

경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구에 대한 통합적 문헌 고찰*

임수원**

초 록

본 연구는 경력단절여성의 경력개발을 위한 연구 방향과 제도 방안을 모색하기 위해 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램에 관한 문헌을 통합적으로 분석하였다. 이를 위해 국내 학술지에 게재된 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 문헌 28편을 선정하였다. 분석 준거는 연구 동향, 연구 대상, 연구 방법, 연구 주제로 설정하였다. 분석 결과 경력단절여성 대상 프로그램 연구는 2007년부터 시작하여 2014년 이후 급증하였다. 프로그램 연구의 대상은 재취업 중심의 교육이 가장 많았으며, 그 외에도 경력단절여성의 경력전환을 위한 스포츠 직업교육, 미용교육, 외식창업교육에 관한 연구가 수행되었음을 확인하였다. 연구 방법은 양적, 질적, 혼합 연구 등 다양한 연구 방법이 수행되었으며, 주요 연구 주제는 프로그램 개발, 프로그램 효과성 검증, 프로그램 사례연구로 구분되었다. 이러한 연구 결과를 기반으로 추후 경력단절여성의 경력개발 프로그램 연구에 대한 학문적 제언과 경력단절여성의 경력개발을 위한 정책적 제언을 제시하였다.

주제어 : 경력단절여성, 경력개발, 경력개발 프로그램, 문헌연구

* 이 논문은 2023년 한국인력개발학회 추계학술대회 발표논문을 수정, 보완한 것임

** 이화여자대학교 국제사무학과 초빙교수(suwon.yim@gmail.com)

I. 서론

우리나라는 여성의 경제활동 참여가 지속해서 증가하고 있으나, 취업 후 업무 배치, 보직 기회, 경력개발 지원 등에서는 여전히 개선되어야 할 점이 존재한다(서영빈·송헌재, 2023; 윤지영·이영민, 2023). 사회적 인식이 변화하고 교육의 기회가 증가하면서 학교 졸업 후 노동시장에 진입하는 여성의 비율은 계속 증가하고 있음에도 결혼, 출산 및 육아의 문제로 본인의 의지와 상관없이 경력을 지속하지 못하게 되는 경력단절 현상이 대표적이다(한옥운·이영민, 2019). 여성의 경제 참여와 경력개발에 관한 관심이 증가하고 있는 가운데, 현대 사회에서 경력단절여성의 경력개발은 중요한 사회적 이슈로 부상하고 있다. 실제로 우리나라의 남성과 여성의 경제활동 참여율의 차이는 OECD 국가 38개국 중 7위이며, 여성 관리직 비율과 여성 이사회 임원 비율도 평균에서 한참 밑도는 수치이다(OECD, 2023). 또한 세계경제포럼에서 발표한 성 격차 지수(Gender Gap Index)는 0.68로 하위권에 머물고 있는데, 이러한 수치는 우리나라 여성이 경제적인 불평등을 경험하고 있다는 것을 보여준다(World Economic Forum, 2023).

여성의 경제활동 참여에 관한 정책의 중요성은 저출산과 초고령화 사회에 접어들면서 더욱 강조되고 있다(김학실, 2015). 경력단절여성의 증가는 국가와 기업의 노동력 손실로 간주 될 수 있고(김현주·전상길, 2006), 여성으로서는 일과 삶의 주체적인 책임의 기회가 감소하는 것으로 여겨질 수 있다. 즉, 여성의 적극적인 경제적 참여는 사회 전반적인 안정과 균형, 개인의 행복한 삶을 유지하는 데 기여한다는 점에서 정부의 적극적인 지원은 필수적이다.

이러한 맥락으로 우리나라에서는 2008년 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」(이하 「경단법」)이 제정되어 본격적인 제도적 기반이 마련되었다(김종숙, 2015). 정책 대부분은 고용노동부와 여성가족부 중심으로 이루어진다. 여성새로일하기센터는 두 기관에서 공동으로 지정하고 운영하는 주요 사업 수행 기관이다(고용노동부, 2024.01.30). 주요 활동 및 프로그램은 경력단절여성 대상 경력설계, 재취업을 위한 직업교육훈련, 홍보, 네트워킹, 집단상담, 커리어 코칭, 인턴 연계, 노무 상담 등 다양하게 이루어지고 있다(고용노동부, 2024.01.30; 김봄이·고혜원, 2022).

이와 같은 정부의 노력에도 불구하고, 우리나라 여성의 경제활동참여율을 설명하는 M-curve 현상은 여전하다. 물론 최근에는 M자형 경제활동참여율 곡선에서 고점과 저점 차이가 완화되고 있으나, 밀레니얼 세대 여성들이 취업

후 결혼과 육아 등으로 경력단절을 경험하면서 경력단절여성의 정책적, 제도적 지원에 대한 요구가 다양해지고 있는 것도 고려해야 할 사항이다. 우리나라 경력단절여성의 대부분인 밀레니얼 세대 여성들은(박정열·손영미, 2016) 점점 고학력자가 증가하고 있고, 자신의 경력을 주체적으로 관리하고 개발하고자 하는 프로티언 경력태도를 보인다(배을규·박상오·박태연, 2019). 특히 코로나19, IT 발달, SNS 확산으로 단순히 조직에 고용되는 직장인이 아니라, 가치지향적이고 자기주도적으로 경력을 설계하고자 하는 경향이 강해졌고(권수창·황혜정, 2022) 경력 재설계, 창업, 프리랜서 등 다양한 경력계획을 하고 있다(최종우, 2019).

경력단절여성의 경력개발에 대한 주체성은 강화되고 이에 대한 요구도 다양화되고 있으나 현재 경력단절여성을 위한 지원 사업은 교육, 상담, 코칭 등으로 운영될 뿐 밀레니얼 세대 경력단절여성의 다양한 경력계획 요구가 반영되지 않고 있다. 대부분의 교육은 재취업에 집중하고, 일부 창업 교육 등이 운영되고 있는 것이 현실이다(김봄이·고혜원, 2022). 최근 경력이음사례관리서비스에서는 빠른 취업형, 경력 연계형, 경력 재설계형, 장기계발형으로 구분하였으나, 여전히 재취업 중심으로 운영되고 있다(경남여성새로일하기센터, 2024). 이는 경력단절여성의 경력계획 유형이 다양화되고 있음에도 불구하고 이에 대한 체계적인 프로그램이 부족함을 의미한다(김은비·박수빈·문미혜, 2019).

이처럼 경력단절여성의 재취업 및 경력개발의 중요성이 강조되고 있지만 경력단절여성의 요구에 대한 반영이 부족하다는 점에서 현재까지 이루어진 경력단절여성의 경력개발 프로그램에 관한 연구 현황을 점검하고, 향후 이루어져야 할 연구와 정책적 지원에 대한 방향을 생각해 볼 필요가 있다. 따라서 본 연구는 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램의 연구 동향을 분석하고, 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램의 특성을 파악하고자 한다. 이를 통해 추후 경력단절여성의 지속가능한 경력개발을 위한 프로그램 개발 연구와 정책 운용에 참고할 수 있는 기초자료로써 그 방향을 제시하고자 한다. 이에 관한 연구 문제는 다음과 같다.

- 첫째, 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램의 연구 동향과 대상은 어떠한가?
- 둘째, 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램의 연구 방법은 어떠한가?
- 셋째, 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램의 연구 주제는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 경력단절여성의 정의와 현황

경력단절은 본인의 자발적인 의지와 상관없이 외부 환경에 의해서 어쩔 수 없이 노동시장에서 이탈하고 경제활동을 중단하는 상황을 의미한다(오은진 외, 2008). 여성의 경우에는 생애사적으로 결혼과 임신, 출산과 양육 등의 사유로 경제활동을 중단하게 되는데, 이 경험이 본인의 의지와 상관없이 이루어지고, 경력을 지속하지 못하게 되는 현상을 여성의 경력단절이라고 한다(한운옥·이영민, 2019). 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 따르면 경력단절여성은 '혼인, 임신, 출산, 육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중 취업을 희망하는 여성 또는 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성'으로 정의하고 있다.

통계청(2023)에서는 2023년도 상반기 기혼여성의 고용 현황을 통해 가장 최근의 경력단절여성의 현황을 발표하였다. 2023년도 상반기 기준 우리나라의 경력단절여성은 134만 9천 명으로, 전년 대비 4만 8천 명이 감소하였다. 장기적으로 보면 2019년 15~54세 기혼여성 884만 4천 명에서 경력단절여성이 169만 9천 명(19.2%)이었고, 2023년 기준 15~54세 기혼여성 794만 3천 명 중 경력단절여성이 134만 9천 명(16.9%)으로 점점 감소하는 추세를 보인다. 경력단절여성을 나이별로 살펴보면 40~44세가 37만 명으로 가장 많았고, 35세~39세가 33만 1천 명, 45세~49세가 22만 1천 명 순으로 나타났다. 경력단절여성이 직장을 그만두는 사유는 육아가 42.0%로 가장 높았다. 그다음으로는 결혼 26.2%, 임신과 출산 23%, 자녀 교육 4.4%, 가족 돌봄 4.3% 순으로 나타났다. 경력단절여성의 경력단절 기간은 10년 이상이 40.0%이었으며, 5~10년 미만이 24.1%, 3~5년 미만이 13.2% 순으로 나타났다.

국내 통계에서는 경력단절여성이 감소하고 있고, 여성의 경제 참여율이 증가하는 것처럼 보이고 있으나, 세계적인 기준에는 아직 못 미치는 것이 현실이다. OECD에서는 2023년에 성평등 관련 보고서에서 OECD 국가의 남성과 여성의 경제활동 참여율을 보고하였다. 보고서에 따르면 우리나라의 남성과 여성의 경제활동 참여율의 차이는 18%로 38개국 중 7위로 나타나 매우 높은 것으로 나타났다(OECD, 2023). OECD(2023)에서 발표한 유리천장지수(glass-ceiling index)에서도 우리나라 여성의 경제 참여율은 최하위를 기록했다. 우리나라의 여성 관리직 비율은 14.6%로 OECD 평균인 33.8%보다

19.2%p 낮았고, 여성 이사회(임원) 비율도 12.8%로 OECD 평균 30.1%보다 17.3%p 낮았다. 그뿐만 아니라 세계경제포럼(World Economic Forum)에서 성 격차 지수(Gender Gap Index)는 0.68로 146개의 조사국 중 105위에 머물렀다(World Economic Forum, 2023). 이러한 결과는 우리나라 여성들이 경제활동에 있어서 불평등을 경험하고 있으며, 다른 국가들에 비해 그 심각성이 크다는 것을 의미한다.

경력단절여성이 경력개발, 재취업, 경력전환에서 겪는 어려움에 관해서는 많은 연구에서 확인이 되었다(배진경, 2018; 장서영, 2008; 전보라, 2020; 최경화·탁진국, 2018; Miller & Hayward, 2006). 대표적인 원인으로는 돌봄 공백, 재진입한 노동시장 고용의 질 하락, 역할갈등과 업무 공백으로 인한 자신감 하락 등의 심리적 부담감, 재취업과 경력전환을 위한 정보 부족 등이다. 경력단절의 주요 원인이 육아와 가족 돌봄이기 때문에 본인을 대신해서 돌봄을 해 줄 수 있는 사람을 구하지 못할 때 경력단절에서 벗어나기 어려운 것이 현실이다. 또한 여성들이 스스로 자녀 양육에 헌신하지 못한다는 죄책감과 같은 역할갈등과 심리적 부담감을 상대적으로 많이 느끼는 것도 원인으로 주목받고 있다(이병남·김세은, 2015; 최윤정 외, 2013). 무엇보다 경력단절에서 벗어나 재취업을 하거나 경력전환을 하고 싶지만, 적절한 법적 제도, 지원 프로그램에 대한 정보 습득이 어렵거나, 요구를 반영한 프로그램이 부족한 것이 현실이다(김은비·박수빈·문미혜, 2019).

2. 경력단절여성 경력개발 제도 및 프로그램 운영 현황

경력단절여성의 경력개발을 위한 제도는 2008년에 시행된 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」(이하 「경단법」)에서부터 시작되었다(김종숙, 2015). 이 법은 고용노동부와 여성가족부가 중심으로 추진하고 있으며, 5년마다 경력단절여성 등의 경제활동 촉진을 위한 기본계획을 수립하고 있다(김은비·박수빈·문미혜, 2019). 2008년에 법 시행 후 제1차 기본계획(2010년~2014년), 제2차 기본계획(2015년~2019년)이 시행되었고, 현재에는 제3차 기본계획(2020년~2024년)이 진행되고 있다.

1차 기본계획은 13개의 중점과제, 60개의 세부추진과제를 시행하였는데, 가장 중점적으로 시행된 것은 여성새로일하기센터(이하 새일센터)의 운영 및 확대였다. 2차 기본계획에서는 10개 중점과제와 80개의 세부추진과제를 시행하였다. 1차 기본계획과의 가장 큰 차이는 ‘재직 여성 등의 경력단절 예방’에

집중하고, 경력단절을 사후대처하는 방식에서 사전 예방으로 확장하고자 노력하였다(김은비·박수빈·문미혜, 2019). 제3차 기본계획은 13개 중점과제, 102개의 세부추진과제를 시행하고 있는데, 대표적인 과제로는 재직 여성의 경력단절 예방 내실화, 경력단절여성 재취업 강화, 다변화되는 일 방식·영역 대응, 돌봄 지원 체계 강화, 경력단절여성 정책 추진 체계 정비가 있다.

「경단법」을 통해 여성인력개발센터 및 새일센터에서는 경력단절여성 대상으로 경력개발, 재취업 교육 및 상담 프로그램을 운영하고 있다(한국여성인력개발센터연합, 2024). 여성인력개발센터는 2023년 기준 전국 54개소를 운영하고 있으며, 경력단절여성 및 취업 취약 계층 여성을 대상으로 취업지원 프로그램을 지원하고 있다. 새일센터는 2022년 8월 기준 159개소를 운영하고 있다. 주요 사업 내용은 경력단절여성 및 구직여성 대상 직업상담, 구인/구직관리, 직업교육, 인턴십, 취·창업지원, 취업 후 사후관리, 경력단절 예방 등을 종합적으로 지원한다. 2022년 기준 새일센터에서는 경력단절여성 160,065명이 취업을 했고, 1,707명이 창업을 하였다(여성새로일하기센터, 2024).

이 외에도 경력단절여성의 경력개발을 위해 다양한 직무를 중심으로 직업훈련이 운영되고 있다. 국가기간·전략산업직종의 여성 적합훈련과정이 지속해서 확대되고 있고, 여성 취업 유망직종 발굴을 통해 여성의 경제활동 참여를 확대하고 있다. 대표적인 직종은 미용, 외식 분야이다. 또한 신기술·고부가가치 직종 직업교육훈련 과정을 확대하여 경력단절여성이 전문성을 갖고 양질의 일자리에서 근무할 수 있는 환경을 조성하고 있다. 이 외에도 경력단절 창업지원 서비스도 운영되고 있다. 농어촌지역 등 새일센터를 대상으로 창업 전담 인력을 배치하거나, 유관 기관과의 협업을 통해서 새일센터에서는 경력단절여성 예비 창업자에 대한 맞춤형 교육을 제공하고 있다.

그러나 이러한 정부지원 프로그램들은 다음과 같은 한계가 존재한다. 첫째, 고용부와 여성가족부 중심으로 추진이 되고 있어서 재취업에 집중하고 있고, 경력단절여성의 수요에 근거한 경력단절예방 사업 개발이 진행되고 있지 않다는 것이다(김봄이·고혜원, 2022). 경력단절여성의 재취업과 경력개발에 대한 지원 체계를 강화하기 위해서는 경력단절여성의 요구, 기업의 필요성에 부응할 수 있는 프로그램이 다양하게 개발될 필요가 있다. 둘째, 경력유지 지원 서비스가 부족하다는 것이다. 정부지원을 통해 운영되고 있는 여성새로일하기센터에서는 주로 구직자와 취업자의 사후관리에 사업을 집중하고 있다. 2021년 이후 「경단법」에서는 기존의 법 제정 목표에서 근본적인 문제를 해결하기 위해 재직 여성의 노동시장 이탈 방지를 위한 경력단절 예방에 초점을 두며, 법 제명을 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」으로 변경하며, 정책 대상

을 경력단절여성 이외에도 새롭게 노동시장에 진입하는 여성과 재직 여성을 포함하여 그 범위를 확대하였다(여성가족부 보도자료, 2021). 이러한 변화에 따라 경력단절 예방 및 장기근로를 지원하기 위해 여성새로일하기센터에서는 취업자 간담회, 상담과 컨설팅 등의 사업을 운영하고 있으나, 재직여성을 지속적으로 관리하기 위한 통계자료 활용 부족, 프로그램의 부족 등의 한계가 있다(김혜경, 2021).

III. 연구 방법

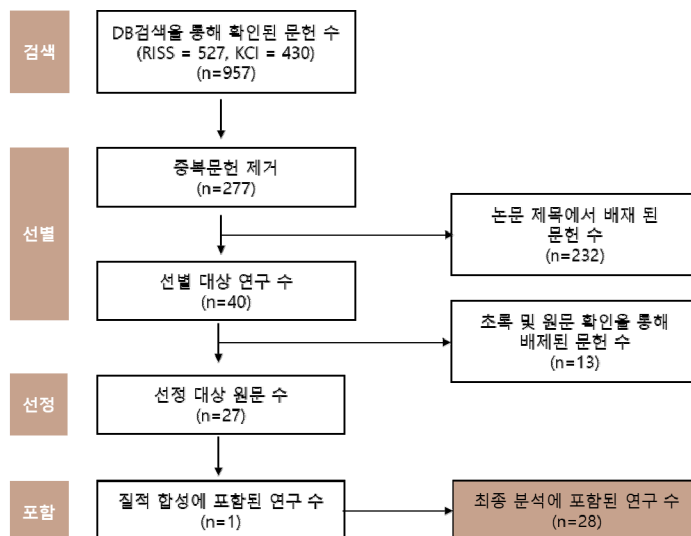
본 연구의 목적은 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램의 현황을 점검하고 제한점을 파악하여 향후 경력단절여성의 경력개발을 위한 연구 방향을 제안하는 것이다. 이를 위해 기본적으로 Torraco(2005)가 제시한 통합적 문헌 고찰의 방법을 따랐다. Torraco(2005)의 통합적 문헌 고찰은 연구자가 특정 개념 또는 현상에 대한 이해를 도모하고, 연구결과에 시사점을 제공하는 문헌 고찰 연구방법이다(Whittemore & Knafl, 2005). 연구 주제와 대상을 연구 방법과 범주에 제한하지 않고, 확장된 방법으로 분석할 수 있고, 포괄적인 통찰을 제공할 수 있다(Torraco, 2005).

1. 자료 수집

연구를 위한 문헌을 검색하고 선택하기 위해 PRISMA(Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis) 방법을 사용하였다(강수연·추상희·김경아, 2020; 신혜원·이정민·민혜영, 2020; Moher et al., 2009). PRISMA 방법은 주로 다양한 분야의 교육 프로그램에 관한 통합적 문헌 고찰 연구에서 사용되었다. 신혜원 외(2020)는 한국 대학생의 성교육 프로그램에 관한 연구, 강수연 외(2020)는 간호대학생을 위한 리더십 교육 프로그램에 대한 체계적 문헌 고찰을 위해 해당 방법론을 채택하였다.

국내 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램을 주제로 한 국내 문헌을 수집하기 위해 2023년 9월 22일부터 10월 1일까지 RISS, KCI의 데이터베이스에서 ‘경력단절여성+경력개발’, ‘경력단절여성+프로그램’, ‘경력단절여성+교육’, ‘경력단절여성+상담’, ‘경력단절여성+재취업’의 키워드로 검색하였다. 모든 문헌은 KCI 등재지를 기준으로 수집하였다. 주제어 검색을 통해 총 957건

(RISS: 527건, KCI: 430건)을 1차 추출하였다. 이 중 중복문헌을 제거하고, 초록과 키워드에서는 교육, 상담 등의 단어가 포함되었으나 논문 제목에서 경력단절여성의 경력개발 프로그램에 관한 연구가 아닌 논문을 제외하여, 40편의 논문을 2차 추출하였다. 2차 추출된 논문에 대해서는 초록과 원문을 직접 읽고 확인하여 경력단절여성의 경력개발 프로그램에 관한 연구를 수행한 문헌을 다시 선별하였다. 최종적으로 총 27개의 논문이 선별되었으나, 해당 키워드로 검색이 되지 않은 연구 중 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구라고 판단되는 논문 1편을 질적으로 판단하여 추가하였다. 따라서 분석 대상 문헌은 총 28개이다. 문헌 선정 절차는 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 문헌 선정 절차

2. 문헌 분석 기준 설정

본 연구에서는 가족탄력성 프로그램 개발에 대한 문헌 고찰(이은희, 2019), 한국어 문화교육 프로그램 분석(문희진·김영순, 2023), AI 교육 프로그램 연구 동향 분석(한정운·허선영, 2021)과 같은 선행연구의 분석 기준을 토대로 경력단절여성 경력개발 프로그램 문헌 분석 기준을 설정하였다(〈표 1〉 참조). 분석 준거의 상위영역은 연구 동향, 연구 대상, 연구 방법, 연구 주제로 구성하였다. 각 준거의 하위영역은 다음과 같다. 연구 동향의 하위영역은 발행 연도

와 학술지명, 연구 대상의 하위영역은 프로그램 유형, 연구 방법의 하위영역은 양적연구, 질적연구, 혼합연구, 연구 주제의 하위영역은 프로그램 개발, 효과성 검증, 사례연구 등으로 구성하였다. 이러한 분석 기준을 통해서 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램에 관한 전반적인 내용 및 연구 동향을 구체적으로 파악할 수 있다.

〈표 1〉 문헌 분석 틀

상위영역	하위영역
연구 동향	발행 연도, 학술지명
연구 대상	프로그램 유형
연구 방법	양적연구, 질적연구, 혼합연구
연구 주제	프로그램 개발, 효과성 검증, 사례연구 등

IV. 연구 결과

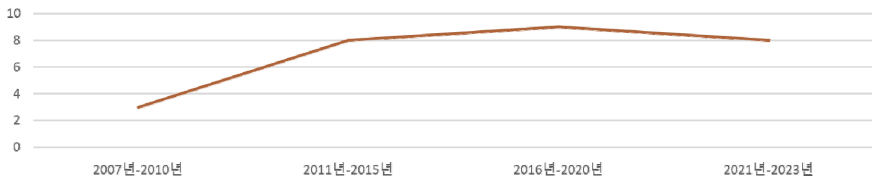
1. 연구 동향 분석 결과

1) 발행 연도별 특징 분석 결과

본 연구에서 분석한 28편의 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구는 2007년부터 2023년까지 평균적으로 1년에 1.6편 정도가 출판되었다(〈표 2〉 참조). 의미 있는 것은 2007년 처음으로 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구가 시작된 이후 관련 연구의 수가 지속해서 증가하여 활발하게 연구가 진행되고 있다는 것이다. [그림 2]에서 볼 수 있듯이 2011년부터 2015년까지 8편(29%), 2016년부터 2020년까지 9편(32%), 그리고 2021년부터 2023년까지 8편(29%)의 논문이 발표되었다. 특히 최근 3년간 8편이 발표되었다는 것은 앞으로도 관련 연구가 활발하게 이루어질 가능성을 보여준다. 이러한 결과로 연구의 추이가 상승세에 있다고 판단하는데 한계가 있으나 경력단절여성의 경력개발과 관련하여 새로운 접근 방법과 연구 주제의 다양성이 확대되고 있으며, 이에 관한 연구가 지속해서 이루어져야 하는 시점임을 시사한다고 볼 수 있다.

〈표 2〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 발행 연도별 연구 수

연도 구분	2007 ~2010년	2011 ~2015년	2016 ~2020년	2021 ~2023년	합계	평균
건	3	8	9	8	28	1.6
%	11%	29%	32%	29%	100%	-



[그림 2] 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 발행 연도별 연구 수

2) 학술지 유형별 특징 분석 결과

학술지 유형별 분포를 살펴보면 ‘인문사회 21’이 3편(10.7%), ‘평생학습사회’, ‘직업교육연구’, ‘외식경영학회’가 각각 2편(7.1%), 그 외 ‘경영교육연구’, ‘HRD연구’, ‘한국미용학회지’, ‘한국심리학회지’ 등 다양한 학회지에서 각각 1편(3.6%) 순으로 분포하고 있었다(〈표 3〉 참조). 주목할 점은 경력단절여성에 대한 경력개발 프로그램에 관한 연구가 교육학이나 평생교육 분야뿐만 아니라 스포츠, 미용, 외식산업, 패션 비즈니스 등 다양한 산업 영역에서도 연구가 수행되고 있다는 것이다. 이러한 경향은 경력단절여성의 경력개발에 대한 사회적, 학문적 관심이 높아지고 있고, 사회적으로 중요한 이슈로 인식되고 있음을 의미한다.

〈표 3〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 발행 학술지명

No	학술지	건(%)	No	학술지	건(%)
1	인문사회21	3 (10.7%)	13	한국산학기술학회논문지	1 (3.6%)
2	평생학습사회	2 (7.1%)	14	한국심리학회지: 코칭	1 (3.6%)
3	직업교육연구	2 (7.1%)	15	한국심리학회지: 산업 및 조직	1 (3.6%)
4	외식경영학회	2 (7.1%)	16	미용예술경영연구	1 (3.6%)

No	학술지	건(%)	No	학술지	건(%)
5	Andragogy Today	1 (3.6%)	17	패션비즈니스	1 (3.6%)
6	경영교육연구	1 (3.6%)	18	문화교류연구	1 (3.6%)
7	HRD연구	1 (3.6%)	19	한국콘텐츠학회 논문지	1 (3.6%)
8	취업진로연구	1 (3.6%)	20	문화예술교육연구	1 (3.6%)
9	사회과학연구	1 (3.6%)	21	열린유아교육연구	1 (3.6%)
10	한국스포츠헌학회지	1 (3.6%)	22	학습자중심교과교육연구	1 (3.6%)
11	한국미용학회지	1 (3.6%)	23	교육컨설팅코칭연구	1 (3.6%)
12	대한미용학회지	1 (3.6%)			

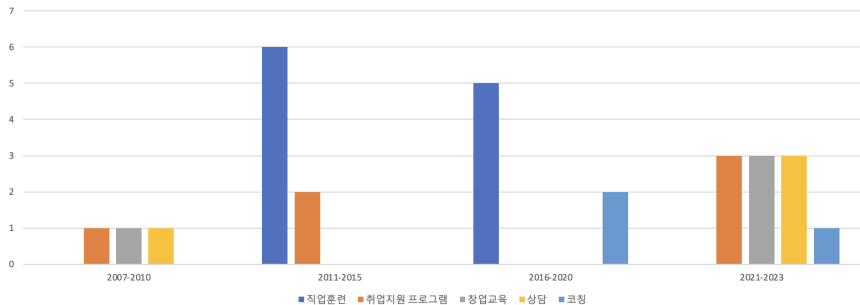
2. 연구 대상 특징 분석 결과

1) 프로그램 유형 특징 분석 결과

본 연구에서 경력단절여성 경력개발 프로그램 연구의 대상을 프로그램 유형으로 살펴보았다. <표 4>와 같이 연구된 프로그램 유형은 직업훈련이 11건(39.3%)으로 가장 많았고, 취업 지원 프로그램 6건(21.4%), 창업 교육과 상담이 각각 4건(14.3%), 코칭이 3건(10.7%)으로 나타났다. 기본적으로 경력단절여성이 다시 노동시장에 진입하기 위해 필요한 직업훈련에 대한 프로그램 연구가 가장 활발하게 수행되고 있었다. 그러나 프로그램 유형별로 연구된 시기를 살펴보면 최근 들어서는 직업훈련보다는 상담이나 코칭에 관한 연구가 점차 증가하고 있는 것을 알 수 있다(<그림 3> 참조). 상담 프로그램에 관한 연구는 총 4건이 수행되었는데, 2007년~2010년 구간에서는 1건이 수행되었으나, 2021년~2023년 구간에서는 3건의 연구가 수행된 것으로 나타났다. 또한 코칭 프로그램에 관한 연구도 2016~2020년 구간에 2건, 2021년~2023년 구간에 1건이 수행되면서, 최근에 활발하게 연구가 되는 프로그램 유형으로 보인다. 이러한 결과는 경력단절여성이 경력개발을 하는 데에 있어 단순한 직업훈련 교육뿐만 아니라, 이들이 경력에 대해 어떤 요구가 있고, 어떤 방향으로 경력개발을 해나가야 하는지에 대한 깊이 있는 상담과 코칭의 필요성이 증가하고 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

〈표 4〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 유형별 연구 수

구분	직업훈련	취업지원 프로그램	창업교육	상담	코칭	합계
건	11	6	4	4	3	28
%	39.3%	21.4%	14.3%	14.3%	10.7%	100%



[그림 3] 발행 연도별 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 유형 현황

2) 프로그램 세부 유형 특징 분석 결과

프로그램 유형을 구체적으로 살펴보면 〈표 5〉와 같다. 직업훈련의 경우 11건 중 미용교육이 5건(45.5%)으로 가장 많았으며, 일반적인 직업훈련에 관한 연구가 2건(18.2%), 스포츠 직업교육, 놀이치료사, 연극 놀이지도사, 무역이 각각 1건(9.1%)으로 나타났다. 직업훈련이라도 경력개발을 위한 훈련이라는 것이 논문에 명시되어 있는 경우 본 연구의 대상으로 선정하였는데, 이러한 결과는 경력단절여성의 경력개발을 위한 직업훈련에 관한 연구가 놀이치료사, 놀이지도사, 미용교육, 스포츠, 무역 등 다양한 영역에서 이루어지고 있음을 시사한다(배경원·김영옥, 2014; 안지언 외, 2020).

취업 지원 프로그램은 총 6건이었는데, 경력단절여성의 재취업 프로그램 개발과 관련된 일반 프로그램에 관한 연구가 5건(83.3%)이며, 취업 지원을 위한 셀프리더십 프로그램에 관한 연구가 1건(16.7%)으로 나타났다. 이는 취업 지원을 위한 프로그램도 단순히 취업을 위한 교육에 한정되지 않고, 셀프리더십 등 경력개발에 대한 태도에도 집중하는 교육에 관한 연구로 확장되고 있음을 의미한다.

창업교육은 총 4건이었으며, 외식창업이 2건(50%), 패션주얼리와 일반 창업이 각각 1건(25%)이 수행되었다. 경력단절여성의 경력개발 프로그램 연구에서 창업교육에 관한 연구가 수행되고 있다는 것은 경력단절여성이 경력개발

을 위해서 재취업뿐만 아니라 창업 등 다양한 영역에 도전하고 있음을 보여주는 결과이다.

상담은 총 4건의 연구가 수행되었는데, 세부 유형은 주로 상담 프로그램 참여 대상으로 구분되었다. 일반적인 경력단절여성 대상 상담 연구가 2건(50%)이었고, 그 외에는 여성과학기술인, 고학력 경력단절여성과 같이 특정 배경을 보유한 경력단절여성을 대상으로 한 연구가 각각 1건(25%)씩 수행되었다. 이러한 연구의 동향을 살펴보면 경력단절여성의 경력개발을 위한 상담은 비슷한 배경을 가진 집단을 대상으로 하는 것이 중요함을 알 수 있다.

마지막으로 코칭은 총 3건의 연구가 수행되었고, 그 중 커리어 코칭이 2건(66.7%), 강점 중심 코칭 1건(33.3%)이 수행되었다. 코칭에 관한 연구는 최근 수행되고 있는데, 경력개발을 위한 커리어 코칭에 좀 더 집중되고 있는 것으로 보인다.

〈표 5〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 세부 유형별 연구 수

프로그램 유형	세부유형(대상)	건(%)
직업훈련 (11)	미용교육	5 (45.5%)
	일반 직업훈련	2 (18.2%)
	스포츠 직업교육	1 (9.1%)
	노인 놀이치료사	1 (9.1%)
	연극 놀이지도사	1 (9.1%)
	무역	1 (9.1%)
취업지원 프로그램 (6)	일반 취업지원	5 (83.3%)
	셀프리더십	1 (16.7%)
창업교육 (4)	외식창업	2 (50%)
	패션주얼리	1 (25%)
	일반 창업	1 (25%)
상담 (4)	일반 상담	2 (50%)
	여성과학기술인 상담	1 (25%)
	고학력 경력단절여성 상담	1 (25%)
코칭 (3)	커리어 코칭	2 (66.7%)
	강점중심	1 (33.3%)

3. 연구 방법 특징 분석 결과

연구 방법은 질적연구 11건(39.3%), 양적연구 10건(35.7%), 혼합연구 7건(25%)으로 질적연구가 가장 많은 것으로 나타났으나, 질적연구와 양적연구, 그리고 혼합연구의 비율에 큰 차이가 없었다(〈표 6〉 참조). 각 연구방법의 주제는 다음과 같다. 질적연구방법을 사용한 연구의 주제는 사례연구가 8건으로 가장 많았으며, 다음으로는 프로그램 개발, 성과지표 개발(홍진주 외, 2023), 기타 정책연구(정환희·장미숙, 2015)가 각각 1건이었다. 일반적으로 경력단절여성이 경험한 프로그램에 대한 인식, 참여에 대한 만족, 참여 후의 변화 등에 관한 개별 사례를 깊이 있게 분석하는 사례연구가 가장 활발하게 수행되었다.

양적연구방법을 사용한 연구의 주제는 효과성 검증이 9건으로 가장 많았으며, 현황 분석은 1건이었다. 경력단절여성이 경력개발프로그램에 참여한 후 어떤 효과가 있었는지 확인하기 위해 사전-사후 집단 간 차이 분석, 사전-사후-추후 집단 간 차이 분석 등 효과성을 검증하는 다양한 연구 방법이 사용되었다.

혼합연구에서는 다양한 연구 방법이 혼합되었다. 프로그램 개발과 효과성 검증을 함께 연구하거나, 프로그램 개발과 현황 분석 등 양적연구와 질적연구를 혼합한 연구가 대부분이었다. 이러한 연구들은 실제로 프로그램 개발부터 실행, 그리고 효과성 검증까지 전반적인 과정을 연구하였는데, 이는 단일 단계에만 집중하는 것이 아니라 경력개발 프로그램의 전 과정을 이해하고 평가하는 노력이 있었음을 의미한다.

〈표 6〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구 방법별 연구 수

연구 방법	연구 주제	건	%
질적연구 (11)	사례연구	8	39.3%
	프로그램 개발	1	
	성과지표 개발	1	
	기타(정책연구)	1	
양적연구 (10)	효과성 검증	9	35.7%
	현황 분석	1	
혼합연구 (7)	프로그램 개발	6	25%
	효과성 검증	6	
	사례연구	1	
	현황분석	1	
합계		35	100%

4. 연구 주제 특징 분석 결과

경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구를 주제별로 분석한 결과는 <표 7>과 같다. 효과성 검증 연구가 15건(42.9%)으로 가장 많았으며, 그다음으로 사례연구 9건(25.7%), 프로그램 개발 7건(20.0%), 기타 4건(11.4%) 순이었다. 연구 주제는 혼합연구의 경우 한 연구에서 2개 이상의 연구 주제를 포함하였기 때문에 실제 분석 대상 문헌 수인 28건보다 더 많은 연구 주제가 도출되었다. 각 연구 주제별 주요 특징은 다음과 같다.

<표 7> 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구 주제별 연구 수

구분	효과성 검증	사례연구	프로그램 개발	기타	합계
건	15	9	7	4	35
%	42.9%	25.7%	20.0%	11.4%	100%

1) 효과성 검증 연구의 특징 분석 결과

경력단절여성 대상 프로그램의 효과성 검증 연구의 주요 특징은 다음과 같다(<표 9> 참조). 첫째, 경력개발 프로그램의 효과성을 검증하기 위해 다양한 연구 방법이 적용되었다. 구체적으로 살펴보면 회귀분석이 7건(46.6%)으로 가장 많이 수행되었고, 다음으로는 실험집단과 통제집단의 집단 간 차이 분석 3건(20%), 프로그램 참여 사전-사후 집단 간 차이 분석 2건(13.3%), 기술통계 분석 2건(13.3%), 실험집단과 통제집단에 대한 사전-사후-추후 집단 간 차이 분석 1건(6.6%) 순으로 나타났다. 대표적인 연구를 예로 들면, 신수정(2018)은 미용교육에 참여한 경력단절여성을 대상으로 교육의 효과성을 파악하기 위해 진로역량과 진로적응성의 관계를 회귀분석으로 확인하였다. 분석 결과 미용교육에 참여한 경력단절여성의 진로역량이 진로적응성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 최경화와 탁진국(2017)은 경력단절여성 대상으로 강점중심 그룹코칭을 시행하고, 그 효과성을 실험집단과 통제집단을 대상으로 검증하였다. 강점중심 그룹코칭에 참여한 실험집단과 참여하지 않은 통제집단의 집단 간 차이를 ANOVA로 확인하였고, 분석 결과 강점 중심 그룹 코칭 실시 후 경력단절여성의 자존감, 회복탄력성, 구직효능감 향상이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 김종희와 주용국(2014)은 경력단절여성 대상으로 경력개발을 위한 셀프리더십 프로그램의 효과성을 검증하기 위해 실험집단과 통제집단을 구분하고 사전-사후-추후 집단 간 차이 분석을 시행하였다. 분석 결

과 셀프리더십 프로그램에 참여한 실험집단의 셀프리더십 점수가 참여 전보다 참여 후에 유의미하게 향상하였고, 사후와 추후의 집단 간 차이에서도 통제집단에 비해 실험집단의 셀프리더십 수준이 유의하게 높은 것을 확인하였다.

둘째, 효과성 검증을 위해 문헌들에서는 다양한 교육 효과 및 진로 관련 변인이 활용되었다(〈표 8〉 참조). 구체적으로 살펴보면 교육특성(만족도, 과정 설계, 교육여건 등)이 6개(14.0%)로 가장 많았다. 구직효능감, 사회적 지지, 자아존중감, 진로적응성이 각각 3개(7.0%)로 나타났고, 진로준비행동, 창업의 지가 각각 2건(4.7%)으로 나타났다. 그 외에도 마인드셋, 셀프리더십, 스트레스 대처력, 진로결정자기효능감, 진로역량, 진로정체성, 회복탄력성 등이 검증 변인으로 사용되었다.

〈표 8〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 효과성 검증에 사용된 변인

순번	변인	개수	비율	순번	변인	개수	비율
1	교육특성	6	14.0%	15	역할갈등	1	2.3%
2	구직효능감	3	7.0%	16	자기결정성	1	2.3%
3	사회적지지	3	7.0%	17	재취업특성	1	2.3%
4	자아존중감	3	7.0%	18	진로결정자기효능감	1	2.3%
5	진로적응성	3	7.0%	19	진로역량	1	2.3%
6	진로준비행동	2	4.7%	20	진로정체성	1	2.3%
7	창업의지	2	4.7%	21	참여 동기	1	2.3%
8	교육성취도	1	2.3%	22	창업과정에서의 애로사항	1	2.3%
9	대처행동	1	2.3%	23	창업교육특성	1	2.3%
10	마인드셋	1	2.3%	24	창업준비행동	1	2.3%
11	상태불안	1	2.3%	25	창업효능감	1	2.3%
12	셀프리더십	1	2.3%	26	취업장벽	1	2.3%
13	스트레스대처력	1	2.3%	27	프로그램 흥미 수준	1	2.3%
14	실제 창업 여부	1	2.3%	28	회복탄력성	1	2.3%

셋째, 일반 취업 지원 프로그램 외에도 다양한 직업훈련 분야에서 효과성 검증 연구가 수행되었다. 미용교육 4건(26.6%), 외식창업교육 2건(13.3%)과 같이 특정 직업훈련 프로그램의 효과성이 검증되었다. 이 외에도 집단상담, 코칭 프로그램에 대한 효과성 검증이 수행되었다.

2) 사례연구의 특징 분석 결과

경력단절여성 대상 프로그램의 사례연구에 대한 특징은 다음과 같다(〈표

10) 참조). 첫째, 사례연구는 다양한 프로그램을 대상으로 수행되었다. 패션주얼리 스타트업 전문가 양성 과정, 스포츠직업교육, 연극놀이 지도자과정, 노인놀이치료사 과정 등 기존에는 직업훈련 프로그램, 상담에 대한 사례연구가 중심이 되었으나, 최근에는 커리어 코칭 프로그램 참여에 대한 사례연구도 수행되고 있다.

둘째, 사례연구의 결과 주로 경력단절여성이 해당 프로그램에 참여하게 된 동기, 참여하면서 겪는 경험, 심리적 변화, 프로그램 참여 후 구직활동 결과, 구직활동에 대한 인식 변화 등이 도출되었다. 이러한 결과들은 경력단절여성이 갖고 있는 다양한 취업 및 경력개발 욕구를 개별화하여 분석하고, 프로그램 참여를 통해 어떤 긍정적 변화를 경험하는지 파악할 수 있는 기초자료로 활용될 수 있다.

3) 프로그램 개발 연구의 특징 분석 결과

프로그램 개발 연구는 2007년 이후 꾸준히 증가하고 있다. 경력단절여성 대상 교육 프로그램 개발 연구에 대한 특징은 다음과 같다(〈표 11〉 참조). 첫째, 프로그램 개발 연구는 점점 확장되고 있다. 초기(2007년 이후)에는 취업지원 교육 중심의 프로그램 개발에 관한 연구가 수행되었으나, 최근(2017년 이후)에는 집단 상담 및 코칭 프로그램 개발에 관한 연구가 증가하고 있다.

둘째, 프로그램 개발을 수행한 모든 연구에서 경력단절여성을 대상으로 요구분석(인터뷰, 설문조사 등)을 시행한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 실제 경력단절여성의 교육 요구를 파악하고자 다양한 시도를 한 것으로 확인된다.

셋째, 프로그램 개발을 위한 이론적 근거를 제시한 연구는 약 절반 정도 수준이다. 논문에서 프로그램 개발 모형(예: ADDIE)을 따른 연구는 1편(14.2%), 프로그램 개발 연구에서 개발의 근거가 되는 이론을 제시한 연구는 3편(42.8%)으로 나타났다. 이러한 결과는 경력단절여성의 경력개발 프로그램을 개발할 때 프로그램 개발이나 프로그램 주제에 대한 이론적 근거가 보완될 필요가 있음을 의미한다.

넷째, 경력단절여성 대상의 경력개발 프로그램들은 각각 다양한 대상과 다양한 주제를 다루고 있으나, 프로그램을 통해서 전달하고자 하는 메시지에는 공통적인 특징이 있었다. 프로그램 개발 연구는 경력개발 중에서도 재취업을 주제로 한 프로그램이 주로 연구되고 있고, 일부 연구에서 셀프리더십, 강점탐색 등을 주제로 하고 있었다. 공통적인 특징은 [자기 이해, 직업정보에 대한 이해] → [자신감 회복, 시간 관리, 심리적 어려움 극복] → [구체적인 구직 방향 및 활동 전략 수립]인 것으로 확인되었다.

〈표 9〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 효과성 검증 연구 주요 결과

순번	연구자 (연도)	연구 대상	프로그램	주요 변인	분석 방법	주요 결과
1	장서영· 안선영 (2007)	고학력 경력 단절 여성	취업지원 프로그램	교육만족도 교육성취도 과정설계 교육여건	• 기술통계분석	• 교육여건에 대한 만족도가 가장 높음 • 교육성취도의 만족도는 자기이해 증대, 커리어 플랜 수립, 취업희망분야 구체화, 커리어 플랜의 구체적인 수행방안 모색 수립
2	손기영 (2009)	경력 단절 여성	여성창업 교육프로그램	창업교육과정 수강동기 창업교육과정 평가 실제 창업 여부 창업과정에서의 애로사항	• 기술통계분석	• 창업교육이 창업으로 연결된 경우는 5.8%에 불과함 • 창업을 위한 산업체 등과의 협력 프로그램이 운영되고 있지 않음
3	이영민· 노경란· 최윤선 (2009)	경력 단절 여성	취업지원 진단상담 프로그램	사회적 지지 프로그램 흥미도 수준	• 사전/사후 • t-검정	• 사회적 지지 중 가족의 지지가 프로그램 참여 전/후에 차이가 있음
4	김종화· 주용국 (2014)	경력 단절 여성	셀프리더십 프로그램	셀프리더십 구직효능감	• 실험집단/통제집단 • 사전-사후-추후 집단 간 차이 분석 • 혼합설계변량분석	• 실험집단의 셀프리더십 및 구직효능감 점수가 참여 전보다 참여 후에 유의하게 높은 것으로 나타남 • 사후와 추후의 집단 간 차이에서 셀프리더십과 구직효능감이 통제집단에 비해 실험집단이 효과가 있는 것으로 나타남
5	김종숙 (2015)	경력 단절 여성	직업훈련		• 회귀분석 • 성향점수매칭법	• 경력단절여성의 직업훈련을 통해서 재취업에는 긍정적인 영향을 미치지 않 지만, 노동시장 성과인 임금에는 영향을 미치지 못함 • 경력단절 여성들이 재취업 이후 상당수 재 경력단절을 경험하는 것으로 나타남
6	김수정· 이인희 (2015a)	경력 단절 여성	미용교육	미용교육만족도 취업장벽 진로준비행동	• 기술통계분석 • 회귀분석	• 미용교육 중 교육내용이 취업장벽을 감소시키는 데 영향을 미침 • 취업장벽의 하위요인 중 진로정보부족 장벽이 진로준비행동에 가장 높은 영향력을 미치는 것으로 나타남

순번	연구자 (연도)	연구 대상	프로그램	주요 변인	분석 방법	주요 결과
7	김수정· 이인희 (2015b)	경력 단절 여성	미용교육	재취업특성 미용교육만족도 진로준비행동	• 기술통계분석 • 회귀분석	• 재취업여성은 연령, 학력, 전공, 교육기간, 교육기관에 따라 재취업 특성이 다양하게 나타남 • 교육내용과 취업 및 진로상담 요인이 진로준비행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타남
8	최경화· 탁진국 (2017)	경력 단절 여성	강점중심 그룹코칭	자존감 구직효능감 회복탄력성	• 실험집단/통제집단 • ANOVA	• 강점 중심 그룹코칭 실시 후 자존감, 회복탄력성, 구직효능감 향상에 통계적으로 유의미한 차이와 평균 점수가 상승한 것으로 나타남
9	신수정 (2018)	경력 단절 여성	미용교육	진로역량 진로적응성	• 상관관계분석 • 회귀분석	• 진로역량이 진로적응성에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타남
10	신수정· 이인희 (2018)	경력 단절 여성	미용교육	진로 정체성 사회적지지 진로결정자기효능감	• 기술통계분석 • 회귀분석	• 진로몰입은 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 미침 • 사회적 지지 중 정보적 지지, 정서적 지지가 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 미침
11	정희정· 탁진국 (2018)	경력 단절 여성	개인지원중심 커리어코칭	진로 적응성 사회적지지 구직효능감 마인드셋 스트레스대처력	• 실험집단/통제집단 • t-검정 • 혼합변량분석	• 그룹코칭은 진로적응성, 구직효능감, 성장 마인드셋, 스트레스 대처력 향상에 효과가 있음 • 그룹코칭은 사회적 지지 향상에 효과가 없는 것으로 나타남
12	박랑규· 윤진영 (2020)	경력 단절 여성 과학 기술인	집단상담 프로그램	자아존중감 상태불안 역할갈등 대처행동	• 기술통계 • t-검정	• 대인관계 갈등해결 집단의 스트레스 대처에서 유의미한 긍정적 변화가 있는 것으로 나타남

순번	연구자 (연도)	연구 대상	프로그램	주요 변인	분석 방법	주요 결과
13	박경숙· 김유정 (2022)	경력 단절 여성	직업능력 향상교육	자이존중감 자기결정성 진로적응성	• 실험집단/통제집단 • t-검정	<ul style="list-style-type: none"> • 실험집단이 통제집단에 비해 자이존중감, 자기결정성(자율성, 유능성, 관계성), 진로적응성이 향상되었음
14	이선경· 임현철 (2022a)	경력 단절 여성	외식 창업교육	창업교육특성 창업효능감 창업의지	• 상관관계분석 • 회귀분석	<ul style="list-style-type: none"> • 창업교육자의 교육기법, 학습지원시스템은 창업효능감에 유의한 영향을 미쳤으나, 창업교육내용은 유의한 영향을 미치지 않음 • 교육기법, 교육시설, 학습지원시스템은 창업의지에 유의한 영향을 미쳤으나, 창업교육내용은 유의한 영향을 미치지 않음 • 창업효능감은 창업의지에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타남
15	이선경· 임현철 (2022b)	경력 단절 여성	외식 창업교육	창업의지 창업준비행동	• 기술통계분석 • 회귀분석	<ul style="list-style-type: none"> • 외식창업교육이 창업의지, 정보수집활동, 창업체험준비활동에 긍정적인 영향을 미침 • 창업의지는 정보수집활동과 창업체험준비활동에 긍정적인 영향을 미침 • 외식창업교육과 창업준비행동의 관계에서 창업의지는 매개효과를 기점

〈표 10〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 사례연구 주요 결과

순번	연구자 (연도)	연구 대상	프로그램	연구방법	주요 결과
1	허선주· 임현선 (2020)	경력 단절 여성	패션주얼리 스타트업 전문가 양성과정	사례연구 (근거이론)	<ul style="list-style-type: none"> 패션 주얼리분야 여성창업가로 성장하기 위한 교육 참여가 중심현상으로 도출되었음 패션 주얼리분야 창업을 희망하는 이유는 패션 주얼리분야에 대한 이해도, 관심, 성취감 및 보상을 추구하는 개인적 성향, 부담이 적은 자본금으로 나타남 교육 참여 후 패션 주얼리분야 경력 열망과 함께 및 성취감을 경험하였고, 이후 창업가로서 열망 활성화, 창업기회 참여, 인생의 주체자로 변모, 창업가로 변모하였음 스프츠 직업훈련 프로그램의 사회적 의미는 사회로의 재진출 기반, 취업 연계를 통한 재취업정책 효율성의 극대화, 능력위주 직업군으로서의 기능성 모색으로 나타남 스프츠 직업교육훈련 프로그램의 문제점으로 교육의 소핑화, 교육시간 적절성 등으로 나타남
2	문보라· 김범식· 김용은 (2015)	경력 단절 여성	스프츠 직업교육 프로그램	사례연구	<ul style="list-style-type: none"> 스프츠 직업훈련 프로그램의 사회적 의미는 사회로의 재진출 기반, 취업 연계를 통한 재취업정책 효율성의 극대화, 능력위주 직업군으로서의 기능성 모색으로 나타남 스프츠 직업교육훈련 프로그램의 문제점으로 교육의 소핑화, 교육시간 적절성 등으로 나타남
3	황윤주· 이희수 (2014)	경력 단절 여성	재취업지원 프로그램	사례연구 (논리모형)	<ul style="list-style-type: none"> 구직상담, 직업교육훈련 및 기타 취업지원, 취업알선, 사후관리까지 체계적인 프로세스로 제공됨 프로그램 참여 결과 자신감 및 미래 직업 세계에 대한 구체적 계획 수립 등 자기효능감과 구직효능감이 증가하였음 직업 세계를 경험하게 된 구직자는 더 나은 미래를 위해 경력개발을 시작하고 계속해서 일을 하고자 하는 의지를 보여줌으로써 고용을 유지하게 되고 이는 여성의 경제활동 참가를 증가시키는 최종결과이자 효과에 이르게 함
4	심미진· 유나현 (2023)	고학력 경력 단절 여성	진로구성상담	사례연구 (진로구성이론)	<ul style="list-style-type: none"> 사전/사후 미래진로사전을 통해 참여자들은 방해받는 것에서 희망적인 것으로의 변화, 일반적인 분야에서 구체적이고 탐색적인 것으로의 변화, 무시하던 것에서 방향성이 있는 것으로 변화, 모호한 것에서 초점을 맞추는 것으로 변화하였음

순번	연구자 (연도)	연구 대상	프로그램	연구방법	주요 결과
5	이승미· 김미옥 (2019)	중년 경력 단절 여성	직업교육	사례연구	<ul style="list-style-type: none"> • 분석 결과, 결혼으로 미련 없이 퇴사함→나를 잃어가는 것 같은 전업주부로서의 삶을 살게 됨→새로운 삶에 대한 바람을 가짐→나의 길 찾기가 쉽지 않음→나의 길 찾기의 어려움을 견뎌 냄→직업교육 참여로 변화가 시작됨→자격증 취득으로 기능성이 열림→자기가 있는 삶을 살게 됨→새로운 관계 맺음으로 사회의 일원이 됨→배울 수 있는 나를 위한 삶을 찾고자 살아감 • 궁극적으로 경력단절 중년여성의 직업교육 참여 경험의 본질적 의미를 '자기를 잃어가는 삶에서 당당히 자기를 찾고 나아가 배울 수 있는 삶을 살고자 함'으로 규명함
6	안지연 외 (2020)	경력 단절 여성	연극 놀이 지도자과정	사례연구 (논리모형)	<ul style="list-style-type: none"> • 직업훈련적 의미, 평생교육적 의미, 문화여절교육적 의미로 도출 • 직업교육은 사회에 재참여할 수 있는 매개역할을 함 • 생애전환상태에서 재배움의 시간을 가지고, 타인과의 교감을 나눌 수 있는 장이 됨
7	신민주 (2018)	경력 단절 여성	노인 놀이 치료사 과정	사례연구 (현상학적연구)	<ul style="list-style-type: none"> • 참여 동기: 잃어버렸던 자신을 찾고 싶은 갈망에서 시작 • 참여 경험: 자존감 사실을 극복하고 할 수 있다는 자신감 회복 • 참여 후: 노인 놀이치료 전문가가 되어 새로운 도전 시도
8	김은나 (2021)	경력 단절 보육 교사	재취업과정	사례연구	<ul style="list-style-type: none"> • 연구 참여자들은 관계적 측면에서 새로운 네트워크를 형성하였으며, 내적인 측면에서 지금의 보육환경에 대한 이해의 지평을 넓히며 전문성의 발판을 다지는 변화의 시기를 겪음 • 재취업 준비 과정에서 일과 가정의 양립 방안을 적극적으로 모색하였음
9	임수원 (2023)	경력 단절 여성	커리어코칭	사례연구	<ul style="list-style-type: none"> • 경력단절여성들은 심리적 불안감을 갖고 우연한 기회에 코칭에 참여하였음 • 코칭을 경험하면서, 긍정적인 자아 정체성을 확인하고, 일에 대한 마인드셋이 변화하였으며, 궁극적으로 구직활동에 대한 자신감을 회복하였음 • 코치와의 대화를 통해서 경력의 방향성을 확립하고, 새로운 경력에 도전하게 된 경험을 발견 • 코칭이 성공적으로 이루어지기 위해서는 코치의 전문성, 신뢰, 사회적 지지가 필요함

〈표 11〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 개발 연구 주요 결과

순번	연구자 (연도)	연구 대상	주제	근거이론	개발 방법	시간	주요 내용
1	장서영· 안선영 (2007)	고학력 경력 단절 여성	취업지원 프로그램		• 요구조사(심층인터뷰) • 프로그램개발	8회기	• 자기이해, 세상이해, 직업세계 이해 • 커리어목표 설정, 진로계획 수립, 커리어 상담 등
2	이영민· 노경란· 최윤선 (2009)	경력 단절 여성	취업지원 집단상담 프로그램	진로 의사 결정 피라미드 모형	• 실무자 인터뷰 • 프로그램개발	5개 모듈 (20시간)	• 자기이해, 직업정보 탐색 • 진로계획, 구직전략
3	김종화· 주용국 (2014)	경력 단절 여성	셀프리더십 프로그램	셀프리더십 이론	• 요구분석(2차, 인터뷰 및 설문조사) • 문헌분석 • 예비프로그램 개발 • 예비프로그램 실행 • 예비프로그램 타당성 검증 • 최종프로그램개발	10회기 (900분)	• 셀프리더모델링, 나를 인터뷰 • 내 삶의 포트폴리오 • 마법의 시간관리, 꿈을 이루는 조각 퍼즐 • 효과적인 의사소통 • 긍정의 힘
4	최경화· 탁진국 (2017)	경력 단절 여성	강점중심 그룹코칭 프로그램		• Diener(2011)의 긍정진단 시스템을 응용 • 전문가(코칭심리사1급)의 감수	6회기	• 나는 누구인가, 강점인식 • 과거 경험, 자원, 강점 활용 • 꿈과 비전 만들기 • 강점 실현, 셀프 코칭
5	정희정· 탁진국 (2018)	이공계 고학력 경력 단절 여성	커리어 그룹코칭	Scharma(2007) 의 그룹대화 프로세스 이중 순환학습 기반	• 심층인터뷰 • 문헌조사 • 설문조사 • 코칭 프로그램 개발	8회기 16시간	• 목표인식, 현실적 자기이해 • 취업준비하기 • 여성으로 일하기, 심리적 극복 하기

순번	연구자 (연도)	연구 대상	주제	근거이론	개발 방법	시간	주요 내용
6	박량규, 윤진영 (2020)	경력 단절 여성	집단상담 프로그램		<ul style="list-style-type: none">• 요구조사• 전문가 4인 자문회의• 프로그램 개발	8회기 16시간	<ul style="list-style-type: none">• 자신감회복• 대인관계 갈등해결
7	안윤정· 김기령· 강미경 (2021)	경력 이음 사회 관리 서비스	초기상담 매뉴얼		<ul style="list-style-type: none">• ADDIE모형• 경력단절여성 환경분석, 문헌분석• 현장 및 전문가 집단 요구분석• 초기 상담 매뉴얼 모듈 개발• 실무자 실행 및 평가 검증		<ul style="list-style-type: none">• 경력이음서비스의 이해• 서비스의 필요성, 기대효과• 여성주의 상담, 직업상담, 사례관리 등

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 2007년부터 2023년 10월까지 연구된 경력단절여성 경력개발 프로그램의 연구 동향을 체계적으로 분석하고, 향후 경력단절여성의 지속가능한 경력개발을 위한 방향을 모색하였다. 이를 위해 본 연구에서 제시한 선정 기준에 따라 총 28편의 분석 문헌을 선정하였고, 연구 동향, 연구 대상, 연구 방법, 연구 주제를 준거로 하여 분석하였다. 연구 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 경력단절여성의 경력개발에 대한 학계의 관심이 높고, 지속적으로 연구가 활발하게 수행되고 있다. 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구는 총 28편으로, 2007년부터 2023년까지 꾸준히 증가하고 있었다. 초기에는 단순히 교육/훈련에 관한 연구가 중심이었으나, 최근에는 상담 및 코칭에 관한 연구가 증가하였다. 또한 미용, 외식, 뷰티 산업 등 다양한 학문 분야에서도 경력단절여성의 경력개발 프로그램에 관한 연구가 수행되고 있었다. 이러한 연구 동향은 경력단절여성 대상의 연구가 여러 산업계에서도 중요하게 여겨지고 있고, 사회적 관심이 높아지고 있음을 의미한다. 경력단절여성은 다시 노동시장에 복귀하기 위한 경력개발 프로그램에 참여하며 자신에 대한 이해, 일에 대한 이해를 넓히고, 자신의 정체성을 확립하고, 자신감을 회복하거나 새로운 삶의 방향을 모색하는 경험을 한다. 그 과정에서 다시 조직으로 복귀하는 것이 아니라 새로운 경력을 위해 창업을 하거나, 경력 전환을 시도하고 있다. 본 연구에서 확인된 경력개발 프로그램 주제의 다양성은 단순 재취업 프로그램뿐만 아니라 다양한 직업훈련 및 창업교육에 관한 연구 증가를 보여주었으며, 이는 경력단절여성이 단순히 재취업을 희망하기보다 기존의 경력과 다른 분야로 경력 전환, 창업 등을 희망하고 있음을 보여준다.

둘째, 프로그램 개발 연구는 대체로 학습자인 경력단절여성의 요구분석을 수행하였으나, 교육 프로그램 개발 모형 이론(ADDIE, 상호작용모형 등)에 근거한 체계적인 프로그램 개발 연구의 수는 부족하였다. 앞으로 경력단절여성의 경력개발을 위해 새로운 접근 방법(코칭 등)을 활용한 프로그램을 개발한다면, ADDIE, 상호작용모형 등 체계적인 프로그램 개발 프로세스를 따라 개발하는 것이 필요하다.

셋째, 프로그램 효과성 분석에서는 다양한 분석 방법이 활용되고 있다. 경력단절여성의 경력개발 프로그램이 실제로 효과가 있는지 확인하기 위해 사전-

사후-추후 집단 간 차이 분석이나 실험집단/통제집단을 구분하여 집단 간 차이를 분석하는 등 다양한 분석 방법이 적용되고 있었다. 그러나 해당 연구 수가 적어 비교분석에는 한계가 존재하였다. 추후 프로그램 효과성 연구 설계 시 일관적인 프로그램 효과성을 검증하는 방안 모색이 필요하다.

넷째, 양적 효과성뿐만 아니라 경력단절여성의 프로그램 참여 경험 및 인식 파악을 위한 사례연구가 활발하게 진행되고 있다. 이와 같은 연구를 통해서 경력단절여성이 프로그램에 참여하여 긍정적인 변화를 경험하고 있으며, 나아가 재취업, 창업 등 노동시장 재진입 과정을 구체적으로 확인할 수 있다. 장기적으로도 양적연구를 통한 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램의 정량적인 효과성을 검증하는 것은 물론, 사례연구의 확대를 통해 다양한 경력개발 프로그램의 성공사례 구축이 필요하다.

2. 제언

연구 결과에 따른 학문적 제언은 다음과 같다. 첫째, 체계적인 수요분석과 요구분석을 통해 다양한 분야의 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램의 확대가 필요하다. 본 연구에서는 경력단절여성 대상의 경력개발 프로그램의 분야가 다양함을 확인할 수 있었다. 연구 결과 경력개발 프로그램의 유형 중 직업 훈련이나 창업교육에서 분야가 가장 다양했는데, 구체적으로 놀이치료사, 놀이지도사, 미용교육, 스포츠, 무역, 패션 주얼리 등 다양한 직업 분야로 확대되고 있음을 확인하였다. 이처럼 경력단절여성의 경력개발 프로그램의 분야가 다양하다는 것은 경력단절여성이 희망하거나, 재진입할 수 있는 분야가 다양해졌음을 의미한다. 따라서 앞으로는 노동시장에서의 경력단절여성 인력에 대한 체계적인 수요분석으로 경력단절여성이 재진입하고, 경력을 이어 나갈 수 있는 유망직종 발굴 및 확대가 이루어져야 하고, 경력단절여성 및 기업체의 요구분석을 통해 이들이 재진입할 수 있는 다양한 직업 분야에서의 맞춤형 프로그램 개발이 필요할 것이다.

둘째, 인구통계학적 특성(학력, 산업 분야 등)을 반영한 프로그램의 개별화가 되어야 한다. 연구 결과 경력단절여성의 경력개발을 위한 상담 프로그램에서는 고학력 경력단절여성, 이공계 분야 경력단절여성 등 특정 집단 대상으로 맞춤형 프로그램 개발이 이루어지고 있다. 인구통계학적 특성에 따라 경력단절여성이 요구하는 교육 내용, 경력계획 등이 다양하므로 이러한 요구를 충족할 수 있는 개별화된 프로그램 개발 및 확대가 필요하다.

셋째, 프로그램에 대한 체계적인 효과성 검증의 확대가 필요하다. 연구 결과

에 따르면 프로그램의 효과성 연구는 대부분 만족도, 특정 경력 변인의 수준에 대해서 살펴보았다. 그러나 경력개발 프로그램의 궁극적인 성과는 프로그램 참여 후의 재취업 성공과 고용 상태의 지속성이다. 경력단절여성 대상 제도와 프로그램은 대부분 정부의 지원을 통해 민간 기관 또는 공공 기관에서 운영되고 있다. 따라서 경력개발 프로그램의 성과를 제고하기 위해서는 노동시장에서의 성과를 함께 검증하는 것이 필요할 것이다. 예를 들어 장기적으로 프로그램 참여 후 재취업 성공률, 재취업 이후 근속기간을 추적하여 실제 프로그램의 효과성을 확인할 수 있다. 또한 프로그램 운영 및 지원을 위해 투입한 자원 대비 산출의 효율성을 측정하는 것도 실제 경력단절여성의 경력개발 프로그램의 효과성을 확인하는 방안이 될 수 있을 것이다.

연구 결과를 통한 경력단절여성의 경력개발을 위한 정책적 제언은 다음과 같다. 첫째, 경력단절여성이 경력을 지속할 수 있는 괜찮은 일자리와 연계한 프로그램 개발이 필요하다. 경력단절여성이 재취업할 때 겪는 어려움 중의 하나는 기존의 경력보다 낮은 수준의 임금과 직급 등과 같은 고용의 질 하락이다(배진경, 2017; 전보라, 2020). 이정은과 이상희(2021)는 경력단절여성이 인식하는 괜찮은 일자리에 대해 사회적 가치 추구형(일을 통해 개인 삶의 가치를 실현), 일·가정 양립 추구형(일과 가정의 양립을 위한 근로조건을 우선시), 경력 지향형(개인의 발전을 위한 경력개발을 추구), 성취 지향형(일의 성과와 경제적 보상을 통한 성취감을 추구)으로 제시하였다. 각 유형의 사람들이 생각하는 괜찮은 일자리를 조사하고, 선별하여 각 유형에 따라 차별화된 프로그램 개발을 통한 접근이 필요할 것이다. 경력단절여성을 위한 프로그램이 단순한 재취업이 아니라 괜찮은 일자리와 연계될 수 있다면 참여자의 제도 참여의 체감도와 만족도가 향상될 수 있을 것이다.

둘째, 재직 여성들의 경력단절 예방을 위한 경력 유지 프로그램 운영 확대가 필요하다. 현재 경력단절여성의 주를 이루고 있는 밀레니얼 세대는 점차 기업에서 핵심역량으로 성장하고, 중책을 맡기 시작했다. 특히 이들은 역량을 개발하고 성장하는 욕구가 강하기 때문에 경력 지속에 대한 열망도 강하다(유승완·이찬, 2022). 그러나 연구 결과를 살펴보면 현재 개발된 프로그램들은 경력단절 이후 노동시장 재진입을 희망하는 여성을 주로 대상으로 하고 있다. 현실적으로 경력단절여성이 감소하고, 여성이 출산과 육아 이후에도 경력을 지속 관리하고, 조직 환경에서의 고용가능성을 확보하기 위해서는 재직 여성들의 경력단절 예방을 위해 자기개발, 경력개발을 위한 역량 강화 프로그램 등이 확대되어야 할 것이다.

참고문헌

- 강수연·추상희·김경아(2020). “간호대학생을 위한 리더십 교육 프로그램에 대한 체계적 문헌고찰”. *학습자중심교과교육연구*. 제20권 제24호. 21-41.
- 경남새로여성일하기센터(2024.03.10.).
<https://gnwomenwork.or.kr/support/support07.htm>에서
 2024.03.10. 인출
- 고용노동부(2024.01.30). 여성, 경력단절 예방 및 재취업 지원.
<https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/woman/list9.do> 에서
 2024.01.29. 인출.
- 권수창·황혜정(2022). “뉴노멀 시대의 진로상담 현장에서 상담자의 과제 탐색: 프로티언 경력태도 관점으로”. *심리유형과 인간발달*. 제23권 제1호. 77-96.
- 김봄이·고혜원(2022). *여성의 경력단절예방을 위한 생애주기별 경력설계 프로그램 개발*. 서울: 여성가족부.
- 김수정·이인희(2015a). “미용교육을 받은 경력단절 여성의 재취업 영향력 연구”. *한국미용학회지*. 제21권 제4호. 671-678.
- 김수정·이인희(2015b). “미용교육이 재취업여성의 진로준비행동에 미치는 영향”. *한국산학기술학회 논문지*. 제16권 제7호. 4432-4440.
- 김은나(2021). “경력단절 보육교사의 ‘재취업 과정’참여 경험 분석”. *열린유아교육연구*. 제26권 제5호. 1-29.
- 김은비·박수빈·문미혜(2019). “텔파이 기법을 통한 한국의 경력단절 여성정책의 수요탐색”. *역량개발학습연구*. 제14권 제1호. 167-189.
- 김종숙(2015). “경력단절 여성의 직업훈련 성과”. *사회과학연구*. 제22권 제4호. 179-208.
- 김종희·주용국(2014). “경력단절여성을 위한 셀프리더십 프로그램의 개발과 효과 검증”. *HRD연구*. 제16권 제3호. 185-223.
- 김학실(2015). “여성고용정책에 대한 비판적 담론 분석-경력단절여성을 위한 경제활동촉진법을 중심으로”. *한국자치행정학보*. 제29권 제3호. 189-216.
- 김현주·전상길(2006). “역량기반인적자원관리의 적용에 관한 연구: 한국기업을 위한 상황론적 접근”. *인사조직연구*. 제14권 제2호. 107-139.
- 김혜경(2021). *여성취업자 근로유지 실태 및 성공적 관리 방안*. 경북여성정책개발원.
- 문보라·김범식·김용은(2015). “경력단절여성을 위한 스포츠 직업교육프로그램의

- 사회적 함의”. 한국스포츠사회학회지. 제28권 제1호. 129-152.
- 문희진·김영순(2023). “한국어 학습자 상호문화교육 프로그램에 대한 체계적 문헌고찰”. 언어와 문화. 제19권 제3호. 102-134.
- 박경숙·김유정(2022). “경력단절여성의 직업능력향상교육 효과성 탐색”. 인문사회21 제13권 제4호 639-654.
- 박랑규·윤진영(2020). “경력단절 여성과학기술인 지원을 위한 집단상담 프로그램 개발: 예비연구”. 한국콘텐츠학회논문지. 제20권 제2호. 636-648.
- 박정열·손영미(2016). “경력단절여성의 진로적응성, 진로장벽 및 재취업 이득/손실의 지각이 재취업욕구에 미치는 영향”. 진로교육연구. 제29권 제1호. 101-121.
- 배경원·김영옥(2014). “한국 경력 단절 여성의 무역 인력 전환을 위한 프로그램 연구”. 취업진로연구. 제4권 제2호. 39-61.
- 배을규·박상오·박태연(2019). “주관적 경력성공 선행변인에 대한 네트워크 분석”. 평생교육·HRD연구. 제15권 제4호. 47-79.
- 배진경(2017). “여성노동정책 말고 성평등노동정책”. 일하는 여성. 제103권. 32-36.
- 서영빈·송헌재(2023). “산업의 여성 비율이 임금에 미치는 영향”. 한국경제포럼. 제16권 제2호. 37-57.
- 선미진·유나현(2023). “고학력 경력단절 여성들을 대상으로 한 진로구성상담의 질적사례연구”. 학습자중심교과교육연구. 제23권 제9호. 781-802.
- 손기영(2009). “여성창업교육프로그램의 현황 및 개선 방안 연구: 경기도 여성교육훈련기관을 중심으로”. 경영교육연구. 제57권 제1호. 255-274.
- 신민주(2018). “경력단절 기혼여성의 재취업 경험에 관한 현상학적 연구: 노인 돌이치료사 과정 참여자들을 중심으로”. 평생학습사회. 제14권 제1호. 49-70.
- 신수정(2018). “미용교육을 경험한 경력단절여성의 진로역량이 진로적응성에 미치는 영향”. 미용예술경영연구. 제12권 제2호. 81-100.
- 신수정·이인희(2018). “미용교육을 받고 있는 경력단절여성의 진로정체성과 사회적 지지지가 진로결정자기효능감에 미치는 영향”. 패션비즈니스. 제22권 제4호. 145-159.
- 신혜원·이정민·민혜영(2020). “한국의 대학생을 대상으로 한 성교육 프로그램에 관한 통합적 고찰”. 한국간호교육학회지. 제26권 제1호. 78-96.
- 안윤정·김기령·강미경(2021). “경력단절여성의 경력이음사례관리서비스를 위한 초기상담 매뉴얼 개발”. 인문사회21. 제12권 제6호. 1619-1634.

- 안지연·배진아·권지은·이연지·윤정이·강진숙(2020). “경력단절여성의 문화예술 교육을 통한 재배움의 가치와 의미연구-직업훈련 장에서의 ‘연극놀이지도자’과정 중심으로”. *문화예술교육연구*. 제15권 제6호. 53-77.
- 여성새로일하기센터(2024.01.30) <https://saeil.mogef.go.kr/>에서 2024.01.29. 인출.
- 여성가족부 보도자료(2021). 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 국회 본회의 통과.
- 오은진·박성정·민현주·김난주·송창용·김지현(2008). *경력단절여성의 취업욕구 조사연구*. 서울: 여성정책연구원.
- 유승완·이찬(2022). “대기업 사무직 MZ 세대 근로자의 이직의도와 조직공정성, 보상만족, 경력개발지원 및 직무열의의 관계”. *기업교육과 인재연구*. 제24권 제4호. 1-41.
- 윤지영·이영민(2023). “재취업 경력단절여성의 퇴직의도 진단도구 개발”. *HRD연구*. 제25권 제4호. 69-97.
- 이병남·김세은(2015). “지역 여성의 경제 현실과 정부 정책의 지역성: 강원도 춘천 지역 경력단절 여성의 인식을 중심으로”. *사회과학연구*. 제54권 제2호. 43-88.
- 이선경·임현철(2022a). “경력단절여성의 외식창업교육 특성이 창업효능감 및 창업의지에 미치는 영향”. *외식경영연구*. 제25권 제3호. 33-53.
- 이선경·임현철(2022b). “경력단절여성의 외식창업교육이 창업준비행동에 미치는 영향”. *외식경영연구*. 제25권 제5호. 341-363.
- 이승미·김미옥(2019). “경력단절 중년여성의 직업교육 참여와 취업에 관한 경험 연구”. *문화교류와 다문화교육*. 제8권 제3호. 147-176.
- 이영민·노경란·최윤선(2009). “경력단절 여성 취업지원 집단상담 프로그램의 효과성 분석: 사회적 지지 인식과 흥미도를 중심으로”. *평생학습사회*. 제5권 제2호. 45-72.
- 이은희(2019). “가족탄력성 프로그램 개발과 수행에 관한 체계적 문헌고찰: 국내 학술지 논문을 중심으로”. *한국콘텐츠학회논문지*. 제19권 제2호. 49-65.
- 이정은·이상희. (2021). “괜찮은 일자리에 대한 경력단절여성의 인식 유형 연구”. *주관성 연구*. 제57권. 55-77.
- 임수원(2023). “성공사례기법을 적용한 경력단절여성 대상 커리어 코칭 사례연구”. *교육컨설팅코칭연구*. 제7권 제3호. 5-34.
- 장서영(2008). “고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구”. *여성연구*. 제74권. 79-104.
- 장서영·안선영(2007). “고학력 경력단절 여성의 취업지원 프로그램 개발 및 효과

- 성 검증”. *Andragogy Today*. 제10권 제4호. 25-45.
- 전보라(2020). “경력단절 여성의 진로설정에 관한 내러티브 연구: 커리어 스토리 인터뷰를 중심으로”. *교육문화연구*. 제26권 제1호. 333-352.
- 정환희·장미숙(2015). “경력단절여성의 직업능력개발 계좌제 미용교육 및 취업실태에 관한 연구”. *대한미용학회지*. 제11권 제1호. 47-63.
- 정희정·탁진국(2018). “구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭 효과성 검증: 이공계 고학력 경력단절여성을 중심으로”. *한국심리학회지: 산업 및 조직*. 제31권 제3호. 611-641.
- 최경화·탁진국(2017). “경력단절여성 대상 강점 중심 그룹코칭 프로그램이 자존감, 구직효능감, 회복탄력성에 미치는 영향”. *한국심리학회지: 코칭*. 제1권 제1호. 73-97.
- 최윤정·안후남·이지은·최정순·박선주(2013). “여성 진로발달 및 상담에 관한 국내 연구 동향”. *상담학연구*. 제14권 제2호. 1285-1308.
- 최종우(2019). “경력단절 여성 창업활성화 방안 연구”. *한국진로창업경영학회지*. 제3권 제1호. 19-42.
- 통계청(2023). 2023년 상반기 지역별고용조사 기혼여성의 고용현황.
- 한국여성인력개발센터연합(2014.01.30). <https://www.vocation.or.kr/>에서 2024.01.30. 인출.
- 한운옥·이영민(2019). “여성의 경력단절에 관한 연구 동향 분석”. *사회과학연구*. 제30권 제1호. 27-43.
- 한정윤·허선영(2021). “국내 AI 교육 프로그램 연구동향 분석: 주제범위 문헌고찰 방법론을 적용하여”. *정보교육학회논문지*. 제25권 제6호. 879-890.
- 허선주·임현선(2020). “패션주얼리 분야 스타트업 전문가 양성 과정 참여 이후 경력단절여성의 창업가로서 경력개발 과정에 대한 분석”. *직업교육연구*. 제39권 제1호. 103-124.
- 홍진주·정세미·조수민·김은정(2023). “경력단절여성 취업지원 프로그램의 성과평가 지표개발 연구”. *인문사회21*. 제14권 제1호. 3539-3554.
- 황윤주·이희수(2014). “프로그램 논리모형을 활용한 경력단절여성 재취업지원 프로그램 효과성 분석-서울시 S 센터 사례를 중심으로”. *직업교육연구*. 제33권 제6호. 55-79.

- Miller, L., & Hayward, R. (2006). New jobs, old occupational stereotype: gender and jobs in the new economy. *Journal of Education & Work*, 19(1), 67-93.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & The PRISMA Group (2009). *Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA Statement*. PLoS Medicine, 6(7), e1000097.
- OECD (2023). *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*. OECD Publishing.
- Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature review: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, 4(3) 356-367.
- Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 546-553.
- World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*.

Abstract

Comprehensive Literature Review on Career Development Programs for Women with Career Interruptions

Suwon Yim*

This research systematically analyzed the literature on career development programs targeting women who have experienced career interruptions, aiming to explore research directions and institutional strategies for the career development of this demographic group. To achieve this, 28 articles related to career development programs for women with career interruptions, published in domestic academic journals, were selected for comprehensive analysis. The analysis was based on the characteristics of the research, the target population, research methods, and research themes. The findings indicate that research on programs for women with career interruptions commenced in 2007, experiencing a notable increase from 2014 onwards. The primary research themes were categorized into program development, program effectiveness verification, and case studies, with a diverse range of research methods conducted, including quantitative, qualitative, and mixed-method approaches. The majority of the programs studied focused on the education for reemployment, and additional research investigated sports career education, beauty education, and restaurant entrepreneurship education for women seeking career transitions. Based on these research outcomes, suggestions for future research on career development programs for women with career interruptions are presented.

Keywords : women with career interruption, career development, career development programs, comprehensive literature review

* Ewha Womans University