상관을 보였다.

다음으로 체력부담과 진로장벽 검사($r = .47, p < .01$)와도 정적 상관을 보였다. 이어서 개인의 특성 부족($r = .41, p < .01$), 다중역할갈등($r = .33, p < .01$), 미결정 및 취업준비부족($r = .32, p < .01$), 낮은 직업 전망($r = .35, p < .01$)은 중간 크기 효과의 상관을 보였고, 차별($r = .23, p < .01$)은 작은 크기 상관을 나타냈다. 다음으로 경제적부담과 진로장벽 검사($r = .61, p < .01$)역시 높은 수준의 정적 상관을 보였다. 가장 높은 상관으로 낮은 직업 전망($r = .64, p < .01$)으로 나타났으며, 중간 크기 효과로 차별($r = .47, p < .01$), 다중역할갈등($r = .41, p < .01$), 미결정 및 직업준비부족($r = .36, p < .01$),으로 나타냈다. 가장 작은 효과 크기의 상관으로 개인의 특성부족($r = .28, p < .01$)으로 나타냈다. 마지막으로 사회관계부담으로 진로장벽 검사($r =$

.46, $p < .01$) 정적상관을 나타냈다. 큰 효과 크기의 상관으로 개인의 특성부족($r = .50, p < .01$)이고, 낮은 직업 전망($r = .33, p < .01$)은 중간 크기의 상관을 보였으며, 차별($r = .29, p < .01$), 다중역할갈등($r = .22, p < .01$), 미결정 및 직업준비부족($r = .30, p < .01$)은 작은 효과 크기의 상관을 보였다.

준거관련타당도

검사 도구의 타당도를 평가하는 추가적인 방법으로 준거 관련 타당도가 있다. 준거란 검사를 평가하기 위한 기준으로 준거 관련 타당도는 검사와 준거의 관련성을 확인하는 방법이다(탁진국, 2022). 본 연구에서 새로 개발 될 진로장벽 척도의 준거 관련 타당도를 확인 하기 위해 취업준비행동, 취업스트레스, 상태 불안, 삶의 만족도 변인 간 상관관계를 분석 하였다. 준거 관련 타당도의 결과를 살펴보면, 진로장벽 척도는 취업준비행동($r = .10, p <$

.001)과는 .10으로 작은 크기의 정적 상관을 보이고, 취업스트레스($r = .39, p < .001$)와는 .30로 중간 효과 크기의 상관을 보였으며, 상태불안($r = .20, p < .001$)은 작은 효과 크기를 보였다. 반면, 삶의 만족($r = -.25, p < .001$)과는 작은 효과 크기의 부적 상관을 보였다.

취업준비행동과 진로장벽 척도의 하위요인 간의 상관분석을 살펴보면 업무자신감부족($r = .00, p < .001$), 가사·육아 부담($r = -.02, p < .001$), 체력부담($r = .01, p < .001$), 사회관계 부담($r = .06, p < .001$)과는 유의한 상관은 보였으나 통계적으로 유의미하지 않았고, 경제적 부담($r = .16, p < .001$)과 취업준비부족($r = .18, p < .001$)과는 작은 크기의 상관이 나타났다. 이어서 취업스트레스와 진로장벽 척도의 하위 요인 간 상관분석을 살펴보면 업무자신감부족($r = .23, p < .001$), 가사·육아부담($r = .10, p < .001$), 체력부담($r = .24, p < .001$), 사회관계 부담($r = .24, p < .001$)는 .30 이하로 작은 크기의 정적 상관을 보였고, 경제적부담($r = .37,$

표 14. 준거관련타당도 검증을 위한 진로장벽 척도와 취업준비행동, 취업스트레스, 상태불안, 삶의만족 간 상관

(N=600)

구분	취업 준비 행동	취업스트레스	상태불안	삶의 만족
진로장벽 척도 전체	.10**	.39**	.20**	-.25**
업무자신감 부족	-.00	.23**	.15**	-.15**
가사·육아 부담	-.02	.10*	.12**	-.13**
취업준비 부족	.18**	.40**	.16**	-.25**
체력부담	.01	.24**	.17**	-.12**
경제적 부담	.16**	.37**	.12**	-.19**
사회관계 부담	.06	.24**	.06	-.14**
평균	2.92	2.96	2.99	2.72
표준편차	0.46	0.59	0.32	0.79

주. * $p < .05$, ** $p < .01$

$p < .001$), 취업준비부족($r = .40, p < .001$)은 중간 크기의 정적 상관을 보였다.

다음으로 상태불안과 진로장벽 척도의 하위요인 간 상관분석을 살펴보면 업무자신감 부족($r = .15, p < .001$), 가사·육아부담 ($r = .12, p < .001$), 취업준비부족 ($r = .16, p < .001$), 체력부담($r = .17, p < .001$), 경제적부담 ($r = .12, p < .001$)과는 작은 정적 상관을 보였으나 사회관계부담($r = .06, p < .001$)과는 통계적으로 유의한 상관을 보이지 않았다. 마지막으로 삶의 만족과 진로장벽 척도의 하위요인 간의 상관분석을 살펴보면 업무자신감부족 ($r = -.15, p < .001$), 가사·육아부담 ($r = -.13, p < .001$), 취업준비부족 ($r = -.25, p < .001$), 체력부담($r = -.12, p < .001$), 경제적부담($r = -.19, p < .001$), 사회관계부담($r = -.14, p < .001$)은 작은 크기의 부적 상관을 나타냈다. 이와 같이 본 연구에서 개발된 진로장벽 척도와 취업준비행동, 취업스트레스, 상태불안, 삶의만족 상관분석 결과를 종합해 보면, 본 검사의 준거 관련 타당도가 입증되었다고 판단할 수 있으나 하위요인별 상관계수는 통계적 유의미성이 복합적으로 나타났다. 준거 관련 타당도와 상관분석 결과는 표 14과 같다.

논 의

본 연구는 경력단절여성 대상 진로장벽 척도가 없는 실정에서 경력단절여성의 경험적 근거를 바탕으로 진로장벽 도구를 구체적이고 체계적으로 개발하고 신뢰도와 타당도를 확인하였다. 또한, 경력단절여성 대상의 진로장벽을 직접적으로 진단할 수 있는 도구로 사용할 수 있으므로 경력단절여성의 진로장벽의 이해

와 진로장벽 극복의 대처방안 등 경제활동을 재개할 수 있는 발판이 될 수 있다는 점에서 의미가 크다고 볼 수 있다. 본 연구에서의 경력단절여성이 인식하는 진로장벽은 업무자신감부족, 가사육아부담, 취업준비부족, 체력부담, 경제적부담, 사회관계부담의 6개의 요인의 개발 및 타당화를 시도하였다. 따라서 본 연구 결과에 대한 논의를 바탕으로 학문적, 실무적, 정책적 의의와 연구의 제한점과 미래 연구 방향을 제시 하였다.

연구 1에서 경력단절여성의 진로장벽의 개념을 구체화하기 위하여 관련된 문헌 검토를 통해 자료를 수집하였고, 경력단절여성의 진로장벽 척도와 유사한 척도를 조사하여 정리하였다. 조사된 문헌 연구를 통해 구성 요인을 탐색할 수 있었으며, 진로장벽 척도의 구성 요인을 예상하고 연구를 수행하였다. 진로장벽은 개인적인 특성과 환경적인 특성으로 나누어 조사하였다. 본 연구에서는 경력단절여성들이 직접 경험하고 느끼는 진로장벽에 대한 인식의 실질적 탐색을 할 수 있고, 기존 척도의 한계점을 보완할 수 있을 것으로 기대하였다. 먼저 본 연구에서 정의한 경력단절여성 10명을 대상으로 일대일 심층 인터뷰와 경력단절여성 100명을 대상으로 개방형 설문을 실시하였다. 1차 분석은 위 내용(문헌 검토, 일대일 심층 인터뷰, 개방형 설문)을 바탕으로 예비문항을 개발하였다. 2차 분석으로 심리학 전공교수 1인과 분류작업을 실시하여 70개의 문항을 추출하였다. 3차 분석으로 상담심리 전공교수 1인과 심리학 박사 6인의 내용 타당도와 경력단절여성 5인의 안면 타당도를 거쳐 7개 요인, 63개의 문항을 도출하였고, 도출된 요인은 업무자신감부족(10개), 가사·육아부담(13개), 경단녀차별(9개), 체력부담(7개), 경제적

부담(8개), 사회관계부담(6개), 취업준비부족(10개)으로 구성되었다.

연구 2에서는 진로장벽 척도의 요인과 예비문항의 적절성을 알아보려고 경력단절여성 300명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 이 자료에 대한 탐색적 요인분석 결과 6요인 39 문항이 도출되었다. 문항 개발 당시 가정했던 업무자신감부족, 가사·육아부담, 체력부담, 경제적부담, 사회관계부담, 취업준비부족 요인은 잘 반영된 것으로 요인 명을 그대로 적용하였다. 그러나 1차에서 분석되었던 ‘경단녀 차별’ 요인의 일부는 가사·육아부담 요인에 포함되었고 나머지 문항은 제거되었다. 그러나 관련 선행연구에서 진로장벽의 ‘차별’에 대한 이슈는 중요한 요인이라고 나타나 다시 한 번 본 조사에서 ‘경단녀차별’ 문항내용을 수정·보완하여 총 44문항으로 분석하였다.

연구 3에서는 600명을 대상으로 본 조사를 실시 하였으며, 그 결과를 바탕으로 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석, 수렴 타당도, 준거 관련 타당도 검증을 실시하였다. 분석 결과 진로장벽 척도의 모형적합도 지수는 모두 양호한 것으로 확인되었다. 600명을 두 집단(G1=309, G2=291)으로 구분하여 집단 1은 탐색적 요인분석, 집단 2는 확인적 요인분석을 실시한 결과 6요인 34문항이 도출되었다. 본 조사의 결과를 살펴보면, 먼저 예비조사에서 ‘경단녀차별’ 요인은 분석 결과 요인분석 과정에서 공통분 추정치의 크기가 너무 작은 경우 그 변수는 극단치로 간주하고 제거하였으며, 요인 부하량이 작다는 것은 관련성이 낮아지는 것을 의미하므로 역시 제거하였다(탁진국, 2022). 그리고 각 요인 내에서 묶이지 않는 문항과 유사한 문항이나 중복되는 의미의 문항도 제거하였다.

차별요인에서 제거된 내용으로는 문헌검토에서 차용한 문항들로 ‘여성이기 때문에 승진, 보수, 나이 등에서 불이익을 당한다’, ‘기혼자이기 때문에 차별을 받는다’, ‘여성이기 때문에 직무 분담에 있어서 차별을 받는다’ 등이며, 일대일 심층 인터뷰와 개방형 설문에서도 도출된 내용으로 ‘나이 제한에 걸린다’, ‘출장, 추가업무, 회식 등의 참여가 힘들 것이라 여겨 배제될 것 같다’, ‘경력단절로 인해 고도의 업무는 불가능할 것이라고 생각된다’, ‘임신, 출산, 육아상의 문제로 취업이 어려울 것 같다’ 등이 있었다. 최종 수정·보완하여 재분석한 결과, 일부 문항은 가사·육아부담과 경제적부담 요인으로 포함되었고, 일부 문항은 부적절한 요인에 포함되어 용이한 해석이 불가능한 것으로 나타났다. 위에서 서술한 바와 같이 ‘경단녀차별’ 요인은 낮은 요인 부하량과 부적절한 요인에 포함되어 의미 있는 해석이 불가능한 것으로 나타났고 유의미한 값을 내지 못하였다. 경력단절여성 진로장벽척도 개발임에도 불구하고 하위 요인으로 ‘경단녀차별’이 제외 되었다는 것에는 경력단절여성의 차별에 대한 지각 또는 시대에 맞는 차별 수준의 변화와 양상 등 자세한 논의가 필요할 것으로 보인다. 본 연구에서 일대일 심층 인터뷰, 개방형 설문조사에서 ‘경단녀 차별’에 대한 질문의 답변으로 재취업을 하였으나 다시 퇴직을 하게 된 이유로 ‘차별’(기혼자, 엄마, 경단녀 등)에 대한 일부 답변을 반영하였을 때, ‘경단녀차별’에 대한 문항은 취업 후에 일어날 일에 대한 예측으로 취업전 상황과는 다소 차이를 보였을 것으로 추측된다.

본 연구에서는 과거 취업 경험이 있는 경력단절여성을 대상으로 재취업을 방해하는 진로장벽을 조사하였으며, 이는 경험을 바탕으

로 연구되었다는 점에서 매우 특징적이라 할 수 있다. 또한 본 연구의 가장 큰 차별점은 ‘가사·육아부담’ 요인이다. ‘퇴근 후에 부담 되는 가사 및 육아’, ‘아이의 등하교 시간으로 인한 불안한 출퇴근’, ‘자녀교육, 가사활동, 가족 갈등 염려’ 등, 실제 경험된 내용으로 돌봄의 부담을 매우 크게 느끼고 있었으며, 대부분 가사 육아의 주체는 여성이라고 인식하고 있음을 확인할 수 있다. 또한, 과거 취업 경험이 반영된 것으로 ‘경제적 부담’을 예로 들 수 있다. 경단녀이기 때문에 낮은 임금, 승진 누락, 한정된 업무 등으로 기회비용의 손실이 발생됨을 알 수 있다. ‘전 직장에 비해 낮은 임금’ 등의 답변이 이를 대변한다고 볼 수 있다. 즉 낮은 임금으로 인해 자녀양육비 등 상쇄할 수 없는 높은 의중임금(황수경 등, 2006)으로 설명된다. 더욱더 안타까운 부분은 차별에 대하여 ‘어쩔 수 없다’, ‘당연하다’ 등 ‘경력단절로 인한 업무능력저하’ 등 차별을 인정하는 답변이었다. 이는 과거 취업 경험이 있는 경력단절여성이라는 본 연구의 특별한 차이점으로 경력단절 전과 후를 설명할 수 있는 중요한 단서라 할 수 있다.

종합하여 본 조사 결과 도출된 요인별 특징을 살펴보면 다음과 같다. 첫 번째 요인 1은 ‘업무자신감부족’에서 경력단절여성은 재취업을 할 때 낮은 자존감, 실패에 대한 두려움, 의사결정의 어려움 등으로 자신의 고용가능성을 낮게 지각하게 된다(최명옥, 류정희 2019). 주요 문항으로는 ‘나에게 맡겨진 업무를 잘 해낼 자신이 없다’ 등이다. 이는 경력단절 기간에 가족 위주의 수동적인 삶에서 자신의 재능을 발휘하지 못하다 보니 낮은 자존감을 가지게 되면서 자신감을 잃어 가고 있었기 때문으로 예측할 수 있다. 두 번째 요인 2

는, ‘가사·육아부담’은 돌봄에 대한 영역이며, 선행연구에서 조사한 바와 같이 대부분 돌봄의 주체는 여성이다. 주요 문항으로 ‘퇴근 후 가사·육아를 모두 해야 하는 것이 부담 된다’ 등이다. 특히, 직장가 가정에서 겪게 되는 이중 노동부담은 경력단절여성의 경제활동 참여를 힘들게 한다(박효진, 은선경, 2012). 대부분 가사·육아로 인해 여성들은 경력이 단절되는 경험을 겪게 되고, 여성의 가사·육아 등의 돌봄 책임은 여성의 직업 지속을 어렵게 하는 주요 계기임을 알 수 있다. 특히, 본 연구에서 가장 차별적이며 대표하는 특징적 요인으로써 가사·육아 부담은 중요한 하위 개념이라 할 수 있다.

세 번째, 요인 3은 ‘체력부담’과 관련하여 경력단절여성은 일과 가사·육아를 동시에 하는 것은 체력적으로도 매우 부담을 느낀다고 보고 한 바 있다(유정이 등, 2016). 취업을 시도하는 과정에서의 체력의 부담은 적극적인 진로활동을 어렵게 하며 재취업 준비에 방해가 될 수 있음을 말한다(김현정 등, 2018). 본 연구에서는 매일매일 출근을 하는 것에 대한 체력 부담이나, 경력단절 이전과 비교하여 달라진 체력 상태가 재취업을 망설이게 하는 원인이라는 답변이 있었다. 주요 문항으로는 ‘과거보다 건강이 나빠져서 잘 견딜 수 있을지 걱정이다’ 등이다. 또한 퇴근 후 가사와 육아를 병행해야 하는 부담도 재취업을 방해하는 요소로 크게 작용하는 것으로 조사되었다. 따라서 체력부담은 진로장벽과 매우 관련이 있음을 시사한다. 네 번째 요인 4는 ‘취업준비부족’으로 취업준비란 스스로가 취업에 맞는 자격을 갖추고 경력을 개발하는 영역으로써 노동시장에 재진입을 위해서는 이전 경력을 수정하거나 새롭게 경력을 계획하는 것

이다(김영경, 2007). 또한, 경력단절여성이 자신이 추구하는 경력 목표달성을 위해서는 자기개발이 동반된 경력 관리가 필요함을 인식하는 것이 중요하다(서용한, 야부토스하루, 2017). 따라서 각자는 자신의 경력관리에 책임을 져야 한다(탁진국 역, 2002). 취업준비는 매우 필요한 사항이지만 경력단절을 경험하고 있는 여성들이 전반적으로 취업을 준비하는데 있어서는 예기치 않은 변수가 따른다(김영경, 2007). 특히, 성별에 따른 차이에서는 여성들이 '경력관리부족'에 대하여 남성보다 더 많은 장애로 느끼는 것으로 나타났다(정선형, 탁진국, 2011). 이처럼 진로준비 부족을 지각한다는 것은 진로장벽을 인식하는 것과 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다.

다섯 번째, 요인 5의 '경제적부담'은 경제적 요인으로 설명될 수 있다. 선행연구에서도 살펴본 바와 같이 고학력 경력단절여성의 경우 일수록 재취업 욕구가 낮다고 하였으며, 이는 노동시장에서 충분한 인정을 받지 못하는 현실에 대해 인정하고 취업 자체를 포기하는 경우이다(하애란, 2010). 따라서 경력단절 이전의 근무조건과 직장으로 복귀가 어려운 것을 인식하고 자녀교육에 집중하는 것으로 나타났다. 다시 말해, 경력단절로 인한 낮은 임금, 그로 인해 돌봄이나 자녀교육에 드는 비용의 부담 등의 경제적으로는 손실을 우려하여 진로에 방해가 된다고 인식하는 것으로 진로장벽에 해당됨을 시사한다. 본 연구에서 이와 관련된 조사로 '집에서 가정을 돌보는 일이 차라리 손실을 막는다' 라는 답변이 있었다. 선행연구를 포함하여 본 연구에서는 경제적 부담은 재취업의 어려움을 보여주고 있음을 알 수 있다.

여섯 번째, 요인 6에서의 '사회관계부담'은

사회적 장면에서의 대인관계로 설명할 수 있다. 이는 서로 상호 작용하여 사람들과의 관계에서 주고 받게 되는 모든 환경적 상황을 말한다(House, 1981). 또한, 이는 사회적 지지와도 관련성이 있다. Bandura(1997)는 사회적 지지란 '한 개인이 대인관계를 통해 얻게 되는 모든 긍정적 자원'이라고 정의하고 있다. 즉, 가족, 친구 등을 시작으로 사회적 관계에서 만나는 직장동료, 상사 등 대인관계로부터 받게 되는 긍정적인 자원을 의미한다(Whiston & Keller, 2004). 또 다른 연구에서는 경력단절 여성이 노동시장 재진입을 결정할 때 사회적 관계 요인 등이 실제적인 구직활동에 영향을 미치는 것으로 보고하였다(신연하, 이동명, 2018). 본 연구에서는 직장생활에서 만나게 되는 직장동료, 상사뿐만 아니라 그 밖의 고객 응대로부터 오는 갈등으로 인한 사회적 관계 부담을 진로장벽이라고 대답하였다. 따라서 사회관계 부담이 진로장벽에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다고 볼 수 있다.

다음으로, 진로장벽 척도의 수렴 타당도를 검증하기 위해 진로장벽 검사와의 상관관계를 살펴보았다. 분석 결과 진로장벽 척도와 진로장벽 검사와의 전체 상관은 .75로 통계적으로 유의미한 상관을 나타냈다. 가장 큰 크기의 상관을 나타낸 요인들을 중심으로 서술하자면, 본 연구의 '가사·육아부담'과 여자 대학생 진로장벽 검사의 '다중 역할 갈등($r = .71$)'이 매우 높은 상관을 보였다. 이는 대부분의 여자 대학생이 결혼생활과 직장생활을 병행하게 될 때, 현실적으로 여러 가지 어려움에 직면해야 한다는 사실을 지각하고 있다는 것이다(손은령, 2001). 본 연구에서 진로장벽으로 가장 높게 인식했던 요인은 가사·육아부담이었다. 여자 대학생의 진로장벽 검사

에서 미래에 대한 조망으로 지각된 ‘다중 역할 갈등’과 경력단절여성의 실제 경험을 바탕으로 조사된 ‘가사·육아부담’의 관계는 매우 깊은 유사성을 나타냈다.

‘취업준비부족’과 ‘미결정 및 직업준비 부족($r = .66$)’ 또한 높은 상관을 보였다. 여자 대학생 진로장벽 검사에서 다룬 ‘미결정 및 직업 준비 부족’에는 진로 의사결정의 어려움을 내포하고 있으며 ‘내가 갖고 싶은 직업이 무엇인지 모르기 때문에 진로를 결정하기 힘들다’ 등의 진로장벽 항목들을 제시한 바 있다. 본 연구에서의 항목으로는 ‘어떤 직종을 선택해야 할지 고민이다’의 답변이 조사되었다. 이는 여자 대학생의 진로 미결정과 경력단절여성의 예기치 않은 변수들로 인해 적극적인 취업준비를 하지 못하여 자신에게 적합한 진로를 찾기 어려웠을 것으로 확인된 결과와 같은 맥락으로 설명할 수 있다.

이어서 ‘경제적부담’과 ‘기대보다 낮은 직업 전망($r = .64$)’과도 유의한 상관을 보였다. 이에 따른 문항을 비교해 보면, 자신의 학력이나 능력보다 낮은 저 고용상태에 대한 지각은 기대보다 낮은 직업 전망을 나타냈다. 본 연구에서의 조사된 문항으로 ‘전 직장에 비해 낮은 직위, 임금’ 등의 답변이 있었다. 이는 본 연구의 정의로 과거 직장 경험이 있는 경력단절여성은 대부분 과거 직급이나 급여 수준이 현재 구하는 직업보다 월등히 높은 수준이었음을 알 수 있다. 이에 따라 경력단절 기간 이후 재취업을 하고자 할 때 진로장벽으로 충분히 느낄만한 사안임을 시사하며, 이 둘의 유사성도 상관이 매우 깊다는 것을 확인할 수 있다.

‘사회관계부담’과 ‘직장생활에 적합한 개인의 특성 부족($r = .60$)’을 살펴보면, 여자 대학

생 진로장벽 검사에서는 ‘성격문제, 대인관계 문제, 정서적 문제’, 등을 ‘직장생활에 적합한 개인의 특성 부족’으로 명명하였다. 그러나 본 연구에서는 ‘사회관계부담’ 요인을 환경의 특성인 사회적 지지 부분으로 다루었고, ‘직장동료, 직장상사, 고객’, 등으로 직장을 통해서 만나게 되는 모든 사회적 관계에 주목하였다. 개인의 특성으로 다룬 기존 연구와는 다른 범주에 속하지만 넓은 범위에서 유사성을 지닌다고 할 수 있다.

마지막으로, 본 연구에서는 제거되었으나 기존 연구의 차별($r = .44$)요인은 진로장벽 척도 전체와 하위요인 6개 모두 중간 크기의 상관을 보였다. 본 연구에서 개발된 진로장벽 척도는 각 요인마다 암묵적 차별을 포함한 내용들로 차별을 설명하고 있다고 할 수 있다. 따라서 이 둘의 유사성을 확인할 수 있다. 모두를 종합해 본 결과, 본 연구에서 개발된 진로장벽 척도가 진로장벽 검사와 유사한 개념을 측정하고 있다고 해석할 수 있으며, 수렴 타당도가 검증되었음을 확인할 수 있다.

다음으로, 진로장벽 척도의 준거 관련 타당도를 검증하기 위해 취업준비행동, 취업스트레스, 상태불안, 삶의 만족과 상관분석을 실시하였다. 분석 결과 진로장벽 척도 전체와 취업준비행동($r = .10$), 취업스트레스($r = .39$), 상태불안($r = .20$)과는 유의미한 정적 상관을 나타냈으며, 삶의 만족과는 유의미한 부적 상관($r = -.25$)을 나타냈다. 이는 진로장벽 수준이 높으면 취업준비행동, 취업스트레스, 상태불안은 상승하고 삶의 만족 수준은 낮아진다는 것을 의미한다. 취업준비행동과 진로장벽 척도의 유의한 상관관계를 나타낸 하위요인으로 취업준비부족($r = .18$)과 경제적부담($r = .16$)을 살펴보면, 진로장벽을 인식하고 있는 경력단

절여성은 경력개발의 동기를 가지고 여성인력 개발 센터에 등록하여 프로그램 수강 등 진로 준비를 하는 것으로 나타났다(유희정, 2014). 다시 말해, 취업준비부족을 지각하여 취업준비행동을 하게 되는 것으로 예측이 가능하다. 본 연구에서 조사된 것과 같이 경제적 요인 또한 경제적 부담을 완화하기 위해 취업 활동을 하게 된다는 답변이 있었다. 이를 토대로 취업준비행동과 진로장벽 척도는 관련성을 보인다고 할 수 있다.

그러나 ‘업무자신감부족’, ‘가사·육아부담’, ‘체력부담’, ‘사회관계부담’은 취업준비행동과 통계적으로 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 이숙자(2022) 연구에 따르면, 진로준비 행동과 ‘노동시장의 제약과 낮은 기대 수준’과는 유의한 부적 상관을, ‘다중역할로 인한 갈등’, ‘직장생활에 필요한 개인특성 부족’과는 상관관계가 유의미하지 않았다. 이는 하위 요인별로 취업준비행동에 긍정적인 영향을 주는 요인이 혼재되어 있다는 연구와 일맥상통한다(이수분, 박수홍, 2020). 따라서 긍정과 부정이 혼재되어 있는 본 연구 결과를 볼 때 진로장벽이 높아서 취업준비에 소극적일 수도 있는 반면, 취업준비에 적극적일 수도 있을 것이다. 유희정(2015) 연구에 따라 사회적 연결망은 고용가능성 지각에도 긍정적 영향을 미친다고 알려져 있다. 경력단절여성이 직업 세계에 대한 유용한 정보를 가지고 있거나, 또는 영향력이 있어 특정 자원을 지원해 주거나 정서적, 심리적 지원 등을 해줄 수 있는 동료, 친구들과의 연결망을 구축하는 것이 진로장벽을 인지하는 여성의 고용가능성을 높이는 것에 영향을 줄 것이라 하였다. 재취업을 위해서는 사회적지지가 동반되어야 함을 시사한다고 할 수 있다. 이에 대해서는 후속 연구가 필요할

것으로 보인다.

이어서 취업스트레스($r = .39$)와 상태불안($r = .20$)은 진로장벽 척도와 관계가 있음을 알 수 있다. 취업스트레스나, 상태불안은 취업 걱정으로 인하여 개인의 신체·심리적 상태가 불균형하고 우울증이나 무기력증을 취업하기 전까지 지속적으로 경험하는 것이라 하였다(소용준, 박준성, 2016). 선행연구를 포함하여 실제로 본 연구 대상자들의 조사에 따르면 지속적으로 구직활동을 하고 있지만 진로장벽으로 인하여 취업이 이루어지지 않았을 때 매우 높은 스트레스를 경험했다고 보고하였고, 미취업이 지속되었을 경우 미래에 대한 불안과 신체화 증상으로 두통이나 소화불량 등을 호소하기도 하였다. 따라서 취업스트레스와 상태불안은 진로를 방해하는 요인으로 설명이 가능하며, 이들의 관계를 충분히 예측할 수 있다. 그러나 상태불안과 사회관계 부담과는 통계적으로 유의하지 않았다. 마지막으로, 본 연구에서 진로장벽 척도의 하위요인들과 삶의 만족($r = -.25$)은 유의한 부적 상관을 나타냈다. 본 연구에서 조사된 내용을 바탕으로 진로장벽 척도의 각 요인들을 살펴보면 경력단절여성은 오랜 단절 기간으로 인해 자신감이 하락하게 되었고, 가사·육아 돌봄 등으로 인한 체력의 소진 등 기혼여성이 지닌 특징과 여러 변수로 인하여 취업준비가 어려웠다는 보고가 있었다. 또한, 임금보다 높은 가사돌봄 비용, 돌봄의 공백을 채우기 위한 비싼 사교육비용 등으로 취업전 보다 경제적 부담을 더 많이 겪게 되는 것으로 조사되었다. 이는 삶의 만족을 저하시키는 요인들이라 할 수 있다.

다음으로 본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 경력단절여성의 경험적 근거를 기반으로 재취업 동기에 대한 요인을 고려하여

진로장벽에 대한 개념을 도출하였다. 이제까지 경력단절여성을 대상으로 진로장벽을 직접적으로 측정하는 도구는 없었으며, 적절하고 타당한 측정 도구가 미비한 실정이었다. 그동안은 국내에서 사용되었던 기존 진로장벽검사는 주로 여자 대학생 혹은 대학생을 중심으로 개발된 연구들이 대부분이었다. 그러나 본 연구에서 경력단절여성을 대상으로 진로장벽(Career Barrier)을 직접적으로 측정할 수 있는 도구를 개발하고 타당화했다는 점에서 학문적 의의를 지닌다. 특히 본 연구의 차별점으로 여자 대학생 진로장벽검사가 예측이나 추측 혹은 인지로 지각된 문항구성인 것과 달리 본 연구는 경험을 바탕으로 하여 조사되었다는 점이 매우 특징적이다. 실제로 개방형 설문을 통하여 나타난 결과를 살펴보면 경력단절여성의 진로장벽과 대학생들의 진로장벽 검사와의 차별점은 명확하다. 경력단절여성이 느끼는 가장 직접적인 진로방해 요소는 ‘가사 및 육아로’ 나타났지만, 대학생을 대상으로 한 검사들을 살펴보면 경력단절여성의 진로장벽을 직접적으로 대변할 요소의 부재로 이를 제대로 측정하기에는 어려움이 있었을 것으로 파악된다.

둘째, 손은령(2001)이 개발한 여자 대학생 대상 진로장벽 검사에서는 준거 타당도 검증을 하지 못했으며, 다른 표집을 대상으로 한 교차 타당화도 실시하지 못했다는 제한점이 있다. 김은영(2002)의 진로탐색 장애 검사에서도 보다 타당한 측정용 도구가 되는 데 있어 예언 타당도가 낮다는 한계점이 있었다. 그러나 본 연구에서는 수렴 타당도, 준거 타당도 및 교차 타당화를 실시하여 더 복합적인 타당도 검증을 통해 경력단절여성이 진로장벽의 정의와 구성개념을 새롭게 정립했다는 점이

다. 이를 반영하여 진로장벽 척도를 개발했다는 점에서도 매우 의미를 지닌다고 할 수 있다. 아울러 국내 경력단절여성 연구의 확장을 기대해 볼 수 있다. 그동안 경력단절여성의 경제활동의 활성화를 위한 여러 연구가 시행되어 왔지만 척도개발의 미비로 한계가 있었을 것으로 보인다. 이에 본 연구는 진로장벽에 대한 명확하고 구체적인 진로방향을 제시해 주며 재취업 준비에 고찰을 줄 수 있을 것으로 사료된다. 또한, 경력단절여성 대상 연구를 확장할 수 있도록 기반을 제공함에 학문적 의의를 지닌다.

본 연구의 실무적 의의를 살펴보면 첫째, 기존의 개발되었던 손은령(2001)의 여자 대학생 대상 진로장벽 검사는 7요인 57개의 문항으로 문항 수가 많고, 현장에서의 활용도는 다소 어려웠을 것으로 보인다. 또한 국외 척도로 Swanson과 Tokar(1991) 연구에서는 102개의 문항을 사용하였다. 본 연구에서 개발된 진로장벽 척도는 6요인 34문항으로 교육이나 코칭 및 상담 등 실제 현장에서 쉽게 활용할 수 있을 것으로 사료된다. 둘째, 경력단절여성의 코칭 및 상담은 경력단절여성의 재취업 욕구와 현장에서의 괴리에 대한 이해를 바탕으로 진행되어야 한다(김언희, 김병석, 2017). 이는 경력단절여성의 고용가능성을 높일 수 있는 직접적인 경로를 제공할 수 있으며 진로장벽의 폭넓은 인식으로 이어질 수 있다. 경력단절여성의 여러 직업교육은 재취업 욕구에 긍정적 영향을 미치며, 진로코칭, 상담과 취업교육을 받은 여성이 더욱 적극적으로 취업준비행동을 하게 된다(김정희, 변상해, 2016). 이에 따라 일대일 코칭이나 상담 그리고 집단 프로그램에서 현재 자신이 겪고 있는 진로장벽을 인식하여 이를 해소할 수 있는 방법과

방향을 제시할 수 있을 것이다.

첫 번째로 본 연구에서 개발한 6개의 진로장벽 요인들을 각각의 점수로 도표화함으로써, 피코치가 더 많이 지각하는 진로장벽 영역과 적게 지각하는 진로장벽의 영역들을 확인해 볼 수 있다. 본 연구에서 도출된 6요인으로 개인 특성 부분의 업무자신감부족, 취업준비부족, 체력부담과 환경 특성 부분의 가사·육아부담, 경제적부담, 사회관계부담을 측정하여 나타난 각각 높은 점수는 높은 장벽으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 개인특성 부분의 업무자신감부족을 진로장벽으로 높게 인식했을 때 적용할 수 있는 코칭으로는 Bandura(1977)가 설명한 자기효능감(self-efficacy)이 여성 진로발달을 설명하는 주요 변인으로 적용될 수 있다는 연구 결과를 바탕으로 실시할 수 있다. 자신감이 낮아져 재취업에 대한 두려움을 경험할 때 자존감 향상을 초점으로 진행이 가능할 것이다. 음미를 통해 과거 성공 경험을 탐색하고 자신감 회복을 시도할 수 있다. 그 결과 자신의 능력에 대한 확신, 믿음, 나아가 신념 등을 재인식하게 된다면 재도전에 대한 두려움을 낮출 수 있을 것이고, 성공적인 취업 활동이 가능해질 것이다.

두 번째로, 취업준비부족 또한 자신감 부족과 관련이 있음을 선행연구를 통해서도 알 수 있었다. 취업준비부족을 개선하기 위해서는 먼저 취업준비행동이 선행되어야 할 것이다. 취업준비행동은 자신에게 적합한 직업을 고민하고 적극적으로 진로정보를 탐색하며 합리적인 선택을 도출하는 과정이고, 자신을 발전시키고 자존감을 회복하는 과정이다(김정민, 이희수, 2023). 본 연구에서는 긍정심리학을 기반으로 개발된 강점인식을 통하여 취업준비 전략을 수립할 수 있을 것이다. 긍정심리학에

서는 인간의 긍정적인 특성을 개발하고 극대화한다면 개인과 사회의 건강한 발달을 이룰 수 있다고 주장한다(Seligman & Csikszentmihalyi, 2001). 또한, 강점인식은 성숙한 진로발달에 영향을 미치며 진로준비 행동을 촉진한다는 연구(이재은, 조영아, 2017)가 있다. 이처럼 자신이 지닌 강점을 인식함에 따라 자신의 강점과 어울리는 직업을 채택할 수 있는 기회를 얻을 수 있다. 이를 통하여 능력과 적성, 흥미 등도 탐색이 가능할 것이다. 종합하면, 과거 성공 경험을 통해 자존감을 확보하여 자신감을 높이고, 강점인식을 통해 진로를 탐색할 수 있을 것이다. 이를 토대로 성공 가능한 자신, 진정한 자기 이해가 가능할 것으로 보이며, 자신의 진로와 관련된 인지나 태도가 아닌 구체적이고 실제적인 행위인(김봉환, 1977) 진로준비 행동에 도움을 줄 것이다.

마지막으로 개인특성의 체력부담으로는 건강관련 행동으로 분류하여 계획된 행동이론(The Theory of Planned Behaviors)을 접목시켜 습관 행동 변화 코칭을 적용할 수 있다. 특히, 좋은 습관 행동을 형성하기 위한 방법들로는 주로 상황과의 연계를 통해 이루어지며, ‘기억력 증진 연합’, ‘사회규범 또는 환경 변화’ 방법이 있다(탁진국, 2020). 체력을 보강하기 위해서는 꾸준한 건강관리가 필수지만 의도하지 않는다면 실행하기 어렵다. 의도는 행동에 영향을 미치는 동기 부여의 요인을 가질 수 있고, 사람들이 행동을 실행하기 위해 얼마나 기꺼이 열심히 노력할 것인지, 얼마나 많이 노력하기 위해 계획하는지를 보여주는 지표로 추정할 수 있다(Gaston Godin & Gerjo Kok, 1996). 따라서 운동을 하는 것, 예방 건강검진을 받는 것, 건강 보조제 및 식단 섭취 등에 대한 결정으로 관련 행동을 언제, 어디서 시

작할 것인가에 대한 실행 의도가 형성된다면, 상당히 개선될 수 있음을 제안하였다(Orbell et al., 1997). 이때 가장 중요한 것은 구체적인 실행 의도를 형성하는 방법이다. 육하원칙으로 실행 의도를 세우고 실천을 통해서 건강을 습관화하고 체력을 증진시킬 수 있을 것이다.

다음으로 환경특성 부분으로 가사·육아부담, 사회관계부담, 경제적부담 요인이 높은 장벽으로 인식되었을 때 실행할 수 있는 코칭을 살펴보면 다음과 같다. 특히, 가사·육아 부담 등으로 인한 경력단절여성의 노동시장 이탈은 여성의 개인 문제가 아닌 사회문제로 인식되기에 이르렀고, 이에 따른 사회적 관심이 높아지고 있다. 따라서 경력단절여성의 사회 재진입에 있어 사회적지지는 매우 중요한 역할이며 매개라고 할 수 있다(김정민, 이희수, 2023). 또한, 진로장벽과 사회적지지의 정적 매개효과는 다수의 연구로도 밝혀진 바 있다. 사회적 지지(Social Support)란 개인이 사회적 관계를 통해 타인과 상호작용하며 제공받을 수 있는 모든 긍정적 자원을 의미한다(Cohen & Hoberman, 1983). 또한, 사회적지지의 하위 요인을 정보적지지, 정서적지지, 물질적지지, 평가적지지로 구분하였다(박지원, 1985). 그러나 이것이 제대로 이루어지지 않을 때 좌절을 겪게 되고 문제해결 능력과 스트레스 대처 능력이 낮아진다는 연구결과가 있다(문은식, 2005). 이는 다시 말해 환경특성 요인의 진로장벽이 높게 인식될 경우 사회적 지지가 낮다고 예측할 수 있을 것이다.

환경이나 타인은 외부의 영역이므로 개인이 바꾸는 것은 어려울 수 있다. 따라서 스스로가 지닌 어려움이나 불편감을 해소하는 방향으로 코칭 및 상담을 설계할 수 있다. 위에서 서술한 바와 같이 문제해결 능력, 문제대

처 능력, 스트레스 대처 능력을 향상시키는 코칭 및 상담으로 자기자비와 자존감 향상을 포함한 마음챙김을 실시할 수 있다. 우선, 자기자비는 타인에게 하듯이 자신에게도 친절을 베푸는 자기친절을 의미하며, 자기친절(self-kindness)은 일상생활의 고통이나 부적절감을 경험할 때 스스로를 친절히 돌보는 것을 의미한다. 가사·육아부담, 사회관계부담 등은 사회적지지 부분의 대인관계 영역으로 다룰 수 있다. 김애리, 탁진국(2022) 연구에 따르면 자존감, 자기자비는 대인관계유능성과 밀접한 관련이 있음을 밝혔다. 또한, 자존감은 친사회적 행동을 증가시키며, 건강한 대인관계 형성에서는 자기자비가 지니는 가치를 확인하였다.

따라서 환경적 특성 요인으로 인해 높아진 진로장벽을 해소하기 위한 방법으로 자신과 타인을 수용하는 수용전념 코칭 또는 마음챙김 코칭을 실시할 수 있다. 이는 경제적부담부터 대인관계에 이르기까지 조절능력을 향상시킬 수 있을 것이다. 또한, 자기자비 훈련은 안으로는 필요한 가족의 지지를 요청할 수 있으며, 밖으로는 부담되는 사회적 관계를 수용할 수 있을 것으로 사료된다.

종합하여 정리하면, 본 척도를 바탕으로 진로장벽 극복프로그램 개발도 가능하다는 점이다. 본 연구에서 제시한 일대일 코칭 및 집단 코칭 프로그램 등으로 자신감 향상, 취업준비 행동 촉진, 체력증진을 도모할 수 있으며, 외부 영역으로부터 받게 되는 예견된 상황부터 예기치 않은 상황들의 불편감 및 스트레스를 조절할 수 있는 능력을 갖추도록 도움을 줄 수 있을 것이다. 무엇보다 경력단절여성의 새로운 경제활동 목표가 실현되고, 노동시장의 재진입의 만족도가 상승되어 계속해서 지속적

으로 보다 폭넓고 다양한 코칭의 활성화를 기대해 볼 수 있을 것으로 사료된다.

셋째, 경력단절을 예방하기 위한 개입 및 시스템 개발은 주요한 과제이다. 따라서 본 조사를 통하여 경력단절여성의 재취업을 향한 원활한 취업 준비 교육 시스템을 개발하는데 있어서 진로장벽 척도는 구체적인 기초자료가 될 것으로 사료된다. 본 척도는 실제 현장에서 피코치의 인식을 확장하는 차원으로 욕구를 탐색할 수 있을 것이며, 다음 단계의 취업 준비행동을 가능하게 할 것으로 보인다. 더욱이 실제적이고 적극적인 취업활동을 위해서는 명확한 진로장벽의 인식은 매우 중요하다(김현정 등, 2018). 또한, 경력단절여성의 핵심 상황과 사회 재진출 욕구를 반영할 수 있는 재취업 및 직업 훈련 프로그램 개발 및 경력단절여성 맞춤형 진로코칭 및 상담에도 큰 역할을 할 수 있을 것이다. 직업교육은 직업에 대한 가치와 태도 형성, 진로탐색, 직업기술 훈련과 구직지원 시스템까지 포함한 확장된 의미이다(신연하, 이동명, 2018). 그러나 경력단절여성이 직업교육을 받고 재취업에 성공하더라도 지속적으로 변화하는 직업 환경에 적응하지 못한다면 다시 경력단절을 경험하기 쉽다. 자신의 현재 수준과 노동시장에서 요구하는 수준을 객관적으로 이해하도록 돕는 것이 필요하다(신수정, 이인희, 2018). 본 연구를 통해 경력 단절여성의 노동시장의 재진입을 위한 재취업 준비 및 재취업 성공과 관련된 교육환경이 조성되어 더욱더 확장된 재취업의 경로를 만들 수 있어야 할 것이다. 따라서 본 연구를 통하여 구직활동의 적극성을 독려할 수 있는 ‘취업정보의 제공’, 취업 스트레스나 취업에 대한 불안 등을 개선할 수 있는 ‘취업 스트레스 예방 교육’, ‘불안을 다스리는 수용

전념 코칭’ ‘진로장벽 극복 해결중심 코칭’, 회복을 위한 ‘체력소진 예방 및 건강증진 프로그램’, ‘취업성공 사례 기반 멘토링’, ‘취업 준비를 위한 컨설팅’ 등 재취업을 위한 각종 다양한 프로그램을 개발하는 데 큰 기여를 할 수 있을 것으로 사료된다.

마지막으로 본 연구의 정책적 의의는 다음과 같다. 경력단절대상 연구에서는 실제 현장에서 실효성을 거둘 수 있는 경력단절여성 정책에 대한 제도적 보완이 필요하다. 여성 정책은 막대한 예산 투입과 지속적인 개입을 하는데도 여성의 경력단절 현상이 해결되지 못하는 결과로 이어지고 있으며, 정책의 실효성을 여러 방면으로 점검해 봐야 한다는 논의가 제기되고 있다(국미애 등, 2014). 또한, 기혼 여성의 일·가정 양립을 위한 정책이 시행되고 있기는 하지만 대부분 대기업과 공공기관 중심으로 시행되고 있고, 한국 기업의 90% 이상인 중소기업에 종사하는 여성은 모성보호 제도와 같이 입법화된 제도조차 제대로 활용하지 못하는 실정이다(강민정 등, 2022). 이처럼 정부의 다양한 여성 인력정책의 추진에도 불구하고 여전히 여성인력 활용이 저조한 편이다. 따라서 본 연구에서 조사된 경력단절여성의 정책적 지원에 대한 호소가 실제적이고 실용적인 정책을 재정비하는 데에 있어서 중요한 자료를 수집하였다는 것에 정책적 의의를 지닌다.

본 연구에서의 정책적 지원에 대한 요구 조사에 따르면, 첫째, 개인이 해결하기 어려운 부분들로 가장 필요로 하는 부분은 ‘돌봄 지원’이었다. 둘째, ‘교육 과정 관련 등 개선’ 재정지원으로는 ‘다방면 교육비 지원’, ‘자녀수당 인상’, ‘기타 세금 감면’ 등이 있었다. 외국의 경우, 미국은 지역 대학에서 전문화된 직

업교육 시스템을 보유하고 있어 재취업 희망 시 대학의 시간제 수업을 등록하거나 평생교육 시설을 이용할 수 있고, 독일은 재취업교육이 제도적으로 정착되어 있다(박노동, 2011). 셋째, 재취업을 위해 가장 절실하다고 답했던 부분에는 교육 후에 취업 연계였다. 어렵게 시간과 금전을 할애하여 교육에 참여하였으나 정착 취업으로 이어지지 않는다고 보고하였다. 이는 다시금 정부 지원정책의 개선이 필요함을 시사한다. 더욱이 인상 깊었던 답변으로는 ‘경력단절여성 정책을 위한 공익광고’의 필요였다. 인터뷰 내용 중 실제로 이들은 재취업을 위해서 개인이 다방면으로 노력하고 있으나 경력단절여성을 위한 정책에 관하여 대부분 정보가 미흡하거나 전혀 모른다는 답을 하기도 했다. 또는 본 연구의 인터뷰를 통해서 새롭게 알게 되었다는 답변도 있었다. 따라서 경력단절여성들의 적극적이며, 활발한 취업 활동의 격려와 더 많은 기업의 경력단절여성의 채용을 독려하여 경제적으로 서로 상생하는 환경을 조성해 주기를 희망 하였다.

마지막으로 경력단절여성의 재취업을 위한 정책적 지원으로 ‘근무시간 유연제’의 필요성이다. 이와 관련하여 한국경제연구원(2021)에서 유연한 근로환경을 조성하는 G5 주요 국가들은 시간제 고용을 늘리고 선택적 근로시간제를 확대하여 일과 육아를 병행할 수 있는 유연한 근로환경을 조성했다고 밝혔다. 이처럼 G5 주요 국가들의 사례로 여성의 경력단절을 막기 위해서 보육시설 확충, 육아휴직 활성화 등의 지원과 함께 시간제 근로 활성화와 같은 유연한 근로환경 조성에 특히 주목할 필요가 있다(한국경제연구원, 2021). 무엇보다 경력단절여성의 업무수행 시 가장 어려운 요인은 ‘자녀 양육과 교육 문제’였다. 본 연구를

통해 경력이 단절된 여성들이 지닌 무게로 육아에 대한 부담을 가장 많이 느끼고 있음을 알 수 있었다. 특히, 가사·육아 부분은 주변이나 정부 지원 없이는 해결하기 어려운 부분이다. 조사된 답변을 토대로 살펴보면 ‘이른 시간 출근과 늦은 시간 퇴근까지의 돌봄 지원’은 정부 차원에서 다양한 시설을 제공할 필요가 있음을 시사한다.

개인이 재취업을 위한 진로장벽을 극복하는 것에는 한계가 있으며 이는 사회적 지지가 함께 따라가야 하는 부분이라 할 수 있다. 경력단절여성의 경제활동 지원 및 진로장벽 대책 마련 방안은 무수히 많이 거론되고 있으나 실제적인 지원은 여전히 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구에서 조사된 정책적 지원에 관한 내용 도출이 향후 경력단절여성들의 재취업을 준비하는 과정에서 경험하는 진로장벽을 해소할 수 있도록 돕는 중요한 정보로 활용될 수 있기를 바라며, 정부 차원에서 여성의 고용 촉진을 위한 정책적 방안을 재정비하는 데 활용되며 정책적 지원에 대한 제조명의 계기가 되기를 기대한다.

본 연구는 학문적, 실무적, 정책적 의의를 담고 있음에도 제한점을 가지고 있다. 그에 따른 미래 연구 방향도 제시하고자 한다. 첫째, 연구 참여자를 선정할 때 대상과 연령의 제한으로 경력단절여성의 진로장벽을 충분히 반영하지 못했을 가능성이 있다. 둘째, 본 연구는 진로장벽 척도를 개발하고 타당화 하는데 그 목적이 있었기 때문에 인과적 추론은 하지 않았다. 척도의 안정성을 확인하기 위해 앞서 실시한 준거 관련 변인들(취업준비행동, 취업스트레스, 상태불안, 삶의 만족)과 진로장벽과 유의미한 상관을 보였으므로 후속 연구를 진행할 때 모형의 구축과 함께 경로분석이

나 구조방정식 모형검증의 적용도 요구된다.

셋째, 진로장벽 문항과 관련된 문제이다. 본 연구에서 개발된 척도는 문항 자체에서 이미 많은 차별을 담고 있다. 그러나 ‘경단녀차별’이란 요인이 통계적으로 유의미한 결과를 얻지 못했다는 점이다. 이는 응답자의 이해 방식에 따라 평정 결과가 다르게 나타날 가능성이 있다. 혹은, 연구자가 파악하지 못한 문항 개발의 이유인지는 분명하지 않다(손은령, 김계현, 2002). 경력단절 경험에 대한 사회적 편견, 저임금으로 인해 자녀 양육 및 교육비의 높은 의존임금은 차별요인이 되며, 가정은 여성의 책임이라는 고정된 이분법적 성역할과 시간제 근무 환경의 미비 등 사회적 분위기도 차별 요인으로 작용한다(황수경 등, 2006). 선행연구에서 서술한 바와 같이 차별은 암묵적으로 고착화되어 버린 채 차별의 그늘을 마땅하다고 여기고 있을 가능성도 배제하지 않을 수 없을 것이다. 따라서 차별 문항에 대해 차별이라고 인식하지 않았거나 못했을 경우도 예측해 본다. 이와 관련하여 경력단절여성에 대한 차별 지각 또는 수준과 시대적 변화양상 등의 후속 연구를 제안한다.

넷째, 본 연구에서는 경력단절여성으로 한정했지만, 후속 연구로 경제활동인구의 여성을 대상으로 비교연구가 가능할 것으로 보인다. 또한, 과거 경력단절을 경험한 후 재취업에 성공하여 경제활동을 하는 여성들을 대상으로 진로장벽 인식에 대한 변화 양상을 추적해 볼 수 있는 종단연구도 의미를 지닐 수 있을 것으로 사료된다. 마지막으로 본 연구를 통하여 진로장벽에 대한 새로운 인식의 전환과 더 나아가 진로장벽을 해소하고 극복할 수 있는 여러 대안과 연구의 확장을 기대한다.

참고문헌

- 강민정, 김은지, 장미혜, 김동식 (2022). 새 정부 양성평등 정책의 전망과 과제. 개원 39주년 기념세미나. 한국여성정책연구원. <https://www.kwdi.re.kr/research/seminarView.do?p=2&idx=129983> 보도자료.
- 강인혜, 유금란 (2020). 불확실성에 대한 인내력 부족과 취업불안의 관계에서 지각된 진로장벽을 통한 삶의 의미의 조절된 매개효과. *진로교육연구*, 33(1), 21-42.
DOI : 10.32341/JCER.2020.03.33.1.21
- 강현철 (2013). 구성타당도 평가에 있어서 요인분석의 활용. *대한간호학회지*, 43(5), 587-594.
- 국미애, 박은하, 안유진 (2014). 서울여성의 복합적 빈곤력 분석을 통한 지원 방안 연구. *서울시 여성가족재단 연구사업보고서*, 2014.
- 국미애 (2018). 경력단절여성, 왜 직장을 그만두는가. *여성학연구*, 28(1), 251-282.
<https://doi.org/10.22772/pnujws.28.1.201804.251>
- 김경수, 김장환, 최명수, 박진기, 엄대영(2011). 체육전공자 진로장벽 검사도구의 개발 및 타당화 연구. *한국체육과학회*, 20(4), 153-167.
- 김계수 (2007). 구조방정식 모형분석. 한나래.
- 김민선, 박희진(2022). 다문화 청년들의 진로장벽과 삶의 관계에서 진로목표 불일치, 직무만족의 매개효과와 사회적 지지의 조절된 매개효과 검증. *진로교육연구*, 35(3), 1-27.
- 김봉환 (1997). 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

- 김애리, 탁진국 (2022). 대학생의 강점인식과 대인관계 유능성의 관계에서 자존감과 자기자비의 매개효과 연구. *청소년학연구*, 29(8), 247-271.
<https://doi.org/10.21509/KJYS.2022.08.29.8.247>
- 김언희, 김병석 (2017). 경력단절여성의 역할지향성에 따른 직업가치 인식과 진로준비행동의 차이: 학력 차이를 중심으로. *학습자 중심교과교육연구*, 17(11), 173-193.
- 김영경 (2007). 고학력 경력단절여성의 경력개발계획과 재취업교육 요구분석 연구. *여성연구*, 73(2), 85-118.
 DOI : 10.33949/tws.2007.73.2.003
- 김원호, 김동일 (2011). 장애 대학생용 진로장벽검사 개발 및 타당화 연구. *한국장애인고용촉진공단 고용개발원*, 21(2), 5-25.
<http://dx.doi.org/10.15707/disem.2011.21.2.001>
- 김은영 (2002). 한국 대학생 진로탐색장애검사(KCBI)의 개발 및 타당화연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 14(1), 219-240.
 UCI : G704-000523.2002.14.1.003
- 김정민, 이희수 (2023). 경력단절여성의 진로장벽이 진로준비행동에 미치는 영향과 사회적 지지의 매개효과. *숭실대학교 평생교육 · HRD연구*, 19(1), 111-140.
<https://doi.org/10.35637/klehrd.2023.19.1.005>
- 김정원, 조대연, 박지원, 장은하 (2023). 경력단절여성에게 필요한 성인역량에 관한 요구 분석. *문화와 융합*, 45(3), 403-416.
- 김정택, 신동균 (1978). STAI 한국표준화에 관한 연구. *최신의학사*, 21(11), 69-75.
- 김정희, 변상해 (2016). 직업교육과 경력단절여성의 창업의지, 재취업욕구의 관계 연구. *벤처창업연구*, 11(4), 237-246.
<https://doi.org/10.16972/apjbve.11.4.201608.237>
- 김주섭 (2017). 대학생의 자기결정성, 진로장벽 및 취업준비행동 간의 관계. *청소년학연구*, 24(2), 141-166.
<https://doi.org/10.21509/KJYS.2017.01.24.2.141>
- 김진미 (2013). 특성화고등학생 진로장벽 척도 개발 및 타당화. *한국상담학회 학술대회 논문집*, 2013(8), 179-187.
<https://www.riss.kr/link?id=A108284257>
- 김향수, 채규만(2014). 취업스트레스가 대학생의 자살사고에 미치는 영향: 초기부적응도식의 매개효과를 중심으로. *청소년학연구*, 21(2), 1-26.
 UCI : I410-ECN-0102-2015-300-000581508
- 김현정, 이순화, 천성문 (2018). 경력단절여성이 지각하는 진로장벽과 진로준비행동의 관계에서 희망의 매개효과. *전북대학교 사회과학연구소*, 42(1), 153-174.
<https://doi.org/10.33071/ssricb.42.1.201804.153>
- 김홍석 (2013). 대학생의 취업불안에 영향을 미치는 변인들 간의 구조관계 분석. *상담학연구*, 14(2), 1165-1187.
<https://doi.org/10.15703/kjc.14.2.201304.1165>
- 나이스경제(2022). [나이스 경제개론] 비경제활동인구, 실업자, 쉬었음 등...개념 차이는? 2020년 11월 4일자.
<https://post.naver.com/viewer/postView.nhn?volumeNo=29879511&memberNo=42894257&vType=VERTICAL>
- 동아일보. “한국여성 고용률은 M자형 곡선, 20대에 최고점 → 30대 급락.” 2021년 3월 19일자.
<https://www.donga.com/news/article/all/20210319/105954061/1>
- 머니투데이. “韓 여성 경제활동, OECD 38개국 중 31위 일에 뒤처져” 2022년 9월

- 17일자.
<https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2022091613513675378>
- 문란영 (2013). 경력단절여성의 재취업 과정에 관한 근거이론적 연구. 동신대학교 대학원 박사학위논문
- 문은식 (2005). 중고등학생이 지각한 사회적 지지와 심리적 안녕 및 학교생활 적응의 관계. *교육심리학연구* 19(4), 1087-1108.
- 박노동 (2011). 대전시 고학력 경력단절여성 실태분석 및 재취업 활성화 방안. 대전발전연구원.
- 박지원 (1985). 사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 박태정 (2019). 재취업구직자의 진로정체감, 회복탄력성, 취업역량, 구직행동 간의 관계 연구. 서울동방문화대학원대학교. 박사학위논문.
- 박혜주, 김은주, 천성문 (2012). 대학생 취업장벽 척도개발. *대학생연구*, 18(1), 1-27.
- 박효진, 은선경 (2012). 경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립정책과 서비스를 중심으로. *한국가족복지학*, 17(1), 5-29.
UCI : G704-001932.2012.17.1.007
- 배병렬 (2014). Amos 21 구조방정식모델링: 원리와 실제. 청람
- 법제처 (2022). 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」.
- 서용한, 야부토스하루 (2017). NCS 확산을 위한 경력단절여성 직업교육과 커리어 관리 시스템에 관한 연구. *대한경영정보학회*, 36(2), 207-221.
<https://doi.org/10.29214/damis.2019.38.3.009>
- 선곡유화, 서우석 (2022). 다문화 초등학생의 진로장벽 측정 도구 개발 및 타당화. *다문화교육연구*, 15(4), 49-75.
<https://doi.org/10.14328/MES.2022.12.31.49>
- 성태제, 시가자 (2020). *연구방법론*. 학지사.
- 소용준, 박준성 (2016). 대학생활 적응에 따른 대학생의 취업스트레스가 진로성숙도에 미치는 영향: 취업불안의 매개효과 검증. *취업진로연구*, 6(4), 23-44.
<https://doi.org/10.35273/jec.2016.6.4.002>
- 손은령 (2001). *女子大學生이 知覺한 進路障壁*. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
UCI : I410-ECN-0102-2014-300-001739144
- 손은령 (2004). 진로선택과정에서 지각된 진로장벽의 역할. *상담학연구*, 5(3), 623-635.
UCI : I410-ECN-0102-2014-300-001740467
- 손은령, 김계현 (2002). 여자 대학생이 지각한 진로장벽 요인에 관한 연구. *한국심리학회지* 14(1), 121-139.
UCI : G704-000523.2002.14.1.004
- 신수정, 이인희 (2018). 미용전공대학생의 미용교육만족도가 진로결정자기효능감과 취업준비역량에 미치는 영향. *한국미용학회*, 25(2), 446-454.
UCI : I410-ECN-0102-2019-500-001353502
- 신연하, 이동명 (2018). 사회적 지지가 경력단절여성의 노동시장 재진입만족도에 미치는 영향요인 분석. *한국콘텐츠학회*, 18(7), 138-152.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.07.138>
- 여성가족부, 고용노동부 (2020). *여성새로일하기센터 사업지침*. 여성가족부 경력단절여성지원과.
https://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d

- .do?mid=plc500&bbtSn=704829
- 오민아, 강태훈 (2020). 탐색적 요인분석에서 중복부하 문항 활용을 위한 통계적 방법 탐색. *교육평가연구*, 33(3), 603-627.
- 유수복, 윤혜미 (2014). 대학생의 진로장벽과 사회적 지지가 진로자기효능감과 진로준비행동에 미치는 영향. *한국가족복지학*, 19(3), 405-421.
UCI : I410-ECN-0102-2015-300-000208455
- 유정이, 김수리, 이수림 (2016). 30대 대졸 경력단절 기혼 여성의 재취업 시도 경험에 대한 질적 연구. *학습자중심교과교육연구*, 16(4), 931-964.
UCI : G704-001586.2016.16.4.008
- 유희정 (2015). 경력단절 여성의 진로장벽 지각이 진로준비행동에 미치는 영향에서 진로결정 자기효능감과 고용가능성의 매개효과. *교육치료연구*, 7(2), 261-280.
- 이건석, 배활립, 김대호 (2008). 불안장애 환자를 대상으로 한 한국판 상태불안척도의 요인분석. *대한불안학회지*, 4(2), 104-110.
- 이수분, 박수홍 (2020). 경력단절여성의 경력개발행동 척도개발 및 유형탐색: 고용가능성, 사회적지지, 진로장벽 지각을 중심으로. *평생교육 · HRD연구*, 16(3), 31-62.
<https://doi.org/10.35637/klehrd.2020.16.3.002>
- 이숙자 (2022). 경력단절여성이 인식하는 진로장벽이 진로준비행동에 미치는 영향. *인문사회*21, 13(6), 4667-4678.
<https://doi.org/10.22143/HSS21.13.6.323>
- 이순목 (2010). 요인분석의 기초. *파주: 교육과학사*.
- 이아라, 손보영, 이주영 (2018). 다문화 청소년 진로장벽 척도 개발 연구. *상담학연구*, 19(5), 257-272.
<https://doi.org/10.15703/kjc.19.5.201810.257>
- 이아라, 이주영 (2020). 고령자용 진로장벽 척도 개발 연구. *학습자중심교과교육학회*, 20(3), 221-241.
- 이연정, 이장희, 이상민 (2023). 초심상담자 진로장벽 척도의 개발 및 타당화. *한국상담심리학회*, 35(1), 63-83.
<https://doi.org/10.23844/kjcp.2023.02.35.1.63>
- 이재은, 조영아 (2017). 대학생의 강점인식과 진로준비행동의 관계: 진로결정자기효능감의 매개효과. *농업교육과 인적자원개발*, 49(3), 113-132.
<https://doi.org/10.23840/agehrd.2017.49.3.113>
- 이정희 (2014). 일·가족 양립 문제의 시대적 변화에 대한 고찰. *여성연구*, 86(1), 281-3, 24. <https://doi.org/10.33949/tws.2014..1.009>
- 임영진 (2012). 한국판 삶의 만족도 척도의 신뢰도와 타당도: 경찰공무원, 학생, 청소년을 대상으로. *한국심리학회지*, 31(3), 877-896. UCI : G704-001037.2012.31.3.015
- 전연숙, 강혜영 (2010). 탈북여성의 진로장벽 지각: 연령별, 학력별, 남한거주기간별 차이를 중심으로. *한국심리학회지: 여성*, 15(3), 469-487.
<https://doi.org/10.18205/kpa.2010.15.3.008>
- 정성미 (2023). 경력단절 예방을 통한 여성고용 확대 방안. *한국노동연구원*, 215, 42-60.
- 정선형, 탁진국 (2011). 성인용 구직장애요인탐색 검사 개발. *한국심리학회지: 일반*, 30(4), 1165-1188.
UCI : G704-001037.2011.30.4.012
- 정환호 (2020). 음악전공자용 진로장벽검사도구(MCBI)개발을 위한 탐색적 연구. *음악교육공학*, 44, 23-41.
- 조규관 (2008). 취업불안척도의 개발 및 타당

- 화 연구. *교육학연구*, 46(2), 53-75.
- 조명한, 차경호 (1998). *삶의 질에 대한 국가간 비교*. 집문당
- 천만봉, 이종구 (2013). 대졸 취업 예정자들의 스트레스 요인에 관한 연구: 진로의식성숙과 자기 효능감의 조절효과를 중심으로. *기업경영연구*, 20(6), 191-214.
- 최명옥, 류정희 (2021). 경력단절여성의 자기성장주도성이 경력계획에 미치는 영향: 진로장벽 인식의 매개효과. *인문사회21*, 12(1), 1533-1544.
<https://doi.org/10.22143/HSS21.12.1.108>
- 최윤정, 정해숙, 반가운, 김상미 (2016). 취업 및 비취업 여성의 역량 실태와 과제. *한국여성정책연구원 연구보고서*, 2016, 1-318.
- 탁진국 (2020). *코칭심리학*. 서울: 학지사
- 탁진국 (2022). *심리검사: 개발과 평가방법의 이해*. 학지사.
- 통계청 (2022). 2022년 상반기 지역별고용조사 기혼여성의 고용 현황. KDI 경제정보센터.
<https://eiec.kdi.re.kr/policy/materialView.do?num=232306&topic=> 보도자료.
- 하애란 (2010). 여성고용지원을 위한 노동법적 과제-여성의 경력단절요인과 재취업욕구를 중심으로. *여성정책논집*, 10, 471-508.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.09.310>
- 헤드라인뉴스. “한국 여성 경제활동참가율·고용율, OECD 37개국 중 최하위권” 2021년 3월 18일자.
<https://www.iheadlinenews.co.kr/news/articleView.html?idxno=51492>
- 한국경제연구원(2021). 35~39세 여성고용률, 韓 59.9% vs. G5 76.5%... 16.6%p 격차.
<https://www.keri.org/forum/press-release/2021-03-18-35-39se-yeoseonggoyongryul-han-59-9-vs-g> 5-76-5-16-6-p-gyeongca 보도자료.
- 홍진주, 정세미, 조수민, 김은정 (2023). 경력단절여성 취업지원 프로그램의 성과평가 지표개발 연구. *인문사회21*, 14(1), 3539-3554.
UCI : I410-ECN-0102-2023-300-001113587
- 황매향, 이은설, 유성경 (2005). 진로 상담 청 소년용 여성 진로장벽 척도의 개발 및 구인타당도 검증. *상담학연구*, 6(4), 1205-1223. UCI : G704-001281.2005.6.4.009
- 황수경, 권혜자, 김인선 (2006). 고학력 경력단절여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원연구. *교육인적자원부*.
- Adler, N.J. (1993). An international perspective on the barriers to the advancement of women managers. *Applied Psychology*, 42 (4), 289-300.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. *Handbook of personality*, 2(1), 154-196.
- Betz, N. E. (2006). *Basic issues and Concepts in the Career Development and Counseling of Women*. In B. Walsh & M. J. Heppner(Eds.), *Handbook of career counseling for women*, 45(74), Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
<https://psycnet.apa.org/record/2006-00546-002>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models*, 136-162. Newbury Park, CA: Sage.
- Cansu, A. S. (2013). Career Barriers for Women Executives and the Glass Ceiling Syndrome:

- The Case Study Comparison between French and Turkish Women Executives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 75(3), 488-497.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.053>
- Caroline, L. D., & Marilyn, J. D. (1994). Policies and Practices to Encourage Women Returners: A Case study, *Women in Management Review*, 9(7), 4-14.
- Cohen, S. & Hoberman, H. (1983). Positive events and social support as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99-125.
<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1983.tb02325.x>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10(1), 7.
<https://doi.org/10.7275/jyj1-4868>
- Crawford, CB. (1975). Determining the number of interpretable factors. *Psychological Bulletin*, 82(2), 226-237.
<https://doi.org/10.1037/h0076374>
- Crites(1969). *Vocational Psychology* New York: Mc Graw-Hill.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
<https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gaston Godin & Gerjo Kok (1996). The Theory of Planned Behavior: A Review of its Applications to Health-Related Behaviors Gaston. *American Journal of Health Promotion* 11(2), 87-98.
 DOI: 10.4278/0890-1171-11.2.87
- Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=435421>
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G.(1980). *My Vocational Situation*. Palo Alto, CA: Consilting Psychologists Press.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. London: Addison Wesley.
- Illeris, K. (2018). *Contemporary theories of learning(Learning theories in their own words)* (2nd ed.). In M. Tennant (Ed.), *The life history of the self*, 166-178. Oxford, UK: Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315147277>
- Jeffrey H. G., Gerard A. C., & Veronica M. G. (2002). 경력개발 및 관리 {*Career Management*}. (탁진국 역). 시그마프레스(원전은 2000년에 출판).
- Koivumaa-Honkanen, H., Honkanen, R., Viinamäki, H., Heikkilä, K., Kaprio, J., &

- Koskenvuo, M. (2000). Self-reported life satisfaction and 20-year mortality in healthy Finnish adults. *American Journal of Epidemiology*, 152(10), 983-991.
<https://doi.org/10.1093/aje/152.10.983>
- Kong, F., Zhao, J., & You, X. (2013). Corrigendum to "Emotional intelligence and life satisfaction in Chinese university students." *Personality and Individual Differences*, 54(6), 797. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.01.007>
- 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.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lori D. Lindley. (2005). Perceived Barriers to Career Development in the Context of Social Cognitive Career Theory. *Journal of Career Assessment* 13(3).
<https://doi.org/10.1177/1069072705274953>
- Lucas, M. S., & Epperson, D. L. (1990). Types of vocational underdecidedness: A replication and refinement. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 382-388.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.37.4.382>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Marco Weber, Claudia Harzer, E. Scott Huebner, Kimberly J. Hills(2015) . *Chapter 5 - Measures of Life Satisfaction Across the Lifespan*. Editor(s): Gregory J. Boyle, Donald H. Saklofske, Gerald Matthews, Measures of Personality and Social Psychological Constructs, Academic Press, 101-130.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-386915-9.0005-X>
- Mason, R. (2000). *Beyond the career break: women returner's perception of the skills they bring from the home and barriers to their return to and advancement in paid work. an exploratory analysis*. A thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Business Studies in Human Resource Management at Massey University.
<http://hdl.handle.net/10179/6037>
- Mcwhirter, E.H., Hackett, G., & Bandalos, D. L. (1998). A casual model of the educational plans and career esectations of mexican american high school girls, *Journal of Counseling Psychology*, 45(2), 166-181.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.2.166>
- Myrtle Campbell & Gloria D. Campbell-Whately (2020). Strategies and Barriers: Career Advancement for Women Administrators. *Journal of Applied Educational and Policy Research* 5(1).
- O'Brien, K. M., & Fassinger, R. E.(1993). A causal model of the career orientation and career choice of adolescent women, *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 456-469.
- Orbell, S., Hodgkins, S., & Sheeran, P. (1997).

- Implementation intentions and the theory of planned behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23(9), 945 - 954.
<https://doi.org/10.1177/0146167297239004>
- Purdam, K., Olsen, W. K., Tomlinson, J., Neff, D., & S, Mehta (2005). Examining the Potential for Women Returners to Work in Areas of High Occupational Gender Segregation. *London: Department for Trade and Industry, Women and Equality Unit.*
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2001). Positive psychology: An introduction: Reply. *American Psychologist*, 56(1), 89 - 90.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.1.89>
- Slaney, R. B. (1980). An investigation of racial differences on vocational variables among college women, *Journal of Vocational Behavior*, 16, 197-207.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90050-0](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90050-0)
- Swanson, J. K., & Tokar, D. M. (1991). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90020-M](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90020-M)
- Swanson, J. L., Daniels, K, K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing Perceptions of Career-Related Barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 219-244.
<https://doi.org/10.1177/106907279600400207>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5thed.). Boston, MA: Pearson/Allyn & Bacon.
- Tine, H. S. (1998). Development Initial Validation Of Chinese Career Barriers Inventory. *Paper Presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association*, San Francisco, LA.
<https://doi.org/10.1177/106907279600400207>
- Whiston, S, C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*. 32(4), 493-568.
<https://doi.org/10.1177/0011000004265660>
- Yap M. & Konrad. A.M. (2009). Gender and Racial Differentials in Promotions: Is There a Sticky Floor, a Mid-Level Bottleneck, or a Glass Ceiling? *Departement des relations industrielles, Universite Laval*, 64(4), 593-619.
<https://doi.org/10.7202/038875ar>
- Zwick, W., & Velicer, W. (1986). Comparison of five rules for determining the number of components to retain. *Psychological Bulletin*, 99, 432-442.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.99.3.432>

1차 원고접수 : 2024. 02. 06.

2차 원고접수 : 2024. 03. 19.

최종 게재결정 : 2024. 04. 04.

Development and Validation of Career Barrier Scale for Career Interruption Women

Ae Ri Kim¹⁾

Jin Kook Tak²⁾

¹⁾Mind Builders, Coaching Psychological Counseling Institute ²⁾Kwangwoon University, professor emeritus

The purpose of this study is to identify career barrier factors experienced by career interruption women, develop a tool to measure career barrier, and verify their validity. To this end, preliminary questions were developed by reviewing literature, conducting one-on-one in-depth interviews with 10 women on career interruption, and conducting an open questionnaire with 100 women on career interruption. The subjects of the study were married women aged 20 to 54 who had past employment experience, wanted to be re-employed, and experienced retirement due to marriage, pregnancy, childbirth, childcare, and family care, and the period of career interruption was selected for more than one year. After that, 63 questions were selected for 7 factors. A preliminary survey was conducted on 300 women with career interruption in Korea, and as a result, 63 questions of 6 factors were derived through exploratory factor analysis. The main survey was conducted with 44 questions of 6 factors by partially modifying the questions reflecting the important concepts in each factor. In this survey of 600 people, in order to verify the validity of the constituent concept of this test, the entire sample was divided into two groups, and group 1 (G1, N=309) conducted exploratory factor analysis and group 2 (G2, N=291) conducted confirmatory factor analysis. As a result of exploratory factor analysis for Group 1, 34 questions of 6 factors were finally derived, and a confirmatory factor analysis of Group 2(G2) was conducted to confirm the model fit of the derived factors, and it was confirmed that the model fit criteria were met. In order to verify the convergence validity of the developed career barrier scale, a correlation analysis was conducted with the career barrier test for female college students, and as a result of the analysis, the career barrier scale for women with career interruption and the career barrier test for female college students showed statistically significant correlation. In order to verify the validity of the criterion, the results of a correlation analysis with variables of job preparation behavior, job stress, state anxiety, and life satisfaction were all found to be statistically significant. Finally, the academic, practical, and policy significance and limitations of this study and future research directions were presented.

Key words : Career break, Career break women, career barriers, development and validation of scale