NCS 확산을 위한 경력단절여성 직업교육과 커리어관리 시스템에 관한 연구†

서용한* · 야부 토스하루(藪 敏晴)**

<요 약>

경력단절 여성은 NCS기반의 직업훈련과 개인중심의 경력관리라는 새로운 패러다임에 직면해 있다. 경력단절 여성이 이런 환경변화에 적응하기 위해서는 경력관리에 대한 자기주도성과 정체성이 요구된다. 특히, 경력단절 여성에 대한 다양한 지원프로그램이나 직업교육의 실효성을 높이기 위해서는 획일화된 관점에서 벗어나 세분화된 집단별 특성을 파악하는 것이 필요하다. 이런 맥락에서 본 연구는 재취업에 성공한 경력단절 여성의 적극적 경력관리행동에 초점을 맞춘다. 경력단절 여성의 적극적 경력관리행동이 경력전략과 경력성공과 어떤 관련성이 있는지를 밝힌다. 이를 위해 한국직업능력개발원에서 실시한 패널자료를 토대로 적극적 경력관리 여성과 일반 경력관리 여성으로 구분하여 이들 두 집단 간 경력관리 행동과 경력성공에 차이가 있는지를 실증하였다.

적극적 경력관리 여성일수록 경력전략으로 경력단절이나 경력이동을 활용하는 것으로 나타났다. 또한, 적극적 경력관리 여성과 그렇지 않는 여성간 자기주도적 교육 참여정도와 훈련방법에 따른 교육효과에 차이가 있는 것으로 조사되었다. 둘째, 적극적 경력관리 여성은 그렇지 않는 경우에 비해 월평균임금이 통계적으로 유의한 수준에서 높은 것으로 나타났다.

핵심주제어: NCS, 경력단절 여성, 적극적 경력관리, 경력성공

논문접수일: 2017년 06월 05일 수정일: 2017년 06월 21일 게재확정일: 2017년 06월 22일
† 이 논문은 2015년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2015S1A2A01026877)
* 울산과학대학교 유통경영과 교수, yhsuh@uc.ac.kr
** 일본사가여자단기대학, 글로벌비즈니스과 교수, yabu@asahigakuen.ac.jp

Ⅰ. 서 론

급속하게 진행되고 있는 출생률 저하와 인구고령화, 4차산업 중심의 산업구조 변화, 첨단화 등으로 인해 국가적 차원에서 인적자원의 활용도를 높일 수 있는 기반을 구축할 필요성이 대두되고 있다. 인적자원개발과 활용이 국가경쟁력의 핵심이 되는 지식정보화 시대는 여성인력의 중요성이 한층 부각되고 있다. OECD는 한국의 여성 경제활동참가율이 남성 수준으로 높아질 경우 경제성장률이 연평균 1%p 상승할 것이라고 전망했다(장윤정, 2014).

여성인적자원에 대한 중요성이 강조되면서 경력단절 여성에 대한 다양한 연구(은혜경·김창대, 2011; 장서영 외, 2008; 윤혜경, 2007; 이수분·이정희, 2017)가 진행되고 있다. 하지만 경력단절 여성을 둘러 싼 환경변화로 해결해야할 새로운 과제가 대두되고 있다. 첫 번째는 국가직무능력표준(NCS)과 국가역량체계(NQF)라는 직업교육 환경의 변화이다. NCS는 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 태도 등의 내용을 국가가 산업부문별, 수준별로 체계화한 것이다. NCS는 기존의 교육, 직업훈련, 자격제도를 중심으로 평생학습제도에서 운영되고 있는 일터에서의 학습과 같은 비형식, 무형식 학습과 같은 다양한 형태의 학습결과도 평가하여 역량으로 인정(조정윤, 2015)하는 NQF와 연계된다. 또한, NCS는 교육, 훈련, 자격제도 뿐만 아니라 취업, 전직, 승진, 인금인상과 같은 채용시스템과 경력관리시스템에도 활용될 가능성이 높다(조정윤, 2015). 경력단절 여성이 NCS와 NQF라는 새로운 직업교육환경에 적응하기 위해서는 과거처럼 수동적 학습자 관점에서 벗어나 자기 주도적 관점에서 자신의 평생 경력관리 맵(map)을 설계하고 실행하는 적극적 경력관리행동이 요구되고 있다.

환경변화의 또 다른 축은 평생직장개념이 사라지면서 경력관리의 중심이 조직차원에서 개인차원으로 변화하고 있다는 것이다. 이는 정리해고, 유연노동제, 비정규직 증가 등에서 기인하고 있다. 경력관리주체가 변화한다는 것은 경력성공의 평가기준, 경력목표와 실행전략도 변화가 불가피함을 의미한다. 개인이 지각하는 경력성공척도는 승진과 같은 수직적 상승보다는 심리적 성공을 더 중요시할 가능성이 높고, 노하우보다는 런하우(learn-how)가 교육의 목표가 된다(김성국·김태은, 1999). 개인중심의 경력관리의 중요성은 프로틴(protean)경력(Hall, 1999). 무경계(boundless)경력(Arthur & Rousseau, 1996; Eby, 2001), 자기 경력관리(self management career)(King, 2004, 이동하·탁진국, 2008)로 나타나고 있다. 경력단절 여성을 위한 효과적인 직업교육과 경력개발시스템 구축은 이와 같은 경력단절 여성의 심리·행동적 특성개념에 대한 체계적인 분석결과를 토대로 진행되어야하지만 관련 연구는 부족한 실정이다. 은혜경·김창대(2011)도 기존연구의 한계점으로 경력태도나 심리적·행동적 특성요인을 고려하지 못하고 있다고 지적하였다.

이상에서 논의된 환경변화로 인해 경력단절 여성이 직면하는 과제(적극적 직업교육 설계와 개인차원의 경력관리)를 해결하기 위해서는 무엇보다 직업교육과 경력관리 실행 주체인 경력단절 여성에 대한 심층적이고 정교한 이해가 전제되어야 한다, 즉 경력단절 여성의 자기주도적 경력관리행동이 경력비전과 목표 수립, 경력전략개발과 실행, 경력성공에 어떤 영향을 미치는지를 구명할 필요가 있다. 이를 위해 본 연구는 경력재진입에 성공한 경력단절 여성을 중심으로 적극적 경력관리행동의 특성을 밝히고, 이런 특성이 경력성공과 관련이 있는지를 패널자료를 활용하여 실증적으로 분석한다. 연구목적 달성을

위해 경력단절 경험이 있는 여성근로자를 적극적 경력관리 집단과 그렇지 않은 일반 경력관리 집단으로 구분하고, 이들 두 집단간 경력전략과 경력성공에 차이가 있는지를 분석한다. 연구결과는 경력관리 패러다임이 변화하고 있는 시점에서 경력단절 여성의 직업교육이나 경력개발 시스템을 개발하고 운영하는데 유용한 시사점을 제공할 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. NCS와 경력단절여성의 경력관리 시스템

현재 NCS는 교육훈련, 자격, 인력운영 체계 등에 활용하는 과정에 있다. NCS 기반의 직업훈련은 경력단절 여성의 직업훈련과 경력관리에도 많은 영향을 미칠 것으로 예상된다. NCS도입과 활용이 경력단절 여성의 직업교육에 미치는 영향에 관한 연구결과는 긍정적인 측면보다 해결과제가 많은 것으로 나타나고 있다(김영옥 외, 2015). 주요과제로 남성중심의 직무개발, NCS기준에 부합하는 교육 시설장비 및 강사 확보 문제, 여성특성을 반영한 현실성 있는 NCS 개발과 적용의 어려움 등이 제기되고 있다(오은진 외, 2015). 이러한 해결과제에도 불구하고 NCS는 NQF와 연계되어 교육, 훈련, 자격과정에 활용될 뿐만 아니라 취업, 전직, 승진, 인금인상과 같은 채용시스템과 경력관리시스템까지 적용범위가 확대될 전망이다. 따라서 경력단절 여성을 위한 직업훈련과 경력관리 지원체계도 NCS와 NQF에 부합되도록 개선하여 경력단절 여성이 주도적으로 활용할 수 있도록 해야 한다.

경력단절 여성의 경력개발지원 프로그램은 재취업을 효과적으로 지원하기 위한 직업교육이나 일자리 정보제공 이외에도 직업의식과 경력설계를 지원하는 경력개발지원 교육도 필요하다(장서영 외, 2008). 다양한 관점에서 경력개발지원 프로그램이 개발되고 있다. Splete and Stewart(1990)는 경력개발에 포함되어야 할 역량으로 자기이해, 교육·직업 기회탐색, 경력계획에 기초한 12개 세부 역량으로 구성된 NCDG(National Career Development Guideline)를 제안하였다. 국내에서는 '커리어플래닝 프로그램'이 NCDG를 기초로 개발되었다(장서영 외, 2008). 경력단절 여성을 위한 여성취업비타민 프로그램은 Bandura의 자기효능감과 인지재구성 이론에 근거하여 개발되었다. 장서영 등(2008)은 기존 경력프로그램의 한계점을 보완한 경력단절 여성을 위한 경력개발지원 프로그램을 개발하여 적용한 결과, 취업태도, 취업준비역량, 직업정보탐색, 취업분야 선정, 취업전략 수립 등에 효과가 있음을 확인하였다.

기존에 개발된 경력개발지원프로그램이 경력단절 여성의 경력성공에 의미 있는 성과를 제공하고 있지만 이질적인 특성과 요구를 가지고 있는 세분집단을 충족시키기에는 한계가 있다. 정교하고 개별화된 경력관리지원이 시행되기 위해서는 경력단절 여성의 특성에 따라 분류하고, 각 세분집단별로 경력성공에 긍정적인 자원이 되는 심리적·행동적 요인을 구명하는 작업이 필요하다. 이러한 지식에 기초하여 경력관리 로드맵이 구축된다면 경력단절 여성의 직업과 삶의 질이 제고될 수 있고, 기업은 우수한 인적자원 확보를 통해 조직의 성과를 향상시킬 수 있게 된다.

2. 경력단절 여성의 경력관리

현재 경력단절 여성이 평생에 걸친 경력관리 과정에서 직면하게 될 가장 큰 외부적 환경 요

소는 크게 두 가지로 요약된다. 하나는 NCS중심의 직업훈련이고, 다른 하나는 경력관리가 개인중심으로 이동하고 있다는 것이다. 우선 NCS는 NQF와 연계되어 현장학습을 경력역량으로 인정하는 시스템으로 발전할 것이기 때문에 경력단절 여성의 현장교육의 특성과 효과성을 밝히는 것은 중요한 연구과제이다. 경력단절을 경험한 여성이 실제 산업현장에서 어떤 교육훈련과 방법이 효과적인지를 구명함으로써 경력성공모델로 활용할 수 있을 것이다. 또한, 경력단절 여성이 주도적 경력관리를 하는 경우와 그렇지 않는 경우의 교육훈련 방법과 효과에 차이가 있는지를 밝히는 연구는 정교화된 교육훈련 프로그램 개발과 경력지원시스템을 개발하는데 중요한 시사점을 제공할 것이다.

최근 관심이 고조되고 있는 이슈가 평생직장 개념이 퇴조하면서 나타나고 있는 경력관리의 '자율성'과 '주체성'에 관한 문제이다. 이와 관련하여 Hall(1996)은 미래 개인이 자신의 고용가능성(고용관계)을 '지속적 학습'과 '새로운 자기정체성'이라는 토대에서 재정립할 필요가 있다고 하였다. 이는 과거처럼 경력관리가 경력단계나 연령이 아닌 개인의 학습단계나 자기주도적 경력관리에 의한 역량수준을 중심으로 진행되어야 함을 의미한다.

경력관리 주도성이 강조되면서 자기주도적 경력, 무경계 경력, 프로틴 경력이 주목받고 있다. 이들 개념은 경력단절 여성이 자신의 경력역량을 높이기 위해 한 조직 내에서 경력개발을 완성하기 보다는 가능한 다양한 조직에서 자기계발을 추구할 것을 강조한다(서용한, 2016). 이들 개념은 전통적인 경력관리와 달리 조직충성을 통한 직무안정성보다는 직무성과를 통한 고용가능성과 유연성을 중요시하고, 경력성공의 기준에 있어서도 객관적 성공보다는 심리적 안녕과 같은 주관적 성공에 초점을 맞춘다(Sullivan, 1999).

경력단절 여성이 이들 환경변화에 효과적으로 대처하여 자신의 경력목표를 성취하는데 필요한 공통요소가 개인의 내재적 동기, 즉 적극적이고 자기 주도적으로 경력관리를 하려는 적극적 경력관리행동이다. 적극적 경력관리행동이 제도적 지원, 다양한 수준의 직업훈련 프로그램, 지원시스템 등과 조우(Moment of Truth)할 때 경력성공의 시너지 효과가 발휘된다.

적극적 경력관리의 특징적 요소는 특정 조직에 의존하지 않고 개인이 주도적으로 경력관리를 하는 이동성과 자율성이다. 경력단절 여성에 이런 개념을 적용하면 자기 주도적으로 경력목표를 설정하고, 목표달성을 위해 전략과 기회를 발굴하는 여성으로 정의할 수 있다. 적극적 경력관리행동이 경력단절 여성의 경력성공모델로 활용되기 위해서는 이들의 경력관리행동 특성과 그 성과를 밝히는 연구가 필요하다. 본 연구에서는 경력단절 여성의 적극적 경력관리행동이 경력성공에 어느 정도 관련성이 있는지를 비교·평가하기 위해 일반 경력관리 여성 개념을 도입한다. 일반 경력관리 여성은 육아나 결혼 등과 같이 비자발적 사유로 경력단절을 경험한 여성을 의미한다. 이들 두 집단을 대상으로 적극적 경력관리 행동이 경력전략과 경력성공에 어떤 영향을 미치는지를 실증한다.

Ⅲ. 연구가설

1. 경력단절여성의 적극적 경력관리

경력단절 여성이 직면하는 경력관리문제는 두 가지 정도로 요약된다. 하나는 경력단절 이전에 보유한 기술이나 정규교육과정을 통해 얻은 지식이 경력단절 기간정도에 따라 그 효용성이 떨어진다는 것이고, 다른 하나는 NCS기반의 직업

교육환경이 평생학습시스템으로 전환되면서 개인이 경력관리에 주체가 되어 생애전반에 걸쳐 학습에 참여해야 한다는 것이다. 이는 경력단절 여성이 경력관리에 성공하기 위해서는 산업계 요구에 대응하는 적극적·지속적 핵심역량 개발이 필요하다는 것을 의미한다.

적극적 경력관리란 개인이 주체가 되어 자신의 경력목표를 설정하고, 설정된 목표를 달성하기 위해 수립하는 일련의 행동과정과 수단(Schein, 1996) 즉, 경력전략으로 정의할 수 있다. 경력전략이란 개인이 경력목표를 달성하기 위해 수립하는 계획된 행동이다(Greenhaus et al., 2000).

기본적으로 인간은 자기와 관련하여 일어나는 중요한 일을 스스로 결정하여 자신이 유능하다고 느끼려는 경향이 있다(오인수 외, 2004). 적극적 경력관리자일수록 이러한 유능감 욕구가 강하게 나타날 것이다. 자기결정이론에 의하면 인간은 유능성(competence), 자율성(autonomy), 관계성(relatedness)과 같은 고차원 욕구를 가지고 있으며, 이러한 욕구는 개인의 주관적 안녕, 적응수준, 내재적 동기를 강화시키는 심리적 영양분이 된다(Deci & Rayan, 1991). 적극적 경력관리 여성은 자신이 유능하며 충분한 역량을 가지고 있다고 지각할 가능성이 높기 때문에 경력관리행동을 결정할 때 경력이동이나 경력단절과 같은 과감한 행동을 취할 가능성이 높다.

경력단절 여성이 적극적 경력관리 활동을 전개하는 궁극적인 목표는 자신의 고용가능성을 높이는 것이다. 따라서 경력관리에 적극적인 여성은 자신의 고용가능성을 하나의 조직보다는 다양한 조직에서 경력기회를 창출할 가능성이 높다. 이런 맥락에서 적극적 경력관리 여성은 경력단절을 활용가능한 경력전략으로 간주할 가능성이 높다. 경력관리행동은 경력이동의 한 형태라고 할 수 있는 자기주도적인 프로티언 경력과 관련이 있음이 기존연구에서도 확인되고 있다(Park & Rothwell, 2009). 경력개발과 관련된 무경계 경력태도 연구에서도 무경계 경력태도는 외부의 경력기회 탐색 및 직장이동과 관련이 있는 것으로 나타났다(이규형·이영면, 2015). 서용한(2016)도 자기주도적 경력관리자일수록 통계적으로 유의미한 수준에서 경력단절 횟수가 많음을 확인하였다. 이상의 논의를 기초로 가설을 설정하였다.

가설1 : 적극적 경력관리 여성일수록 경력단절 경험이 많을 것이다.

가설2 : 적극적 경력관리 여성일수록 경력이동(이직)의도가 높을 것이다.

경력전략의 개발과 실행은 경로목표의 실행가능성과 경력성과 달성을 위한 기술, 기회개발과 같은 전략을 개발하고 경력계획을 실천하는 단계이다(문재승·최석봉, 2012). 경력목표를 달성하기 위해서는 현재 역량을 객관적으로 평가하고, 이를 기반으로 자기계발이 필요한 지식, 기술, 경험 수준을 결정할 수 있어야 한다. 이런 맥락에서 적극적으로 경력관리를 추구하는 여성일수록 경력비전에 기초해 경력전략을 수립할 것이다. 이들은 지속적 자기계발을 통해 경력환경의 변화에 능동적으로 적응할 뿐만 아니라 경력목표 달성을 위해 자신이 처한 상황을 유리하게 바꿀 수 있는 활동을 추구한다(서균석 등, 2003). 따라서, 적극적 경력관리 여성일수록 역량강화를 통한 고용가능성과 경력기회를 높이기 위해 자기주도적 교육이나 훈련에 적극 참여할 것이다. Noe(1996)은 자신의 전문역량을 개발하기 위해 경력전략에 적극적인 조직구성원일수록 경력관리에 있어 보다 자발적으로 참여한다고 하였다.

가설3: 적극적 경력관리 여성일수록 그렇지 않

는 경우에 비해 경력개발을 위한 자기주도적 교육참여와 훈련방법에 따른 교육효과에 차이를 보일 것이다.

2. 경력단절여성의 적극적 경력관리와 경력성공

경력단절 여성이 자신의 경력성공을 평가하는 기준은 경력목표와 실행전략을 수립하는 기초가 되기 때문에 경력관리 전 과정에 중요한 역할을 미친다. 많은 연구에서 경력성공은 경력관리나 경력계획과 관련성이 높은 것으로 나타나고 있다(오인수 외, 2004; 서용한, 2016; 이기은, 2008, Orpen, 1994; Ng et al. 2005).

경력성공은 경력관리과정에서 축적된 역량과 경험의 산출물로 결정된다. 경력관리의 산출물은 경력만족, 직무만족, 성취감 등과 같은 감성적 성과물과 임금, 지위, 승진과 같은 객관적 성과물로 구분된다(서용한 2016). 일반적으로 경력성공은 주관적 경력성공과 객관적 경력성공으로 개념화하고 있다(서용한, 2016; 하종원·송해덕, 2012; Jaskolka, Beyer, & Trice, 1985)

경력관리에 적극적인 개인일수록 한 조직에서 안정된 경력을 유지하기 보다는 경력이동이나 경력단절과 같은 행동수행 전략을 적극 활용할 가능성이 높고, 이는 경력성과에도 긍정적으로 작용할 가능성이 높다. 경력관리에 적극적인 여성은 경력목표를 달성하기 위해 직무에 대한 몰입수준이 높고, 조직의 목표나 가치, 이익을 자신의 경력성공과 동일시할 가능성이 높다. 이러한 직무에 대한 높은 몰입도는 긍정적 성과로 이어져 경력관리의 선순환 구조를 강화한다. 따라서 적극적 경력관리 여성일수록 직무에 대한 만족도가 높을 것이다.

경력관리를 위한 적극적 경력단절행동은 그렇지 않은 경우에 비해 임금과 같은 경력성공에도 차이를 보일 것이다. Bartel and Borjas(1981)은 자발적 이직이 비자발적 이직이나 직장유지보다는 높은 임금상승률을 보인다고 하였다. 서용한(2016)도 자기주도적 경력관리자일수록 임금이 높다는 연구결과를 제시하였다. 이상의 논의를 토대로 적극적 경력관리행동의 하나로 경력단절을 경험한 여성일수록 그렇지 않는 경우에 비해 임금수준이 더 높을 것이다.

가설 4. 적극적 경력관리 여성일수록 직무만족도가 높을 것이다.

가설 5. 적극적 경력관리 여성일수록 임금수준이 높을 것이다.

Ⅳ. 실증연구

1. 표본자료와 표본선정

본 연구를 위해 사용된 자료는 2013년 한국직업능력개발원에서 실시한 「인적자원기업패널(HCCP : Human Capital Corporate Panel)」이다. HCCP의 조사는 기업 조사와 근로자 조사로 구성되며, 이로 인해 기업과 근로자의 연계분석이 가능하다. 본 연구에서는 경력단절 자료가 마지막으로 수집된 5차(2013)년도 10,043명의 근로자 표본을 이용하였다.

연구목적에 부합하는 자료를 선정하기 위한 선별과정을 거쳐 최종 212표본을 추출하였다. 총 212명 중에서 기혼이 154명, 미혼이 46명으로 기혼자가 전체 응답자의 72.6%를 차지하였다. 연령은 30세 미만이 29명, 30대가 75명, 40대 97명이었고, 50대 이상이 11명이였다. 학력은 고등학교 졸업 133으로 가장 많았고, 대졸이상 78명이었다.

표본의 특성은 <표 1>에 제시된 바와 같다.

<표 1> 최종 분석대상 표본의 특징

구분		빈도	퍼센트	구분		빈도	퍼센트
연령	29세 이만	29	13.7	학력	고교졸업	133	63.0
	30대	75	35.4		대학졸업	69	32.7
	40대	97	45.8		대학원졸	9	4.3
	50대 이상	11	5.2	결혼 여부	미혼	46	21.7
정규직여부	장규직	202	95.3		기혼	154	72.6
	비정규직	10	4.7		이혼 · 사별	12	5.7

2. 변수측정

경력단절 여성의 적극적 경력관리(proactive career management)는 경력개발을 목적으로 경력단절을 시도한 여성으로 정의한다. 측정은 경력단절이 발생하기 바로 전, 직장을 그만둔 가장 큰 이유를 기준으로 '능력개발을 위해' 등의 항목에 응답한 여성을 기준으로 선정하였다. 적극적 경력관리 여성의 경력관리에 대한 상대적 특성을 비교하기 위해 일반 경력관리 여성개념을 도입하였다. 일반 경력관리 여성은 경력개발이 아닌 동기로 경력단절을 경험한 여성으로 정의하였다. 측정은 경력단절 이유 중에서 '직장과 가정의 조화가 어려워서(출산 및 육아 등)' 등의 항목에 응답한 여성으로 그룹화하였다. 최종분석에 사용된 자료 중에서 적극적 경력관리 여성 75명이고, 일반 경력관리 여성은 135명이었다.

경력실행전략의 특성은 인적자원 중요성 인식, 자기주도적 교육참여 정도, 교육방법에 따른 교육효과 측면에서 측정하였다. 인적자원 중요성 인식은 우수인재 우대, 인적자원에 대한 비전, 인적자원의 중요성 등 3개 항목을 4점 척도로 측정하였다. 자기주도적 교육참여도는 일반교육 참여분야와 자기주도적 교육분야로 구분하여 측정하였다. 각 분야별 교육프로그램 참여여부를 지수화하여 분석하였다. 교육방법에 따른 교육효과는 경력개발에 일반적으로 활용되고 있는 제도를 측정문항으로 이용하였다. 문항은 일을 통해 스스로 배우기, 선 · 후배 및 동료간 상호작용을 통한 학습, 멘토링 · 코칭제도, OJT제도가 직무능력에 미치는 영향을 4점 척도(거의 없음-많이 있음)로 측정하였다.

주관적 경력성공은 경력단절 이후의 임금 또는 인상여부, 현재 일에 대한 전반적인 만족으로 측정하였다. 객관적 경력관리 성공요인은 월평균 임금을 활용하였다. 객관적 성과는 판매직원의 월평균 임금을 활용하였다. 다만 변수의 정규성(normal distribution) 확보에 따른 분석결과의 신뢰성을 높이기 위해 월평균 임금의 자연로그 값을 최종 분석모형에 활용하였다. 또한 선행연구 검토를 통해 임금에 영향을 미치는 통제변수를 선정하였다. 통제변수로 연령, 경력, 교육연한, 결혼여부, 정규직 여부 등을 포함하였다. 이들 통제변수 중에서 연령이 임금과 비선형 관계가 있다는 선행연구를 참고하여 연령은 제곱항을 각각 분석모델에 활용하였다.

4. 가설 검정

4.1 경력단절 여성의 적극적 경력관리과 경력전략

적극적 경력관리를 추구하는 여성일수록 자신의 경력목표 달성에 도움이 되는 것이라면 다른 조직으로의 경력단절을 감행할 가능성이 높다. 이를 검정하기 위해 적극적 경력관리 여성 집단과 그렇지 않는 일반 경력관리 여성 집단 간 경력단절 빈도를 비교하였다<표 2>. t-test 검정을 실시한 결과, 두 집단간 통계적으로 유의미한 수준(t=-3.120, p=0.00)에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 적극적 경력관리 집단이 그렇지 않은 일반 경력관리 여성 집단보다 경력단절 횟수가 많은 것으로 조사되었다($M_{적극적\ 경력관리\ 여성}$=1.32 > $M_{일반\ 경력관리\ 여성}$=1.10). 이는 기존의 무경계 태도나 자기주도적 경력관리가 경력기회 또는 이직의도에 영향을 미친다(서용한 2016, 하종원 · 송해덕 2012)는 연구결과와 일치하고 있다. 적극적 경력관리를 추구하는 여성일수록 경력단절 경험이 많을 것이라는 가설은 지지되었다.

적극적 경력관리 여성일수록 경력이동(이직) 의도가 높을 것이라는 가설을 분석한 결과 두 집단 간 한계유의 수준(t=2.798, p=0.006)에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 적극적으로 경력관리를 하는 여성이 일반 경력관리 여성보다 경력이동의도가 높은 것으로 나타났다($M_{적극적\ 경력관리\ 여성}$=3.37 > $M_{일반\ 경력관리\ 여성}$=2.93).

<표 2> 적극적 경력관리와 경력단절(이동)

구분		표본 수	평균	t-Value
경력단절 횟수	일반 경력관리 여성	135	1.10	3.120**
	적극적 경력관리 여성	75	1.32	
경력이동 (이직)	일반 경력관리 여성	135	2.93	2.798**
	적극적 경력관리 여성	75	3.37	

** p < .05

인적자원 중요성에 대한 분석결과, 우수인재 우대(t=2.450, p=0.015)와 인적자원 중요성(t=2.133, p=0.034)에 있어서는 두 집단 통계적으로 유의한 수준에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 인적자원에 대한 비전에 대해서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다(t=1.054, p=0.293). 이는 적극적 경력관리 여성일수록 인적자원의 중요성을 높게 평가한다는 것을 의미한다.

자기주도적 교육참여도에 대한 분석결과, 자기주도적 교육참여도 항목만이 통계적으로 유의한 수준에서 두 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났다(t=3,342, p=0.001). 이는 적극적 경력관리 여성일수록 경력개발을 위한 교육에 적극 참여한다는 것을 의미한다.

경력개발을 위한 교육효과에 대한 차이를 분석과 결과, 선-후배 및 동료간 상호작용을 통한 학습과 멘토링 또는 코칭은 통계적으로 유의미한 수준에서 두 집단 간 차이가 없는 것으로 나타났다. 제안제도를 통한 학습에 있어서는 통계적으로 유의미한 수준(t=-2.729, p=.009)에서 일반 경력관리 여성이 적극적 경력관리 여성보다 직무능력 개발효과가 높은 것으로 조사되었다($M_{적극적\ 경력관리\ 여성}$ =2.33 < $M_{일반\ 경력관리\ 여성}$

=2.90). 이에 비해 일을 통해 스스로 배우기와 OJT 프로그램은 한계 유의수준(p=0.1)에서 두 집단 간 차이가 있음이 확인되었다. 일을 통해 스스로 배우기($M_{적극적\ 경력관리\ 여성}$=2.84 > $M_{일반\ 경력관리\ 여성}$=2.63)와 OJT 프로그램($M_{적극적\ 경력관리\ 여성}$=2.88 > $M_{일반\ 경력관리\ 여성}$=2.75) 모두 적극적 경력관리 여성 집단이 일반 경력관리 여성 집단보다 직무능력 개발효과가 높은 것으로 조사되었다. 이는 적극적 경력관리 여성이 일반 경력관리 여성에 비해 일을 통해 스스로 배우기와 OJT 프로그램을 통한 학습이 직무능력 향상이 더 많은 영향을 미친다는 것을 의미한다<표 3>.

<표 3> 적극적 경력관리와 교육훈련 특성

구분			표본수	평균	t-Value
인적자원중요성 인식	우수인재 우대	일반 경력관리 여성	135	2.95	2.450 (p=.015)
		적극적 경력관리 여성	75	3.32	
	인적자원에 대한 비전	일반 경력관리 여성	135	3.06	1.054 (p=.293)
		적극적 경력관리 여성	75	3.21	
	인적자원 중요성	일반 경력관리 여성	135	3.02	2.133 (p=.034)
		적극적 경력관리 여성	75	3.35	
교육훈련 참여정도	일반 교육참여도	일반 경력관리 여성	135	2.48	.641 (p=.522)
		적극적 경력관리 여성	75	2.59	
	자기주도적 교육참여도	일반 경력관리 여성	135	0.052	3.342*** (p=.001)
		적극적 경력관리 여성	75	0.221	
교육훈련 효과	선-후배· 동료간 상호작용 학습	일반 경력관리 여성	135	2.48	.860 (p=.391)
		적극적 경력관리 여성	75	2.59	
	일을 통한 학습	일반 경력관리 여성	135	2.63	1.809* (p=.072)
		적극적 경력관리 여성	75	2.84	
	멘토링·코칭	일반 경력관리 여성	12	2.58	1.127 (p=.275)
		적극적 경력관리 여성	8	2.88	
	OJT 프로그램	일반 경력관리 여성	24	2.75	1.737* (p=.098)
		적극적 경력관리 여성	51	2.88	
	제안제도	일반 경력관리 여성	40	2.90	-2.729** (p=.009)
		적극적 경력관리 여성	15	2.33	

* p < .1 ** p < .05

2.2 경력단절 여성의 적극적 경력관리과 경력성공

적극적 경력개발을 위한 경력단절이 경력성공에 어떤 영향을 미치는지를 분석하였다. 분석은 경력성공을 주관적 경력성공과 객관적 경력성공으로 구분하여 진행하였다. 주관적 경력성공은 일에 대한 전반적인 만족도와 경력단절이전과 이후의 임금 및 근로조건 개선정도에 대해 적극적 경력관리 여성 집단과 일반 경력관리 여성 집단 간 t-test분석을 이용하여 검증하였고, 그 결과는 <표 4>과 같다.

분석결과, 현재 일에 대한 전반적인 만족도와 경력단절 이전과 비교하여 경력단절이후 임금 및 근로조건 개선정도에 있어 두 집단간 통계적으로 유의미한 수준에서 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 4> 적극적 경력관리와 경력성공

	집단구분	표본 수	평균	t-Value
직무 전반적인 만족도	일반 경력관리 여성	135	3.39	1.122
	적극적 경력관리 여성	75	3.27	
임금 · 근로조건 개선정도	일반 경력관리 여성	130	3.21	0.541
	적극적 경력관리 여성	74	3.14	

** p < .05 *** p < .01

경력단절 여성의 적극적 경력관리 여부에 따른 객관적 경력성공요소인 임금에 미치는 영향을 분석하기 위해 임금함수를 기본모델로 하는 최소자승회귀모형을 실시하였다. 회귀모델은 다음과 같다.

$$\ln y_i = \beta_0 + \beta_1 s_i + \beta_2 a_i + \beta_3 a_i^2 + \beta_4 c_i + X\beta_k + \epsilon_i$$

수식에서 y_i는 i의 월평균 임금(자연로그 값), s_i는 i의 적극적 경력관리 여부, a_i는 i의 연령, a_i^2는 i의 연령의 제곱항, c_i는 i의 근무연수, X는 그 외의 i의 개인특성(교육, 결혼여부, 정규직 여부) 변수의 집합이며 ϵ_i는 관찰하기 어려운 오차항을 의미한다. 여기서 주된 관심계수는 경력단절 여성의 적극적 경력관리 여부에 따른 임금수준의 차이인 β_1이다. 최소자승회귀모형을 적용한 분석결과는 <표 5>과 같다.

<표 5> 적극적 경력관리와 경력성공

구분	ln(임금)	능력개발 (적극적경력관리)	출산·육아 경력단절	이직
경력단절여부	-0.165*** (0.030)	-	-	-
적극적 경력관리		0.254*** (0.077)	-0.004 (0.062)	-0.166*** (0.065)
연령	0.336** (0.006)	0.406 (0.031)	0.318 (0.032)	0.076 (0.032)
연령제곱	-0.245** (0.000)	-0.278 (0.000)	-0.248 (0.000)	-0.065 (0.000)
경력	0.184*** (0.003)	0.152** (0.005)	0.170** (0.005)	0.204*** (0.005)
학력	0.537*** (0.007)	0.458*** (0.015)	0.556*** (0.015)	0.526*** (0.015)
정규직여부	0.147*** (0.054)	0.086 (0.108)	0.093 (0.111)	0.093 (0.109)
결혼여부	0.050 (0.032)	0.109 (0.061)	0.078 (0.064)	0.076 (0.061)
F-value	43.232***	12.496***	10.153***	11.471***
R^2	0.317	0.318	0.274	0.299
Adj. R^2	0.309	0.292	0.247	0.274

** p < .05 *** p < .01 ( ) 표준편차

적극적 경력관리여부에 따른 임금수준을 분석하기에 앞서 경력단절을 경험한 여성과 그렇지 않는 여성간 임금수준의 차이를 분석하였다. 분석결과 경력단절을 경험한 여성이 그렇지 않는 경우에 비해 임금이 16.5% 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기존의 경력단절이 임금에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과와 일치하고 있다. 일반적인 상황에서 경력이동은 임금에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 이윤소 등(2016)도 경력단절 경험이 있는 근로자가 그렇지 않는 근로자보다 통계적으로 유의한 수준에서 임금이 낮음을 확인하였다. 우리나라의 경우 경력이동 경험이 있는 직원에 대하여 부정적인 이미지를 가지고 있는 것이 현실이다. 이러한 조직문화가 경력단절과 같은 경력이동이 임금에 부정적 영향을 미치고 있는 것으로 판단된다.

경력단절 여성 중에서 적극적 경력관리(능력개발을 위한 경력단절 여성)를 하는 경우와 그렇지 않는 경우에 비해 25.4%나 통계적으로 유의한 수준에서 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 기존연구(서용한, 2016)의 연구결과와 일치하고 있다. 이에 비해 출산이나 육아의 경우에는 통계적으로 유의하지 않지만 임금수준이 더 낮아지는 것으로 조사되었다. 특이한 점은 더 나은 직장으로의 이직을 위해 경력단절한 경우도 그렇지 않는 경우에 비해 16.6%나 통계적으로 유의미한 수준에 낮은 것으로 나타났다. 이상의 결과를 종합할 때, 적극적 경력관리 여성일수록 경력단절이후 임금수준이 높을 것이라는 가설은 지지되었다.

V. 결 론

경력단절 여성을 위한 경력관리와 직업교육에 대한 실효성을 높이기 위해서는 다양한 관점에서 경력단절 여성을 세분화하고 각 개별집단 특성에 부합하는 전략수립이 필요하다. 이를 위해 본 연구는 재취업에 성공한 경력단절 여성 중에서 경력관리에 적극적인 경력관리 여성을 대상으로 이들의 경력관리 행동과 경력성과에 어떤 특징이 있는지를 분석하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 적극적 경력관리 여성일수록 경력전략으로써 경력단절을 활용하는 것으로 나타났다. 적극적으로 경력관리를 하고 있는 여성일수록 자신의 경력목표 달성에 도움이 되는 것이라면 경력단절이나 경력이동과 같은 능동적 실행전략을 더 많이 사용하는 것으로 조사되었다. 또한, 적극적 경력관리 여성은 그렇지 않는 여성에 비해 자기주도적 학습 참여도와 교육훈련의 방법 및 그 효과 면에서도 차이가 있는 것으로 조사되었다.

둘째, 적극적 경력관리 여성은 그렇지 않은 경우에 비해 월평균임금이 통계적으로 유의한 수준에서 높은 것으로 나타났다. 한 가지 흥미로운 결과는 더 나은 직장으로의 이직을 위해 경력을 단절한 여성의 경우 오히려 임금이 감소하는 것으로 나타났다. 일반적으로 경력단절 여성은 재취업의 중요 동기요인(경제)으로 임금을 고려하고 있지만 아이러니하게도 불만족한 요인도 임금으로 나타나고 있다. 경력단절 여성이 자신이 추구하는 경력목표 달성을 위해서는 자기계발이 동반된 경력관리가 필요함을 인식하는 것이 중요하다.

연구결과의 이론적 시사점으로 NCS와 NQF체제 하에서 경력단절 여성이 자신의 성공적 경력관리 로드맵을 도출하는데 필요한 이론적 근거를 제안하였다는 점에서 의의를 지닌다. 향후 전개될 역량중심의 직업훈련과 경력관리는 경력단절 여성의 적극성과 자기주도성이 강조된다. 이런 상황에서 적극적 경력관리행동이 경력성공에

중요한 개념임을 실증적으로 확인됨으로서 향후 경력단절 여성을 위한 경력관리 성공모델 도출을 위한 기초자료로 활용할 수 있다.

실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 여성의 '경력단절' 기간이 경력관리의 공백기가 되지 않도록 평생직업 경력관리체계에 포함시키는 새로운 접근법이 필요하다. 특히 기존 직업훈련 참여자가 비참여자보다 취업가능성이 30% 낮게 나타났는데(여성가족부 2015), 이는 단절기간 중 자신의 기대수준에 맞는 직업을 구하기 위한 준비로 활용한다는 것을 의미한다. 따라서 기존 NCS 기반의 직업교육과 경력관리지원 시스템에 부가하여 경력단절이 경력공백이 되지 않도록 '경력인큐베이터'프로그램을 포함시키고, 이 기간 동안 '시각적 경력카드'를 도입하여 경력관리에 적극적으로 참여하도록 동기부여 시키는 것이 필요하다.

둘째, 본 연구는 경력단절 여성의 경력관리행동의 적극성에 따라 경력목표와 전략이 경력성과(임금)의 차이로 연결됨이 확인되었다. 이러한 연구결과는 경력단절 여성의 경력관리시스템 구축과 운영에 시사점을 제공한다. 경력단절 여성은 경력단절-경력재진입 준비-취업-경력유지 단계과정을 반복하는데 각 단계별 여성의 경력관리 행동특성에 따라 차별화된 경력관리지원과 관리시스템이 필요하다. 우선, 경력단절 여성의 경력재진입을 위한 단계에서는 기본적으로 스스로가 경력관리의 주체가 되도록 하는 지원시스템이 필요하다. 취업 후의 경력유지 단계에서는 지속적인 자기계발 지원을 통해 경력단절 여성의 직무만족과 임금수준 높아지도록 해야 한다. 특히, 직업교육 방법에 있어 경력단절 여성의 경력관리 행동 특성에 따라 차별화 할 필요가 있다. 예를 들어 적극적 경력관리 여성을 위한 스스로 학습이나 현장적응적 교육방법으로 성공한 경력단절 여성들을 멘토로 매칭시켜 실무현장의 경력을 공유하게 하는 멘토링이 좋은 사례가 될 수 있다.

향후 연구과제는 다음과 같다. 첫째, 경력단절 여성의 경력관리행동에 대한 기존연구에서는 재취업의 선행변수를 단편적으로 살펴보는데 초점이 맞추어져 있어 적극적 경력관리 행동을 촉진시키는데 영향을 미치는 다양한 요인을 설명하는데 한계가 있다. 후속연구에서는 이를 보완할 수 있는 연구가 이루어질 필요가 있다.

둘째, 경력관리행동과 경력성과에 영향을 미치는 요소로 경력단절 여성의 기질적 특성(dispositional characteristics)의 역할을 밝힐 필요가 있다. 예로 경력단절 여성의 미래에 대한 희망(hope)이 경력관리행동에 어떤 영향을 미치는지가 구명된다면 경력관리를 위한 지원체계나 경력지원 카운슬링 업무에 유용한 정보를 제공할 것으로 예상된다.

참고문헌

1. 김성국, 서여주(2006), 직무불안이 이직의도에 미치는 영향: LMX와 POS의 조절효과를 중심으로, *경상논총*, 36, 205-230.
2. 김영옥, 오은진, 박건표, 정향진, 원경록(2015), 국가직무능력표준(NCS)에 대한 특정성별영향분석평가, 여성가족부, 한국여성정책연구원 보고서.
3. 문재승, 최석봉(2012), 경력관리행동이 혁신행동에 미치는 영향: 경력성과의 매개효과, *인적자원관리연구*, 19(5), 185-209
4. 서균석, 박동진, 김태형, 김부희(2003), 개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향, *경영학연구*, 32(6), 1715-1739.

5. 서용한(2016), 자기주도적 경력과 경력성공 간 관계 연구- 경력전략으로서의 경력단절을 중심으로, *경영과 정보연구*, 35(2), 13-26.
6. 여성가족부(2015), 경력단절여성 직업교육훈련 성과분석 및 개편방안 연구, 연구보고서.
7. 윤혜경 (2007), 고학력 경력단절여성의 직업진로 탐색경험분석, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
8. 은혜경, 김창대(2011), 경력단절 기혼여성의 재취업을 위한 진로유연성 탐색: 재취업 성공 기혼여성의 인식을 중심으로, *상담학연구*, 12(2), 671-671.
9. 이규형, 이영면(2015), 경력개발전략으로서 무경계 경력태도와 직장이동의 관계에 대한 탐색적 연구, *인적자원관리연구*, 22(2). 147-169.
10. 이기은(2008), 경력계획의 영향요인과 결과에 관한 연구, *산업경제연구*, 21(2), 783-803.
11. 이동하, 탁진국(2008), 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 21(1), 83-103.
12. 이수분, 이정희(2017), 경력단절 여성의 진로결정 자기효능감과 경력계획의 관계에서 결과기대의 매개효과, *직업교육연구*, 36(2), 1-17.
13. 이윤소, 김영식, 양민석 (2016), 경력단절이 근로자의 임금에 미치는 영향, 제6회 인적자본기업패널 학술대회 발표논문, 403-420.
14. 장서영, 은혜경, 최미정(2008), 경력단절여성 경력개발지원 프로그램 개발, *진로교육연구*, 21(4), 1-21.
15. 장윤정(2014), 성장잠재력 제고, 여성인력 활용에 답 있다, *나라경제*, April, 8-9.
16. 조정윤(2015), 국가직무능력표준(NCS)과 국가역량체계(NQF)의 핵심 쟁점과 향후 과제, *The HRD Review*, 8-21.
17. 하종원, 송해적(2012), 무경계 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 경력전략의 매개효과, *기업교육연구*, 14(2), 1-24.
18. Arthur, M. B. and Rousseau, D. M. (1996). The Boundaryless Career as A New Employment Principle, In M. B. Arthur and D. M. Rousseau (Eds.), The Boundaryless Career, New York: Oxford University Press, 3-20.
19. Bartel, A. and Borjas, G.(1981), Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis, in Rosen , S. (Ed.), Studies in Labor Markets. University of Chicago Press.
20. Deci, E. L., and Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), Nebraska Symposiumon Motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation (pp. 237-288).Lincoln: University of Nebraska Press.
21. Eby, L. T.(2001), The Boundaryless Career Experiences of Mobile Spouses in Dual Earner Marriages, *Group & Organizationa Management*, 26, 343-368.
22. Gould, S., and Penley, L. E. (1984), Career Strategy and Salary Progression: A Study of Their Relationships in A Municipal Bureaucracy, *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(2), 244-265.
23. Greenhaus, J. H., G. A. Callanan and V. M. Godshalk (2000), Career Management, 탁진국역, 경력개발 및 관리, 시그마프레스: 서울.
24. Hall, D. T. (1996), Protean Careers of the 21st Century, *Academy of Management*

Executive, 10(4), 8-16.

25. Jaskolka, G., Beyer, J. M. and Trice, H. M.(1985), Measuring and Predicting Managerial Success, *Journal of Vocational Behavior*, 26, 312-330.
26. King, Z.(2004), Career Self-management: Its Nature, Causes and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112-133.
27. Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., and Feldman, D. C. (2005), Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-analysis, *Personal Psychology*, 58(2), 367-408.
28. Noe, R. A. (1996), Is Career Management Related to Employee Development and Performance?. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 119-133.
29. Orpen, C.(1994), The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success, *International Journal of Manpower*, 15, 27-37.
30. Park, Y., and Rothwell, W. J. (2009), The Effect of Organizational Learning Climate, Career Enhancing Strategy, and Work Orientation on The Protean Career, *Human Resource Development International*, 12(4), 387-405.
31. Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 80-86.
32. Splete, H. and Stewart, A. (1990). Competency-Based Career Development Strategies and the National Career Development Guidelines. Information Series No. 345. (ED327739). Columbus, Ohio: ERIC Clearinghouse on Education and Training for Employment & Ohio State University.
33. Sullivan, S. E. (1999), The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda, *Journal of Management*, 25(3), 457-484.

Abstract

A Study of Career-interrupted Women's Vocational Training and Career Management System for NCS Diffusion†

Suh, Yong-Han* · Toshihara Yabu**

The career management concept is changing rapidly in the career management field in recent years. It becomes very difficult to have a lifetime employment within the same firm. As there is career interruption that is pervasive phenomenon in the women's career management area, many academics and practitioners have been interested in it. The purpose of this study was to examine the influence of women's career-interruptions as the effective career strategy on career development actors and career success.

To test the effects of the proactive career management of career-interrupted women, data were divided into two groups including proactive career management group and general career management group based on whether career-interruptions are voluntary or not.

The results showed that the proactive development actors was significantly different depending on women's proactive career management and general career management group. First, proactive-career women were more self-directed to learn and have a significant impact on developing skills through training. Second, the career successes were not significantly different depending on and general career management group.

Key Words: NCS, Career-interrupted Women, Career Success, Proactive Career Development

† This work was supported by the National Research Foundation of Korea Grant funded by the Korea Government (NRF-2015S1A2A01026877)

* Professor, Department of Distribution Management, Ulsan College

** Professor, Department of Global Business, Saga Women's Junior College, Japan