

# 사회적지지가 경력단절여성의 노동시장 재진입만족도에 미치는 영향요인 분석

Analysis on the Factors Influencing the Satisfaction Levels of Re-entry at Labor Market of Career Interrupted Woman by Social Support

신연하, 이동명

건국대학교 벤처기술학과(신산업융합학과)

Yean-Ha Shin(yokshi@hanmail.net), Dong-Myung Lee(dmlee@konkuk.ac.kr)

## 요약

본 연구는 경력단절여성에 대한 사회적지지가 노동시장 재진입만족도에 어떠한 영향을 미치는지와 재취업욕구가 매개로써 미치는 영향을 분석하고자 한다. 따라서 경력단절여성의 경제활동활성화 방안과 여성 인적자원 양성에 따른 정책적, 제도적 기반을 마련하는데 필요한 기초적 자료 제공과 정책적 제언을 하고자 한다. 연구의 목적을 달성하고자 수도권에 거주하고 있는 경력단절여성 중 경력단절 이후 재취업을 하여 3년 미만의 경제활동을 하고 있는 여성 400명을 대상으로 수집된 자료를 연구모형에 기초하여 구조방정식 분석방법을 실시하였다. 분석 결과, 사회적지지는 재취업욕구에 영향을 미치며 사회적지지에 따라 직업만족과 자아존중감에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 재취업욕구는 사회적지지와 노동시장 재진입만족도 사이에 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 본 연구는 경력단절여성의 노동시장 재진입을 추진해 오면서 간과했던 사회적지지에 대한 파악과 이들이 노동시장 재진입만족도에 미치는 영향을 분석해 봄으로써 향후 여성인적자원 개발과 활용을 위한 정책 및 제도 개선에 논리적이고 객관적인 근거로 활용이 가능할 것이다.

■ 중심어 : | 경력단절여성 | 사회적지지 | 가족사회 | 지역사회 | 기업사회 | 노동시장 재진입만족도 |

## Abstract

The purpose of this study is to investigate that effect of the social support to individual desire of reemployment and satisfaction to reemployed works of career interrupted women. We surveyed about 400 career interrupted women living in Seoul who quit their job within 3 years, analyzed collected data with empirical analysis, and applied structural equation analysis to verify the assumed model for this study. The results of this study showed that social supports influence career interrupted women's individual desire of reemployment, satisfaction to their work, and self-esteem. And the results also showed that the desire of reemployment performs a parametric role between social supports and satisfaction of reemployment. As a consequence, this study showed importance of social supports to reemployment of career interrupted women and satisfaction to their reemployment, therefore, can be helpful to build public policies to promote social manage of women resources.

■ keyword : | Career Interrupted Woman | Social Support | Society of Family | Society of Community | Society of Company | Satisfaction Levels of Re-entry at Labor Market |

접수일자 : 2018년 05월 23일

수정일자 : 2018년 06월 19일

심사완료일 : 2018년 06월 19일

교신저자 : 신연하, e-mail : yokshi@hanmail.net

## I. 서론

저출산과 고령화로 인한 인구구조 변화로 현대사회는 생산인구와 경제활동인구가 감소되고 있으며 이로 인하여 노동력부족 문제와 생산성 감소 현상을 야기할 것으로 예상된다. 이러한 문제에 대처하기 위한 대안으로 출산률을 높이기 위한 장려 정책과 경력단절여성을 활용하기 위한 방안이 모색되고 있으며 특히 여성인적 자원을 개발 및 양성하고 활용해야 한다는 주장이 많아지고 있다[1].

우리나라 여성 고용율은 49.5%로 점차 상승하고 있다. 하지만 경제협력개발기구(OECD) 가입국의 평균 66.5% 보다 낮은 수준이며 아직도 여성인구의 절반에 미치지 못하는 수준이다[2]. 여성인적자원 활용은 거시적으로는 국가와 사회의 경쟁력을 강화시키고, 미시적으로는 여성의 삶의 질을 향상시키는 측면에서 그 중요성이 부각되고 있다[3]. 그러나 여성의 교육수준 향상과 경제활동참여의 양적 증가에도 불구하고 여성의 인적 자원능력 활용과 양성 측면에서는 선진 국가에 비해 상당히 저조한 수준으로 여겨지고 있다. 한국여성에 비해 낮은 경력단절 현상을 보이는 대만 여성들은 정규직 비율이 높고 비정규직 비율은 상대적으로 낮으며, 특히 정규직 비율이 높은 정부부문에서 여성이 차지하는 비율이 더 높으며, 성별 임금격차는 2013년 기준 17.5% 수준으로 한국에 비해 상당히 양호하다[4].

이러한 문제에 대처하기 위한 노력으로 정부에서는 1995년 여성발전기본법 제정을 시작으로 다양한 활동 방안을 실시하고 있으며 특히 여성가족부와 고용노동부가 공동으로 지원하여 ‘여성새로일하기센터’를 운영하고 있다. 센터에서는 주로 경력단절여성을 대상으로 재취업이나 창업에 할 수 있는 교육을 제공하고 있다[5]. 여성새로일하기센터에서는 ‘찾아가는 취업지원 서비스’, ‘집단상담 프로그램’, ‘직업교육훈련’, ‘취업연계 및 사후관리’ 등의 사업을 진행하고 있으며, 2017년까지 여성경제활동참가율 70% 달성을 목표로 하고 있다[6]. 또한 기존의 실업자 위주의 직업교육 정책에서 육아 및 가사로 인한 노동시장에서 이탈된 후 비경제활동인구로 남아있는 경력단절여성을 대상으로 직업교육이 확

대 및 운영되고 있으며, 2008년에는 ‘경력단절여성 등의 경제활동촉진법’을 제정하여 경력단절여성의 노동시장 재진입 문제와 경제활동의 중요성을 인식하고 많은 정책과 제도를 개선하고 있다[7].

이에 본 연구에서는 노동인력의 주체가 될 경력단절 여성이 잠재능력을 충분히 발휘할 수 있도록 경력단절 여성들의 근무환경과 태도변화에 심리적, 환경적으로 영향을 미치는 노동시장 재진입만족 수준을 알아보기 위하여 그동안 연구되어온 요인으로 검증된 가족사회, 지역사회, 기업사회를 중심으로 구성된 사회적지지가 노동시장 재진입만족도에 미치는 영향 수준을 알아보고자 한다. 또한 재취업욕구를 매개로 노동시장 재진입만족도에 어떠한 영향을 주고 있는지를 밝힘으로서 노동시장 재진입만족도와 관련된 영향요인들을 확인, 분석함으로써 경력단절여성의 경제활동활성화 방안과 여성인적자원 양성에 따른 정책적, 제도적 기반을 마련하는데 필요한 기초적 자료 제공과 정책적 제언을 하고자 한다. 더 나아가 경력단절여성의 노동시장 재진입만족도가 향후 경력단절여성의 인적자원개발 정책에 어떤 전략적 시사점을 줄 수 있는지를 파악하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 여성노동시장과 경력단절여성

#### 1.1 여성노동시장

우리나라는 여성들의 경제활동참가율이 상승하고 있는 추세이다. 이는 1997년 금융위기를 겪으면서 가계경제 운영에 대한 부담을 가지게 되었다. 또한 여성들의 교육수준이 높아지면서 여성들이 경제활동과 사회활동에 관심이 많아지고 있는 것도 경제활동참가율 상승에 영향을 미치고 있다. 그러나 여성들은 경제활동으로 인한 노동력 제공과 동시에 출산에 따른 양육과 가사노동이 더해졌다. 여성들은 가정 내에서의 육아와 가사노동 그리고 직장에서의 노동을 제공하고 있다는 점에서 남성과는 다른 관점에서 여성의 노동을 알아보는 것이 필요하다[8]. 노동시장에서 고용과 노동에 관한 정책과 제도가 남녀 성별과 관련해서 중립성이 부족한 경우가 있

으며 여성근로자는 남성근로자보다 사회제도와 문화에 더 많은 영향을 받으므로 여성의 관점에서 노동시장을 살펴 볼 필요가 있다.

## 1.2 경력단절여성

경력적 사전적 의미는 개인이 생애 동안 직업과 관련하여 경험하고 거쳐 가는 모든 과정을 의미한다. 경력 단절이란 취업단절, 불연속 취업 등의 단어와 함께 쓰이는 것으로, 일련의 사건들에 의해 일과 관련된 과정들이 끊어짐을 의미한다[7]. 또한 경력단절은 내부 및 외부 요인에 의해 경제활동경력에서 이탈된 상태이며, 취업상태가 중단된 상태로 정의되기도 한다. 특히 여성들은 생애주기에 따라 남성과 다르게 결혼을 시작으로 출산 및 육아와 가사 등의 이유로 경제활동을 중단하였다가 자녀 양육책임으로부터 탈출하게 되는 시기에 노동시장으로 재진입하게 되는 특정 시기가 발생하게 된다. 바로 이 시기에 있는 여성을 가리켜 경력단절여성이라는 표현을 사용하게 된다[9].

## 2. 사회적지지, 재취업욕구, 노동시장 재진입만족도

### 2.1 사회적지지

사회적지지는 사회 구성원들 간에 서로 상호작용을 통해서, 도움이 필요하거나 어려움을 겪는 사람들에게 안정감을 주는 등 매우 중요한 역할을 하는 자원이라고 할 수 있다[10]. 그러나 사회적지지의 정의와 구성요소는 연구자의 연구주제나 연구 대상에 따라 조금씩 다르게 정의하고 있다.

Gallagher and Brodrick[11]는 주관적 안녕의 예견으로써 사회적지지와 감정적 지능이라는 연구결과 사회적지지가 많고 높을수록 주관적 안녕감이 높아지는 것으로 나타났다. 이성미[10]의 연구에 의하면 사회적지는 긍정적인 영향이 강하며, 특히 부정적인 상황에서도 구성원들을 정상적인 방향으로 이끄는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Cohen and Wills[12]는 사회적지지를 인식하는 정도에 따라 심리적으로 영향을 받는 것으로 나타났다.

즉 사회적지지를 많이 받을수록 긍정적인 사고를 갖게 되며, 이로 인해 심리적으로 안녕감을 갖게 된다. 그

러나 사회적지지가 부족하고 지각하는 정도가 낮을수록 부정적인 경험을 하게 되며 심한 스트레스를 경험하게 된다. 특히, 홍경임[13]은 직장인의 행복이 사회적지지, 자기효능감, 직무만족을 매개로하여 조직몰입에 간접적인 영향을 미치는 것으로 연구결과에서 확인했다. 사회적지지의 구성요소는 대부분 사회적지지의 정의에 입각하여 사회적지지를 처리하는 과정에 초점을 두고 정보적지지, 물리적지지, 평가적지지, 정서적지지로 구성하는 경우가 많았다.

그러나 본 연구에서는 남성과 달리 경력단절여성들이 가지고 있는 특성과 노동시장 현황을 고려하여 사회적지지가 이루어지는 주체기관 측면에서 가족사회, 지역사회, 기업사회로 사회적지지를 구성하고자 한다.

### 2.2 재취업욕구

재취업이란 근로자가 어떤 이유로 말미암아 경제활동을 중단하고 노동시장에서 빠져나갔다가 재진입하는 것을 의미한다. 하지만 여성의 재취업과 재취업욕구라는 용어는 아직까지 구체적으로 정의되어 있지 않다. 본 연구에서 여성들이 결혼과 임신 및 출산 등의 생애사건으로 인해 경제활동을 중단하고 노동시장에서 이탈하였다가 가사나 돌봄 기능이 약해지거나, 취업을 희망하는 욕구가 높아지면서 노동시장에 재진입을 희망하거나 재진입한 상태로 정의하고자 한다.

경력단절여성들은 일정 시간이 지나면 가사와 육아에서 벗어나 자신의 삶을 돌아보게 되고 경제활동이나 사회활동에 관심을 가지게 된다. 이러한 욕구를 재취업욕구라고 하며, 다시 일을 하고자 하는 이유를 재취업이유라고 한다. 재취업욕구의 정의와 구성요소는 연구자의 연구주제나 연구 대상에 따라 조금씩 다르게 정의하고 있지만 대부분의 연구자들이 경제적 이유, 개인의 발전 그리고 사회적 지위로 구성하고 있다.

백인화[14]는 경제적욕구, 사회적욕구, 개인적욕구로 구성했으며, 김선화[15]는 취업욕구, 이정숙과 강기정[16]은 취업목적, 희망수입, 취업 장애 요인으로, 하애란[7]은 근로조건과 근무형태에 근거를 두고 연장근무, 거주이전, 장기출장, 가족희생, 배우자 전근, 배우자반대, 자녀불리 등으로 세분화해서 구성했다.

본 연구는 선행연구를 바탕으로 경력단절여성들이 가지고 있는 특성과 노동시장 현황을 고려하여 재취업 욕구를 경제적욕구, 사회적욕구, 개인적욕구로 구성하고자 한다.

### 2.3 노동시장 재진입만족도

본 연구에서 노동시장 재진입만족도는 직장생활에 대한 기대와 현실적인 충족 간의 합치에서 오는 주관적인 만족감으로 직무의 적합성, 임금과 시간 등의 직업만족과 자아수용, 대인관계, 자기주도 등의 자아만족으로 구성된 항목에 대하여 경력단절여성 자신의 평가에서 얻어지는 긍정적인 만족감으로 정의한다.

허성호 외[17]의 연구에 의하면 취업하여 경제활동을 하고 있는 고령자들은 근로만족도가 높으며 삶의 만족도 또한 높은 것으로 검증되었다. 이와 유사한 연구결과로 김경희[18]는 중고령자들에게 지속적인 경제활동 참여는 경제적인 여유와 생활에 안정감을 주고 생활만족과 삶의 질 향상에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

경제활동을 하고 있는 그 자체가 개인에게 경제적으로나 신체적 건강과 심리적인 안정감에 영향을 미치는 것을 알 수 있다[19][20]. 개인이 생활과 삶의 질에 만족한다고 느끼려면, 소득을 포함한 경제적 요인과 신체적, 정신적 건강요인 그리고 정서적, 문화적인 요인들이 모두 영향을 미치기 때문에 생활만족과 삶의 질은 매우 폭넓은 개념으로 해석할 수 있다.

따라서 경력단절여성의 자아만족과 생활만족은 나이, 학력, 소득 등을 포함한 일반적인 인구통계학적 특성을 비롯하여 경제활동참여에 관한 다양한 요인에 의해서 영향을 받는다. 그러므로 경력단절여성이 경제활동을 통해서 느끼는 직업만족과 생활속에서 느끼는 자아만족은 노동시장 재진입만족감을 표현하는 의미로 해석할 수 있다.

## III. 연구방법

### 1. 조사대상

본 연구는 경력단절여성의 사회적지지가 노동시장 재진입만족도에 미치는 영향요인을 분석하고자, 인구 집중지역인 서울과 경기도를 중심으로 수도권에 거주하고 있는 경력단절여성 중 재취업하여 경제활동을 하고 있는 여성을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 2017년 3월10일~4월20일까지 총450부를 배포하여, 438부를 회수하였고 회수율은 97.3% 이었으며, 무응답 및 부적절하다고 판단되는 설문지 38부를 제외하고 총 400부를 분석하였다.

### 2. 조사도구 및 자료처리 방법

본 연구에서 사용한 설문지는 선행연구를 바탕으로 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였으며, 설문지 구성은 앞에서 제시한 변수의 측정항목에 기반을 두어 작성하였다.

사회적지지는 가족사회, 지역사회, 기업사회 등을 묻는 문항으로 구성하였고, 재취업욕구에는 경제적욕구, 사회적욕구, 개인적욕구 등의 문항으로 구성했다. 또한 노동시장 재진입만족도에는 직업만족과 자아만족을 묻는 문항으로 구성하였다. 사용된 설문지의 변수는 “매우 그렇다” 5점에서 “전혀 그렇지 않다” 1점의 5점 Liket 척도로 측정하였다. 본 연구 결과를 도출하기 위하여 통계분석 프로그램 IBM SPSS 21과 구조방정식 모형 분석 프로그램인 IBM AMOS 21.0을 이용하였다. 설문지 구성내용은 [표 1]에 제시하였다.

표 1. 설문지 구성내용

변수	문항내용	문항 수	참고 문헌
사회적 지지	가족사회	가족내역할, 가족결속력	6 [8]
	지역사회	사회적책임, 직업교육, 정보제공	6 [11]
	기업사회	근로조건, 기업문화	6 [20]
재취업 욕구	경제적욕구	금전의 필요성	5 [5]
	사회적욕구	사회적 인정과 명예	5 [12]
	개인적욕구	자기개발과 자아실현	5 [18]
재진입 만족도	직업만족	발전가능성과 지속성, 대인관계	6 [19]
	자아만족	타인으로부터 인정과 자신감	6 [22]
일반적 특성	연령, 학력, 현재근무직종, 자녀, 경력단절기간, 경제활동기간, 지역사회 프로그램		9 [3]
			9 [9]
계		54	- [24]

### 3. 연구모형

본 연구에서는 첫째, 사회적지지가 재취업욕구에 미치는 영향을 분석하고, 둘째 재취업욕구가 노동시장 재진입만족도의 직업만족과 자아만족에 미치는 영향을 분석하고, 셋째 사회적지지가 노동시장 재진입만족도에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 넷째 사회적지지가 경력단절여성의 재취업욕구를 매개로 노동시장 재진입만족에 미치는 영향관계를 검증하고자 한다.

본 연구의 목적과 결과를 도출하기 위하여 [그림 1]과 같이 연구모형을 구성하였다.

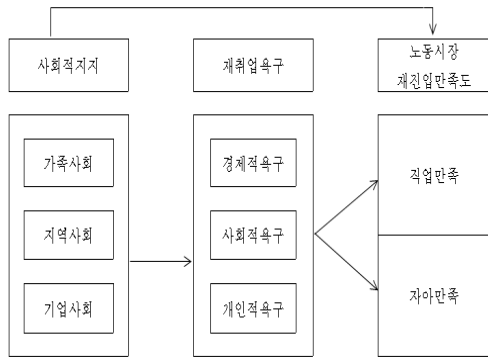


그림 1. 연구모형

### 4. 가설설정

#### 4.1 사회적지지와 재취업욕구 간의 가설

선행연구를 살펴보면 가족사회지지는 여성이 재취업에 대한 준비를 함에 있어서 많은 힘이 되고 있다. 가사육아분담과 아내에 대한 남편의 취업지지가 높을수록 여성들은 재취업욕구가 높으며 적극적인 노동시장 진입을 한다[21]. 특히 배우자관계의 만족도가 높고 가족결속력이 높을수록 재취업에 긍정적 영향을 받는다[22].

지역사회지지는 경력단절여성에게 새로운 기회를 제공하며, 보육시설확대 운영은 경력단절여성의 경제활동에 큰 역할을 한다[23]. 지역사회에서 제공하는 직업정보와 일자리 알선 등 구직경로를 통해 재취업을 하는 경우 개인적 관계망으로 재진입 하는 경우보다 만족도가 더 높고 취업유지도 지속된다는 연구결과[24]를 확인했다.

신경아[25]는 나이에 대한 사회적 편견은 노동시장 재진입 장애가 되므로 기업사회 협조에 대한 필요성을 지적했다. 그러나 김선화[15]의 연구에 의하면 여성이 직장을 선택하는데 있어서 배우자의 영향이 크지 않은 것으로 나타났다. 배우자가 반대하더라도 취업을 하겠다는 의견이 높게 나타났다. 그러나 재취업시 어려움으로 나이에 대한 사회적 편견이 가장 크며, 다음으로 가사와 육아 문제인 것으로 나타났다.

이정숙과 강기정[16]은 가족지지보다는 지역사회와 기업사회지지의 필요성을 강조했다. 그리고 기업사회가 경력단절여성을 수용할 태도와 근로조건에 대한 지원이 우선되어야 경력단절여성들의 활발한 경제활동을 기대할 수 있을 것이다.

이러한 선행연구를 기반으로 본 연구에서는 경력단절여성의 사회적지지를 구성하고 있는 가족사회와 지역사회 그리고 기업사회는 재취업을 하고자 하는 욕구에 영향을 미칠 것으로 보아 가설1을 설정하였다.

가설1. 사회적지지는 재취업욕구에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-1 가족사회지지는 경제적욕구에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-2 지역사회지지는 경제적욕구에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-3 기업사회지지는 경제적욕구에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-4 가족사회지지는 사회적욕구에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-5 지역사회지지는 사회적욕구에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-6 기업사회지지는 사회적욕구에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-7 가족사회지지는 개인적욕구에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-8 지역사회지지는 개인적욕구에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-9 기업사회지지는 개인적욕구에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4.2 재취업욕구와 노동시장 재진입만족도 간의 가설

재취업욕구는 경력단절여성의 특성과 관련이 있으며, 특성과 환경에 따라 재취업욕구가 다른 것으로 나타났다. 하에란[7]의 연구에 의하면, 경력단절여성이 재취업을 선호하는 이유로 금전적 부분인 경제적 이유가 가장 많았다. 고학력일수록 재취업욕구가 낮으며, 노동시장 재진입만족도 또한 낮은 것으로 나타났다. 그러나 학력이 낮을수록 재취업욕구가 강했으며, 노동시장 재진입에 대한 만족도가 높게 나타났다.

윤해경[26]은 이와 다르게 경제적 이유보다는 경제활동을 통해 자신을 돌아보는 기회로 삼고 더 나아가 자아정체감을 찾아 자기가 하고 싶은 일에 도전하여 자아실현과 자기개발을 선호하는 것으로 나타났다. 특히 경제적인 이유로 재취업활동을 하는 사람은 노동시장 재진입만족도가 낮은 반면, 자아실현을 위해서 재취업을 하는 사람들은 노동시장 재진입만족도가 높은 것으로 나타났다.

또한 허성호 외[17]의 연구에 의하면 경제활동과 사회활동으로 특정 집합 단위에 적을 두어 소속감을 느끼고 사회와 소통하고 있는 자신을 통해 자아실현을 하고자 재취업을 선호하는 것으로 나타났다.

Shafer[27]는 남편이나 파트너의 소득이 높을수록 여성은 노동시장에서 이탈할 확률이 높으며, 이와 반대로 소득이 낮을 경우 노동시장 진입이 활발하다는 것은 여성이 취업을 결정할 때 경제적욕구가 강하게 나타난다는 것을 의미한다. 이러한 연구 결과는 연구자의 연구 주제나 연구대상에 따라 다르게 나타날 수 있다는 것을 보여준 것이다.

이에 본 연구는 선행연구를 기반으로 경력단절여성의 노동시장 재진입만족도를 직업만족과 자아만족으로 분류하고, 재취업욕구에 따라 노동시장 재진입만족도가 다르게 나타나므로, 경력단절여성의 재취업욕구가 직업만족과 자아만족에 영향을 미치는 것으로 보아 아래 가설2와 가설3을 설정하였다.

가설2. 재취업욕구는 노동시장 재진입만족도의 직업만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2-1 경제적욕구는 직업만족에 정(+의 영향을

미칠 것이다.

2-2 사회적욕구는 직업만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2-3 개인적욕구는 직업만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설3. 재취업욕구는 노동시장 재진입만족도의 자아만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3-1 경제적욕구는 자아만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3-2 사회적욕구는 자아만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3-3 개인적욕구는 자아만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

4.3 사회적지지와 노동시장 재진입만족도 간의 가설  
시대와 사회의 변화에 따라 사회적지지의 범위가 다르게 나타났다. 과거에는 가족지지의 중요성이 강조되었으나 최근에는 정책과 제도의 중요성이 부각되고 있다.

김선화[15]는 사회적지지 중 특히 기업사회지지의 중요성을 강조했다. 경력단절여성들이 재취업을 결정하는데 있어서 임금과 근무시간이 중요한 기준이 되며, 나이에 대한 사회적 편견은 노동시장 재진입에 직접적인 장애요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 경력단절문제는 기혼여성 뿐만 아니라 미혼여성에게도 동일하게 나타나고 있다.

Stier and Yaish[28]는 가족의 지지는 노동시장의 지지와 함께 여성들의 노동시장 진입에 큰 영향을 미치며, 취업활동에 대한 만족으로 지속적인 취업활동을 유지하는 것으로 나타났다.

이러한 선행연구를 기반으로 본 연구에서는 사회적지지가 노동시장 재진입만족도에 중요한 영향을 미치고, 특히 경력단절여성의 재취업 목적은 노동시장으로의 재진입을 통해서 직업만족과 자아만족을 제고하는데 있기 때문에 사회적지지가 노동시장 재진입만족도에 영향을 미칠 것으로 보아 다음과 같이 가설4와 가설5를 설정하였다.

가설4. 사회적지지는 노동시장 재진입만족도의 직업 만족에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.

4-1 가족사회지지는 직업만족에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.

4-2 지역사회지지는 직업만족에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.

4-3 기업사회지지는 직업만족에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.

가설5. 사회적지지는 노동시장 재진입만족도의 자아 만족에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.

5-1 가족사회지지는 자아만족에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.

5-2 지역사회지지는 자아만족에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.

5-3 기업사회지지는 자아만족에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.

4.4 사회적지지가 재취업욕구를 통해 노동시장 재진입만족도에 간접적으로 미치는 영향에 대한 가설  
재취업욕구와 사회적지지의 관계를 구조적으로 설명한 김경희[18]의 연구결과 노동의욕과 재취업욕구에 사회적지지와 직업준비가 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 특히 종속변수로 사용한 재취업욕구의 구성요인으로 사회에 대한 참여, 자아향상감, 경제적욕구로 구성하여 연구대상자들의 개인적욕구, 경제적욕구, 사회적욕구를 분석하고자 하였다.

최태을[29]은 도시지역 베이비붐세대의 노후준비 상태가 삶의 만족도에 미치는 영향 분석에서 자아 존중감의 매개효과를 검증하였다. 분석 결과 노후준비와 삶의 만족도에서 자아존중감은 매개효과를 하는 것으로 나타났다. 자아존중감은 부정적 자아존중과 긍정적 자아존중으로 구성하였다.

박은선[30]은 중고령 근로자의 직무만족과 생활만족에 관한 연구에서 직무만족과 사회 자본의 매개효과를 분석하였다. 분석 결과 직무만족은 생활만족에 긍정적 영향을 미치며, 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 또한 일자리 특성과 개인특성, 가구특성은 생활만족에 직접

적인 영향을 미치므로 생활만족을 높이기 위해서는 일자리 특성 뿐 아니라 개인특성 및 가구 특성에 대한 고려가 필요하다고 지적하였다.

대부분의 선행연구에서 사회적지지가 경력단절여성이 재취업을 결정할 때 영향을 미치는 것을 확인하였고, 또한 재취업욕구에 따라 노동시장 재진입에 영향을 미치는 것으로 나타내고 있다. 즉 사회적지지가 경력단절여성의 노동시장 재진입만족도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

이러한 선행연구를 기반으로 본 연구에서는 사회적지지가 재취업욕구를 통해 노동시장 재진입만족도에 간접적으로 영향을 미칠 것으로 보아 다음과 같이 가설 6과 가설7을 설정하였다.

가설6. 사회적지지는 재취업욕구를 통해 노동시장 재진입만족의 직업만족에 간접적으로 정(+의) 영향을 미칠 것이다.

가설7. 사회적지지는 재취업욕구를 통해 노동시장 재진입만족의 자아만족에 간접적으로 정(+의) 영향을 미칠 것이다.

## IV. 실증분석 결과

### 1. 조사대상자의 일반적 특성

경력단절경험이 있는 여성에 대한 일반적 특성에 관한 빈도분석 결과를 자세히 살펴보면 [표 2]에 제시된 바와 같이, 나이는 30대 130명(32.5%), 40대 112명(28.0%), 50대 83명(20.8%)으로 30대가 가장 높게 나타났다. 학력은 4년 대졸 157명(39.3%), 전문대졸 133명(33.3%), 석사이상 70명(17.5%)으로 4년 대졸이 가장 높게 나타났다. 자녀는 초등재학 123명(30.8%), 미취학 자녀 111명(27.8%), 중고등재학 74명(18.5%)이며, 초등학교 재학이 가장 높게 나타났다. 근무 직종에서는 서비스직 168명(42.0%), 생산직 112명(28.0%), 전문직 48명(12.0%)이며 서비스직 종사가 가장 많았다. 경력단절 기간은 4~5년과 5~10년이 112명(28.0)으로 동일하게

나타났으며, 1~3년 미만인 88명(22.0%) 순이며, 4~10년 이내 경력단절기간이 가장 많은 것으로 나타났다. 경제활동기간은 10년 이상이 136명(34.0%), 4~5년과 5~10년이 96명(24.0%)으로 동일하게 나타났으며 경제활동기간은 10년 이상이 가장 많은 것으로 나타났다.

표 2. 일반적 특성 분석

특성	구분	빈도	백분율 (%)	특성	구분	빈도	백분율 (%)
연령	20대	28	7.0	경력 단절 기간	1년 미만	64	16.0
	30대	130	32.5		1~3년	88	22.0
	40대	112	28.0		4~5년	112	28.0
	50대	89	20.8		5~10년	112	28.0
	60대	47	11.8		10년 이상	24	6.0
학력	고졸	40	10.0	경제 활동 기간	3년 미만	64	16.0
	전문대졸	139	33.3		4~5년	96	24.0
	4년 대졸	157	39.3		5~10년	96	24.0
	석사이상	70	17.5		10년 이상	136	34.0
자녀	없음	23	5.8	경제 활동 다음 원하 는 프로 그램	경험 없음	8	2.0
	미취학자녀	111	27.8		미취학 돌봄	134	33.5
	초등재학	123	30.8		도서관	50	12.5
	중고등재학	74	18.5		교육(취미교양)	98	24.5
	대학 및 대학원	52	13.0		교육(직업훈련)	118	29.5
	취업 및 결혼	17	4.3		직업알선	138	34.5
	사무직	32	8.0		교육(취미교양)	37	9.3
근무 직종	서비스직	168	42.0	교육(직업관련)	121	30.3	
	생산직	112	28.0	사회복지	9	2.3	
	전문직	48	12.0	정책과 지원	95	23.8	
	자영업	40	10.0	멘토 및 멘티	146	36.5	
				기여 가능 분야	공동육아	134	33.5
					봉사활동	9	2.3
					재능기부	111	27.8
합계				400			

취업 및 경제활동에 도움이 되었던 지역사회 프로그램은 미취학 자녀돌봄 134명(33.5%), 교육(직업훈련) 118명(29.5%), 교육(취미교양) 98명(24.5%) 순으로 나타났다. 향후 지역사회에서 제공받고자 하는 프로그램으로는 직업알선 138명(34.5%), 교육(직업관련) 121명(30.3%), 정책과 지원 95명(23.8%) 순으로 나타났으며 직업알선이 가장 높게 나타났다. 향후 지역사회 발전을 위하여 기여 또는 기부하고 싶은 것으로는 멘토 및 멘티 146명(36.5%), 공동육아 134명(33.5%), 재능기부 111명(27.8%)으로 나타났으며 멘토 및 멘티가 가장 많은 것으로 나타났다.

2. 신뢰성 요인분석

신뢰성 요인분석은 측정도구 설문지를 구성하고 있

는 문항이 내적 일관성을 가지고 있는지를 검증하기 위한 방법으로, 탐색적 요인분석을 통해 이미 타당성이 검증된 측정 변수들이 해당하는 속성과 개념에 대해서 동일한 측정방법을 반복하여 시행하였을 때 결과가 일관성 있게 나타나는지를 평가하기 위하여 신뢰성 분석을 수행하였다.

표 3. 신뢰성 요인분석

구분	측정요인	문항 수	크론바하 알파
사회적지지	가족사회	6	0.877
	지역사회	6	0.917
	기업사회	6	0.867
재취업욕구	경제적욕구	5	0.907
	사회적욕구	5	0.886
	개인적욕구	5	0.917
노동시장 재진입 만족도	직업만족	6	0.821
	자이만족	6	0.912

신뢰성 분석 결과 [표 3]을 살펴보면, 사회적지지에서 구성된 가족사회, 지역사회, 기업사회의 측정 변수들은 크론바하 알파계수가 모두 0.8 이상으로 나타나 측정 항목들이 신뢰할 만한 수준에서 측정되었다고 볼 수 있다. 또한 재취업욕구에서 구성된 경제적욕구, 사회적욕구, 개인적욕구의 측정 변수들은 크론바하 알파계수가 모두 0.8 이상으로 나타나 측정 항목들이 신뢰할 만한 수준에서 측정되었다고 볼 수 있다.

3. 구조모형 경로분석

3.1 확인적 요인분석

연구모형의 변수에 대하여 확인적 요인분석을 실시한 결과, 일부 항목에서 적합도 지수가 낮고 임계치 지수를 상회하지 못하는 경우가 발생하였다. 이에 대해 측정 모형에 대한 수정을 한 후 MI 수정 지수를 확인하였다. MI 수정 지수가 크고 정(+)의 변화를 가져오는 오차항(e) 간에 상관 관계를 연결하여 최종 측정 모형을 도출하였다.

측정 모형에 대해 확인적 요인 분석을 실시한 결과 [표 4]와 같이 개념 신뢰도가 모두 0.7 이상이며, 표준화 회귀 계수가 0.7 이상으로 나타났다. AVE 값은 모두 0.5를 초과하였다.



그러므로 본 연구의 측정 모형은 신뢰성 및 타당성을 확보하였다.

표 4. 확인적 요인분석 결과

요인	측정항목	경로계수	t값	p값	C.R.	AVE
사회적 지지	가족사회	1.565	19.724	***	0.982	0.712
	지역사회	0.775	14.801	***		
	기업사회	1.000	-	-		
재취업 욕구	경제적욕구	0.978	14.352	***	0.821	0.513
	사회적욕구	2.075	16.101	***		
	개인적욕구	1.875	15.100	***		
재진입 만족도	직업만족	1.883	19.812	***	0.951	0.619
	자이만족	1.584	11.901	***		

\* P<0.05, \*\* P<0.01, \*\*\*P<0.001

3.2 구조모형 적합도 검증

본 연구의 구조방정식 모형에 대한 적합도를 분석한 결과 [표 5]에 정리한 바와 같이 모두 적합도 기준 값을 만족하는 것으로 나타났으며, Chi-square/df 값은 12603.488, P=0.000, RMSEA=0.058, RMR=0.090, GFI=0.818, NFI=0.853, CFI=0.817로 나타났다. 이에 연구모형이 적합하다고 판단하여 연구가설에 대한 검증을 수행하였다.

표 5. 연구모형의 적합도 검증 결과

적합지수	구분	기준값	측정 결과	적합 여부
		Chi-square/df	-	12603.488
절대 적합지수	모형의 전반적 적합도	P	<0.1	적합
		RMSEA	<0.08	적합
		RMR	<0.08	수용 가능
	모형의 설명력	GFI	≥0.9	수용 가능
		AGFI	≥0.8	적합
중분 적합지수	독립모형 Y.S. 연구모형	PGFI	≥0.6	적합
		NFI	≥0.9	수용 가능
		IFI	≥0.9	적합
		TLI	≥0.9	적합
		CFI	≥0.9	수용 가능
간명 적합지수	모형의 복잡성	PNFI	≥0.6	적합
		PCFI	≥0.6	적합

중분적합지수 중 CFI 값과 TLI 값이 높을수록 모형의 적합도가 좋은 것으로 보며, 대략 0.9 이상이면 좋은 적합도로 해석되어 진다. 반면 RMSEA(근사오차평균자승의 이중근)값은 작을수록 좋은 적합도로 해석된다. RMSEA <.05 이면 아주 좋은 적합도, RMSEA <.08 이면 좋은 적합도, RMSEA <.10 이면 보통 적합도, RMSEA >.10 이면 나쁜 적합도를 나타낸다[31].

3.3 구조모형 분석

전체 구조모형의 신뢰성과 타당성이 확보되었으므로, 가설 검증을 위하여 AMOS 21.0을 활용하여 [그림 2]와 같이 구조모형 분석을 실시하였다. 본 연구의 가설 검증을 위하여 구조방정식 모형을 분석한 결과, [표 5]와 같이 기준값을 모두 충족함으로써 적합도 검증에 따라 우수한 모형으로 판단되어 본 모형을 최종적으로 채택하였다.

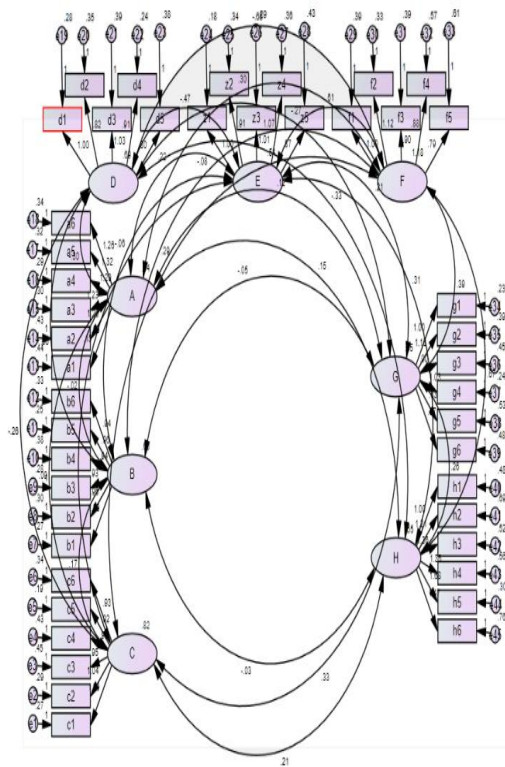


그림 2. 확인적 요인 분석 모형

4. 가설검증

4.1 사회적지지와 재취업욕구 간의 가설

가설에 대한 검증 결과 [표 6]을 살펴보면, 경력단절 여성의 사회적지지는 재취업욕구에 유의확률이 0.001로 5% 유의수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설1은 부분 채택되었다. 가족사회지지는 경제적욕구와 개인적욕구에 영향을 미치므로 채택되었다. 기업사회지지는 경제적욕구, 사회적욕구, 개인적욕구에 영향을 미치므로 채택되었다. 지역사회지지는 경제적욕구와 사회적욕구, 개인적욕구에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 기각되었다.

표 6. 사회적지지와 재취업욕구 간의 가설검증 결과

연구가설	경로계수	t(CR)	P값	결과
가설1 사회적지지→재취업욕구				
1-1 가족사회→경제적욕구	0.300	7.942	***	채택
1-2 지역사회→경제적욕구	0.028	1.630	0.103	기각
1-3 기업사회→경제적욕구	0.036	5.743	***	채택
1-4 가족사회→사회적욕구	-0.028	-1.829	0.670	기각
1-5 지역사회→사회적욕구	-0.045	-1.645	0.100	기각
1-6 기업사회→사회적욕구	0.035	4.050	***	채택
1-7 가족사회→개인적욕구	0.420	7.049	***	채택
1-8 지역사회→개인적욕구	-0.450	-1.645	0.100	기각
1-9 기업사회→개인적욕구	0.560	5.274	***	채택

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

4.2 재취업욕구와 노동시장 재진입만족도 간의 가설

가설에 대한 분석 결과 [표 7]을 살펴보면, 재취업욕구는 노동시장 재진입만족도의 직업만족에 유의확률이 0.001로 5% 유의수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설2는 채택되었다.

또한 재취업욕구와 노동시장 재진입만족도의 자아만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설3도 채택되었다.

표 7. 재취업욕구와 노동시장 재진입만족도 간의 가설검증

연구가설	경로계수	t(CR)	P값	결과
가설2 재취업욕구→재진입만족도의 직업만족				
2-1 경제적욕구→직업만족	0.209	7.163	***	채택
2-2 사회적욕구→직업만족	0.027	6.630	***	채택
2-3 개인적욕구→직업만족	0.047	7.986	***	채택
가설3 재취업욕구→재진입만족도의 자아만족				
3-1 경제적욕구→자아만족	0.050	7.705	***	채택
3-2 사회적욕구→자아만족	0.051	8.174	***	채택
3-3 개인적욕구→자아만족	0.093	10.559	***	채택

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

4.3 사회적지지와 노동시장 재진입만족도 간의 가설

가설에 대한 검증결과 [표 8]을 살펴보면, 경력단절 여성의 사회적지지는 노동시장 재진입만족도에 유의확률이 0.001로 5% 유의수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설4와 가설5는 부분 채택되었다.

표 8. 사회적지지와 노동시장 재진입만족도 간의 가설 검증 결과

연구가설	경로계수	t(CR)	P값	결과
가설4 사회적지지→재진입만족도의 직업만족				
4-1 가족사회→직업만족	0.022	5.181	***	채택
4-2 지역사회→직업만족	-0.025	-1.600	0.072	기각
4-3 기업사회→직업만족	0.040	8.229	***	채택
가설5 사회적지지→재진입만족도의 자아만족				
5-1 가족사회→자아만족	0.039	5.477	***	채택
5-2 지역사회→자아만족	-0.045	-0.914	0.361	기각
5-3 기업사회→자아만족	0.058	5.439	***	채택

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

4.4 사회적지지가 재취업욕구를 통해 노동시장 재진

입만족도에 간접적으로 미치는 영향에 대한 가설 간접효과에 대한 가설 검증 결과 [표 9]를 살펴보면, 재취업욕구 중 경제적욕구를 매개로 사회적지지의 가족사회는 직업만족과 자아만족에 간접적으로 영향을

미치는 것으로 나타나 매개효과를 확인할 수 있었다. 또한 기업사회는 직업만족과 자아만족에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타나 매개효과를 확인할 수 있었다. 사회적욕구는 기업사회와 직업만족과 자아만족에 간접적인 영향으로 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 개인적욕구에서는 가족사회와 기업사회에서 직업만족과 자아만족에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 사회적지지의 지역사회와 노동시장 재진입만족도에서는 간접영향이 없는 것으로 나타나 매개효과가 없음을 확인할 수 있었다.

표 9. 간접효과 검증 결과

연구가설		간접효과		결과
		표준화 계수값	P값	
가설6	사회적지지→재취업욕구→재진입만족도(직업만족)	0.870	***	부분매력
가설7	사회적지지→재취업욕구→재진입만족도(자아만족)	0.986	***	부분매력

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

## V. 결론

### 1. 요약 및 시사점

본 연구는 경력단절여성의 사회적지지와 재취업욕구 그리고 경력단절여성의 일반적 특성과 노동시장 재진입만족도 간의 관련성을 파악하고 이를 통해 경력단절여성의 노동시장 재진입 강화 및 재진입만족도의 향상 방안을 연구하는 데 목적을 두었다. 실증 결과를 분석해보면 다음과 같다. 첫째, 사회적지지는 재취업욕구에 부분적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가족사회지지는 경제적욕구와 개인적욕구에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 가족사회지지가 사회적욕구에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 경력단절여성들의 가족사회지지는 가정경제를 도와야 하는 차원에서 경제적욕구가 높은 것으로 사료된다. 또한 개인의 삶과 인생을 중요하게 생각하는 성향이 강해져서 일을 통해서 자아를 실현하고자 하는 욕구가 강한 것으로 해석된다. 지역사회는

재취업욕구인 경제적욕구와 사회적욕구 그리고 개인적욕구에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 기업사회는 경제적욕구와 사회적욕구 그리고 개인적욕구에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 사회적지지가 노동시장 재진입만족도에 직접적인 영향관계를 살펴본 결과 가족사회지지는 직업만족과 자아만족에 직접적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 지역사회지지는 직업만족과 자아만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 기업사회는 직업만족과 자아만족에 직접적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 지역사회는 직업만족과 자아만족에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 각각 처리되었다.

셋째, 재취업욕구 중 경제적욕구는 직업만족과 자아만족에 정(+)의 영향을 미친다. 개인적욕구는 직업만족과 자아만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 사회적욕구는 직업만족과 자아만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력단절여성들의 재취업욕구에 따라 직업에서 느끼는 만족과 자신의 삶에서 느끼는 만족에 영향을 미친다고 해석할 수 있다.

넷째, 사회적지지 중 가족사회는 경제적욕구와 개인적욕구를 매개로 직업만족과 자아만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 매개 역할을 확인할 수 있었다. 그러나 지역사회는 재취업욕구를 매개로 직업만족과 자아만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 사회적지지 중 기업사회는 경제적욕구, 사회적욕구, 개인적욕구를 매개로 직업만족과 자아만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구결과와 유사한 연구로 가족지지와 노동시장지지는 여성들의 노동시장 진입에 큰 영향을 미친다는 [28]의 연구와 사회, 문화적으로 여성에 대한 인식변화의 필요성을 강조한 [32]의 연구결과가 있다. 그러나 경력단절여성들이 재취업을 원하는 이유를 단순한 노동시장 분석만으로 접근할 것이 아니라 여성의 인생구조 전체를 분석해야 한다는 의견도 있다[24].

경력단절여성의 노동시장 재진입 만족도 강화를 위한 방안으로 가족사회지지와 지역사회지지 그리고 기업사회지지 강화 방안과 시사점을 제안하였다.

첫째, 경력단절여성의 가족사회지지를 강화하기 위해서 우선적으로 가족내 역할분담과 가족결속력을 들었다. 특히 육아와 가사노동에 대한 부담은 여성들이 노동시장 진입에 가장 큰 장애요인이 되고 있다. 육아와 가사노동에 대한 부담을 가족구성원들이 역할 분담을 통해 줄여준다면 여성들의 활발한 경제활동을 기대할 수 있다. 또한 가족들의 결속력은 가족구성원간의 협력과 의지를 도모하며 어려운 일이 있을 때 같이 해결할 수 있는 든든한 버팀목이 되기 때문에 가족사회지지를 구성하고 있는 여러가지 요인 중 가족구성원들의 역할 분담과 가족결속력은 경력단절여성의 노동시장 재진입 결정에 큰 힘이 될 것이며, 지속적인 취업활동으로 이어져 궁극적으로 기업과 국가경제에 보탬이 될 것이다. 가족사회지지의 필요성은 가부장적인 한국사회문화 변화에도 많은 시사점을 제시하고 있다.

둘째, 지역사회지지를 강화하기 위해서 우선적으로 지역사회의 정보제공과 직업교육 그리고 사회적 책임을 들었다. 지역사회 구성원들은 지역사회에서 제공하는 정보와 교육 등을 통해 더 나은 미래를 준비할 수 있어서 지역사회에서 진행하는 프로그램에 참여를 희망하고 있다.

따라서 지역사회에서는 지역노동시장의 특성을 고려하여 경력단절여성들이 진입할 수 있는 일자리를 확대하고 노동시장에 관한 직업정보 및 직업교육을 실시하여 경력단절여성들이 노동시장에 수월하게 진입할 수 있도록 정책과 지원을 최대화해야 할 것이다. 특히 지역사회를 기반으로 제공되고 있는 직업교육과 직업정보제공은 각 지역경제 활성화에도 많은 기여를 하는 시사점을 제공할 것이다.

셋째, 기업사회지지를 강화하기 위해서 우선적으로 기업사회의 근로조건과 기업문화를 들었다.

정부의 정책과 제도는 국민들의 의식변화와 기업들의 동참, 그리고 경력단절여성들의 적극적인 수용 태도로 인해 발전되고 효율적인 효과를 나타낼 수 있다. 그러므로 기업들의 적극적인 동참이 필요하다. 기업들이 우선적으로 임금, 고용형태, 복지제도 등 경력단절여성들이 재취업을 할 수 있는 근로조건을 제시하고 시행해야 하며, 정부에서는 이러한 기업들에게 많은 지원과

혜택을 부여해야 할 것이다. 특히 경력단절여성들의 경력단절 원인이 되었던 육아와 가사 문제는 한국사회의 전통적인 가족 중심의 사상에서 비롯된 여성들만의 문제로 인식되었던 부분을 남편을 포함한 가족 모두의 책임으로 인식하는 의식변화가 우선되어야 한다. 이러한 의식변화와 여성인적자원을 단순 노동력 제공자가 아닌 인적자원으로 인식하고 활용하는 기업들의 인사문화정책이 확산 되어야 할 것이다. 특히 노동시장은 다양한 근로조건이나 근무형태를 유입함으로써 유연한 인사문화정책을 필요로 하고 있다. 대체인력이 필요한 노동시장에 인사문화제도에 변화가 필요하다는 것을 시사하고 있다.

본 연구는 경력단절여성의 사회적지지와 재취업욕구 그리고 경력단절여성의 일반적 특성과 노동시장 재진입만족도 간의 관련성을 파악하고 이를 통해 경력단절여성의 노동시장 재진입 강화 및 재진입만족의 향상방안을 제시한 것에 의의가 있다고 할 수 있다. 특히 연구 결과를 통해 가족사회지지의 중요성을 검증한 것은 대체인력이 필요한 노동시장에서 정책과 제도개선 방향을 제시한 것에 의미가 있다.

또한 노동시장 재진입만족도를 직업만족과 자아만족으로 분류하여 경력단절여성들의 노동시장 재진입만족도를 보다 체계화시킨 점도 의미 있는 부분이며, 노동시장 재진입에 따른 만족도를 분석함으로써 경력단절여성들이 노동시장 재진입 후 지속적인 취업활동을 유지하는 데 필요한 직업만족과 자아만족의 역량이 매우 중요하다는 것을 실증분석을 통해 밝혀낸 부분도 의미가 있다.

특히 본 연구의 목적인 경력단절여성을 인적자원으로 인식하고 노동시장에서의 대체인력으로 활용하기 위하여 여성인력을 개발하고 양성하기 위한 정부정책과 제도 개선에 기초적인 자료를 제공할 것으로 사료된다. 또한 저출산과 고령사회의 문제로 발생된 여러 사회문제를 해소하기 위한 대안으로 여성인력 활용방안에 객관적인 지침이 될 것이다.

## 2. 연구의 한계 및 향후 연구

본 연구는 경력단절여성의 일반적 특성, 사회적지지

와 재취업욕구가 노동시장 재진입만족도의 관계에 대한 실증분석을 통하여 경력단절여성의 노동시장 재진입만족도 향상 방안을 도출하였지만, 다음과 같은 한계를 가지고 있다.

첫째, 연구의 설문에 참여한 경력단절여성들이 서울을 중심으로 수도권 거주자로 한정되어 조사되었다는 점이다. 전체 경력단절여성을 대상으로 하지 못하고 일정한 지역을 대상으로 한 연구결과를 일반화하기에는 연구에 무리가 있다. 또한 수도권을 중심으로 설문조사를 실시하였기에 그들만의 지리적, 문화적 특성이 반영될 수 있다는 점이다.

둘째, 노동시장 재진입만족도에 영향을 미치는 변수를 가족사회, 지역사회, 기업사회와 재취업욕구로 구성하여, 보다 다양한 변수를 포함하지 못했다는 한계가 있다. 또한 노동시장 재진입만족도를 직업만족과 자아만족으로 구성하여, 경력단절여성들의 다양한 만족도 특성을 포함하지 못했다는 한계를 가지고 있다.

셋째, 경력단절여성 중 노동시장에 재진입한 여성을 대상으로 연구를 하여, 현재 경력이 단절된 상태에 있는 여성은 연구대상에서 제외되어 경력단절여성으로서 의견을 수렴하는데 한계가 있었다.

따라서 이러한 한계점을 보완하여 수도권뿐만 아니라 전체지역 경력단절여성을 대상으로 확대하여 연구가 진행될 필요가 있으며, 사회적지지여 가족사회, 지역사회, 기업사회 등 다양한 변수를 고려한 연구가 필요하다고 할 수 있다. 또한 경력단절여성의 재취업욕구를 보다 세분화해서 연구할 필요성이 있다. 더 나아가 경력단절여성과 경력단절 경험이 없는 여성의 노동시장 진입만족도를 비교 검토하여 보다 넓은 여성노동시장에 대한 분석이 이루어진다면 의미 있는 결과를 얻을 수 있을 것으로 기대된다.

\* 본 연구는 2018년도 건국대학교 일반대학원 벤처기술학과 박사학위 논문을 바탕으로 작성되었습니다.

#### 참고문헌

- [1] 권희경, “경력단절기혼여성의 재취업욕구 관련 요인,” 한국가정관리학회지, 제28권, 제1호, pp.87-98, 2010.
- [2] 통계청, 경제활동인구조사, 2016.
- [3] 박성미, “경력단절여성의 노동시장 재진입 욕구 형태에 따른 진로행동분석,” 수산해양교육연구, 제22권, 제1호, pp.165-179, 2010.
- [4] 이경아, “대만 기혼여성의 취업구조와 경력단절,” 여성연구, 제90권, 제1호, pp.257-295, 2016.
- [5] 김정희, 변상해, “직업교육과 경력단절여성의 창업의지, 재취업욕구의 관계 연구,” 벤처창업연구, 제11권, 제4호, pp.237-246, 2016.
- [6] 여성가족부, 여성인력 관련 주요통계, 2016.
- [7] 하애란, “여성고용지원을 위한 노동법적 과제-여성의 경력단절요인과 재취업욕구를 중심으로-,” 여성정책논집, 제10권, pp.471-508, 2010.
- [8] 이진숙, 이슬기, “젠더에서 본 보육정책 패러다임의 변화 연구,” 젠더와 문화, 제6권, 제2호, pp.85-123, 년도삽입.
- [9] 김난주, “경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석,” 산업관계연구, 제26권, 제2호, pp.1-27, 년도삽입.
- [10] 이성미, *가족건강성과 사회적 지지가 자기효능감에 미치는 영향에 관한 연구부산지 지역아동센터 이용 아동을 중심으로* 부산대학교대학원, 석사논문, 2017.
- [11] E. N. Gallagher and D. A. Vella- Brodrick, “Social Support and Emotional Intelligence as Predictors of Subjective Well-being,” *Personality and Individual Differences*, Vol.44, No.7, pp.1551-1561, 2008.
- [12] S. Cohen and T. A. Wills, “Stress, Social Support, and the Buffering,” *Hypothesis Psychological Bulletin*, Vol.98, No.2, pp.310-357, 1985.
- [13] 홍경임, *직장인의 행복, 사회적지지, 자기효능감, 직무만족 및 조직몰입 간의 구조적 관계*, 계명대학교 대학원, 박사논문, 2014.
- [14] 백인화, *경력단절 여성베이비부머의 구직결정*
- [1] 권희경, “경력단절기혼여성의 재취업욕구 관련

요인분석, 숙명여자대학교대학원, 박사논문, 2016.

[15] 김선화, “부산지역 경력단절 여성의 취업욕구에 관한 연구,” 여성연구논문집, 제21집, pp.95-131, 2010.

[16] 이정숙, 강기정, “경력단절여성의 희망근로형태(시간제/전일제)에 영향을 미치는 재취업결정요인,” 인적자원개발연구, 제18권, 제4호, pp.23-51, 2015.

[17] 허성호, 김중대, 정태연, “취업이 노인의 삶에 미치는 영향 분석,” 한국노년학, 제31권, pp.1103-1118, 2011.

[18] 김경희, “사회복지관 사회복지사의 직무성과 결정변인에 관한 연구-서울지역 사회복지관을 중심으로,” 사회복지실천, Vol.1, pp.73-115, 2002.

[19] P. Warr, V. Butcher, I. Robertson, and M. Callinan, “Older people’s wellbeing as a function of employment, retirement, environmental characteristics and role preference,” British Journal of Psychology, Vol.95, No.3, pp.297-324, 2004.

[20] 김병주, 서화정, “신규 대졸자의 취업에 영향을 미치는 개인 및 대학 변인 분석,” 한국교육재정경제학회, 제22권, 제4호, pp.243-268, 2014.

[21] 이효진, *고학력 경력단절여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인* 이화여자대학교 대학원, 석사논문, 2015.

[22] 이준희, *중 장년층의 가족특성, 노후인식 및 사회적 지지가 노후준비에 미치는 영향* 대구한의대학교 대학원, 박사논문, 2017.

[23] 최효미, *기혼 여성의 노동시장 참여에 관한 연구*, 이화여자대학교 대학원, 박사논문, 2014.

[24] 장지현, 김민영, 장원섭, “경력단절여성의 구직경로가 성공적인 노동시장 재진입에 미치는 영향: 학력에 따른 차이를 중심으로,” 여성연구, 제78권, 제1호, pp.31-76, 2010.

[25] 신경아, “여성노동시장의 변화에 관한 여덟 가지 질문,” 페미즘연구, 제16권, 제1호, pp.321-359, 2016.

[26] 윤혜경, “고학력 경력단절여성의 직업진로 탐색 경험,” 한국평생교육학회, 제14권, 제1호, pp.83-112,

2008.

[27] E. Shafer, “Wives’ Relative Wages, Husbands’ Paid Work Hours, and Wives’ Labor-Force Exit,” Journal of Marriage and Family, Vol.73, No.1, pp.250-263, 2011.

[28] H. Stier and M. Yaish, “The Determinants of women’s employment dynamics: The Case of Israel women,” European Sociological Review, Vol.19, pp.1-15, 2008.

[29] 최태을, *도시지역 베이비붐세대의 노후준비 상태가 삶의 만족도에 미치는 영향* 자이론중감의 매개효과 중심으로, 건양대학교 일반대학원, 박사논문, 2017.

[30] 박은선, *중고령 근로자의 직무만족과 생활만족에 관한 연구* 성균관대학교 일반대학원, 사회학 박사논문, 2016.

[31] 허준, *허준의 쉽게 따라하는 Amos 구조방정식 모형*, 한나래출판사, 2016.

[32] H. Stier and M. Yaish, “The Determinants of women’s employment dynamics: The Case of Israel women,” European Sociological Review, Vol.19, No1, pp.1-15, 2009.

저 자 소개

신 연 하(Yean-Ha Shin)

정희원



- 2018년 2월 : 건국대학교 일반대학원 벤처전문기술학과(경영공학박사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 인천재능대학교 회계경영학과 겸임교수

<관심분야> : 직업상담, 경력단절여성, 직업교육, 인적자원, 인사조직, 경영컨설팅

이 동 명(Dong-Myung Lee)

정회원



- 2009년 7월 : (英)University of Liverpool Management School (경영학박사)
- 2009년 9월 ~ 2012년 2월 : 건국대학교 대학원 벤처전문기술학과 겸임교수

▪ 2012년 3월 ~ 현재 : 건국대학교 신산업융합학과 교수  
<관심분야> : 전략경영, e-비즈니스, 인사조직