

경력 단절 기혼 여성의 재취업 욕구 관련 요인*

Factors Related to the Desire of Married, “Career-interrupted” Women to be Re-employed

창원대학교 아동가족학과

조교수 권희경**

Dept. of Child Development and Family Studies, Changwon National Univ.

Assistant Professor : Kwon, Hee-Kyung

<Abstract>

The purpose of the present study was to examine the desire of married women to be re-employed and the factors related to this desire. The study gathered information from 240 women who gave up their jobs and careers after marriage. Information included their career history, current psycho-social condition, and family situation. Multiple regression and covariation structure analyses indicated that the desire of married women to go back to paid work was influenced by family economic condition, psycho-social condition, and child care situation. Specifically, the study found that family's monthly income and the age of the last child were negatively related to the women's desire for re-employment. On the other hand, economic pressure and achievement motivation were positively related to the women's desire. Finally, the study found that socio-economic background and external social support were not significantly related to the women's wish to go back to the workforce.

▲주요어(Key Words) : 경력 단절 여성(career-interrupted women), 재취업 욕구(reemployment desire), 가족 경제 상황(family economic condition), 심리사회적 상황(psycho-social condition), 아동양육 상황(child care situation), 가족 외부 지원(external family support)

I. 서론

우리나라 성인 여성의 교육 수준은 OECD 국가들의 평균과 유사하지만, 여성의 경제활동 참가율은 OECD 국가들의 평균에 훨씬 못 미치는 수준이다(OECD, 2008). 우리나라의 경우 여성의 생애 주기 중출산 및 양육 시기를 전후하여 취업률이 현격히 낮아지고, 결혼 전의 취업률을 회복하지 못하는 M자형의 경제활동 참가율이 뚜렷하게 나타난다. 이러한 현상은 전통적 성역할에 대한 사회적 인식과 내면화로 인하여 출산과 양육에

대한 부담이 여성에게 집중된 결과로서, 기혼 여성이 노동 시장으로부터 소외되는데 기인한다(박경숙, 2003; Heckett & Betz, 1981). ‘경력 단절 여성’이라는 용어는 우리나라에서는 자녀출산과 양육으로 인하여 경제활동으로부터 자의적으로나 타의적으로 배제되는 특정한 연령대와 특성을 지닌 집단을 일컫는 단어로 흔히 사용된다. 최근 양성 평등에 대한 인식 및 여성의 경력 단절로 인한 사회적 역량의 손실에 대한 인식이 확산되면서 경력 단절 여성에 대한 연구가 증가하고 있다.

출산을 전후하여 경력이 단절된 여성에 관한 연구들(구명숙, 홍상욱, 2005a; 2005b; 김영경, 2006; 이번송, 장수명, 김재경, 2003; 최정원, 2005; 황수경, 2006)은 공통적으로 경력 단절 여성의 재취업 구조가 비정규직, 비전문직 중심으로 이루어지고 있으며, 경력 단절 이전의 직업 수준을 만회하지 못함을 지적한

* 이 논문은 2007년도 정부재원(교육인적자원부 학술연구조성사업비)으로 한국학술진흥재단의 지원을 받아 연구되었음 (KRF-2007-331-C00262).

** 주저자·교신저자 : 권희경 (E-mail : hkkwon@changwon.ac.kr)

다. 또한 출산 후 여성의 경력 단절 문제가 '여성'의 문제이며, '구조적인 문제'로 인하여 발생하고 있다는 점에 주목하고 있다. 즉, 출산과 양육으로 인한 여성의 취업 시장 이탈과 재진입 또는 영구 이탈이라는 경력 단절의 문제가 한국 취업 시장에서 여성이 피동적으로 내몰리는 거시적인 상황의 문제를 지적한다.

한편, 가족체계적인 관점에서 보았을 때 여성의 퇴직과 재취업은 여성 본인과 남편, 자녀를 포함한 '가족'의 상호작용과 의사결정의 결과이다. 출산으로 인한 여성의 경력 단절은 우리나라의 취업 구조로 인하여 여성이 일반적으로 강요당하는 선택일 수도 있지만, 여성의 이 가족 내외부의 지원체제와 상호작용하여 내리는 결정이기도 하다.

이러한 관점에서 본 연구는 경력 단절 여성의 재취업 욕구를 파악하고, 이를 형성하는데 관련되는 개인 특성과 가족 특성의 관계를 살펴보고자 하였다. 이를 통하여 얻은 결과는 우리나라 경력 단절 여성을 이해하고, 경력 단절 여성의 재취업을 위한 경력 개발 프로그램의 기초 자료로 활용되는데 도움이 될 것이다. 본 연구에서 경력 단절 여성은 김희연(2006)의 정의를 따라 여성의 생애 과정에서 경험하는 결혼, 출산, 육아 등으로 인하여 경제활동을 중단하여 경력 개발 과정에서 단절 상태에 있는 여성을 뜻한다.

구체적으로는 다음과 같은 연구 문제를 검증하고자 하였다.

<연구문제 1> 경력 단절 여성의 취업 경험, 경력 단절 요인, 재취업 욕구는 어떠한가?

<연구문제 2> 경력 단절 여성의 재취업 욕구에 영향을 미치는 요인은 어떠한가?

II. 이론적 배경 및 선행연구 고찰

1. 여성의 경력 단절: 현상, 원인과 결과

한국 사회에서 지난 20년 동안 결혼과 출산으로 인하여 경제활동을 중단하거나 노동시장을 떠나는 여성의 비율은 지속적으로 감소하였으나 여성의 경제활동 최대 참여율(45~49세에서 65%)은 1990년과 유사한 수준이며(Jones, 2005), 여성의 전체적인 경제활동 참가율은 OECD 국가 중에서도 최하위권이다(OECD, 2009). 아울러, 한국은 OECD 국가 중 여성 대졸자의 취업률(55%)이 여성 전체 취업률(56%)보다 낮게 나타나는 유일한 국가이다.

고용에 있어서의 성차별이 금지되고 있음에도 불구하고, 여성은 남성에 비해 30% 이상 낮은 임금을 받고 있으며, 여성의 상당수는 출산 후에 노동시장에서 이탈한다. 여성의 경제활동 참여 패턴은 20~24세, 45~49세에 참여율이 높은 'M'자형 분포를 이루고 있다. 이는 최근 결혼 시기가 늦추어져 해당 연령대

가 바뀐 것을 제외하고는 80년대와 비슷한 구조이다(Jones, 2005). 이러한 여성의 경력 단절은 전통적인 성역할에 대한 사회적 규범과 함께, 출산 이후 자녀 양육에 대한 책임이 전적으로 여성에게 부과되는 데 기인하는 현상으로, 결과적으로는 여성이 노동 시장에 재진입하여 경제활동을 재개한 이후에도 성별 임금 격차가 더욱 벌어지게 되는 결과로 이어졌다(구명숙, 홍상욱, 2005a; 2005b; 김주영, 2009).

여성의 경력 단절 현상이 거의 해소된 미국이나 유럽에서는 여성의 출산 및 자녀 양육이 장기적으로 여성과 남성의 임금 격차에 미치는 영향이 줄어들고 있으며(Gupta & Smith, 2002; Lovell & Slomczynski, 2005), 점차로 많은 여성들이 지속적인 취업을 유지하고 있다(Klerman and Leibowitz, 1999; Lovejoy & Stone, 2006). 한편, 영국의 종단적 자료를 이용하여 경력 단절 유형을 분석한 Charles와 Harris(2007)은 가족의 의사결정으로서 누가 경력을 단절해야 할 것이냐를 결정해야 할 때, 그 대상이 여성이 되는 경우 또한 점차 줄어들고 있음을 보고하였다. 이는 남성의 부양자 역할에 대한 제도적 인식이 약화되면서, 누가 일을 하고 누가 그만둘 것이냐를 결정할 때에도 성별 격차가 줄어들기 때문으로 해석할 수 있다. 이밖에도 여성의 생애사적 경험으로서의 취업 경로와 경력 단절 및 연속성과 관련된 요인(Boushey, 2005; Glass & Riley, 1998; Min, 2006)이 다양함을 지적하였다.

2. 경력 단절 여성의 재취업 욕구

김희연(2006)이 경기도의 고학력 비취업 여성을 대상으로 한 연구에서 96%의 여성이 취업 의사가 있다고 응답하였으나, 실제로 구직 활동을 한 비율은 29.2%에 지나지 않았다. 오은진 등(2008)이 전국의 경력 단절 여성을 대상으로 한 연구에서 1년 이내 재취업 의사가 있다고 응답한 비율은 45.3%이고, 기혼 여성의 경우는 39.3%만이 재취업 의사가 있다고 응답하였다. 한편, 김지연과 심인선(2007)이 경남의 비경제활동 여성을 대상으로 조사한 연구에서 51%의 여성이 직장이나 일거리가 있으면 취업을 하겠다는 응답을 하였다. 재취업에 대한 의사와 구직 활동은 분리되어 있으며, 재취업에 대한 의사 또한 기간을 한정하였을 경우 더 낮아지는 경향이 있다. 이러한 현상은, 여성이 취업에 대한 의사 결정을 내리고 구직 활동을 하는 것이 현재 처해 있는 상황에 영향을 받기 때문으로 보인다.

3. 경력 단절 여성의 재취업 욕구에 영향을 미치는 요인

1) 사회인구학적 특성

출산 후 여성의 재취업을 분석한 선행연구의 결과들은 대체로 여성의 연령이 낮을수록, 취업 기간이 길수록, 그리고 전문직이었을 경우 다른 직업이었을 경우보다 재취업의 가능성이

높은 것으로 제시하고 있다(김지경, 2004a, 2004b; 최정원, 2005). 외국의 연구에서는 대체로 교육 수준과 취업의 지속성 또는 경력 단절 후의 재취업 간에 정적인 상관 관계가 있는 것으로(Desai & Waite, 1991; Nakamura & Ueda, 1999; Phang, 1994; Seyler, Monroe, & Garand, 1995) 보고되고 있다.

우리 나라의 연구 결과에서는 교육 수준과 재취업의 관계에 있어서는 그 결과가 일치하지 않고 있다. 교육 수준과 취업의 연속성에 있어서는 교육 수준이 높을수록 취업을 지속한다는 결과(서지원, 1997), 학력과 취업의 지속성 간에는 유의한 관계가 없으나(김지경, 2004a) 노동 시장 복귀에는(김지경, 2004b) 유의한 관계가 있다는 결과가 함께 나타나고 있다. 생애사적인 측면에서 여성의 취업 경로 유형을 분석한 연구(은기수, 2002)에서는 학력이 낮은 여성이 결혼 후 취업으로 이행할 확률이 높은 것으로 나타났다.

2) 가정 경제적 특성

경제적 요인은 출산으로 인하여 경력이 단절된 여성의 재구직 활동과 관련되는 것으로 나타나고 있다(구명숙, 홍상욱, 2005a; 2005b). 즉, 생계를 유지하기 위해서나 가계에 보탬이 되기 위해 직업 시장에 재진입하기를 원하는 여성은 재취업 지원 프로그램 등에 참여하여 적극적인 구직활동을 하는 것으로 보고되고 있다. 남편이나 가구 소득은 여성의 출산 후 취업 연속성을 결정하는데 유의한 관계가 적은 것으로(김지경, 2004a; 2004b) 나타나고 있다. 경남 지역 기혼 비취업 여성을 대상으로 한 조사(김지연, 2007)와 전국의 경력 단절 여성을 대상으로 한 조사(오은진외, 2008)에서도 여성의 취업 동기 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 생계와 가계 여유 등 경제적인 이유였다.

3) 사회심리학적 요인

최근 여성의 경력 단절 또는 취업 지속 요인에 대한 대규모의 이차 자료를 분석한 연구(김지경, 2003a, 2003b; 은기수, 2002)에서는 자료의 특성상 개인의 사회심리학적 요인이 간과되는 경향이 있었다. 이로 인하여 여성의 자아존중감, 성취동기, 양성평등 의식 등이 여성의 경력 단절 및 취업 지속, 경력 단절 후의 재취업 욕구 등에 미치는 영향이 알려진 바가 거의 없다. 경력 단절 또는 재취업에 대한 욕구와 의사 결정 등은 여성이 자신의 환경과 상호작용하면서 내리는 개인의 결정이기도 하므로 여성의 개인적 특성 등이 고려되어야 한다.

4) 자녀 양육 요인

양육 요인은 흔히 여성의 경력 단절의 가장 큰 요인으로 지적되고 있다(김지경, 2003; 2004a; 2004b; 이변송, 장수명, 김재경, 2003; 구명숙, 홍상욱, 2005a; 2005b). 자녀 양육의 책임이 여성의 전유물로 인식되는 우리나라의 환경에서 친·인척 대리 양육자의 부재와 아울러 공적인 보육 체계의 미비는 여성의

경력 단절에 있어 결정적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서 자녀의 수, 막내 자녀의 연령 등은 여성의 경력 단절 및 이후의 재취업 욕구에 영향을 미치는 변수로 고려되어야 한다.

5) 가족 내·외부의 지원

남편의 지원, 친·인척의 지원, 그리고 이용 가능한 정책의 존재와 그에 대한 인지 및 활용은 여성이 출산을 전후하여 재취업을 결정하는데 유의한 영향을 미칠 수 있다. 선행 연구 남편이나 확대가족의 지원이나 자녀 양육 대행자의 존재는 사무직 기혼 여성의 출산 후 취업 지속의 가능성(서지원, 1997; 김지경 2003a)을 높이는 것으로 보고되었다. 남편과 확대 가족의 지원은 기혼 취업 여성의 스트레스를 감소시키는 것과 관련이 있는 것으로(고선주, 1996) 나타났다. 반대로, 남편이나 확대 가족의 지원 부재는 경력 단절 여성의 가정과 직장의 양립을 어렵게 함으로써 여성이 취업을 포기하게 만드는데 일조하는 것으로 보고되고 있다(구영숙, 홍상욱, 2005a; 2005b; 최정원, 2005).

보육 시설이나 취업 지원 기관의 직업 훈련 프로그램 등은 여성의 취업을 지원하는 정책은 여성의 재취업 의사에 영향을 미칠 수 있는 중요한 요인으로 고려되고 있는데(김순원, 2001; 김영경, 2006), 실제로 이러한 정책적인 지원이 여성의 재취업 의사를 형성하는데 관련이 되는지에 대해서는 알려진 바가 거의 없다.

III. 연구 방법 및 절차

1. 연구 대상

본 연구를 위한 설문 조사는 경남 지역에 거주하고, 미취업 상태에 있는 기혼 경력 단절 여성을 대상으로 이루어졌다. 설문 조사 기간은 2008년 3월 10일부터 28일 사이였으며, 300부의 설문지를 배포하여 278부의 설문지가 회수되었다. 이 중 응답이 부실한 17부, 분석 문항 중 하나라도 무응답이 있는 28부의 설문지를 제외하고 최종적으로 240부의 설문지가 분석되었다. 분석 대상 여성의 평균 연령은 35.8세(SD=8.6)였으며, 평균 자녀수는 1.85명, 자녀의 평균 연령은 6.1세(SD=4.8)였다. 응답자의 일반적 특성은 <표 1>에 제시되어 있다.

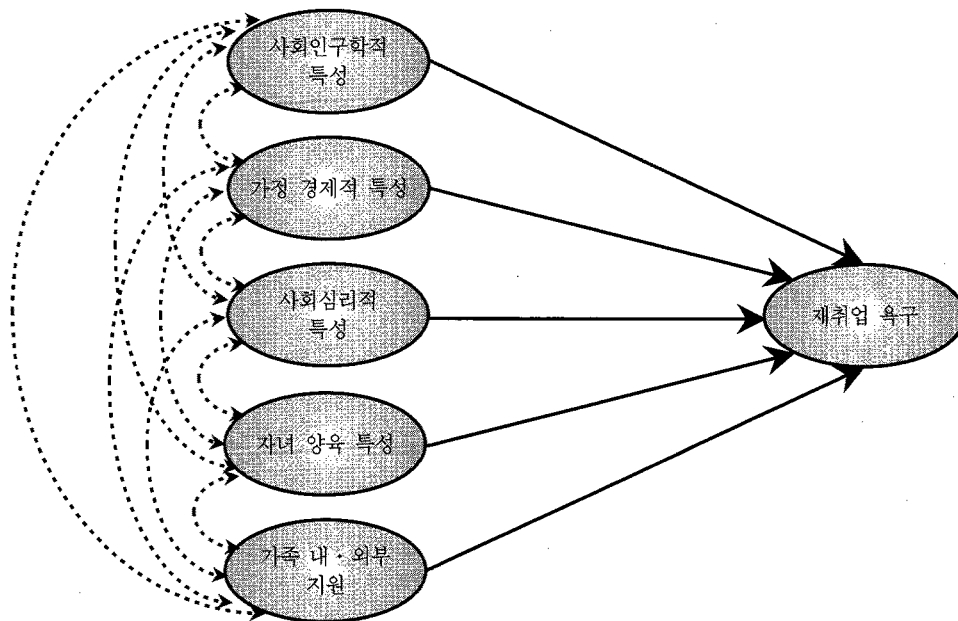
2. 연구 모형

본 연구에서는 <그림 1>과 같이 연구 모형을 설정하였다. 연구 모형은 사회인구학적 특성, 가정 경제적 특성, 사회심리적 특성, 자녀 양육 특성, 가족 내·외부 지원의 독립 변인들이 상호작용하면서 경력 단절 여성의 재취업 욕구와 직접적으로 관련될 것으로 가정한다.

<표 1> 응답자의 일반적 특성

(n=240)

구분		명(%)
연령	20대	51(21.3)
	30대	118(49.2)
	40대	71(29.6)
교육수준	중졸이하	19(7.9)
	고졸	118(49.2)
	전문대졸	40(16.7)
	대졸 이상	62(25.8)
가족 월평균 소득	100만원 미만	10(4.2)
	100만원대	28(11.7)
	200만원대	57(23.8)
	300만원대	83(34.6)
	400만원대	47(19.6)
	500만원 이상	15(6.3)
거주지역	시지역	141(58.8)
	군지역	99(41.2)



<그림 1> 연구 모형: 경력 단절 여성의 재취업 욕구 관련 요인

3. 측정 도구

1) 재취업 욕구

경력 단절 여성의 재취업 욕구는 취업, 창업 등 근로 소득을 얻기 위한 근로 활동을 원하는 정도, 최근 6개월 동안 인터넷, 지역 정보지, 취업 지원 기관 등을 통한 취업 정보 탐색 등의 구직 활동, 취업 및 창업 시도, 직업 훈련 참여 의사 및 경험을 묻는 7 문항으로 구성되었다. 각 문항은 정도와 빈도에 따라 1점(전혀 원하지 않는다, 전혀 시도하지 않았다)에서 5점(매우 원한다, 5회 이상)으로 측정하여 각 문항에 대한 응답을 합산하였다. 점수가 높을수록 재취업 욕구가 높은 것으로 해석한다.

2) 사회인구학적 특성

연령, 학력, 과거 취업 기간 및 직업 등의 사회인구학적 요인으로 사회인구학적 요인을 구성하였다.

3) 가정경제적 특성

가정경제적 요인은 가족 소득, 주관적 계층, 경제적 압박의 측정 변수로 구성하였다.

(1) 가족 소득: 가족의 세 전 월 근로소득 및 기타 월 소득을 모두 합한 금액으로 측정하였다.

(2) 주관적 계층: 주관적인 계층 귀속감을 5단계로 나누어 측정하고자 한다. 즉 1단계는 가장 낮은 계층, 3단계는 중간

계층, 5단계는 가장 높은 계층 등으로 나누어 측정하였다.

- (3) 경제적 압박: 경제적 압박은 주관적으로 인지하는 가족의 경제적인 어려움으로, Conger와 Conger(1994)가 개발하고 Kwon(2003) 등이 수정한 10 문항을 사용하였다. 각 문항은 가계수지를 맞추는데 있어서의 어려움, 적금이나 보험 계약 등의 경제적인 조정 여부 등의 질문에 대하여 “예”(1점), “아니오(0점)”로 응답하게 되어 있다.

4) 심리사회적 요인

심리사회적 요인은 자아존중감과 성취 동기로 나누어 측정하였다.

- (1) 자아존중감: Rosenberg(1972)의 자아존중감 척도를 사용하여 측정하였다. 자기 자신에 대한 평가를 총 10 문항에 걸쳐 물어보는 것으로, “전혀 그렇지 않다”(1점)에서 “매우 그렇다”(7점)까지 Likert형으로 응답하게 되어 있으며, 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것으로 해석한다.
- (2) 성취동기: Spence와 Helmreich(1983) 등이 개발한 성취동기 척도를 사용하였다. 이 척도는 자신이 맡은 임무에 대하여 열심히 일하고 좋은 성과를 거두겠다는 욕구를 측정하는 19 문항으로 구성되어 있으며, “전혀 그렇지 않다”(1점)에서 “매우 그렇다”(5점)까지 Likert형으로 응답하게 되어 있다.

5) 양육 요인

양육 요인은 자녀의 수와 막내 자녀의 연령으로 측정하였다.

6) 가족 내 · 외부 지원

- (1) 남편의 지원: 가사 및 육아에 있어서 여성이 지각한 남편의 참여도와 적극성, 정서적 지원 등을 묻는 네 문항으로 구성하였다.
- (2) 친 · 인척의 지원: 가사 및 육아에 있어서 육아와 가사를 지원할 수 있는 친 인척의 존재 여부 및 지원 정도를 묻는 네 문항으로 구성하였다.
- (3) 여성 취업 지원 정책: 지역 사회의 여성 취업 지원 기관의 유무, 국공립 보육시설 유무, 육아 지원 서비스 이용 가능 여부의 세 문항으로 측정하였다.

4. 분석 방법

경력 단절 여성으로부터 수집된 자료는 기술 통계, 위계적 회귀 분석, 공변량 구조 분석을 통하여 분석되었다. 경력 단절 여성의 재취업 욕구와 관련된 요인을 파악하기 위한 작업은 위계적 회귀 분석과 공변량 구조 분석 두 가지를 통해 분석되었다. 경력 단절 여성의 재취업 욕구에 대한 위계적 회귀 분석을 통하여 각 측정 변수들이 경력 단절 여성의 재취업 욕구와 관련된 정

도 및 각 특성 군의 변수들이 재취업 욕구의 변량을 설명하는 정도를 파악할 수 있다. 그러나, 위계적 회귀 분석으로는 측정 변수들로 구성된 각 단계의 특성(잠재 변인)이 경력 단절 여성의 재취업 욕구와 관련된 정도를 파악할 수 없기 때문에, 각 잠재 변인과 경력 단절 여성의 재취업 욕구와 관련된 정도를 살펴보기 위하여 공변량 구조 분석을 실시하였다.

위계적 회귀 분석에 투입된 독립 변수는 5 단계로 나누어졌다. 첫째 단계(모델 1)에는 사회인구학적 특성 변수들(연령, 교육수준, 취업 기간, 과거 직종), 둘째 단계(모델 2)에는 가정 경제적 특성 변수들(가족 월소득, 주관적 계층, 경제적 압박), 셋째 단계(모델 3)에는 사회심리적 특성 변수들(자아존중감, 성취동기), 넷째 단계(모델 4)에는 자녀 양육 특성 변수들(자녀 수, 막내 자녀의 연령), 마지막 단계(모델 5)에는 가족 내 · 외적 지원 변수들(남편의 지원, 친 · 인척의 지원, 여성 취업 지원 정책)이 각각 이전 모델에 추가로 포함되었다. 독립 변수의 단계적인 투입을 통해 각 변수군이 투입됨으로써 경력 단절 여성의 재취업 욕구에 대한 설명도와 함께, 각 독립 변수들의 관련성이 변화하는 정도를 파악할 수 있다.

공변량 구조 분석에서는 위계적 회귀 분석이 각 단계에서 독립 변수로 투입되었던 변수들이 측정 변수로서 잠재 변인을 구성하였다. 예컨대, 가정 경제적 특성 잠재 변인은 가족 월소득, 주관적 계층, 경제적 압박의 측정 변인으로 구성되었으며, 사회심리적 특성 잠재 변인은 자아존중감과 성취동기의 측정 변인으로 구성되었다.

기술 통계와 위계적 회귀 분석에는 SPSS 18.0 프로그램을, 공변량 구조 분석에는 LISREL 8.0 프로그램을 각각 사용하였다.

IV. 결과

1. 경력 단절 여성의 취업력 및 재취업 욕구

경력 단절 여성의 취업력은 <표 2>에 나타난 바와 같다. 응답 여성이 경력 단절 이전에 가장 많이 종사했던 직종은 서비스 · 판매직(33.8%)이었으며, 그 다음으로 사무직(29.2%), 기능직 · 기계조작직(12.9%)로, 기술직(8.8%)과 전문직 · 관리직(6.3%), 농림어업직(5.0%), 단순노무직(4.2%)으로 나타났다. 경력 단절 전의 과거 고용 형태는 상근 · 정규직 근로자가 절반 정도(48.9%)로 가장 많았으며, 비상근 · 비정규직 임금 근로자(18.8%), 무급가족종사(17.9%), 고용주 · 자영업(4.2%)가 뒤를 이었다. 경력 단절의 이유는 출산 · 육아(27.1%), 결혼(17.1%), 가족(남편)의 반대(5.8%), 본인 및 가족 건강(5.4%) 등 가족과 관련된 원인이 절반 이상을 차지하였다. 구조 조정 또는 재계약이 안 되었거나(7.5%), 직장의 휴업이나 폐업 등(7.5%) 직장과 관련된 원인은 15%로 가족 관련 원인보다 훨씬 더 낮았다.

<표 2> 경력 단절 여성의 취업력

(n=240)

구분	명(%)	
과거 직종	전문직·관리직	15(6.3)
	기술직	21(8.8)
	사무직	70(29.2)
	서비스·판매직	81(33.8)
	농림·어업직	12(5.0)
	기능직·기계조작	31(12.9)
	단순노무	10(4.2)
고용 형태	고용주·자영업	23(7.3)
	무급가족종사	56(17.9)
	임금근로자(상근·정규직)	153(48.9)
	임금근로자(비상근·비정규직)	59(18.8)
경력 단절 이유	결혼	41(17.1)
	출산·육아	65(27.1)
	가족(남편)의 반대	14(5.8)
	본인 및 가족 건강	13(5.4)
	근무 조건이 안 맞음	18(7.5)
	직장의 휴업이나 폐업	18(7.5)
	구조조정 또는 재계약 안됨	50(20.8)
	적성, 인간관계 및 기타	21(8.8)

설문에 응답한 여성의 평균적인 경력 단절 기간은 6.3년 (SD=5.6)이었다. 경력 단절 여성의 재취업 욕구의 수준은 23.2 점(응답 가능 범위: 7-35점; SD=6.3)으로, 중간을 약간 상회하는 것으로 나타났다.

2. 경력 단절 여성의 재취업 욕구 관련 요인

경력 단절 여성의 재취업 욕구와 관련된 요인을 살펴보기 위하여 먼저 측정 변수 간의 상관 관계를 구하였다. <표 3>은 측정 변수 간 상관 관계와 각 변수의 평균, 문항 수, 응답 가능 범위, 신뢰도를 보여 준다. 독립 변수 중 경력 단절 여성의 재취업 욕구와 상관 관계가 가장 높은 변수는 경제적 압박(.27)이었다. 독립 변수들 간의 상관 관계의 절대값은 .01에서 .45 사이에 분포하였으며, 비교적 낮은 상관 관계들로 이루어져 있을 때, 다중공선성의 우려는 적은 것으로 판단되었다. 따라서 모든 독립 변수들을 회귀 분석에 투입하였다.

1) 위계적 회귀 분석 결과

경력 단절 여성의 재취업 욕구와 관련된 요인을 살펴보기 위하여 위계적 회귀 분석을 실시한 결과는 <표 4>에 제시된 바와 같다.

각 단계의 변수들이 추가로 투입되었을 때, 독립 변수들이 경력 단절 여성의 재취업 욕구의 변량을 설명하는 정도(R^2)는 06, 18, 22, 26, 27로 증가하였으며, 각 단계 별 R^2 의 증가분은 통계적으로 유의하였다. 가장 설명력이 많이 증가한 단계는 모델 2로서, 가정 경제적 변수가 추가 투입되었을 때 설명력이 .06에서 .18로 .12 증가하였다. 설명력의 증가가 가장 적은 단계는 모델 5로서, 가족 내·외적 지원 변수가 추가 투입되었을 때 설명

력이 .26에서 .27로 .01 증가하였다.

각 단계에서 독립 변수들이 경력 단절 여성의 재취업 욕구와 관련된 정도는 마지막 단계인 모델 5에서와 유사하게 나타났다. 모델 5에서 경력 단절 여성의 재취업 욕구와 유의하게 관련되는 변수는 가족 월소득, 경제적 압박, 성취동기, 막내 자녀의 연령이었다. 이 중 가족 월소득은 재취업 욕구와 부적적으로 관련되어 있었으며, 나머지 변수는 정적으로 관련되어 있었다. 독립 변수들 중 경력 단절 여성의 재취업 욕구와 상대적 관련성이 가장 높은 변수는 경제적 압박($t=2.31$, $\beta=.15$)로서, 경제적 압박을 많이 느낄수록 재취업에 대한 욕구가 높았다.

한편, 사회인구학적 특성 중 취업 기간은 모델 1부터 모델 4까지 경력 단절 여성의 재취업 욕구와 유의하게 관련되었으나, 모델 5에서는 유의수준 .05에서 유의하지 않았다($t=1.94$). 그러나, 유의수준이 .06으로 높아질 경우에는 유의한 정도의 관계이므로, 과거의 취업 기간 역시 여성의 재취업 욕구를 형성하는 데 있어 어느 정도의 관련성을 가질 수 있다고 보아야 할 것이다.

2) 공변량 구조 분석 결과

공변량 구조 분석을 실시한 결과는 <그림 2>와 <표 5>에 제시되어 있다. 위계적 회귀 분석에 사용된 독립 변수 중 연령을 제외한 모든 변수가 각 단계의 특성을 구성하는 측정 변수로 포함되었다. 앞의 <표 3>에 나타난 바와 같이, 연령은 사회인구학적 변수를 구성하는 다른 변수들(교육수준, 취업 기간, 과거 직종)과 낮은 부적 상관 관계를 보이고 있기 때문에 사회인구학적 변수를 구성하는 측정 변수로는 상대적으로 부적절하다고 판단되어 제외하였다. 또한 측정 변인들 간의 상관 관계의 방향성을 일정하게 유지하기 위하여 경제적 압박은 역코딩하였다.

<표 3> 측정 변수 간 상관 관계와 각 변수의 평균, 표준편차, 문항 수, 응답 가능 범위, 신뢰도

변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. 연령	-														
2. 교육수준(년)	-.01	-													
3. 취업기간(개월)	-.04	.13	-												
4. 자중(전문직=1; 기타=0)	-.05	.14	.10	-											
5. 가족 월소득(천원)	.09	.32**	.08	.37**	-										
6. 주관적 계층	.08	.28*	.09	.24*	.42**	-									
7. 경제적 압박	.08	-.09	-.07	-.16	-.39**	-.45**	-								
8. 자이존중감	.11	.19	.15	.17	.10	.12	-.09	-							
9. 성취동기	.10	.24*	.12	.21*	.11	.10	-.03	.33**	-						
10. 자녀 수	.12	-.04	-.11	-.11	-.05	-.04	.09	.08	.07	-					
11. 타내 자녀의 연령	.22*	-.04	-.10	-.12	-.02	-.03	.09	.06	.07	.20*	-				
12. 남편의 지원	-.02	.14	.08	.11	.10	.09	.05	.04	.06	.03	.07	-			
13. 친·인척의 지원	-.03	.15	.10	.15	.10	.10	-.03	.05	.05	.04	.05	.11	-		
14. 여성 취업 지원 정책	-.04	.02	.09	.10	-.04	-.01	-.03	.04	.04	.03	.04	.04	.03	-	
15. 재취업 욕구	.10	.17	.19	.14	-.25*	-.15	.28**	.16	.22*	.12	.16	.15	.15	.10	-
평균	35.8	12.7	48.2	NA	3,231.7	3.3	3.9	37.6	51.7	1.9	4.8	8.1	9.2	1.3	23.2
표준편차	8.6	5.1	10.6	NA	151.4	1.8	3.1	12.3	19.4	0.6	3.7	5.1	6.2	1.1	6.3
문항 수	1	1	1	1	1	1	10	10	19	1	1	4	4	3	7
응답 가능 범위	NA	NA	NA	NA	NA	1-5	1-10	7-70	19-95	NA	NA	4-20	4-20	0-3	7-35
신뢰도 (Cronbach's α)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	.74	.78	NA	NA	.89	.82	NA	.75

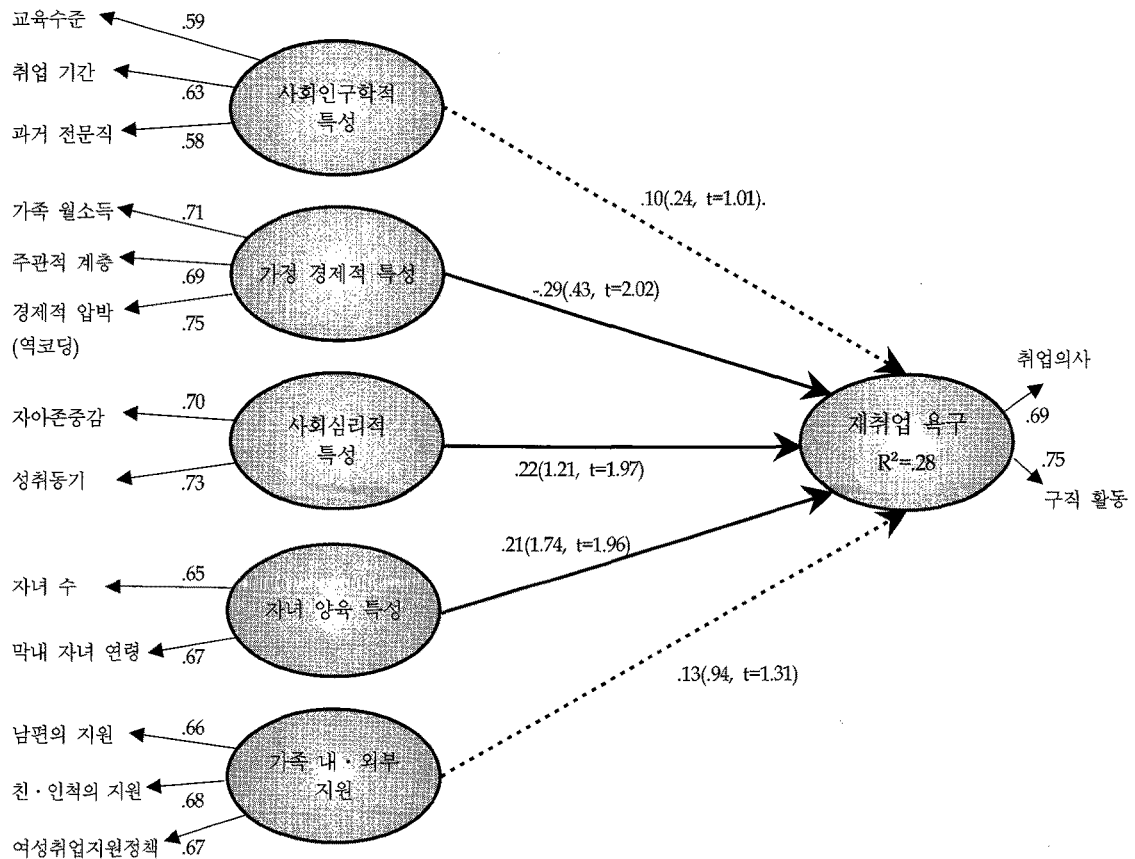
*p<.05 **p<.01

NA: Not Applicable(해당 없음)

<표 4> 경력 단절 여성의 재취업 욕구에 대한 위계적 회귀 분석 결과

변 수	모델 1(사회인구학적 특성)		모델 2(가정경제적 특성)		모델 3(사회심리적 특성)		모델 4(자녀양육 특성)		모델 5(가족 내·외적 지원)	
	B (SE B)	β	B (SE B)	β	B (SE B)	β	B (SE B)	β	B (SE B)	β
1. 연령	1.29 (1.30)	.06	1.29 (1.25)	.04	1.29 (1.25)	.04	1.30 (1.24)	.02	1.28 (1.30)	.02
2. 교육수준(년)	.80(.51)	.09	.80(.50)	.06	.80(.50)	.05	.80(.51)	.05	.81 (.49)	.04
3. 취업기간(개월)	.21 (.10)*	.14	.21 (.10)*	.12	.21 (.11)*	.10	.20 (.10)*	.10	.21 (.10)	.09
4. 과거 직종(전문·기술직=1; 기타=0)	1.25 (.80)	.10	1.23 (.75)	.08	1.23 (.75)	.09	1.23 (.74)	.09	1.22 (.71)	.08
5. 가족 웰스득(천원)			-.01(.00)*	-.15	-.01(.00)*	-.14	-.01(.00)*	-.15	-.01(.00)*	-.12
6. 주관적 계층			-1.86(1.86)	-.04	-1.85(1.86)	-.02	-1.84(1.86)	-.02	-1.86(1.85)	-.02
7. 경제적 압박			2.65(1.13)*	.16	2.54(1.21)*	.15	2.43(1.16)*	.16	2.45(1.06)**	.15
8. 자아존중감			.90(1.01)	.04	.90(1.01)	.04	.90(1.00)	.04	.95(1.01)	.04
9. 성취동기			.99(.48)*	.12	.99(.50)*	.12	.99(.50)*	.12	1.01(.51)*	.11
10. 자녀 수			2.31(1.85)	.10	2.31(1.85)	.10	2.31(1.85)	.10	2.36(1.85)	.09
11. 막내 자녀의 연령			.91(.46)	.10	.91(.46)	.10	.91(.46)	.10	.91(.45)*	.10
12. 남편의 지원			1.10(.82)	.04	1.10(.82)	.04	1.10(.82)	.04	1.10(.82)	.04
13. 친·인척의 지원			1.01(1.10)	.03	1.01(1.10)	.03	1.01(1.10)	.03	1.01(1.10)	.03
14. 여성 취업 지원 정책			2.02(2.03)	.03	2.02(2.03)	.03	2.02(2.03)	.03	2.02(2.03)	.03
Constant	23.54 (4.51)**		24.85 (4.58)**		24.87 (3.64)**		25.10 (4.10)**		26.01 (3.85)**	
R ²	.06		.18		.22		.26		.27	
ΔR^2	.06**		.12**		.04**		.04**		.01*	

*p<.05 **p<.01



주) 완전표준화 경로계수(비표준화 경로계수, t-검증값)의 순으로 표기(n=240)
 $\chi^2(df=26)=30.43(p=.10)$, RMSEA=.04, GFI=.98, AGFI=.95, CFI=1.00, CN=278

<그림 2> 경력 단절 여성의 재취업 욕구 관련 요인의 구조 방정식 결과

<표 5> 잠재 변수들 간의 완전 표준화된 상관 관계

변수	1	2	3	4	5	6
1. 사회인구학적 특성	-					
2. 가정경제적 특성	-.15	-				
3. 사회심리적 특성	.13	.20*	-			
4. 자녀 양육 특성	-.05	-.05	.12	-		
5. 가족 내·외부 지원	.09	.10	.10	-.11	-	
6. 재취업 욕구	.10	-.28*	.22*	.21*	.13	-

*p<.05

공변량 구조 분석 결과, 측정 모델이 경력 단절 여성들이 응답한 바에 부합하는 것으로 나타났다($\chi^2(df=26)=30.43(p=.10)$). 각 측정 변수들의 잠재 변인에 대한 요인 부하치는 .59에서 .75 사이에 분포하였으며, 독립 잠재 변인들은 경력 단절 여성의 재취업 욕구를 28% 설명하였다. 각 특성들 중 경력 단절 여성의 재취업 욕구를 형성하는데 관련이 있는 잠재 변인은 가정 경제적 특성($B=-.29, SE=.43, t=2.02$), 사회심리적 특성($B=.22, SE=1.21,$

$t=1.97$), 자녀 양육 특성($B=.21, SE=1.74, t=1.96$) 변인이었으며, 사회인구학적 특성과 가족 내·외부 지원 변인은 유의한 관련이 없었다.

<표 5>는 잠재 변인들간의 완전 표준화된 상관 관계를 보여 준다. 잠재 변인들 간의 상관 관계의 절대값은 .05에서 .28 사이에 분포하였으며, 독립 변인과 종속 변인 사이의 완전 표준화된 상관 관계는 회귀 계수와 유사하였다.

V. 결론 및 논의

취업 경험이 있으나, 결혼 및 출산으로 인하여 경력이 단절된 여성 240명을 대상으로 설문 조사한 결과는 다음과 같다.

첫째, 조사 대상 여성의 경력 단절 이유 중 가장 많은 것은 결혼(17.1%)과 출산(27.1%)이었으며, 평균적인 경력 단절 기간은 6.3년($SD=5.6$)으로, 자녀의 평균 연령(6.1세, $SD=4.8$)과 비교해 보았을 때, 대체로 자녀 출산과 유사한 시기에 경력 단절이 시작되었음을 시사한다. 경력 단절 여성의 재취업 욕구는 23.2점(응답 가능 범위: 7-35점; $SD=6.3$)으로, 중간을 약간 상회하는 수준이었다. 이는 오온진 등(2008)이 전국의 경력 단절 여성을 대상으로 한 연구에서 1년 이내 재취업 의사가 있다고 응답한 비율 45.3%보다는 약간 높으며, 김지연과 심인선(2007)이 경남의 비경제활동 여성을 대상으로 조사한 연구에서 51%의 여성이 직장이나 일거리가 있으면 취업을 하겠다는 응답과는 유사한 수준이다.

둘째, 경력 단절 여성의 재취업 욕구와 관련된 요인을 사회인구학적 특성, 가정 경제적 특성, 사회심리적 특성, 자녀 양육 특성, 가족 내·외부 지원의 요인으로 나누어 위계적 회귀 분석과 공변량 구조 분석을 실시한 결과, 경력 단절 여성의 재취업 욕구는 가정 경제적 특성, 사회심리적 특성, 자녀 양육 특성의 영향을 받는 것으로 나타났다.

먼저, 위계적 회귀분석을 실시한 결과 경력 단절 여성의 재취업 욕구와 유의하게 관련되는 변수는 가족 월소득, 경제적 압박, 성취동기, 막내 자녀의 연령이었다. 이 중 가족 월소득은 재취업 욕구와 부적으로 관련되어 있었으며, 나머지 변수는 정적으로 관련되어 있었는데, 경제적 압박은 재취업 욕구와 상대적 관련성이 가장 높았다.

공변량 구조 분석 결과, 측정 모델이 경력 단절 여성들이 응답한 바에 부합하였으며, 독립 잠재 변인들 중 경력 단절 여성의 재취업 욕구를 형성하는데 관련이 있는 잠재 변인은 가정 경제적 특성, 사회심리적 특성, 자녀 양육 특성 변인이었는데, 이 중 가정 경제적 특성 변인의 상대적 영향력이 가장 컸다. 독립 변인들이 경력 단절 여성의 재취업 욕구를 설명하는 정도는 28%였다.

본 연구에서는 경력 단절 여성의 재취업 욕구와 상대적 관련성이 높은 변인은 가족 월소득, 경제적 압박 등의 가정 경제적 특성이었다. 가족의 월소득이 낮을수록, 경제적 압박을 많이 느낄수록 재취업에 대한 욕구가 높았는데, 이는 경제적 요인이 출산으로 인하여 경력이 단절된 여성의 구직 활동과 관련이 있었던 구명숙과 홍상욱(2005a; 2005b)의 연구 결과와 유사한 결과이다.

사회심리적 요인 중에서는 성취 동기가 경력 단절 여성의 재취업 욕구에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 경력 단절 여성의 재취업에 대한 욕구가 여성의 내면적인 동기 관련되는

것으로 해석할 수 있다.

자녀 양육 요인에서는 막내 자녀의 연령이 높을수록 재취업 의사가 높은 것으로 나타났는데, 이는 본 연구 대상 여성들의 자녀 평균 연령이 6.1세로서, 육아에 대한 부담이 비교적 높은 발달적 시기에 있기 때문에 막내 자녀의 연령이 높아짐에 따라 육아에 대한 부담이 낮아지고 교육비에 대한 요구가 높아짐에 따라 재취업 욕구 또한 높아지는 것으로 해석할 수 있을 것이다. 또한, 경력 단절 여성의 재취업을 지원하기 위해서는 여전히 자녀 양육에 대한 부담 경감이 우선적으로 이루어져야 함을 보여 준다.

다른 독립 변수들과 비교하였을 때, 사회인구학적 요인이나 가족 내·외부의 지원은 여성의 재취업과 유의하게 관련되지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여성의 재취업 욕구가 교육수준이나 과거 직종 등의 요인에 관련되기 보다는 가족이 처해 있는 미시적인 차원에서 이루어지는 의사 결정임을 시사한다. 아울러, 남편의 지원이나 친인척의 지원, 여성 취업 지원 정책은 여성이 재취업에 대한 의사 결정을 하는 데 있어 보조적인 고려 사항은 될 수 있지만, 직접적으로 경력 단절 여성이 취업을 하도록 영향을 미치지 않는 것으로 볼 수 있다. 즉, 경력 단절 여성에 대한 가족 내·외부의 지원은 재취업 욕구에 영향을 미치는 독립적인 요인으로서 보다는 재취업 욕구를 중재하는 요인으로서 작용할 가능성이 있다는 것이다. 따라서 가족 내·외부 지원이 개인 및 가족 특성과 재취업 욕구를 중재하는 측면에 대한 후속적인 탐색이 필요하다고 하겠다.

한편, 본 연구는 경남 지역의 여성만을 대상으로 조사하였다는 점에서 지역적인 한계를 띠고 있으며, 전국의 경력 단절 여성을 대상으로 그 결과를 일반화하기는 어렵다. 또한, 일회적인 설문 조사를 통하여 정보를 수집하였기 때문에, 본 연구에 참여할 경력 단절 여성의 재취업 욕구가 반드시 재취업으로 이어질 수 있는지에 대하여 파악할 수가 없었다. 따라서, 본 연구에서 경력 단절 여성의 재취업 욕구와 관련된 요인들이 실제로 재취업을 장려하는 요인이 될 수 있는지에 대해서는 후속 연구를 통한 점검이 필요하다. 본 연구의 결과는 이러한 한계를 고려하여 해석되어야 할 것이다.

그러나, 지금까지 경력 단절 여성을 대상으로 한 연구들이 대부분 취업 의사 및 직업 능력 개발 프로그램에 대한 수요 조사 등의 실태 조사를 중심으로 이루어졌던 데 비하여 취업 욕구와 관련되는 심리 사회적 요인 및 가족 내·외부 지원을 포함하는 변수들과의 관련성을 살펴 보았다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다. 본 연구 결과는 재취업에 대한 욕구가 있는 경력 단절 여성을 위한 경력 개발 프로그램을 개발하기 위한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

【참 고 문 헌】

- 구명숙 · 홍상옥(2005a). 기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례 연구: 전업주부 재취업훈련 참가자를 중심으로. 한국가정관리학회지, 23(3), 153 - 167.
- 구명숙 · 홍상옥(2005b). 기혼여성의 경제활동 증대에 따른 육아 지원서비스 개선방안에 관한 연구. 한국생활과학회지, 14(4), 531 - 546.
- 김순원(2001). 여성 직업능력개발훈련 활성화 방안, 한국산업인력공단.
- 김영경(2006). 고학력 경력단절여성 재취업교육의 문제와 개선 방안, 서강대 대학원 박사학위논문.
- 김주영(2009). 성별 임금격차와 여성의 경력단절. 월간노동리뷰, 2009(7), 38-51.
- 김지경(2004a). 첫 자녀 출산 후 노동시장 신규진입의 결정요인. 대한가정학회지, 42(1), 69 - 79.
- 김지경(2004b). 젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인. 대한가정학회지, 42(3), 91 - 104.
- 김지연 · 심인선(2007). 경남 여성 취업 및 경력 개발 원스톱 서비스 구축, 경남 발전 연구원 중간보고서.
- 김희연(2006). 고학력 경력단절여성의 인적자원 활용방안 연구, 경기개발연구원 위탁 과제 보고서.
- 박경숙(2003). 한국 여성의 생애 유형: 저출산과 M자형 취업곡선의 함의. 한국인구학, 26(2), 63-90.
- 서지원(1997). 사무직 기혼여성의 출산후 취업지속 결정요인. 서울대학교 석사학위논문.
- 오은진 · 김승연 · 심인선 · 박미연(2008). 경력단절여성의 취업 제고를 위한 직업교육프로그램 개발 및 운영. 여성부 연구용역보고서.
- 은기수(2002). 여성취업이행 경로의 생애과정 쉼스(sequence) 분석. 한국인구학, 25(2), 107-138.
- 이번송 · 장수명 · 김재경(2003). 여성취업률의 지역별 차이에 관한 연구 - 결혼의 효과를 중심으로 -. 경제학연구, 51(1), 35 - 59.
- 최정원(2005). 경력단절 여성의 진로장벽 지각에 관한 연구, 한국 기술교육대학교 석사학위논문.
- 황수경(2006) 고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원 연구, 교육인적자원부.
- Boushey, H. (2005). *Are Women opting out? Debunking the myth*. Washington, DC. Center for Economic and Policy Research.
- Charles, N. & Harris, C.(2007). Continuity and change in work - life balance choices. *British Journal of Sociology*, Volume 58 Issue 2, Pages 277-295.
- Desai, S. & Waite, L. (1991). The effect of child care costs on married women's labor force participation. *Review of Economics and Statistics*, 74, 83 - 90.
- Glass, J. L. and L. Riley. 1998. "Family Responsive Policies and Employee Retention Following Childbirth," *Social Forces*. 76(4):401-35.
- Gupta, N. D., & Smith, N. (2002). Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark. *Economica*, New Series, 69, 609-629.
- Heckett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*. 18, 326-339.
- Jones, R. (2005). The Labour Market in Korea: Enhancing Flexibility and Raising Participation. No 469, OECD Economics Department Working Papers from OECD, Economics Department. Online from [http://www.oilis.oecd.org/olis/2005doc.nsf/linkto/ECO-WKP\(2005\)56](http://www.oilis.oecd.org/olis/2005doc.nsf/linkto/ECO-WKP(2005)56).
- Klerman, J. A. and A. Leibowitz. 1999. "Job Continuity among New Mothers," *Demography*. 36(2):145-55.
- Lovejoy, M. C., & Stone, P. (2006). "Sidetracked: Professional women's career interruption and redirection" *Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association*. Montreal Convention Center, Montreal, Quebec.
- Lovell, R. E. and Slomczynski, K. M. (2005). "Effects of Occupational Career Interruptions on Income for Women and Men: Sweden and Poland" Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, Marriott Hotel, Loews Philadelphia Hotel, Philadelphia, PA. Online from http://www.allacademic.com/meta/p21905_index.html
- Min, H. (2006). "What Do Female Jobs Do for Women's Job Continuity?: Occupational Sex Segregation and Women's Job Exits in the U.S." *Korea Journal of Population Studies*. 29(1):185-207
- Nakamura, J., & Ueda, A. (1999). On the determinants of career interruption by childbirth among married women in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 13(1), 73-89.
- OCED. (2008). *OECD Employment Outlook*.
- Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1983). Achievement-related motives and behaviors. In J. T. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motives: Psychological and sociological approaches* (pp. 7-74). San Francisco: W.H. Freeman and Company.

- 접 수 일 : 2009년 11월 15일
- 심 사 일 : 2009년 11월 21일
- 심사완료일 : 2010년 01월 20일